

तलब निर्धारणका विधि[♦]

- जगदीश दाहाल[∞]

सामान्यतः कुनै पेशा व्यवसायमा निश्चित पारिश्रमिक पाउने गरी काममा लगाईएका कर्मचारीलाई उपलब्ध हुने आबधिक ज्यालालाई तलब भनिन्छ। त्यस्तो तलब पदीय काम, जिम्मेवारी, सो पद प्राप्त गर्न चाहिने योग्यता र हासिल गर्न लाग्ने श्रम, समय, लगानी आदिद्वारा प्रभावित हुनु पर्दछ। यिनै आधारमा पदसोपानमा रहेका कर्मचारीले पाउने तलब सुविधालाई अर्थपूर्ण बनाउनु पर्दछ जुन कार्यलाई तलब निर्धारण भनिन्छ। तलब सुविधा निर्धारण गर्दा पदसोपान अनुरूप उपयुक्त भिन्नता कायम गरिनु पर्दछ। अन्यथा कर्मचारीमा काम प्रति तत्परता जगाउन र संगठनको लक्षित उद्देश्य हासिल गर्ने कार्यमा प्रतिकूल असर पर्न सक्दछ। तसर्थ पदसोपानमा पदको स्थान र सो पदको जिम्मेवारी अनुरूप न्यूनतम भिन्नता कायम गरी तलबमान निर्धारण हुन आवश्यक हुन्छ। सोपानमा रहेका पदको तलब अंक कर्मचारी संख्याले होईन कि पदस्थानले फरक हुनुपर्दछ। सोपानमा रहेका पदहरूको धरातलीय सम्बन्ध र पदहरूको तलब अंकको सम्बन्ध सामान्यतः समान र समानान्तर हुनुपर्दछ।

सोपानिक ढाँचामा प्रत्येक माथिल्लो पदको तलब अंक प्रत्येक तल्लो पदको भन्दा निश्चित अंक वा प्रतिशतले फरक हुनु सामान्य सिद्धान्त र प्रचलन हो। तथापी यस्तो फरक कतिले हुनुपर्दछ? समान धारणा नबन्न सक्दछ। समान धारणा हुन नसक्नुमा मुद्राको क्रयशक्ति; सोपानिक ढाँचा र ढाँचामा रहेका पद संख्या; प्रत्येक पदको तलब अंक, तलब अंकको फैलावट र प्रभाव; वृत्तिविकासको संभावना र त्यसको रेखीय स्वरूप; परिवार संख्या र उपभोक्ता एकाईको गणना; आर्थिक स्थिति र संभावना; उपलब्ध हुने अन्य सुविधा आदि कारकका रूपमा रहेका हुन्छन्।

♦ नेपालको निजामती सेवाको श्रृङ्खलामा रहेका श्रेणीविहीन, श्रेणीका पदहरूको वर्तमान (०६३) तलब, तलबको फैलावट/विस्तार आदिका आधारमा राजपत्रअर्नकित श्रेणीका पदको तलबमान पुनरावलोकनका लागि मिति २०६३/५/४ मा निवेदन दिएको थिए। निवेदनका सम्बन्धमा सामान्य प्रशासन राज्यमन्त्रीस्तरको मिति २०६३/६/१२ को निर्णयानुसार च.नं. २८ मिति २०६३/६/२३ को पत्रबाट अर्थ मन्त्रालयलाई तलबमान पुनरावलोकनका लागि लेखिसकिएको छ। त्यस्तै प्रधानमन्त्री तथा म. प. को कार्यालय; रक्षा मन्त्रालय; लोक सेवा आयोग; श्रम तथा यातायात व्यवस्था म.; शिक्षा तथा खेलकुद मन्त्रालय; स्थानीय विकास मन्त्रालय; संस्कृति, पर्यटन तथा ना.उ. मन्त्रालय; वन तथा भू-संरक्षण मन्त्रालय; गृह मन्त्रालय; राष्ट्रिय सतकता केन्द्र; वातावरण, विज्ञान तथा प्रविधि मन्त्रालय; भूमिसुधार तथा व्यवस्था मन्त्रालय; महिला, बालबालिका तथा स.क. मन्त्रालय; जलस्रोत मन्त्रालय; कृषि तथा सहकारी मन्त्रालय; सूचना तथा संचार मन्त्रालयबाट समेत अर्थ मन्त्रालयमा राय सहित आवश्यक कारवाहीका लागि पत्रहरू प्रेषित भई सकेको पाईन्छ। सोही निवेदनका विषयमा नेपाल अन्तर संस्थान कर्मचारी संघ, अन्तर संस्थान कर्मचारी संघ नेपाल, अन्तर बैंक कर्मचारी संघ नेपाल, नेपाल वित्तीयसंस्था कर्मचारी संघ राष्ट्रिय समिति, नेपाल शिक्षक संघ जिल्ला कार्य समिति काठमाण्डौं, नेपाल रेन्जर संघ, डिप्लोमा इन्जिनियर्स एसोसियशन नेपाल जस्ता पेशागत संस्था र विभिन्न निकायका कर्मचारीहरूले तलबमान पुनरावलोकनको माग सहित ऐक्यबद्धता दर्ता गराएका थिए। उल्लिखित पत्रका बोधार्थ लेखकलाई समेत प्राप्त भएका छन्।

यिनै सेरोफेरोमा विषयको यथार्थता, विभिन्न निकायबाट निवेदनका सम्बन्धमा राय सहित अर्थ मन्त्रालयलाई लेखिएका पत्र, विभिन्न पेशागत संस्थाहरू तथा केन्द्र एवं जिल्लाका कर्मचारीहरूबाट प्रेषित ऐक्यबद्धता समेतबाट सिर्जना भएको परिवेससंगै अर्थ मन्त्रालयको मिति २०६३/८/१३ को निर्णयबाट राजश्व प्रशासन तालिम केन्द्रका प्रमुख श्री सुरेन्द्रमणि त्रिपाठीको संयोजकत्वमा तलबमान अध्ययन सम्बन्धी कार्य टोलीको गठन भयो, जसले आफ्नो प्रतिवेदन मिति २०६४ जेष्ठमा अर्थ मन्त्रालयमा बुझाईसकेको बुझिएको छ। तलबमान अध्ययन सम्बन्धी कार्य टोली गठन गर्ने अर्थ मन्त्रालयको यस निर्णयबाट तलबमानमा रहेका वर्तमान कमजोरीका यथार्थलाई स्वीकार गरी पुनरावलोकनको कार्य प्रारम्भ भएको छ। नेपाल सरकारको निर्णयले सामान्य प्रशासन मन्त्रालयका सचिवज्यूको संयोजकत्वमा निजामती कर्मचारीका तलब तथा कानूनी व्यवस्था लगायतका समस्या समाधान तथा सुविधा सिफारिस कार्यदल-२०६४ को गठनबाट तलबमान पुनरावलोकनको विषय अझ घनिभूत हुन आएको छ।

तलबमान अध्ययन सम्बन्धी कार्य टोलीबाट प्रस्तुत विषयमा म निवेदकलाई मिति २०६३/९/२३ को छलफलमा सहभागी गराएको थियो। म निवेदकसंग सो टोलीबाट लिखित सुझाव माग भएकोमा सो समेत उपलब्ध गराई सकेको छु। यही सुझाव प्रयोजनका लागि तयार गरिएको रेखाचित्रका आधारमा विकास र प्रस्ताव गरिएका विकल्पलाई तलबमान निर्धारण/पुनर्संरचनामा उपयोग/प्रयोगको खोज नै यो लेखको मूल आधार र आशय हो।

∞ नायव सुब्ब, विद्युत विकास विभाग

सामान्य सिद्धान्त र प्रचलनको सुनिश्चितताका लागि तलबमान निर्धारण गर्ने निश्चित आधार स्थापित र व्यवस्थित गर्न सकिएन भने सोपानिक ढाँचाको अर्थ र औचित्य समाप्त हुन सक्दछ । तसर्थ तलबमान निर्धारण तथा पुनरावलोकनका लागि निश्चित वैज्ञानिक आधारको विकास र अवलम्बन गर्न आवश्यक हुन्छ । सोही आधारमा तलबसंग सम्बन्धित कार्यलाई निश्चित र स्वभाविक बनाउन सकिन्छ र सोही धरातलबाट भविष्यको तलबमान निर्धारण तथा पुनरावलोकन सम्बन्धी रेखीय अनुमानको खाका कोर्न समेत मद्दत पुग्दछ । संक्षेपमा भन्ने हो भने तलबमान निर्धारण तथा पुनरावलोकन कार्यका लागि वैज्ञानिक आधारको विकास र अवलम्बनले यान्त्रिक धरातल प्रदान गर्दछ र जसबाट भविष्यमा गर्नुपर्ने सो सम्बन्धी कार्यलाई सहज बनाउन सकिन्छ । यही प्रयोजनका आधारहरूलाई तलब निर्धारणका विधि भनिन्छ ।

तलबमान निर्धारणको कार्यलाई सरलीकृत गर्ने मापदण्डका लागि ४ विधिहरू अपनाउन सकिन्छ ।

- रेखीय विधि (Linear Method)
- कोणमान विधि (Value of Angle Method)
- आनुपातिक सम्बन्ध विधि (Ratio-Relation Method)
- तत्वभार विधि (Weight of Factors Method)

१. रेखीय विधि (Linear Method)

यस विधिको प्रयोगमा तलब अंकका कुनै दुई बिन्दु निर्धारण गरी ती बिन्दुलाई सरल रेखाद्वारा जोडिन्छ र यही सरल रेखामा पदनामका बिन्दुबाट खिँचिएको लम्बले काटिएको बिन्दुको मानका आधारमा लम्बको आधारबिन्दुको पदका लागि तलबमान निर्धारण गरिन्छ । तलब बिन्दुको पहिचानका लागि रेखाहरूको प्रयोग गरिने यस पद्धतिलाई तलब निर्धारणको रेखीय विधि भनिन्छ । ज्यामितीय रेखाहरूको उपयोगले तलबमानको निर्धारण, परिवर्तन, पुनरावलोकन वा सो सम्बन्धी अन्य कार्यहरू गर्दा तलब अंकका रेखा र बिन्दुहरूको प्रयोग उपयुक्त हुन्छ । रेखीय आधारमा तलब अंक र तलब अंकका बिन्दुहरूको खोज तथा पहिचान, स्थितिको अध्ययन र आवश्यक परीक्षण गरी तलबमान निर्धारण सम्बन्धी कार्यहरू गरिनाले तलबमानलाई पदसोपान संगत बनाउन सकिन्छ । यस्ता रेखाका आधारमा सोपानमा रहेका तलब अंकका बिन्दु र तलबमानको पहिचान र निर्धारण गरिन्छ । यस रेखीय विधिबाट आधार तलब अंक पहिचान वा निर्धारण गर्न सकिन्छ । यस विधिको उपयोग गर्न दुई पदको तलब अंक निर्धारण गरिनु पर्दछ ।

रेखीय विधिको रेखा खिच्ने तरिका

- सबैभन्दा तल्लो र माथिल्लो पदको तलब अंक बीचको अनुपात निर्धारण गर्ने ।
- तलबमान अनुपातमध्ये कुनै एक सीमाको तलब अंक निर्धारण गर्ने र दोस्रो सीमाको तलब अंक पत्तालगाउने ।
- तलबमानका दुई सीमाका तलब अंकका बिन्दुहरूलाई रेखाद्वारा जोड्ने ।

तलब अंकका यी दुई बिन्दुलाई २ किसिमले जोड्न सकिन्छ ।

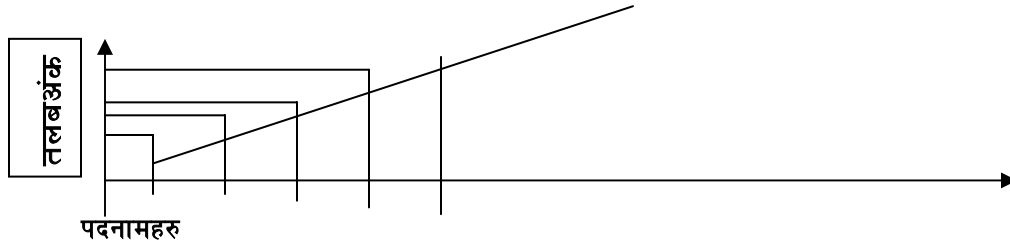
क. **सरल रेखा विधि :-** यस विधिमा तलबमान अनुपातका वा कुनै दुई पदका तलब अंकका बिन्दुहरूलाई सरल रेखाद्वारा जोडी आवश्यकतानुसार विस्तार गरिन्छ र सोही रेखालाई काट्ने गरी आधार रेखामा रहेका विभिन्न पदनामका सम्बन्धित बिन्दुबाट लम्ब खिँचिन्छ । तलब अंकका दुई बिन्दु जोड्ने सरल रेखालाई नकाटेसम्म यसरी खिँचिएका लम्बको लम्बाई बढाउनु पर्दछ । यस विधिमा ती रेखाहरू एकआपसमा काटिएको बिन्दुको मानका आधारमा सम्बन्धित लम्बको आधार बिन्दुको पदका लागि तलबमान निर्धारण गरिन्छ । यसरी तलबमान निर्धारण गर्दा प्रत्येक निकट पदहरू बीचको तलब अंकको भिन्नता सामान्यतः समान कायम हुन आउँदछ । यस विधिमा तलब अंक मापक र पद रेखा एकआपसमा काटिएको बिन्दु नजिक सबैभन्दा तल्लो पद र माथिल्लो पदहरू क्रमशः टाढा राखिन्छन् ।

पदसोपानमा रहने श्रेणी तथा पदहरू बीच विशिष्ट भिन्नता स्थापित गरी तलब निर्धारण गर्न यो विधि उपयुक्त हुदैन । तथापी थप विशिष्ट भिन्नताको आवश्यकता नहुने पद व्यवस्था भएको अवस्थामा तलबमान निर्धारण गर्न यस विधिको प्रयोग गर्न सकिन्छ ।

तलब अंकका बिन्दुहरू जोड्ने सरल रेखाले आधार रेखासंग निश्चित नापको कोण बनाउने भएकोले यसलाई ब्लनगविच :भतजयम पनि भनिन्छ । यसरी बनेको कोणको नाप तलब अंक वा तलबमान अनुपातबाट प्रभावित

र परिवर्तन हुने गर्दछ । त्यस्तै तलबमान अनुपात र तलब अंकमा हुने परिवर्तनबाट कोणमान परिवर्तन हुने गर्दछ । तलब अंक र कोणमानको यो परिवर्तन एकआपसमा अनुक्रमानुपातिक (directly proportional) हुन्छ ।

नमूना रेखाचित्र १



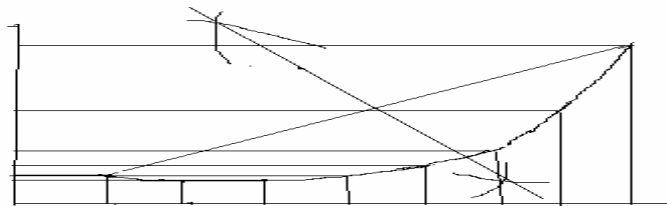
सरल रेखा विधिका गुणहरु:

- उपयोग गर्न सजिलो ।
- पदसोपानका पदहरु बीचको तलबको भिन्नतालाई व्यवस्थित गर्ने आधार निश्चित गर्दछ ।
- कुनै दुई पदको तलबमानका आधारमा अन्य पदको तलबमान पत्ता लगाउन सकिन्छ ।
- प्रत्येक माथिल्लो पदको तलबमान प्रत्येक तल्लो पदकोभन्दा बढी निर्धारण हुन्छ ।
- आधार रेखाबाट तलबमानका बिन्दुहरु जोड्ने रेखाको दूरी परिवर्तन गरी आवश्यकतानुरूप तलबमानमा परिवर्तन गर्न सकिन्छ ।
- जीवन निर्वाहको लागत र मौजुदा तलबसुविधा बीच तथा अन्य संगठन र छिमेकीको तलब सुविधासंग तुलना गर्न सकिन्छ ।
- तुलनात्मक विश्लेषण गर्न र सोबाट सूचना प्राप्त गर्न सकिने भएकोले पूर्वानुमान गर्न र आवश्यक व्यवहारको पूर्व तयारी गर्न सकिन्छ ।
- तलबमान निर्धारणका सिद्धान्तहरुको उपयोगमा विकल्पहरुको विकास, छनौट, प्रयोग र परीक्षणको आधार वा मापदण्डका रूपमा प्रयोगमा ल्याउन तथा पदसोपान अनुरूपको तलब संरचनाको औसत ढाँचाको तयारी र उपयुक्तता परीक्षणको लागि प्रयोग गर्न सकिन्छ अर्थात् तलब निर्धारणको प्रकृतिलाई सरल बनाउँदछ ।

सरल रेखा विधिका अवगुणहरु

- तलबमान परिवर्तनको कार्य कठोर बन्न सक्दछ ।
 - न्यूनतम र विशिष्ट भिन्नताको महत्वलाई स्थापित र आवश्यकतालाई समायोजन गर्न कठिन हुन सक्दछ ।
- ख. वृत्तखण्ड रेखा विधि :-** यस विधिमा सबैभन्दा तल्लो र माथिल्लो पदको तलब अंकका दुई बिन्दुलाई काट्ने गरी आधार रेखाको विपरित दिशा तर्फ फर्केको अर्ध वृत्ताकार रेखा (वृत्तखण्ड) ले जोडिन्छ र आधार रेखामा रहेका विभिन्न पदनाम स्थानका बिन्दुबाट लम्ब खिँची त्यस वृत्तखण्डलाई काटिन्छ । यसरी खिँचाएको वृत्तखण्ड र लम्ब एकआपसमा काटिएको बिन्दुको मानलाई आधार मानी लम्बको आधार बिन्दुसंग सम्बन्धित पदनामका लागि तलबमान निर्धारण गरिन्छ । यस विधिमा तलब अंक मापक र पद रेखा एकआपसमा काटिएको बिन्दु नजिक सबैभन्दा तल्लो पद र माथिल्ला पदहरु क्रमशः टाढा राखिन्छन् । यो विधि पदसोपान अनुरूपको तलब संरचना गर्न उपयुक्त हुदैन ।

नमूना रेखाचित्र २



वृत्तखण्ड रेखा खिच्ने तरिका

- सबैभन्दा तल्लो र माथिल्लो पदको तलब अंक बीचको अनुपात निर्धारण गर्ने ।
- तलबमान अनुपातमध्ये कुनै एक सीमाको तलब अंक निर्धारण गर्ने र दोस्रो सीमाको तलब अंक पत्तालगाउने ।
- तलबमानका दुई सीमाका तलब अंकका बिन्दुलाई सरलरेखाले जोड्ने र सो रेखालाई समद्विभाजन गर्ने ।
- समद्विभाजक रेखाको बिन्दुबाट तलब अंकको बिन्दुसम्मको अर्धव्यासबाट वृत्तखण्ड खिच्ने ।

वृत्तखण्ड रेखा विधिका अवगुणहरू

- तलब अनुपातको तल्लो सीमा नजिकका पदमा न्यूनतम भिन्नता कायम नहुने र केही श्रेणी तथा पदहरूको तलबमान तल्लो श्रेणी तथा पदहरूको भन्दा कम कायम हुनसक्ने ।
- तलब अनुपातको माथिल्लो सीमा नजिकका पदमा तलबमानको भिन्नता धेरै कायम हुने, र
- वृत्तखण्डको रचनाका लागि केन्द्रबिन्दुको निर्धारणमा निश्चितता नहुने ।

नोट :- प्रथम दुई अवगुणहरू दुई बिन्दु जोड्ने रेखाले धरातलसंग बनाएको कोणमान ४५ डिग्रीभन्दा कम भएमा हुने र ४५ डिग्रीभन्दा बढी भएमा सोही प्रवृत्ति पद श्रृङ्खलाको अर्को छेउबाट लागू हुन्छ ।

२. कोणमान विधि (Angular value Method) :-

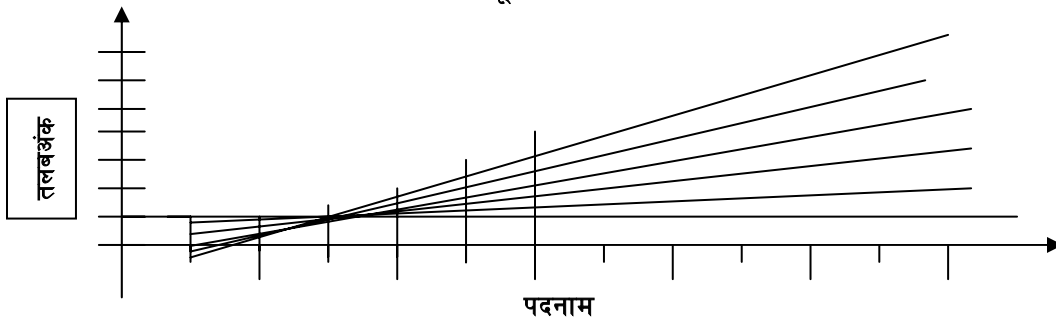
ज्यामितीय कोणका आधारमा तलबमान निर्धारणको कार्यलाई कोण विधि भनिन्छ । सोपानमा रहेका पदका लागि आवश्यक नाप र संख्यामा कोणहरू खिच्ने र तलब अंक नाप्ने वा तलब निर्धारण गरिने यस पद्धतिलाई कोणमान विधि भनिन्छ । यस विधिको प्रयोगबाट पदीय जवाफदेहिता, उत्तरदायित्व, जोखिम, चुनौती लगायत सामाजिक सम्मान समेतका विभिन्न पक्षहरूलाई समेट्न सकिन्छ । यसका लागि कोणमान, कोणमानका दुईरेखाको लम्बाई (फैलावट) को उपयोग गरिन्छ । यस विधिको प्रयोगमा तलब अंक मापक र पद रेखा एकआपसमा काटिएको बिन्दु नजिक सबैभन्दा तल्लो पद र माथिल्ला पदहरू क्रमशः टाढा राखिन्छन् ।

यस विधिको प्रयोग तीन किसिमले गर्न सकिन्छ ।

- क. बहुकोण (एक बिन्दु) विधि
- ख. एककोण (बहु बिन्दु) विधि
- ग. बहुकोण (शून्य बिन्दु) विधि
- क. बहुकोण (एक बिन्दु) विधि

एउटा तलब बिन्दुलाई आधार बनाई सोही बिन्दुबाट कोणहरू खिच्ने यस विधिको प्रयोग लागि सर्वप्रथम आधार (शुरु) तलब निर्धारण गरिन्छ । यस्तो आधार तलब सबैभन्दा तल्लो पदको लिनु पर्दछ । यही आधार तलब बिन्दुबाट पदनाम देखाइएको रेखासंग समानान्तर हुने गरी सरल रेखा खिचिन्छ र सोही बिन्दुबाट सोपानमा रहेका माथिल्ला पदहरूका लागि कोणहरू खिचिन्छ । यसरी खिचिएको कोणको कोणमान जनाउने रेखालाई पदनाम देखाइएको रेखाको सम्बन्धित पद बिन्दुहरूबाट लम्ब खिंची काटिन्छ । त्यसरी खिचिएका लम्ब र कोणमान रेखा एकआपसमा काटिएको बिन्दुको मानका आधारमा सम्बन्धित पदका लागि तलबमान निर्धारण गरिन्छ । यस विधिद्वारा निर्धारण गरिएका तलब अंकका बिन्दुहरू जोड्ने रेखा दीर्घवृत्ताकार हुने भएकोले यसलाई तलबमान निर्धारणको दीर्घवृत्ताकार (रेखाखण्ड) विधि पनि भन्न सकिन्छ ।

नमूना रेखाचित्र ३



बहुकोण (एकबिन्दु) विधिका गुणहरु

- कोणमानबाट तलब अंक प्रभावित गर्न सकिने ।
- प्रति एकाई कोणमानको तलब अंकभार समान हुने ।
- एउटै बिन्दुबाट निर्दिष्ट मानमा कोणहरु खिचिने भएकोले उपयोग गर्न सजिलो ।

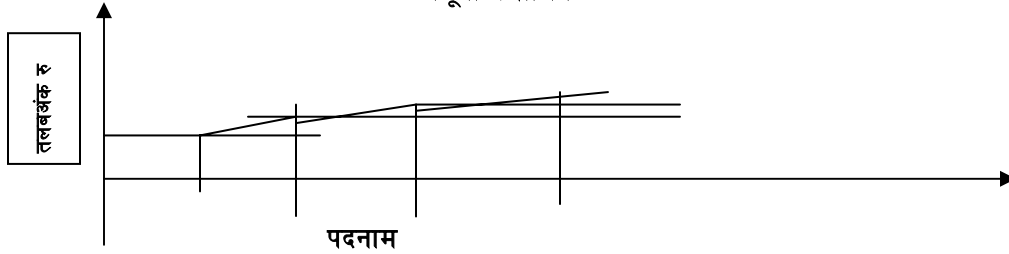
बहुकोण (एकबिन्दु) विधिका अवगुणहरु

- कोणमान रेखाको लम्बाइ (फैलावटसंगै बढ्ने) बाट तलब अंक प्रभावित हुने र त्यसको प्रभाव आधार रेखाबाट नजिक रहेका पदमा नकारात्मक र टाढा रहेका पदमा सकारात्मक रहने ।
- तलब अनुपातको सीमामा वृद्धि ल्याउन सक्ने ।

ख. एककोण (बहुबिन्दु) विधि ।

प्रत्येक पछिल्लो पदका लागि प्रत्येक अघिल्लो पदको तलब बिन्दुबाट कोण खिच्नु पर्ने यस विधिको प्रयोग लागि सबैभन्दा पहिला आधार (शुरु) तलब निर्धारण गरिनु पर्दछ । यस विधिमा प्रत्येक पछिल्ला पदका लागि प्रत्येक अघिल्ला पदको तलब बिन्दुबाट आधार रेखासंग समानान्तर हुने गरी सरल रेखा खिचिन्छ र सोही बिन्दुमा पछिल्लो पदका लागि तोकिएको नापमा कोण खिचिन्छ । यस्तो कोणको रेखालाई कोण बिन्दुको पदभन्दा माथिल्लो पदनामको आधार रेखाको बिन्दुबाट लम्ब खिची काटिन्छ । ती रेखाहरु एकआपसमा काटिएको बिन्दुको मानबाट लम्बको आधार बिन्दुसंग सम्बन्धित पदका लागि तलबमान निर्धारण गरिन्छ । यही क्रमले अन्य पदहरुको पनि तलब बिन्दु पत्तालगाईन्छ र तलब निर्धारण गरिन्छ । यस विधिद्वारा निर्धारण गरिएका तलब अंकका बिन्दुहरु जोड्ने रेखा दीर्घवृत्ताकार हुने भएकोले यसलाई तलबमान निर्धारणको दीर्घवृत्ताकार (रेखाखण्ड) विधि पनि भन्न सकिन्छ ।

नमूना रेखाचित्र ४



एककोण (बहुबिन्दु) विधिका गुणहरु

- कोणमानबाट तलब अंक प्रभावित गर्न सकिने ।
- प्रत्येक निकट पदसंग तलबमानको सम्बन्ध रहने भएकोले समग्र सम्बन्धका आधारमा सृजना हुनसक्ने समस्या घटाउन सकिने/नरहने ।

एककोण (बहुबिन्दु) विधिका अवगुणहरु

- पदको भिन्नतासंगै प्रति एकाई कोणमानको तलब अंकभार फरक हुने ।
- प्रत्येक बिन्दुबाट कोण खिच्नु पर्ने भएकोले तुलनात्मक रुपमा भन्फटिलो ।
- कोणको रचना ज्यामितीय विधिबाट गर्न समस्या हुनसक्ने ।
- पदसोपानमा रहेका पदहरुको तलबमानमा समान सम्बन्ध स्थापित गर्न कठिनाइ हुने ।

ग. बहुकोण (शून्य बिन्दु) विधि ।

पदनाम अक्षमा रहेको सबैभन्दा माथिल्लो पदनामको बिन्दुबाट तलबमान अंक मापक रेखासंग समानान्तर हुने गरी सरल रेखा खिचिन्छ र सोही रेखालाई काट्ने गरी प्रत्येक पदका लागि शून्य बिन्दु (0,0) बाट सोपानमा रहेका पदहरुका लागि कोणहरु खिचिन्छ । यसरी खिचिएका कोणमान रेखाले तलब अंक मापक रेखासंग समानान्तर हुने गरी खिचिएको सरल रेखालाई काटिन्छ । यही काटिएको बिन्दुको मानलाई कोण रेखासंग सम्बन्धित क्रमको पदको तलब कायम गरिन्छ । यही क्रमले सोपानमा रहेका अन्य पदहरुको तलब बिन्दु पत्ता लगाईन्छ र तलब निर्धारण गरिन्छ । यस विधिको उपयोगका लागि आधार तलब अंक निर्धारण गर्नु पर्दैन अर्थात् यस विधिबाट सबैभन्दा तल्लो वा सबैभन्दा माथिल्लो पदको तलब समेत निर्धारण गर्न सकिन्छ ।

नमूना रेखाचित्र ५



बहुकोण (शून्य बिन्दु) विधिका गुणहरु

- कोणमानबाट तलब अंक प्रभावित गर्न सकिने ।
- एउटै बिन्दुबाट निर्दिष्ट मानमा कोणहरु खिचिने भएकोले उपयोग गर्न सजिलो हुने ।

बहुकोण (शून्य बिन्दु) विधिका अवगुणहरु

- तलब अनुपात तोकिएकोमा सोही अनुपातको सीमामा रही आवश्यक संख्यामा कोण खिच्नुपर्ने ।

कोणमान विधि प्रयोगका पूर्व शर्तहरु

तलब अंक र पदनामको प्रतिनिधित्व गर्ने अक्ष रेखामा रहेका बिन्दुहरु बीचको दूरीले कोणमान तथा तलब अंक प्रभावित हुने गर्दछन् । तसर्थ यस विधिको प्रयोगमा निम्न बिषयतर्फ ध्यानदिन आवश्यक हुन्छ ।

- आधार रेखाका पदनामहरु बीचको दूरी समान र निश्चित हुनुपर्दछ ।
- तलब अंक (स्केल) रेखाका तलब अंकहरु बीचको दूरी र सो दूरीले प्रतिनिधित्व गर्ने अंकभार समान र निश्चित हुनुपर्दछ ।
- कोणको अधिकतम नाप ९० डिग्रीभन्दा कम हुनुपर्दछ ।

३. आनुपातिक सम्बन्ध विधि (Rational Relation Method)

यस विधिमा कुनै एक पदको तलब निर्धारण गरी सोही तलब अंकलाई १ मानी सोबाट पद श्रृङ्खलाका अन्य पदहरुको अनुपात अंक निर्धारण गरिन्छ । अनुपातअंक निर्धारण गर्दा आधार पदभन्दा तल्लो पदका लागि क्रमशः घट्दो र माथिल्ला पदका लागि क्रमशः बढ्दो क्रममा अनुपातअंक निर्धारण गरिन्छ । यसरी निर्धारण गरिएका अनुपात अंकलाई अनुपात अंक १ को तलब अंकले गुणन गरी श्रृङ्खलाका अन्य पदहरुको तलब अंक निर्धारण गरिन्छ । तलब निर्धारणको यस विधिलाई आनुपातिक सम्बन्ध विधि भनिन्छ । यस विधिको उपयोगबाट जवाफदेहिता, उत्तरदायित्व, जोखिम, चुनौती लगायत सामाजिक सम्मान समेतका विभिन्न पक्षहरुलाई समायोजन गरी तलब निर्धारण गर्न सकिन्छ । यस विधिबाट पदसोपान अनुरूप श्रेणी तथा पदहरु बीच कायम गर्नुपर्ने न्यूनतम र विशिष्ट भिन्नता सहित तलबमान निर्धारणमा गर्न सकिन्छ ।

यस विधिलाई दुई तरिकाले प्रयोग गर्न सकिन्छ ।

i. एक तलब अंकसंगको सम्बन्ध विधि

यस विधिमा कुनै एक पदको तलब अंक निर्धारण गरी सोलाई अनुपातको १ मानिन्छ र अन्य पदहरुको तलबका लागि अनुपात निर्धारण गरिन्छ । यसरी अनुपात निर्धारण गर्दा सबैभन्दा तल्लो पदको तलब अंकलाई अनुपातको १ मानी आनुपातिक सम्बन्ध र तलब निर्धारण गरिन्छ । यस विधिको अनुपातको प्रति एकाईमा पर्ने अंकभार समान हुन्छ ।

ii. प्रत्येक तल्लो तलब अंकसंगको सम्बन्ध विधि

यस विधिमा प्रत्येक माथिल्लो पदको तलब अंक निर्धारणका लागि प्रत्येक तल्लो पदको तलब अंकलाई अनुपातको १ मानिन्छ र प्रत्येक पछिल्लो पदको तलबका लागि क्रमशः अनुपातअंक र तलब अंक निर्धारण गरिन्छ । यस विधिमा सोपानका प्रत्येक पदहरुका लागि यही रीतिबाट क्रमशः अनुपातअंक र तलब अंक

निर्धारण गरिन्छ । यस विधिको अनुपातको प्रति एकाईमा पर्ने अंकभार फरक हुन आउंदछ अर्थात प्रत्येक तल्लो पदको न्यूनतम तलब भिन्नताबाट प्रभावित हुन्छ ।

४. तत्वभार विधि (Weight of factors Method)

यस विधिमा तलबमानलाई प्रभावित गर्ने/गराउने तत्वहरूको पहिचान, तत्वहरूको निर्धारण र प्राथमिकीकरण गरिन्छ । यसरी निर्धारित प्रत्येकको तत्वहरूको प्राथमिकता समेतका आधारमा भार निर्धारण गर्नु पर्दछ । यस्तो भार प्रत्येक तत्व वा तत्व समूहमा निर्धारण गर्न सकिन्छ । यिनै तत्व र तत्वहरूको भारका आधारमा गरिने तलब निर्धारणको कार्यलाई तत्वभार विधि भनिन्छ ।

यसमा पदका लागि चाहिने न्यूनतम योग्यता (शैक्षिक/प्राविधिक) र सो प्राप्त गर्न लाग्ने श्रम-समय-लगानी, सोपानमा पदको स्थान, पदीय उत्तरदायित्व-जवाफदेहिता, जोखिम, चुनौती लगायत र सामाजिक सम्मान आदि विभिन्न पक्षहरू तलबलाई प्रभावित गर्ने तत्वका रूपमा समावेश गरिएका हुन्छन् । यस विधिमा निर्धारित तत्वहरू मध्ये प्रत्येक पदमा समावेश हुने तत्व र तिनको भारका आधारमा प्रत्येक पदको तलबमान निर्धारण गरिन्छ । यस विधिले तलबमानमा समावेश गरिनुपर्ने तत्वहरूको आवश्यकता र महत्वलाई कसिलो पाउँ तलबमानको भिन्नतालाई स्थापित र व्यवस्थित गर्दछ । यस विधिबाट पदसोपान अनुरूप न्यूनतम र विशिष्ट भिन्नता सहित तलबमान संरचना तयार गर्न सकिन्छ ।

तत्वभार निर्धारण दुई तरिकाले गर्न सकिन्छ ।

- रकम अंक (प्रत्यक्ष) भार:- यस विधिमा निर्धारित तत्व/तत्वसमूहको मान रकमअंकमा निर्धारण गरिन्छ । त्यसपछि प्रत्येक पदका लागि समावेश हुनुपर्ने तत्व/तत्व समूह निर्धारण गरिन्छ र सम्बन्धित पदका लागि यसरी निर्धारित तत्व/तत्वसमूहको रकमअंकको योगफल निकालिन्छ । यही योगफललाई तत् तत् पदको तलब निर्धारण गरिन्छ । निर्धारित तत्वहरूको रकमअंक भार निर्धारण गरी पदनामसंग सम्बन्धित तत्वहरूको रकम भारको योगफलबाट तलब निर्धारण गरिने यस पद्धतिलाई रकमअंक भार विधि भनिन्छ ।
- एकाई अंक (अप्रत्यक्ष) भार :- यस विधिमा निर्धारित तत्व/तत्वसमूहको मान रकमअंकमा निर्धारण नगरी तत्वहरूको भार एकाई अंकमा निर्धारण गरिन्छ । त्यसपछि प्रत्येक पदका लागि समावेश हुनुपर्ने तत्व/तत्वसमूह निर्धारण गरिन्छ र सम्बन्धित पदका लागि निर्धारित तत्व/तत्वसमूहको एकाईअंक भारको योगफल निकालिन्छ । यही योगफललाई प्रतिएकाई अंकभार रकमले गुणन गरी तत् तत् पदको तलब निर्धारण गरिन्छ । यस विधिलाई एकाईअंक भार विधि भनिन्छ ।

तत्वभार विधिका गुणहरू

- तत्वमा थप/घट तथा तत्वभारमा परिवर्तन गरी तलबमानलाई समयानुकूल बनाउन सकिन्छ ।
- तलबमानलाई पदसोपान अनुरूप बनाउन मद्दत गर्दछ ।

तत्वभार विधिका अवगुणहरू

- तत्वहरूको निर्धारण र प्राथमिकीकरण गरी प्रत्येकको भार निर्धारणको कार्यलाई वैज्ञानिक बनाउने कार्य सहज नहुन सक्दछ ।
- निर्धारित तत्वहरूमध्ये तलब अनुपातको सीमाको अन्तरका कारण आधारभूत तथा प्राथमिक तत्वको भार कम र बाँकी तत्वहरूको भार बढी कायम हुन आउंदछ ।
- अनुपातको भिन्नता पूरा गर्न भारयुक्त आधार तत्व तथा तत्व समूहको निर्धारण तथा निर्माण धेरै संख्यामा गर्नुपर्ने भएकोले कम महत्वका तत्वले बढी महत्व तथा भार प्राप्त गरी तलबमान निर्धारणमा निर्णायक बन्न पुग्दछन् ।
- पदपूर्तिको व्यवस्थासंग मेल खाने गरी तत्व/तत्वसमूहको निर्धारण तथा निर्माण गर्नुपर्ने हुन्छ ।

तलब निर्धारणमा प्रभाव राख्ने केही तत्व र तत्व समूहहरू

क. आधारभूत तथा प्राथमिक तत्व :- सोपानको स्थान अनुसार फरक नहुने ।

- आधारभूत आवश्यकताको भार :- पारिवारिक औसत उपभोक्ता एकाई र सोका लागि आवश्यक पर्ने आधारभूत आवश्यकताहरू (गाँस, वास, कपास, शिक्षा, स्वास्थ्य) को भार । पदसोपानको स्थानले असर नगर्ने तथा न्यूनतम पारिवारिक उपभोक्ता एकाई र आधारभूतको औसत लागत समान हुने भएकोले

सोपानका सबै पदमा यसको भार र भारको मान समान हुन आउंदछ । यही भार कम्तीमा सबैभन्दा तल्लो पदका लागि न्यूनतम तलब अंकको भार कायम गरिन्छ ।

ख. आवश्यक तथा माध्यमिक तत्व :- सोपानका पदमा भिन्नता स्थापित गर्ने ।

पद १ :- पद पूर्तिको विधिसंग सम्बन्धित भार - श्रम बजार एवं पदपूर्तिका लागि तोकिएको आवश्यक न्यूनतम योग्यता, सो प्राप्त गर्न लाग्ने समय, श्रम, लगानी र प्रतिस्पर्धाको भार ।

पद २ :- पदसोपान संरचनाको श्रृङ्खलामा पदस्थान (पद, श्रेणी) र सो अनुसारको दायित्वको भार ।

पद ३ :- नियमित कार्य, संगठनात्मक कार्य, आकस्मिक कार्य आदि - पदीय काम, कर्तव्य, कार्य प्रकृति, जिम्मेवारी, नेतृत्व, उत्तरदायित्व, चुनौती, अधिकार आदिको भार ।

पद ४ :- सीप, अनुभव ।

ग. विविध तथा सहायक तत्व :- सोपानको पदको तलबलाई विशिष्ट भिन्नता स्थापित गर्ने ।

- योग्य, दक्ष जनशक्तिलाई सेवामा आकर्षण गर्ने तथा सोको स्थायित्वको भार ।
- कार्य तत्परता जगाउन, कार्य अभिमुखीकरण, अभिवृद्धि गर्न र सोमा निरन्तरताको भार ।
- विकास गर्नुपर्ने पेशागत व्यवसायिकताको भार ।
- पदको स्थिरता अर्थात् वृत्तिविकासको अवसर,
- संभावना आदिसंग सम्बन्धित भार ।
- कायम गर्नुपर्ने सामाजिक प्रतिष्ठा, मर्यादा र सामाजिक सुरक्षाको भार ।
- स्वायत्त संस्था र अन्तर्राष्ट्रिय संस्थाको तलबमानसंग तुलनात्मक बनाउन आवश्यक भार ।
- सुविधाहरूको स्थितिको भार ।
- तलबमान पुनरावलोकनको प्रकृया र अवधिको भार ।
- महंगीको असर एवं आर्थिक अनुशासनको आवश्यकता तथा दृष्टिकोण र तलबमानमा सोको भार ।
- उदारीकरण, बजारीकरण, आर्थिक नीति आदिको प्रभावको भार ।
- पदनामबाट उपलब्ध हुने सुविधाहरू ।

अन्त्यमा,

प्रस्तुत विधिहरू तलबमान पुनरावलोकन तथा पुनर्संरचनाका आधारका लागि उपयोग गर्न सकिन्छ । तथापी विधिको प्रयोगमा कठोरता ल्याउनु हुदैन । प्रस्तुत विधिहरूमा रेखीय विधि र कोणमान विधिका रेखाका तलब बिन्दुहरूमा सोपान प्रतिकूल नहुने गरी आवश्यक मात्रामा बिन्दु विचलन समेत गर्न सकिन्छ । विधिहरूको उपयोगको परिस्थिति जे भएपनि नेपालको वर्तमान तलबमान पुनरावलोकन तथा पुनर्संरचनाका लागि निश्चित आधार स्थापित गरी उपयोग गर्न आवश्यक भईसकेको छ ।

१२६