

विद्यमान सरकारी सेवामा आरक्षणको प्रभाव अध्ययन प्रतिवेदन २०७५



राष्ट्रिय समावेशी आयोग
पुल्चोक, ललितपुर



आयोगका वर्तमान पदाधिकारीहरू



डा. राम कृष्ण तिमल्सेना

माननीय अध्यक्ष

मो.: ९८५११००६९८



विष्णुमाया ओझा

माननीय सदस्य

मो.: ९८५५०६७६६३



हरि दत्त जोशी

माननीय सदस्य

मो.: ९८६०१४३६९५



पुष्पराज तिमिल्सिना

माननीय सदस्य

मो.: ९८६६००८४४४



मान प्रसाद खत्री

माननीय सदस्य

मो.: ९८५११६२०१८



शिव कुमार कार्की

सचिव

मो.: ९८५१२२९२३७

विद्यमान सरकारी सेवामा आरक्षणको प्रभाव अध्ययन प्रतिवेदन २०७८



राष्ट्रिय समावेशी आयोग
पुल्चोक, ललितपुर



प्रकाशनको बारेमा

नेपालको संविधानको धारा १८ समानताको हक सम्बन्धी व्यवस्थामा सामाजिक वा सांस्कृतिक दृष्टिले पिछडिएका महिला, दलित, आदिवासी, आदिवासी जनजाति, मधेशी, थारू, मुस्लिम, उत्पीडित वर्ग, पिछडा वर्ग, अल्पसंख्यक, सीमान्तीकृत, किसान, श्रमिक, युवा, बालबालिका, ज्येष्ठ नागरिक, लैंगिक तथा यौनिक अल्पसंख्यक, अपांगता भएका व्यक्ति, गर्भावस्थाका व्यक्ति, अशक्त वा असहाय, पिछडिएको क्षेत्र र आर्थिक रूपले विपन्न खस आर्य लगायत नागरिकको संरक्षण, सशक्तीकरण वा विकासका लागि कानून बमोजिम विशेष व्यवस्था गर्न सकिने व्यवस्था छ ।

नेपाली समाजको बनोट र सामाजिक विविधतालाई सम्बोधन गर्न सामाजिक सांस्कृतिक समुदायलाई सार्वजनिक नीति निर्माण र कार्यान्वयनको काममा न्यायपूर्ण सहभागिता गराउँदै लैजान, समाजमा रहेको विभेद, असमानता, उपेक्षा, उत्पीडन, वञ्चितिमा परेका जातजाति, क्षेत्र, वर्ग, लिङ्ग, व्यक्ति र समुदायलाई राज्यशक्ति, श्रोतसाधन, अवसर, उत्पादन र वितरणसम्म पहुँच पुर्याउन, उनीहरूको पहिचान स्थापित गर्न, प्रतिनिधित्व कायम गरी सहभागिता र स्वामित्व सुनिश्चित गर्न सकारात्मक विभेदको नीतिलाई अवलम्बन गरिएको छ । सकारात्मक विभेद नीतिको कार्यान्वयन गर्ने एउटा माध्यम आरक्षण हो ।

आरक्षण सकारात्मक विभेदको एउटा सशक्त उपाय हो । आरक्षणको व्यवस्थाले निश्चित कोटाभित्र निश्चित वर्ग वा समूहको मात्र प्रतिनिधित्व र सहभागिता रहने प्रबन्ध गर्दछ । छोटो अवधिभित्रै कमजोर, पिछडिएका वर्गको सहभागिता सुनिश्चित गर्न सजिलो र प्रभावकारी माध्यमका रूपमा आरक्षणलाई लिइन्छ ।

तर आरक्षण अल्पकालीन अवाधारणा हो । आरक्षणले लक्षित वर्गलाई समेटनु पर्दछ, यसको निश्चित अवधिमा पुनरावलोकन गरिनु पर्दछ अन्यथा दीर्घकालमा नकारात्मक परिणाममा पुर्‍याउने जोखिम रहन्छ । यसै अवधारणामा रही निजामती सेवा ऐन, २०४९ मा दश वर्षमा पुनरावलोकन गर्ने व्यवस्था रहेको छ । निजामती सेवा लगायत कानूनमा विशेष व्यवस्था गरिएका आर्थिक सामाजिक रूपले पछाडि परेका समुदायको विवरण राजपत्रमा प्रकाशन गर्ने र विशेष व्यवस्थाको कानून अनुसार पुनरावलोकन गर्ने प्रावधान हालसम्म कार्यान्वयन हुन सकेको छैन । फलस्वरूप विशेष वर्गको लागि आरक्षित व्यवस्थामा सम्बन्धित वर्गका सम्भ्रान्त समूह (Creamy Layer) ले बढी मात्रामा फाइदा उठाएको लगायत विषय सार्वजनिक हुन थालेका छन् । साथै आर्थिक, सामाजिक तथा मानव विकास सूचकांकको स्थिति समेतका निर्धारित सूचकको आधारमा लक्षित समूहलाई सीमान्त वर्ग, सुविधा वञ्चित वर्ग, उच्च वर्ग जस्ता समूहमा विभाजन गरी आरक्षण पाउने वर्गको पहिचान गर्ने लगायत काम हुन सकेको छैन ।

नेपालको संविधानको धारा २५८ मा राष्ट्रिय समावेशी आयोगको गठन तथा धारा २५९ ले आयोगको काम, कर्तव्य र अधिकारको व्यवस्था गरेको छ । खस आर्य, पिछडा वर्ग, अपाङ्गता भएका व्यक्ति, जेष्ठ नागरिक, श्रमिक, किसान, अल्पसङ्ख्यक, सीमान्तीकृत समुदाय तथा पिछडिएको वर्ग र कर्णाली, पिछडिएको क्षेत्र तथा आर्थिक रूपले विपन्न वर्ग लगायतका समुदायको हक अधिकारको संरक्षण र सम्बर्द्धन तथा त्यस्तो समुदायको सशक्तीकरण गर्नका लागि राष्ट्रिय समावेशी आयोगको व्यवस्था राष्ट्रिय समावेशी आयोग ऐन, २०७४ बाट भएको छ ।

आयोगको काम, कर्तव्य र अधिकारले राष्ट्रिय समावेशी आयोगको स्थापना राज्यका सबै क्षेत्र, तह, संरचनामा सबै वर्ग, लिङ्ग, जातजाती समुदाय एवं क्षेत्रको समुचित प्रतिनिधित्व गराउन, स्रोत, साधन, अधिकार, अवसर र प्रतिफलमा पहुँच र समता अभिवृद्धि गर्न, कमजोर वर्ग र क्षेत्रको सामाजिक सुरक्षा र संरक्षण गर्दै सामाजिक न्याय स्थापना गर्ने तर्फ राज्यका नीति, कानून तथा कार्यक्रम लक्षित गराउँदै लैजान अध्ययन अनुसन्धान गर्न तथा सरकारलाई सिफारिस र सुझाव

दिन व्यवस्था भएको मान्न सकिन्छ । संक्षेपमा राष्ट्रिय समावेशी आयोग सामाजिक न्याय स्थापनामा सरकारलाई सुझाव तथा सिफारिस गर्ने निकाय हो ।

नेपालको संविधानको धारा २५९ (ग) मा खस आर्य, पिछडा वर्ग, अपाङ्गता भएका व्यक्ति, जेष्ठ नागरिक, श्रमिक, किसान, अल्पसङ्ख्यक, सीमान्तीकृत समुदाय तथा पिछडिएको वर्ग र कर्णाली, पिछडिएको क्षेत्र तथा आर्थिक रूपले विपन्न वर्ग लगायतका समुदाय, वर्ग र क्षेत्रको राज्य संयन्त्रमा उचित प्रतिनिधित्व भए नभएको अध्ययन गरी त्यस्तो समुदाय, वर्ग र क्षेत्रको प्रतिनिधित्वका लागि गरिएको विशेष व्यवस्थाको पुनरावलोकन गर्न नेपाल सरकारलाई सुझाव दिने व्यवस्थाले आयोगलाई यस तर्फ अध्ययन र अनुसन्धान गर्न अझै जिम्मेवार बनाएको छ ।

यसै परिप्रेक्षमा राष्ट्रिय समावेशी आयोगले नेपालको संविधानले प्रत्याभूत गरेको समानताको हक, सामाजिक न्यायको हकमा भएको व्यवस्थाको कार्यान्वयनका लागि आवश्यक नीति तथा कानूनको पहिचान गर्ने, समानुपातिक प्रतिनिधित्व र आरक्षण सम्बन्धी विद्यमान कानूनको कार्यान्वयनको प्रभावको मूल्यांकन गर्ने, प्रभाव मुल्यांकनका आधारमा नीति तथा कानूनको आवश्यकता पहिचान गरी सुधारका लागि नेपाल सरकारलाई सुझाव दिने लगायतका उद्देश्य राखेर विशेष व्यवस्थाको अध्ययन अनुसन्धान गर्न उपयुक्त ठानेको हो । आरक्षणको विषयको अध्ययन क्षेत्र धेरै ठूलो रहेको र यसको लागि ठूलो लागत पनि लाग्ने भएकोले चरणबद्ध रूपमा अध्ययन गर्ने आयोगको सोच अनुसार सरकारी सेवामा आरक्षणको प्रभाव अध्ययन गर्ने आयोगले प्रयास गरेको हो ।

यो अध्ययनमा सिमित उद्देश्य र केही सिमितता रहेको छ । अध्ययनको विशिष्ट उद्देश्यमा समावेशिकरण तथा आरक्षण प्रणालीको सैद्धान्तिक पक्ष, अन्तराष्ट्रिय अभ्यास र नेपालमा यसको प्रयोगबारे जानकारी लिने, आरक्षण सम्बन्धी विद्यमान कानूनको कार्यान्वयन व्यवस्था विश्लेषण गरी आरक्षणको प्रभाव मूल्याङ्कन गर्ने र यसका आधारमा गर्नु पर्ने कानुनी र नीतिगत सुधारका क्षेत्र पहिचान गर्ने रहेको छ । यसै उद्देश्यका लागि नेपालको निजामती सेवाको क्षेत्रमा अभ्यास भएका आरक्षणका प्रावधान र त्यसबाट उत्पन्न अनुकूल र प्रतिकूल प्रभावहरू तथा सुधारका क्षेत्रहरू पहिचान गर्ने र निजी क्षेत्रमा आरक्षणको व्यवस्था लागू गर्ने सम्भावनाको आँकलन गर्ने गरी अध्ययनको क्षेत्रलाई सीमाङ्कन गरिएको थियो ।

अध्ययनले सबै सरकारी सेवा समेट्न सकेको छैन । निजामती सेवा र नेपाल स्वास्थ्य सेवामा भएको व्यवस्थामा सीमित भएको छ । लोक सेवा आयोगबाट सरकारी सेवामा पदपूर्ति हुने भएकोले अध्ययनले आरक्षण पछिका लोकसेवा आयोगका प्रकाशन एवं स्थलगत सर्भेक्षणलाई मुख्य आधार बनाएको छ ।

निजामती सेवामा आरक्षणको व्यवस्था लागू भएको चौध वर्ष पुग्न लाग्दा निजामती सेवाको पदपूर्ति तथा कर्मचारी संरचनामामा खुला प्रतिस्पर्धा र आरक्षित समावेशी वर्गको उपस्थिति तथा कार्यसम्पादन प्रभावकारिता सम्बन्धमा यस अध्ययनले थोरै भएपनि प्रकाश पार्न सक्छ र निजामती सेवाको पदपूर्तिमा के भै रहेको छ, कुन वर्गको कति प्रतिनिधित्व हुन पुग्यो र कति व्यक्तिले आरक्षणबाट फाइदा लिए तथा आरक्षणको अवस्था अहिले कस्तो छ भन्ने जस्ता विषयमा नीति निर्माण गर्ने तथा यस विषयमा अध्ययन अनुसाधान गर्ने सरोकारवाला सबैले यस अध्ययनबाट फाइदा लिन सक्नु भन्ने उद्देश्यले आयोगद्वारा यो प्रतिवेदन प्रकाशन गरिएको छ । यस अध्ययनका लागि नीरा कन्सल्टिङ ग्रुप प्रा.लि. तथा अध्ययनका लागि विशेषज्ञता सेवा दिनु भएकोमा नेपाल सरकारका पूर्व सचिव शरदचन्द्र पौडेल तथा प्रतिवेदन तयारीका क्रममा आफ्ना महत्वपूर्ण सल्लाह, सुझाव दिनुहुने यस आयोगका सबै माननीय पदाधिकारीज्यूहरू तथा कर्मचारीहरूलाई धन्यवाद दिन चाहान्छु ।

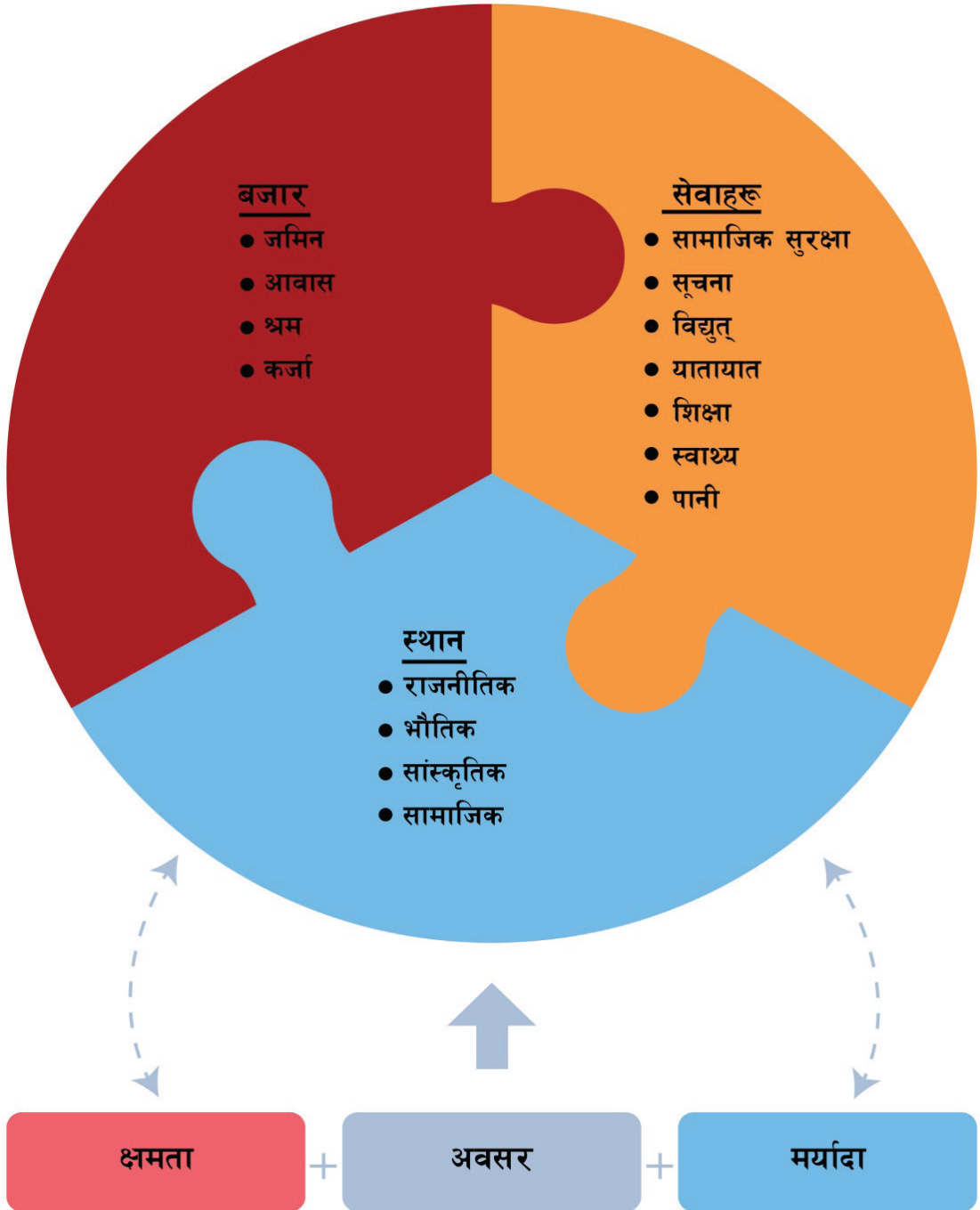
मिति: २०७९/०३/१५ गते

डा. रामकृष्ण तिमल्सेना

अध्यक्ष

राष्ट्रिय समावेशी आयोग

चित्र ३
सामाजिक समावेशिता प्रवर्द्धनको खाका



स्रोत : विश्व बैङ्कको प्रतिवेदनबाट परिमार्जनसहित साभार

विषयसूची

अध्ययनको रूपरेखा	१
१. पृष्ठभूमि	१
२. अध्ययनको उद्देश्य	२
३. अध्ययनको क्षेत्र	२
४. अध्ययन विधि	२
५. अध्ययनको सीमितता	३
६ अध्ययन प्रतिवेदनको ढाँचा	४
कार्यकारी सारांश	५
१.१ सामाजिक छुटाइ	५
१.२ सामाजिक समावेशिता	६
१.३ नेपालमा सामाजिक समावेशिता	६
१.४ सकारात्मक विभेद	७
१.५ नेपालको नागरिक सेवामा सकारात्मक विभेद	८
२.१ दरखास्तको अवस्था	९
२.२ सिफारिसको अवस्था	९
२.३ सङ्क्षिप्त सर्भेक्षण	१४
२.४ आरक्षण व्यवस्थाको जोखिम	१५
३.१ आरक्षणका सकारात्मक प्रभाव	१६
३.२ आरक्षणको नकारात्मक प्रभाव	१७
३.३ सिफारिस र सुझाव	१९
३.४ आगामी कार्यदिशा	२२

खण्ड - १

सामाजिक समावेशिता र नेपाल

सामाजिक छुटाइ (Social Exclusion)	२६
१.१. पृष्ठभूमि	२६
१.२. सांस्कृतिक सामन्जस्यता	२६
१.३. सामाजिक छुटाइ	२७
१.४. छुटाइका चरित्र	२८
१.५ छुटाइको वितरण	२९

१.६ छुटने समूह र तरिका	२९
१.७ छुटाईको विषय	३१
१.८ छुटाइको असर	३१
सामाजिक समावेशिता (Social Inclusion)	३३
२.१ पृष्ठभूमि	३३
२.२ सामाजिक समावेशिताको अवधारणा	३३
२.३ समावेशिता सम्बन्धी केही महत्वपूर्ण विषय	३४
२.४ समावेशिताको विषयवस्तु	३५
२.५ समावेशिताको तरिका	३६
२.६ समावेशिताको बदलिदो स्वरूप	३७
नेपालमा सामाजिक समावेशिता	३९
३.१ पृष्ठभूमि	३९
३.२ सामाजिक समावेशिता	४०
सकारात्मक विभेद (Affirmative Action)	४८
४.२ समावेशी सामाजिक नीति	४८
४.४ आरक्षण सम्बन्धी विवाद	५०
४.४.२ विपक्षका तर्क	५३
४.५ पक्ष विपक्षको सन्तुलन र सावधानी	५४
४.६ नीतिको गतिशिलता	५५
नेपालको नागरिक सेवामा सकारात्मक विभेद(Affirmative Action in Civil Service of Nepal)	५७
५.१ पृष्ठभूमि	५७
५.२ सेवाको चारित्र	५७
५.३ नीतिको सुरुवात	५८
५.४ निजामती सेवाको स्वरूप	५९
५.६ पहिचानको व्यवस्था	६२
५.७ कार्यान्वयन व्यवस्था	६३
५.८ अन्य नागरिक सेवामा आरक्षणको व्यवस्था	६४

खण्ड - २

सार्वजनिक सेवामा समावेशिताको अवस्था र विश्लेषण

दरखास्तको अवस्था	६८
१.१. पृष्ठभूमि	६८
१.२ दरखास्तको परिमाण	६८

१.३ दरखास्तको वितरण	६९
१.४ उमेर वितरण	७०
१.५ प्रतिस्पर्धा स्तर	७१
१.६ शिक्षा, मातृ भाषा र शैक्षिक योग्यताको वितरण	७२
१.७ अभिभावकको शैक्षिक योग्यता, पेशा र उम्मेदवारको रोजगारीको अवस्था	७३
२. सिफारिसको अवस्था	७५
२.१ सिफारिसको अवस्था	७५
२.३ आन्तरिक प्रतियोगिताको वितरण	७८
२.४ आरक्षण अन्तर्गतका समूहमा सिफारिसको अवस्था	७९
२.५ सेवागत वितरण	८०
२.६ विभिन्न सेवामा खुला र आरक्षणको प्रतिशत	८२
२.७ सिफारिसको श्रेणी वा तहगत वितरण	८४
२.८ सिफारिसमा महिला र पुरुषको वितरण	८६
२.९ सिफारिसको जिल्लागत वितरण	९९
२.१० थरको वितरण	१०१
३. सङ्क्षिप्त सर्भेक्षण	११२
३. १ सर्भेक्षणको आवश्यकता	११२
३. २ सर्भेक्षण विधि	११२
१.४ अभिभावकको शैक्षिकस्तर र पेशा	११४
१. ५ ज्ञानको अवस्था (Knowledge Level)	११५
१. ६ सिपको अवस्था (Skill Level)	११५
१. ७ कार्यसम्पादन स्तर (Preformance Level)	११५
१. ८ कार्य वतावरण (Work Environment)	११५
१. ९ कार्य सन्तुष्टी (Work Satisfaction)	११६
२. सुपरीवेक्षकतर्फ	११७
२.१ सेवा अवधि	११७
२. २ शैक्षिक योग्यता	११७
२.३ सुपरीवेक्षण गरेको अवधि	११७
२. ४ ज्ञानको स्तर (Knowledge Level)	११७
२. ५. सिपको स्तर (Skill Level)	११७
२. ६ जनसम्पर्क क्षमता र गुणस्तर (Public Relation Capacity and Quality)	११८
२. ७ समस्या समाधानको क्षमता (Problem Solving Capacity)	११८

२.८ नेतृत्व क्षमता (Leadership Capacity)	११८
२.९ नवप्रवर्तन क्षमता (Innovation Capacity)	११८
२.१० समय पालना र अनुशासन (Punctuality and Discipline)	११८
२.११ सदाचार (Integrity)	११८
२.१२ समग्र कार्य सम्पादनस्तर (Total Performance Level)	११९
४. आरक्षण व्यवस्थाको जोखिम	१२३
४.१ पृष्ठभूमि	१२३
४.२ सार्वजनिक सुविधाको चरित्र	१२३
४.३ सकारात्मक विभेदको जोखिम	१२४
४.४ जोखिमका क्षेत्र	१२४

खण्ड - ३

मूल्याङ्कन र सिफारिस र सुझाव

१. आरक्षण व्यवस्थाको प्रभाव	१२८
१.१ पृष्ठभूमि	१२८
१.२ सकारात्मक प्रभाव	१२८
१.३ नकारात्मक असरहरू	१३३
२. सिफारिस र सुझाव	१४०
२.१ पृष्ठभूमि	१४०
२.२ सिफारिस र सुझावहरू	१४०
२.३ आरक्षण व्यवस्थाको अपहरण	१४४
२.४ आरक्षणको तथ्याङ्कको अभिलेखन	१४६
२.५ पिछडिएको क्षेत्रको समूहमा महिलाको उपस्थिति अभिवृद्धि	१४७
२.६ समूह भित्रको विविधता अभिवृद्धि	१४७
२.७ परीक्षामा सहभागिता र विविधता अभिवृद्धि	१४८
२.८ अन्य	१५०
४. आगामी कार्यदिशा	१५२
अनुसूचीहरू	१५५

अध्ययनको रूपरेखा

१. पृष्ठभूमि

संवत् २०७२ मा जारी नेपालको संविधानले समानुपातिक, समावेशी र सहभागितामूलक सिद्धान्तमा आधारित समतामूलक समाज निर्माणको परिकल्पना गरेको छ । संविधानको धारा (१८)को समानताको हकमा राज्यका नागरिकहरू बीच कुनै पनि आधारमा भेदभाव नगरिने र कानूनको प्रयोगमा समानता र संरक्षणबाट वञ्चित नगर्ने विषयलाई नागरिकको हकको रूपमा स्थापित गरिएको छ । यही धाराको प्रतिबन्धात्मक वाक्यांशमा निश्चित वर्ग र समुदायको संरक्षण, सशक्तीकरण वा विकासका लागि विशेष कानून बनाउन सकिने कुरा उल्लेख भएको छ । यही संवैधानिक व्यवस्था अनुसार राज्यका अङ्गलाई समावेशी बनाउन सरकारी सेवामा सकारात्मक विभेदको नीति अख्तियार गरिएको छ । यो नीति कार्यान्वयन गर्न २०६४ सालमा निजामती सेवा ऐन, २०४९ संशोधन गरिएको थियो । यो संशोधनले निजामती सेवाको खुला प्रतिस्पर्धाबाट पदपूर्ति गरिने मध्ये ४५ प्रतिशत पद विभिन्न छ समूहको लागि आरक्षित गरिएको थियो । निजामती सेवाको ऐन संशोधनसँगै अन्य सरकारी सेवाका ऐनहरू पनि संशोधन गरी निजामती सेवाको जस्तै अनुपातमा आरक्षणको व्यवस्था समावेश गरिएको थियो । निजामती सेवा ऐनको उक्त संशोधनले यस प्रकार निर्धारित पदपूर्ति प्रतिशतको प्रत्येक दश दश वर्षमा पुनरावलोकन गर्ने व्यवस्था गरेको थियो^१ । यो व्यवस्था कार्यान्वयनमा आएको १४ वर्ष व्यतित हुन लाग्दा पनि पुनरावलोकन भएको छैन ।

एकातिर, निजामती सेवा ऐनमा सकारात्मक विभेदको नीति अन्तर्गत आरक्षण सम्बन्धी व्यवस्था गर्दा समेटिएका समूह मध्ये महिला, आदिवासी/जनजाति, मधेसी र दलित भन्नाले सो समूहका आर्थिक र सामाजिक रूपमा पछाडि परेका भनी गरिएको परिभाषालाई निजामती सेवा नियमावली, २०५१ ले यस्तो सूची प्रकाशन नहुँदासम्म यो समूहमा पर्ने सबैलाई समेट्ने व्यवस्था गरेको थियो भने अर्कोतिर, दश वर्ष पुगेपछि गर्नुपर्ने पुनरावलोकन नहुँदा यो व्यवस्थाको प्रभावकारिता मूल्याङ्कन हुन सकेको छैन । फलस्वरूप, यो व्यवस्थामा गर्नु पर्ने सुधारबारे जानकारी नहुने अवस्था विद्यमान रहन गयो। बिना मूल्याङ्कन भईरहेको व्यवस्थाले निरन्तरता पाईरहेने भयो । यस अवधिमा आरक्षण सम्बन्धी व्यवस्थालाई लिएर विभिन्नकोणबाट नितान्त योग्यता प्रणालीमा सञ्चालन हुनु पर्ने सरकारी सेवाको चरित्रमा यसले असर पुऱ्यायो, लक्षित वर्ग भन्दा केही हुने खाने सभ्रान्त वर्गले नै यसको फाइदा उठाए, एकै व्यक्तिले पटक पटक सुविधा लिए, सुविधा लिनकै लागि जालसाजी बढ्यो, कार्यान्वयन वैज्ञानिक नहुँदा यसबाट हासिल हुनु पर्ने उद्देश्य हासिल हुन सकेन आदि जस्ता आवाजहरू उठन थालेको छ ।

यही पृष्ठभूमिमा नेपालको संविधानको धारा (२५८) मा खस आर्य, पीछडा वर्ग, अपाङ्गता भएका व्यक्ति, जेष्ठ नागरिक, श्रमिक, किसान, अल्पसङ्ख्यक एवं सीमान्तकृत समुदाय तथा पिछडिएको वर्ग र कर्णाली एवं आर्थिक रूपले विपन्न लगायतका समुदायको हक अधिकारको संरक्षण र सम्बर्द्धन गर्न अध्ययन अनुसन्धान गर्ने, ती वर्ग समुदाय र क्षेत्रसँग सम्बन्धित कानून कार्यान्वयन अवस्थाको अनुगमन गरी नेपाल सरकारलाई सिफारिस र सुझाव दिने उद्देश्य सहित गठित राष्ट्रिय समावेशी आयोगले सरकारी सेवामा आरक्षण सम्बन्धी व्यवस्थाको प्रभावकारिताको मूल्याङ्कन गर्ने निर्णय गरेको थियो । आयोगले संविधान प्रदत्त दायित्व अनुरूप सरकारी सेवामा समावेशिकरणको लागि नेपाल सरकारले कार्यान्वयन गरेको निजामती सेवा ऐनको आरक्षण सम्बन्धी व्यवस्थाको अध्ययन गर्न र आयोगको कार्य क्षेत्र भित्रका समुदाय, वर्ग र

१ हेर्नुहोस् निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा (७) पदपूर्ति सम्बन्धी व्यवस्था, नेपाल कानून किताव व्यवस्था समिति, काठमाडौं ।

क्षेत्रको प्रतिनिधित्वको लागि गरिएको यो व्यवस्थामा पुनरावलोकन गर्नको लागि नेपाल सरकारलाई सुझाव दिन आयोगले सरकारी सेवामा आरक्षणको प्रभावको मूल्याङ्कनको लागि यो अध्ययन गराएको हो ।

२. अध्ययनको उद्देश्य

राष्ट्रिय समावेशी आयोगले निम्न दुई उद्देश्य राखेर यो अध्ययन गराएको हो ।

- (क) समावेशिकरण तथा आरक्षण प्रणालीको सैद्धान्तिक पक्ष, अन्तराष्ट्रिय अभ्यास र नेपालमा यसको प्रयोगबारे जानकारी दिन ।
- (ख) आरक्षण सम्बन्धी विद्यमान कानूनको कार्यान्वयन व्यवस्था विश्लेषण गरी आरक्षणको प्रभाव मूल्याङ्कनको आधारमा गर्नु पर्ने कानुनी र नीतिगत सुधारका क्षेत्र पहिचान गरी नेपाल सरकारलाई सुझाव दिना ।

३. अध्ययनको क्षेत्र

उल्लिखित उद्देश्य हासिल गर्नको लागि अध्ययनको क्षेत्रलाई निम्न बमोजिम सीमाङ्कन गरिएको छः

- (क) नेपालको सरकारी क्षेत्रमा अभ्यास भएका आरक्षणका प्रावधान र त्यसबाट उत्पन्न अनुकूल र प्रतिकूल प्रभावहरू तथा सुधारका क्षेत्रहरू पहिचान गर्ने ।
- (ख) निजी क्षेत्रमा आरक्षणको व्यवस्था लागु गर्ने सम्भावनाको आँकलन गर्ने ।

सरकारी सेवामा आरक्षण सम्बन्धी व्यवस्था अध्ययनको आवश्यकता महसुस गर्दै राष्ट्रिय समावेशी अयोगले माथि उल्लेख भए बमोजिमको उद्देश्य र क्षेत्र निर्धारण गरी अध्ययन प्रतिवेदन तयार गर्नको लागि निजी क्षेत्रसँग सेवा करार गरेको थियो । यो प्रतिवेदन त्यही सेवा करारको उत्पादन हो ।

४. अध्ययन विधि

सरकारी सेवामा सकारात्मक विभेदको नीति अङ्गीकार गर्दै निजामती सेवा र अन्य सरकारी सेवामा संवत् २०६४ सालको निजामती सेवा ऐन, २०४९को दोस्रो संशोधनबाट आरक्षणको कानुनी व्यवस्थाको सुरुवात भएको थियो । उक्त संशोधनले यो व्यवस्था कार्यान्वयनको लागि लोक सेवा आयोगलाई मुख्य अङ्ग बनाएको थियो । आरक्षणको व्यवस्था अन्तर्गत लोक सेवा आयोगबाट सिफारिस भएकालाई मात्र सरकारले नियुक्ति गर्ने व्यवस्था गरिएको थियो । निजामती सेवा ऐनको दोस्रो संशोधनको आरक्षण सम्बन्धी व्यवस्था लोक सेवा आयोगले २०६४ पुष महिना देखिको पदपूर्तिको विज्ञापनबाट कार्यान्वयनमा ल्याएको थियो । यसकारण यो अध्ययन मुख्यतः लोक सेवा आयोगले खुला र समावेशीतर्फका भनी विज्ञापन गरेर उम्मेदवार छनोट गरी सिफारिस गर्न सुरु गरेदेखि २०७८ साल असार मसान्त भएका सिफारिसको विश्लेषणमा आधारित छ । यस प्रयोजनको लागि देहाय बमोजिमको विधि अङ्गीकार गरिएको थियो ।

क. दोस्रो तहका सामग्रीहरूको अध्ययन र पुनरावलोकन

- (१) समावेशिताको अवधारणा सम्बन्धी सामग्रीहरूको अध्ययन
- (२) समावेशिता सम्बन्धमा नेपालकोबारेमा भएका अध्ययन प्रतिवेदन
- (३) समावेशिता सम्बन्धमा नेपालको संवैधानिक, कानुनी र नीतिगत व्यवस्थाको अध्ययन
- (४) निजामती र अन्य सेवाको आरक्षण सम्बन्धी कानुनी व्यवस्था

(५) लोक सेवा अयोग ऐन, नियमावली र कार्यविधि निर्देशिका

(६) लोक सेवा अयोगका प्रतिवेदनहरू

ख. तथ्याङ्क सङ्कलन, उत्पादन, प्रशोधन र विश्लेषण

(१) लोक सेवा आयोगका प्रतिवेदनमा प्रस्तुत भएका दरखास्त सम्बन्धी तथ्याङ्कहरू

(२) लोक सेवा आयोगले नियुक्तिको लागि उम्मेदवारको सिफारिस सम्बन्धी बुलेटिनमा प्रकाशित गरेका सूचनाहरू

(३) आरक्षण सम्बन्धमा कर्मचारी र सुपरीवेक्षकको धारणा सर्भेक्षण

(४) प्रमुख जिल्ला अधिकारी र प्रमुख प्रशासकीय अधिकृत पदमा कार्यरत कर्मचारीको विवरण

ग. सरोकारवालासँगको अन्तर्क्रिया र छलफल

(१) वर्ग वा समूह वा समुदायको हितसँग सम्बन्धित सात संवैधानिक आयोग

(२) संघीय मामिला तथा सामान्य प्रशासन र महिला बालविकास तथा जेष्ठ नागरिक मन्त्रालय

(३) लोक सेवा आयोग र कार्यालयहरू

(४) निजी क्षेत्रका छाता संगठनहरू

५. अध्ययनको सीमितता

(क) निजामती सेवा ऐनमा आरक्षण सम्बन्धी व्यवस्था गरिएपछि सबै सरकारी र सार्वजनिक सेवामा आरक्षणको व्यवस्था लागु गरिएको भए पनि यो अध्ययन हाललाई निजामती सेवा र नेपाल स्वास्थ्य सेवामा भएको व्यवस्थामा सीमित गरिएको थियो ।

(ख) लोक सेवा आयोगले २०७२ सालदेखि दरखास्तको विद्युतीय अभिलेख राख्न थालेको भए पनि यो अभिलेख राष्ट्रिय समावेशी अयोगको अनुरोधमा पनि आयोगले उपलब्ध गराउन अस्वीकार गर्‍यो । फलस्वरूप, दरखास्त सम्बन्धमा अयोगको प्रतिवेदनमा प्रकाशित निश्चित र तीन वर्षको तथ्याङ्क मात्र उपयोग गरिएको छ ।

(ग) नियुक्तिको लागि सिफारिस गर्ने निकाय लोक सेवा आयोग भए पनि आयोगमा सिफारिसको एकीकृत विद्युतीय विवरण राख्ने व्यवस्था नभएको र सिफारिसपछि नियुक्ति दिँदा खुला र आरक्षण भनी छुट्याउन अदालती आदेशको कारण सम्भव नभएकोले नियुक्ति दिने निकाय लगायत निजामती किताबखानामा रहेको आरक्षण र खुलातर्फका कर्मचारीको विवरण विश्लेषणको लागि उपयोग गर्न मिल्ने खालको पाइएन । त्यसकारण खुला र आरक्षणतर्फ सिफारिस भएका उम्मेदवारको विस्तृत विवरण रहने लोक सेवा आयोगको सिफारिस सम्बन्धी सूचना प्रकाशन भएका बुलेटिनका तथ्याङ्कहरू मात्र उपयोग गरिएको छ । बुलेटिनमा सूचना प्रकाशित नभएको, बुलेटिन नै फेला नपरेको वा अन्य कारणले प्रकाशित नभएका विवरण प्रस्तुत तथ्याङ्कमा समावेश छैन ।

(घ) लोक सेवा आयोगबाट सिफारिस भएका सबैले नियुक्ति लिन्छन् भन्ने सुनिश्चित नहुने भए पनि लोक सेवा आयोगको सिफारिसलाई नियुक्ति सरह मानिएको छ र सिफारिसको विवरण कै आधारमा विश्लेषण गरिएको छ ।

(ङ) लोक सेवा आयोगले केही वर्षसम्म महिला र पुरुष छुट्याएर बुलेटिनमा सिफारिसको सूचना प्रकाशन गर्ने नगरेकोले नामको आधारमा महिला र पुरुष छुट्याइएको छ । यो वास्तविकतासँग ट्याक्कै मेल नखान सक्दछ ।

- (च) लोक सेवा आयोगले बुलेटिनमा प्रकाशित सिफारिसको सूचनामा उम्मेदवारको ठेगाना आर्थिक वर्ष २०६७।६८ सम्म उल्लेख भएको छैन। त्यसैले भौगोलिक विवरणको तथ्याङ्क तयार गर्दा सबै वर्ष नभई बुलेटिनमा ठेगाना प्रकाशन गर्न थालेको आर्थिक वर्ष २०६८।६९ देखिकोमात्र समावेश गरिएको छ।
- (छ) लोक सेवा आयोगको बुलेटिनमा प्रकाशित उम्मेदवारको थर देवनागरी लिपीमा लेख्दा एउटै थर पनि विभिन्न किसिमले लेखिने गरेको र थरको प्रयोगलाई व्यवस्थित गर्ने कानुनी व्यवस्था पनि नरहेकोले प्रशोधन र प्रस्तुतीकरणमा एकैथर विभिन्न ठाउँमा उल्लेख हुने जोखिम रहेको तथा भिन्न ढङ्गले लेखिएकै कारण थर वितरणको सहिपनमा सामान्य कमजोरी रहन गएको छ।
- (ज) आरक्षण व्यवस्था अन्तर्गत सिफारिस भई कार्यरत कर्मचारी र उनीहरूको कार्य सम्पादन क्षमताबारेमा गरिएको सर्भेक्षण खाली सम्बन्धित कर्मचारी र उसको निकटतम सुपरीवेक्षकमा मात्र सीमित गरिएको छ। त्यसै गरी सर्भेक्षणमा संलग्न सङ्ख्या, सेवा, समूह र भौगोलिक सीमितता पनि रहकोले सर्भेक्षण तथ्याङ्क शास्त्रको प्रतिनिधित्व प्रणालीमा आधारित छैन। सर्भेक्षणलाई सामान्य घटनागत प्रमाण (Anecdotal Evidence) को रूपमा लिनमात्र योग्य छ।
- (झ) एक व्यक्तिले आरक्षण व्यवस्थाको बारम्बारको उपयोग गरेको विषयमा अन्य पहिचान नहुँदा नाम दोहोरिएको आधारमा सम्भावित उपयोगको विवरण तयार गरिएको छ। यद्यपि, फरक फरक व्यक्तिको एकै नाम पनि हुन सक्ने सम्भावना भने रहन्छ।
- (ञ) सरोकारवाला अन्तरक्रियामा राष्ट्रिय महिला आयोग र निजी क्षेत्रको उद्योग वाणिज्य महासंघ र नेपाल उद्योग परिसंघसँग समय नपाएको कारण अन्तरक्रिया हुन सकेको थिएन।

६ अध्ययन प्रतिवेदनको ढाँचा

यो अध्ययन प्रतिवेदनलाई मूलतः तीन खण्डमा विभाजित गरिएको छ। पहिलो खण्डमा सामाजिक छुटाइको सैद्धान्तिक पक्ष र नेपालमा समावेशिता सम्बन्धी नीतिगत र कानुनी व्यवस्थाको विषय समावेश छ। अध्ययनको रूपरेखा र कार्यकारी सारांशपछि रहेको पहिलो खण्डमा सामाजिक छुटाइ, सामाजिक समावेशिता, नेपालमा सामाजिक समावेशिता, सकारात्मक विभेद र नेपालको नागरिक सेवामा सकारात्मक विभेद गरी पाँच अध्यायहरू छन्। प्रतिवेदनको दोस्रो खण्डमा नागरिक सेवामा सकारात्मक विभेदको नीति अख्तियार गरेपछिको कर्मचारी भर्नाको अवस्था र यो नीति कार्यान्वयनप्रति कर्मचारी र कर्मचारीप्रतिको धारण विश्लेषणको आँकलन गर्नको लागि दरखास्तको अवस्था, सिफारिसको अवस्था, सङ्क्षिप्त सर्भेक्षण र आरक्षण व्यवस्थाको जोखिम गरी चार अध्यायहरू समावेश छन्। त्यसै गरी तेस्रो खण्डमा सकारात्मक विभेदको नीति अन्तर्गतको आरक्षण व्यवस्थाको प्रभावको मूल्याङ्कन, थप प्रभावकारी बनाउन गर्नु पर्ने सिफारिस र सुझाव र आगामी दिनमा गर्नु पर्ने कार्यकोबारेमा भावि कार्यदिशा गरी तीन अध्यायहरू छन्। प्रतिवेदनका अन्त्यमा अनुसूचीहरू समावेश छ।

कार्यकारी सारांश

१.१ सामाजिक छुटाइ

जब राष्ट्र भित्र जात, जाति, वर्ग, समुदाय, समाज वा भूगोल आदि कारण अनौपचारिक सांस्कृतिक विविधता धेरै हुन्छ तब राष्ट्रिय संस्कृतिसँग यसको तादात्म्यता चुनौतिपूर्ण हुन्छ । धेरैको लागि ठीक भएको सामाजिक विकास सबैको लागि ठीक नहुने अवस्था आउँछ । औपचारिक मूल्य मान्यता र संस्कृतिसँग समाजको अनौपचारिक मूल्य, मान्यता र संस्कृतिको तादात्म्यता रहयो भने मात्र सम्पूर्ण समाजको सामाजिक विकास संभव हुन्छ । राष्ट्रको औपचारिक र समाजको अनौपचारिक दुवै संस्कृति स्थिर भने रहदैन परिवर्तन भई रहन्छ ।

राष्ट्रिय संस्कृतिको जगेर्ना संचालक वा टाठाबाठाको अर्को व्यक्तिप्रतिको धारणा (Attitude), विश्वास (Perception) र अरुलाई कलङ्कित (Stigmatization) गर्ने वा अन्धविश्वासमा पनि निर्भर रहन्छ किनकि मानिसहरू जे अनुभूत (feel) गर्दछन्, त्यही अनुसारको कर्म गर्दछन् । समाजका टाठाबाठा बाहेक पनि कमजोर वर्गको धारणा, विश्वास, अन्धविश्वास र कलङ्क (Stigma)को कारणले पनि राष्ट्रिय संस्कृतिको कार्यान्वयनमा अवरोध गर्दछ । आफूलाई अरुभन्दा कमजोर ठान्ने उनीहरूको मान्यता आफैले पूरा गर्ने भविष्यवाणी (Self-fulfilling Prophecy) बन्न पुग्दछ ।

औपचारिक र अनौपचारिक मूल्य, मान्यता र संस्कृति बीचको खाडल र व्यक्तिगत रूपमा व्यक्तिको धारणा र विश्वासको कारण विकासको राष्ट्रिय प्रयासमा सबैको समान सहभागिता हुन सक्दैन । औपचारिक राष्ट्रिय संस्कृति धेरैको लागि फाइदाजनक (Advantageous) भए पनि यस्तो सांस्कृतिक खाडल र व्यक्तिगत सोच बिचार केही मानिस वा समूह वा समुदायको लागि बेफाइदा गर्ने (Disadvantageous) हुन्छ ।

सामाजिक करार र चिन्तनका कारण समग्र समाज विकासमा केही वा अल्पसङ्ख्यक समूह वा वर्ग वा समुदाय वा भूगोल आदि छुट्ने कार्यलाई सामाजिक छुटाइ (Social Exclusion) भनिन्छ । छुटाइ निश्चित सांस्कृतिक समूहसँग सम्बन्धित हुन्छ र समाजका सम्बन्धहरूमा जेलिएको हुन्छ । यो निरपेक्ष गरिबी भन्दा सापेक्ष गरिबीसँग सम्बन्धित हुन्छ । यो गरिबीको कारण र परिणती दुवै हुन्छ । यो सम्पत्ति र आयको वितरण एवं सामाजिक पछौटेपन र समाजमा शक्ति र आवाज बिहीनतासँग पनि जोडिएको हुन्छ । सामाजिक छुटाइको आयाम खाली वर्ग र समूहमा मात्र सीमित हुँदैन । यसमा भौगोलिकता र अन्तरपुस्ता (Intergenerational)को आयाम पनि जोडिएको हुन्छ ।

सामाजिक छुटाइ कुनै राष्ट्र वा स्थान विशेषको उत्पत्ति होइन, सबै देशमा छुटाइमा परेका समूहको उपस्थिति रहेको हुन्छ । छुटाइको समूहको उपस्थिति सबै धनी वा गरिब वा प्रजातान्त्रिक वा अन्य व्यवस्था भएका देशमा पाइन्छ । समूहहरू अल्पसङ्ख्यक नै हुनु पर्दछ भन्ने पनि हुँदैन, कतिपय अवस्थामा जनसङ्ख्याको ठूलो हिस्सा छुटी रहेको हुन्छ । यसरी छुटेका समूहहरूले अवरोधको समाना गर्नु पर्ने हुन्छ जसले उनीहरूलाई राष्ट्रको राजनीतिक, सामाजिक र आर्थिक जीवनमा पूर्ण सहभागी हुन रोकी रहेको हुन्छ ।

व्यक्ति वा समूह छुट्ने वा समावेश हुने कुरा पहिचानमा निर्भर रहेको हुन्छ । धेरै जसो छुटाइमा देखिने समूहगत पहिचानमा लिङ्ग, वर्ण (Race), जात (Caste), जातियता (Ethnicity), धर्म, भौगोलिकता, अपाङ्गता आदि पर्दछन् । सामाजिक छुटाइ मापन गर्न सकिने (Tangible) वा नापन नसकिने (Intangible) व्यवहार वा प्रक्रियाबाट देखा पर्न सक्दछ । खास गरेर अवसरमा समानता र स्रोतमा पहुँच नहुने, सेवामा समान पहुँच नहुने र आवाज र उत्तरदायित्व विद्यमान नरहने तीन अवस्था

छुटाइएमा देखा पर्दछ । छुटाइ कुनै पनि समाजको लागि महंगो हुन्छ । छुटाइको राजनीतिक, आर्थिक वा सामाजिक मूल्य एकदमै चर्को हुन्छ । अवसर र समानतामा आधारित सामाजिक नीतिले सबै वर्ग र समुदायलाई समेट्न नसक्ने ठहर गरी छुटेको समूहलाई समावेश गर्ने गरी सामाजिक नीतिलाई पुनर्संरचना गर्ने काम सबै देशमा सुरु गरिएको थियो ।

१.२ सामाजिक समावेशिता

सामाजिक समावेशिता भनेको व्यक्तिहरू वा समूहहरूलाई समाजमा भाग लिनको लागि व्यवस्थित शर्तहरू (Social Contracts) सुधार गर्ने प्रक्रिया हो । यो पहिचानको आधारमा बेफाइदामा परेका मानिसहरूलाई समाजमा सहभागिताको लागि उनीहरूको क्षमता (Ability), अवसर (Opportunities) र मर्यादा (Dignity) अभिवृद्धि गर्ने प्रक्रिया हो । व्यक्ति वा समूह एक आपसमा सम्बन्धित तीन मुख्य आयाम बजार, सेवा र स्थान (Space) मा समावेश हुन चाहन्छन् । यी तीन आयामहरूले समावेशिताको लागि अवरोध र अवसर दुवैको प्रतिनिधित्व गर्दछन् । छुटेको समूहलाई समाजमा पूर्ण सहभागिताको लागि क्षमता अभिवृद्धि, अवसरमा पहुँच र मर्यादाको पुनर्स्थापना महत्वपूर्ण हुन्छ । यी तीन चिजले सहभागिताको लागि बेफाइदाको कारण सृजित अवरोध हटाउन मद्दत गर्दछन् । सामाजिक समावेशिताको धरातल सधैँ एकैनास हुँदैन निरन्तर परिवर्तन भई रहन्छ । राजनीतिक, आर्थिक र सामाजिक परिवर्तनको प्रभावबाट यो पनि अछुतो रहदैन ।

१.३ नेपालमा सामाजिक समावेशिता

नेपाल देश सानो भए पनि १२६ जात, १२३ मातृभाषा र १० धार्मिक समुदाय सहितको जात र जातियताको सांस्कृतिक विविधताको सुन्दर संमिश्रण (Mosaic) हो । कुनै पकेट क्षेत्रमा एक वा अर्को समूहको एकै किसिमको जनसङ्ख्याको बहुमत भए पनि राष्ट्रिय रूपमा अल्पमतमा रहने र अन्य क्षेत्रमा पूरै जनसंख्यामा विविधता रहेको छ ।

विगतको नेपालको शासकीय व्यवस्था मूलतः अधिनायवादी चरित्रको थियो । अधिनायकवादी व्यवस्था वफादारितामा आधारित हुने हुनाले राज्यको व्यवहार नै विभेदकारी हुन्छ । संवत् २०४७ सालमा जब फेरि बहुदलीय प्रजातन्त्र स्थापना भयो तब सामाजिक समावेशिता नेपालको राष्ट्रिय विकासको मुख्य एजेण्डा बन्न गएको थियो ।

नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०४७को धारा (४) मा नेपाल एक बहुजातिय, बहुभाषिक प्रजातान्त्रिक अधिराज्य हुने कुरा उल्लेख थियो । आठौँ योजना (१९९२-९७) मा पहिलो पटक गरिबी निवारणलाई तीन मध्येको एक मुख्य लक्ष्य बनाइएको थियो । यो योजनामा निर्णय प्रक्रियामा महिला सहभागिताको लागि जोड दिइएको थियो । संयुक्त राष्ट्र संघका अभिसन्धिहरूको अनुमोदनबाट सामाजिक समावेशिता नेपालको राष्ट्रिय दायित्व बन्न गएको छ । संयुक्त राष्ट्र संघको कोही छुट्न नहुने अवधारणामा आधारित दिगो विकास लक्ष्य कार्यान्वयन अर्को दायित्व छ । दशौँ योजनामा अवाज विहीनता, राजनीतिक प्रतिनिधित्व र सशक्तीकरणलाई गरिबीको महत्वपूर्ण कारण ठहर्याई खेलको मैदान सबैको लागि उपयुक्त हुने गरी समथर बनाउन सकारात्मक विभेद (Affirmative Action)को हस्तक्षेप प्रस्ताव गरिएको थियो ।

स्थानीय स्वायत्त शासन ऐन, २०५३ मा स्थानीय तहमा महिलाको सहभागितालाई अनिवार्य गराइएको थियो । संवत् २०५२ मा महिला तथा समाज कल्याण मन्त्रालय र सन् २००२ मा राष्ट्रिय महिला आयोग, राष्ट्रिय दलित अयोग र आदिवासी जानजाति प्रतिष्ठानको स्थापना गरिएको थियो । महिला लगायत विभिन्न वर्ग समुदायको पहुँच प्रवर्धन गर्न शिक्षा र स्वास्थ्यमा विभिन्न नीतिगत र प्रक्रियागत सुधार गरिएको थियो । विद्यालय छात्रवृत्तिलाई बालिका, अपाङ्ग र विभिन्न समुदायलाई लक्षित गरिएको छ । उच्च शिक्षामा आरक्षण सम्बन्धी व्यवस्था छ । सामाजिक सुरक्षाको कार्यक्रमलाई विस्तार गरी विभिन्न समुदाय र वर्गलाई समावेश गरिएको छ ।

मंसिर ५, २०६३को बृहत् शान्ति सम्झौतामा भेदभाव र जात, जाति र लैङ्गिक आधारमा हुने छुटाइलाई अन्त्य गर्ने कुरालाई

राज्यको सुधार र पुनर्संरचना गर्ने कार्यको अभिन्न अङ्ग बनाइएको थियो । सम्झौताको बुँदा ३.५ मा सबै आधारमा हुने विभेदको अन्त गर्ने कुरा उल्लेख भएको थियो। नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३को प्रस्तावनामा विद्यमान वर्गीय, जातिय, क्षेत्रीय, लैङ्गिक समस्या समाधान गर्न राज्यको पुनर्संरचना गर्ने कुरा उल्लेख थियो । संविधान सभामा उम्मेदवारी दिदा र गठन गर्दा विभिन्न समुदायको प्रतिनिधित्व सुनिश्चित गरिएको थियो ।

निजामती सेवामा संवत् २०६४ सालमा महिला, दलित, मधेसी, आदिवासी/जनजाति, अपाङ्ग र पिछडिएको क्षेत्रको सहभागिताको लागि आरक्षणसम्बन्धी व्यवस्था समावेश गरी कार्यान्वयनमा ल्याइएको थियो। त्यस पछि निजामती सेवाको अनुसरण गर्दै नेपाली सेना, नेपाल प्रहरी, शसस्त्र प्रहरी लगायत सम्पूर्ण नागरिक सेवामा निजामती सेवाको जस्तै आरक्षण सम्बन्धी व्यवस्था समावेश गरी कार्यान्वयन भई रहेको छ ।

बाह्रौँ योजनामा शान्ति, पुनर्स्थापना र समावेशी विकासको लागि छुट्टै अध्यायको व्यवस्था गरी समावेशिकरणलाई आदिवासी/जनजाति, दलित, मधेसी, मुस्लिम, पिछडिएको समुदाय तथा लोपोन्मुख जाति, कर्णाली क्षेत्र समेतका दुर्गम पहाडी र हिमाली जिल्लाका बासिन्दा र विपन्न र महिलाको न्यायोचित विकासको औजारको रूपमा लिइएको थियो गरिएको थियो । तेह्रौँ योजनामा लैङ्गिक समानता, समावेशिकरण र मूलप्रवाहीकरणलाई देशको समग्र विकासको अन्तरसम्बन्धित नीतिको रूपमा प्रस्तुत गरिएको थियो ।

संवत् २०७२ असोज ३ गते जारी भएको नेपालको संविधानमा विहङ्गम रूपमा सामाजिक समावेशितासँग सम्बन्धित व्यवस्थाहरू समाहित छन् । संविधानको प्रस्तावनामा जातिय, भाषिक, धार्मिक, सांस्कृतिक बहुलता र भौगोलिक विविधतालाई नेपाली समाजको विशेषताको रूपमा स्वीकार गरी वर्गीय, जातिय, क्षेत्रीय, भाषिक, धार्मिक, लैङ्गिक विभेद र सबै प्रकारका जातिय छुवाछुतको अन्त गरी समानुपातिक, समावेशी र सहभागितामूलक सिद्धान्तको आधारमा समतामूलक समाज निर्माण गर्ने संकल्प गरिएको छ ।

१.४ सकारात्मक विभेद

समावेशिता खास गरेर बजार, सेवा, र स्थान गरी तीन आयाममा जरूरी हुन्छ । हासिल गर्ने तरिकामा भने क्षमता, अवसर र मर्यादाको आवश्यकता हो । समावेशिता बढाउनको लागि सामाजिक, राजनीतिक र आर्थिक क्रियाकलापसँग प्रत्यक्ष सम्बन्धित बजार, सेवा र स्थान वा ठाउँ तीन आयाममा हस्तक्षेप गर्नु पर्दछ । सकारात्मक विभेदको नीति एक किसिमको छुटेका समूह लक्षित नीति हो, कुनै व्यक्ति वा समूहलाई उसको पहिचानको आधारमा बाँकी व्यक्ति वा समूहभन्दा फरक व्यवहार गर्ने । इतिहासदेखि नै छुट्टै आएका समूहलाई विशेष व्यवहार गरेर अरु जनसङ्ख्याको औसतलाई भेटाउने उद्देश्य राखेर यस्तो नीति बनाइएको हुन्छ ।

सकारात्मक विभेदको लागि छुटेको समूहलाई लक्षित गर्दा निश्चित भौगोलिक क्षेत्रलाई लिएर वा निश्चित समूह वा व्यक्तिलाई लिएर गरिन्छ । अन्य आधारमा गरिबीको अवस्था, उमेर, अपाङ्गताको स्तर, लिङ्ग, वा यी सबै वा केहीको मिश्रित आधारलाई लिन सकिन्छ । यो अवसर उपभोगको लागि प्रचार प्रसार गरेर प्रेरित गर्ने वा विभिन्न प्रोत्साहन सुविधा प्रदान गर्ने न्यूनतम सकारात्मक विभेद (Minimum Affirmative Action) र बजार, सेवा र स्थानमा छुट्टै स्थान लक्षित समूहको लागि सुरक्षित गर्ने अधिकतम सकारात्मक विभेद (Maximum Affirmative Action) गरी दुई थरीको हुन्छ। अधिकतम सकारात्मक विभेदको पक्ष वा विपक्षमा प्रशस्त तर्कहरू प्रस्तुत हुने गरेको पाइन्छ।

सकारात्मक विभेदको नीति निपुण सामाजिक औजार होइन तर, विगतका खराब नीतिको कारण सृजना भएको विभेद र छुटाइको अवस्था हटाउन र फेरि त्यस्तै अवस्था आउन नदिनको लागि यसले सहयोग चाहिँ गर्दछ । यो नीति खाली विभेद अन्त्य गर्ने माध्यम मात्र हो, यसलाई अरु चिजको लागि उपयोग गर्नु हुँदैन । यसलाई समानुपातिक प्रतिनिधित्वसग जोड्न

हुँदैन।

१.५ नेपालको नागरिक सेवामा सकारात्मक विभेद

नागरिक सेवाका उच्च पद शक्तिशाली हुन्छन्। यसमा भर्ना, नियुक्ति, सरुवा, बढुवा सबै नै तोकिएको मापदण्डको आधारमा गरिन्छ। जीवन वृत्तिको रूपमा अगाँलिने हुनाले सेवा र सेवा निवृत्ति पछिको सुरक्षा र सुविधा राम्रो हुन्छ। ठूलो सञ्जाल र सबै किसिमका काम हुनाले उत्प्रेरणा पनि सृजना गर्दछ। नागरिक सेवामा रहेर देश र जनताको सेवा गर्ने चाहना धेरैमा हुन्छ। संवत् २०६४ सालमा आरक्षणको व्यवस्था समाहित गर्न निजामती सेवा ऐन, २०४९ मा दोस्रो संशोधन गरिएको थियो। यसरी संशोधन भएको करिब १५ वर्ष भईसकेको छ। निजामती सेवाको अनुसरण गर्दै अन्य सेवामा पनि उस्तै ढाँचामा आरक्षण व्यवस्था समाहित गरिएको थियो भने पछि गठन भएका सार्वजनिक सेवामा पनि सोही अनुरूप हुँदै आएको छ।

संवत् २०७२ मा नेपालको संविधान जारी भएपछि संघ, प्रदेश र स्थानीय गरी तीन तहको सरकार रहने र प्रत्येक सरकारको आ-आफ्नै नागरिक सेवा रहने व्यवस्था छ। प्रत्येक तहका सरकारले आ-आफ्नो नागरिक सेवा गठनको लागि छुट्टा छुट्टै कानुनी व्यवस्था गर्नु पर्दछ।

निजामती सेवा राजपत्राङ्कित र राजपत्र अनङ्कित गरी दायँ बायाँ (Horizontally) दुई वर्गमा विभाजित छ। राजपत्रअनङ्कितमा तलदेखि माथि श्रेणी बिहीन लगायत पाचौँ, चौथो, तृतीय, द्वितीय र प्रथम गरी छ र राजपत्राङ्कितमा तलदेखि माथि तृतीय, द्वितीय, प्रथम र विशिष्ट गरी चार श्रेणीको व्यवस्था छ। यसमा हाल १० सेवामा ४१,८०६ जनशक्ति कार्यरत छन्। संवत् २०५३ सालमा व्यवस्थित नेपाल स्वास्थ्य सेवामा अधिकृत र सहायक गरी दुई वर्गमा तलदेखि माथि चौथो देखि सुरु भएर बाह्रौँ तहसम्मका दश तहमा ११,१०० जनशक्ति कार्यरत छन्।

निजामती सेवा ऐनको दफा(७)को पदपूर्ति सम्बन्धी व्यवस्थामा विशिष्ट श्रेणी बाहेकका पदमा खुला र बढुवाद्वारा पदपूर्ति गरिने प्रतिशत निर्धारण गरी खुलाद्वारा पदपूर्ति गर्दा कुल पदको पैतालीस प्रतिशत पद विभिन्न समूह र भूगोलको लागि आरक्षण गरिएको छ। बढुवाद्वारा पूर्ति गरिने पदमा आरक्षणको व्यवस्था छैन। खुला प्रतियोगिताको लागि निर्धारित मध्ये पैतालीस प्रतिशत कायम हुन आएकोलाई शतप्रतिशत मानी महिला, मधेसी, आदिवासी/जनजाति, दलित, पिछडिएको क्षेत्र र अपाङ्ग गरी छ समूहमा बढीमा तेत्तीसदेखि कममा चार प्रतिशतसम्म रहने गरी आरक्षित गरिएको छ।

आरक्षणको पहिचानको लागि निजामती सेवा नियमावली, २०५०को नियम (१४)को उपनियममा (४) मा संस्थागत व्यवस्था छ। मधेसी, दलित र आदिवासी/जनजातिको लागि आधारभूत तत्वको रूपमा थरलाई लिइएको छ। अपाङ्गको हकमा समाज कल्याण परिषद्बाट अपाङ्गता प्रमाणित गरेको र पिछडिएको क्षेत्रका हकमा अछाम, कालिकोट, जाजरकोट, जुम्ला, डोल्पा, बझाङ, बाजुरा, हुम्ला र मुगु गरी नौ जिल्लामा स्थायी बसोबासको प्रमाणित आधारमा पहिचान गर्ने व्यवस्था मिलाइएको छ।

आरक्षण प्रयोजनको लागि आर्थिक तथा सामाजिक रूपमा पछाडि परेका महिला, आदिवासी/जनजाति, मधेसी, दलित समुदायको विवरण नेपाल सरकारले नेपाल राजपत्रमा सूचना प्रकाशन गरी तोके बमोजिम हुनेछ भनिएको छ। तर, नेपाल राजपत्रमा सूचना प्रकाशन नभएकोले हाल सम्पूर्ण महिला, आदिवासी/जनजाति, मधेसी, दलितलाई आर्थिक तथा सामाजिक रूपमा पछाडि परेको समुदाय मानिएको छ।

आरक्षणको कार्यान्वयन लोक सेवा आयोगले नेपाल सरकार समक्ष नियुक्तिका लागि उम्मेदवार सिफारिस गरेपछि हुन्छ। नेपाल सरकारको पूर्ण वा आंशिक स्वामित्व रहेका संस्थामा आरक्षणको कार्यान्वयन पनि लोक सेवा आयोगको लिखित परीक्षाको नतिजा प्रकाशनबाट सुरु हुन्छ।

२.१ दरखास्तको अवस्था

आर्थिक वर्ष २०७४।७५ मा सबै भन्दा धेरै ५ लाख ६७ हजार ८५३, २०७५।७६ मा निकै कम १ लाख ४३ हजार ८४० र २०७६।७७ मा ४ लाख ५१ हजार ५२६ जनाले निजामती र नेपाल स्वास्थ्य सेवाका विभिन्न ११ किसिमका पदमा प्रवेशको लागि दरखास्त दिएका थिए। उपरोक्त तीनै वर्षमा निजामती सेवाको सबै भन्दा तल्लो पद राजपत्र अनङ्कित द्वितीय श्रेणीमा सबै भन्दा धेरै त्यसपछि राजपत्र अनङ्कित प्रथम श्रेणी र तेस्रोमा राजपत्राङ्कित तृतीय श्रेणीमा दरखास्त परेको थियो।

उक्त अवधिमा बीस हजार भन्दा बढी दरखास्त सप्तरी, सिराहा र धनुषामा, पन्ध्र हजार भन्दा माथि बीस हजारसम्म दरखास्त मोरङ, महोत्तरी, सर्लाही र रौतहटमा र दश हजारभन्दा माथि पन्ध्र हजारसम्म दरखास्त झापा, सुनसरी, बारा, रुपन्देही, दाङ, वर्दिथा, रुकुम पश्चिम, कैलाली र कञ्चनपुर गरी दश जिल्लाबाट परेको छ। सबैभन्दा कम दरखास्त मनाङ, मुस्ताङ र रसुवामा धेरै परेको वर्ष २०७४।७५ मा क्रमशः १९२, २२९, ५७२ मात्र दरखास्त परेको थियो। तीन आर्थिक वर्षको कुल दरखास्तमा महिला पुरुषको अनुपात ०.७८ रहेको छ।

आरक्षणमा परेको जुम्लाबाट ९ हजारभन्दा बढी, आछाम, कालिकोट, जाजरकोट र बझाङमा ५ हजारभन्दा माथि र बाँकी चार जिल्लामा १,३२६ देखि ३,२५०को बीचमा दरखास्त परेको छ। लोक सेवा आयोगमा परेका कुल दरखास्तमा यी नौ जिल्लाको औसत प्रतिशत सबैभन्दा धेरै बझाङको १.५ छ भने सबै भन्दा थोरै मुगुको ०.२३ मात्र छ। यी सबै नौ जिल्लाबाट परेको दरखास्तको राष्ट्रिय हिस्सा खाली ७.६७ प्रतिशत मात्र छ। यी नौ जिल्लामा महिला पुरुष अनुपात सबैभन्दा धेरै डोल्पामा ०.६८ र कम रहेको हुम्लामा ०.२१ छ।

दरखास्त दिनेहरू मध्ये २१ देखि ३० वर्ष समूहका ६० प्रतिशत, ३१ देखि ३५ वर्ष समूहका १५ प्रतिशत र १८ देखि २० वर्षका करिब १२ प्रतिशत छ। आर्थिक वर्ष २०७५।७६ मा खुलातर्फ प्रतिस्पर्धाको स्तर अरु दुई वर्षको तुलनामा निकै बढी ११० पुगेका देखिन्छ भने आर्थिक वर्ष २०७६।७७ मा यो ९९ प्रति पद रहन गएको छ। महिलातर्फ प्रति पद दरखास्त खुलातर्फको भन्दा दोब्बरभन्दा बढी २०७६।७७ मा २२५ पुगेको थियो। बाँकी आरक्षण समूह आदिवासी/जनजाति, मधेसी, दलित, अपाङ्ग र पिछडिएको क्षेत्रमा प्रति पद दरखास्तको सङ्ख्या खुलातर्फभन्दा निकै कम छ। विगत तीन वर्षमा यो ह्रासै घटेको छ।

आवेदकहरू मध्ये सबैभन्दा धेरै शिक्षा र त्यसपछि व्यवस्थापन, चिकित्सा र विज्ञान संकायका छन्। ९० प्रतिशत भन्दा बढीको योग्यता न्यूनतम भन्दा माथि छ। बहुमत अर्थात् ६० प्रतिशतभन्दा बढी आवेदकको मातृभाषा नेपाली छ। आवेदक मध्ये करिब ८० प्रतिशतको आमा वा बाबु साक्षर वा सो भन्दा माथिको शैक्षिक योग्यताका छन्। करिब ९० प्रतिशत भन्दा बढी उम्मेदवारको अभिभावकको पेशा कृषि छ।

२.२ सिफारिसको अवस्था

करिब चौध वर्षको अवधिमा लोक सेवा आयोगले निजामती र नेपाल स्वास्थ्य सेवा अन्तर्गतका विभिन्न सेवा, श्रेणी वा तहमा ३९,९७९ जनालाई नियुक्तिको लागि सिफारिस गरेको छ। यस मध्ये खुलातर्फ २५,०२३ र आरक्षणतर्फ विभिन्न छ समूहमा १४,९५६ जना सिफारिस भएका छन्। खुलातर्फका १२ प्रतिशत पदमा खुला आन्तरिक प्रतियोगिताबाट सिफारिस भएको छ भने आरक्षणतर्फ खाली ५३ जना मात्र यसरी सिफारिस भएका छन्। आरक्षणतर्फ सिफारिस भएकामा महिलामा ५,१८० (३४.६३ प्रतिशत), पिछडिएको क्षेत्रबाट ५४३ (३.६३ प्रतिशत), आदिवासी/जनजातिको ४,०५७ (२७.१२ प्रतिशत), मधेसीमा ३,१९९ (२१.३८ प्रतिशत), दलितमा १,३०८ (८.७४ प्रतिशत) र अपाङ्गमा ६९८ (४.६६ प्रतिशत) सिफारिस भएको छ।

सिफारिसमा नेपाल प्रशासन सेवामा र नेपाल स्वास्थ्य सेवामा क्रमशः १२,८०९ (३२ प्रतिशत) र १२,३६९ (३१ प्रतिशत) गरी ६३ प्रतिशत र बाँकी ३१ प्रतिशत मात्र विभिन्न नौ सेवामा वितरण भएको छ। खुलातर्फ धेरै सिफारिस नेपाल स्वास्थ्य सेवामा ८,०२२ (३२.०३ प्रतिशत) छ भने नेपाल प्रशासन सेवामा ७,७५९ (३०.९८ प्रतिशत) छ। नेपाल परराष्ट्र सेवा, नेपाल आर्थिक योजना तथा तथ्याङ्क सेवा र नेपाल लेखापरीक्षण सेवा प्रत्येकमा चौध वर्षको अवधिमा २०० जना भन्दा कम क्रमशः १६६ (०.६ प्रतिशत), १३७ (०.५४ प्रतिशत) र १५७ (०.६ प्रतिशत) जना मात्र सिफारिस भएको छ। बाँकी ८,८१३ जना नेपाल इन्जिनियरिङ सेवा, नेपाल वन सेवा, नेपाल न्याय सेवा, नेपाल विविध सेवा, नेपाल कृषि सेवा र नेपाल शिक्षा सेवा गरी ६ सेवामा वितरण भएको छ।

आरक्षणतर्फ नेपाल प्रशासन सेवामा सबैभन्दा बढी ५,०४४ (३३.७२ प्रतिशत) सिफारिस केन्द्रित छ भने नेपाल स्वास्थ्य सेवामा ४,३४७ (२९.०६ प्रतिशत) छ। त्यसै गरी नेपाल आर्थिक योजना तथा तथ्याङ्क सेवामा सबैभन्दा कम ९३ जना (०.६२ प्रतिशत), नेपाल परराष्ट्र सेवामा १०२ जना (०.६८ प्रतिशत) र नेपाल लेखापरीक्षण सेवामा १०६ जना (०.७ प्रतिशत) रहेको छ। बाँकी ५,२६४ (३६.२२ प्रतिशत) नेपाल इन्जिनियरिङ सेवा, नेपाल वन सेवा, नेपाल कृषि सेवा, नेपाल विविध सेवा र नेपाल आर्थिक योजना तथा तथ्याङ्क सेवामा वितरण भएको छ। सिफारिसमा खुला र आरक्षण तर्फ ५५ र ४५ प्रतिशतको अनुपात केवल नेपाल लेखापरीक्षण सेवामा मात्र मिलेको छ भने सबैभन्दा धेरै अन्तर नेपाल विविध सेवामा ६७.७७ र ३२.२२ प्रतिशत रहेको छ।

सबैभन्दा धेरै सिफारिस निजामतीतर्फको राजपत्राङ्कित तृतीय श्रेणीमा ११,१६० (२७.९८ प्रतिशत) छ। त्यसपछि क्रमशः राजपत्र अनङ्कित द्वितीय श्रेणीमा ७,८६२ (१९.६५ प्रतिशत) र राजपत्र अनङ्कित प्रथम श्रेणीमा ६,०४७ (१५.११ प्रतिशत) सिफारिस भएको छ। बाँकी राजपत्राङ्कित द्वितीय श्रेणीमा १,०६९ (२.६७ प्रतिशत), राजपत्राङ्कित प्रथम र राजपत्र अनङ्कित तृतीय श्रेणीमा निकै कम क्रमशः २९७ जना (०.६९ प्रतिशत) र १४० जना (०.३५ प्रतिशत) सिफारिस भएको छ। शैक्षिक योग्यता नचाहिने श्रेणी विहीन पदमा उल्लेख्य १,०३५ (२.५८ प्रतिशत) सिफारिस भएको छ।

नेपाल स्वास्थ्य सेवातर्फ सबैभन्दा बढी सिफारिस चौथो तहमा ७,१७८ (१७.९४ प्रतिशत) र त्यसपछि पाँचौँ तहमा ३,५४५ (८.८६ प्रतिशत) छ। यो सेवामा सबैभन्दा कम सिफारिस एघारौँ तहमा ९२ (०.२३ प्रतिशत) छ। यहाँ पाँचौँ र चौथौँ तहमा कुल सिफारिसको करिब एक चौथाई २६.८ प्रतिशत भएको छ।

निजामतीको खुलातर्फ राजपत्र अनङ्कित द्वितीय श्रेणीमा सबैभन्दा धेरै ५,९७६ (२२.६६ प्रतिशत) सिफारिस भएको छ। त्यस पछि राजपत्र अनङ्कित प्रथममा ४,६५४ (१८.५८ प्रतिशत) र राजपत्राङ्कित तृतीय श्रेणीमा ४,०३४ (१६.१४ प्रतिशत) भएको छ। सबैभन्दा कम राजपत्र अनङ्कित तृतीय श्रेणी १३७ जना (०.५४ प्रतिशत) सिफारिस भएको देखिन्छ। निजामतीतर्फको श्रेणी विहीन पदमा १२२ जनाको मात्र सिफारिस भएको छ।

नेपाल स्वास्थ्य सेवातर्फ चौथो तहमा सबैभन्दा बढी ४,४४६ (१७.७५ प्रतिशत) र त्यस पछि पाँचौँमा २,४५३ (९.७९ प्रतिशत) सिफारिस भएको छ। यस सेवामा तेस्रो ठूलो सिफारिस आठौँ तहमा ६२५ (२.४९ प्रतिशत) भएको छ। नवौँ तहमा २४५ र एघारौँ तहमा ८० जनाको सिफारिस भएको देखिन्छ।

आरक्षण तर्फ सबैभन्दा धेरै राजपत्राङ्कित तृतीय श्रेणीमा ७,१२६ (४७.५५ प्रतिशत) सिफारिस भएको छ। त्यसपछि राजपत्र अनङ्कित द्वितीय श्रेणीमा १,८८६ (१२.६१ प्रतिशत) र राजपत्र अनङ्कित प्रथम श्रेणीमा १,३९३ (९.३१ प्रतिशत) छ। आरक्षणतर्फको कुल सिफारिसमा यी तीनको योग ६९.४८ प्रतिशत हुन्छ। राजपत्राङ्कित प्रथम, द्वितीय र राजपत्र अनङ्कित तृतीय श्रेणीमा निकै कम क्रमशः १६ जना (०.१ प्रतिशत), ६३ जना (०.४ प्रतिशत) र ३ जना (०.०५ प्रतिशत)को मात्र सिफारिस भएको छ।

नेपाल स्वास्थ्य सेवातर्फ सबैभन्दा धेरै चौथो तहमा २,७३२ (१८.२६ प्रतिशत) छ । पाचौँ र आठौँ तहमा क्रमशः १,०९२ (७.३ प्रतिशत) र ३६९ (२.४६ प्रतिशत) छ । यो सेवाको एघारौँ तथा सातौँ तहमा निकै कम क्रमशः १६ (०.१) प्रतिशत र १०० (०.६६ प्रतिशत) मात्र सिफारिस भएको छ । आयोगले विगत चौध वर्षमा गरेको सिफारिसमा १८ जना अन्य लिङ्गका थिए भने महिला १२,१५३ जना (३०.३९) प्रतिशत र पुरुष २७,८२६ जना (६७.६०) प्रतिशत रहेको छ ।

खुला सिफारिसमा महिलाको सङ्ख्या ५,२१७, पुरुषको सङ्ख्या १९,८०६ र लिङ्ग नखुलेको सङ्ख्या १८ रहेको छ । यो सङ्ख्या अनुसार खुलातर्फ महिलाको सङ्ख्या करीब एक चौथाईभन्दा कम २०.८४ प्रतिशत रहेको पाइन्छ भने पुरुषको सङ्ख्या दुई तिहाईभन्दा बढी ७९.१५ प्रतिशत रहेको छ । आरक्षणतर्फ महिलाको सङ्ख्या ६,९३६ र पुरुषको सङ्ख्या ८,०२० रहेको देखिन्छ । यसरी महिलाको प्रतिशत ४६.३७ र पुरुषको प्रतिशत ५३.६२ छ । विगत १४ वर्षमा भएका सिफारिसमा महिला पुरुषको अनुपात आर्थिक वर्ष २०६४।६५ मा बढी ३.३ र आर्थिक वर्ष २०६९।७० मा कम ०.२७ छ ।

खुलातर्फ सबैभन्दा कम महिला पुरुष अनुपात आर्थिक वर्ष २०७६।७७ मा ०.०९ देखिन्छ भने सबैभन्दा बढी ०.५३ आर्थिक वर्ष २०७७।७८ मा देखिन्छ । आरक्षणतर्फको कुल सिफारिसमा महिला र पुरुषको अनुपात सबैभन्दा कम आर्थिक वर्ष २०६९।७० मा ०.६७ थियो भने सबैभन्दा बढी आर्थिक वर्ष २०७७।७८ मा १.३७ रहेको थियो ।

निजामतीका दश र नेपाल स्वास्थ्य सेवा गरी एघार सेवामा सबैभन्दा बढी महिला र पुरुषको अनुपात नेपाल विविध सेवामा १.०९ छ भने सबैभन्दा कम इन्जिनियरिङ सेवामा ०.२० छ । नेपाल स्वास्थ्य सेवामा अनुपात उल्लेख्य ०.९० रहेको छ । नेपाल वन, नेपाल परराष्ट्र र नेपाल प्रशासन सेवामा महिला पुरुष अनुपात ०.३० भन्दा कम छ ।

खुलातर्फ महिला पुरुष अनुपात विविध सेवामा सबैभन्दा बढी १.१२ छ भने कम नेपाल इन्जिनियरिङ र नेपाल वन सेवामा ०.०४ रहेको छ । नेपाल स्वास्थ्य सेवामा अनुपात ०.७६ रहेको छ । नेपाल शिक्षा सेवा बाहेकका सबै सेवामा यस्तो अनुपात ०.२० भन्दा कम छ । यस मध्ये पनि नेपाल वन, नेपाल प्रशासन, नेपाल परराष्ट्र र नेपाल लेखापरीक्षण सेवामा यस्तो अनुपात साह्रै नै कम क्रमशः ०.०४,०.०८, ०.१० र ०.०८ रहेको छ ।

आरक्षित पद मध्ये महिला पुरुषको अनुपात सबैभन्दा धेरै नेपाल स्वास्थ्य सेवामा १.५९ रहेको छ भने कम निजामतीतर्फको प्रशासन सेवामा ०.६१ छ । नेपाल विविध सेवा र नेपाल आर्थिक योजना तथा तथ्याङ्क सेवामा यस्तो अनुपात एकभन्दा बढी क्रमशः १.०६ र १.३३ रहेको छ । आरक्षणतर्फ निजामतीतर्फका बाँकी सबै सेवामा ०.६० भन्दा बढी अनुपात रहेको देखिन्छ ।

श्रेणीगत र तहगत वितरणमा सबैभन्दा बढी महिला पुरुष अनुपात निजामतीतर्फको राजपत्र अनङ्कित तृतीय श्रेणीमा ४५.६६ रहेको । त्यसपछि नेपाल स्वास्थ्य सेवाको सातौँ र चौथौँ तहमा क्रमशः १.१८ र १.१७ रहेको छ । सबैभन्दा कम महिला पुरुष अनुपात निजामतीतर्फको राजपत्राङ्कित प्रथम श्रेणीमा खाली ०.०५ रहेको छ । त्यस्तै निजामतीको श्रेणी विहीनमा ०.०५ मात्र रहेको छ ।

खुलातर्फ निजामतीतर्फको राजपत्र अनङ्कित तृतीय श्रेणीमा जम्मा १३७ जनामा महिला १३६ रहन गई महिला र पुरुष अनुपात सबैभन्दा धेरै १.३६ देखिन्छ । त्यसपछि नेपाल स्वास्थ्य सेवातर्फको सातौँ तहमा अनुपात १.०१ रहेको पाइन्छ । नेपाल स्वास्थ्य सेवातर्फका चौथो र पाचौँ तहमा यस्तो अनुपात क्रमशः ०.८५ र ०.५८ रही बाँकी सबै श्रेणी र तहभन्दा निकै नै बढी रहेको छ । बाँकी मध्ये नेपाल स्वास्थ्य सेवाको नवौँ तहको ०.२९ बाहेक कुनै पनि श्रेणी र तहमा महिला पुरुष अनुपात ०.२० भन्दा माथि छैन । निजामतीतर्फको राजपत्राङ्कित प्रथम र श्रेणी विहीन तहमा त यस्तो अनुपात खाली ०.०२ मात्र रहेको छ ।

आरक्षिततर्फ महिला पुरुषको अनुपात सबैभन्दा बढी नेपाल स्वास्थ्य सेवाको एघारौँ तहमा १२ जना सिफारिस भएकोमा ११ जना महिला हुन गई अनुपात १.१ छ । नेपाल स्वास्थ्य सेवातर्फका नवौँ, सातौँ, पाचौँ, र चौथो तह तथा निजामतीतर्फको राजपत्राङ्कित प्रथम र द्वितीय श्रेणीमा महिला पुरुष अनुपात १ भन्दा बढी क्रमशः १.५८,१.५६,१.२२,२.००,१.२८ र १.१७

रहेको छ। श्रेणी विहीनमा यो अनुपात केही कम ०.३७ छ। बाँकी सबै श्रेणी र तहमा यो अनुपात ०.५० भन्दा माथि रहेको छ। महिला पुरुषको अनुपातको अपाङ्गमा ०.१९, आदिवासी/जनजातिमा ०.२६, दलितमा ०.२३, पिछडिएको क्षेत्रमा ०.१५ र मधेसीमा ०.१७ रहेको छ।

अपाङ्गतर्फ आर्थिक वर्ष २०७२।७३ मा महिला पुरुष अनुपात ०.४२ प्रतिशतसम्म पुगेको देखिन्छ भने पिछिल्ला दुई वर्ष शून्य रहेको थियो। आर्थिक वर्ष २०६६।६८ मा यस्तो अनुपात ०.०५ प्रतिशत मात्र थियो। आदिवासी/जनजाति समूहमा महिला पुरुषको अनुपात आर्थिक वर्ष २०७१।७२ मा सबैभन्दा धेरै ०.५२ पुगेको देखिन्छ भने आर्थिक वर्ष २०६५।६६ केवल ०.०६ मात्र रहेको देखिन्छ। दलिततर्फ आर्थिक वर्ष २०७३।७४ मा सबैभन्दा धेरै ०.५२ र आर्थिक वर्ष २०६५।६६ मा ०.०२ मात्र रहन गएको देखिन्छ। पिछडिएको क्षेत्रबाट महिलाको सहभागिता अन्य समूहको तुलनामा न्यून देखिन्छ। पिछडिएको क्षेत्रबाट पाँच आर्थिक वर्ष २०६५।६६ देखि २०६९।७० सम्म र २०७६।७७ मा महिलाको सिफारिस नै भएको देखिदैन भने सबैभन्दा बढी महिला पुरुषको अनुपात आर्थिक वर्ष २०७३।७४ मा ०.४० थियो। न्यून सिफारिस भएको आर्थिक वर्ष २०६७।६८ मा यो अनुपात केवल ०.०२ मात्र रहेको थियो। मधेसीतर्फ आर्थिक वर्ष २०६५।६६ र २०७६।७७ मा कुनै पनि महिलाको सिफारिस भएको थिएन। यस समूहमा सबैभन्दा बढी महिला पुरुष अनुपात आर्थिक वर्ष २०७१।७२ मा ०.४१ थियो भने सबैभन्दा कम आर्थिक वर्ष २०६९।७० मा ०.०६ थियो।

नेपाल स्वास्थ्य सेवामा सबैभन्दा बढी (अपाङ्गतामा ०.७७, आदिवासी/जनजातिमा ०.८०, दलितमा ०.५७, पिछडिएको क्षेत्रमा ०.६२ र मधेसीमा ०.५७) छ भने निजामतीतर्फको इन्जिनियरिङ सेवामा सबैभन्दा कम (अपाङ्गतामा ०.०२, आदिवासी/जनजातिमा ०.०६, दलितमा ०.०४) अनुपात रहेको छ। अपाङ्गता र पिछडिएको समूहबाट निजामती सेवाको नेपाल लेखापरीक्षण सेवामा महिलाको सिफारिस नै हुन सकेको छैन। त्यसै गरी नेपाल आर्थिक योजना तथा तथ्याङ्क सेवामा दलित, पिछडिएको क्षेत्र र मधेसी समूहबाट विगत चौध वर्षमा कुनै पनि महिलाको सिफारिस हुन सकेको छैन। नेपाल इन्जिनियरिङ सेवा, नेपाल न्याय सेवा, नेपाल स्वास्थ्य सेवातर्फको एघारौँ तहमा अपाङ्गता, दलित, पिछडिएको र मधेसी समूहबाट कुनै पनि महिलाको सिफारिस भएको छैन। नेपाल स्वास्थ्य सेवाको नवौँ तहमा अपाङ्गता, दलित र पिछडिएको क्षेत्रबाट महिलाको सिफारिस भएको छैन। निजामतीतर्फको राजपत्र अनङ्कित तृतीय श्रेणीमा अपाङ्गता, आदिवासी/जनजाति, दलित, पिछडिएको क्षेत्र र मधेसी कुनै पनि समूहबाट महिलाको सिफारिस भएको छैन। त्यसै गरी पिछडिएको क्षेत्रबाट राजपत्र अनङ्कित द्वितीय, राजनपत्रअनङ्कित प्रथम, राजपत्राङ्कित द्वितीय, राजपत्राङ्कित प्रथम र श्रेणी विहीन पदमा पनि महिलाको सिफारिस भएको पाइँदैन। अपाङ्गताको समूहबाट राजपत्राङ्कित द्वितीय, प्रथम तथा श्रेणी विहीन पदमा महिलाको सिफारिस भएको छैन। नेपाल परराष्ट्र सेवा र नेपाल प्रशासन सेवामा महिलाको सिफारिस नै हुन नसकेको अवस्था छ।

आरक्षित पिछडिएको क्षेत्रको समूहका नौ जिल्ला मध्ये समग्र सिफारिसमा महिला पुरुषको अनुपात कालिकोट जिल्लामा सबैभन्दा बढी ०.४४ रहेको छ भने सबैभन्दा कम आछाममा केवल ०.१६ मात्र रहेको देखिन्छ। खुलातर्फको सिफारिसमा सबैभन्दा बढी महिला पुरुष अनुपात कालिकोट र हुम्ला जिल्लामा ०.३३ रहेको छ भने सबैभन्दा कम अनुपात जाजरकोट जिल्लामा ०.१ रहेको छ। आरक्षणतर्फको महिला र पुरुषको अनुपात सबैभन्दा बढी कालिकोट जिल्लामा ०.६८ रहेको छ भने सबैभन्दा कम आछाममा ०.२३ छ।

बढी सिफारिस भएका १० जिल्लाको सूचीमा गुल्मी, स्याङ्जा र काठमाडौँ बाहेकका बाँकी सबै सात जिल्ला सप्तरी, सर्लाही, मोरङ, धनुषा, झापा, रौतहट र सिराहा तराईका छन्। कुल सिफारिसको १,०५३ (३.६३ प्रतिशत) सप्तरी जिल्लाका छन्। दशौँमा पर्ने काठमाडौँबाट ६९३ जना (२.३९ प्रतिशत) छ। त्यसै गरी कम सिफारिस भएका दशमा डोटी सबैभन्दा माथि र तल मनाङ छन्। डोटीबाट १४१ जना (०.४८ प्रतिशत) सिफारिस भएको छ भने मनाङबाट एघार वर्षमा खाली ३ जना (०.०१

प्रतिशत) मात्र सिफारिस भएको छ ।

खुलातर्फ बढी सिफारिस भएका दश जिल्लामा गुल्मी, स्याङ्जा, रुकुम, काठमाडौं र अर्घाखाँची गरी पाँच जिल्ला पहाडी छन् भने बाँकी पाँच झापा, मोरङ, सर्लाही, सप्तरी र धनुषा तराईका छन् । सबैभन्दा बढी सिफारिस भएको गुल्मी जिल्लाबाट ६९२ जना (४.०२ प्रतिशत) भएको छ । दशौं धनुषाबाट ३८८ जना (२.२५ प्रतिशत) सिफारिस भएको छ । कम सिफारिस भएका दशमा सबै पहाडी र हिमाली जिल्ला रहेका छन् । कम सिफारिस भएको दशको सबैभन्दा माथि पर्ने सोलुखुम्बुबाट ८२ जना (०.४७ प्रतिशत) सिफारिस भएको छ भने सबैभन्दा कम मनाङबाट एघार वर्षको अवधिमा केवल एक (०.००५) प्रतिशत मात्र सिफारिस भएको छ ।

आरक्षणतर्फ बढी सिफारिस भएका दश मध्ये सप्तरी, सर्लाही, धनुषा, मोरङ, सिराहा, रौतहट, महोत्तरी, बारा र सुनसरी गरी नौ जिल्ला तराईका छन् भने पहाडको जिल्लामा काठमाडौं मात्र परेको छ । शिर्षस्थानको सप्तरीबाट आरक्षणतर्फ ५६८ जना (४.८३ प्रतिशत) सिफारिस भएको छ । दशौं सुनसरीबाट २९५ जना (२.५१ प्रतिशत) भएको छ । कम सिफारिस भएका दशमा पहाडी र हिमाली जिल्ला मात्र छन् । यो समूहको सबैभन्दा माथिको मुगुबाट ५१ जना (०.४३ प्रतिशत) र सबै तलको मनाङबाट केवल २ जना (०.०१ प्रतिशत) भएको छ ।

सिफारिसमा सबैभन्दा धेरै परेका दश थरमा यादव, श्रेष्ठ, चौधरी, पौडेल, थापा, शर्मा, राई, अधिकारी, साह र आचार्य छन् । यी दश थरका मात्र १०,१९७ (२५.४९ प्रतिशत) सिफारिस भएका छन् । सबैभन्दा धेरै सिफारिस भएका पाँच थर प्रत्येकको कुल सिफारिसमा यादवको ३.६५ प्रतिशत, श्रेष्ठको ३.२२ प्रतिशत, चौधरीको ३.११ प्रतिशत र पौडेलको २.९६ प्रतिशत हिस्सा रहेको छ । पाँच सयभन्दा बढी सिफारिस भएको थरको सङ्ख्या १७ रहेको छ भने १०० जना भन्दा बढी सिफारिस भएको थरको सङ्ख्या ९१ रहेको छ । त्यसै गरी १०० जनादेखि १० जनासम्म सिफारिस भएको थरको सङ्ख्या १७८ रहेको छ ।

खुलातर्फको सिफारिसमा ५०० सयभन्दा बढी पर्ने थरहरू पौडेल, यादव, अधिकारी, शर्मा, आचार्य थापा र श्रेष्ठ गरी सात छन् । यी थरका मात्र ४,६३७ जना सिफारिस २५,०४१को १८.५१ प्रतिशत छ । यस अवधिमा खुलातर्फ १०० जना भन्दा बढी सिफारिस हुने थरको सङ्ख्या एकसट्टी रहेको छ भने १०० जनाभन्दा कम २५ जनाभन्दा बढी सिफारिस भएका थरको सङ्ख्या पैतालीस रहेको छ । यसरी पच्चीस जना भन्दा बढी सिफारिस हुने थर एक सय तेह छ ।

आरक्षणतर्फ ५०० भन्दा बढी चौधरी, यादव, श्रेष्ठ र राई गरी चार थरबाट भएको छ । यी चार थरबाट सिफारिस मध्ये २,८४५ जना अर्थात् १९.२० प्रतिशत भएको छ । एक सय भन्दा बढी सिफारिस हुने थरको सङ्ख्या ४५ रहेको छ भने सय भन्दा कम र दश भन्दा बढी उम्मेदवार सिफारिस भएका थरको सङ्ख्या १४८ रहेको छ । धेरै थरबाट ११ भन्दा कम उम्मेदवार सिफारिस भएका छन् ।

महिलातर्फको सिफारिसमा एक सय भन्दाबढी हुने थरको सङ्ख्या १० छ । शर्मा, अधिकारी, आचार्य, घिमिरे, थापा, पोख्रेल, पौडेल, भट्टराई, राई र श्रेष्ठ थरबाट कुल ५,१६० मध्ये १,३४७ जना (२६.१०) प्रतिशत सिफारिस भएको छ । महिलामा चौबीसभन्दा बढी एकाउन्न जनासम्म उम्मेदवार सिफारिस भएका थरको सङ्ख्या ४३ रहेको छ ।

आदिवासी/जनजाति समूहमा चौधरी, श्रेष्ठ र राई तीन थर प्रत्येकबाट ४०० भन्दा बढी उम्मेदवार सिफारिस भएको छ । यी तीन थरबाट मात्र कुल ४,०५७ मध्ये १,५७९ जना (३८.९२ प्रतिशत) उम्मेदवारको सिफारिस भएको छ । यो समूहमा सय जनाभन्दा बढी सिफारिस हुने थरको सङ्ख्या नौ रहेको छ । यी नौ थरबाट २,१८० जना (५३.४९ प्रतिशत) उम्मेदवार सिफारिस भएको छ । चौबीस भन्दा माथि सय जनासम्म सिफारिस हुने थरको सङ्ख्या चौध रहेको छ । यसरी चौबीसभन्दा बढी सिफारिस हुने थरको सङ्ख्या यो समूहमा २३ मात्र रहेको छ ।

मधेसी समूहमा १०० भन्दा बढी उम्मेदवार सिफारिस हुने थरको सङ्ख्या छ । यादव, साह, चौधरी, झा, महतो, र शाह

थरबाट कुल ३,१९९ मध्ये १,६२० जना (५०.६४ प्रतिशत) सिफारिस भएको छ । चौबीसदेखि माथि १०० सम्म सिफारिस भएका थरको सङ्ख्या १३ छ । मधेसी समूहका धेरै उम्मेदवार सिफारिस भएका १९ थरबाट २,४२५ जना (७५.८० प्रतिशत) सिफारिस भएको छ । बाँकी ७४४ अरु थरका छन् ।

दलित समूहमा १०० भन्दा बढी सिफारिस हुने वि.क., नेपाली र विश्वकर्मा गरी तीन थर छन् । यी तीनबाट कुल ४९० जना (३७.४६ प्रतिशत) सिफारिस भएको छ । यो समूहमा २४ भन्दा बढी सिफारिस हुने थरको सङ्ख्या खाली आठ रहेको छ । यी आठ थरबाट ७५५ जना (५७.७२ प्रतिशत) सिफारिस भएको छ । बाँकी ५५३ जना अन्य विभिन्न थरबाट सिफारिस भएको छ ।

अपाङ्गमा बीसभन्दा बढी सिफारिस एउटै पौडेल थरबाट भएको छ । पन्ध्र भन्दा माथि सिफारिस पौडेल, शाही, घिमिरे र आचार्य चार थरबाट ७३ जना (१०.४५ प्रतिशत) सिफारिस भएको छ । यो समूहमा ९ जनाभन्दा बढी सिफारिस भएका बाइस थरबाट ३०३ जना (४३.४० प्रतिशत) सिफारिस भएको छ ।

पिछडिएको क्षेत्र भनी पहिचान गरिएका नौ जिल्लाको लागि १६ जनाभन्दा बढी सिफारिस भएका जोशी, बुढा, शाही, उपाध्याय, र थापा गरी पाँच थरबाट १४६ जना (२७.३४ प्रतिशत) सिफारिस भएको छ । तीसभन्दा माथि सिफारिस भएका तीन थर जोशी, बुढा र शाहीबाट १०६ जना (१६.७१ प्रतिशत) सिफारिस भएको छ । यहाबाट ९ जना भन्दा बढी १५ जनासम्म सिफारिस हुने थरको सङ्ख्या १० छ । यो समूहबाट ९ भन्दा बढी सिफारिस भएका पन्ध्र थरबाट २७१ जना (५०.७४ प्रतिशत) सिफारिस भएको छ । बाँकी २६३ जना अन्य विभिन्न थरबाट सिफारिस भएको छ ।

२.३ सङ्क्षिप्त सर्भेक्षण

सेवामा रहेका मध्ये ४० प्रतिशतले सम्पूर्ण शैक्षिक योग्यता सामुदायिक र १७.७७ प्रतिशतले निजी शैक्षिक संस्थाबाट मात्र हासिल गरेका थिए । सामुदायिक र निजी दुवै किसिमका शैक्षिक संस्थाबाट शैक्षिक योग्यता हासिल गर्नेको प्रतिशत भने ४२.२२ थियो । कर्मचारीका बाबु मध्ये ३५.५ प्रतिशतले १२ कक्षासम्म अध्ययन गरेका थिए भने आई ए वा सो सरहभन्दा बढी पढ्ने ४२.२२ प्रतिशत थिए । निरक्षर बाबुको प्रतिशत केवल २२.२२ मात्र थियो भने आमाको ५३.३३ प्रतिशत। कर्मचारीका ४० प्रतिशत बाबु कृषि पेशामा थिए भने सार्वजनिक सेवामा रहेकाको प्रतिशत ३३.३३ र व्यापार व्यवसायमा रहेकाको प्रतिशत ८.८ मात्र थियो ।

करीब ९५.५५ प्रतिशत कर्मचारीले अहिलेको जिम्मेवारी पूरा गर्न चाहिए जति ज्ञान र ७३.३३ प्रतिशतले पर्याप्त सिप विद्यमान भएको बताएका थिए । त्यस्तै २२.२२ प्रतिशतले अल्लि नपुगेको र ४.४४ प्रतिशतले बढी रहेको बताएका थिए । सेवारत ८२.२२ प्रतिशतले कामको कार्यसम्पादनस्तर अरु समकक्षी सरह र १७.७७ प्रतिशतले समकक्षीको भन्दा राम्रो रहेको प्रतिक्रिया दिएका थिए । सेवारत ८२.२२ प्रतिशतले कामको लागि आवश्यक वातावरण रहेको र १३.३३ प्रतिशतले उपयुक्त वातावरण नभएको बताएका थिए । सहभागी ६२.२२ प्रतिशतको सामान्य कार्य सन्तुष्टि र ३१.११ प्रतिशतको राम्रो कार्य सन्तुष्टि प्राप्त भएको प्रतिक्रिया थियो ।

कर्मचारीमा कार्य सम्पादनको लागि आवश्यक ज्ञान पर्याप्त मात्रामा रहेको भन्ने सुपरीवेक्षक ९०.९० प्रतिशत थिए । करिब ८७.८७ प्रतिशतको मातहत कर्मचारीमा तोकिएको कार्यसम्पादनको लागि पर्याप्त मात्रामा र १२.१२ प्रतिशतले ठीक स्तरमा मात्र सिप रहेको प्रतिक्रिया थियो । जनसम्पर्क गर्ने क्षमता र गुणस्तर राम्रो रहेको ८४.८४ प्रतिशतको र ठीकै रहेको १२.१२ प्रतिशत सुपरीवेक्षकको प्रतिक्रिया थियो ।

सुपरीवेक्षकको ७५.७५ प्रतिशतले मातहतको कर्मचारीमा कार्यसम्पादनको क्रममा उत्पन्न हुने समस्या समाधान गर्न सक्ने

क्षमता राम्रो र २४.७५ प्रतिशतले ठीकै मात्रामा रहेको प्रतिक्रिया दिएका थिए । मातहतमा कर्मचारीको नेतृत्व क्षमता राम्रो रहेको प्रतिक्रिया ५१.५१ प्रतिशत र बाँकी ४८.४८ प्रतिशतले ठीकै रहेको प्रतिक्रिया व्यक्त गरेका थिए । सुपरीवेक्षकको ७५.७५ प्रतिशतको कर्मचारीको नवप्रवर्तन क्षमता राम्रो र २१.२१ प्रतिशतको ठीकै मात्र रहेको प्रतिक्रिया थियो । न्यून ३.०३ प्रतिशत सुपरीवेक्षकले भने मातहत कर्मचारीमा नवप्रवर्तनको क्षमता कमजोर रहेको धारणा व्यक्त गरेका थिए ।

समय पालना र अनुशासनमा मातहतको कर्मचारी राम्रो रहेको प्रतिक्रिया ८७.८७ प्रतिशत सुपरीवेक्षकको थियो भने बाँकी १२.१२ प्रतिशतले ठीक मात्र रहेको धारणा व्यक्त गरेका थिए । सुपरीवेक्षकको ९६.९६ प्रतिशतको मातहतको कर्मचारीमा आचरण र नैतिकताको स्तर राम्रो रहेको र ३.०३ प्रतिशतले ठीक मात्र रहेको प्रतिक्रिया थियो । करिब ८१.८१ सुपरीवेक्षकले समग्र कार्यसम्पादन स्तर उत्तम र बाँकी १८.१८ प्रतिशतले राम्रो रहेको धारणा व्यक्त गरेका थिए ।

संवत् २०७८, फागुन १० गतेसम्म नेपालका सतहत्तर जिल्लामा कार्यरत प्रमुख जिल्ला अधिकारीको पदमा मधेसी थर भएका चार जना (५.० प्रतिशत), आदिवासी/जनजाति थर भएका तीन जना (३.८९ प्रतिशत), दलित थर भएका दुई जना (२.५ प्रतिशत) र महिलाहरूको सङ्ख्या चार (५.० प्रतिशत) रहेको छ । यही चैत्र १, २०७८ सम्म प्रमुख प्रशासकीय अधिकृत पदपूर्ति भएका ४२३ पालिका (गाँउ, नगर, उपमहानगर र महानगर) मा मधेसी थर भएका ७४ जना (१७.४९ प्रतिशत) आदिवासी/जनजाति थर भएका ८१ जना (१९.१४ प्रतिशत), दलित थर भएका ११ जना (२.६ प्रतिशत) र महिला ८ जना (१.८९ प्रतिशत) कार्यरत छन् ।

२.४ आरक्षण व्यवस्थाको जोखिम

आकर्षणको कारण बढी प्रतिस्पर्धा हुने सार्वजनिक सेवामा आरक्षणको माध्यमबाट गरिने सीमित प्रतिस्पर्धा लक्षित समूहको लागि महत्वपूर्ण सुविधा हुन पुग्दछ । बृहत् र कडा प्रतिस्पर्धामा आफूलाई विशिष्ट बनाउन नसक्नेहरूको लागि सीमित प्रतिस्पर्धा सेवा प्रवेशको सजिलो बाटो हुन पुग्दछ । यसमा प्रतिस्पर्धा साँघुरो रहेको वा साँघुरिदै गएको अवस्थामा त सुविधा प्राप्त गर्ने सम्भावना पनि हवातै बढ्ने हुन्छ । यस्तो सुविधा प्राप्त गर्न समूह भित्र र बाहिरका मानिसहरूले अनेक उपाय गर्दछन् ।

आरक्षणलाई आफ्नो अवसर गुमेको रूपमा लिने बहुसङ्ख्यक समूहले आरक्षण व्यवस्था भित्रका चर पहिल्याएर वा नीति बनाउदा नै चर राखेर यसको दोहन गर्दछन् । समूह भित्रका पनि आरक्षणको आवश्यकता नभएका सम्भ्रान्त वर्गका मानिसले आवश्यकता र मनसाय विपरित अविवेकी भएर यसको अधिक दोहन गर्दछन् । बाहिरकाले समूह भित्र प्रवेश गरेर उपयोग गर्न अनेक उपाय अवलम्बन गर्दछन् ।

आरक्षणको मधेसी, दलित र आदिवासी/जानजाति समूह जात (Race) र जाति (Ethnicity) मा आधारित छ भने जात जाति छुट्याउने आधार केवल थरलाई मात्र लिएको छ, अरु आधार छैन । अर्थात निजामती सेवाको सकारात्मक विभेदको नीतिले थरलाई समूह पहिचानको आधारभूत तत्व स्वीकारेको छ । थर बाहेक अन्य आधारमा मानिसको पहिचान निक्यौल गर्ने व्यवस्था छैन । आरक्षणमा व्यवस्थित भूगोलको क्षेत्र नेपालको निश्चित भूगोलमा बसोबास गर्नेहरूको लागि सुरक्षित गरिएको छ । त्यसै गरी अपाङ्गताको व्यवस्था अपाङ्गताको स्तरसँग निरपेक्ष छ, अपाङ्गताको चिकित्सकीय परिभाषामा पर्ने सबै यो समूहमा समाहित हुन्छन् ।

थर कायम गर्ने कुरा नितान्त सामाजिक प्रचलनमा आधारित छ । थरको आधारमा पाउने सुविधा लिनको लागि नियोजित रूपमा नै थर परिवर्तन गरी वा अन्य उपाय अपनाउन सक्दछन् । महिलाले आरक्षणको सुविधा लिन कै लागि नक्कली विवाह गरी पतिको थर कायम गराएर वा विवाह पछिको थर परिवर्तन नै नगरी सुविधाको उपयोग गर्न सक्दछन् ।

बसोबास भन्नाले सामान्यतः जग्गा जमिन र घरबास भएको वा अस्थायी वा स्थायीरूपमा बसोबास गरेको समेतलाई बुझाउँछ ।

बाहिरका मानिसले आरक्षित क्षेत्रमा पर्ने भूगोल भित्र जग्गा जमिन किनेर घर छाप्रो बनाई वा केही समय बसोबास गरी बसाई सरेको कागजपत्र बनाएर सुविधाको लागि नागरिकता बनाउने र यसको आधारमा सुविधा लिईरहने अवस्था आउन सक्दछ । पहिले त्यस क्षेत्रमा बसोबास भएका तर बसाई सरी अन्य सुविधा सम्पन्न ठाउँ वा विदेशमा बसोबास गरी रहेका सम्भ्रान्त वर्गका मानिसले पनि पहिले छोडीसकेको जग्गा जमिन वा घरबास वा आफन्तलाई देखाएर आफूलाई उक्त क्षेत्रको हो भनी दावी गर्न सक्दछन् । यसैबाट पुस्तौ पुस्ता कागजपत्र बनाएर आरक्षणको सुविधाको लागि आफूलाई प्रस्तुत गरिरहन सक्दछन् ।

ऐनमा अपाङ्गता मात्र भनिएको छ तर यसलाई विशिष्टकरण गरिएको छैन । चिकित्सकले जसलाई अपाङ्ग हो भनेर प्रमाणित गरिदियो उ नै आरक्षणको सुविधाको लागि योग्य हुन्छ । आफूमा रहेका ससाना फरकपन (आँलाको भाग कटाउने, नङ बिगार्ने, खोच्याउने, भकभकाए जस्तो गर्ने) सृजना गरेर पनि चिकित्सकबाट प्रमाण पत्र लिएर सुविधामा दावी प्रस्तुत गर्न सक्दछन् । अपाङ्गता ठहर्ने अवस्थामा बनाएको पुरानो प्रमाणपत्रलाई आधार बनाएर सुविधाको हकदारको रूपमा सदाबहार उपस्थित भइरहन सक्दछन् ।

एक व्यक्तिले आरक्षणको सुविधाको प्रयोग कति पटकसम्म गर्न पाउँछ भनी सीमा निर्धारण गरिएको छैन । सेवाको संरचना भित्र रहेकोले कतिपय अवस्थामा अवसरलाई उलटपुलट गर्न सक्ने हुन्छन्, जुन क्षमता बाहिरका प्रत्यासीमा हुँदैन । भविष्यवाणी गर्न मिल्ने प्रतिस्पर्धा खासमा प्रतिस्पर्धा नै रहदैन र यसले विभिन्न किसिमका विकृति (पद सङ्ख्या उलटपुलट गर्ने, थपघट गर्ने, नियोजित रूपमा अरुलाई पन्छाउने आदि) उत्पन्न गर्ने जोखिम हुन्छ ।

३.१ आरक्षणका सकारात्मक प्रभाव

सबै सेवा र सेवा अन्तर्गतका समूह, सबै श्रेणी र तह गरी २०७८ असार मसान्तसम्म खुलातर्फ २५,०२३ र आरक्षणतर्फ १४,९५६ गरी कुल ३९,९७९ जनालाई नियुक्तिको लागि सिफारिस भई सकेको छ । यिनीहरूले नियुक्ति पाई निजामती र नेपाल स्वास्थ्य सेवा अन्तर्गतका विभिन्न श्रेणी र तहका पदमा रही जिम्मेवारी पूरा गरिरहेका छन् । आरक्षण व्यवस्थाले सार्वजनिक सेवा विविधतायुक्त मात्र बनेको छैन आर्थिक सामाजिक गतिशिलतामा पनि महत्वपूर्ण योगदान पुर्याएको छ । सार्वजनिक कार्यस्थल र बाहिर सृजना गरेको समूह समूह बीचको सहिष्णुता र सद्भावले दशकौदेखि परम्पराको रूपमा रहेको र कानुनी व्यवस्थाले सुधार्न नसकेको विभेदको संस्कृति कमजोर बन्दै गएको छ ।

निजामती सेवा ऐन, २०४९ संशोधनको अनुसरण गर्दै सार्वजनिक सेवा (सरकारी र सरकारको पूर्ण वा आंशिक स्वामित्व भएका) नियमन गर्ने सेना प्रहरी लगायतका सबै ऐन र नियममा निजामती सेवा कै व्यवस्था अनुरूप कै अनुपातमा पद आरक्षण गरी सोही ऐन अनुसारकै छ समूहमा पदहरू वितरण गरी पदपूर्ति भईरहेको छ । निजामती सेवा ऐनको आरक्षण सम्बन्धी व्यवस्थाले नेपालको सम्पूर्ण सार्वजनिक सेवालाई आरक्षणको माध्यमबाट समावेशी सेवा बनाउन महत्वपूर्ण योगदान गरेको छ ।

आरक्षण अन्तर्गत सेवा प्रवेश गरेका सबै एघार सेवा र सो अन्तर्गतका समूहमा र निजामतीतर्फको विशिष्ट वाहेक सबै श्रेणी र स्वास्थ्य सेवाको बाहुरौं तह बाहेक सबै तहमा सम्बन्धित समूहका कर्मचारीको उल्लेख्य उपस्थिति उनीहरूको घर परिवार र नजिकका आफन्त मात्र होइन वर्षौदेखि विभिन्न किसिमका भेदभावमा परी सार्वजनिक सेवा प्रवेशबाट अलग रहदै आएका जात, जाति, वर्ग, लिङ्ग, समूह वा समुदायमा आफैलाई पराजित गर्ने जस्ता जरा गाडिएर रहेका मूल्य मान्यता तोड्न प्रेरणाको श्रोत बनेको छ । सरकारी सेवामा सबैले प्रवेश गर्न सक्दछन् यो कुनै वर्ग वा जात विशेषको लागि मात्र होइन । यो एउटा गतिलो पेशा हो र मिहेनत गर्दा यसमा प्रवेश गर्न असम्भव छैन भन्ने मान्यता स्थापित गर्न मद्दत पुगेको छ । विभिन्न पद र श्रेणीमा बसेर सम्पादन गरेको कामले सम्बन्धित कर्मचारीमा हामी सबै किसिमका र सबै जिम्मेवारीका काम गर्न सक्दछौ भन्ने आत्मविश्वास बढेको छ । यसले बाहिर रहेका यस्ता समूहका सदस्यको आत्मविश्वास पनि बढाएको छ ।

खुलातर्फ दरखास्त दिने महिलाहरूको सङ्ख्या प्रत्येक वर्ष बढ्दै गएको छ । आरक्षण मा मात्रै सिफारिस हुने साँस्कृतिक समूह दलित, मधेसी, आदिवासी/जनजाति आदिको पहिचान दिने थरको सङ्ख्या प्रत्येक वर्ष घट्दै गएको छ । आरक्षण र खुला दुवैतर्फ सिफारिस भएका थरको सङ्ख्या बढ्दै गएको छ । पिछडिएको क्षेत्र र अपाङ्गबाट पनि खुलातर्फ सिफारिस बढेको छ । यसले नेपालको सार्वजनिक सेवा विस्तारै समाजको ऐना बन्दै गएको छ ।

आरक्षण मार्फत शक्तिपूर्वक सरकारी वा शासकीय सेवामा यस प्रकारको मानिसको प्रवेश र उल्लेख्य उपस्थितिले यस्ता मानिससँगै अरुले पनि काम गर्नुपर्ने परिस्थिति निर्माण भएको छ । नेपालको महत्वपूर्ण पद प्रमुख जिल्ला अधिकारी र प्रमुख प्रशासकीय अधिकृत पदमा आदिवासी/जानजातिको क्रमशः ३.८९ र १९.१४ प्रतिशत, मधेसीको क्रमशः ५ र १७.४९ प्रतिशत, दलितको क्रमशः २.५ र २.६ प्रतिशत तथा महिलाको क्रमशः ५ र १.८९ प्रतिशत उपस्थितिले उनीहरू प्रशासनिक संस्कृति परिवर्तन गर्न मात्र होइन पूरै समाजको संस्कृति परिवर्तन गर्ने क्षमता राख्दछन् भन्ने सङ्केत गर्दछ । बहुसङ्ख्यकहरूले आफ्नो अनुभव र वाध्यताको पूर्वाग्रही धारणा कम्तीमा कार्यस्थलमा परिवर्तन गर्नुपर्ने अवस्था निर्माण हुँदा परम्परागत एकोहोरो पूर्वाग्रहयुक्त धारणाहरूमा परिवर्तन आउन थालेको छ । सबै समान हुन् क्षमता महत्वपूर्ण हो भन्ने धारण विस्तारै बढ्दै गएको छ । यस अगाडि विभाजनमा आधारित सामाजिक संरचना, समन्वय र सामाजिक सद्भावमा रूपान्तरण भएको छ । नेपाली समाज क्रमशः समतामूलक बन्दै गएको छ ।

आरक्षणको व्यवस्था सुरु नहुँदासम्म सरकारी पदमा कुनै निश्चित जात, जाति, वर्ग, समूह र समुदायका मानिसहरूको वर्चस्व थियो । समाज समग्र रूपमा एक वर्ग शासक र बाँकी शासित वर्गमा विभाजित थियो । शासकीय व्यवस्थामा एक ठूलो जमातले स्वामित्वको महसुस गर्न पाएको थिएन । यसले राष्ट्रिय एकता र सामाजिक सद्भावलाई कमजोर बनाएको थियो । निजामती सेवामा आरक्षणको व्यवस्थासँगै सुरु भएको सम्पूर्ण सार्वजनिक सेवामा आरक्षणले पहिले बाहिर पारिएका जात, जाति, लिङ्ग, वर्ग, समूह र समुदायको प्रवेश र परिचालनले नेपालको शासकीय व्यवस्थाप्रति सबै जात, जाति, लिङ्ग, वर्ग, समूह र समुदायमा अपनत्वको भवना बढेको छ । यसले राष्ट्रियतालाई बलियो बनाएको छ भने सामाजिक सद्भाव पनि अभिवृद्धि गरेको छ ।

आरक्षण मार्फत सापेक्ष रूपमा पेशागत र आर्थिक सुरक्षा रहेको सरकारी सेवामा प्रवेश गरेका सबै जात, जाति, वर्ग, लिङ्ग, समूह वा समुदायले कमजोर आर्थिक अवस्थाको पृष्ठभूमिबाट सामाजिक विकासको गतिशिलताको सिँढीमा आफूलाई माथि चढाउने अवसर पाएका छन् । यिनका सन्ततीहरू अभिभावकीय प्रेरणा, दवाव र सहयोगका कारण अझ माथिल्लो सामाजिक स्तरमा पुग्दछन् । यसरी आरक्षणले सेवा प्रवेश गरेको एक पुस्तामै आर्थिक रूपान्तरणलाई सम्भव बनाई दिएको छ । आरक्षण मार्फत परम्परागत रूपमा छुटेको वर्ग सरकारी निकायको नीति निर्माण तहमा पुग्दा सर्वजनिक नीतिको संवेदनशिलता बढ्ने, कमजोरीहरू हट्ने र नीति संवृद्ध हुने अवस्था सृजना भएको छ ।

३.२ आरक्षणको नकारात्मक प्रभाव

लोक सेवा आयोगमा परेको दरखास्तको आधारमा प्रतिपद दरखास्तको सङ्ख्यामा खुला र आरक्षण बीच र आरक्षणका छ समूह बीचमा व्यापक अन्तर देखिन्छ । खुला र आरक्षण समूह बीच पनि बढी अड्क ल्याएर सिफारिस हुन नसक्नेको अड्क र आरक्षण अन्तर्गत पहिला भई सिफारिस हुनेको अड्क बीचको दूरी बढ्दा योग्यता प्रणाली कमजोर हुँदै जान्छ । पछिल्लो समय केही समूहमा देखिएको खुला र अन्य समूहको तुलनामा निकै कम प्रतिस्पर्धाको स्तरले योग्यता प्रणाली कमजोर हुने जोखिम निम्त्याएको छ । यो अवस्थाले सिफारिस भएर एकै ठाउँमा काम गर्ने दुई थरी (खुला र आरक्षण) कर्मचारी बीच पनि नदेखिने वा मनोवैज्ञानिक विभाजन (Psychological Division) ल्याउँछ । यसले भारतमा जस्तै आरक्षणबाट आएका कमजोर र खुलाबाट आएका बढी क्षमताका गरी दुई भागमा कर्मचारी विभाजित हुने जोखिम निम्त्याउँछ ।

सार्वजनिक प्रशासन उत्कृष्ट जनशक्तिको समूह बन्नु पर्ने मान्यतालाई आरक्षण व्यवस्थाले कामजोर बनाउन सक्दछ । अझ सेवा प्रवेश पछिको बढुवा आदिमा समेत आरक्षण व्यवस्थाले त सार्वजनिक प्रशासनको दक्षता र प्रभावकारिता कमजोर बन्ने जोखिम हुन्छ । यसको मूल्य अन्ततः निजी क्षेत्र र समाजले नै चुकाउनु पर्ने हुन्छ ।

समानताको हकको प्रतिबन्धात्मक वाक्यांशमा आर्थिक तथा सामाजिक दृष्टिले पीछडिएका महिला, दलित, आदिवासी/जनजाति, मधेसी, थारु, मुस्लिम उत्पिडित वर्ग, पीछडा वर्ग, अल्पसङ्ख्यक, सिमान्तीकृत किसान, श्रमिक, युवा, बालबालिका, जेष्ठ नागरिक, लैङ्गिक तथा यौनिक अल्पसङ्ख्यक, अपाङ्गता भएका व्यक्ति, गर्भावस्थाका व्यक्ति, अशक्त वा असहाय, पिछडिएको क्षेत्र तथा आर्थिक रूपले विपन्न खस आर्य लगायतका नागरिकको संरक्षण, सशक्तीकरण र विकासका लागि कानुन वमोजिम विशेष व्यवस्था गर्न रोक लगाएको मानिने छैन उल्लेख भएको छ । यस प्रकारको विशेष व्यवस्थालाई सामाजिक न्यायको हिसाबले उचित ठहर्याइएर संविधानमा राखिएको स्पष्ट छ ।

आरक्षण सम्बन्धी विशेष व्यवस्था गर्दा संविधानको समानताको हकको प्रतिबन्धात्मक व्यवस्थालाई ध्यान दिएर यस्तो सुविधा केवल आर्थिक तथा सामाजिक रूपमा पिछडिएका नागरिकले मात्र पाउने गरी सूची प्रकाशित हुनु पर्ने थियो । तर, महिला, आदिवासी/जनजाति, मधेसी, दलित, अपाङ्ग र पिछडिएको क्षेत्रका सबैलाई आरक्षणको सुविधा दिने गरी कार्यान्वयन भई रहेको छ । यो व्यवस्थाले नगारिक बीच लिङ्ग, जात, जाति, असक्तता र भूगोलको आधारमा विभेद गरेको देखिन्छ । यो मानव अधिकारको अन्तराष्ट्रिय अभिसन्धी अनुरूप पनि छैन । यसले राज्यप्रति एक थरी मानिसमा नैराश्यता उत्पन्न गराएको छ ।

आरक्षणले एउटा समूह र समूह भित्र पनि निश्चित वर्ग र त्यस भित्र पनि सीमित पारिवारिक समूहलाई लाभान्वित गराउने जोखिम रहन्छ । सीमित प्रतिस्पर्धाको फाइदा समूह भित्रका सम्भ्रान्त वर्गले लिई उनीहरू र उनका सन्तती नै सधैं पहिला हुने अवस्था आउँछ । यसले समाजलाई सुविधा पाउने र नपाउने वर्गमा विभाजित गर्ने जोखिम रहन्छ ।

सकारात्मक विभेदको नीति भनेको उपचारात्मक विधि हो, विभेदले निम्त्याएको असमानता ठीक पार्ने । यसको उपयोग सामाजिक गतिशिलतासँगै जात, जाति, लिङ्ग, वर्ग, समूह वा समुदाय बीचको विभेद कमजोर भएपछि वा अन्त भएपछि यसलाई रोक्नु पर्दछ । नेपालमा आरक्षण व्यवस्थाकोबारेमा सबै सरोकारवालामा एकैनासको धारणा पाइदैन । आरक्षण बारे विविध तप्कामा रहेको विविध बुझाइले सार्वजनिक सेवामा सुरु भएको आरक्षण व्यवस्थालाई प्रभावित गर्दछ । जनसङ्ख्याको अनुपातमा आरक्षणमा प्रतिनिधित्व हुनु पर्छ भन्ने मान्यता सकारात्मक विभेदको नीति विरुद्ध हुन्छ ।

सार्वजनिक क्षेत्रको करिब ५ लाखको रोजगारी औपचारिक र अनौपचारिक क्षेत्रका ९,२३,३५६ आर्थिक गतिविधिका संस्था (Entity) मा संलग्न ३२,२८,४५७ जनशक्तिको तुलनामा केवल १५ प्रतिशत मात्र छ । रोजगारीको ठूलो हिस्सा ओगट्ने र अझ बढी ओगट्दै जाने निजी क्षेत्रमा समावेशितालाई महत्व नदिने हो भने सार्वजनिक सेवामा रहेको आरक्षणको प्रभाव नेपालको सामाजिक अवस्थामा महत्वपूर्ण रूपमा पर्न सक्दैन । निजी क्षेत्रले यस प्रकारको व्यवस्थालाई आत्मसात नगर्दासम्म विगतमा विभेदले सृजना गरेको असन्तुलन छिटो सन्तुलनमा आउन सक्दैन ।

बहुसङ्ख्यकमा आफूभन्दा फरक समूहका मानिसप्रतिको एकोहोरो पूर्वाग्रहयुक्त धारणाबाट सृजित भेदभावपूर्ण व्यवहार समानताको कानुनी व्यवस्थाबाट मात्र हटाउन सकिदैन भन्ने मान्यतामा आधारित भएर एक समूहको मूल्यमा अर्को समूहलाई विभेद गर्ने सकारात्मक विभेदको नीति सुरु गरिएको हो । यसलाई विभेद हटाउने औजार भन्दा छुटेका समूहले सुविधा वा हकको रूपमा लिन थाल्यो भने यो विकृत हुन्छ । यसले स्थायित्व पायो भने समाज यस्तो सुविधा लिने वर्ग र यस्तो सुविधा उपयोग नगर्ने वर्गमा विभाजित हुन्छ ।

आर्थिक सामाजिक गतिशिलतासँगै आउने जात, जाति, वर्ग समूह वा समुदाय बीचको अन्तर र एक समुदाय र अर्को

समुदाय बीच हुने गतिशिलता आरक्षणले कमजोर हुन्छ । एकथरी मानिसहरू यस्तो सुविधा लिनकै लागि अन्तर र समुदाय बीचको गतिशिलतालाई ठीक मान्दैनन् । यसले समाजलाई झन् धुवीकृत गराउने जोखिम उत्पन्न हुन्छ । आरक्षण अन्तर्गत एकै व्यक्तिले पटक पटक सुविधा उपयोग गर्दा खुलातर्फबाट प्रवेश गरेका सबल उम्मेदवारको प्रतिस्पर्धी क्षमतालाई पहिले नै विश्वास नगरेको हुन्छ । यसले अब्बल कर्मचारीको मनोबल गिराउछ र सेवाको गुणस्तरमा जोखिम उत्पन्न गर्दछ । सेवा प्रवेशमा गाह्रो हुन्छ भनेर आरक्षणको व्यवस्था गरेर मैदानमा प्रवेश गराई सकेपछि खेलको नियम अनुसार खेल्नु नै उपयुक्त हुन्छ । जतिखेर पनि सुविधाको माग उचित हुँदैन ।

लोक सेवा आयोगले आफ्ना पन्ध्र कार्यालय मार्फत परीक्षा सञ्चालन गर्दछ । यी कार्यालयले सामान्यतः कार्यालय रहेकै जिल्लामा परीक्षा केन्द्र तोकी परीक्षा सञ्चालन गर्दछन् । यसरी निश्चित ठाउँमा गरिने परीक्षा फरक र त्यो पनि दुर्गम र धेरै दूरी भएका जिल्लाका उम्मेदवारको लागि सम्बन्धित जिल्लाको उम्मेदवारलाई भन्दा कम अनुकूल हुन्छ । आरक्षणको एक समूह मधेसीलाई ऐनहरूमा कुनै एक भौगोलिक क्षेत्रमा बस्ने वा कुनै खास साँस्कृतिक समूह वा निश्चित जात वा जातिलाई बुझाउँछ भन्ने कुरा स्पष्ट नगरेको कारण द्विविधा देखिएको छ । समावेशिता अब राष्ट्रिय नीति भई सकेको वर्तमान अवस्थामा सबै सार्वजनिक निकायलाई आरक्षण व्यवस्था सम्बन्धमा मार्गदर्शन गर्ने सामाजिक समावेशिता सम्बन्धी छुट्टै ऐन अझसम्म बन्न नसक्दा एउटा निकायले अर्को ऐनको अनुकरण गर्ने प्रक्रिया चलिरहेको छ ।

३.३ सिफारिस र सुझाव

आरक्षणको व्यवस्था ऐतिहासिक विभेदबाट सृजित असमानता सच्याउने अल्पकालिन हस्तक्षेपको नीतिगत औजार हो । यो नीति सानो समुदायको लागि ठूलो समुदाय विरुद्ध गरिने भेदभावमा आधारित छ । अर्थात यो भेदभाव सच्याउन गरिने भेदभाव हो, बहुसङ्ख्यक विरुद्धको असमान व्यवहार हो । यो समानता र अन्तराष्ट्रिय मानव अधिकार सम्बन्धी अभिसन्धिको समेत प्रतिकूल हो । सामाजिक रूपमा भेदभाव कमजोर हुँदै गइ सकेपछि पनि यसलाई निरन्तरता दिइ रहदा यो लक्षित समूहको लागि सुविधामा परिणत हुँदा बहुसङ्ख्यकहरू आफू माथि राज्यले अन्याय गरेको महसुस गर्दछन् । त्यसकारण आरक्षणको नीति सम्बन्धमा सबै सरोकारवालामा समान धारणाको निर्माण गर्नु आवश्यक छ ।

सामाजिक समावेशिताको लागि नब्बेको दशकदेखि प्रबर्धन गरिएको सकारात्मक विभेदको नीति केवल सरकारी पदको आरक्षणमा मात्र सीमित हुँदैन, छुटेको समूहको र समूह भित्रको जात, जाति, वर्गको लागि आरक्षण, उनीहरूको सक्षमता विकासको लागि सबलीकरण, सार्वजनिक सेवा प्रवाहमा प्राथमिकता, सेवामा पहुँच अभिवृद्धि र भौगोलिक क्षेत्रको लागि विशेष कार्यक्रम जस्ता सबै गतिविधि यस भित्र पर्दछन् । आरक्षणमा सबैले जोड दिदा र यसैलाई नै चुनौतिको विषय बनाउदा छुटेको समूहको आर्थिक सामाजिक विकासमा व्यापक सहभागिताको लागि आवश्यक अन्य गतिविधि ओझेलमा पर्ने जोखिम रहन्छ । आरक्षणलाई अल्पकालिन नीतिको रूपमा ग्रहण गरी छुटेको समूहको आर्थिक सामाजिक सहभागिताको लागि सबलीकरण, सेवा प्रवाहमा प्राथमिकता, सार्वजनिक सेवामा पहुँच, भौगोलिक क्षेत्र विकासका लागि विशेष कार्यक्रममा जोड दिनु पर्दछ । यस्ता कार्यक्रमहरूले आरक्षण व्यवस्था उपयोगमा मात्र सघाउदैन बरु विभेदको अन्त्य गर्दै आर्थिक सामाजिक विकासमा सबैको पूर्ण सहभागिताको अवस्था सृजना गरेर आरक्षण व्यवस्था आवश्यक नपर्ने अवस्था निर्माण गर्दछ ।

आधुनिक सार्वजनिक सेवा योग्यता प्रणालीमा आधारित छ । नेपालमा पनि सार्वजनिक सेवामा योग्यता प्रणालीलाई अङ्गीकार गरिएको छ । योग्यता प्रणाली भनेको विद्वता (Talent) र लगन (Efforts) मा आधारित कृत्रिम क्षमतालाई सर्वोपरी महत्व दिने हो, जन्म, सम्पत्ति वा यस्तै अन्य आधारमा सृजना हुने प्रकृतिक क्षमतालाई पन्छाउने हो । सार्वजनिक सेवामा उत्तम व्यक्तिको प्राप्ति प्रतिस्पर्धाबाट हुन्छ । जति बढी प्रतिस्पर्धा हुन्छ त्यति नै योग्य व्यक्ति प्राप्त हुने सम्भावना बढ्छ । सीमित प्रतिस्पर्धाको आरक्षण व्यवस्थाले खुलातर्फको विस्तारित प्रतिस्पर्धाको अवस्थामा जस्तो उत्तम व्यक्ति प्राप्त गर्ने

सम्भावना कमजोर बनाउँछ । फेरि, हामीले बहुवाको प्रतिस्पर्धात्मक व्यवस्थामा समेत आरक्षणको व्यवस्था गर्दा योग्यता प्रणाली अझ कमजोर हुने जोखिम हुन्छ । त्यसकारण निजामती र नेपाल स्वास्थ्य सेवामा प्रतिस्पर्धा बढाएर बढी योग्य व्यक्ति प्राप्त गर्ने आधुनिक सार्वजनिक प्रशासनको अन्तरनीहित मान्यतामा जोखिम कम गर्नको लागि सबै प्रतिस्पर्धामा सहभागिता बृद्धिको लागि प्रवर्धनात्मक र प्रक्रियात्मक उपायहरू अवलम्बन गर्नु पर्दछ ।

सेना र प्रहरी कटाउदा नेपालको नागरिकतर्फको सार्वजनिक सेवामा केवल ३ लाखको मात्र रोजागारी छ । वर्तमान अवस्थामा जति नै जोड दिए पनि यही तीन लाख भित्र मात्र आरक्षण मार्फत विभिन्न छ समूहले प्रवेश गर्ने हो । अवकासको हदलाई २८ वर्ष सेवा अवधि मान्ने हो भने आरक्षण मार्फत अठ्ठाइस वर्षको अवधिमा खाली यी सेवा एक लाख पैतीस हजारको मात्र प्रवेश हुनेछ । एक अनुमान अनुसार नेपालभरका आर्थिक संस्थामा ३२ लाखभन्दा बढी जनशक्ति संलग्न छन् । निजी क्षेत्रको रोजागारीलाई बाहेक गरी सार्वजनिक क्षेत्रको रोजगारीमा मात्र जोड दिएर हामीले प्राप्त गर्न खोजेको सामाजिक सहभागितामा वढाउने बृहत्तर योजनामा ठोस योगदान पुग्न सक्दैन । नेपालको निजी क्षेत्रमा परम्परागत पूर्वाग्रही मूल्य मान्यता हावी रहेकोले कार्यस्थलमा जनशक्तिको विविधताको कारण प्राप्त हुने दक्षता हसिल गर्ने अवसरबाट वञ्चित भई रहेको छ । त्यसकारण निजी क्षेत्रले कार्यस्थलको विविधताबाट हासिल हुन सक्ने दक्षता प्राप्तीको लागि पनि सकारात्मक विभेदको नीति अन्तर्गत जनशक्ति प्राप्त गर्नु वान्छनीय हुन्छ । निजी क्षेत्रमा यो कुराको चेतना फैलाउने र यसतर्फ सरकारले उत्प्रेरित गर्दा यसले महत्वपूर्ण योगदान दिन सक्दछ ।

अधिकृतस्तरमा सेवा प्रवेशको औसत आयु अठ्ठाइस रहेको छ । निजामती सेवामा आरक्षणको व्यवस्था गरेको १४ वर्ष भई सकेको र ४५ प्रतिशत पदमा विभिन्न जात, जाति, वर्ग, समूह र समुदायको प्रतिनिधित्व होस् भन्ने विधायिकी आकाङ्क्षा अबको १४ वर्षमा निश्चित रूपमा पूरा हुन्छ। खुलातर्फको पदपूर्तिको संरचनालाई नियाल्ने हो भने यो अवस्था अझ अगाडि नै आउने हुन्छ। खुलातर्फ महिलाको सहभागिता करिब २० प्रतिशत हराहारीमा आएको छ । नेपाल स्वास्थ्य सेवामा यो अझ बढी छ । यसले निजामती र नेपाल स्वास्थ्य सेवामा महिलाहरूको उपस्थिति अबको केही वर्षमा आरक्षण र खुलातर्फको जोडेर ३३ प्रतिशत नाघ्ने निश्चित छ । त्यसै गरी थरको विश्लेषण गर्दा खुलातर्फ आदिवासी/जनजाति, मधेसी र दलितमा पर्ने थरहरूको सङ्ख्या पनि उल्लेख्य देखिन्छ। त्यसै गरी खुलातर्फको सिफारिसमा पिछडिएको क्षेत्र भनी उल्लेख भएका नौ जिल्लाको उपस्थिति पनि महत्वपूर्ण हुँदै गएको छ ।

विधायिकाले कल्पना गरेको निजामती सेवामा कम्तीमा ४५ प्रतिशत जनशक्तिमा तोकिएका छ समूहबाट प्रतिनिधित्व भई सेवा समावेशी होस् भन्ने चाहना विक्रम संवत् २०९१ भन्दा अगाडि नै पूरा हुने देखिन्छ । यसकारण आरक्षणको प्रणालीलाई आगामी १४ वर्षभन्दा बढी अवधिसम्म अर्थात् २०९१ पछि पनि कायम राख्नु वाञ्छनीय हुँदैन । नेपाल स्वास्थ्य सेवामा अनिवार्य अवकासको अवधि निजामती सेवाकोभन्दा दुई वर्ष बढी छ । यसलाई दृष्टिगत गर्ने हो भने विधायिकी चाहना अनुरूपको समावेशी स्वास्थ्य सेवाको अवस्था १६ वर्षभन्दा अगाडि नै पुग्ने देखिन्छ । त्यसकारण नेपाल स्वास्थ्य सेवामा आगामी १६ वर्ष भन्दा बढी अवधि अर्थात् २०९३ पछि पनि कायम गर्नु उपयुक्त हुँदैन ।

आरक्षणका समूह मध्ये महिलाको समूहमा खासै समस्या नभए पनि थरको आधारमा आरक्षणको व्यवस्था भित्र पर्ने वा नपर्ने निर्धारण हुने भएकोले आदिवासी/जनजाति, मधेसी र दलिततर्फबाट लोक सेवा आयोगमा दरखास्त दिन थरलाई उलटपुलट (बारम्बार थर फेर्ने, झुक्याएर प्रमाणित गराउने, विवाहपछि परिवर्तित थरलाई आरक्षणमा प्रयोग गर्ने आदि) गर्ने जोखिम देखिएको छ । थरलाई उलट पुलट गरी प्रवेश गर्ने कार्यले खुला र आरक्षण अन्तर्गत सिफारिस भएका दुवै थरीमा यसरी सिफारिस हुने प्रति नराम्रो धारणा बन्दछ, बन्न गएको छ । त्यसै गरी अपाङ्गताको मापदण्ड निर्धारण नभएकोले चिकित्सकीय परिभाषामा अपाङ्गतामा परे पनि शारीरिक र मानसिक अवस्थामा खासै असर नपर्ने खालका साधारण किसिमका अपाङ्गता भएकाहरू पनि अपाङ्गतामा समेटिदै आएका छन् । सरकारले निजामती र नेपाल स्वास्थ्य सेवा भित्र

अपाङ्गता भएकाले समेत गर्न सक्ने काम अनुसारको पद र सोको लागि आवश्यक अपाङ्गताको मापदण्ड निर्धारण नगर्दा जुनसुकै पदको लागि पनि जुनसुकै किसिम (सामान्यदेखि हदसम्म) का अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरू सिफारिस हुने अवस्था छ । पछिल्लो समय अपाङ्गता नभएका व्यक्तिहरूले पनि पहिले कै प्रमाणको आधारमा पटक पटक सुविधा लिई रहने अवस्था पनि देखिएको छ ।

औपचारिक रूपमा बसाई सराई नगरेका तर अन्यत्रै सुविधा सम्पन्न ठाउँमा बसोबास गरी रहेकाले बाबु आमाको नागरिकताको आधारमा वा बसोबास रहेको प्रमाण बनाई नागरिकता बनाएर पिछडिएको क्षेत्रको सुविधा लिने गरेको पाइएको छ । विवाह गरेको कारणले पति वा पत्नी मध्ये एक पिछडिएको क्षेत्रको पर्दा अर्कोले पनि यो व्यवस्थाको उपयोग गर्ने जोखिम देखिएको छ । एक पटक आरक्षणको समूहमा समावेश हुन प्रस्तुत भएको थर वा बासस्थान वा अपाङ्गतालाई बढुवा वा एकै सेवा अन्तर्गतको अन्य पदमा जान प्रयोग गर्ने प्रवृत्ति देखिएको छ । कतिपय अवस्थामा त परिवर्तित हैसियतलाई समेत बढुवा लगायतका अन्य प्रयोजनमा उपयोग गरिएको पनि देखिएको छ । यसले सेवा प्रवेशमा अल्पकालीन व्यवस्था अन्तर्गत सीमित प्रतिस्पर्धा अंगिकार गरिएको आरक्षण व्यवस्थामा सेवा प्रवेश गरी सके पछि पनि र बारम्बारको उपयोगले योग्यता प्रणालीलाई थप कमजोर बनाउँछ । समस्या समाधानको लागि निजामती सेवा तथा नेपाल स्वास्थ्य सेवा ऐनमा थर र बसोबास सम्बन्धमा स्वघोषणा र पटक पटक उपयोग गर्न निषेध गर्ने गरी संशोधन गर्न उपयुक्त हुन्छ ।

सिफारिस पछि नियुक्ति दिने नेपाल सरकारका निकायले अदालतको आदेशको कारण छुट्याएर नियुक्ति गर्न नपाउने हुँदा खुला र आरक्षणतर्फका क-कसले नियुक्ति पाए भनेर यकिन साथ भन्न सक्ने अवस्था छैन । यही प्राविधिक समस्याको कारण कर्मचारीको अभिलेख राख्ने निजामती किताबखानामा खुलातर्फ र आरक्षणतर्फ नियुक्ति लिएकालाई छुट्याएर अभिलेख राख्ने गरिएको छैन । अभिलेखको अभावमा आरक्षणका विविध पक्षमा अध्ययन अनुसन्धान गर्न र प्रमाणमा आधारित नीतिगत निर्णयहरू लिन अप्ठेरो पर्ने अवस्था छ । त्यसकारण भविष्यमा आरक्षण व्यवस्थाका विभिन्न आयामको अध्ययन गरी यसलाई सुधार गर्दै लौजानको लागि समेत आरक्षणतर्फका सिफारिस र नियुक्तिको छुट्टा छुट्टै तथ्याङ्कको अभिलेख जरूरी हुन्छ ।

आरक्षण व्यवस्था अन्तर्गतको पिछडिएको क्षेत्रका नौ जिल्लाबाट निजामती र नेपाल स्वास्थ्य सेवामा सिफारिस भएका उम्मेदवारमा महिला र पुरुषको अनुपात कालिकोट र जुम्ला (०.६० भन्दा बढी) बाहेक सबै जिल्लामा एकदम कम छ । यो समूह अन्तर्गत महिलाको सहभागिता वृद्धि गर्न शिक्षा, लोक सेवा आयोगको आवेदनमा सहजीकरण र परीक्षा सम्बन्धमा विभिन्न उपायहरू अवलम्बन गर्नु आवश्यक छ ।

आरक्षण अन्तर्गत सिफारिस भएका केही समूहमा सीमित थरहरूको वर्चस्व देखिएको छ । आदिवासी/जनजाति, मधेसी, दलित र पिछडिएको क्षेत्रमा यो प्रवृत्ति स्पष्ट देखिएको छ । आदिवासी/ जनजातिमा चौधरी, श्रेष्ठ र राईबाट मात्र ३८.९२ प्रतिशत र मधेसीमा यादव, साह, चौधरी, महतो र शाहबाट ५०.६४ प्रतिशत र दलितमा वि के, नेपाली र विश्वकर्माबाट ३७.४६ प्रतिशत र पिछडिएको क्षेत्रमा जोशी, बुढा, शाही, उपाध्याय र थापाबाट २७.३४ प्रतिशत उम्मेदवारको सिफारिस भएको छ । निजामती र नेपाल स्वास्थ्य सेवामा यी सेवाको जनशक्तिको विविधता अभिवृद्धि गर्दै समावेशितालाई प्रवर्धन गर्ने प्रयास भए पनि समूह भित्रको विविधता सीमित भएको छ । त्यसकारण समूह भित्रको विविधतालाई प्रवर्धन गर्न शिक्षा, आवेदन र परीक्षा आदिमा सुधार गर्न उपयुक्त हुन्छ ।

सरकारले पदपूर्तिको लागि लोक सेवा आयोगसँग माग गरेपछि आयोगले विज्ञापन गरेर दरखास्त आह्वान गर्दछ । यसरी परेका दरखास्तहरू मध्येबाट आयोगले विभिन्न परीक्षण विधिबाट परीक्षण गरेर उत्तीर्ण भएका मध्ये माथिका उम्मेदवारहरूलाई सरकार समक्ष नियुक्तिको लागि सिफारिस गर्दछ । लोक सेवा आयोगको सूचना सर्वसाधारण वा नयाँ दरखास्त दिनेको लागि बोधगम्य छैन । कसैले सिकाई दिएको वा दोहोर्याएर दिनेको लागि मात्र उपयोगी छ । आयोगको दरखास्त आह्वान गर्दा गर्ने

विज्ञापन एकदमै परम्परागत र अकर्मक विधि (Passive Method) मा आधारित छ, प्रवर्धनात्मक विधिमा आधारित छैन। सूचना धेरै उम्मेदवारहरू समक्ष पुग्ने र सहभागिताको लागि घञ्चच्याउने खालको छैन।

दरखास्तको आह्वानको तौर तरिकाले दरखास्त दिनेको सहभागिता प्रभावित हुन्छ। जति धेरै प्रवर्धन हुन सक्यो उति धेरैको सहभागिता हुन्छ। फेरि, आरक्षण व्यवस्था अन्तर्गत समूहगत प्रतिस्पर्धा हुने भएकोले सहभागिता विस्तार र सहभागिताको विविधताको लागि त प्रवर्धन झनै महत्वपूर्ण हुन्छ। आरक्षण व्यवस्था अन्तर्गत परम्परागत रूपमा सहभागी हुन नसकेका जात, जाति, वर्ग, समूह वा समुदायलाई आकर्षित गर्न खोजिएको हो। यसरी सहभागिता नै साँघुरिएपछि यो लक्ष्यबाट प्राप्त हुने प्रतिफल प्राप्त हुँदैन। परीक्षाको भौगोलिक सीमितता र परीक्षाको तयारीमा हुने खर्चले पनि आर्थिक रूपमा कमजोरको सहभागितालाई नियन्त्रण गर्दछ, खुम्च्याउँछ। यसको प्रभाव खुला र आरक्षण दुवैतर्फ परे पनि आरक्षणतर्फ यसको असर झन् बढी हुन्छ। आयोगको कार्यालय रहेका जिल्लाका उम्मेदवारहरू बढी सिफारिस भएको तथ्यले यसको स्पष्ट सङ्केत गर्दछ। त्यस कारण आवेदनको प्रक्रियाको सहजीकरण तथा परीक्षाको स्थानहरू विस्तार गर्न आवश्यक हुन्छ।

आरक्षण व्यवस्थाबाट संवृद्ध वर्गले लाभ लिने र एकै ठाउँमा थेग्रिन नदिई विस्तारित गर्न आरक्षण अन्तर्गत सार्वजनिक सेवामा संवृद्ध र एकै परिवार वा परिवारसँग सबन्धित वर्गको उपस्थितिलाई सीमित गर्न बिभिन्न निषेधात्मक उपायहरू अवलम्बन गर्नु पर्दछ। मुस्ताङ, मनाङ र रसुवा जिल्लाबाट निजामती र नेपाल स्वास्थ्य सेवामा सबैभन्दा कम प्रतिनिधित्व भएको देखिएकोले यी जिल्लाहरूलाई पिछडिएको जिल्लामा समावेश गर्ने वा छुट्टै मापदण्ड निर्धारण गरी कम प्रतिनिधित्व भएका जिल्लाको विवरण तयार गरी शिक्षा र दरखास्त दिनेदेखि परीक्षामा संलग्न हुने सम्मको कार्यमा उम्मेदवारहरूलाई प्रोत्साहन गर्ने कार्यक्रम सञ्चालन गर्नु पर्दछ।

तराईका झापा, मोरङ र रुपन्देही बाहेक र उच्च पहाडी वा हिमाली जिल्लाहरूमा दरखास्त र उम्मेदवार सिफारिस दुवैमा महिला पुरुष अनुपात पहाडी जिल्लाहरूको भन्दा निकै कम रहेकोले यस्ता जिल्लाहरूबाट महिलाको सहभागिता अभिवृद्धि गर्न विद्यालयदेखि उच्च शिक्षासम्म र लोक सेवा आयोग लगायत अन्य सार्वजनिक सेवामा दरखास्तदेखि परीक्षामा सहभागिता अभिवृद्धिको लागि ती क्षेत्रका महिलाहरूलाई प्रोत्साहित गर्ने कार्यक्रम आवश्यक छ। सकारात्मक विभेद नीति अन्तर्गत आरक्षणको व्यवस्था वर्तमान नेपालको राष्ट्रिय नीति हो। यो नीति सम्बन्धमा सबै सार्वजनिक निकायलाई मार्गदर्शन गर्न आरक्षण सम्बन्धी छुट्टै ऐन निर्माण गरी कार्यान्वयनमा ल्याउन आवश्यक छ।

३.४ आगामी कार्यदिशा

आरक्षणको सबल पक्षहरूले नीतिको औचित्य स्थापित गर्न मद्दत गर्दछ भने आलोचना गर्नेहरूको लागि आरक्षण व्यवस्था र यसको कार्यान्वयनमा देखिएका कमजोरीहरू बलियो समाउने हाँगो बन्न सक्दछ। फेरि, नीतिको परिमार्जन गरी सुधार गर्दै लैजान पनि कार्यान्वयनमा रहेको आरक्षणका विविध पक्ष उजागर हुनु नितान्त जरुरी हुन्छ। विगत चौध वर्षदेखि नेपालको सार्वजनिक क्षेत्रमा संचालित आरक्षण व्यवस्थाको सम्बन्धमा राष्ट्रिय समावेशी आयोगद्वारा संचालित यो अध्ययनबाट आरक्षण व्यवस्थाका विविध पक्ष अगाडि आएका छन्। प्रतिवेदन तयार गर्ने क्रममा अगाडि आएका केही क्षेत्रमा थप अध्ययन र अनुसन्धान हुनु पर्ने देखिएको छ। आगामी दिनमा यी विषयमा थप अध्ययन अनुसन्धान हुन सक्यो भने हाल कार्यान्वयनमा रहेको आरक्षण नीतिलाई परिमार्जन गर्न र सुदृढ गर्न मद्दत हुनेछ।

निजामती सेवा लगायतका सबै सार्वजनिक सेवामा विस्तारित सर्भेक्षणको माध्यमबाट गुणात्मक पक्षको प्रभावबारे व्यापक अध्ययन आवश्यक छ। यस्तो अध्ययन सबै सार्वजनिक सेवा (सरकारी, संस्थान, विकास समिति) मा छुट्टा छुट्टै गरेर विस्तार गर्नु उपयुक्त हुन्छ। शक्ति प्रयोग गर्ने र विशुद्ध आदेश सृखला (Chain of Command) मा सञ्चालन हुने भएकोले नेपाली सेना र प्रहरीमा यसको प्रभावबारे छुट्टा छुट्टै अध्ययन गर्नु पर्दछ। सहभागितात्मक असन्तुलन हटाउन र प्रतिस्पर्धा बढाउन

लागि लोक सेवा आयोगले सञ्चालन गर्ने प्रक्रियामा सहभागिता बढाउने उपायहरू पत्ता लगाउन अध्ययन उपयुक्त हुन्छ ।

आरक्षण व्यवस्थालाई सामाजिक न्यायको दृष्टिकोणबाट समेत विचार गर्न सीमित वर्गमा मात्र यसलाई थ्रेग्रिन नदिन संवृद्ध वर्गलाई के कसरी यस्तो सुविधाको उपयोग गर्नबाट हतोत्साहन वा वञ्चित गर्ने हो त्यसको उपाय र तरिकाबारे अध्ययन आवश्यक छ । अपाङ्गताको व्यवस्था कार्यान्वयनमा समस्या देखिएकोले यसलाई व्यवस्थित गर्नु पर्ने उपायको खोजीको लागि अध्ययन जरुरी छ । एक ठाउँको आरक्षणले अर्को ठाउँमा पनि असर गर्ने हुनाले राजनीति र उच्च शिक्षामा गरिएको आरक्षणको प्रभावबारे अध्ययन हुनु पर्दछ । निजी क्षेत्रको ठूलो रोजगारीको क्षेत्रलाई सकारात्मक विभेदको नीतितर्फ उत्प्रेरित गर्ने तरिका र उपायकोबारेमा अध्ययन आवश्यक छ । विभिन्न देशमा कार्यान्वयन भई रहेका सकारात्मक विभेद नीति अन्तर्गत आरक्षण व्यवस्थाको प्रभावकारिताबारे पनि तुलनात्मक अध्ययन हुन पनि जरुरी छ ।



खण्ड - १

सामाजिक समावेशिता र नेपाल



सामाजिक छुटाइ (SOCIAL EXCLUSION)

१.१. पृष्ठभूमि

संसारका लाखौं जीवित जीव मध्येको वर्तमान मानव प्रजाति होमो स्यपियनस् (Homo Sapiens) स्वचेतना (Self Awareness) का कारण अरूभन्दा फरक छ । अरू कुनै पनि जीवमा स्वचेतना पाइदैन खाली मानवमा मात्र छ । यही स्वचेतना कै कारण अरू जीवको जस्तो मानव सभ्यताको विकास खाली प्राकृतिक छनोट (Natural Selection) मा मात्र सीमित छैन, सामाजिक छनोटमा (Social Selction) पनि उत्तिकै आधारित छ । मानवले यही सामाजिक छनोटको प्रक्रिया अन्तर्गत जीवनलाई व्यवस्थित र पुनर्संगठित गर्ने दक्ष र बढी अनुकूलन (Adaptable) उपायहरूद्वारा आफूलाई विकास गर्दै लगेको छ । सामाजिक छनोटले नै मानवलाई ज्ञानको संग्रह र स्थानान्तरण गर्न तथा संस्थाहरूको स्थापना र सामाजिक सम्बन्धलाई पुनर्व्यवस्थित (Reorder) गर्न सक्षम बनाएको छ । यसैले गर्दा नै मानव समाज सामाजिक विकास प्रक्रियाबाट निरन्तर गुञ्जी रहेको हुन्छ^१ ।

मानिस सामाजिक प्राणी हो । सुरक्षाको लागि मानव सभ्यताको विकास क्रमशः परिवार, जाति (Tribe), समुदाय, समाज र अन्तमा राष्ट्रको रूपमा हुँदै आएको हो । यी सबै मानव सृजित संस्थाहरू हुन्, यी संस्था संचालनका शर्त मानिसले नै निर्धारण गरेका हुन्, समाजले नै बनाएको हो। सबै संस्थाको आआफ्नो मूल्य, मान्यता र संस्कृति रहेको हुन्छ, लिखित वा अलिखित वा औपचारिक वा अनौपचारिक । राष्ट्रलाई पछिल्लो समयमा ठूलो एकाईको रूपमा धेरै भूगोल र जनसंख्या व्यवस्थित औपचारिक र सबैलाई समेट्ने र माथिल्लो (Overarching) संस्था बनाइएको भए पनि अरू संस्थाहरू विलिन भएका छैनन्, कुनै न कुनैरूपमा रहेका हुन्छन् । यसरी एक राष्ट्र भित्र औपचारिक मूल्य, मान्यता र संस्कृतिको साथमा जात, जाति, वर्ग, समुदाय, समाज वा भूगोल आदिको आधारमा अनौपचारिक मूल्य, मान्यता र संस्कृति विद्यमान रहेको हुन्छ^२ ।

१.२. सांस्कृतिक सामन्जस्यता

एक राष्ट्रभित्र एकै किसिमको संस्कृति भएका मानिस (Homogenous Population) रहेको अवस्थामा यस प्रकारको औपचारिक र अनौपचारिक सांस्कृतिक (मूल्य, मान्यता र संस्कृति) विविधता बीच खासै अन्तर रहेको हुँदैन र सामाजिक विकासमा खासै समस्या रहेको हुँदैन । धेरैको लागि ठीक सामाजिक विकास सबैको लागि ठीक हुन्छ । तर, जब राष्ट्र भित्र जात जाति, वर्ग, समुदाय समाज वा भूगोल आदि कारण अनौपचारिक सांस्कृतिक विविधता धेरै हुन्छ तब राष्ट्रिय संस्कृतिसँग यसको तादाम्यता चुनौतिपूर्ण हुन्छ, कतिपय अवस्थामा त तनावमा समेत रहेको हुन्छ । धेरैको लागि ठीक भएको सामाजिक विकास सबैको लागि ठीक नहुने अवस्था आउँछ ।

सामाजिक विकासका अध्येताहरूले विकासित र कम विकसित मुलुकको विकासमा देखिएको ठूलो खाडलको व्याख्या गर्न समाज सृजित संस्कृतिको ठूलो भूमिका हुने कुरा औँल्याएका छन् । जुन समाजले संस्थागत व्यवस्था अन्तर्गत सृजना गरेको प्रोत्साहन (Incentive) र हतोत्साहन (Disincentive) ले समाजका सबै सदस्यको व्यवहारलाई समान रूपमा प्रभावित गर्छ

^१ Dani, Anis, A., and Hann, de Arjan edited Inclusive States: Social Policy and Structural Inequalities, The World Bank, Washington DC, USA, 2088, pp - XIII

^२ Bennet, Lynn., Policy Reform and Cultrural Change:Contesting Gender, Caste, and Ethnic Exclusion in Nepal in Inclusive states Dani, Anis, A., and Hann, de Arjan edited Inclusive States: Social Policy and Structural Inequalities, The World Bank, Washington DC, USA, 2088, pp -197-224

र दिगो हुन्छ त्यस्तो समाज विकसित र सबैको व्यवहारलाई समान रूपमा प्रभावित गर्न नसक्ने र दिगो हुँदैन त्यस्तो समाज कम विकसित रहने निष्कर्ष निकालेका छन्^३ ।

यसरी राष्ट्रले निर्धारण गरेको औपचारिक मूल्य मान्यता र संस्कृतिसँग राष्ट्र भित्रका सबै जात, जाति, वर्ग, समुदाय, समाज वा भूगोलमा बस्नेहरूको अनौपचारिक मूल्य मान्यता र संस्कृतिको तादात्म्यता रहयो भने मात्र सम्पूर्ण समाजको सामाजिक विकास संभव हुन्छ ।

अर्को महत्वपूर्ण कुरा संस्कृतिको परिवर्तनशिलता हो । राष्ट्रको औपचारिक र समाजको अनौपचारिक दुवै संस्कृति स्थिर रहदैन समय अनुसार परिवर्तन भई रहेको हुन्छ, विकास हुँदै जान्छ । यस क्रममा कतिपय मूल्य, मान्यता र संस्कृति छोडिन्छन् भने कतिपयलाई परिमार्जन गरिन्छन् भने कतिपय नयाँ विकास गरिन्छन् । विशेषतः मूल्य, मान्यता र संस्कृतिको विकसित रूपलाई राष्ट्र संचालक वा टाँटावाँटा वर्गले अङ्गीकार गर्न सक्दा मात्र नयाँ संस्कृतिको निर्माण हुन्छ । दुई अवस्थामा विकसित संस्कृति अनुकूलनमा समस्या देखा पर्दछ, व्यक्तिगत मूल्य मान्यतासँग नयाँ संस्कृति तनावमा भयो वा नयाँ संस्कृतिको अवलम्बनले आफ्नो वा वर्गीय स्वार्थमा बाधा पुऱ्यायो भने । त्यसकारण राष्ट्रिय संस्कृतिको जगेर्ना संचालक वा टाटाबाँटाको अर्को व्यक्तिप्रतिको धारणा (Attitude), विश्वास (Perception) र अरुलाई कलङ्कित (Stigmatization) गर्ने वा अन्धविश्वासमा पनि निर्भर रहन्छ किनकि मानिसहरू जे अनुभूत (feel) गर्दछन्, त्यही अनुसारको कर्म गर्दछन् । उनीहरूले आफ्नो व्यवहार परिवर्तन गर्न आवश्यक ठानेनन् वा चाहेनन् भने नयाँ मूल्य, मान्यता र संस्कृति औपचारिकता पाएर पनि कार्यान्वयन हुन सक्दैन । समाजका टाटाबाटा बाहेक पनि कमजोर वर्गको धारणा, विश्वास, अन्धविश्वास र कलङ्क (Stigma)को कारणले पनि राष्ट्रिय संस्कृतिको कार्यान्वयनमा अवरोध गर्दछ । आफूलाई अरु भन्दा कमजोर ठान्ने उनीहरूको मान्यता आफैले पूरा गर्ने भविष्यवाणी (Self-fulfilling Prophecy) बन्न पुग्दछ ।

१.३. सामाजिक छुटाइ

यसरी सामूहिकरूपमा सांस्कृतिक विविधताको कारण उत्पन्न हुने औपचारिक र अनौपचारिक मूल्य, मान्यता र संस्कृति बीचको खाडल र व्यक्तिगत रूपमा व्यक्तिको धारणा र विश्वासको कारण समाज विकासको राष्ट्रिय प्रयासमा सबै मानिसको समान सहभागिता हुन सक्दैन । औपचारिक राष्ट्रिय संस्कृति धेरैको लागि फाइदाजनक (Advantageous) भए पनि यस्तो सांस्कृतिक खाडल र व्यक्तिगत सोच बिचार केही मानिस वा समूह वा समुदायको लागि बेफाइदा गर्ने (Disadvantageous) हुन्छ । यस्तो संस्कृतिमा आधारित विद्यमान औपचारिक वा अनौपचारिक सामाजिक करार वा सामाजिक व्यवस्था उनीहरूको लागि प्रगति र विकासको मार्गमा अवरोधक बन्न पुग्छ, उनीहरूको सहभागिता (अवसर, आवाज र उत्तरदायित्व) लाई पन्छाउने वा हतोत्साहन गर्ने औजार बन्न पुग्दछ । अन्ततः उनीहरू आर्थिक सामाजिक विकासबाट अलग हुन जान्छन् । यो कुरालाई बाँकी समाजले ध्यान दिएन भने सामाजिक विकासको मूलधारबाट उनीहरू छुट्छन् । यसरी

विद्यमान सामाजिक करार र चिन्तनका कारण समग्र समाज विकासमा केही वा अल्पसङ्ख्यक समूह वा वर्ग वा समुदाय वा भूगोल आदि छुट्ने कार्यलाई सामाजिक छुटाइ (क्याअर्षा भ्रहअगिकष्यल) भनिन्छ ।

संयुक्त राष्ट्र संघीय विकास कार्यक्रमले सामाजिक छुटाइलाई त्यसको प्रतिफल र तरिकाको रूपमा व्याख्या गरेको छ । उसले सामाजिक छुटाइले वास्तवमा एउटा त्यस्तो अवस्थाको व्याख्या गर्दछ जसमा दुई चिज समावेश भएको हुन्छ भन्दछ : पहिलो हो, व्यक्तिहरू आर्थिक, राजनीतिक, सामाजिक र सांस्कृतिक जीवनमा पूर्ण रूपमा सहभागी हुन असमर्थ भएको अवस्था र

३ See Wydick, Bruce, " Games in Economic Development", Cambridge University Press, Cambridge, Massachusetts, USA, 2012

अर्को हो, त्यस्तो अवस्था उत्पन्न गर्ने र कायम गर्न सहयोगी प्रक्रिया⁴

विकास कार्यक्रम अनुसार अन परिभाषा अनुसार

सामाजिक छुटाइ असमान शक्ति सम्बन्धको कारणबाट निर्देशित एउटा गतिशील र बहुआयामिक प्रक्रिया हो । खास गरी आर्थिक, सामाजिक, राजनीतिक र सांस्कृतिक गरी चार आयामको अन्तरक्रियामा असमान शक्ति सम्बन्ध (Unequal power relationship) देखा परेपछि छुटाइको अवस्था श्रृजना हुन्छ । यो एउटा जटिल र बहुआयामिक प्रक्रिया हो । यसमा खास गरेर साधन श्रोत, अधिकार, सेवा र वस्तु प्राप्त नहुने वा प्राप्त गर्न नदिइने र सामान्य अवस्थाका सम्बन्ध र गतिविधिहरूमा समाजका बहुसङ्ख्यक सरह अरुले सहभागी हुन असमर्थ हुने अवस्था आउँछ ।

१.४. छुटाइका चरित्र

सामाजिक छुटाइ बहुआयामिक हुन्छ र यसले धेरै व्यवहारलाई असर गरेको हुन्छ । यस अर्थमा आफू बसेको समाजको आधारभूत राजनीतिक, आर्थिक र सामाजिक क्रियाकलापमा सहभागिताको लागि व्यक्तिगत असमर्थतालाई सामाजिक छुटाइ भन्न सकिन्छ⁵ । अझ संक्षिप्त रूपमा भन्ने हो भने समाजको निश्चित समूहले अर्को समूहलाई पहुँचको समान अवसरबाट वञ्चित गर्ने कार्यलाई⁶ सामाजिक छुटाइ भन्न सकिन्छ । अर्थात यो निश्चित सांस्कृतिक समूहसँग सम्बन्धित हुन्छ र समाजका सम्बन्धहरूमा जेलिएर रहेको हुन्छ ।

सामाजिक छुटाइ तब देखा पर्छ जब कुनै समूहको सदस्य भएको कारणले व्यक्तिगत पहुँचको समान अवसरमा महत्वपूर्ण प्रभाव पर्दछ वा समूह समूह बीचको अन्तरक्रियामा समानता नभई शक्तिशाली र कमजोर वर्ग बीचको (Power Subordinate) सम्बन्ध जस्तो हुन्छ । धेरै मानिसले यसलाई गरिबीसँग जोडने गरे पनि यो निरपेक्ष गरिबी भन्दा सापेक्ष गरिबीसँग सम्बन्धित हुन्छ । यो गरिबीको कारण र परिणती दुवै हुन्छ । यो आर्थिकभन्दा पनि व्यापक सामाजिक असमानतासँग जोडिएको हुन्छ । यो खाली सम्पत्ति र आयको वितरणसँग मात्र सम्बन्धित हुँदैन, सामाजिक पछौटेपन र समाजमा शक्ति र आवाज बिहीनतासँग पनि जोडिएको हुन्छ । सामाजिक छुटाइ जथाभावीढङ्ग (Arbitrary) बाट थोपरिएको हुन्छ : मानिसलाई उनीहरूले के गरे भन्ने कुराको आधारमा होइन, बरु उनीहरूको हुन् भन्ने आधारमा छुटाइएको हुन्छ, व्यक्तिको कर्म र जिम्मेवारीलाई बेवास्ता गरिएको हुन्छ ।

अधिकांश अवस्थामा वर्ग र समूहसँग सम्बन्धित भए पनि सामाजिक छुटाइको आयाम खाली वर्ग र समूहमा मात्र सीमित हुँदैन । यसमा भौगोलिकता र अन्तरपुस्ता (Intergenerational)को आयाम पनि जोडिएको हुन्छ । सामाजिक छुटाइको इतिहास भएको जनसंख्यामा यसको उत्पत्ती, सामाजिक पहिचान र एजेण्डा र छुटाइको श्रोतको आधार एकदमै फरक फरक हुन्छ वा प्रत्येकको आधार विशिष्ट हुन्छ । एक वर्ग वा समूहको अर्को वर्ग वा समूहसँग मिल्दैन तर पनि छुटाइको प्रकार र यसको तरिकाकोबारेमा भने यसरी छुटेकामा केही समानताहरू पाइन्छ । यस्ता समानताहरूमा राष्ट्रिय तथ्याङ्कमा स्थान नभएको कारण अदृश्य रहने, गरिबी र बेफाइदा जोडिन जादा गरिब जनसंख्यामा यस्ताको जनसंख्याको मात्रा बढी हुने,

4 Leaving No One Behind : The Imperative of Inclusive Development, The report on the world social situation 2016, Department of Economic and Social Affairs, United Nations, New York, 2016, pp-18

5 Tsakloglu, P. and Papadopolus F., Dani, Anis, A., and Hann, de Arjan edited Inclusive States: Social Policy and Structural Inequalities, The World Bank, Washington DC, USA, 2088,pp-124

6 Behrman, JR., Graviria A. and Szekey M. quoted in Dani, Anis, A., and Hann, de Arjan edited Inclusive States: Social Policy and Structural Inequalities, The World Bank, Washington DC, USA, 2088, pp-124

महिलाहरूको आम्दानी अझ कम हुने, छुटेका समूहमा गरिबी अन्तरिम भन्दा पनि स्थायी जस्तै हुने, गरिबी र यसबाट उत्पन्न हुने अभावको कारण छुटेको वर्ग प्रति अक्सर कलङ्क र भेदभावको अवस्था बन्ने, यस्तो कलङ्कले जीवनको अवसरको वितरणमा असर गर्ने, कलङ्क आफैले कार्यान्वयन गर्ने भविष्यवाणी बन्न पुग्ने र स्वयं छुटने (Self Exclusion) अवस्था निर्माण हुने जस्ता चारित्र छुटेकामा देखिन्छन्। फेरि, कलङ्कले भेदभाव सृजना गर्ने र यस्तो भेदभाव समाज वा स्वयं आफैले थोपेर्दा व्यक्तिगत प्रगति र विकासमा बाधा पुग्न जाने हुन्छ।

१.५ छुटाइको वितरण

सामाजिक छुटाइ कुनै राष्ट्र वा स्थान विशेषको उत्पत्ती होइन। सबै देशमा यसप्रकार छुटाइएका समूहको उपस्थिति रहेको हुन्छ। सधै र सबै अवस्थामा यस्ता समूहहरू अल्पसङ्ख्यक नै हुनु पर्दछ भन्ने पनि हुँदैन, कतिपय अवस्थामा जनसंख्याको ठूलो हिस्सा छुटी रहेको हुन्छ। सबै देशमा यसरी छुटाइएका समूहहरूले अवरोधको समाना गर्नु पर्ने हुन्छ जसले उनीहरूलाई राष्ट्रको राजनीतिक, सामाजिक र आर्थिक जीवनमा पूर्ण सहभागी हुन रोकी रहेको हुन्छ। अक्सर यस्ता समूहहरूलाई बाह्य भन्दा पनि आफ्नै कारणले छुटेको भन्ने गरिन्छ, आरोप लगाइन्छ। उनीहरूलाई एकोहोरो (Stereotype), कलङ्कित र अन्धविश्वासीको बिल्ला भिडाइएको हुन्छ। उनीहरू सदैव असुरक्षाको अवस्थामा बाँचिरहेका हुन्छन्। यस्ता बेफाइदाले उनीहरूलाई राम्रो जीवन जिउन पाउने अवसर उपयोग गर्नबाट मात्र पन्छाइ रहेको हुँदैन, उनीहरूको मर्यादा (Dignity) लाई पनि शोषी रहेको हुन्छ।

सामाजिक जीवनबाट छुटेकाको समूहको उपस्थिति सबै धनी वा गरिब वा प्रजातान्त्रिक वा अन्य व्यवस्था भएका देशमा पाइन्छ। कतिपय देशमा त यिनीहरूलाई राष्ट्रिय तथ्याङ्कबाट लुकाइएको समेत हुन्छ। उनीहरू अरु समूहबाट हुन सक्ने प्रताडनाको डरले लुकेर बसेका पनि हुन्छन्। छुटाइएको समूहलाई बहुसङ्ख्यक जनसंख्यालाई जस्तो अवसर दिइदैन। सरकारले गर्ने विकास लगानीबाट प्राप्त हुने फाइदाको उपभोग गर्ने अवसर पनि यो वर्गलाई कम हुन्छ। फेरि, गरिब, गरिबी र छुटाइ पनि एकै होइन, धनी वा मध्यम वर्ग पनि छुटी रहेका हुन सक्छन्।

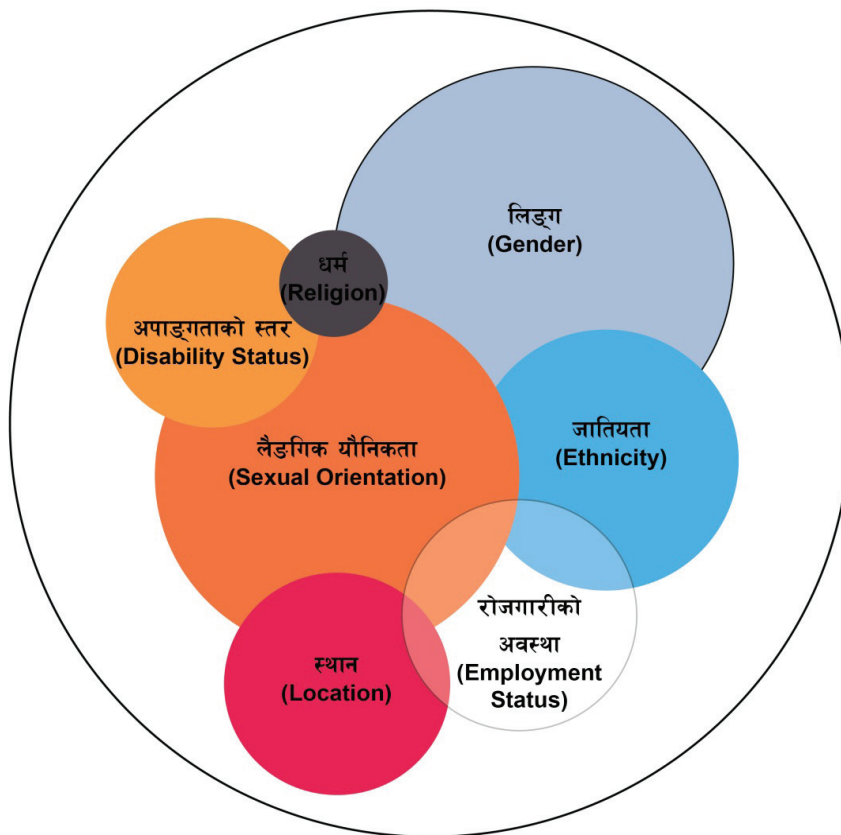
१.६ छुटने समूह र तरिका

व्यक्ति वा समूह छुट्ने वा समावेश हुने कुरा पहिचानमा निर्भर रहेको हुन्छ। धेरै जसो छुटाइमा देखिने समूहगत पहिचानमा लिङ्ग, वर्ण (Race), जात (Caste), जातियता (Ethnicity), धर्म, भौगोलिकता, अपाङ्गता आदि पर्दछन्। यस प्रकारको समूहगत पहिचानमा आधारित सामाजिक छुटाइले सामाजिक मर्यादा मात्र घटाउदैन साथमा अक्सर आय, मानवीय पूँजीको उपलब्धता (Endowment), रोजगारी र सेवामा पहुँच र राष्ट्रिय र स्थानीय निर्णय प्रक्रियामा हुने आवाजको प्रतिफलमा पनि कमी ल्याउँछ।

केही वर्ष अगाडि सामाजिक छुटाइको श्रोतको रूपमा नलिइएका केही सामूहिक पहिचानलाई हिजो आज छुटाइको श्रोतको रूपमा स्वीकार गर्न थालिएको छ। यस्तो पहिचानमा राष्ट्रियता, एच आई भि एड्स र यौनिकता (Sexual Orientation) लाई लिन सकिन्छ।

व्यक्तिहरू एकै पटक धेरै समूहको सदस्य हुन सक्दछन्। यस अवस्थामा कुनै एक पहिचानको आधारमा छुटाइमा परे अर्कोमा नपर्ने हुन सक्दछ। यस प्रकारको अन्तरविभाजन (Intersectionality)को अवधारणा मानिसहरू बहुसामाजिक बनावट र अवस्थामा एकै पटक रहेका हुन सक्छन् भन्ने मान्यता आधारित छ। यस अवस्थामा रहेका मानिसहरू अन्तरक्रिया गर्दा पहिचानहरूले थुप्रै फाइदा वा बेफाइदा उपन्न गर्दछन्।

चित्र १
मानिसमा विद्यमान हुने अनेक र अन्तरसम्बन्धित पहिचान



स्रोत : विश्व बैङ्कको प्रतिवेदनबाट परिमार्जनसहित साभार

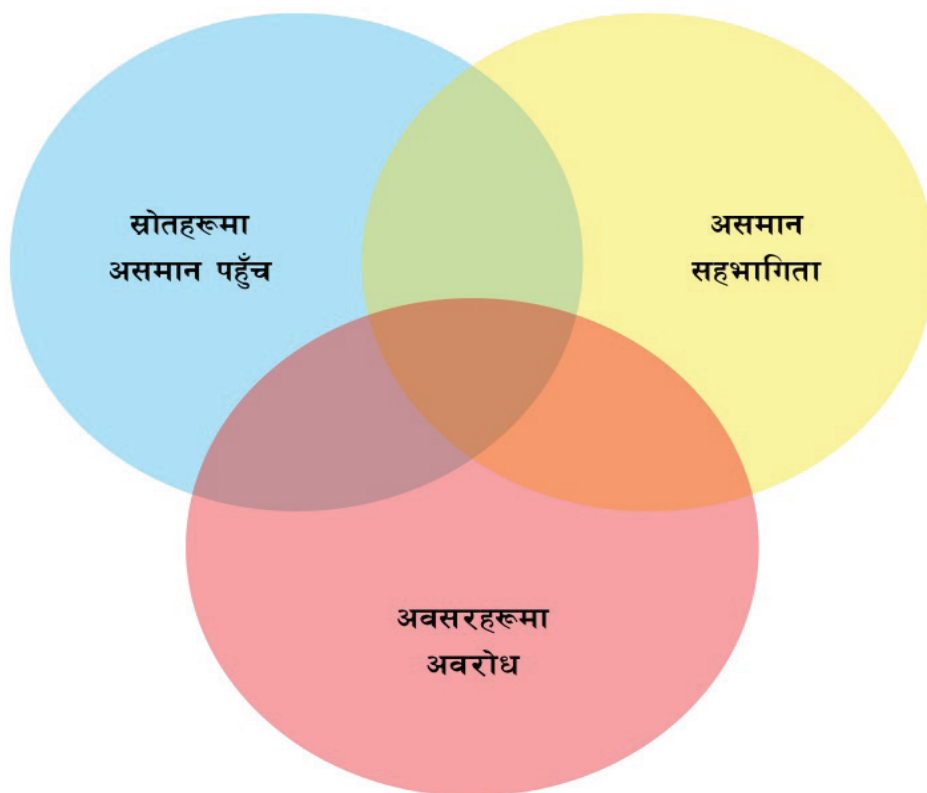
फेरि, समूहहरू पनि एकै किसिमका हुँदैनन्, मिश्रित (Heterogenous) हुन सक्दछन्। यस अवस्थामा छुटेकाहरू समूहहरू भित्रै पनि अस्तित्वमा रहन सक्दछ। समूहका सदस्यहरूको आर्थिक र सामाजिक अवस्था, जीवन चक्रमा अवस्थिति वा परिस्थिति जस्ता चरित्रहरूले पनि फाइदा वा बेफाइदाको अवस्था सृजना गर्न सक्दछन्। कतिपय अवस्थामा त छालाको रङले पनि फरक पार्दछ।

अर्को महत्वपूर्ण कुरा छुटाइको गतिशिलता हो, यसले कसरी काम गर्दछ भन्ने हो। यसको गतिशिलता एकदमै कुटिल हुन्छ। सामाजिक छुटाइ मापन गर्न सकिने (Tangible) वा नापन नसकिने (Intangible) व्यवहार वा प्रक्रियाबाट देखा पर्न सक्दछ। छुटाइ मापन गर्न सकिने प्रतिफलको रूपमा देखा पर्ने भए पनि यो मापन गर्न नसकिने सामाजिक मूल्य र मान्यतामा आधारित भएको हुन्छ। यस्तो मूल्य मान्यताले एकोहोरोपन, पूर्वाग्रह र कलङ्कको अवस्था सृजना गर्दछ। यी मापन गर्न नसकिने तत्वहरूको बनावट सामाजिक हुन्छ, यसको उपयोग गर्ने काम छुटाउने (Excluder) र छुटाइएका (Excluded) दुवैले गर्दछन्।

१.७ छुटाईको विषय

सामाजिक छुटाइले सामाजिक सहभागिता कमजोर पर्दछ र यसले अन्तत व्यक्तिगत विकासमा प्रत्यक्ष असर पर्दछ । खास गरेर अवसरमा समानता र श्रोतमा पहुँच नहुने, सेवाहरूमा समान पहुँच नहुने र आवाज र उत्तरदायित्व विद्यमान नरहने तीन अवस्था छुटाइएकाहरूमा देखा पर्दछ ।

चित्र २
छुटाइका लक्षणहरू



स्रोत : संयुक्त राष्ट्र सङ्घीय विकास कार्यक्रमको प्रतिवेदनबाट परिमार्जनसहित साभार

१.८ छुटाइको असर

छुटाइ कुनै पनि समाजको लागि महंगो हुन्छ । छुटाइको आँकलन गर्ने तरिका चुनौतिपूर्ण भए पनि राजनीतिक, आर्थिक वा सामाजिक जुन सुकै किसिमको छुटाइ होस् सोको मूल्य एकदमै चर्को हुन्छ। पेशागत विभाजनले विद्धता (Talent) र श्रोतको स्वतन्त्र आवगमनमा अवरोध सृजना गरेर, समग्र अर्थ व्यवस्थाको उत्पादकत्व वृद्धिलाई खुम्च्याउँछ । संरचनागत असमानताको आर्थिक मूल्य चर्को हुन्छ । यस्तो असमानताले विकासको गतीलाई घटाउने मात्र होइन सामाजिक अस्थिरता

र ङ्दको अवस्था पनि सृजना गर्न सक्दछ ।

सामाजिक छुटाइले संवृद्धिको लागि आवश्यक पर्ने राजनीतिक वातावरण विगर्दछ⁷ । छुटेको कारण आर्थिक र राजनीतिक शक्तिको उपयोग गर्न नपाउदा भर्खर भर्खर प्रजातन्त्रमा रूपान्तरण भएका मुलुकहरूमा त्यस्ता समूहबाट विद्रोहका अवस्था सृजना हुन्छ । छुटाइ चर्को हुँदा त यसले शहरी क्षेत्रमा हुलदङ्गा र युवाहरूमा राजनीति प्रति वितृष्णा समेत उत्पन्न गर्दछ ।

गरिबी, आर्थिक असमानता र छुटाइले दुष्चक्र (Vicious Circle) निर्माण गर्दछ । गरिबी निवारणले सहभागितात्मक विकासमा योगदान गर्दछ । विश्वमा सन् १९९० देखि २०१३ सम्मको अवधिमा निरपेक्ष गरिबी ३७ प्रतिशतबाट १० प्रतिशतमा झरेको भए पनि चरम गरिबीको अवस्थामा रहेका मानिसहरूको अवस्थामा महत्वपूर्ण सुधार हुन सकेन भने गरिबीबाट उम्किएकाहरू पनि गरिबीप्रति संवेदनशील नै रहेका थिए⁸ । फेरि, संवृद्धिको वितरणमा समानता नहुँदा समाजमा असमानता झन् बढ्दै गएको थियो । असुविधामा परेको समूह गरीब नै रहने सम्भावना मात्र बढी हुँदैन, उनीहरूले गरिबीको चर्को मार पनि सहनु पर्दछ । फलस्वरूप, बाँकी जनसंख्या भन्दा यीनीहरू लामो अवधिसम्म गरिब नै रहने जोखिम रहन्छ ।

श्रम बजारमा छुटेको समूहले बाँकी जनसंख्याले भन्दा १० देखि ३० प्रतिशत कम कमाउछन्⁹ । श्रम बजारमा युवाहरूको छुटाइले उनीहरूको जीवन यापनमा दीर्घकालीन असर गर्दछ । यसले सामाजिक सद्भाव र स्थिरता नै प्रभावित हुने जोखिम सृजना गर्दछ ।

राजनीतिक, नागरिक र साँस्कृतिक गतिविधिमा सहभागिता सामाजिक जीवनको महत्वपूर्ण हिस्सा मात्र हुँदैन, सामाजिक समावेशिताको लागि पनि आवश्यक हुन्छ । यस्तो गतिविधिबाट बाहिर परेको व्यक्ति वा समूहमा सामाजिक छुटाइलाई वढाउने खालका धारणा, मूल्य, मान्यता, संस्था र नीतिलाई प्रभावित गर्न गर्ने आवाज र तागत दुवै हुँदैन । यसले छुटाइलाई झन् गाढा बनाउँछ । कुनै व्यक्ति वा समूहको राजनीतिक गतिविधिमा सहभागिता नहुँदा प्रतिनिधित्व, कानूनको शासन र यसबाट स्वतन्त्रता र अधिकारको संरक्षण जस्ता प्रजातन्त्रका आधारहरू कमजोर हुन जान्छन् । यस्ता व्यक्ति वा समूहमा विद्यमान हुने सार्वजनिक नीति र अदालतप्रतिको अविश्वासले यस्ता संस्थाको कानूनको शासन सरक्षण गर्ने र सुशासन र प्रजातान्त्रिक शासनको रक्षा गर्ने वैधानिक क्षमतामा नै चुनौति खडा गर्न सक्दछ¹⁰ ।

सामाजिक जीवन र सामाजिक सञ्जालमा सहभागि हुँदा नै छुटाइमा परेको व्यक्ति, समूह वा समुदायलाई सामाजिक छुटाइको सामना गर्नको लागि समर्थन, शक्ति र क्षमता प्राप्त हुन्छ । परिवार, मित्रहरू र छिमेकीहरूसंगको बारम्बारको सम्पर्कले सामाजिक समर्थन मात्र प्राप्त हुँदैन स्वास्थ्य र अन्य सामाजिक लाभ पनि प्राप्त हुन्छ । छुटेको समूह वा समुदायले यस्तो लाभ प्राप्त गर्न सक्दैन ।

7 Atkinson, A. B. and Marlier, E., Analysing and Measuring Social Inclusion in Global Context, Department of Social and Economic Affairs, United Nations, New York, USA, 2010, pp-

8 Leaving No One Behind: the imperative of inclusive development, Report on the World Social Situation 2016 , United Nations 2016 pp-3

9 Hall and Patrinos quoted "Leaving No One Behind: the imperative of inclusive development," Report on the World Social Situation 2016 , United Nations 2016 pp-6 Hall and Patrinos quoted "Leaving No One Behind: the imperative of inclusive development," Report on the World Social Situation 2016 , United Nations 2016 pp-6

10 Leaving No One Behind: the imperative of inclusive development, Report on the World Social Situation 2016 , United Nations 2016 pp-6

सामाजिक समावेशिता (SOCIAL INCLUSION)

२.१ पृष्ठभूमि

दोस्रो विश्व युद्धपछि विशेषगरी सीमित सरकारको अवधारणामा आधारित प्रजातान्त्रिक व्यवस्था अन्तर्गतका अमेरिका र पश्चिम युरोपमा आर्थिक वृद्धि तीव्र भयो । असीमित राज्यको अवधारणामा आधारित साम्यवादी व्यवस्था अन्तर्गतका सोभियत संघ लगायतका राष्ट्रहरू पनि आर्थिक सामाजिक विकासको नयाँ नमूनाको रूपमा आगडि आए । यी दुई शासकीय व्यवस्था बीच कुन ठीक भन्ने बहस चलन थाल्यो । आआफ्नो प्रभाव विस्तार गर्ने दौड सुरु भयो । यही पृष्ठभूमिमा सीमित राज्यको अवधारणामा संचालित अमेरिका र पश्चिम युरोपका राष्ट्रहरूले राज्यको भूमिका बढाउदै लगे, शिक्षा, स्वास्थ्य जस्ता सामाजिक सेवामा राज्यको लगानी बढाउँदै लगे । उनीहरूको सहयोग र प्रेरणामा संसारका अन्य कम विकासित राष्ट्रहरूले पनि आर्थिक सामाजिक विकासको लागि सार्वजनिक सेवामा लगानी बढाउने सामाजिक नीति अङ्गीकार गर्न थाले ।

युरोपको सामाजिक नीतिमा सामाजिक समावेशिताको उपयोग गर्ने चलन सन् साठीको दशक मै सुरु भएको भए पनि सर्वप्रथम फ्रान्समा सन् १९७४ मा त्यहाँका सामाजिक विकास मन्त्री रेने लिनोयरले सामाजिक छुटाइ (Exclusion) वाक्यांशको प्रयोग गरेका थिए¹। यद्यपि, उनको छुटेको वर्गमा अपाङ्गता भएका, एकल परिवार (Single Parent), लागु औषध दुर्व्यसनी, आपराधिक मनोवृत्तिका बालबालिका र वृद्धवृद्धा समावेश थिए । उनले आर्थिक र सामाजिक रूपमा छुटेका यिनीहरूलाई सामाजिक बिमाको रूपमा राज्यको सहयोग चाहिने घोषणा गरेका थिए²। यही अवधारणाको सिको गर्दै त्यसपछि सबैतिर सामाजिक नीतिको विश्लेषण सुरु भयो । राज्यले सामाजिक क्षेत्रमा लगानी बढाउदै लगेपछि सबैमा पुगिहाल्छ भन्ने अवधारणामा कमजोरी देखियो । अवसर र समानतामा आधारित सामाजिक नीतिले सबै वर्ग र समुदायलाई समेट्न नसकेको अवस्था देखा पर्न थाल्यो । सामाजिक नीतिलाई पुनर्संरचना गर्ने काम सुरु भयो ।

संयुक्त राष्ट्र संघ र कम विकसित मुलुकको गरिबी निवारणमा काम गर्दै आएका द्विपक्षीय र बहुपक्षीय सहायता र वित्तीय निकायहरूले पनि नब्बेको दशकमा कम विकसित मुलुकको सामाजिक नीतिको विश्लेषण गर्न थाले । यहाँ पनि आर्थिक सामाजिक विकासमा सबैको सहभागिता हुन नसकेको तथ्य बाहिर आयो, विकास प्रयासको मूल प्रवाहबाट केही समूह छुटेको देखियो । यस पछि आर्थिक सामाजिक विकासमा सबैलाई सहभागी गराउन सामाजिक समावेशितामा आधारित सामाजिक नीति आवश्यक पर्ने अवधारणा राष्ट्रिय र अन्तर्राष्ट्रिय स्तरमा अगाडि बढाइएको थियो ।

२.२ सामाजिक समावेशिताको अवधारणा

सामाजिक समावेशिता महत्वपूर्ण छ भन्ने कुरामा सबै एकमत भए पनि समावेशिता जस्तो अमूर्त र राजनीतिक शब्द अरु कमै होला । यो धेरै मानिसको लागि धेरै अर्थ दिने शब्द भएको छ । समावेशिता विश्लेषणत्मक भन्दा राजनीतिक विषय भएको

१ सन् २०४७ को भारतको संविधानमा सामाजिक समावेशिता भन्ने वाक्यांश कतै उल्लेख नभए पनि महिला, बालबालिका, आर्थिक र सामाजिक रूपमा पछाडि परेको वर्ग वा सूचिकृत जात, जातीको उत्थानको लागि विशेष व्यवस्था गर्न सक्ने र चिकित्सा शिक्षाको भर्ना र सार्वजनिक रोजगारीको नियुक्ति र पदमा आर्थिक र सामाजिक रूपमा पछाडि परेको वर्ग वा सूचिकृत जात र जातीको लागि राज्यले आरक्षण गर्न सक्ने व्यवस्था समावेश थियो । विस्तृत जानकारीको लागि हेर्नुहोस् खण्ड - १ को अध्याय - ३)

२ Inclusion Matters, The Foundation for Shared Prosperity, New Frontier for Social Policy paper number 81478, The World Bank, Washington DC, USA, 2023, pp-49

कुरा जति सत्य छ त्यति नै यसको आधार समाज कल्याणका नमूनाको पहिचान र सामाजिक न्याय र मानवीय मर्यादाको सिद्धान्तमा आधारित छ भन्ने कुरा पनि सत्य छ ।

सामाजिक समावेशितालाई दुई किसिमले परिभाषित गर्न सकिन्छ । पहिलो परिभाषा विस्तृत र नीति निर्मातालाई सहयोग पुग्ने खालको हुन्छ । यो परिभाषा अनुसार

सामाजिक समावेशिता भनेको व्यक्तिहरू वा समूहहरूलाई समाजमा भाग लिनको लागि व्यवस्थित शर्तहरू सुधार गर्ने प्रक्रिया हो ।

दोस्रो, अलि बढी स्पष्ट परिभाषा सामाजिक समावेशिताको शर्तहरू कसरी र कसको लागि सुधार गर्न सकिन्छ भन्ने कुरामा केन्द्रित हुन्छ । जस अनुसार सामाजिक समावेशिता भनेको

पहिचानको आधारमा बेफाइदामा परेका मानिसहरूलाई समाजमा सहभागिताको लागि उनीहरूको क्षमता (Ability), अवसर (Opportunities) र मर्यादा (Dignity) अभिवृद्धि गर्ने प्रक्रिया हो ।

संयुक्त राष्ट्र संघीय विकास कार्यक्रमले सामाजिक समावेशितालाई अझ बढी विस्तृतीकरण गर्दै यस प्रकार परिभाषित गरेको पाइन्छ ।

उमेर, लिङ्ग, अपाङ्गता, वर्ण, जात जाति, उत्पत्ती, धर्म, वा आर्थिक वा अन्य अवस्थाको कारण समाजका बेफाइदा रहेका समूहलाई अवसर अभिवृद्धि गरेर, श्रोतमा पहुँच वढाएर, अवाज र अधिकारको सम्मान गरेर समाजका अन्य सदस्य सरह हुने गरी सहभागिताका शर्तहरू सुधार गर्ने प्रक्रिया नै सामाजिक समावेशिता हो³ ।

सामाजिक समावेशिता वास्तवमा त्यस्तो प्रक्रिया हो, जसमा गरिबीको जोखिम र सामाजिक छुटाइमा परेकाहरूले आफू बसेको समाजका अन्य साधारण सदस्यले जस्तै जीवनस्तर हासिल गर्नको लागि आर्थिक, सामाजिक, राजनीतिक र सांस्कृतिक जीवनमा सहभागी हुनको लागि श्रोत र अवसर प्राप्त गर्दछन् । यस्तो प्रक्रियामा उनीहरूलाई आफ्नो जीवनलाई असर गर्ने निर्णय प्रक्रियामा सहभागिता र आफ्नो हक अधिकारमा पहुँच सुनिश्चित गरिएको हुन्छ । अर्थात् सामाजिक समावेशितामा सार्वजनिक हस्तक्षेप मार्फत बेफाइदामा परेर छुटेकाले अरु नछुटेका वर्गका मानिसहरूले जस्तै औसत जीवन जिउने अवसर प्राप्त गर्दछन्, अरु सदस्य जस्तै सामाजिक हैसियत प्राप्त गर्दछन् र समान अवस्थामा पुग्दछन् ।

२.३ समावेशिता सम्बन्धी केही महत्वपूर्ण विषय

मानिसहरू अक्सर सामाजिक छुटाइको व्याख्या गर्न सजिलो ठान्दछन् तर, यो त्यति सजिलो भने छैन । उनीहरू धेरै जसो सामाजिक छुटाइलाई गरिबी र असमानतासँग जोड्दछन् । सामाजिक समावेशिता गरिबी घटाउने कुरासँग सम्बन्धित भए पनि धेरै जसो अवस्थामा यो गरिबीभन्दा बढी हुन्छ भने कतिपय अवस्थामा त यो गरिबीसँग कति पनि सम्बन्धित हुँदैन । आर्थिक र सामाजिक पछोटेपनको (Deprivation) कारण उत्पन्न धेरै र एक अपासमा जोडिएका बेफाइदाहरूले गर्दा छुटाइले गरिबीसँग अन्तरक्रिया गर्न सक्दछ । तर, गरिबहरू एकै प्रकारको जमात (Homogenous Mass) होइनन्, यिनीहरू पेशा, जतियता (Ethnicity), बसोबासको ठाउँ र वर्ण (Race) आदिमा विभाजित भएको हुन्छन् भन्ने कुरा नीति निर्माताहरूले बुझ्नु नितान्त जरूरी हुन्छ ।

सामाजिक समावेशिताले गरिबीको विश्लेषणलाई पहिचानमा भन्दा अन्य आधारभूत कारण उजागर गर्ने कुरालाई महत्व दिन्छ । यसले गरिबको जमातमा किन केही समूह बढी देखा पर्दछ ? भन्ने कुरालाई ध्यान दिन्छ । त्यसै गरी राज्य प्रदत्त

3 Leaving No One Behind : The Imperative of Inclusive Development, The report on the world social situation 2016, Department of Economic and Social Affairs, United Nations, New York, 2016, pp-20

शिक्षा, स्वास्थ्य अन्य सामाजिक सेवामा किन केहीको पहुँच छैन वा किन उनीहरूले प्राप्त गरेको सेवा कम गुणस्तरको छ ? भन्ने कुराको विश्लेषण गर्दछ । यसले जरा गाडेर रहेको पछौटेपनको बहुआयामिकतालाई उजागर गर्दछ । यसले सामाजिक छुटाइको कारण उत्पन्न पछौटेपनलाई विभिन्न तत्वहरूसँग जोड्दछ ता कि कुनै एक तत्वमा मात्र सुधार गरेर यसलाई हटाउन सकिदैन भन्ने कुराको बोध नीति निर्मातालाई गराउँछ । यसले सामाजिक छुटाइका कारणको रूपमा रहेका मूल्य, मान्यता र विश्वास प्रणालीको पर्दालाई खोली दिन्छ ।

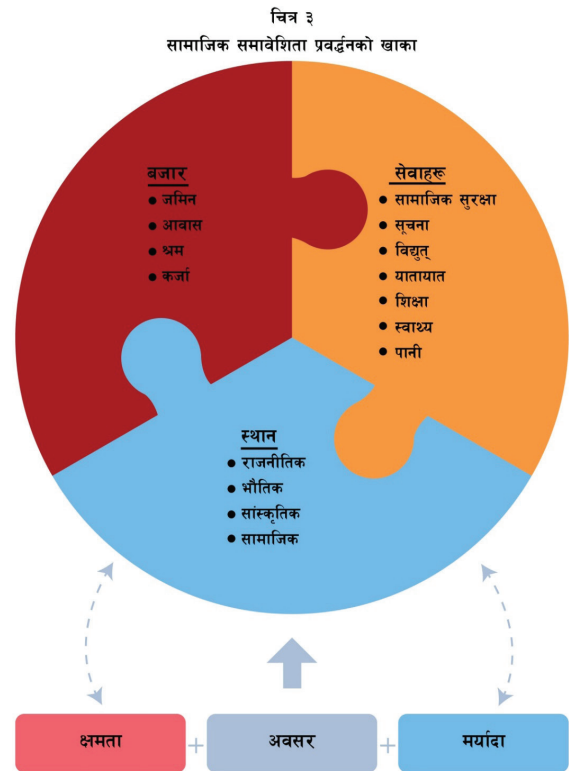
सामाजिक समावेशिता भनेको समानता जस्तो होइन, यो समानताभन्दा फरक छ । सामाजिक समावेशिताले समानताको विचारमा थप थाप गर्दछ तर, यसले महत्वपूर्ण रूपमा यसले किन केही असमानता विद्यमान छ वा किन केही असमानता धेरै समय रही रहेका छन् ? भन्ने कुराको व्याख्या गर्ने काम गर्दछ । श्रोतको बराबर हिस्सेदारी नभए पनि यस्ता थुप्रै तरिकाहरू छन् जसले मानिसहरूको पूर्ण सहभागिता र समावेशिता सुनिश्चित गर्दछ । यसको विपरित आयको उपल्लोस्तरमा भएकाहरूले उमेर, लिङ्ग, यौनिकता वा अपाङ्गताको कारण राजनीतिक हत्या वा भेदभाव जस्ता सामाजिक छुटाइको सामना गर्नु परेको हुन्छ⁴ । यसकारण छुटाइ दायँ बायाँ (Horizontal) फैलिएको हुन सक्दछ, एकै समूहका धेरै सदस्यलाई असर गर्ने गरी, गरिब र धनी निरपेक्ष रूपमा नछुटाइकन । यो एक प्रक्रिया हो जहाँ असमानता परिणामको रूपमा कहिले काही देखा पर्दछ तर सधै होइन ।

२.४ समावेशिताको विषयवस्तु

व्यक्ति वा समूह एक आपसमा सम्बन्धित तीन मुख्य आयाम : बजार, सेवा र स्थान (Space) मा समावेश हुन चाहन्छन् । यी तीन आयामहरूले समावेशिताको लागि अवरोध र अवसर दुवैको प्रतिनिधित्व गर्दछन् । जसरी एक व्यक्तिको जीवनका विभिन्न आयामहरू एक आपसमा अन्तरक्रिया गर्दछन् त्यसै गरी यी तीन आयाम पनि अन्तरक्रिया गर्दछन् । अरु आयामलाई बेवास्ता गरेर एक आयाममा मात्र गरिने हस्तक्षेप नै समावेशिताको नीति वा कार्यक्रमहरूको सीमित मात्र सफलताको महत्वपूर्ण कारण हुन जान्छ ।

२.४.१ बजार

आफूले गर्ने दैनिक अन्तरक्रियामा मानिसहरू समाजसँग चार चिजको बजार जमिन, आवास, श्रम र कर्जामा संलग्न हुन्छन् । यी चारै बजार व्यक्तिगत र घर परिवार तहमा अन्तरक्रिया गर्दछन् । जमिन जीवन यापनको मुख्य श्रोत । त्यसैले जमिन इतिहासदेखि नै छुटाइको संवाहक हो । आदिवासीको बासस्थान, जमिनको कृषिसँगको सम्बन्ध, जमिनको पहुँचमा शहरी र ग्रामीण जनसंख्यामा पर्ने प्रभाव, जमिनको अससमान वितरण, जमिनको स्वामित्व र जमिन



स्रोत : विश्व बैङ्कको प्रतिवेदनबाट परिमार्जनसहित सामार

4 Warschauer, 2003 quoted "Inclusion Matters , The Foundartion for Shared Prosperity, New Frontier for Social Policy paper number 81478, The World Bank, Washington DC, USA, 2013

र आवास सुविधा बीचको सम्बन्ध आदि समावेशितासँग प्रत्यक्ष सम्बन्धित हुन्छ । जमिनको स्वामित्वले हैसियत र सुरक्षा प्रदान गरेर समावेशितामा योगदान गर्न सक्दछ । जमिनको बजार जस्तै श्रमको बजार पनि सामाजिक सम्बन्धको क्रिडास्थल हो । श्रम बजारले समाजमा अहिले विद्यमान र इतिहासमा रहेको असमानतालाई उजागर गर्दछ । यो समाजको तहगत प्रणाली (Statification) सँग आबद्ध भएको हुन्छ, जसले नियोजित रूपमा नै केही समूहहरूलाई छुटाइ रहेको हुन्छ । श्रम बजारको प्रतिफल पनि विविधतासँग जोडिएको हुन्छ : प्राथमिकतामा पर्नेले धेरै कमाउछन् भने छुटाइमा परेकाले कम मात्र कमाउछन् । जमिन र श्रम बजार एक आपसमा छुट्याउन नसकिने गरी आबद्ध भएका हुन्छन् जसले कर्जाको बजारलाई प्रत्यक्ष प्रभाव पारी रहेको हुन्छ विशेषगरी कम विकसित मुलुकमा ।

२.४.२ सेवा

सेवामा पहुँच सामाजिक समावेशिताको अवस्था सुधार गर्न नभई हुँदैन । स्वास्थ्य र शिक्षा सेवाले मानवीय पूँजी वृद्धिमा योगदान गर्दछ । सामाजिक सुरक्षा सेवाले संवेदनशील समूहलाई भई परी आउने जोखिमबाट बचाउन मद्दत गर्दछ भने उनीहरूको कल्याणमा पनि सहयोग गर्दछ । यातायात सेवाले उनीहरूको आवत जावतलाई अभिवृद्धि गर्दछ र व्यक्तिलाई अवसरसँग जोडन सहयोग पुर्याउछ । पानी र सरसफाई असल स्वास्थ्यको लागि आवश्यक हुन्छ । उर्जामा पहुँचले जीविकोपार्जन र मानवीय पूँजी अभिवृद्धिमा योगदान गर्दछ । सूचना सेवाले एक अर्का बीचको सम्पर्क (interconnectedness) बढाउछ भने नयाँ अर्थ व्यवस्थामा सहभागी हुन मद्दत गर्दछ ।

२.४.३ स्थान वा ठाउँ

भौतिक स्थानमा सामाजिक, राजनीतिक र सांस्कृतिक चरित्र हुन्छ जसले छुटाइको प्रणाली र प्रक्रियालाई अझ बलियो बनाउँछ । छुटेको समूहले यी बेफाइदाप्रतिको प्रतिक्रिया स्वरूप आफूलाई निश्चित स्थानमा एकट्टा गर्दछन् । छुटेको समूहले यसरी छुट्टै स्थानमा जम्मा भएर सामाजिक र आर्थिक गतिशिलता बढाउने भए पनि यस्ता बस्तीहरूमा थप बेफाइदाहरू सृजना गर्दछ । वास्तवमा समावेशिता नागरिकप्रतिको राज्यको उत्तरदायित्व हो । समावेशिताको लागि बजार र सेवामा समान हिस्साको दरकार भए जस्तै राजनीतिमा बढी स्थान ओगट्ने कुरासँग पनि यो उत्तिकै महत्वपूर्ण हुन्छ । राजनीतिमा सहभागिताले आवाज र उत्तरदायित्व बढाउँछ ।

२.५ समावेशिताको तरिका

छुटेको समूहलाई समाजमा पूर्ण सहभागिताको लागि तीन चिज क्षमता अभिवृद्धि, अवसरमा पहुँच र मर्यादाको पुनर्स्थापना महत्वपूर्ण हुन्छन् । यी तीन चिजले सहभागिताको लागि बेफाइदाको कारण सृजित अवरोध हटाउन मद्दत गर्दछन् ।

२.५.१ क्षमता अभिवृद्धि

क्षमता व्यक्तिमा अन्तरनिहीत हुन्छ भनिए पनि मापन गर्दा धेरै जसो अवस्थामा यो जथाभावी (Random) किसिमले वितरण भएको पाइदैन । अझ यसलाई त समाजले मध्यस्थ गरेको हुन्छ । आगाडि रहेकाहरू सधैं आगाडि र पछाडि रहेका सधैं पछाडि रहने अवस्था देखिन्छ । सानो उमेरमा मापनमा कमजोर हुने बच्चाहरू विभिन्न पृष्ठभूमिबाट प्रभावित भएका हुन्छन् । व्यक्तिगत क्षमता जतिगत पूँजी (Ethnic Capital) र प्रेरणको क्षमता (Capacity to Aspire) मा पनि भर पर्दछ । क्षमता आफ्नो वरपर देखिएका मानिसहरू र आफूले उपयुक्त ठहर्याएका रोल मोडल (Role Model) बाट पनि प्रभावित हुन्छ । उच्च क्षमता समूहका व्यक्तिहरूले राम्रो क्षमता पनि देखाउछन् । बेफाइदामा परेका समूहका व्यक्तिहरूले आफ्नो वरपर कम क्षमता

रहेकाहरू देख्दछन् र आफनो लागि पनि निम्न स्तर नै निर्धारण गर्दछन् । त्यसै गरी छुटेकाहरूले हामी माथि भेदभाव हुन्छ, हामीले राम्रोको लागि प्रयास गर्नु व्यर्थ छ भनेर छुटाइलाई आत्मसात् गर्दछन् । विभेदका घटनाहरूले सिकाइको क्षमता पनि प्रभावित हुन्छ । यसलाई सिकाइको निरिहपन भनिन्छ । यसरी छुटाइले व्यक्तिगत र समूहगत तहमा गुनासोको अवस्था सृजना गर्दछ र मानवीय पूँजीलाई थप कमजोर बनाउछ । प्रयास गर्नमा पनि अवरोध गर्दछ । हामी केही गर्न सक्दैनौं भन्ने भावना सृजना गरेर प्रयास नै नगर्ने समेत बनाउँछ ।

२.५.२ अवसरमा पहुँच

अवसरमा असमानता, मानवीय सम्भाव्यता (Human Potential)को कार्यान्वयनमा अंकुश लगाउने मुख्य बाधक हो । नीति निर्माताहरूले जीवन चक्रको सुरुदेखि नै अवसरमा समानता रहने गरी लगानी गर्नु पर्दछ । यसबाट मात्रै सबैलाई आफनो क्षमताको उपयोग गर्ने र कल्याण गर्ने विषयमा बराबर अवसर उपलब्ध हुने गरी सेवाको उपलब्धतामा समानता कायम हुन सक्दछ । धेरै देशहरूमा खाली पूर्ण अवसर उपलब्ध गराउने कुरा मात्र संस्थागत चुनौतिको रूपमा रहेको हुँदैन, वृद्धि भएको अवसर पनि छुटाउने खालको हुन गई अवसरको आपूर्ति र माग दुवैमा अवरोध पुग्न जाने हुन्छ । फेरि, अवसरहरू विशेष आवश्यकता अनुसार निर्माण गरिएको पनि हुनु पर्दछ । महत्वपूर्ण कुरा त अवसरहरू जीवन चक्र अनुसार परिवर्तन हुँदै जान्छन् । जीवनको सुरुमा उपलब्ध अवसरको समानताले जीवनको सबै समयमा एकै किसिमको परिणाम दिन सक्दैन । जीवन चक्रका महत्वपूर्ण अवस्थाहरूमा आपूर्ति र मागको आधारमा अवसरहरू पुनर्वितरण गर्नु पर्ने हुन्छ । त्यसै गरी डरलाग्दा, जोखिमयुक्त र अनुमान गर्न नसकिने घटनाहरूको अवस्थामा पनि असवसरको पुनर्वितरण जरुरी हुन्छ । व्यक्तिगत तहमा धूर्टना र परिवारमा हुने मृत्युले पनि सधैंको लागि अवसरमा पहुँचलाई परिवर्तन गराई दिन्छ ।

२.५.३ मर्यादाको स्थापना

सामाजिक समावेशिताको सन्दर्भमा मर्यादा भनेको आदर (Respect) र सम्मान (Recognitions) हो। आफ्नो संस्था र मूल्य मान्यता मार्फत जब मुख्य संस्कृति र प्रक्रियाहरूले सहयोगीहरूलाई अपमान गर्दछन्, तब छुटाइमा परेको व्यक्ति वा समूह कि बाहिर वस्छ, कि समर्पण गर्दछ, कि विरोध गर्दछ। सम्मानको अभावले कुनै व्यक्ति वा सम्पूर्ण समूहलाई नै अधिकारिक तथ्याङ्क बाट अदृश्य बनाई दिन सक्दछ । कतिपय अवस्थामा त प्रतिशोधको डरले कुनै समूहले आधिकारिकताको लागि सम्पर्क पनि गर्दैनन्, बरु आफूलाई लुकाउने वा मुख्य समूहको रूपमा चिनाउने काम गर्दछन् । यस्ता पहिचान नभएका व्यक्ति वा समूहले सेवाहरू पनि लिन सक्दैनन् । वास्तवमा आदर र सम्मान भन्ने कुरा मुख्य समूह र राज्यले सहयोगी समूह वा व्यक्तिप्रति कस्तो व्यवहार गर्दछ भन्ने कुराले निर्धारण गर्दछ । यस्तो व्यवहार सहयोगी समूहको संस्कृति र अभ्यासहरूप्रति घृणा गर्ने र प्रयोजित वा अप्रयोजित रूपमा उनीहरूप्रति एकोहोरो व्यवहार गरेर सामाजिक गतिविधिमा संलग्न हुन बाट रोक्नेसम्मको हुन सक्दछ ।

२.६ समावेशिताको बदलिदो स्वरूप

सामाजिक समावेशिताको धरातल सधैं एकैनास हुँदैन, यसमा पनि निरन्तर परिवर्तन आई रहन्छ । समाजमा आउने राजनीतिक, आर्थिक र सामाजिक परिवर्तनको प्रभावबाट यो पनि अछुतो रहन सक्दैन । अहिले विश्वमा सामाजिक रूपान्तरणको लागि राजनीतिक उहपोह भईरहेको छ । यस्तो उहापोह विशेषगरी जनसंख्याको बनोट, भूगोल, आर्थिक र ज्ञानको सङ्क्रमणसँग सम्बन्धित छ । बितेको केही दशकदेखि सुरु भएको यी सङ्क्रमणहरूले समष्टिरूपमा विश्व समुदायको परिचय नै बदलिएको छ भने सामाजिक समावेशिताका मुद्दाहरूमा पनि व्यापक परिवर्तन ल्याएकोछ । वास्तवमा ठूला यी संक्रमणहरूले छुटाइ र समावेशिताको लागि नयाँ नयाँ अवसर सृजना गरेर समावेशिताको पृष्ठभूमि नै परिवर्तन गरिदिएका छन् ।

जटिल जनसंख्याको सङ्क्रमणले ठूलो सामाजिक प्रभाव उत्पन्न गरेको छ । घट्टो प्रजनन र मृत्यु दर, प्रौढ जनसंख्याको वृद्धि

गएको उपस्थिति र युवा समूहको ठूलो जमातले सामाजिक विकासलाई अभूतपूर्व रूपमा प्रभावित गरेको छ । देश भित्र र बाहिरको दुवै आप्रवासन नाटकीय र एकदमै परिवर्तनशिल जानसंख्यिक प्रक्रिया हुन पुगेको छ, जन्म र मृत्य दरलाई उछिनेर । एकै देश भित्रको बसाई सराई पनि आकारमा ठूलो र महत्वपूर्ण बन्दै गएको छ । बितेको शताब्दीमा सुरु भएको नाटकीय शहरिकरण यो शताब्दीमा पनि जारी छ । ग्रामिण क्षेत्रबाट शहरी क्षेत्रमा जनसंख्याको स्थानान्तरणसँगै पुराना मूल्य मान्यताको ठाउँमा नयाँ शहरी मूल्य मान्यता स्थापित हुँदै गएका छन्। नयाँ मूल्य मान्यता सबै समावेशितालाई उत्प्रेरित गर्ने खालका छन् भन्ने पनि छैन, कतिपयले छुटाइलाई बढाई रहेका पनि छन् । शहरमा धनी र गरिब बीचको खाडल बढदै छ भने आधारभूत सेवाको पहुँच पनि असमान बन्दै गएको छ । शहरमा अपराधको मात्रा पनि बढी रहेको छ ।

जलवायु परिवर्तन पनि यो शताब्दीको सडक्रमण उत्पन्न गर्ने एक प्रमुख कारक हो । जलवायु परिवर्तनले जीवन निर्वाह, बालीनाली र पारिस्थितिक प्रणालीमा दूरगामी प्रभावहरू पर्न थालेको छ। जलवायु परिवर्तनको प्रभाव सम्पन्न भन्दा कमजोर वर्गमा बढी पर्ने र छुटाइको समूहको उपस्थिति गरिब वर्गमा बढी हुनाले यसबाट पनि सामाजिक समावेशितामा महत्वपूर्ण प्रभाव पर्नेछ ।

अरु सडक्रमणसँगै आर्थिक सडक्रमणले पनि विश्वभर गहिरो प्रभाव पारिरहेको छ । विश्वभर आर्थिक वृद्धि र गरिबी घटाउने काममा महत्वपूर्ण प्रगति भएको छ, जनसंख्याको ठूलो हिस्सा मध्यम वर्गमा परिणत भएको छ । मध्यम वर्गको यो सडक्रमणसँगै सामाजिक मूल्य, मान्यता र लक्ष्यमा परिवर्तन भएको छ । गरिब वर्गको भन्दा यो वर्ग राज्यसँगको सम्बन्ध नितान्त फरक छ । उनीहरू राज्यबाट आवाज र उत्तरदायित्व अधिकारको रूपमा माग गर्दछन्, निगाहकोरूपमा होइन। मध्यम वर्ग सधैं परिवर्तन रुचाउने र परिवर्तनप्रति सकारात्मक वर्ग हो । त्यसै गरी ज्ञानमा भएको क्रान्ति, सामाजिक सन्जालीकरण र नागरिक सजगताले नागरिकको अपेक्षा पूरा भएन भने सरकारको लागि चुनौति बन्छ भन्ने कुरा पुष्टि गरिरहेको छ ।

शिक्षाले सामाजिक परिवेशलाई महत्वपूर्ण रूपमा परिवर्तन गरी रहेछ । सामाजिक परिवर्तनको एक मुख्य संवाहक हो शिक्षा । शिक्षित नयाँ पुस्तामा आकाङ्क्षा, आशा र सफलताको चाहना आफ्नो बाजे बराजुमाभन्दा नितान्त भिन्न छ । शिक्षित वर्गले आवाज र आत्मविश्वास हासिल गर्दछन् । उनीहरू राज्य र सेवा प्रदायकहरूलाई जवाफदेही बन्न दवाव दिन्छन् भने उनीहरूबाट आदर र सम्मानको माग पनि गर्दछन् । पढेका महिलाहरू घर परिवारको निर्णय प्रक्रियामा बढी अधिकारको माग गर्दछन् भने परम्परा तोड्दै घर बाहिर काम गर्न जान थाल्दछन् । महिला शिक्षाले परिवार भित्रको शक्ति सन्तुलन परिवर्तन गर्दछ । विशेषगरी महिला शिक्षाले महिलाहरूलाई बजार, सेवा र स्थानमा समावेश गर्न मद्दत गर्दछ । त्यसै गरी शैक्षिक संस्थाहरू छुटाइका महत्वपूर्ण केन्द्र रहेका हुन सक्दछन् ।

३.१ पृष्ठभूमि

नेपाल देश सानो भए पनि जात र जातियताको सांस्कृतिक विविधताको सुन्दर संमिश्रण (Mosaic) हो। यहाँ दक्षिणबाट बसाई सरेका इन्डो आर्यन र उत्तरबाट बसाई सरेका तिबेटो वर्मन परिवार अन्तर्गतका विभिन्न जात र जातिको बसोबास रहेको छ। यहाँ करिब २००० वर्षदेखि विभिन्न चरणमा मानिसहरू उत्तर र दक्षिणबाट बसाई सरेको अनुमान छ। लामो समय नेपाली समाजमा घुलमिल भएर रहेको भए पनि उनीहरू बीचको विस्तृत संस्कृति र अनुकुलनतामा व्यापक अन्तर पाइन्छ। खास गरी जीववाद, हिन्दू, बौद्ध र अन्य प्राकृत धर्म र उनीहरू बीचको सांस्कृतिक सम्पर्कले यो अन्तरलाई बढाउन मद्दत गरेको छ।

सन् १९६० देखि पहाडका मानिसहरूलाई तराईमा पुनर्वास गराउन थालिएपछि तराईको जनसंख्याको बनौटमा आधारभूत परिवर्तन आयो। तराईका जनसंख्याको बनौट विविधतायुक्त र जटिल भएको छ। त्यसै गरी दक्षिणको खुला सीमानाको कारण नेपाल र भारत बीच मानिसहरू वारपार र बसाई सरेर चलन शताब्दीयौँदेखि चली आएको छ। फलस्वरूप, नेपालको सानो क्षेत्रमा ठूलो सामाजिक अवस्था विद्यमान छ। कुनै पकेट क्षेत्रमा एक वा अर्को समूहको एकै किसिमको जनसंख्याको बहुमत भए पनि राष्ट्रिय रूपमा अल्पमतमा रहने र अन्य क्षेत्रमा पूरै जनसंख्यामा विविधता रहेको छ^१। यो सामाजिक सांस्कृतिक विविधताले जात, जाति, समूहभित्र महिलाको परिवार सँगको सम्बन्धमा पनि विविधता ल्याएको छ।

करिब १ लाख ४७ हजार १४१ वर्ग किलोमिटरको क्षेत्र भएको हिमाल, पहाड र तराईको भूगोलमा विभाजित नेपाल एक बहुसांस्कृतिक मुलुक हो। उत्तर दक्षिण ९० देखि २३० किलोमिटर र पूर्व पश्चिम ८०० किलोमिटरको क्षेत्र भित्र २०६८को जनगणना अनुसार २ करोड ६० लाख जनसंख्या रहेको मध्ये १२६ जात जाति र १२३ मातृ भाषा र १० धार्मिक समुदाय छन्^२। बढी दश जनसंख्यामा सबै भन्दा धेरै पर्ने क्षेत्रीको जनसंख्या करिब १६ प्रतिशत मात्र छ। त्यसै गरी बढी दश जनसंख्यामा सबै भन्दा धेरैमा पर्ने नेपाली मातृ भाषा भएकाको प्रतिशत करिब ४५ मात्र छ। बढी जनसंख्या भएका दश जात जाति र भाषाको विवरण तालिका - १ मा दिइएको छ।

तालिका - १ : नेपालको जात जाति र भाषागत वितरण

क्र सं	जात जाति	जनसंख्या हजारमा	प्रतिशत	भाषा	जनसंख्या	प्रतिशत
१	क्षेत्री	४३९८	१६.६	नेपाली	११८२६	४४.६
२	ब्राह्मण पहाड	३२२६	१२.२	मैथली	३०९२	११.७
३	मगर	१८८७	७.१	भोजपुरी	१५८४	५.९८
४	थारु	१७३७	६.६	थारु	१५२९	५.७७
५	तामाङ	१३५३	५.११	तामाङ	१३५३	५.११
६	नेवार	१२२१	५	नेवार	८४६	३.२

1 Pradhan, Rajendra and Ava Shrestha., Caste and Ethnic Diversity: Implications for Development, Asian Development Bank, NMR Working Paper Series Number 4, Asian Development Bank, Resident Mission, Kathmandu, Nepal, 2005 pp-1

2 Ministry of Foreign Affairs, Nepal profile <https://mofa.gov.np/about-nepal/nepal-profile/>

क्र सं	जात जाति	जनसंख्या हजारमा	प्रतिशत	भाषा	जनसंख्या	प्रतिशत
७	कामी	१२५८	४.८	वाजिका	७९३	२.९९
८	मुसलमान	११६४	४.४	मगर	७८८	२.९८
९	यादव	१०५४	४	डोटेली	७८७	२.९७
१०	राई	६२०	२.३	उर्दू	६९१	२.६१
	जम्मा	१७९१८	६८.११	जम्मा	२३२८९	८७.९१

श्रोत : केन्द्रीय तथ्याङ्क विभाग

३.२ सामाजिक समावेशिता

करिब अढाई शताब्दी अगाडि ससाना राज्यहरू एकीकरण भई बनेको वर्तमान नेपालको शासकीय व्यवस्था मूलतः अधिनायवादी चरित्रको थियो, बीचको छोटो कालखण्ड र करिब तीन दशकदेखिको वर्तमानमा मात्र प्रजातन्त्रको अभ्यास भएको थियो । अधिनायकवादी व्यवस्था व्यक्ति वा समूहको शासकसँगको वफादारितामा आधारित हुने हुनाले राज्यको व्यवहार नै विभेदकारी हुन्छ र समावेशिताको कुरा असान्दर्भिक हुन जान्छ । राणाकालको उत्तरार्धतिर पद्म शम्सेरले हतार हतार जारी गरेको नेपालको संवैधानिक र नागरिक अधिकार कानून, २००५ मा पहिलो पटक धर्म, वर्ण, जात, लिङ्ग, जाति वा विचारको आधारमा भेदभाव गर्ने कार्यलाई निषेध गरिएको थियो । यद्यपि, यो कार्यान्वयनमा नै आउन सकेको थिएन । संवत् २००७ देखि बहुदलीय प्रजातान्त्रिक व्यवस्था सङ्क्रमणकालमा रहदा नै २०१७ मा समाप्त भएर पछि विक्रम संवत् २०४७ सालमा जब फेरि बहुदलीय प्रजातन्त्र स्थापना भयो तब सामाजिक समावेशिता नेपालको राष्ट्रिय विकासको मुख्य एजेण्डा बन्न गएको थियो ।

भारतमा आरक्षण

सन् २०४७ मा भारतको संविधान जारी हुदा भेदभावलाई निषेध गर्ने दफा (१५)को उपदफा (३) मा महिला र बालबालिकाको लागि राज्यले विशेष व्यवस्था गर्न सक्ने व्यवस्था गरिएको थियो भने दफा (२४४) मा निश्चित जातिको वसोवास रहेको क्षेत्रलाई सूचिकृत क्षेत्र (Scheduled Areas) र त्यहाका वसोवास गर्ने सूचिकृत जाति (Scheduled Tribes)को लागि छुट्टै राजनीतिक प्रतिनिधित्व र अधिकारको आरक्षण गरिएको थियो । त्यस पछि सन् १९५१ मा धारा (१५) मा उपधारा (३) थप गरी राज्यले आर्थिक र सामाजिक रूपमा पछाडि परेका वा सूचिकृत जात र जनजातिको उत्थानको लागि विशेष व्यवस्था गर्न सक्ने र सन् २००५ मा उपदफा (४) थप गरी राज्यले आर्थिक र सामाजिक रूपमा पछाडि परेका वा सूचिकृत जात र जतीको चिकित्सा शिक्षामा भर्नाको लागि विशेष व्यवस्था गर्न सक्ने व्यवस्था समावेश गरिएको थियो । त्यसै गरी संविधानको धारा (१६)को सार्वजनिक रोजगारीमा समान अवसरको व्यवस्था गर्ने धाराको उपधारा (४) मा राज्यले सार्वजनिक नियुक्ति वा पद आरक्षण गर्न सक्ने व्यवस्था गरिएको थियो^३ । सन् १९९० अगस्त ७ मा भारतीय संसदमा गरेको संवोधनमा भारतका तात्कालिक प्रधानमंत्री विश्वनाथ प्रताप सिंहले सन् १९८० मा प्रस्तुत भएको सरकारी सेवाको २७ प्रतिशत सिट अरु पिछडिएको वर्ग (Other Backward Classes)को लागि आरक्षणको सिफारिस सम्बन्धी मण्डल आयोगको प्रतिवेदन आफ्नो सरकारले स्वीकार गर्ने घोषणा गरेका थिए^४ ।

छिमेकी मुलुक भारतको सन् २०४७ मा भारतको संविधान जारी हुदा र त्यस पछि विभिन्न समयमा आरक्षण व्यवस्था

3 Bakshi, P.M., The Constitution of India, Universal Law Publishing Co. New Delhi, India, 2010 pp-26-29

4 इण्डियन एक्सप्रेसको डिसेम्बर १, २०१५ को समाचार

सम्बन्धमा भएका परिवर्तनहरूले पनि नेपालमा कुनै न कुनै प्रभाव पारेको थियो। त्यसै गरी विभिन्न कालखण्डमा भएका राजनीतिक परिवर्तनसँगै सामाजिक समावेशिताको विषयको महत्व र शासकीय व्यवस्थामा यस्तो स्थानमा स्पष्ट परिवर्तनहरू देखा परेको देखिन्छ। यस पृष्ठभूमिमा नेपालको सामाजिक समावेशितातर्फको अभ्यासलाई तीन काल खण्डमा विभाजन गरी अध्ययन गर्न उपयुक्त हुन्छ।

३.२.१ संवत् २०४७ देखि २०६३ सम्म

नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०४७को धारा (४) मा नेपाल एक बहुजातिय, बहुभाषिक प्रजातान्त्रिक अधिराज्य हुने कुरा उल्लेख भएको थियो। त्यसै गरी धारा (११)को (३) मा राज्यका नागरिकहरूका बीच धर्म, वर्ण, लिङ्ग, जात वा जाति वा ती मध्ये कुनै पनि कुराको आधारमा भेदभाव गरिने छैन भनी समानताको हक सम्बन्धी व्यवस्था गरिएको थियो। राज्यका निर्देशक सिद्धान्त अन्तर्गतको धारा (२४) मा सबै किसिमका आर्थिक सामाजिक असमानता हटाइ विभिन्न जात, जाति, धर्म, भाषा, वर्ण र संप्रदायहरू बीच सामन्जस्यता स्थापना गर्ने र धारा (२६) मा सबैको भाषा, लिपि, कला र संस्कृतिको विकासद्वारा सांस्कृतिक विविधता कायम गर्ने कुरा उल्लेख थियो। त्यस्तै धारा (२६) मै महिला वर्गको शिक्षा, स्वास्थ्य, रोजगारीको विशेष व्यवस्था गरी विकासमा सहभागी गराउने, अनाथ बालबालिका, असहाय महिला, वृद्ध, अपाङ्ग, अशक्तहरूको संरक्षण र उन्नतिका लागि शिक्षा, स्वास्थ्य र सामाजिक सुरक्षाको व्यवस्था गर्ने र शिक्षा, स्वास्थ्य र रोजगारीको विशेष व्यवस्था गरी पिछडिएको जनजाति र समुदायको उत्थान गर्ने कुरा उल्लेख थियो^५।

लामो समयपछि विश्वका प्रजातान्त्रिक मुलुकको समुदायमा समावेश नेपालले यस अधिको निर्दलीय व्यवस्थाले संसयका साथ हरेको उदारवादी व्यवस्थालाई प्रवर्धन गर्ने अन्तराष्ट्रिय सन्धि सम्झौताहरूको पक्ष राष्ट्र बन्ने अभियान नै चलाएको थियो। यस क्रममा नेपालले संयुक्त राष्ट्र संघका मानव अधिकार सम्बन्धी थुप्रै अभिसन्धिहरूमा हस्ताक्षर गरेर अनुमोदन गरेको थियो^६। यो क्रम अहिले पनि जारी छ। व्यक्तिगत, सामूहिक, लैङ्गिक र अल्पसङ्ख्यकको अधिकारसँग सम्बन्धित यी अभिसन्धिको अनुमोदनबाट अधिकारको आधारमा सामाजिक समावेशिता नेपालको राष्ट्रिय दायित्व बन्न गएको छ। पक्ष राष्ट्रका हैसियतले नेपालले यी अभिसन्धिको दायित्व निर्वाह गर्न राष्ट्रिय कानून, नीति, कार्यक्रम र प्रक्रियाहरू नयाँ बनाउने र भई रहेकाहरूको परिमार्जन गर्ने काम गरी गरेको थियो। यो काम अहिले पनि जारी छ। त्यसै गरी सदस्य राष्ट्रको हैसियतमा राष्ट्रको सर्वाङ्गिक विकासको लागि राष्ट्र संघको सहस्राब्दी विकास लक्ष्य कार्यान्वयन गर्नु पर्ने महत्वपूर्ण दायित्व पनि थियो।

प्रजातन्त्रको पुनर्स्थापनापछि सरकारले बनाएको पहिलो तर आठौँ योजना (१९९२-९७) मा पहिलो पटक गरिबी निवारणलाई तीन मुख्य मध्येको एक लक्ष्य बनाइएको थियो। जसबाट जात र जातिको मुद्दामा केन्द्रीत यो नै नेपालको सबैभन्दा पहिलो सरकारी कागजात बन्न गएको थियो। त्यस पछिको नवौँ योजनामा पहिलो पटक दलित आदिवासी/जनजाति विकासको कार्यक्रम घोषणा गरेर रकमको व्यवस्था गरिएको थियो। महिला विकासको लागि योजनाबद्ध प्रयास चाहिँ छैठौँ योजनाबाट सुरु गरिएको थियो। आठौँ योजनामा भने लिङ्गमा आधारित भेदभावलाई पहिलो पटक स्वीकार गरी निर्णय प्रक्रियामा महिला सहभागिताको लागि जोड दिइएको थियो।

गरिबी निवारणको रणनीतिक योजनाको रूपमा रहेको दशौँ योजना (२००२ देखि २००७) मा आर्थिक र मानव विकासको आयाम बाहेक पनि अवाज विहीनता, राजनीतिक प्रतिनिधित्व र सशक्तीकरणलाई गरिबीको महत्वपूर्ण कारण ठहर्याई खेल्को मैदान सबैको लागि उपयुक्त हुने गरी समथर बनाउन सकारात्मक विभेद (Affirmative Action)को हस्तक्षेप

५ हेर्नुहोस् नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०४७, गोरखा सैनिक अवाज प्रकाशन, काठमाडौं, २०४७ पृष्ठ ६ देखि ९

६ सन् १९९० देखि २००७ को अवधिमा नेपालले १२ भन्दा बढी महत्वपूर्ण मानव अधिकार सम्बन्धी अभिसन्धि र तिनका ऐच्छिक प्रोटोकलहरू अनुमोदन गरेको थियो। हेर्नुहोस् मानव अधिकार सम्बन्धी अन्तराष्ट्रिय महासन्धिहरूको संगालो, नेपाल सरकार, कानून, न्याय तथा संसदीय व्यवस्था मन्त्रालय, सिंहदरवार काठमाडौं, २०६४।

प्रस्ताव गरिएको थियो ।

नब्बेको दशक अगाडि महिलाका समस्या समाधानकोबारेमा उल्लेख हुने गरेको भए पनि त्यो खाली विकास र कल्याणकारी कार्यमा मात्र सीमित थिए, महिलाको अधिकारको रूपमा अगाडि सारिएको थिएन । नेपाल अधिराज्यको संविधानमा लिङ्गको आधारमा भेदभाव नगरिने कुराको अलावा महिलाहरूको संरक्षण र प्रवर्धनको लागि विशेष व्यवस्था गर्न सकिने प्रावधान पनि समाविष्ट थियो। संवत् २०५३को स्थानीय स्वायत्त शासन ऐनमा स्थानीय तहमा महिलाको सहभागितालाई अनिवार्य गराइएको थियो। संवत् २०५२ मा महिला तथा समाज कल्याण मन्त्रालयको स्थापना गरिएको थियो। सन् २००२ मा राष्ट्रिय महिला आयोग गठन गरिएको थियो। दलितको हक हित प्रवर्धनको लागि सन् २००२ मा राष्ट्रिय दलित अयोगको गठन गरिएको थियो। त्यसै गरी सन् २००२ मा आदिवासी/जनजातिको हक र हित प्रवर्धनको लागि आदिवासी/जानजाति प्रतिष्ठानको स्थापना गरिएको थियो।

यसै गरी महिला लगायत विभिन्न वर्ग समुदायको पहुँच प्रवर्धन गर्न शिक्षा र स्वास्थ्यमा विभिन्न नीतिगत र प्रक्रियागत सुधार गरिएको थियो। विद्यालयमा दिइने छात्रवृत्तिलाई बालिका, अपाङ्ग र विभिन्न समुदाय लक्षित बनाइएको छ। साथै, विभिन्न समुदायको प्रतिनिधित्वको लागि उच्च शिक्षामा आरक्षण सम्बन्धी व्यवस्था सुरु गरिएको थियो। यो क्रम अहिले पनि जारी छ। त्यसै गरी सामाजिक सुरक्षाको कार्यक्रमलाई विस्तार गरी विभिन्न किसिमका अपाङ्ग लगायत विभिन्न समुदाय र वर्गलाई समेटिएको छ।

३.२.२ संवत् २०६३ देखि २०७२ सम्म

संवत् २०६२/२०६३को जनआन्दोलन र यसपछि मंसिर ५, २०६३ मा नेपाल सरकार र नेपाल कम्युनिष्ट पार्टी (माओवादी) बीच भएको बृहत् शान्ति सम्झौतामा भेदभाव र जात, जाति र लैङ्गिक आधारमा हुने छुटाइलाई अन्त गर्ने कुरालाई राज्यको सुधार र पुनर्संरचना गर्ने कार्यको अभिन्न अङ्ग बनाइएको थियो। शान्ति सम्झौताको बुँदा ३.५ मा वर्गीय, जातिय, लैङ्गिक, सांस्कृतिक, धार्मिक र क्षेत्रीय भेदभावको अन्त्य गर्दै महिला, दलित, आदिवासी/जनजाति, मधेसी, उत्पिडित, उपेक्षित, अल्पसङ्ख्यक समुदाय, पिछडिएको क्षेत्र लगायतका समस्या सम्बोधन गर्नको लागि वर्ग, जात, भाषा, लिङ्ग, संस्कृति, धर्म र क्षेत्रीय आधारमा हुने विभेदको अन्त गर्ने कुरा उल्लेख भएको थियो। साथै, सम्झौतामा भूस्वामित्व विस्तार गर्न वैज्ञानिक भूमिसुधार लागु गर्ने र शिक्षा, स्वास्थ्य, आवास, रोजगारी र खाद्य सुरक्षामा सबै नागरिकको अधिकार स्थापित गर्ने प्रतिबद्धता पनि थियो^७।

शान्ति सम्झौतालाई आधार बनाई जारी भएको नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ मा सामाजिक समावेशिताको विस्तृत व्यवस्था रहेको थियो। संविधानको प्रस्तावनामा नेपालमा विद्यमान वर्गीय, जातिय, क्षेत्रीय, लैङ्गिक समस्या समाधान गर्न राज्यको पुनर्संरचना गर्ने कुरा उल्लेख थियो। धारा (७) मा नेपाललाई बहुजातिय, बहुभाषिक, बहुधार्मिक, बहुसांस्कृतिक विशेषतायुक्त राष्ट्र भनिएको थियो। धारा (१३) मा राज्यले धर्म, वर्ण, लिङ्ग, जात, जाति, उत्पत्ति, भाषा वा वैचारिक आस्थाको आधारमा भेदभाव नगर्ने र महिला र पुरुष बीच पारिश्रमिक र सामाजिक सुरक्षामा भेदभाव नगर्ने कुरा उल्लेख थियो। धारा (१४) मा कुनै पनि व्यक्तिलाई जात, वंश, समुदाय वा पेशाको आधारमा छुवाछुत र जातिय भेदभावलाई निषेध गर्दै दण्डनीय बनाउने कुरा उल्लेख थियो। त्यसै गरी धारा (१७) मा प्रत्येक समुदायलाई आफ्नो भाषा, लिपि, संस्कृति, सांस्कृतिक सभ्यता र सम्पदाको संरक्षण र सम्बर्द्धनको हक सुनिश्चित गरिएको थियो। धारा (१८) मा महिला, श्रमिक, वृद्ध, अपाङ्ग तथा असक्त र असहायलाई सामाजिक सुरक्षा र प्रत्येक नागरिकलाई खाद्य सम्प्राप्तताको हकको व्यवस्था थियो^८।

महिलाको हक सम्बन्धी छुट्टै धारा (२०)को व्यवस्था गरी स्वास्थ्य र प्रजननको हक, पैतृक सम्पत्तिमा छोरा सरहको हक र

७ हेर्नुहोस् नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३, पहिलो, दोश्रो र तेस्रो संशोधन सहित, युन एन डि पी नेपाल, यु एन हाउस, पुल्चोक, काठमाडौं, नेपाल।

८ हेर्नुहोस् नेपालका अन्तरिम संविधान, २०६३, पहिले, दोश्रो र तेस्रो संशोधन सहित, युन एन डि पी नेपाल, यु एन हाउस, पुल्चोक, काठमाडौं, नेपाल।

महिला विरुद्ध शारीरिक, मानसिक र अन्य कुनै किसिमको हिंसालाई निषेध गर्दै दण्डनीय बनाइएको थियो । धारा (२१) मा आर्थिक, सामाजिक र शैक्षिक दृष्टिले पछि परेका महिला, दलित, आदिवासी/जनजाति, मधेसी समुदाय, उत्पिडीत वर्ग, गरिब किसान र मजदूरलाई समानुपातिक समावेशी सिद्धान्तको आधारमा राज्यको संरचनामा सहभागितालाई मौलिक हकको रूपमा राखिएको थियो । संविधानमा पाहिलो पटक बालबालिकाको हक सम्बन्धी व्यवस्थाको धारा (२२) समावेश गरिएको थियो । धारा (२९) मा प्रथा, परम्परा र प्रचलनको नाममा वा कुनै पनि किसिमले कसैलाई शोषण गर्न नपाईने कुरा उल्लेख थियो ।

राज्यका निर्देशक सिद्धान्तको धारा (३३) मा वर्गीय, जातिय, भाषिक, लैङ्गिक सांस्कृतिक, धार्मिक र क्षेत्रीय भेदभावको अन्त्य गर्दै महिला, दलित, आदिवासी/जनजाति, मधेसी, उत्पिडित, उपेक्षित र अल्पसङ्ख्यक समुदाय पिछडिएका क्षेत्र लगायतका समस्या समाधान गर्न राज्यको समावेशी, लोकतान्त्रिक र अग्रगामी पुनर्संरचना गर्ने कुरा उल्लेख गरिएको थियो । त्यसै गरी राज्य संचालनको सबै अङ्गहरूमा मधेसी, दलित, आदिवासी/जनजाति, महिला, मजदूर, किसान, अपाङ्ग, पिछडिएको वर्ग र क्षेत्र सबैलाई समानुपातिक समावेशिताको आधारमा सहभागी गराउने कुरा समावेश थियो⁹।

अन्तरिम संविधानका यिनै व्यवस्था अन्तर्गत नेपालको राजनीतिक इतिहासमा पहिलो पटक २०६४ सालमा भएको संविधान सभाको निर्वाचनमा उम्मेदवारी दिदा र संविधान सभामा महिला लगायत विभिन्न समुदायको प्रतिनिधित्व सुनिश्चित गरिएको थियो । त्यसै गरी नेपालको सार्वजनिक सेवाको नेतृत्व गर्ने निजामती सेवामा संवत् २०६४ सालमा महिला, दलित, मधेसी, आदिवासी/जनजाति, अपाङ्ग र पिछडिएको क्षेत्रको सहभागिताको लागि आरक्षण सम्बन्धी व्यवस्था समावेश गरी कार्यान्वयनमा ल्याइएको थियो¹⁰ । त्यस पछि निजामती सेवाको अनुसरण गर्दै नेपाली सेना, प्रहरी लगायत सम्पूर्ण नागरिक सेवामा निजामती सेवाको जस्तै आरक्षण सम्बन्धी व्यवस्था समावेश गरी कार्यान्वयन गरिएको थियो ।

बाह्रौँ योजना (२०६७।६८ देखि २०६९।७० सम्म) मा शान्ति, पुनर्स्थापना र समावेशी विकासको लागि छुट्टै अध्याय ७को व्यवस्था गरी समावेशिकरणलाई आदिवासी/जनजाति, दलित, मधेसी, मुस्लिम, पिछडिएको समुदाय तथा लोपोन्मुख जाति, कर्णाली क्षेत्र समेतका दुर्गम पहाडी र हिमाली जिल्लाका बासिन्दा र विपन्न र महिलाको न्यायोचित विकासको औजारको रूपमा लिइएको थियो । यो योजनाले विकासको प्रतिफलमा मूलप्रवाहिकरण गरी, श्रोत, साधन र सार्वजनिक सेवामा पहुँच बढाउने र राज्यका सबै निर्णय प्रक्रिया र संरचनामा न्यायोचित प्रतिनिधित्व सुनिश्चित गर्ने रणनीति लिएको थियो । योजनामा लैङ्गिक समानता तथा सशक्तीकरण सहित मधेसी, मुस्लिम र पिछडिएका समुदायको विकास, दलित समुदायको समावेशिकरण, आदिवासी/जनजाति र अपाङ्गता भएका व्यक्तिको लागि बेगला बेगलै कार्यक्रमहरू निर्धारण गरिएको थियो¹¹।

तेह्रौँ योजना (२०७०।७१ देखि २०७२।७३ सम्म) मा लैङ्गिक समानता, समावेशिकरण र मूलप्रवाहीकरणलाई देशको समग्र विकासको अन्तर सम्बन्धित नीतिको रूपमा परिच्छेद ६ मा प्रस्तुत गरिएको थियो । योजनामा महिला, दलित, आदिवासी/जनजाति, मधेसी, मुस्लिम समुदाय, पिछडा वर्ग, तथा समुदायहरूको आर्थिक, सामाजिक, मानवीय, सांस्कृतिक, भाषिक अधिकारको संरक्षण गर्दै ती वर्गको आर्थिक, सामाजिक र सांस्कृतिक उत्थान गर्ने लक्ष्य राखिएको थियो । यसको लागि ती वर्गका व्यक्ति लक्षित कार्यक्रम सञ्चालन गर्ने, सकारात्मक विभेद तथा आरक्षण का माध्यमबाट राज्यका सबै क्षेत्रमा पहुँच र सहभागिता सुनिश्चित गर्ने, क्षमता विकास र सशक्तीकरणका कार्यक्रम सञ्चालन गर्ने तथा परंपरागत सिप भाषा, संस्कृतिको संरक्षण, सम्बर्द्धन र विकास गर्ने कार्यलाई रणनीतिको रूपमा अगाडि सारिएको थियो¹²।

9 हेर्नुहोस् नेपालका अन्तरिम संविधान, २०६३, पहिले, दोश्रो र तेस्रो ससोधन सहित, युन एन् डि पी नेपाल, यु एन् हाउस, पुल्चोक, काठमाडौं, नेपाल ।

10 हेर्नुहोस् निजामती सेवा ऐन, २०४९, कानून किताब व्यवस्था समिति, बबरमहल, काठमाडौं, २०७६

11 हेर्नुहोस् त्रिवर्षिय योजना (२०६७।६८-२०६९।७०), नेपाल सरकार, राष्ट्रिय योजना आयोग, सिंहदरवार, काठमाडौं, असार २०६८, पृष्ठ २६०-२९८

12 हेर्नुहोस् तेह्रौँ योजना (२०७०।७१देखि२०७२।७३) नेपाल सरकार, राष्ट्रिय योजना आयोग, सिंहदरवार, काठमाडौं, २०७१, असार, पृष्ठ २८०-२८९

३.२.३ संवत् २०७२ देखि हालसम्म

नेपालमा गणतन्त्रलाई संस्थागत गरेर राज्यलाई संघीय संरचनामा पुनर्संरचना गर्ने गरी संवत् २०७२ असोज ३ गते संविधान सभाबाट आफूमा निहीत सार्वभौमसत्ता प्रयोग गरी जारी भएको नेपालको संविधानमा विहडगम रूपमा सामाजिक समावेशितासँग सम्बन्धित व्यवस्थाहरू समाहित छन्। संविधानको प्रस्तावनामा जातिय, भाषिक, धार्मिक, सांस्कृतिक बहुलता र भौगोलिक विविधतालाई नेपाली समाजको विशेषताको रूपमा स्वीकार गरी वर्गीय, जातिय, क्षेत्रीय, भाषिक, धार्मिक, लैङ्गिक विभेद र सबै प्रकारका जातिय छुवाछुतको अन्त गरी समानुपातिक, समावेशी र सहभागितामूलक सिद्धान्तको आधारमा समतामूलक समाज निर्माण गर्ने संकल्प गरिएको छ। त्यसै गरी धारा (३) मा नेपाललाई बहुजातिय, बहुभाषिक, बहुधार्मिक, बहुसांस्कृतिक विशेषतायुक्त र भौगोलिक विविधता रहेको राष्ट्र भनिएको छ।

यो संविधानमा सामाजिक समावेशितासँग सम्बन्धित प्रचलित मान्यतालाई नेपाली नागरिकको हक र अधिकारको रूपमा भाग (३) मा समावेश गरिएको छ। यो भागको मौलिक हक र कर्तव्यसँग सम्बन्धित धारा (१८) मा कानूनको दृष्टिमा सबै समान हुने र समान संरक्षण प्राप्त गर्ने कुरा उल्लेख भएको छ। कानूनको प्रयोग र राज्यको व्यवहारमा उत्पत्ति, धर्म, वर्ण, जात, जाति, लिङ्ग, शारीरिक अवस्था, अपाङ्गता, स्वास्थ्य स्थिति, वैवाहिक स्थिति, गर्भावस्था, आर्थिक अवस्था, भाषा वा क्षेत्र, वैचारिक आस्था र यस्तै अन्य कुनै पनि आधारमा भेदभाव गरिने छैन भनिएको छ। साथै, परिश्रमिक, सामाजिक सुरक्षा र पैतृक सम्पत्ति माथिको हकमा लैङ्गिक भेदभाव नगरिने उल्लेख छ। यो धाराको प्रतिबन्धात्मक वाक्यांशमा सामाजिक र सांस्कृतिक दृष्टिले पिछडिएको समूह, पिछडिएको क्षेत्र र आर्थिक रूपमा विपन्न खस आर्य लगायतका नागरिकको विकासको लागि विशेष व्यवस्था गर्न सकिने कुरा समाविष्ट छ।

धारा (२४)को छुवाछुत तथा भेदभाव विरुद्धको हकमा कुनै पनि व्यक्तिलाई निजको उत्पत्ती, जात, जाति, समुदाय, पेशा, व्यवसाय वा शारीरिक अवस्थाको आधारमा निजी र सार्वजनिक स्थलमा छुवाछुत वा भेदभाव गर्न निषेध गरिएको छ। कुनै वस्तु, सेवा वा सुविधा उत्पादन वा वितरण गर्दा विभेद गर्न नपाइने, कुनै व्यक्ति वा समुदायलाई उच्च वा निच दर्शाउने, सामाजिक भेदभावलाई न्यायोचित ठान्ने वा छुवाछुत वा जातिय उच्चता वा घृणामा आधारित विचारको प्रचार प्रसार र जातिय विभेदलाई प्रोत्साहन गर्ने कार्यलाई निषेध गरिएको छ। त्यसै गरी कार्यस्थलमा जातिय आधारमा छुवाछुत गरी भेदभाव गर्न नपाइने र सबै किसिमका छुवाछुत र भेदभावजन्य कार्यलाई दण्डित गर्ने र पीडित पक्षलाई क्षतिपूर्ति दिने कुरा पनि उल्लेख छ। धारा (२६)को धार्मिक स्वतन्त्रता अन्तर्गत धर्ममा आस्था राख्ने प्रत्येक व्यक्तिलाई आफ्नो आस्था अनुसारको धर्मको अवलम्बन, अभ्यास र संरक्षण गर्ने स्वतन्त्रता, धार्मिक समुदायलाई धार्मिक स्थल तथा धार्मिक गुठी सञ्चालन र संरक्षण गर्ने हक छ भनिएको छ। धारा (२९) शोषण विरुद्धको हकमा प्रत्येक व्यक्तिलाई शोषण विरुद्धका हक रहने, धर्म, प्रथा, परम्परा, संस्कार, प्रचलन वा अन्य कुनै आधारमा शोषण गर्न नपाइने, कसैलाई बेचबिखन, दास वा बाँधा बनाउन र इच्छा विरुद्ध काममा लगाउन नपाउने र शोषण गर्नेलाई दण्डित गर्दै क्षतिपूर्ति तिराउने व्यवस्था गरिएको छ।

धारा (३१)को शिक्षा सम्बन्धी हकमा प्रत्येक नागरिकलाई आधारभूत शिक्षामा पहुँचको र राज्यबाट आधारभूत तहसम्मको शिक्षा अनिवार्य र निःशुल्क तथा माध्यमिक तहसम्मको शिक्षा निःशुल्क पाउने हकको व्यवस्था गरिएको छ। त्यसै गरी अपाङ्गता भएका र आर्थिक रूपले विपन्न नागरिकलाई निःशुल्क उच्च शिक्षा पाउने र दृष्टिबिहीन नागरिकलाई उपयुक्त माध्यमबाट निःशुल्क शिक्षा पाउने हकको व्यवस्था गरिएको छ। साथै प्रत्येक समुदायलाई आफ्नो मातृ भाषामा शिक्षा पाउने र त्यसको लागि विद्यालय तथा शैक्षिक संस्था खोल्ने र सञ्चालन गर्ने हक प्रदान गरिएको छ। धारा (३२)को भाषा र सांस्कृतिको हक अन्तर्गत प्रत्येक व्यक्ति र समूहलाई आफ्नो भाषा प्रयोग गर्ने, समुदायको सांस्कृतिक जीवनमा सहभागी हुन पाउने र आफ्नो भाषा, लिपि, संस्कृति, सांस्कृतिक सभ्यता र सम्पदाको संवर्द्धन र संरक्षण गर्ने हक प्रदान गरिएको छ।

धारा (३३)को रोजगारीको हकमा प्रत्येक नागरिकलाई रोजगारी र रोजगारी छनोट गर्ने हकको व्यवस्था छ। त्यसै गरी धारा

(३४)को श्रमको हकमा प्रत्येक श्रमिकलाई सामाजिक सुरक्षाको हक प्रदान गरिएको छ । धारा (३५)को स्वास्थ्य सम्बन्धी हकमा प्रत्येक नागरिकलाई राज्यबाट आधारभूत स्वास्थ्य सेवा निःशुल्क प्राप्त गर्ने हक र आकस्मिक स्वास्थ्य सेवाबाट वञ्चित गर्न नपाइने व्यवस्था छ । त्यसै गरी उपचारकोबारेमा जानकारी पाउने, स्वास्थ्य सेवामा समान पहुँच र स्वच्छ खोनेपानी र सरसफाईमा समान पहुँचको हकको व्यवस्था गरिएको छ ।

धारा (३६) मा प्रत्येक नागरिकलाई खाद्य वस्तुको अभावमा जीवन जोखिममा पर्ने अवस्थाबाट सुरक्षित हुने र खाद्य सम्प्रभुताको हक रहने व्यवस्था छ । त्यसै गरी धारा (३७) मा प्रत्येक नागरिकलाई आवासको हकको व्यवस्था गरिएको छ । धारा (३८)को महिलासम्बन्धी हकमा समान वंशीय, सुरक्षित मातृत्व र प्रजनन स्वास्थ्यसम्बन्धी हकको व्यवस्था छ । त्यस्तै महिला विरुद्ध कुनै पनि आधारमा शारीरिक, मानसिक, यौनजन्य, मनोवैज्ञानिक वा अन्य कुनै किसिमको हिंसा र शोषणलाई निषेध गर्दै यस्ता कार्यलाई दण्डनीय बनाउने र पीडितलाई क्षतिपूर्ति दिने व्यवस्था गरिएको छ । साथै, महिलाहरूलाई राज्यका सबै निकायमा समानुपातिक समावेशी सिद्धान्तको अधारमा सहभागी हुने, शिक्षा, स्वास्थ्य, रोजगारी र सामाजिक सुरक्षामा सकारात्मक विभेदको अधारमा विशेष अवसर र सम्पत्ति तथा पारिवारिक मामिलामा समान हक हुने व्यवस्था छ ।

धारा (३९)को बालबालिका सम्बन्धमा प्रत्येक बालबालिकालाई पहिचान, नामकरण र जन्म दर्ताको र प्रारम्भिक बाल विकास तथा बाल विकासमा सहभागिताको हक रहने व्यवस्था गरिएका छ । त्यसै परिवार र राज्यबाट शिक्षा, स्वास्थ्य, पालन पोषण, उचित स्याहार, खेलकूद, मनोरञ्जन तथा सर्वाङ्गीण व्यक्तित्व विकास र बाल अनुकूल न्याय र विशेष अवस्थाका बालबालिकाको लागि विशेष संरक्षण र सुविधाको हक उल्लेख छ । साथै, बालबालिकालाई बाल विवाह, गैरकानुनी ओसार पसार र अपहरण वा बन्धक राख्न, कुनै पनि मध्यम वा प्रकारले दुर्व्यवहार, उपेक्षा वा शारीरिक, मानसिक, यौनजन्य वा अन्य कुनै प्रकारको शोषण गर्न वा अनुचित प्रयोग गर्न तथा कुनै पनि किसिमको यातना दिन निषेध गरिएको छ ।

धारा (४०)को दलितको हकमा राज्यका सबै निकायमा दलितलाई समानुपातिक समावेशी सिद्धान्तको अधारमा सहभागी हुने, आफ्नो परम्परागत पेशा, ज्ञान, सीप र प्रविधिको प्रयोग संरक्षण र विकास गर्ने हक प्रदान गरिएको छ । साथै, दलितको सहभागिताको लागि विशेष व्यवस्था गर्ने, प्राथमिकदेखि उच्च शिक्षासम्म निःशुल्क छात्रवृत्तिको व्यवस्था गर्ने र प्राविधिक र व्यावसायिक उच्च शिक्षामा विशेष व्यवस्था गर्ने कुरा उल्लेख भएको छ । त्यस्तै राज्यले आवास बिहीन उनीहरूलाई बसोबास तथा भूमिहीनलाई एक पटक जमिन उपलब्ध गराउने कुरा उल्लेख छ । यी सबै सुविधालाई दलित महिला, पुरुष र समुदायमा न्यायोचित वितरणको व्यवस्था गर्ने प्रावधान पनि समावेश छ ।

संविधानको धारा (४१) मा जेष्ठ नागरिकहरूलाई राज्यबाट विशेष संरक्षण तथा सामाजिक सुरक्षाको हक व्यवस्थित छ । धारा (४२) मा सामाजिक न्यायको हक सम्बन्धमा विस्तृत व्यवस्था गरिएको छ । आर्थिक, सामाजिक वा शैक्षिक दृष्टिले पछाडि परेका महिला, दलित, आदिवासी/ जनजाति, मधेसी, थारु, मुस्लिम, पिछडा वर्ग, अल्पसंख्यक, सीमान्तकृत, अपाङ्गता भएका व्यक्ति, लैङ्गिक तथा यौनिक अल्पसङ्ख्यक, किसान, श्रमिक, उत्पीडित, वा पिछडिएको क्षेत्रका नागरिक तथा आर्थिक रूपले विपन्न खस आर्यलाई समावेशी सिद्धान्तका अधारमा राज्यका निकायमा सहभागी हुने हक हुने व्यवस्था छ । त्यसै गरी, आर्थिक रूपले विपन्न तथा लोपोन्मुख समुदायका नागरिकको संरक्षण, उत्थान, सशक्तीकरण र विकासको लागि शिक्षा, स्वास्थ्य, आवास, रोजगारी, खाद्यान्न र सामाजिक सुरक्षामा विशेष अवसर र लाभ पाउने र अपाङ्गता भएका नागरिकलाई विविधताको पहिचान सहित मार्यादा र आत्मसम्मानपूर्वक जीवन यापन गर्न पाउने र सार्वजनिक सेवा र सुविधामा समान पहुँचको हक रहने व्यवस्था छ । साथै प्रत्येक किसानलाई कृषि कार्यका लागि भूमिमा पहुँच, परम्परागत रूपमा प्रयोग र अवलम्बन गरिएको स्थानीय विउ, विजन र कृषि प्रजातिको छनोट र संरक्षणको हक हुने व्यवस्था पनि छ । त्यसै गरी विशेष परिस्थिति र अवस्थाका व्यक्तिहरूलाई उचित सम्मान सहित शिक्षा, स्वास्थ्य, रोजगारी, आवास र सामाजिक सुरक्षामा प्राथमिक अवसर हुने कुरा पनि उल्लेख गरिएको छ ।

यो संविधानले सामाजिक सुरक्षालाई हकको रूपमा स्थापित गरेको छ । धारा (४३) मा आर्थिकरूपले विपन्न, अशक्त र असहाय अवस्थामा रहेका, असहाय एकल महिला, अपाङ्गता भएका, बालबालिका, आफ्नो हेरचाह गर्न नसक्ने तथा लोपोन्मुख जातिका नागरिकलाई सामाजिक सुरक्षाको हक प्रदान गरिएको छ । संविधानको भाग (२९) मा व्यवस्थित राजनीतिक दल सम्बन्धी व्यवस्थाको धारा (२६९) मा दलको विभिन्न तहका कार्यकारिणी समितिमा नेपालको विविधतालाई प्रतिबिम्बित गर्ने गरी समावेशी प्रतिनिधित्वको व्यवस्था गरिएको हुनु पर्छ भनिएको छ ।

अहिलेको संविधानको भाग (४) मा व्यवस्थित राज्यका निर्देशक सिद्धान्त, नीति तथा दायित्वको धारा (५०) मा लैङ्गिक समानता, समानुपातिक समावेशिकरण, सहभागिता र सामाजिक न्यायलाई राजीतिक उद्देश्यको विषय वस्तु बनाइएको छ । त्यसै गरी, धर्म, संस्कृति, संस्कार, प्रथा, परम्परा, प्रचलन वा अन्य कुनै पनि आधारमा हुने सबै प्रकारका विभेद, शोषण र अन्यायको अन्त्य र साँस्कृतिक विविधताको सम्मानलाई सामाजिक र साँस्कृतिक उद्देश्यको आयाम बनाइएको छ । साथै, धारा (५१)को राज्यको नीतिमा सामाजिक र साँस्कृतिक रूपान्तरण सम्बन्धी नीति अन्तर्गत संस्कृतिको विकास, स्थानीय सिर्जनशिलता प्रवर्धन र परिचालन, राष्ट्रिय सम्पदाको संरक्षण र विकास, सामाजिक विभेद, असमानता, शोषण र अन्यायको अन्त्य र साँस्कृतिक विविधताको संरक्षण र विकास गर्ने कुरा समाविष्ट गरिएको छ । त्यस्तै कृषि तथा भूमिसुधार सम्बन्धी नीतिमा किसानको हितको लागि वैज्ञानिक भूमिसुधार गर्ने कुरा उल्लेख छ ।

नागरिकका आधारभूत सेवा सम्बन्धी नीतिमा शिक्षा, स्वास्थ्य, यातायात र अन्य आधारभूत सेवा क्षेत्रमा लगानी बढाएर र निजी क्षेत्रलाई प्रोत्साहन र नियमन गरेर नागरिकको पहुँच अभिवृद्धि गर्ने कुरा समावेश छ । सामाजिक न्याय र समावेशिकरण सम्बन्धी नीतिमा एकल र जोखिममा परेका, सामाजिक र पारिवारिक वहिष्करणमा परेका महिलाको हित, प्रजनन सेवामा पहुँच, महिलाहरूको कामको आर्थिक मूल्याङ्कन, बालबालिकाको हित र युवाको सशक्तीकरणको कुरा उल्लेख भएको छ । त्यसै गरी यो नीतिमा मुक्त कर्मैया, कम्हलरी, हरूवा, चरूवा, हलिया, भूमिहीन, सुकुम्बासीको पुनर्स्थापन, आदिवासी/जनजातिको पहिचान र सम्मान, अल्पसङ्ख्यकको पहिचान र अवसर र लाभ अभिवृद्धि, मधेसी समुदाय र पिछडा वर्गको लागि अवसर र लाभ अभिवृद्धि, उत्पीडित तथा पिछडिएको क्षेत्रका नागरिकको संरक्षण, सशक्तीकरण र विकास, सबै लिङ्ग र समुदाय भित्रका विपन्नको लागि सामाजिक न्याय र सुरक्षा, खेलकूदको विकास र संघ संस्थाको लगानी र भूमिकाको पुनर्वितरणको विषय समावेश गरिएको छ ।

संविधानको भाग (२७) मा लैङ्गिक र समूहगत हित प्रवर्धनको लागि विभिन्न सात अयोगहरूको व्यवस्था छ । यी आयोगहरूमा महिलाको हितसँग सम्बन्धित राष्ट्रिय महिला आयोग, दलितको हितसँग सम्बन्धित राष्ट्रिय दलित आयोग, खस आर्य, पिछडा वर्ग, अपाङ्गता भएका व्यक्ति, जेष्ठ नागरिक, श्रमिक, किसान, अल्पसङ्ख्यक समुदाय, पिछडिएको वर्ग र कर्णाली र आर्थिक रूपले विपन्न समुदायको हितको लागि राष्ट्रिय समावेशी आयोग, आदिवासी/जनजातिको हितसँग सम्बन्धित आदिवासी/जनजाति आयोग, मधेसीको हितसँग सम्बन्धित मधेसी आयोग, थारूको हितसँग सम्बन्धित थारू आयोग र मुस्लिमको हितसँग सम्बन्धित मुस्लिम आयोगको व्यवस्था गरिएको छ ।

संविधान सभाबाट नेपालको संविधान जारी भई सकेपछि बनेको आर्थिक वर्ष २०७३।७४ देखि २०७५।७६ सम्म अवधिको चौधौँ योजनामा आर्थिक, सामाजिक र शैक्षिक अवसरबाट वञ्चितमा परेका दलित, आदिवासी, मधेसी, थारू, मुस्लिम समुदाय, पिछडा वर्ग, सीमान्तकृत, अपाङ्गता भएका व्यक्ति, लैङ्गिक तथा यौनिक अल्पसङ्ख्यक, किसान, श्रमिक, उत्पिडित वा पिछडिएको क्षेत्रका नागरिक तथा आर्थिकरूपले विपन्न खस आर्यका लागि मुलुकमा उपलब्ध साधन श्रोत, सेवा तथा सुविधामा पहुँच सुनिश्चित गर्ने लक्ष्य लिइएको थियो । यस प्रयोजनको लागि राज्यका साधन श्रोतमा पहुँच बढाउने, सकारात्मक विभेद र आरक्षणको मध्यमबाट सहभागिता सुनिश्चित गर्ने, सिप विकास गरी रोजगारीका अवसरमा पहुँच बढाउने तथा भाषा र संस्कृतिको संरक्षण र सम्वर्धन गर्ने रणनीति अङ्गीकार गरिएको थियो । योजनामा पहिलो पटक लोपोन्मुख,

अतिसीमान्तकृत तथा सीमान्तकृत जाति जनजातिको विषय छुट्टै समावेश गरी राज्यको समग्र विकास अभियानमा यिनीहरूको पहुँच वृद्धि गरी जीवनस्तर उकास्ने कुरा उल्लेख गरिएको थियो ।

पन्ध्रौँ पञ्चवर्षीय योजना (२०७६।७७ देखि २०८०।८१) मा मानव विकास सूचकाङ्कको आधारमा पछाडि परेका समुदायको सशक्तीकरण र समानुपातिक विकास गर्ने लक्ष्य निर्धारण गरी मुलुकको आर्थिक, सामाजिक र राजनीतिक अवसरबाट वञ्चितमा परेका लक्षित वर्गको लागि देशमा उपलब्ध साधन श्रोत तथा सुविधामा समानुपातिक समावेशी पहुँचको सुनिश्चिता गर्नको लागि साधन श्रोतमा पहुँच बढाउने, राज्यको निर्णय प्रक्रिया र यसका प्रशासनिक संरचनामा सकारात्मक विभेद र आरक्षणका मध्यमबाट सहभागिता सुनिश्चित गर्ने, सिप विकास गरेर रोजगारीका अवसर वृद्धि गर्ने तथा भाषा तथा संस्कृतिको संरक्षण एवं सम्वर्धन गर्ने रणनीति लिइएको ¹³छ ।

संयुक्त राष्ट्र संघले सहस्राब्दी विकास लक्ष्यको प्रगति समिक्षा गर्दै अझ पनि राष्ट्रहरूले सामाजिक विकासको लागि थप काम गर्नु पर्ने निष्कर्ष सन् २००० मा निकाल्दै सन् २०१५ देखि २०३० सम्मको लागि दिगो विकास लक्ष्यको खाका अगाडि ल्याएको थियो । यो खाकाले खास गरेर दुई कुरालाई जोड दिएको थियो : पहिलो सामाजिक विकास प्रयास धेरैको लागि भएर हुँदैन, यसले कसैलाई छुटाउन नहुने र दोस्रो यस्तो प्रयास दिगो हुनु पर्ने । यसको लागि संयुक्त राष्ट्र संघले सामाजिक समावेशितालाई अपरिहार्य ठहर्याएको थियो । सक्रिय सदस्य र सहायताग्राही राष्ट्रको हैसियतले दिगो विकास लक्ष्य प्रतिको प्रतिवद्धताले नेपालले पनि सघन रूपमा सामाजिक समावेशितालाई ध्यान दिनु पर्ने अवस्था सृजना भयो । चौधौँ र त्यसपछिका आवधिक योजनाले यसलाई समेत दृष्टिमा लिदै समावेशितालाई महत्वपूर्ण स्थान दिएका छन् ।

13 हेर्नुहोस् पन्ध्रौँ योजना (आर्थिक वर्ष २०७६।७७-२०८०।८१), नेपाल सरकार, राष्ट्रिय योजना आयोग, सिंहदरवार, काठमाडौं, २०७६ फागुन, पृष्ठ ३४०-३४२

सकारात्मक विभेद (AFFIRMATIVE ACTION)

४.१ पृष्ठभूमि

सत्तरीको दशकदेखि जताततै सार्वजनिक क्षेत्रबाट कार्यान्वयन भई रहेका सामाजिक नीतिको प्रभावकारिताको खोजी हुन थाल्यो। विशेष गरेर सार्वजनिक लगानीको प्रतिफलको परिमाणात्मक र गुणात्मक अवस्था र प्रोत्साहन सुविधाको परिमाण र उपयोगको अवस्थाको विश्लेषणमा राष्ट्रहरूको ध्यान केन्द्रित भयो। सार्वजनिक लगानी र प्रोत्साहनका कारण आर्थिक सामाजिक विकासमा उल्लेख्य प्रगति हासिल भएर धेरै मानिस गरिबीको अवस्थाबाट बाहिर आएको भए पनि लगानीको प्रतिफल र लाभ प्राप्तमा असमानता देखा पर्यो। जनसंख्या मध्ये केहीले प्रतिफल र लाभ प्राप्त गर्नबाट नै वञ्चित भएको पाइयो भने केहीले जति प्राप्त गर्नु पर्ने हो त्यति प्राप्त गर्न नसकेको पाइयो। लगानीको प्रतिफल र लाभ प्राप्त गर्न नसक्ने र कम प्राप्त गर्नेको सुक्ष्म विश्लेषण गर्दा यो विशुद्ध घटना (Mere incidence) मात्र नभई यसमा स्पष्ट प्रवृत्ति (Trend) देखा पर्यो।

केही मानिसहरू उनीहरूको अन्तरनिहित गुण, चरित्र, मूल्य, मान्यता, संस्कृति र भौगोलिक अवस्थिति र अरुको उनीहरू प्रतिको धारणा, विश्वास र दृष्टिकोणका कारण यसरी आर्थिक सामाजिक विकासमा छुट्टन गएको देखियो। यसबाट राज्यले बनाउने र कार्यान्वयन गर्ने सामाजिक नीतिमा पुनर्संरचनाको (नीतिगत, प्रक्रियागत र व्यवहारगत) आवश्यकता टड्कारो भयो। सामाजिक व्यवहारलाई महत्वपूर्ण रूपमा नियमन गर्ने भूमिकामा रहेका सरकारहरूले प्रतिफल र लाभ सबैले अधिकतम रूपमा प्राप्त गर्न सक्नु भनी सामाजिक नीतिमा परिवर्तन गर्न सुरु गरे। यो उपक्रमलाई नै सामाजिक समावेशिता भन्न थालिएको हो।

समावेशिता खास गरेर बजार, सेवा र स्थान गरी तीन आयाममा जरूरी हुन्छ भने हासिल गर्ने तरिकामा भने क्षमता, अवसर र मर्यादाको आवश्यकता पर्दछ। वास्तवमा छुटाइएकालाई समाविष्ट गर्नको लागि छुटेकाहरूको जीविकोपार्जनका श्रोत र सेवामा पहुँच जसले क्षमता बढाउन मद्दत गर्दछ, आवाज, प्रभाव र एजेन्सीको क्षमता जसले आदर र सम्मान प्रदान गरेर मर्यादा दिन्छ र सबै नागरिकले सहभागी हुन पाउने खेलका नियम सहितको समतामूलक अवसर जसले सबैको पहुँच सुनिश्चित गर्दछ, त्यसको आवश्यकता पर्दछ। जीविकोपार्जनका श्रोत र सेवामा पहुँच र आवाज, प्रभाव र एजेन्सी क्षमता सशक्तीकरणसँग सम्बन्धित हुन्छ भने परिवर्तनको अर्को आयाम खेलका नियम जहाँ सामाजिक समावेशिता हुन्छ वा हुँदैन भन्ने कुरासँग सम्बन्धित हुन्छ। त्यसकारण सशक्तीकरण र सामाजिक समावेशिता व्यक्ति र संस्थाहरू बीचको सम्बन्ध परिवर्तन गर्ने माध्यम हुन्। यी दुईले एक अर्काको परिपूरकको रूपमा काम गर्नु पर्ने हुन्छ¹।

४.२ समावेशी सामाजिक नीति

समावेशिता बढाउन समाजको सामाजिक, राजनीतिक र आर्थिक क्रियाकलापसँग प्रत्यक्ष सम्बन्धित बजार, सेवा र स्थान वा ठाउँ तीन आयाममा हस्तक्षेप गर्नु पर्दछ। समावेशिताको लागि गरिने हस्तक्षेपको सङ्क्षिप्त चर्चा तल गरिएको छ।

४.२.१ बजार हस्तक्षेप

जमिनको पुनर्वितरणले संरचनागत बेफाइदाहरूलाई हटाउन महत्वपूर्ण मद्दत गर्दछ। भूमिसुधार मात्र समावेशिताको एक मात्र औषधी नभए पनि कम विकसित मुलुक जहाँ धेरै मानिस कृषिमा निर्भर रहेका हुन्छन्, त्यहाँ यसले कृषिको संरचना परिवर्तन

1 Unequal Citizen, Gender, Caste and Ethnic Exclusion in Nepal, Summary, Paper Number – 37966, The World Bank and Department of International Development, Kathmandu, Nepal, 2006, pp-xvii

गर्न सघाउ पुर्याएर समावेशितामा योगदान गर्दछ । भूमि सुधारको प्रभावलाई दिगो बनाउन मल, बिउ, प्रविधि आदिमा लगानी गर्नु पर्दछ । महिलाहरूलाई एकल वा संयुक्त स्वामित्व र आदिवासीहरूले प्रयोग गरी आएको सामुदायिक जमिनलाई मान्यता दिने कार्यले समावेशितालाई बढाउँछ । त्यसै गरी आदिवासीहरूले पहिलेदेखि प्रयोग गरी आएको जमिन माथिको परम्परागत अधिकारलाई मान्यता दिदा जमिनको उपयोग र मर्यादा बढ्न जान्छ । सिप विकासका कार्यक्रमहरू सञ्चालन गरेर महिलाहरूले बजारबाट पाउने प्रतिफल अभिवृद्धि गर्न सकिन्छ । त्यसै गरी बाल हेरचाहमा सहयोगले महिलाहरूको अम्दानी मात्र बढाउँदैन अरु बाह्य सकारात्मक प्रभाव पनि सृजना गर्दछ । उपयुक्त र क्षमता अनुकूलको वित्तीय सेवामा पहुँच स्थापित गर्न सहयोग गर्ने समावेशी वित्तीय बजार समावेशिता वृद्धिको लागि अपरिहार्य हुन्छ ।

४.२.२ सेवाहरूमा हस्तक्षेप

सार्वजनिक सेवाहरूमा राम्रो र मर्यादित पहुँचले मानवीय पूँजी अभिवृद्धि गर्न सहयोग पुग्दछ जुन सामाजिक समावेशिताको लागि महत्वपूर्ण बाटो हो । सेवामा पहुँच बढाउन समूहको सबै किसिमको विविधतालाई ध्यान दिएर सेवाको पुनर्संरचना गर्नुपर्दछ । जोखिममा रहेका अल्पसङ्ख्यकको लागि सबैको लागि उपयुक्त हुने भन्दा पनि लक्षित कार्यक्रम उपयुक्त हुन्छ । यसबाट उनीहरूको क्षमता, अवसर र मर्यादा अभिवृद्धि गर्न सकिन्छ । सेवाको गुणस्तर सुधार्ने र सेवाको समय र स्थानलाई लचकदार बनाउने कुरा पनि महत्वपूर्ण हुन्छ । छुटेका समूहलाई भाडामा अनुदान सहयोग र महिला, वृद्धवृद्धा लगायत सबैको पहुँचयोग्य सार्वजनिक यातायात सेवालै भौतिक पहुँचलाई बढाएर समावेशितामा योगदान दिन्छ । सेवामा एकाहोरोपन सेवाको प्रभावकारिताको लागि बाधक हुन्छ, त्यसैले सेवा प्रदायकहरूलाई तालीम आदिको माध्यमबाट सेवाग्राहीमैत्री बनाउनु पर्दछ । कानुनी सेवा गरिब धनी सबैको पहुँच योग्य हुनु पर्दछ ।

४.२.३ स्थान वा ठाउँमा हस्तक्षेप

स्थानको विचार भनेको वास्तविक र सांकेतिक दुवै हो । समावेशिताको पहिलो खुड्किलो प्रत्येक व्यक्ति र समूहको अस्तित्वलाई स्वीकार गर्ने भनेको सरकारी अभिलेखमा देखिने बनाउनु हो । भौतिक र सामाजिक स्थानमा हस्तक्षेप पनि महत्वपूर्ण हुन्छ । भौतिक स्थानमा समावेशिता बढाउन सुरक्षा र सेवाहरूको उपलब्धता पनि आवश्यक हुन्छ । भाषा पहिचानको महत्वपूर्ण पक्ष हो । यसले सांस्कृतिक र राजनीतिक स्थानको दावीलाई बलियो बनाउछ । भाषा प्रतिको सम्मानले मानिसप्रति पनि सम्मान बढाउछ । विभिन्न समूहका सदस्यहरू बीचको सकारात्मक सम्पर्कले समूह समूह बीचको पूर्वाग्रह घटाउन मद्दत गर्दछ । सांकेतिक कार्यले पनि समूहहरू बीचको पुनर्मिलनलाई सहयोग पुर्याउँछ । राजनीति र राज्यका संयन्त्रहरूमा छुटेको समूहको लागि ठाउँ उपलब्ध गराउदा समावेशितामा थप योगदान पुग्दछ ।

४.३ सकारात्मक विभेद

सार्वजनिक नीति र कार्यक्रम अन्तर्गत उत्पादन हुने सेवा र वस्तुको वितरण सामान्यतया दुई किसिमले गरिन्छ । सबैको बराबर पहुँच हुने गरी वितरण गरिने सर्वव्यापी सेवा (Universal Service) र कुनै वर्ग, समूह वा क्षेत्र विशेषको मात्र पहुँच सीमित रहने लक्षित सेवा (Targeted Service)। सेवाको वितरणको तरिकालाई लिएर कुन ठीक हो भन्नेबारेमा धेरै पहिलेदेखि नै तनाव रहेको पाइन्छ ।

सकारात्मक विभेदको नीति भनेको एक किसिमको लक्षित नीति हो, कुनै व्यक्ति वा समूहलाई उसको पहिचानको आधारमा बाँकी व्यक्ति वा समूह भन्दा फरक व्यवहार गर्ने ।

सकारात्मक विभेदको नीति सामाजिक समावेशिताको लागि सार्वजनिक क्षेत्रबाट अङ्गीकार गरिने तोपखानाका थुप्रै औजार मध्ये एक हो ।

अर्को किसिमले भन्ने हो भने सकारात्मक विभेद भनेको प्राथमिकतापूर्ण व्यवहार हो, प्रतिनिधित्व हुन नसकेका, विगतमा अन्यायपूर्ण व्यवहार गरिएका र निमुखाको पक्षमा गरिने विभेद हो । त्यसै कारण कसै कसैले यसलाई पहिलेको कमजोरी सुधारको लागि गरिने उल्टो वा सकारात्मक विभेद (Reverse or Positive Discrimination) पनि भन्दछन् भने केहीले यसलाई पहिले गरिएको विभेदको भरणपूर्णको लागि गरिने विभेद (Compensatory Discrimination) पनि भन्दछन् ।

सकारात्मक विभेदको लागि छुटेको समूहलाई लक्षित गर्दा पनि विभिन्न किसिमले गर्न सकिन्छ, निश्चित भौगोलिक क्षेत्रलाई लिएर वा निश्चित समूह वा व्यक्तिलाई लिएर । त्यसै गरी लक्षित गर्ने आधारमा पनि गरिबीको अवस्था, उमेर, अपाङ्गताको स्तर, लिङ्ग, वा यी सबै वा केहीको मिश्रित आधारलाई लिन सकिन्छ । यस बाहेक पनि सेवाको शर्तलाई पनि आधारको रूपमा लिन सकिन्छ।

विशिष्टकृत रूपमा भन्दा सकारात्मक विभेदको नीति भनेको सामाजिक छुटाइमा परेका समूहलक्षित नीति हो । यो नीति इतिहासदेखि नै छुट्टै आएका समूहलाई विशेष व्यवहार गरेर अरु जनसंख्याको औसतलाई भेट्टाउने उद्देश्य राखेर बनाइएको हुन्छ ।

सकारात्मक विभेदको नीति विभिन्न प्रकार र स्तरमा आएको पाइन्छ । उपलब्ध अवसर उपभोगको लागि प्रचार प्रसार गरेर प्रेरित गर्ने वा विभिन्न प्रोत्साहन सुविधा प्रदान गर्ने न्यूनतम् सकारात्मक विभेद (Minimum Affirmative Action)। यसमा समूहहरू वा व्यक्ति बीच अवसरमा पहुँचको लागि कुनै पनि विभेद गरिदैन । अर्को छ बजार, सेवा र स्थानमा छुट्टै स्थान लक्षित समूहको लागि सुरक्षित गर्ने अधिकतम् सकारात्मक विभेद (Maximum Affirmative Action)। यसमा लक्षित वर्गको लागि स्थान नै सुरक्षित गरिएको हुन्छ र यसको उपयोगको अवसरमा पहुँचको लागि उसले आफ्नो समूहका सदस्यसँग मात्र प्रतिस्पर्धा गर्दछ, अरु समूहकासँग गर्दैन । अर्थात् पहिले वा अहिले विभेदको कारण छुटेका समूहका व्यक्तिहरूलाई रोजगारीको लागि भर्ना गर्न यस्तो सकारात्मक विभेदको नीति अख्तियार गरिन्छ । यस्तो नीतिले खराब चिजलाई सुधार गर्न खराब गर्नु ठीक हो भन्ने मान्यता राख्दछ । यी दुई एकदम फरक सकारात्मक अंश भएका नीतिको बीचमा पनि सकारात्मकताको अंश फरक फरक भएका थुप्रै नीतिहरू पाइन्छन् ।

आरक्षण वा कोटा प्रणाली खाली एक खालको सकारात्मक विभेद मात्र हो । यस्तोकोटा प्रणाली पनि दुई किसिमको हुन्छ, लक्षित वर्गको लागि सङ्ख्या नतोकिएको तर अदृश्य र सङ्ख्या तोकिएको दृश्य वा घोषित । पहिलोलाई न्यूनतम् र दोस्रोलाई अधिकतम् सकारात्मक विभेद भन्न सकिन्छ भने रोजगारी, आवास, ऋण र शिक्षामा समान पहुँचको सुनिश्चितता गर्ने कानुनी व्यवस्थालाई यी दुई बीचको सकारात्मक विभेद भन्न सकिन्छ । नेपाल लगायत कतिपय देशको संविधानले नै ऐतिहासिक असन्तुलनलाई सम्बोधन गर्नको लागि छुटाइएको समूहको लागि प्राथमिकता प्राप्त नीतिहरू निर्माणको कार्यलाई स्थान उपलब्ध गराएको छ । अवसर अभिवृद्धि गर्ने र खेलको मैदान सम्प्याउने यस्ता नीतिहरूमा शिक्षा, सार्वजनिक रोजगारी र विधायिकी क्षेत्रमा स्थान सुरक्षण गरिएको हुन्छ । यसलाई अधिकतम् सकारात्मक विभेदको नीति भन्न सकिन्छ ।

४.४ आरक्षण सम्बन्धी विवाद

सामाजिक समावेशिताको सबै अवस्थाको विपक्षमा तर्कहरू आउने गरेको पाइदैन । खास गरेर यसको विपक्षमा आउने तर्कहरू कुनै एक समूह वा वर्गलाई उनीहरूको पहिचानका आधारमा अर्को वर्ग वा समूह भन्दा फरक व्यवहार गरी जागिरमा

स्थान सुरक्षा गर्ने नीति वा आरक्षणसँग सम्बन्धित भएको पाइन्छ । अवसरको पहुँचमा विभेद नगर्ने न्यूनतम सकारात्मक विभेदकोबारेमा खासै विवाद नभए पनि अवसरको पहुँचमा नै समूहहरू बीच विभेद गरेर स्थान संरक्षण गर्ने अधिकतम सकारात्मक विभेदको पक्ष वा विपक्षमा प्रशस्त तर्कहरू हुने गरेको पाइन्छ । विशेष गरेर यसको पक्ष र विपक्षमा निम्न तर्कहरू अगाडि सार्ने गरिएको पाइन्छ ।

४.४.१ पक्षका तर्क²

संविधान र सो अन्तर्गतको कानूनले मात्र परंपराको रूपमा चली आएको विभेदलाई हटाउन सक्दैन। यो कुरा सबै देशको अवस्थाले देखाउँछ³ । कतिपय विभेदहरू मानिसको मूल्य मान्यता र विश्वासमा आधारित हुन्छ । विभेद अनैतिक कार्य हो भनेर निषेध गरेर मात्र पनि यो मेटिन सक्दैन । विभेद पत्ता लगाउन नसकिने गरी सुक्ष्म रूपमा भईरहेको हुन्छ । यसले पीडितहरूलाई मर्माहत बनाई रहेको हुन्छ । विभेद नदेखिने पूर्वाग्रहको रूपमा र प्रणालीगत पक्षपातको रूपमा रहेको हुन्छ । यस अवस्थामा कानुनी व्यवस्था मात्र पर्याप्त हुँदैन । यस्तो अवस्थामा परिवर्तन गरी संविधान र कानूनले घोषणा गरेको सबै समान रहेको समाज बनाउन सकारात्मक विभेदका नीति जरूरी हुन्छ। यसको मतलब हो अरु विधिले दक्षतापूर्वक काम नगरेको अवस्थामा र त्यो पनि विभेद विद्यमान भएको अवस्थामा मात्र आरक्षणको प्रणाली उपयोग गर्नु पर्दछ । अन्य विधिले काम गरेको र विभेद नभएको अवस्थामा यसलाई उपयोग गर्न हुँदैन ।

वास्तवमा भन्ने हो भने आधुनिक समाजका सबै मानिस विभेदको अन्त भएको देख्न चाहन्छन् । सैद्धान्तिक रूपमा विभेद कसैलाई पनि मन पर्दैन । सबै समाजले कसैलाई पनि पहिचानको आधारमा विभेद नहोस् भन्ने चाहन्छन् । यस अर्थमा सकारात्मक विभेदका पक्षपाति र विरोधी दुवैको विभेद उन्मुलन हुनु पर्ने लक्ष्यमा मतान्तर देखिदैन । खाली विभेद हटाउने तरिकाकोबारेमा मात्र फरक मत रहेको हुन्छ । यसको विरोध गर्नेहरू विभेद अन्तको लागि भेदभाव नगर्ने समान अवसरहरू नै पर्याप्त हुन्छ भन्दछन् भने पक्षपातिहरू यस्तो अवसर मात्र पर्याप्त हुँदैन र यसको लागि कानुनी साथै सकारात्मक विभेदको नीति आवश्यक हुन्छ भन्दछन् ।

आरक्षण भन्ने वित्तिकै धेरै मानिसहरू लक्षित समूहमा उपलब्ध भएका मध्येबाट योग्यता कम भएकालाई पनि भर्ना, नियुक्ति र बढ'वा गर्ने कुरा वुझ्दछन् । तर, सकारात्मक विभेद भनेको त्यो होइन, तोकिएको न्यूनतम योग्यता नपुगेकोलाई पनि लिने भन्ने होइन । यस अर्थमा आरक्षण भनेको असल मनसाय राखेर सावधानीपूर्वक पुरा गरिने सङ्ख्यात्मक लक्ष्य मात्र हो । यसकारण यसको विरोध महत्वपूर्ण हुँदैन ।

सकारात्मक विभेदको नैतिक समस्या भनेको आरक्षणको लागि तोकिएकोकोटा वैधानिक किसिमले उपयोग हुन्छ कि हुन्न ? भन्ने हो । विभेद विरुद्धको हतियारको रूपमा सकारात्मक विभेदलाई समर्थन गर्ने भनेको सबै संस्थाहरूमा यसलाई लागु गर्नु पर्छ भन्ने कदापि होइन । जहाँ विभेदको समस्या छैन, त्यहाँ यसको आवश्यकता नै हुँदैन । विभिन्न कारणबाट विभेदको समस्या भएको ठाउँमा मात्र यसको आवश्यकता पर्दछ । यस प्रकार सकारात्मक विभेदको हस्तक्षेपको लागि विभेदको पृष्ठभूमि विद्यमान हुनु पर्दछ र विभेदको पकेट क्षेत्रले मात्र यसलाई आकर्षण गनर्' पर्दछ।

सकारात्मक विभेदको नीतिले भ्रमलाई विस्थापित गरेर र कमजोर वर्गलाई सुरक्षा प्रदान गरेर संविधान र कानूनले परिकल्पना गरेको पूर्व घोषित राष्ट्रिय प्रतिज्ञा पूरा गर्न मद्दत मात्र गर्दछ । एउटा यथार्थता के हो भने, सामाजिक समावेशिताको लागि उपयोग गरिने सङ्ख्यात्मक सूत्र कहिले अत्यावश्यक औजार बन्दछ, कहिले आवश्यकता भन्दा बढीको औजार बन्दछ भने

2 Tom Beauchamp ले सकारात्मक विभेदको नीतिको पक्षमा प्रसस्त तर्कहरू हर्नु प्रसस्तु गर्नु भएको छ । हेर्नु होस् Tom L Beauchamp, In Defense of Affirmative Action, The Journal of Ethics, Vol 2 No 2, pp 143-158, 1998

3 आधुनिक संविधान र सो अन्तर्गत बनेका कानून रहेका विकासित र कम विकसित सबै देशमा विभेदलाई निषेध गरिएको मात्र छैन दण्डनीय अपराध बनाइएको छ तर सबै देसमा विभेद कुनै न कुनै रूपमा विद्यमान छ ।

कहिले गह्रौं तर ऐच्छिक औजार बन्दछ । प्रत्येक अवस्था फरक हुन्छ, त्यसकारण सङ्ख्यात्मक सूत्रको घोषणा गर्दा सावधानी अत्यावश्यक हुन्छ । जहाँ पनि सकारात्मक विभेदको नीतिलाई उपयोग गर्नु हुँदैन, यसलाई खाली ठूला र औचित्य स्थापित गर्न सकिने सामाजिक उद्देश्य प्राप्त गर्ने काममा मात्र उपयोग गर्नु पर्दछ ।

जतिगत र लैङ्गिक विभेद आफूलाई अरु भन्दा माथि देख्ने वा ठान्ने र अरु समूहको निम्न स्तर नै ठीक हुन्छ भन्ने मान्यतामा आधारित हुन्छ । सकारात्मक विभेदको नीतिले यस्तो मनसाय र धारणालाई स्थान दिदैन । यसको उद्देश्य भनेको उनीहरूलाई अन्यायपूर्वक वञ्चित गरिएको स्थानमा पुनर्स्थापित गर्ने हो, उनीहरूलाई कलङ्कित हुनबाट बचाउने हो र समाजमा एक आपसमा जोडिने (Interconnectedness) गरी सम्बन्धको प्रवर्धन गर्ने हो । त्यसकारण यो माध्यम उचित छ ।

जातियता र लैङ्गिकतालाई सामान्यतया: मनसायगत पक्षपात र छुटाइको मनसायगत तरिका भनिए तापनि विभेद गर्ने मनसाय विभेदको आवश्यक करण चाहीं होइन । संस्थागत सम्बन्धका संजाल (Institutional Network) ले मनसाय नहुँदा नहुँदै पनि पछाडि पारेर छुटाइको अवस्था सृजना गर्दछ। मित्रता र भनसुनको आधारमा भर्ना गर्ने प्रचलन संसारभर प्रशस्त पाइन्छ, भने जेष्ठताको आधारमा बढुवा गर्ने चलन पनि उत्तिकै पाइन्छ । सकारात्मक विभेदको सङ्ख्यात्मक लक्ष्य यस्ता छोपिएका क्षेत्रको लागि महत्वपूर्ण उपचार हुन्छ । यसले विभेदको प्रवृत्तिलाई तोड्न र समतामूलक वातावरणको पुनर्संरचना गर्न सघाउछ । मनसायगत र मनसाय विनाको विभेद हटाउनको लागि सकारात्मक विभेदको नीति आवश्यक हुन्छ । सकारात्मक विभेदको नीति रोजगारीको समान अवसरको सुनिश्चिता गर्न र समाजमा गहिरो जरा गाडेको विभेद अन्त गर्नको लागि एउटा उपयुक्त तरिका हुन सक्दछ ।

सकारात्मक विभेदलाई खाली विभेद हटाउने उपायको रूपमा मात्र पनि बुझ्नु हुँदैन । यसबाट उत्पन्न हुने जनशक्तिको विविधता (Workforce Diversity) संस्थाको तागत पनि हुन जान्छ । संस्थागत विभेदजन्य व्यवहारको कारण संस्थाहरूले उच्चस्तरको जनशक्तिसँग सम्पर्क गर्ने र प्राप्त गर्ने अवसर गुमाई रहेका हुन्छन् । यसबाट उनीहरूको प्रतिस्पर्धात्मक क्षमता कमजोर बन्न जान्छ। जनशक्तिको विविधता उच्च गुणस्तरका कर्मचारी प्राप्त गर्न, विभेद गरिएको दावीको मुद्दा ममिलाको कारण उत्पन्न हुने खर्च कम गर्न र अनुपस्थिति र जागिर छोड्ने प्रवृत्ति कम गर्न र ग्राहकको सन्तुष्टी बढाउन सहयोगी हुने पाइएको छ⁴ ।

सरकारको सकारात्मक विभेदको नीति कै कारण निजी क्षेत्रमा बाध्यात्मक नभए पनि कतिपय निजी संस्थाहरूले भर्नामा देखा पर्न सक्ने व्यवस्थापकीय पक्षपात र एकरूपता (Sterotype)को प्रवृत्ति घटाउन मद्दत गर्दछ । यसले दृष्टिकोण परिवर्तन गर्न पनि सघाउँछ । यसरी यसले नदेखिने र गैरकानुनी नठहर्ने विभेदजन्य व्यवहारलाई कम गर्दै लैजान मद्दत गर्दछ ।

निश्चित रूपमा सकारात्मक विभेदको उल्टो विभेद गर्ने विधिले फाइदा पाउनु पर्नेले नपाई अरुले पाइरहदा कहिले काही निराशाको अवस्था ल्याउछ । तर, यस प्रकार सृजना हुने केही विभेदका घटनालाई, वर्षौं देखि हेपिएर रहेकाहरूको उपचारको सन्दर्भमा उपयुक्त नै मान्नु पर्दछ । कुनै एक व्यक्तिलाई पर्न गएको मर्का महत्वपूर्ण हुँदैन भन्ने होइन तर समाजमा समाजिक नीतिको कारण उत्पन्न एक वर्गको फाइदा र अर्को वर्गको लागि बेफाइदाको अवस्थालाई तुलना गर्न भने उपयुक्त हुँदैन । फेरि, सकारात्मक विभेदको नीतिले बहुसङ्ख्यक वर्गको केहीलाई असर गर्ने कुराको चर्चा गर्दा विद्यमान प्रणालीमा अरु पनि थुप्रै एक पक्षलाई फाइदा गर्ने र अर्को पक्षलाई बेफाइदा गर्ने कुरा हुन्छन् भन्ने कुरा विर्सन मिल्दैन । सकारात्मक विभेदको नीतिले यस खालका विभेद अन्त गर्नको लागि नैतिक तागत पनि प्रदान गर्दछ ।

4 Ferguson, Jerry T. and Johnston R. Wallace., "Managing Diversity", Mortgage Banking Number 55, pp 32-36L, 1995

४.४.२ विपक्षका तर्क^५

भनिन्छ सफलताको लागि सफल मानिसको प्रेरणा आवश्यक हुन्छ । पहिलो तर्क आरक्षणले सफलताको लागि छुटेको समूहलाई रोल माडेल निर्माण गर्न मद्दत गर्दछ भन्ने सकारात्मक विभेदको नीति विरुद्ध छ । हाम्रो प्रेरणाको लागि हामी जस्तै मानिस चाहिन्छ भन्ने छैन । हामीले आफू जस्तै भन्दा पनि योग्यता र सद्गुण भएका व्यक्तिका सफलताबाट उत्प्रेरित हुनु पर्दछ । जात, जाति वा लिङ्गको आधारमा भन्दा गुणका आधारमा सफलता हासिल गर्नेहरू नै रोल मोडेल हुन सक्दछन् । त्यसकारण यो रोल मोडेलको तर्क सान्दर्भिक छैन ।

अर्को तर्क भरपूरणसँगसम्बन्धित छ । पहिले कुनै समूह विरुद्ध वेठीक भयो र हानी पुग्न गयो, त्यसकारण बहुसङ्ख्यक समाजले यसरी हानी पुग्न गएका समूहका सदस्यलाई रोजगारी, करार र छात्रवृत्तिमा अग्राधिकार दिनु पर्दछ भनेर सकारात्मक विभेदको नीतिले भन्दछ । यो तर्क क्षतिपूर्तिको सामान्य अवधारणसँग मिल्दैन । सामान्यतया: क्षतिपूर्ति भनेको एक व्यक्तिले अर्को व्यक्तिलाई पुर्याएको हानीको भरपूरण गर्न दिइन्छ । समाज कै कुनै वर्ग वा समुदायको विभेदको कारण क्षति पुग्न गएको हुन्छ, व्यक्तिगत भन्दा पनि र त्यस्तो क्षति पनि एकै समूह भित्र पनि सबै सदस्यमा बराबर पुगेको पनि हुँदैन, यतिसम्म की कसैलाई त क्षति पुगे कै हुँदैन । यस अर्थमा राज्यले क्षतिपूर्ति दिने कार्य ठीक होइन । त्यसै गरी क्षति नै नपुगेकोलाई क्षतिपूर्ति दिने कार्य पनि कदापि ठीक होइन । फेरि, क्षतिपूर्ति भनेको पैसाको रूपमा दिन उपयुक्त हुन्छ न कि योग्यता र क्षमताको आधारमा प्राप्त हुनु पर्ने सार्वजनिक पद कम योग्यता र क्षमताको आधारमा प्राप्त गर्नको लागि प्राथमिकता दिने गरी ।

अर्को कुरा, क्षति पुर्याउनेले मात्र क्षतिपूर्ति तिर्ने हो अरुले होइन । हालको निर्दोषलाई पहिले कसैले गरेको क्षतिको क्षतिपूर्ति तिर्न लगाउदा गुनासो गर्न पाइदैन भनिन्छ । उनीहरू निर्दोष हुँदा हुँदै पनि उनीहरूले थाहा नै नपाइकन विभेदको फाइदा पाइरहेका हुन्छन् । खराबीबाट जानेर होस् वा नजानेर नै फाइदा पाउनेले क्षतिपूर्ति भुक्तानीमा सहयोग गर्नु पर्दछ भनिन्छ । सामान्यतया: क्षतिपूर्ति व्यक्तिगत र विशिष्ट (Specific) हुन्छ । क्षतिपूर्ति भनेको क्षति गर्नेले नै तिर्ने हो । क्षति गर्नेको मुत्यु भयो वा उ हरायो भने क्षति पुग्नेले समाजबाट क्षतिपूर्ति दावी गर्न नैतिक रूपमा मिल्दैन, तर बिमा छ भने बिमा दावी गर्न भने मिल्दछ । कतिपय अवस्थामा खराबलाई भरणपोषण. (Compensate) गर्न सकिदैन, हामीले खाली अपूर्ण (Imperfect) संसारलाई राम्रो बनाउनकोशिस मात्र गर्ने हो तर यसको सुनिश्चितता गर्न भने सक्दैनौ ।

विपक्षको अर्को तर्क सकारात्मक विभेदको कारण सृजना हुने विविधताबाट प्राप्त हुने फाइदासँग सम्बन्धित छ । भनिन्छ धेरै अवस्थामा विविधता फाइदाजनक हुन्छ तर कुनै अवस्थामा भने यो ज्यादै महत्वपूर्ण हुन्छ । विविधतायुक्त समाजमा सार्वजनिक निकायहरू पनि विविधतायुक्त हुँदा मात्र यसले समाजका सबैको विश्वास आर्जन गर्न सक्दछ । यसबाट कुनै पनि समूहले आफूलाई अर्को समूहको थिचोमिचोमा रहनु परेको छैन भन्ने महसुस गर्न सक्दछन् । विविधताको यो अवधारणाले हाम्रो मूल्य मान्यताको छनोटमा चुनौति प्रस्तुत गर्दछ । विविधतायुक्त चलनको नैतिक र राम्रो देखिने महत्व छ, यसले हामीलाई जीवनको सबै अवयव र पक्षलाई स्वीकार्न सिकाउछ । विविधताले हाम्रो नैतिक क्षितिजलाई बढाउँछ । विविधतालाई महत्वपूर्ण ठान्दा ठान्दै पनि प्रत्येक व्यक्तिलाई समान आदर सम्मान गर्ने नैतिक आधारलाई विविधताले पन्छाई दिन्छ । विविधताको लागि विविधता नैतिक अनाचार हो, यसले तर्कपूर्ण विशिष्टता (Distinction) लाई छायाँमा पार्दछ, व्यक्तिलाई साध्यको रूपमा हेर्ने कार्यलाई कमजोर पार्दै उनीहरूलाई विशुद्ध माध्यम बनाउँछ । अझ भर्ना गरिएका व्यक्तिहरू उच्च योग्यताका भएनन् भने त विविधता झन् औचित्यविहीन लगाव बन्न जान्छ । माथिल्लो तहका पेशाहरूमा त विविधता भन्दा दक्षता नै महत्वपूर्ण हुन्छ । आखिर तपाईं हामी सबैले विविधताबाट आएका भन्दा राम्रो डाक्टर र वकिल नै रोज्दछौ ।

केही दार्शनिक तथा सामाज वैज्ञानिक सामान्यतया: मानिसको प्रकृति औसतमा समान हुन्छ भन्दै तटस्थ (Fair) खेल मैदानमा समानुपातिक रूपमा सबै जात, जाति, समूह र लिङ्गले जीवनको सबै प्रयासमा उच्च स्थान हासिल गर्न सक्नु

पर्दछ भन्दछन् । उनीहरूको अनुसार असमान प्रतिफल वा नजिता नै असमान अवसरको प्रमाण हो । अर्थात् वास्तविक समानताले नतिजापनि समानताको माग गर्दछ । यो तर्क आफैमा ठीक छैन किन की सबै मानिस कहिल्यै बराबर हुँदैनन्, वातावरण र वंशाणुले केही न केही फरक पारेकै हुन्छ । जनसंख्याको बनावट र बच्चा हुर्काउने अभ्यासहरूले सफलतालाई महत्वपूर्णरूपमा प्रभाव पार्दछन् । मानिसहरूले आफ्नो कार्यको जिम्मेवारी केही हदसम्म लिनै पर्दछ । सबै कुरा सामाजिक संस्थालाई मात्र दोष दिएर हुँदैन ।

अर्को तर्क वौद्धिकता (Talent) सँग सम्बन्धित छ । सामाजिक समावेशिताका पक्षधरहरू सक्षमता (Competency) वौद्धिकता, उच्च चरित्र, मिहेनत र अनुशासनको नजिताबाट मात्र उत्पन्न हुने होइन, त्यसकारण उच्च स्थान पाउने कुरा यस्ता मानिसको अधिकारको कुरा होइन भन्दछन् । त्यसकारण यस्ता स्थानहरू निम्न योग्यताका भए पनि जात, जाति, वा लैङ्गिक रूपमा छुटाइएका वर्गलाई उपलब्ध गराउनु अन्याय होइन भन्दछन् । उनीहरू सार्वजनिक पद सामाजिक वस्तु हो र सामाजिक वस्तु पाउनको लागि केही पनि वान्छनीय हुँदैन, यो त विशुद्ध रूपमा समाजले निर्धारण गरेको आधारहरूमा मात्र प्राप्त हुने हो भन्दछन् । यसको विरोध गर्नेहरू व्यक्तिगत भन्दा समूहगत व्यवहार गर्ने यो तर्क नै असान्दर्भिक छ भन्दछन् । उनीहरू व्यक्तिलाई उसको योग्यताको आधारमा प्रदान गर्ने र सामाजिक सुविधा समूहगत पहिचानको आधारमा वितरण गर्ने बीच नैतिकताको प्रश्न खडा हुन्छ भन्दछन् । आजको योग्यतामा (Meritocracy) आधारित समाजमा⁶ यी गुणहरू भएर सक्षम भएकाले सुविधा पाउने कुरासँग जात, जाति वा लिङ्गकै आधारमा सुविधा पाउने कुरा सान्दर्भिक हुँदैन भन्दछन् । समाजले कसैले दावी गर्नुभन्दा अगाडि जसरी सुविधा वितरण गरे पनि दावी गरे पछि भने कि त यो अर्जन गर्नु पर्दछ कि त पाउनयोग्य हुनु पर्दछ । प्रतिफल दिन सक्ने गुणहरूलाई नस्वीकार्ने हो भने राम्रो प्रतिफल आउदैन । हामीले स्वतन्त्र रूपमा गरेको कामको लागि हामी जिम्मेवार हुने पर्दछ । हामीले हाम्रो श्रमको फल पाउने हो । राम्रो गर्दा पुरस्कार र नराम्रो गर्दा दण्ड पाउने हो ।

सकारात्मक विभेदको नीतिमा फरक समूह विरुद्ध विभेदको आवश्यकता हुन्छ । यसले व्यक्तिलाई साध्यको रूपमा हेर्दैन, खाली साधनको रूपमा मात्र लिन्छ । यसले छुटेको समूहका सदस्यहरूलाई व्यक्तिको रूपमा लिदैन, उनीहरूको जात वा जातिको वा यस्तै आधारमा उनीहरूलाई विचार गरिन्छ न कि उनीहरूको योग्यताको आधारमा । महिलाहरूको विषयमा पनि यस्तै हुन्छ । उनीहरूलाई व्यक्तिको रूपमा होइन कि उनीहरूको लिङ्गको आधारमा विचार गरिन्छ न कि उनीहरूको योग्यताको आधारमा । त्यसै गरी बहुसङ्ख्यक समूहका सदस्यहरूलाई पनि मर्यादित व्यक्तिको रूपमा लिइदैन, उनीहरूको पनि योग्यता भन्दा जात, जाति वा वर्णको आधारमा विचार गरिन्छ । यो उनीहरू विरुद्धको असमानता हो ।

सबैभन्दा महत्वपूर्ण कुरा त सकारात्मक विभेदले असक्षमता र मध्यमस्तर (Mediocrity) लाई प्रोत्साहन दिन्छ र गुनासोको अवस्था सृजना गर्दछ । यसबाट समाजले गुमाउनु पर्ने हुन्छ । परम्परागत रूपमा हामीले स्वीकार गरेको व्यवस्था भनेको समाजको उच्च पद योग्यतम ले पाउनु पर्छ भन्ने हो । उत्कृष्टलाई पुरस्कृत गर्ने कुरा प्रतिस्पर्धा गर्नेको लागि मात्र न्यायपूर्ण हुँदैन दक्षता बढाउन पनि उत्तिकै महत्वपूर्ण हुन्छ । आखिरमा समाज योग्यतमलाई मान्यता दिदा नै राम्रो हुँदै जान्छ । हामी समाजले उत्पादन गरेका मध्ये उत्तम नेता, शिक्षक, डाक्टर, इन्जिनियर आदि नै चाहन्छौं । त्यसै भएर हामीले समान अवसरलाई योग्यतमलाई पुरस्कृत गर्ने गरी उपयोग गर्दा नै समाजको हित हुन्छ । सामाजिक समावेशिताले एकतिर अति धेरै थोरै समयमा र अर्को तिर अति थोरै धेरै समयमाको अवस्था सृजना गर्दछ । यसबाट समाजले फाइदा लिन सक्दैन ।

४.५ पक्ष विपक्षको सन्तुलन र सावधानी

सकारात्मक विभेद सर्वथा ठीक छ यसले कुनै खराबी उत्पन्न गर्दैन भन्ने होइन । यो दूधले धोएको नीति पनि होइन ।

6 Meritocracy भन्ने शब्द सबै भन्दा पहिला सन् १९५८ मा ब्रिटिस समाजशास्त्री माइकल योङले प्रयोग गरेका थिए । यसको मतलब सक्षमता (Ability) र प्रयास (भायचतक) को आधारमा प्रतिस्पर्धात्मक ढङ्गले जिम्मेवारी प्राप्त गर्ने कार्यलाई बुझाउँछ । हेर्नुहोस् Adrian Wooldridge, The Aristocrach of Talent: How Meritocracy Made The Modern World, Skyhorse Publishing, Delaware, USA, 2021

निश्चितरूपमा यसले केही खराबीहरू उत्पन्न गर्दछ । यसको कारण नपाउनु पर्नेहरूमा आर्थिक फाइदा पुग्ने अवस्था आउछ, विभेद सम्बन्धी मुद्दा मामिलाको अवस्था सृजना हुन्छ, कतिपय सबैले पाउन वा हासिल गर्न चाहने स्थानहरू अल्पसङ्ख्यको लागि आरक्षण गरिन्छ र उनीहरूले मौका पाउदैनन्, भर्नाको स्तर कमजोर हुने र कार्य सम्पादनस्तर घट्ने हुन्छ, समाजमा मिलेर बसेका समूह बीच द्वन्द्व सृजना गर्दछ, महिला र अल्पसङ्ख्यकले आरक्षणको कारण मात्र पद पाएको आशंका सबैले गर्दा उनीहरूको आत्मसम्मानमा चोट पुग्न जाने हुन्छ भने सहकर्मीबाट प्राप्त हुने सम्मान गुम्ने अवस्था आउँछ । सकारात्मक विभेदको नीति निपूण सामाजिक औजार हुँदै होइन । तर, यो अहिलेसम्म सृजना भएको उपयुक्त औजार चाहिँ पक्कै हो । विगतका खराब नीतिको कारण सृजना भएको विभेद र छुटाइको अवस्था हटाउन र फेरि त्यस्तै अवस्था आउन नदिनको लागि यसले सहयोग गर्दछ ।

उदार प्रजातान्त्रिक व्यवस्थाको आधारभूत मान्यता भनेको अवसरमा समानता हो न कि परिणाममा । तर, सकारात्मक विभेदको नीतिले परिमाणमा समानतालाई जोड दिन्छ । लक्षणको आधारमा उपचार गर्ने विधि सबै भन्दा उत्तम हो तर उपचार गर्ने विरामी कै व्यवहारको कारण उत्पन्न भएको लक्षणको उपचार गर्न सकिदैन, यसको लागि छुट्टै विधिको आवश्यकता पर्दछ । यस्तो विधि भनेको सकारात्मक विभेदको नीति हो । त्यसकारण यसलाई बहुसङ्ख्यक र अल्पसङ्ख्यकको समेत व्यवहार बेठीक हुँदासम्म ठीक नै मान्नु पर्ने हुन्छ ।

सकारात्मक विभेदको नीतिलाई समानुपातिक प्रतिनिधित्वसम्म पुग्ने बिन्दु बनाउन भने हुँदैन । कतिपय अवस्थामा सङ्ख्यात्मक लक्ष्य निर्धारण गर्दा समानुपातिक प्रतिनिधित्वलाई आधार बनाइन्छ। यो कार्य भने ठीक होइन । सकारात्मक विभेदको नीति खाली विभेद अत्यन्त गर्ने माध्यम मात्र हो, यसलाई अरु चिजको लागि उपयोग गर्नु हुँदैन । यसको लक्ष्य भनेको खाली समान अवसर र व्यवहार वा विचार (Consideration) गर्ने हो । समानुपातिक प्रतिनिधित्व कहिल्यै हासिल नहुने लक्ष्य हो, यो मुसाले आफ्नो पुच्छर खोजे जस्तो हुन्छ । एकै किसिमका समूहभित्र समूहसमूह बीच र समूह भित्र पनि परिवार परिवार बीच र परिवार भित्र पनि व्यक्ति व्यक्ति बीच समान प्रतिनिधित्वको कुरा कमशः उठ्दै जान्छ । त्यसो भएर यसलाई समान प्रतिनिधित्वसँग जोड्न हुँदैन ।

४.६ नीतिको गतिशिलता

देशको विकास अभियानमा केही समूह छुटन गएको यथार्थता अगाडि आई सकेको भए पनि यिनीहरूलाई विकासमा समावेश गर्ने विषयमा राष्ट्रहरू बीच एकै किसिमको मत पाइदैन । सामाजिक समावेशिताको लागि अङ्गीकार गरिने सकारात्मक विभेदको नीति सम्बन्धी मुद्दा र चासोहरूमा राष्ट्रहरू विभजित छन् । सबै भन्दा महत्वपूर्ण मुद्दा नै छुटेकाहरूलाई समूहको रूपमा स्वीकार गरी विभाजनलाई छाप लगाउने विषयसँग सम्बन्धित छ । कतिपय मुलुकहरूले यस प्रकार समूहको रूपमा छुटेकालाई स्वीकार्दा विभेदको आधार जातिय हुन गई समाज विभजित हुन जाने जोखिम हुन्छ भन्दछन् । यही कारणले कतिपय मुलुकले समूहगत जातिय पहिचानको सट्टा कुनै भौगोलिक क्षेत्रमा रहेका आर्थिक सामाजिक रूपमा पछाडि परेको वर्ग भनी नीतिलाई लक्षित बनाउछन् । कतिपय मुलुकहरूले छुटेको समूहलाई जात वा जातिको रूपमा सकारात्मक विभेदको कानूनमा समावेश नगरी बेफाइदामा रहेको वर्ग भनी समावेश गरेको पनि पाइन्छ ।

अर्को महत्वपूर्ण मुद्दा साधन श्रोत कम भएका मुलुकमा आरक्षणको सुविधा पहिलेदेखि नै फाइदा पाईरहेको टाढाबाढा वर्गले नै दोहन गर्नबाट वञ्चित गर्ने कुराको सुनिश्चितासँग सम्बन्धित छ । आखिर जुनसुकै समूहमा पनि बढी फाइदामा रहेको वर्ग हुन्छ नै । समूहभित्रको यही टाढाबाढा वर्गले नै यसको फाइदा पाउने जोखिम टडकारो रहन्छ । यसैसँग सम्बन्धित अर्को विषय हो, अरु समूहले सकारात्मक विभेदको नीतिभित्र आफूलाई कमजोर देखाएर समाहित गरी राज्यले उपलब्ध गराइएको प्रोत्साहन सुविधालाई आफूतिर खिचन उपयोग गर्ने जोखिमसँग सम्बन्धित छ । नीतिले उपलब्ध गराउने सुविधा लिनको लागि बाहिर

परेका समूहले अनेकन् तिगडम गर्न सकदछन् । यसबाट नीतिको अन्तरनिहीत उद्देश्य पूरा नहुने र नीतिप्रति नकारात्मक धारणा बन्ने जोखिम पनि हुन्छ ।

अर्को विषय चाहिँ सकारात्मक विभेदका नीतिले बहुसङ्ख्यक समूहमा सृजना गर्ने गुनासो हो । उनीहरू सकारात्मक विभेदको नीति अन्तर्गत पदमा वसेकाहरूको योग्यता र क्षमतामा प्रश्न उठाउदै उनीहरू प्रतिको आफ्नो कलडकित धारणालाई अझ बलियो बनाउछन् । फेरि, सकारात्मक विभेदको नीतिबाट महत्वपूर्ण सार्वजनिक पदहरूमा केही समूहले फाइदा पाउने र केहीले यसबाट हानीको अवस्था व्यहोर्नु पर्ने हुन्छ । हानीको अवस्थामा रहेको बहुसङ्ख्यक वर्गले सकारात्मक विभेदको नीति विरुद्ध मौका पाउने वित्तिकै पछाडि धकेल्न खोज्दछन् । परिवर्तन सधैँ सिधा हुँदैन । परिवर्तनलाई समावेशी बनाउदा जित्ने र हार्नेहरू सृजना हुन्छन् । पहिले सहायक समूहमा परेकाहरू समावेश भएर भई रहेको मूल्य मान्यता भत्काउछन् तब मुख्य समूहले सक्रिय प्रतिवाद गर्दै परिवर्तनको प्रक्रियालाई पछाडि फर्काउन लाग्दछन् । यसको लागि उनीहरूले सबै किसिमको उपाय उपयोग गर्दछन् ।

सकारात्मक विभेदको नीति बनाउने कुरा एक राजनीतिक क्रियाकलाप हो । राजनीति जहिले पनि आफ्ना मतदाताको रुची अनुसार चल्छ । दलीय व्यवस्थामा सबै दलहरू आफ्नो मतदाताको क्षेत्र विस्तार गर्न तल्लिन हुन्छन् । मतदाताको आधार फरक भएका राजनीतिक दलहरूमा पनि सकारात्मक विभेदको नीति र यसको सघनता खास गरी सङ्ख्यात्मक अड्क निर्धारण गर्ने विषयमा फरक फरक मत रहेको हुन्छ । सकारात्मक विभेदका नीतिले केही समूहका मतदातालाई आकर्षण गर्ने र केही वा बहुसङ्ख्यकलाई बिच्काउने हुन्छ । त्यसकारण यस्तो नीति बनाउने र समय अनुसार परिवर्तन गर्ने कार्य राजनीतिक रूपमा सदैव जोखिमपूर्ण हुन्छ । सीमित मतदाता र क्षेत्रमा सक्रिय साना दलको लागि सकारात्मक विभेदको नीति आकर्षक भए पनि ठूला दलहरूको लागि यो सकसपूर्ण हुन्छ ।

विभेद समाजमा सधैँ रहने विषय होइन, सभ्यताको विकाससँगै यो पनि क्रमशः कम हुँदै जान्छ र गई रहेको पनि छ । सबै देशको कानुनले विभेदलाई प्रतिबन्ध लगाएको मात्र छैनन् दण्डित गर्ने व्यवस्था पनि गरेका छन् । त्यसो भएर पनि यो सधैँ रहने विषय होइन । यही आधारमा अधिकांश सकारात्मक विभेदका नीतिहरू समयबद्ध अस्ताउने कानुन (Timebound Sunset Law) अन्तर्गत बनेका हुन्छन् । यस प्रकार समयबद्ध हुँदा हुँदै पनि केही समूहलाई फाइदा पाउने गरी बनेका यस्ता नीतिहरू तोकिएको समय पछि बन्द गर्न राजनीतिक रूपमा प्रिय हुँदैन र बनीसके पछि निरन्तर रहने जोखिम रहेको हुन्छ ।

अर्को महत्वपूर्ण विषय अन्य क्षेत्रको संलग्नतासँग सम्बन्धित छ । आरक्षणको नीति अन्तर्गत सरकारले बेफाइदामा परेको वर्गलाई विचार गरेकै छ हामीले किन विचार गनर् पर्यो ? भन्ने धारणा नाफामूलक र सामाजिक भूमिकामा रहेका निजी क्षेत्रमा प्रसारित हुने जोखिम रहन्छ । यस्तो जोखिमले सम्पूर्ण राष्ट्रिय सामाजिक जीवनलाई समावेशी बनाउने कार्यमा मद्दत गर्दैन । रोजगारीको हिसावले हेर्ने हो भने जुनसुकै मुलुकमा पनि सार्वजनिक क्षेत्रमा भन्दा निजी क्षेत्रमा रोजगारीको आकार निकै ठूलो हुन्छ । यसले बेफाइदामा परेको वर्गको अवसर झन् खुम्चन जाने अवस्था आउँछ । यसरी अन्ततः यो धेरैमा थोरै प्रयास मात्र हुन जान्छ ।

सामाजिक समावेशिताको मुख्य उद्देश्य भनेको विविधता सहितको समतामूलक समाजको निर्माण गर्ने हो । आरक्षणको नीतिको कारण समाज आफ्नो अवसर गुमेको महसुस गर्ने बहुसङ्ख्यक र सीमित र साँघुरो प्रतिस्पर्धाबाट फाइदा पाउने अल्पसङ्ख्यकको वर्गको रूपमा विभाजित हुन्छ । यसबाट बहुसङ्ख्यक र अल्पसङ्ख्यक बीचको द्वन्द्व झन् बढ्न जाने र निरन्तर रही रहने जोखिम हुन्छ । सामाजिक नीति निर्माणमा संलग्न हुनेले यो कुरालाई सदैव ध्यानमा राख्नु पर्दछ ।

नेपालको नागरिक सेवामा सकारात्मक विभेद

(AFFIRMATIVE ACTION IN CIVIL SERVICE OF NEPAL)

५.१ पृष्ठभूमि

नेपालमा अंग्रेजीको नागरिक सेवा (Civil Service) लाई निजामती सेवाको अंग्रेजी रूपमा प्रयोग भएको पाइन्छ। राणाकालमा जंगी बाहेकको सबै सरकारी सेवालार्ई निजामती भन्ने चलन भए पनि संवत् २०१३ मा निजामती सेवा ऐन अन्तर्गत निजामती सेवाको गठन भई सके पछि र त्यस पछिका वर्षमा विभिन्न किसिमका ऐन अन्तर्गत थुप्रै सरकारी सेवा गठन भई सके पछि नागरिक सेवा र निजामती सेवा पर्यावाची रहेनन्। त्यसकारण नागरिक सेवाको प्रयोगमा सावधानी आवश्यक छ। कुनै पनि देशको नागरिक सेवा भन्नाले वाह्य सुरक्षाको लागि संगठित सेना र आन्तरिक सुरक्षाको लागि व्यवस्थित प्रहरी बाहेकको सबै सार्वजनिक सेवालार्ई बुझाउँछ। यो सेवा भित्र सार्वजनिक स्वामित्व रहेका सबै किसिमका सार्वजनिक निकायमा कार्यरत कर्मचारी समाहित हुन्छन्।

नेपालको सन्दर्भमा नागरिक सेवा भित्र निजामती कर्मचारी, स्वास्थ्य सेवा, संसद सेवा, प्रदेश र स्थानीय सेवाका कर्मचारी, शिक्षक सेवाका कर्मचारी लगायत सरकारको स्वामित्व रहेका सबै सार्वजनिक संस्थान, विश्वविद्यालय, विकास समिति र अन्य सार्वजनिक क्षेत्रबाट संगठित सबै संस्थामा कार्यरत कर्मचारी पर्दछन्। अर्को रूपमा भन्दा नेपाली सेना, नेपाल प्रहरी र सशस्त्र प्रहरी बाहेकका सबै सार्वजनिक सेवा नागरिक सेवा हुन्।

संवत् २००७ सालमा प्रजातान्त्रिक व्यवस्थाको सूत्रपात भए पछि नै नेपालको राज्य व्यवस्थाको आधुनिकिकरण गर्ने काम सुरु भएको थियो। सर्वप्रथम २०१३ सालमा नेपालमा नागरिक सेवाको रूपमा निजामती सेवाको गठन गरिएको थियो। यो नै नागरिक सेवालार्ई संस्थागत गर्ने सबै भन्दा पहिलो प्रयास थियो। निजामती सेवाको आधारभूत चरित्रलाई अङ्गिकार गर्दै त्यस पछि नेपालमा अरु नागरिक सेवाको स्थापना र गठन हुँदै गएको थियो। यो क्रम अहिले पनि जारी छ।

५.२ सेवाको चारित्र

नागरिक सेवाका केही विशिष्ट चरित्रहरू हुन्छन् जसले यसलाई अन्य निजी क्षेत्रको सेवा भन्दा आधारभूत रूपमा फरक बनाएको हुन्छ। नागरिक सेवा भनेको राष्ट्रको सेवा हो। त्यसै भएर यसलाई नागरिकताको अनिवार्यतासँग जोडिएको छ। यो सेवामा काम गर्नेहरूले राष्ट्रकोतर्फबाट नागरिकको लागि काम गर्दछन्। यसमा काम गर्नेले राज्य प्रदत्त अधिकार र श्रोतको प्रयोग गरेर नागरिक र निजी क्षेत्रको व्यवहारलाई प्रभावित गर्न सक्दछन्। यस्तो अधिकारको प्रयोगबाट ठूलो परिमाणमा लाभ हानीको अवस्था सृजना गर्न सकिन्छ। यस अर्थमा नागरिक सेवामा अरुलाई प्रभावित गर्ने ठूलो तागत रहेको हुन्छ। नागरिक सेवाका उच्च पदहरू त विशेष रूपमा शक्तिशाली हुन्छन्। राज्यकोतर्फबाट व्यवस्थित सेवा भएकोले यो अन्य निजी क्षेत्रको सेवा भन्दा बढी व्यवस्थित गरिएको हुन्छ। यसको सञ्चालन कानूनको आधारमा मात्र गरिन्छ। भर्ना, नियुक्ति, सरुवा, बढ'वा सबै नै तोकिएको मापदण्डको आधारमा गरिन्छ। जीवन वृत्तिको रूपमा नागरिक सेवा अंगालिने हुनाले सेवा र सेवा निवृत्ति पछिको सुरक्षा र सुविधा राम्रो रहेको हुन्छ। नागरिक सेवामा मौद्रिक बाहेक पनि गैरमौद्रिक सुविधाहरू प्रशस्त जोडिएको हुन्छ। ठूलो सञ्जाल र सबै किसिमका काम गरिने हुनाले पनि कर्मचारीमा उत्प्रेरणा सृजना गर्दछ। यी र यस्तै अरु कारणले गर्दा नागरिक सेवा सबै देशमा सापेक्ष रूपमा आकर्षक सेवाको रूपमा रहेको हुन्छ। नागरिक सेवामा रहेर देश र जनताको सेवा गर्ने चाहना धेरैमा हुन्छ। नागरिक सेवालार्ई मानिसहरूले गतिलो रोजगारी बाहेक पनि भावनात्मक रूपमा देश र जनताको

सेवा गर्ने महत्वपूर्ण अवसरको रूपमा लिएका हुन्छन् ।

राज्यले नागरिक सेवा मार्फत ठूलो परिमाणमा सेवा र वस्तु उत्पादन र वितरण गरी रहेको हुन्छ। राज्यले उपलब्ध गराउने सेवा र वस्तुमा सबैको अधिकार रहेको हुन्छ । त्यसकारण यस्तो सेवा र वस्तु निष्पक्ष रूपमा उपलब्ध गराउनु पर्ने हुन्छ । यस अर्थमा राज्य एक ठूलो सेवा प्रदायक पनि हो । यसले आफ्ना नागरिक वा सेवाग्राहीलाई सहज र सरल रूपमा सेवा र वस्तु उपलब्ध गराउदै सन्तुष्ट राख्नु पर्ने हुन्छ । फेरि, यसका सेवाग्राही सार्वजनिक सेवा र वस्तु उपभोग गर्ने उपभोक्ता मात्र पनि होइनन् । उनीहरू राज्यको अधिकारको श्रोत र साधन श्रोत उपलब्ध गराउन कर तिर्ने असल नागरिक पनि हुन् । प्रत्यक्ष रूपमा राजनीतिक कार्यकारीमा सार्वजनिक सेवाको स्वामित्व रहे पनि प्रजातान्त्रिक शासन व्यवस्थामा अप्रत्यक्ष रूपमा यस्तो स्वामित्व नागरिकमा नै रहेको हुन्छ ।

सार्वजनिक खर्च सधैँ सबैको निगरानीमा रहेको हुन्छ । त्यसकारण सदावहार रूपमा सार्वजनिक सेवाको दक्षता र प्रभावकारिताको माग आगारिकको अधिकार र दायित्व दुवै हो । त्यसकारण नागरिक सेवा सदैव कसरी दक्ष र प्रभावकारी सेवा दिने भन्ने तनावमा रहेको हुन्छ । सुशासनको अवधारणा सार्वजनिक सेवाको दक्षता र प्रभावकारिता मापनको लागि आविष्कार गरिएको मापदण्डको औजार हो । विकसित र कम विकसित दुवै थरी राष्ट्र सुशासनको जुनसुकै स्तरमा भए पनि थप सुशासन प्रवर्धन गर्न लागि परेका हुन्छन् ।

आधुनिक शासकीय व्यवस्थामा सार्वजनिक सेवाको उत्पादन र वितरण गर्ने जिम्मेवारी भएको सार्वजनिक निकायको शिर्षभागमा राजनीतिक कार्यकारी बसेर यसको अनुगमन र सुपरीवेक्षण गर्दछन्। राजनीतिक कार्यकारी राजनीतिक एजेण्डाप्रति संवेदनशील हुने भएकोले योग्यता प्रणाली अन्तर्गत व्यवस्थित र अनिर्वाचित हुँदा हुँदै पनि नागरिक सेवा राजनीतिक एजेण्डा कार्यान्वयनमा संलग्न भएको हुन्छ ।

५.३ नीतिको सुरुवात

संवत् २०५१ साल फागुन १ देखि जनयुद्ध घोषणा गरेर भूमिगत भएको नेपाल कम्युनिष्ट पार्टी माओवादीसँग १० वर्ष पछि नेपालका राजनीतिक शक्तिहरूले सहकार्य गरी राजतन्त्रका गतिविधि विरुद्ध २०६२ मा जनआन्दोलन सञ्चालन गरेका थिए । यो जनआन्दोलन पछि नेपालमा राजाद्वारा सीमित गरिएको प्रजातन्त्र फेरि बहाल भएको थियो । यो जनआन्दोलनको पृष्ठभूमिमा त्यसको केही समयपछि २०६३ असोज २ गते सरकार र माओवादी बीच बृहत् शान्ति सम्झौता भएको थियो। यो सम्झौतामा नेपालको एकात्मक राज्य व्यवस्थालाई समावेशिताको आधारमा पुनर्संरचना गर्ने कुरा उल्लेख थियो । यही सम्झौताको आधारमा जारी भएको नेपालको अन्तरिम संविधानमा सामाजिक समावेशिता सम्बन्धी विस्तारित व्यवस्था गर्दै यसलाई नेपालीको हक र अधिकारको रूपमा स्थापित गरिएको थियो । शान्ति सम्झौताको राजनीतिक समझदारी र अन्तरिम संविधान मार्फत घोषणा गरिएको समावेशिताको नीति अनुरूप २०६४ साल श्रावण २३ गते नेपालको सबैभन्दा पुरानो, ठूलो र संगठित नागरिक सेवाको मुख्य अङ्गको रूपमा रहेको निजामती सेवामा सकारात्मक विभेदको नीति अन्तर्गत अंरक्षणको व्यवस्था समाहित गर्न निजामती सेवा ऐन, २०४९ मा दोस्रो संशोधन गरिएको थियो । नेपालको इतिहासमा पहिलो पटक गरिएको यो आरक्षण सम्बन्धी व्यवस्था २०६४ सालदेखि नै लागु भएको थियो । यसरी निजामती सेवामा आरक्षण सम्बन्धी व्यवस्था लागु भएको आहिले करिब १५ वर्ष भई सकेको छ ।

सबै नागरिक सेवाको स्नायुको रूपमा रहेको निजामती सेवामा आरक्षणको नीति सुरु गरिएपछि यसैको अनुसरण गर्दै अन्य नागरिक सेवामा पनि निजामती सेवाकै ढाँचामा आरक्षण व्यवस्था समाहित गरिएको थियो । संवत् २०६४ पछि गठित र गठन हुँदै गरेका सबै सार्वजनिक निकायको नागरिक सेवामा आरक्षण सम्बन्धी व्यवस्था समाविष्ट हुँदै र सोही अनुरूप कार्यान्वयन हुँदै आएको छ । नेपालमा समावेशिताको लागि अङ्गीकार गरिएको आरक्षण सम्बन्धी नीति नागरिक सेवा बाहेक राजनीति

र शिक्षा क्षेत्रमा पनि कार्यान्वयन भई रहेको छ ।

संवत् २०७२ मा नेपालको संविधान जारी भए पछि मुलुक संघीय शासकीय व्यवस्थामा प्रवेश गरेको छ । यो संविधानले संघ, प्रदेश र स्थानीय गरी तीन तहको सरकार र प्रत्येक सरकारको आ-आफ्नै नागरिक सेवाको परिकल्पना गरेको छ । यो व्यवस्थाले अब प्रत्येक तहका सरकारले आ-आफ्नो नागरिक सेवा गठनको लागि छुट्टा छुट्टै कानुनी व्यवस्था गर्नु पर्ने अवस्था आएको छ। यही व्यवस्था अन्तर्गत हालको निजामती सेवालाई विस्थापन गर्न र अरु तहका सरकारको लागि नागरिक सेवाको मापदण्ड निर्धारण गर्नको लागि संघीय सरकारले संघीय निजामती सेवाको विधेयक संसदमा प्रस्तुत गरेको छ । यो विधेयक अहिले संसदको विचाराधिन छ । विचाराधिन विधेयकमा पनि आरक्षण सम्बन्धी व्यवस्था मूलभूत रूपमा यतावत राखी केही फरक व्यवस्था समावेश गरी प्रस्तुत गरिएको छ¹ ।

५.४ निजामती सेवाको स्वरूप

निजामती सेवामा हाल राजपत्राङ्कित र राजपत्रअनङ्कित गरी दायाँ बायाँ (Horizontally) दुई वर्गमा विभाजन गरिएको छ । राजपत्रअनङ्कितमा तलदेखि माथि श्रेणी बिहीन लगायत पाँचौँ, चौथो, तृतीय, द्वितीय र प्रथम गरी छ श्रेणी र राजपत्राङ्कितमा तलदेखि माथि तृतीय, द्वितीय, प्रथम र विशिष्ट गरी चार श्रेणीको व्यवस्था छ । यो श्रेणीगत व्यवस्था भित्र समान्यतया: सहयोगी, वहिदार, मुखिया, खरिदार, नायव सुब्बा, शाखा अधिकृत, उपसचिव, सहसचिव र सचिव नामाकरण गरिएका पदहरू छन् । कतिपय सेवामा यी पद नामहरूलाई कार्य प्रकृति अनुसार विशिष्टिकृत गरिएको छ । निजामती सेवाका सचिव र सहसचिव नीति निर्माण तहका पदहरू हुन् भने उपसचिव र शाखा अधिकृत कार्यान्वयन तहका र बाँकी पदहरू सहयोगी तहका हुन् । त्यसै गरी निजामती सेवामा तल माथि (Vertically) आर्थिक योजना र तथ्याङ्क, इन्जिनियरिङ, कृषि, न्याय, परराष्ट्र, प्रशासन, लेखापरीक्षण, वन, विविध र शिक्षा सेवा गरी दश सेवा रहने व्यवस्था गरिएको छ । यस मध्ये पनि इन्जिनियरिङ, कृषि र वन सेवालाई प्राविधिक सेवा र बाँकीलाई साधारण गरी विभाजन गरिएको छ¹ ।

यो संरचना भित्र हाल दश किसिमका पदमा ४१,८०६ जनशक्ति कार्यरत छन् । पद र जनशक्तिको वितरणको विवरण तालिका -२ मा दिइएको छ ।

तालिका - २ : निजामती सेवा अन्तर्गत जनशक्तिको वितरण

क्र सं	प्रकार	श्रेणी	संख्या
१	राजपत्र अनङ्कित	श्रेणी बिहीन	१०,३५९
२		पाँचौ	८०२
३		चौथो	६३
४		तृतीय	२५४
५		द्वितीय	७,२८८
६		प्रथम	११,४७३
	जम्मा		१९,८८०
७	राजपत्राङ्कित	तृतीय	७९४२
८		द्वितीय	२८८७

1 केही समय अघि सरकारले संसदको विचाराधिन रहको संघीय निजामती सेवा विधेयक संसदबाट फिर्ता लिएको छ ।

क्र सं	प्रकार	श्रेणी	संख्या
९		प्रथम	६६६
१०		विशिष्ट	७२
	जम्मा		११५६७
	कुल जम्मा		४१,८०६

श्रोत : निजामती किताबखाना

यस बाहेक पनि पहिले निजामती सेवाभित्र रहेको तर २०५३ साल देखि छुट्टै ऐनद्वारा व्यवस्थित स्वास्थ्य सेवामा भने अधिकृत पदमा दायौं बायाँ र सहायक पदहरूमा तलदेखि माथि पहिलो देखि सुरु भएर पाचौं तहसम्म तथा अधिकृतमा तलदेखि माथि छैठौंदेखि सुरु भएर बाह्रौं तहसम्मका वाह्र तहका पदहरूको व्यवस्था गरिएको छ । यी पद अन्तर्गत हाल ११,१०० जनशक्ति कार्यरत छन्। तह अनुसार वितरित जनशक्तिको विवरण तलको तालिका - ३ मा दिइएको छ ।

तालिका - ३ : नेपाल स्वास्थ्य सेवा अन्तर्गत जनशक्तिको वितरण

क्र सं	प्रकार	तह	संख्या
१	अधिकृत	बाह्रौं	२
२		एघारौं	११८
३		दशौं	२६०
४		नवौं	२०७
५		आठौं	६२८
६		सातौं	४४०
		छैठौं	२,९३३
७	सहायक	पाचौं	२,८४५
८		चौथो	३,५९८
९		तेस्रो	६८
१०		दोस्रो	१
	जम्मा	पहिलो	०
	कुल जम्मा		११,१००

श्रोत : निजामती किताबखाना

५.५ निजामती सेवामा आरक्षण व्यवस्था

निजामती सेवाको स्वरूप र स्थान वितरणको संरचना भित्र पदपूर्ति गर्दा आरक्षण गर्ने व्यवस्था गरिएको छ । बहुसङ्ख्यक पदहरूलाई आरक्षण व्यवस्था बाहिर राखेर आरक्षणलाई पदपूर्तिको अल्पसङ्ख्या र पदमा सीमित गरिएको छ । स्थान आरक्षणको लागि निजामती सेवा ऐनको दफा (७) मा पदपूर्ति सम्बन्धी व्यवस्था गरिएको छ । यो दफामा निजामती सेवाको

विशिष्ट श्रेणीको पद बाहेकका अन्य पदहरूमा खुला र बढुवाद्वारा पदपूर्ति गरिने प्रतिशत निर्धारण गरी खुलाद्वारा पदपूर्ति गरिने कुल पदको पैतालीस प्रतिशत पद निजामती सेवालार्ई समावेशी वानाउन विभिन्न समूह र भूगोलको लागि आरक्षण गरी सोही समूह र भूगोलका उम्मेदवारहरू बीच मात्र प्रतिस्पर्धा गराएर पूर्ति गर्ने व्यवस्था गरिएको छ । बढुवाद्वारा पूर्ति गरिने सबै श्रेणी र विशिष्ट श्रेणीको पदमा आरक्षणको व्यवस्था गरिएको छैन ।

निजामती सेवामा रहेका दश किसिमका पदहरू मध्ये आठ किसिमका पदमा मात्र खुला प्रतियोगिताद्वारा पदपूर्ति हुने व्यवस्था छ । राजपत्र अनङ्कित वर्गको चौथो र तृतीय श्रेणीमा खुलाद्वारा पदपूर्ति हुने व्यवस्था छैन, खाली बढुवाद्वारा मात्र पदपूर्ति हुन सक्दछ । खुलाद्वारा पदपूर्ति हुन सक्ने पदहरूमा पनि सबै खुलाद्वारा पूर्ति हुने श्रेणीबिहीन पद बाहेक अन्य पदहरूमा १० प्रतिशतदेखि ७० प्रतिशत पदहरू खुलाद्वारा पूर्ति गर्ने व्यवस्था छ । प्रतिशतको वितरणमा पनि एकरूपता छैन। राजपत्र अनङ्कित वर्गको द्वितीय श्रेणी र राजपत्राङ्कित वर्गको तृतीय श्रेणीका पदहरू मध्ये ७० प्रतिशत पद खुलाद्वारा पूर्ति गर्ने व्यवस्था छ भने राजपत्र अनङ्कित वर्गको प्रथम श्रेणीमा ४० प्रतिशत र राजपत्राङ्कित वर्गको द्वितीय र प्रथम श्रेणीमा कमश : १० प्रतिशत पदहरू खुलाद्वारा पूर्ति गर्ने व्यवस्था छ । विशिष्ट श्रेणीमा बढुवाद्वारा मात्र पूर्ति गर्ने व्यवस्था छ । विस्तृत विवरणको लागि तालिका - ४ हेर्नुहोस् ।

तालिका - ४ : निजामती सेवाका पदहरू मा पदपूर्तिको प्रतिशत

पद		खुला प्रतियोगिता द्वारा	बढुवाद्वारा		
राजपत्र अनङ्कित वर्ग			कार्य क्षमताको मूल्याङ्कन	आन्तरिक प्रतियोगितात्मक परीक्षा	जेष्ठता र कार्यसपादन मूल्याकन
१	श्रेणी बिहीन	१०० प्रतिशत			
२	पाचौँ	०			
३	चौथो	०			
४	तृतीय	०			
५	द्वितीय	७० प्रतिशत		२० प्रतिशत	१० प्रतिशत
६	प्रथम	४० प्रतिशत	२० प्रतिशत		४० प्रतिशत
राजपत्राङ्कित वर्ग					
७	तृतीय	७० प्रतिशत			३० प्रतिशत
८	द्वितीय	१० प्रतिशत	३५ प्रतिशत	२० प्रतिशत	३५ प्रतिशत
९	प्रथम	१० प्रतिशत	३५ प्रतिशत	२० प्रतिशत	३५ प्रतिशत
१०	विशिष्ट	०	१०० प्रतिशत		

श्रोत : निजामती सेवा ऐन, २०४९

यसरी खुलाद्वारा पूर्ति गरिने व्यवस्था भएका पदहरूमा कूल पदसङ्ख्यालाई शतप्रतिशत मानी त्यसको पैतालीस प्रतिशत पदहरूलाई साँस्कृतिक समूहमा मात्र सीमित नगरी लैङ्गिक, जात, जातिगत र शारीरिक असक्तता भएका समूह र भौगोलिक क्षेत्र गरी विभिन्न छ थरिका समूहको लागि आरक्षण गरिएको छ । ऐनको दफा (७)को उपदफा (७) मा खुला प्रतियोगिताको

लागि निर्धारित मध्ये पैतालीस प्रतिशत कायम हुन आएकोलाई शतप्रतिशत मानी उल्लेखित समूह र भौगोलिक क्षेत्रका समूह बीच मात्र प्रतिस्पर्धा हुने गरी बढीमा तेत्तीसदेखि कममा चार प्रतिशतसम्म रहने गरी आरक्षित गरिएको छ । यसरी समूहगत रूपमा आरक्षित पदको प्रतिशतको विस्तृत विवरण तालिका - ५मा दिइएको छ ।

तालिका - ५ : विभिन्न समूह र भौगोलिक क्षेत्रको लागि आरक्षित पदको प्रतिशत

क्र सं	समूह र क्षेत्र	प्रतिशत	कुल पदको प्रतिशत
१	महिला	तेत्तीस	१४.८५
२	अदिवासी/जनजाति	सत्ताइस	१२.१५
३	मधेसी	बाइस	९.९
४	दलित	नौ	४.०५
५	अपाङ्ग	पाँच	२.२५
६	पिछडिएको क्षेत्र	चार	१.८
	जम्मा	सय	४५

श्रोत : निजामती सेवा ऐन, २०४९

यसरी छुट्याइएको लिङ्ग, समूह र भागोलिक क्षेत्रलाई पनि ऐनमा थप परिभाषित गरिएको छ । यस प्रकार आरक्षित समूहका महिला, आदिवासी/जनजाति, मधेसी, दलित भन्नाले आर्थिक र सामाजिक रूपमा पछडि परेका महिला, आदिवासी/जनजाति, मधेसी र दलितलाई संझनु पर्दछ भनी ऐनको दफा (७)को उपदफा (७)को देहाय (२) मा थप स्पष्ट पारिएको छ । यो व्यवस्थाले निजामती सेवाको आरक्षण व्यवस्थाले समूह भित्रका सम्पन्न र बलिया भन्दा पनि कमजोर वर्गलाई समेट्न खोजेको स्पष्ट हुन्छ । त्यसै गरी पिछडिएको क्षेत्रमा अछाम, कालिकोट, जाजरकोट, जुम्ला, डोल्पा, वझाङ, बाजुरा, हुम्ला र मुगु गरी नौ जिल्लाका बासिन्दालाई मात्र समेटिएको कुरा ऐनको दफा (७)को उपदफा (७)को देहाय (१) मा व्यवस्थित छ । महिला र अपाङ्गको सहभागितालाई थप प्रवर्धन गर्न ऐनको दफा (१०) मा महिला र अपाङ्ग उम्मेदवारको उमेरको हद चालीस कायम गरिएको छ भने बाँकीको उमेरको हद खाली पैतीस वर्ष मात्र छ । त्यसै गरी अपाङ्गता भएको समूह भित्र पनि कुनै खास प्रकृतिको कामको लागि तोकिए बमोजिमका अपाङ्ग बीच मात्र प्रतिस्पर्धा हुने गरी प्रतियोगितात्मक परीक्षा गर्न सकिने आरक्षण भित्र पनि आरक्षणको व्यवस्था पनि रहेको छ ।

५.६ पहिचानको व्यवस्था

आरक्षण व्यवस्था अन्तर्गतका विभिन्न समूह र भूगोलको पहिचानको लागि निजामती सेवा नियमावली, २०५०को नियम (१४)को उपनियम (४) मा संस्थागत व्यवस्था गरिएको छ । मधेसी, दलित र आदिवासी/जनजातिको पहिचानको लागि आधारभूत तत्वको रूपमा थरलाई लिइएको छ । आदिवासी/जनजाति र दलितको हकमा सम्बन्धित प्रतिष्ठान वा आयोगले तयार गरेको समूहका जात जातिको सूचीको आधारमा र सूचीबाट स्पष्ट नभएकोमा स्थानीय निकायको सिफारिसमा प्रमुख जिल्ला अधिकारीले सूचिकृत जाति भित्रको थर भनी प्रमाणित गरी दिएको आधारमा पहिचान गरिने व्यवस्था छ । अपाङ्गका हकमा स्वीकृत चिकित्सकको सिफारिसमा समाज कल्याण परिषद्बाट अपाङ्गता प्रमाणित गरेको आधारमा, मधेसीका हकमा नेपाल सरकारले नेपाल राजपत्रमा सूचना प्रकाशन गरी तोके बमोजिमको संस्थाबाट मधेसी भनी प्रमाणित गरेको

२ थर भन्नाले कुल परम्परादेखि चल्दै आएको उपनाम, उपपद, पुर्खौली नाम भनी परिभाषित गरिएको छ । हेर्नुहोस् वसन्त कुमार शर्मा नेपाल, संक्षिप्त नेपाली शब्दसागर, शब्दार्थ प्रकाशन, काठमाडौं, २०६२, पृष्ठ - ३६४

आधारमा, तर नेपाल राजपत्रमा सूचना प्रकाशन गरी संस्था नतोकेसम्म सम्बन्धित स्थानीय निकायको प्रमुखको सिफारिसमा प्रमुख जिल्ला अधिकारीबाट मधेसी भनी प्रमाणित गरेको आधारमा पहिचान गर्ने व्यवस्था छ। पिछडिएको क्षेत्रका हकमा अछाम, कलिकोट, जाजरकोट, जुम्ला, डोल्पा, बझाङ, बाजुरा, हुम्ला र मुगु गरी नौ जिल्लामा स्थायी बसोबास उल्लेख गरी सम्बन्धित जिल्लाबाट प्राप्त गरिएको नागरिकताको प्रमाणपत्र तथा सम्बन्धित गाउँ वा नगरपालिकाबाट हाल सोही स्थानमा स्थायी बसोबास भएको भनी प्रमाणित गरेको आधारमा पहिचान गर्ने व्यवस्था मिलाइएको छ।

ऐनको दफा (७)को उपदफा (७)को देहाय (२)को व्यवस्था कार्यान्वयनको लागि निजामती सेवा नियमावलीको दफा (१४)को उपदफा (३) ऐनको दफा (७)को उपदफा (७)को प्रयोजनको लागि आर्थिक तथा सामाजिक रूपमा पछाडि परेका महिला, आदिवासी/जनजाति, मधेसी, दलित समुदायको विवरण नेपाल सरकारले नेपाल राजपत्रमा सूचना प्रकाशन गरी तोके बमोजिम हुनेछ भनिएको छ। तर, यसरी नेपाल राजपत्रमा सूचना प्रकाशन गरी नतोकेसम्मको लागि सम्पूर्ण महिला, आदिवासी/जनजाति, मधेसी, दलितलाई आर्थिक तथा सामाजिक रूपमा पछाडि परेको समुदाय मानिनेछ भन्ने व्यवस्था रहेको छ। आरक्षण व्यवस्था कार्यान्वयन सुरु भएको २०६४ साल देखि हालसम्म नेपाल सरकारले ऐनको दफा (७)को उपदफा (७)को देहाय (२) अनुसार आर्थिक तथा सामाजिकरूपमा पछाडि परेको महिला, आदिवासी/जनजाति, मधेसी र दलित समुदायको विवरण प्रकाशित गरेको छैन। त्यसकारण नियमावलीको नियम (१४)को उपनियम (३) बमोजिमको प्रतिवन्धात्मक वाक्यांश अनुसार नै सम्पूर्ण महिला, आदिवासी/जनजाति, मधेसी र दलितलाई नै आरक्षण व्यवस्था भित्र समेटिएको छ, समूह भित्र आर्थिक सामाजिक रूपले पिछडिएको भनी छुट्याउने काम हुन सकेको छैन।

५.७ कार्यान्वयन व्यवस्था

नेपालको संविधानको धारा (२४३) मा निजामती सेवाको पदमा नियुक्तिका लागि उपयुक्त उम्मेदवार छनोट गर्न परीक्षा सञ्चालन गर्न लोक सेवा आयोगको कर्तव्य हुनेछ भनिएको^३ छ। निजामती सेवा ऐनको दफा (८) मा खुला प्रतियोगिता वा आन्तरिक प्रतियोगिताद्वारा पूर्ति हुने पदमा लोक सेवा आयोगको सिफारिसमा मात्र सरकारद्वारा नियुक्त हुने व्यवस्था गरिएको छ। यसरी निजामती सेवा ऐनमा व्यवस्थित आरक्षण सम्बन्धी व्यवस्थाको कार्यान्वयन लोक सेवा आयोगले पदपूर्तिको लागि गरेको विज्ञापन अनुसार दरखास्त दिएका उम्मेदवारहरू मध्येबाट आयोगले सञ्चालन गर्ने परीक्षाबाट छनोट भएकालाई नेपाल सरकार समक्ष नियुक्तिका सिफारिस गरे पछि मात्र हुने व्यवस्था गरिएको छ। लोक सेवा आयोगको सिफारिस बिना आरक्षित पदहरूमा नेपाल सरकारबाट नियुक्ति हुन नसक्ने भएकोले लोक सेवा आयोग निजामती सेवामा आरक्षण व्यवस्था कार्यान्वयनको मुख्य निकाय हो।

नेपाल स्वास्थ्य सेवाको पदपूर्ति र आरक्षण सम्बन्धी व्यवस्था पनि निजामती सेवाकै जस्तै रहेको छ। यो सेवामा पनि खुलाद्वारा पूर्ति गरिने सबै पदमा लोक सेवा आयोगको सिफारिसमा मात्र सरकारले नियुक्ति दिने व्यवस्था छ। यसरी नेपाल स्वास्थ्य सेवामा व्यवस्थित आरक्षण व्यवस्थाको कार्यान्वयन गर्ने मुख्य निकाय पनि लोक सेवा आयोग नै हो।

निजामती सेवाको पदपूर्तिको लागि विभिन्न किसिमका परीक्षा सञ्चालन गरी उम्मेदवार छनोट गर्ने र सिफारिस गर्ने काम आयोगले लोक सेवा आयोग ऐन, २०६६ र लोक सेवा आयोग नियमावली, २०६७ अनुसार गर्दछ^४। संवत् २०६४ सालमा श्रावण २३ गतेको निजामती सेवा ऐन संसोधन गरी व्यवस्थित आरक्षण सम्बन्धी व्यवस्था २०६४ साल पुषदेखि लोक सेवा आयोगले पहिलो पटक फरक फरक समूह र भूगोलको लागि फरक फरक प्रतिस्पर्धा हुने गरी उम्मेदवार छनोटको लागि

३ नेपालको संविधान, कानून किताव व्यवस्था समिति, ववरमहल, काठमाडौं, नेपाल, २०७२, पृष्ठ ११६

४ लोक सेवा आयोगले सिफारिसको लागि उपयुक्त उम्मेदवारहरू छनोट गर्दा लिखित परीक्षा, प्रयोगात्मक परीक्षा, अन्तरवार्ता वा अन्य तरिका मध्ये एक वा एक भन्दा वढी तरिका अपनाउने व्यवस्था गरिएको छ। हेर्नुहोस् लोक सेवा आयोग ऐन, २०६६, को दफा (२४), नेपाल ऐन संग्रह खण्ड-१, कानून किताव व्यवस्था समिति, ववरमहल, काठमाडौं, नेपाल, २०७६, पृष्ठ - १९९

प्रतियोगिताहरू सञ्चालन हुने सूचना प्रकाशित गरेपछि मात्र कार्यान्वयनको क्रम सुरु भएको थियो। आयोगले पहिलो पटक २०६५को जेठ महिनामा आरक्षण व्यवस्था अन्तर्गत नियुक्तिको लागि उम्मेदवार सिफारिस गरेको थियो। यो सिफारिसबाट नै आरक्षण व्यवस्था कार्यान्वयनको श्रीगणेश भएको थियो। लोक सेवा आयोगले संवत् २०७८ असार मसान्तसम्म आरक्षण व्यवस्था अन्तर्गत विभिन्न समूह र भूगोलका गरी १४,९५६ उम्मेदवार नियुक्तिको लागि सरकारलाई सिफारिस गरी सकेको छ।

समाजमा हुने आर्थिक सामाजिक र अन्य परिवर्तनसँगै आरक्षण सम्बन्धी यो व्यवस्थालाई समायोजन गर्नको लागि ऐनमा व्यवस्था गरिएको छ। ऐनको आरक्षण सम्बन्धी व्यवस्थाको मूल्याङ्कन गरी परिमार्जन गर्दै जानको लागि निजामती सेवा ऐनको दफा (७) अनुसार वितरण भएको प्रतिशतको आधारमा भएको पदपूर्तिको व्यवस्थाको प्रत्येक दश दश वर्षमा पुनरावलोकन गर्ने व्यवस्था ऐनको दफा (७)को उपदफा (१०) मा गरिएको छ।

५.८ अन्य नागरिक सेवामा आरक्षणको व्यवस्था

निजामती सेवा बाहेक नेपाल सरकारको पूर्ण वा आंशिक स्वामित्व रहेका संस्थासँग सम्बन्धित सबै नागरिक सेवा सम्बन्धी ऐन वा नियममा निजामती सेवाकै अनुसरण गर्दै खुला प्रतियोगिताद्वारा पूर्ति गरिने अल्पसङ्ख्यक पदहरूमा मात्र आरक्षणलाई सीमित गरिएको छ। बढुवाद्वारा पूर्ति गर्ने पदमा आरक्षण आकर्षित हुने व्यवस्था गरिएको छैन। यसरी खुलाद्वारा पूर्ति गरिने पद सङ्ख्याको पैतालीस प्रतिशत पद लिङ्ग, समूह र भौगोलिक आधारमा समूहभित्रको प्रतिस्पर्धाको आधारमा मात्र पूर्ति गर्ने गरी लिङ्ग, समूह र भूगोलको लागि आरक्षित गरिएको छ। यो पैतालीस प्रतिशतको लैङ्गिक, समूहगत र भौगोलिक विभाजन पनि निजामती सेवाकै सरह महिलाको लागि तेतीस, आदिवासी/जनजातिको लागि सत्ताइस, मधेसीको लागि बाइस, दलितको लागि नौ, अपाङ्गको लागि पाँच र पिछडिएको क्षेत्रको लागि चार प्रतिशत निर्धारण गरिएको पाइन्छ (हेर्नुहोस् तालिका - ५)। साथै, पिछडिएको क्षेत्रमा पनि निजामती सेवा कै नौ जिल्ला समावेश गरिएको छ। महिला, आदिवासी/जनजाति, दलित समूह भित्रका आर्थिक र सामाजिक रूपमा पिछडिएकाहरूलाई लक्षित गरिएको भए पनि यस्ता समुदायको विवरण नेपाल सरकारले प्रकाशित नगरेकोले यी समूहमा पर्ने सबैलाई यी सेवा अन्तर्गतको आरक्षण व्यवस्था अन्तर्गत नै समेटिएको छ। त्यसै गरी समूह र भूगोलको पहिचानको लागि निजामती सेवामा जस्तै लिङ्गको लागि नागरिकता र अन्य समूह र भूगोलको लागि बेग्ला बेग्लै संस्थागत व्यवस्था गरिएको पनि पाइन्छ (हेर्नुहोस् ५.६. पहिचान सम्बन्धी व्यवस्था)।

यस किमिसको आरक्षण सम्बन्धी व्यवस्था स्वास्थ्य सेवा ऐन, २०५३को दफा (८)^५ मा, त्रिभुवन विश्व विद्यालय शिक्षक र कर्मचारी सेवा सम्बन्धी नियम, २०५०को नियम (६)^६, शिक्षक सेवा अयोग सम्बन्धी नियमावली, २०५७को नियम (११)^७, नेपाल दूर संचार कम्पनी लिमिटेड कर्मचारी विनियमावली, २०६१को विनियम (१३)को उपनियम (७)^८, नेपाल विद्युत प्राधिकरण कर्मचारी सेवा शर्त विनियमावली, २०७५ उपविनियम (१५)को खण्ड (११)^९ र नेपाल नागरिक उड्डयन प्राधिकरण कर्मचारीहरूको सेवा शर्त र सुविधा सम्बन्धी नियमावली, २०५६को नियमावली (२.३)को (२)^{१०} मा समाविष्ट भएका देखिन्छ^{११}।

५ हेर्नुहोस् नेपाल स्वास्थ्य सेवा ऐन, २०५३

६ हेर्नुहोस् त्रिभुवन विश्वविद्यालय शिक्षक र कर्मचारी सम्बन्धी नियम, २०५०

७ हेर्नुहोस् शिक्षक सेवा आयोग सम्बन्धी नियमावली, २०५७

८ हेर्नुहोस् नेपाल दूर संचार कम्पनी लिमिटेड कर्मचारी विनियमावली, २०६१

९ हेर्नुहोस् नेपाल विद्युत प्राधिकरण कर्मचारी सेवा शर्त विनियमावली, २०७५

१० हेर्नुहोस् नेपाल नागरिक उड्डयन प्राधिकरण कर्मचारीहरूको सेवा, शर्त र सुविधा सम्बन्धी नियमावली, २०५६

११ यहाँ उदाहरणको लागि केही फरक किसिमका नागरिक सेवालार्ई मात्र समावेश गरिएको छ।


नागरिक सेवा भित्र नपर्ने सुरक्षा निकायहरूमा अन्य नागरिक सेवा जस्तै खुला प्रतियोगिताबाट पूर्ति गरिने पदको पैतालीस प्रतिशत पद आरक्षणको लागि छुट्याइएको भए पनि यसरी आरक्षित पदको वितरण भने नागरिक सेवाको भन्दा फरक छ । नेपाली सेना, नेपाल प्रहरी र सशस्त्र प्रहरीमा आरक्षित पदको वितरण महिलाको लागि बीस, अदिवासी/जनजातिको लागि बत्तीस, मधेसीको लागि अठ्ठाइस, दलितको लागि पन्ध्र र पिछडिएको क्षेत्रको लागि पाँच प्रतिशत छुट्याइएको छ¹²। यी सेवामा अपाङ्गको लागि आरक्षणको व्यवस्था गरिएको छैन ।

नेपालको संविधानको धारा (२४३)को उपधारा (२) मा निजामती सेवा बाहेक नेपाली सेना, नेपाल प्रहरी, सशस्त्र प्रहरी वल, अन्य संघीय सरकारी सेवा र संगठित संस्थाको पदमा पदपूर्तिको लागि लिइने लिखित परीक्षा लोक सेवा आयोगले सञ्चालन गर्नेछ भनिएको छ । यही उपधाराको स्पष्टिकरण खण्डमा संगठित संस्थाको परिभाषा गरिएको छ । यसमा संगठित संस्था भन्नाले विश्वविद्यालय र शिक्षक सेवा आयोग बाहेकका पचास प्रतिशत वा सो भन्दा बढी शेयर वा जायजैथामा नेपाल सरकारको स्वामित्व वा नियन्त्रण भएको संस्थान, कम्पनी, बैंक, समिति वा संघीय कानून अनुसार स्थापित वा नेपाल सरकारद्वारा गठित आयोग, संस्थान, प्राधिकरण, निगम, प्रतिष्ठान, बोर्ड, केन्द्र वा परिषद् र यस्तै प्रकृतिका अन्य संगठित संस्था संझनु पर्दछ भनिएको छ¹³ ।


यो व्यवस्थाले नेपाल सरकारद्वारा गठित वा नेपाल सरकारको स्वामित्व रहेको प्रायः सबै सार्वजनिक निकायको पदपूर्तिको लागि सञ्चालन गरिने लिखित परीक्षा लोक सेवा आयोगबाट हुनु पर्दछ । यस अर्थमा निजामती सेवादेखि बाहेकका अन्य सबै नागरिक सेवाको लागि विशिष्टिकृत वा साधारण कानूनद्वारा व्यवस्थित आरक्षण सम्बन्धी व्यवस्था अन्तर्गतको खुलातर्फको पदपूर्तिको लागि लिखित परीक्षा लोक सेवा आयोगबाट सञ्चालन हुन्छ । लोक सेवा आयोगद्वारा संचालित लिखित परीक्षामा उत्तीर्ण भएका उम्मेदवारहरूलाई मात्र त्यस पछिको छनोट प्रक्रियामा संलग्न गराइने हुनाले पदपूर्तिको लागि आरक्षण व्यवस्था अन्तर्गत समूहगत र भौगोलिक क्षेत्रको लागि समूहगत र भौगोलिक क्षेत्र सीमित लिखित परीक्षाको प्रतिस्पर्धामा उत्तीर्ण भएकाहरूको विवरण अगाडिको छनोट प्रक्रियाको लागि संगठित संस्थालाई लोक सेवा आयोगले उपलब्ध गराउँछ । लिखित परीक्षा पछिको छनोट प्रक्रिया भने सम्बन्धित संस्थाले नै गर्ने व्यवस्था छ । यस अवस्थामा निजामती सेवाको जस्तो उम्मेदवार सिफारिससम्मको काम नगरिने भए पनि अन्य नागरिक सेवाका पदमा पनि आरक्षण सम्बन्धी व्यवस्था कार्यान्वयनको प्रारम्भिक काम लोक सेवा आयोगले नै गर्दछ ।

12 हेर्नुहोस् सैनिक नियमावली, २०६९ को नियम (५) को उपनियम (२), प्रहरी नियमावली २०७१ को नियम (९) को उपनियम (५) र सशस्त्र प्रहरी नियमावली, २०७१ को नियम (९) को उपनियम (३)

13 नेपालको संविधानको धारा (२४३) को उपधारा (२)को स्पष्टिकरण खण्ड, कानून कित्ताव व्यवस्था समिति, ववरमहल, काठमाडौं, नेपाल, २०७६, पृष्ठ - ११६



खण्ड - २
सार्वजनिक सेवामा समावेशिताको
अवस्था र विश्लेषण



दरखास्तको अवस्था

१.१. पृष्ठभूमि

सकारात्मक विभेदको नीति अन्तर्गत निजामती सेवामा व्यवस्थित आरक्षण व्यवस्थाले निर्दिष्ट गरेको खुलाद्वारा पूर्ति गरिने ४५ प्रतिशत पदहरूमा निजामती सेवामा प्रवेशको लागि लोक सेवा आयोगले सञ्चालन गर्ने प्रतिस्पर्धात्मक परीक्षालाई सम्बन्धित समूहका प्रतिस्पर्धीहरू बीच मात्र सीमित गरिएको छ । यसरी आरक्षण अन्तर्गतका विभिन्न छ समूह महिला, आदिवासी/जनजाति, मधेसी, दलित, अपाङ्ग र पिछडिएको क्षेत्रमा सम्बन्धित समूहका प्रतिस्पर्धी बीच मात्र प्रतिस्पर्धा गराइन्छ । यसको विपरित आरक्षणमा नपरेका ५५ प्रतिशत पदहरूका तोकिएको योग्यता पुगेका जोसुकैले प्रतिस्पर्धा गर्न पाउने व्यवस्था छ । तर, खुला र आरक्षण दुवैतर्फ सेवा प्रवेशको लागि तोकिएको योग्यता र परीक्षा सञ्चालन विधिमा भने कुनै अन्तर छैन, एउटै योग्यता पुग्नु पर्दछ र एउटै परीक्षामा वस्नु पर्दछ । प्रतिस्पर्धामा समावेश हुनको लागि खुला र आरक्षित दुवैमा एकै किसिमको न्यूनतम उमेर र शैक्षिक योग्यता तोकिएको छ । आयोगले विभिन्न बाधा पार गर्नु पर्ने गरी आधारभूत परीक्षा, लिखित परीक्षा र तोकिएका अन्य परीक्षा र अन्तर्वार्ता परीक्षाका सबै विधिमा खुला र आरक्षण तर्फका दुवै थरिले समान रूपमा सहभागी हुनु पर्दछ । दुवै थरिका उम्मेदवारले आयोगको परीक्षा उत्तीर्ण गर्न आवश्यक न्यूनतम अङ्क प्राप्त गर्नुपर्ने हुन्छ । यसरी परीक्षा उत्तीर्ण गरेका मध्येबाट सबैभन्दा बढी अङ्क प्राप्त गर्नेलाई मात्र नियुक्तिको लागि आयोगले नेपाल सरकार समक्ष सिफारिस गर्दछ ।

निजामती र नेपाल स्वास्थ्य सेवामा प्रवेश गर्न चाहने जो सुकैले सबैभन्दा पहिला लोक सेवा आयोगले आह्वान गरेको सूचना अनुसार आफूलाई सम्बन्धित पदको लागि उम्मेदवारको रूपमा उभ्याउन आयोगले तोकेको फाराम र आवेदन दस्तुर सहित तोकेको अवधि भित्र तोकिएको ठाउँमा दरखास्त बुझाउनु पर्ने हुन्छ । यसरी दरखास्त प्रस्तुत गरेपछि मात्रै निजामती र नेपाल स्वास्थ्य सेवामा सेवा प्रवेशको प्रक्रिया सुरु हुन्छ । यहाँ यसरी आयोगमा निजामती र नेपाल स्वास्थ्य सेवामा प्रवेशको लागि प्राप्त दरखास्तको विभिन्नकोणबाट विश्लेषण गर्ने प्रयास गरिएको छ ।

१.२ दरखास्तको परिमाण

निजामती र नेपाल स्वास्थ्य सेवामा प्रवेशको लागि आर्थिक वर्ष २०७४।७५ मा सबैभन्दा धेरै ५ लाख ६७ हजार ८५३, २०७५।७६ मा निकै कम १ लाख ४३ हजार ८४० र २०७६।७७ मा ४ लाख ५१ हजार ५२६ जनाले निजामती र नेपाल स्वास्थ्य सेवाका विभिन्न ११ किसिमका पदको लागि लोक सेवा आयोगमा दरखास्त दिएको देखिन्छ । दरखास्त दिनेहरूले आफू उत्तीर्ण हुने संभावनालाई दृष्टिगत गरेर दरखास्त दिने हुनाले दरखास्तको सङ्ख्या विज्ञापन गरिएको पदको सङ्ख्यासँग प्रत्यक्ष सम्बन्धित हुन्छ । सामान्यतः विज्ञापित पद सङ्ख्या बढी हुँदा दरखास्तको सङ्ख्या पनि बढी हुन्छ । त्यसकारण कुनै वर्ष धेरै र कुनै वर्ष कमको अवस्था देखिएको हो ।

पद अनुसार विश्लेषण गर्दा उपरोक्त तीनै वर्षमा निजामती सेवाको सबैभन्दा तल्लो पद राजपत्र अनङ्कित द्वितीय श्रेणीमा सबैभन्दा धेरै त्यस पछि दोस्रोमा राजपत्र अनङ्कित प्रथम र तेस्रोमा राजपत्राङ्कित तृतीय श्रेणीमा दरखास्त परेको देखिन्छ । नेपाल स्वास्थ्य सेवातर्फ पनि सबै भन्दा तल्लो पद चौथो तहमा सबैभन्दा धेरै, त्यस पछि दोस्रोमा पाचौँ तह र तेस्रोमा सातौँ तहमा दरखास्त परेको देखिन्छ (हेर्नुहोस् अनुसूची - २.१.१) । यी पदको धेरै प्रतिशत पद खुलाद्वारा पूर्ति गरिने भएको र धेरै सङ्ख्यामा विज्ञापन हुँदा यस प्रकारको प्रवृत्ति देखिएको हो ।

१.३ दरखास्तको वितरण

१.३.१ धेरै दरखास्त पर्ने जिल्ला र महिला पुरुष अनुपात

विगत तीन वर्षमा जिल्लागत आवेदनको वितरण हेर्दा बीस हजारभन्दा बढी दरखास्त पर्ने गरेको जिल्ला केवल तीन सप्तरी, सिराहा र धनुषा मात्र देखिन्छ। त्यसै गरी पन्ध्र हजार भन्दा माथि बीस हजारसम्म दरखास्त पर्ने गरेको जिल्ला मोरङ, महोत्तरी, सर्लाही रौतहट गरी चार देखिन्छ भने दश हजारभन्दा माथि पन्ध्र हजारसम्म दरखास्त पर्ने गरेको जिल्लामा झापा, सुनसरी, बारा, रुपन्देही, दाङ, बर्दिया, रुकुम पश्चिम, कैलाली र कञ्चनपुर गरी दश छन्।

राष्ट्रिय रूपमा धेरै दरखास्त परेको आर्थिक वर्ष २०७४।७५ मा कुल दरखास्तमा सप्तरी, सिराहा र धनुषाको हिस्सा क्रमशः ४.५५, ३.५२ र ३.५८ प्रतिशत रहेको थियो। त्यसै गरी सबै भन्दा कम दरखास्त परेका जिल्ला मनाङ, मुस्ताङ र रसुवामा धेरै दरखास्त परेको वर्ष २०७४।७५ मा क्रमशः १.९२, २.२९, ५.७२ वटा मात्र दरखास्त परेको थियो। जिल्लागत विवरणको लागि अनुसूची - २.१.२ हेर्नुहोस्। त्यसै गरी तीन आर्थिक वर्षमा परेको कुल दरखास्तमा महिला पुरुषको राष्ट्रिय अनुपातको औसत ०.७८ रहेको छ^१, अर्थात् दरखास्त दिनेमा महिलाको तुलनामा पुरुषहरूको सङ्ख्या बढी रहने गरेको छ। धेरै दरखास्त परेका जिल्ला र दरखास्तको महिला पुरुष अनुपातको वितरण तालिका - २.१.१ मा दिइएको छ।

तालिका - २.१.१

धेरै दरखास्त पर्ने जिल्ला र दरखास्तको महिला पुरुष अनुपात (आर्थिक वर्ष २०७४।७४ देखि २०७६।७७)

२०,००१ देखि माथि	पछिल्लो वर्षको महिला पुरुष अनुपात	१५,००१ देखि २०,००० सम्म	पछिल्लो वर्षको महिला पुरुष अनुपात	१०,००१ देखि १५,००० सम्म	पछिल्लो वर्षको महिला पुरुष अनुपात
सप्तरी	०.३१	मोरङ	०.६६	झापा	१.२६
सिराहा	०.३१	महोत्तरी	०.३९	सुनसरी	०.८२
धनुषा	०.३४	सर्लाही	०.४०	बारा	०.३९
		रौतहट	०.३३	रुपन्देही	१.०८
				गुल्मी	१.७२
				दाङ	१.३२
				बर्दिया	१.०४
				रुकुम पश्चिम	०.८२
				कैलाली	१
				कञ्चनपुर	१.३

श्रोत : लोक सेवा आयोगको प्रतिवेदनहरू

१.३.२ आरक्षणमा समावेश जिल्ला र महिला पुरुष अनुपात

निजामती र नेपाल स्वास्थ्य सेवा ऐन अनुसार भौगोलिक आरक्षणमा परेका नौ जिल्लाहरू मध्ये जुम्लामा मात्र दरखास्त

१ महिला र पुरुष अनुपात १ हुँदा महिला र पुरुषको सङ्ख्या बराबर हुन्छ भने ० हुँदा महिलाको सङ्ख्या शून्य हुन्छ। बाँकी अनुपातमा ० देखि माथि जाँदा बढ्छ उति महिलाको सङ्ख्या बढेको बुझिन्छ।

दिने नौ हजारभन्दा बढी छन्। अछाम, कालिकोट, जाजरकोट र वझाङमा ५ हजारभन्दा माथि छ भने बाँकी चार जिल्लामा १,३२६ देखि ३,२५०को बीचमा रहेको छ। लोक सेवा आयोगमा परेका कुल दरखास्तमा यी नौ जिल्लाको औसत प्रतिशत सबैभन्दा धेरै वझाङको १.५ छ भने सबैभन्दा थोरै मुगुको ०.२३ मात्र छ। यी सबै नौ जिल्लाबाट परेको दरखास्तको राष्ट्रिय हिस्सामा केवल ७.६७ प्रतिशत मात्र छ। यी नौ जिल्लाबाट परेको दरखास्तमा महिला पुरुषको अनुपात सबैभन्दा धेरै रहेको डोल्पामा ०.६८ छ भने सबैभन्दा कम रहेको हुम्लामा ०.२१ मात्र छ। यो भूगोलका सबै नौ जिल्लाको महिला पुरुष अनुपात राष्ट्रिय राष्ट्रिय औसत ०.७८ भन्दा निकै कम देखिन्छ। आरक्षणमा परेका नौ जिल्लाको दरखास्त र महिला पुरुष अनुपात वितरणको तालिका - २.१.२ मा दिइएको छ।

तालिका - २.१.२

आरक्षणमा परेका जिल्लाको दरखास्त र महिला पुरुष अनुपात

क्र सं	जिल्ला	तीन वर्षको अधिकतम दरखास्त सङ्ख्या	पछिल्लो वर्षको महिला पुरुष अनुपात	कुल दरखास्तको प्रतिशत
१	आछाम	५०२४	०.३४	०.८८
२	कालिकोट	५२९९	०.३५	०.९३
३	जाजरकोट	६४०६	०.४८	१.१२
४	जुम्ला	९२७६	०.४३	१.६३
५	हुम्ला	२४९१	०.२१	०.४३
६	मुगु	२१४७	०.३०	०.३८
७	डोल्पा	१३२६	०.६८	०.२३
८	बझाङ	६८०४	०.४१	१.५
९	बाजुरा	३२५०	०.३८	०.५७
			जम्मा	७.६७

श्रोत : लोक सेवा आयोगको प्रतिवेदनहरू

१.४ उमेर वितरण

आयोगमा दरखास्त दिनेहरू मध्ये साठी प्रतिशतभन्दा बढी २१ देखि ३० वर्ष समूहका देखिन्छन्। त्यस पछिका उमेर समूहमा ३१ देखि ३५ का १५ प्रतिशत रहेको देखिन्छ। कम उमेर समूहकाहरूको १८ देखि २० वर्षको सङ्ख्या पनि उल्लेख्य करिब १२ प्रतिशत छ। ३५ वर्षदेखि माथिको उमेर समूहको हिस्सा जति उमेर बढ्दै जान्छ उति कम हुँदै गएको देखिन्छ। यस्तो प्रतिशत वर्ष ३६ देखि ४० सम्म ३.३७, ४१ देखि ४५ मा ०.३९ र त्यसदेखि माथि केवल ०.३९ मात्र रहेको देखिन्छ। आवेदकहरूको उमेर वितरणको विस्तृत विवरण तालिका - २.१.३ मा प्रस्तुत गरिएको छ।

निजामती सेवामा सेवा प्रवेशको लागि तोकिएको उमेर राजपत्र अनङ्कितमा १८ वर्ष छ भने राजपत्राङ्कित तृतीय श्रेणीमा २१ वर्ष तोकिएको छ। नेपाल स्वास्थ्य सेवामा पनि अधिकृत तहमा २१ वर्ष र सहायक तहमा १८ वर्ष तोकिएको छ। निजामती र नेपाल स्वास्थ्य सेवा ऐनको व्यवस्था अनुसार आन्तरिक प्रतियोगितातर्फ उमेरको हद रहेको छैन। फेरि, खुलातर्फ

पनि महिला र अपाङ्गको लागि ४० वर्ष उमेरको हद निर्धारण भएको कारणले पनि ३५ वर्ष भन्दा माथिको उमेर समूहका उम्मेदवारहरूको उपस्थिति देखिएको हो ।

यसरी दरखास्त दिनेको उमेर समूह हेर्दा अधिकांशले निजामती र नेपाल स्वास्थ्य सेवामा प्रवेश गर्नको लागि उमेर पुग्ने वित्तिकै भन्दा केही समय पछि प्रयास गर्ने गरेको देखिन्छ । यसबाट निजामती सेवामा प्रवेश गरे पछि ५८ वर्षमा निवृत्त हुँदा सेवा अवधि कम हुन पुग्दछ । नेपाल स्वास्थ्य सेवामा यस्तो अनिवार्य अवकासको हद ६० वर्ष रहेको छ । यसबाट जीवनवृत्तिको लागि निजामती सेवा प्रवेश गर्ने कार्य कमजोर हुन जान्छ । यसबाट निजामती सेवालाई सुरुमै जीवनवृत्तिको रूपमा स्वीकारेर प्रवेशको प्रयास गर्ने भन्दा केही समय यता उता अल्मलिएर वा विचार गरेर मात्र सेवा प्रवेश गर्ने गरेको अनुमान लगाउन सकिन्छ । लामो अवधि सेवामा नरहदा वृत्ति विकासको अवसर पनि साँघुरिने हुन्छ ।

तालिका - २.१.३

उमेरको वितरण (आर्थिक वर्ष २०७४।७५ देखि २०७६।७७ सम्म)

उमेर समूह वर्ष	आ व २०७४।७५		आ व २०७५।७६		आ व २०७६।७७		कुल सङ्ख्या	औसत प्रतिशत
	सङ्ख्या	प्रतिशत	सङ्ख्या	प्रतिशत	सङ्ख्या	प्रतिशत		
१८-२०	८५,९६४	१५.१४	१२,८९२	८.९६	४४,०३४	९.७५	१,४२,८९०	१२.२८
२१-२५	२,१८,७२७	३८.५२	५१,१७६	३५.५८	१,५१,८९३	३३.६४	४,२१,७९६	३६.२६
२६-३०	१,६३,०३०	२८.७१	४७,९७७	३३.३५	१,५३,७६१	३४.०५	३,६४,७६८	३१.३६
३१-३५	७२,५७२	१२.७८	२५,५०५	१७.७३	७८,७४६	१७.४४	१,७६,८२३	१५.२०
३६-४०	२१,११८	३.७२	५,०८८	३.५४	१७,१४२	३.८०	४३,३४८	३.३७
४१-४५	४५२६	०.८०	७४२	०.५२	३७८५	०.८४	९०५३	०.७८
४५ माथि	१९१९	०.३४	४६०	०.३२	२१६५	०.४८	४५४१	०.३९

श्रोत : लोक सेवा आयोगको प्रतिवेदनहरू

१.५ प्रतिस्पर्धा स्तर

निजामती सेवामा प्रतिस्पर्धाको स्तर पत्ता लगाउन खुला र आरक्षणतर्फ प्रत्येक पदको लागि के कति दरखास्त पर्ने गरेको छ ? भन्ने तथ्याङ्क हेर्दा खुलातर्फको आन्तरिक र खुला प्रतियोगितातर्फ प्रति पद दरखास्तको सङ्ख्या क्रमशः बढ्दै गएको देखिन्छ । आर्थिक वर्ष २०७५।७६ मा यो अरु दुई वर्षको तुलनामा निकै बढी ११० पुगेका देखिन्छ भने आर्थिक वर्ष २०७६।७७ मा यो ९९ प्रति पद रहन गएको देखिन्छ । आरक्षणतर्फ विभिन्न समूहमा प्रतिस्पर्धाको स्तरमा व्यापक अन्तर पाइन्छ । महिलातर्फ प्रति पद दरखास्त खुलातर्फको भन्दा दोब्बर भन्दा बढी छ र यो निरन्तर बढेर आर्थिक वर्ष २०७६।७७ मा २२५ पुगेको देखिन्छ । महिलाहरूले सामान्यतः आरक्षण र खुला दुवैतर्फ दरखास्त गर्ने गरेको कारण यस्तो देखिएको हो । बाँकी पाँचवटै आरक्षण समूह आदिवासी/जनजाति, मधेसी, दलित, अपाङ्ग र पिछडिएको क्षेत्रमा प्रति पद दरखास्तको सङ्ख्या खुलातर्फ भन्दा कम छ र यो विगत तीन वर्षमा घट्ने क्रममा रहेको देखिन्छ । आदिवासी/ जनजातिमा प्रतिस्पर्धाको स्तर ११३ बाट घट्दै पछिल्लो वर्ष ५८ मा झरेको देखिन्छ । खुलातर्फको तुलनामा पहिलो वर्षको स्तर बढी भए पनि त्यस पछिका वर्षमा यो स्तर करिब आधा आधी मात्र हुन आएको छ । मधेसीतर्फ अघिल्लो दुई वर्षमा क्रमशः १३३ र २१७ पुगेर खुलातर्फको भन्दा बढी प्रतिस्पर्धात्मक रहेको भए पनि पछिल्लो वर्ष यो खुलातर्फको तुलनामा करिब एक चौथाईमा झरेर २६ मात्र हुन आएको छ ।

तालिका - २.१.४

खुला र आरक्षणतर्फ प्रतिस्पर्धाको स्तर (आर्थिक वर्ष २०७४।७५ देखि २०७६।७७ सम्म)

परीक्षाको किसिम	आ व २०७४।७५			आ व २०७५।७६			आ व २०७६।७७		
	दरखास्त सङ्ख्या	पद सङ्ख्या	प्रति पद दरखास्त	दरखास्त सङ्ख्या	पद सङ्ख्या	प्रति पद दरखास्त सङ्ख्या	दरखास्त सङ्ख्या	पद सङ्ख्या	प्रति पद दरखास्त
१. खुलातर्फ									
आन्तरिक र खुला प्रतियोगिता	३,१४,२६४	४,०१५	७८	७९,८५६	७२४	११०	२,५७,३०३	२५९५	९९
२. आरक्षणतर्फ									
महिला	१,१९,६२२	५८५	२०४	३०,१६४	१०९	२७७	८९,१८५	३९६	२२५
आदिवासी/ जनजाति	५३,९३६	४७९	११३	१२,९३९	९०	१४४	४१,७१८	३१०	५८
मधेसी	५३,१३९	४०१	१३३	१५,३९१	७१	२१७	४०,७६९	२५३	२६
दलित	१२,३१४	१७७	७०	३,०२८	३२	९५	९,५६५	१०४	२४
अपाङ्ग	४,५८०	९२	५०	१,१३२	१४	८१	४,५५३	६२	११
पिछडिएको क्षेत्र	९,९९८	७३	१३७	१,३३०	१०	१३३	८,४३३	४३	३३
जम्मा	२,५३,५८९	१८०७			३२६			११६८	

श्रोत : लोक सेवा आयोगको वार्षिक प्रतिवेदनहरू

दलिततर्फ खुलातर्फ भन्दा कम रहेको प्रतिस्पर्धाको स्तर पछिल्लो वर्ष निकै तल झरेर खुलातर्फको भन्दा एक चौथाईमा मात्र सीमित भएको छ । अपाङ्गताको वर्गमा त्यसै पनि खुलामा भन्दा निकै कम ५० रहेको प्रतिस्पर्धाको स्तर पछिल्लो वर्षमा तल झरेर ११ पुगी सात गुणाले कम भएको छ। पिछडिएको क्षेत्रतर्फ सबैभन्दा अगाडिको वर्ष १३७ रही खुलातर्फ भन्दा करिब दोब्बर रहेकोमा घट्दै गएर पछिल्लो वर्ष खुलातर्फको भन्दा आधाले कम भई ३३ मा झरेको छ । खुला र आरक्षणतर्फको प्रतिस्पर्धा स्तरको वितरणको विस्तृत विवरण तालिका - २.१.४ मा प्रस्तुत गरिएको छ ।

१.६ शिक्षा, मातृ भाषा र शैक्षिक योग्यताको वितरण

आवेदकहरू मध्ये सबैभन्दा धेरै शिक्षा संकायतर्फका छन् । त्यस पछि व्यवस्थापन, चिकित्सा र विज्ञान संकायका धेरै देखिन्छन् । निजामती सेवाको प्राविधिकतर्फका सेवाहरू आर्थिक योजना तथा तथ्याङ्क, कृषि, वनविज्ञान, इन्जिनियरिङ्ग र नेपाल स्वास्थ्य सेवाका सबैपदको लागि विशिष्टकृत शैक्षिक योग्यता आवश्यक पर्दछ । त्यसै गरी प्राविधिक सेवामा नपरे पनि शिक्षा, लेखा परीक्षण र न्याय सेवामा पनि सबैपदको लागि सम्बन्धित शैक्षिक योग्यता आवश्यक हुन्छ । प्रशासन सेवामा भने जुनसुकै विषयको शैक्षिक योग्यता पर्याप्त हुने भएकोले पनि प्रशासन सेवासँग सम्बन्धित देखिए पनि मानविकीतर्फ कम देखिएको हो । आवेदकहरू मध्ये ९० प्रतिशत भन्दा बढीमा दरखास्त दिन आवश्यक न्यूनतम शैक्षिक योग्यता भन्दा माथि रहेको देखिन्छ । माथिल्लो योग्यताले प्रतिस्पर्धामा सहज बनाउने धारणा उम्मेदवारहरूले राख्दा वा पढाई सकेर मात्र सेवा प्रवेशको लागि प्रयास गर्न उपयुक्त हुने सोच रहदा वा परीक्षा र पढाईलाई समानान्तर रूपमा अगाडि बढाउदा र एक वा कम प्रयास मै सफल हुन नसक्दा यस्तो भएको हुन सक्दछ ।

तालिका - २.१.५

शिक्षा, मातृ भाषा र शैक्षिक योग्यताको विवरण (आर्थिक वर्ष २०७४।७५ देखि २०७६।७७ सम्मको औसत)

क्र सं	शिक्षाको संकाय	तीन आर्थिक वर्ष (२०७४।७५ देखि २०७६।७७ सम्मको औसत प्रतिशत)	मातृ भाषा	तीन वर्ष वर्ष (२०७४।७५ देखि २०७६।७७ सम्मको औसत प्रतिशत)	दरखास्त दिदाको शैक्षिक योग्यता	तीन वर्ष वर्ष (२०७४।७५ देखि २०७६।७७ सम्मको औसत प्रतिशत)
१	शिक्षा	२९	नेपाली	६३.८७	न्यूनतम्	१०
२	चिकित्सा	१२.३७	मैथिली	१५.०२	माथिल्लो	९०
३	व्यवस्थापन	१८.३२	भोजपुरी	४.६९		
४	इन्जिनियरिङ	७.४६	थारू	४.५४		
५	विज्ञान	१०.४४	वन्जिका	२.८६		
६	कृषि	२.८३	नेवारी	१.५७		
७	मानविकी	६.७४	तामाङ	१.३५		
८	वनविज्ञान	०.७८	मगर	१.३४		
८	कानून	१.०८	अवधी	१.११		
९	संस्कृत	०.०८	लिम्बु	०.८२		
१०	अन्य	१०.९०	वान्तवा	०.३३		
			गुरुङ	०.२८		
			राजवंशी	०.२२		

श्रोत : लोक सेवा आयोगको प्रतिवेदनहरू

अर्को कारण चाहिँ जुन उद्देश्य राखेर पढेको छ त्यसबाट विचलित भएर वा उद्देश्य परिवर्तन गर्दा पनि अतिरिक्त योग्यता सहितका उम्मेदवारहरूको बाहुल्यता रहन गएको हुन सक्दछ ।

दरखास्त दिने उम्मेदवारहरू मध्ये साठी प्रतिशत भन्दा बढीको मातृ भाषा पनि नेपाली रहेको देखिन्छ। मातृ भाषा नेपाली नभएका उम्मेदवारहरूको सङ्ख्या सबै मातृ भाषा समूहमा कम देखिन्छ। निजामती र नेपाल स्वास्थ्य सेवामा प्रवेशको लागि लोक सेवा आयोगले सञ्चालन गर्ने परीक्षामा नेपाली र अंग्रेजी भाषालाई मात्र मान्यता दिइएको छ । नेपाली मातृ भाषा रहेकालाई एक मात्र भाषा जाने पुग्ने तर अरु मातृ भाषीले दोस्रो तेस्रो भाषाको रूपमा नेपाली वा अंग्रेजी जान्नु पर्ने भएको पनि लोक सेवाको परीक्षाको लागि नेपाली मातृभाषा भएकालाई बढी सहज हुँदा यस्तो भएको हुनु पर्दछ । दरखास्त दिनेको शिक्षा, मातृ भाषा र शैक्षिक योग्यता वितरणको विवरण तालिका - २.१.५ मा दिइएको छ ।

१.७ अभिभावकको शैक्षिक योग्यता, पेशा र उम्मेदवारको रोजगारीको अवस्था

दरखास्त दिएका मध्ये करिब ८० प्रतिशतको आमा वा बाबु सक्षर वा सोभन्दा बढीको शैक्षिक योग्यता भएका देखिन्छन् । आमा भन्दा पनि बाबु साक्षर वा शैक्षिक योग्यता भएका उम्मेदवारहरूको सङ्ख्या बढी देखिन्छ । यसबाट दरखास्तमा आमा वा बाबुको शैक्षिक अवस्थाले प्रत्यक्ष प्रभाव पारेको देखिन्छ । पढेकालाई नै पढाईको महत्व थाहा हुने भएकोले यस्ता अभिभावकले नै सन्ततीको पढाईलाई प्राथमिकतामा राख्दछन् । फलस्वरूप, शैक्षिक योग्यता र उमेर न्यूनतम् शर्त हुने निजामती सेवाका पदमा सन्ततीको शिक्षालाई महत्व दिएर पढाइएका सन्ततीहरू नै बढी हुनु स्वाभाविक हो ।

तालिका - २.१.६

अभिभावकको शैक्षिक स्थिति, पेशा र उम्मेदवारको रोजगारीको अवस्था (आर्थिक वर्ष २०७४।७५देखि २०७६।७७ सम्मको तीन वर्षको औसत प्रतिशत)

क्र सं	शैक्षिक योग्यता	आमा	बाबु	अभिभावकको पेशा	प्रतिशत	दरखास्त दिनेको रोजगारीको अवस्था	प्रतिशत
१	निरक्षर	४५.९३	२१.९७	कृषि	८९.९४	वेरोजगार	७९
२	साक्षर	४६.८६	५१.८०	सरकारी सेवा	६.६०	सरकारी सेवा	१४
३	एस एल सी	४.९१	१३.२१	शिक्षण	६.२२	गैरसरकारी सेवा	०
४	उच्च शिक्षा	२.३०	१३	व्यवसाय	४.५८	स्वरोजगार	०
				निजी	१.७३	अन्य	२
				अन्य	०.९३		

श्रोत : लोक सेवा आयोगको प्रतिवेदनहरू

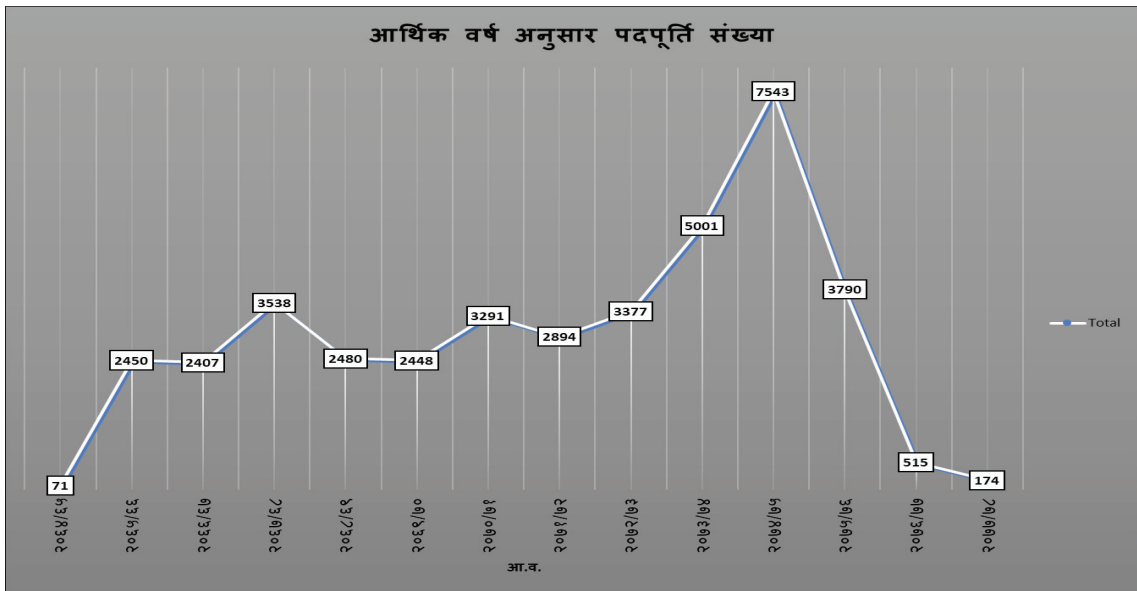
अभिभावकको पेशामा पनि खासै विविधता देखिदैन । करिब ९० प्रतिशतभन्दा बढी उम्मेदवारहरूको अभिभावकको पेशा कृषि रहेको छ । सरकारी सेवा, शिक्षण र अन्य व्यवसाय गर्नेको हिस्सा क्रमशः ६.६०, ६.२२ र ४.५८ प्रतिशत मात्र छ । यी सबैको हिस्सा २० प्रतिशत भन्दा कम हुन आउँछ। जागिर खाई रहेकाहरूले आफ्ना सन्ततीलाई सार्वजनिक सेवामा जना प्रेरित गरी रहेको यो तथ्याङ्कले देखाउँछ । यसले निजामती सेवामा भर्खर भर्खर आकर्षण बढ्दै गएको र पढ्ने पढाउने संस्कारको विकास भई पढेका जनशक्ति उपलब्ध हुन थालेको स्पष्ट गर्दछ भने नेपाल अझै पनि कृषि प्रधान देश नै रहेको पुष्टि पनि हुन्छ । अभिभावकको शैक्षिक स्थिति, पेशा र उम्मेदवारहरूको रोजगारीको अवस्था सम्बन्धी विवरण तालिका - २.१.६ मा दिइएको छ ।

२. सिफारिसको अवस्था

२.१ सिफारिसको अवस्था

निजामती र नेपाल स्वास्थ्य सेवामा हालको रूपमा आरक्षणको व्यवस्था लागु भएको, २०७८ सालसम्म आई पुग्दा चौध वर्ष व्यतित भई सकेको छ। आर्थिक वर्ष २०६४/६५ देखि २०७७/७८ (२०७८ असार मसान्त) सम्मको करिब चौध वर्षको यो अवधिमा तात्कालिक लोक सेवा आयोग र हालको संघीय लोक सेवा आयोगले निजामती सेवा ऐन, २०४९ र नेपाल स्वास्थ्य सेवा ऐन, २०५३ अन्तर्गतका विभिन्न सेवा, श्रेणी वा तहमा ३९,९९७ जनालाई नियुक्तिको लागि नेपाल सरकार समक्ष सिफारिस गरेको छ। चौध वर्षको यो कालखण्डमा आयोगले नियुक्तिको लागि गरेको सिफारिसको सङ्ख्यामा आर्थिक वर्षहरूमा एकरूपता देखिदैन, बरु निकै उतार चढाव देखिन्छ। आर्थिक वर्ष अनुसार लोक सेवा आयोगबाट नियुक्तिको लागि सिफारिस भएका उम्मेदवारको सङ्ख्यात्मक वितरणको विस्तृत विवरण चार्ट - २.२.१ मा प्रस्तुत गरिएको छ।

चार्ट - २.२.१



आरक्षण व्यवस्था लागु भएको वर्ष २०६४/६५ मा खुला र आरक्षण दुवैतर्फ गरी जम्मा ७१ जनाको मात्र सिफारिस भएको पाइन्छ भने आर्थिक वर्ष २०७४/७५ मा यो सङ्ख्या ७,३४१ पुगेको देखिन्छ। आर्थिक वर्ष २०६४/६५ देखि २०७३/७४ सम्मको दश वर्षसम्मको अवधिमा सिफारिस सङ्ख्यामा सामान्य उतार चढाव देखिए पनि निरन्तर वृद्धि हुँदै गएको देखिन्छ। आर्थिक वर्ष २०७४/७५ मा यो उच्चतम विन्दुमा पुगी त्यस पछिका दुई वर्षमा निकै कम हुन गएको देखिन्छ।

संवत् २०७२ मा जारी नेपालको संविधान पछि मुलुक संघीय संरचनामा प्रवेश गरेको र यस पछि स्थानीय र प्रदेश तहको सेवा व्यवस्थापनको जिम्मा सम्बन्धित तहको नै भएको छ। प्रदेश र स्थानीय सेवा अन्तर्गतका पदहरूमा प्रदेश लोक सेवा

आयोगबाट पदपूर्ति हुने संवैधानिक व्यवस्था गरिएको छ । प्रदेश र स्थानीय तहको पहिलो पटक पुनर्संरचना गरिदा आर्थिक वर्ष २०७४/७५ मा ह्यात्तै वढेको कर्मचारीको सङ्ख्या त्यस पछिको वर्षमा घट्नुको कारण संघले प्रारम्भिक वर्षहरूमा प्रदेश र स्थानीय तहको लागि समेत कर्मचारीको व्यवस्था गरेको र पछिल्ला वर्षहरूमा प्रदेश र स्थानीय तहका निकायमा कर्मचारीको व्यवस्था गर्न छोडेको र प्रदेश लोक सेवा आयोगले पनि त्यस्ता पद पूर्ति गरी नसकेकोले हो ।

निजामती र नेपाल स्वास्थ्य सेवा दुवैमा दुई अवस्थामा पदपूर्तिको दरकार पर्दछ । पहिला कर्मचारीको बढुवा, सरुवा, मृत्यु वा अवकास वा बर्खासीका कारणले पद रिक्त भएर र दोस्रो, नयाँ सेवाको लागि नयाँ पद सृजना भएर । यी दुई अवस्थाले वार्षिक रूपमा पूर्ति गरिने पदको सङ्ख्या प्रत्यक्ष नियन्त्रण गर्दछ । त्यसै गरी पदपूर्तिलाई नियन्त्रण गर्ने अर्को तत्व प्रशासनिक पुनर्संरचना वा पुनर्संरचनाको संभावना हो । निजामती र नेपाल स्वास्थ्य सेवाको सेवा समूह सञ्चालन गर्ने मन्त्रालय वा निकायका पदाधिकारीको पदसङ्ख्या उलट पुलट गर्न सक्ने क्षमता पनि अर्को कारक हो ।

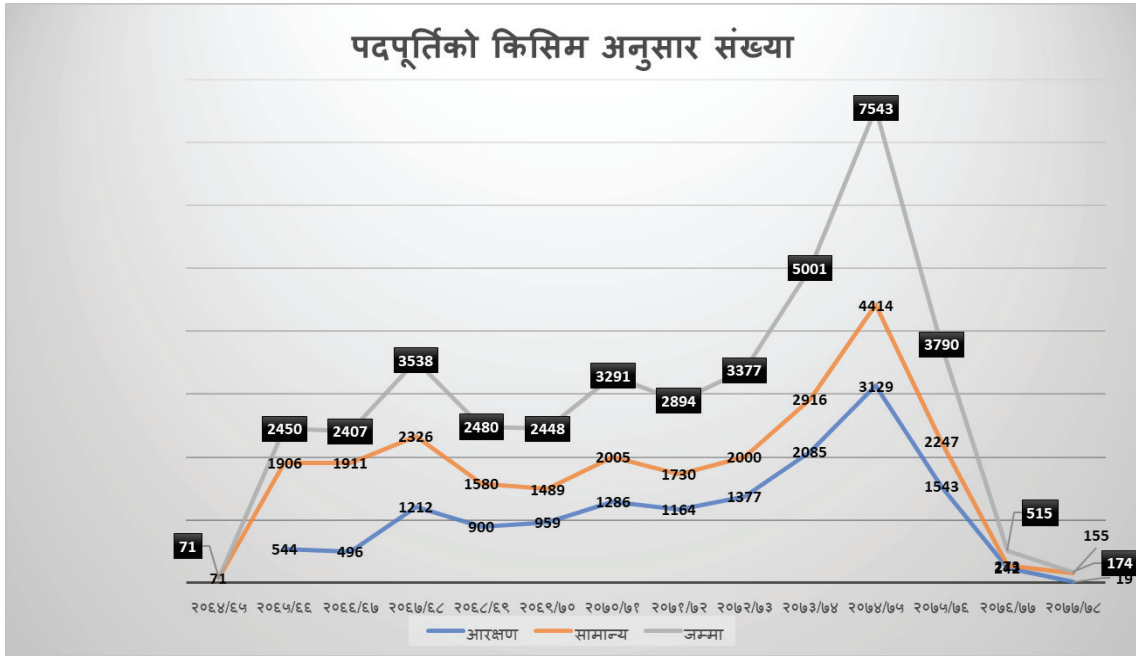
लोक सेवा आयोगको काम भनेको माग गरिएका पदमा नियुक्तिको लागि सिफारिस गर्ने मात्र हो । सम्बन्धित सेवा समूह सञ्चालन गर्ने निकायले आफू र मातहत निकायमा पूर्ति गर्नु पर्ने पदको सङ्ख्या यकिन गर्ने र लोक सेवा आयोगमा माग गर्ने व्यवस्था छ । विशेष गरी बढुवाद्वारा पूर्ति गरिने पदको सङ्ख्या खुला पदको सङ्ख्याले निर्धारण गर्दछ । सेवा समूह सञ्चालन गर्ने निकाय बढुवालाई प्रभावित गर्ने क्षमता राख्दछन् । जति सानो सेवा र समूह हुन्छ त्यति नै बढुवा व्यक्ति लक्षित बनाउन सकिन्छ । त्यसकारण पनि उनीहरू पद सङ्ख्यालाई आफ्नो अनुकूलता अनुसार चलाएर लोक सेवा आयोगमा पूर्तिको लागि माग गर्दछन् । यसले पनि पूर्ति गरिने पदको सङ्ख्या प्रभावित हुन्छ ।

फेरि, राजनीतिक अस्थिरताले पनि सरकारी निकायबाट माग गरिने सेवा तल माथि हुन्छ । आखिर निजामती र नेपाल स्वास्थ्य सेवा सेवा प्रवाहको लागि नै हो । यसले पनि निजामती सेवाको पदपूर्तिको गतिशिलता नियन्त्रित हुन्छ । निजामती र नेपाल स्वास्थ्य सेवाको आकार र जनशक्ति आपूर्तिलाई प्रभावित गर्ने अर्को महत्वपूर्ण तत्व देशको आर्थिक अवस्था हो । आर्थिक अवस्था राम्रो हुँदा जनशक्ति आपूर्ति वढ्छ भने कमजोर हुँदा जनशक्ति आपूर्ति लगायतमा गरिने लगानीमा संकुचन आउछ । यी सब कारणहरूले गर्दा निजामती र नेपाल स्वास्थ्य सेवाको लागि जनशक्ति आपूर्तिको लागि खुलाद्वारा पूर्ति गरिने पदहरूको सङ्ख्यामा एकरूपता हुँदैन, घटी बढी भई रहन्छ ।

२.२ सिफारिसको खुला र आरक्षणतर्फको वितरण

निजामती सेवा ऐन, २०४९ र नेपाल स्वास्थ्य सेवा ऐन, २०५३ दुवैमा खुलाद्वारा पदपूर्ति गरिने कुल पद सङ्ख्याको ४५ प्रतिशत पद आरक्षण गरी विभिन्न छ समूहमा वितरण गरी समूह सीमित प्रतिस्पर्धाको व्यवस्था गरी पदपूर्ति गर्ने व्यवस्था गरिएको छ । आरक्षणको व्यवस्था सुरु गरिएदेखि २०७८को असार मसान्तसम्मको अवधिमा लोक सेवा आयोगद्वारा नियुक्तिको लागि सिफारिस भएका मध्ये खुलातर्फ २५,०२३ जना र आरक्षणतर्फका विभिन्न छ समूहमा १४,९५६ जना छन् । आर्थिक वर्षगत रूपमा लोक सेवा आयोगले खुला र आरक्षणतर्फ सिफारिस गरेको उम्मेदवारहरूको सङ्ख्यात्मक वितरणको विस्तृत विवरण चार्ट - २.२.२ मा प्रस्तुत गरिएको छ ।

चाट - २.२.२



सरसर्ती हिसाब गर्दा कुल सिफारिसको ४५ प्रतिशत पद अर्थात १७,९९९ पद आरक्षणबाट पूर्ति हुनु पर्ने हो तर यो सङ्ख्या ३,०४३ ले कम छ। यसरी कम हुनुमा तीन कारण प्रमुख छन्। पहिलो, आर्थिक वर्ष २०६४/६५को आरक्षणको व्यवस्था केवल लोक सेवा आयोगको पौष महिनाको विज्ञापनदेखि मात्र लागु भएको भए पनि यहाँ आर्थिक वर्ष भरीमा सिफारिस सबैको हिसाव गरिएको छ। अर्को कारण चाहीं निजामती र नेपाल स्वास्थ्य सेवा दुवैतर्फ विभिन्न सेवा र सो सेवा अन्तर्गतका समूहमा दरखास्त अह्वान भए पनि आरक्षणतर्फ दरखास्त नपरेको वा दरखास्त परेर पनि आयोगको परीक्षणमा अनुत्तीर्ण भएकोले सिफारिस हुन नसकेको अवस्था हो। दुई पटकसम्म पनि आरक्षण अन्तर्गत

विज्ञापन नं. १३१२/०६६-६७ (महिला) न्याय सेवा, कानून समूह, रा.प. द्वितीय श्रेणी, उपसचिव सरह पदको लागि लिइएको लिखित परीक्षामा कुनै पनि उम्मेदवार सम्मिलित नभएको।

विज्ञापन नं. १३१४/०६६-६७ (महिला) न्याय सेवा, सरकारी वकिल समूह, रा.प. द्वितीय श्रेणी, उपसचिव सरह पदको माग सङ्ख्या एकको लागि कुनै पनि उम्मेदवार लिखित परीक्षामा सम्मिलित नभएको।

नेपाल स्वास्थ्य सेवाको पाँचौ तहका विभिन्न सेवा समूहका ५३ पदको लागि आन्तरिक प्रतियोगिताको लागि विज्ञापन प्रकाशित भएकोमा कसैको पनि दरखास्त नपरेकोले उक्त पदहरू खुलातर्फ समावेश भएको।

पदपूर्ति हुन नसकेका पदलाई खुलातर्फ समावेश गर्ने व्यवस्था पनि छ। यसबाट आरक्षणतर्फ सङ्ख्या कम मात्र हुँदा खुलातर्फ बढन जाने पनि हुन्छ। त्यसै गरी अर्को कारण चाहीं खुला र आरक्षण दुवैतर्फ उत्तीर्ण भएका उम्मेदवारहरूले सामान्यतः खुला रोजेर आरक्षणतर्फ छोडदा आरक्षणमा कम हुन गएको हो। आरक्षणमा कम हुनु भनेको खुलातर्फको प्रतिशत स्वतः बढनु हो।

नेपाल वन सेवा, जनरल फरेष्ट्री, फरेस्टर रा.प. अनङ्कित द्वितीय श्रेणी दलित र अपाङ्ग समूहका उम्मेदवार खुलातर्फ सिफारिस भएकोले यस तर्फ सिफारिस नभएको (बुलेटिन, अङ्क ३३, २०७१।११।२०)।

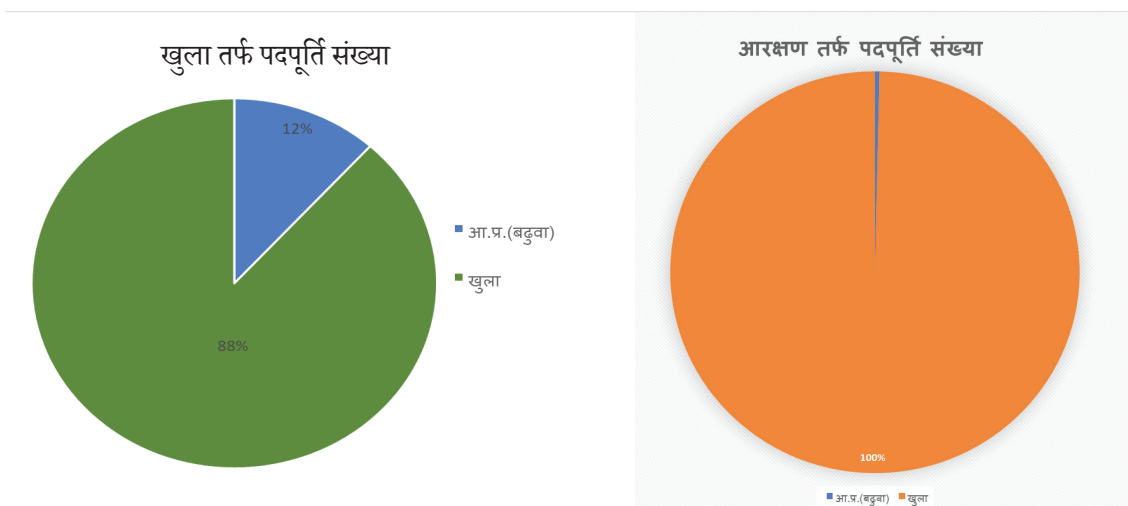
२.३ आन्तरिक प्रतियोगिताको वितरण

निजामती सेवा ऐन, २०४९को दोस्रो संशोधनले बढुवाद्वारा पूर्ति गरिने क्रमशः राजपत्राङ्कित द्वितीय र प्रथम श्रेणीका १० प्रतिशत र नेपाल स्वास्थ्य सेवा ऐन, २०५३को तेस्रो संशोधनले नवौँ तहमा २० र एघारौँ तहमा १० प्रतिशत पदमा सेवा वा समूह भित्रका सवैले सहभागी हुन पाउने गरी खुला प्रतियोगिताको व्यवस्था गरेको छ । यसरी खुला प्रतियोगिताद्वारा पूर्ति गरिने कुल पद सङ्ख्यालाई खुला सरह मानी त्यसको ४५ प्रतिशत पद आरक्षित गरी विभिन्न समूहमा वितरण गरी पदपूर्ति गर्ने व्यवस्था छ ।

लोक सेवा आयोगबाट नियुक्तिको लागि सिफारिस भएका खुलातर्फका १२ प्रतिशत पदहरूमा खुला आन्तरिक प्रतियोगिताबाट र ८८ प्रतिशत खुला प्रतिस्पर्धात्मक प्रतियोगिताको माध्यमबाट सिफारिस भएको छ । खुला र आरक्षणतर्फ आन्तरिक र खुला प्रतियोगिताद्वारा सिफारिसको सङ्ख्यात्मक वितरणको विस्तृत विवरण चार्ट - २.२.३ मा प्रस्तुत गरिएको छ ।

चार्ट - २.२.३

खुला र आरक्षणतर्फ आन्तरिक र खुला प्रतियोगिताद्वारा पदपूर्तिको विवरण



आरक्षणतर्फ भने आन्तरिक प्रतियोगिताबाट सिफारिस हुनेको सङ्ख्या ज्यादै न्यून छ, केवल ५३ वटा पदमा सिफारिस भएको छ । बाँकी सबै नै समूहगत प्रतिस्पर्धाको माध्यमबाट सिफारिस भएका छन् । बढुवाबाट पूर्ति हुने माथिल्ला पदको सङ्ख्या कम हुँदै जाने र यसरी पदपूर्ति हुने पदको निजामतीतर्फ १० प्रतिशत र नेपाल स्वास्थ्य सेवाको पनि नवौँ तहमा २० प्रतिशत र एघारौँ तहमा १० प्रतिशत मात्र आन्तरिक प्रतियोगिताको लागि छुट्याइने र यसरी छुट्याइएको पद मध्ये ४५ प्रतिशत मात्र आरक्षणतर्फका विभिन्न छ समूहमा वितरण गर्दा यसरी नगण्य हुन आएको हो । फेरि, आन्तरिक प्रतियोगितामा सम्मिलित हुन निश्चित सेवा अवधि पुगेको हुनु पर्ने हुन्छ । आरक्षणको सूत्र अनुसार पद वितरण हुने तर उम्मेदवार छ छैनन् ख्याल नगरिने हुनाले यस्तो भएको पनि हुन सक्दछ । प्रतिशत निर्धारण गर्दा पनि सर्वप्रथम खुलातर्फको गरिने भएकोले थोरै पद रहेको अवस्थामा आरक्षणतर्फ पद नै नरहने अवस्था आउँछ ।

नेपाल स्वास्थ्य सेवाको विभिन्न समूहको तह एघार, आन्तरिक प्रतियोगिता तर्फ विभिन्न पदमा दरखास्त नै नपरेको (बुलेटिन,अङ्क ४१, २०७५।१।१२)।

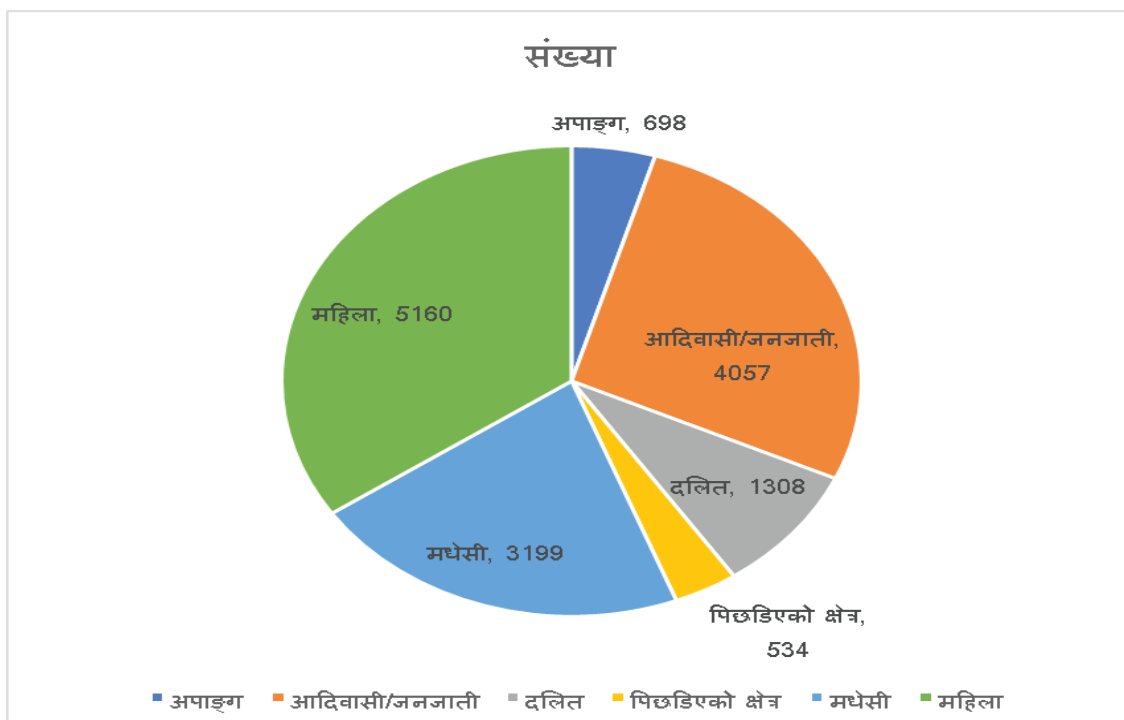
नेपाल न्याय सेवा सरकारी वकिल आदिवासी जनजाति तर्फ एकजना र मधेसी तर्फ दुई जना उम्मेदवार अन्तरवार्तामा उपस्थित भएकोमा यस अघि नतिजा प्रकाशन भएका विज्ञापनमा नै उत्तीर्ण भइसकेकोले कोही पनि सिफारिस नभएको (बुलेटिन,अङ्क ४२, २०७१।१।२४)।

२.४ आरक्षण अन्तर्गतका समूहमा सिफारिसको अवस्था

लोक सेवा आयोगबाट आरक्षणतर्फ सिफारिस भएका कुल १४,९५६ मध्ये सबैभन्दा धेरै महिलामा ५,१८० जना अर्थात कुल सिफारिसको ३४.६३ प्रतिशत सिफारिस भएको छ भने सबैभन्दा कम पिछडिएको क्षेत्रबाट ५४३ जना अर्थात ३.६३ प्रतिशत मात्र सिफारिस भएको छ । महिला पछि दोस्रो ठूलो सङ्ख्या आदिवासी/जनजातिको ४,०५७ जना अर्थात २७.१२ प्रतिशत रहेको छ भने मधेसीमा ३,१९९ जना अर्थात २१.३८ प्रतिशत रहेको छ । आरक्षित समूह मध्ये दलितमा १,३०८ जना (८.७४ प्रतिशत) र अपाङ्गमा ६९८ जना (४.६६ प्रतिशत)को सिफारिस भएको देखिन्छ । आरक्षण अन्तर्गतका विभिन्न छ समूहमा वितरण भएको सिफारिसको विस्तृत विवरण चार्ट - २.२.४ मा प्रस्तुत गरिएको छ ।

चार्ट - २.२.४

आरक्षण अन्तर्गतका समूहमा सिफारिसको विवरण

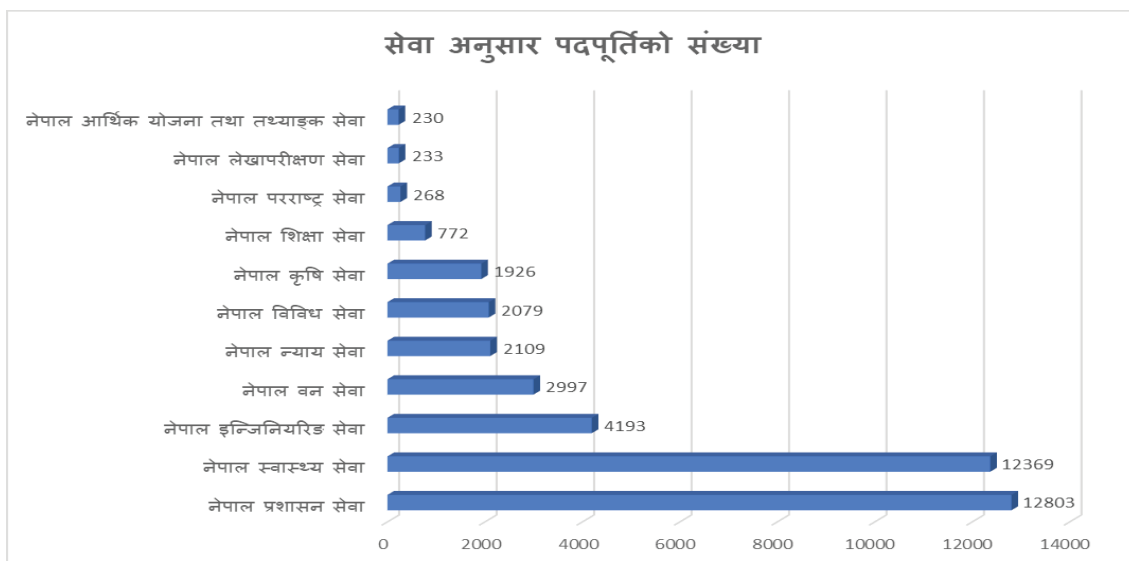


सिफारिस भएको सङ्ख्या र प्रतिशतलाई निजामती सेवा ऐन र नेपाल स्वास्थ्य सेवा ऐनमा रहेको महिला ३३, आदिवासी/जनजाति २७, मधेसी २२, दलित ९, अपाङ्ग ५ र पिछडिएको क्षेत्रको ४ प्रतिशत पद आरक्षण गर्ने व्यवस्थासँग मिलान महिलाको प्रतिशत केही बढी देखिन्छ भने बाँकी समूहमा केही फरक भए पनि सामान्यतः मिलेको नै देखिन्छ ।

२.५ सेवागत वितरण

निजामती सेवा अन्तर्गतका विभिन्न दश र नेपाल स्वास्थ्य सेवाको एक गरी कुल एघार सेवा अन्तर्गत नियुक्तिको लागि सिफारिस भएकाहरूको सङ्ख्यामा पनि निकै विविधता छ । चौध वर्षको अवधिमा सबैभन्दा बढी निजामती सेवा अन्तर्गतको नेपाल प्रशासन सेवामा र नेपाल स्वास्थ्य सेवामा क्रमशः १२,८०९ जना अर्थात कुल सिफारिसको ३२ प्रतिशत र १२,३६९ जना अर्थात कुल सिफारिसको ३१ प्रतिशत गरी दुई

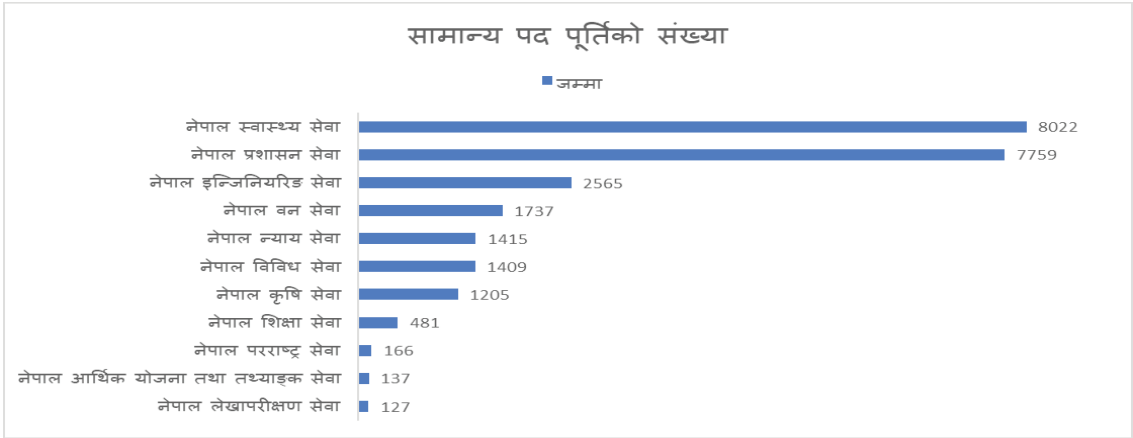
चार्ट - २.२.५



सेवामा मात्र कुल सिफारिसको ६३ प्रतिशत सिफारिस भएको छ भने बाँकी ३१ प्रतिशत मात्र विभिन्न नौ सेवामा वितरण भएको छ । निजामती सेवा अन्तर्गतका नेपाल आर्थिक योजना तथा तथ्याङ्क सेवा, लेखापरीक्षण सेवा र नेपाल परराष्ट्र सेवा प्रत्येकमा तीन सय भन्दा कम अर्थात तीन वटै सेवामा गरी करिब दुई (१.८२) प्रतिशत मात्र सिफारिस भएको छ । निजामतीतर्फका बाँकी पाँच नेपाल शिक्षा सेवा, नेपाल कृषि सेवा, नेपाल विविध सेवा, नेपाल न्याय सेवा, नेपाल वन सेवा र नेपाल इन्जिनियरिङ सेवामा कुल सिफारिसको ३५ प्रतिशत विभिन्न सङ्ख्यामा वितरण भएको छ। निजामतीका दश र नेपाल स्वास्थ्य सेवामा वितरण भएको सिफारिसको विस्तृत विवरण चार्ट - २.२.५ मा प्रस्तुत गरिएको छ ।

चाई - २.२.६

खुलातर्फ सिफारिसको सेवागत वितरण

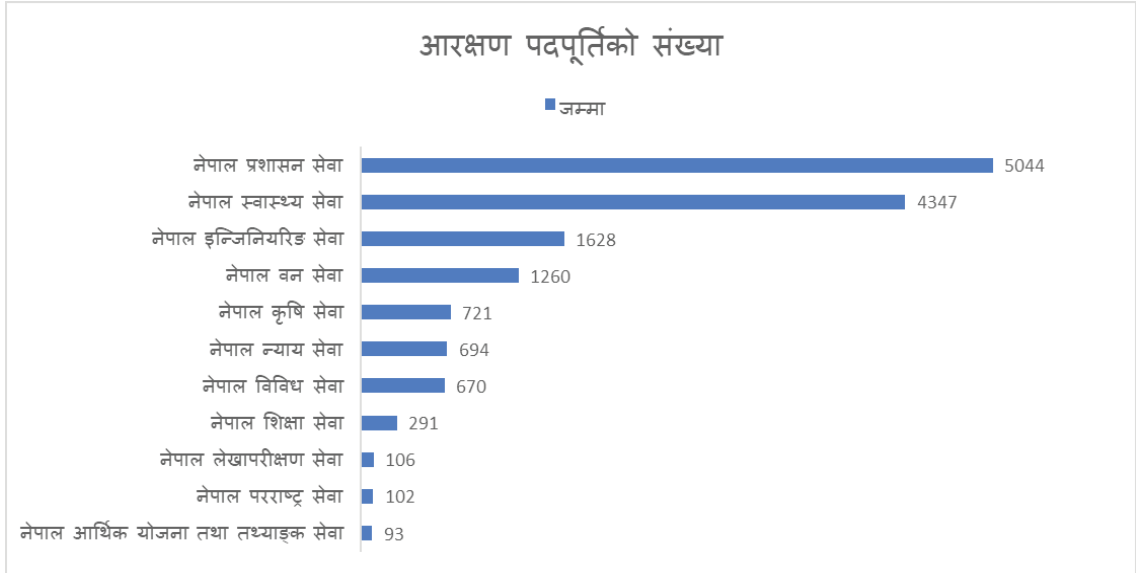


निजामती र नेपाल स्वास्थ्य सेवामा खुलातर्फ सिफारिस भएका २५,०२३ जना ११ सेवामा विभिन्न सङ्ख्यामा वितरण भएका छन् । खुलातर्फ सबैभन्दा धेरै सिफारिस नेपाल स्वास्थ्य सेवामा ८,०२२ जना अर्थात कुल सिफारिसको ३२.०३ प्रतिशत भएको देखिन्छ भने दोस्रोमा नेपाल प्रशासन सेवामा ७,७५९ जना अर्थात कुल सिफारिसको ३०.९८ प्रतिशत भएको देखिन्छ । यी दुई सेवाको जोड्ने हो भने १५,७८१ जना अर्थात कुल सिफारिसको ६३.०३ प्रतिशत हुन आउँछ । अर्कोतिर, नेपाल परराष्ट्र सेवा, नेपाल आर्थिक योजना तथा तथ्याङ्क सेवा र नेपाल लेखापरीक्षण सेवा प्रत्येकमा चौध वर्षको अवधिमा २०० जना भन्दा कम क्रमशः १६६ जना (०.६ प्रतिशत), १३७ जना (०.५४ प्रतिशत) र जना १५७ (०.६ प्रतिशत) जना मात्र सिफारिस भएको देखिन्छ । यसरी बाँकी हुन आउने नेपाल इन्जिनियरिङ सेवा, नेपाल वन सेवा, नेपाल न्याय सेवा, नेपाल विविध सेवा, नेपाल कृषि सेवा र नेपाल शिक्षा सेवा गरी ६ सेवामा जम्मा ८,८१३ जना अर्थात कुल सिफारिसको ३५ प्रतिशत वितरण भएको पाइन्छ । खुलातर्फको सिफारिसको सेवागत वितरणको विस्तृत विवरण चाई - २.२.६ मा प्रस्तुत गरिएको छ ।

२.५.२ आरक्षणतर्फको सेवागत वितरण

आरक्षणतर्फ निजामती र नेपाल स्वास्थ्य सेवामा नियुक्तिको लागि सिफारिस भएका जम्मा १४,९५६ जनाको सेवागत वितरण पनि खुलातर्फको जस्तै चाख लाग्दो छ । दुई सेवामा अत्यधिक छ भने तीन सेवामा एकदम कम मात्र सिफारिस भएको छ । निजामतीतर्फको नेपाल प्रशासन सेवामा सबैभन्दा बढी ५,०४४ जना अर्थात कुल सिफारिसको ३३.७२ प्रतिशत सिफारिस केन्द्रीत भएको छ । त्यस पछि दोस्रो ठूला सङ्ख्याको सिफारिस नेपाल स्वास्थ्य सेवामा भएको छ । यहाँ सिफारिस सङ्ख्या ४,३४७ जना अर्थात कुल सिफारिसको २९.०६ प्रतिशत छ । त्यसै गरी नेपाल आर्थिक योजना तथा तथ्याङ्क

चाई - २.२.७



सेवामा सबैभन्दा कम ९३ जना (०.६२ प्रतिशत), दोस्रो कम नेपाल परराष्ट्र सेवामा १०२ जना (०.६८ प्रतिशत) र तेस्रो कम नेपाल लेखापरीक्षण सेवामा १०६ जना (०.७ प्रतिशत) रहेको छ। बाँकी ५,२६४ जना (३६.२२ प्रतिशत) सिफारिस नेपाल इन्जिनियरिङ सेवा, नेपाल वन सेवा, नेपाल कृषि सेवा, नेपाल विविध सेवा र नेपाल आर्थिक योजना तथा तथ्याङ्क सेवामा सिफारिस भएको छ। आरक्षणतर्फको विशेष गरी नेपाल स्वास्थ्य सेवाको सिफारिस खुलातर्फको प्रवृत्तिसँग मेल खादैन। खुलातर्फ सबैभन्दा धेरै सिफारिस नेपाल स्वास्थ्य सेवा भएको छ भने नेपाल प्रशासन सेवा दोस्रो स्थानमा छ। आरक्षणतर्फ सिफारिस भएका उम्मेदवारहरूको सेवागत वितरणको विस्तृत विवरण चाई - २.२.७ मा प्रस्तुत गरिएको छ।

२.६ विभिन्न सेवामा खुला र आरक्षणको प्रतिशत

आरक्षण सम्बन्धी कानुनी व्यवस्था अनुसार लोक सेवा आयोगले पदपूर्तिको लागि सम्बन्धित निकायबाट माग प्राप्त भएपछि यसलाई खुलातर्फ ५५ प्रतिशत र आरक्षणका विभिन्न समूहमा वितरण हुने गरी ४५ प्रतिशत पद विभाजन गरेर प्रतिस्पर्धाको आधारमा नियुक्तिको लागि सिफारिस गर्नु पर्ने हुन्छ। यस अर्थमा कुल सिफारिस भएको पद सङ्ख्याको आधारमा खुलातर्फ ५५ प्रतिशत र आरक्षणतर्फ ४५ प्रतिशत सिफारिस भएको हुनु पर्दछ। तर, आयोगबाट विगत चौध वर्षमा भएको सिफारिसको कुल सङ्ख्या, खुलातर्फ र आरक्षणतर्फको जम्मा सङ्ख्यामा यस प्रकारको अनुपात ठ्याक्कै मिलेको देखिदैन। लोक सेवा आयोगले गरेको सिफारिसको खुला र आरक्षणतर्फको वितरणको विस्तृत विवरण तालिका - २.२.१ मा प्रस्तुत गरिएको छ।

तालिका - २.२.१

सिफारिसको खुला र आरक्षणतर्फ वितरण प्रतिशतमा

क्र सं	सेवा	सिफारिस				
		जम्मा	खुला	प्रतिशत	आरक्षण	प्रतिशत
१	नेपाल स्वास्थ्य	१२,३६९	८,०२२	६४.८८	४३.४७	३५.१४

क्र सं	सेवा	सिफारिस				
		जम्मा	खुला	प्रतिशत	आरक्षण	प्रतिशत
२	नेपाल प्रशासन	१२,८०३	७,७५९	६०.६०	५०४४	३९.३९
३	नेपाल इन्जिनियरिङ	४,१९३	२,५६५	६१.१७	१६२८	३८.८२
४	नेपाल वन	२,९९७	१,७३७	५७.९५	१२६०	४२.०४
५	नेपाल कृषि	१,९२६	१,२०५	६२.५६	७२१	३७.४३
६	नेपाल न्याय	२,१०९	१,४१५	६७.०९	६९४	३२.९०
७	नेपाल विविध	२,०७९	१,४०९	६७.७७	६७०	३२.२२
८	नेपाल शिक्षा	७७२	४८१	६२.३०	२९१	३७.६९
९	नेपाल लेखापरीक्षण	२३३	१२७	५४.५०	१०६	४५.४९
१०	नेपाल परराष्ट्र	२६८	१६६	६१.९४	१०२	३८.०५
११	नेपाल आर्थिक योजना तथा तथ्याङ्क	२३०	१३७	५९.५६	९३	४०.४३

आयोगको सिफारिसमा खुला र आरक्षणतर्फ ५५ र ४५ प्रतिशतको अनुपात केवल नेपाल लेखापरीक्षण सेवामा मात्र मिलेको छ भने सबैभन्दा धेरै अन्तर नेपाल विविध सेवामा ६७.७७ र ३२.२२ प्रतिशत रहेको छ । यस्तो अन्तर पनि सेवागत रूपमा फरक फरक छ । नेपाल विविध सेवामा यस्तो अन्तर खुलातर्फ ६० प्रतिशत भन्दा बढी र आरक्षणतर्फ ४० प्रतिशत भन्दा कम छ भने नेपाल स्वास्थ्य सेवा, नेपाल प्रशासन सेवा, नेपाल इन्जिनियरिङ सेवा, नेपाल कृषि सेवा, नेपाल न्याय सेवा, नेपाल विविध सेवा, शिक्षा सेवा र नेपाल परराष्ट्र सेवा छ भने खुलातर्फ ५५ प्रतिशत भन्दा बढी र आरक्षणतर्फ ४५ प्रतिशत कम छ । नेपाल वन सेवा र नेपाल आर्थिक योजना तथा तथ्याङ्क सेवामा खुलातर्फ ६० भन्दा कम पर आरक्षण तर्फ ४० भन्दा कम छ । तोकिएको प्रतिशत यसरी फरक पर्नुको मुख्य कारण आरक्षणतर्फ सो पदमा प्रत्यासी नै नहुनु र भएका प्रत्यासी पनि प्रतिस्पर्धामा उत्तीर्ण हुन नसक्नु मुख्य कारण हो । विविध विधाको प्राविधिक दक्षता चाहिने स्वास्थ्य र कुनै सेवामा समाहित नहुने विषेश

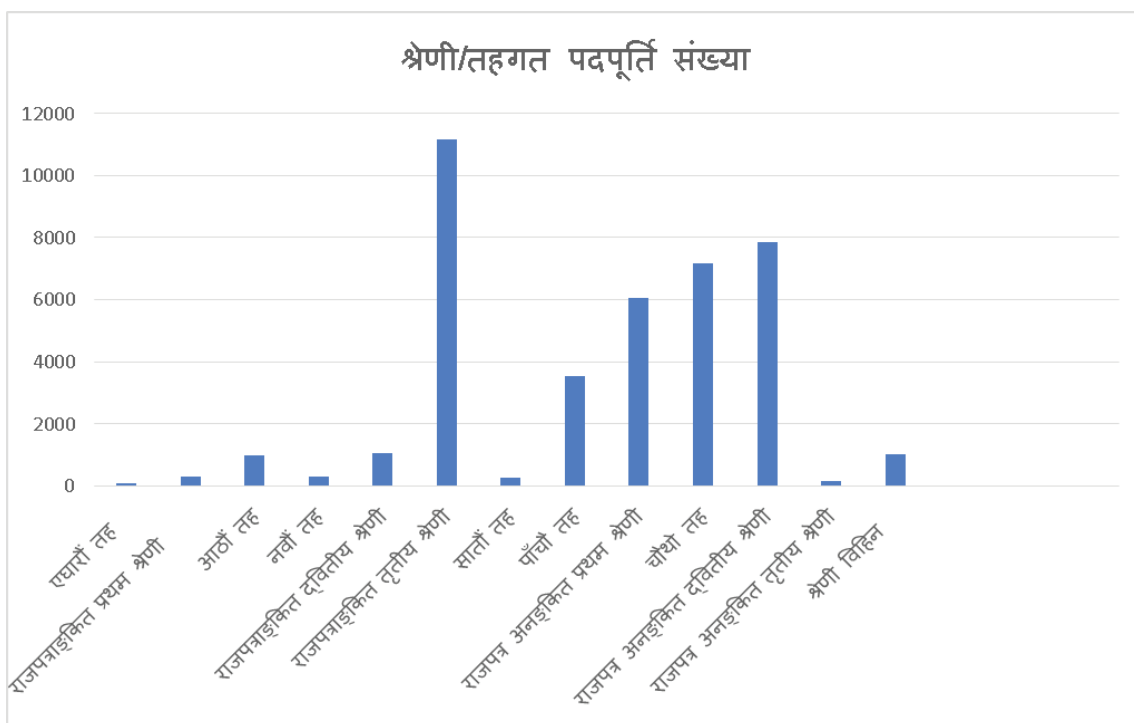
विज्ञापन नं. १०४२/२०६४-६५/दलित, इन्जिनियर सिभिल, बिल्डिङ एण्ड आर्टिटेक्ट, रा.प.तृतीय, पद सङ्ख्या एकको लागि लिखित परिक्षामा ५४ जना सम्मिलित भएकोमा अन्तरवार्ताका लागि कुनै पनि उम्मेदवार छनोट हुन नसकेको। विज्ञापन नं. ११३५/०६४-६५ वन सेवा, जनरल फरेष्ट्री समूह, रा.प. तृतीय श्रेणी, सहायह वन अधिकृत (दलित) तर्फको माग पद सङ्ख्या १ (एक) का लागि मिति २०६५।१।२१ गते परीक्षा लिइएकोमा उक्त परीक्षामा ५६ (छपन्न) जना उम्मेदवार सम्मिलित भएकोमा लिखित परीक्षाबाट अन्तर्वार्ताको लागि कुनै पनि उम्मेदवार छनोट नभएको ।

दक्षता चाहिने विविध सेवाका पदमा यस प्रकारको चौडा फरक देखिनुको कारण आरक्षणतर्फ उम्मेदवार नपाइने वा भएकाले पनि उत्तीर्ण गर्न नसक्ने भएर हो । न्याय सेवाको लागि आवश्यक पर्ने कानूनको शिक्षामा महिला तथा अन्य आरक्षित समूहका मानिसहरूको उपस्थिति कम हुनु मुख्य कारण हो । फेरि, प्रतिशतको हिसावमा एकातिर घट्दा अर्कोतिर बढ्ने हुन्छ । यसले पनि थोरैमात्र फरक पर्दा पनि प्रतिशतमा धेरै देखिन आउँछ ।

२.७ सिफारिसको श्रेणी वा तहगत वितरण

लोक सेवा आयोगले सिफारिस गरेका निजामतीतर्फको श्रेणीगत र स्वास्थ्यतर्फको तहगत सिफारिसमा पनि व्यापक अन्तर देखिन्छ। सबैभन्दा धेरै सिफारिस निजामतीतर्फको राजपत्राङ्कित तृतीय श्रेणीमा ११,१६० जना अर्थात कुल सिफारिसको २७.९८ प्रतिशत भएको देखिन्छ भने त्यस पछि क्रमशः राजपत्र अनङ्कित द्वितीय श्रेणीमा ७,८६२ जना (१९.६५ प्रतिशत) र राजपत्र अनङ्कित प्रथम श्रेणीमा ६,०४७ जना (१५.११ प्रतिशत) सिफारिस भएको देखिन्छ। यसरी निजामतीतर्फको सिफारिसमा राजपत्राङ्कित तृतीय र राजपत्र अनङ्कित प्रथम र द्वितीय श्रेणीले कुल सिफारिसको करिब दुई तिहाई ६२.६४ प्रतिशत ओगटेको छ। बाँकी राजपत्राङ्कित द्वितीय श्रेणीमा १,०६९ जना (२.६७ प्रतिशत) छ भने राजपत्राङ्कित प्रथम र राजपत्र अनङ्कित तृतीय श्रेणीमा निकै कम क्रमशः २९७ जना (०.६९ प्रतिशत) र १४० जना (०.३५ प्रतिशत) सिफारिस भएको देखिन्छ। निजामतीतर्फ नेपाल न्याय सेवा बाहेक

चार्ट - २.२.८



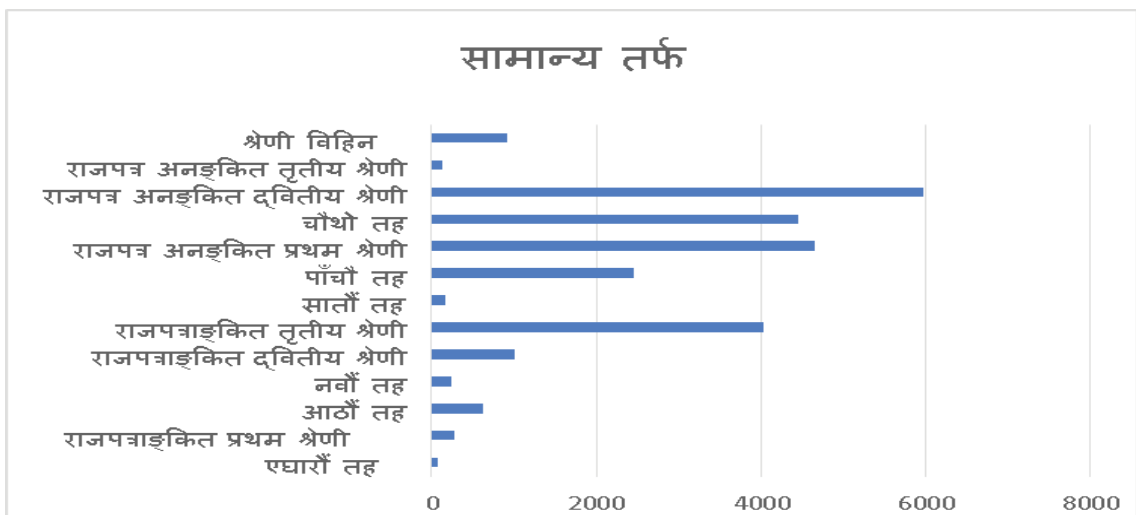
अन्त राजपत्र अनङ्कित तृतीय श्रेणीमा पदपूर्ति गर्न निषेध गरिएको अवस्थाले सो हुन गएको हो। त्यसै गरी राजपत्राङ्कित द्वितीय र प्रथममा कम हुनुको कारण माथिल्ला पदहरूको सङ्ख्या नै कम हुने भएकोले हो। नेपाल स्वास्थ्य सेवातर्फ सबैभन्दा बढी सिफारिस चौथो तहमा ७,१७८ जना (१७.९४ प्रतिशत) र त्यस पछि पाचौँ तहमा ३,५४५ जना (८.८६ प्रतिशत) सिफारिस भएको देखिन्छ। नेपाल स्वास्थ्य सेवामा सबैभन्दा कम सिफारिस एघारौँ तहमा ९२ जना (०.२३ प्रतिशत) भएको देखिन्छ। स्वास्थ्य सेवामा पनि पाचौँ र चौथो तहमा कुल सिफारिसको करिब एक चौथाई २६.८ प्रतिशत समावेश भएको देखिन्छ। सबैभन्दा कम शैक्षिक योग्यता चाहिने श्रेणी विहीन पदमा पनि उल्लेख्य १,०३५ जना (२.५८ प्रतिशत) सिफारिस भएको देखिन्छ। सिफारिसको श्रेणी र तहगत वितरणको विस्तृत विवरण चार्ट - २.२.८ मा प्रस्तुत गरिएको छ।

२.७.१ खुलातर्फको श्रेणी र तहगत वितरण

लोक सेवा आयोगले विगत चौध वर्षमा गरेको सिफारिस मध्ये खुलातर्फको २५,०२३ मा निजामतीतर्फ राजपत्र अनङ्कित द्वितीय श्रेणीमा सबैभन्दा धेरै ५९७६ जना अर्थात् कुल खुलातर्फ भएको सिफारिसको २२.६६ प्रतिशत भएको देखिन्छ। त्यस पछि धेरै सिफारिस राजपत्र अनङ्कित प्रथममा ४,६५४ जना (१८.५८ प्रतिशत) र राजपत्राङ्कित तृतीय श्रेणीमा ४,०३४ जना (१६.१४ प्रतिशत) भएको देखिन्छ। यसरी धेरै सिफारिस भएका तीन श्रेणी जोडने हो भने कुल सिफारिसको ५७.३८ प्रतिशत हुन आउँछ। निजामतीतर्फ सबैभन्दा कम राजपत्र अनङ्कित तृतीय श्रेणीमा १३७ जना (०.५४ प्रतिशत) सिफारिस भएको देखिन्छ। त्यसै गरी स्वास्थ्य सेवातर्फ चौथो तहमा सबैभन्दा बढी ४,४४६ जना (१७.७५ प्रतिशत) र त्यस पछिको दाश्रो ठूलो सङ्ख्या पाचौँ तहमा २,४५३ जना (९.७९ प्रतिशत) सिफारिस भएको देखिन्छ। यो सेवामा तेस्रो ठूलो सिफारिस आठौँ तहमा ६२५ जना (२.४९ प्रतिशत) भएको देखिन्छ। बाँकी नवौँ तहमा २४५ जना र एघारौँ तहमा ८० जनाको सिफारिस भएको देखिन्छ। निजामतीतर्फको श्रेणी विहीन पदमा १२२ जनाको मात्र सिफारिस भएको छ। खुलातर्फको सिफारिसको तहगत वितरणको विस्तृत विवरण चार्ट - २.२.८ मा प्रस्तुत गरिएको छ।

चार्ट - २.२.८

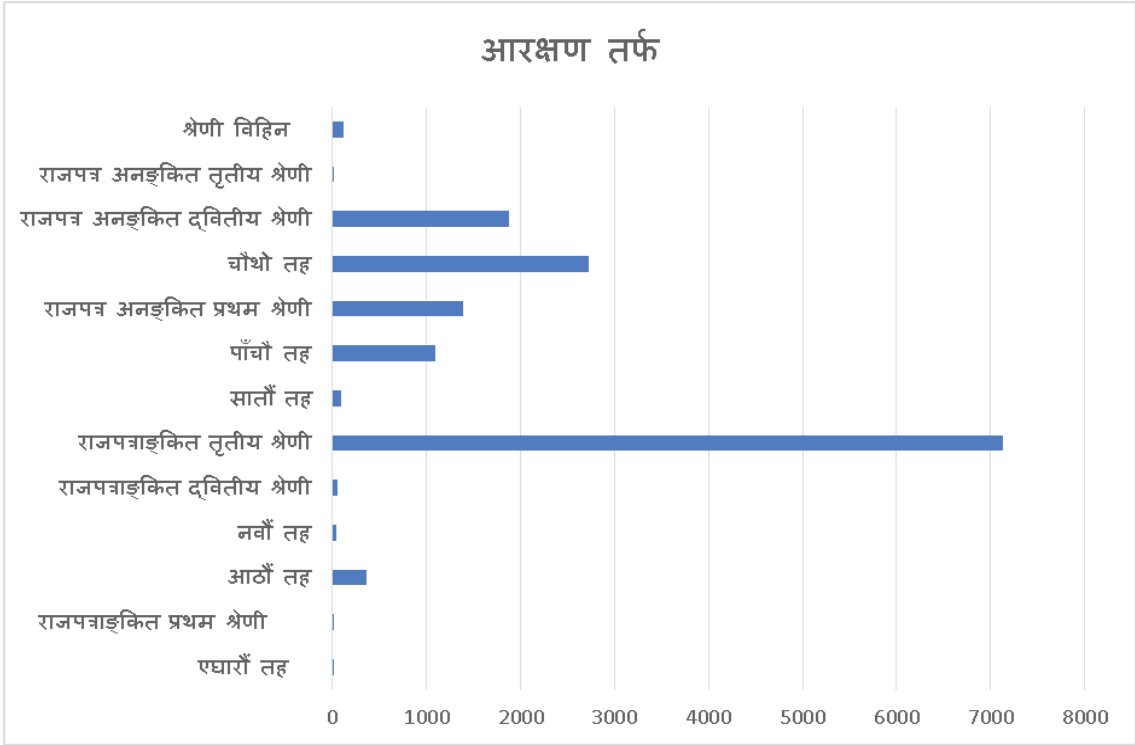
खुलातर्फ सिफारिसको श्रेणी/तहगत वितरण



२.७.२ आरक्षणतर्फको श्रेणी वा तहगत वितरण

सकारात्मक विभेदको नीति कार्यान्वयन गर्न व्यवस्थित आरक्षणको व्यवस्था अन्तर्गत सिफारिस भएकाहरूको सबैभन्दा धेरै सङ्ख्या राजपत्राङ्कित तृतीय श्रेणीमा ७,१२६ जना अर्थात् कुल सिफारिसको ४७.५५ प्रतिशत छ। त्यस पछि क्रमशः राजपत्र अनङ्कित द्वितीय श्रेणीमा १,८८६ जना (१२.६१ प्रतिशत) र राजपत्र अनङ्कित प्रथम श्रेणीमा १,३९३ जना (९.३१ प्रतिशत) रहेको छ। आरक्षणतर्फको सिफारिसको श्रेणी र तहगत वितरणको विस्तृत विवरण चार्ट - २.२.९ मा प्रस्तुत गरिएको छ।

चाई - २.२.९



आरक्षणतर्फको कुल सिफारिसमा यी तीनको योगमा दुई तिहाई भन्दा पनि बढी ६९.४८ प्रतिशत हुन आउँछ । राजपत्राङ्कित प्रथम, द्वितीय र राजपत्र अनङ्कित तृतीय श्रेणीमा निकै कम क्रमशः १६ जना (०.१ प्रतिशत), ६३ जना (०.४ प्रतिशत) र ३ जना (०.०५ प्रतिशत)को मात्र सिफारिस भएको छ । नेपाल स्वास्थ्य सेवातर्फ सबैभन्दा धेरै चौथो तहमा २,७३२ जना अर्थात कुल सिफारिसको १८.२६ प्रतिशत छ । त्यस पछि सबैभन्दा धेरै सिफारिस पाचौँ र आठौँ तहमा क्रमशः १,०९२ जना (७.३ प्रतिशत) र ३६९ जना (२.४६ प्रतिशत) भएको छ । यो सेवाको एघारौँ तथा सातौँ तहमा निकै कम क्रमशः १६ जना (०.१ प्रतिशत) र १०० जना (०.६६ प्रतिशत) मात्र सिफारिस भएको छ । निजामतीको श्रेणी विहीनमा १२२ जना (०.८१ प्रतिशत) सिफारिस भएको छ । आरक्षणतर्फको श्रेणी/तहगत वितरणको विस्तृत विवरण चाई - २.२.९ मा प्रस्तुत गरिएको छ ।

२.८ सिफारिसमा महिला र पुरुषको वितरण

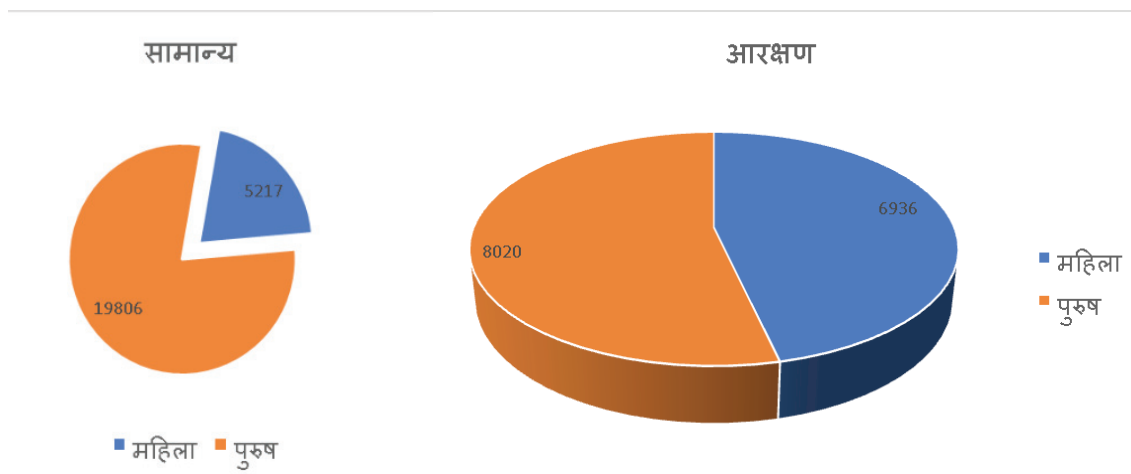
लोक सेवा आयोगले विगत चौध वर्षमा गरेको सिफारिसमा १८ जना अन्य लिङ्गका थिए भने महिला १२,१५३ जना ३०.३९ प्रतिशत र पुरुष २७,८२६ जना ६७.६० प्रतिशत रहेको छ । यसरी कुल सिफारिसमा महिलाको अनुपात करिब एक तिहाई रहन गएको देखिन्छ । खुला र आरक्षणतर्फको सिफारिसमा महिला र पुरुषको वितरणको विस्तृत विवरण चाई - २.९.१० मा प्रस्तुत गरिएको छ ।

खुलातर्फको सिफारिसमा महिलाको सङ्ख्या ५,२१७, जना, पुरुषको सङ्ख्या १९,८०६ र लिङ्ग नखुलेको सङ्ख्या १८ रहेको छ । यो सङ्ख्या अनुसार खुलातर्फ महिलाको सङ्ख्या करिब एक चौथाई भन्दा कम २०.८४ प्रतिशत रहेको पाइन्छ भने

पुरुषको सङ्ख्या दुई तिहाई भन्दा बढी ७९.१५ प्रतिशत रहेको छ। आरक्षणतर्फ महिलाको सङ्ख्या ६,९३६ जना र पुरुषको सङ्ख्या ८,०२० जना रहेको देखिन्छ। यसरी महिलाको प्रतिशत ४६.३७ र पुरुषको प्रतिशत ५३.६२ हुन आउँछ। यसरी आरक्षणतर्फको सिफारिसमा महिला र पुरुषको सङ्ख्या करिब बराबर हुन लागेको देखिन्छ। कुल आरक्षणमा महिलाको प्रतिशत पनि सबैभन्दा धेरै ३३ प्रतिशत रहेको र बाँकी मधेसी, दलित, आदिवासी/जनजाति, अपाङ्ग र पिछडिएको क्षेत्रबाट पनि महिलाको सहभागिता हुन सक्ने भएकोले आरक्षणतर्फको सिफारिस यस्तो अवस्था देखिएको हो।

चाट - २.२.१०

सिफारिसमा महिला र पुरुषको वितरण



२.८.१ महिला र पुरुष अनुपात

लोक सेवा आयोगको विगत १४ वर्षमा भएका सिफारिसमा महिला पुरुषको अनुपात क्रमशः बढदै गएको देखिन्छ। सबैभन्दा धेरै अनुपात आरक्षण सुरु भएको आर्थिक वर्ष २०६४/६५ मा ३.३ र सबैभन्दा कम आर्थिक वर्ष २०६९/७० मा ०.२७ छ। अन्य वर्षहरूमा यो ०.३३ र सो भन्दा माथि रहेको पाइएको छ। सालाखाला यस्तो अनुपात ०.४० भन्दा माथि ०.५०को बीचमा रहको देखिन्छ। यसले निजामती र नेपाल स्वास्थ्य सेवामा महिलाको सहभागिता क्रमिक तर उल्लेख्य रूपमा वृद्धि हुँदै गएको देखाएको छ। लोक सेवा आयोगको सिफारिसमा महिला र पुरुषको वितरणको विस्तृत विवरण तालिका - २.२.२ मा प्रस्तुत गरिएको छ।

तालिका - २.२.२

कुल सिफारिसमा महिला र पुरुष अनुपात

आर्थिक वर्ष	पुरुष	महिला	महिला पुरुष अनुपात
२०६४/६५	१७८८	११०६	०.६१
२०६५/६६	२२७८	१०९९	०.४८
२०६६/६७	३०३६	१९६५	०.६४
२०६७/६८	५३२१	२२२२	०.४१

आर्थिक वर्ष	पुरुष	महिला	महिला पुरुष अनुपात
२०६८/६९	२६०७	११८३	०.४५
२०६९/७०	३८६	१२९	०.३३
२०७०/७१	१०९	६५	०.५९
२०७१/७२	१७८८	११०६	०.६१
२०७२/७३	२२७८	१०९९	०.४८
२०७३/७४	३०३६	१९६५	०.६४
२०७४/७५	५३२१	२२२२	०.४१
२०७५/७६	२६०७	११८३	०.४५
२०७६/७७	३८६	१२९	०.३३
२०७७/७८	१०९	६५	०.५९

२.८.२ खुलातर्फको महिला पुरुषको अनुपात

कुल सिफारिस मध्येबाट खुलातर्फको छुट्याउदा महिला पुरुष अनुपातमा अलि फरक प्रवृत्ति देखा पर्दछ। खुलातर्फ सबैभन्दा कम अनुपात आर्थिक वर्ष २०७६।७७ मा ०.०९ देखिन्छ भने सबैभन्दा बढी ०.५३ आर्थिक वर्ष २०७७।७८ मा देखिन्छ।

तालिका - २.२.३

खुलातर्फको महिला पुरुष अनुपात

आर्थिक वर्ष	पुरुष	महिला	महिला पुरुष अनुपात
२०६४/६५	५३	१८	०.३३
२०६५/६६	१५०७	३९९	०.२६
२०६६/६७	१३१४	५९७	०.४५
२०६७/६८	२०५३	२७३	०.१३
२०६८/६९	१३३०	२५०	०.१८
२०६९/७०	१३४८	१४१	०.१८
२०७०/७१	१६३७	३६८	०.२४
२०७१/७२	१२५४	४७६	०.३७
२०७२/७३	१५४३	४५७	०.२९
२०७३/७४	२०२५	८९१	०.४४
२०७४/७५	३६१९	७९५	०.२०
२०७५/७६	१७७२	४७५	०.२६
२०७६/७७	२५०	२३	०.०९
२०७७/७८	१०१	५४	०.५३

यी दुवै वर्षमा सिफारिस भएको सङ्ख्या ज्यादै न्यून रहेको पनि देखिन्छ। अन्य तीन आर्थिक वर्ष बाहेक बाँकीमा महिला पुरुष अनुपात ०.२ भन्दा बढी नै रहेको देखिन्छ। खुलातर्फको सिफारिसमा पनि महिला सहभागिता उल्लेख्य रहेको यसले

देखाउँछ । आर्थिक वर्ष अनुसार खुलातर्फको सिफारिसमा महिला र पुरुषको वितरणको विस्तृत विवरण तालिका - २.२.३ मा प्रस्तुत गरिएको छ ।

२.८.३ आरक्षणतर्फको महिला पुरुष अनुपात

आरक्षणतर्फको कुल सिफारिसमा महिला र पुरुषको अनुपात सबैभन्दा कम आर्थिक वर्ष २०६९।७० मा ०.६७ रहेको थियो भने सबैभन्दा बढी आर्थिक वर्ष २०७७।७८ मा १.३७ रहेको थियो । अन्य आर्थिक वर्षमा यस्तो अनुपात सरदर ०.८० भन्दा बढी नै रहन गएको छ । आरक्षण गरिएका छ समूहमा सबैभन्दा बढी वजन भार ३३ प्रतिशत महिला समूहमा रहेकोले यस्तो हुन गएको हो। आर्थिक वर्ष अनुसार आरक्षणतर्फ सिफारिस उम्मेदवारहरूको लैङ्गिक वितरणको विस्तृत विवरण तालिका - २.२.४ मा प्रस्तुत गरिएको छ ।

तालिका - २.२.४

आरक्षणतर्फको महिला र पुरुष अनुपात

आर्थिक वर्ष	पुरुष	महिला	महिला पुरुष अनुपात
२०६५/६६	३०४	२४०	०.७८
२०६६/६७	२७४	२२२	०.८१
२०६७/६८	७०४	५०८	०.७१
२०६८/६९	५२२	३७८	०.७२
२०६९/७०	५७१	३८८	०.६७
२०७०/७१	६८४	६०२	०.८८
२०७१/७२	५३४	६३०	१.१७
२०७२/७३	७३५	६४२	०.८४
२०७३/७४	१०११	१०७४	१.०६
२०७४/७५	१७०२	१४२७	०.८३
२०७५/७६	८३५	७०८	०.८३
२०७६/७७	१३६	१०६	०.७७
२०७७/७८	८	११	१.३७

२.८.४ सेवागत महिला पुरुष वितरण र अनुपात

लोक सेवा आयोगको विगत चौध वर्षमा सरकार समक्ष नियुक्तिको लागि सिफारिस गरेका निजामतीतर्फका दश र नेपाल स्वास्थ्य सेवाको एक गरी एघार सेवामा सबैभन्दा बढी महिला र पुरुषको अनुपात नेपाल विविध सेवामा १.०९ रहेको छ भने सबैभन्दा कम अनुपात इन्जिनियरिङ सेवामा ०.२० रहेको छ । नेपाल स्वास्थ्य सेवामा पनि यो अनुपात उल्लेख्य ०.९० रहेको छ । नेपाल वन, नेपाल परराष्ट्र र नेपाल प्रशासन सेवामा महिला पुरुष अनुपात ०.३० भन्दा कम देखिएको छ । सिफारिस महिला र पुरुषको सेवागत वितरणको विस्तृत विवरण तालिका - २.२.५ मा प्रस्तुत गरिएको छ ।

तालिका - २.२.५

कुल सिफारिसमा सेवागत महिला र पुरुष अनुपात

सेवा	पुरुष	महिला	महिला पुरुष अनुपात
आर्थिक योजना तथा तथ्याङ्क	१७३	५७	०.४१
इन्जिनियरिङ	३४६६	७२७	०.२०
कृषि	१४१८	५०८	०.३५
न्याय	१५८३	५२६	०.३३
परराष्ट्र	२१२	५६	०.२६
प्रशासन	१०२९७	२५०६	०.२४
लेखापरीक्षण	१७१	६२	०.३६
वन	२४७३	५२४	०.२१
विविध	९९४	१०८५	१.०९
शिक्षा	५५१	२२१	०.४०
स्वास्थ्य	६४८८	५८८१	०.९०

२.८.५ खुलातर्फ सेवागत महिला पुरुष वितरण

सेवागत रूपमा खुलातर्फ महिला पुरुष अनुपात विविध सेवामा सबैभन्दा बढी १.१२ रहेको छ भने सबैभन्दा कम नेपाल इन्जिनियरिङ र नेपाल वन सेवामा ०.०४ रहेको देखिन्छ । नेपाल स्वास्थ्य सेवामा यस्तो अनुपात महत्वपूर्ण ०.७६ रहेको छ । बाँकी शिक्षा सेवा बाहेकका सबैमा ०.२० भन्दा कम रहन गएको छ । यस मध्ये पनि नेपाल वन, नेपाल प्रशासन र नेपाल परराष्ट्र र नेपाल लेखापरीक्षण सेवामा यस्तो अनुपात साह्रै नै कम क्रमशः ०.०४, ०.०८, ०.१० र ०.०८ रहेको छ । खुलातर्फको सिफारिसमा महिला र पुरुषको सेवागत वितरणको विस्तृत विवरण तालिका - २.२.६ मा प्रस्तुत गरिएको छ ।

तालिका - २.२.६

खुलातर्फ सेवागत महिला र पुरुष अनुपात

सेवा	पुरुष	महिला	महिला पुरुष अनुपात
आर्थिक योजना तथा तथ्याङ्क	१२८	९	०.०७
इन्जिनियरिङ	२४६१	१०४	०.०४
कृषि	१०५४	१५१	०.१४
न्याय	११८६	२२९	०.१९
परराष्ट्र	१५०	१६	०.१०
प्रशासन	७१८०	५७९	०.०८
लेखापरीक्षण	११७	१०	०.०८
वन	१६५८	७९	०.०४
विविध	६६४	७४५	१.१२
शिक्षा	३९३	८८	०.२२
स्वास्थ्य	४८१५	३२०७	०.७६

२.८.६ आरक्षण तर्फ सेवागत महिला र पुरुष अनुपात

विभिन्न छ समूहमा आरक्षित पद मध्ये महिला पुरुषको अनुपात सबैभन्दा धेरै नेपाल स्वास्थ्य सेवामा १.५९ रहेको छ भने सबैभन्दा कम निजामतीतर्फको प्रशासन सेवामा ०.६१ रहेको देखिन्छ । निजामतीकै नेपाल विविध सेवा र नेपाल आर्थिक योजना तथा तथ्याङ्क सेवामा यस्तो अनुपात एक भन्दा बढी क्रमशः १.०६ र १.३३ रहेको छ । आरक्षण तर्फका निजामती सेवाका बाँकी सबै सेवामा ०.६० भन्दा बढी अनुपात रहेको पनि देखिन्छ । आरक्षणतर्फको सिफारिसमा महिला र पुरुष वितरणको विस्तृत विवरण तालिका - २.२.७ मा प्रस्तुत गरिएको छ ।

तालिका - २.२.७

आरक्षणतर्फ सेवागत महिला र पुरुष अनुपात

सेवा	पुरुष	महिला	महिला पुरुष अनुपात
आर्थिक योजना तथा तथ्याङ्क	१००५	६२३	०.६१
इन्जिनियरिङ	३६४	३५७	०.९१
कृषि	३९७	२९७	०.७४
न्याय	६२	४०	०.६४
परराष्ट्र	३११७	१९२७	०.६१
प्रशासन	५४	५२	०.९६
लेखापरीक्षण	८१५	४४५	०.५४
वन	३३०	३४०	१.३०
विविध	१५८	१३३	०.८४
शिक्षा	१६७३	२६७४	१.५९
स्वास्थ्य	१००५	६२३	०.६१

२.८.७ तहगत महिला पुरुष अनुपात

निजामती अन्तर्गतका विभिन्न सेवाको श्रेणीगत र नेपाल स्वास्थ्य सेवातर्फको तहगत वितरण अवलोकन गर्दा सबैभन्दा बढी महिला पुरुष अनुपात निजामतीतर्फको राजपत्र अनङ्कित तृतीय श्रेणीमा ४५.६६ रहेको पाइन्छ त्यस पछि नेपाल स्वास्थ्य सेवाको सातौँ र चौथो तहमा क्रमशः १.१८ र १.१७ रहेको देखिन्छ । तहगत रूपमा सबैभन्दा कम महिला पुरुष अनुपात निजामतीतर्फको राजपत्राङ्कित प्रथम श्रेणीमा केवल ०.०५ रहेको देखिन्छ । त्यस पछि सबैभन्दा कम निजामतीतर्फको श्रेणी विहीनमा ०.०५ मात्र रहेको देखिन्छ । निजामतीतर्फको राजपत्राङ्कित तृतीय श्रेणीको ०.४३ देखि बाहेक बाँकी रहेका सबै श्रेणीमा नेपाल स्वास्थ्य सेवाको तुलनामा महिला पुरुष अनुपात निकै कम रहेको पाइन्छ । राजपत्राङ्कित द्वितीय, राजपत्र अनङ्कित प्रथम र राजपत्र अनङ्कित द्वितीय श्रेणीमा महिला पुरुष अनुपात क्रमशः ०.१८, ०.२०, र ०.२३ मात्र रहेको छ । लोक सेवा आयोगको सिफारिसमा श्रेणी/तहगत महिला पुरुष अनुपात वितरणको विस्तृत विवरण तालिका २.२.८ मा प्रस्तुत गरिएको छ ।

तालिका - २.२.८

कुल सिफारिसको श्रेणी/तहगत महिला र पुरुष अनुपात

सेवा	पुरुष	महिला	महिला पुरुष अनुपात
एघारौं तह	६७	२५	०.३७
राजपत्राङ्कित प्रथम श्रेणी	२८२	१५	०.०५
आठौं तह	७४०	२५२	०.३४
नवौं तह	२११	७८	०.३६
राजपत्राङ्कित द्वितीय श्रेणी	९०४	१६५	०.१८
राजपत्राङ्कित तृतीय श्रेणी	७७८५	३३७५	०.४३
सातौं तह	१२५	१४८	१.१८
पाँचौं तह	२०४१	१५०४	०.७३
राजपत्र अनङ्कित प्रथम श्रेणी	५००२	१०४५	०.२०
चौथो तह	३३०४	३८७४	१.१७
राजपत्र अनङ्कित द्वितीय श्रेणी	६३८३	१४७९	०.२३
राजपत्र अनङ्कित तृतीय श्रेणी	३	१३७	४५.६६
श्रेणी विहिन	९७९	५६	०.०५

२.८.८ खुलातर्फ महिला पुरुष अनुपात

समग्रमध्ये खुलातर्फ सिफारिस भएकाको श्रेणी र तहगत वितरणमा निजामतीतर्फको राजपत्र अनङ्कित तृतीय श्रेणीमा जम्मा १३७ जनामा महिला १३६ रहन गई महिला र पुरुष अनुपात सबैभन्दा धेरै १३६ देखिन्छ। त्यस पछि नेपाल स्वास्थ्य सेवातर्फको सातौं तहमा यो अनुपात १.०१ रहेको पाइन्छ। नेपाल स्वास्थ्य सेवातर्फका चौथो र पाँचौं तहमा यस्तो अनुपात क्रमशः ०.८५ र ०.५८ रही बाँकी सबै श्रेणी र तह भन्दा निकै नै बढी रहेको देखिन्छ। बाँकी रहेका मध्ये नेपाल स्वास्थ्य सेवाको नवौं तहको ०.२९ बाहेक कुनै पनि श्रेणी र तहमा महिला पुरुष अनुपात ०.२० भन्दा माथि रहेको छैन। निजामतीतर्फको राजपत्राङ्कित प्रथम र श्रेणी विहीनमा त यस्तो अनुपात केवल ०.०२ मात्र रहेको पाइन्छ। खुलातर्फ सिफारिस भएका महिला र पुरुषको श्रेणी/तहगत वितरणको विस्तृत विवरण तालिका - २.२.९ मा प्रस्तुत गरिएको छ।

तालिका - २.२.९

खुलातर्फ श्रेणी/तहगत महिला र पुरुष अनुपात

सेवा	पुरुष	महिला	महिला पुरुष अनुपात
एघारौं तह	६६	१४	०.२१
राजपत्राङ्कित प्रथम श्रेणी	२७५	६	०.०२
आठौं तह	५२२	१०३	०.१९
नवौं तह	१९४	५१	०.२६
राजपत्राङ्कित द्वितीय श्रेणी	८७५	१३१	०.१४
राजपत्राङ्कित तृतीय श्रेणी	३५५४	४८०	०.१३
सातौं तह	८६	८७	१.०१

सेवा	पुरुष	महिला	महिला पुरुष अनुपात
पाँचौ तह	१५५१	९०२	०.५८
राजपत्र अनङ्कित प्रथम श्रेणी	४१४३	५११	०.१२
चौथो तह	२३९६	२०५०	०.८५
राजपत्र अनङ्कित द्वितीय श्रेणी	५२५३	७२३	०.१३
राजपत्र अनङ्कित तृतीय श्रेणी	१	१३६	१३६
श्रेणी विहिन	८९०	२३	०.०२

२.८.९ आरक्षणतर्फ श्रेणी र तहगत महिला पुरुष अनुपात

आरक्षित समूहरूपतर्फ महिला पुरुषको अनुपात सबैभन्दा बढी नेपाल स्वास्थ्य सेवाको एघारौँ तहमा १२ जना सिफारिस भएकोमा ११ जना महिला हुन गई अनुपात ११ भएको पाइन्छ । नेपाल स्वास्थ्य सेवामा नवौँ, सातौँ, पाँचौँ, र चौथो तह तथा निजामतीतर्फको राजपत्राङ्कित प्रथम र द्वितीय श्रेणीमा महिला पुरुष अनुपात १ भन्दा बढी क्रमशः १.५८, १.५६, १.२२, २.००, १.२८ र १.१७ रहेको छ । निजामतीतर्फको श्रेणी विहीनमा यो अनुपात केही कम ०.३७ छ भने बाँकी सबै श्रेणी र तहमा यो अनुपात ०.५० भन्दा माथि रहेको छ । आरक्षित समूहमा सिफारिस महिला र पुरुषको श्रेणी र तहगत वितरणको विस्तृत विवरण तालिका - २.२.१० मा प्रस्तुत गरिएको छ।

तालिका - २.२.१०

आरक्षणतर्फको श्रेणी /तहगत महिला पुरुष अनुपात

सेवा	पुरुष	महिला	महिला पुरुष अनुपात
एघारौ तह	१	११	११
राजपत्राङ्कित प्रथम श्रेणी	७	९	१.२८
आठौँ तह	२१८	१४९	०.६८
नवौँ तह	१७	२७	१.५८
राजपत्राङ्कित द्वितीय श्रेणी	२९	३४	१.१७
राजपत्राङ्कित तृतीय श्रेणी	४२३१	२८९५	०.६८
सातौ तह	३९	६१	१.५६
पाँचौ तह	४९०	६०२	१.२२
राजपत्र अनङ्कित प्रथम श्रेणी	८५९	५३४	०.६२
चौथो तह	९०८	१८२४	२.००
राजपत्र अनङ्कित द्वितीय श्रेणी	११३०	७५६	०.६६
राजपत्र अनङ्कित तृतीय श्रेणी	२	१	०.५०
श्रेणी विहिन	८९	३३	०.३७

२.८.१० आरक्षित समूह भित्रको महिला र पुरुष अनुपात

महिला समूह अन्तर्गत सिफारिस भएका ५,१६० जना बाहेक गर्दा अन्य समूहमा महिला पुरुषको अनुपात अपाङ्गमा ०.१९, आदिवासी/जनजातिमा ०.२६, दलितमा ०.२३, पिछडिएको क्षेत्रमा ०.१५ र मधेसीमा ०.१७ रहेको छ । यसरी आरक्षित

समूहमा सबैभन्दा बढी महिला पुरुष अनुपात आदिवासी/जनजातिमा देखिन्छ भने सबैभन्दा कम पिछडिएको क्षेत्रमा देखिन्छ। समग्रतामा नै आरक्षित समूह भित्र महिला पुरुषको अनुपात कमजोर रहेको देखिन्छ। आरक्षणतर्फको सिफारिसमा महिला र पुरुषको समूहगत वितरणको विस्तृत विवरण तालिका - २.२.११ मा प्रस्तुत गरिएको छ।

तालिका - २.२.११

आरक्षणतर्फको समूहगत महिला र पुरुष अनुपात

अपाङ्ग		आदिवासी/जनजाति		दलित		पिछडिएको क्षेत्र		मधेसी	मधेसी	महिला
पु	म	पु	म	पु	म	पु	म	पु	म	
५८२	११६	३१९९	८५८	१०५६	२५२	४६२	७२	२७२१	४७८	५१६०

२.८.११ आरक्षित समूह भित्र महिला र पुरुषको आर्थिक वर्षगत अनुपात

आरक्षिततर्फ अपाङ्गता बाहेक बाँकी सबै समूहमा कम पदपूर्ति भएको वर्षलाई अपवाद मान्ने हो भने अधिल्लो वर्षको तुलनामा पछिल्ला वर्षमा महिलाको सिफारिस समान्यतः बढ्दै गएको देखिन्छ। अपाङ्गतामा भने महिलाको सहभागितामा स्पष्ट प्रवृत्ति देखिदैन। यो समूहमा आर्थिक वर्ष २०७२।७३ मा महिला पुरुष अनुपात ०.४२ प्रतिशतसम्म पुगेको देखिन्छ भने पछिल्ला दुई वर्ष शून्य रहेको थियो। आर्थिक वर्ष २०६६।६८ मा यास्तो अनुपात केवल ०.०५ प्रतिशत मात्र रहेको थियो। आदिवासी/जनजाति समूहमा महिला पुरुषको अनुपात आर्थिक वर्ष २०७१।७२ मा सबैभन्दा धेरै ०.५२ पुगेको देखिन्छ भने आर्थिक वर्ष २०६५।६६ केवल ०.०६ मात्र रहेको देखिन्छ। दलिततर्फ आर्थिक वर्ष २०७३।७४ मा सबैभन्दा धेरै ०.५२ र आर्थिक वर्ष २०६५।६६ मा ०.०२ मात्र रहन गएको देखिन्छ।

पिछडिएको क्षेत्रबाट महिलाको सहभागिता अन्य समूहको तुलनामा न्यून देखिन्छ। पिछडिएको क्षेत्रबाट पाँच आर्थिक वर्ष २०६५।६६, २०६६।६७, २०६८।६९, २०६९।७० र २०७६।७७ मा महिलाको सिफारिस नै भएको देखिदैन भने सबैभन्दा बढी महिला पुरुषको अनुपात आर्थिक वर्ष २०७३।७४ मा ०.४० मात्र थियो। न्यून सिफारिस भएको आर्थिक वर्ष २०६७।६८ मा यो अनुपात केवल ०.०२ मात्र रहेको देखिन्छ। मधेसी समूहतर्फ आर्थिक वर्ष २०६५।६६ र २०७६।७७ मा कुनै पनि महिलाको सिफारिस भएको थिएन। यस समूहमा सबैभन्दा बढी महिला हिस्सा आर्थिक वर्ष २०७१।७२ मा महिला पुरुष अनुपात ०.४१ पुग्दा भएको थियो भने सबैभन्दा कम आर्थिक वर्ष २०६९।७० मा अनुपात ०.०६ रहेको वेला थियो। आरक्षित समूहतर्फको आर्थिक वर्षगत सिफारिसमा महिला र पुरुष वितरणको विस्तृत विवरण तालिका - २.२.१२ मा प्रस्तुत गरिएको छ।

तालिका - २.२.१२

आरक्षित समूह भित्र आर्थिक वर्षगत महिला र पुरुष अनुपात

आ.व.	अपाङ्ग		आदिवासी/जनजाति		दलित		पिछडिएको क्षेत्र		मधेसी	
	पु	म	पु	म	पु	म	पु	म	पु	म
२०६५/६६	१६	३	१४२	९	३८	१	१२		९७	
२०६६/६७	१७	१	१३३	१४	२८	२	१३		८२	६
२०६७/६८	४८	४	२९३	४६	८२	१०	३४	१	२४७	१६
२०६८/६९	३४	३	२०६	४५	८२	५	२८		१७२	१८

	अपाङ्ग		आदिवासी/ जनजाति		दलित		पिछडिएको क्षेत्र		मधेसी	
२०६९/७०	३५	४	२२९	४१	८१	१०	२५		२०१	१४
२०७०/७१	५३	१२	२७२	६६	९४	२६	३७	८	२२८	४०
२०७१/७२	३७	१६	२१४	११४	६३	३७	३०	११	१९०	७९
२०७२/७३	४७	१३	२९०	८४	९८	२२	५२	१०	२४८	५०
२०७३/७४	८०	२३	४०८	१४८	१२५	६६	५३	२०	३४५	१०३
२०७४/७५	१३४	२३	६४०	१८१	२३९	४६	११२	१५	५७७	१०४
२०७५/७६	७१	१४	३१३	१०२	१०८	२६	५८	७	२८५	४८
२०७६/७७	८		५५	६	१८	१	८		४७	
२७७/७८	२		४	२					२	

२.८.१२ आरक्षणतर्फको श्रेणी वा तहगत महिला पुरुष अनुपात

निजामती सेवाको श्रेणी र नेपाल स्वास्थ्य सेवाको तहगत व्यवस्था अन्तर्गतको सिफारिसमा महिला पुरुषको अनुपातमा अनौठो अवस्था देखा पर्दछ । नेपाल स्वास्थ्य सेवातर्फको एघारौँ तहमा अपाङ्गता, दलित र मधेसी समूहबाट कुनै पनि महिलाको सिफारिस भएको छैन । यो सेवाको नवौँ तहमा अपाङ्गता, दलित र पिछडिएको क्षेत्रबाट महिलाको सिफारिस शून्य छ । निजामतीतर्फको राजपत्र अनङ्कित तृतीय श्रेणीमा आपङ्गता, आदिवासी/जनजाति, दलित, पिछडिएको क्षेत्र र मधेसी कुनै पनि समूहबाट महिलाको सिफारिस भएको छैन । त्यसै गरी पिछडिएको क्षेत्रबाट राजपत्र अनङ्कित द्वितीय, राजनपत्र अनङ्कित प्रथम, राजपत्राङ्कित द्वितीय, राजपत्राङ्कित प्रथम र श्रेणी विहीन पदमा पनि महिलाको सिफारिस भएको पाइदैन । अपाङ्गताको समूहबाट राजपत्राङ्कित द्वितीय, प्रथम तथा श्रेणी विहीन पदमा महिलाको सिफारिस भएको छैन ।

तालिका २.२.१३

आरक्षणतर्फ श्रेणी/तहगत महिला र पुरुष अनुपात

श्रेणी / तह	अपाङ्ग		आदिवासी/ जनजाति		दलित		पिछडिएको क्षेत्र		मधेसी		महिला
	पु	म	पु	म	पु	म	पु	म	पु	म	
राजपत्राङ्कित प्रथम श्रेणी	१		३		१		१		१	१	८
एघारौँ तह			१	१							१०
राजपत्राङ्कित द्वितीय श्रेणी	१		१५	१	१	१	१		११	१	३१
नवौँ तह			९	५	१				७	१	२१
राजपत्राङ्कित तृतीय श्रेणी	३११	२१	१६८१	२४४	५४१	५३	२४८	१०	१४५०	१०२	२४५९
आठौँ तह	१७	२	८२	१३	२७	५	१२	२	८०	३	१२४

श्रेणी / तह	अपाङ्ग		आदिवासी/ जनजाति		दलित		पिछडिएको क्षेत्र		मधेसी		महिला
	पु	म	पु	म	पु	म	पु	म	पु	म	म
सातौँ तह	३	२	१४	११	३	४	३	१	१६	१०	३३
राजपत्र अनङ्कित प्रथम श्रेणी	५९	३	३५०	३५	११६	१०	४९		२८५	१०	४६८
पाँचौँ तह	३४	१९	१९९	९७	६२	३५	२८	१५	१६७	६६	३७०
राजपत्र अनङ्कित द्वितीय श्रेणी	८७	२	४७३	६०	१५८	१२	५८		३५४	२२	६७४
राजपत्र अनङ्कित तृतीय श्रेणी			२								१
चौथो तह	६२	६७	३३७	३९१	१३२	१३१	५७	४४	३२०	२६२	९२९
श्रेणी विहिन	७		३३		१४	१	५		३०		३२

नेपाल स्वास्थ्य सेवाको चौथो तहमा सबै समूहमा महिला र पुरुषको अनुपात (अपाङ्गता १.६२, आदिवासी/जनजाति १.१६, दलित ०.९९, पिछडिएको क्षेत्र ०.७७, मधेसी ०.८१) बढी रहेको पाइन्छ। अपाङ्गतातर्फ महिला पुरुषको अनुपात सबैभन्दा कम निजामतीतर्फको राजपत्र अनङ्कित द्वितीय श्रेणीमा ०.०२ रहेको छ। आदिवासी/जनजातितर्फ सबैभन्दा न्यून अनुपात निजामतीतर्फको राजपत्र अनङ्कित द्वितीय श्रेणीमा ०.०६ रहेको पाइन्छ। दलिततर्फ सबैभन्दा कम महिला पुरुष अनुपात निजामतीतर्फको श्रेणी विहीन पदमा ०.०७ रहेको पाइन्छ। पिछडिएको क्षेत्रबाट कम अनुपात निजामतीतर्फको राजपत्र अनङ्कित तृतीय श्रेणीमा ०.०४ रहेको छ। त्यसै गरी मधेसी समूहबाट निजामतीतर्फको राजपत्र अनङ्कित प्रथम श्रेणीमा महिला पुरुष अनुपात केवल ०.०३ मात्र छ। आरक्षणतर्फ श्रेणी/तहगत सिफारिसमा महिला पुरुष अनुपात वितरणको विस्तृत विवरण तालिका - २.२.१३ मा प्रस्तुत गरिएको छ।

२.८.१३ आरक्षित समूह भित्रको महिला पुरुषको सेवागत वितरण

निजामती सेवातर्फका विभिन्न दश तथा नेपाल स्वास्थ्य सेवामा महिला र पुरुषको अनुपातमा व्यापक विविधता छ। एउटा प्रवृत्ति चाहिँ स्पष्ट छ कि सबैसमूहको सिफारिसमा महिला र पुरुषको अनुपातमा क्रमिक वृद्धि भई रहेको छ। नेपाल स्वास्थ्य सेवामा सबैभन्दा बढी (अपाङ्गतामा ०.७७, आदिवासी/जनजातिमा ०.८०, दलितमा ०.५७, पिछडिएको क्षेत्रमा ०.६२ र मधेसीमा ०.५७) छ भने निजामतीतर्फको इन्जिनियरिङ सेवामा सबैभन्दा कम (अपाङ्गतामा ०.०२, आदिवासी/जनजातिमा ०.०६, दलितमा ०.०४) अनुपात रहेको छ। अपाङ्गता र पिछडिएको समूहबाट निजामती सेवाको नेपाल लेखापरीक्षण सेवामा महिलाको सिफारिस नै हुन सकेको छैन। त्यसै गरी नेपाल आर्थिक योजना तथा तथ्याङ्क सेवामा दलित, पिछडिएको क्षेत्र र मधेसी समूहबाट विगत चौध वर्षमा कुनै पनि महिलाको सिफारिस हुन सकेको पाइदैन। त्यसै गरी पिछडिएको क्षेत्रबाट उल्लेखित दुई सेवा बाहेकका नेपाल इन्जिनियरिङ सेवा, नेपाल न्याय सेवा, नेपाल परराष्ट्र सेवा र नेपाल प्रशासन सेवामा महिलाको सिफारिस नै हुन नसकेको अवस्था छ। आरक्षित समूहतर्फको सेवागत सिफारिसमा महिला र पुरुष वितरणको विस्तृत विवरण तालिका - २.२.१४ मा प्रस्तुत गरिएको छ।

तालिका - २.२.१४

आरक्षणको सेवागत महिला र पुरुष अनुपात

सेवा	अपाङ्ग		आदिवासी/ जनजाति		दलित		पिछडिएको क्षेत्र		मधेसी	
	पु	म	पु	म	पु	म	पु	म	पु	म
नेपाल आर्थिक योजना तथा तथ्याङ्क	१	१	१९	३	२		२		२१	
नेपाल इन्जिनियरिङ	६८	२	४२३	२९	११४	५	४६		३५४	६
नेपाल कृषि	२४	२	१४१	४७	५२	१३	९	३	१३८	८
नेपाल न्याय	३२	१	१५१	३१	४६	११	२७		१४१	७
नेपाल परराष्ट्र	२	२	२८	२	६	२	४		२२	२
नेपाल प्रशासन	२४७	८	१२३४	१३६	४२८	२३	२०१		१००७	६९
नेपाल लेखापरीक्षण	२		३४	३	३	१	३		१२	१
नेपाल वन	६२	२	३३५	१२	११४	४	४३		१६१	९
नेपाल विविध	१७	७	१३२	६१	४४	१७	१८	६	११९	३०
नेपाल शिक्षा	११	१	६०	१६	२२	१	९	१	५६	४
नेपाल स्वास्थ्य	११६	९०	६४२	५१८	२२५	१७५	१००	६२	५९०	३४२

२.८.१४ पिछडिएको क्षेत्रको सिफारिस महिला र पुरुष अनुपात

आरक्षित पिछडिएको क्षेत्रको समूहका नौ जिल्ला मध्ये समग्र सिफारिसमा महिला पुरुषको अनुपात कालिकोट जिल्लामा सबैभन्दा बढी ०.४४ रहेको छ भने सबैभन्दा कम आछाममा केवल ०.१६ मात्र रहको देखिन्छ। महिला पुरुष अनुपात ०.३ भन्दा बढी रहेका जिल्ला कालिकोट, जुम्ला, डोल्पा, बाजुरा र मुगु गरी चार मात्र छन्। पिछडिएको क्षेत्रको सिफारिसमा महिला र पुरुष वितरणको विस्तृत विवरण तालिका - २.२.१५ मा प्रस्तुत गरिएको छ।

तालिका - २.२.१५

पिछडिएको क्षेत्रको सिफारिसमा महिला र पुरुष अनुपात

जिल्ला	पु	म	महिला पुरुष अनुपात
अछाम	१२४	१६	०.१२
कालिकोट	१०६	३५	०.३३
जाजरकोट	१३९	१४	०.१
जुम्ला	३३६	४८	०.१४
डोल्पा	१५	४	०.२६
बझाङ	१८१	३०	०.१६
बाजुरा	५१	१५	०.२९
मुगु	६०	१४	०.२३
हुम्ला	४२	१४	०.३३

२.८.१५ पिछडिएको क्षेत्रको खुलातर्फबाट सिफारिस महिला पुरुष अनुपात

पिछडिएको नौ जिल्लाबाट लोक सेवा आयोगले गरेको खुलातर्फको सिफारिसमा सबैभन्दा बढी महिला पुरुष अनुपात कालिकोट र हुम्ला जिल्लामा ०.३३ रहेको छ भने सबैभन्दा कम अनुपात जाजरकोट जिल्लामा ०.१ रहेको छ। अनुपात ०.३ रहेका जिल्लाको सङ्ख्या केवल दुई कालिकोट र हुम्ला मात्र रहेको छन्। महिला पुरुष अनुपात ०.२ भन्दा कम रहेका जिल्लाको सङ्ख्या जाजरकोट, आछाम, जुम्ला र बझाङ गरी चार रहेको छ। पिछडिएको क्षेत्रको खुलातर्फ भएको सिफारिसमा महिला पुरुष वितरणको विस्तृत विवरण तालिका - २.२.१६ मा प्रस्तुत गरिएको छ।

तालिका - २.२.१६

पिछडिएको क्षेत्रको खुलातर्फ महिला र पुरुष अनुपात

जिल्ला	पु	म	महिला पुरुष अनुपात
अछाम	१२४	१६	०.१२
कालिकोट	१०६	३५	०.३३
जाजरकोट	१३९	१४	०.१
जुम्ला	३३६	४८	०.१४
डोल्पा	१५	४	०.२६
बझाङ	१८१	३०	०.१६
बाजुरा	५१	१५	०.२९
मुगु	६०	१४	०.२३
हुम्ला	४२	१४	०.३३

२.८.१६ पिछडिएको क्षेत्रबाट आरक्षित समूहमा सिफारिस महिला र पुरुषको अनुपात

लोक सेवा आयोगबाट आरक्षणतर्फको सिफारिस भएका मध्ये महिला र पुरुषको अनुपात सबैभन्दा बढी कालिकोट जिल्लामा ०.६८ रहेको छ भने सबैभन्दा कम आछाममा ०.२३ छ। आछाम बाहेक बाँकी सबै जिल्लामा अनुपात ०.४ भन्दा बढी रहेको छ भने ०.५ भन्दा बढी रहेका जिल्ला मात्र दुई छन्। पिछडिएको क्षेत्रबाट आरक्षणतर्फ सिफारिस महिला र पुरुषको वितरणको विस्तृत विवरण तालिका - २.२.१७ मा प्रस्तुत गरिएको छ।

तालिका - २.२.१७

पिछडिएको क्षेत्रबाट आरक्षणतर्फ महिला र पुरुष अनुपात

जिल्ला	पुरुष	महिला	महिला पुरुष अनुपात
अछाम	७३	१७	०.२३
कालिकोट	४८	३३	०.६८
जाजरकोट	१०३	४०	०.३८
जुम्ला	१४९	९८	०.६५
डोल्पा	१७	८	०.४७
बझाङ	९९	४६	०.४६
बाजुरा	४२	२३	०.५४

जिल्ला	पुरुष	महिला	महिला पुरुष अनुपात
मुगु	३५	१६	०.४५
हुम्ला	२९	१४	०.४८

२.१ सिफारिसको जिल्लागत वितरण

२.१.१ सबैभन्दा धेरै र थोरै सिफारिस भएका दश जिल्लाको विवरण

लोक सेवा आयोगले आर्थिक वर्ष २०६७।६८ देखि मात्र सिफारिसमा ठेगाना लेख्न थालेकोले त्यस पछि सिफारिस भएकाको मात्र हिसाव गर्दा आयोगको सिफारिस सङ्ख्या अनुसार सप्तरी जिल्ला शीर्ष स्थानमा रहेको छ। बढी सिफारिस भएका १० जिल्लाको सूचीमा गुल्मी, स्याङ्जा र काठमाडौँ बाहेकका बाँकी सबै सात जिल्ला सप्तरी, सर्लाही, मोरङ, धनुषा, झापा, रौतहट र सिरहा तराईका छन्। कुल सिफारिसको ३.६३ प्रतिशत अर्थात् १,०५३ जना सप्तरी जिल्लाबाट भएको देखिन्छ। धेरै सिफारिस भएका १० जिल्लामा दशौँमा पर्ने काठमाडौँबाट ६९३ जना अर्थात् कुल सिफारिसको २.३९ प्रतिशत भएको छ।

त्यसै गरी कम सिफारिस भएका दश जिल्लामा डोटी सबैभन्दा माथि र सबैभन्दा कम मनाङबाट सिफारिस भएको देखिन्छ। यस समूहमा पर्ने जिल्लाहरू सबै पहाडी र हिमाली जिल्लाहरू मात्र छन्। डोटीबाट १४१ जना अर्थात् कुल सिफारिसको ०.४८ प्रतिशत सिफारिस भएको देखिन्छ भने मनाङबाट एघार वर्षमा केवल ३ जना अर्थात् कुल सिफारिसको ०.०१ प्रतिशत मात्र सिफारिस भएको देखिन्छ। धेरै सिफारिस भएको समूहका सबैभन्दा माथिल्लो र तल्लो जिल्ला बीच केवल १.०७ प्रतिशतको अन्तर देखिन्छ भने कम सिफारिस भएका दश जिल्लाको अन्तर ०.४७ प्रतिशत देखिन्छ। सबैभन्दा धेरै सिफारिस भएको जिल्ला सप्तरी र कम सिफारिस भएको जिल्ला मनाङ बीचका अन्तर ३.३५ प्रतिशत रहेको छ। सबै भन्दा धेरै र थोरै सिफारिस भएका दश जिल्ला र त्यहाँ भएको सिफारिसको वितरणको विस्तृत विवरण तालिका - २.२.१८ मा प्रस्तुत गरिएको छ। नेपालका सबै जिल्लाको सिफारिस सम्बन्धी विवरणको अनुसूची - २.२.२ मा संलग्न छ।

तालिका - २.२.१८

समग्रमा सबैभन्दा धेरै र थोरै सिफारिस भएका दश जिल्लाको विवरण

जिल्ला	सङ्ख्या	कुल सिफारिसको प्रतिशत	जिल्ला	सङ्ख्या	कुल सिफारिसको प्रतिशत
सप्तरी	१०५३	३.६३	डोटी	१४१	०.४८
सर्लाही	१००४	३.४६	म्याग्दी	१३३	०.४५
गुल्मी	९५८	३.३१	बाजुरा	१३१	०.४५
मोरङ	८७४	३.०२	तेह्रथुम	१२७	०.४३
धनुषा	८२३	२.८४	मुगु	१२५	०.४३
झापा	८२१	२.८३	हुम्ला	९९	०.३४
स्याङ्जा	७६२	२.६३	डोल्पा	४४	०.१५
रौतहट	७५८	२.६१	रसुवा	४०	०.१३
सिरहा	७०६	२.४३	मुस्ताङ	११	०.०३
काठमाडौँ	६९३	२.३९	मनाङ	३	०.०१

२.९.२ खुलातर्फ सबैभन्दा धेरै र थोरै सिफारिस भएका दश जिल्लाको विवरण

खुलातर्फ सबैभन्दा बढी सिफारिस भएका दश जिल्लामा गुल्मी, स्याङ्जा, रुकुम, काठमाडौं र अर्घाखाँची गरी पाँच जिल्ला पहाडी छन् भने बाँकी पाँच झापा, मोरङ, सर्लाही, सप्तरी र धनुषा तराईका छन्। कुल सिफारिसमा सबैभन्दा बढी सिफारिस गुल्मी जिल्लाबाट ६९२ जना अर्थात ४.०२ प्रतिशत भएको देखिन्छ। यस समूहको दशौं जिल्ला धनुषाबाट ३८८ जना अर्थात २.२५ प्रतिशत सिफारिस भएको देखिन्छ। कम सिफारिस भएका दश जिल्लामा सबै पहाडी र हिमाली जिल्लाहरू मात्र रहेका छन्। कम सिफारिस भएको दश जिल्लामा सबैभन्दा माथि पर्ने सोलुखुम्बुबाट ८२ जना अर्थात ०.४७ प्रतिशत सिफारिस भएको देखिन्छ भने नेपालकै सबैभन्दा कम सिफारिसमा पर्ने मनाङबाट एघार वर्षको अवधिमा केवल एक जनाको अर्थात ०.००५ प्रतिशत मात्र सिफारिस भएको छ। बढी सिफारिस भएका दश जिल्लामा शीर्ष र पुछारको जिल्लाको अन्तर १.७७ प्रतिशत मात्र छ भने कम सिफारिस भएका समूहमा यस्तो प्रतिशत ०.४६५ रहेको छ। सबैभन्दा बढी सिफारिस भएको गुल्मी र कम सिफारिस भएको मनाङ बीचको अन्तर भने ४.०१५ प्रतिशत रहन गएको छ। खुलातर्फको धेरै र थोरै सिफारिस भएका दश जिल्ला र त्यहा वितरण भएको सिफारिसको विस्तृत विवरण तालिका २.२.१९ मा प्रस्तुत गरिएको छ। सबै जिल्लाको खुलातर्फको सिफारिसको विवरण अनुसूची - २.२.२ मा संलग्न गरिएको छ।

तालिका - २.२.१९

खुलातर्फ सबैभन्दा धेरै र थोरै सिफारिस भएका दश जिल्लाको विवरण

जिल्ला	सङ्ख्या	कुल सिफारिसको प्रतिशत	जिल्ला	सङ्ख्या	कुल सिफारिसको प्रतिशतमा
गुल्मी	६९२	४.०२	सोलुखुम्बु	८२	०.४७
झापा	५६५	३.२८	म्याग्दी	७८	०.४५
स्याङ्जा	५४९	३.१९	तेह्रथुम	७८	०.४५
मोरङ	५३२	३.०९	मुगु	७४	०.४३
सर्लाही	५००	२.९०	बाजुरा	६६	०.३८
सप्तरी	४८५	२.८	हुम्ला	५६	०.३२
रुकुम पश्चिम	४२६	२.४	रसुवा	२९	०.१६
काठमाडौं	३९६	२.३०	डोल्पा	१९	०.११
अर्घाखाँची	३८८	२.२५	मुस्ताङ	५	०.०२
धनुषा	३८८	२.२५	मनाङ	१	०.००५

२.९.३ आरक्षण तर्फ सबैभन्दा धेरै र थोरै सिफारिस भएका दश जिल्लाको विवरण

आरक्षणतर्फ सबैभन्दा बढी सिफारिस भएका दश जिल्ला मध्ये सप्तरी, सर्लाही, धनुषा, मोरङ, सिराहा, रौतहट, महोत्तरी, बारा र सुनसरी गरी नौ जिल्ला तराईका छन् भने पहाडको जिल्लामा काठमाडौं मात्र परेको छ। शीर्ष स्थानको सप्तरीबाट आरक्षणतर्फ ५६८ जना अर्थात कुल सिफारिसको ४.८३ प्रतिशत सिफारिस भएको देखिन्छ। दशौं स्थानमा रहेको सुनसरीबाट २९५ जना अर्थात २.५१ प्रतिशत सिफारिस भएको देखिन्छ। कम सिफारिस भएका दशमा पहाडी र हिमाली जिल्लाहरू मात्र पर्दछन्। यो समूहको सबैभन्दा माथि रहेको मुगुबाट ५१ जना अर्थात कुल सिफारिसको ०.४३ प्रतिशत मात्र सिफारिस भएको छ। सबैभन्दा कम सिफारिस भएको मनाङबाट केवल २ जनाको मात्र भई कुल सिफारिसको ०.०१ प्रतिशत रहेको देखिन्छ। सबैभन्दा बढी सिफारिस भएको जिल्ला सप्तरी र यस समूहको दशौं स्थानको सुनसरी बीच २.२९ प्रतिशतको अन्तर

छ भने सबैभन्दा कम सिफारिस भएको मध्ये सबैभन्दा माथिको मुगु र मनाङ बीचको अन्तर ०.४२ प्रतिशत मात्र रहेको छ । त्यसै गरी सबैभन्दा बढी सिफारिस भएको सप्तरी र सबैभन्दा कम सिफारिस भएको मनाङको अन्तर ४.४ प्रतिशत रहेको छ । आरक्षणतर्फ धेरै र थोरै सिफारिस भएका दश जिल्ला र सिफारिस वितरणको विस्तृत विवरण तालिका - २.२.२० मा प्रस्तुत गरिएको छ । आरक्षणतर्फ सिफारिस भएका सम्पूर्ण जिल्लाको विवरण अनुसूची - २.२.३ मा संलग्न छ।

तालिका - २.२.२०

आरक्षण तर्फ सबैभन्दा धेरै र थोरै सिफारिस भएका दश जिल्लाको विवरण

जिल्ला	सङ्ख्या	कुल सिफारिसको प्रतिशत	जिल्ला	सङ्ख्या	कुल सिफारिसको प्रतिशत
सप्तरी	५६८	४८३	मुगु	५१	०४३
सर्लाही	५०४	४२९	तेह्रथुम	४९	०४१
धनुषा	४३५	३७०	डोटी	४५	०३८
सिरहा	४२३	३६	हुम्ला	४३	०३६
रौतहट	३९९	३३९	बैतडी	३८	०३२
		३२१			०२८
महोत्तरी	३७७		डडेल्धुरा	३३	
मोरङ	३४२	२९१	डोल्पा	२५	०२१
बारा	२९९	२५४	रसुवा	११	००९
		२५२			००५
काठमाडौँ	२९७		मुस्ताङ	६	
सुनसरी	२९५	२५१	मनाङ	२	००१

२.१० थरको वितरण^१

निजामती सेवा र नेपाल स्वास्थ्य सेवामा विगत चौध वर्षमा लोक सेवा आयोगले नियुक्तिका लागि सरकार समक्ष सिफारिस गरेका ३९,९९७ जनाको थरको वितरणको चाख लाग्दो छ । सिफारिसमा सबैभन्दा धेरै परेका दश थरमा यादव, श्रेष्ठ, चौधरी, पौडेल, थापा, शर्मा, राई, अधिकारी, साह र आचार्य पर्दछन् । यी दश थरका मात्र १०,१९७ जना अर्थात २५.४९ प्रतिशत उम्मेदवार सिफारिस भएका छन् । सबैभन्दा धेरै सिफारिस भएका पाँच थर प्रत्येकको कुल सिफारिसमा यादवको ३.६५ प्रतिशत, श्रेष्ठको ३.२२ प्रतिशत, चौधरीको ३.११ प्रतिशत र पौडेलको २.९६ प्रतिशत रहेको छ। लोक सेवा आयोगको ५०० भन्दा बढी सिफारिस भएको थरको सङ्ख्या १७ रहेको छ भने १०० जना भन्दा बढी सिफारिस भएका थरको सङ्ख्या ९१ रहेको छ । त्यसै गरी १०० जना देखि १० जनासम्म सिफारिस भएको थरको सङ्ख्या १७८ रहेको छ । लोक सेवा आयोगको सिफारिसमा परेका थर वितरणको सङ्क्षिप्त विवरण तालिका - २.२.२१ मा प्रस्तुत गरिएको छ । सिफारिसमा परेका थर वितरणको विस्तृत विवरण अनुसूची - २.२.४ मा संलग्न छ।

१ कुनै पनि नेपाल कानूनले कसको थर के हुन्छ ? भन्ने कुरा निर्धारण नगरेको हुनाले थरलाई जात वा जातीगत पहिचानको लागि उपयोग गर्दा केही जोखिम भने रहेको हुन्छ तापनि अहिलेसम्मको सामाजिक वनोटमा समान्यतः थर जात वा जातीको पहिचानको रूपमा रहेको छ । यद्यपि, पछिल्लो समय थरको प्रयोग जटिल बन्दै गएको छ ।

तालिका २.२.२१

सिफारिस भएका उम्मेदवारहरूको थर वितरण

क्र सं	सिफारिस सङ्ख्या	थर नाम	थर सङ्ख्या
१	१४०० भन्दा माथि	यादव (१४६०)	१
२	१३०१-१४००	०	
३	१२०१-१३००	श्रेष्ठ (१२९०), चौधरी (१२४६)	१
४	११०१-१२००	पौडेल (११८५)	१
५	१००१-११००	०	
६	९०१-१०००	०	
७	८०१-९००	थापा (८९३), शर्मा (८८३) राई (८८३) अधिकारी (८३५), साह (८०६)	५
८	७०१-८००	आचार्य (७१६)	१
९	६०१-७००	घिमिरे (६२२) भट्टराई (६११)	२
१०	५०१-६००	भण्डारी (५८९) पोख्रेल (५७०) खड्का (५४८) न्यौपाने (५१७) पाण्डे (५०६)	५
११	४५१-५००	कार्की (४७९), के सी (४७३), जोशी (४५५)	३
१२	४०१-४५०	शाह (४४०), सुवेदी (४३१), खनाल (४२७), गौतम (४२०), दाहाल (४१०)	५
१२	३५१-४००	ढकाल (३९४), महतो (३९४), अर्याल (३८८), वि क (३५६), सिंह (३५२)	५
१४	३०१-३५०	भट्ट (३३५), बस्नेत (३१२), रेग्मी (३०६), सापकोटा (३०१)	४
१५	२५१-३००	मण्डल (२९१), तामाङ (२८२), वली (२७८), झा (२७७), शाही (२७२), विष्ट (२६५), गुरुङ (२६०), खत्री (२६०)	८
१६	२०१-२५०	बुढा (२५०), गिरी (२४५), ठाकुर (२३१), पन्थी (२२४), राना (२२४), कोईराला (२१५), पुन (२१२), खतिवडा (२०२)	८
१७	१५१-२००	तिमिल्सिना (२००), उपाध्याय (१९४), ज्ञवाली (१८९), दास (१८९), मिश्र (१८५), रिजाल (१८५), मगर (१८२), राय (१७९), लामा (१७९), भूसाल (१७८), नेपाली (१७७), काफ्ले (१७७), निरौला (१७५), लामिछाने (१७५), पराजुली (१७२), विश्वकर्मा (१७०), बराल (१६८), राउत (१६६), महर्जन (१५५), गुप्ता (१५३)	२०
१८	१०१-१५०	बुढाथोकी (१५०), नेपाल (१४५), ढुङ्गाना (१४५), पन्त (१३४), कर्ण (१३३), कुँवर (१३०), घर्ती (१२९), देवकोटा (१२६), चौलागाई (१२५), तिवारी (१२०), धामी (१२०), थारु (११९), सुनार (११९), पण्डित (११७), परियार (११६), लिम्बु (११६), कडेल (११४), लम्साल (१०९), रावल (१०७), रोकया (१०६), बोहरा (१०६), ओझा (१०२)	२२
१९	९१-१००	चन्द (९८), मेहता (९४)	२

क्र सं	सिफारिस सङ्ख्या	थर नाम	थर सङ्ख्या
२०	८१-९०	कटुवाल(८८), गैहे (८६), जि.सि.(८६), चापागाई (८२), रावत (८१), कुशवाहा (८१)	६
२१	७१-८०	कुमारी (७६), मल्ल (७५), बस्याल (७५), वोहोरा (७४), गुरागाई (७४)	५
२२	६१-७०	जैसी (७०), धिताल (६८), पाठक (६३), प्रधान (६२), आले (६२), भुजेल (६१), मरासिनी (६१), शाक्य (६१), सिग्देल (६१)	९
२३	५१-६०	सुनुवार (६०), साउद (६०), डाँगी (५९), महत (५७), मानन्धर (५६), वाग्ले (५६), हमाल (५४), क्षेत्री (५४), शोर्पा (५३), राम (५१), खरेल (५१)	११
२४	४१-५०	पटेल (५०), महारा (५०), माझी (४८), देव (४८), मैनाली (४८), कठायत (४८), उप्रेती (४७), वास्तोला (४७), अवस्थी (४५), रिमाल (४३), शिवाकोटी (४३), धमला (४२), प्रजापति (४१)	१३
२५	३१-४०	पाल (४०), पासवान (४०), ठगुन्ना (४०), पुरी (३९), पुडासैनी (३९), वोगटी (३९), जयसवाल (३८), चौरासिया (३८), लुईटेल (३८), महतारा (३८), सार्की (३७), दुलाल (३७), डंगोल (३६), थपलिया (३६), बानियाँ (३५), फुयाँल (३५), हुमागाई (३४), सिलवाल (३३), मोक्तान (३२), रोका (३२), रायमाझी (३२), वि. सी.(३२), बम (३२), पनेरु (३२), हुडगेल (३२), चालिसे (३२), अन्सारी (३१), कुमाल (३१), दनुवार (३१), रोक्का (३१)	३०
२६	२१-३०	कट्टेल (३०), प्रसाद (२९), योगी (२९), सहनी (२७), प्याकुरेल (२७), खत्री (२७), चौहान (२७), जोशी (२६), ठकुरी (२५), पन्थ (२५), रजक (२५), साही (२४), दंगाल (२४), खातुन (२४), कुँवर (२३), त्रिपाठी (२३), बज्राचार्य (२३), सुब्बा (२३), श्रीस (२३), सुवाल (२२), राजभण्डारी (२२), बुढामगर (२२), वेलवासे (२२), पंगेनी (२२), दर्लामी (२१), प्रसाई (२१), भुर्तेल (२१), बास्कोटा (२१), खाती (२१), गेलाल (२१)	३०
२७	११-२०	घले (२०), बन्जाडे (२०), वैठा (२०), भारती (२०) दहाल (२०), नाथ (२०), भगत (१९), जिरेल (१९), सारु (१९), थापामगर (१९), दर्जी (१९), धिमाल (१८), मिजार (१७), भाट (१७), दवाडी (१७), डि सी (१७), छन्त्याल (१७), रौनियार (१६), संजेल (१६), मगराती (१६), कुमार (१६), दुवाडी (१५), नायक (१५), चपाई (१५), रसाइली (१५), मिश्रा (१५), मल्लिक (१५), डुम्रे (१५), घलान (१५), हरिजन (१५), रानाभाट (१४), पुनमगर (१४), घर्तीमगर (१४), पहाडी (१४), ऐडी (१४), खवास (१४), घिसिड (१३), मुसलमान (१३), कापर (१३), जैसवाल (१३), कुईकैल (१३), ठाडा (१३), साहु (१३), ताम्राकार (१३), महासेठ (१२), कोहार (१२), कर्माचार्य (१२), लेखक (१२), तण्डुकार (११), कलौनी (११), रम्तेल (११), भोटे (११), बन्जारा (११), बडाल (११), चम्लागाई (११), पाख्रिन (११), गोले (११)	५७

क्र सं	सिफारिस सङ्ख्या	थर नाम	थर सङ्ख्या
२८	१०	मण्डल, योन्जन, पन्जियार, वडुवाल, गजुरेल, बर्देवा, सुन्दास, देवान, दत्त, दमाई, बटाला, केशरी, ढुङ्गेल, पुलामी, गोतामे	१५
३०	१० भन्दा कम	१४०० थर	

आयोगको सिफारिसमा परेका करिब चौध सय थरहरू चौध वर्षको अवधिमा १० जना भन्दा कम मात्र सिफारिस भएको छ। यसरी १० जना भन्दा कम भएका थरहरूको विवरण अनुसूची -२.२.४ मा संलग्न छ।

२.१०.१ खुलातर्फ थरको वितरण

लोक सेवा आयोगले गरेको खुलातर्फको २५,०२३ जना उम्मेदवारको सिफारिसमा ५०० सय भन्दा बढी पर्ने थरहरू पौडेल, यादव, अधिकारी, शर्मा, आचार्य, थापा र श्रेष्ठ गरी सात थर छन्। यी थरका मात्र ४,६३७ जना अर्थात कुल सिफारिस ३९,९९७को ११.५९ प्रतिशत हुन आउछ भने खुलामा मात्र यो प्रतिशत १८.५३ हुन आउँछ। यस अवधिमा खुलातर्फ १०० जना भन्दा बढी सिफारिस हुने थरको सङ्ख्या एकसठ्ठी रहेको छ भने १०० जना भन्दा कम २५ जना भन्दा बढी सिफारिस भएका थरको सङ्ख्या पैतालीस रहेको छ। यसरी पच्चीस जना भन्दा बढी सिफारिस हुने थर एक सय तेह्र हुन आउँछ। पच्चीस भन्दा कम सिफारिस हुने थरहरूको सङ्ख्या धेरै छ। खुलातर्फ सिफारिस भएका थर वितरणको सडक्षित विवरण तालिका - २.२.२२ मा प्रस्तुत गरिएको छ। खुलातर्फ सिफारिस भएका थर वितरणको विस्तृत विवरण अनुसूची -२.२.५.मा संलग्न छ।

तालिका - २.२.२२

खुलातर्फका उम्मेदवारहरूको थर वितरण

क्र सं	सिफारिस सङ्ख्या	थर नाम	थर सङ्ख्या
१	९०१ - १०००	पौडेल (९८८)	१
२	८०१ - ९००		
३	७०१ - ८००	यादव (७१०)	१
४	६०१ - ७००	अधिकारी (६३३), शर्मा (६१३)	२
५	५०१ - ६००	आचार्य (५७७), थापा (५५३), श्रेष्ठ (५३६)	३
६	४०१ - ५००	खड्का (४५९), घिमिरे (४८७), चौधरी (४५२), पोख्रेल (४५६), भट्टराई (४७८), भण्डारी (४७७), साह (४१३)	७
७	३०१ - ४००	अर्याल (३१६), कार्की (३७४), के सी (३७६), खनाल (३४४), गौतम (३४४), जोशी (३३५), ढकाल (३१३), दाहाल (३४७), न्यौपाने (३८२), पाण्डे (३८२), राई (३०९), सुवेदी (३४५)	१२
८	२०१ - ३००	खत्री (२२५), बस्नेत (२५०), भट्ट (२८५), रेग्मी (२४३), वली (२२७), विष्ट (२१०), शाह (२१७), सापकोटा (२५४)	८

क्र सं	सिफारिस सङ्ख्या	थर नाम	थर सङ्ख्या
९	१०१ - २००	उपाध्याय (१४४), काफ्ले (१३८), कुँवर (१२५), कोइराला (१७२), खतिवडा (१५६), गिरी (१९१), ज्ञवाली (१५९), झा (१२४), ढुङ्गाना (१२७), तामाङ्ग (११३), तिमिल्सिना (१५४), निरौला (१३९), नेपाल (११९), पन्त (१११), पन्थी (१८०), पराजुली (१४८), बराल (११९), बुढा (१४७), बुढाथोकी (११३), भुषाल (१५६), मण्डल (११६), महतो (१७९), मिश्र (१०८), रिजाल (१६४), लामिछाने (१३४), शाही (१८६), सिंह (१८३), ठाकुर (११२)	२७
१०	५१ - १००	अवस्थी (४६), ओझा (८४), कटुवाल (८२), कडेल (९१), कर्ण (६१), क्षेत्री (५१), गुप्ता (७१), गुरागाई (६५), गुरुङ्ग (९६), गैहे (५९), चन्द (८०), चापागाई (७१), चौलागाई (७८), जि सि (६७), जैसी (५१), डाँगी (५४), तिवारी (९३), दास (६४), देवकोटा (१००), धामी (८८), धिताल (५६), पण्डित (६६), पुन (६४), बस्याल (५९), बोहरा (८६), बोहोरा (५६), मगर (५५), मल्ल (५९), महर्जन (६३), राउत (९७), राना (९७), राय (८४), रावत (५८), रावल (८०), रोकाया (७१), लम्साल (९७), लामा (६८), वि क (७७), साउद (५५)	३९
११	२५ - ५०	उप्रेती (३८), कट्टेल (३४), कठायत (३५), कुमारी (३०), कुशवाहा (३३), खरेल (३८), घर्ती (४८), ठगुन्ना (२७), ढुङ्गेल (२७), ढुङ्गाना (१२७), थारू (४३), दुलाल (२६), धमला (३३), नेपाली (३९), पटेल (२५), पनेरु (२६), पाठक (४७), पुडासैनी (३२), पुरी (३०), प्रधान (३०), फुयाँल (३३), बम (२७), बास्तोला (४५), बोगटी (२९), भुजेल (२७), मरासिनी (५०), महत (४४), महारा (२५), मेहता (३०), मैनाली (३९), योगी (२५), राजवंसी (२७), रायमाझी (२९), रिमाल (३४), लिम्बु (४२), लुईटेल (४९), वाग्ले (४६), विश्वकर्मा (४०), शाक्य (२५), शिवाकोटी (३२), शेर्पा (२८), सिलवाल (४२), हमाल (४०), हुमागाई (२९)	४५
१२	२५ भन्दा कम	विभिन्न थर १५५२ सिफारिस	

१.१०.२ आरक्षणतर्फ थरको वितरण

सिफारिस भएका मध्ये आरक्षणतर्फ ५०० भन्दा बढी चौधरी, यादव, श्रेष्ठ र राई गरी चार थरबाट भएको छ। यी चार थरबाट आरक्षणतर्फको कुल सिफारिस १४,९५६ जना मध्ये २,८४५ जना अर्थात १९.२० प्रतिशत भएको छ। यहाँ एक सयभन्दा बढी सिफारिस हुने थरको सङ्ख्या ४५ रहेको छ भने सयभन्दा कम र दश भन्दा बढी उम्मेदवार सिफारिस भएका थरको सङ्ख्या १४८ रहेको छ। धेरै थरबाट ११ भन्दा कम उम्मेदवार सिफारिस भएका छन्। आरक्षणतर्फको सिफारिसमा विद्यमान थर वितरण सङ्क्षिप्त विवरण तालिका - २.२.२३ मा प्रस्तुत गरिएको छ। यो सिफारिसमा विद्यमान थर वितरणको विस्तृत विवरण अनुसूची - २.२.६.मा संलग्न छ।

तालिका - २.२.२३

आरक्षणतर्फका उम्मेदवारहरूको थर वितरण

क्र.सं	सिफारिस सङ्ख्या	थर नाम	थर सङ्ख्या
१	७०१ - ८००	चौधरी (७९४), यादव (७५०), श्रेष्ठ (७५४)	३
२	६०१ - ७००		
३	५०१ - ६००	राई (५७४)	१
४	४०१ - ५००		
५	३०१ - ४००	थापा (३४०), साह (३९३)	२
६	२०१ - ३००	अधिकारी (२०२), महतो (२१५), वि क (२७९), शर्मा (२७२), शाह (२२३)	५
७	१०१ - २००	आचार्य (१३९), कार्की (१०५), खड्का (१०७), गुरुड (१६४), घिमिरे (१३५), जोशी (१२०), झा (१५३), ठाकुर (११९), तमाड (१६९), दास (१२५), नेपाली (१३८), न्यौपाने (१३५), पाण्डे (१२४), पोखेल (११४), पौडेल (११७), बुढा (१०३), भट्टराई (१३३), भण्डारी (११२), मगर (१२७), मण्डल (१७५), राना (१२७), लामा (१११), विश्वकर्मा (१३०), सिंह (१८३)	२४
८	९१ - १००	के सी (९७), परियार (९२), महर्जन (८२), राय (९५), सुनार (९६)	५
९	८१ - ९०	खनाल (८३), गुप्ता (८२), घर्ती (८१), ढकाल (८१), दाहाल (८३), वस्नेत (८१), शाही (८६), सुवेदी (८७)	८
१०	७१ - ८०	अर्याल (७२), कर्ण (७२), गौतम (७६), थारु (७६), मिश्र (७७), लिम्बु (७४)	६
११	६१ - ७०	खत्री (६२) मेहता (६४) राउत (६९) रेग्मी (६९)	४
१२	५१ - ६०	गिरि (५४), पण्डित (५१), बलि (५१), विष्ट (५५)	४
१३	४१ - ५०	उपाध्याय (५०), कुमारी (४६), कुँवर (४३), कुशवाहा (४८), कोइराला (४३), खतिवडा (४६), चौलागाईं (४७), ज्ञवाली (४५), तिमिल्सिना (४६), पन्थी (४४), बराल (४९), भट्ट (५०), लामिछाने (४४), शाक्य (४२), सापकोटा (४७)	१५
१४	३१ - ४०	आले (४०), काफ्ले (३९), धामी (३२), निरौला (३६), पासवान (३४), प्रधान (३२), बुढाथोकी (३७), भुजेल (३४), भुषाल (४१), माझी (४२), मानन्धर (३५), राम (४०), रोकाया (३५), सार्की (३१), सुनुवार (४०)	१५
	२१ - ३०	अन्सारी (२१), कटुवाल (२४), कडेल (२९), क्षेत्री (२१), गैहे (२७), डंगोल (२१), तिवारी (२७), दनुवार (२१), दर्जी (१७), देव (२७), देवकोटा (२६), नेपाल (२६), पटेल (२५), पन्त (२३), पराजुली (२४), प्रजापति (२२), महारा (२५), रजक (२३), राजवंशी (२७), रावत (२४), रावल (२७), रिजाल (३०), लम्साल (२२), शेर्पा (२५)	२५

क्र.सं	सिफारिस सङ्ख्या	थर नाम	थर सङ्ख्या
११ - २०		ओझा (१८), कठायत (१३), कुमाल (१६), खरेल (१३), खवास (११), खाती (८), खातुन (१६), घलान (११), घिसिङ (१२), चन्द (१८), चपाई (११), चापागाई (११), चौरसिया (१९), छन्त्याल (१७), जयसवाल (१९), जी सी (१९), जिरेल (१३), जैसी (१९), ठगुन्ना (१३), ढुङ्गाना (१८), ताम्राकार (११), थपलिया (१६), थापामगर (१२), दमाई (१०), दर्लामी (१४), दुलाल (११), धिताल (१२), पाठक (१६), पाल (१७), प्रसाद (१६), वज्राचार्य (१३), बस्याल (१६), वनियाँ (१५), बास्कोटा (११), बाँस्तोला (१३), बुढामगर (१२), बैठा (१८), बोहरा (२०), बोहोरा (१८), मगराती (११), मरासिनी (११), मल्ल (१६), मल्लिक (१२), महत (१३), महतारा (१५), मिजार (१४), मुखिया (१२), मोक्तान (१८), रम्टेल (११), रसाइली (१२), राजभण्डारी (१३), रोका (१७), रोक्का (१६), शिवाकोटी (११), श्रीवास्तव (१४), श्रीस (१५), सहनी (११), साउद (१२), सारु (१३), साही (११), सिग्देल (१९), सुब्बा (१५), सुवाल (१२), हमाल (१४), हरिजन (१३), हुमागाई (६)	६६
११ भन्दा कम		अवस्थी (६), उप्रेती (९), एडी (६), ऐर (४), कट्टेल (८), कर्माचार्य (३), कलौनी (३), कापर (५), कुईकेल (४), कुमार (८), केशरी (५), कोहार (९), गुरागाई (९), गेलाल (३), गोतामे (१), गोले (७), घर्तिमगर (७), घले (१०), चम्लागाई (४), चालिसे (९), चौहान (७), जैशी (७), जैसवाल (८), ठकुरी (४), ठाडा (९), डाँगी (५), डि सी (२), डुम्रे (२), ढुङ्गेल (५), तण्डुकार (७), त्रिपाठी (४), दंगाल (१), दत्त (९), दवाडी (३), दुवाडी (३), देवान (४), धमला (९), धिमाल (१०), नाथ (३), नायक (९), पंगेनी (२), पन्जियार (८), पनेरु (६), पन्थ (४), पहाडी (६), पाख्रिन (१०), पुडासैनी (७), पुरी (९), पुलामी (४), प्याकुरेल (४), प्रसाई (९), फँयाल (७), वजगाई (६), बन्जाडे (३), बटाला (२), बडाल (४), बडुवाल (१), बन्जारा (३), बम (५), बर्देवा (७), वि सि (१०), बेलबासे (६), बोगटी (१०), भगत (९), भारती (५), भुर्तेल (६), भोटे (४), मण्डल (५), महासेठ (६), मिश्र (८), मुसलमान (१०), मैनाली (९), योगी (४), योन्जन (७), रानाभाट (२), रायमाझी (३), रिमाल (९), रौनियार (८), लुईटेल (१०), लेखक (२), वाग्ले (१०), सञ्जेल (२), साहू (७), सिलवाल (९), सुन्दास (९)	८५
१५		अन्य थरबाट १४६७ सिफारिस	

२.१०.३ महिलातर्फ थरको वितरण

आरक्षणको महिलातर्फको सिफारिसमा एक सयभन्दा बढी सिफारिस हुने थरको सङ्ख्या १० रहेको छ । शर्मा, अधिकारी, आचार्य, घिमिरे, थापा, पोखरेल, पौडेल, भट्टराई, राई र श्रेष्ठ थर गरी १० थरबाट कुल सिफारिस ५,१६० जना मध्ये १,३४७ जना आर्थात् २६.१० प्रतिशत सिफारिस भएको छ । चौवीस भन्दा बढी एकाउन्न जनासम्म उम्मेदवार सिफारिस भएका

थरको सङ्ख्या ४३ रहेको छ । यसरी चौबीसभन्दा बढी उम्मेदवार सिफारिस भएका थरको सङ्ख्या ५३ रहेको देखिन्छ। यी ५३ थरबाट २,३३६ जनाको सिफारिस भएको छ भने बाँकी २,८२४ उम्मेदवार अरु विभिन्न थरबाट सिफारिस भएको छ । आरक्षणमा उम्मेदवार सिफारिस भएका बाईस थरबाट भने महिलातर्फ कुनै सिफारिस भएको देखिदैन । खुलातर्फ बढी सिफारिस भएका थरहरूबाट नै महिलातर्फ बढी उम्मेदवारहरूको सिफारिस भएको देखिन्छ । महिला समूहतर्फ सिफारिस भएका थर वितरणको सङ्क्षिप्त विवरण तालिका - २.२.२४ मा प्रस्तुत गरिएको छ । यो समूहको सिफारिसमा विद्यमान थर वितरणको विस्तृत विवरण अनुसूची - २.२.७ मा सलग्न छ ।

तालिका २.२.२४

महिलातर्फ सिफारिस भएका उम्मेदवारहरूको थर वितरण

क्र सं	सङ्ख्या	थर नाम	थर सङ्ख्या
१	२०१ - ३००	शर्मा (२०७)	१
२	१०१ - २००	अधिकारी (१४१), आचार्य (११२), घिमिरे (१०३), थापा (१२८), पोख्रेल (१०१), पौडेल (१६९), भट्टराई (१०८), राई (१२१), श्रेष्ठ (१५७)	९
३	५१ - १००	अर्याल (६४), कार्की (८९), के सी (६९), खड्का (७८), खनाल (७०), गौतम (६५), चौधरी (९६), जोशी (५७), ढकाल (६६), दाहाल (६९), पाण्डे (७३), वस्नेत (६१), भण्डारी (९५), यादव (६६), सुवेदी (७९), न्यौपाने (९५)	१५
४	२५ - ५०	काफ्ले (२९), कुँवर (२५), कोइराला (३९), खतिवडा (४१), खत्री (४१), गिरी (२६), गुरुड (३९), चौलागाईं (३१), ज्ञवाली (४२), तामाङ (४०), तिमिल्सिना (३७), निरौला (२७), पन्थी (३८), पुन (२८), बराल (३५), भट्ट (४३), भुषाल (३३), महर्जन (३६), रेग्मी (५०), लामिछाने (३४), वली (३२), विष्ट (३४), शाह (२७), शाही (२८), सापकोटा (४०), साह (३६), सिंह (३८)	२८
५	आरक्षणमा रहेका तर महिलामा नपरेका थरहरू	अन्सारी, एडी, कापर, कुमार, केशरी, कोहार, गोतामे, गोले, दत्त, दमाइर, पासवान, पुलामी, वटाला, वडुवाल, वर्देवा, मंडल, मगराती, मल्लिक, मिजार, रजक, रसाइली, राम	२२

२.१०.४ आदिवासी/जनजातितर्फको थरको वितरण

यो समूहमा चौधरी, श्रेष्ठ र राई तीन थर प्रत्येकबाट ४०० भन्दा बढी उम्मेदवार सिफारिस भएको देखिन्छ । यी तीन थरबाट मात्र कुल सिफारिस ४,०५७ जना मध्ये १,५७९ जना अर्थात् ३८.९२ प्रतिशत उम्मेदवारको सिफारिस भएको छ । यो समूहमा सय जना भन्दा बढी सिफारिस हुने थरको सङ्ख्या आठ रहेको छ । यी नौ थरबाट २,१८० अर्थात् कुल सिफारिसको ५३.४९ प्रतिशत उम्मेदवार सिफारिस भएको छ । यो समूहमा चौबीसभन्दा माथि सय जनासम्म सिफारिस हुने थरको सङ्ख्या चौध रहेको छ । यसरी चौबीसभन्दा बढी सिफारिस हुने थरको सङ्ख्या यो समूहमा २२ मात्र रहेको छ । बाँकी १,१४९ जनाको सिफारिस अन्य थरहरूबाट भएको छ । आदिवासी/जनजाति समूहबाट सिफारिस थर वितरणको सङ्क्षिप्त विवरण तालिका - २.२.२५ मा प्रस्तुत गरिएको छ । यो समूहको सिफारिसमा विद्यमान थर वितरणको विस्तृत विवरण अनुसूची - २.२.८ मा सलग्न छ ।

तालिका - २.२.२५

आदिवासी/जनजातितर्फ सिफारिस भएका उम्मेदवारहरूको थर वितरण

क्र. सं.	सङ्ख्या	थर नाम	थर सङ्ख्या
१	५०१ - ६००	चौधरी (५५३), श्रेष्ठ (५८८)	२
२	४०१ - ५००	राई (४३८)	१
३	३०१ - ४००		
४	२०१ - ३००		
५	१०१ - २००	गुरुङ (१२१), तामाङ (१२७), थापा (१७५), पुन (१०७), राना (१०१)	५
६	५१ - १००	घर्ती (६८), थारु (६०), मगर (९६), मण्डल (८४), महर्जन (५६), लामा (९१), लिम्बु (५८), शाक्य (२५)	८
७	२५ - ५०	आले (२७), प्रधान (२५), बुढाथोकी (४५), माझी (३०), सिंह (३२), सुनुवार (३१)	६

२.१०.५ मधेसीतर्फको थरको वितरण

यो समूहमा १०० भन्दा बढी उम्मेदवार सिफारिस हुने थरको सङ्ख्या छ रहेको छ । यादव, साह, चौधरी, झा, महतो, र शाह थरबाट कुल सिफारिस ३,१९९ जना मध्ये १,६२० जना अर्थात ५०.६४ प्रतिशत सिफारिस भएको छ । चौबीसदेखि माथि १०० सम्म उम्मेदवार सिफारिस भएका थरको सङ्ख्या १३ रहेको छ । यसरी मधेसी समूहका धेरै उम्मेदवार सिफारिस भएका १९ थरबाट २,४२५ जना अर्थात कुल सिफारिसको ७५.८० प्रतिशत सिफारिस भएको छ । बाँकी ७४४ जना चाहिँ अरु थरबाट सिफारिस भएका छन् । मधेसी समूहमा सिफारिस उम्मेदवारहरूको थर वितरणको सङ्क्षिप्त विवरणको लागि तालिका - २.२.२६ मा प्रस्तुत गरिएको छ । यो समूहमा सिफारिस थरको विद्यमान वितरणको विस्तृत विवरण अनुसूची - २.२.९ मा संलग्न छ ।

तालिका - २.२.२६

मधेसीतर्फ सिफारिस भएका उम्मेदवारहरूको थर वितरण

क्र सं	सङ्ख्या	थर नाम	थर सङ्ख्या
१	६०१ - ७००	यादव (६५९)	१
२	५०१ - ६००		
३	४०१ - ५००		
४	३०१ - ४००	साह (३४५)	१
५	२०१ - ३००		
६	१०१ - २००	चौधरी (१३३), झा (१३७), महतो (१७५), शाह (१७१)	४
७	५१ - १००	कर्ण (६५), गुप्ता (७८), ठाकुर (९७), दास (७८), मण्डल (६४), मिश्र (६०), मेहता (५६), राय (७६), सिंह (९०)	९
८	२५ - ५०	कुशवाहा (४५), पण्डित (२६), राउत (३९), शर्मा (३१)	४

२.१०.६ दलिततर्फको थरको वितरण

आरक्षित दलित समूहमा १०० भन्दा बढी उम्मेदवार सिफारिस हुने वि.क., नेपाली र विश्वकर्मा गरी तीन थर छन् । यी तीन थरबाट कुल सिफारिस १,३०८ जना मध्ये ४९० जना अर्थात ३७.४६ प्रतिशत सिफारिस भएको छ । यो समूहमा २४ भन्दा बढी उम्मेदवार सिफारिस हुने थरको सङ्ख्या केवल आठ रहेको छ । यी आठ थरबाट ७५५ अर्थात ५७.७२ प्रतिशत सिफारिस भएको छ । बाँकी ५५३ उम्मेदवार अन्य विभिन्न थरबाट सिफारिस भएको छ । दलित समूहमा सिफारिसमा थर वितरणको सङ्क्षिप्त विवरण तालिका - २.२.२७ मा प्रस्तुत गरिएको छ । यो समूहको सिफारिसमा विद्यमान थर वितरणको विस्तृत विवरण अनुसूची - २.२.१० मा संलग्न छ।

तालिका - २.२.२७

दलिततर्फ सिफारिस भएका उम्मेदवारहरूको थर वितरण

क्र सं	सङ्ख्या	थर नाम	थर सङ्ख्या
१	२०१ - ३००	वि क (२५४)	१
२	१०१ - २००	नेपाली (१२९), विश्वकर्मा (१०७)	२
३	५१ - १००	परियार (८६), सुनार (८६)	२
४	२५ - ५०	दास (३८), राम (२७), सार्की (२८)	३

२.१०.७ अपाङ्गतर्फ थरको वितरण

अपाङ्गतर्फ बीस भन्दा बढी उम्मेदवार सिफारिस भएको एउटै थर पौडेल छ । त्यसै गरी १५ भन्दा माथि उम्मेदवार सिफारिस भएका थरको सङ्ख्या चार मात्र रहेको छ । पौडेल, शाही, घिमिरे र आचार्य चार थरबाट यस समूहतर्फको कुल सिफारिस ६९८ जना मध्ये ७३ जना अर्थात १०.४५ प्रतिशत सिफारिस भएको छ । यो समूहमा ९ जनाभन्दा बढी सिफारिस भएका थरको सङ्ख्या बाइस मात्र छ । यी बाइस थरबाट ३०३ अर्थात कुल सिफारिसको ४३.४० प्रतिशत सिफारिस भएको छ । बाँकी ३२२ जना आन्य विभिन्न थरबाट सिफारिस भएका छन् । अपाङ्ग समूहको सिफारिसमा थर वितरणको सङ्क्षिप्त विवरण तालिका - २.२.२८ मा प्रस्तुत गरिएको छ । यो समूहको सिफारिसमा विद्यमान थर वितरणको विस्तृत विवरण अनुसूची - २.२.११ मा संलग्न छ।

तालिका - २.२.२८

अपाङ्गतर्फ सिफारिस भएका उम्मेदवारहरूको थर वितरण

क्र. सं.	सङ्ख्या	थर नाम	थर सङ्ख्या
१	२१ र माथि	पौडेल (२२)	१
२	१६ - २०	शाही (१६), घिमिरे (१९), आचार्य (१६)	३
३	१० - १५	अधिकारी (१५), के सी (१४), खड्का (१४), गौतम (१०), ढकाल (१२), थापा (१४), दाहाल (१३), न्यौपाने (११), पाण्डे (१४), पोख्रेल (१२), वस्नेत (१३), भट्टराई (१५), यादव (१२), राई (१३), विष्ट (१०), शर्मा (१२), शाह (१३), सिंह (१३)	१८

२.१०.८ पिछडिएको क्षेत्रतर्फ थरको वितरण

निजामती र नेपाल स्वास्थ्य सेवा ऐनमा पिछडिएको क्षेत्र भनी पहिचान गरिएका नौ जिल्लाको लागि आरक्षित पदमा १६ जनाभन्दा बढी सिफारिस भएका जोशी, बुढा, शाही, उपाध्याय, र थापा गरी पाँच थर मात्र छन्। यी पाँच थरबाट कुल सिफारिस ५३४ जना मध्ये १४६ जना अर्थात २७.३४ प्रतिशत सिफारिस भएको छ। यस मध्ये पनि तीसभन्दा माथि उम्मेदवार सिफारिस भएका तीन थर जोशी, बुढा र शाहीबाट मात्र १०६ अर्थात १६.७१ प्रतिशत उम्मेदवारको सिफारिस भएको छ। पिछडिएको क्षेत्रबाट ९ जना भन्दा बढी १५ जनासम्म सिफारिस हुने थरको सङ्ख्या १० रहेको छ। यसरी यो समूहबाट ९ भन्दा बढी उम्मेदवार सिफारिस भएका पन्ध्र थरबाट २७१ अर्थात ५०.७४ प्रतिशत उम्मेदवारको सिफारिस भएको छ। बाँकी २६३ उम्मेदवार अन्य विभिन्न थरबाट सिफारिस भएको छ। यो समूहको सिफारिसमा थर वितरणको सङ्क्षिप्त विवरण तालिका - २.२.२९ मा प्रस्तुत गरिएको छ। पिछडिएको क्षेत्रतर्फको सिफारिसमा विद्यमान थर वितरणको विस्तृत विवरण अनुसूची - २.२.१२ मा संलग्न छ।

तालिका - २.२.२९

पिछडिएको क्षेत्रबाट सिफारिस भएका उम्मेदवारहरूको थर वितरण

क्र.सं.	सङ्ख्या	थर नाम	थर सङ्ख्या
१	३१ र माथि	जोशी (३५), बुढा (३२), शाही (३९)	३
२	२६ - ३०		
३	२१ - २५	उपाध्याय (२२)	१
४	१६ - २०	थापा (१८)	१
५	१० - १५	खत्री (१५), गिरी (११), चौलागाईं (१२), धामी (१०), न्यौपाने (१२), भण्डारी (१०), रावत (१३), रावल (११), रोकाया (१७), शर्मा (१४)	१०

३. सङ्क्षिप्त सर्भेक्षण

३.१ सर्भेक्षणको आवश्यकता

निजामती सेवा र नेपाल स्वास्थ्य सेवामा संवत् २०६४ देखि सुरु गरिएको आरक्षण व्यवस्था सम्बन्धमा आमरूपमा स्थापित केही प्रचलित मान्यता (Myth)को परीक्षणको लागि उपलब्ध श्रोत र समयलाई विचार गरी एक छोटो (Brief) र शीघ्र (Quick) सर्भेक्षण गरिएको थियो। यो सर्भेक्षण खास गरी निम्न मान्यताको परीक्षणको लागि सञ्चालन गरिएको थियो।

१. आरक्षण व्यवस्थाको उपयोग आरक्षण समूह भित्र पर्ने केही सम्पन्न वर्गले मात्र गरी रहेका छन् यसमा व्यापक सहभागिता हुन सकेको छैन।
२. आरक्षण व्यवस्थाको फाइदा कुनै एक परिवार वा सानो घरामा मात्र सिमित हुँदै जम्दै (ossified) गएको छ।
३. आरक्षण व्यवस्था अन्तर्गतको सीमित प्रतिस्पर्धाको कारण निजामती सेवामा कमजोर ज्ञान र सिप भएकाहरूको प्रवेश भई योग्यता प्रणाली कमजोर हुँदै गएको छ।
४. आरक्षण सुविधाको प्रयोगमा अंकुश नरहेकोले एकै जनाले बहुपक्षीय प्रयोग गरी सरकारी सेवाको गतिशिलतामा अब्बल भएकाहरूलाई उछिन्न सफल भएका छन्।
५. आरक्षण अन्तर्गत प्रवेश गरेकाहरू महत्वपूर्ण जिम्मेवारीका लागि उपयुक्त छैनन्, यिनीहरूबाट कम गराउन गाह्रो छ।

३.२ सर्भेक्षण विधि

उल्लेखित मान्यता परीक्षणको लागि दुई किसिम प्रत्यक्ष र अप्रत्यक्ष सर्भेक्षणको विधि उपयोग गरिएको थियो।

(क) माथिका पाँच मध्ये पहिला चार मान्यता परीक्षणको लागि प्रश्नावली प्रयोग गरी प्रत्यक्ष सर्भेक्षण गरिएको थियो। लोक सेवा आयोगले आरक्षण व्यवस्था अन्तर्गत निजामती र नेपाल स्वास्थ्य सेवाका विभिन्न पदहरूको लागि गरेको सिफारिसको सूचीबाट अनियोजित नमूना (Random Sampling)को आधारमा सबैआर्थिक वर्ष, सबैसेवा, निजामती सेवाको राजपत्राङ्कित तृतीय श्रेणी र सो भन्दा माथि तथा नेपाल स्वास्थ्य सेवाको छैठौँ तह र सो भन्दा माथिका तहमा कार्यरत र सबै आरक्षित समूह पर्ने गरी पचहत्तर जनाको सूची निर्माण गरिएको थियो। उक्त सूचीबाट काठमाडौँ उपत्यकाका विभिन्न सरकारी निकायमा कार्यरत पचास जना कर्मचारी र उनीहरूका पचास जना सुपरीवेक्षकसँग पूर्वनिर्धारित (Predetermined) र सीमित उत्तर भएका प्रश्न(Closed Answer Questions) भएका दुई किसिमका प्रश्नावली प्रयोग गरी विवरण सङ्कलन गरिएको थियो। सर्भेक्षणमा प्रयोग भएको प्रश्नावली अनुसूची - २.३.१ मा सलग्न छ।

आरक्षित समूहका पचास जना मध्ये पाच जना कर्मचारीले र सत्र जना सुपरीवेक्षकले विभिन्न कारण देखाई वितरित प्रश्नावली भर्न नचाहेकोले केवल पैतालीस जना सम्बन्धित कर्मचारी र तेत्तीस जना सुपरीवेक्षकबाट मात्र विवरण सङ्कलन गरिएको थियो। कर्मचारी मध्ये एक्तीस जना तृतीय श्रेणी वा छैठौँ र सातौँ तहका थिए भने बाँकी चौध मध्ये द्वितीय वा आठौँ वा नवौँ तहका तेह्र र प्रथम श्रेणीको एक जना थिए।

- (ख) आरक्षित समूहबाट प्रवेश गरेका कर्मचारीको जिम्मेवारी वितरणको अध्ययनको लागि निजामतीतर्फको जिल्लाको प्रमुख प्रशासक, प्रमुख जिल्ला अधिकारी र स्थानीय तहको प्रशासकीय प्रमुख, प्रमुख प्रशासकीय अधिकृत पदलाई मात्र महत्वपूर्ण पद मानिएको थियो। आरक्षणबाट सबैभन्दा धेरै प्रशासन सेवामा प्रवेश गरेको देखिएको र यी दुई पदमा प्रशासन सेवाको लागि मात्र भएकोले यसरी छनोट गरिएको थियो। यस प्रयोजनको लागि गृह मन्त्रालयबाट प्रमुख जिल्ला अधिकारी र संघीय मामिला तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालयबाट स्थानीय तहका प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतहरूको नामावली विवरण सङ्कलन गरिएको थियो।

३.३ सर्भेक्षणको नतिजा

उल्लेखित दुई किसिमका सर्भेक्षणबाट निम्न वमोजिमको बेग्ला बेग्लै नतिजा प्राप्त भएको थियो।

(क) प्रश्नावली उपयोग गरी गरिएको प्रत्यक्ष सर्भेक्षणबाट प्राप्त नतिजा

१. कर्मचारीतर्फ

१.१ बसोबास

संलग्न पैतालीस मध्ये ६८.८८ प्रतिशत कर्मचारीको नागरिकता अनुसारको जिल्लामा मात्र बसोबास थियो भने बाँकी ३१.११ प्रतिशतसँग नागरिकता अनुसारको जिल्लामा बाहेक अन्यत्र जिल्लामा पनि बसोबासको लागि घर थियो। यस मध्ये पनि निजामतीतर्फको राजपत्राङ्कित तृतीय श्रेणी र नेपाल स्वास्थ्य सेवाको छेठौँ र सातौँ तहका ८० प्रतिशतको नागरिकतामा उल्लेखित जिल्ला बाहेक अन्यत्र घर थिएन भने द्वितीय श्रेणी र आठौँ वा नवौँ तहका सत्ताउन्न प्रतिशतको नागरिकता भएको जिल्लामा बाहेक अन्त पनि घरबास थियो।

यसरी आरक्षण सुविधा अन्तर्गत सिफारिस भएका एक तिहाई कर्मचारीको बसोबास नागरिकता भएको जिल्ला भन्दा फरक जिल्लामा पनि भएको देखिन्छ। यो अवस्थाले छ समूह मध्ये पाँच समूहमा असर नपारे पनि पिछडिएको जिल्लाको हकमा असर पार्न सक्दछ। बसोबास एकातिर भएका तर पिछडिएको जिल्लाको नागरिकता उपयोग गरी आरक्षणको सुविधा लिने प्रवृत्तिको यसले सङ्केत गर्दछ।

१.२ सेवा अवधि

सर्भेक्षणमा समावेश भएका कर्मचारी मध्ये ४० प्रतिशतको सेवा अवधि ५ वर्ष भन्दा कम रहेको छ भने ५३.३३ प्रतिशतको सेवा अवधि १० वर्षभन्दा कम छ। त्यसै गरी बाँकी करिब २९ प्रतिशत चाहिँ १० वर्ष भन्दा माथिका थिए।

त्यसै गरी करिब ४६.६६ प्रतिशत कर्मचारी हालको पदमा बढुवा भएका पाँच वर्षभन्दा कम अवधिका थिए भने २४.४४ प्रतिशत सात वर्षसम्मका, १५.५५ प्रतिशत नौ वर्षसम्मका र बाँकी १३.३३ प्रतिशत चाहीं नौ वर्ष भन्दा माथिका थिए।

सर्भेक्षणमा संलग्न मध्ये हालको पदमा कार्यरत अवधि ४ वर्षभन्दा बढी भएकाको हिस्सा ५१.११ प्रतिशत थियो भने बाँकी मध्ये दुईदेखि चार वर्षसम्मका १७.७७, एकदेखि दुई वर्षसम्मका १७.७७ र एकभन्दा कम अवधिका ११.११ प्रतिशत थिए।

निजामतीको द्वितीय र नेपाल स्वास्थ्य सेवाको आठौँ वा नवौँ तहमा रहेका पाँच जनाको हालको पदमा बढुवा भएको अवधि सात वर्षभन्दा माथि छ भने चार जनाको पाँच वर्षभन्दा माथि छ। बाँकी पाँच जनाको पाँच वर्षभन्दा कम छ।

यसले आरक्षण अन्तर्गतको सीमित प्रतिस्पर्धाको कारण कर्मचारीको बढुवा बढी सहज भएको सङ्केत गर्दछ।

१.३ शैक्षिक योग्यता

सर्भक्षणमा समावेश आरक्षणबाट सेवा प्रवेश गरेका पैतालीस जना मध्ये ६० प्रतिशतले बाह्र कक्षासम्मको पढाई सामुदायिक र ४० प्रतिशतले निजी विद्यालयमा गरेका थिए। सेवा प्रवेश गरेका मध्ये ४६.६६ प्रतिशतले सामुदायिक र ५३.३३ प्रतिशतले निजी महाविद्यालयबाट आई ए वा सो सरह उत्तीर्ण गरेका थिए। स्नातक तह सामुदायिक महाविद्यालयबाट गर्नेको प्रतिशत ६४.४४ रहेको थियो भने निजी महाविद्यालयबाट गर्नेको प्रतिशत ४२.२२ मात्र थियो। एम् ए वा सो सरह उत्तीर्ण गरेका ३५ जना मध्ये ६२.८५ प्रतिशतले सामुदायिक र ३७.१४ प्रतिशतले निजी महाविद्यालयबाट उत्तीर्ण गरेका थिए। नमूनामा संलग्न पैतालीस मध्ये एक जनाले मात्र एम ए भन्दा बढीको शैक्षिक योग्यता हासिल गरेको पाइएको थियो।

त्यसै गरी सेवामा रहेका मध्ये ४० प्रतिशतले सम्पूर्ण शैक्षिक योग्यता सामुदायिक र १७.७७ प्रतिशतले निजी शैक्षिक संस्थाबाट मात्र हासिल गरेका थिए। सामुदायिक र निजी दुवै किसिमका शैक्षिक संस्थाबाट शैक्षिक योग्यता हासिल गर्नेको प्रतिशत भने ४२.२२ रहेको थियो। विशेष गरी निजामती सेवाको द्वितीय श्रेणी र नेपाल स्वास्थ्य सेवाको आठौँ र नवौँ तहमा रहेका शत प्रतिशतले नै सम्पूर्ण शैक्षिक योग्यता सामुदायिक शैक्षिक संस्थाबाट हासिल गरेका थिए।

अलि अगाडि सेवा प्रवेश गरेका सबै नै सामुदायिक शैक्षिक संस्थाका उत्पादन भएको तथ्यले पछिल्लो समयको आँकडाले सामुदायिक शैक्षिक संस्थामा मात्र अध्ययन गरेकाहरूको सेवा प्रवेशको क्षमता कमजोर हुँदै गएको सङ्केत गर्दछ। दुवै थरिमा पढने वा निजी शैक्षिक संस्थाहरूमा पढेर सेवा प्रवेश गर्नेको सङ्ख्या बढ्दै गएको देखिन्छ। निजी संस्था समान्यतः महंगो भएकाले पहुँचमा सीमितता रहन्छ। यसबाट कमजोर आर्थिक अवस्था भएकाहरूको सेवा प्रवेश अप्रत्यक्ष रूपमा प्रभावित हुँदै जाने सम्भावनाको सङ्केत सङ्केत गरेको छ।

१.४ अभिभावकको शैक्षिकस्तर र पेशा

सरकारी सेवामा रहेका कर्मचारीका बाबु मध्ये ३५.५ प्रतिशतले १२ कक्षासम्म अध्ययन गरेका थिए भने आई ए वा सो सरह भन्दा बढी पढ्ने बाबुहरू ४२.२२ प्रतिशत थिए। कति पनि नपढेका अर्थात् निरक्षर बाबुको प्रतिशत केवल २२.२२ मात्र थियो।

यसरी करिब ८० प्रतिशत कर्मचारीका बाबुहरू पढेका पाइएका थियो। पढेका बाबुहरूले शिक्षाको महत्व बुझ्ने र समान्यतः आफ्ना सन्ततीलाई पनि पढाउन जोड दिन्छन्। सार्वजनिक सेवाको लागि शैक्षिक योग्यता आधारभूत शर्त भएकोले पढेका बाबुका छोराछोरीको सेवा प्रवेशको सम्भावना बढ्दा यस्तो प्रवृत्ति देखिएको हो।

सर्भक्षणमा संलग्न कर्मचारीका ४० प्रतिशत बाबुहरू कृषि पेशामा थिए भने सार्वजनिक सेवामा रहेकाहरूको प्रतिशत ३३.३३ रहेको थियो। व्यापार व्यवसायमा रहेका बाबुहरूको प्रतिशत ८.८ मात्र थियो। कृषि, सार्वजनिक सेवा र व्यापार व्यवसाय बाहेक अन्य पेशामा रहेका बाबुहरूको प्रतिशत २० मात्र रहेको थियो।

सामान्यतः पेशा वारेको पूर्वजानकारी हुँदा सन्ततीहरू अभिभावककै पेशा अगाल्दछन्। यसमा अभिभावकको प्रेरणाले पनि काम गर्दछ। कम विकसित मुलुकमा यो प्रवृत्ति झन् सघन हुन्छ। नेपालमा पनि सार्वजनिक सेवामा रहेका बाबुहरूको उल्लेख्य सङ्ख्याले आफ्ना सन्ततीलाई पनि सार्वजनिक सेवामा लाग्न प्रेरणा प्रदान गरेको यसबाट स्पष्ट देखिन्छ।

सेवा प्रवेश गरेका कर्मचारीको ५३.३३ प्रतिशत आमाहरू निरक्षर थिए। वि ए वा सो भन्दा माथि पढ्नेकोही थिएन भने आई ए सम्म अध्ययन गरेका आमाहरूको प्रतिशत ४० थियो भने १२ कक्षासम्म पढ्नेको प्रतिशत ३३.३३ रहेको थियो।

कर्मचारीका आमाहरू मध्ये ४४.४४ प्रतिशत कृषि पेशामा रहेको पाइएको थियो भने गृहिणी लगायत अन्य पेशामा संलग्न हुने आमाहरूको हिस्सा ४२.२२ प्रतिशत थियो। सार्वजनिक सेवामा रहेका आमाहरू ११.११ प्रतिशत थिए भने व्यापार

व्यवसायमा मात्र २.२२ प्रतिशत मात्र थिए ।

सर्भेक्षणमा संलग्न कर्मचारीका आमाहरूमा बाबुको भन्दा फरक प्रवृत्ति देखा परेको छ । बाबुको तुलनामा आमाको शैक्षिक स्तर कमजोर रहेको देखिन्छ भने आमाहरूको ठूलो हिस्सा परम्परागत कृषि र गृहिणी पेशामा रहेको पाइएको थियो । महिला शिक्षाले भर्खर भर्खर गति लिन थालेकोले यस्तो भएको हुन सक्दछ । आमाको प्रभाव नै छैन भनेर त यकिन गर्न सकिदैन तर कर्मचारीको आमाको शैक्षिकस्तर र पेशालाई कर्मचारीको सेवा प्रवेशसँग प्रत्यक्ष सम्बन्धित गराउन सकिने आधार ठम्याउन भने सकिदैन ।

१. ५ ज्ञानको अवस्था (Knowledge Level)

अहिलेको पदको जिम्मेवारी पूरा गर्नको लागि आफूमा विद्यमान ज्ञानको अवस्था कस्तो रहेको अनुभव गर्नु हुन्छ ? भन्ने प्रश्नमा ९५.५५ कर्मचारीले आफूमा चाहिएजति ज्ञान रहेको प्रतिक्रिया व्यक्त गरेका थिए भने ४.४४ प्रतिशतले चाहिने भन्दा बढी रहेको बताएका थिए । कुनै पनि कर्मचारीले आफूमा ज्ञानको कमी रहेको प्रतिक्रिया व्यक्त गरेनन् ।

समूह केन्द्रीत सीमित प्रतिस्पर्धाबाट प्रवेश गरेको भए पनि कार्यरत कर्मचारीहरू पद अनुसारको जिम्मेवारी वहन गर्नको लागि विद्यमान ज्ञानको स्तरप्रति आस्वस्त रहेको पाइएको थियो ।

१. ६ सिपको अवस्था (Skill Level)

कार्यरत कर्मचारीहरूलाई हालको पदीय जिम्मेवारी पूरा गर्न तपाईंमा विद्यमान सिपको अवस्था कस्तो रहेको छ ? भन्ने लगदछ भन्ने प्रश्नमा ७३.३३ प्रतिशत कर्मचारीले आफूमा पर्याप्त सिप विद्यमान भएको प्रतिक्रिया व्यक्त गरेका थिए भने २२.२२ प्रतिशतले अलि नपुगेको जस्तो र ४.४४ ले चाहिनेभन्दा बढी रहेको प्रतिक्रिया व्यक्त गरेका थिए । तर, निजामतीतर्फका द्वितीय श्रेणी र नेपाल स्वास्थ्य सेवाका आठौं वा नवौं तहमा कार्यरत कुनै पनि कर्मचारीले आफूमा विद्यमान सिप अलि कम रहेको प्रतिक्रिया व्यक्त गरेका थिएनन् ।

सर्भेक्षणमा समावेश कर्मचारीहरूमा आफ्नो लागि तोकिएको काम गर्नको लागि पर्याप्त सिप रहेको अनुभव रहेको पाइएको थियो ।

१. ७ कार्यसम्पादन स्तर (Performance Level)

कर्मचारीलाई हालको तपाईंले गरी आउनु भएको कामको कार्य सम्पादनस्तरलाई कसरी मूल्याङ्कन गर्नु हुन्छ ? भनी सोधिएको प्रश्नमा ८२.२२ प्रतिशतले आफ्नो कार्य सम्पादनस्तर अरु समकक्षी सरह नै रहेको प्रतिक्रिया व्यक्त गरेका थिए भने १७.७७ प्रतिशतले अरु समकक्षी भन्दा राम्रो रहेको प्रतिक्रिया व्यक्त गरेका थिए । कुनै पनि कर्मचारीले आफ्नो कार्य सम्पादनस्तर अरु सरह नभएको भनी प्रतिक्रिया व्यक्त गरेका थिएनन् ।

१. ८ कार्य वतावरण (Work Environment)

कार्य सम्पादनको लागि कार्यालयमा वातावरण कस्तो छ ? भनी सोधिएको प्रश्नमा सर्भेक्षणमा समावेश ८२.२२ प्रतिशतले कामको लागि आवश्यक वातावरण छ भनी प्रतिक्रिया व्यक्त गरेका थिए भने १३.३३ प्रतिशतले कार्य वतावरणप्रति असन्तुष्टी जनाउदै उपयुक्त वातावरण छैन भन्ने प्रतिक्रिया व्यक्त गरेका थिए । एकदम थोरै ४.४४ प्रतिशतले मात्र कामको लागि अत्यन्त राम्रो वातावरण छ भनी प्रतिक्रिया व्यक्त गरेका थिए ।

यसबाट आरक्षणबाट प्रवेश गरेका कर्मचारीलाई कामको जिम्मेवारी दिने कार्यमा कुनै किसिमको विभेदको सामना गर्नु नपरेको

स्पष्ट देखिन्छ । यसले आरक्षणका कर्मचारीले पनि अरु सरह नै कार्य सम्पादन गर्ने अवसरको उपयोग गरिरहेको सङ्केत गर्दछ ।

१. ९ कार्य सन्तुष्टी (Work Satisfaction)

हाल गरी आएको कामबाट तपाईंले कतिको कार्य सन्तुष्टी प्राप्त गर्नु भएको छ ? भनी सोधिएको प्रश्नमा सहभागी ६२.२२ प्रतिशत कर्मचारीले सामान्य कार्य सन्तुष्टी प्राप्त भएको छ भनी प्रतिक्रिया व्यक्त गरेका थिए भने ३१.११ प्रतिशतले राम्रो कार्य सन्तुष्टी प्राप्त भएको प्रतिक्रिया व्यक्त गरेका थिए । अन्यन्त थोरै ६.६६ प्रतिशत कर्मचारीले भने हालको कार्यबाट सन्तुष्ट नभएको प्रतिक्रिया व्यक्त गरेका थिए । तर, यस्तो असन्तुष्टी भने राजपत्राङ्कित द्वितीय श्रेणी र आठौँ वा नवौँ तहमा व्यक्त भएको थिएन ।

आरक्षण व्यवस्था अन्तर्गत सेवा प्रवेश गरेका कर्मचारीहरू आफ्नो कार्यमा सन्तुष्ट रहेको स्थितिले कर्मचारीमा कामका कारण हिनता वा कुनै किसिमको Frustration नरहेको सङ्केत गर्दछ ।

कर्मचारीको सर्भेक्षणबाट प्राप्त कर्मचारीको नतिजाको विस्तृत विवरण अनुसूची - २.३.२ मा संलग्न छ ।

२. सुपरीवेक्षकतर्फ

२.१ सेवा अवधि

मातहतका आरक्षण व्यवस्था अन्तर्गत सेवा प्रवेश गरेका कर्मचारीको सुपरीवेक्षण गर्ने दायित्व भएका सुपरीवेक्षकको नोकरी अवधि चार वर्षभन्दा बढी हुनेको प्रतिशत ६३.६३ थियो भने बाँकी सोभन्दा कम अवधिका थिए।

सुपरीवेक्षकहरूमा कामको जिम्मेवारी र सम्पादनबारेमा राम्रो ज्ञान र अनुभव भएको यसले सङ्केत गर्दछ।

२.२ शैक्षिक योग्यता

सर्भेक्षणमा समावेश सुपरीवेक्षक मध्ये ६६.६६ प्रतिशत एम. ए. वो सो सरहको शैक्षिक योग्यता हासिल गरेका थिए भने बाँकी ३३.३३ प्रतिशत चाहिँ वि. ए. वा सो सरह योग्यता भएका थिए। वि.ए. भन्दा कम र एम. ए. भन्दा माथिको योग्यता भएकाकोही सुपरीवेक्षक थिएनन्। सुपरीवेक्षकहरूको शैक्षिक योग्यताको स्तर राम्रो रहेको थियो।

२.३ सुपरीवेक्षण गरेको अवधि

संलग्न सुपरीवेक्षक मध्ये ६०.६० प्रतिशतले एक वर्ष भन्दा बढी अवधिदेखि आरक्षण अन्तर्गत प्रवेश गरेको कर्मचारीको सुपरीवेक्षण गरिरहेका थिए भने ३३.३३ प्रतिशतले सुपरीवेक्षण गरेको अवधि छ महिना भन्दा कम थियो। बाँकी ६.६६ प्रतिशत सुपरीवेक्षकले भने एक वर्षभन्दा कम अवधि मात्र सुपरीवेक्षण गरेका थिए।

सुपरीवेक्षकहरूले लामो समयदेखि मातहतका कर्मचारीको कामको सुपरीवेक्षण गरी रहेकोले कर्मचारीको क्षमता र कार्य सम्पादनकोबारेमा राम्रो जानकारी भएको सङ्केत यसले गर्दछ।

२.४ ज्ञानको स्तर (Knowledge Level)

मातहतको कर्मचारीमा कार्य सम्पादनको लागि आवश्यक ज्ञान पर्याप्त मात्रामा रहेको भन्ने सुपरीवेक्षकहरू ९०.९० प्रतिशत थिए भने बाँकी ९.०९ प्रतिशतले ठीक मात्रामा मात्र रहेको प्रतिक्रिया व्यक्त गरेका थिए।

यसले कर्मचारीमा ज्ञानको मात्रा कार्य सम्पादनको लागि पर्याप्त रहेको सङ्केत गर्दछ। कर्मचारीको धारणासँग सुपरीवेक्षकको धारणा ठ्याक्कै मिल्न गएको छ।

२.५ सिपको स्तर (Skill Level)

सुपरीवेक्षक मध्ये ८७.८७ प्रतिशतले मातहत कर्मचारीमा तोकिएको कार्य सम्पादनको लागि पर्याप्त मात्रामा सिप रहेको प्रतिक्रिया दिएका थिए भने १२.१२ प्रतिशतले ठीक स्तरमा मात्र सिप रहेको प्रतिक्रिया व्यक्त गरेका थिए।

यसले कर्मचारीमा कार्य सम्पादनको लागि आवश्यक पर्ने सिपमा कुनै किसिमको कमी नरहेको वरु पर्याप्त रहेको सङ्केत गर्दछ। सुपरीवेक्षकको यो धारणा कर्मचारीको स्वयं मूल्याङ्कनसँग तादात्म्यता राख्दछ।

२.६ जनसम्पर्क क्षमता र गुणस्तर (Public Relation Capacity and Quality)

आफ्नो सुपरीवेक्षणमा रहेको कर्मचारीको जनसम्पर्क गर्ने क्षमता र त्यसको गुणस्तर राम्रो रहेको कुरा ८४.८४ प्रतिशत सुपरीवेक्षकको प्रतिक्रिया थियो भने ठीकै रहेको भन्ने १२.१२ प्रतिशत थिए। ज्यादै न्यून ३.३३ प्रतिशतले भने जनसम्पर्क गर्ने क्षमता र गुणस्तर कमजोर रहेको प्रतिक्रिया दिएका थिए।

यसले आरक्षण व्यवस्था अन्तर्गत सेवा प्रवेश गरेका कर्मचारीको जनसम्पर्क गर्ने क्षमता र गुणस्तर राम्रो रहेको सङ्केत गर्दछ। यसबाट सार्वजनिक सेवा प्रवाहमा उनीहरूको उपस्थितिको कारण कुनै असर नपर्ने कुरा सुनिश्चित हुन्छ।

२.७ समस्या समाधानको क्षमता (Problem Solving Capacity)

सुपरीवेक्षक मध्ये ७५.७५ प्रतिशतले मातहतको कर्मचारीमा कार्य सम्पादनको क्रममा उत्पन्न हुने समस्या समाधान गर्न सक्ने क्षमता राम्रो रहेको प्रतिक्रिया व्यक्त गरेका थिए भने २४.७५ प्रतिशतले यस्तो क्षमता ठीकै मात्रामा रहेको प्रतिक्रिया दिएका थिए।

यसले आरक्षण व्यवस्था अन्तर्गत सेवा प्रवेश गरेका कर्मचारीको समस्या समाधान गर्न सक्ने क्षमतामा कुनै किसिमको कमी नरहेको स्पष्ट गर्दछ।

२.८ नेतृत्व क्षमता (Leadership Capacity)

क्राफ्नो मातहतमा काम गर्ने कर्मचारीको नेतृत्व क्षमता राम्रो रहेको प्रतिक्रिया ५१.५१ प्रतिशत सुपरीवेक्षकको थियो भने बाँकी ४८.४८ प्रतिशतले नेतृत्व क्षमता ठीकै मात्रामा रहेको प्रतिक्रिया व्यक्त गरेका थिए।

यसले आरक्षण व्यवस्था अन्तर्गत सेवा प्रवेश गरेका कर्मचारीको नेतृत्व गर्न सक्ने क्षमतामा शङ्का गर्ने ठाउँ दिदैन।

२.९ नवप्रवर्तन क्षमता (Innovation Capacity)

मातहतमा रहेर काम गरी रहेका कर्मचारीको नवप्रवर्तन क्षमता ७५.७५ प्रतिशत सुपरीवेक्षकले राम्रो रहेको प्रतिक्रिया दिएका थिए भने २१.२१ प्रतिशतको यस्तो क्षमता ठीकै मात्र रहेको प्रतिक्रिया थियो। अत्यन्त न्यून ३.०३ प्रतिशत सुपरीवेक्षकले भने मातहत कर्मचारीमा नवप्रवर्तनको क्षमता कमजोर रहेको धारणा व्यक्त गरेका थिए।

कर्मचारीमा हुनु पर्ने नवप्रवर्तनको क्षमता आरक्षणको व्यवस्थाबाट आएका कर्मचारीमा अभाव नरहेको सङ्केत यसले गर्दछ।

२.१० समय पालना र अनुशासन (Punctuality and Discipline)

समय पालना र अनुशासनमा मातहतको कर्मचारी राम्रो रहेको प्रतिक्रिया ८७.८७ प्रतिशत सुपरीवेक्षकको थियो भने बाँकी १२.१२ प्रतिशतले ठीक मात्र रहेको धारणा व्यक्त गरेका थिए।

यसबाट समय पालना र अनुशासनमा कर्मचारीहरूमा कुनै कमी नरहेको देखिएको छ।

२.११ सदाचार (Integrity)

सुपरीवेक्षक मध्ये ९६.९६ प्रतिशतले मातहतको कर्मचारीमा आचरण र नैतिकताको स्तर राम्रो रहेको प्रतिक्रिया थियो भने ३.०३ प्रतिशतले मात्र सदाचारको अवस्था ठीक मात्र रहेको प्रतिक्रिया व्यक्त गरेका थिए।

यसले आरक्षण व्यवस्था अन्तर्गतका कर्मचारीमा सदाचारको स्तर राम्रो रहेको सङ्केत गरेको छ।

२.१२ समग्र कार्य सम्पादनस्तर (Total Performance Level)

मातहतमा रहेर कार्य सम्पादन गर्ने कर्मचारीको समग्र कार्य सम्पादन स्तर उत्तम रहेको प्रतिक्रिया ८१.८१ प्रतिशत सुपरीवेक्षकको थियो भने बाँकी १८.१८ प्रतिशत सुपरीवेक्षकले यस्तो स्तर राम्रो रहेको धारणा व्यक्त गरेका थिए।

सर्वेक्षण प्राप्त सुपरीवेक्षकको प्रतिक्रियाको विस्तृत विवरण अनुसूची- २.३.३ मा संलग्न छ।

(ख) विवरण सङ्कलनबाट प्राप्त सर्भेक्षण नतिजा

१. प्रमुख जिल्ला अधिकारी

संम्वत् २०७८, फागुन १० गतेसम्म नेपालका सतहत्तर जिल्लामा कार्यरत प्रमुख जिल्ला अधिकारीको पदमा मधेसी थर भएका चार जना (५.० प्रतिशत), आदिवासी/जनजाति थर भएका तीन जना (३.८९ प्रतिशत) र दलित थर भएका दुई जना (२.५ प्रतिशत) रहेको देखिन्छ।

तालिका - २.३.१

प्रमुख जिल्ला अधिकारी पदमा थरको वितरण

क्र सं	प्रदेश	थर नाम	कैफियत
१	१	पोखरेल, न्यौपाने, ढुङ्गाना, खतिवडा, घिमिरे, कट्टेल, कोइराला, खनाल, तामाङ, यादव (२), रिजाल, दाहाल (२)	मधेसी थर यादव(२) आदिवासी/जनजाति थर तामाङ (१)
२	मधेस	गौतम (२), कवारी, पौडेल, दाहाल, शाही, कट्टवाल, ढकाल	मधेसी थर कवारी (१)
३	वागमती	निरौला, पहाडी, न्यौपाने, पाण्डे, खनाल, जैसी, रिसाल, लम्साल, तामाङ, पाण्डे, शर्मा, उपाध्याय, रिजाल	आदिवासी/जनजाति थर तामाङ (१)
४	गण्डकी	आचार्य (३), वैद्य, अर्याल, पौडेल, शर्मा, राना, खत्री, ढकाल, घिमिरे	आदिवासी/जनजाति थर राना (१)
५	लुम्बिनी	पन्त, तिवारी, पौडेल, घिमिरे, पाण्डे, खडका, सापकोटा, भुसाल, रेग्मी, खत्री, मिश्र, सुनार	मधेसी थर मिश्र(१) दलित थर सुनार(१)
६	कर्णाली	आचार्य, अधिकारी, महत, परियार, प्रसाई, शर्मा, शाही प्याकुरेल, घिमिरे, रिजाल	दलित थर परियार(१)
७	सुदूर पश्चिम	पौड्याल, अर्याल, मरासिनी, विष्ट, थापा, उपाध्याय, पाण्डे, जोशी	

श्रोत : गृह मन्त्रालय, काठमाडौँबाट प्राप्त सूचीबाट प्रशोधन गरिएको

गृह मन्त्रालयबाट प्राप्त सूची अनुसार त्यसै गरी प्रमुख जिल्ला अधिकारीको पदमा कार्यरत महिलाहरूको सङ्ख्या चार (काभ्रेपलान्चोक, भक्तपुर, हुम्ला र जुम्ला) अर्थात ५.० प्रतिशत रहेको देखिन्छ।

गृह मन्त्रालयबाट प्राप्त प्रमुख जिल्ला अधिकारीको विवरण अनुसूची - २.३.४ मा संलग्न छ।

२. प्रमुख प्रशासकीय अधिकृत

संघीय मामिला तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालयबाट प्राप्त विवरण अनुसार चैत्र १, २०७८ सम्म प्रमुख प्रशासकीय अधिकृत पदपूर्ति भएका ४२३ पालिका (गाँउ, नगर, उपमहानगर र महानगर) मा मधेसी थर भएका ७४ जना अर्थात १७.४९ प्रतिशत,

आदिवासी/जनजाति थर भएका ८१ जना अर्थात १९.१४ प्रतिशत र दलित थर भएका ११ जना अर्थात २.६ प्रतिशत रहेको देखिन्छ । त्यसै गरी महिलातर्फ ८ जना (१.८९ प्रतिशत) मात्र प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतको पदमा कार्यरत भएको देखिन्छ ।

तालिका - २.३.२

प्रमुख प्रशासकीय अधिकृत पदमा थरको वितरण

क्र सं	प्रदेश	पालिका	थरको नाम	कैफियत
१	१ ८९	गाउँ ५७ पदपूर्ति	ईडनाम, तुम्वापो, तुम्रोक, लिम्बु, त्रिखत्री, लिम्बु, चौहान, श्रेष्ठ, रेग्मी, सुवेदी, दाहाल, राई, श्रेष्ठ, गुरागाई, कार्की, कट्टेल, दाहाल, बस्नेत, अडदेम्बे, भट्टराई, घिमिरे, ठाकुर, दाहाल, आचार्य, दाहाल, भण्डारी, शाक्य, न्यौपाने, ढकाल, कार्की, घिमिरे, घिमिरे, आचार्य, दाहाल, पौडेल, राई, पौडेल, गुरागाई, थापा, दंगाल, चौधरी, मेहता, मगर, चापागाई, राई, बराल, दर्जी, राई, लामा, गुरुङ, राई, पौडेल राई, कार्की, यादव, थापा, भट्टराई	आदिवासी/जनजाति थर (१८) दलित थर (२) मधेसी थर (३) महिला (३)
		नगर ३२	बस्नेत, पौडेल, रिमाल, भट्टराई, दाहाल, भुजेल तिमिसिना, न्यौपाने, रेग्मी, राई, न्यौपाने, दाहाल भट्टराई, कार्की, लम्साल, खरेल, घिमिरे, अधिकारी, भट्टराइ, चौलागाइ, के सी, थापा, पौडेल, ढकाल, सुवेदी, अधिकारी, दाहाल, न्यौपाने, निरौला, ढकाल, आचार्य, किराती	महिला (१) आदिवासी/जनजाति थर (३)
२	मधेश ४९	गाँउ ३५	झा, यादव, सिंह, चौधरी, यादव, यादव, कुशियैत, अधिकारी, यादव, लामा, सिंह, झा, यादव, जोशी, चौधरी, मिश्र, ठाकुर, साह, यादव, थिङ, साह, चौधरी, साह, चौरसिया, साह, केशरी, श्रीवास्तव, गिरी, यादव, साह, साह, मेहता, गिरी, साह, श्रेष्ठ, यादव	आदिवासी/जनजाति थर (३) मधेसी थर (२८) दलित थर (१) महिला (१)
		नगर १४	पाण्डे उपाध्याय शर्मा शर्मा वगाले यादव श्रेष्ठ जोशी ढकाल प्रधान साह महर्जन, मुस्तफा, यादव	मधेसी थर (४) जनजाति थर (२)
३	वागमती १००	गाँउ ५८	श्रेष्ठ, कार्की, न्यौपाने, दर्जी, न्यौपाने, लामा, सुवेदी, लामिछाने, सुवेदी, देवकोटा, श्रेष्ठ, ओली, प्याकुरेल, काप्ले, विश्वकर्मा, भण्डारी, पोखरेल, शर्मा, वि क, सापकोटा, वस्नेत, तिमल्सेना, कुइकेल, अधिकारी, भण्डारी, अर्याल, बुढाथापा, राई, सुवेदी, लम्साल, चौलागाई, सापकोटा, पुडासैनी, महर्जन, पुडासैनी, श्रेष्ठ, गतौला, नेपाल, दगाल, अधिकारी, बिष्ट, बम, तिवारी, भुजेल, रावल, गिरी, नेपाली, घिमिरे, उपाध्याय, लम्साल, चौधरी, भट्टराई, राई, शर्मा, खतिवडा, वस्याल	आदिवासी/जनजाति थर (८) दलित थर (४)

क्र सं	प्रदेश	पालिका	थरको नाम	कैफियत
		नगर ४२	पौडेल, सुवेदी, आर्याल, चौलागाईं, ढकाल, लामगादे, पौडेल, आचार्य, खड्का, पौडेल, धिताल, न्यौपाने, लुइटेल्, पौडेल, उप्रेती, हुमेगाइर्, केसी,कोइराला, ज्ञवाली, पन्थी, कडेल चापागाईं, गिरी, थापामगर, चापागाइर्, कार्की, पाठक, लामिछाने, घिमिरे, गौतम, सापकोटा, पौडेल, लम्साल, खतिवडा, मरासिनी, पौडेल रेग्मी, पुरी, शर्मा, पौडेल,भुजेल, गौतम	दलित थर (१) महिला (१) आदिवासी/जनजाति थर (२)
४	गण्डकी ६३	गाँउ ४२	यादव, आचार्य, खनाल, भण्डारी, श्रेष्ठ, वाग्ले, अधिकारी, गुरुङ, अर्याल, कडेल, सुवेदी, अधिकारी, भट्ट, वस्नेत अधिकारी, बराल, उपाध्याय, पौडेल, पोखरेल, सापकोटा ढुंगाना, भेटवाल, आचार्य, उपाध्याय, पौडेल, पौडेल, सुवेदी, लामिछाने, क्षेत्री, दयाल, थापा, कार्की, लम्साल, वि क, शाक्य, सुवेदी, सुवेदी, पौडेल, विश्वकर्मा, वस्याल	आदिवासी/जनजाति थर (३) दलित थर (२) मधेसी थर (१)
		नगर २१	रिज्याल, अर्याल, दाहाल, सिग्देल, सुवेदी, गुरुङग, गुरुग, सापकोटा,कोइराला, सापकोटा, शर्मा, भट्टराइर्, ढकाल, सुयल, कडेल, शर्मा, पौडेल, भट्टराइर्, भुसाल, घर्ती, शर्मा	आदिवासी/जनजाति थर (३)
५	लुम्बिनी ७२	गाँउ ४४	घिमिरे, ज्ञवाली, सुवेदी पल्ली, पाण्डे, रेग्मी, क्षेत्री, पौडेल, पन्थी, भुसाल, नेपाल, पनेरु, ढकाल, ज्ञवाली, श्रेष्ठ, घर्ती, अर्याल, पन्थी, क्षेत्री, पन्थी, अर्याल, तिमल्सेना, मरासिनी, गौतम, पोखरेल, भट्टराई, न्यौपाने, भट्टराइर्, वाग्ले, जि सी, पाण्डेय, खडका, योगी, पौडेल, रिजाल, डागी, मल्ल, ऐडी, केसी, उपाध्याय, राना, न्यौपाने, गुरुङ, श्रेष्ठ	महिला (१) आदिवासी/जनजाति थर (५)
		नगर २८	पौडेल, भारती, खनाल, अर्याल, पौडेल, सुवेदी, अर्याल, चौधरी, पन्थी, पाण्डे, पाध्या,कोइराला, मरासिनी, भुसाल, डागी, सुवेदी, पाण्डे, गुरुङ, ओली, शाही, देवकोटा, रिजाल, ढकाल, तिवारी, ज्ञवाली, मरासिनी, वेलवासे, पाण्डेय	मधेसी थर (२) आदिवासी/जनजाति थर (१)
६	कर्णाली २८	गाँउ २०	सोनी, खत्री, पुन, खनाल, ओली, घर्ती, ओली, हमाल देवकोटा, कठायत, बुढा, पंगाली, गिरी, आचार्य, देवकोटा, शर्मा, रावल, धिताल, शाही, बुढा	आदिवासी/जनजाति थर (४) महिला (१)
		नगर ८	गिरी, पुन, ढुगेल, रेग्मी, तिवारी, पाण्डेय, खरेल खत्री	जनजाति १

क्र सं	प्रदेश	पालिका	थरको नाम	कैफियत
७	सुदूर पश्चिम २२	गाँउ १४	परियार, उपाध्याय, विष्ट, कार्की, ऐर, पाण्डे ओझा, अवस्थी रोका, शर्मा सापकोटा, तमाङ जोशी रावल	आदिवासी/जनजाति थर (१) दलित थर (१)
		नगर ८	शाही, विष्ट, शाही, विडारी, भट्ट, चन्द, ऐरी, भण्डारी	

श्रोत : संघीय मामिला तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालयबाट प्राप्त विवरण प्रशोधन गरिएको

संघीय मामिला तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालयबाट प्राप्त पालिकाका प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतको नामावली विवरण अनुसूची - २.३.५ मा संलग्न गरिएको छ ।

४. आरक्षण व्यवस्थाको जोखिम

४.१ पृष्ठभूमि

सकारात्मक विभेद वा आरक्षण विगतमा अन्यायमा परेका र हाल पनि विभेदको कारण छुटाइमा परेका समूहहरूलाई विभेदको माध्यमबाट समाजको मूलधारमा ल्याउने वा पुनर्स्थापित गर्ने नीति हो। यसले सार्वजनिक पदलाई समूह भित्रका उम्मेदवारहरू बीच मात्र प्रतिस्पर्धा गराएर सार्वजनिक सेवामा सहभागिता वढाउने माध्यमको उपयोग गर्दछ। सार्वजनिक सेवा विश्वकै इतिहासमा सबैभन्दा पहिला व्यवस्थित सेवा हो^१। यसका निश्चित मूल्य मान्यता छन्, त्यसकारण यो पूर्वानुमानयोग्य पनि छ। करदाताको पैसा उपयोग गरिने भएकोले यसमा सेवा प्रवेशको माध्यम पनि सामान्यतः निष्पक्ष र विश्वासिलो रहेको हुन्छ। सार्वजनिक पद सुरक्षा, सुविधा र शक्तिको प्रयोगको दृष्टिकोणबाट आकर्षक र प्रभावकारी पद हो। विशेष गरी कम विकसित मुलुक जहाँ निजी क्षेत्रको विकास कम हुन्छ त्यहाँ त यो राम्रो र स्थायित्व सहितको रोजगारीको माध्यम पनि हो। त्यसकारण जीवनवृत्तिको रूपमा सार्वजनिक सेवामा प्रवेश गर्नु नेपाल जस्ता मुलुकमा सामान्यतः सामाजिक मार्यादा अभिवृद्धि र सुनिश्चित भविष्यको परिचायक हुन्छ। सार्वजनिक सेवामा प्रवेश गर्ने कुराले यस अर्थमा सामाजिक र व्यक्तिगत महत्व राख्दछ।

आरक्षण भनेको निश्चित समूह भित्रका बीच हुने सीमित प्रतिस्पर्धाको सुविधा हो। आरक्षण समूहमा परेकाले समूहभन्दा बाहिरकासँग प्रतिस्पर्धा गर्नु पर्दैन। समूह भित्रको प्रतिस्पर्धा भनेको सामाजिक रूपमा समान अवस्थामा रहेकाहरू बीचको प्रतिस्पर्धा हो, असमान अवस्थामा रहेकाहरू बीचको प्रतिस्पर्धा होइन। आकर्षणको कारण बढी प्रतिस्पर्धा हुने सार्वजनिक सेवामा आरक्षणको माध्यमबाट गरिने सीमित प्रतिस्पर्धा लक्षित समूहको लागि महत्वपूर्ण सुविधा हुन पुग्दछ। वृहत् र कडा प्रतिस्पर्धामा आफूलाई विशिष्ट बनाउन नसक्नेहरूको लागि सीमित प्रतिस्पर्धा सेवा प्रवेशको सजिलो बाटो हुन पुग्दछ। यसकारण आकर्षक सार्वजनिक सेवामा प्रवेशको लागि आरक्षण लक्षित समूहको लागि वैकल्पिक र सङ्पेक्ष रूपमा सजिलो बाटो बन्न जान्छ।

४.२ सार्वजनिक सुविधाको चरित्र

सुविधाले सुख वढाउने हुँदा मानिसहरू सदैव सुविधाको खोजीमा रहेका हुन्छन्। यसकारण सुविधाको लागि मानिसहरू सदैव तछाड मछाड गर्दछन्। सार्वजनिक सुविधालाई त मानिसहरू अधिकारको रूपमा लिन्छन्। त्यसकारण पनि सार्वजनिक सुविधा लिनको लागि मानिसहरू सबै किसिमका उपाय प्रयोग गर्न कति पनि हिचकिचाउदैनन्। सार्वजनिक निकाय अवयक्तिक (Impersonal) हुने, अभिभावकत्व पनि कमजोर रहने, आकार पनि वृहत् हुने, सुविधाको मूल्य पनि नहुने वा निकै कम हुने र निगरानी व्यवस्था पनि कमजोर रहने हुनाले आकर्षक सार्वजनिक सेवा सुविधाको उपयोगमा मानिसहरू सावधानी अपनाउदैनन् बरु जसरी हुन्छ ? जे जस्तो उपाय गरेर हुन्छ ? सुविधा हत्याउन तिर लाग्दछन्। अरुलाई झुक्याउनु अनैतिक हो भन्नेहरू पनि सरकारलाई झुक्याउने कार्यलाई सामान्यरूपमा लिन्छन्, नैतिक र दण्डनीय अपराध नै ठान्दैनन्। सार्वजनिक सेवा सुविधा जसले पनि लिन हुने र सक्नेले लिदा नराम्रो हुँदैन भन्ने मनोविज्ञान अधिकांशमा रहेको हुन्छ। फेरि सार्वजनिक सुविधा लिनेको ठूलो जमातमा कानूनको छिद्र पहिल्याएर वा अन्य उपायद्वारा झुक्याएर सुविधा लिनेहरू पत्ता लाग्ने सक्दैन भन्ने धारणा आम मानिसमा रहेको हुन्छ। सुविधा लिएर पछि लिएको लियै हुन्छ भन्ठान्छन् मानिसहरू। नेपाल जस्ता कम विकसित मुलुकको सार्वजनिक प्रशासन, जसको नियमन क्षमता कमजोर रहेको त्यहाँ त झन पत्ता लाग्ने र पाएको सुविधा खोसिने सम्भावना न्यून रहेको हुन्छ। कतिपय अवस्थामा त यसरी सुविधा लिनेहरूलाई

१ आधुनिक निजामती सेवाको विकास चीनमा करिब २५०० वर्ष अगाडि भएको विश्वास गरिन्छ।

राजनीतिक संरक्षण पनि प्राप्त भएको हुन्छ। सार्वजनिक प्रशासनमा रहेका बहुसङ्ख्यक समूहले उक्त समूहका मानिसले यस्तो सुविधा हत्याएकोमा गम्भीररूपमा लिदा पनि लिदैनन्।

४.३ सकारात्मक विभेदको जोखिम

सकारात्मक विभेद वा आरक्षण सीमित समूहमा मात्र केन्द्रीत आकर्षक सार्वजनिक पद प्राप्त गर्ने महत्वपूर्ण सुविधा हो। यसमा पनि प्रतिस्पर्धा साँघुरो रहेको वा साँघुरिदै गएको अवस्थामा त सुविधा प्राप्त गर्ने सम्भावना पनि हवातै बढ्ने हुन्छ। यस्तो महत्वपूर्ण सुविधा प्राप्त गर्न समूह भित्र र बाहिरका मानिसहरूले अनेक उपायहरू गर्दछन्। विशेष गरी बहुसङ्ख्यक समूह जसले आरक्षणलाई आफ्नो अवसर गुमेको रूपमा लिएको हुन्छ। उनीहरू आरक्षण व्यवस्था भित्रका चरहरू पहिल्याएर वा नीति बनाउने बेलामा नै चरहरू राखेर बनाउँदै यसको दोहनमा लाग्दछन्, संरक्षणको पर्खाल भित्र बसेर।

जुन सुकै समूहभित्र पनि सम्भ्रान्त वर्ग रहेकै हुन्छ, जसलाई आरक्षणको आवश्यकता नै हुँदैन। तर, समूहभित्रका सम्भ्रान्त वर्गका मानिसले आवश्यकता र मनसाय विपरित अविवेकी भएर यसको अधिक दोहन गर्दछन् भने बाहिरका मानिसले समूह भित्र प्रवेश गरेर उपयोग गर्न अनेक उपाय अवलम्बन गर्दछन्। सार्वजनिक क्षेत्रको क्षमता कमजोर हुँदा त यस्तो प्रवृत्ति झनै मौलाउछ। यसकारण सकारात्मक विभेद नीतिको ठूलो जोखिम भनेको यसको अवाञ्छित र अधिक दोहन हो। नेपालको निजामती सेवामा विद्यमान सकारात्मक विभेदको नीति यसबाट अछुतो रहन सक्दैन।

निजामती सेवामा रहेको आरक्षण व्यवस्था लिङ्ग (महिला/पुरुष), समूह (जानजाति/ आदिवासी, मधेसी र दलित) भूगोल (पिछडिएको क्षेत्र) र शारीरिक अशक्तता वा अपाङ्गतामा आधारित छ। लिङ्गको पहिचान र रूपान्तरणमा खासै समस्या देखिदैन। आरक्षण समूहमा पर्ने मधेसी, दलित र आदिवासी/जानजाति समूह जात (Race) र जाति (Ethnicity) मा आधारित छ। समूहमा पर्ने जात जाति छुट्याउने आधार केवल थरलाई मात्र लिएको छ, अरु आधार छैन। अर्थात् निजामती सेवाको सकारात्मक विभेदको नीतिले थरलाई समूह पहिचानको आधारभूत तत्व स्वीकारेको छ। यी समूहमा थर बाहेक अन्य आधारमा मानिसको पहिचान निक्यौल गर्ने व्यवस्था छैन। आरक्षणमा व्यवस्थित भूगोलको क्षेत्र नेपालको निश्चित भूगोलमा बसोबास गर्नेहरूको लागि सुरक्षित गरिएको छ। तोकिएको भूगोल भित्र बस्ने जो सुकैले यसतो सुविधा उपभोग गर्न पाउँछन्। त्यसै गरी अपाङ्गताको व्यवस्था अपाङ्गताको स्तरसँग निरपेक्ष छ, अपाङ्गताको चिकित्सकीय परिभाषामा पर्ने सबै यो समूहमा समाहित छन्। ससाना र मानसिक र शारीरिक क्षमतामा तात्त्विक प्रभाव नपर्नेहरू पनि यो समूहमा अटाउछन्। त्यसै गरी सीमित नगरिएकोले एक व्यक्तिले पटक पटक आरक्षणको सुविधा लिई रहने अवस्था पनि देखिएको छ। यी कारणले गर्दा नेपालको निजामती सेवामा देखिन सक्ने र देखिएका सकारात्मक विभेदको सुविधाको अधिक र अवाञ्छित दोहनका सम्भावनाका क्षेत्रहरूलाई यसप्रकार औँल्याउन सकिन्छ।

४.४ जोखिमका क्षेत्र

सकारात्मक विभेदको नीति कार्यान्वयनको क्रममा थर, भूगोल, अपाङ्गता र अधिक प्रयोगमा देखिने जोखिमलाई यस प्रकार राख्न सकिन्छ।

(क) थर : नेपालमा सामान्यतः थर दुई किसिमले कायम हुन्छ। एउटा, जन्मदाको अवस्थामा बाबुको थर कायम गर्ने र अर्को विवाहित महिलाको हकमा विवाह पछि पतीको थर कायम गर्ने। बच्चा जन्मेर नामकरण गर्दा बाबुको थर जे छ सोही आधारमा गर्ने सामान्य प्रचलन छ। यसरी थर कायम गर्ने कुरा नितान्त सामाजिक प्रचलनमा आधारित छ। नेपालको कुनै कानुनले पनि कुनै व्यक्तिलाई तेरो यो थर हो वा यो थर हुन्छ भनेर भन्दैन। थर सम्बन्धमा विवाद भएको अवस्थामा सार्वजनिक क्षेत्रबाट यसको थर के हो ? वा के हुनु पर्ने हो ? भनेर निक्यौल गर्ने वैज्ञानिक आधार वा विधि पनि केही छैन। मानिसहरूलाई आफूखुसी थर कायम गर्ने स्वतन्त्रता छ। थरले औपचारिकता भने सरकारी निकायमा प्रयोग गरे पछि मात्र पाउँछ। स्थानीय

तहमा जन्म दर्ता गर्दा, विद्यालयमा भर्ना गर्दा वा नागरिकता बनाउदा जे थर कायम गरिन्छ त्यसैले औपचारिकता पाउँछ।

सामान्यतः १६ वर्ष पुगे पछि नागरिकता बनाउन सकिने हुन्छ। नेपालका अधिकांश सार्वजनिक क्रोवारमा नागरिकतालाई आधारभूत कागजातको रूपमा लिइने हुनाले नागरिकतामा जे थर कायम छ सोही थरले नै औपचारिकता पाउने हुन्छ। फेरि, नागरिकतामा एक पटक लेखिएको थर फेर्न केही गाह्रो हुने भए पनि असम्भव चाहिँ छैन। अरु कागजातमा थर परिवर्तन गर्न अप्ठेरो पनि छैन, सजिलोसँग परिवर्तन गर्न सकिन्छ। त्यसकारण थरको आधारमा पाउने सुविधा लिनको लागि मानिसहरूले नियोजित रूपमा नै थर परिवर्तन गरी वा अन्य उपाय अपनाउन सक्दछन्। महिलाहरूले आरक्षणको सुविधा लिनकै लागि नक्कली विवाह गरी पतिको थर कायम गराएर सुविधा पाउने वर्गमा आफूलाई समाहित गर्न सक्दछन् वा फाइदा हुने भयो भने विवाह पछिको थर परिवर्तन नै नगरी जन्मको आधारमा कायम गर्ने वा विवाहपछि पतिको थर कायम गरी उपयोग गर्न सक्दछन्।

(ख) भूगोल : निजामती सेवा ऐनमा निश्चित भूगोलमा बसोबास गर्नेहरूलाई आरक्षणको सुविधा प्राप्त छ। आरक्षणको लागि भौगोलिक क्षेत्र निर्धारण गर्दा भौगोलिक विकटता र मानव विकास सूचकाङ्कको आधारमा प्रशासनिक सीमानालाई समाएर जिल्लागत विभाजन गरिएको छ। आरक्षणको भौगोलिक क्षेत्र नौ जिल्लाहरूको समूहबाट बनेको छ।

बसोबासको परिभाषा अर्थात के र कस्तो अवस्थालाई बसोबास भन्ने हो ? त्यो पनि कपटपूर्ण बन्न सक्दछ। बसोबासलाई जता पनि बढ्याउन मिल्ने खालको हुन्छ। बसोबास भन्नाले सामान्यतः जग्गा जमिन र घरबास भएको वा अस्थायी वा स्थायी रूपमा बसोबास गरेको समेतलाई बुझाउँछ। नव प्रवेशी वा नयाँ बसोबासीले सामान्यतः स्थानीय निकायबाट बसाई सराईको प्रमाणित गराउनु पर्ने व्यवस्था छ। यसकारण बाहिरका मानिसहरूले आरक्षित क्षेत्रमा पर्ने भूगोल भित्र जग्गा जमिन किनेर घर छाप्रो बनाई वा केही समय बसोबास गरी बसाई सरेको कागजपत्र बनाएर सुविधाको लागि सहजै दावी गर्नसक्ने हुन्छन्। यसरी उक्त क्षेत्रमा बसोबास देखिने गरी नागरिकता बनाउने र त्यसैको आधारमा पछिसम्म सुविधा लिई रहने अवस्था आउन सक्दछ। त्यसै गरी पहिले त्यस क्षेत्रमा बसोबास भएका तर हिजो आज बसाई सरी नेपाल कै अन्य सुविधा सम्पन्न ठाउँ वा विदेशमा बसोबास गरी रहेका सम्भ्रान्त वर्गका मानिसले पनि पहिले छोडी सकेको जग्गा जमिन वा घरवास वा आफन्तलाई देखाएर आफूलाई उक्त क्षेत्रको हो भनी दावी गर्न सक्दछन् वा सोही प्रयोजनकै लागि भनेर बसाई सरे पनि केही जग्गा र घर छाप्रो त्यसै राखिराख्न सक्दछन्। यसैबाट पुस्तौं पुस्ता कागजपत्र बनाएर आरक्षणको सुविधाको लागि आफूलाई प्रस्तुत गरी रहन सक्दछन्।

(ग) अपाङ्गता : निजामती र नेपाल स्वास्थ्य सेवा ऐनमा अपाङ्गतामात्र भनिएको छ तर यसलाई विशिष्टकरण गरिएको छैन। नेपाल सरकारले अपाङ्गताको पहिचानको प्रमाणपत्र दिने जिम्मेवारी स्थानीय निकायमा रहेको महिला तथा बालबालिका शाखालाई दिइएको छ। यो शाखाले सहायक प्रमुख जिल्ला अधिकारीको संयोजकत्वमा रहेको अपाङ्गता परिचयपत्र सिफारिस समितिको सिफारिसको आधारमा परिचय पत्र दिने काम गर्दछ। यो समितिले अन्य कुराको अतिरिक्त चिकित्सकको सिफारिसलाई आधार बनाउँछ। यस अर्थमा चिकित्सकले जसलाई अपाङ्ग हो भनेर प्रमाणित गरिदियो उ नै आरक्षणको सुविधाको लागि योग्य हुने अवस्था छ।

चिकित्सकीय परिभाषामा अपाङ्गता भनेको अधिकतम् गतिविधि गर्न वाधा पुर्याउने, गतिविधि क्षति वा कम हुने र मानिसहरूसँग अन्तरक्रिया गर्न बाधा पुर्याउने शारीरिक र मानसिक अवस्थालाई बुझाउँछ भनिएको छ²। यहाँ बाधाको परिभाषा निकै कुटिल छ जसरी व्याख्या गरे पनि हुन्छ। के कस्तो गतिविधिको अधिकतम् हो केही खुल्दैन, गतिविधि क्षति वा कमको मात्रा के कति भए अपाङ्गता हुने केही स्पष्ट छैन, त्यस्तै मानिससँग अन्तरक्रिया गर्न अवरोध पुग्ने कुरा पनि सीमित गरिएको छैन³। यी सबैकुरा यसको परिभाषा गर्ने मै निर्भर रहने हुन्छ। अर्थात यो परिभाषा अनुसार अपाङ्गताको विषय

2 <https://www.cdc.gov/ncbddd/disabilityandhealth/disability.html>

3 नेपालमा अपाङ्गताको परिचय पत्र पूर्णअसक्त अपाङ्गता, अतिअसक्त अपाङ्गता, मध्यम अपाङ्गता र सामान्य अपाङ्गता गरी चार वर्गमा विभाजन गरी उपलब्ध गराइन्छ। यद्यपि, आरक्षण प्रयोजनको लागि सबै वर्गलाई समान मान्यता दिइन्छ।


चिकित्सकको व्यक्तिगत सोच, विचार र व्याख्यामा निहित हुन जान्छ। यसलाई व्यवस्थित गर्न सार्वजनिक निकायबाट कुनै मापदण्ड वा आधार बनाइएको पनि पाइदैन।

फेरि, जो सुकै चिकित्सकबाट प्रमाणित गराए पनि हुने तर मापदण्ड भने नहुने अवस्थाले गर्दा चिकित्सक बीच एकरूपता नहुने हुन्छ, कुनै दुई चिकित्सकको हेराई र व्याख्यामा समानता अपेक्षित हुँदैन पनि। कडा प्रकृतिकाले आफै कठोर मापदण्ड बनाउँछन् भने नरमको मापदण्ड पनि नरमै हुन्छ। व्याख्याको लचकताले मलाई केही अप्ठेरो पर्ने होइन, मैले गरिदिएर हुन्छ भने किन नगर्ने? भन्ने अवस्था समेत निम्त्याउँछ। प्रमाण पत्र बनाउनेलाई पनि चिकित्सकको असङ्ख्य विकल्प उपलब्ध हुन्छ। यसबाट सामान्य किसिमका अङ्गभङ्ग वा शारीरिक फरकपन पनि अपाङ्गताको कारण बन्दछ। यस अवस्थामा मानिसहरूले आफूमा रहेका ससाना फरकपन वा ससाना फरकपन (आँलाको भाग कटाउने, नङ बिगार्ने, खोच्याउने, भक्भक्काएर जस्तो गर्ने) नै सृजना गरेर पनि चिकित्सकबाट प्रमाण पत्र लिएर सुविधामा दावी प्रस्तुत गर्न सक्दछन्। कुनै किसिमको अपाङ्गता अन्तरकालिन पनि हुन्छ। यस अवस्थामा अपाङ्गता ठहर्ने अवस्थामा बनाएको पुरानो प्रमाण पत्रलाई आधार बनाएर सुविधाको हकदारको रूपमा सदावहार उपस्थित गराई रहन सक्दछन्।


(घ) एकभन्दा बढी प्रयोग : निजामती र नेपाल स्वास्थ्य सेवा ऐनले सेवा प्रवेशमा आरक्षणको व्यवस्था गरेको छ तर, एक व्यक्तिले आरक्षणको सुविधाको प्रयोग कति पटकसम्म गर्न पाउँछ ? भनी सीमा निर्धारण गरेको छैन। त्यसकारण एक मानिसले आरक्षण सुविधाको प्रयोग एक भन्दा धेरै पटक गर्न सक्दछ। कुनै दुई कालखण्ड कहिल्यै समान हुँदैन। त्यसै गरी एक समयमा आरक्षण मार्फत पदमा पुगेको मानिसको आर्थिक सामाजिक अवस्था पहिलेको जस्तो कदापी हुँदैन। वातावरणीय र परिवारमा समेत ठूलो अन्तर परिसकेको हुन्छ। फेरि, सकारात्मक विभेदको मुख्य उद्देश्य हो सार्वजनिक पदमा आसिन गराएर पहिले भएको विभेदको भरणपूरण गर्ने, कलङ्क मेटाउने र मर्यादा पुनर्स्थापित गर्ने। एक पटक सुविधा प्रयोग गरेर निजामती सेवामा प्रवेश गरेर पद प्राप्त गरी सकेपछि यी उद्देश्यहरू पूरा भएको मान्नु पर्ने हुन्छ। तर, आरक्षणलाई अवसरको रूपमा पटक पटक अर्को पदमा जान वा माथिल्लो पदमा जान प्रयोग गरी रहदा आरक्षण सुविधा भन्दा पनि अवसरमा परिणत हुन जान्छ। उसको ध्यान कामप्रति भन्दा आफ्नो लागि अवसर बढाउन तिर लाग्दछ किन की यसरी आरक्षणमा सेवा प्रवेश गर्ने कार्य सम्पादनसँग निरपेक्ष हुन्छ। निजामती सेवाको संरचना भित्र रहेकोले कतिपय अवस्थामा त उ अवसरहरूलाई उलट पुलट गर्न सक्ने अवस्थामा पनि हुन्छ, जुन क्षमता बाहिरका प्रत्यासीहरूमा हुँदैन।

अझ खुला प्रतियोगितात्मक विधि अवलम्बन गरी बहुवाद्द्वारा पूर्ति गरिने आरक्षित पदमा त आरक्षित समूहबाट सेवा प्रवेश गरेका मध्येबाट प्रतिस्पर्धा गराइने हुँदा प्रतिस्पर्धा एकदमै साँघुरिई सीमित भित्रको पनि सीमित व्यक्ति बीच मात्र हुन गई भविष्यवाणी गर्न मिल्ने अवस्था समेत आउँछ। भविष्यवाणी गर्न मिल्ने प्रतिस्पर्धा प्रतिस्पर्धा नै रहदैन र यसले विभिन्न किसिमका विकृति (पद सङ्ख्या उलटपुलट गर्ने, थपघट गर्ने, नियोजित रूपमा अरुलाई पन्छाउने आदि) उत्पन्न गर्ने जोखिम हुन्छ। प्रसस्त मान मर्यादा, शक्ति र सुविधा भएको निजामती सेवाका माथिल्लो पदमा यस प्रकार पुग्न सकिने सम्भावनाले त उम्मेदवारहरूलाई जे पनि गर्न उक्साउछ।

यसप्रकार निजामती र नेपाल स्वास्थ्य सेवामा आरक्षण व्यवस्थालाई अवसरको रूपमा लिई पटक पटक प्रयोग गरेर फाइदा लिनेहरूको सङ्ख्या उलेख्य छ। यसमा खास गरेर खुलाबाट प्रवेश गरेर आरक्षणको समूहमा प्रवेश गरी सेवा परिवर्तन गर्ने वा बहुवा हुने, आरक्षणको एक समूहबाट अर्को समूहमा प्रवेश गरी सरुवा वा बहुवा हुने, आरक्षणको एक पदमा प्रवेश गरी अर्को पदमा जाने वा माथिल्लो पदमा बहुवा हुने जस्ता घटनाहरू प्रसस्त देखिन्छ। नामलाई आधार मानेर आरक्षणतर्फ गएका र यसैमा रहेकाहरूको चौध वर्षको विवरण तयार गर्दा यस्ता सम्भावित घटनाको सङ्ख्या करिब १,५०० जति हुन आएको छ। आरक्षणको सम्भावित बहुप्रयोगको विवरण अनुसूची - २.४.१ मा संलग्न छ।



खण्ड - ३
मूल्याङ्कन र सिफारिस र सुझाव



१. आरक्षण व्यवस्थाको प्रभाव

१.१ पृष्ठभूमि

निजामती र नेपाल स्वास्थ्य सेवामा २०६३ देखि सम्बन्धित सेवाको ऐन संशोधन गरी आरक्षण सम्बन्धी व्यवस्था गरिएपछि निजामती र नेपाल स्वास्थ्य सेवाका पदपूर्तिको लागि लोक सेवा आयोगले विभिन्न एघार सेवा (निजामतीका दश र नेपाल स्वास्थ्य सेवा एक) का विभिन्न सात श्रेणी (निजामतीतर्फ) र दश तह (नेपाल स्वास्थ्य सेवातर्फ)को लागि आर्थिक वर्ष २०६३।६४को पुष महिनादेखि खुला र आरक्षणतर्फको पद छुट्याई विज्ञापन गरेर सोही अनुसार उम्मेदवारहरू पनि छुट्याई नियुक्तिको लागि सिफारिस गर्न थालेको थियो। यसरी छुट्टा छुट्टै विज्ञापन गरी उम्मेदवार सिफारिस गर्न थालेको २०७७।७८ सम्म करिब चौध वर्ष भएको छ। यस चौध वर्षको अवधिमा लोक सेवा आयोगले सबै सेवा, सेवा अन्तर्गतको समूह, सबै श्रेणी र तह गरी २०७८ असार मसान्तसम्म खुलातर्फ २५,०२३ र आरक्षणतर्फ १४,९५६ गरी कुल ३९,९७९ जनालाई नियुक्तिको लागि सिफारिस गरी सकेको छ। लोक सेवा आयोगले सिफारिस गरे पछि सरकारले तत्कालै नियुक्ति दिने र अपवाद बाहेक सबै उम्मेदवारले नियुक्ति लिने हुनाले सिफारिस भएका सबैले सरकारको निजामती र नेपाल स्वास्थ्य सेवा अन्तर्गतका विभिन्न श्रेणी र तहका विभिन्न पदमा रही जिम्मेवारी पूरा गरी रहेका छन्।

यसरी लोक सेवा आयोगले सिफारिस गरेका खुला र आरक्षणतर्फका उम्मेदवारहरूको सेवा, श्रेणी वा तह, लिङ्ग, भौगोलिक र थर वितरणको विभिन्नकोणबाट गरिएको विश्लेषण अगाडिको खण्ड - २को २ सिफारिसको अवस्थामा समावेश छ। त्यसै गरी आरक्षण अन्तर्गतका महिला, मधेसी, आदिवासी/जनजाति, दलित, अपाङ्गता र पिछडिएको क्षेत्र गरी छ समूहका उम्मेदवारहरूको छुट्टा छुट्टै समूह अनुसार सेवा, श्रेणी वा तह, लिङ्ग, भौगोलिक र थर वितरणको विश्लेषण खण्ड- २को २ सिफारिसको अवस्थामा समावेश छ। लोक सेवा आयोगको प्रतिवेदनमा प्रकाशित आर्थिक वर्ष २०७४।७५ देखि २०७६।७७ सम्मको खुला र आरक्षणतर्फको दरखास्तको सेवा, भौगोलिक क्षेत्र, लिङ्ग, अभिभावकको योग्यता र पेशा, शैक्षिक योग्यता वितरणको विभिन्नकोणबाट गरिएको विश्लेषण अगाडिको खण्ड - २को १ दरखास्तको अवस्थामा समावेश छ। आरक्षण अन्तर्गत सिफारिस भई नियुक्ति लिई कार्यरत विभिन्न सेवा, श्रेणी वा तहमा कार्यरत कर्मचारीको पृष्ठभूमि र कार्य सम्पादन र उनीहरूको सुपरीवेक्षकले गरेको कार्य सम्पादनको मूल्याङ्कन तथा आरक्षणका कर्मचारीको महत्वपूर्ण जिम्मेवारी वितरणबारे गरिएको सङ्क्षिप्त सर्भेक्षणको नतिजा खण्ड - २को ३ सङ्क्षिप्त सर्भेक्षणमा समावेश गरिएको छ।

यही विश्लेषण र सर्भेक्षणको नतिजाबाट उद्घाटित तथ्य तथा विभिन्न सरोकारवालासँगको अन्तरक्रियाको आधारमा निजामती र नेपाल स्वास्थ्य सेवामा आरक्षण व्यवस्था कार्यान्वयनबाट परेको प्रभावको आँकलन गरिएको छ। यी दुई सेवा अन्तर्गत सरकारी सेवामा ठूलो सङ्ख्यामा कर्मचारी कार्यरत भएको र निजामती सेवा नेपालका सबै सार्वजनिक सेवाको मानक सेवा भएकोले यी दुई सेवामा परेको प्रभावले समग्र सरकारी सेवाको प्रतिनिधित्व गर्ने मान्यताका आधारमा यसको प्रभावको मूल्याङ्कन गरिएको छ। नेपालको सरकारी सेवामा आरक्षणबाट पर्न गएको प्रभावलाई निम्न वमोजिम सकारात्मक र नाकारात्मक गरी निम्न दुई खण्डमा प्रस्तुत गरिएको छ।

१.२ सकारात्मक प्रभाव

सार्वजनिक सेवामा गरिएको आरक्षण व्यवस्थाले सार्वजनिक सेवा विविधतायुक्त मात्र बनेको छैन आर्थिक सामाजिक गतिशिलतामा पनि महत्वपूर्ण योगदान पुर्याएको छ। राज्यको महत्वपूर्ण निकायमा वन्दै गएको विविधतायुक्त कार्यस्थल

र त्यसले बाहिर सृजना गरेको समूह समूह बीचको सहिष्णुता र सदभावले दशकौँदेखि परम्पराको रूपमा रहेको र कानुनी व्यवस्थाले सुधार्न नसकेको विभेदको संस्कृति कमजोर बन्दै गएको छ । आरक्षण व्यवस्थाका सकारात्मक प्रभावलाई यस प्रकार औँल्याउन सकिन्छ ।

१.२.१ सार्वजनिक सेवाको समावेशिकरण

नेपालको संवैधानिक विकास क्रममा राज्यलाई समावेशी र सहभागितामूलक बनाउने सबैभन्दा बढी जोड नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ ले दिएको थियो । यही संवैधानिक व्यवस्थालाई अनुसरण गर्दै २०१३ साल देखि संगठित नेपालको सबैभन्दा ठूलो र व्यवस्थित सरकारी सेवा नियमन गर्ने निजामती सेवा ऐन, २०४९ मा २०६४ सालमा संशोधन गरी निजामती सेवामा आरक्षणको व्यवस्था कार्यान्वयनमा ल्याइएको थियो । यही ऐन संशोधनको अनुसरण गर्दै नेपाल स्वास्थ्य सेवा लगायत सम्पूर्ण सार्वजनिक सेवा (सरकारी र सरकारको पूर्ण वा आंशिक स्वामित्व भएका) नियमन गर्ने सेना प्रहरी लगायतका सबै ऐन र नियमहरूमा निजामती सेवा ऐनमा भएको व्यवस्था अनुरूप कै अनुपातमा पद आरक्षण गरी सोही ऐन अनुसार कै छ समूहमा पदहरू वितरण गरी पदपूर्तिको काम भई रहेको छ ।

संवत् २०६४ अगाडि संगठित सार्वजनिक सेवामा मात्र होइन, त्यस पछि संगठित सबै सरकारी सेवामा यही अनुरूप कार्यान्वयन भई रहेछ । त्यसै गरी भविष्यमा संगठित हुने कुनै पनि सार्वजनिक सेवामा पनि निजामती सेवा ऐनको आरक्षण व्यवस्था अनुसार कै आरक्षणको व्यवस्था कार्यान्वयन हुँदै जाने छ । यसरी निजामती सेवा ऐनको आरक्षण सम्बन्धी व्यवस्थाले नेपालको सम्पूर्ण सार्वजनिक सेवालाई आरक्षणको माध्यमबाट समावेशी सेवा बनाउन महत्वपूर्ण योगदान गरेको छ ।

१.२.२ मूल्य मान्यतामा परिवर्तन

निजामती र नेपाल स्वास्थ्य सेवा अन्तर्गत विगत चौध वर्षमा लोक सेवा आयोगबाट पदपूर्तिको लागि सिफारिस भएका कुल ३९,९७९ उम्मेदवार मध्ये १४,९५६ अर्थात ३७.४० प्रतिशत आरक्षण अन्तर्गत सिफारिस भएका छन् । आरक्षित मध्ये महिला ५,१६० जना अर्थात १२.९ प्रतिशत, आदिवासी/जनजाति ४,०५७ जना अर्थात १०.१४ प्रतिशत, मधेसी ३,१९९ जना अर्थात ८.०० प्रतिशत, दलित १,३०८ जना अर्थात ३.२७ प्रतिशत, अपाङ्ग ६९८ जना अर्थात १.७४ र पिछडिएको क्षेत्रका ५३४ जना अर्थात १.३३ प्रतिशत छन् । यसरी सेवा प्रवेश गरेकाहरू सबै एघार सेवा र सो अन्तर्गतका समूहमा र निजामतीतर्फको विशिष्ट बाहेक सबैश्रेणी र नेपाल स्वास्थ्य सेवाको वाहुरी तह बाहेक सबैतहमा कार्यरत छन् । प्रत्येक वर्ष खुलाद्वारा पदपूर्ति गरिने सबै सेवा, श्रेणी वा तहका पदहरू मध्ये ४५ पदहरूमा उल्लेखित छ समूहबाट समूहगत प्रतिस्पर्धाबाट मात्र उम्मेदवारहरूको सिफारिस हुँदै आएको छ । यो क्रम चौध वर्ष देखि निरन्तर चली रहेको छ । सार्वजनिक क्षेत्रको गतिविधि प्रत्येक वर्ष बढ्दै जाने र विद्यमान जनशक्ति मध्ये केही अवकास, वर्खासी वा अन्य कारणले सेवाबाट अगल हुँदा वर्षेनी उल्लेख्य सङ्ख्यामा पदहरू पूर्ति गर्नु पर्ने हुन्छ। यो क्रमले लामो समयदेखि निरन्तरता पाएको छ र आगामी वर्षहरूमा पनि निरन्तरता पाउने निश्चित छ ।

आरक्षण व्यवस्था अन्तर्गत सेवा प्रवेश गरी विभिन्न सेवा र पदमा रहेका सम्बन्धित समूहका कर्मचारीको उल्लेख्य उपस्थिति उनीहरूको घर, परिवार र नजिकका आफन्त मात्र होइन वर्षौं देखि विभिन्न किसिमका भेदभावमा परी सार्वजनिक सेवा प्रवेशबाट अलग रहदै आएका जात, जाति, वर्ग, समूह वा समुदायमा सार्वजनिक सेवा हाम्रो लागि होइन, यसलाई हामीले पेशाको रूपमा अगाल्न सक्दैनौं, हामीले जति गरे पनि सार्वजनिक सेवामा प्रवेश गर्न सक्दैनौं भनी आफैलाई पराजित गर्ने जस्ता जरा गडिएर रहेका मूल्य मान्यता तोड्न उदाहरण बनी प्रेरणाको श्रोत बनेको छ । यिनीहरूको कारण सरकारी सेवामा सबैले प्रवेश गर्न सक्दछन्, यो कुनै वर्ग वा जात विशेषको लागि मात्र होइन, यो एउटा गतिलो पेशा हो र मिहेनत गर्दा यसमा प्रवेश गर्न असम्भव छैन भन्ने मान्यता स्थापित गर्न मद्दत पुगेको छ । सबै छ समूहको सबै सेवाका पदमा प्रत्येक वर्ष बढ्दै

गएको सहभागिताले यसको पुष्टि गरेको छ । साथै, अघिल्ला वर्षहरूमा उम्मेदवार नपाएर पूर्ति हुन नसकेका पदहरूमा पनि पछिल्लो समय पूर्ति हुने गरेको तथ्यले पनि यसलाई बलियो बनाएको छ ।

१.२.३ आत्मविश्वास अभिवृद्धि

आरक्षणबाट सिफारिस भएकाहरूको उल्लेख्य उपस्थिति र उनीहरूले विभिन्न पद र श्रेणीमा बसेर सम्पादन गरेको कामले सम्बन्धित कर्मचारीमा हामी सबै किसिमका र सबै जिम्मेवारीका काम गर्न सक्दछौं भन्न आत्मविश्वास त बढेको छ नै बाहिर रहेका यस्ता समूहका सदस्यहरूको आत्मविश्वास पनि बढाएको छ । खास गरी आरक्षण व्यवस्था अन्तर्गत सेवा प्रवेश गरेका अधिकृत सो भन्दा माथिका अधिकारीहरूमा देखिएको ज्ञान र सिपको पर्याप्तताको आँकलन र उनीहरूका सुपरीवेक्षकले गरेको कार्य मूल्याङ्कनले उनीहरूको कार्य क्षमतामा शङ्का गर्ने ठाउँ दिदैन । यसरी सेवा प्रवेश गरेका मध्ये ८२.२२ प्रतिशतले आफ्नो कार्य सम्पादन समकक्षी सरह भएको र ९३.३३ प्रतिशतले हाल गरी आएका कामबाट कार्य सन्तुष्टी प्राप्त गरेको धारणा व्यक्त गरेका थिए । यस्ता कर्मचारीको ८१.८१ प्रतिशत सुपरीवेक्षकले यिनीहरूको समग्र कार्य सम्पादन स्तर उत्तम रहेको बताएका थिए । यसबाट उनीहरू अरुभन्दा कमजोर नरहेको प्रमाणित गर्दछ । बाह्य वा आन्तरिक कारणले सार्वजनिक सेवामा परम्परागत रूपमा कमजोर वा उपस्थिति नै हुन नसकेका साँस्कृतिक, लैङ्गिक, भौगोलिक र अशक्तहरूको उपस्थिति पछिल्ला वर्षहरूमा खुलातर्फ पनि बढदै गएको तथ्यले पनि यसलाई पुष्टि गर्दछ ।

महिलाहरूको सहभागिता खुलातर्फ बढ्दै गएको छ । खुलातर्फ सिफारिस हुने महिलाहरूको प्रतिशत करिब २० जति भई सकेको छ । खुलातर्फ दरखास्त दिने महिलाहरूको सङ्ख्या प्रत्येक वर्ष बढ्दै गएको छ । कुनै कुनै वर्ष त पुरुषको भन्दा बढी भएको पनि देखिएको छ । आरक्षणमा मात्रै सिफारिस हुने साँस्कृतिक समूह दलित, मधेसी, आदिवासी/जनजाति आदिको पहिचान दिने थरहरूको सङ्ख्या प्रत्येक वर्ष घट्दै गएको छ, यस्ता थर भएकाहरू खुलातर्फ पनि उल्लेख्य मात्रामा सिफारिस भई रहेका छन् । आरक्षण र खुला दुवैतर्फ सिफारिस भएका थरहरूको सङ्ख्या बढ्दै गएको छ । पिछडिएको क्षेत्र तथा अपाङ्गता भएकाहरूको उपस्थिति पनि खुलातर्फ बढ्दै गएको छ । निजामती सेवाको सीमित प्रतिशतमा मात्र सुरु गरिएको यो आरक्षण व्यवस्थाले नेपालका सबै जात, जाति, वर्ग समूह वा समुदायको आत्मविश्वास वढाएर निजामती सेवा लगायत सबै सेवाको रूपान्तरण गर्न सहयोग गरेको छ । नेपालको सर्वजनिक सेवा विस्तारै समाजको ऐना बन्दै गएको छ ।

१.२.४ धारणा परिवर्तन

समावेशिताको लागि छुटेको समूहको मूल्य मान्यता र धारणा मात्र अवरोधक हुँदैन बहुसङ्ख्यकको उनीहरूकोप्रतिको धारणा पनि उत्तिकै अवरोधक हुन्छ । शासनमा रहेका यस्ता बहुसङ्ख्यक समूहको कुनै जात, जाति, वर्ग, समूह वा समुदाय प्रति उनीहरूमा रहेको एकोहोरो पूर्वाग्रह (Stereotyped Prejudice) विभेद उन्मूलनको दिशामा झन् बढी अवरोधक हुन्छ । यिनीहरू शासकीय गतिविधिमा कुनै जात विशेष वा समूह वा समुदाय विशेष उपयुक्त नहुने, उनीहरूको क्षेत्र अरु नै भएको बलियो मान्यता राख्दछन् र पूर्वाग्रही व्यवहार देखाउछन् । आरक्षण मार्फत शक्तिपूर्वक सरकारी वा शासकीय सेवामा यस प्रकारको मानिसको प्रवेश र उल्लेख्य उपस्थितिले उनीहरूलाई यस्ता मानिससँगै काम गर्नु पर्ने परिस्थिति निर्माण गरी दिएको छ । उनीहरूले यिनीहरूको क्षमताको नजिकबाट परख गर्ने अवसर पाएका छन् । कतिपयले त आरक्षणबाट आएकाहरूको मातहत बसेर काम गर्नु पर्ने अवस्था आएको छ भने कतिपय अवस्थामा त समन्वयात्मक ढङ्गबाट मिलेर काम गर्नु पर्ने अवस्था पनि आएको छ ।

विशेष गरी गैरदलित र अन्तरदलित विरुद्धको भेदभावलाई नेपालको कानूनले धेरै अगाडि प्रतिबन्ध गरी दण्डित गर्ने व्यवस्था गरेको भए पनि कुनै न कुनै रूपमा यो समाजमा आजसम्म विद्यमान छ । त्यस्तै महिला विरुद्धको फरक किसिमका मानिस हुन् र कमजोर र घरको लागि मात्र उपयुक्त हुन्छन् भन्ने धारणा पनि जवरजस्त रूपमा पुरुषको दिगागमा गाडिएर रहेको

छ । अपाङ्गलाई त फरक र अपूर्ण मानिसको रूपमा हेर्ने प्रवृत्ति छ बहुसङ्ख्यक शासनमा भएकाहरूमा । ठूलो सङ्ख्यामा आरक्षणबाट र केही त उनीहरूसँगैको खुला प्रतिस्पर्धामा अव्वल ठहरिएर समेत सरकारी सेवामा प्रवेश गरी सकेकाले बहुसङ्ख्यकको पूर्वाग्रहमा पर्ने संस्कृति, जात, जाति वर्ग वा समूह वा समुदायकासँग कामको सिलसिलामा सहकार्य नगरी सुखै नहुने अवस्था आएको छ । फेरि, सरकारी काम कुनै एक व्यक्ति भन्दा पनि तहगत सृखलामा आबद्ध बहुव्यक्तिहरूबाट सामूहिक रूपमा सम्पादन हुने भएकोले पनि उनीहरूलाई पन्छाएर काम गर्न मिल्ने अवस्था छैन ।

नेपालको महत्वपूर्ण सार्वजनिक निकाय जिल्ला प्रशासन कार्यालय र स्थानीय तह पालिकाको प्रशासकीय नेतृत्व क्रमशः प्रमुख जिल्ला अधिकारी र प्रमुख प्रशासकीय अधिकृत पदमा आदिवासी जानजातिको क्रमशः ३.८९ र १९.१४ प्रतिशत, मधेसीको क्रमशः ५ र १७.४९ प्रतिशत, दलितको क्रमशः २.५ र २.६ प्रतिशत तथा महिलाको क्रमशः ५ र १.८९ प्रतिशत उपस्थितिले उनीहरू प्रशासनिक संस्कृति परिवर्तन गर्न मात्र होइन पूरै समाजको संस्कृति परिवर्तन गर्ने क्षमता राख्दछन् भन्ने सङ्केत गर्दछ ।

यसबाट बहुसङ्ख्यकहरूले आफ्नो अनुभव र बाध्यताको पूर्वाग्रही धारणा कम्तीमा कार्यस्थलमा परिवर्तन गर्नु पर्ने अवस्था निर्माण हुँदा परम्परागत एकोहोरो पूर्वाग्रहयुक्त धारणाहरूमा परिवर्तन आउन थालेको छ । सबै समान हुन् क्षमता महत्वपूर्ण हो भन्ने धारण बिस्तारै बढ्दै गएको छ । कार्यस्थलको यो सकारात्मक धारणा कार्यस्थल बाहिर पनि बिस्तार हुँदैछ । यसले यस अगाडि विभाजनमा आधारित सामाजिक संरचना, समन्वय र सामाजिक सद्भावमा रूपान्तरण भएको छ । जात, जाति, वर्ग, लिङ्ग, समूह वा समुदाय बीचको अन्तर र एक अर्का बीचको विभेदको पूर्वाग्रह, आरक्षण र यससँगै सुरु भएको सबै जात, जाति, वर्ग लिङ्ग, समूह र समुदायको सरकारी सेवा भएको उल्लेख्य प्रवेशले कमजोर बनेको छ । नेपाली समाज क्रमशः समतामूलक बन्दै गएको छ ।

१.२.५ शासकीय अपनत्वको भवना

सरकारी सेवामा आरक्षणको व्यवस्था सुरु नहुँदासम्म सरकारी पदमा कुनै निश्चित जात, जाति, वर्ग, समूह र समुदायका मानिसहरूको वर्चस्व थियो । त्यसै गरी महिलाहरूको उपस्थिति पनि नगण्य मात्र थियो । सन् १९९९ मा गरिएको एक अध्ययनले सरकारी सेवामा खस आर्य र नेवार जातिको अत्यधिक वाहुल्यता, मधेसीहरूको अत्यन्तै न्यून र दलितहरूको उपस्थिति शून्य रहेको देखाएको थियो ।^१ त्यसै गरी सन् २००८ मा गरिएको एक सर्भेक्षणमा नेपालको निजामती सेवामा (निजामती र स्वास्थ्य) महिलाको उपस्थिति १२.८ प्रतिशत रहेको पाइएको थियो । सन् २००६ मा निजामती सेवाको अधिकृत तहमा आदिवासी/जनजातिको १७.४९ प्रतिशत, मधेसीको ९.९४ प्रतिशत, दलितको ०.९२ प्रतिशत मात्र उपस्थिति रहेको पाइएको थियो^२ । शासन र सरकारी सेवामा नरहेका बहुसङ्ख्यक जात, जाति, वर्ग, लिङ्ग, समूह वा समुदायले आफूलाई शासकीय व्यवस्थाको हिस्साको रूपमा अनुभूत गर्न पाएका थिएनन् । समाज समग्र रूपमा एक वर्ग शासक र बाँकी शासित वर्गमा विभाजित थियो । शासकीय व्यवस्थामा एक ठूलो जमातले आफ्नो स्वामित्वको महसुस गर्न पाएको थिएन । शासकीय व्यवस्थाप्रति उनीहरूमा असन्तोष वा गुनासो रहेको थियो । शासकीय व्यवस्थामा उनीहरूको निष्पृथता र असन्तुष्टीले राष्ट्रिय एकता र सामाजिक सद्भावलाई कमजोर बनाएको थियो ।

निजामती सेवामा आरक्षणको व्यवस्थासँगै सुरु भएको सम्पूर्ण सार्वजनिक सेवामा आरक्षणको व्यवस्था र यसको गतिशिलतासँगै सार्वजनिक सेवामा खुला र आरक्षण व्यवस्थाबाट शासकीय व्यवस्थामा पहिले बाहिर पारिएका जात, जाति, लिङ्ग, वर्ग,

1 See "Unequal Citizen: Gender, Caste and Gender Exclusion in Nepal", Summary number 37966, Department of International Development and the World Bank, Kathmandu, Nepal, 2006, Pp-60

2 Awasthy and Adhikary quoted in "Inclusion in Civil Service: Issues and Initiatives, United Nations Development Programme, Kathmandu, Nepal, November, 2013 pp-17

समूह र समुदायको प्रवेश र शासकीय व्यवस्था भित्र उनीहरूको बढ्दै गएको परिचालनले नेपालको शासकीय व्यवस्थाप्रति सबैजात, जाति, लिङ्ग, वर्ग, समूह र समुदायमा अपनत्वको भवना बढेको छ । यसले राष्ट्रियतालाई बलियो बनाएको छ भने सामाजिक सद्भाव पनि अभिवृद्धि गरेको छ । शासकीय व्यवस्थाको पछिल्लो समयको यो रूपान्तरणले विविध संस्कृति भएको यो मुलुकमा एक संस्कृति र अर्को संस्कृति बीच एकले अर्काको पहिचान र पहिचानका सङ्केतहरूलाई स्वीकार्ने वा मान्यता दिने संस्कारको विकास भएको छ भने समाजमा सद्भाव र सौहार्दता बढ्दै गएको छ । नेपालमा सबै संस्कृतिको फल्ने फूलने अवसर वृद्धि भएको छ ।

१.२.६ सामाजिक गतिशिलता र आर्थिक रूपान्तरण

सामाजिक समानतामा जतिसुकै जोड दिए पनि विविधता रहेकै हुन्छ । हिजो आज अन्य विविधतालाई महत्व नदिए पनि योग्यता र यसमा आधारित आर्थिक प्रगतिलाई सबैले स्वीकारेका छन् । योग्यतामा आधारित आर्थिक विविधताले समाजलाई आर्थिक सुरक्षा कमजोर भएको विपन्न, आर्थिक असुरक्षा नभएको मध्यम वर्ग र आर्थिक सम्पन्नता हासिल गरेको सम्पन्न वर्ग र अत्यधिक धन भएको धनाढ्य वर्गमा विभाजन गरेको छ । सबै मानिसको चाहना आफूलाई सामाजिक तहगत यो सृङ्खलामा विपन्नबाट धनाढ्यको तहतर्फ माथि माथि उक्लित्दै जाने हुन्छ । यसलाई सामाजिक गतिशिलता भनिन्छ । आरक्षण अन्तर्गत सेवा प्रवेश गरेका अधिकांश (४० प्रतिशत बाबु र ४४ प्रतिशत आमा)को पारिवारिक पृष्ठभूमि खेती किसानी रहेको छ, व्यापार व्यवसायको पृष्ठभूमिबाट आउने नगण्य अर्थात् ८.८ प्रतिशत मात्र छन् । सेवा प्रवेश गरेका ४० प्रतिशतले सामुदायिक विद्यालय र उच्च शिक्षाका संस्थाबाट नै शैक्षिक योग्यता हासिल गरेका छन् । सबै शिक्षा निजी शैक्षिक संस्थाबाट हासिल गर्नेको सङ्ख्या केवल १७ प्रतिशत मात्र छ । पिछडिएको क्षेत्र त त्यसै पनि मानव विकास सूचकाङ्कमा तल छ । अपाङ्गहरूको त अरु वैकल्पिक पेशा पनि सीमित छ । यसकारण आरक्षण मार्फत सापेक्ष रूपमा पेशागत र आर्थिक सुरक्षा रहेको सरकारी सेवामा प्रवेश गरेका सबै जात, जाति, वर्ग, समूह वा समुदायले कमजोर आर्थिक अवस्थाको पृष्ठभूमिबाट सामाजिक विकासको गतिशिलताको सिंढीमा आफूलाई माथि चढाउने अवसर पाएका छन् ।

शिक्षा र क्षमताको आधारमा सेवा प्रवेश गरेका यिनीहरू आफ्ना सन्ततीको शिक्षा दिक्षा र पेशागत सुरक्षाको लागि विशेष चिन्तित हुन्छन् र यसमा प्रशस्त लगानी पनि गर्दछन् । उनीहरू सफलताको लागि सन्ततीलाई दवाव दिइ रहन्छन् । यिनीहरूलाई सफल बनाउन आफूले गर्न सक्ने सबै प्रयास गर्दछन् । परिवारको आकार र स्वास्थ्यमा विशेष ध्यान दिन्छन्, राम्रो स्कुलमा पढाउछन्, प्राविधिक शिक्षामा जोड दिन्छन्, विदेशमा पढाउछन् आदि । सरकारी सेवामा रहेका शिक्षित महिलाहरूको त परिवारको विकासमा त्यसै पनि ठूलो योगदान रहेको हुन्छ भन्ने कुरा स्थापित भई सकेको छ । यस अवस्थामा यिनीहरूका सन्ततीहरू अभिभावकको भन्दा माथिल्लो सामाजिक स्तरमा पुग्दछन् । यसरी आरक्षणले सेवा प्रवेश गरेको एक पुस्ता मै आर्थिक रूपान्तरणलाई सम्भव बनाई दिएको छ ।

१.२.७ नीतिगत संवर्द्धनता (Policy Enrichment)

निजामती सेवामा राजपत्राङ्कित प्रथम श्रेणी वा सोभन्दा माथि नेपाल स्वास्थ्य सेवामा दशौँ तहदेखि माथिलाई नीति निर्माणमा सहभागी हुने कर्मचारीरूपमा लिइन्छ । आरक्षण मार्फत प्रवेश गरेका मध्ये निजामती सेवामा प्रथम श्रेणीमा १६ जना र नेपाल स्वास्थ्य सेवामा एघारौँ तहमा १२ जना कर्मचारीहरू अहिले पनि नीति निर्माणको श्रेणी वा तहमा कार्यरत छन् भने भविष्यमा यो सङ्ख्या झन् बढ्दै जाने हुन्छ । नीति निर्माणमा सम्बन्धित पक्षको सहभागिता कम भएकोले नीति सम्वृद्ध हुन सकेन र केही वर्ग र समूह आर्थिक सामाजिक विकासको मुलधारबाट छुट्न गए भन्ने धारणा समावेशिताको पक्षमा वकालत गर्नेहरूको रहेको छ । यस अवस्थामा यसरी आरक्षण मार्फत परम्परागत रूपमा छुटेको वर्ग सरकारी निकायको नीति निर्माण तहमा पुग्दा सर्वजनिक नीतिको संवेदनशिलता वढ्ने, कमजोरीहरू हट्ने र नीति संवृद्ध हुने अवस्था सृजना भएको छ । यसबाट

आगामी दिनमा नेपालका सार्वजनिक नीतिहरू हालकोभन्दा बढी प्रभावकारी हुने अपेक्षा गर्न सकिन्छ।

१.३ नकारात्मक असरहरू

नेपालको महत्वपूर्ण सरकारी सरकारी सेवामा सकारात्मक विभेदको नीति अन्तर्गत सञ्चालन भएको आरक्षण व्यवस्थाले विभिन्न किसिमका विभेदको कारण छुटाइमा परेका लिङ्ग, जात, जाति, वर्ग, समूह वा समुदायको सहभागिता अभिवृद्धि गराएर महत्वपूर्ण र राम्रो प्रभाव उत्पन्न गरेको र भविष्यमा थप उत्पन्न गर्दै जाने हुँदा हुँदै पनि यसका केही नराम्रा पक्षहरू पनि उजागर हुँदै गएका छन्। खास गरी आरक्षण व्यवस्थाले उत्पन्न गरेका वा भविष्यमा उत्पन्न गर्न सक्ने नराम्रा पक्षहरूलाई यसप्रकार औँल्याउन सकिन्छ।

१.३.१ योग्यता प्रणाली

आधुनिक सार्वजनिक सेवाको विकास नै योग्यता प्रणालीमा आधारित हुन्छ। नातावाद कृपावादमा आधारित सार्वजनिक सेवामा अन्तरनिहीत हुने अदक्षता, अनियमितता र भ्रष्टाचार जस्ता दुर्गुण पन्छाएर दक्ष र प्रभावकारी शासन सञ्चालन गर्नकै लागि योग्यतामा आधारित सार्वजनिक प्रशासनको विकास भएको थियो। इशापूर्व ५०० वर्ष अगाडि चिनबाट सुरु भएको योग्यतामा आधारित सार्वजनिक प्रशासनको अवधारणा सर्वव्यापी (Universal) र निर्विकल्प (Inevitable) भई सकेको छ। राणकालीन अधिनायकवादी व्यवस्था अन्तर्गत नातावाद कृपावादमा संचालित सार्वजनिक प्रशासनलाई विस्थापन गर्दै २०१३ सालदेखि नेपाल पनि योग्यतामा आधारित सार्वजनिक प्रशासनको संस्थागत विकास सुरु गरिएको थियो।

योग्यता प्रणाली भनेको व्यक्तिको प्राकृतिक क्षमता, वौद्धिकता र प्रयासलाई मात्र योग्यता मान्ने हो। यसले जन्म वा अन्य कृत्रिम क्षमतालाई योग्यताको मानक मान्दैन। सार्वजनिक प्रशासनमा योग्यता प्रणालीको अवलम्बन भनेको भर्ना, नियुक्तिदेखि कर्मचारी प्रशासनका सबै गतिविधिमा योग्यता बाहेक अन्य चिजलाई महत्व नदिने र कर्मचारी कर्मचारी बीच जिम्मेवारीको लागि फरक छुट्याउनु पर्दा केवल योग्यतालाई मात्र आधार बनाउने हो।

सार्वजनिक प्रशासनमा योग्यता प्रणाली अवलम्बनको आधार भर्नाबाट सुरु हुन्छ। कर्मचारी भर्नाको लागि योग्य व्यक्तिको छनोट खुला प्रतिस्पर्धाको आधारमा गरिन्छ। यस्तो प्रतिस्पर्धाको लागि सबैलाई समान अवसर उपलब्ध गराउने गराइन्छ। प्रतिस्पर्धामा उत्तिर्ण भएका मध्ये सबैभन्दा माथि रहेकाबाट नियुक्त दिइन्छ, पहिला हुनेले पहिला नियुक्ति पाउँछ। यस्तो छनोटको काममा निष्पाक्षताको लागि सबै देशमा सरकारबाट तटस्थ निकायको व्यवस्था गरिएको हुन्छ। यस्तो निकायले प्रतिस्पर्धाको आधारमा छनोट गरेकालाई सरकारले नियुक्ति दिने प्रचलन मान्यताको रूपमा संसारभर स्थापित भएको छ।

नेपालमा पनि यही स्थापित मान्यता अनुरूप प्रतिस्पर्धाको आधारमा भर्नाको लागि कर्मचारीको छनोट गर्ने काम संवैधानिक निकाय लोक सेवा आयोगले गर्दछ। निजामती र नेपाल स्वास्थ्य सेवा दुवैका खुलाद्वारा पूर्ति गरिने पदहरूमा कर्मचारीको नियुक्तिको लागि लोक सेवा आयोगले सिफारिस गर्ने व्यवस्था छ। आरक्षणको व्यवस्था खुलाद्वारा पदपूर्ति गरिने पदमा मात्र सीमित गरिएकोले आरक्षण व्यवस्था अन्तर्गत लोक सेवा आयोगको सिफारिसमा मात्र पदपूर्ति हुन्छ।

खुलाद्वारा पदपूर्तिको लागि हुने आरक्षणतर्फका निश्चित प्रतिशत पदहरू विभिन्न छ समूहमा छुट्याई समूह भित्रको प्रतिस्पर्धाको आधारमा लोक सेवा आयोगले सिफारिस गर्दछ। आयोगले यस्तो सिफारिस गर्दा न्यूनतम अङ्क प्राप्त गर्न नसक्नेलाई अनुत्तीर्ण गर्ने भए पनि खुलाद्वारा पूर्ति हुने र समूह सीमित प्रतिस्पर्धामा प्रतिस्पर्धास्तर समान हुँदैन। अझ आरक्षित ६ समूहमा समूह समूह बीचको प्रतिस्पर्धाकोस्तर पनि फरक पर्न सक्दछ। प्रतिपद दरखास्तको सङ्ख्यामा खुला र आरक्षण बीच र आरक्षणका ६ समूह बीचमा व्यापक अन्तर देखिन्छ। आर्थिक वर्ष २०७६।७७ मा खुलातर्फ प्रतिपद दरखास्त सङ्ख्या ९९ थियो भने आरक्षणतर्फको आदिवासी/ जनजातिमा ५८, मधेसीमा २६, दलितमा २४, अपाङ्गमा ११ र पिछडिएको क्षेत्रमा

३३ रहेको थियो । यसले कुनै समूहमा सिफारिस भएकोलेभन्दा खुलातर्फ बढी अड्क ल्याएर पनि सिफारिस हुन नसक्ने अवस्थाको स्पष्ट सङ्केत गर्दछ । त्यसै गरी कुनै समूहमा सिफारिस भएकोभन्दा अर्को समूहमा बढी अड्क ल्याएर पनि सिफारिस हुन नसकेको अवस्था पनि सृजना हुन्छ ।

खुलातर्फ वा समूह बीच पनि यसरी बढी अड्क ल्याएर सिफारिस हुन नसक्नेको अड्क र आरक्षण अन्तर्गत पहिला भई सिफारिस हुनेको अड्क बीचको दूरी बढदा योग्यता प्रणाली कमजोर हुँदै जान्छ। पछिल्लो समय केही समूहमा देखिएको खुला र अन्य समूहको तुलनामा निकै कम प्रतिस्पर्धाको स्तरले योग्यता प्रणाली कमजोर हुने जोखिम निम्त्याएको छ । यो अवस्थाले समूहमा नपर्नेहरूमा असन्तोषको मात्रा पनि बढाउँदै लैजाने त हुन्छ नै सिफारिस भएर एकै ठाउँमा काम गर्ने कर्मचारी बीच पनि नदेखिने वा मनोवैज्ञानिक विभाजन (Psychological Division) ल्याउँछ । तिव्र प्रतिस्पर्धाबाट आएकोले आरक्षण व्यवस्था अन्तर्गत कम प्रतिस्पर्धाबाट आएकालाई फरक दृष्टिले हेर्ने प्रवृत्तिको विकास हुन्छ । आरक्षणबाट आएकाको क्षमतालाई कम आँकलन गरी काम नदिने वा महत्वपूर्ण जिम्मेवारी नदिने प्रवृत्ति देखिने जोखिम रहन्छ । वर्तमानमा देखिएको महिलाको लागि भनी किटान भएका बाहेक अन्य पदमा नियुक्ति भएका महिलाहरूको उपस्थिति मोफसलका कार्यालयमा भन्दा केन्द्रीय निकायहरूमा दरबन्दी बिना पनि बढदै गएको र महिला कर्मचारी लिन नरुचाउने व्यवहार सार्वजनिक निकायले देखाउनुले पनि यस्तो प्रवृत्तिको सङ्केत गर्दछ ।

त्यसै गरी पद र अनुभव अनुसार योग्य भई सक्दा पनि प्रमुख जिल्ला अधिकारी र प्रमुख प्रशासकीय अधिकृत जस्ता महत्वपूर्ण पदमा महिला, दलित, आदिवासी/जनजाति तथा मधेसीको उपस्थिति बढ्न सकेको छैन । आरक्षण अन्तर्गत प्रथम श्रेणीमा १६, द्वितीय श्रेणीमा ६३ र तृतीय श्रेणीमा ७,१२६ जाना सिफारिस भई सकेका छन् । प्रमुख जिल्ला अधिकारीमा द्वितीय र प्रथम श्रेणी तथा प्रमुख प्रशासकीय अधिकृतमा प्रथम, द्वितीय र तृतीय श्रेणीका नेपाल प्रशासन सेवातर्फका जोसुकै पनि कार्यरत हुन सक्दछ । आरक्षणतर्फ सबैभन्दा बढी सिफारिस पनि प्रशासन सेवामा ५,०४४ भएको छ । यस अवस्थामा प्रशासनका महत्वपूर्ण पदमा दलित, महिला, मधेसी, आदिवासी/ जनजातिको न्यून उपस्थितिले नेपालको सार्वजनिक सेवामा अझ पनि बहुसङ्ख्यकको पूर्वाग्रही धारणाले जरा गाडेको र मनोवैज्ञानिक विभाजन बलियो रहेको संङ्केत गर्दछ । यसले अन्ततः सरकारी संयन्त्र नै आरक्षणबाट अएका कमजोर क्षमताका र खुलाबाट अएका बढी क्षमताका गरी दुई भागमा विभाजित हुने जोखिम निम्त्याउँछ । लामो समय आरक्षण अभ्यास गरेको भारतमा यस प्रकारको विभाजन सघन रहेको विभिन्न विद्वानहरूले औँल्याउने गरेका छन्^३।

१.३.२ सार्वजनिक दक्षता र प्रभावकारिता

सार्वजनिक प्रशासनको चुनौति दिन परदिन बढदै गएको हुन्छ । केही दशक अघिसम्म सीमित मात्र काम गर्ने अवधारणा पछिल्लो समय सरकारले गर्नु नपर्ने काम नै हुँदैन भन्ने मान्यतामा पुगेको छ। निजी क्षेत्रले नगर्ने सबै काम सरकारले गर्नु पर्दछ भन्ने धारणा बलियो हुँदै गएको छ । फलस्वरूप, सरकारको कामको क्षेत्र र परिमाण मात्र बढदै गएको छैन बढदो, विश्वव्यापीकरण, आर्थिक गतिशिलता र नागरिक सचेतनाको कारण सरकारी काम कारवाहीमा दक्षता र प्रभावकारिताको माग पनि सदावहार रूपमा बढदै गएको छ, पहिलेभन्दा उच्चस्तरमा मुखरित हुन थालेको छ । बीसौ शताब्दीमा साठीको दशकपछि निजी क्षेत्रले अभूतपूर्व व्यवस्थापकीय क्षमता हासिल गरेको छ । यही सफलताबाट प्रभावित भएर सार्वजनिक क्षेत्रले पनि कतिपय निजी क्षेत्रको व्यवस्थापकीय क्षमता अनुकरण गर्ने प्रयास गरी रहेका छन् । यस्ता उच्च व्यवस्थापकीय क्षमताका फर्मको समेत नियमन गर्नु पर्ने दायित्व भएको सार्वजनिक क्षेत्रमा निजी क्षेत्रकोभन्दा कमजोर क्षमता यस अर्थमा वाञ्छनीय हुँदैन ।

3 See Hann, Arjan De., Citizen, Identity and Public Policy: Affirmative Action in India in Dani, Anis A and Hann, Arjan De edited "Inclusive States : Social Policy and Structural Inequalities", The World Bank, Washington DC, USA, 2008

उत्कृष्ट कर्मचारीले नै उत्कृष्ट सेवा दिन सक्दछन् । त्यसकारण हिजो आज सार्वजनिक प्रशासनमा समाजका उत्तम व्यक्तिहरू लिनु पर्छ भन्ने मान्यता विकास हुँदै गएको छ । यस पृष्ठभूमिमा दिनानुदिन बढी दक्ष र प्रभावकारी सेवा दिनुपर्ने नेपालको सार्वजनिक क्षेत्रमा पनि उत्कृष्ट जनशक्तिको खाँचो बढदै गएको छ । यो दरकार आगामी दिनमा झन टड्कारो हुनेछ । एकातिर, नेपालको सार्वजनिक प्रशासनमा पहिलेभन्दा बढी सक्षम मानिसको आवश्यकता पर्दै जाने अर्कोतिर, आरक्षणको व्यवस्था अन्तर्गत उत्कृष्टतामा सम्झौता गर्दा नेपालको सार्वजनिक प्रशासनको क्षमता थप जोखिममा पर्न सक्दछ ।

फेरि, सार्वजनिक प्रशासन भनेको जनताको करबाट चल्ने निकाय हो । करदाताहरू आफूले तिरेको कर मितव्ययितापूर्वक र प्रभावकारी ढङ्गबाट प्रयोग होस् भन्ने चाहन्छन् । उनीहरू प्रशासन परोपकारी संस्था होइन, यसले थोरै पैसाबाट धेरै सेवा र सुविधा सृजना गर्नु पर्दछ भन्दछन् । उनीहरू त्यही सरकारलाई असल सरकार भन्दछन् जसले दक्ष र प्रभावकारी ढङ्गबाट सेवा प्रदान गर्न सक्दछ । यस अवस्थामा सार्वजनिक प्रशासनमा उत्कृष्ट जनशक्तिको समूह बन्नु पर्ने मान्यतालाई आरक्षण व्यवस्थाले कमजोर बनाउन सक्दछ । अझ सेवा प्रवेश पछिको बहुवा आदिमा समेत आरक्षण व्यवस्थाले त योग्यता प्रणालीलाई थप कमजोर बनाउँछ । सापेक्ष रूपमा कमजोर योग्यता भएकाहरूसँग काम गर्दा योग्य मानिसको क्षमता पनि प्रभावित हुन्छ। अदक्षहरूबाट सार्वजनिक प्रशासनको दक्षता र प्रभावकारिता कमजोर बन्ने जोखिम हुन्छ। सार्वजनिक प्रशासनको यो कमजोरी आफूमा मात्र सीमित हुँदैन निजी क्षेत्रमा पनि प्रवाहित हुन्छ। निजी क्षेत्र र समाजले नै सार्वजनिक प्रशासनको कमाजोर दक्षताको मूल्य चुकाउनु पर्ने हुन्छ।

१.३.३ समानताको हक

संवत् २०७२ मा जारी नेपालको संविधानको धारा (१८)को समानताको हकमा कानूनको दृष्टिमा सबैसमान हुने र कानूनको संरक्षणबाट कसैलाई वञ्चित नगरिने तथा कानूनको प्रयोग तथा नागरिकहरू बीच उत्पत्ती, धर्म, वर्ण, जात, जाति, लिङ्ग, शारीरिक अवस्था, अपाङ्गता, स्वास्थ्य स्थिति, वैवाहिक स्थिति, गर्भावस्था, आर्थिक अवस्था, भाषा वा क्षेत्र, औपचारिक आस्था वा यस्तै अन्य कुनै आधारमा भेदभाव गरिने छैन भनी उल्लेख भएको छ । यो धाराको प्रतिबन्धात्मक वाक्यांशमा आर्थिक तथा सामाजिक दृष्टिले पिछडिएका महिला, दलित, आदिवासी/जनजाति, मधेसी, थारु, मुस्लिम, उत्पिडित वर्ग, पीछडा वर्ग, अल्पसङ्ख्यक, सिमान्तीकृत किसान, श्रमिक, युवा, बालबालिका, जेष्ठ नागरिक, लैङ्गिक तथा यौनिक अल्पसङ्ख्यक, अपाङ्गता भएका व्यक्ति, गर्भावस्थाका व्यक्ति, अशक्त वा असहाय, पिछडिएको क्षेत्र तथा आर्थिक रूपले विपन्न खस आर्य लगायतका नागरिकको संरक्षण, सशक्तीकरण र विकासका लागि कानून बमोजिम विशेष व्यवस्था गर्न रोक लगाएको मानिने छैन उल्लेख भएको छ । यस प्रकारको विशेष व्यवस्थालाई सामाजिक न्यायको हिसाबले उचित ठहर्याइएर संविधानमा राखिएको स्पष्ट छ ।

सकारात्मक विभेदको नीति अन्तर्गत सरकारी सेवामा आरक्षण सम्बन्धी विशेष व्यवस्था गर्दा यो प्रतिबन्धात्मक व्यवस्थालाई ध्यान दिनु पर्ने थियो । सरकारी सेवामा आरक्षण सम्बन्धी विशेष सुविधा केवल आर्थिक तथा सामाजिक रूपमा पिछडिएका नागरिकले मात्र पाउने व्यवस्था गर्नु पर्ने थियो । आरक्षणको व्यवस्था गर्ने सम्बन्धी निजामती सेवा ऐन र स्वास्थ्य सेवा ऐन संशोधन गर्दा आर्थिक तथा सामाजिक दृष्टिले पिछडिएकाहरूको सूची प्रकाशन गरी आरक्षण व्यवस्था कार्यान्वयन गरिने भनिएको भए पनि सरकारले यस प्रकारको सूची प्रकाशन नगर्ने बरु सूची प्रकाशित नहुँदासम्म निश्चित समूह, महिला, आदिवासी/जनजाति, मधेसी, दलित, अपाङ्ग र पिछडिएको क्षेत्रका सबैलाई आरक्षणको सुविधा दिने व्यवस्था नियमावलीमा गरेर कार्यान्वयन भइरहेको छ । यो व्यवस्था संविधान प्रदत्त समानताको हकसँग मिलेको देखिदैन । यो व्यवस्थाले नागरिक बीच लिङ्ग, जात, जाति, अशक्तता र भूगोलको आधारमा विभेद गरेको देखिन्छ । त्यसै पनि सकारात्मक विभेदको नीति अन्तर्गत पर्ने आरक्षण व्यवस्थालाई संविधानले व्यवस्था गर्ने समानता र स्वतन्त्रताको हक तथा मानव अधिकारको अन्तर्राष्ट्रिय अभिसन्धि अनुरूप नभएको भनी आलोचना गरिन्छ । पक्ष राष्ट्रको हिसाबले अन्तर्राष्ट्रिय अभिसन्धिको दायित्व नेपाललाई हुन्छ ।

राज्यका गतिविधिले प्रतिफलमा समानता दिन सक्दैन, यसले केवल अवसरमा मात्र समानता दिने हो। अवसरलाई कुण्ठित गरी प्रतिफलमा समानता दिन खोज्ने राज्यको यस्तो गतिविधि कहिल्यै नसकिने विडम्बनापूर्ण जालोमा अडकिन्छ भनिन्छ। त्यसकारण सकारात्मक विभेदले सृजना गर्ने बलपूर्वकको भेदभावजन्य व्यवहार ठीक हुँदैन भनेर भनिन्छ। त्यसै गरी अधिल्लो पुस्ताले गरेको विभेदको दण्ड अहिलेको पुस्ताले तिर्नु ठीक हुँदैन भन्दै सकारात्मक विभेदले अन्याय गरेको धारणा लिएका अहिलेको पुस्तालाई यस प्रकारको व्यवस्थाले थप उत्तेजित बनाउँछ। यस पृष्ठभूमिमा आरक्षण व्यवस्थाले राज्यद्वारा भेदभाव भई रहेको भनी राज्यप्रति एक थरी मानिसमा नैराश्यता उत्पन्न गर्दछ। यास्तो नैराश्यता विभिन्न रूपमा प्रकट भई रहदा राज्य सञ्चालन प्रभावित हुन्छ।

१.३.४ आरक्षण सुविधाको अपहरण

आरक्षणको व्यवस्था छोटो समयको भरणपूरणको लागि गरिने व्यवस्था हो। समूह भित्रको प्रतिस्पर्धामा मात्र यसलाई सीमित गर्दा त्यो समूह भित्रका केहीको लागि यो सुविधा बन्न जान्छ। सार्वजनिक सुविधा लिन राज्यको कमजोर नियमन क्षमताका उपयोग गर्दै मानिसहरू जुनसुकै हतकण्डा उपयोग गर्न हिचकिचाउदैनन् छलकपट जालझेल सबै गर्दछन्। यसले सुविधाकै लागि नरात्रो काम गर्नेहरूको चक्र नै निर्माण गर्दछ। सुविधा कै लागि बसोबास वा थर ढाँट्ने वा परिवर्तन गर्ने वा आपड्गता सृजना गर्ने जस्ता दुष्प्रवृत्ति देखिन जान्छ। एकातिर, अपाङ्गतातर्फ शारीरिक रूपमा सामान्य क्षति भएकाले सुविधा लिएको पाइन्छ भने अर्कोतिर अपाङ्गताको लागि निश्चित पद नतोकिदा दुवै आँखा नदेख्ने मासिन समेत लेखापढी गर्नु पर्ने प्रशासनिक काम गर्ने पदमा नियुक्ति भएको पनि देखिन्छ⁴।

आरक्षणले एउटा समूह र समूह भित्र पनि निश्चित वर्ग र त्यस भित्र पनि सीमित पारिवारिक समूहलाई लाभान्वित गराउने जोखिम रहन्छ। यस प्रकारको सीमित प्रतिस्पर्धाको फाइदा समूह भित्रका सम्भ्रान्त वर्गले लिने प्रवृत्ति हावी हुन सक्दछ। सम्भ्रान्त वर्गले नै आफ्ना सन्ततीलाई बेस्सरी लगानी गरी पढाउने र तिनैले सीमित प्रतिस्पर्धाको फाइदा उठाउदा, पहिला हुने सधैं पहिला हुने अवस्था आउँछ, आर्थिक सामाजिक गतिशिलता निष्क्रिय हुन्छ। एउटै परिवारका सबै सदस्यले यस प्रकारको सीमित प्रतिस्पर्धाको उपयोग गरी फाइदा लिन सक्दछन्। पति र पत्नी दुवैले जन्मदाको थरबाट र विवाह पछि परिवर्तित थर जुन प्रयोग गर्दा फाइदा हुन्छ त्यही सुविधा उपयोग गरेकोसमेत देखिएको छ।

समूह भित्रको थरको उपस्थितिलाई हेर्दा यो आरक्षण व्यवस्थाबाट समूह भित्रको सीमित थरलाई अत्यधिक फाइदा पुगेको देखिन्छ। फेरि, आरक्षणको सुविधालाई बहुपक्षीय प्रयोग गर्न नरोकिएको र लामो समयसम्म चलिरहदा यो अवसर हक वा अधिकारको रूपमा स्थापित हुन्छ। यसबाट एक थरिले यो व्यवस्थालाई सुविधाको रूपमा उपयोग गर्ने तर बहुसङ्ख्यक समूहले समान अवसरबाट वन्चित भई रहनु पर्ने अवस्था आउँछ। यसले समाजलाई सुविधा पाउने र नपाउने वर्गमा विभाजित गर्ने जोखिम रहन्छ।

१.३.५ एक औजार बहु बुझाइ

सकारात्मक विभेदको नीति भनेको उपचारात्मक विधि हो, विभेदले निम्त्याएको असमानता ठीक पार्ने। यसको उपयोग र सामाजिक गतिशिलतासँगै जात, जाति लिङ्ग, वर्ग, समूह वा समुदाय बीचको विभेद कमजोर भए पछि वा अन्त भए पछि यसलाई रोक्नु पर्दछ।

नेपालमा सकारात्मक विभेद अन्तर्गत सरकारी सेवामा सुरु गरिएको आरक्षण व्यवस्थाकोबारेमा सबैसरोकारवालामा एकैनासको धारणा पाइदैन। एक थरी मानिसहरू सार्वजनिक सेवाको मुख्य तत्व योग्यता प्रणालीको विरुद्ध छ आरक्षण भन्दछन् र जति सक्दो छिटो हट्नु पर्दछ भन्दछन्। यिनीहरू आरक्षणको नाममा समूह भित्रको सम्पन्न वर्गले अवाञ्छित

4 आन्तरिक राजस्व कार्यालय कास्कीको साधारण पदमा ट्रेडिङ्ग कर्मचारी कार्यरत भएको पाइएको थियो।

फाइदा लिएको आरोप लगाउछन्। अर्काथरी, यसको उपयोग गरी रहेको जात, जाति, लिङ्ग, वर्ग वा समूह वा समुदाय भने शासकीय स्वामित्व र राष्ट्रिय एकताको लागि सार्वजनिक सेवामा आरक्षण मार्फत प्राप्त हुने प्रतिनिधित्व आवश्यक छ भन्दछन्। उनीहरू एकथरीले शासनमा बसेर सुविधा लिई रहने, अर्कोथरीले व्यवस्थाबाट अलग बसी समर्थन गरी रहनु पर्ने अवस्था न्यायपूर्ण नभएको तर्क गर्दछन्। उनीहरू जनसङ्ख्याको अनुपात अनुसार सार्वजनिक सेवामा प्रतिनिधित्व नहुँदासम्म यसलाई निरन्तरता दिनु पर्दछ भन्दछन्। उनीहरू अवसरमा होइन नतिजामा समानुपातिकता हुनु पर्दछ भन्दछन्।

नेपालको सर्वोच्च न्यायिक निकाय पनि यो व्यवस्थाकोबारेमा स्पष्ट नभएको भान हुन्छ। नेपालको सर्वोच्च अदालत जसले यस विषयमा पटक पटक फैसला गरेको छ उसको फैसलाहरूमा समेत सामञ्जस्यता पाइदैन। नेपाल स्वास्थ्य सेवामा आरक्षण व्यवस्था लागु हुनु पर्दछ भनी परेको रिटमा निजामती सेवा अनुसार नै नेपाल स्वास्थ्य सेवामा पनि आरक्षण व्यवस्था लागु हुनु पर्दछ भनी फैसला दिएको अदालत न्याय परिषद् मार्फत पदपूर्ति गरिने न्यायाधीश पदमा भने यस प्रकारको व्यवस्थाको आवश्यकता देख्दैन⁵। त्यसै गरी उच्च शिक्षाको माथिल्लो तहमा यस प्रकारको आरक्षण सेवाको गुणस्तरको लागि अनुपयुक्त हुन्छ भनी फैसला गर्दछ⁶।

सकारात्मक विभेदका नीतिकोबारेमा यस प्रकार विविध तर्कामा रहेको विविध वुझाइले सार्वजनिक सेवामा सुरु भएको आरक्षण व्यवस्थालाई प्रभावित गर्दछ। जनसंख्याको अनुपातमा आरक्षण मार्फत सरकारी सेवामा प्रतिनिधित्व हुनु पर्छ भन्ने मान्यता सकारात्मक विभेदको नीति विरुद्ध छ। यस्तो धारणाले आरक्षण व्यवस्थालाई पेन्डोराको बक्स बनाउछ, कहिल्यै नसकिने चुनौति बनाउछ र समाजलाई तनावतिर धकेल्दछ।

१.३.६ निजी क्षेत्रको निष्पृहता

संवत् २०६३ सालमा निजामती सेवा ऐनमा आरक्षणको व्यवस्था गरिएपछि सबै सार्वजनिक सेवामा सोही अनुसार आरक्षणको व्यवस्था लागु गरिएको छ। हाल भएका र पछि गठन हुने सार्वजनिक निकायमा यही व्यवस्था लागु हुन्छ। नेपालको अर्थ व्यवस्थाको आकारको तुलनामा सार्वजनिक सेवा निजी क्षेत्रको तुलनामा सानो छ। सार्वजनिक सेवाको रोजगारी निजी क्षेत्रको तुलनामा सानो आकारको छ। सार्वजनिक क्षेत्रमा रहेको करिब ५ लाखको रोजगारी औपचारिक र अनौपचारिक क्षेत्रका ९,२३,३५६ आर्थिक गतिविधिका संस्था (Entity) मा संलग्न ३२,२८,४५७ जना जनशक्तिको तुलनामा⁷ केवल १५ प्रतिशत मात्र हुन्छ। रोजगारीको ठूलो हिस्सा ओगट्ने र अझ बढी ओगट्दै जाने निजी क्षेत्रमा समावेशितालाई महत्व नदिने हो भने सार्वजनिक सेवामा रहेको आरक्षणको प्रभाव नेपालको सामाजिक अवस्थामा महत्वपूर्ण रूपमा पर्न सक्दैन। निजी क्षेत्रले यस प्रकारको व्यवस्थालाई आत्मसात नगर्दासम्म विगतमा विभेदले सृजना गरेको असन्तुलन छिटो सन्तुलनमा आउन सक्दैन।

नेपालको शासकीय व्यवस्थाले सार्वजनिक सेवामा यस्तो व्यवस्था गर्दा निजी क्षेत्रकोबारेमा भने कुनै घोषणा गरिएको थिएन। फेरि, कार्यस्थलको विविधताले निजी क्षेत्रको उत्पादकत्व बढाउन योगदान गरेको विभिन्न अध्ययनहरूले देखाएको सन्दर्भमा निजी क्षेत्र आफै पनि यसतर्फ अग्रसर हुनु पर्नेमा त्यसतर्फ पनि अपेक्षित प्रगति देखिएको छैन⁸। निजी क्षेत्रको गतिविधिमा सार्वजनिक हस्तक्षेप वाञ्छनीय हुँदैन तर समावेशिताको लागि निजी क्षेत्रलाई उत्प्रेरित गर्न भने सकिन्छ। यो काम पनि

5 न्याय परिषद ऐन, २०७३ को दफा (५) मा व्यवस्थित न्यायाधिस सिफारिसको अधारमा न्याय परिषदले संविधानमा भएको समानुपातिक समावेशिताको सिद्धान्तको आधारमा न्यायाधीश नियुक्तिको लागि नाम सिफारिस गर्ने कुरा मात्र उल्लेख भएको छ तर यस्तो अनुपात र वर्ग वा समूह खुलाईएको छैन।

6 हेर्नुहोस् विनय कुमार पन्जियार विरुद्ध नेपाल सरकार स्वास्थ्य तथा जनसंख्या मन्त्रालय समेतको ०७७-WO-०२३७ को मुद्दाको फैसला

7 "Economic Census Atlas-Nepal, Government of Nepal", National Planning Commission, Central Bureau of Statistics, Kathmandu, Nepal, March, 2021

8 निजी क्षेत्रले जनशक्ति पूर्तिको लागि विभिन्न पत्रिकामा प्रकाशित सूचनामा न त सार्वजनिक क्षेत्रको जस्तो विभिन्न समूहको लागि पनि उल्लेख भएको पाइन्छ न त यस्ता समूहमा पर्ने जात, जाती, वर्ग, लिङ्ग वा पिछडिएको क्षेत्रको लागि उत्प्रेरित गर्ने खालको नै भएको देखिन्छ।

सरकारी क्षेत्रबाट भएको देखिदैन । फलस्वरूप, रोजगारीको ठूलो क्षेत्र रहेको निजी क्षेत्रमा हालसम्म यस प्रकारको व्यवस्था कार्यान्वयनमा छैन । निजी क्षेत्रको व्यवस्थापकमा रहेको परम्परागत धारणा र मान्यताले गर्दा कार्यस्थलमा विविधतायुक्त जनशक्तिबाट प्राप्त हुन सक्ने दक्षता र प्रभाकारिताबाट निजी क्षेत्र विमुख भई रहेको छ । प्रतिस्पर्धामा बाँच्नु पर्ने निजी क्षेत्र आरक्षणको नाममा अदक्षता भित्र्याउन सकिदैन, के आरक्षणको सार्वजनिक नीतिबाट सृजना हुने अदक्षताको क्षतिपूर्ति सरकारले दिन्छ ? जस्ता तर्क अगाडि सारेर यसबाट पन्छिइरहेका छन् । उनीहरू सरकारले सरकारी सेवामा आरक्षणको व्यवस्था गरेकै छ, सरकारलाई हामीले कर तिरेकै छौं हामीले पनि किन गर्नु पर्यो भन्ने तर्क गर्दछन् ।

यसरी निजी क्षेत्र सामाजिक समावेशिताको सम्पूर्ण जिम्मा सरकारको भएको तर्क गरेर निष्पृथ बसेको छ । सरकारी क्षेत्रमा मात्र कार्यान्वय गर्ने र निजी क्षेत्रलाई यसप्रति उत्प्रेरित नगर्दा समावेशिता सवैको गतिविधि नभई सरकारको जिम्मेवारी मात्र हुन गएको छ । फलस्वरूप, यसबाट सीमित मात्र उपलब्धि हासिल हुन सकेको छ ।

१.३.७ सामाजिक विभाजनको निरन्तरता

असमान अवस्थाका मानिसहरू बीचमा अवसरमा समानताको जोडले झन् बढी असमानता उत्पादन गर्दछ । बहुसङ्ख्यक मानिसमा आफूभन्दा फरक समूहका मानिसप्रति रहेको एकोहोरो पूर्वाग्रहयुक्त धारणा र यसबाट उत्पन्न हुने भेदभावपूर्ण व्यवहार समानताको कानुनी व्यवस्थाबाट मात्र हटाउन सकिदैन भन्ने मान्यतामा आधारित भएर बहुसङ्ख्यक अर्थात् एक समूहको मूल्यमा अर्को समूहलाई विभेद गर्ने सकारात्मक विभेदको नीति सुरु गरिएको हो । यो नीति बिना जोखिमको र उत्तम सार्वजनिक नीति होइन । तर, अन्य विकल्प नभएको अवस्थामा विगतको विभेद र सोबाट सृजित असमानता सच्याएर छुटेकालाई मल्हम लगाउने अपरिहार्य प्रयास हो । विभेदको कुनै पनि रूपलाई स्वीकार्न सकिदैन भनी सन्देश दिन बीसौं शताब्दीको उत्तरार्धमा आविष्कार गरिएको अल्पकालीन औजार हो सकारात्मक विभेदको नीति ।

यसलाई विभेद हटाउने औजारभन्दा छुटेका समूहले सुविधा वा हकको रूपमा लिन थाल्यो भने यो विकृत हुन्छ । यसले स्थायित्व पायो भने समाज यस्तो सुविधा लिने वर्ग र यस्तो सुविधा उपभोग नगर्ने वर्गमा विभाजित हुन्छ । आर्थिक सामाजिक गतिशिलता सँगै आउने जात, जाति, वर्ग समूह वा समुदाय बीचको अन्तर र एक समुदाय र अर्को समुदाय बीच हुने गतिशिलता कमजोर हुन्छ । एकथरी मानिसहरू यस्तो सुविधा लिनकै लागि अन्तर र समुदाय बीचको गतिशिलतालाई अवरुद्ध गर्ने कुरालाई ठीक मान्दैनन् । यसले समाजलाई झन् ध्रुवीकृत गराउने जोखिम उत्पन्न हुन्छ । उनीहरू जति लामो समयसम्म यो जारी रहन्छ त्यती नै विभाजको खाडल बढ्दै जान्छ भन्दछन् । केही विद्वानले भारतमा स्वतन्त्रतादेखि कायम रहेको आरक्षण व्यवस्थाले सामाजिक सहिष्णुता वढाउनुको सट्टा जात, जाति वा समूहगत पहिचानलाई अझ सघन बनाउदै विभाजन बढाउँदै लगेको तर्क गरेका छन्^९ । यसरी सुविधा पाउने र नपाउने वर्गमा समाज विभजित भए पछि यो राजनीतिक विषय बन्न जान्छ । बहुलवादमा आधारित राजनीतिले आफ्नो मतदाता बढाउन एक समूह र अर्को समूह बीचको द्वन्द्वलाई बढावा दिन्छन् । यसले आरक्षण व्यवस्थाले अझ निरन्तरता पाउँछ । फलस्वरूप, सामाजिक विभाजन झन् गाढा हुँदै जाने जोखिम हुन्छ ।

१.३.८ अन्य

१.३.८.१ हाल सेवा प्रवेश र त्यसपछिका बढुवा लगायतका गतिविधिमा आरक्षण व्यवस्था गरिएको छ । फलस्वरूप, एकै व्यक्तिले पटक पटक आरक्षणको व्यवस्थाको उपयोग गरेको पाइन्छ । आरक्षणको व्यवस्था अन्तर्गत सेवा प्रवेश गरेको कर्मचारीको हकमा पटक पटक सुविधा प्रदान गरिएको हुने तर खुलातर्फबाट प्रवेश गरेकाको हकमा पहिले नै सबल उम्मेदवारको प्रतिस्पर्धी क्षमतालाई विश्वास नगरेको हुन जान्छ । सेवा प्रवेशमा गाह्रो हुन्छ भनेर आरक्षणको व्यवस्था गरेर मैदानमा प्रवेश गराई सकेपछि खेलको नियम अनुसार खेलनु नै उपयुक्त हुन्छ । जतिखेर पनि सुविधाको माग उचित हुँदैन । यसले

9 See Hann, Arjan De., Citizen, Identity and Public Policy: Affirmative Action in India in Dani, Anis A and Hann, Arjan De edited "Inclusive States : Social Policy and Structural Inequalities", The World Bank, Washington DC, USA, 2008

अब्बल कर्मचारीको मनोबल गिराउँछ र सेवाको गुणस्तरमा जोखिम उत्पन्न हुन्छ । साथै सेवा प्रवेशदेखिको मनोवैज्ञानिक विभाजनलाई थप दरिलो बनाउँछ, सेवालार्ई खुलाबाट प्रवेश गर्ने र आरक्षणबाट प्रवेश गर्ने गरी दुई थरी कर्मचारीमा विभाजन गर्दछ।

१.३.८.२ निजामती सेवा ऐन लगायतका सार्वजनिक सेवा नियमन गर्ने सबै ऐन वा नियम वा विनियम वा विनियमावली आदि सबैमा आरक्षणको व्यवस्था समेटिएर कार्यान्वयन भएको आज १४ वर्ष भन्दा बढी भईसकेको छ । सार्वजनिक सेवामा आरक्षण हाल राष्ट्रिय नीति भईसकेको छ । यसरी आरक्षण राष्ट्रिय नीति बनीसक्दा पनि सबै सार्वजनिक निकायलाई मार्गदर्शन गर्नसक्ने गरी यससम्बन्धी छुट्टै ऐन बन्न सकेको छैन । सार्वजनिक निकायहरूले एकले अर्काको व्यवस्था हेर्दै अनुसरण गर्दै आएका छन् ।

१.३.८.३ लोक सेवा आयोगले आफ्ना पन्ध्र कार्यालय मार्फत परीक्षा सञ्चालन गर्दछ । यी कार्यालयहरूले सामान्यतः कार्यालय रहेकै जिल्लामा परीक्षा केन्द्र तोकी परीक्षा सञ्चालन गर्दछन् । यसरी निश्चित ठाउँमा गरिने परीक्षा फरक र त्यो पनि दुर्गम र घेरै दुरी भएका जिल्लाका उमेदवारको लागि सम्बन्धित जिल्लाको उमेदवारलाई भन्दा कम अनुकूल हुन्छ । परीक्षा संचालनको सीमितताले पनि उमेदवारको सुविधा र सहभागितालाई प्रत्यक्ष प्रभावित गर्दछ । लोक सेवा आयोगको कार्यालय रहेका जिल्लाहरूबाट वढी उमेदवारहरू उत्तिर्ण गरेको तथ्यले यसलाई पुष्टि गर्दछ ।

१.३.८.४ आरक्षणको एक समूह मध्येसी छ । तर ऐन नियम कही पनि यसलाई परिभाषित गरिएको छैन । त्यसकारण यो समूहकोबारेमा मानिसहरूमा फरक फरक बुझाइ रहेको छ । कसैले यसलाई निश्चित भूगोलमा बसोबास गर्ने सबै यो समूहमा पर्दछ भन्दछन् भनेकोही यसले निश्चित संस्कृति भएको जात वा जातिलाई बुझाउँछ भन्दछन् । यी दुई विचार बीच यदाकदा विवाद पनि हुने गरेको कारणले कार्यान्वयनमा पनि बेला बेलामा समस्या आउने गरेको छ ।

२. सिफारिस र सुझाव

२.१ पृष्ठभूमि

नेपालको निजामती र नेपाल स्वास्थ्य सेवा लगायत सम्पूर्ण सार्वजनिक सेवामा सकारात्मक विभेदको नीति अन्तर्गत खुलाद्वारा पूर्ति गरिने ४५ प्रतिशत पदहरूमा महिला, आदिवासी/जनजाति, मधेसी, दलित, अपाङ्ग र पिछडिएको क्षेत्र गरी विभिन्न छ समूहमा ४५ प्रतिशतबाट हुन आउने पदको क्रमशः ३३, २७, २२, ९, ५ र ४ प्रतिशत पदहरू आरक्षण गरी समूह सीमित प्रतिस्पर्धाको आधारमा पूर्ति गर्न व्यवस्था गरिएको चौध वर्ष भईसकेको छ । यसरी आरक्षित पदहरूमा लोक सेवा आयोगको सिफारिसमा मात्र नियुक्ति दिने व्यवस्था गरिएको छ । यसरी २०६४ पुषदेखि २०७८ असार मसान्तसम्मको अवधिमा लोक सेवा आयोगको बुलेटिनमा प्रकाशित सिफारिसको सूचना अनुसार निजामती र नेपाल स्वास्थ्य सेवामा गरी खुलातर्फ २५,०२३ जना र आरक्षणतर्फ १४,९५६ जना गरी कुल ३९,९७९ जना उम्मेदवार सिफारिस भएको छ । आरक्षणमा सिफारिस भएका मध्ये महिलातर्फ ५,१६० जना, आदिवासी/जनजातितर्फ ४,०५७ जना, मधेसीतर्फ ३,१९९ जना, दलिततर्फ १,३०८ जना, अपाङ्गतातर्फ ६९८ जना र पिछडिएको क्षेत्रबाट ५३४ जना निजामती र नेपाल स्वास्थ्य सेवातर्फका विभिन्न पदहरूमा नियुक्तिको लागि सिफारिस भएका छन् ।

यसरी भएका सिफारिसको समूह, लिङ्ग, भूगोल, थर, सेवा, श्रेणी वा तह अनुसार वितरणको विश्लेषण, आरक्षण अन्तर्गत सेवा प्रवेश गरेका कर्मचारी र उनीहरूको सुपरीवेक्षकसँग गरिएको सर्भेक्षण र प्रमुख जिल्ला अधिकारी र प्रमुख कार्यकारी अधिकृत पदमा महिला, आदिवासी/ जनजाति, मधेसी र दलितको वितरणको अध्ययन र सरोकारवालासँगको अन्तरक्रियाबाट अगाडि आएका नकारात्मक प्रभावलाई दृष्टिगत गरी सार्वजनिक सेवाको विद्यमान आरक्षण व्यवस्थामा गर्नु पर्ने सुधारको विषयमा देहाय वमोजिम सिफारिस वा सुझाव प्रस्तुत गरिएको छ ।

२.२ सिफारिस र सुझावहरू

हाल सरकारी सेवामा कायम रहेको आरक्षण व्यवस्थाले नेपालको शासकीय संरचना र आर्थिक सामाजिक विकासमा छुटेको समूहको सहभागिता अभिवृद्धि गरी महत्वपूर्ण योगदान गरेको छ । विगत चौध वर्षदेखि निजामती र नेपाल स्वास्थ्य सेवामा सञ्चालित यो व्यवस्थालाई अझ परिमार्जन गरी बढी प्रभावकारी बनाउन, सरकारी सेवाको योग्यता प्रणालीलाई थप प्रभावकारी बनाउन तथा समवेशितालाई अझ व्यापक क्षेत्रमा विस्तार गरी समतामूलक आर्थिक सामाजिक विकास हासिल गर्नको लागि आगामी दिनमा ध्यान दिनु पर्ने विषयहरू यस प्रकार रहेका छन् ।

२.२.१ आरक्षणको अवधारणाबारेको समान प्रस्टता

आरक्षणको व्यवस्था ऐतिहसिक विभेदबाट सृजित असमानता सच्याउने अल्पकालिन हस्तक्षेपको नीतिगत औजार हो । यो नीति सानो समुदायको लागि ठूलो समुदाय विरुद्ध गरिने भेदभावमा आधारित छ । अर्थात यो भेदभाव सच्याउन गरिने भेदभाव हो, बहुसङ्ख्यक विरुद्धको असमान व्यवहार हो । यस्तो असमानता अन्तर्राष्ट्रिय मानव अधिकार सम्बन्धी अभिसन्धिको समेत प्रतिकूल रहेको हुन्छ । केही समयसम्म त बहुसङ्ख्यकले यसलाई सहन सक्दछन् तर सामाजिक रूपमा भेदभाव कमजोर हुँदै गई सकेपछि पनि यसलाई निरन्तरता दिई रहदा यो लक्षित समूहको लागि सुविधामा परिणत हुँदा भने उनीहरू आफूमाथि राज्यले अन्याय गरेको महसुस गर्दछन् । आरक्षण व्यवस्था सुविधामा परिणत भई सकेपछि यसले राजीतिक रूप लिन र सुरुको उद्देश्यबाट विचलित हुन्छ । नेपालमा पनि भारतमा जस्तै आरक्षणको छुट्टै टापु बन्ने दुष्क्रम सुरु हुने जोखिम रहन्छ ।

बहुसङ्ख्यकले यसलाई भेदभावपूर्ण व्यवहार ठान्ने, लक्षित समूह र समूहको हक अधिकारको वकालत गर्ने निकाय र सरोकारवालाहरूले ती समूहको हक अधिकार ठान्दै जनसंख्याको आधारमा समानुपातिक प्रतिनिधित्वसँग जोड्ने, निजी क्षेत्रले यसलाई अदक्षता भित्र्याउने तरिकाको रूपमा बुझ्ने, अदालतले अरुलाई नीतिको पालना गर्नु पर्छ भन्ने तर आफ्नो विषयमा गुणस्तर नै सबै हो कहाँ आरक्षण गर्ने ? भन्ने र राजनीतिज्ञले यसलाई भोटको औजार बनाउँदा सकारात्मक विभेदको आरक्षण नीति विकृत हुन जाने जोखिम बढ्छ । त्यसैकारण आरक्षणको नीति सम्बन्धमा सबै सरोकारवालामा समान धारणाको निर्माण गर्नु आवश्यक छ । यसको लागि सार्वजनिक सेवामा आरक्षण व्यवस्थाको सुरुवात गर्ने सरकारी निकाय संघीय मामिला तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालय र स्वास्थ्य तथा जनसङ्ख्या मन्त्रालयले नेतृत्वदायी भूमिका खेल्नु पर्दछ भने सम्बन्धित समुदायका हक अधिकारको लागि वकालत गर्न स्थापित संवैधानिक निकायले पनि विचार निर्माणमा मद्दत गर्नु पर्दछ ।

२.२.२ आरक्षण बाहेकका औजारहरू

सामाजिक समावेशिताको लागि नब्बेको दशकदेखि प्रवर्धन गरिएको सकारात्मक विभेदको नीति केवल सरकारी पदमा आरक्षणमा मात्र सीमित हुँदैन । यसलाई सार्वजनिक पदमा आरक्षणमा सीमित गर्ने भनेको आर्थिक सामाजिक विकासमा छुटेका वा कमजोर वर्गलाई प्राथमिकतामा राखी समानताको हकको अपवादमा नीति निर्माण गर्ने व्यवस्थाको आसय बुझ्न नसक्नु हो । आर्थिक सामाजिक विकासमा छुटेको जात, जाति, वर्ग वा समूह वा समुदायलाई लक्षित गरी बन्ने सबै नीति सकारात्मक विभेद अन्तर्गत पर्दछन् । यसभित्र छुटेको समूहको र समूह भित्रको जात, जाति, वर्गको लागि आरक्षण, उनीहरूको सक्षमता विकासको लागि सबलीकरण, सेवा प्रवाहमा प्राथमिकता, सेवामा पहुँच अभिवृद्धि र भौगोलिक क्षेत्रको लागि विशेष कार्यक्रम जस्ता सबै गतिविधि पर्दछन् । आरक्षणमा सवैले जोड दिदा र सवैले यसैलाई नै चुनौतिको विषय बनाउदा छुटेको समूहको आर्थिक सामाजिक विकासमा व्यापक सहभागिताको लागि आवश्यक गतिविधि ओझेलमा पर्ने जोखिम रहन्छ । आरक्षणले त केवल समूह भित्रका पनि निश्चित योग्यता भएकालाई मात्र फाइदा पुर्याउने मात्र हो ।

आरक्षणलाई अल्पकालिन नीतिको रूपमा ग्रहण गरी छुटेको समूहको आर्थिक सामाजिक सहभागिताको लागि सबलीकरण, सेवा प्रवाहमा प्राथमिकता, सार्वजनिक सेवामा पहुँच, भौगोलिक क्षेत्र विकासका लागि विशेष कार्यक्रममा जोड दिनु पर्दछ । आर्थिक सामाजिक छुटाइको निरन्तर अध्ययन अनुसन्धान गरी छुटेको समूह वा क्षेत्र र हस्तक्षेपका तरिका पहिचान गरी यस्ता कार्यक्रमहरूमा लगानी बढाउदै लैजानु पर्दछ । यस्ता कार्यक्रमहरूले आरक्षण व्यवस्था उपयोगमा मात्र सघाउदैन बरु विभेदको अन्त गर्दै आर्थिक सामाजिक विकासमा सबैको पूर्ण सहभागिताको अवस्था सृजना गरेर आरक्षण व्यवस्था आवश्यक नपर्ने अवस्था निर्माण गर्दछ । त्यसकारण राष्ट्रिय योजना आयोगले समाजमा गाडिएर रहेको विभेदको अन्त गरी विकासलाई समावेशी बनाउन सबलीकरण, सेवामा प्राथमिकता, सेवामा पहुँच बढाउने र भौगोलिक क्षेत्र विकासका कार्यक्रमहरूमा जोड दिई लगानी बढाउने गरी योजना र कार्यक्रम तयार गर्ने र अनुगमन गरी परिमार्जन गर्दै लैजाने अभ्यासलाई जोड दिनु पर्दछ ।

२.२.३ उत्कृष्टताको लागि योग्यता प्रणाली अपरिहार्य

आधुनिक सार्वजनिक सेवा योग्यता प्रणालीमा आधारित छ । नेपालमा पनि सार्वजनिक सेवामा योग्यता प्रणालीलाई अङ्गीकार गरिएको छ । योग्यता प्रणाली भनेको विद्वता (Talent) र लगन (Efforts) मा आधारित कृत्रिम क्षमतालाई सर्वोपरी महत्व दिने हो । जन्म, सम्पत्ति वा यस्तो अन्य आधारमा सृजना हुने प्राकृतिक क्षमतालाई पन्छाउने हो । सार्वजनिक सेवा उत्तम हुँदा नै सेवा प्रभावकारी भई आर्थिक सामाजिक विकासले गति लिन सक्दछ । उत्तम सार्वजनिक सेवाको लागि उत्तम जनशक्तिको आवश्यकता मात्र पर्दैन सार्वजनिक सेवाको भर्ना, नियुक्ति, सरुवा, बढुवा आदि सबै गतिविधिमा जनशक्तिलाई पुरस्कृत र दण्डित गर्न योग्यतालाई नै आधार बनाउनु पर्दछ, योग्यता बाहेक अरु मापदण्डको उपयोग गर्नु हुँदैन ।

सार्वजनिक सेवामा उत्तम व्यक्तिको प्राप्त प्रतिस्पर्धाबाट हुन्छ । जति बढी प्रतिस्पर्धा हुन्छ त्यति नै योग्य व्यक्ति प्राप्त गर्ने सम्भावना बढ्छ । सीमित प्रतिस्पर्धाको आरक्षण व्यवस्थाले खुलातर्फको विस्तारित प्रतिस्पर्धाको अवस्थामा जस्तो उत्तम व्यक्ति प्राप्त गर्ने सम्भावना कमजोर बनाउँछ । यद्यपि, न्यूनतम उत्तीर्णाङ्क हासिल गरेकाहरूलाई लिएर तालीम र विकासबाट योग्य बनाउन सकिने धारणा आरक्षणका पक्षपातीहरूले गर्दछन् । आरक्षणबाट आएकाहरूको योग्यता सार्वजनिक सेवाको लागि आवश्यक पर्ने क्षमताको लागि पर्याप्त हुन्छ कि हुँदैन ? भन्ने वहस आफ्नो ठाउँमा होला तर, आरक्षणबाट आएकामा खुला प्रतिस्पर्धाबाट आएकामा जस्तो योग्यता नहुने कुरा चाहिँ सत्य हो । फेरि, हामीले बहुवाको प्रतिस्पर्धात्मक व्यवस्थामा समेत आरक्षणको व्यवस्था गर्दा योग्यता प्रणाली अझ कमजोर हुने जोखिम हुन्छ । यही व्यवस्था अन्तर्गत आरक्षणको माध्यमबाट उनीहरू अरु अब्बलहरूलाई उछिन्दै छिटो छिटो बहुवा भएको देखिएको छ ।

जनताको करबाट चल्ने सार्वजनिक सेवामा प्रत्येक पैसाको मूल्य हुन्छ । सरकारले ठीक ढङ्गले पैसा खर्च भएको छ भनी प्रमाणित गर्नु पर्दछ । करदाताहरू आफ्नो योगदान सार्वजनिक प्रशासनको दक्षता र प्रभावकारिता हासिल गर्ने कार्यमा खर्च होस् भन्ने चाहना राख्दछन् । फेरि, सरकारको काम कारवाहीमा दिनानु दिन थपिदै गएको चुनौति र भविष्यमा थपिने चुनौतिको समाना गर्न पनि सरकारलाई योग्य मानिसको दरकार पर्दछ । त्यसै गरी सार्वजनिक सेवा भनेको परोपकार गर्ने संस्था पनि होइन । त्यसकारण निजामती र नेपाल स्वास्थ्य सेवामा प्रतिस्पर्धा बढाएर बढीयोग्य व्यक्ति प्राप्त गर्ने आधुनिक सार्वजनिक प्रशासनको अन्तर्नीहित मान्यतामा जोखिम कम गर्न देहाय बमोजिमका उपायहरू अवलम्बन गर्नु पर्दछ ।

- (क) आरक्षण व्यवस्थालाई अल्पकालीन व्यवस्थाको रूपमा ग्रहण गरी जति सक्दो छिटो अन्त गर्नु पर्दछ ।
- (ख) आरक्षणबाट प्रवेश गरेकाहरूलाई अन्य सरह नै तालीम दिने व्यवस्थाको साथै यिनीहरूको लागि थप तालिम र क्षमता विकासको कार्यक्रम पनि सञ्चालन गर्नु पर्दछ ।
- (ग) आन्तरिक प्रतिस्पर्धातर्फको बहुवा व्यवस्थामा रहेको आरक्षणको व्यवस्था हटाउनु पर्दछ । बहुवाका कुनै पनि गतिविधिमा आरक्षणको व्यवस्था समावेश गर्न हुँदैन ।

यी सुझावहरू कार्यान्वयन गर्ने व्यवस्था नेपालको निजामती सेवा सञ्चालन गर्ने केन्द्रीय निकाय संघीय मामिला तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालय र नेपाल स्वास्थ्य सेवा सञ्चालन गर्ने स्वास्थ्य तथा जनसंख्या मन्त्रालयले मिलाउनु पर्दछ ।

२.२.४ निजी क्षेत्रको सक्रिय सहभागिता

सामाजिक समावेशिताको लागि सकारात्मक विभेदको नीति अन्तर्गत आरक्षणको व्यवस्था नेपालको शासकीय व्यवस्थामा शिक्षा, राजनीतिक र सार्वजनिक सेवामा मात्र सीमित छ । यसमा पनि विगत चौध वर्षदेखि सबैभन्दा पहिला निजामती सेवा ऐन संशोधन मार्फत सुरु गरिएको आरक्षणको व्यवस्था अहिलेसम्म पनि सार्वजनिक सेवामा मात्र सीमित छ । सेना, प्रहरी, शिक्षक, प्राध्यापक आदि सबैगरी नेपालको सार्वजनिक सेवामा करिब पाँच लाख जनशक्ति कार्यरत छन् । यसमा पनि सेना र प्रहरीले निजामतीमा जस्तै सबै समूहको लागि आरक्षणको व्यवस्था गरेका पनि छैनन् । सेना र प्रहरीको करिब २ लाखको सङ्ख्या कटाउने हो भने नेपालको नागरिकतर्फको सार्वजनिक सेवामा केवल ३ लाखको मात्र रोजागारी रहेको छ । वर्तमान अवस्थामा जति नै जोड दिए पनि यही तीन लाख भित्र मात्र आरक्षण मार्फत विभिन्न छ समूहले प्रवेश गर्ने हो । सबैतिर सरदर कार्यावधिको हदलाई २८ वर्ष मान्ने हो भने आरक्षण मार्फत अट्टाइस वर्षको अवधिमा केवल यी सेवा एक लाख पैतिस हजारको मात्र प्रवेश हुनेछ ।

एक अनुमान अनुसार नेपालभरका आर्थिक संस्थामा ३२ लाखभन्दा बढी जनशक्ति संलग्न छन् । यो सार्वजनिक सेवाको ५

लाख भन्दा कैयौँ गुणा बढी छ । निजी क्षेत्रको रोजगारीलाई बाहेक गरी सार्वजनिक क्षेत्रको रोजगारीमा मात्र जोड दिएर हामीले प्राप्त गर्न खोजेको सामाजिक सहभागितामा वढाउने बृहत्तर योजनामा ठोस योगदान पुग्न सक्दैन । हालसम्म न त निजी क्षेत्र स्वस्फूर्त रूपमा कार्यस्थललाई विविधतायुक्त बनाउन अग्रसार हुन सकेको छ न त सरकारले नै निजी क्षेत्रलाई यस कार्यमा उत्प्रेरित गर्ने नीति लिएको देखिन्छ । सरकारी क्षेत्रमा निजी क्षेत्रमा हस्तक्षेप वाञ्छनीय हुँदैन भन्ने र निजी क्षेत्रमा आरक्षणले दक्षतामा हास ल्याउँछ भन्ने धारण गाडिएर रहेको छ । अर्को कुरा, हामीले कर तिरेर सरकारको आरक्षण व्यवस्थालाई सघाएकै छौँ फेरि हामीले किन आरक्षण गर्नु पर्यो ? भने धारणा पनि निजी क्षेत्रमा प्रबल छ । सरकार र निजी क्षेत्रको यस प्रकारको संकीर्ण विचार र निजी क्षेत्रका व्यवस्थापकहरूको पूर्वाग्रही मूल्य मान्यताले समतामूलक समाज निर्माण गर्ने हाम्रो चाहनालाई सघाउँदैन । निजी क्षेत्र खास गरी संगठित क्षेत्रमा मात्र भए पनि निजामती सेवाको अनुपात भन्दा फरक गरेर भए पनि सकारात्मक विभेदको नीति अवलम्बन गर्न उत्प्रेरित गर्न सक्ने हो भने नेपालको सामाजिक समावेशिताले उल्लेख्य गति लिन सक्दछ ।

यस प्रकारको नीतिले आर्थिक सामाजिक विकासमा मात्र योगदान गर्ने होइन निजी क्षेत्रलाई पनि फाइदा नै हुनेछ । अमेरिका लगायत संसारका धेरै देशमा गरिएको अध्ययनमा कार्यक्षेत्रमा हुने जनशक्तिको विविधताले निजी क्षेत्रका उद्यमहरूको उत्पादकत्व वढाउन योगदान पुर्याउने निष्कर्ष निकालिएको छ¹ । यसलाई ध्यान दिएर अमेरिका लगायतका धेरै देशमा कार्यस्थलको विविधताको लागि जोड दिदै संगठित निजी क्षेत्रले पनि सकारात्मक विभेदको नीति अख्तियार गर्दै जनशक्ति प्राप्त गर्ने कार्य गर्दै आएका छन्² । नेपालको निजी क्षेत्रमा परम्परागत पूर्वाग्रही मूल्य मान्यता हावी रहेकोले कार्यस्थलमा जनशक्तिको विविधताको कारण प्राप्त हुने दक्षता हासिल गर्ने अवसरबाट वञ्चित भई रहेको छ । त्यसकारण निजी क्षेत्रले कार्यस्थलको विविधताबाट हासिल हुन सक्ने दक्षता प्राप्तिको लागि पनि सकारात्मक विभेदको नीति अन्तर्गत जनशक्ति प्राप्त गर्नु वाञ्छनीय हुन्छ । निजी क्षेत्रमा यो कुराको चेतना फैलाउने र यसतर्फ सरकारले उत्प्रेरित गर्दा यसले महत्वपूर्ण योगदान दिन सक्दछ । यसले निजी क्षेत्रमा देखिएको एकाङ्गीपनलाई पन्छाउन पनि मद्दत गर्दछ ।

२.२.५. आरक्षण प्रणालीको समय सीमा

लोक सेवा आयोगका अनुसार अधिकृतस्तरमा सेवा प्रवेशको औसत आयु अट्टाइस रहेको छ³ । निजामती सेवामा ५८ वर्षलाई अनिवार्य अवकासको उमेर निर्धारण गरिएको छ । यसरी हेर्दा सामान्यतः अधिकृतस्तरमा सेवा गरेको एक कर्मचारीले औसतमा तीस वर्ष सेवामा विताउने हुन्छ । निजामती सेवामा आरक्षणको व्यवस्था गरेको १४ वर्ष भई सकेको छ । यस अवस्थामा सरसर्ती हिसाब गर्दा पनि अबको १६ वर्षमा निजामती सेवा ऐनको व्यवस्थाले परिकल्पना गरेको ४५ प्रतिशत खुला पदपूर्तिको व्यवस्थाबाट निजामती सेवाको सम्पूर्ण पद संख्याको ४५ प्रतिशत पदमा आरक्षणबाट सिफारिस भएका उम्मेदवारबाट नियुक्ति पाएकाहरू रहने छन् । यसबाट ४५ प्रतिशत पदमा विभिन्न जात, जाति, वगर्, समूह र समुदायको प्रतिनिधित्व होस् भन्ने विधायिकी आकाङ्क्षा पूरा हुने देखिन्छ ।

खुलातर्फको पदपूर्तिको संरचनालाई नियाल्ने हो भने यो अवस्था अझ अगाडि नै आउने स्वतः अनुमान लगाउन सकिन्छ । खुलातर्फ भएका सिफारिसमा महिलाको सहभागिता करिब २० प्रतिशत हराहारीमा आईगुगेको छ । नेपाल स्वास्थ्य सेवामा त यो प्रतिशत अझ बढी छ । र, यो प्रतिशत निरन्तर बृद्धि भई रहेको छ । यसले निजामती सेवामा महिलाहरूको उपस्थिति अबको केही वर्षमा आरक्षण र खुलातर्फको जोडेर ३३ प्रतिशत नाघ्ने निश्चित छ । त्यसै गरी थरको विश्लेषण गर्दा खुलातर्फ आदिवासी/जनजाति, मधेसी र दलितमा पर्ने थरहरूको सङ्ख्या पनि उल्लेख्य देखिन्छ । त्यसै गरी खुलातर्फको सिफारिसमा

1 Ferguson Jerry T. and Jonston Wallace R., Managing Diversity quoted in Beauchamp, Tom L., "In Defense of Affirmative Action" The Journal of Ethics, Volume 2, Number 2, (1998), pp- 143-158

2 See Beauchamp, Tom L., "In Defense of Affirmative Action" The Journal of Ethics, Volume 2, Number 2, (1998), pp- 143-158

3 लोक सेवा आयोगका सदस्यसँगको अन्तर्क्रियामा आधारित ।

पिछडिएको क्षेत्र भनी उल्लेख भएका नौ जिल्लाको उपस्थिति पनि महत्वपूर्ण हुँदै गएको छ। खुलातर्फ अपाङ्गता भएकाको उपस्थिति पत्ता लगाउन सिफारिसको विवरणबाट मद्दत नहुने भएकोले किटान गर्न सकिएन तर निजामती सेवाको पदमा उम्मेदवार हुन अपाङ्गताले कुनै छेकवार नगरेकोले उनीहरूको उपस्थिति पनि छ भनेर निश्चिन्त हुन भने सकिन्छ।

यसरी नेपालको विधायिकाले कल्पना गरेको निजामती सेवाको कम्तीमा ४५ प्रतिशत जनशक्ति मा तोकिएका छ समूहबाट प्रतिनिधित्व भई सेवा समावेशी होस् भन्ने चाहना आगामी १६ वर्ष अर्थात विक्रम संवत् २०९३ भन्दा अगाडि नै पूरा हुने देखिन्छ। त्यसकारण निजामती सेवाको सार योग्यता प्रणालीलाई अझ सुदृढ बनाई बढी दक्ष र प्रभावकारी प्रशासन यन्त्र दिनको लागि कुनै न कुनै रूपमा योग्यता प्रणालीलाई प्रभावित गर्ने आरक्षणको प्रणालीलाई दुई बराबरको सहभागिता यस अवधिमा खुलातर्फबाट पूरा भईसक्ने आधारमा आगामी १४ वर्षभन्दा बढी अवधिसम्म अर्थात २०९१ पछि पनि कायम राख्नु वाञ्छनीय हुँदैन। संघीय निजामती सेवा ऐन निर्माण गर्दा संघीय मामिला तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालयले यो कुरालाई ध्यान दिन जरुरी छ।

नेपाल स्वास्थ्य सेवामा अनिवार्य अवकासको अवधि निजामती सेवाको भन्दा दुई वर्ष बढी छ। यसलाई दृष्टिगत गर्ने हो भने विधायिकी चाहना अनुरूपको समावेशी स्वास्थ्य सेवाको अवस्था १६ वर्ष भन्दा अगाडि नै पुग्ने देखिन्छ। त्यसकारण नेपाल स्वास्थ्य सेवामा आगामी १६ वर्ष भन्दा बढी अवधि अर्थात २०९३ पछि पनि कायम गर्नु उपयुक्त हुँदैन। स्वास्थ्य तथा जनसङ्ख्या मन्त्रालयले ऐन संशोधन गर्दा यो कुरालाई ध्यान दिनु जरुरी हुन्छ।

२.३ आरक्षण व्यवस्थाको अपहरण

आरक्षणका समूह मध्ये महिलाको समूहमा खासै समस्या नभए पनि थरको आधारमा आरक्षणको व्यवस्था भित्र पर्ने वा नपर्ने निर्धारण हुने भएकोले आदिवासी/जनजाति, मधेसी र दलिततर्फबाट लोक सेवा आयोगमा दरखास्त दिन थरलाई उलट पुलट (बारम्बार थर फेर्ने, झुक्याएर प्रमाणित गराउने, विवाहपछि परिवर्तित थरलाई आरक्षणमा प्रयोग गर्ने आदि) गर्ने जोखिम देखिएको छ। केही घटनाले यसलाई पुष्टि पनि गरेका छन्। फेरि, सामाजिक गतिशिलता बढ्दै जाँदा परम्परागत रूपमा थरको प्रयोग कमजोर हुन जान्छ। मानिसहरूले आफूखुसी थरको प्रयोग गर्न थाल्ने गर्दछन्। थरलाई उलट पुलट गरी प्रवेश गर्ने कार्यले खुला र आरक्षण अन्तर्गत सिफारिस भएका दुवै थरीमा यसरी सिफारिस हुनेप्रति नराम्रो धारणा बन्दछ, बन्न गएको छ।

त्यसै गरी अपाङ्गताको मापदण्ड निर्धारण नभएकोले चिकित्सकीय परिभाषामा अपाङ्गतामा परे पनि शारीरिक र मानसिक अवस्थामा खासै असर नपर्ने खालका अपाङ्गता भएकाहरू पनि अपाङ्गतामा समेटिँदै आएका छन्। यस्ता सामान्य अपाङ्गता (खुट्टा केही छोटो भएका, आँलाका भागहरू नभएका, सामान्य भकभकाउने आदि) भएकाहरूले यो व्यवस्था अन्तर्गत सिफारिस हुँदा न्यायोचित नभएको भनी कर्मचारीमा असन्तोष उत्पन्न भएको देखिन्छ। लोक सेवा आयोगले पनि आफ्नो वार्षिक प्रतिवेदनहरूमा यो कुरा बारम्बार आँल्याई रहेको छ। त्यसै गरी सरकारले निजामती र नेपाल स्वास्थ्य सेवाभित्र अपाङ्गता भएकाले समेत गर्न सक्ने काम अनुसारको पद र सोको लागि आवश्यक अपाङ्गताको मापदण्ड निर्धारण नगर्दा जुनसुकै पदको लागि पनि जुनसुकै किसिम (सामान्य देखि हदसम्म) का अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरू सिफारिस हुने अवस्था छ। त्यसै गरी अपाङ्गताको सुविधा लिईसकेका तर पछिल्लो समय अपाङ्गता नभएका व्यक्तिहरूले पनि पहिलेकै प्रमाणको आधारमा पटक पटक सुविधा लिईरहने अवस्था पनि देखिएको छ।

बसोबासको आधारमा आरक्षण व्यवस्थामा समेटिने पिछडिएको क्षेत्रमा पनि समस्या देखिएको छ। खास गरी औपचारिक रूपमा बसाई सराई नगरेका तर अन्यत्रै सुविधा सम्पन्न ठाउँमा बसोबास गरिरहेकाहरूले बाबु आमाको नागरिकताको आधारमा वा बसोबास रहेको प्रमाण बनाई नागरिकता बनाएर पिछडिएको क्षेत्रको सुविधा लिने गरेको पनि पाइएको छ। विवाह गरेको कारणले पति वा पत्नी मध्ये एक पिछडिएको क्षेत्रको पर्दा अर्कोले पनि यो व्यवस्थाको उपयोग गर्ने जोखिम देखिएको छ।

त्यसै गरी जानाजान यी क्षेत्रमा बसोबास भएको प्रमाण जुटाई नागरिकता बनाएर यो व्यवस्था उपयोग गर्ने जोखिम पनि छ ।

त्यसै गरी एक पटक आरक्षणको समूहमा समावेश हुन प्रस्तुत भएको थर वा बासस्थान वा अपाङ्गतालाई बढुवा वा एकै सेवा अन्तर्गतको अन्य पदमा जान प्रयोग गर्ने प्रवृत्ति पनि देखिएको छ । अझ कतिपय अवस्थामा त परिवर्तित हैसियतलाई समेत बढुवा लगायतका अन्य प्रयोजनमा उपयोग गरिएको पनि देखिएको छ । यसले सेवा प्रवेशमा अल्पकालिन व्यवस्था अन्तर्गत सीमित प्रतिस्पर्धालाई अङ्गीकार गरिएको व्यवस्थामा सेवा प्रवेश गरिसकेपछि पनि र बारम्बारको लागि यसको उपयोगले योग्यता प्रणालीलाई थप कमजोर बनाउँछ । सर्वोच्च अदालतको पछिल्लो चिकित्सा शिक्षा अध्ययनको लागि आरक्षणसँग सम्बन्धित फैसलाले पनि बारम्बार आरक्षण अन्तर्गतको सीमित प्रतिस्पर्धालाई उपयोग गर्दा गुणस्तर कमजोर हुने कुरा औँल्याउदै यसलाई उच्च शिक्षाको लागि पटक पटक उपयोग गर्न नमिल्ने भनेको छ⁴ ।

यी समस्या समाधानको लागि निजामती तथा नेपाल स्वास्थ्य सेवा ऐनमा देहाय बमोजिम संशोधन गर्न उपयुक्त हुने भएकोले निजामती सेवा ऐनको हकमा संघीय मामिला तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालय र नेपाल स्वास्थ्य सेवाको हकमा स्वास्थ्य तथा जनसङ्ख्या मन्त्रालयले ध्यान दिनु पर्ने देखिन्छ ।

- (क) थर समूह पहिचानको आधार रहेका आदिवासी/जनजाति, दलित र मेघशीतर्फ थर सम्बन्धी विवाद वैज्ञानिक रूपमा (रगत वा डिएनएबाट) समाधान गर्नको लागि संघीय मामिला तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालयले सम्बन्धित संवैधानिक आयोगसंगको सहकार्यबाट थर पहिचान निर्देशिका जारी गर्ने ।
- (ख) थर उलट पुलट गरी आरक्षण व्यवस्थामा पर्नेलाई रोक्न वा सुधार्न लोक सेवा आयोगले सिफारिस गर्दाको वा सरकारले नियुक्ति दिने चरणमा उम्मेदवारलाई आफूले थर नढाँटेको र ढाँटेको भए यसै आधारमा मेरो सिफारिस वा नियुक्ति रद्द गरी दिएमा आपत्ति छैन भन्ने व्यहोराको स्वघोषणा (Self Declaration) गर्न लगाएर मात्र सिफारिस वा नियुक्ति दिने व्यवस्था गर्ने । थर सम्बन्धमा पछि छानबिन भएर अन्यथा ठहरिएमा यही स्वघोषणालाई आधार बनाएर अवकास दिने व्यवस्था मिलाउने । यस्तो व्यवस्था मिलाउन संघीय मामिला तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालयले लोक सेवा आयोग तथा नियुक्तिको काम गर्ने सम्बन्धित मन्त्रालयलाई निर्देशन दिने र स्वास्थ्य तथा जनसंख्या मन्त्रालयले पनि सोही अनुसार गर्ने ।
- (ग) निजामती वा नेपाल स्वास्थ्य सेवाको आरक्षण व्यवस्था अन्तर्गत पूर्ति गरिने अपाङ्गतातर्फका पद निश्चित गरी तिन्को मापदण्ड समेत निर्धारण गरी सोही अनुसार मात्र पदपूर्ति गर्ने व्यवस्था संघीय मामिला तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालय, स्वास्थ्य तथा जनसंख्या मन्त्रालय र कर्मचारी नियुक्ति कार्यमा संलग्न हुने अन्य मन्त्रालयहरूले मिलाउने ।
- (घ) वास्तविक बसोबास अन्य क्षेत्रमा भई बाबुबाजेको नागरिकताको आधारमा वा छोडी सकेको बसोबासलाई कानुनी कमजोरीको फाइदा उठाई हाल पनि बसोबास रहेको प्रमाणित गराई सोही आधारमा नागरिकता लिई पिछडिएको क्षेत्रको समूहमा सहभागी हुने प्रवृत्तिलाई रोक्न माथि (ख) मा उल्लेख भए अनुसार नै उम्मेदवारलाई स्वघोषणा गरी सिफारिस वा नियुक्त गर्ने व्यवस्था गर्ने र पछि अन्यथा ठहरिएमा यसैलाई आधार बनाएर अवकास दिने व्यवस्था मिलाउन संघीय मामिला तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालयले लोक सेवा आयोग तथा कर्मचारी नियुक्तिको काम गर्ने अन्य मन्त्रालयलाई निर्देशन दिने र स्वास्थ्य तथा जनसंख्या मन्त्रालयले पनि सोही अनुसार गर्ने ।
- (ङ) निजामती वा नेपाल स्वास्थ्य सेवामा खुला वा आरक्षण जुन सुकै व्यवस्था अन्तर्गत सेवा प्रवेश गरिसकेका

4 हेर्नुहोस् विनय कुमार पजियार विक्रम नेपाल सरकार, स्वास्थ्य तथा जनसंख्या मन्त्रालय समेत ०७७-WO-०२३७ मुद्दा

महिलाको हकमा विवाह पछिको नागरिकतामा उल्लेख भएको थर वा बासस्थानलाई मान्यता नदिने व्यवस्थाको लागि माथि (ख) उल्लेख भए जस्तै स्वाधोषणाको विधि उपयोग गर्ने व्यवस्था मिलाउन संघीय मामिला तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालयले लोक सेवा आयोग तथा कर्मचारी नियुक्तिको काम गर्ने अन्य मन्त्रालयलाई निर्देशन दिने र स्वास्थ्य तथा जनसंख्या मन्त्रालयले पनि सोही अनुसार गर्ने ।

- (च) एक पटक आरक्षणको व्यवस्था अन्तर्गत सेवा प्रवेशको लागि उपयोग गरिएको हैसियतलाई फेरि अन्य प्रयोगको लागि उपयोग गर्न निषेध गर्ने । यसको लागि अभिलेखन विधि विकास नहुँदासम्म माथि (ख) मा उल्लेख भए जस्तै स्वाधोषणाको विधि उपयोग गर्ने व्यवस्था मिलाउन संघीय मामिला तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालयले लोक सेवा आयोग तथा कर्मचारी नियुक्तिको काम गर्ने अन्य मन्त्रालयलाई निर्देशन दिने र स्वास्थ्य तथा जनसंख्या मन्त्रालयले पनि सोही अनुसार गर्ने ।

२.४ आरक्षणको तथ्याङ्कको अभिलेखन

लोक सेवा आयोगले खुला र आरक्षण तथा आरक्षणको पनि समूह खुलाएर पदपूर्तिको लागि विज्ञापन गर्नु पर्दछ । विज्ञापन अनुसार दरखास्त पर्ने हुनाले आयोगमा आरक्षणतर्फ दरखास्त दिनेको विवरण दुरुस्त रहेको हुन्छ । त्यसै गरी आयोगले आरक्षण समूह सीमित प्रतिस्पर्धा गराउनु पर्ने हुनाले आयोगका सबैलिखित, अन्तरवार्ता वा अन्य परीक्षामा आरक्षणका उम्मेदवारहरूलाई समूह छुट्याएर प्रतिस्पर्धा गराउनु पर्ने हुन्छ । परीक्षा उत्तीर्ण भएका उम्मेदवारहरूको नियुक्तिको लागि सिफारिस गर्दा पनि समूह खुलाएर गर्नुपर्ने हुन्छ । दरखास्त पछिका सबैकाम चरणबद्ध परीक्षा र सिफारिस सबै बेग्ला बेग्लै समूह र समयमा गरिने हुनाले आयोगसँग एकीकृत तथ्याङ्क रहेको छैन । यसको कारण आयोगले एकमुष्ट रूपमा हालसम्म कुन समूह अन्तर्गत क-कसलाई कहिले कहिले सिफारिस गरेको थियो भनेर भन्न सक्ने अवस्था छैन ।

लोक सेवा आयोगको सिफारिस पछि नियुक्ति दिने नेपाल सरकारले अदालतको आदेशको कारण खुला र आरक्षण छुट्याएर नियुक्त गर्न नपाउने हुँदा खुला र आरक्षणतर्फका क-कसले नियुक्ति पाए भनेर यकिन साथ भन्न सकिने अवस्था छैन । यही प्राविधिक समस्याको कारण कर्मचारीको अभिलेख राख्ने निजामती किताबखानामा खुला र आरक्षणतर्फ नियुक्ति लिएकालाई छुट्याएर अभिलेख राख्ने गरिएको छैन । त्यसै गरी थर प्रमाणित गर्ने सम्बन्धित आयोग र जिल्ला प्रशासन कार्यालयहरूमा पनि क-कसलाई सिफारिस गरियो भनेर व्यवस्थित तथ्याङ्क राख्ने चलन छैन ।

अभिलेखको अभावमा आरक्षणका विविध पक्षमा अध्ययन अनुसन्धान गर्न र नीतिगत निर्णयहरू लिन अप्ठेरो पर्ने अवस्था छ । यो अध्ययन पनि तथ्याङ्क नभएकै कारण लोक सेवा आयोगले आफ्नो बुलेटिनमा प्रकाशित गरेको सिफारिसको सूचनाको आधारमा विद्युतीय विवरण तयार गरेर गरिएको थियो । फलस्वरूप, यसमा केही सीमितता अन्तरनीहित छन् । फेरि, यो प्रतिवेदनमा गरिएका कतिपय सिफारिस कार्यान्वयन गर्न पनि व्यवस्थित अभिलेख जरुरी पर्दछ । त्यसकारण भविष्यमा आरक्षण व्यवस्थाका विभिन्न आयामको अध्ययन गरी यसलाई सुधार गर्दै लौजानको लागि समेत आरक्षणतर्फका सिफारिस र नियुक्तिको छुट्टै तथ्याङ्कको अभिलेख जरुरी हुन्छ । यस प्रयोजनको लागि देहाय बमोजिमको व्यवस्था मिलाउन आवश्यक हुन्छ ।

- (क) लोक सेवा आयोगले आरक्षणतर्फ सिफारिस गरेकाहरूको विस्तृत विवरण सहित एकीकृत तथ्याङ्क राख्ने व्यवस्था मिलाउने । यस्तो विवरणको ढाँचा संघीय मामिला तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालयले तयार गरी लोक सेवा आयोगलाई उपलब्ध गराउने ।
- (ख) समूहसँग सम्बन्धित संवैधानिक आयोगहरूले लोक सेवा आयोगको समन्वयमा आफ्नो समूहको एकीकृत तथ्याङ्क राख्ने व्यवस्था मिलाउने ।

- (ग) लोक सेवा आयोगको सिफारिसको आधारमा नियुक्ति दिने मन्त्रालयहरूले नियुक्ति पत्रमा उल्लेख नगरी आरक्षणतर्फ गरिएको नियुक्तिको विस्तृत र एकीकृत विवरण तयार गरी अद्यावधिक गर्दै जाने । यस्तो विवरणको ढाँचा संघीय मामिला तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालयले निर्धारण गरी उपलब्ध गराउने ।
- (घ) माथि उल्लेखित (ग) अनुसारको नियुक्तिको विवरण सम्बन्धित मन्त्रालयले नियमित रूपमा किताबखानामा पठाउने र किताबखानाले पनि यसलाई अद्यावधिक गरी राख्ने ।
- (ङ) उपरोक्त बमोजिमको व्यवस्था मिलाउन संघीय मामिला तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालयले लोक सेवा आयोग, सम्बन्धित संवैधानिक अयोग, नियुक्ति गर्ने मन्त्रालय र किताबखानालाई निर्देशन दिने व्यवस्था मिलाउने र स्वास्थ्य तथा जनसंख्या मन्त्रालयले पनि सोही अनुसारको व्यवस्था मिलाउने ।

२.५ पिछडिएको क्षेत्रको समूहमा महिलाको उपस्थिति अभिवृद्धि

आरक्षण व्यवस्था अन्तर्गतको पिछडिएको क्षेत्रका नौ जिल्लाबाट निजामती र नेपाल स्वास्थ्य सेवामा सिफारिस भएका उम्मेदवारहरूमा महिला र पुरुषको अनुपात कालिकोट र जुम्ला (०.६० भन्दा बढी) बाहेक सबै जिल्लामा एकदम कम छ । यो समूह अन्तर्गत महिलाको सहभागिता वृद्धि गर्न निम्न उपायहरू अवलम्बन गर्न आवश्यक छ ।

- (क) यी क्षेत्रका महिलाहरूको विद्यालयदेखि उच्च शिक्षासम्म पहुँच वढाउन उत्प्रेरित गर्ने कार्यक्रम सञ्चालन गर्ने । यसको लागि सम्बन्धित आयोग, राष्ट्रिय योजना आयोग र शिक्षा तथा विज्ञान प्रविधि मन्त्रालयले आवश्यक व्यवस्था मिलाउने ।
- (ख) यी क्षेत्रका योग्यता पुगेका महिलाहरूलाई लोक सेवा आयोगको विज्ञापनमा दरखास्त दिन (दरखास्त दिनको लागि सम्बन्धित जिल्ला प्रशासन कार्यालयहरूले सहजीकरण गरी दिने, दरखास्त दस्तुर सरकारले तिरी दिने, एक पटक दरखास्त दिएपछि पटक पटक उपयोग गर्न मिल्ने व्यवस्था मिलाउने आदि) र परीक्षाको तयारी गर्न प्रोत्साहित (तयारी कक्षा सञ्चालन गर्ने वा तयारी कक्षामा सहभागी हुन आर्थिक सहयोग उपलब्ध गराउने, परीक्षामा संलग्न हुनको लागि आतेजाते खर्च उपलब्ध गराउने आदि) गर्ने कार्यक्रम सञ्चालन गर्ने । यसको लागि राष्ट्रिय योजना आयोग र समूह सम्बन्धी संवैधानिक आयोगले आवश्यक व्यवस्था मिलाउने र स्थानीय तहलाई पनि परिचालन गर्ने ।

२.६ समूह भित्रको विविधता अभिवृद्धि

आरक्षण समूह अन्तर्गत सिफारिस भएका केही समूहमा सीमित थरहरूको वर्चस्व देखिएको छ । आदिवासी/जनजाति, मधेसी, दलित र पिछडिएको क्षेत्रको समूहबाट लोक सेवा आयोगले गरेको सिफारिसमा यो प्रवृत्ति स्पष्ट देखिएको छ । आदिवासी/जनजातिमा चौधरी, श्रेष्ठ र राईबाट मात्र ३८.९२ प्रतिशत र मधेसीमा यादव, साह, चौधरी, महतो र शाहबाट ५०.६४ प्रतिशत र दलितमा वि के, नेपाली र विश्वकर्माबाट ३७.४६ प्रतिशत र पिछडिएको क्षेत्रमा जोशी, बुढा, शाही, उपाध्याय र थापाबाट २७.३४ प्रतिशत उम्मेदवारको सिफारिस भएको छ । यसले समूहगतरूपमा सेवा प्रवेश गराएर निजामती र नेपाल स्वास्थ्य सेवामा यी सेवाको जनशक्तिको विविधता अभिवृद्धि गर्दै समावेशितालाई प्रवर्धन गर्ने प्रयास भए पनि समूह भित्रबाट भएको प्रवेशमा विविधता सीमित भएको देखिन्छ । यसबाट आरक्षणको व्यवस्थाले समूहभित्रका सबैजात, जाति, वर्ग, समूह वा समुदाय भन्दा पनि सीमित जात, जाति, वर्ग वा समूह वा समुदायको लागि अवसर सृजना गरेको अनुमान सहज लगाउन सकिन्छ । विधायिकाको मनसाय अत्याधिक विविधता हो । त्यसकारण समूह भित्रको विविधतालाई प्रवर्धन गर्दै निजामती र नेपाल स्वास्थ्य सेवामा व्यापक सहभागिता अभिवृद्धिको लागि देहाय बमोजिमको व्यवस्था मिलाउन उपयुक्त

हुन्छ ।

- (क) समूहसँग सम्बन्धित संवैधानिक अयोगहरूले आआफ्नो समूह अन्तर्गतका थरहरूको विवरण तयार गर्ने ।
- (ख) संवैधानिक आयोगहरूले माथि (क) अनुसार तयार पारेको समूहगत थरको आधारमा समूहमा अहिले नै अत्याधिक प्रतिनिधित्व रहेका माथि उल्लेखित थर बाहेकका अन्य थर भएकाहरूलाई विद्यालयदेखि उच्च शिक्षासम्म पहुँच वढाउन उत्प्रेरित गर्ने कार्यक्रम सञ्चालन गर्ने । यसको लागि सम्बन्धित आयोग, राष्ट्रिय योजना आयोग र शिक्षा तथा विज्ञान प्रविधि मन्त्रालयले आवश्यक व्यवस्था मिलाउने ।
- (ग) यी समूहका अहिलेसम्म कम प्रतिनिधित्व रहेका बाँकी थरका योग्यता पुगेकाहरूलाई लोक सेवा आयोगको विज्ञापनमा दरखास्त दिन (दरखास्त दिनको लागि सम्बन्धित जिल्ला प्रशासन कार्यालयहरूले सहजिकरण गरी दिने, दरखास्त दस्तुर सरकारले तिरी दिने, एकपटक दरखास्त दिए पछि पटक पटक उपयोग गर्न मिल्ने व्यवस्था मिलाउने आदि) र परीक्षाको तयारी गर्न प्रोत्साहित (तयारी कक्षा सञ्चालन गर्ने वा तयारी कक्षामा सहभागी हुन आर्थिक सहयोग उपलब्ध गराउने, परीक्षामा संलग्न हुनको लागि आतेजाते खर्च उपलब्ध गराउने आदि) गर्ने कार्यक्रम सञ्चालन गर्ने । यसको लागि राष्ट्रिय योजना आयोग र समूह सम्बन्धी संवैधानिक आयोगले आवश्यक व्यवस्था मिलाउने र स्थानीय तहलाई पनि परिचालन गर्ने ।

२.७ परीक्षामा सहभागिता र विविधता अभिवृद्धि

सरकारले पदपूर्तिको लागि लोक सेवा अयोगसँग माग गरे पछि आयोगले विज्ञापन गरेर दरखास्त आह्वान गर्दछ । यसरी परेका दरखास्तहरू मध्येबाट आयोगले विभिन्न परीक्षण विधिबाट परीक्षण गरेर उत्तीर्ण भएका मध्ये माथिका उम्मेदवारहरूलाई सरकार समक्ष नियुक्तिको लागि सिफारिस गर्दछ। यस्तो विज्ञापन आयोगले वार्षिक क्यालेण्डर बनाएर सोही अनुसार वर्षको एक पटक निश्चित मितिमा आफूले प्रकाशित गर्ने बुलेटिन र गोरखापत्र दैनिकमा एक पटक सूचना प्रकाशन गर्दछ । यस्तो सूचना पनि सङ्क्षिप्त रूपमा प्रकाशित गरी विस्तृत विवरणको लागि आयोगमा सम्पर्क राख्न भनिएको हुन्छ । र, यसैको आधारमा उम्मेदवार छनोटको काम अगाडि वढाउछ ।

आयोगको सूचना सर्वसाधारण वा नयाँ दरखास्त दिनेको लागि बोधगम्य छैन । कसैले सिकाई दिएमा वा दोहोर्याएर दिनेको लागि मात्र उपयोगी छ । आयोगको दरखास्त आह्वान गर्दा गर्ने विज्ञापन एकदमै परम्परागत र अकर्मक विधि (Passive Method) मा आधारित छ, प्रवर्धनात्मक विधिमा आधारित छैन । हाम्रो काम औपचारिकता पुर्याउन विज्ञापन गर्ने हो सहभागितासँग हामीलाई कुनै सरोकार छैन भन्ने जस्तो छ । धेरै उम्मेदवारहरू समक्ष पुग्ने र सहभागिताको लागि घच्चच्याउने खालको छैन । प्रवर्धनात्मक विधिको उपयोग सरकार र सम्बन्धित संवैधानिक अयोगहरूकोतर्फबाट भएको पनि भएको पाइँदैन । पछिल्लो समूहमा यो काम लोक सेवा अयोगको हो भन्ने धारणा छ।

दरखास्तको आह्वानको तौर तरिकाले दरखास्त दिनेको सहभागिता प्रभावित हुन्छ । जति धेरै प्रवर्धन हुन सक्यो उती धेरैको सहभागिता हुन्छ । फेरि, आरक्षण व्यवस्था अन्तर्गत समूहगत प्रतिस्पर्धा हुने भएकोले सहभागिताको विस्तार र सहभागिताको विविधताको लागि त प्रवर्धन झनै महत्वपूर्ण हुन्छ। आरक्षण व्यवस्था अन्तर्गत परंपरागत रूपमा सहभागी हुन नसकेका जात, जाति, वर्ग, समूह वा समुदायलाई आकर्षित गर्न खोजिएको हो । यसरी सहभागिता नै साँघुरिएपछि यो लक्ष्यबाट प्राप्त हुने प्रतिफल प्राप्त हुँदैन । बरु, पहिलेदेखि सरकारी सेवामा संलग्न हुँदै आएका परिवार र सोसँग सम्बन्धित केहीले मात्र यस्तो अवसरको उपयोग गर्न पाउने जोखिम सृजना हुन्छ । केही समूहमा साँघुरिँदै गएको पद र दरखास्तको अनुपात तथा सिफारिस भएका उम्मेदवारहरूमा निश्चित थरका उमेदवारहरूको वर्चस्वले पनि यसलाई पुष्टि गर्दछ ।

दरखास्तलाई नियन्त्रण गर्ने अर्को तत्व हो, दरखास्त दस्तुर। लोक सेवा आयोगले दरखास्त वापत पद अनुसार रु १००।०० देखि रु १,५००।०० सम्म दरखास्त दस्तुर तोकेको छ^५। आयोगले दरखास्त दस्तुरलाई दरखास्त प्रशोधन र परीक्षा सञ्चालनको शुल्कसँग जोडेको छ। त्यसकारण यस्तो दरखास्त दस्तुर जतिवटा पदको लागि दरखास्त दिने हो त्यती वटाको लागि छुट्टा छुट्टै तिर्नु पर्दछ। यस्तो दस्तुर एक पटकको दरखास्तलाई तिरेकोले अर्को पटकको लागि हुँदैन। फेरि, दरखास्त दिदा पुन उच्चिर्नै तिर्नुपर्ने हुन्छ। आयोगले निर्धारण गरेको दरखास्त दस्तुर आफैमा ठूलो परिमाण होइन तर वेरोजगार र सामान्य परिवारका र अझ आरक्षण अन्तर्गतका विभिन्न समूह अन्तर्गतका कमजोर जात, जाति, वर्ग समूह वा समुदायको लागि त यो गर्हौं नै हुन जाने हुन्छ। यसमा पनि अवसर वृद्धि गर्न दुई वा तीनवटा पदको लागि दरखास्त दिदा त यो परिमाण झनै गर्हौं हुन जान्छ।

आयोगले दरखास्तको प्रशोधन र परीक्षा सञ्चालनको काम आयोगका १५ वटा स्थानमा रहेका कार्यालयहरू^६ मार्फत मात्र गर्दछ। सामान्यतः परीक्षाको सञ्चालन कार्यालय रहेको स्थानमा वा नजिकैको स्थानमा हुन्छ। आयोगको कार्यालय रहेका स्थान बाहेक अन्यत्र स्थानबाट दरखास्त दिनेहरूले कार्यालय रहेको स्थानमा गएर दरखास्तको प्रशोधन गराउने र परीक्षा दिने काम गर्नु पर्दछ। त्यसै गरी प्रतिस्पर्धात्मक परीक्षामा वस्ने भनेको यथस्थितिमा सहभागी हुने पनि होइन। यसको लागि आयोगले निर्धारण गरेको पाठ्यक्रम अनुसारको तयारी गर्नु पर्ने हुन्छ। यसमा पनि उल्लेख्य खर्च हुन आउँछ। परीक्षाको भौगोलिक सीमितता र परीक्षाको तयारीमा हुने खर्चले पनि आर्थिक रूपमा कमजोरको सहभागितालाई नियन्त्रण गर्दछ, खुम्च्याउँछ। यसको प्रभाव खुला र आरक्षण दुवैतर्फ परे पनि आरक्षणतर्फ यसको असर झन बढी हुन्छ। आरक्षण र खुला दुवैतर्फको जिल्लागत सिफारिसलाई नियाल्दा आयोगको कार्यालय रहेका जिल्लाका उम्मेदवारहरू बढी सिफारिस भएको तथ्यले यसको स्पष्ट सङ्केत गर्दछ। स्थानीयलाई आयोगका गतिविधि नियाल्न र त्यसमा सहभागी हुन बाहिरका उम्मेदवारलाई भन्दा सजिलो र आर्थिक रूपमा सहज भएकोले यस्तो अवस्था आएको हो। आर्थिक कारण पनि उम्मेदवारहरूको सहभागिताको लागि एक प्रमुख कारक बन्न गएको छ।

यस अवस्थामा खुला र आरक्षण दुवैतर्फ विविधता सहितको सहभागिता विस्तार गर्न देहाय वमोजिमको व्यवस्था मिलाउन उपयुक्त हुन्छ।

- (क) नेपाल सरकारको संघीय मामिला तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालय, नियुक्तिसँग सम्बन्धित मन्त्रालय, सम्बन्धित संवैधानिक आयोगहरूले निजामती, नेपाल स्वास्थ्य सेवा लगायतका सार्वजनिक सेवामा गरिएको आरक्षण व्यवस्थाको बारेमा जानकारी गराउँदै सेवामा प्रवेश गरी राष्ट्र सेवा गर्नको लागि शैक्षिक संस्था लगायतमा प्रवर्धनात्मक सूचना वा विज्ञापनहरू प्रकाशित गर्ने। यो कार्यमा स्थानीय निकायहरूलाई पनि परिचालन गर्ने।
- (ख) आरक्षणतर्फ कम प्रतिनिधित्व भएका थरको लागि एक पटक र एउटा पदमा दिएको दरखास्तलाई सोही दस्तुरको आधारमा पटक पटकको लागि र एउटाभन्दा बढी पदको लागि उपयोग गर्ने मिल्ने व्यवस्था मिलाउने र दरखास्तको पटक र किसिम अनुसार लोक सेवा आयोगलाई सम्बन्धित अयोग मार्फत दरखास्त दस्तुर उपलब्ध गराउने। यस प्रयोजनको लागि संघीय मामिला तथा सामान्यतः प्रशासन मन्त्रालय, स्वास्थ्य तथा जनसंख्या मन्त्रालय, सम्बन्धित संवैधानिक आयोगहरू र लोक सेवा आयोगलाई समन्वयात्मक रूपमा

५ दरखास्त दस्तुर आयोगले निर्णय गरेर निर्धारण गर्दछ। संवत् २०७८ को फागुनसम्म कायम रहेको दर अनुसार कार्यालय सहयोगीको रु १००।, सवारी चालकको रु २००।, राजपत्र अनङ्कित चतुर्थ श्रेणी १५०।, राजपत्र अनङ्कित तृतीय श्रेणी र द्वितीय तह २००।, राजपत्र अनङ्कित द्वितीय श्रेणी, चौथो तह वा टाइपिष्टको रु ३००।, राजपत्र अनङ्कित प्रथम श्रेणी र पाचौं तह रु ४००।, राजपत्राङ्कित तृतीय श्रेणी र छैटौं, सातौं र आठौं तहको रु १,०००।, राजपत्राङ्कित द्वितीय श्रेणी र नवौं र दशौं तह रु १,२००। र राजपत्राङ्कित प्रथम र एघारौं तहको रु १,५०० छ।

६ लोक सेवा आयोगको केन्द्रीय कार्यालय लगायत काठमाडौं, धनकुटा, पोखरा, सुर्खेत, दिपायल, इलाम, खोटाङ, जलेश्वर, हेटौडा, वुटवल, दाङ, वाग्लुङ, जुम्ला र महेन्द्रनगरमा कार्यालय रहेका छन्।

नेपाल सरकारले परिचालन गर्ने । यो कार्यमा स्थानीय निकायलाई पनि उपयोग गर्ने ।

- (ग) लोक सेवा अयोगले परीक्षा सञ्चालन कार्यालय रहेका पन्ध्र जिल्लाबाट मात्र नगरी बढी भन्दा बढी उम्मेदवारलाई पायक पर्ने गरी थप उपयुक्त स्थानमा विस्तार गर्दा सहभागिता मात्र बढ्दैन उम्मेदवारको सुविधा पनि बढ्न जाने हुन्छ । यसबाट उम्मेदवारहरूको सफलता पनि विकेन्द्रीत हुन्छन् । यस प्रकारको सुझाव संघीय मामिला तथा समान्य प्रशासन मन्त्रालय र स्वास्थ्य तथा जनसंख्या मन्त्रालयले लोक सेवा अयोगलाई दिनु पर्ने।

२.८ अन्य

२.११.१. आरक्षण व्यवस्थाबाट लाभ लिने कार्यलाई एकै ठाउमा थपिने नदिई विस्तारित गर्न आरक्षण अन्तर्गत सार्वजनिक सेवामा एकै परिवार वा परिवारसँग सम्बन्धित वर्गको उपस्थितिलाई सीमित गर्न र आरक्षणलाई सामाजिक न्यायको दृष्टिकोणबाट पनि उपयुक्त बनाउन देहाय वमोजिको व्यवस्था मिलाउने ।

- (क) पति वा पत्नी दुवै आरक्षण अन्तर्गत सेवा प्रवेश गरी सार्वजनिक सेवामा रहेकाहरूको सन्ततीलाई आरक्षण व्यवस्था अन्तर्गत सेवा प्रवेशमा निषेध गर्ने।
- (ख) आरक्षणको व्यवस्था अन्तर्गत सेवा प्रवेश गरी निजामती सेवातर्फको प्रथम श्रेणी वा सो भन्दा माथि पुगेको वा नेपाल स्वास्थ्य सेवा अन्तर्गत दर्शौं वा सो भन्दा माथिल्लो तहमा पुगेको कर्मचारीको सन्ततीलाई आरक्षण व्यवस्था अन्तर्गत सेवा प्रवेशमा निषेध गर्ने ।
- (ग) संघ वा प्रदेश संसदको सदस्य भएको, एक वर्षभन्दा बढी अवधि मन्त्री, राज्यमन्त्री वा सहायक मन्त्री भएका बाबु आमाका सन्ततीलाई आरक्षण व्यवस्था अन्तर्गत सेवा प्रवेश गर्न निषेध गर्ने ।
- (घ) पति वा पत्नी मध्ये एकले वर्षको दुईलाख भन्दा बढी आय कर तिर्ने व्यवसायी, व्यापारी, उद्योगी, वा डाक्टर, इन्जिनियर, वकिल जस्ता पेशेवर सेवा गर्ने बाबु आमाका सन्ततीलाई आरक्षण व्यवस्था अन्तर्गत सेवा प्रवेश गर्न निषेध गर्ने ।
- (ङ) पति वा पत्नी मध्ये एक वा दुवै संयुक्त राष्ट्र संघ लगायत अन्तराष्ट्रिय संघ सस्थामा सेवा गरिरहेका बाबु आमाका सन्ततीलाई आरक्षण व्यवस्था अन्तर्गत सेवा प्रवेशमा निषेध गर्ने ।
- (च) विदेशी आमा वा बाबुका नेपाली सन्तानलाई आरक्षण अन्तर्गत सेवा प्रवेशमा निषेध गर्ने ।
- (छ) काठमाडौं महानगरपालिकामा दुई रोपनी जग्गा वा ३००० वर्ग फिट क्षेत्रफल वा पाँच करोड मूल्यको घर भएका वा उपमहानगरपालिकामा चार रोपनी जग्गा वा २,००० वर्ग फिट क्षेत्रफल वा चार करोड मूल्यको घर भएका र नगरपालिकामा पाँच रोपनी जग्गा वा १,००० वर्ग फिट क्षेत्रफल वा तीन करोड रुपैया भन्दा बढी मूल्यको घर भएकाको सन्ततीलाई आरक्षण अन्तर्गत सेवा प्रवेशमा निषेध गर्ने ।

२.११.२. मुस्ताङ, मनाङ र रसुवा जिल्लाबाट निजामती सेवामा सबैभन्दा कम प्रतिनिधित्व भएको देखिएकोले यी जिल्लाहरूलाई पिछडिएको जिल्लामा समावेश गर्ने वा छुट्टै मापदण्ड निर्धारण गरी कम प्रतिनिधित्व भएका जिल्लाको विवरण तयार गरी शिक्षा र दरखास्त दिने देखि परीक्षामा सलग्न हुने सम्मको कार्यमा उम्मेदवारहरूलाई प्रोत्साहन गर्ने कार्यक्रम सञ्चालन गर्ने ।

२.११.३ तराईका झापा, मोरंग र रुपन्देही बाहेक र उच्च पहाडी वा हिमाली जिल्लाहरूमा दरखस्त र उम्मेदवार

सिफारिस दुवैमा महिला पुरुष अनुपात पहाडी जिल्लाहरूको भन्दा निकै कम रहेकोले यस्ता जिल्लाहरूबाट महिलाको सहभागिता अभिवृद्धि गर्न विद्यालायदेखि उच्च शिक्षासम्म र लोक सेवा आयोग लगायत अन्य सर्वजनिक सेवाको दरखास्तदेखि परीक्षामा सहभागितासम्मको लागि ती क्षेत्रका महिलाहरूलाई प्रोत्साहित गर्ने ।

- २.११.४ सकारात्मक विभेद राष्ट्रिय नीति भई सकेकोले सबै सार्वजनिक निकाय र निजी क्षेत्र समेतलाई मार्गदर्शन गर्नको लागि नेपाल सरकारले आरक्षण सम्बन्धी छुट्टै ऐन जारी गर्न उपयुक्त हुने भएकोले प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद कार्यालयले आवश्यक व्यवस्था मिलाउने ।
- २.११.५ आरक्षणमा समेटिएको एक समूह मध्येसीले भूगोल वा जात वा जाति वा संस्कृति केलार्ई जनाउने हो ? भन्ने विषयमा बेला बेलामा विवाद सृजना हुने गरेकोले निजामती सेवा र नेपाल स्वास्थ्य सेवा नियमावलीद्वारा यसलाई परिभाषित गरी स्पष्ट गर्ने व्यवस्था संघीय मामिला तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालय तथा स्वास्थ्य तथा जनसंख्या मन्त्रालयले मिलाउने ।

४. आगामी कार्यदिशा

सामाजिक समावेशिताको लागि अङ्गीकार गरिने सामाजिक नीतिमा सकारात्मक विभेदको नीति निर्विवाद नीति होइन । यस्तो नीतिबाट आर्थिक सामाजिक विकासमा हुने फाइदाहरूको हिस्सा र योगदान यस्तो नीतिका बेफाइदाभन्दा बढी भएकोले संसारभर विभिन्नरूपमा यसको उपयोग भई रहेको छ । यसमा पनि सकारात्मक विभेदको नीति अन्तर्गतको आरक्षणको उल्टो वा भरणपूर्णको विभेदपूर्ण नीतिका पक्ष र विपक्षमा प्रशस्त तर्क र वितर्क हुने गरेको छ । आरक्षणको सबल पक्षहरूले नीतिको औचित्य स्थापित गर्न मद्दत गर्दछ भने आलोचना गर्नेहरूको लागि आरक्षणमा देखिएका कमजोरीहरू बलियो समाउने हाँगो बन्न सक्दछ । फेरि, नीतिको परिमार्जन गरी सुधार गर्दै लैजान पनि कार्यान्वयनमा रहेको आरक्षण व्यवस्थाको विविध पक्ष उजागर हुनु नितान्त जरुरी हुन्छ ।

विगत चौध वर्षदेखि नेपालको सार्वजनिक क्षेत्रमा सञ्चालित आरक्षण व्यवस्थाको सम्बन्धमा राष्ट्रिय समावेशी आयोगद्वारा प्रायोजित यो अध्ययनबाट नेपालको सार्वजनिक सेवामा कार्यान्वयन भई रहेको आरक्षण व्यवस्थाका विविध पक्ष उजागर भएका छन् । समय र विषय क्षेत्रको व्यापकताका कारण यी क्षेत्रहरूमा प्रतिवेदनलाई केन्द्रीत गर्न अध्ययनको कार्य क्षेत्र र व्यवहारिकताको कारण पनि संभव भएन । प्रतिवेदन तयार गर्ने क्रममा आगाडि आएका केही क्षेत्रमा थप अध्ययन र अनुसन्धान हुनु पर्ने देखिएको छ । विशेषतः आगामी दिनमा निम्न विषयहरूमा थप अध्ययन अनुसन्धान हुन सक्थ्यो भने हाल कार्यान्वयनमा रहेको आरक्षण नीतिलाई परिमार्जन गर्न र सुदृढ गर्न मद्दत हुनेछ ।

१. आरक्षण व्यवस्थाको प्रभावकारिता अध्ययनको लागि परिमाणात्मक पक्ष मात्र महत्वपूर्ण हुँदैन यसको गुणात्मक पक्ष पनि उत्तिकै महत्वपूर्ण हुन्छ । निजामती लगायतका सबै सार्वजनिक सेवामा विस्तारित सर्भेक्षणको माध्यमबाट गुणात्मक पक्षको प्रभावबारे व्यापक अध्ययन गर्नु पर्ने हुन्छ ।
२. यो अध्ययन केवल सार्वजनिक क्षेत्रका दुई निजामती र नेपाल स्वास्थ्य सेवामा मात्र सीमित भएकोले सबै सार्वजनिक सेवा (सरकारी, संस्थान, विकास समिति) मा यस प्रकारको अध्ययनलाई छुट्टा छुट्टै गरेर विस्तार गर्नु उपयुक्त छ ।
३. शक्ति प्रयोग गर्ने र विशुद्ध आदेश सृङ्खला (Chain of Command) मा सञ्चालन हुने भएकोले नेपाली सेना र प्रहरीमा यसको प्रभावबारे छुट्टा छुट्टै अध्ययन गर्न उपयुक्त हुन्छ ।
४. विद्यमान आरक्षण व्यवस्थामा सहभागितात्मक असन्तुलन स्पष्ट देखिएको छ । त्यसै गरी प्रतिस्पर्धाको अवस्था पनि साँघुरिदै गएको पाइएको छ । त्यसकारण सबै वर्ग समुदायको सहभागिता बढाउदै समग्र प्रतिस्पर्धालाई अझ विस्तार गर्न पदपूर्तिको लागि लोक सेवा आयोगले सञ्चालन गर्ने परीक्षण प्रक्रियामा सहभागिता बढाउने उपायहरू के कस्ता हुन सक्दछन् अध्ययन गर्नु उपयुक्त हुन्छ ।
५. आरक्षण व्यवस्थालाई सामाजिक न्यायको दृष्टिकोणबाट समेत विचार गर्न पर्दछ भने सीमित वर्गमा मात्र यसलाई थ्रेसोल्ड दिनु हुँदैन । त्यसकारण के कस्तो सम्भ्रान्त वर्गलाई के कसरी यस्तो सुविधाको उपयोग गर्नबाट हतोत्साहन वा वञ्चित गर्ने हो त्यसको उपाय र तरिकाबारे अध्ययन आवश्यक छ ।
६. अपाङ्गताको व्यवस्था कार्यान्वयनमा ठूलो समस्या देखिएकोले यसलाई व्यवस्थित गर्नु पर्ने उपायहरूको खोजीको लागि अध्ययन गर्न जरुरी छ ।

७. एक ठाउँको आरक्षण व्यवस्थाले अर्को ठाउँमा पनि असर गर्ने हुनाले राजनीति र उच्च शिक्षामा गरिएको आरक्षणको प्रभावबारे अध्ययन हुनु पर्दछ ।
८. ठूलो रोजागरीको क्षेत्र रहेको निजी क्षेत्रमा सकारात्मक विभेदको नीति कार्यान्वयनमा ल्याउन सक्दा आर्थिक सामाजिक विकासमा सामाजिक समावेशितालाई व्यापक बनाउन सकिन्छ । त्यसकारण निजी क्षेत्रलाई सकारात्मक विभेदको नीतितर्फ उत्प्रेरित गर्ने तरिका र उयायहरूकोबारेमा अध्ययन अनुसन्धान आवश्यक छ ।
८. संसारका विभिन्न देशमा सकारात्मक विभेदको नीति अन्तर्गत आरक्षण व्यवस्थाका विभिन्न रूप कार्यान्वयनमा छन् । ती देशहरूमा यस्ता नीतिको प्रभावकारिताबारे पनि अध्ययन भएको छ । त्यसकारण अरु राष्ट्रहरूमा कार्यान्वयन भई रहेका नीतिहरूको तुलनात्मक अध्ययन गरी नेपालमा कार्यान्वयन भएको नीतिलाई समृद्ध बनाउन उपयुक्त हुन्छ ।

उल्लेखित क्षेत्रमा गरिने अध्ययन अनुसन्धानले आरक्षण सम्बन्धमा नेपालले अडगीकार गरी आएको विद्यमान सकारात्मक विभेदको नीतिलाई प्रमाण र औचित्यको आधारमा सुधार गर्न ठोस योगदान पुग्दछ । यसले नीतिका पक्षधरहरूलाई दरिलो बनाउदै नीति विरुद्धका स्वरहरूलाई कमजोर पार्दै समान राष्ट्रिय धारणा बनाएर अगाडि बढ्न मद्दत पुग्दछ ।



अनुसूचीहरू



२.१.१. दरखास्तको जिल्लागत वितरण

प्रदेश नं १

जिल्ला	२०७४।७५			२०७५।७६			२०७६।७७			
	महिला	पुरुष	जम्मा	महिला	पुरुष	अन्य	जम्मा	महिला	पुरुष	जम्मा
ताप्लेजुङ	१५०६	१००१	२५०७	३३५	२५६		५९१	१०२५	८६१	१८८६
पाँचथर	२६५५	१३७०	४०२५	५३३	४४०		९७३	१५९६	१२५०	२८४६
इलाम	४६९१	२२४६	६९३७	१२१७	६८२		१८९९	४०२७	२१७२	६१९९
संखुवासभा	२५७७	१८८०	४४५७	६७१	५६५	१	१२३७	२०५५	१८२०	३८७५
तेह्रथुम	१५९२	८५६	२४४८	४१७	२६५		६८२	१३४४	९२१	२२६५
धनकुटा	३४१५	१७३५	५१५०	१०९८	६५३		१७५१	३३८०	१८८९	५२६९
भोजपुर	३११६	१७५९	४८७५	१०१५	६४०		१६५५	२८६१	१९५१	४८१२
खोटाङ्ग	४८४७	३२९१	८१३८	१२९७	१२७५		२५७२	३९१३	३०९३	७००६
सोलुखुम्बु	१७५६	८११	२५६७	४५३	२२७		६८०	११९३	७६०	१९५३
ओखलढुंगा	३३४९	१४८७	४८३६	७३०	४७१	२	१२०३	२१८६	१४५०	३६३६
उदयपुर	४५२२	३०३०	७५५२	११०४	१०६०	५	२१६९	३१०९	२८०७	५९१६
झापा	८१९०	४३७७	१२५६७	१९१९	१३५७	४	३२८०	५०७२	४००९	९०८१
मोरङ	९३७८	६२७०	१५६४८	२०५०	१४८९	४	३५४३	५३४९	५४३८	१०७८७
सुनसरी	७५२५	५९४१	१३४६६	१३९८	१५७६		२९७४	३९७६	४८३१	८८०७
जम्मा	५९११९	३६०५४	९५१७३	१४२३७	१०९५६	१६	२५२०९	४१०८६	३३२५२	७४३३८

प्रदेश नं २

जिल्ला	२०७४।७५			२०७५।७६			२०७६।७७			
	महिला	पुरुष	जम्मा	महिला	पुरुष	अन्य	जम्मा	महिला	पुरुष	जम्मा

सप्तरी	१६४०	१६२२२	२५८६२	१७००	३८४६	०	५५४६	३१६५	१२५३६	१६५०१
सिरहा	७११३	१२१२७	२००४०	१५४६	३४७२	०	५०१८	३२१८	१०४८४	१३७०२
धनुषा	६७१५	१३६६३	२०३७८	१६५६	३५७८	०	५२३४	३१११	११४८८	१५३११
महोत्तरी	६११४	११८०६	१७१२०	१७००	३३८८	०	५०८८	३७६५	१५१५	१३३६०
सर्लाही	६३८८	१३३३२	११७२०	२०७०	४८३७	२	६९०९	४४५५	११०६०	१५५१५
रौतहट	४६४६	१२००१	१६६४७	१४२६	३४१६	०	४८४२	३०७९	१२७७	१२३५६
बारा	४५५७	११४६	१३७०३	१६३३	३५३६	०	५१६९	३२४५	८४०२	११६४७
पर्सा	३१०२	६२०८	१३१०	१११८	२४००	७	३५२५	२१९३	५७३२	७९२५
जम्मा	४८२७५	१५३०५	१४३५८०	१२८४९	२८४७३	९	४१३३१	२७८३१	७८५७४	१०६४०५

वागमती प्रदेश

जिल्ला	२०७४/७५			२०७५/७६			२०७६/७७			
	महिला	पुरुष	जम्मा	महिला	पुरुष	अन्य	जम्मा	महिला	पुरुष	जम्मा
दोलखा	२८५३	१४२२	४२७५	५४५	३२५		८७०	१६१९	१२९७	२९१६
रामेछाप	२९७४	१५१४	४४८८	७४६	४१९		११६५	११६९	१३४१	३३१०
सिन्धुली	३४४१	२५०२	५९४३	८१८	७५९		१५७७	२६१५	२४२३	५०३८
काभ्रेपलाञ्चोक	४७८७	२१७०	६९५७	११३७	५०९	२	१६४८	२८१२	१८०८	४६२०
सिन्धुपाल्चोक	२१३४	११०५	३२३९	६२८	२६०	१	८८९	१५२०	१०८३	२६०३
रसुवा	३९१	१८८	५७९	३३	४४		७७	११२	१७३	३६५
नुवाकोट	२०२९	१०८७	३११६	६४६	३११		९५७	१६५२	१०२३	२६७५
धादिङ	३१०३	१५२०	४६२३	७४९	३३७		१०८६	२३८८	१४५२	३८४०
चितवन	५११८	२२६६	७३८४	९१०	३२९	२	१२४१	२८३३	१८५०	४६८३

मकवानपुर	५१६१	२१८२	७३४३	१६३२	५९०	२	२२२४	३४३५	१७२४	५१५९
भक्तपुर	३५५७	१७३७	५२९४	६५३	२५४	४	९११	२१५८	१५२२	३६८०
ललितपुर	२७३०	१३२५	४०५५	६३४	२७२	४	९१०	१६३०	१०१२	२६४२
काठमाडौं	६५७६	२६७६	९२५२	१८८५	७११	७	२६०३	४३३२	२४४०	६७७२
जम्मा	४४८५४	२१६९४	६६५४८	११०१६	५१२०	२२	१६१५८	२९१५५	१९१४८	४८३०३

गण्डकी प्रदेश

जिल्ला	२०७४/७५			२०७५/७६			२०७६/७७		
	महिला	पुरुष	जम्मा	महिला	पुरुष	जम्मा	महिला	पुरुष	जम्मा
गोरखा	४५८७	२२४८	६८३५	८८२	३८४	१२६६	२८६६	१९७५	४८४१
लमजुङ	२७९९	११२५	३९२४	५३८	२०३	७४१	१६४५	९६३	२६०८
तनहुँ	४१९८	१८७५	६०७३	८०६	३०९	१११६	२६७१	१५६७	४२३८
कास्की	५२४४	२६८८	७९३२	९५२	४५६	१४०८	३८३५	२२३४	६०६९
मनाङ	१३९	५३	१९२	९	७	१६	२५	१२	३७
मुस्ताङ	१७१	५८	२२९	१४	७	२१	४३	३०	७३
पर्वत	४३०६	२५९८	६९०४	१०८६	७९६	१८८२	३७६६	२५३९	६२८५
स्याङ्जा	७८००	४३३४	१२१३४	२१७८	१३०५	३४८६	७०८५	४२२६	११३११
म्याग्दी	१७३४	६६५	२३९९	१६४	१३०	२९४	१०४३	५४४	१५८७
बागलुङ	५७४६	२४१८	८१६४	१११४	५९२	१७०६	४६६७	२२६०	६९२७
नवलपरासी	०	०	०	८८३	६९७	१५८१	२२७२	१७२९	४००१
बर्दघाट पूर्व	३६७२४	१८०६२	५४७८६	८६२६	४८८६	१३५२१	२९८९८	१८०७९	४७९७७

लुम्बिनी प्रदेश

जिल्ला	२०७४।७५			२०७५।७६			२०७६।७७				
	महिला	पुरुष	जम्मा	महिला	पुरुष	जम्मा	अन्य	जम्मा	महिला	पुरुष	जम्मा
नवलपरासी	५५४३	३२७०	८८१३	१०७	७०	१७७	२	१७९	१३३४	१३४३	२६७७
बर्दघाट पश्चिम	६१४९	४७५९	१०९०८	११६६	११५७	२३२३	३	२३२६	४४१२	४०६१	८४७३
रुपन्देही	३११३	४८०४	७९१७	६४९	११२०	१७६९		१७६९	२११५	३५९५	५७१०
कपिलवस्तु	५७३३	२४३९	८१७२	१५८४	७४३	२३२७		२३२७	११२१	२४२४	६५४५
अर्घाखाँची	४४३३	३१२७	७५६०	१३२९	१०१८	२३५५	८	२३५५	४४४०	३०९६	७५३६
गुल्मी	८०३०	४३८८	१२४१८	२९४६	१६४६	४५९५	३	४५९५	७५३०	४३७३	११९०३
रुकुमपूर्व	०	०	०	१०२८	१०३८	२०६८	२	२०६८	१६३२	१८८३	३५१५
रोल्पा	२८४३	१८१४	४६५७	६८०	४८९	११६९		११६९	२०३१	१६९६	३७२७
प्युठान	२९८५	२०९६	५०८१	८५२	६८७	१५३९		१५३९	२४५८	१९३६	४३९४
दाङ	६७८२	४४१०	१११९२	१५३७	११०८	२६४७	२	२६४७	४८७७	३६९०	८५६७
बाँके	३८९०	३०५४	६९४४	७०४	७०७	१४११		१४११	२७३५	२५०६	५२४१
बर्दिया	५७१४	४५७८	१०२९२	१२७७	१११०	२३८७		२३८७	४४७०	४२६०	८७३०
जम्मा	५५२१५	३८७३९	९३९५४	१३८५९	१०८९३	२४७७२	२०	२४७७२	४२१५५	३४८६३	७७०१८

कर्णाली प्रदेश

जिल्ला	२०७४।७५			२०७५।७६			२०७६।७७				
	महिला	पुरुष	जम्मा	महिला	पुरुष	जम्मा	अन्य	जम्मा	महिला	पुरुष	जम्मा
रुकुम पश्चिम	६०७७	४९४८	११०२५	१५५	१०५	२६०		२६०	२०७०	२५११	४५८१
सल्यान	२६८२	२९३८	५६२०	४८८	७१८	१२०६	०	१२०६	२०९३	२८००	४८९३
डोल्पा	६३४	६९२	१३२६	७२	१५३	२२५		२२५	२६९	६१६	८८५

जम्ला	३२६६	६०१०	९२७६	३९५	११११	३	१५०९	२२६८	५२४३	७५११
मुगु	७४४	१४०३	२१४७	८५	२००		२८५	३३६	१०९६	१४३२
हुम्ला	८८४	१६०७	२४९१	७५	३०२		३७७	३१०	१४११	१७२१
कालिकोट	१९६८	३३३१	५२९९	१८२	४७५		६५७	९३१	२६१९	३५५०
जाजरकोट	२७२२	३६८४	६४०६	३७३	७३२		११०५	१७०१	३५६८	५२६९
दैलेख	३७७१	४३८८	८१५९	७८७	१२२१		२००८	३४२६	४६९८	८१२४
सुर्खेत	५६३१	४२२८	९८५९	११४५	१०१०	५	२१६०	४८८०	३८९७	८७७७
जम्मा	२८३७९	३३२२९	६१६०८	३७५७	६१०७	८	९८७२	१८२८४	२८४५९	४६७४३

सुदूरपश्चिम प्रदेश

जिल्ला	२०७४।७५			२०७५।७६			२०७६।७७			
	महिला	पुरुष	जम्मा	महिला	पुरुष	अन्य	जम्मा	महिला	पुरुष	जम्मा
बाजुरा	१२८०	१९७०	३२५०	१५९	३३९		४९८	८४४	२१७०	३०१४
बझाङ	२१७६	४२६८	६४४४	४८३	१०३८		१५२१	१९७९	४८२५	६८०४
डोटी	१०२७	१६७८	२७०५	२३८	२८६		५२४	९३६	१६३७	२५७३
अछाम	१५९८	३४९६	५०९४	२३७	७८६		१०२३	१२९५	३७८९	५०८४
दार्चुला	१६८६	२००३	३६८९	५४२	४८४	१	१०२७	१६१३	१९७२	३५८५
बैतडी	१९७७	२८४६	४८२३	५२३	७१९	२	१२४४	१८७२	२८१५	४६८७
डडेल्धुरा	१४६३	१४९३	२९५६	२९६	३२०		६१६	११८३	१६२८	२८११
कञ्चनपुर	६१२३	४०६०	१०१८३	१६७७	९५४		२६३१	४९९२	३८२०	८८१२
कैलाली	६८०८	६२५२	१३०६०	२०७६	१८१७		३८९३	६७०२	६६७०	१३३७२
जम्मा	२४१३८	२८०६६	५२२०४	६२३१	६७४३	३	१२९७७	२१४१६	२९३२६	५०७४२

२.२.१ सिफारिसको जिल्लागत वितरण

क्र.सं.	जिल्ला	संख्या
१	इलाम	३५८
२	उदयपुर	३९७
३	ओखलढुङ्गा	३१७
४	खोटाङ	५८५
५	झापा	८२१
६	ताप्लेजुङ	१४५
७	तेह्रथुम	१२७
८	धनकुटा	३२६
९	पाँचथर	१७६
१०	भोजपुर	२८७
११	मोरङ	८७४
१२	संखुवासभा	३४६
१३	सुनसरी	१७१९
१४	सोलुखुम्बु	१४४
१५	धनुषा	८२३
१६	पर्सा	२५६
१७	बारा	५२३
१८	महोत्तरी	६६९
१९	रौतहट	७५८
२०	सर्लाही	१००४
२१	सिरहा	७०६
२२	काठमाडौँ	६९३
२३	काभ्रेपलाञ्चोक	४४४
२४	चितवन	४३९
२५	दोलखा	२१५
२६	धादिङ	२४४
२७	नुवाकोट	१८४
२८	भक्तपुर	३७३
२९	मकवानपुर	५३८
३०	रसुवा	४०
३१	रामेछाप	२४४
३२	ललितपुर	३२४
३३	सिन्धुपाल्चोक	१५६
३४	सिन्धुली	२९९
३५	कास्की	४४०
३६	गोरखा	३१६

क्र.सं.	जिल्ला	संख्या
३७	तनहुँ	२६३
३८	नवलपरासी(बर्दघाट सुस्ता पूर्व)	४४०
३९	पर्वत	५०४
४०	बागलुङ	४८५
४१	मनाङ	३
४२	मुस्ताङ	११
४३	म्याग्दी	१३३
४४	लमजुङ	१५१
४५	स्याङजा	७६२
४६	अर्घाखाँची	५१६
४७	कपिलवस्तु	२८०
४८	गुल्मी	९५८
४९	दाङ	५२९
५०	पाल्पा	३८७
५१	प्यूठान	२६६
५२	बर्दिया	४००
५३	बाँके	२२८
५४	रुपन्देही	४३७
५५	रोल्पा	१६९
५६	कालिकोट	२२२
५७	जाजरकोट	२९६
५८	जुम्ला	६३१
५९	डोल्पा	४४
६०	दैलेख	३८१
६१	मुगु	१२५
६२	रुकुम पश्चिम	६५०
६३	सल्यान	२५४
६४	सुर्खेत	५७३
६५	हुम्ला	९९
६६	अछाम	२३०
६७	कञ्चनपुर	४७५
६८	कैलाली	४१९
६९	डुङ्गेलधुरा	१५०
७०	डोटी	१४१
७१	दार्चुला	२३८
७२	बझाङ	३५६
७३	बाजुरा	१३१
७४	बैतडी	२७२

२.२.२ खुलातर्फ सिफारिसको जिल्लागत वितरण

क्र.सं.	जिल्ला	संख्या
१	इलाम	२१६
२	उदयपुर	२२९
३	ओखलढुङ्गा	२०३
४	खोटाङ	३३४
५	झापा	५६५
६	ताप्लेजुङ	८६
७	तेह्रथुम	७८
८	धनकुटा	१७९
९	पाँचथर	९०
१०	भोजपुर	१५९
११	मोरङ	५३२
१२	संखुवासभा	१९७
१३	सुनसरी	८५६
१४	सोलुखुम्बु	८२
१५	धनुषा	३८८
१६	पर्सा	१०८
१७	बारा	२२४
१८	महोत्तरी	२९२
१९	रौतहट	३५९
२०	सर्लाही	५००
२१	सिरहा	२८३
२२	काठमाडौँ	३९६
२३	काभ्रेपलाञ्चोक	२६३
२४	चितवन	२९२
२५	दोलखा	१२७
२६	धादिङ	१५६
२७	नुवाकोट	१२८
२८	भक्तपुर	२१०
२९	मकवानपुर	२९२
३०	रसुवा	२९
३१	रामेछाप	१३४
३२	ललितपुर	१७०

क्र.सं.	जिल्ला	संख्या
३३	सिन्धुपाल्चोक	१०२
३४	सिन्धुली	१७२
३५	कास्की	३२८
३६	गोरखा	१८२
३७	तनहुँ	१८१
३८	नवलपरासी(बर्दघाट सुस्ता पूर्व)	२७३
३९	पर्वत	३८८
४०	बागलुङ	२९६
४१	मनाङ	१
४२	मुस्ताङ	५
४३	म्याग्दी	७८
४४	लमजुङ	८९
४५	स्याङ्जा	५४९
४६	अर्घाखाँची	३८८
४७	कपिलवस्तु	१५४
४८	गुल्मी	६९२
४९	दाङ	३४९
५०	पाल्पा	२४७
५१	प्यूठान	१९४
५२	बर्दिया	२२५
५३	बाँके	१२९
५४	रुपन्देही	२७३
५५	रोल्पा	८३
५६	कालिकोट	१४१
५७	जाजरकोट	१५३
५८	जुम्ला	३८४
५९	डोल्पा	१९
६०	दैलेख	२७१
६१	मुगु	७४
६२	रुकुम पश्चिम	४२६
६३	सल्यान	१७८
६४	सुर्खेत	३५४
६५	हुम्ला	५६

क्र.सं.	जिल्ला	संख्या
६६	अछाम	१४०
६७	कञ्चनपुर	३२३
६८	कैलाली	२२२
६९	डडेलधुरा	११७
७०	डोटी	९६
७१	दार्चुला	१७९
७२	बझाङ	२११
७३	बाजुरा	६६
७४	बैतडी	२३४

२.२.३ आरक्षणतर्फ सिफारिसको जिल्लागत वितरण

क्र.सं.	जिल्ला	संख्या
१	इलाम	१४२
२	उदयपुर	१६८
३	ओखलढुङ्गा	११४
४	खोटाङ	२५१
५	झापा	२५६
६	ताप्लेजुङ	५९
७	तेह्रथुम	४९
८	धनकुटा	१४७
९	पाँचथर	८६
१०	भोजपुर	१२८
११	मोरङ	३४२
१२	संखुवासभा	१४९
१३	सुनसरी	८६३
१४	सोलुखुम्बु	६२
१५	धनुषा	४३५
१६	पर्सा	१४८
१७	बारा	२९९
१८	महोत्तरी	३७७
१९	रौतहट	३९९
२०	सर्लाही	५०४

क्र.सं.	जिल्ला	संख्या
२१	सिरहा	४२३
२२	काठमाडौँ	२९७
२३	काभ्रेपलाञ्चोक	१८९
२४	चितवन	१४७
२५	दोलखा	८८
२६	धादिङ	८८
२७	नुवाकोट	५६
२८	भक्तपुर	१६३
२९	मकवानपुर	२४६
३०	रसुवा	११
३१	रामेछाप	११०
३२	ललितपुर	१५४
३३	सिन्धुपाल्चोक	५४
३४	सिन्धुली	१२७
३५	कास्की	११२
३६	गोरखा	१३४
३७	तनहुँ	८२
३८	नवलपरासी(बर्दघाट सुस्ता पूर्व)	१६७
३९	पर्वत	११६
४०	बागलुङ	१८९
४१	मनाङ	२
४२	मुस्ताङ	६
४३	म्याग्दी	५५
४४	लमजुङ	६२
४५	स्याङजा	२१३
४६	अर्घाखाँची	१२८
४७	कपिलवस्तु	१२६
४८	गुल्मी	२६६
४९	दाङ	१८०
५०	पाल्पा	१४०
५१	प्यूठान	७२
५२	बर्दिया	१७५
५३	बाँके	९९

क्र.सं.	जिल्ला	संख्या
५४	रुपन्देही	१६४
५५	रोल्पा	८६
५६	कालिकोट	८१
५७	जाजरकोट	१४३
५८	जुम्ला	२४७
५९	डोल्पा	२५
६०	दैलेख	११०
६१	मुगु	५१
६२	रुकुम पश्चिम	२२४
६३	सल्यान	७६
६४	सुर्खेत	२१९
६५	हुम्ला	४३
६६	अछाम	९०
६७	कञ्चनपुर	१५२
६८	कैलाली	१९७
६९	डुङ्गेलधुरा	३३
७०	डोटी	४५
७१	दार्चुला	५९
७२	बझाङ	१४५
७३	बाजुरा	६५
७४	बैतडी	३८

२.२.४ सिफारिस भएका उम्मेदवारको थर वितरण

थर	संख्या
अधिकारी	८३५
अन्सारी	४२
अर्याल	३८८
अवस्थी	५२
आचार्य	७१६
आले	६२
उपाध्याय	१९४
उप्रेती	४७
एडी	१४

थर	संख्या
ऐर	२०
ओझा	१०२
कटुवाल	१०६
कट्टेल	४२
कठायत	४८
कडेल	११४
कर्ण	१३३
कर्माचार्य	१२
कलौनी	११
कापर	१३
काफ्ले	१७७
कार्की	४७९
कुईकेल	१३
कुमार	१६
कुमारी	७६
कुमाल	३१
कुवँर	१६८
कुश्रवाहा	८१
के.सी.	४७३
केशरी	१०
कोईराला	२१५
कोहार	१२
क्षेत्री	७२
खड्का	५६६
खतिवडा	२०२
खत्री	२८७
खनाल	४२७
खरेल	५१
खवास	१४
खाती	२१
खातुन	२४
गजुरेल	१०
गिरि	२४५
गुप्ता	१५३
गुरागाईं	७४

थर	संख्या
गुरूङ्ग	२६०
गेलाल	२१
गैहे	८६
गोतामे	१०
गोले	११
गौतम	४२०
घर्ति	१२९
घर्तिमगर	१४
घलान	१५
घले	२०
घिमिरे	६२२
घिसिङ्ग	१३
चन्द	९८
चपाई	१५
चम्लागाई	११
चापागाई	८२
चालिसे	३३
चौधरी	१२४६
चौरासिया	३८
चौलागाई	१२५
चौहान	२७
छन्त्याल	१७
जयसवाल	३८
जि.सि.	८६
जिरेल	१९
जैशी	२६
जैसवाल	१३
जैसी	७०
जोशी	४५५
ज्ञवाली	२०४
झा	२७७
ठकुरी	२५
ठगुन्ना	४०
ठाकुर	२३१
ठाडा	१३

थर	संख्या
डंगोल	३६
डाँगी	५९
डि.सि.	१७
डुम्रे	१५
ढकाल	३९४
दुंगेल	३२
दुङ्गाना	१४५
दुङ्गेल	१०
तण्डुकार	११
तामाङ्ग	२८२
ताम्राकार	१३
तिमिलसिना	२००
तिवारी	१२०
त्रिपाठी	२३
थपलिया	३६
थापा	८९३
थापामगर	१९
थारु	११९
दंगाल	२४
दत्त	१०
दनुवार	३१
दमाई	१०
दर्जी	१९
दर्लामी	२१
दवाडी	१७
दास	१८९
दाहाल	४३०
दुलाल	३७
दुवाडी	१५
देव	४८
देवकोटा	१२६
देवान	१०
धमला	४२
धामी	१२०
धिताल	६८

थर	संख्या
धिमाल	१८
नाथ	२०
नायक	१५
निरौला	१७५
नेपाल	१४५
नेपाली	१७७
न्यौपाने	५१७
पंगेनी	२२
पंजियार	१०
पटेल	५०
पण्डित	११७
पनेरु	३२
पन्त	१३४
पन्थ	२५
पन्थी	२२४
पराजुली	१७२
परियार	११६
पहाडी	१४
पाख्रिन	११
पाठक	६३
पाण्डे	५०६
पाल	४०
पासवान	४३
पुडासैनी	३९
पुन	२१२
पुनमगर	१४
पुरी	३९
पुलामी	१०
पोख्रेल	५७०
पौडेल	११८५
प्याकुरेल	२७
प्रजापति	४१
प्रधान	६२
प्रसाई	२१
प्रसाद	२९

थर	संख्या
फुयाल	३५
बजगाई	३०
बज्राचार्य	२३
बज्जाडे	२०
बटाला	१०
बडाल	११
बडुवाल	१०
बन्जारा	११
बम	३२
बराल	१६८
बर्देवा	१०
बस्नेत	३३१
बस्याल	७५
बानियाँ	३५
बास्कोटा	२१
बास्तोला	५८
बि.सि.	३२
बुढा	२५०
बुढाथोकी	१५०
बुढामगर	२२
बेलबासे	२२
बैठा	२०
बोगटी	३९
बोहरा	१०६
बोहोरा	७४
भगत	१९
भट्ट	३३५
भट्टराई	६११
भण्डारी	५८९
भाट	१७
भारती	२०
भुजेल	६१
भुर्तेल	२१
भुषाल	१९७
भोटे	११

थर	संख्या
मंडल	१०
मगर	१८२
मगराती	१६
मण्डल	२९१
मरासिनी	६१
मल्ल	७५
मल्लिक	१५
महत	५७
महतारा	३८
महतो	३९४
महरा	५०
महर्जन	१५५
महासेठ	१२
माझी	५९
मानन्धर	५६
मिजार	१७
मिश्र	१८५
मिश्रा	१५
मुखिया	२२
मुसलमान	१३
मेहता	९४
मैनाली	४८
मोक्तान	३२
यादव	१४६०
योगी	२९
योन्जन	१०
रजक	२५
रम्तेल	११
रसाइली	१५
राई	८८३
राउत	१६६
राजभण्डारी	२२
राजवंशी	५४
राना	२२४
रानाभाट	१४

थर	संख्या
राम	५१
राय	१७९
रायमाझी	३२
रावत	८२
रावल	१०७
रिजाल	१९४
रिमाल	४३
रेग्मी	३०६
रोका	३२
रोकाया	१०६
रोक्का	३१
रौनियार	१६
लम्साल	११९
लामा	१७९
लामिछाने	१७८
लिम्बु	११६
लुईटेल	५९
लेखक	१२
वलि	२७८
वाले	५६
वि.क.	३५६
विश्वकर्मा	१७०
विष्ट	२६५
शर्मा	८८५
शाक्य	६७
शाह	४४०
शाही	२७२
शिवाकोटी	४३
शेर्पा	५३
श्रीबास्तव	२७
श्रीस	२३
श्रेष्ठ	१२९०
संजेल	१६
सहनी	२७
साउँद	६७

थर	संख्या
सापकोटा	३०१
सारु	१९
सार्की	३७
साह	८०६
साही	२४
साहु	१३
सिंह	३६६
सिग्देल	६१
सिलवाल	३३
सुनार	११९
सुनुवार	६०
सुन्दास	१०
सुब्बा	२३
सुवाल	२२
सुवेदी	४३२
हमाल	५४
हरिजन	१५
हुमागाई	३५
अन्य	२८९२

२.२.५ खुलातर्फ सिफारिस भएका उम्मेदवारको थर वितरण

थर	सामान्य
अधिकारी	६३३
अन्सारी	२१
अर्याल	३१६
अवस्थी	४६
आचार्य	५७७
आले	२२
उपाध्याय	१४४
उप्रेती	३८
एडी	८
ऐर	१६
ओझा	८४

थर	सामान्य
कटुवाल	८२
कट्टेल	३४
कठायत	३५
कडेल	९१
कर्ण	६१
कर्माचार्य	९
कलौनी	८
कापर	८
काफ्ले	१३८
कार्की	३७४
कुईकेल	९
कुमार	८
कुमारी	३०
कुमाल	१५
कुवँर	१२५
कुशवाहा	३३
के.सी.	३७६
केशरी	५
कोईराला	१७२
कोहार	३
क्षेत्री	५१
खड्का	४५९
खतिवडा	१५६
खत्री	२२५
खनाल	३४४
खरेल	३८
खवास	३
खाती	१३
खातुन	८
गजुरेल	१०
गिरि	१९१
गुप्ता	७१
गुरागाई	६५
गुरूङ्ग	९६
गेलाल	१९

थर	सामान्य
गैहे	५९
गोतामे	९
गोले	४
गौतम	३४४
घर्ति	४८
घर्तिमगर	७
घलान	४
घले	१०
घिमिरे	४८७
घिसिङ्ग	१
चन्द	८०
चपाई	४
चम्लागाई	७
चापागाई	७१
चालिसे	२४
चौधरी	४५२
चौरासिया	१९
चौलागाई	७८
चौहान	२०
जयसवाल	२१
जि.सि.	६७
जिरेल	६
जैशी	१९
जैसवाल	५
जैसी	५१
जोशी	३३५
ज्ञवाली	१५९
झा	१२४
ठकुरी	२१
ठगुन्ना	२७
ठाकुर	११२
ठाडा	४
डंगोल	१५
डाँगी	५४
डि.सि.	१५

थर	सामान्य
डुम्रे	१३
ढकाल	३१३
ढुंगेल	२७
ढुङ्गाना	१२७
ढुङ्गेल	१०
तण्डुकार	४
तामाङ्ग	११३
ताम्राकार	२
तिमिलसिना	१५४
तिवारी	९३
त्रिपाठी	१९
थपलिया	२०
थापा	५५३
थापामगर	७
थारु	४३
दंगाल	२३
दत्त	१
दनुवार	१०
दर्जी	२
दर्लामी	७
दवाडी	१४
दास	६४
दाहाल	३४७
दुलाल	२६
दुवाडी	१२
देव	२१
देवकोटा	१००
देवान	६
धमला	३३
धामी	८८
धिताल	५६
धिमाल	८
नाथ	१७
नायक	६
निरौला	१३९

थर	सामान्य
नेपाल	११९
नेपाली	३९
न्यौपाने	३८२
पंगेनी	२०
पंजियार	२
पटेल	२५
पण्डित	६६
पनेरु	२६
पन्त	१११
पन्थ	२१
पन्थी	१८०
पराजुली	१४८
परियार	२४
पहाडी	८
पाख्रिन	१
पाठक	४७
पाण्डे	३८२
पाल	२३
पासवान	९
पुडासैनी	३२
पुन	६४
पुनमगर	७
पुरी	३०
पुलामी	६
पोख्रेल	४५६
पौडेल	९८८
प्याकुरेल	२३
प्रजापति	१९
प्रधान	३०
प्रसाई	१२
प्रसाद	१३
फुयाल	३३
बजगाई	२४
बज्राचार्य	१०
बज्जाडे	१७

थर	सामान्य
बटाला	८
बडाल	७
बडुवाल	९
बन्जारा	८
बम	२७
बराल	११९
बर्देवा	१
बस्नेत	२५०
बस्याल	५९
बानियाँ	२०
बास्कोटा	१०
बास्तोला	४५
बि.सि.	२२
बुढा	१४७
बुढाथोकी	११३
बुढामगर	१०
बेलबासे	१६
बैठा	२
बोगटी	२९
बोहरा	८६
बोहोरा	५६
भगत	१०
भट्ट	२८५
भट्टराई	४७८
भण्डारी	४७७
भाट	१७
भारती	१५
भुजेल	२७
भुर्तेल	१५
भुषाल	१५६
भोटे	७
मंडल	५
मगर	५५
मगराती	५
मण्डल	११६

थर	सामान्य
मरासिनी	५०
मल्ल	५९
मल्लिक	३
महत	४४
महतारा	२३
महतो	१७९
महरा	२५
महर्जन	६३
महासेठ	६
माझी	१७
मानन्धर	२१
मिजार	३
मिश्र	१०८
मिश्रा	७
मुखिया	१०
मुसलमान	३
मेहता	३०
मैनाली	३९
मोक्तान	१४
यादव	७१०
योगी	२५
योन्जन	३
रजक	२
रसाइली	३
राई	३०९
राउत	९७
राजभण्डारी	९
राजवंशी	२७
राना	९७
रानाभाट	१२
राम	११
राय	८४
रायमाझी	२९
रावत	५८
रावल	८०

थर	सामान्य
रिजाल	१६४
रिमाल	३४
रेग्मी	२४३
रोका	१५
रोकाया	७१
रोक्का	१५
रौनियार	८
लम्साल	९७
लामा	६८
लामिछाने	१३४
लिम्बु	४२
लुईटेल	४९
लेखक	१०
वलि	२२७
वाग्ले	४६
वि.क.	७७
विश्वकर्मा	४०
विष्ट	२१०
शर्मा	६१३
शाक्य	२५
शाह	२१७
शाही	१८६
शिवाकोटी	३२
शेर्पा	२८
श्रीबास्तव	१३
श्रीस	८
श्रेष्ठ	५३६
संजेल	१४
सहनी	१६
साउँद	५५
सापकोटा	२५४
सारु	६
सार्की	६
साह	४१३
साही	१३

थर	सामान्य
साहु	६
सिंह	१८३
सिग्देल	४२
सिलवाल	२४
सुनार	२३
सुनुवार	२०
सुन्दास	१
सुब्बा	८
सुवाल	१०
सुवेदी	३४५
हमाल	४०
हरिजन	२
हुमागाई	२९
अन्य	१४२५

२.२.६ आरक्षणतर्फ सिफारिस भएका उम्मेदवारको थर वितरण

थर	आरक्षण
अधिकारी	२०२
अन्सारी	२१
अर्याल	७२
अवस्थी	६
आचार्य	१३९
आले	४०
उपाध्याय	५०
उप्रेती	९
एडी	६
ऐर	४
ओझा	१८
कटुवाल	२४
कट्टेल	८
कठायत	१३
कडेल	२३

थर	आरक्षण
कर्ण	७२
कर्माचार्य	३
कलौनी	३
कापर	५
काफ्ले	३९
कार्की	१०५
कुईकेल	४
कुमार	८
कुमारी	४६
कुमाल	१६
कुवँर	४३
कुश्रवाहा	४८
के.सी.	९७
केशरी	५
कोईराला	४३
कोहार	९
क्षेत्री	२१
खड्का	१०७
खतिवडा	४६
खत्री	६२
खनाल	८३
खरेल	१३
खवास	११
खाती	८
खातुन	१६
गिरि	५४
गुप्ता	८२
गुरागाई	९
गुरूङ्ग	१६४
गेलाल	२
गैहे	२७
गोतामे	१
गोले	७
गौतम	७६
घर्ति	८१

थर	आरक्षण
घर्तिमगर	७
घलान	११
घले	१०
घिमिरे	१३५
घिसिङ्ग	१२
चन्द	१८
चपाई	११
चम्लागाई	४
चापागाई	११
चालिसे	९
चौधरी	७९४
चौरासिया	१९
चौलागाई	४७
चौहान	७
छन्त्याल	१७
जयसवाल	१७
जि.सि.	१९
जिरेल	१३
जैशी	७
जैसवाल	८
जैसी	१९
जोशी	१२०
ज्ञवाली	४५
झा	१५३
ठकुरी	४
ठगुन्ना	१३
ठाकुर	११९
ठाडा	९
डंगोल	२१
डाँगी	५
डि.सि.	२
डुम्रे	२
ढकाल	८१
ढुंगेल	५
ढुङ्गाना	१८

थर	आरक्षण
तण्डुकार	७
तामाङ्ग	१६९
ताम्राकार	११
तिमिलसिना	४६
तिवारी	२७
त्रिपाठी	४
थपलिया	१६
थापा	३४०
थापामगर	१२
थारु	७६
दंगाल	१
दत्त	९
दनुवार	२१
दमाई	१०
दर्जी	१७
दर्लामी	१४
दवाडी	३
दास	१२५
दाहाल	८३
दुलाल	११
दुवाडी	३
देव	२७
देवकोटा	२६
देवान	४
धमला	९
धामी	३२
धिताल	१२
धिमाल	१०
नाथ	३
नायक	९
निरौला	३६
नेपाल	२६
नेपाली	१३८
न्यौपाने	१३५
पंगेनी	२

थर	आरक्षण
पंजियार	८
पटेल	२५
पण्डित	५१
पनेरु	६
पन्त	२३
पन्थ	४
पन्थी	४४
पराजुली	२४
परियार	९२
पहाडी	६
पाखिन	१०
पाठक	१६
पाण्डे	१२४
पाल	१७
पासवान	३४
पुडासैनी	७
पुन	१४८
पुनमगर	७
पुरी	९
पुलामी	४
पोखेल	११४
पौडेल	१९७
प्याकुरेल	४
प्रजापति	२२
प्रधान	३२
प्रसाई	९
प्रसाद	१६
फुयाल	२
बजगाई	६
बज्राचार्य	१३
बञ्जाडे	३
बटाला	२
बडाल	४
बडुवाल	१
बन्जारा	३

थर	आरक्षण
बम	५
बराल	४९
बर्देवा	९
बस्नेत	८१
बस्याल	१६
बानियाँ	१५
बास्कोटा	११
बास्तोला	१३
बि.सि.	१०
बुढा	१०३
बुढाथोकी	३७
बुढामगर	१२
बेलबासे	६
बैठा	१८
बोगटी	१०
बोहरा	२०
बोहोरा	१८
भगत	९
भट्ट	५०
भट्टराई	१३३
भण्डारी	११२
भारती	५
भुजेल	३४
भुर्तेल	६
भुषाल	४१
भोटे	४
मंडल	५
मगर	१२७
मगराती	११
मण्डल	१७५
मरासिनी	११
मल्ल	१६
मल्लिक	१२
महत	१३
महतारा	१५

थर	आरक्षण
महतो	२१५
महरा	२५
महर्जन	९२
महासेठ	६
माझी	४२
मानन्धर	३५
मिजार	१४
मिश्र	७७
मिश्रा	८
मुखिया	१२
मुसलमान	१०
मेहता	६४
मैनाली	९
मोक्तान	१८
यादव	७५०
योगी	४
योन्जन	७
रजक	२३
रम्तेल	११
रसाइली	१२
राई	५७४
राउत	६९
राजभण्डारी	१३
राजवंशी	२७
राना	१२७
रानाभाट	२
राम	४०
राय	९५
रायमाझी	३
रावत	२४
रावल	२७
रिजाल	३०
रिमाल	९
रेग्मी	६३
रोका	१७

थर	आरक्षण
रोकाया	३५
रोक्का	१६
रौनियार	८
लम्साल	२२
लामा	१११
लामिछाने	४४
लिम्बु	७४
लुईटेल	१०
लेखक	२
वलि	५१
वाले	१०
वि.क.	२७९
विश्वकर्मा	१३०
विष्ट	५५
शर्मा	२७२
शाक्य	४२
शाह	२२३
शाही	८६
शिवाकोटी	११
शेर्पा	२५
श्रीबास्तव	१४
श्रीस	१५
श्रेष्ठ	७५४
संजेल	२
सहनी	११
साउँद	१२
सापकोटा	४७
सारु	१३
सार्की	३१
साह	३९३
साही	११
साहु	७
सिंह	१८३
सिग्देल	१९
सिलवाल	९

थर	आरक्षण
सुनार	९६
सुनुवार	४०
मुन्दास	९
सुब्बा	१५
सुवाल	१२
सुवेदी	८७
हमाल	१४
हरिजन	१३
हुमागाई	६
अन्य	१४६७

२.२.७ महिलातर्फ सिफारिस भएका उम्मेदवारको थर वितरण

थर	महिला
अधिकारी	१४१
अर्याल	६४
अवस्थी	५
आचार्य	११२
आले	७
उपाध्याय	१७
उप्रेती	९
ऐर	३
ओझा	१४
कटुवाल	२१
कट्टेल	४
कठायत	५
कडेल	२०
कर्ण	६
कर्माचार्य	१
कलौनी	१
काफ्ले	२९
कार्की	८९
कुईकेल	३
कुमारी	२३

थर	महिला
कुमाल	२
कुवँर	२५
कुश्रवाहा	२
के.सी.	६९
कोईराला	३९
क्षेत्री	१३
खड्का	७८
खतिवडा	४१
खत्री	४१
खनाल	७०
खरेल	१०
खवास	२
खाती	३
खातुन	३
गिरि	२६
गुप्ता	३
गुरागाई	८
गुरूङ्ग	३९
गेलाल	२
गैहे	२०
गौतम	६५
घर्ति	१३
घर्तिमगर	२
घलान	२
घले	५
घिमिरे	१०३
घिसिङ्ग	४
चन्द	८
चपाई	११
चम्लागाई	४
चापागाई	१०
चालिसे	८
चौधरी	९६
चौरासिया	३
चौलागाई	३१

थर	महिला
चौहान	४
छन्त्याल	५
जयसवाल	२
जि.सि.	९
जिरेल	५
जैशी	४
जैसवाल	४
जैसी	७
जोशी	५७
ज्ञवाली	४२
झा	१४
ठकुरी	२
ठगुन्ना	९
ठाकुर	१२
ठाडा	१
डंगोल	५
डाँगी	२
डि.सि.	२
डुम्रे	२
ढकाल	६६
ढुंगेल	४
ढुङ्गाना	१२
तण्डुकार	३
तामाङ्ग	४०
ताम्राकार	३
तिमिलसिना	३७
तिवारी	१२
त्रिपाठी	३
थपलिया	१५
थापा	१२८
थापामगर	२
थारु	६
दंगाल	१
दनुवार	३
दर्जी	१

थर	महिला
दर्लामी	४
दवाडी	३
दास	६
दाहाल	६९
दुलाल	७
दुवाडी	३
देव	४
देवकोटा	१९
देवान	२
धमला	६
धामी	१६
धिताल	१०
धिमाल	५
नाथ	२
नायक	३
निरौला	२७
नेपाल	२३
नेपाली	७
न्यौपाने	९५
पंगेनी	२
पंजियार	१
पटेल	३
पण्डित	१२
पनेरु	६
पन्त	२१
पन्थ	४
पन्थी	३८
पराजुली	२०
परियार	६
पहाडी	२
पाख्रिन	१
पाठक	८
पाण्डे	७३
पाल	२
पुडासैनी	७

थर	महिला
पुन	२८
पुनमगर	१
पुरी	४
पोख्रेल	१०१
पौडेल	१६९
प्याकुरेल	२
प्रजापति	८
प्रधान	५
प्रसाई	८
प्रसाद	१
फुयाल	१
बजगाई	३
बज्राचार्य	८
बज्जाडे	३
बडाल	४
बन्जारा	२
बम	१
बराल	३५
बस्नेत	६१
बस्याल	७
बानियाँ	१२
बास्कोटा	१०
बास्तोला	१२
बि.सि.	३
बुढा	१६
बुढाथोकी	२४
बुढामगर	५
बेलबासे	५
बैठा	१
बोगटी	९
बोहरा	८
बोहोरा	९
भगत	१
भट्ट	४३
भट्टराई	१०८

थर	महिला
भण्डारी	९५
भारती	३
भुजेल	६
भुर्तेल	४
भुषाल	३३
भोटे	१
मगर	२४
मण्डल	८
मरासिनी	८
मल्ल	८
महत	८
महतारा	४
महतो	१९
महरा	६
महर्जन	३६
महासेठ	१
माझी	१२
मानन्धर	१४
मिश्र	१५
मिश्रा	१
मुखिया	२
मुसलमान	३
मेहता	७
मैनाली	६
मोक्तान	३
यादव	६६
योगी	४
योन्जन	४
रम्तेल	१
राई	१२१
राउत	१८
राजभण्डारी	५
राजवंशी	२
राना	२२
रानाभाट	२

थर	महिला
राय	६
रायमाझी	३
रावत	७
रावल	१०
रिजाल	२४
रिमाल	६
रेग्मी	५०
रोका	२
रोकाया	९
रोक्का	५
रौनियार	२
लम्साल	१८
लामा	२०
लामिछाने	३४
लिम्बु	१५
लुईटेल	७
लेखक	२
वलि	३२
वाग्ले	८
वि.क.	१४
विश्वकर्मा	१६
विष्ट	३४
शर्मा	२०७
शाक्य	१६
शाह	२७
शाही	२८
शिवाकोटी	१०
शोर्पा	७
श्रीबास्तव	१
श्रीस	२
श्रेष्ठ	१५७
संजेल	२
सहनी	१
साउँद	६
सापकोटा	४०

थर	महिला
सारु	२
सार्की	२
साह	३६
साही	६
साहु	१
सिंह	३८
सिग्देल	१६
सिलवाल	८
सुनार	८
सुनुवार	७
सुन्दास	२
सुब्बा	८
सुवाल	२
सुवेदी	७९
हमाल	८
हरिजन	३
हुमागाई	६

२.२.८ आदिवासी/जनजातितर्फ सिफारिस भएका उम्मेदवारको थर वितरण

थर	आदिवासी/जनजाति
अधिकारी	५
आले	२७
एडी	१
कर्माचार्य	२
कुमाल	१२
कुवँर	९
कुश्रवाहा	१
के.सी.	८
क्षेत्री	४
खड्का	४
खवास	९
गिरि	१

थर	आदिवासी/जनजाति
गुरूङ्ग	१२१
गोले	७
घर्ति	६८
घर्तिमगर	५
घलान	९
घले	५
घिमिरे	५
घिसिङ्ग	८
चौधरी	५५३
चौहान	१
छन्त्याल	७
जि.सि.	७
जिरेल	८
जैसी	४
जोशी	१८
झा	१
ठाकुर	४
ठाडा	८
डंगोल	१५
ढुंगेल	१
तण्डुकार	४
तामाङ्ग	१२७
ताम्राकार	३
तिवारी	४
थापा	१७५
थापामगर	९
थारु	६०
दनुवार	१७
दर्लामी	१०
देवान	२
धामी	२
धिमाल	५
निरौला	१
न्यौपाने	१०
पंजियार	२

थर	आदिवासी/जनजाति
पण्डित	९
पाख्रिन	९
पाण्डे	३
पुन	१०७
पुनमगर	५
पुलामी	४
पौडेल	२
प्रजापति	१२
प्रधान	२५
प्रसाद	१
बज्राचार्य	५
बराल	३
बस्नेत	३
बुढा	४५
बुढाथोकी	९
बुढामगर	७
बैठा	१
भगत	३
भट्ट	१
भट्टराई	३
भुजेल	२४
भोटे	२
मंडल	३
मगर	९६
मगराती	१
मण्डल	८४
मल्ल	१
महतारा	१
महतो	१७
महरा	४
महर्जन	५६
माझी	३०
मानन्धर	२१
मिश्र	१
मुखिया	३

थर	आदिवासी/जनजाति
मेहता	१
मोक्तान	१५
यादव	१२
योन्जन	३
रजक	१
राई	४३८
राउत	२
राजभण्डारी	८
राजवंशी	२२
राना	१०१
राय	८
रिजाल	२
रेग्मी	१
रोका	९
रोकाया	६
रोक्का	३
लामा	९१
लामिछाने	२
लिम्बु	५८
वलि	२
वि.क.	६
विश्वकर्मा	३
विष्ट	५
शर्मा	३
शाक्य	२५
शाह	२
शाही	३
शोर्पा	१८
श्रीस	१३
श्रेष्ठ	५८८
सहनी	१
सारु	११
साह	१
सिंह	३२
सुनुवार	३१

थर	आदिवासी/जनजाति
सुब्बा	७
सुवाल	१०
हरिजन	१

२.२.९ मधेसीतर्फ सिफारिस भएका उम्मेदवारको थर वितरण

थर	मधेसी
अधिकारी	३१
अन्सारी	२१
अर्याल	१
आचार्य	१
आले	६
उपाध्याय	५
ओझा	३
कर्ण	६५
कापर	५
कुमार	६
कुमारी	२२
कुमाल	१
कुवँर	३
कुशवाहा	४५
के.सी.	४
केशरी	५
कोहार	९
क्षेत्री	२
खड्का	४
खत्री	१
खनाल	२
खरेल	१
खातुन	१३
गिरि	१०
गुप्ता	७८
चौधरी	१३३
चौरासिया	१५

थर	मधेसी
चौहान	२
जयसवाल	१४
जैसवाल	४
जैसी	१
झा	१३७
ठाकुर	९७
तिवारी	७
त्रिपाठी	१
थापा	१
थारु	८
दत्त	९
दास	७८
दाहाल	१
देव	२२
धामी	१
नायक	६
नेपाली	१
न्यौपाने	४
पंजियार	५
पटेल	२१
पण्डित	२६
पाठक	८
पाण्डे	२३
पाल	१३
पासवान	९
पुन	४
पुरी	१
पौडेल	१
प्रजापति	२
प्रधान	१
प्रसाद	१३
बस्याल	१
बानियाँ	३
बैठा	८
भगत	५

थर	मधेसी
भट्टराई	४
भारती	२
भुजेल	१
मंडल	२
मगर	६
मण्डल	६४
मल्लिक	१२
महतो	१७५
महरा	३
महासेठ	५
मिश्र	६०
मिश्रा	७
मुखिया	७
मुसलमान	६
मेहता	५६
यादव	६५९
रजक	१०
राई	२
राउत	३९
राजवंशी	१
राना	१
राम	१३
राय	७६
रोक्का	२
रौनियार	६
लामिछाने	३
वि.क.	४
विश्वकर्मा	४
विष्ट	२
शर्मा	३१
शाक्य	१
शाह	१७१
श्रीबास्तव	१३
श्रेष्ठ	२
सहनी	८

थर	मधेसी
साह	३४५
साहु	६
सिंह	९०
सुनुवार	१
हरिजन	६

२.२.१० अपाङ्गतर्फ सिफारिस भएका उम्मेदवारको थर वितरण

थर	अपाङ्ग
अधिकारी	१५
अर्याल	७
आचार्य	१६
उपाध्याय	६
एडी	१
ऐर	१
ओझा	१
कटुवाल	३
कट्टेल	४
कठायत	२
कडेल	३
कर्ण	१
कलौनी	२
काफ्ले	९
कार्की	७
कुमार	१
कुमाल	१
कुवंर	२
के.सी.	१४
कोईराला	१
क्षेत्री	२
खड्का	१४
खतिवडा	५
खत्री	५
खनाल	६

थर	अपाङ्ग
खरेल	२
गिरि	६
गुप्ता	१
गुरागाई	१
गुरूङ्ग	३
गैहे	१
गौतम	१०
धिमिरे	१९
चन्द	४
चापागाई	१
चालिसे	१
चौधरी	९
चौरासिया	१
चौलागाई	४
छन्त्याल	२
जयसवाल	१
जि.सि.	२
जैशी	१
जैसी	१
जोशी	९
ज्ञवाली	३
झा	१
ठगुन्ना	४
ठाकुर	१
डंगोल	१
डाँगी	२
ढकाल	१२
ढुङ्गाना	४
तामाङ्ग	२
तिमिलसिना	४
तिवारी	२
थपलिया	१
थापा	१४
दनुवार	१
दास	३

थर	अपाङ्ग
दाहाल	१३
देव	१
धमला	१
धामी	३
निरौला	८
नेपाल	२
नेपाली	१
न्यौपाने	११
पटेल	१
पण्डित	१
पन्त	२
पन्थी	६
पराजुली	४
पाण्डे	१४
पाल	२
पासवान	१
पुन	५
पुरी	३
पोख्रेल	१२
पौडेल	२२
प्रधान	१
प्रसाई	१
प्रसाद	१
फुयाल	१
बजगाई	१
बन्जारा	१
बम	१
बराल	३
बस्नेत	१३
बस्याल	१
बास्कोटा	१
बास्तोला	१
बि.सि.	३
बुढा	९
बुढाथोकी	३

थर	अपाङ्ग
बेलबासे	१
बैठा	१
बोहरा	३
बोहोरा	२
भट्ट	४
भट्टराई	१५
भण्डारी	७
भुर्तेल	२
भुषाल	६
भोटे	१
मण्डल	२
मरासिनी	२
महत	२
महतारा	४
महतो	३
महरा	२
मुसलमान	१
मैनाली	३
यादव	१२
राई	१३
राउत	६
राना	१
राय	१
रावत	४
रावल	६
रिजाल	२
रिमाल	१
रेग्मी	६
रोका	१
रोकाया	३
लम्साल	१
लामिछाने	३
लिम्बु	१
लुईटेल	३
वलि	८

थर	अपाङ्ग
वाग्ले	२
वि.क.	१
विष्ट	१०
शर्मा	१२
शाह	१३
शाही	१६
श्रेष्ठ	७
सहनी	१
साउँद	५
सापकोटा	५
सार्की	१
साह	९
साही	१
सिंह	१३
सिग्देल	३
सुनार	२
सुवेदी	८
हमाल	२

२.२.११ पीछडिएको क्षेत्रतर्फ सिफारिस भएका उम्मेदवारको थर वितरण

थर	पिछडिएको क्षेत्र
अधिकारी	९
अवस्थी	१
आचार्य	९
उपाध्याय	२२
एडी	४
कठायत	६
काफ्ले	१
कार्की	७
कुईकेल	१
कुवँर	४
के.सी.	२

थर	पिछडिएको क्षेत्र
कोईराला	२
खड्का	७
खत्री	१५
खनाल	४
खाती	३
गिरि	११
गुरूङ्ग	१
चन्द	६
चौलागाई	१२
छन्त्याल	२
जैशी	२
जैसी	६
जोशी	३५
ठकुरी	२
ठाकुर	१
डाँगी	१
ढकाल	३
दुङ्गाना	२
तिमिलसिना	५
तिवारी	१
थापा	१८
देवकोटा	७
धमला	२
धामी	१०
धिताल	२
नाथ	१
नेपाल	१
न्यौपाने	१२
पण्डित	३
पाण्डे	८
पुन	१
पुनमगर	१
पौडेल	३
प्याकुरेल	२
बजगाई	२

थर	पिछडिएको क्षेत्र
बटाला	२
बडुवाल	१
बम	३
बराल	३
बस्नेत	३
बि.सि.	२
बुढा	३२
बुढाथोकी	१
बैठा	१
बोगटी	१
बोहरा	९
बोहोरा	७
भट्ट	२
भट्टराई	१
भण्डारी	१०
भुजेल	१
मगर	१
मरासिनी	१
मल्ल	७
महत	३
महतारा	६
मिश्र	१

थर	पिछडिएको क्षेत्र
राउत	३
राना	१
राय	१
रावत	१३
रावल	११
रिजाल	१
रिमाल	२
रेग्मी	६
रोकाया	१७
रोक्का	१
वलि	९
विष्ट	४
शर्मा	१४
शाह	९
शाही	३९
साउँद	१
सापकोटा	१
साह	२
साही	४
सिंह	९
हमाल	४

२.३.१ सर्भेक्षणमा प्रयोग भएको प्रश्नावली

राष्ट्रिय समावेशी आयोग

निजामती कर्मचारीको लागि प्रश्नावली

(यो प्रश्नावलीको प्रयोग राष्ट्रिय समावेशी आयोगले गर्न लागेको निजामती सेवामा समावेशिताको अवस्था सम्बन्धी अवैयक्तिक अनुसन्धान प्रयोजनको लागि मात्र उपयोग गरिने छ । त्यसकारण प्रश्नावली अनुसारको विवरण उपलब्ध गराई निजामती सेवामा समावेशिता सम्बन्धमा यस आयोगले गर्ने सुधारको सिफारिस तयार गर्ने कार्यमा सहयोग पुर्याई दिन आयोग सम्बन्धित सबै कर्मचारीमा अनुरोध गर्दछ । साथै, यसबाट सङ्कलन गरिएका व्यक्तिगत सूचनाहरू कुनै पनि किसिमबाट प्रकाशन नगरिने कुराको सुनिश्चितता आयोगले गर्दछ ।)

१ पूरा नाम र थर :(स्वेच्छिक)

नाम.....

थर :.....

२. ठेगाना (नागरिकताको प्रमाणपत्र अनुसारको) : जिल्लापालिका.....

हालको ठेगाना (वसाइ सराइ गरी आएको भए) : जिल्लापालिका.....

(भाडा तिरी बसोबास गरिरहेको ठेगानालाई भने हालको ठेगानामा समावेश नगर्नु होला)

३ सेवा प्रवेश मिति : सालमहिनागते

४ हालको पदको नाम :..... श्रेणी वा तह :

५ हालको पदमा बढुवा भएको भए मिति : सालमहिना गते

६. हालको पदमा कार्यरत अवधि कुनै (कुनै एकको अगाडि चिनो लगाउनु होस्) :

(क) छ महिनाभन्दा कम (ख) एक वर्षभन्दा कम (ग) एक वर्षभन्दा बढी

७. शैक्षिक योग्यता :

योग्यता	शैक्षिक संस्थाको नाम र ठेगाना	उत्तीर्ण वर्ष (विक्रम संवत्मा)
कक्षा १ देखि कक्षा १२		
आइ.ए. वा सो सरह		
वी. ए. वो सो सरह		
एम. ए. वा सो सरह		
एम. ए. भन्दा माथि		

द्रष्टव्य : विद्यालयको हकमा पछिल्लो विद्यालय मात्र उल्लेख गर्नु होस् । शैक्षिक संस्थाको ठेगानाको हकमा जिल्ला मात्र उल्लेख गर्नु होस् ।

८. अभिभावकको शैक्षिक योग्यता र पेशा

शैक्षिक योग्यता	बाबु	आमा	पेशा
कक्षा १ देखि कक्षा १२			वावु :
आइ.ए. वा सो सरह			आमा :
वी. ए. वो सो सरह			हजुरबा :
एम. ए. वा सो सरह			हजुरआमा :
एम. ए. भन्दा माथि			

द्रष्टव्य : सबैभन्दा माथिल्लो योग्यतामा मात्र चिनो लगाउनु होस् । पेशा उल्लेख गर्दा विवाहित महिला कर्मचारीको हकमा माइतीतर्फका हजुरबा र हजुरआमाको पेशा उल्लेख गर्नुहोस् ।

१. कार्य सम्पादन सम्बन्धीजानकारी (देहायका प्रश्नको बहुउत्तरहरूमध्ये कुनै एकमा ठीक चिनो लगाउनु होस्)

(क) हालको जिम्मेवारी पूरा गर्न तपाईंको ज्ञानको अवस्था कस्तो छ जस्तो लाग्छ ?

१. अलि नपुगेको जस्तो लाग्छ ।
२. चाहिएको जति छ जस्तो लाग्छ ।
३. चाहिए भन्दा बढी छ जस्तो लाग्छ ।

(ख) हालको जिम्मेवारी पूरा गर्न तपाईंमा विद्यमान सीपको अवस्था कस्तो छ जस्तो अनुभव गर्नु हुन्छ?

१. अलि नपुगेको जस्तो अनुभव गर्छु ।
२. चाहिएको जति भएको अनुभव गर्छु ।
३. चाहिनेभन्दा बढी नै भएको अनुभव गर्छु ।

(ग) हालको तपाईंको कार्य सम्पादन स्तरलाई आफैले कस्तो मूल्यांकन गर्नु हुन्छ ?

१. अरू समकक्षी सरह नभएको हो कि जस्तो लाग्छ ।
२. अरू समकक्षी सरह नै भएको जस्तो लाग्छ ।
३. अरू समकक्षी भन्दा माथिल्लो स्तरको छ जस्तो लाग्छ ।

(घ) हालको जिम्मेवारी अनुसारको कार्य सम्पादनको लागि कार्य वातावरण कस्तो रहेको ठान्नु हुन्छ ?

१. कार्य सम्पादनको लागि उपयुक्त वातावरण नै छैन ।
२. कार्य सम्पादनको लागि आवश्यक वातावरण उपलब्ध छ ।
३. कार्य सम्पादनको लागि अत्यन्त राम्रो वातावरण उपलब्ध छ ।

(ङ) हाल तपाईंले गरी आउनु भएको कामबाट कत्तिको कार्य सन्तुष्टि प्राप्त गर्नु भएको छ ?

१. कार्य सन्तुष्टि प्राप्त हुने खालको काम नै छैन ।
२. कामबाट सामान्य सन्तुष्टि प्राप्त भएको छ ।
३. कामबाट राम्रो कार्य सन्तुष्टि प्राप्त भएको छ ।

माथिका विवरणहरू मैले जाने बुझेसम्म सही छन् भनी प्रमाणित गर्दछु ।

दस्तखत :

मिति :

राष्ट्रिय समावेशी आयोग

कर्मचारीकोबारेमा सुपरीवेक्षकको मूल्याङ्कन

(यो प्रश्नावलीको प्रयोग राष्ट्रिय समावेशी आयोगले गर्न लागेको निजामती सेवामा समावेशिताको अवस्था सम्बन्धी अवैयक्तिक अनुसन्धान प्रयोजनको लागि मात्र उपयोग गरिने छ । त्यसैले, प्रश्नावली अनुसारको विवरण उपलब्ध गराई निजामती सेवामा समावेशिता सम्बन्धमा यस आयोगले गर्ने सुधारको सिफारिस तयार गर्ने कार्यमा सहयोग पुर्याई दिन आयोग सम्बन्धित सबै कर्मचारीमा अनुरोध गर्दछ । साथै, यसका रहेका व्यक्तिगत सूचनाहरू कुनै पनि किसिमबाट प्रकाशन नगरिने कुराको सुनिश्चितता आयोगले गर्दछ) ।

१. नाम, थर :..... (स्वेच्छिक)
२. पद :.....श्रेणी वा तह :
३. नोकरी वर्ष (सुरु नियुक्तिदेखि हालसम्म) :.....वर्ष
४. सबैभन्दा माथिल्लो शैक्षिक योग्यता :.....
५. सुपरीवेक्षण गरेको अवधि (कुनै एकमा ठीक चिनो लगाउनु होस्) :
(क) छ महिनाभन्दा कम (ख) एक वर्षभन्दा कम (ग) एक वर्षभन्दा बढी
६. सुपरीवेक्षण गरिएको कर्मचारीको कार्य सम्पादनको अवस्था :
(देहायका विभिन्न आधारहरू मध्ये कुनै एकको अगाडि ठीक चिनो लगाउनुहोस्)
(क) कार्य सम्पादनको लागि आवश्यक ज्ञान
(१) कम
(२) ठीक
(३) पर्याप्त
(ख) कार्य सम्पादनको लागि आवश्यक सीप
(१) कम
(२) ठीक
(३) पर्याप्त
(ग) जनसम्पर्क गर्न सक्ने क्षमता र गुणस्तर
(१) कमजोर
(२) ठीकै
(३) राम्रो

(घ) समस्या समाधान गर्न सक्ने क्षमता

(१) कमजोर

(२) ठीकै

(३) राम्रो

(ङ) नेतृत्व गर्न सक्ने क्षमता

(१) कमजोर

(२) ठीकै

(३) राम्रो

(च) नवप्रवर्तन क्षमता

(१) कमजोर

(२) ठीकै

(३) राम्रो

(छ) समय पालना र अनुशासन

(१) कमजोर

(२) ठीकै

(३) राम्रो

(ज) आचरण र नैतिकता

(१) कमजोर

(२) ठीकै

(३) राम्रो

(झ) समग्र कार्य सम्पादन स्तर

(१) सामान्य

(२) राम्रो

(३) उत्तम

माथिका विवरणहरू मैले जाने बुझेसम्म सही छन् भनी प्रमाणित गर्दछु ।

दस्तखत :

मिति :

२.३.२ सर्भेक्षणबाट प्राप्तकर्मचारीको प्रतिक्रियाको नतिजा

राजपत्राकित तृतीय वा छैठौं र सातौ तहको

१.वसोवास

वसोवासको किसिम	संख्या	जम्मा	प्रतिशत
नगरिकताअनुसारको स्थायीवसोवास मात्र	२५	२५	८०.६४५१
अस्थाई वसोवासको लागि घर भएको	६	६	१९.३५४८

२ सेवाप्रवेश गरेको अवधि

सेवाप्रवेश देखि हालसम्मको अवधि	संख्या	जम्मा	प्रतिशत
५ वर्ष भन्दाकम	१५	१५	४८.३८७०
५ वर्ष वा सो भन्दामाथि १० वर्ष भन्दाकम	१०	१०	३२.२५८०
१० वर्ष वा सो भन्दामाथि १५ वर्ष भन्दाकम	६	६	१९.३५४८

३. वढुवा भएको अवधि

माथिल्लो पदमा वढुवा भएको अवधि	संख्या	जम्मा	प्रतिशत
५ वर्ष भन्दाकम	१६	१६	५१.६१२९
५ वर्ष भन्दामाथि ७ वर्षसम्म	७	७	२१.२१२१
७ वर्ष भन्दामाथि ९ वर्षसम्म	४	४	१२.१२१२
९ वर्ष र सो भन्दामाथि	४	४	१२.१२१२

४ हालको पदमाकार्यरत अवधि

कार्यरत अवधि	संख्या	जम्मा	प्रतिशत
१ वर्षसम्म	१	१	३.२२५८
१ वर्ष माथि २ वर्षसम्म	६	६	१९.३५४८
२ वर्ष माथि ४ वर्षसम्म	५	५	१६.१२९०
४ वर्ष भन्दामाथि	१९	१९	६१.२९०३

५.शैक्षिक योग्यता

शैक्षिक योग्यता	शैक्षिक संस्थाकाकिसिम	
	सामुदायिक शैक्षिक संस्थाको संख्या	निजीशैक्षिक संस्थाको संख्या
कक्षा १ देखि १२ कक्षासम्म	१५	१६
आई एवो सो सरह	१२	१९

	शैक्षिक संस्थाकाकिसिम	
शैक्षिक योग्यता	सामुदायिक शैक्षिक संस्थाको संख्या	निजीशैक्षिक संस्थाको संख्या
वि ए वा सो सरह	१९	१२
एम् ए वा सो सरह	११	११
एम ए भन्दामाथि		१

शैक्षिक संस्थाको किसिम	सामुदायिक शैक्षिक संस्थामामात्र	निजीशैक्षिक संस्थामात्र	सामुदायिक र निजीदुवै थरी मिश्रित
	८	८	१५
जम्मा	८	८	१५
प्रतिशत	२५.८०६४	२५.८०६४	४८.३८७०

६ अभिभावकको शैक्षिक योग्यता र पेशा

वावुको शैक्षिक योग्यता	संख्या	प्रतिशत	वावुको पेशा	संख्या	प्रतिशत
१ देखि १२ कक्षासम्म	१३	४१.९३५४	कृषि	१२	३८.७०९६
आई एवा सो सरह	२	६.४५१६	व्यापार व्यवसाय	४	१२.९०३२
वि ए वा सो सरह	६	१९.३५४८	सरकारी सेवा	१०	३२.२५८०
एम ए वो सो सरह	३	९.६७७४	शिक्षक	१	३.२२५८
एम ए भन्दामाथि			अन्य	४	१२.९०३२ (भू.पू.शैक्षिक ३) सिलाई १
नीरक्षर	७	२२.५८०६			

आमाको शैक्षिक योग्यता	संख्या	प्रतिशत	आमाको पेशा	संख्या	प्रतिशत
१ देखि १२ कक्षासम्म	९	२९.०३२२	कृषि	१४	४५.१६१२
आई एवा सो सरह	१	३.२२५८	व्यापार व्यवसाय	१	३.२२५८
वि ए वा सो सरह	३	९.६७७४	सरकारी सेवा	२	६.४५१६
एम ए वो सो सरह	०	०	शिक्षक	०	
एम ए भन्दामाथि	०	०	अन्य	१४(गृहिणी १२ सिलाइ १ सहकारी १)	४५.१६१२
नीरक्षर	१८	५८.०६४५			

७. हालको जिम्मेवारी पुरा गर्न तपाईंको ज्ञानको अवस्था कस्तो छ जस्तो लाग्छ ?

उत्तरको किसिम	संख्या	प्रतिशत
अलिनपुगे जस्तो लाग्छ	०	०
चाहिएको जति छ जस्तो लाग्छ	३०	९६.७७४१
चाहिएभन्दा वढी छ जस्तो लाग्छ	१	३.२२५८

८. हालको जिम्मेवारी पुरा गर्न तपाईंमा विद्यमान शिपको अवस्था कस्तो छ जस्तो अनुभव गर्नु हुन्छ ?

उत्तरको किसिम	संख्या	जम्मा	प्रतिशत
अलिनपुगे जस्तो अनुभव गर्छु	१०	१०	३२.२५८०
चाहिएको जतिभएको अनुभव गर्छु	२१	२१	६७.७४१९
चहिने भन्दा वढी नै भएको अनुभव गर्छु	०	०	०

९. हालको तपाइको कार्यसपादन स्तरलाई आफैले कस्तो मूल्याकन गर्नु हुन्छ ?

उत्तरको किसिम	संख्या	जम्मा	प्रतिशत
अरु समकक्षी सरह नभएको	०	०	०
अरु समकक्षी सरह	२६	२६	८३.८७०९
अरु समकक्षीभन्दामाथिल्लो स्तरको	५	५	१६.१२९०

१०. हालको जिम्मेवारी अनुसारको कार्य सपादनको लागि कार्य वातावरण कस्तो रहेको ठान्नु हुन्छ ?

उत्तरको किसिम	संख्या	जम्मा	प्रतिशत
उपयुक्तवातावरण छैन	५	५	१६.१२९०
आवश्यकवातावरण छ	२४	२४	७७.४१९३
अत्यन्त राम्रो वातावरण छ	२	२	६.४५१६

११. हालतपाईंले गरी आउनु भएको कामबाट कत्तिको कार्य सन्तुष्टी प्राप्त गर्नु भएको छ ?

उत्तरको किसिम	संख्या	जम्मा	प्रतिशत
कार्य सन्तुष्टी प्राप्तहुने खालको छैन	३	३	९.६७७४
सामान्य सन्तुष्टी प्राप्तभएको छ	१८	१८	५८.०६४५
राम्रो सन्तुष्टी प्राप्तभएको छ	१०	१०	३२.२५८०

राजपत्राकित द्वितीय वा आँठौ र नवौँतह र सो भन्दा माथिको लागि

१. वसोवास

वसोवासको किसिम	संख्या	जम्मा	प्रतिशत
नगरिकता अनुसारको स्थायी वसोवास मात्र	६	६	४२.८५७
अस्थायी वसोवासको लागि घर भएको	८	८	५७.१४२

२ सेवाप्रवेश गरेको अवधि

सेवाप्रवेश देखि हालसम्मको अवधि	संख्या	जम्मा	प्रतिशत
५ वर्ष भन्दा कम	३	३	२१.४२८
५ वर्ष वा सो भन्दा माथि १० वर्ष भन्दा कम	४	४	२८.५७१
१० वर्ष वा सो भन्दा माथि १५ वर्ष भन्दा कम	७	७	५०.००

३. वढुवा भएको अवधि

माथिल्लो पदमा वढुवा भएको अवधि	संख्या	जम्मा	प्रतिशत
५ वर्ष भन्दा कम	५	५	३५.७१४
५ वर्ष भन्दा माथि ७ वर्षसम्म	४	४	२८.७५१
७ वर्ष भन्दा माथि ९ वर्षसम्म	३	३	२१.४२८
९ वर्ष र सो भन्दा माथि	२	२	१४.२८५

४ हालको पदमा कार्यरत अवधि

कार्यरत अवधि	संख्या	जम्मा	प्रतिशत
१ वर्षसम्म	४	४	२८.५७१
१ वर्ष माथि २ वर्षसम्म	२	२	१४.२८५
२ वर्ष माथि ४ वर्षसम्म	३	३	२१.४२८
४ वर्ष भन्दा माथि	५	५	३५.७१४

५. शैक्षिक योग्यता

शैक्षिक योग्यता	शैक्षिक संस्थाका किसिम	
	सामुदायिक शैक्षिक संस्थाको संख्या	निजी शैक्षिक संस्थाको संख्या
कक्षा १ देखि १२ कक्षासम्म	१२	२
आई एवो सो सरह	९	५
वि ए वा सो सरह	१०	४
एम् ए वा सो सरह	११	२
एम ए भन्दा माथि		

शैक्षिक संस्थाको किसिम	सामुदायिक शैक्षिक संस्थामात्र	निजीशैक्षिक संस्थामात्र	सामुदायिक र निजीदुवै थरी मिश्रित
जम्मा	१०	०	४
प्रतिशत	७१.४२८५		२८.५७१४

६ अभिभावकको शैक्षिक योग्यता र पेशा

बाबुको शैक्षिक योग्यता	संख्या	प्रतिशत	बाबुको पेशा	संख्या	प्रतिशत
नीरक्षर	३	२१.४२८			
१ देखि १२ कक्षासम्म	३	२१.४२८	कृषि	७	५०.००
आई एवा सो सरह	२	१४.२८५	व्यापार व्यवसाय	०	०
वि ए वा सो सरह	३	२१.४२८	सरकारी सेवा	६	४२.८५७
एम ए वो सो सरह	३	२१.४२८	शिक्षक	१	७.१४२
एम ए भन्दामाथि			अन्य		

आमाको शैक्षिक योग्यता	संख्या	प्रतिशत	आमाको पेशा	संख्या	प्रतिशत
नीरक्षर	६	४२.८५७			
१ देखि १२ कक्षासम्म	६	४२.८५७	कृषि	६	४२.८५७
आई एवा सो सरह	२	१४.२८५	व्यापार व्यवसाय	०	०
वि ए वा सो सरह			सरकारी सेवा	२	१४.२८५
एम ए वो सो सरह			शिक्षक	१	७.१४२
एम ए भन्दामाथि			अन्य	५	३५.७१४

७. हालको जिम्मेवारी पुरा गर्न तपाईंको ज्ञानको अवस्था कस्तो छ जस्तो लाग्छ ?

उत्तरको किसिम	संख्या	जम्मा	प्रतिशत
अलिनपुगे जस्तो लाग्छ	०	०	०
चाहिएको जति छ जस्तो लाग्छ	१३	१३	९२.८५७१
चाहिएभन्दा वढी छ जस्तो लाग्छ	१	१	७.१४२८

८. हालको जिम्मेवारी पुरा गर्न तपाईंमाविद्यमानशिपको अवस्था कस्तो छ जस्तो अनुभव गर्नु हुन्छ ?

उत्तरको किसिम	संख्या	जम्मा	प्रतिशत
अलिनपुगे जस्तो अनुभव गर्छु	०	०	०
चाहिएको जति भएको अनुभव गर्छु	१२	१२	८५.७१४२
चहिने भन्दा वढी नै भएको अनुभव गर्छु	२	२	१४.२८५७

१. हालको तपाइको कार्यसपादन स्तरलाई आफैले कस्तो मूल्याकन गर्नु हुन्छ ?

उत्तरको किसिम	संख्या	जम्मा	प्रतिशत
अरु समकक्षी सरह नभएको	०	०	०
अरु समकक्षी सरह	११	११	७८.५७१४
अरु समकक्षी भन्दा माथिल्लो स्तरको	३	३	२१.४२८५

१०. हालको जिम्मेवारी अनुसारको कार्य सपादनको लागि कार्य वातावरण कस्तो रहेको ठान्नु हुन्छ ?

उत्तरको किसिम	संख्या	जम्मा	प्रतिशत
उपयुक्तवातावरण छैन	१	१	७.१४२८
आवश्यकवातावरण छ	१३	१३	९२.८५७१
अत्यन्त राम्रो वातावरण छ	०	०	०

११. हालतपाईले गरी आउनु भएको कामबाट कतिको कार्य सन्तुष्टी प्राप्त गर्नु भएको छ ?

उत्तरको किसिम	संख्या	जम्मा	प्रतिशत
कार्य सन्तुष्टी प्राप्तहुने खालको छैन	०	०	०
सामान्य सन्तुष्टी प्राप्त भएको छ	१०	१०	७१.४२८५
राम्रो सन्तुष्टी प्राप्त भएको छ	४	४	२६.५७१४

२.३.३ सर्भेक्षणबाट प्राप्त सुपरीवेक्षको प्रतिक्रियाको नतिजा

१. नोकरी अवधि

अवधि	संख्या	जम्मा	प्रतिशत
१ वर्ष भन्दाकम	०	०	०
१ वर्ष माथि २ वर्षसम्म	५	५	१५.१५१५
२ वर्ष भन्दामाथि ४ वर्षसम्म	७	७	२१.२१२१
४ वर्ष भन्दामाथि	२१	२१	६३.६३६३

२. शैक्षिक योग्यता

शैक्षिक योग्यता	संख्या	जम्मा	प्रतिशत
वी ए वा सो सरह	११	११	३३.३३३३
एम ए वा सो सरह	२२	२२	६६.६६६६
एम ए भन्दामाथि	०	०	०

३. सुपरीवेक्षण गरेको अवधि

अवधि	संख्या	जम्मा	प्रतिशत
६ महिनाभन्दाकम	११	११	३३.३३३३
१ वर्ष भन्दाकम	२	२	६.६६६६
१ वर्ष भन्दा वढी	२०	२०	६०.६०६०

४. कार्य संपादनको लागि आवश्यक ज्ञान

ज्ञानको अवस्था	संख्या	जम्मा	प्रतिशत
कम	०	०	०
ठीक्क	३	३	९.०९०९

५. कार्य संपादनको लागि आवश्यक शिप

शिपको अवस्था	संख्या	जम्मा	प्रतिशत
कम	०	०	०
ठीक्क	४	४	१२.१२१२
पर्याप्त	२९	२९	८७.८७८७

६. जनसम्पर्क गर्न सक्ने क्षमता र गुणस्तर

जनसम्पर्क	संख्या	जम्मा	प्रतिशत
कमजोर	१	१	३.०३०३
ठीकै	४	४	१२.१२१२
राम्रो	२८	२८	८४.८४८४

७. समस्या समाधान गर्न सक्ने क्षमता

समस्या समाधान	संख्या	जम्मा	प्रतिशत
कम	०	०	०
ठीकै	८	८	२४.२४२४
राम्रो	२५	२५	७५.७५७५

८. नेतृत्व गर्न सक्ने क्षमता

नेतृत्व क्षमता	संख्या	जम्मा	प्रतिशत
कमजोर	०	०	०
ठीकै	१६	१६	४८.४८४८
राम्रो	१७	१७	५१.५१५१

९. नवप्रवर्तन क्षमता

नवप्रवर्तन	संख्या	जम्मा	प्रतिशत
कमजोर	१	१	३.०३०३
ठीकै	७	७	२१.२१२१
राम्रो	२५	२५	७५.७५७५

१०. समयपालना र अनुशासन

समय र अनुशासन	संख्या	जम्मा	प्रतिशत
कमजोर	०	०	०
ठीकै	४	४	१२.१२१२
राम्रो	२९	२९	८७.८७८७

११. आचरण र नैतिकता

सदाचार	संख्या	जम्मा	प्रतिशत
कमजोर	०	०	०
ठीकै	१	१	३.०३०३
राम्रो	३२	३२	९६.९६९६

१२. समग्र कार्यसंपादन स्तर

कार्य संपादन	संख्या	जम्मा	प्रतिशत
सामान्य	०	०	०
राम्रो	६	६	१८.१८१८
उत्तम	२७	२७	८१.८१८१

(Footnotes)

१ Leaving No One Behind : The Imperative of Inclusive Development, The report on the world social situation २०१६, Department of Economic and Social Affairs, United Nations, New York, २०१६, pp-२०

आयोगको दूरदृष्टि

सामाजिक सद्भाव र राष्ट्रिय एकता सहितको समानुपातिक समावेशी, न्यायपूर्ण र समृद्ध नेपाल ।

लक्ष्य

देशका सबै वर्ग, क्षेत्र र समुदायलाई राजनीतिक, आर्थिक, सामाजिक विकास एवं स्रोत साधन र अवसरमा समानता र समतामूलक पहुँच सुनिश्चित गर्ने ।

उद्देश्य

१. विकासको प्रत्येक चरणमा सारभूत एवं अर्थपूर्ण सहभागिताको सुनिश्चित गर्नु,
२. पछाडि परेका समुदायको सशक्तीकरण र अधिकारको संरक्षण गर्नु,
३. लक्षित समुदायमा विकास र अवसरको पहुँचमा अभिवृद्धि गर्नु,
४. अध्ययन अनुसन्धान गरी नीतिगत सिफारिस गर्नु ।

आयोगको कार्यसम्पादनका आधारहरू

- नेपालको संविधान र संविधानद्वारा प्रदत्त नागरिकका मौलिक हक मुख्यतः समानताको हक, सामाजिक न्यायको हक र सामाजिक सुरक्षाको हक
- राज्यका निर्देशक सिद्धान्तहरू र राज्यका नीतिहरू
- संविधानको धारा २५९ र राष्ट्रिय समावेशी आयोग ऐन, २०७४ मा उल्लिखित राष्ट्रिय समावेशी आयोगको काम, कर्तव्य र अधिकार
- संवैधानिक आयोगका मूल्य मान्यता, आदर्श, तथा यसका सर्वमान्य सिद्धान्तहरू मुलतः स्वतन्त्रता, निष्पक्षता, स्वच्छता, तटस्थता, पारदर्शिता र विवेकपूर्ण निर्णय
- समावेशिताको सिद्धान्त र पहिचानसँग सम्बन्धित विषयहरू
- समानुपातिक समावेशीकरण र सहभागिता
- सामाजिक सुरक्षा र सामाजिक न्याय प्रदान गर्दा सबै लिंग, क्षेत्र र समुदायभित्रका आर्थिक रूपले विपन्नलाई प्राथमिकता
- राष्ट्रिय हित, सार्वजनिक हित, सामाजिक कल्याण र कमजोर वर्गको विशेष संरक्षण
- दिगो विकास लक्ष्य तथा पन्ध्रौँ योजना लक्षित गरेका नीति तथा कार्यक्रम
- अन्तर्राष्ट्रिय कानून र नेपालले अन्तर्राष्ट्रिय जगत्मा गरेका प्रतिबद्धता, संयुक्त राष्ट्र संघ र यस अन्तर्गतका निकायहरूसँग गरिएका सन्धि सम्झौता तथा प्रतिबद्धता

राष्ट्रिय समावेशी आयोग संवैधानिक आयोग होनेपालको संविधानको धारा २५८ मा आयोगको गठन व्यवस्था रहेको छ । आयोगमा अध्यक्ष र अन्य ४ जना सदस्यहरू रहने प्रावधान छ । राष्ट्रपतिले संवैधानिक परिषद्को सिफारिसमा आयोगका अध्यक्ष र सदस्यको नियुक्ति गर्ने व्यवस्था छ । संविधानको धारा २५९ मा यस आयोगको काम, कर्तव्य र अधिकार उल्लेख गरिएको छ। राष्ट्रिय समावेशी आयोग ऐन २०७४ ले खस आर्य, पिछडा वर्ग, अपाङ्गता भएका व्यक्ति, ज्येष्ठ नागरिक, श्रमिक, किसान, अल्पसङ्ख्यक, सीमान्तीकृत समुदाय तथा पिछडिएको वर्ग र कर्णाली, पिछडिएको क्षेत्र तथा आर्थिक रूपले विपन्न वर्ग लगायतका समुदायको हक, अधिकारको संरक्षण र सम्बर्द्धन तथा त्यस्तो समुदायको सशक्तीकरण गर्नको लागि राष्ट्रिय समावेशी आयोगको स्थापना गर्ने निर्णय भएको थियो । यो ऐन जारी भैसकेपछि राष्ट्रिय समावेशी आयोग स्थापना भयो । वि.सं. २०७५ मंसिरमा राजपत्रमा सूचना प्रकाशन गरी आयोगको कार्यालय स्थापना गर्ने निर्णय थियो । वि.सं. २०७५ पौष १ गतेबाट नेपाल सरकारको कर्मचारीहरूमार्फत कार्यालय स्थापना भएको र २०७५ चैतमा यस आयोगको अध्यक्षको नियुक्ति भएको थियो । २०७८ असार १० गतेदेखि आयोगका अध्यक्ष तथा सबै सदस्यहरूको नियुक्ति भई आयोगले पूर्णता पाएको छ । आयोगले अन्तर्राष्ट्रिय सामाजिक न्याय दिवस (World Day of Social Justice) अर्थात २० फेब्रुअरीका दिनलाई राष्ट्रिय समावेशी आयोग दिवसको रूपमा मनाउने गरेको छ ।

आयोगबाट बैठक सञ्चालन कार्यविधि २०७५, आयोग र पदाधिकारीको आचारसंहिता २०७६, आन्तरिक व्यवस्थापन, नियन्त्रण तथा सञ्चालन निर्देशिका २०७८ लगायतका कार्यसञ्चालन कार्यविधिहरू बनाइएको छ । आयोगले आफ्नो ५ वर्षे रणनीतिक कार्ययोजना स्वीकृत गरी सोही बमोजिम वार्षिक कार्यक्रम सञ्चालन गरिरहेको छ । आयोगबाट सम्पादित वार्षिक कामहरू नेपालको संविधानको धारा २९४ बमोजिम राष्ट्रपति समक्ष प्रतिवेदन पेश गर्ने र प्रतिवेदन नेपाल सरकार मार्फत संसदमा पेश भई छलफल हुने गर्दछ ।

आयोगबाट सम्पादन गरिने मुख्य काम संक्षेपमा:

लक्षित वर्गको विषयमा अध्ययन तथा अनुसन्धान गर्ने ।

सो सम्बन्धमा सरकारलाई सुझाव तथा सिफारिस गर्ने ।

समिक्षा, अनुगमन र मूल्यांकन गर्ने ।

लक्षित वर्गहरूको सशक्तीकरण चेतनामूलक कार्यक्रम सञ्चालन गर्ने।



राष्ट्रिय समावेशी आयोग

पुल्चोक, ललितपुर



टेलिफोन : ०१-५५५५३०८, ०१-५५५५३०८

इमेल : info@ninc.gov.np, बेभसाइट : www.ninc.gov.np

सचिव : ९८५१२२९२३७, सूचना अधिकारी : ९८५१२२९२३८