प्रशासन असार २०८२, वर्ष ५७, अङ्क १, पूर्णाङ्क १४१, ६३-८६
©२०८० सङ्घीय मामिला तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालय
https://doi.org/10.3126/prashasan.v57i1.80658
www.mofaga.gov.np/prashasanjournal
ISSN: 2565-5043 Print / ISSN: 2822-1974 Online

निजामती सेवामा समावेशीकरण नीतिको अभ्यास एवम् पुनरावलोकनको आवश्यकता

गौरव पन्थी**

लेखसार

नेपाल बहुजातीय, बहुभाषिक, बहुधार्मिक, बहुसांस्कृतिक तथा भौगोलिक विविधतायुक्त मुलुक हो। यही विशिष्ट विविधतालाई आत्मसात् गर्दै समानुपातिक, समावेशी र सहभागितामूलक सिद्धान्तका आधारमा समतामूलक समाज निर्माण गर्ने संवैधानिक व्यवस्था छ। यसको प्राप्ति तथा कार्यान्वयनका सन्दर्भमा निजामती सेवामा समेत समावेशीकरण, सकारात्मक विभेद र आरक्षणले स्थान पाएको छ। तथापि लाभग्राही समूहको पहिचान र प्रतिशत निर्धारण तथ्यपरक एवं वस्तुनिष्ठ नहुँदा यो नीति न्यायोचित नभएको भनी आलोचित भएको देखिन्छ। निजामती सेवामा निश्चित समुदायका निश्चित परिवारका व्यक्तिहरूले मात्र पटकपटक आरक्षण सुविधाको लाभ लिइरहँदा सो समुदायभित्रका तल्लो तह र तप्काका बहुसंख्यक व्यक्तिहरूमा लाभ पुग्न सकेको देखिँदैन। साथै, सीप, क्षमता र योग्यता नभएकै कारण आरक्षणको सुविधा प्राप्त गर्नबाट वञ्चित रहेका सीमान्तकृत समुदायको शैक्षिक, आर्थिक र सामाजिक विकास गर्ने तथा सशक्तीकरणका माध्यमद्वारा क्षमता र सीप विकास गर्ने विषय ओझेलमा पर्दै गएको छ। अतः, राज्यले भुइँ तहमा रहेका र आरक्षण कोटाको कुनै लाभ लिन नसकेका सीमान्तकृत समुदायको द्रुत सशक्तीकरण गरी उनीहरूलाई आरक्षणको लाभ लिन सक्ने वर्गमा रूपान्तरण गर्नुपर्दछ।

शब्दकुञ्जीः समावेशिता (Inclusiveness), सकारात्मक विभेद (Positive discrimination), सकारात्मक कारवाही (Affirmative Action), आरक्षण (Reservation)।

** *शाखा अधिकृत, नेपाल सरकार*
इमेलः panthi.gaurav@gmail.com

विषय प्रवेश

समाजमा कमजोर अवस्थामा रहेका नागरिकहरूलाई मूलप्रवाहीकरण गरी सहभागितामूलक सिद्धान्तका आधारमा समतामूलक समाज निर्माण गर्ने सन्दर्भमा समावेशी लोकतन्त्रको अवधारणा आएको हो। मुलुकको सामाजिक तथा सांस्कृतिक संरचनाको बनोट एवम् प्रभावलाई राज्य सञ्चालनका राजनीतिक, न्यायिक एवम् प्रशासकीय संरचनामा सम्मिलित गराउनु समावेशी लोकतन्त्रको आदर्श हो। समावेशी लोकतन्त्रका लागि सारभूत समानता, समानुपातिक समावेशी प्रतिनिधित्व, सकारात्मक विभेद, सशक्तीकरण र क्षमता विकास जस्ता विधिहरूको प्रयोग हुँदै आएको पाइन्छ। नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ ले समानुपातिक प्रतिनिधित्वको सिद्धान्तलाई आत्मसात् गरेपश्चात् निजामती सेवालाई समेत समावेशी बनाउन वि.सं. २०६४ सालदेखि भर्ना प्रक्रियामा समावेशी (आरक्षणको) नीति अवलम्बन गरियो। यसको कार्यान्वयनबाट निजामती सेवा क्रमशः समावेशी चरित्रको बन्दै गएको देखिन्छ।

लेखको उद्देश्य र लेखन विधि

प्रस्तुत लेखको मुख्य उद्देश्य समावेशी प्रतिनिधित्वका लागि निजामती सेवामा अवलम्बन गरिएको आरक्षण सम्बन्धी नीतिको व्यवस्था र नीति कार्यान्वयनका क्रममा देखिएका कमीकमजोरीहरूको पहिचानका आधारमा सुझाव प्रस्तुत गर्नु रहेको छ। यस क्रममा आवश्यक तथ्याङ्क, विवरण, विषयवस्तुसँग सम्बन्धित नीतिगत प्रावधान, विभिन्न निकायका प्रतिवेदन, लेख, रचना र साहित्यलाई द्वितीय स्रोतका रूपमा उपयोग गरी निजी विश्लेषण र टिप्पणीका आधारमा यो लेख तयार पारिएको छ।

समावेशीकरण, सकारात्मक विभेद र आरक्षण

सामाजिक न्यायका लागि समानता, समन्याय र सामाजिक सुरक्षा अवलम्बन गर्नुपर्ने विधिशास्त्रीय मान्यता रहेको छ। समानताले सारवान समानता र अविभेदको पक्षपोषण गर्दछ। त्यसैगरी, समन्यायले समावेशीकरण, विशेष संरक्षण, सकारात्मक विभेद र आरक्षणको माध्यमबाट समानता कायम गर्ने अभीष्ट राख्दछ। समावेशीकरण, सकारात्मक विभेद र आरक्षण मूलतः विगत वा वर्तमानमा राज्य व्यवस्थाले गरेको वा अपनाएको विभेद तथा त्यसबाट वञ्चितीकरणमा परेका समुदायको राज्य संरचनामा पहिचान, अवसर, पहुँच र प्रतिनिधित्व सुनिश्चित गर्ने र सारवान समानता कायम गर्ने समावेशी लोकतन्त्रका औजार हुन्। यी समता, समन्याय र क्षतिपूर्तिको सिद्धान्तमा आधारित समूहगत अधिकार हुन्।

समावेशीकरण

मुलुकको सामाजिक बनोट अर्थात् संरचनामा जसको जति हैसियत छ, राज्य संरचनामा त्यसको त्यति नै हिस्सेदारी हुनु सामाजिक न्यायको प्राकृतिक सिद्धान्त हो, जसलाई समानुपातिक समावेशीकरण भनिन्छ।

यसले कुनै निश्चित आधारमा राज्यका संयन्त्रहरूमा समान अनुपातको प्रतिनिधित्वको सुनिश्चितता खोज्दछ। यसलाई विगतदेखि नै सामाजिक एवम् सांस्कृतिक रूपमा पछाडि परेका वा पारिएका वर्ग वा समुदायलाई सकारात्मक कार्य (Affirmative Action) एवम् आरक्षणका माध्यमबाट प्रतिनिधित्व, पहुँच, अवसर र सम्भावना सुनिश्चित गरी मूलप्रवाहीकरण गर्ने विधिका रूपमा लिइन्छ। विद्यमान अवसर र पहुँचको अन्तराललाई कम गर्दै वञ्चिती/बहिष्करण (Exclusion) मा परेका समूह र सुविधासम्पन्न समूहबीचको असमानतालाई घटाउँदै हरेक व्यक्ति, समूह वा जातिको स्वाभिमान र उनीहरूको आफ्नै विशिष्टताको सम्मान गर्दै भौतिक तथा सांवेगिक आधारभूत आवश्यकता पूर्ति गर्नु नै समावेशीकरण हो (पौडेल, २०७२)। सामाजिक समावेशीकरणका लागि सकारात्मक विभेद, विशेष व्यवस्था, आरक्षण, समानुपातिक सहभागिता वा प्रतिनिधित्व जस्ता विधिहरू विश्वव्यापी रूपमा प्रचलित छन्। हाम्रो निजामती सेवालाई समावेशी बनाउने क्रममा सकारात्मक विभेदको नीतिभित्र आरक्षणको विशेष व्यवस्था कार्यान्वयनमा ल्याइएको छ। यस लेखमा मूलतः निजामती सेवामा रहेको विद्यमान आरक्षण व्यवस्थाको सम्बन्धमा चर्चा गरिएको छ।

सकारात्मक विभेद

सामाजिक एवम् सांस्कृतिक दृष्टिकोणले वञ्चितिमा परेका वा पारिएका समुदायलाई सशक्तीकरणका माध्यमद्वारा राज्यका नीति निर्माण लगायत सबै तहमा सहभागिता सुनिश्चित गर्ने विशेष व्यवस्थालाई सकारात्मक विभेद (Positive Discrimination) भनिन्छ। सकारात्मक विभेद सम्बन्धी व्यवस्था कानुनको समान संरक्षणको उपज हो।[††] यसले विगतमा भएको अन्याय, विभेद र उत्पीडनको वर्तमानमा क्षतिपूर्तिको दाबी गर्ने सामर्थ्य राख्दछ। यसलाई विशेष संरक्षण (Special Protection), सकारात्मक कारबाही (Affirmative Action), परिपूरण सम्बन्धी कार्य (Compensatory Action), आरक्षण (Reservation) जस्ता विभिन्न उपायबाट प्रचलनमा ल्याएको पाइन्छ।

यसले समतामूलक र न्यायपूर्ण समाजको स्थापना गर्न, वास्तविक समानता हासिल गर्न र वञ्चितिमा परेका वर्गको सशक्तीकरण गर्न मद्दत गर्दछ। यसले व्यक्तिलाई पिछडिएको स्थितिबाट प्रतिस्पर्धाका लागि तोकिएको न्यूनतम आवश्यकता पूरा गर्नसक्ने स्थितिमा पुऱ्याउँदछ। तर, प्रतिस्पर्धामा स्थान पाउँछ नै भन्ने प्रत्याभूति भने गरिएको हुँदैन (राई, २०७४)। यो व्यवस्थाले कसैको पक्षमा खास र विशेष सुविधा त दिन्छ, तर यसको उद्देश्य कसैलाई बाहेक गर्ने नभई कमजोरहरूलाई उकास्ने रहेको हुन्छ (पौडेल, २०७२)। यसले योग्यता प्रणाली र गुणात्मकतामा प्रभाव नपारी समावेशीकरण गर्नुपर्दछ भन्ने मान्यता राख्दछ।

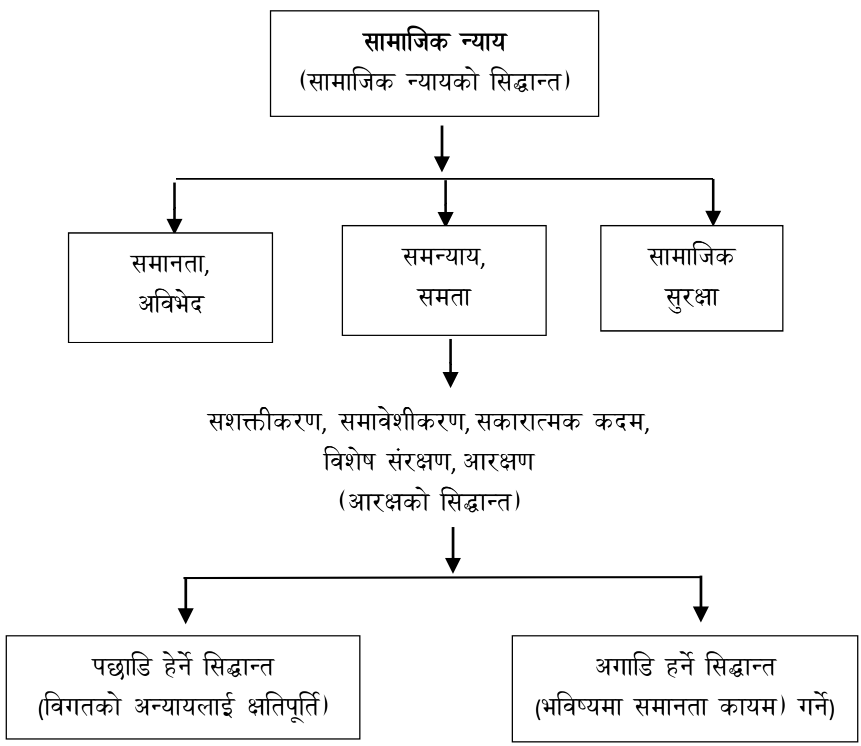
[††] *संविधानसभा मौलिक अधिकार तथा निर्देशक सिद्धान्त समिति, विषयगत अवधारणापत्र तथा प्रारम्भिक मस्यौदाको प्रतिवेदन, २०६६, पृष्ठ १८२।*

आरक्षण

राज्यको नीति निर्माण लगायत सबै महत्त्वपूर्ण जिम्मेवारी एवम् रोजगारीका अवसरहरूमा समाजमा वञ्चितिमा परेका वा पारिएका समुदायलाई अर्थपूर्ण सहभागिताको अवसर प्रदान गर्न जातीय, लैङ्गिक एवम् भौगोलिक आधारमा अवलम्बन गरिने विशेष संरक्षणको कार्यलाई आरक्षण भनिन्छ (पौडेल, २०७२)। यसलाई कोटा प्रणाली भनेर पनि बुझिन्छ। यसमा निश्चित कोटाभित्र निश्चित वर्ग वा समूहको मात्र प्रतिनिधित्व र सहभागिता रहने प्रबन्ध हुन्छ। यसले सङ्ख्यात्मक उपस्थितिलाई जोड दिन्छ भने प्रतिस्पर्धाको दायरालाई केही हदसम्म सीमित बनाउँछ। यसले दुई वा सोभन्दा बढी समुदायबीचको असमानतालाई केही हदसम्म कम गर्दछ, तर एउटै समुदायभित्र भएको असमानता कम गर्नेतर्फ ध्यान दिँदैन (भट्टराई, २०७३)।

सकारात्मक विभेद र आरक्षण

प्रक्रियात्मक रूपबाट समान देखिए पनि यी दुवैमा मौलिक भिन्नता रहेका छन्। सकारात्मक विभेदले लक्षित वर्ग वा समुदायका लागि विशेष कार्यक्रमको तर्जुमा र कार्यान्वयनमा जोड दिएको हुन्छ भने आरक्षणले लक्षित वर्गको प्रतिनिधित्व सुनिश्चित गराउन निश्चित प्रतिशत वा कोटा छुट्याउने प्रक्रियामा जोड दिन्छ। सकारात्मक विभेदले सशक्तीकरण र विकासमा जोड दिँदै लक्षित वर्ग वा समूहलाई प्रतिस्पर्धात्मक तहसम्म पुऱ्याउने प्रयास गर्दछ। आरक्षणले समकालीन प्रतिस्पर्धीसम्म



पुऱ्याउनका लागि सामाजिक, आर्थिक, राजनीतिक क्षेत्रमा पहुँच सरल बनाउँछ।[‡‡]

निजामती सेवालाई समावेशी बनाउने सम्बन्धमा भएका नीतिगत एवम् कानुनी प्रबन्ध

संवैधानिक व्यवस्था

नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ मा समानताको हक अन्तर्गत महिला, दलित, आदिवासी जनजाति, मधेसी वा आर्थिक, सामाजिक वा सांस्कृतिक दृष्टिले पिछडिएको वर्ग वा बालक, वृद्ध तथा अपाङ्ग वा शारीरिक वा मानसिक रूपले अशक्त व्यक्तिको संरक्षण, सशक्तीकरण वा विकासका लागि कानुनद्वारा विशेष व्यवस्था गर्न सकिने प्रावधान थियो। साथै, उल्लिखित समुदायलाई समानुपातिक समावेशी सिद्धान्तका आधारमा राज्यको संरचनामा सहभागी हुन पाउने विषयलाई मौलिक हक र राज्यको दायित्व एवम् नीतिको रूपमा समावेश गरिएको थियो।

नेपालको संविधान (२०७२) मा सामाजिक वा सांस्कृतिक दृष्टिले पिछडिएका महिला, दलित, आदिवासी, आदिवासी जनजाति, मधेसी, थारु, मुस्लिम, उत्पीडित वर्ग, पिछडावर्ग, अल्पसंख्यक, सीमान्तकृत, किसान, श्रमिक, युवा, बालबालिका, ज्येष्ठ नागरिक, लैङ्गिक तथा यौनिक अल्पसंख्यक, अपाङ्गता भएका व्यक्ति, गर्भावस्थाका व्यक्ति, अशक्त वा असहाय, पिछडिएको क्षेत्र र आर्थिक रूपले विपन्न खस आर्य लगायत नागरिकको संरक्षण, सशक्तीकरण वा विकासका लागि कानुनबमोजिम विशेष व्यवस्था गर्न सकिने संवैधानिक व्यवस्था गरिएको छ।[§§]

उल्लिखित वर्ग समुदायका व्यक्तिलाई समानुपातिक समावेशी सिद्धान्तका आधारमा राज्यका निकायमा सहभागिता हुन पाउने विषय मौलिक हकका रूपमा सुरक्षित गरिएको छ।[***] साथै, संविधानमा कतिपय समूहका लागि भिन्नभिन्नै विशेष व्यवस्था[†††] तत् सम्बन्धी मौलिक हकमा उल्लेख हुनुका साथै सामाजिक

[‡‡] *संविभनसभा मौलिक अधिकार तथा निर्देशक सिद्धान्त समिति, विषयगत अवधारणापत्र तथा प्रारम्भिक मस्यौदाको प्रतिवेदन, २०६६, पृष्ठ ३३३।*

[§§] *नेपालको संविधान, २०७२ को धारा १८(३) को प्रतिवन्धात्मक व्यवस्था।*

[***] ***धारा ४२ (१) सामाजिक न्यायको हक:*** *आर्थिक, सामाजिक वा शैक्षिक दृष्टिले पछाडि परेका महिला, दलित, आदिवासी जनजाती, मधेशी, थारु, मुस्लिम, पिछडावर्ग, अल्पसंख्यक, सीमान्तकृत, अपाङ्गता भएका व्यक्ति, लैङ्गिक तथा यौनिक अल्पसंख्यक, किसान, श्रमिक, उत्पिडित वा पिछडिएको क्षेत्रका नागरिक तथा आर्थिक रुपले विपन्न खस आर्यलाई समानुपातिक समावेशी सिद्धान्तका आधारमा राज्यका निकायमा सहभागिताको हक हुनेछ।*

[†††] ***महिलाको हक:*** *राज्यका सबै निकायमा महिलालाई समानुपातिक समावेशी सिद्धान्तको आधारमा सहभागी हुने हक हुनेछ (धारा ३८ को उपधारा ४)। महिलालाई शिक्षा, स्वास्थ्य, रोजगरी र सामाजिक सुरक्षामा सकारात्मक विभेदका आधारमा विशेष अवसर प्रास गर्ने हक हुनेछ(धारा ३८ को उपधारा ५)।* ***दलितको हक:*** *राज्यका सबै निकायमा दलितलाई समानुपातिक समावेशी सिद्धान्तको आधारमा सहभागी हुने हक हुनेछ (धारा ४० को उपधारा १)।* ***अपाङ्गता भएका व्यक्तिको सम्बन्धमा:*** *अपाङ्गता*

न्याय तथा समावेशीकरण सम्बन्धी विभिन्न १४ वटा नीतिहरूको समेत व्यवस्था गरिएको छ। त्यसैगरी, सङ्घीय निजामती सेवा लगायत सबै सङ्घीय सरकारी सेवामा खुला र समानुपातिक समावेशी सिद्धान्तका आधारमा पदपूर्ति गर्ने व्यवस्था गरिएको छ। उल्लिखित व्यवस्था २०६३ सालको संवैधानिक व्यवस्थाभन्दा थप विस्तृत रहेको देखिन्छ।

निजामती सेवा ऐन तथा नियमावलीमा भएका व्यवस्था

विवरण	सुदुरपश्चिम प्रदेश		कर्णाली प्रदेश		लुम्बिनी प्रदेश				
खुला प्रतियोगिता द्वारा पूर्तिहुने पदमध्ये समावेशी पदपूर्तिको प्रतिशत	प्रदेश निजामती सेवा ऐन, २०७९		प्रदेश निजामती सेवा ऐन, २०८०		प्रदेश निजामती सेवा ऐन, २०८०				
	४५ प्रतिशत		४५ प्रतिशत		४९ प्रतिशत				
समावेशी समूहतर्फको प्रतिशत निर्धारण	समूह	प्रतिशत	समूह	प्रतिशत	आरक्षित समूह	जम्मा प्रतिशत	महिला	पुरुष	यौ.तथा लै.अ.
	महिला	३३	खस आर्य	४५	खस आर्य महिला	१५	१५		
	दलित	१४	दलित	२२	आदिवासी जनजाती	१८	९	९	
	थारु/राना थारु	१३	आदिवासी जनजाती	१२	मधेशी	१६	८	८	
	आ.रुपले विपन्न खस आर्य	११	पिछडिएको क्षेत्र	१२	दलित	१५	८	७	
	आदिवासी जनजाती	१०	अपाङ्गता भएका व्यक्ति	५	थारु	१४	७	७	
	पिछडिएको क्षेत्र	१०	मधेशी तथा मुस्लिम	२	विपन्न खस आर्य	७	३.५	३.५	
	अपाङ्गता भएका व्यक्ति	४	थारु	२	मस्लिम	७	३.५	३.५	
	मधेशी	३			अपाङ्गता भएका व्यक्ति	३	१.५	१.५	
	मुस्लिम	२			पि. वर्ग/क्षेत्र, सी.,लै. तथा यौ.अ.सं.	५	२	२	१

भएका नागरिकलाई विविधताको पहिचान सहित मर्यादा र आत्मसम्मानपूर्वक जीवनयापन गर्न पाउने र सार्वजनिक सेवा तथा सुविधामा समान पहुँचको हक हुनेछ (सामाजिक न्यायको हक, धारा ४२ को उपधारा ३)

विवरण	गण्डकी प्रदेश		वाग्मती प्रदेश		मधेश प्रदेश		कोशी प्रदेश
	प्रदेश निजामती सेवा ऐन, २०७९		प्रदेश निजामती सेवा ऐन, २०७९		प्रदेश निजामती सेवा ऐन, २०७७		प्रदेश नि.से.ऐ., २०७९
खुला प्रतियोगिताद्वारा पूर्तिहुने पदमध्ये समावेशी पदपूर्तिको प्रतिशत	४५ प्रतिशत		४५ प्रतिशत		४९ प्रतिशत		४५ प्रतिशत
समावेशी समूहतर्फको प्रतिशत निर्धारण	आरक्षित/समावेशी समूह	प्रतिशत	आरक्षित/समावेशी समूह	प्रतिशत	आरक्षित/समावेशी समूह	प्रतिशत	आरक्षित पदमध्ये ३३ प्रतिशत महिला मात्र र बाँकी सङ्घीय नीति र प्रादेशिक जनसंख्यालाई आधार मानि तोकिए बमोजिम प्रतिशत निर्धारण गरिने।
	महिला	३३	महिला	३८	मधेशी	५४	
	आदिवासी जनजाती	२७	आदिवासी जनजाती	३५	दलित	१७	
	दलित	१५	दलित	९	मुस्लिम	१२	
	आ. रुपले वि. खस आर्य	१०	थारु	५	आदिवासी जनजाती	६	
	अपाङ्ता भएको व्यक्ति	५	मधेशी	४	थारु	५	
	थारु	४	अपाङ्ता भएको व्यक्ति	३	आ.रुपले वि.खस आर्य	४	
	मुस्लिम	३	पिछडिएको क्षेत्र	३	अपाङ्गता भएका व्यक्ति	२	
	मधेशी	३	अल्पसंख्यक	३			

निजामती सेवालाई समावेशी एवम् प्रतिनिधिमूलक बनाउने क्रममा निजामती सेवा ऐन, २०४९ (दोस्रो संशोधन २०६४) ले खुला प्रतिस्पर्धाबाट पदपूर्ति हुने पदहरूमध्ये पैतालिस प्रतिशत पदहरू छुट्याई त्यसलाई शतप्रतिशत मानी देहायबमोजिमका उम्मेदवारबीच मात्र छुट्टाछुट्टै प्रतिस्पर्धा गराई पदपूर्ति गरिने व्यवस्था गरेको छः

- महिलाः ३३%
- आदिवासी/जनजातिः २७%
- मधेसीः २२%
- दलितः ९%
- अपाङ्गः ५%

- पिछडिएको क्षेत्रः ४%

साथै सेवा प्रवेशको उमेर पुरुष उम्मेदवारको हकमा ३५ वर्ष र महिला उम्मेदवारको हकमा ४० वर्ष तोकिएको छ। निजामती सेवाको स्थायी पदमा नयाँ नियुक्ति गर्दा महिला कर्मचारीको हकमा छ महिना र पुरुष कर्मचारीको हकमा एक वर्षको परीक्षणकालको व्यवस्था रहेको छ। समावेशी समूहका कर्मचारीहरूको एक वर्ष कम सेवा अवधि भए पनि बढुवाका लागि सम्भाव्य उम्मेदवार हुन पाउने व्यवस्था छ।

कुनै खास प्रकृतिको कामको लागि तोकिएबमोजिमका अपाङ्गहरूबीच मात्र प्रतिस्पर्धा गर्न पाउने गरी प्रतिस्पर्धात्मक परीक्षाद्वारा पदपूर्ति गरिने व्यवस्था भए तापनि हालसम्म कार्यान्वयन भएको देखिँदैन। कुनै खास प्रकृतिको कार्य वा पदका लागि महिलाले मात्र प्रतिस्पर्धा गर्न पाउने गरी नेपाल सरकारले नेपाल राजपत्रमा सूचना प्रकाशन गरी पद तोक्न सक्ने व्यवस्था पनि हालसम्म कार्यान्वयनमा आएको छैन। निजामती सेवा ऐन तथा नियमावलीमा गरिएका उल्लिखित व्यवस्थाहरूलाई सकारात्मक विभेदका रूपमा लिन सकिन्छ।

प्रदेशस्थित निजामती सेवा ऐनमा गरिएको समावेशी पदपूर्ति सम्बन्धी व्यवस्था

सम्बन्धित प्रदेशस्थित निजामती सेवा ऐनमा आरक्षण सम्बन्धी व्यवस्थाहरूको संक्षिप्त विवरण तलको तालिकामा प्रस्तुत गरिएको छ।

सम्बन्धित प्रदेशको निजामती सेवा ऐनमा समावेशी पदपूर्ति सम्बन्धमा गरिएका केही विशेष व्यवस्थाहरू

<table>
<tr><th>प्रदेश/व्यवस्था</th><th>महिला आरक्षण सम्बन्धी</th><th>अपाङ्गता भएका व्यक्तिका सम्बन्धमा</th><th>पिछडिएको क्षेत्रका सम्बन्धमा</th><th>आरक्षण सुविधाको बहुउपयोगका सम्बन्धमा</th><th>आर्थिक रुपले विपन्न खस आर्य</th></tr>
<tr><td>सुदुर पश्चिम प्रदेश</td><td rowspan="2">आरक्षित समूहका प्रत्येक समूहमा ५० प्रतिशत सम्बन्धित समूहका महिलाका लागि व्यवस्था।</td><td rowspan="2">क र ख वर्गको अपाङ्गता भएका व्यक्तिलाई मात्र सुविधा उपलब्ध गराउने।</td><td rowspan="2">सङ्घीय कानुनले तोकेको स्थान हुने।</td><td rowspan="2">सेवा अवधिभर एक पटकमात्र पाउने।</td><td rowspan="2"></td></tr>
<tr><td>मधेश प्रदेश</td></tr>
</table>

<table>
<tr><th>प्रदेश/व्यवस्था</th><th>महिला आरक्षण सम्बन्धी</th><th>अपाङ्गता भएका व्यक्तिका सम्बन्धमा</th><th>पिछडिएको क्षेत्रका सम्बन्धमा</th><th>आरक्षण सुविधाको बहुउपयोगका सम्बन्धमा</th><th>आर्थिक रुपले विपन्न खस आर्य</th></tr>
<tr><td>कर्णाली प्रदेश</td><td rowspan="2">आरक्षित समूहका प्रत्येक समूहमा ३३ प्रतिशत महिलाका लागि व्यवस्था।</td><td rowspan="2"></td><td rowspan="2">तोकिएबमोजिमको स्थानीयतह सम्झनुपर्ने।</td><td rowspan="2"></td><td rowspan="2"></td></tr>
<tr><td>कोशी प्रदेश</td></tr>
<tr><td>लुम्बिनी प्रदेश</td><td></td><td></td><td>प्रदेश सरकारले मानव विकास सूचकांकमा समेत आधारित भई प्रत्येक पाँच वर्षमा प्रदेश राजपत्रमा सूचना प्रकाशन गरी तोकेका वर्ग/क्षेत्र।</td><td></td><td rowspan="2">प्रचलित कानुन बमोजिम गरिबीको परिचयपत्र प्राप्त गरेको वा त्यसरी परिचयपत्रको व्यवस्था नभएसम्मको लागि कानुन बमोजिम तोकिए भन्दा कम वार्षिक आय भएको भनी सम्बन्धित स्थानीय तहले सिफारिस गरेको खस आर्य समुदायको व्यक्ति।</td></tr>
<tr><td>गण्डकी प्रदेश</td><td></td><td></td><td></td><td>सेवा अवधिभर एक पटकमात्र पाउने।</td></tr>
<tr><td>वाग्मती प्रदेश</td><td></td><td></td><td>प्रत्येक ३ वर्षमा प्रदेश राजपत्रमा सूचना प्रकाशन गरी तोकेका मानव विकास सूचकांकमा सबभन्दा पछाडि परेका अन्तिमबाट क्रमशः पाँचवटा स्थानीय तह।</td><td>सेवा अवधिभर सहायक तहमा एक पटक र अधिकृत तहमा एक पटक मात्र।</td><td></td></tr>
</table>

प्रस्तावित सङ्घीय निजामती सेवा विधेयक, २०८० मा गरिएको व्यवस्था

प्रस्तावित संङ्घीय निजामती सेवा विधेयक, २०८० मा खुला प्रतियोगिताद्वारा पूर्तिहुने पदमध्ये उनन्चास प्रतिशत पद छुट्याई सो प्रतिशतलाई शतप्रतिशत मानी त्यसको पचास प्रतिशत पदमा महिलाहरूबिच मात्र र बाँकी पचास प्रतिशत पदमा देहायका उम्मेदवारहरूबिच छुट्टाछुट्टै प्रतिस्पर्धा गराई पदपूर्ति गरिने व्यवस्था प्रस्तावित गरिएको छः

महिला उम्मेदवारतर्फ		अन्य उम्मेदवारतर्फ	
खस आर्य	२७.७ प्रतिशत	आदिवासी जनजाती	३२.५ प्रतिशत
आदिवासी जनजाती	२५.७ प्रतिशत	मधेशी	१९ प्रतिशत
मधेशी	१५.३ प्रतिशत	दलित	१५.५ प्रतिशत
दलित	१२.७ प्रतिशत	विपन्न खस आर्य	१० प्रतिशत
थारु	६.६ प्रतिशत	थारु	९ प्रतिशत
मुस्लिम	४ प्रतिशत	मुस्लिम	५ प्रतिशत
पिछडिएको क्षेत्र	४ प्रतिशत	पिछडिएको क्षेत्र	५ प्रतिशत
अपाङ्गता भएका व्यक्ति	४ प्रतिशत	अपाङ्गता भएका व्यक्ति	४ प्रतिशत

प्रस्तावित विधेयकले आरक्षणतर्फको समूह तथा पदपूर्तिको प्रतिशतमा केही परिमार्जन गरेको छ। जसमा थारु, मुस्लिम र विपन्न खस आर्य समूह थप गरिएको छ। पिछडिएको क्षेत्रको रूपमा रहेको (नौ जिल्ला) जिल्लागत वर्गीकरणलाई स्थानीय तहसम्म परिभाषित गर्ने गरी मार्गप्रशस्त गरेको छ। अपाङ्गता भएका व्यक्तिको हकमा पूर्ण अशक्त अपाङ्गता, अति अशक्त अपाङ्गता वा मध्यम अशक्त अपाङ्गताको प्रमाणपत्रसमेत पेस गर्नुपर्ने प्रस्ताव गरिएको छ। आरक्षणको यो सुविधा राजपत्र अनङ्कित र राजपत्राङ्कित पदमा एक-एक पटक मात्र लिन पाउने व्यवस्था गरिएको छ।

निजामती सेवामा समावेशी नीति कार्यान्वयनको प्रभाव

नेपालको निजामती सेवामा सङ्घतर्फ ५३,३२५, प्रदेशमा २०,४८३ र स्थानीय तहमा ६५,४१४ गरी कुल १,३९,२२२ दरबन्दी स्वीकृत रहेको छ। जसमध्ये आर्थिक वर्ष २०७९/८० सम्म कर्मचारीको वैयक्तिक सूचना प्रणाली (PIS मा अद्यावधिक भई कार्यरत कर्मचारीहरूको सङ्ख्या ८५,३९७ रहेको देखिन्छ।* यसरी निजामती कर्मचारीहरूको कुल दरबन्दी सङ्ख्या र कार्यरत कर्मचारीहरूको सङ्ख्यामा

* *राष्ट्रिय किताबखाना, वार्षिक प्रतिवेदन २०७९/८०*

सङ्ख्यामा अन्तर हुनुमा श्रेणीविहीन कर्मचारीहरू लगायत अस्थायी दरबन्दी र प्राविधिक सेवाका कतिपय पदमा करार सेवामा भर्ना गरिएकोले कर्मचारीको वैयक्तिक सूचना प्रणाली (PIS) मा प्रविष्ट नभएका कारण फरक परेको हुनुपर्दछ। निजामती किताबखानाको अभिलेख अनुसार कुल कार्यरत कर्मचारीमध्ये ७१.८२ प्रतिशत पुरुष र २८.१७ प्रतिशत महिला कर्मचारी रहेको देखिन्छ। त्यसैगरी, कुल कार्यरत कर्मचारीमध्ये आदिवासी/जनजाति ५.४१ प्रतिशत, दलित १.६२ प्रतिशत, मधेसी ४.०८ प्रतिशत, अपाङ्ग ०.८३ प्रतिशत, पिछडिएको क्षेत्र ०.६७ प्रतिशत, खुल्ला ६८.५६ प्रतिशत र विवरण उपलब्ध नभएको ११.४२ प्रतिशत रहेको छ।*

उल्लिखित तथ्याङ्कको विश्लेषण गर्दा आर्थिक वर्ष २०६४/६५ भन्दा अगाडि पदपूर्ति खुला प्रतियोगिताद्वारा हुने र पछिल्लो समयमा प्रदेश तथा स्थानीय तहमा सिफारिस भएका उम्मेदवारको पद दर्ता निजामती किताबखानामा नहुने भएकोले यथार्थ तथ्याङ्क प्राप्त गर्न सकिएको छैन। तापनि, निजामती सेवामा आरक्षण सम्बन्धी व्यवस्था कार्यान्वयन भएदेखि हालसम्म (२०६४/०६५ देखि २०७९/०८० सम्म) विगत १६ वर्षमा लोक सेवा आयोगको खुला विज्ञापनबाट ३५,१३७ र समावेशी विज्ञापनबाट २४,१५२ गरी कुल ५९,२८९ उम्मेदवार नियुक्तिका लागि सिफारिस भएको देखिन्छ। आरक्षणतर्फ सिफारिस भएकामध्ये महिला ८,२५९, आदिवासी/जनजाति ६,४७५, मधेसी ५,२४८, दलित २,१८६, अपाङ्गता भएका व्यक्ति १,११२ र पिछडिएको क्षेत्रका व्यक्ति ८४२ रहेका छन्।†

निजामती सेवाको भर्ना प्रणालीमा आरक्षण व्यवस्था कार्यान्वयन गरिएको १७ वर्ष पुगेको छ। यस अवधिमा निजामती सेवाको बनोट कस्तो हुन पुग्यो वा कुन कुन समुदायको के कति प्रतिनिधित्व भएको छ? मुलुकको जनसाङ्ख्यिक अनुपातमा के कस्तो प्रतिनिधित्व भएको छ? कुन कुन समूहलाई थप सुविधा उपलब्ध गराउनुपर्दछ? कुन कुन श्रेणी वा पदमा कति कर्मचारी भर्ना भए? तिनीहरू कुन कुन श्रेणी वा पदमा पुगेका छन्? निजामती सेवाका कुन कुन सेवा, समूहको कुन कुन श्रेणी वा पदमा आरक्षणबाट विज्ञापन हुन बाँकी रहेको छ? सङ्घीय वा प्रदेश निजामती सेवामा समावेशी प्रतिनिधित्वको अवस्था कस्तो रहेको छ? लगायतका विषय अध्ययन विश्लेषणका लागि समष्टिगत तथ्याङ्कको अभाव रहेको छ। लोक सेवा आयोग र प्रदेश लोक सेवा आयोगले समेत सिफारिस भएका वर्ग समुदायको छुट्टाछुट्टै तथ्याङ्क वार्षिक प्रतिवेदनमा समावेश गरेको पाइँदैन। तथ्याङ्कीय विश्लेषणको आधारबिना विद्यमान आरक्षण सम्बन्धी व्यवस्थाको पुनरावलोकन गर्ने कार्य न्यायपूर्ण र वस्तुनिष्ठ नहुन सक्ने देखिन्छ। अतः,

---

* *राष्ट्रिय किताबखाना, वार्षिक प्रतिवेदन २०७९८०/*

† *लोक सेवा आयोग, चौसट्ठीऔँ वार्षिक प्रतिवेदन २०७९/२०८०आर्थिक वर्ष :नोट) ८०/८१ मा राष्ट्रिय मानव अधिकार आयोग सहितको एकमुष्ट तथ्याङ्क समावेश भएको र निजामती सेवाको छुट्टै तथ्याङ्क यहाँ समावेश गरिएको छैन। प्रदेश लोक सेवा आयोगबाट सिफारिस भएको अद्यावधि विवरण समेत प्राप्त हुन नसकेकाले समावेश गरिएको छैन। उक्त विवरणलाई समेत गणना गर्ने हो भने यो सङ्ख्या अझ वृद्धि हुने देखिन्छ। (*

प्रस्तुत लेखमा समेत एकीकृत तथ्याङ्कको अभावमा आरक्षण सम्बन्धी व्यवस्थाको प्रभाव मूल्याङ्कन तथा विश्लेषण गर्न सकिएको छैन।

केही सवाल र चुनौती

आरक्षण र योग्यता प्रणाली

सिद्धान्ततः आरक्षणको व्यवस्थाले प्रतिस्पर्धालाई सीमित गर्दछ, जसले योग्यता प्रणालीलाई कमजोर बनाउन सक्छ भन्ने सैद्धान्तिक धारमा पक्ष र विपक्षमा मतमतान्तर देखिन्छ। नेपालको संविधानको धारा १८(३) को प्रतिबन्धात्मक वाक्यांशले समेटेका वर्गका समुदायलाई विशेष व्यवस्था गर्दा योग्यता प्रणालीमा आँच नआउने गरी कसरी प्रतिस्पर्धी बनाई राख्न सकिन्छ भन्ने विषय महत्त्वपूर्ण छ। यस सन्दर्भमा सकारात्मक विभेदका कार्यक्रमहरूको लक्ष्य निर्धारण, लक्षित समुदायको पहिचान, बहुआयामिक कार्यक्रमहरूको तर्जुमा, स्रोत साधनको व्यवस्था र अवधि, समयतालिकाको निर्धारण, अनुगमन र मूल्याङ्कनको व्यवस्था समेतमा मानकहरू निर्माण गरी यी कुरालाई सकारात्मक कदमका रूपमा समेटिनु आवश्यक हुन्छ भनी सम्मानित सर्वोच्च अदालतबाट निर्देशनात्मक आदेश जारी भएको छ।[*] अतः, योग्यता प्रणालीलाई अक्षुण्ण राख्दै तोकिएको समुदायलाई निश्चित समयका लागि सीमित प्रतिस्पर्धाको सिद्धान्त (Principle of Limited Competition) मार्फत समन्याय र समता कायम गर्नु चुनौतीपूर्ण छ।

आरक्षण सुविधाको बहुउपयोग

आरक्षण सुविधा एउटै व्यक्तिलाई एकपटक वा पटकपटक दिने भन्ने सम्बन्धमा फरक-फरक धारणा रहेका छन्। यसै सन्दर्भमा आदिवासी जनजाति आयोग र राष्ट्रिय समावेशी आयोगले एउटा व्यक्तिलाई एकपटक मात्र सुविधा दिन उपयुक्त हुने सुझाव दिएका छन्। साथै, यस सम्बन्धमा प्रदेशस्थित निजामती सेवा ऐनहरूमा समेत एकरूपता देखिँदैन। प्रस्तावित सङ्घीय निजामती सेवा विधेयकमा पनि राजपत्र अनङ्कित र राजपत्राङ्कित पदमा एक-एक पटक गरी सेवा अवधिभर दुई पटक अवसर दिने प्रस्ताव गरिएको छ। तर, यो व्यवस्था अन्तर-प्रदेश र प्रदेशबाट सङ्घमा जाँदा के हुने भन्ने अन्योल नै देखिन्छ।

सकारात्मक विभेद सम्बन्धी नीतिको मूल मर्म सङ्ख्यात्मक प्रतिनिधित्व वृद्धि गर्नु मात्र नभई गुणात्मक प्रतिनिधित्वका माध्यमबाट नीति निर्माण तहमा सम्मानजनक उपस्थिति अभिवृद्धि गर्नु हो। आरक्षण सम्बन्धी व्यवस्था कार्यान्वयनमा ल्याइएपश्चात् निजामती सेवाको पदसोपानका तल्ला पदहरूमा समावेशी

---

[*] *विनयकुमार पञ्जियार वि. नेपाल सरकार स्वास्थ्य तथा जनसंख्या मन्त्रालय समेत, ०७७WO-०२३७ मुद्दाः उत्प्रेषण समेत।*

प्रतिनिधित्व बढ्दै गएको देखिए तापनि राजपत्राङ्कित विशिष्ट र प्रथम श्रेणीका पदमा कम प्रतिनिधित्व वा प्रभाव परेको देखिन्छ। जसका कारण अहिले पनि दलित आयोगको सचिव गैर-दलित, महिला आयोगको सचिव पुरुष, थारु तथा मधेसी आयोगको सचिव खस आर्य बनाउनुपर्ने बाध्यता रहेको छ। उल्लिखित दुरुह अवस्थाको विश्लेषण र नीति कार्यान्वयनको तथ्यगत प्रभाव मूल्याङ्कन नगरी सेवा प्रवेशका बिन्दुहरूमा नै कसिलो प्रावधानको व्यवस्था गर्दा नीति निर्माण तहमा समावेशी प्रतिनिधित्व सुनिश्चित गर्ने विषय चुनौतीपूर्ण हुने देखिन्छ।

आरक्षित समूहभित्रको खण्डीकरण

निजामती सेवा ऐनमा आर्थिक तथा सामाजिक रूपले पछाडि परेका समूहलाई* लक्षित गरी आरक्षणको व्यवस्था गरिएकोमा सोको स्पष्ट मानक, मापन सूचक र पहिचान प्रणालीको विकास गरी कार्यान्वयन नगरिएकोले सबैलाई समग्रता उपागम (Blanket Approach) गरिँदै आएको छ। यसबाट लक्षित समुदाय अझै पनि मूलधारमा आउन नसकेको र सम्भ्रान्त वर्गले मात्र लाभ लिइरहेको भनी आलोचित भएको छ। सम्मानित सर्वोच्च अदालतले विद्यमान आरक्षण प्रणालीबाट 'तरमारा वर्ग'ले लाभ लिएको र लक्षित समूहसम्म पुग्न नसकेको भनी टिप्पणी गरेको छ।† राष्ट्रिय समावेशी आयोगले समेत आरक्षण समूह अन्तर्गत सिफारिस भएका केही समूहमा सीमित थरहरूको वर्चस्व देखिएको र समूहभित्र विविधता कम भएको तथ्य औँल्याएको छ‡। प्रदेश निजामती सेवाले पनि आरक्षणका समूहहरू खण्डीकृत गरेको छ भने प्रस्तावित सङ्घीय निजामती सेवाको विधेयकमा नयाँ समूह थप र प्रतिशतमा परिमार्जन गरिएको छ।

---

* *महिला, आदिवासी/जनजाती, मधेशी र दलित भन्नाले आर्थिक र सामाजिक रुपमा पछाडि परेका महिला, आदिवासी/जनजाती, मधेशी र दलितलाई सम्झनु पर्छ। (निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा ७ को उपदफा ७, स्पष्टीकरण २)*

† *विनयकुमार पञ्जियार वि. नेपाल सरकार स्वास्थ्य तथा जनसंख्या मन्त्रालय समेत, ०७७-WO-०२३७ मुद्दाः उत्प्रेषण समेत।*

‡ *... 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, बढा, शाही, उपाध्याय र थापाबाट २७.३४ प्रतिशत उम्मेदवारको सिफारिस भएको छ। यसले समहूगतरूपमा सेवा प्रवेश गराएर निजामती र नेपाल स्वास्थ्य सेवामा यी सेवाको जनशक्तिको विविधता अभिवृद्वि गर्दै समावेशितालाई प्रवर्धन गर्ने प्रयास भए पनि समूह भित्रबाट भएको प्रवेशमा विविधता सीमित भएको देखिन्छ। यसबाट आरक्षणको व्यवस्थाले समहूभित्रका सबैजात, जाति, वर्ग, समूह वा समुदाय भन्दा पनि सीमित जात, जाति, वर्ग वा समूह वा समुदायको लागि अवसर सृजना गरेको अनुमान सहज लगाउन सकिन्छ।*

यसलाई संवैधानिक व्यवस्था कार्यान्वयनका लागि गरिएको नीतिगत पुनरावलोकन मान्ने हो भने, नेपालको संविधानको धारा १८ को प्रतिबन्धात्मक वाक्यांश वा धारा ४२ ले व्यवस्था गरेका सबै वर्ग वा समुदायलाई किन सम्बोधन गरिएन? हाम्रो जस्तो १२४ भाषाभाषी, १४२ जातजाति, ६० जनजाति, १० धार्मिक समुदाय रहेको विविधतायुक्त समाजमा सबैलाई आरक्षणको सुविधा दिन सम्भव पनि छैन। यसलाई खण्डीकृत गर्दा कम प्रतिशत निर्धारण भएको समूहले आरक्षण कोटा प्राप्त गर्न वर्षौं लाग्ने र सुविधाबाट वञ्चित हुन सक्ने अवस्थाको सूक्ष्म अध्ययन विश्लेषण किन गरिएन? यस्ता अनुत्तरित प्रश्नहरूलाई थाती राखेर नीतिगत पुनरावलोकन गर्ने विषय निकै चुनौतीपूर्ण रहेको छ।

समावेशीकरण कि सशक्तीकरण?

समकालीन समयमा समावेशीकरण गरेपछि स्वतः सशक्तीकरण हुन्छ र सशक्तीकरण भएको खण्डमा समावेशीकरण नै आवश्यकता पर्दैन भन्ने विरोधाभासपूर्ण धारणाहरू छन्। यस सम्बन्धमा प्रा. कृष्ण पोखरेलको विचार सान्दर्भिक भएकोले यहाँ समावेश गरिएको छः "समावेशीकरणको सट्टा ती समूहलाई सशक्तीकरण गर्नुपर्दथ्यो, अनि गुणस्तरमा सम्झौता गर्नुपर्दैनथ्यो। झट्ट सुन्दा तर्कपूर्ण लाग्दछ। तर सशक्तीकरणको नतिजा आउन वर्षौं लाग्दछ, जबकि समस्या अहिले समाधान नगरी भएको छैन। समावेशी सिद्धान्त र सशक्तीकरणको प्रयास सँगसँगै थाल्यो भने एउटा समय यस्तो आउँछ, प्रतिस्पर्धाको जमिन समान बन्छ अनि किन चाहिन्छ आरक्षण? त्यो अवस्था नआउन्जेल त चाहियो नि समावेशीता।" (पोखरेल, सन् २०१४) समावेशीकरण र सशक्तीकरणलाई एकअर्काका परिपूरक रूपमा विवादरहित तवरले अवलम्बन गरी सबैलाई सारभूत समानताको स्थितिमा पुऱ्याउने कार्य आफैंमा चुनौतीपूर्ण र जटिल रहेको छ।

समावेशी समूहको मानक निर्धारण र कार्यान्वयन

प्रस्तावित सङ्घीय निजामती सेवा विधेयकमा निजामती कर्मचारीको नियुक्ति खुला र समावेशी सिद्धान्तका आधारमा गरिने विषय निजामती सेवा सञ्चालनको आधारभूत सिद्धान्तका रूपमा समावेश छ। प्रदेश निजामती सेवा, प्रदेशका अन्य सरकारी सेवा र स्थानीय सेवासम्बन्धी कानुन निर्माण गर्दा छनोट, भर्ना, नियुक्ति लगायतका विषयमा यस ऐनका आधारभूत सिद्धान्त, मान्यता तथा व्यवस्थाको पालना गर्नुपर्ने व्यवस्था गरिएको छ।

यस सन्दर्भमा प्रदेश तथा स्थानीय तहमा कानुनद्वारा विशेष सुविधा प्राप्त लक्षित समूहको उपस्थिति वा उनीहरूको राष्ट्रिय तथ्याङ्क र स्थानीय/प्रदेशगत तथ्याङ्कबीचको अन्तरलाई कसरी निर्धारण गरी राष्ट्रिय मानक बनाउने? संविधानले विशेष व्यवस्था गर्नुपर्ने भनी संवैधानिक व्यवस्था गरिएका सबै समूहको

राष्ट्रिय मानक कसरी निर्धारण गर्ने र समानुपातिक समावेशी सिद्धान्तको व्यावहारिक कार्यान्वयन गर्ने विषय चुनौतीपूर्ण छन्। अहिले सरकारले नीतिगत पुनरावलोकन गर्दै गर्दा सर्वप्रथमतः आर्थिक तथा सामाजिक रूपले पिछ्डिएको वर्गको पहिचान गर्नुपर्ने हो। त्यस्ता समुदायको यथार्थपरक पहिचान नगरी नीतिगत पुनरावलोकन गर्न लागिएबाट विगतकै जस्तो समग्रता उपागमका आधारमा कार्यान्वयन हुने र सम्भ्रान्त वर्गले मात्र लाभ लिने हुन् कि भन्ने चिन्ता र चासो छ।

संवैधानिक निकायहरूको सुझाव

लोक सेवा आयोग

लोक सेवा आयोगले विद्यमान आरक्षणद्वारा पदपूर्ति गर्ने व्यवस्था प्रत्येक दश वर्षमा पुनरावलोकन गर्न सुझाव दिएको छ। साथै, कुनै खास प्रकृतिको कामको लागि तोकिएबमोजिमका अपाङ्गका बीच मात्र प्रतिस्पर्धा गर्न पाउने गरी प्रतिस्पर्धात्मक परीक्षाद्वारा पदपूर्ति गरिने तथा कुनै खास प्रकृतिको कार्य वा पदका लागि महिलाले मात्र प्रतिस्पर्धा गर्न पाउने गरी नेपाल सरकारले नेपाल राजपत्रमा सूचना प्रकाशित गरी पद तोक्ने व्यवस्था गर्नुपर्ने उल्लेख गरेको छ। कुन पद कुन किसिमको अपाङ्गता भएकोलाई उपयुक्त हुने हो सो सम्बन्धमा नेपाल सरकारले राजपत्रमा सूचना प्रकाशन गर्नुपर्ने सुझाव आयोगको छ। सङ्घीय निजामती सेवा ऐन जारी गर्दा नेपालको संविधानको धारा ४२ को सामाजिक न्यायको हकमा उल्लिखित वर्गहरूको निजामती सेवामा सहभागिता हुने गरी आरक्षणको व्यवस्था गर्न, अपाङ्गता भएकालाई उपयुक्त हुने पद एवम् आर्थिक तथा सामाजिक रूपले पछाडि रहेको छुट्याउने वस्तुगत आधार सम्बन्धी विषय सङ्घीय निजामती सेवा ऐनमा समेट्नु पर्ने लगायतका विषयमा ध्यानाकर्षण गराएको देखिन्छ।

मधेसी आयोग

मधेसी आयोगले विद्यमान आरक्षण नीतिलाई पुनरावलोकन गरी वैज्ञानिक ढङ्गले सन्तुलित आरक्षण नीति बनाउन सुझाव दिएको छ। यसले वर्गीय आधारमा (Class-based) आरक्षणको व्यवस्था गर्नुपर्नेमा जोड दिएको छ। पहिचान, प्रतिनिधित्व र पहुँचको अवस्थालाई अझ लक्षित वर्गमुखी बनाउन पहिचानभित्रको पहिचान, प्रतिनिधित्वभित्रको प्रतिनिधित्व र पहुँचभित्रको पहुँचको अवस्था कानुनी रूपमा कार्यान्वयनमा ल्याउनुपर्ने आयोगको सुझाव छ। (मधेसी आयोगको पाँचौं र छैटौं वार्षिक प्रतिवेदनबाट साभार)

आदिवासी जनजाति आयोग

आदिवासी जनजाति आयोगले राज्यका सबै अङ्ग र निकायमा सूचीकृत सबै आदिवासी जनजाति समुदाय एवम् त्यसभित्रका सबै समूहका सामाजिक तथा आर्थिक रूपमा पछाडि परेका समुदायको समानुपातिक

समावेशी प्रतिनिधित्व सुनिश्चित हुने गरी समावेशीकरण एवम् आरक्षणसम्बन्धी वर्तमान नीतिको पुनरावलोकन गर्न सुझाव दिएको छ। एकै व्यक्तिले पटक-पटक आरक्षणको सुविधा उपभोग गर्ने अवस्थाको अन्त्य गरी एक पटक मात्र र महिलाले जन्म र विवाह दुवै आधारमा दोहोरो सुविधा पाउने अवस्थाको अन्त्य गर्नुपर्ने आयोगको भनाइ छ। सम्बन्धित प्रदेशमा आदिवासी जनजातिको भाषामा सरकारी कामकाज गर्न र प्रदेश लोक सेवा आयोगको परीक्षा दिन पाउने व्यवस्था गर्नुपर्ने सुझाव पनि आयोगले दिएको छ। (आदिवासी जनजाति आयोग तेस्रो र चौथो वार्षिक प्रतिवेदनबाट साभार)

थारु आयोग

थारु आयोगले सङ्घीय निजामती सेवा लगायत तीनै तहका सरकारका सरकारी सेवा सञ्चालन सम्बन्धी ऐनमा थारु समुदायको जनसङ्ख्याका आधारमा छुट्टै समूहमा राखी समानुपातिक समावेशीको सिद्धान्त अनुसार आरक्षणको प्रतिशत निर्धारण गर्नुपर्ने सुझाव दिएको छ। सङ्घीय निजामती सेवाको ऐनमा आरक्षण समूहको प्रतिशत निर्धारण गर्दा निर्वाचन ऐन, २०७४ र जनसाङ्ख्यिक तवरले हुनुपर्ने आयोगको भनाइ छ। पदपूर्तिका लागि सङ्ख्या निर्धारण गर्दा सबैभन्दा कम आरक्षण प्रतिशत समूहबाट प्रतिशत निर्धारण गर्न शुरु गरी क्रमशः माथिल्लो समूहको सङ्ख्या निर्धारण गरिनुपर्ने सुझाव पनि आयोगले दिएको छ।

(थारु आयोग पाँचौं र छैटौं वार्षिक प्रतिवेदनबाट साभार)

मुस्लिम आयोग

मुस्लिम आयोगले निजामती सेवा, सेना, प्रहरी, संस्थान, बोर्ड, समिति, प्राधिकरण लगायत सबै सार्वजनिक क्षेत्रमा नेपाली मुस्लिम समुदायलाई जनसङ्ख्याको आधारमा छुट्टै आरक्षणको व्यवस्था गरी प्रतिनिधित्व गराउने नीतिगत व्यवस्था गर्नुपर्ने सुझाव दिएको छ। मधेसमा बसोबास गर्ने मुस्लिम समुदायलाई सम्बन्धित जिल्ला प्रशासन कार्यालयबाट साविकबमोजिम मधेसी अन्तर्गत सिफारिस गर्नुपर्ने आयोगको भनाइ छ। जनगणना २०७८ अनुसार लुम्बिनी प्रदेशमा मुस्लिम समुदायको जनसङ्ख्या ७.४५ प्रतिशत रहेकाले समावेशी एवम् आरक्षण सम्बन्धी प्रावधानमा सोही अनुपातको व्यवस्था गर्नुपर्ने सुझाव पनि आयोगले दिएको छ। (मुस्लिम आयोगको विभिन्न वर्षको वार्षिक प्रतिवेदनबाट साभार)

समावेशी आयोग

राष्ट्रिय समावेशी आयोगले मधेस मूलतः एक भूगोल भएकोले मधेसीको आधारमा भन्दा समुदायको आधारमा समावेशीकरण गरिनु उपयुक्त हुने सुझाव दिएको छ। त्यसैगरी, नेपालको भौगोलिक बनोट, मानव बस्तीको संरचना, आर्थिक, सामाजिक-सांस्कृतिक अवस्था, पूर्वाधारको पहुँच र स्थिति, सङ्घीय शासन प्रणाली, निर्वाचन लगायत अन्य कानुनमा गरिएको परिभाषा र मापदण्ड समेतका आधारमा

पिछडिएको क्षेत्रको अध्ययन, अनुसन्धान र अनुगमन आवश्यक रहेको आयोगको भनाइ छ। (राष्ट्रिय समावेशी आयोगको विभिन्न प्रतिवेदनबाट साभार) आयोगले विद्यमान सरकारी सेवामा आरक्षणको प्रभाव अध्ययन प्रतिवेदन, २०७९ मा समेत विद्यमान आरक्षण व्यवस्थामा सुधार गर्न विविध सुझावहरू दिएको छ*

(क) पति वा पत्नी दुवै आरक्षण अन्तर्गत सेवा प्रवेश गरी सार्वजनिक सेवामा रहेकाहरूको सन्ततिलाई आरक्षण व्यवस्था अन्तर्गत सेवा प्रवेशमा निषेध गर्ने।

(ख) आरक्षणको व्यवस्था अन्तर्गत सेवा प्रवेश गरी निजामती सेवातर्फको प्रथम श्रेणी वा सोभन्दा माथि पुगेको वा नेपाल स्वास्थ्य सेवा अन्तर्गत दशौं वा सोभन्दा माथिल्लो तहमा पुगेको कर्मचारीको सन्ततिलाई आरक्षण व्यवस्था अन्तर्गत सेवा प्रवेशमा निषेध गर्ने।

(ग) सङ्घ वा प्रदेश संसदको सदस्य भएको, एक वर्षभन्दा बढी अवधि मन्त्री, राज्यमन्त्री वा सहायक मन्त्री भएका बाबु-आमाका सन्ततिलाई आरक्षण व्यवस्था अन्तर्गत सेवा प्रवेश गर्न निषेध गर्ने।

---

* *आरक्षण व्यवस्थाबाट लाभ लिने कार्यलाई एकै ठाउमा थेग्रिन 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 वमोजिमको व्यवस्था मिलाउने (क) पति वा पत्नी दुवै आरक्षण अन्तरर्गत 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 दशौं 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 बावु आमाका सन्ततीलाई आरक्षण व्यवस्था अन्तर्गत सेवा प्रवेश गर्ननिषेध गर्ने। (घ) पति वा पत्नी मध्ये एकले वर्षको दईलाख भन्दा बढी आय कर तिर्ने व्यवसायी, व्यापारी, उद्योगी, वा डाक्टर, इन्जिनियर, वकिल जस्ता पेशेवर सेवा गर्ने बाब आमाका सन्ततीलाई आरक्षण व्यवस्था अन्तर्गत सेवा प्रवेश गर्ननिषेध गर्ने। (ङ) पति वा पत्नी मध्ये एक वा दुवै संयक्तु 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 दई 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 वढी मूल्यको घर भएकाको सन्ततीलाई आरक्षण अन्तर्गत सेवा प्रवेशमा निषेध गर्ने।*

(घ) पति वा पत्नीमध्ये एकले वर्षको दुई लाखभन्दा बढी आयकर तिर्ने व्यवसायी, व्यापारी, उद्योगी, वा डाक्टर, इन्जिनियर, वकिल जस्ता पेसेवर सेवा गर्ने बाबु-आमाका सन्ततिलाई आरक्षण व्यवस्था अन्तर्गत सेवा प्रवेश गर्न निषेध गर्ने।

(ङ) पति वा पत्नीमध्ये एक वा दुवै संयुक्त राष्ट्र सङ्घ लगायत अन्तर्राष्ट्रिय सङ्घसंस्थामा सेवा गरिरहेका बाबु-आमाका सन्ततिलाई 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 रुपैयाँभन्दा बढी मूल्यको घर भएकाको सन्ततिलाई आरक्षण अन्तर्गत सेवा प्रवेशमा निषेध गर्ने।

समस्या र सुझाव

आरक्षणको आधार त्रुटिपूर्ण भएकोले सच्याउनुपर्ने

सिद्धान्ततः आरक्षण ऐतिहासिक रूपमा विभेद र बहिष्करणमा परेका सीमान्तकृत समुदायको समानता र न्यायका लागि विशेष व्यवस्था मार्फत दिइने क्षतिपूर्ति हो। विश्वव्यापी रूपमा विभेद र बहिष्करणका आधार र समूहहरू सम्बन्धित राज्य व्यवस्था र सामाजिक संरचना अनुसार फरक हुने गर्दछन्। उदाहरणका लागि, दक्षिण अफ्रिकामा काला र गोरा जातिबीचको विभेद कम गर्न, भारतमा जातजाति र दलितको विभेद कम गर्न, अष्ट्रेलियामा आदिवासीलाई विशेष प्राथमिकता दिन, अमेरिकामा जाति, धर्म, राष्ट्रियता र लिङ्गका आधारमा विभेद नगर्न सकारात्मक कदम अवलम्बन गरिएको छ।

हामीकहाँ ऐतिहासिक कालदेखि नै महिलामाथि लैङ्गिक लगायतका सामाजिक विभेद, जातीय र सांस्कृतिक आधारमा भएको भेदभाव र छुवाछुत, भाषिक असमानता, विकासको अधिकार उपयोग र समन्यायिक विकासमा गरिएको भौगोलिक विभेद आदि कारणले गर्दा वञ्चित, बहिष्करण र सीमान्तकृत हुनुपरेको देखिन्छ। विगतको यसै क्षतिपूर्ति अर्थात् असमानतालाई समन्याय मार्फत समानता कायम गर्न आरक्षण लगायत सकारात्मक कदमको व्यवस्था गरिएको हो र गरिन्छ। तर हामीकहाँ यसको अभ्यास लैङ्गिक, क्षेत्रीय, जातीय हुँदै वर्गीय हिसाबले कमजोर खस आर्यसम्म पुगेको छ। खस आर्य समुदाय ऐतिहासिक कालदेखि के कस्तो विभेद, छुवाछुत र राज्यको संरचनात्मक हिंसाको चेपुवामा पऱ्यो भन्ने पुष्टिबिना आरक्षण खोज्नु र दिनु न्यायसङ्गत होइन। धनी र गरिबीसँग आरक्षणको कुनै सम्बन्ध हुँदैन। धनी वा

गरिब हुनु र राज्य व्यवस्थामा समानुपातिक समावेशी प्रतिनिधित्व हुनु/गर्नु भिन्न विषय हो। अतः ऐतिहासिक रूपमा विभेद नभएको, बहिष्करणमा नपरेको समुदायले गरिबीको आधारमा आरक्षण पाउनुपर्छ भन्ने मान्यता र सो सम्बन्धी संवैधानिक तथा कानुनी प्रबन्ध त्रुटिपूर्ण छन्। यस किसिमका गलत अभ्यासहरूलाई दलीय राजनीतिका एजेन्डा बनाउने र सबै जातजातिको भाग पुऱ्याउने नाममा कार्यान्वयन गर्दा प्रतिउत्पादक भई कालान्तरमा द्वन्द्व निम्तिन सक्छ। बङ्गलादेशमा कुनै किसिमको विभेद र वञ्चितीकरणमा नपरेको समुदायलाई (सन् १९७१ को स्वतन्त्रता आन्दोलनमा शहादत भएकाहरूका सन्ततिलाई सरकारी जागिरमा आरक्षण सुविधा) आरक्षणको सुविधा दिँदा द्वन्द्व भई राज्यव्यवस्था समेत परिवर्तन हुन पुगेको देखिन्छ। अतः हामीकहाँ पनि विगतमा भएका संवैधानिक एवम् कानुनी कमीकमजोरीहरू सच्याई विश्वव्यापी सैद्धान्तिक मान्यताका आधारमा कार्यान्वयन गर्नुपर्दछ।

संवैधानिक मर्मको व्यावहारिक कार्यान्वयन गर्ने

हाम्रो संविधानले सामाजिक न्याय र समानतासहितको समावेशी राज्यको परिकल्पना गरेको छ। जसका लागि राज्य संयन्त्र वा संरचना समावेशी हुनुपर्ने र त्यसैको आधारमा सहभागिता एवम् प्रतिनिधित्व हुनुपर्ने संवैधानिक एवम् कानुनी व्यवस्था गरिएको छ। संविधानको धारा ४२ ले समानुपातिक समावेशीताका लागि मार्गदर्शन गरेका समुदायको प्रतिनिधित्व सुनिश्चितताका लागि धारा १८ मा विशेष व्यवस्था समेत गरिएको छ। जसलाई व्यवहारमा कार्यान्वयन गर्नका लागि निजामती सेवा लगायत सरकारी सेवा र निर्वाचन प्रणालीमा विशेष संरक्षण वा आरक्षणको व्यवस्था गरिएको छ।

निजामती सेवामा आरक्षण नीति कार्यान्वयन भएदेखि हालसम्म लाभग्राहीको पहुँच र अवसरलाई विश्लेषण गर्दा मधेसी कोटाको लाभ सीमित थरहरूः यादव, साह, चौधरी, झा र महतोले लिएको र यी पाँच थरबाट मधेसी कोटाको ५०.६४ प्रतिशत उम्मेदवार सिफारिस भएको देखिन्छ। त्यसैगरी, आदिवासी जनजातितर्फ पनि चौधरी, श्रेष्ठ र राई थरबाट ३८.९२ प्रतिशत उम्मेदवार सिफारिस भएको देखिन्छ[†]। साथै ६० थरका जनजातिमध्ये २० थरका जनजातीय उम्मेदवार मात्र सिफारिस भएको र अति सीमान्तकृत समूह र लोपोन्मुख समूहबाट अत्यन्त न्यून सिफारिस भएको देखिन्छ। पिछडिएको क्षेत्रमा पनि जुम्ला, अछाम लगायतका जिल्लाको प्रतिनिधित्व उल्लेख्य छ भने अन्य जिल्लाको कम रहेको देखिन्छ। अपाङ्गतातर्फ पनि वास्तविक अपाङ्गता भएकाभन्दा सामान्य अपाङ्गता भएकाले लाभ लिएको देखिन्छ[‡]।

[†] *विद्यमान सरकारी सेवामा आरक्षणको प्रभाव अध्ययन प्रतिवेदन, २०७९, राष्ट्रिय समावेशी आयोग।*

[‡] *लोक सेवा आयोगको ६५औं र अन्य प्रतिवेदनहरु, लोक सेवा आयोग।*

विद्यमान आरक्षण व्यवस्थाबाट मधेसी दलित एवम् त्यहाँका सीमान्तकृत समूहले लाभ लिन सकेको देखिँदैन। महिलातर्फ पनि मधेसी, दलित, पिछडिएको क्षेत्रका महिला र आदिवासी जनजाति महिलाले उल्लेख्य लाभ लिन सकेको देखिँदैन। राज्य संयन्त्रको असमावेशी चरित्रको रिक्तता पूर्ति गर्न संविधानले आरक्षण वा विशेष सुविधा दिनुपर्ने भनी परिभाषित गरेका समुदायमा आरक्षण सुविधाको वितरण अत्यन्त न्यून रहेको देखिन्छ। विद्यमान आरक्षण व्यवस्थाले एउटा समूह वा समूहभित्र पनि निश्चित वर्ग र त्यसभित्र पनि सीमित पारिवारिक समूहलाई बढी लाभ पुऱ्याएको देखिन्छ। यसरी सीमित थर, जातजाति, भूगोल तथा क्षेत्रका समुदायले मात्र लाभ लिएको दृष्टान्तले विद्यमान नीति पुनरावलोकनको औचित्यलाई पुष्टि गर्दछ। यसै सिलसिलामा प्रस्तावित सङ्घीय निजामती सेवा विधेयकमा खुला प्रतिस्पर्धाबाट पदपूर्ति हुने पदहरूमध्ये पैतालिस प्रतिशतबाट बढाएर उनन्चालीस प्रतिशत पदहरू आरक्षणद्वारा पूर्ति गर्ने र आरक्षणको सुविधा प्राप्त समूहमा सीमित जाति तथा समूहलाई थप समावेश गरिएको छ।

उल्लिखित नयाँ व्यवस्थाको कार्यान्वयनबाट के नतिजामा गुणात्मक भिन्नता आउने गरी नीतिगत त्रुटिको सम्बोधन हुन्छ? वा प्रस्तावित नयाँ व्यवस्थाले विभेदले निम्त्याएको असमानतालाई कुन हदसम्म कम गर्दछ र कति समयपश्चात् समानुपातिक समावेशीता सुनिश्चित हुन्छ? भन्ने ठोस आधारहरू दिन सकेको देखिँदैन। आरक्षण सम्बन्धी व्यवस्था निश्चित समयावधिका लागि हो वा सधैंका लागि निरन्तर व्यवस्था हो? भन्ने अन्योल एवम् प्रश्नहरूलाई चिर्न सकेको पनि देखिँदैन।

संविधानको धारा १८ को प्रतिबन्धात्मक विशेष व्यवस्था अन्तर्गतको विद्यमान आरक्षण व्यवस्था सीमित सहभागिता गराउने व्यवस्था हो। यसबाट धारा ४२ मा व्यवस्था गरिएको समानुपातिक समावेशी सिद्धान्तको पूर्ण रूपमा कार्यान्वयन हुन सक्दैन। निजामती सेवामा समानुपातिक समावेशीकरणका लागि दक्षिण अफ्रिका स्वतन्त्र भएपश्चात् सन् १९९८ मा पाँच वर्षभित्र राज्यका प्रत्येक निकायमा समानुपातिकता कायम गर्न अवलम्बन गरिएको छिटो नतिजा प्राप्त हुने विधि जस्तै विधिहरू अवलम्बन गर्नु उपयुक्त हुन्छ। यसका लागि जनसङ्ख्या अनुपातमा निजामती सेवामा प्रतिनिधित्व सुनिश्चित भएका समुदायलाई निश्चित समयको लागि उम्मेदवार हुन नपाउने गरी रोक लगाउने लगायतका विधिहरूको अध्ययन गरी कार्यान्वयन गर्न सकिन्छ।

पदपूर्तिको विधि र प्रक्रिया पुनरावलोकन गर्ने

हाम्रो जस्तो बहुजातीय, बहुभाषिक, बहुधार्मिक, बहुसांस्कृतिक विविधतायुक्त समाजमा सबै जातजाति सम्प्रदायले आरक्षणको सुविधामा आफ्नो हिस्सा खोज्ने र नीति निर्माताहरूले राजनीतिक लोकप्रियताका लागि सबैको भाग पुऱ्याउने गरी प्रतिशत निर्धारण गर्ने गरेको देखिन्छ। आरक्षणको प्रतिशतलाई यसरी सानो सानो अंशमा विभाजन गरी खण्डीकरण गर्दा त्यसको लाभ प्राप्त गर्न लामो समय लाग्ने र खास लक्षित वर्गसम्म नपुग्ने हुन्छ। निजामती सेवामा २०६४ साल (विगत १७ वर्ष) देखि यस व्यवस्थाको

कार्यान्वयन भइरहँदा नीति निर्माण तहमा सम्मानजनक प्रतिनिधित्व हुन सकेको देखिँदैन। यसो हुनुको पछाडि हाम्रो समावेशी भर्ना प्रणाली नै त्रुटिपूर्ण हुनु हो।

हाल निजामती सेवाको राजपत्राङ्कित प्रथम र द्वितीय श्रेणीको पदमा १० प्रतिशत पद खुला प्रतियोगिताद्वारा पूर्ति गरिन्छ। यसरी रिक्त पदको ४५ प्रतिशत आरक्षणद्वारा र ५५ प्रतिशत खुला प्रतियोगिताद्वारा पूर्ति हुन्छ। राजपत्राङ्कित प्रथम वा द्वितीय श्रेणीको पदमा आरक्षणको अपाङ्ग समूहतर्फ कम्तीमा १ सिट प्राप्त गर्न ५६० पद/पटक उक्त पद रिक्त हुनुपर्ने हुन्छ। यस किसिमले निजामती सेवाका सबै सेवा, समूह र उपसमूहमा राजपत्राङ्कित प्रथम र द्वितीय श्रेणीको १/१ सिट प्राप्त गर्न अझै कति वर्ष कुर्नुपर्ने हो? हाम्रो निजामती सेवाको आकार, स्वीकृत दरबन्दी र एउटै श्रेणीभित्र पनि सेवा, समूह, उपसमूहको छुट्टाछुट्टै पदपूर्तिको प्रतिशत निर्धारण गर्ने व्यवस्थाले नतिजा/परिणाम प्राप्त गर्न लामो समय लाग्ने गरेको देखिन्छ।

अतः नीति निर्माण तहमा छिटो र देखिने गरी सम्मानजनक प्रतिनिधित्व सुनिश्चित गर्न विद्यमान सेवा, समूह, उपसमूह र श्रेणीगत आधारमा छुट्टाछुट्टै रिक्त पद सङ्ख्याको आधारमा प्रतिशत निर्धारण गर्ने व्यवस्थामा पुनरावलोकन गरी श्रेणीगत आधारमा मात्र गर्नु उपयुक्त हुन्छ। जस्तोः सबै सेवा, समूह, उपसमूहको श्रेणीगत आधारमा रिक्त पदलाई एउटा डालोमा समावेश गर्ने र प्रतिशत निर्धारण गरी कुन कुन पद कुन कुन प्रक्रियाबाट (खुला, आरक्षण र आरक्षणको समूह) पूर्ति गर्ने भन्ने निर्धारण गरी पदपूर्ति गर्ने। यसो गर्दा छोटो समय वा एकै आर्थिक वर्षमा धेरै पद आरक्षणका समूहबाट पूर्ति गर्न सकिन्छ। यो व्यवस्था आंशिक रूपमा प्रदेश लोक सेवा आयोगले कार्यान्वयन गरेको देखिन्छ। त्यसलाई अझ परिष्कृत गरी सङ्घीय र प्रदेश स्तरमा कार्यान्वयन गर्दा दक्षिण अफ्रिकामा अभ्यास भएजस्तो छिटो नतिजा प्राप्त गर्न सकिन्छ। त्यसैगरी, पदपूर्तिका लागि सङ्ख्या निर्धारण गर्दा सबैभन्दा कम आरक्षण प्रतिशत समूहबाट प्रतिशत निर्धारण गर्न शुरु गरी क्रमशः माथिल्लो समूहको सङ्ख्या निर्धारण गरिनु पर्दछ। जुन विषय थारु आयोगले समेत सुझाव दिएको छ। यसो गर्दा कम प्रतिशत निर्धारण भएका समूहको पहिलो प्राथमिकताका आधारमा छिटो प्रतिनिधित्व सुनिश्चित हुन्छ। हालको व्यवस्था अनुसार धेरै सेवा, समूह र उपसमूहमा दलित, अपाङ्ग र पिछडिएको क्षेत्रको प्रतिशत निर्धारण हुन नसकेको/पालो नआएको अवस्थाको अन्त्य भई छिटो सबै समूहको प्रतिनिधित्व हुने देखिन्छ। यसरी हालको जस्तो कानुनी व्यवस्थामा भएका प्रावधानहरूको कार्यान्वयन लाभग्राही समूहमा पुग्न नपाई नीतिगत पुनरावलोकन गर्नुपर्ने अवस्थाको समेत अन्त्य हुन्छ।

अन्य सुधार तथा सुझाव

शिक्षा, पेसा, व्यवसाय, सम्पत्ति र बसोबास सबै शहरमा हुने केवल नागरिकतामा जन्मस्थान भएकै आधारमा पिछडिएको क्षेत्रको सुविधा दिनु त्रुटिपूर्ण छ। एउटै जिल्लाको सदरमुकाम र त्यसको

दूरदराजमा पनि भौगोलिक विकटताको असमानता रहेको छ। नेपालको संविधानले राज्य संरचनालाई सङ्घ, प्रदेश र स्थानीय तह गरी वर्गीकरण गरेको सन्दर्भमा विद्यमान पिछडिएको क्षेत्रको जिल्लागत वर्गीकरण व्यवस्था सान्दर्भिक देखिँदैन। अतः पिछडिएको क्षेत्रको पुनरावलोकन गरिबीको अवस्था, पछौटेपन, भौगोलिक विकटता लगायतका आर्थिक, सामाजिक सूचक एवम् मानव विकास सूचकाङ्कको विश्लेषण गरी पालिकागत आधारमा गर्न उपयुक्त हुन्छ। यसरी पालिकागत आधारमा पिछडिएको क्षेत्रको पुनरावलोकन गर्दा मनाङ, मुस्ताङ, म्याग्दी, रसुवा, गोरखा जस्ता निजामती सेवामा अत्यन्त कम प्रतिनिधित्व भएका जिल्ला तथा मानव विकास सूचकाङ्कमा अत्यन्त तल र भौगोलिक हिसाबले विकट स्थानमा रहेका नागरिकलाई न्यायोचित हुने देखिन्छ। त्यसरी पिछडिएको क्षेत्रको पुनःपरिभाषा गरी सुविधा दिँदा हालको जस्तो जन्म र नागरिकताको आधारमा नभई निजले अध्ययन गरेको विद्यालय तहको शिक्षालाई समेत आधार लिनु उपयुक्त हुन्छ।

कानुनले नै अपाङ्गलाई चार वर्गमा विभाजन गरेको छ। वर्ग विभाजन गर्नु भनेको सबैलाई समान अवसर र सहुलियत प्रदान गर्नु अवश्य होइन। तर, निजामती सेवाका सबै पदहरू सबै किसिमका अपाङ्गता भएका व्यक्तिका लागि समान अवसर प्रदान गरिएको छ, त्यसलाई न्यायिक मान्न सकिँदैन। साथै, नेपाल वन सेवाका वन रक्षक जस्ता शारीरिक क्षमताको पूर्ण आवश्यकता पर्ने पदहरूमा समेत अपाङ्गता भएका व्यक्तिलाई आरक्षण मार्फत कोटा उपलब्ध गराउनु व्यावहारिक रूपमा उपयुक्त देखिँदैन। अतः अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूको पहिचान वस्तुपरक रूपमा गरी कुन कुन पद अपाङ्गता भएका व्यक्तिको लागि उपयुक्त हुने हो निर्धारण गर्नुपर्दछ। सामान्य जीवन निर्वाहमा तात्त्विक असर नपर्ने सामान्य प्रकृतिका अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूका लागि यो सुविधा प्रदान गर्नुहुँदैन। यस सम्बन्धमा विभिन्न संवैधानिक आयोगहरू समेतले निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा ७ को उपदफा ८[§] र नियमावलीको नियम १४(क)[**] को उपनियम (१) व्यवस्था हालसम्म पनि कार्यान्वयन नभएकोले यथाशीघ्र कार्यान्वयन गर्नुपर्ने सुझाव दिएको देखिन्छ।

[§] .. *निर्धारित भएको प्रतिशतको पद कुनै खास प्रकृतिको कामको लागि तोकिए बमोजिमका अपाङ्हरु बिचमात्र प्रतिस्पर्धा गर्न पाउने गरी प्रतिस्पर्धात्मक परीक्षाद्वारा पदपूर्ति गरिने।*

[**] ... *निर्धारित पदमध्ये कुन पद कुन किसिमका अपाङ्गहरुको लागि उपयुक्त हुने भन्ने सम्बन्धमा नेपाल सरकारले नेपाल राजपत्रमा सूचना प्रकाशन गरी तोके बमोजिम हुने।*

अन्त्यमा

आरक्षण व्यक्तिकेन्द्रित नभएर समुदायकेन्द्रित अवधारणा हो। तर, यसको फाइदा समुदायभित्रका निश्चित मध्यम र घरानियाँ व्यक्तिले मात्र लिने हुन्छ। पछाडि परेका समुदाय यथास्थानमा रहने हुँदा उक्त समुदायभित्रको असमानता झनै बढेर जाने सम्भावना रहन्छ। साथै, आरक्षणको सुविधा प्राप्त गर्नको लागि आवश्यक सीप, क्षमता र योग्यता नभएको पिँधमा रहेको व्यक्ति तथा समुदाय झनै उपेक्षित, उत्पीडित र सीमान्तकृत हुने सम्भावना रहन्छ। त्यस्तो सिङ्गो समुदायलाई आरक्षण सुविधा दिएकै भरमा सोही समुदायभित्रका सीमान्तकृत समुदायको सर्वाङ्गीण विकास गर्ने दायित्वबाट राज्य विमुख हुन मिल्दैन। तसर्थ, त्यस किसिमका सीमान्तकृत समुदायको छिटो सशक्तीकरण गरी तोकिएको निश्चित समयमा सबैलाई आरक्षण सुविधा प्राप्त गर्न योग्य बनाउनु पर्दछ। मानव जाति वा समुदायलाई आधारभूत तह (जरैदेखि) सक्षम नबनाई उसको सर्वाङ्गीण विकास हुन सक्दैन। लक्षित समुदायलाई आरक्षणको सुविधा दिँदैमा सो समुदायका सबैले लाभ लिने पनि होइन, सबैलाई कोटा पुग्ने पनि होइन। मूल विषय त्यस्ता समुदायको विकास, संरक्षण र सशक्तीकरण हो। अतः गरिबी निवारण, आर्थिक सबलीकरण, शैक्षिक पहुँच, गुणस्तरीय तथा निःशुल्क शिक्षा मार्फत सामाजिक न्याय स्थापित गर्नुपर्दछ।

सन्दर्भ सामग्री

अनुभव, अ. (सम्पादक). (सन् २००८). *समावेशीकरणः राजनीतिक दल, राज्य र मिडिया.* मार्टिन चौतारी, काठमाडौं.

आदिवासी जनजाति आयोग. (अज्ञात). *तेस्रो र चौथो वार्षिक प्रतिवेदन.* (प्रकाशनको विवरण उपलब्ध छैन)

थारु आयोग. (अज्ञात). *पाँचौं र छैटौं वार्षिक प्रतिवेदन.* (प्रकाशनको विवरण उपलब्ध छैन)

त्रिताल, शा. प्र. (२०७२, असोज). सुशासन (प्रशासन, व्यवस्थापन र विकास). *सोपान मासिक,* काठमाडौं.

पोखरेल, कृ. (२०१४, अगस्ट २३). *नेपालजस्तै निजामती सेवा.* ekantipur.com. https://ekantipur.com/2014/8/23

पौडेल, म. श. (२०७२, असोज). समावेशीकरण र सकारात्मक विभेद. *सोपान मासिक,* काठमाडौं.

विनयकुमार पञ्जियार वि. *नेपाल सरकार स्वास्थ्य तथा जनसंख्या मन्त्रालय समेत, ०७७-WO-०२३७* (अज्ञात).

भट्टराई, श्या. कु. (२०७३). *नेपालको संवैधानिक तथा प्रशासकीय कानुन. सोपान मासिक,* काठमाडौं.

मधेसी आयोग. (अज्ञात). *पाँचौं र छैटौं वार्षिक प्रतिवेदन.* (प्रकाशनको विवरण उपलब्ध छैन)

मुस्लिम आयोग. (अज्ञात). *विभिन्न वर्षका वार्षिक प्रतिवेदनहरू.* (प्रकाशनको विवरण उपलब्ध छैन)

मैनाली, मो. (सम्पादन). (सन् २०११). *समावेशी लोकतन्त्रका आधारहरू.* सोसल साइन्स वहाः, ललितपुर.

राष्ट्रिय किताबखाना. (२०७९/८०). *वार्षिक प्रतिवेदन २०७९/८०.*

राष्ट्रिय समावेशी आयोग. (२०७९). *विद्यमान सरकारी सेवामा आरक्षणको प्रभाव अध्ययन प्रतिवेदन.* ललितपुर.

राष्ट्रिय समावेशी आयोग. (अज्ञात). *विभिन्न प्रतिवेदनहरू.* (प्रकाशनको विवरण उपलब्ध छैन)

राई, वी. ब. (२०७४, साउन/भदौ). *निजामती सेवामा समावेशिता. नेपाल, ४८(१).* सूचना विभाग.

लोक सेवा आयोग. (२०७९/८०). *चौसट्ठीऔं वार्षिक प्रतिवेदन २०७९/८०.*

लोक सेवा आयोग, प्रदेश लोक सेवा आयोग तथा अन्य संवैधानिक निकाय. (अज्ञात). *वार्षिक प्रतिवेदनहरू.* (प्रकाशनको विवरण उपलब्ध छैन)

संविधानसभा मौलिक अधिकार तथा निर्देशक सिद्धान्त समिति. (२०६६). *विषयगत अवधारणापत्र तथा प्रारम्भिक मस्यौदाको प्रतिवेदन.* संविधानसभा, सिंहदरबार, काठमाडौं.

समता फाउण्डेशन. (२०७४). *निजामती सेवा, नेपाल सरकारका सुरक्षा निकायहरू र शिक्षण सेवामा अवलम्बन गरिएका सकारात्मक कदम तथा समावेशिता सम्बन्धी नीतिहरूको विश्लेषणात्मक अध्ययन प्रतिवेदन.*

सुनाम, र. (२०७५, असोज). कर्मचारीतन्त्रमा समावेशिताः प्रस्तावित आरक्षण व्यवस्थाको चिरफार र सुझाव. नीति *विमर्श,* १२. समता फाउण्डेशन.

सङ्घीयता अध्ययन केन्द्र, नेपाल प्रशासनिक प्रशिक्षण प्रतिष्ठान. (२०८०). *नेपालको सङ्घीय शासन प्रणाली आयाम र अभ्यास.* ललितपुर.

सार्वजनिक व्यवस्थापन स्रोत सामग्री. (२०६९). (बिदुर कोइराला, कृष्णमुरारी शिवाकोटी, नारायण सुवेदी, सम्पादन). *सोपान मासिक,* काठमाडौं.