

# तलब निर्धारणका सिद्धान्त र सैद्धान्तिक धरातलमा निजामती सेवाको तलबको स्थिति



जगदीश दाहाल\*

## सारांश

नेपालको निजामती सेवा पदमूलक भए पनि यस सेवाका कर्मचारीको तलब र यसको संरचना पदसोपानअनुरूपको छैन। यसैको तथ्य हो - नेपालको निजामती कर्मचारीको पदशृङ्खलामा रहेका राजपत्र अनङ्कित चतुर्थ, तृतीय, द्वितीय र प्रथम श्रेणीका कर्मचारीको अन्तिम तलबअङ्कले राजपत्राङ्कित श्रेणीको सबैभन्दा तल्लो पदको सुरु तलबअङ्कलाई छुन नसक्नेमात्र होइन कि श्रेणीविहीन तथा राजपत्र अनङ्कित पाँचौं श्रेणी (तत्कालीन श्रेणीविहीन) का पद एवं तिनका विभिन्न स्तरको सुरु तलब तथा अन्तिम तलबअङ्कलाई समेत भेट्न सकेको छैन। यसमा बिस्तार हुँदै आउँदा उक्त चरित्र हाल राजपत्राङ्कित तृतीय श्रेणीको शाखा अधिकृत पदसम्म आइपुगेको छ।

तलब निर्धारणका केही सैद्धान्तिक धारहरू छन्। उल्लिखित अवस्थामा यहाँ तलब निर्धारणका केही सिद्धान्त र त्यस्ता सैद्धान्तिक धरातलका आधारमा नेपालको निजामती कर्मचारीको तलबको तुलनात्मक स्थिति हेर्ने जमर्को गरिएको छ। यस प्रस्तुतिबाट वर्तमान तलब र यसको संरचनाको स्थितिका आधारमा नेपालको निजामती सेवाको भविष्य आँकलन र त्यस्का असर तथा प्रभावको विश्लेषणसहित आवश्यक सुधारका लागि सम्बन्धित पक्षलाई घचघच्याउने उद्देश्य राखिएको छ।

## प्रारम्भ

कुनै पनि सङ्गठनको निश्चित उद्देश्य, लक्ष, क्रियाकलाप आदि हुन्छ। सो हासिल गर्नका लागि सङ्गठनले उपयोग गर्ने कर्मचारी/कामदारका लागि उपलब्ध गराउने क्षतिपूर्तिलाई तलब भनिन्छ। यसर्थ तलब श्रमको आय र सङ्गठनको खर्च हो। तलब श्रमले दिने योगदान, लिने जिम्मेवारी, उक्त श्रमका लागि आवश्यक योग्यता/सीप आदिका आधारमा प्रभावित र निर्धारित हुन्छ। तलबबाट कर्मचारीले आफू र आफ्नो परिवारको आवश्यकता पूरा गर्नुपर्ने हुन्छ। नेपालको निजामती कर्मचारीको तलबको सम्बन्ध कानूनबमोजिमका अन्य सुविधा र निवृत्तिभरणसम्म जोडिएको छ।

कर्मचारी/कामदारको श्रमको क्षतिपूर्ति निर्धारणसम्बन्धी विभिन्न मान्यतामा आधारित सिद्धान्तहरू छन्। पदसोपानमा रहेका पदहरूको आपसी सम्बन्ध र पदहरूका लागि तोकिएको क्षतिपूर्ति सम्बन्धमा विभिन्न आधारका ती तलब सिद्धान्त श्रमको क्षतिपूर्तिको अङ्क नै किटान गर्ने गणितीय सूत्र होइनन् बरु ती त न्यूनतम तलब एवं तलब संरचना निर्धारणको कार्यलाई उपयुक्त र न्यायोचित बनाउने आधारमात्र हुन्। त्यस्ता सिद्धान्तको एकल वा संयुक्त उपयोगमा तिनको छनोट, प्रयोग र उपयुक्तता सम्बन्धमा फरक-फरक मत हुन सक्दछन्। त्यसो हुनुमा आय, उत्पादन र रोजगारीको स्थिति, सङ्गठनको कार्यक्षमता, आर्थिकसामाजिक

\* शाखा अधिकृत, विद्युत विकास विभाग।

परिवर्तनका लागि राष्ट्रले सङ्गठनका सदस्यबाट अपेक्षा गरेको योगदानको हिस्सा, उपभोगको ढाँचा, पद व्यवस्था, वृत्तिविकासको स्वरूप र सम्भावना, तलब, तलबअङ्कको फैलावट र प्रभाव, भत्ता र अन्य सुविधा, उपभोक्ता एकाइको गणना; बजार व्यवस्था र मुद्राको क्रयशक्ति आदिप्रतिका दृष्टिकोण नै हुन् ।

## १. तलब निर्धारणका केही सिद्धान्तहरू

### १.१. माग र पूर्तिको सिद्धान्त

कार्य योगदानको माग गर्ने पक्षले तोकेबमोजिम योगदानकर्ताको तलब निर्धारणको सिद्धान्तलाई मागको सिद्धान्त र योगदानकर्ता (पूर्तिपक्ष) ले माग गरेबमोजिम तलब निर्धारणको सिद्धान्तलाई पूर्तिको सिद्धान्त भनिन्छ । सामान्यतः श्रमको मोलमोलाइ गर्ने क्षमता कमजोर हुने भए पनि माग र पूर्ति (सङ्गठन र योगदानकर्ता) को आपसी मोलमोलाइमा सन्तुलित र उपयुक्त तलब निर्धारण हुनुपर्दछ । यस सिद्धान्तलाई माग र पूर्तिको सिद्धान्त भनिन्छ । सामान्यतः यो सिद्धान्त अल्पकालीन र श्रममूलक क्षेत्रका कार्यमा उपयोग हुने गर्दछ ।

पेसागत वा व्यावसायिक संस्थाका माध्यमबाट सामूहिक दबाव सिर्जना गरी तलबमानमा वृद्धि/परिवर्तनका लागि दबाव सिर्जना गर्न सकिने भए पनि यो सिद्धान्त निर्धारित तलबमान हुने स्थायी प्रकृतिका सङ्गठनमा पूर्ण रूपले लागू हुन सक्ने देखिँदैन ।

### १.२. स्थायित्वको सिद्धान्त

सङ्गठनको अस्तित्व तथा कर्मचारीको कार्य स्थायित्वले पनि तलबअङ्क प्रभावित हुने मानिन्छ । यसअनुसार अस्थायी प्रकृतिको सङ्गठन तथा योगदान र स्थायी प्रकृतिको सङ्गठन तथा लामो अवधिको योगदानका लागि कार्यप्रकृति र उपलब्ध जनशक्तिसमेतका आधारमा तुलनात्मक रूपले भिन्नता कायम गरी तलब निर्धारण गर्नुपर्दछ भन्ने धारणा राखिन्छ । यस सिद्धान्तले तुलनात्मक रूपमा स्थायी प्रकृतिको सङ्गठनका कर्मचारीको तलबअङ्कमा केही सङ्कुचन गर्ने धारणा राख्दछ । यस धारणाबाट प्रभावित र निर्धारण हुने तलबको सिद्धान्तलाई स्थायित्वको सिद्धान्त भनिन्छ ।

### १.३. आर्थिक क्षमताको सिद्धान्त

सङ्गठनको उद्देश्य प्राप्तिका लागि अपेक्षित योगदानमा कर्मशील कर्मचारी/कामदारको तलब सङ्गठनको आर्थिक क्षमताका आधारमा प्रभावित र निर्धारण हुनुपर्दछ भन्ने सिद्धान्तलाई आर्थिक क्षमताको सिद्धान्त भनिन्छ । सामान्यतः सबै किसिमका सङ्गठनमा तलब निर्धारणमा आर्थिक क्षमताको प्रभाव प्रत्यक्ष रूपले पर्ने गर्दछ । सङ्गठनको आर्थिक क्षमता र कर्मचारी/कामदारको न्यूनतम तलबबाट रोजगारी र यसको अवसरसमेत प्रभावित हुने गर्दछ ।

### १.४. कार्यसम्पादनको सिद्धान्त

सङ्गठनको कार्यप्रकृतिअनुरूपको उत्पादकत्व र उत्पादनका लागि कर्मचारी/कामदारले सम्पादन गरेको कामको परिमाणका आधारमा तलब प्रभावित र निर्धारण हुनुपर्दछ भन्ने तलबको सिद्धान्तलाई कार्यसम्पादनको सिद्धान्त भनिन्छ । कर्मचारीले सम्पादन गरेको कामका आधारमा तलब दिनुपर्दछ भन्ने मान्यता राख्ने यस सिद्धान्तअनुसार प्रत्येक पदका लागि तोकिएको न्यूनतम तलबका लागि केही काम पनि तोकिएका हुन्छन् भने प्रत्येक थप एकाइ कार्यसम्पादनका लागि थप पारिश्रमिक पाउने व्यवस्था गरिएको हुन्छ । यस सिद्धान्तअनुसार तलबभत्ता कायम गरिएको सङ्गठनमा समान श्रेणी वा पदमा काम गर्ने कर्मचारीहरूले समान अवधिको लागि प्राप्त गर्ने पारिश्रमिक पनि असमान हुन सक्दछ ।

## १.५. सीमान्त उत्पादनको सिद्धान्त

वस्तु वा सेवाको उत्पादनको कार्यमा श्रमका (भूमी, पुँजी स्थिर मान्दा) प्रत्येक एकाइको उत्पादनलाई तत् एकाइको सीमान्त उत्पादन भनिन्छ। वस्तु वा सेवाको उत्पादनको कार्यमा थप गरिने श्रमको प्रत्येक पछिल्लो एकाइको (भूमी, पुँजी स्थिर मान्दा) सीमान्त उत्पादन कुनै एक विन्दुमा नपुग्दासम्म क्रमशः वृद्धि हुने गर्दछ भने तत्पश्चात् थप हुने श्रमको एकाइको सीमान्त उत्पादन स्थिर हुँदै क्रमशः घट्दै जाने हुन्छ। श्रमको प्रत्येक पछिल्लो एकाइबाट प्राप्त हुने अतिरिक्त उत्पादन वा फाइदाका आधारमा सम्बन्धित श्रमको एकाइको तलब सुविधा निर्धारण हुनुपर्दछ भन्ने तलबको सिद्धान्तलाई सीमान्त उत्पादनको सिद्धान्त भनिन्छ। वास्तवमा यो थप सुविधाका लागि अतिरिक्त उत्पादनको सिद्धान्त हो।

सबै किसिमका उत्पादन (वस्तु, सेवा) को सधैं सीमान्त उत्पादन मापन गर्न सकिँदैन। त्यस्तै उत्पादनमा प्रयोग भएका श्रमका प्रत्येक एकाइको क्रम र सीमान्त उत्पादनको निक्क्यो ल गर्न पनि सम्भव हुन सक्दैन। सङ्गठनको लक्ष न्यूनतम लागतमा अधिकतम उत्पादन र नाफाको उद्देश्य रहने, समान कामका लागि असमान तलब निर्धारण गर्न उपयुक्त नहुने र कर्मचारी/कामदारको पारिश्रमिक सधैं उत्पादनको अवधिसम्म स्थगन गर्न पनि नसकिने भएकोले यो सिद्धान्त व्यावहारिक देखिँदैन तथापि यो सिद्धान्त उत्पादकत्व र उत्पादन विश्लेषण गरी तलबलाई क्षमताको सीमाभित्र कायम राख्न र दीर्घकालीन नीति निर्माणमा सहयोगी हुन सक्दछ।

## १.६. जीवन निर्वाहको सिद्धान्त

कर्मचारी र उसको परिवारको न्यूनतम आवश्यकता पूरा गर्न सक्ने गरी तलब तथा सुविधा निर्धारण गरिनुपर्दछ भन्ने तलबको सिद्धान्तलाई जीवन निर्वाहको सिद्धान्त भनिन्छ। यस सिद्धान्तले राज्यले अङ्गीकार गरेको जनसङ्ख्या नीति र निश्चित गरेको परिवार सङ्ख्या वा उपभोक्ता एकाइको जीवन निर्वाहका लागि न्यूनतम रूपमा आवश्यक पर्ने गाँस, बास, कपास, शिक्षा, स्वास्थ्य, सामाजिक जिम्मेवारी आदिका स्थितिले सिर्जना गरेको दायित्वका आधारमा प्रचलित बजार व्यवस्थामा त्यस्ता आवश्यकता परिपूर्ति गर्न सक्ने मानमा तलब निर्धारण गरिनुपर्दछ भन्ने मान्यता राखेको छ। यो सिद्धान्त पदशृङ्खलाको सबैभन्दा तल्लो पदको सुरु तलबअङ्क निर्धारणमा बढी महत्त्वपूर्ण रहेको छ। यो सिद्धान्त बजार व्यवस्था र मुद्राको क्रयशक्तिका आधारमा अर्थात् वास्तविक मूल्यमा तलब तथा सुविधाको निर्धारण र मापन गर्नुपर्दछ भन्ने मान्यतामा आधारित रहेको छ।

## १.७. तुलना (Comparison) को सिद्धान्त

आधुनिक राज्य सञ्चालनमा सार्वजनिक प्रशासन विश्वका सबैजसो राष्ट्रले उपयोग गर्ने गरेको प्रशासकीय पद्धति हो। कुनै पनि राज्यभित्र सरकारी, निजी, सार्वजनिक आदि विभिन्न प्रकारका सङ्गठनहरू विभिन्न उद्देश्यसहित क्रियाशील हुन्छन्। यस्ता सङ्गठन र अन्य देशका समान प्रकृतिका सेवामा रहेका कर्मचारीको तलब वा तलब व्यवस्थासँग तुलना योग्य बनाई तलबसुविधा निर्धारण गरिनुपर्दछ भन्ने तलबको सिद्धान्तलाई तुलना (Comparison) को सिद्धान्त भनिन्छ। यो सिद्धान्त सम्बन्धित सङ्गठनमा दक्ष जनशक्तिलाई आकर्षण गर्ने, कार्य उत्प्रेरणालाई दिगो बनाउने र पेसागत व्यावसायिकता विकास गर्ने रणनीतिमा आधारित छ।

## १.८. पेसागत व्यावसायिकता विकासको सिद्धान्त

कर्मचारीको योग्यता र पेसागत निष्ठाले सङ्गठन एवं कर्मचारी दुवैको लक्ष्य प्राप्तिलाई सहज र उत्पादनलाई गुणस्तरीय बनाउन टेवा पुग्दछ। सङ्गठनको त्यस्तो उद्देश्य प्राप्तिका लागि लक्षित क्रियाकलाप क्रियान्वयन हुनुपर्दछ। जुन क्रियाकलाप क्रियान्वयन गर्न गरिने कार्यविभाजनले पेसाको विकास हुन्छ।

निश्चित पेसासँग सम्बन्धित योग्यता, सीप, दक्षता, अनुभव, प्रशिक्षण आदि तत् पेसाका पेसागत विशेषज्ञताका आधार हुन् । कामदारले हासिल गरेका यही पेसागत विशेषज्ञताको उपयुक्त र अधिकतम प्रयोगको अवस्थालाई पेसागत व्यवसायीकरण भएको मानिन्छ, जसलाई कामदारको भविष्य विकास एवं आर्थिक उन्नतिको सम्भावनाले दिगो बनाएको हुन्छ । कुनै पेसाबाट कामदारले आफ्नो र आफ्नो परिवारको आवश्यकता परिपूर्तिको चिन्ताले नै वैकल्पिक पेसाको खोजी गर्दछ । यस अवस्थामा न त कामदारको पेसागत समर्पण प्राप्त गरी व्यावसायिकता विकास र स्थापित गर्न सकिन्छ, न त सङ्गठनको उद्देश्य नै हासिल हुन सक्दछ । सङ्गठनको उद्देश्य हासिल गर्न कामदारमा उसको पेसालाई जिम्मेवारी र उत्तरदायित्वयुक्त ज्ञान र सीपमा आधारित व्यवसायका रूपमा लिन सक्ने बनाउन आवश्यक हुन्छ । यसर्थ कामदारलाई पेसागत विशेषज्ञताको अधिकतम र उपयुक्त उपयोगका लागि तदअनुरूप उत्प्रेरित गर्न सक्ने गरी तलब निर्धारण हुनुपर्दछ । कामदारको योग्यता, दक्षता आदिको अधिकतम उपयोग गर्न/गराउन उत्प्रेरित गर्न सक्ने र संलग्न पेसालाई निर्विकल्प पेसाका रूपमा अङ्गिकार गरी समर्पणसहितको निरन्तरता दिन योग्य तलब निर्धारण हुनुपर्दछ भन्ने तलबको सिद्धान्तलाई पेसागत व्यावसायिकता विकासको सिद्धान्त भनिन्छ । यो सिद्धान्त पेसासँग सम्बन्धित कार्यसम्पादनमा रहेका कमजोरीको स्वपहिचान एवं स्वसुधारमा कामदारको क्षमता र योग्यता हासिल गर्ने एवं तिनको सिर्जनशीलतालाई उपयोग र आत्मसात गर्ने सङ्गठनात्मक व्यवहारसँग पनि सम्बन्धित छ ।

## १.९. जिम्मेवारीको सिद्धान्त

उद्देश्यका लागि जिम्मेवारी र जिम्मेवारीका लागि साधनसहितको अधिकारयुक्त पदको आवश्यकता हुन्छ । कुनै पनि सङ्गठनमा रहने कर्मचारीको औचित्य सङ्गठनको उद्देश्य र कामसँग हुने गर्दछ । सङ्गठनको काममा प्रत्येक कर्मचारी कुनै न कुनै रूपमा कसैप्रति उत्तरदायी हुनुपर्ने पनि हुन्छ । कर्मचारी काम वा कसैप्रति उत्तरदायी हुनुपर्ने व्यवस्थाले सङ्गठनमा पदहरूको सोपान निर्माण हुन्छ, यसर्थ पदसोपान पदशृङ्खलाको स्वरूपमात्र होइन यो त कामको विभाजन, जिम्मेवारीको ढाँचा र कानुनी अधिकारको स्वरूपको सोपानिक ढाँचा पनि हो । सङ्गठनको उद्देश्यअनुरूपका कार्यका लागि जनशक्तिले पदअनुरूप जिम्मेवारी लिने र सोहीअनुरूप चुनौती, जोखिम र उत्तरदायित्वको भार पनि बहन गर्नुपर्दछ । पदसोपानमा रहेको प्रत्येक माथिल्लो पद भनेको कानुनी रूपमै बढी जोखिमको जिम्मेवारी लिनुपर्ने पद पनि हो । त्यस्ता पदका कर्मचारीबाट सङ्गठनले अनुभव, योग्यता, दक्षतासहित थप जिम्मेवारी र उत्तरदायित्व निर्वाहको अपेक्षा राखेको हुन्छ । कर्मचारीले कार्यसम्पादनका लागि कानुनी रूपमै बहन गर्नुपर्ने त्यही जिम्मेवारी, जोखिम र उत्तरदायित्व आदिबाट तलब प्रभावित र निर्धारण हुनुपर्दछ भन्ने तलबको सिद्धान्तलाई जिम्मेवारीको सिद्धान्त भनिन्छ । पद र जिम्मेवारीबीचको अन्तरसम्बन्धका आधारमा भन्ने हो भने पदीय जिम्मेवारीको जोखिमसँग सम्बन्धित यो सिद्धान्त पदमूलक तलबको सिद्धान्त पनि हो ।

## १.१०. शैक्षिक योग्यताको सिद्धान्त

कुनै पनि सङ्गठनको उद्देश्यसँग सम्बन्धित कार्य जिम्मेवारी पूरा गर्न निश्चित योग्यता तथा सीप भएको जनशक्तिको आवश्यकता पर्दछ । पदसोपानको प्रत्येक तहको जिम्मेवारी बहन गर्ने क्षमताका लागि आवश्यक शैक्षिक योग्यता, सीप आदि आवश्यक पर्ने भएकोले सोही आधारमा कर्मचारी छनोट गर्ने आधारहरू तयार गरिएका हुन्छन् । यसर्थ सङ्गठनको कार्यसम्पादनका लागि आवश्यक न्यूनतम शैक्षिक योग्यताको प्रभाव तलबमा रहनुपर्दछ र रहन्छ पनि । यस्तो शैक्षिक योग्यताबाट तलब र यसको संरचना प्रभावित र निर्धारण हुनुपर्दछ भन्ने तलबको सिद्धान्तलाई शैक्षिक योग्यताको सिद्धान्त भनिन्छ । शैक्षिक योग्यताको यो सिद्धान्त श्रम बजारमा उपलब्ध शैक्षिक योग्यता र सीपमा आधारित उपयुक्त र योग्यतम जनशक्तिलाई सङ्गठनमा आकर्षित र उपयोग गर्ने रणनीतिमा आधारित छ ।

## १.११. समान कामका लागि समान तलबको सिद्धान्त

यो समान प्रकृतिको कामका लागि कामदार/कर्मचारीलाई समान अडकमा तलब निर्धारण हुनुपर्दछ भन्ने सिद्धान्त हो। यस सिद्धान्तले समान कामका लागि लैङ्गिक, जातीय, उमेर समूह, भौगोलिक क्षेत्र आदिका आधारमा हुने वा हुन सक्ने तलबको विभेदलाई निषेध गरेको छ।

## २. नेपालको निजामती सेवाको तलब र त्यसको संरचनासँग कुनै न कुनै रूपमा सम्बन्ध राख्ने केही कानुनी व्यवस्थाहरू

नेपालको निजामती सेवा पदमूलक हो। पदमूलक पद्धतिमा पदको भिन्नतासँगै तलबमा पनि भिन्नता हुन्छ। नेपालमा पनि सोही पद्धति प्रचलनमा रहेकोले नेपालको निजामती सेवाको तलबको सिद्धान्त पदमूलक हो। पदनामको भिन्नतासँगै कानुनी जिम्मेवारीमा परिवर्तन हुने र समान पदको जिम्मेवारी एवं तलब समान रहेकोले नेपालको तलब निर्धारणको सिद्धान्तलाई समान कामका लागि समान तलबको सिद्धान्त पनि भन्न सकिन्छ। त्यस्तै निजामती सेवा प्रवेश (खुल्ला) का लागि तोकिएको न्यूनतम शैक्षिक योग्यतालाई पूर्वसर्त वा आधार बनाइएको छ भने पदोन्नतिका लागि पनि त्यस्तो योग्यताको भार तोकिएको छ। यसका अतिरिक्त निजामती सेवा ऐन, २०४९ मा कर्मचारीको कार्यविवरण, पदस्थापन, अवसर प्रदान, सरुवा आदि विधि र प्रक्रिया आदिका लागि पनि शैक्षिक योग्यता हेर्ने व्यवस्था गरिएकोले नेपालको निजामती सेवाको तलबलाई योग्यतामूलक तलबको सिद्धान्त भन्न सकिने अवस्था पनि छ।

पदमूलक व्यवस्थाको पदशृङ्खलामा रहेका श्रेणी/तहका पदहरूको तलब निर्धारण गर्दा तल्लो श्रेणी/तहको पदको तुलनामा माथिल्लो श्रेणी/तहको पदलाई बढी अडकमा तलब निर्धारण गरिन्छ। नेपालको निजामती सेवाको तलब संरचनालाई निजामती सेवाको पहिलो कानुनी आधार निजामती सेवा ऐन, २०१३ को “माथिल्लो पद भन्नाले बढी तलब भएको पदसमेत सम्झनुपर्छ” भन्ने स्पष्ट कानुनी व्यवस्थाबाट तलब संरचनाका लागि भएको Schooling पनि यही नै हो। निजामती सेवा नियमावली, २०५० (सातौं संशोधनसहित) को दफा ९१ को उपदफा २ को “माथिल्लो तलबमानको कुनै पदमा बढुवा पाउने निजामती कर्मचारीले उक्त तलबमानमा तोकिएको सुरु तलब पाउनेछ” भन्ने व्यवस्था यसैको उपज र निरन्तरता हो।

निजामती सेवाका विभिन्न पदका लागि भएको शैक्षिक योग्यतासम्बन्धी कानुनी व्यवस्थाको सम्बन्ध पद, जिम्मेवारी, वृत्तिविकास र तलब आदिसँग निरपेक्ष वा निष्प्रभावी हुन सक्दैन किनकि त्यस्ता कानुनी व्यवस्था शोभाका लागिमात्र गरिएका होइनन् यसर्थ नेपालको निजामती सेवामा शैक्षिक योग्यता र पद एकअर्कामा अन्तरसम्बन्धित रहेका छन् तसर्थ त्यस्ता कानुनी व्यवस्थाको सम्बन्ध तलबसँग छ, जसले तलब एवं त्यसको संरचनाको स्वरूप निर्धारणलाई निर्देशित गरेका छन्। त्यस्ता केही कानुनी व्यवस्थाहरू यी हुन् :

### २.१. नेपालको अन्तरिम सविधान, २०६३

२.१.१. समान कामका लागि महिला र पुरुषका बीच पारिश्रमिक तथा सामाजिक सुरक्षामा भेदभाव गरिने छैन। १३(४)

२.१.२. प्रथा, परम्परा र प्रचलनको नाममा वा कुनै पनि किसिमले कसैलाई शोषण गर्न पाइने छैन। २९(२)

### २.२. निजामती सेवा ऐन, २०४९

निजामती सेवा ऐन, २०४९ ले शैक्षिक योग्यतालाई मापदण्डका आधारमा समावेश गरिएका केही प्रावधानहरू

२.२.१. कार्यविवरण - प्रत्येक निजामती पदको कार्यविवरणमा त्यस्तो पदको काम, कर्तव्य, उत्तरदायित्व, अधिकार र योग्यतासमेत स्पष्ट रूपमा किटिएको हुनुपर्नेछ। ५क १

- २.२.२. **सेवा प्रवेश** - विभिन्न निजामती सेवाका समूह तथा उपसमूहहरूमा रहने विभिन्न पदका लागि चाहिने न्यूनतम योग्यता तोकिएबमोजिम हुनेछ । ६.२  
तर विद्यावारिधि स्तरको उपाधि प्राप्त गरेको व्यक्तिको हकमा अनुभवको अवधि २ वर्षले कम हुनेछ । ७.१६
- २.२.३. **पदस्थापन** - निजामती कर्मचारीलाई पदस्थापन गर्दा निजको शैक्षिक योग्यता, तालिम र अनुभवका आधारमा गरिनेछ । १५.१
- २.२.४. **अवसर प्रदान गर्दा** - निजामती कर्मचारीको सजायको अभिलेख राखी सोलाई अध्ययन वा तालिममा मनोनयन गर्दा, ..... आदि गर्दा सोही दफामा तोकिएका सजायको अवधिभर त्यस्ता सजायलाई आधार लिनुपर्ने व्यवस्था गरेको छ । - अध्ययन वा तालिमका मनोनयन सम्बन्धमा १८३ को सार ।
- २.२.५. **बहुवा** -
- २.२.५.१. कार्यक्षमताका आधारमा हुने बहुवाका आधारमा समावेश गरिएको शैक्षिक योग्यताको भार कुल १०० मा १२ रहेको छ । २४.२
- २.२.५.२. कार्यसम्पादन तथा अनुभवको मूल्याङ्कनद्वारा गरिने बहुवासम्बन्धी विशेष व्यवस्थामा सम्बन्धित पदको न्यूनतम शैक्षिक योग्यताभन्दा माथिल्लो शैक्षिक योग्यता प्राप्त रा.प. द्वितीय, रा.प. तृतीय, रा.प. अनं. प्रथम र रा.प. अनं. द्वितीय श्रेणीको एउटै पदमा क्रमशः १८, १५, १२ र १० वर्ष सेवा अवधि पूरा गरेकालाई एक श्रेणी माथि बहुवा गरिनेछ । २४घ१ १
- २.२.५.३. सम्बन्धित पदको न्यूनतम शैक्षिक योग्यता प्राप्त रा.प. तृतीय, रा.प. अनं. प्रथम र रा.प. अनं. द्वितीय श्रेणीको एउटै पदमा क्रमशः १८, १५ र १३ वर्ष सेवा अवधि पूरा गरेकालाई एक श्रेणीमाथि बहुवा गरिनेछ । २४घ१ २
- २.२.६. **सेवा, समूह वा उपसमूह परिवर्तन** - दफा २६ - नेपाल सरकारलाई निजामती सेवाको कुनै सेवा, समूह वा उपसमूहको कुनै श्रेणीको कुनै विशेष योग्यता भएको कर्मचारीको आवश्यकता परी सो सेवा, समूह वा उपसमूहभित्रै बाट सरुवा वा बहुवाद्वारा पूर्ति गर्न नसकिने भई अन्य निजामती सेवा, समूह वा उपसमूहबाट सेवा परिवर्तन गरी पदपूर्ति गर्नुपर्ने भएमा लोक सेवा आयोगबाट प्रकाशित विज्ञापनमा तोकिएको योग्यता भएका समान श्रेणीका निजामती कर्मचारीहरूका बीचमा प्रतिस्पर्धात्मक परीक्षाका माध्यमबाट छनोट भएका निजामती कर्मचारीको नेपाल सरकारले सेवा, समूह वा उपसमूह परिवर्तन गर्नेछ ।

### ३. **सैद्धान्तिक धरातलमा निजामती सेवाको तलबको स्थिति**

- ३.१. **आर्थिक क्षमताको सिद्धान्त** - निजामती सेवाको तलब निर्धारणका सम्बन्धमा राष्ट्रको आर्थिक क्षमता नै रोजगारदाताको आर्थिक क्षमता हो । राज्यले विकास निर्माण, पूर्वाधार विकास, सामाजिक सुरक्षा तथा सेवा, प्राकृतिक प्रकोप आदि क्षेत्रमा पनि लगानी गर्नुपर्ने भएकोले राज्यको क्षमताको विश्लेषण गर्दा आम्दानीका अतिरिक्त खर्चका त्यस्ता क्षेत्र र तिनको प्रकृतिको पनि विश्लेषण हुनुपर्दछ । राज्यको क्षमताका विषयमा राज्यका तर्फबाट स्रोतको सङ्कलन, व्यवस्थापन र सोसम्बन्धी नीति निर्माण एवं कार्यान्वयन गर्ने निकायले तत् विषयमा अख्तियार गरेका नीति, व्यवहारसँग सम्बन्धित क्रियाकलाप र प्रस्तुत गरेका प्रतिवेदन आम नागरिकका सूचनाका स्रोत तथा क्षमताको विश्लेषण र मूल्याङ्कनका आधार हुन् । नेपालमा केही कार्यालय विशेषका लागि गरिएको निश्चित प्रतिशतको विशेष भत्ता, पदनाम विशेषका आर्थिक सुविधा, पदनाम विशेषका सुविधाको प्रयोगका सीमा र स्थिति, सरकारी अनुदान पाउने सार्वजनिक संस्थानको स्थिति र आर्थिक व्यवहार, कर तथा भन्सार छुटका निर्णय, साँवा तथा व्याज मिनाहा र सोको दायित्व बेहोर्न निर्णय, सरकारी तथा सार्वजनिक निकायको

बेरुजु (असुल हुनुपर्ने बेरुजुको असुलीको स्थितिसहित) आदि व्यवस्था/अवस्थाहरू सरकारको आर्थिक क्षमतामा आधारित क्रियाकलापका केही उदाहरण हुन् । उल्लिखित व्यवहारबाट अभिव्यक्त हुने सरकारको वर्तमान आर्थिक स्थितिका आधारमा नेपालका निजामती कर्मचारीको वर्तमान तलब रोजगारदाताको आर्थिक क्षमताबाट प्रभावित र निर्धारित छ भन्न सकिँदैन ।

**३.२. कार्यसम्पादनको सिद्धान्त** - निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा २८क मा नेपाल सरकारले निजामती कर्मचारीको कार्यसम्पादन, कार्यपरिणाम र प्राप्त नतिजाका आधारमा निजलाई प्रोत्साहन गर्न एक कार्यसम्पादन प्रोत्साहन कोषको स्थापना गर्न सक्ने व्यवस्था रहेको छ । त्यस्तै निजामती सेवा नियमावली, २०५० को नियम ११६ग मा केन्द्रीय निकायको अधीनमा रहने त्यस्तो कोषमा तत् निकायले आफू र अन्तर्गतको निकायको साधारणतर्फको उपभोग र कार्यसञ्चालन खर्चमा अधिल्लो वर्षको भन्दा कम खर्च गरी बचत गरेको रकम र सोका आधारमा नेपाल सरकारले थप गरिदिएको रकम जम्मा हुने व्यवस्था गरिएको छ । सम्बन्धित केन्द्रीय निकायले आफू र अन्तर्गतको कार्यालय र कर्मचारीलाई कार्यसम्पादनको स्तरको मूल्याङ्कनका आधारमा पुरस्कृत गर्न गरिएको यस कोषको व्यवस्थापन, सञ्चालन र मापदण्ड निर्धारण गर्न नेपाल सरकारले छुट्टै निर्देशिका बनाई लागू गर्न सक्ने व्यवस्था पनि नियमावलीबाट गरिएको छ । यो आवधिक कार्यसम्पादनको मूल्याङ्कनको नतिजाका आधारमा अन्तर्गतको निकाय वा कर्मचारीलाई पुरस्कृत गर्ने कानुनी प्रावधान हो । तलबअङ्क कर्मचारीले प्राप्त गर्ने क्षतिपूर्ति हो, जसको विस्तारको पद्धति पनि निश्चित हुन्छ । तलबअङ्कको प्रभाव वा असर कर्मचारीले प्राप्त गर्ने अन्य सुविधाको गणनासम्म फैलिएको हुन्छ । प्रचलित बजार व्यवस्थामा कर्मचारी र उसको न्यूनतम परिवार सङ्ख्याको दैनिक तथा न्यूनतम आधारभूत आवश्यकता परिपूर्तिका लागि त्यस्ता आवश्यकतामा भएको मूल्य वृद्धिको क्षतिपूर्ति दिन अर्थात् मुद्राको ऋयशक्तिमा भएको परिवर्तनबाट कर्मचारीको वास्तविक आयमा पर्न सक्ने नकारात्मक प्रभावलाई न्यून गर्नुपर्ने हुन्छ । यसका लागि तलबमा परिवर्तन गर्दा आर्थिक दायित्वमा समेत विस्तार हुने भएकोले त्यस्तो विस्तार हुन नदिई कर्मचारीको वास्तविक आयमा पर्न सक्ने नकारात्मक प्रभावलाई न्यून गर्न नियमित रूपमा उपलब्ध गराइने थप क्षतिपूर्तिको हिस्सालाई भत्ता भनिन्छ । निश्चित अवधिको कार्यसम्पादनको मूल्याङ्कनका आधारमा तुलनात्मक रूपले राम्रो कार्यसम्पादन स्तर देखिएको कार्यालय वा कर्मचारीलाई त्यस्तो अवधिका लागि एकपटक उपलब्ध हुने पुरस्कार हो । यसर्थ नेपालका केही निकायमा गरिएको निश्चित प्रतिशतको भत्ता व्यवस्थाको कानुनी आधार हुन नसक्ने निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दफा २८क को व्यवस्था आर्थिक पुरस्कारको व्यवस्था हो तलब वा भत्ताको व्यवस्था होइन न त कार्यसम्पादन पारितोषिक कोष (Performance incentive fund) को व्यवस्था नै हो । उल्लिखित आधारबाट हेर्दा नेपालका निजामती कर्मचारीको तलब कार्यसम्पादनको सिद्धान्तमा आधारित छ भन्न सकिँदैन ।

**३.३. जीवन निर्वाहको सिद्धान्त** - नेपालका निजामती कर्मचारीको तलब सुविधा कम भएको गुनासो बारम्बार उठ्ने गरेको छ । निजामती सेवा ऐन, २०४९ {दफा ७१ का घ, घ१ र ङ} र निजामती सेवा नियमावली, २०५० {नियम ५९(३), ५९क(३) र ६०} का व्यवस्थाका आधारमा निजामती कर्मचारीको न्यूनतम परिवार सङ्ख्या ६ (छ) कायम हुन आउँछ । तथापि तलबसम्बन्धी प्रतिवेदनमा निजामती कर्मचारीको परिवार सङ्ख्या ४ तथा उपभोक्ता एकाइ ३ मानिएको पाइए पनि सोही आधारमा न त तलबअङ्क एवं सुविधाको सिफारिस भएको पाइन्छ न त निर्धारण नै हुन सकेको छ । यसर्थ निजामती कर्मचारीको वर्तमान तलब र सुविधा जीवन निर्वाहको सिद्धान्तबाट प्रभावित छ भन्नसकिँदैन ।

**३.४. तुलना (Comparison) को सिद्धान्त** - नेपालको निजामती कर्मचारीको पदशृङ्खलामा रहेका राजपत्र अनङ्कित चतुर्थ, तृतीय, द्वितीय र प्रथम श्रेणीका कर्मचारीको अन्तिम तलबअङ्कले राजपत्राङ्कित श्रेणीको सबैभन्दा तल्लो पदको सुरु तलबअङ्कलाई छुन नसक्नेमात्र होइन कि श्रेणीविहीन तथा राजपत्र अनङ्कित पाँचौँ श्रेणी (तत्कालीन श्रेणीविहीन) का पद एवं तिनका विभिन्न स्तरको सुरु तलब तथा अन्तिम तलबअङ्कलाई समेत भेट्न सकेको छैन। यसमा विस्तार हुँदै आउँदा उक्त चरित्र हाल राजपत्राङ्कित तृतीय श्रेणीको शाखा अधिकृत पदसम्म आईपुगेको छ। उल्लिखित अवस्थाबाट एउटै पदशृङ्खलाका निजामती सेवाका पदहरूको तलब सोपानिक स्थानानुरूप तिनै पदहरूबीच आफैमा पनि तुलना योग्य बन्न सकेको छैन। यही अवस्थामा निजामती सेवाका पदहरूको वर्तमान तलबको तुलनात्मक सम्बन्ध निजी सङ्गठन, सार्वजनिक सङ्गठन वा अन्य देशको तलबसँग खोजी गरिरहन नपर्ला। यसर्थ पनि नेपालको निजामती कर्मचारीको तलब तुलनाको सिद्धान्तमा आधारित हुन सक्ने देखिँदैन।

**३.५. पेसागत व्यावसायिकता विकासको सिद्धान्त** - नेपालको निजामती सेवामा गरिएका सेवा, समूह वा उपसमूहको व्यवस्था पेसागत व्यावसायिकता विकासको सिद्धान्तमा आधारित छ। यही सिद्धान्तका आधारमा विभिन्न सेवा, समूह वा उपसमूहका पदमा प्रवेश हुनका लागि पेसासँग सम्बन्धित विभिन्न विषयगत न्यूनतम शैक्षिक योग्यता पनि तोकिएको पाइन्छ। यस्तो व्यवस्थासँगै एक सेवा, समूह वा उपसमूहबाट अर्को सेवा, समूह वा उपसमूहमा परिवर्तन हुन/गर्न सकिने गरी पेसागत विचनलनका कानुनी व्यवस्था र प्रक्रियाहरू रहेका छन्। त्यस्तै निजामती सेवाको वर्तमान तलब कर्मचारीको न्यूनतम आवश्यकता परिपूर्तिको संकटलाई टार्न सक्ने गरी निर्धारण हुन सकेको पनि छैन। पेसागत वृत्ति विकासमा रहेका निराशालाई न्यून गर्न नसक्ने वर्तमान तलब र यसको संरचना कर्मचारीलाई सेवामा समर्पित गराउँदै पेसागत व्यावसायिकताको विकास गर्न सहयोगी वा उत्प्रेरक हुने खालको पनि छैन। उल्लिखित व्यवस्था र अवस्था विद्यमान रहँदासम्म नेपालको निजामती सेवाको वर्तमान तलब तथा यसको संरचना पेसागत व्यावसायिकता विकासको सिद्धान्तमा आधारित छ भन्न सकिँदैन।

**३.६. जिम्मेवारीको सिद्धान्त** - कुनै पदको कार्यविवरण त्यस पदका कर्मचारीको पदीय जिम्मेवारी हो। निजामती सेवा ऐन, २०४९ (दोस्रो संशोधन) को दफा ५(क)बाट कार्यविवरण बनाई लागू गर्नुपर्ने र निजामती सेवा नियमावली, २०५० को नियम ९ बाट निजामती पदहरूको कार्यविवरण सम्बन्धित मन्त्रालय, सचिवालय वा आयोगले तयार गरी लागू गर्नुपर्ने व्यवस्था गरिएको छ। निजामती सेवा ऐन एवं नियमावलीको कार्यविवरणसम्बन्धी व्यवस्था नै कार्यान्वयन नहुँदा निजामती कर्मचारीको पदीय जिम्मेवारी नै स्पष्ट हुन सकेको छैन। त्यस्तै निजामती सेवा ऐन, २०४९ मा पदनाम र तलबमान परिवर्तन हुँदा पनि पदीय जिम्मेवारी परिवर्तनमा बन्देज लगाउने प्रावधानहरू विद्यमान छन्। यसर्थ निजामती कर्मचारीको वर्तमानमा प्रचलित तलब सुविधाको सैद्धान्तिक आधार जिम्मेवारीको सिद्धान्त पनि हुन सक्दैन।

**३.७. शैक्षिक योग्यताको सिद्धान्त** - नेपालका निजामती कर्मचारीको शृङ्खलामा सोपानिक रूपमा रहेका विभिन्न सेवाका विभिन्न पदमा प्रवेश हुनका लागि तोकिएको विभिन्न न्यूनतम शैक्षिक योग्यताको क्रम पनि पदको सोपानिक ढाँचाअनुरूप छ। यसर्थ निजामती सेवामा शैक्षिक योग्यता र पद एकअर्कामा अन्तरसम्बन्धित छन्। निजामती सेवाका कर्मचारीको पद र सोही क्रममा न्यूनतम शैक्षिक योग्यताको सोपानिक ढाँचाको अन्तरसम्बन्ध हुँदाहुँदै पनि वर्तमान तलब र यसको संरचना पदसोपानअनुरूप नरहेको अवस्थामा निजामती कर्मचारीको वर्तमानमा प्रचलित तलब सुविधाको सैद्धान्तिक आधार शैक्षिक योग्यताको सिद्धान्त हुन सक्ने देखिँदैन।

**३.८. समान कामका लागि समान तलबको सिद्धान्त** - जिम्मेवारीअनुरूपको पद र पदअनुरूपको तलब रहेको नेपालका निजामती कर्मचारीको तलब भट्ट हेर्दा समान कामका लागि समान तलबको सिद्धान्तमा आधारित जस्तो लाग्न सक्दछ । तथापि निजामती कर्मचारीको वर्तमान तलबमान समान कामका लागि समान तलबको सिद्धान्तमा पनि आधारित छैन । उदाहरणका लागि नेपालको निजामती कर्मचारीको पदनाममा रहेका सवारी चालक (श्रेणीविहीन/रा.प.अनं. पाँचौं) र ड्राइभर कम मेकानिक्स (रा.प. अनं. द्वितीय) दुवै पदका कर्मचारीले सवारी साधन चलाउने समान काम गरिरहेको पाइन्छ तर श्रेणीविहीन/रा.प.अ. पाँचौं श्रेणीको सवारी चालक पदका कर्मचारीका लागि आवधिक आधारमा वृद्धि हुनेछ, (६) ओटासम्मका स्तर र प्रत्येक स्तरका लागि छुट्टै तलबमानको व्यवस्था गरिएको छ भने रा.प.अनं. द्वितीय श्रेणीको ड्राइभर कम मेकानिक्स पदका कर्मचारीका लागि आवधिक आधारमा वृद्धि हुने स्तर र तलबमानको व्यवस्था गरिएको पाइँदैन ।

## ४. उपसंहार

राणाकालीन नेपालको सार्वजनिक प्रशासनको सञ्चालनमा कानुनी व्यवस्थालगायतका निश्चित मापदण्डको अभाव थियो । तत् समयमा राणा शासकहरूको बोली नै कानुन र निर्णय हुन्थे । त्यसैको परिणति हो तत्कालीन सार्वजनिक प्रशासनको चारित्रिक उपनाम - पजनी प्रथा । २००७ सालको परिवर्तनपछि नेपालको निजामती प्रशासनमा नीति र ढाँचाको खोज प्रारम्भ भयो । बुच कमिसनबाट प्रारम्भ भएको कानुनी आधार र ढाँचाको खोजी निजामती सेवा ऐन, २०१३ (भाद्र २२) बाट साकार भएको थियो । सो कानुनी ढाँचामा परिवर्तन र परिमार्जन हुँदै आउँदा हाल निजामती सेवा ऐन, २०४९ (दोस्रो संशोधन २०६४) प्रचलनमा रहेको छ । कानुनी व्यवस्थाको प्रारम्भ भई हालसम्म आइपुग्दा पनि त्यस्तो कानुनमा भएका परिवर्तनले राणाकालीन पजनी प्रथाको चरित्र हट्न सकेन बरु विधिको आवरणमा नीति निर्माण र निर्णय प्रक्रियाबाट मौलाउँदै र वैधानिकता प्राप्त गर्दै आएको छ । यस्तै नियतिको एउटा उदाहरण हो निजामती कर्मचारीको तलब संरचना र श्रेणीगत तलबको विसङ्गति ।

नेपालको निजामती सेवाको तलब पदमूलक नै हो तथापि त्यस्ता पदका लागि निश्चित योग्यता वा सीप र पदोन्नतिका लागि योग्यता वा सीपका अतिरिक्त न्यूनतम अनुभवको पनि आवश्यकता रहन्छ । नेपालको निजामती कर्मचारीको तलब संरचनालाई उपयुक्त बनाउन समयसमयमा तलबसम्बन्धी कमिसन, आयोग आदिको गठन गर्ने र तलब तथा यसको संरचनालाई उपयुक्त बनाउने प्रयास नभएको होइन तर प्रतिवेदनका सिफारिस कार्यान्वयन गर्ने र तलब तथा यसको संरचनालाई उपयुक्त बनाउने कार्य हुन नसक्दा त्यस्ता कमिसन, आयोग गठनबाट तलबलाई समयसापेक्ष बनाउने र संरचनालाई उपयुक्त बनाउने उद्देश्य हासिल हुन सकेन र निजामती कर्मचारीको तलब संरचना विसङ्गतिको गुजुल्टो बन्न पुगेको छ । तलब परिवर्तन र सुधारका सम्बन्धमा विगतदेखि हुँदै आएका सिफारिसको कार्यान्वयन स्थिति र वर्तमान तलब संरचनाका विसङ्गतिलाई आधार मानेर हेर्ने हो भने तलब र यसको संरचना सुधारका लागि आयोग, समिति आदि गठनको प्रक्रिया सरोकारवालालाई अल्मल्याउने र विषयलाई विस्मृतिमा लैजाने रणनीतिक अस्त्र वा प्रक्रियाबाट माथि उठ्न सकेको देखिँदैन । यिनै अवस्थाले संवोधन हुन नसकेको तलब र यसको संरचनाको विसङ्गति चिर्न तलब निर्धारण सिद्धान्त खोजी आवश्यक र अनिवार्य भइसकेको छ । यसैको पछिल्लो संस्करण हो- तलब सुविधाको वैज्ञानिक पद्धति सिफारिसको कार्यजिम्मेवारीसहितको प्रशासन पुनर्संरचना आयोगको गठन ।

तलब आयोग, समिति वा यस्तै कार्यदलबाट पदसोपानअनुरूपको तलब संरचनाका लागि सिफारिस वा टिप्पणी भएको पाइन्छ, तथापि त्यस्ता आयोगबाट पनि तत्काल प्रचलित तलबबाट नयाँ तलबमान कति गर्ने भन्ने सिफारिस गर्दा पदशृङ्खलाको सोपानिक क्रमअनुरूपको तलब र तलब संरचनाको अङ्कमान

सिफारिस भएको पाइँदैन । त्यस्तै नयाँ तलबमान कायम गर्दा पनि प्रतिवेदनमा उठान र सिफारिस भएका विषयसमेत सम्बोधन हुने गरेका छैनन् । समग्रमा निजामती कर्मचारीको मौजुदा तलब र यसको संरचना न त कुनै सैद्धान्तिक धरातलमा उभिएको छ न त प्रचलित कानुनी व्यवस्थसँग मेल खाने खालको नै छ । यसका लागि वर्तमान तलबमान एवं यसको संरचनात्मक स्थिति र विगतका आयोग, समिति आदिका प्रतिवेदनमा भएका सिफारिस वा टिप्पणी यथेष्ट छन् । प्रस्तुत अवस्थाबाट नेपालमा तलबमान निर्धारणको प्रक्रिया स्वेच्छाचारिता र निरङ्कुताको प्रतीक भएर उभिएको अनुभूति हुन्छ । तलब निर्धारणका सिद्धान्त, नेपालको निजामती सेवाको तलब निर्धारणमा सैद्धान्तिक धरातलमा उल्लेख गरिएका प्रसङ्ग कायम रहँदाहँदै नेपालको तलब निर्धारणको सैद्धान्तिक धरातल खोज्ने हो भने स्पष्ट वा तुलनात्मक धरातल भेट्न सकिन्न बरु लहडको सिद्धान्त भन्नुपर्ने हुन्छ ।

अन्तमा, योग्यताले पद, पदले जिम्मेवारी र जिम्मेवारीले तलब प्रभावित हुने भएकोले यी र यस्ता पक्षको तलबमा प्रभाव र सम्बन्ध रहन्छ र रहनुपर्दछ तथापि त्यस्ता पक्षको भार केकति हुने ? निश्चित गरी तलब संरचनालाई उपयुक्त बनाउन ढिला भइसकेको छ । अन्यथा वर्तमान तलबको विसङ्गतिपूर्ण संरचनाले नेपालको निजामती प्रशासनको संरचना र भविष्यलाई कहाँ पुऱ्याउने हो ? निजामती सेवामा केकस्ता परम्परा स्थापित हुने हुन् ? सार्वजनिक प्रशासनका माध्यमबाट राज्यले अपेक्षा गरेको गन्तव्यको मार्गमा तलब र यसको संरचनाको सैद्धान्तिक धरातलका सम्बन्धमा तेर्सिएका यी र यस्तै प्रश्नको उत्तर खोज्न जरुरी भइसकेको छ ।

## सन्दर्भ सामग्रीहरू

थापा, बलराम (सं.), सार्वजनिक प्रशासनका मूलभूत पक्षहरू, काठमाडौँ, एस. के. बुक्स एन्ड स्टेसनर्स  
थापा, बलराम (सं.), निजामती सेवा तथा सार्वजनिक व्यवस्थापनका विविध पक्षहरू तथा विकास प्रशासन, विकेन्द्रीकरण, स्थानीय सरकार र श्री ५ को सरकारका नीतिहरू, काठमाडौँ, उत्सव बुक्स एन्ड स्टेसनर्स ।

भट्ट, भीमदेव (२०५८), 'सार्वजनिक प्रशासनको आधारभूत सिद्धान्त', काठमाडौँ, आशिषदेव भट्ट ।

भट्टराई, श्रीकृष्ण र घिमिरे, गोपाल (सं.), प्रशासन, विकास र व्यवस्थापन (चुनौती, रणनीति र समाधान), काठमाडौँ, उत्सव बुक्स एन्ड स्टेसनर्स ।

सिंह, नरेशमान (प्रो.)(२०४४), प्रारम्भिक अर्थशास्त्र, उमेशमान सिंह ।

- - -, नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३, काठमाडौँ, कानुन किताब व्यवस्था समिति ।
- - -, निजामती सेवा ऐन, २०४९, काठमाडौँ, कानुन किताब व्यवस्था समिति ।
- - -, निजामती सेवा नियमावली, २०५०, काठमाडौँ, कानुन किताब व्यवस्था समिति ।
- - -, निजामती सेवा ऐन, २०१३, काठमाडौँ, कानुन किताब व्यवस्था समिति ।