

अध्याय एक

परिचय

१.१ अध्ययनको पृष्ठभूमि/परिचय

जनसंख्याको वनावट हेर्दा विश्वको कुल जनसंख्याको लगभग आधा जनसंख्या महिलाहरूको रहेको पाइन्छ। नेपालमा महिलाहरूको जनसंख्या पुरुषहरूको अनुपातमा ७,६५,९४७ बढी रहेको छ। वि.सं. २०६८ सालको जनगणनाअनुसार नेपालको जनसंख्या, २,६६,२०८०९ रहेको छ। जसमा ४५.५६% पुरुष छन् भने ५४.४४% महिला रहेका छन् (केन्द्रीय तथ्याङ्क विभाग, २०६८)।

जुन देशमा महिलाहरू अशिक्षित छन्, पिछडिएका छन्, रूढीवादी परम्पराका शिकार भएका छन्, विक्री हुने वस्तु जस्तै मानिन्छन्। त्यो देशले पक्कै पनि प्रगति गर्न सक्दैन। हाम्रो देशमा महिलाहरू, शिक्षा स्वास्थ्य, राजनीतिक, अर्थतन्त्र, सामाजिक, सांस्कृतिक, धार्मिक हरेक दृष्टिले पछि परेका छन्। यसैका परिणामस्वरूप चेतनाको कमी छ, अधिकार उपयोग गर्न पछि छन्, राजनैतिक नेतृत्व गर्ने कुरामा पछि छन्, प्रशासनिक नेतृत्व तहमा न्यून छन्। संवैधानिक अंगमा त भ्रम नगण्य नै छन्। त्यस्तैगरी कानूनको निर्माणमा, बजेट निर्माणको सन्दर्भमा विकासको प्रतिफल उपयोग गर्नेमा, अंश पाउने कुरामा आदि यावत कुरामा महिलाहरूको भूमिका तथा सहभागिता न्यून रहेको पाइन्छ। यहाँसम्मकी शिक्षार्थीको शैक्षिक प्रमाणपत्रमा बाबुको नाम मात्र उल्लेख हुन्छ, आमाको हुँदैन। यस्तै कुराहरूलाई पुरुष प्रधानताको अतिक्रमणवादी नीति हो भन्नुमा कुनै अत्युक्ति नहोला। यसरी हेर्दा जाँदा जहाँ पनि महिला वर्गलाई मुलुकको आर्थिक, सामाजिक, प्रशासनिक आदि क्षेत्रमा अपरिहार्य समशक्तिको रूपमा नहेरी वैशाखीको रूपमा मात्र हेरिने प्रचलन र मान्यताले महिलाहरूको स्वतन्त्र अस्तित्व नै गौण हुन पुगेको छ। उत्पादनको व्यवस्था लगायत सम्पूर्ण सामाजिक व्यवस्थामा समेत पुरुष विनाको महिला र महिला विना पुरुषको नटुक्रिने खालको सम्बन्ध हुन्छ, भन्ने सबैले मानि आएको मान्यता विपरित दुई शक्तिका बिच भेदपूर्ण नीतिले समग्र व्यवस्था नै कमजोर र अपाङ्ग हुने स्थिति हुँदा पनि यसप्रति उदासिन रहनु ज्यादै दूख लाग्दो कुरा हो (शर्मा, २०६९)।

समाज विकासको प्रारम्भिक चरणमा जुन समाज शिकारी र कन्दमूल बटुले उत्पादन प्रणालीमा आधारित थियो। त्यसवेला महिला र पुरुषको सहअस्तित्व एवम् सहमूल्य रहेको पाइन्छ। त्यसवेला श्रम विभाजनको आधारमा कार्य हुने गरेको भए तापनि सामाजिक विभेदको अवस्थ थिएन। समाज दास युगमा प्रवेश गरेपछि नै सम्पत्तिमा निजी सम्पत्तिको भावनाले महत्व पायो। पुरुषहरू घर बाहिरका

कार्यहरूमा र महिलाहरू घर भित्रका कार्यतर्फ उन्मुख भए । यसै समयदेखि सम्पत्ति माथिको नियन्त्रणमा पुरुषको पहुँच बढी भयो । महिलाका अधिकार कार्य क्षेत्र तथा स्वतन्त्रताहरूमा कटौती भयो । त्यसपछि, देखि नै महिलाको अवस्था पुरुषको तुलनामा कमजोर बन्यो । त्यति मात्र नभई रुढीवादी र अन्धविश्वासले जरा गाडेको स्थिति पनि यहाँ अभैसम्म कायमै छ । महिलाहरू बोक्सीको आरोपमा प्रताडित हुने, मानव अधिकारबाट वञ्चित हुने, समाज र परिवारबाट तिरस्कृत हुने, गाउँ समाजबाट निकाला हुने, कसैको कुभलो, कसैको ज्यान एवम् धनको हानी भएको, कसैको मृत्यु भएको आदि सबै खराबीको दोष बोक्सीको रूपमा एउटा महिलामाथि थोपेरिएको सम्पूर्ण समाज नै एकातर्फ पक्ष लिने हुनाले उनले दोषको इन्कार गर्ने, बचाउ गर्ने, प्रतिवाद गर्ने मौका पाउँदैनन् । त्यस्तै विधवालाई राम्रो लाउने, मिठो खाने, रमाइलो गर्ने, खुशी हुने, रमाउने र हाँस्ने अधिकार हुँदैन (ओभा, २०५६) ।

त्यसैगरी हिन्दू धर्ममा महिलाहरूको स्थान गर्भबाट नै लत्याएको छ । हिन्दू धर्ममा विभिन्न सोह्र (१६) संस्कारहरूमध्ये गर्भाधान र पुसवन जस्ता प्रारम्भिक संस्कारबाट छोरालाई विशेष प्राथमिकता दिइन्छ । विवाहलाई छोरा जन्माउने प्रणालीको रूपमा हेरिने हिन्दू धर्ममा गर्भाधान गर्नुको उद्देश्य छोरा जन्माउनु हुन्छ । यसबाट स्पष्ट हुन्छ कि हिन्दू धर्ममा नारीको स्थान कतिसम्म दयनीय र निन्दनीय छ भन्ने कुरा, श्रीमान्ले श्रीमतीप्रति चासो राखोस् वा नराखोस् तर श्रीमानको दीर्घायुको निमित्त श्रीमती भोकै बस्ने वा उपासाना गर्ने चलन छ । हाम्रो समाजमा नारीलाई श्रीमानको पैतलाको जल खानुपर्ने चलन बनाएको छ । गर्भबाटै हेयका रूपमा हेरिने महिला मृत्युपर्यन्त कतै पारिवारिक त कतै सामाजिक हेलनाको उपहास बनेर नारकीय जीवन बिताउन बाध्य भएको अवस्था अभै हाम्रो समाजमा ज्वलन्त उदाहरणको रूपमा पाउन सकिन्छ । यस्ता यस्ता संस्कार, रुढीवादी परम्परालाई तोडेर वैज्ञानिक तथा आधुनिक दृष्टिकोण समाजमा प्रादुर्भाव गराउनु पर्दछ (ओभा, २०५६) ।

यसरी कूल जनसंख्याको आधा भन्दा बढी भाग ओगटेका महिलाहरूको स्थिति ज्यादै दयनीय छ । हुन त समाजमा पुरुषको तुलनामा महिलाको भूमिका महत्वपूर्ण छ तापनि महिलाहरूको कामको कुनै मूल्यांकन नभएको कारणले गर्दा पुरुषको तुलनामा महिलाहरू पछाडि परेका छन् । तसर्थ देश विकासको लागि महिला र पुरुषको भूमिकालाई मध्यनजर राखेर दुवैको विकास नभैकन सिंगो मुलुकको विकास असंभव प्रायः छ । जसको प्रमुख कारणमा पुरुषहरूको तुलनामा महिला साक्षरता प्रतिशत ज्यादै कम हुनु हो । नेपालमा कूल ९९ नगरपालिका छन् भने ३७८३ गा.वि.स. रहेका छन् । ती नगरपालिकामा केही महिलाहरू शिक्षित छन् भने अधिकांश ग्रामीण भेगका महिलाहरू प्रायः अशिक्षित

छन् । यसरी ती सीमित नगरका केही शिक्षित महिलाहरू पनि विभिन्न कारणवश घरभित्रको चुल्हो चौकोका सीमानाभित्र थन्कन पुगेका छन् । यसै तथ्यबाट पनि निजामती सेवामा महिला सहभागिताको पूर्वअनुमान गर्न सकिन्छ (रेग्मी, २०५८) ।

उहिलेदेखि भाले जागिर भनेर चिनिएको निजामती सेवाको सन्दर्भमा महिला सहभागिताको पहुँचलाई मूल्यांकन गर्ने हो भने उनीहरूको उपस्थिति त्यस क्षेत्रमा अत्यन्त न्यून रहनुले नेपाली महिलाहरूको सामाजिक, आर्थिक, शैक्षिक अवस्था तल्लै स्तरमा रहेको छ भन्ने कुरा सहजै अनुमान गर्न सकिन्छ । निजामती सेवाको विकासक्रम वि.सं. २००७ सालपछि अगाडि बढेको भए पनि निजामती सेवामा महिला सहभागिताको सिंहावलोकन गर्दा वि.सं. २००७ सालको क्रान्तिले स्थापित गरेको नयाँ आयाम भन्दा धेरै पछि पनि यस क्षेत्रमा महिलाहरूको सहभागिता अपेक्षाकृत न्यून रहेको पाइन्छ । यस सेवाप्रति उदासीन रहँदा लामो समयसम्म मुलुकको विकास निर्माणमा गम्भिर असर पार्दछ । निजामती कितावखानाको पछिल्लो तथ्यांकले हालै निजामती कर्मचारीको कूल संख्या मध्ये ६६ हजार ७ सय ५१ जना पुरुष, १० हजार २ सय ५४ जना महिला देखाएको छ । लैंगिक रूपमा हेर्दा राजपत्रांकितमा पुरुष कर्मचारीको संख्या ९३ प्रतिशत र महिलाको संख्या ७ प्रतिशत, राजपत्र अनंकितमा पुरुषको सहभागिता ८२ प्रतिशत र महिलाको सहभागिता १८ प्रतिशत तथा श्रेणी विहिनमा पुरुषको संख्या ९३ प्रतिशत र महिलाको संख्या ७ प्रतिशत छ । विद्यमान संरचनामा राजपत्र अनंकित तहमा महिलाको संख्या केही बढी देखिए पनि राजपत्रांकित तहमा महिलाको सहभागिता निकै कम छ । सार्वजनिक प्रशासनको सबै भन्दा महत्वपूर्ण हिस्सा निजामती सेवाको विद्यमान संरचना समावेशी नभएको सर्वविदितै छ । भलै निजामती सेवाको ऐन, २०४९ को दोस्रो संशोधन पछ्याडि समावेशीकरणको व्यवस्थाले सेवामा समावेश नहुन सकेका वर्गलाई निजामती सेवामा भित्र्याउन सहयोग पुऱ्याएको छ (नारी, २०६८) ।

यसरी राज्य व्यवस्थामा आएका विभिन्न परिवर्तनसँगै महिलाहरूले पाएको नागरिक अधिकारको साथसाथै विश्वव्यापी रूपमा नारीवादी आन्दोलन सशक्त भई अगाडि बढिरहेकोले नेपाली समाजका महिलाहरूमा निजामती सेवामा सहभागी बढाउने प्रयास भइरहेको छ । त्यसैले प्रजातन्त्रको पुनर्वहाली पश्चात त्यस क्षेत्रमा महिलाहरूको स्थान सुरक्षित राखेको हुँदा महिलाहरूले पनि केही अवसर अव प्राप्त गर्न सक्ने छन् कि भन्ने आशा जागेको छ । तर पनि शिक्षाको कमी र पितृसत्तात्मक सामाजिक वातावरणले अझै पनि जरो गाडेको हुँदा बाहिर गएर जागीर खान र महत्वपूर्ण भूमिका निर्वाह गर्नमा

महिला वर्ग केही हच्कने गरेको पाइन्छ । जसले गर्दा पनि निजामती सेवामा महिलाहरू कम मात्रामा सहभागी छन् (नारी, २०६०) ।

नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ ले पनि समानताको हक अन्तर्गत महिला, दलित, आदिवासी, जनजाति, मधेसी, किसान, मजदुर, अपांग एवम् पिछडिएको वर्गका नागरिकको सशक्तिकरण वा विकासका लागि कानूनद्वारा विशेष व्यवस्था (आरक्षण) गर्नुपर्ने भनिएको छ । निजामती सेवाकै कुरा गर्दा प्रवेशको उमेर हद ४० वर्ष तथा परीक्षणकाल ६ महिना राखेर महिलाका लागि सहूलियत प्रदान गरिएको छ । त्यस्तै बहुवाका क्रममा पनि महिलालाई पुरुषलाई भन्दा एक वर्ष कम सेवा अवधि तोकिएको छ । निजामती सेवामा महिलाको समावेशीकरणका लागि राज्यले ऐन मार्फत समानताको व्यवस्था गरेको छ, जस अनुसार पछिल्ला समयमा यस क्षेत्रमा महिलाको आकर्षण पनि देखिएको छ तर पनि सरकारी सेवा प्रवेश तथा सेवा भित्रको वृत्ति विकास महिलाको लागि सहज छैन । लोकसेवा आयोगको तथ्यांक अनुसार गएको वर्ष (आ.व. २०६७/६८) विज्ञापन गरिएका भण्डै चार हजार पदका लागि ३ लाख भन्दा बढी आवेदन परेका थिए । त्यसमध्ये भण्डै आधा महिला थिए । यसको गत वर्ष निजामती सेवामा प्रवेश गर्न भण्डै डेढ लाख महिलाले आवेदन दिएका थिए । त्यसमध्ये आरक्षित ३३ प्रतिशत कोटा तथा खुल्ला समेत गरी गत वर्ष मात्र १३ सय भन्दा बढी महिला परीक्षामा उत्कृष्ट ठहरिँदै निजामती सेवामा प्रवेश गरेका छन् (नारी, २०६८) ।

नेपालमा जे जस्ता कानून, ऐन, नियमा, संविधान बनेका छन् ती सबै हिन्दु धर्म प्रभावित पितृसत्तात्मक मूल्य मान्यता र नियमबाट प्रत्यक्ष वा अप्रत्यक्ष रूपमा प्रभावित छन् । परम्परागत कानूनमा महिला को हैसियत न्यून भए पनि परिवर्तित कानूनले महिलाको समानता सम्बन्धित विभिन्न नियम कानूनलाई अगाडि सारेको छ । तर हाम्रो सामाजिक साँस्कृतिक पृष्ठभूमिले यस्ता कानूनलाई व्यवहारिक रूपमा लागू हुन दिएका छैनन् (Bennet, 1983) ।

यसरी निजामती सेवामा महिलाको सहभागिता हेर्दा १०/१२ वर्ष पहिले र अहिलेको तुलनामा त्यस क्षेत्रमा समय सापेक्ष महिला सहभागिता के कस्तो अवस्थामा छ सो बारेमा खासै अनुसन्धान हुन सकिरहेको छैन । वर्तमान परिवेशमा संस्थागत प्रक्रिया भित्र अभ्यासरत महिला वर्गको निजामती सेवामा सहभागिता बारेमा समाजको अन्वेषण गर्नु र सहभागिता र सक्रियताको स्थितिलाई अध्ययन गरी महिला शसक्तिकरणको क्षेत्रमा आवश्यक देखिएकोले यो शोध कार्य अगाडि बढाइएको हो ।

१.२ समस्याको कथन

निजामती सेवा अपेक्षाकृत सानो रूपमा रहे तापनि जस अन्तर्गत हाल करिब ७९,००० कर्मचारीहरू कार्यरत छन् । तर महिलाहरूको त्यस क्षेत्रमा सहभागिता न्यून रहेको पाइन्छ । जुनसुकै क्षेत्रमा होस् महिलाहरूको कार्यशैली तथा कार्य मूल्यांकनको पक्षलाई नियाल्ने हो भने उनीहरूको इमान्दारीताको स्थिति पुरुषको तुलनामा बढी रहेको पाइन्छ, तर पनि हाम्रो जस्तो पुरुष प्रधान देशमा विभिन्न कारणहरू जस्तै: रुढीगत परम्परा, महिलाहरूमा आत्मविश्वासको कमी, शैक्षिक योग्यतामा कमी, निश्चित नीति नियमको व्यवस्था नहुनु आदि कारणहरूले गर्दा विभिन्न क्षेत्रबाट आवश्यक समर्थन र टेवाको खाँचो प्रष्ट रूपमा देखिन आउँछ । यिनै बाधक कारणहरूले गर्दा पुरुषको तुलनामा महिला सहभागिता र भूमिका नगण्य रूपमा देखिन जान्छ भने संलग्नता भए तापनि प्रभावकारी रूपमा सक्रिय भूमिका निर्वाह गर्ने, निर्णायक तहमा पहुँच हुन सकिरहेको पाइँदैन । जसको कारण के के हुन सक्छन् त ? खोज्ने प्रयास यस अध्ययनले गरेको छ । प्रस्तुत अनुसन्धानले निम्न समस्याहरूको अध्ययन गर्ने कोशिस गरेको छ :

१. निजामती सेवामा महिला सहभागिताको स्थिति कस्तो छ ?
- २) निजामती सेवामा किन महिलाहरू समान रूपमा सहभागिता हुन सकिराखेका छैनन् ?
- ३) निजामती सेवामा सेवारत महिलाहरूको आर्थिक तथा सामाजिक अवस्था कस्तो छ ?
- ४) निजामती सेवा कार्यरत महिलाको पेशाप्रतिको धारणा कस्तो छ ?

१.३ अध्ययनको उद्देश्य

साधारणतया: यस अध्ययनको मुख्य उद्देश्य निजामती सेवामा महिलाको सहभागिताको बारेमा अध्ययन गरी बाहिर ल्याउनु हो । यस शोधको उद्देश्य निम्न बुँदामा केन्द्रित रहनेछ :

- १) निजामती सेवामा कार्यरत महिलाहरूको सामाजिक तथा आर्थिक पृष्ठभूमि पत्ता लगाउने ।
- २) निजामती सेवामा महिला सहभागिता कम हुनाको कारणहरूको विश्लेषण गर्ने ।
- ३) निजामती सेवामा सेवारत महिलाहरूको सेवाप्रतिको दृष्टिकोणको व्याख्या गर्ने ।

१.४ अध्ययनको औचित्य/महत्व

नेपाल जस्तै अल्पविकसित, पुरुषको तुलनामा महिलाहरूको संख्या बढी भएको देशमा चाहे सरकारी क्षेत्रमा होस् चाहे गैह्रसरकारी क्षेत्रमा होस् महिलाको सहभागिता सबल हुन अत्यन्त जरुरी छ । धेरै अध्ययनहरूले निजामती सेवा जस्तो क्षेत्र स्वच्छ, प्रशासनको लागि महिलाहरूको सहभागितालाई अपरिहार्य मान्दै आएका छन् त्यस्तै गरी निजामती सेवा ऐन, २०४९ र निजामती सेवा नियमावली, २०५० मा पनि निजामती सेवामा महिलाहरूको अत्यधिक सहभागिता हुनुपर्दछ भन्ने कुरालाई मान्यता

दिएको पाइन्छ । हरेक पक्षमा समानताका प्रसंग चर्चामा रहेको यस समयमा विकासका लागि महिला वर्गको सक्रियता एवम् सहभागिता भएमा कुनै पनि कुराको समूचित बाटो पहिल्याउन सकिन्छ भन्ने मान्यतालाई धेरैजसो वर्गले स्वीकार्दै आएको पाइन्छ ।

महिला उत्थानका लागि विभिन्न राष्ट्रिय, अन्तर्राष्ट्रिय गोष्ठी, सम्मेलन, महिलावादी आन्दोलन सक्रिय रूपमा अघि बढिरहेका छन् जसले गर्दा महिलाहरूको निजामती सेवामा सहभागिता हुने सन्दर्भमा पनि समय सापेक्ष परिवर्तन आउन थालेको पाइन्छ । यसका पछाडी विभिन्न बाधक तत्वहरूको पहिचान गरी सोको निराकरण गर्न चाहिने मूलभूत कुराहरूलाई झल्काएर नीति निर्माणकर्ता तथा योजनाविदको ध्यान आकर्षण गराउने लक्ष्य हासिल गर्न पनि यो अध्ययन उपयोगी हुनेछ ।

निजामती सेवामा महिला विषयलाई केन्द्रित बनाएर हालसम्म कुनै गहन अध्ययन गरिएको भेटिएको छैन । यस शोधपत्रले निजामती सेवामा महिला सहभागिता, प्रशासन सम्बन्धी विविध कार्यमा सक्रियता आशातित रूपमा हुन नसक्नुका कारणहरू र यसले निम्त्याएका समस्या र सहभागिता अभिवृद्धिका उपायहरूका बारेमा वर्णनात्मक रूपमा प्रस्तुत गर्दछ । तसर्थ यस शोधमार्फत भविष्यमा यही विषय र अध्ययन क्षेत्रमा अध्ययन गर्न चाहनेहरूको लागि एक आधारको रूपमा प्रस्तुत हुनेछ भने निजामती सेवासँग सम्बन्धित विकास कार्यहरूमा सामाजिक स्तरबाट र सरकारी तवरबाट भए गरेका प्रयास सहयोगका रूपमा प्रस्तुत गर्नेछ ।

अध्याय दुई

सन्दर्भ साहित्यको समीक्षा (Literature Review)

२.१ निजामती सेवा/परिभाषा

निजामती सेवाको अर्थ प्रष्ट पार्ने सर्वमान्य परिभाषा छैन । निजामती कर्मचारी भन्नाले कोको, समावेश हुन्छन् भन्ने बारेमा पनि विश्वव्यापी रूपमा लागू हुन सक्ने रेखांकन गर्न संभव छैन । यस समस्याको सटिक चित्रण संयुक्त राष्ट्र संघको एक प्रकाशनमा सटिक रूपमा यसरी गरिएको छ । कति देशमा शिक्षकहरू निजामती कर्मचारी मानिन्छन् भने कतिपय देशमा यिनलाई निजामती कर्मचारी मानिँदैन, केहीमा रेलका चालकहरू र जहाज अड्डे बन्दरगाहका कामदारहरू, नर्सहरू र पुलिसहरू निजामती कर्मचारी मानिन्छन् । कतिपय देशमा माथिल्ला तहका अदालतका न्यायधीशहरू निजामती कर्मचारी हुँदैनन् तर तल्ला अदालतका न्यायधीसहरू निजामती भन्ने हुन्छन् वा निजामती हुन वा

होइनन् भन्ने छुट्याउन नसकिने अवस्था हुन्छ । धेरै देशहरूमा स्थानीय अंगका कर्मचारीहरू निजामती कर्मचारी मानिँदैनन्, केही देशमा भने स्थानीय सरकारमा कार्यरत खास प्रकारका कर्मचारीहरू निजामती कर्मचारी मानिन्छन् । यसरी निजामती सेवा यही हो भनी तोकन कठिनाइहरू छन् तापनि विद्वान्हरूले आ-आफ्नो लेखहरूमा यसको परिभाषा गर्ने प्रयास गरेका छन् । हरमन फाइनर भन्ने विद्वान्का अनुसार निजामती सेवा स्थायी, तलब प्राप्त गर्ने दक्ष कर्मचारीहरूको व्यवसायिक समूह हो ।

अर्का विद्वान् E.N. Gyadden का अनुसार निजामती सेवाको दुई अर्थ भएको कुरा बताएका छन् । सर्वप्रथम यसले गैह्र सैनिक सरकारी कर्मचारीहरूलाई बुझाउँछ भने दोस्रो यसले योग्यता (मेरिट) को आधारमा भर्ना भएका प्रशासनिक रूपले दक्ष, राजनैतिक रूपले निष्पक्ष, राष्ट्र र जनसमुदायको सेवा गर्ने भावनाले ओतप्रोत भएका कर्मचारीहरूको समूहलाई बताउँछ ।

निजामती सेवा भन्नाले राजनैतिक तथा न्यायधिक कार्यालयमा संलग्न कर्मचारी बाहेक अन्य निजामती सेवा भनी वहाल गरिएका सरकारी (Crown) कर्मचारी पर्दछन् । जसले संसदबाट पारित सम्पूर्ण तलब, भत्ता उपभोग गर्दछन् ।

बेलायतमा निजामती सेवाको परिचय यसरी दिइए तापनि फ्रान्स र संयुक्त राज्य अमेरिकामा संघीय (Federal) देखि नगरपालिका (Municipality) तहसम्म कार्यरत सबै कर्मचारी यस सेवा अन्तर्गत समावेश गरिएको छ ।

नेपालको अन्तरिम संविधान २०६३ को धारा १२६ (१) स्पष्टीकरणमा निजामती सेवाको अर्थ यसरी गरिएको छ । “यस धाराको प्रयोजनका लागि सैनिक अधिकृत वा जवान र सशस्त्र प्रहरी वा प्रहरी कर्मचारीको सेवा वा पद तथा निजामती सेवा वा पद होइन भनी ऐनद्वारा तोकिएको अन्य सेवा वा पद बाहेक नेपाल सरकारका अरु सबै सेवा वा पदलाई निजामती सेवा वा पद मानिनेछ” ।

२.२ निजामती सेवाको उत्पत्ति र विकास

निजामती सेवा भन्ने वाक्यांशको पहिलोपटक प्रयोग इष्ट इण्डिया कम्पनीको गैह्र सैनिक कर्मचारीलाई सैनिक कर्मचारीबाट अलग्याई चिनाउने सन्दर्भमा भएको हो । अक्सफोर्ड डिस्नेरी अनुसार यस वाक्यांशको उत्पत्ति सन् १७८५ मा भएको हो (Gladden, 1967: 2) । यस शब्दलाई लोकप्रिय बनाउने काम भने सन् १८५४ मा बेलायत सैनिक र न्याय सेवाका कर्मचारीदेखि बाहेकका वाँकी राज्यले रोजगारी दिएका कर्मचारीहरूको छनौट गर्न खुल्ला प्रतियोगितात्मक प्रतियोगिता प्रणालीको सुरुआत गर्ने क्रममा भएको हो (तिवारी, २०६१) ।

प्राचीन समयमा मानिसहरूका आवश्यकताहरू कम थिए समाज विकसित कम थिएन, तसर्थ सरकारको कार्य जनता हेरचाह गर्नु र राजश्व संकलन गर्नुमा सीमित थियो । राज्यले स-साना पाटी, पौवा, धर्मशाला, कुलो, पँधेरोहरूको निर्माण बाहेक अन्य कुनै काम गर्नु पर्दैनथ्यो यी कार्यहरूको लागि राजाबाट कर्मचारीहरूको नियुक्ति र खारेजी हुने गर्दथ्यो । राजाहरूद्वारा आफ्नो शासन संचालन गर्नको निमित्त कर्मचारी राख्ने प्रवृत्तिको “श्री गणेश” हनुलाई नै निजामती सेवाको सुरुआत भएको स्वीकारनुपर्ने हुन्छ । निजामती सेवाको विकासक्रमलाई नियाल्दा मुलुकको शासन व्यवस्थामा कुनै न कुनै रूपमा जनतालाई सेवा सुविधा दिने कार्य प्राचीनकालदेखि नै सुरु भएको पाइन्छ । लिच्छवीकाल र मल्लकालमा पनि प्रशासकीय पदहरू थिए भन्ने कुरा ऐतिहासिक पृष्ठभूमिबाट प्रष्ट हुन आउँदछ । मल्लकालमा महापत्र (स्थानीय शासक), सामन्त प्रशासक, मुखिया र गाउँस्तरको आदि प्रशासनिक पदहरू त्यसताका नभएका होइनन् । उक्त पदहरूको व्यवस्थाबाट त्यसताका शासन व्यवस्थामा निजामती सेवा अहिले जस्ता विकसित अवस्थामा परिभाषित नभए पनि प्रशासनिक स्वरूपको रूपमा यसको अस्तित्वलाई नकार्न सकिँदैन ।

नेपाल सरकारको वैधानिक कानून, २००४ मा दरखास्त परिषदको उल्लेख छ । जसको काम, कर्तव्य निजामती कर्मचारीको छनौट गर्नु थियो । खास गरेर नेपालमा प्रजातन्त्रको उदय हुनुपूर्व निजामती सेवाले स्पष्ट रूप लिई नसकेको भए तापनि उल्लेखित सेवा चाहिँ विद्यमान थियो । यसरी हेर्दा व्यवस्थित रूपमा नेपालमा निजामती सेवामा स्थापना र संचालनको इतिहास खासै लामो देखिँदैन । कुनै न कुनै रूपमा तत्कालीन परिस्थिति अनुकूल शासन प्रणालीको संचालनका लागि कर्मचारी तन्त्रको व्यवस्था भने नेपालमा लिच्छवीकालदेखि नै भएको पाउँछौं । किराँत कालमा समेत शासन व्यवस्थालाई व्यवस्थित रूपमा संचालन गर्नका लागि राज्यलाई विभिन्न थुममा विभाजित गरी प्रत्येक थुमको संचालन गर्न पाँचजना पाका मानिसहरूलाई खटाउने व्यवस्था भएको पाइन्छ । जसलाई त्यस वखतको कर्मचारी व्यवस्थाका रूपमा लिन सकिन्छ । सुव्यवस्थित र प्रमाणिक प्रशासनीय व्यवस्थाका रूपमा भने लिच्छवीकालदेखिको अवस्थालाई प्रस्तुत गर्न सकिन्छ । वि.सं. २००७ सालमा जम्मा २००० जना निजामती कर्मचारी रहेकोमा हाल भण्डै १ लाखको हाराहारीमा कर्मचारी रहेको निजामती सेवाको अम्युदय र विकासक्रम भएको मान्नुपर्छ । त्यसैले निजामती सेवाको विकासक्रमको कुरा गर्दा वास्तवमा २००७ सालको क्रान्तिपछि नै सुरु भएको मान्नुपर्छ । जसको फलस्वरूप कर्मचारी छनौटको लागि 'Public service commission' को व्यवस्था भएको थियो ।

निजामती सेवाको विकासक्रम त्यति लामो छैन । यसो लेखेर नेपालमा विगतमा निजामती सेवा नै थिएन भन्ने गैर जिम्मेवारी अभिव्यक्ति दिन खोजिएको पनि होइन । तर वर्तमान समयको निजामती सेवाको पूर्वाधार २०१३ मा मात्र खडा गरिएकोले त्यस भन्दा पूर्वको निजामती सेवाको अध्ययन अपुरो देखिन्छ । तर पनि निजामती सेवाको वर्णन आधुनिक नेपालको एकिकरण पछिको समयलाई देहाय अनुसार विभिन्न कालमा विभाजन गरी प्रस्तुत गर्ने जमर्को गरिएको छ :

आधुनिक नेपालको इतिहास श्री ५ बडामहाराजाधिराज पृथ्वीनारायण शाहले वि.सं. १८२५ मा काठमाडौं उपत्यका विजय हासिल गरेदेखि प्रारम्भ हुन्छ । त्यस समयदेखि जहानियाँ राणा शासनको प्रारम्भ अर्थात् १९०३ लाई आधार मानी यो काल तय गरिएको छ । वि.सं. १८२५ भन्दा पूर्व नेपाल स-साना राज्य र रजौटाहरूमा विभाजित थियो । 'बाइसी-चौबिसी' नामले परिचित ती राज्यलाई श्री ५ पृथ्वीनारायण शाहले एक सूत्रमा बाँध्न नसकेका भए वर्तमान नेपाल र हामी नेपालीको अस्तित्व सम्भव थिएन । श्री ५ पृथ्वीनारायण शाहको लक्ष्य बृहत नेपालको रहेकाले राजाबाट आफ्नो अधिक शक्ति र समय एकीकरण र राज्यविस्तरमा लगाएको प्रमाणित हुन्छ । फलतः त्यस समयमा प्रशासन सुधारका क्रममा खासै केही भए गरिएको पाइँदैन । त्यसबेलाको प्रशासन घरघर प्रशासनबाट चिनिन्थ्यो । श्री ५ पृथ्वीनारायण शाहलाई राज्य विस्तारका सिलसिलामा अर्याल, पाण्डे, खनाल, पन्त, बोहारा र राना गरी ६ थरका जातिहरूले विशेष सहयोग पुऱ्याएकाले तिनै थरका जातिलाई प्रशासनको मुख्य पदमा राखिएको थियो । बृहत् नेपालमा गाभिएको अथवा विजय प्राप्त गरिएको राज्यलाई स्थानीय प्रशासनमा परिणत गरी जिल्लाको प्रमुख प्रशासनमा स्थानीय राजाहरूलाई नै नियुक्ति गरिने व्यवस्था मिलाइयो । त्यस्ता प्रशासनकलाई 'सुब्बा' को दर्जाले बोलाइन्थ्यो । श्री ५ पृथ्वीनारायण शाहको कार्यकालपछि नेपालमा श्री ५ प्रताप सिंह शाह, श्री ५ रणबहादुर शाह, श्री ५ गीर्वाणयुद्धविक्रम शाह र श्री ५ राजेन्द्रविक्रम शाहबाट वि.सं. १९३८ सम्म राज्य संचालन गरियो । यसैबीचमा वि.सं. १९०३ मा राजाको अधिकार राणा प्रधानमन्त्रीले हत्याउन सफल भए । यस अवधिभित्र प्रशासन क्षेत्रमा धेरथोर परिवर्तन भएको पाइन्छ । राज्य संचालनको सिलसिलामा अधिराज्यलाई ३५ जिल्लामा विभाजन गरियो । दैनिक प्रशासन संचालनका लागि सामान्य प्रशासनअन्तर्गत (क) छेलभेल अड्डा, (ख) हुलाक अड्डा, (ग) मुन्सीखाना, (घ) जैशी कोठा स्थापना गरिए । त्यसैगरी आर्थिक प्रशासनअन्तर्गत (क) कुमारी चोक अड्डा, (ख) कौसी तोषाखाना, (ग) टक्सार अड्डा, (घ) दफादरखाना, न्याय प्रशासनअन्तर्गत (क) इलाइची कोठा र सैनिक प्रशासनअन्तर्गत (क) समरजङ्ग कम्पनी, (ख) चपरासी अड्डा स्थापना भए ।

वि.सं. १९०३ मा जंगबहादुर राणाले मच्चाएको कोतपर्वले उनलाई नेपालको प्रधानमन्त्री बन्ने मार्ग प्रशस्त गर्‍यो । श्री ५ महाराजधिराजको सम्पूर्ण अधिकार प्रधानमन्त्रीले उपभोग गर्न पाउने गरी उनले विभिन्न निर्णय गराए । त्यसैले नेपालमा विद्यमान राणा प्रशासनलाई मुगल प्रशासनिक तुलना, गरिएको पाइन्छ । जंगबहादुरले आफू सत्तामा आउनेबित्तिकै सम्पूर्ण प्रशासनमा केन्द्रीकरण गरे । देशमा जहानियाँ शासनको प्रादुर्भाव भयो । देशमा शासनव्यवस्था संचालन गर्न श्री ३ जङ्गबहादुरले देशलाई पूर्व, पश्चिम, उत्तर र दक्षिण गरी चार खण्डमा विभाजन गराए र चारजना कमाण्डिड जनरल नियुक्त गरे । यी जनरलहरूलाई निजामती र सैनिक दुवै अधिकार सुम्पिएको थियो । प्रशासन सञ्चालनार्थ सर्वप्रथम उनले नै वि.सं. १९१० मा मुलुकी ऐनको निर्माण गर्न लगाए । यसलाई सकारात्मक दृष्टिले हेर्नुपर्ने हुन्छ । जङ्गबहादुर र उनका उत्तराधिकारीहरूले देशमा १०४ वर्षसम्म जहाँनियाँ एकतन्त्री शासन सञ्चालन गरे । यस अवधिमा नेपालका राजा श्री ५ सुरेन्द्रविक्रम शाह, श्री ५ पृथ्वीवीरविक्रम शाह र श्री ५ त्रिभुवनवीरविक्रम शाह राजगद्दीमा रहे पनि राजदरवारलाई शक्तिहीन तुल्याइएको थियो ।

नेपालमा प्रजातन्त्रको पुनःस्थापनापछि प्रशासनको क्षेत्रमा समेत केही सुधार भएको पाइन्छ । शिक्षित जनशक्तिको अभाव, विगतमा लामो समयसम्म एकतन्त्री शासनको बागडोर, नियमकानुनको अभाव आदि विविध कारणले गर्दा प्रशासनिक क्षेत्रमा अनेकन समस्या देखा परे । यी समस्याबाट पार पाउन प्रजातन्त्र प्राप्तपछि विभिन्न पहल जारी रहे । श्री ५ त्रिभुवनबाट २००७ साल फागुन ७ गते अन्तरिम शासन विधान, २००७ को घोषणामा कार्यकारिणी अधिकारी श्री ५ र मन्त्रिमण्डलमा निहित, न्याय, प्रबन्ध, आर्थिक कार्यप्रणाली, पब्लिक सर्भिस, कमिसनको व्यवस्था आदि उल्लेख गरियो । प्रजातन्त्रको प्रादुर्भावसँगै नेपालको विद्यमान प्रशासनयन्त्र सुदृढ गर्न भारतसँग सल्लाहारको सहयोग मागियो र सोही अनुरूप वि.सं. २००९ मा एन.एम. बुचको अध्यक्षतामा गठन गरिएको टोलीले बृहत प्रतिवेदन पेश गर्‍यो । निजामती र जङ्ग शासन एउटै व्यक्तिबाट सञ्चालन हुन नहुने, कर्मचारीको छनोट लोक सेवा आयोगमार्फत हुनुपर्ने, कर्मचारीहरूलाई विषयगत प्रशिक्षण दिनुपर्ने, सङ्गठनात्मक सुधार आदिका साथै सचिवालयको काम सञ्चालनका लागि सचिव पदसमेत भारतबाट ल्याई पूर्ति गरिनुपर्ने बारे उक्त प्रतिवेदनमा उल्लेख छ ।

निजामती सेवा ऐन नियमको अभावमा निजामती सेवा सञ्चालन असम्भव प्रायः देखिएकोले प्रधानमन्त्री स्व. टंकप्रसाद आचार्यको कालमा प्रशासनिक पुनर्गठन आयोग निर्माण गरियो र यसै आयोगको पहलमा निजामती सेवा ऐन, २०१३ र निजामती सेवा नियमावली, २०१३ तर्जुमा गरिए ।

उक्त ऐनले निजामती सेवाको गठन, नियुक्ति सेवाको अवधि, दर्जा घटाउने वा मनमानी बर्खासीबाट निजामती कर्मचारीको बचाउ, भर्ना र सेवाको सर्त, सरुवा र प्रमोशन व्यवस्थित गर्ने विविध विषयमा प्रकाश पारेको छ । महत्वपूर्ण पक्ष के भने त्यस समयमा निजामती सेवाका सर्तहरू निर्माण गर्दा प्रशासकीय कार्यविधि (नियमित गर्ने) ऐन, २०१३ समेत प्रयोगमा ल्याइएको पाइन्छ । पञ्चायत व्यवस्थाको प्रारम्भपश्चात् निजामती सेवा ऐन, २०१३ मा संशोधन गरियो र निजामती सेवा नियमावली, २०२१ निर्माण गरियो । त्यसअनुसार पर्चा खडा गरेर पनि निजामती कर्मचारीलाई बर्खास्त गर्न पाइने, तत्कालीन पञ्चायती व्यवस्थामा निजामती कर्मचारीले आस्थावान हुनैपर्ने, २० वर्ष सेवा पुगेका कर्मचारीलाई सेवाबाट निवृत्त गर्न सकिने व्यवस्था उक्त ऐनमा समावेश गरिएका थिए ।

वि.सं. २०१५ मा आमचुनावमार्फत गठित नेपाली कांग्रेसको सरकारले प्रशासन सुधारको क्रममा सर्वप्रथम मुख्य सचिवको पद खारेज गरी मन्त्रिमण्डल सचिवमा परिणत गर्‍यो । विभिन्न मन्त्रालयमा ११ जना सचिवहरू नियुक्ति गरिए । प्रशासन सेवाका अधिकांश पदहरू पुनर्गठन गरिए, विगतदेखि प्रयोगमा रहेका 'क', 'ख' र 'ग' श्रेणीका जिल्लामा विभिन्न तहका वडाहाकिमको सट्टा नेपाल प्रशासन सेवाका द्वितीय श्रेणीमा वडाहाकिमको दरबन्दी कायम गरियो । उपरोक्त सुधारका बाबजुद प्रशासनमा नातावाद-कृपावादको बाहुल्य बढ्दै गयो । सरकारले लोक सेवा आयोगको समेत परामर्श नलिई आस्थाका आधारमा प्रशासनिक निर्णय गर्ने प्रकरणले निजामती सेवकहरूबीच विभिन्न शंका, भय उत्पन्न गराउन पुग्यो । यसै क्रममा राजा महेन्द्रबाट १ पुस २०१७ को दिन संसदीय व्यवस्था विघटन गरी देशमा निर्दलीय पञ्चायत व्यवस्थाको प्रारम्भ गरियो जुन व्यवस्थाले अर्को ३० वर्ष शासन गर्‍यो ।

वि.सं. २०१७ को राजनीतिक परिवर्तनपछि प्रशासन सुधारका क्रममा अनेकन पहल जारी रहे । राज्य रजौटाको उन्मूलन, राष्ट्रिय योजना परिषद्को गठन, विशेष अधिकार सम्पन्न दौडाहा दलको व्यवस्था आदिका साथै वि.सं. २०१८ वैशाख १ गतेदेखि नेपाल अधिराज्यलाई १४ अञ्चल र ७५ जिल्लामा विभाजित गरियो । वि.सं. २०१८ सालदेखि नै अञ्चलमा अञ्चलाधीश र वि.सं. २०२२ सालदेखि जिल्लामा प्रमुख जिल्ला अधिकारीद्वारा स्थानीय प्रशासन संचालन गर्ने व्यवस्था मिलाइयो ।

निजामती सेवामा देखिएका कमी त्रुटि सुधार गर्ने हेतुले वि.सं. २०२५ साल वैशाख १ गते श्री वेदानन्द झाको अध्यक्षतामा प्राशासन सुधार आयोग गठन गरियो । यसैगरी २०३२ सालमा डा.

भेषवहादुर थापाको अध्यक्षतामा अर्को प्रशासन सुधार आयोग गठन गरियो । यी आयोगले दिएका सुझावअनुरूप देशको निजामती सेवामा केही परिवर्तन भएको कुरा नकार्न मिल्दैन ।

प्रशासन सुधारकै क्रममा वि.सं. २०२८ मा स्थानीय प्रशासन अध्यादेश जारी गरियो । जसअनुसार विगतदेखि प्रमुख जिल्ला अधिकारीले निर्वाह गर्दै आएको जिल्ला पञ्चायत सदस्य सचिवको कार्यभार निजवाट अलग गरी पञ्चायत विकास अधिकारीलाई सुम्पियो । यही क्रममा वि.सं. २०३१ मा जिल्ला प्रशासन योजना लागू गरी प्रमुख जिल्ला अधिकारीलाई जिल्लाको शान्ति सुरक्षाको कार्यभार सुम्पियो भने स्थानीय विकास अधिकारीलाई जिल्ला विकास समितिको सदस्य सचिव तुल्याई विकास निर्माण तर्जुमा तथा कार्यान्वयन गर्ने अख्तियार दिइयो ।

निजामती सेवामा आवश्यक सुधार गर्ने हेतुले राजपत्राङ्कित द्वितीय श्रेणी र सोभन्दा माथिका पदाधिकारीहरूलाई समेत प्रशिक्षण दिन वि.सं. २०२६ मा नेपाल सरकार, त्रिभुवन विश्वविद्यालय र अमेरिकी फोर्ड फाउन्डेसनको त्रिपक्षीय सहमतिमा आर्थिक विकास तथा प्रशासन अनुसन्धान केन्द्रको स्थापना गरियो । आफ्नो उद्देश्यअनुसार यस केन्द्रले प्रमुख जिल्ला अधिकारी लगायत अन्य द्वितीय श्रेणीका अधिकृतहरूलाई सम्बन्धित विषयमा प्रशिक्षण दिने कार्य प्रारम्भ गर्‍यो । सचिव, सहसचिव पदका लागि समेत समय-समयमा गोलबैठक सम्मेलन आयोजना गरिए । पछि आएर यस केन्द्रले सञ्चालन गर्दै आएको प्रशिक्षण कार्य वि.सं. २०३९ मा स्थापना गरिएको नेपाल प्रशासनिक प्रशिक्षण प्रतिष्ठान (स्टाफ कलेज) ले संचालन गर्ने निर्णय लिइयो ।

निजामती सेवा सुदृढ गर्ने सिलसिलामा लोक सेवा आयोगको भूमिकालाई आत्मसात् गरी वि.सं. २०३० मा लोक सेवा आयोग सुदृढीकरण योजना कार्यान्वयन गरियो । यही योजनाअनुरूप आयोगले निजामती र संस्थाका कर्मचारीहरूलाई प्रशिक्षण दिने कार्यसमेत प्रारम्भ गर्‍यो ।

क्रमिक रूपले बढ्दै गएको कर्मचारी, संख्या, निजामती सेवा नियमावलीको छिटो-छिटो संशोधन, कर्मचारीको वृत्ति विकाससम्बन्धी भिन्नो सम्भावना, सरकारी स्तरमा भए गरिएका कतिपय तदर्थ निर्णयले कर्मचारी वर्गमा प्रतिकूल असर पर्न गयो । पञ्चायती व्यवस्थाको विकल्पमा खोजिएको विकासका कारणले समेत निजामती सेवालार्इ प्रभाव पार्न गयो । यसैबीच जनआन्दोलनले तीव्र गति लिन पुग्यो र निजामती कर्मचारी पनि उर्दीकै पोशाकमा कार्यालय समयमै पञ्चायती व्यवस्थाविरुद्ध नाराबाजी गर्दै सडकमा उत्रिन पुगे । फलतः प्रजातन्त्रको पुनर्स्थापनापछि निर्माण गरिएको नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०४७ ले निजामती सेवा संचालन गर्नेबारे नयाँ मार्ग प्रशस्त गर्‍यो ।

जनआन्दोलन २०४६ पश्चात देशमा पुनबहुदलीय शासन व्यवस्था कायम भयो । यस क्रममा नयाँ संविधानको निर्माण गरिएको पञ्चायतकालमा तर्जुमा गरिएको थुप्रै ऐन, नियमहरू पनि संशोधन पुनर्निर्माण गरिए । प्रशासनलाई प्रभावकारी र जनमुखी तुल्याउन नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०४९ को धारा १२४ ले दिएको अधिकार प्रयोग गरी निजामती सेवा ऐन, २०४९ र निजामती सेवा नियमावली, २०५० निर्माण गरिए । कर्मचारीहरूको तलब स्केलमा हेरफेर र बृद्धि गरियो । प्रशासनमा सुधार ल्याउन प्रधानमन्त्रीकै अध्यक्षतामा उच्चस्तरीय प्रशासन सुधार आयोग २०४८ गठन गरियो । सहायक-सचिव, अतिरिक्त सचिव पद खारेज गरी सहायक स्तरका कर्मचारीहरूलाई आफ्नो पेशागत हक, हितको संरक्षणका लागि निजामती कर्मचारी युनियनको व्यवस्था निजामती सेवा ऐनमै गरियो ।

यसैगरी प्रशासनमा नवरक्त सञ्चार गर्ने हेतुले अनिवार्य अवकाशको लागि कर्मचारीको उमेर हद ६० बाट घटाई ५८ कायम गरियो । ऐनमा यो व्यवस्था हुनुभन्दा पूर्व नि.से.नि. २०२१ मा २९ औं संशोधन गरी ५८ वर्ष उमेर पुगेका, ३० वर्ष सेवा अवधि पुगेका वा २० वर्ष सेवा गरिसकेका कर्मचारीलाई निवृत्त गर्ने प्रावधान राखियो । त्यसबेला यही दफा प्रयोग गरी थुप्रै कर्मचारी निवृत्त गरिए । उपरोक्त व्यवस्थाका बावजुद विगतका वर्षमा आम जनताले प्रशासनबाट वाञ्छित सेवा प्राप्त गर्न सकेको अनुभूति हुन सकेन । छिटोछिटो सरकारको परिवर्तन, कर्मचारीहरू राजनीतिक खेमाअनुरूप, संघ, संगठन, मञ्च र परिषद्मा विभाजित भई छुट्टै संगठन खोल्नु, कर्मचारीको मनोमानी सुरुवा, अधिकार र कर्तव्यको कुनै लेखाजोखा नहुनु, कसुर भागी कर्मचारीलाई समेत पदोन्नति, प्रशंसा र मानले सुशोभित गर्नु, प्रशासनमा भ्रष्टाचार बढ्दै जानु आदिले गर्दा एकातर्फ कर्मचारीवर्ग विचमा नै नैराश्यता, असन्तोष र आक्रोश विद्यमान हुन पुग्यो भने अर्कोतर्फ कर्मचारी र जनताबीचको दुरी भन् भन् बढ्दै गयो । अझ अहम् सवाल मोफसलमा खटिएका कर्मचारीहरूले आफूलाई सुरक्षित सम्भन सकेनन् । राजनीतिक इसाराअनुरूप कामकाज गर्नुपर्ने, नगण्य सुविधा र कामको कुनै मूल्यांकन नहुने भएपछि कर्मचारीहरू कामप्रति उत्प्रेरित हुन नसक्ने अवस्था सिर्जना भएको बताइन्छ ।

पञ्चायत व्यवस्थाको समाप्तिपछि सरकारले अञ्चलाधीश पद खारेज गरेकाले केन्द्र र जिल्ला प्रशासनलाई समन्वयात्मक ढंगले संचालन गर्न केही कठिनाई परेको आभास प्रकट गरियो । यस समस्याको समाधानको लागि सरकारले अध्यादेशमार्फत १८ फागुन २०५७ देखि लागू हुने गरी क्षेत्रीय प्रशासक पद सिर्जना गरी पाँचै विकास क्षेत्रमा कार्यालय समेत खडा गर्‍यो । प्रशासनलाई विकेन्द्रीकरणको सिद्धान्तअनुरूप सञ्चालन गर्न क्षेत्र, अञ्चल,, जिल्ला र इलाका तहसम्म आवश्यक

देखिएका संगठन स्थापना गरी त्यहाँ काम गर्ने अधिकारीलाई क्रमशः स्वायत्तता प्रदान गर्नु आवश्यक देखिए तापनि व्यवहारमा त्यसको विपरित केन्द्रमा मन्त्रालयको संख्या क्रमिक बढाइयो । केही समयअघि २६ को संख्यामा पुऱ्याइएको मन्त्रालयहरू वैशाख २०५७ मा २१ कायम गरिए ।

देशमा राजनीतिक परिवर्तनसँगै निजामती सेवामा पनि त्यसको प्रभाव देखिँदै आएको छ । वि.सं. २०६२ चैतदेखि २०६३ वैशाखसम्म सञ्चालित जनआन्दोलन २ मा निजामती कर्मचारीले समेत प्रत्यक्ष संलग्नता देखाए । यस आन्दोलनपश्चात् वि.सं. २०६३ जेष्ठ ४ गतेदेखि श्री ५ को सरकारको सट्टा नेपाल सरकार लेख्न थालियो । यसैगरी नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०४७ खारेज गरी नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ जारी गरियो ।

नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ को भावनाअनुरूप २०६४/४/२३ मा निजामती सेवा (दोस्रो संशोधन) ऐन, २०६४ र मिति २०६४/८/२० मा निजामती सेवा (सातौँ संशोधन) नियमावली, २०६४ लागू गरियो । यसरी भए गरिएका ऐन नियमावलीअनुरूप (क) परराष्ट्रसेवा छुट्टै गठन गरियो, (ख) निजामती सेवालाई समावेशी तुल्याउन ४५ प्रतिशत पदमहिला, आदिवासी, जनजाति, मधेशी, दलित, अपाङ्ग र पिछडिएका क्षेत्रका लागि छुट्ट्याइयो । (ग) दफा २४ (घ) १ मा कार्यसम्पादन तथा अनुभवको मूल्यांकनद्वारा गरिने विशेष बहुवाको प्रावधान राखियो । (घ) श्रेणीविहिन कर्मचारीको स्तर बृद्धि गरी पाँचौँ स्तरसम्म कायम गरिने निर्णय गरियो । (ङ) राजपत्राङ्कित तृतीय श्रेणीसम्मका कर्मचारीलाई ट्रेड युनियनसम्बन्धी व्यवस्था गरी सदस्यता लिनपाउने व्यवस्था गरियो ।

संविधान सभाको निर्वाचनपछि देशमा संघीय शासन कायम गरिने प्रस्तावित व्यवस्थाले निजामती सेवा वर्तमान अवस्थामा चौबाटोमा उभिन पुगेको छ । भोलिको प्रशासन संरचना कस्तो हुने, लोक सेवा आयोगको भूमिका के हुने, केन्द्रीय र स्थानीय सरकारको सम्बन्ध कस्तो रहने आदि विविध विषय अनुत्तरित नै छन् । मेधावी विद्यार्थी निजामती सेवामा आकर्षित हुन नसकिरहेको बेला समावेशीकरणको व्यवस्था लागू गर्नु, राजपत्राङ्कित तृतीय श्रेणीसम्मका कर्मचारीलाई निजामती संघ, संगठनमा आबद्ध हुन दिनु आदि प्रकरणले भोलिको प्रशासनमा के कस्तो असर पर्ला भन्नेबारेको जिज्ञासा मेटाउन त केही धैर्य गर्नु नै पर्ला । राजनीतिक र प्रशासन एक अर्काका परिपूरक हुन् । यसमा विवाद गर्ने ठाउँ छैन । तर एक विधाले अर्को विधामाथि प्रत्यक्ष परोक्ष दख्खल पुऱ्याउन गएमा त्यसले सिर्जना गर्ने परिणामका बारेमा समेत समयमै ध्यान पुऱ्याउनु आवश्यक हुन्छ । व्यवस्था भत्काउन बेर लाग्दैन तर भत्केको व्यवस्थामा सुधार ल्याउन लामो समय, खर्च र धैर्यको आवश्यकता पर्ने भएकाले

भोलिको प्रशासन सञ्चालनबारे सम्बन्धित सबैको ध्यान जानु जरुरी छ । प्रशासन राष्ट्रको दर्पण हो, यसमा थोरै मात्र विचलन आए राजनीतिक अभीष्ट पूरा हुन सक्दैन (भट्ट, २०६५) ।

२.३ निजामती सेवामा महिला सहभागिता र वर्तमान स्थिति

पहिला मानव समाजको लामो समयसम्म महिलालाई पुरुष भन्दा शारीरिक र बौद्धिक रूपमा असक्षम भन्दै आएको हुनाले महिलालाई प्रायः उत्पादन कार्यमा नै सीमित राखियो । वच्चा जन्माउनुपर्ने र पालनपोषण गर्नुपर्ने दायित्वले केही हदसम्म महिलाहरूको पराधिनतालाई जन्म दिन्छ । वास्तवमा पुरुषको महिला माथिको नियन्त्रण यदि महिलाको जैविक रूपले सिर्जित पराधिनताको एउटा परिणाम हो यसैले सार्वजनिक क्षेत्रमा, महिलाको भूमिका गौण अथवा द्वितीय स्तरमा राखिएको हुन्छ । महिलाको सामाजिक, सांस्कृतिक, धार्मिक र राजनैतिक आदि स्थितिहरू पनि यही पराधिनताको जगमा खडा भएको हुन्छ । सन् १९७५ देखि अन्तर्राष्ट्रिय नारी दिवस मनाउँदै आइरहेको छ । लगभग दश हजार महिला अन्तर्राष्ट्रिय सम्मेलनमा भाग लिएका थिए तथापि यसले घोषित गरेका महिला अधिकारलाई व्यवहारमा पूर्ण रूपले लागू गर्न सकेको देखिँदैन । उदाहरणको रूपमा हेर्ने हो भने महिलाहरूको कृषि र वातावरणका लागि दिएको योगदानलाई बेवास्ता गरेको पाइन्छ ।

नेपालको महिला स्थितिको बारेमा कुरा गर्नु पर्दा नेपालमा पुरुष प्रधान समाज छ । पितृसत्तात्मक समाजमा महिलाको स्थिति पुरुषको तुलनामा तल्लो र कमजोर हुन्छ । यद्यपि नेपाली सामाजिक र सांस्कृतिक संरचनामा महिलाको स्थिति एकैनासको छ भन्न मिल्दैन । विकास निर्माणका लागि महिला र पुरुष दुवै समान हुनु आवश्यक छ । नेपालको कूल जनसंख्याको ५० प्रतिशत भन्दा बढी जनसंख्या ओगटेका महिलाहरू दोस्रो दर्जाको रूपमा गनिन्छन् । उनीहरू शोषित, पीडित र अपहेलित अवस्थामा छन् भने देशको सामाजिक, सांस्कृतिक, आर्थिक, राजनैतिक, शैक्षिक जस्ता महत्वपूर्ण क्षेत्रमा नेपाली महिलाहरूको स्थिति विश्वका अन्य मुलुकको दाँजोमा दयनीय अवस्थामा रहेको पाइन्छ (श्रेष्ठ, २०६६) ।

निजामती सेवाकै माध्यमबाट जनताले सुशासन पाउँदछन् । नेपाल सरकारले चुस्त र सुभ्रबुभ्र भएका कर्मचारीहरू लोकसेवा आयोगबाटै पाउने गर्दछन् । आजकल प्रत्येक गोष्ठी, सेमिनार एवम् अन्तर्राष्ट्रिय अन्तर्क्रिया कार्यक्रमहरूमा महिला सहभागिता कसरी बढाउने ? भन्ने विषयमा व्यापक छलफल हुने गर्दछ तर नेपालको सामाजिक एवम् पारिवारिक परिवेशलाई हेर्दा अहिलेसम्म महिलाहरूले सरकारी सेवामा प्रवेश लिँदा बालबालिकाहरूको विकासमा प्रतिकूल असर पर्न जाने र महिलाहरूले

जागीर खानु हुँदैन भन्ने रुढीवादी धारणा पनि नेपाली समाजमा प्रशस्तै पाइन्छ, तर केही महिनापूर्व भारतीय अनुसन्धानकर्ताले जो महिला काममा संलग्न हुने गर्दछिन् तिनीहरूको बालबालिकाको मानसिक स्तर उच्चकोटीको हुने गर्दछ, भन्ने अनुसन्धानात्मक खोजबाट प्रष्ट्याइएको पाइन्छ । खास गरेर नेपाली सामाजिक परिवेमा चेतनाको कमीले गर्दा महिलाहरूले शिक्षाबाट वञ्चित हुनुपरिरहेको छ । अर्कोतिर श्री ५ को सरकारले गाउँ, जिल्ला र क्षेत्रीय स्तरमा अन्तरक्रिया कार्यक्रम संचालन गरी महिला शिक्षाको आवश्यकतालाई प्रचार प्रसार गर्नु जरुरी हुन आउँछ । जसले गर्दा क्रमशः आमा बाबुमा छोरीहरूलाई सरकारी सेवामा पनि जागरुक गराउनुपर्ने चेतना आउन थालेको पाइन्छ । अर्कोतिर हाल निजामती सेवामा रहेको महिलाहरूको १३ प्रतिशतको अनुपातमा रहेको सहभागिताबाट पुरुष सरह आफ्नो सहभागिता बढाउन महिलाहरूले अबै परिश्रम गर्नुपर्ने हुन्छ । अर्कोतर्फ महिलाको सहभागिताको सन्दर्भमा लोकसेवा आयोगले पनि वार्षिक प्रतिवेदनमा समेत महिलाको प्रतिनिधित्वलाई दृष्टिगत गरेर महिला र पुरुषको तुलनात्मक विवरण प्रस्तुत गरेको विषयलाई सबैले सकारात्मक ढङ्गले हेर्दै आएका छन् (पाण्डे, २००२) ।

महिला विकासको लागि अन्तर्राष्ट्रिय पहिलो विश्व महिला सम्मेलन, बेइजिङ्ग घोषणापत्र (१९९५) र नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०४७ ले समेत महिला विकासको तथा महिला सहभागिताको सन्दर्भमा विशेष महत्व दिएको छ । नेपालको संविधानलाई हेर्दा महिला बालक वा वृद्ध, शारीरिक वा मानसिक रूपले आशक्त व्यक्ति वा आर्थिक, सामाजिक तथा शैक्षिक दृष्टिले पिछडिएको वर्गको संरक्षण वा विकासको लागि कानूनद्वारा विशेष व्यवस्था गरेको पाइन्छ ।

धेरै पहिले देखिको संविधान ऐन कानून, राज्य व्यवस्था आदिका कुरालाई फेरी पल्टाएर हेर्ने हो भने वि.सं. १८२५ मा ५० भन्दा बढी टुकामा विभाजित राज्यलाई एक टुकामा आबद्ध गरी एकीकरण गरे पश्चात श्री ५ बडामहाराजधिराज पृथ्वीनारायण शाहले आफ्नो अधिनता स्वीकार गराई त्यस ठाउँको प्रशासनको जिम्मा लगाएका थिए । त्यसबेला प्रशासन चलाउनका लागि कुनै योग्यताको निर्धारण गरिएको थिएन । त्यसको करिब ७५ वर्षपछि नेपालको प्रशासन राणा शासकहरूको हातमा परेको थियो । त्यसबेला श्रेस्ता पाठशालाबाट ४ पास (लेखा प्रणाली), लेखा हिसाब, नेपालको ऐन (कानून) भएपछि सरकारी सेवामा प्रवेशका लागि उचित योग्यता पुगेको मानिन्थ्यो । नियुक्तिको लागि कुनै पनि जाँच लिने व्यवस्था थिएन । चाकडी, चाप्लुसी, नातावाद र कृपावाद नै नियुक्तिका मुख्य आधारका रूपमा स्थापित मान्यता थिए । नियुक्ति पाउने व्यक्तिले दाम राखी नियुक्ति दिने पदाधिकारीको

दर्शन गरेपछि मात्र नियुक्ति पक्का हुने चलन थियो । राणा परिवारका व्यक्तिका लागि भने कुनै पनि नियुक्तिमा केही कुनै पास गर्नुपर्ने व्यवस्था भएको थिएन । राणा परिवारमा जन्म पाउनु नै उनीहरूको योग्यताको प्रमुख कसी हुन्थ्यो । राजस्व असुली र आन्तरिक शान्ति सुरक्षाको कार्य मात्र त्यसबेवलामा मुख्य रूपमा हुने भएकोले निजामती सेवामा कुनै दक्षको आवश्यकता परेको महशुस पनि गरिएको थिएन । त्यसबेलाको गतिविधि हेर्दा महिलाहरूको त्यस क्षेत्रमा सहभागिता गराउने कुरा त भन्नु कसैको मनमा समेत उब्जेको थिएन होला भन्ने भान हुन्थ्यो । त्यसबेला तल्ले तहमा नौसिन्दा र माथिल्लो तहमा बडाकाजीको पद निजामती सेवामा रहेको थियो । महिलाहरूलाई आफ्नो पैतालाको धुलो भन्दा पनि तल्लो स्तरको वा कुनै अपहेलित वस्तुको र विलासिताको साधन मान्ने राणाहरूले महिलाहरूलाई पनि कुनै कुरामा अगाडि बढ्ने र सहभागिता हुने मौका दिनुपर्दछ भन्ने कुरा त छाडौं उनीहरूले कोही महिला अगाडि बढ्ने प्रयास मात्र गरेमा उनीहरूको अस्तित्वलाई लत्याउने गर्दथे । राणाकालको समाप्तिपछि भने महिलाहरूले आफ्नो तर्फबाट आवाज उठाउने प्रयास गरेको पाइन्छ (आचार्य, २०६०) ।

त्यसपछि मात्र छिटपुट रूपमा महिलाहरूलाई पनि सरकारी सेवामा प्रवेश गराउने सोंच मात्र अगाडि बढाइएको पाइन्छ । खास गरेर महिलाहरूको निजामती सेवामा प्रवेश वा सहभागिताको सन्दर्भमा लोकसेवा आयोगको परीक्षण प्रविधि अनुसन्धान शाखाले लिखित परीक्षामा प्राप्त गरेको अंक, अन्तर्वार्ता र अन्य परीक्षण सामग्रीहरूको विषयमा समय समयमा अध्ययन विश्लेषण समेत भइरहेको छ । अर्कोतर्फ हेर्दा निजामती सेवाभित्र पुरुषहरूकै बाहुल्यता भएको कुरा विभिन्न सरकारी प्रतिवेदन पत्रपत्रिका एवम् लोकसेवा आयोगको प्रतिवेदनबाट पनि पाउन सकिन्छ । तर पनि मुख्य रूपमा नेपाल सरकारले महिलाहरूलाई निजामती सेवामा प्रवेश गराउने उद्देश्य अनुरूप राष्ट्रिय योजना आयोगबाट प्रकाशित नवौं योजना (२०५४-२०५९) मा मुलुकको प्रशासन र नीति निर्धारण सम्बन्धी कार्यमा महिलाहरूको पहुँच बढाउनका लागि लोकसेवा आयोगद्वारा संचालित प्रतियोगितात्मक परीक्षाहरूमा महिलाहरूको आरक्षण (सिट) निश्चित सुरक्षित राख्ने व्यवस्था गरिनेछ भनी उल्लेख गरेको पाइन्छ ।

विद्यमान संरचनामा राजपत्र अनंकित तहमा महिलाको संख्या केही बढी देखिए पनि माथिल्लो तहमा महिला सहभागिता निकै कम छ । सार्वजनिक सेवाको नीति-निर्माण तहमा महिलाको सहभागिता कम भए पछि नीति निर्माणमा उनीहरूको पहुँच कम हुने नै भयो । समावेशीकरणभित्र पहिचान, प्रतिनिधित्व, पहुँच र प्रतिफल गरी ४ वटा तह हुन्छन् – बहिष्करणमा पारिएका वर्गको पहिचान गर्ने,

उनीहरूलाई र विभिन्न क्षेत्रमा प्रतिनिधित्व सुनिश्चित गर्ने, नीति निर्माण तह वा अवसरमा उनीहरूको पहुँच पुऱ्याउने तथा समावेशीकरणमार्फत उनीहरूको फाइदा सुनिश्चित गर्ने ।

लोकसेवा आयोगको तथ्यांकअनुसार गएको वर्ष विज्ञापन गरिएका भण्डै ४ हजार पदका लागि ३ लाखभन्दा बढी आवेदन परेका थिए । त्यसमध्ये भण्डै आधा महिला थिए । यसको अर्थ गत वर्ष निजामती सेवामा प्रवेश गर्न भण्डै डेढ लाख महिलाले आवेदन दिएका थिए । त्यसमध्ये आरक्षित ३३ प्रतिशत कोटा तथा खुल्लाबाट समेत गरी गत वर्ष मात्र १३ सय भन्दा बढी महिला परीक्षामा उत्कृष्ट ठहरिँदै निजामती सेवामा प्रवेश गरेका छन् । निजामती सेवा ऐनको दोस्रो संशोधनले निजामती सेवालार्ई र समावेशी बनाउन आरक्षणको व्यवस्था गरेको छ । आरक्षणको व्यवस्थाका कारण मात्र होइन पछिल्लो समयमा जागिर तथा वृत्ति विकासको सुनिश्चितता अरु गैरसरकारी एवम् निजी क्षेत्रमा भन्दा विभिन्न हिसाबले सुरक्षाको प्रत्याभूति हुने भएकाले महिलाहरू निजामती सेवातर्फ आकर्षित छन् ।

निजामती ऐनको दफा सातको उपदफा एकले निजामती सेवामा खुल्ला प्रतिस्पर्धाबाट पूर्ति हुने पदमध्ये ४५ प्रतिशत पद छुट्याई त्यसलाई र शतप्रतिमानी महिला, आदिवासी, मधेसी, दलित, अपाङ्गलाई ५ प्रतिशत तथा पिछडिएको क्षेत्रलाई ४ प्रतिशत आरक्षण प्रदान गरिएको छ ।

नेपालको अन्तरिम संविधान २०६३ ले पनि समानताको हक अन्तर्गत महिला, दलित, आदिवासी, जनजाति, मधेसी, किसान, मजदुर, अपाङ्ग एवम् पिछडिएको वर्गका नागरिकको सशक्तिकरण वा विकासका लागि कानूनद्वारा विशेष व्यवस्था गर्नुपर्ने व्यवस्था मिलाएको छ । निजामती सेवाकै कुरा गर्दा सेवा प्रवेशको उमेर हद ४० वर्ष तथा परीक्षणकाल ६ महिनाको राखेर महिलाका लागि सहूलियत प्रदान गरिएको छ । त्यस्तै बहुवाका क्रममा पनि महिलालार्ई र पुरुषलाई भन्दा एक वर्ष कम सेवा अवधि तोकिएको छ । निजामती सेवामा महिला समावेशीकरणका लागि राज्यले ऐनमार्फत समानताको व्यवस्था गरेको छ, जसअनुरूप पछिल्लो समयमा यस क्षेत्रमा महिलाको आकर्षण पनि देखिएको छ तर पनि सरकारी सेवा प्रवेश तथा सेवाभित्रको वृत्ति विकास महिलाका लागि सहज छैन ।

सार्वजनिक प्रशासनको सबैभन्दा महत्वपूर्ण हिस्सा निजामती सेवाको विद्यमान संरचना समावेशी नभएको सर्वविदितै छ । भलै ऐनको संशोधनपछि समावेशीकरणको व्यवस्थाले सेवामा समावेश हुन नसकेका वर्गलाई र निजामती सेवामा भित्र्याउन सहयोग पुऱ्याएको छ । निजामती किताबखानाको पछिल्लो तथ्यांकले हाल निजामती कर्मचारीको कूल संख्यामध्ये ६६ हजार ७ सय ५१ जना पुरुष, १० हजार २ सय ५४ जना महिला रहेको देखाएको छ । लैंगिक रूपमा हेर्दा राजपत्रांकितमा पुरुष

कर्मचारीको संख्या ९३ प्रतिशत र महिलाको संख्या ७ प्रतिशत, राजपत्र अनंकितमा पुरुषको सहभागिता ८२ प्रतिशत र महिलाको सहभागिता १८ तथा श्रेणीवीहीनमा पुरुषको संख्या ९३ प्रतिशत र महिलाको संख्या ७ प्रतिशत छ । विद्यमान संरचनामा राजपत्र अनंकित तहमा महिलाको संख्या केही बढी देखिए पनि माथिल्लो तहमा महिला सहभागिता निकै कम छ । सार्वजनिक सेवाको नीति निर्माण तहमा महिलाको सहभागिता कम भएपछि नीति निर्माणमा उनीहरूको पहुँच कम हुने नै भयो । समावेशीकरणभित्र पहिचान, प्रतिनिधित्व, पहुँच र प्रतिफल गरी ४ वटा तह हुन्छन् – बहिष्करणमा पारिएका वर्गको पहिचान गर्ने, उनीहरूलाई विभिन्न क्षेत्रमा प्रतिनिधित्व सुनिश्चित गर्ने, नीति निर्माण तह वा अवसरमा उनीहरूको पहुँच पुऱ्याउने र समावेशीकरणमार्फत उनीहरूको फाइदा सुनिश्चित गर्ने । समावेशीकरणको सन्दर्भमा भन्नुपर्दा हामी पहिचान र प्रतिनिधित्वको तहमा मात्र पुगेका छौं, पहुँच र प्रतिफलको अवस्थामा पुग्न सकेका छैनौं ।

निजामती सेवामा महिलाको सहभागिता बढ्दै गएको कुरालाई नकार्न सकिँदैन तर सेवाभित्र महिलामाथिको विभेद भने उच्च छ । आरक्षणबाट सेवाप्रवेश गरेमा महिला मात्र होइन अरु वर्गका कर्मचारीलाई पनि खुल्लाबाट सेवा प्रवेश गरेका कर्मचारीले हेप्ने वा छेडछाड गर्ने प्रवृत्ति छ । महिला कर्मचारीको क्षमतालाई सम्मान नगर्ने, क्षमताअनुरूपको जिम्मेवारी नदिने, कार्य सम्पादन मूल्यांकन वस्तुपरक नगर्ने तथा अन्य किसिमले प्रत्यक्ष अप्रत्यक्ष रूपमा हिंसा पनि हुँदै आएको छ । अर्को कुरा कार्यालय समयमा लचकताको व्यवस्था नभएकाले कतिपय महिला सेवा प्रवेशको इच्छा र क्षमता हुँदाहुँदै पनि लोक सेवा आयोगको परीक्षामा सहभागी भएका छैनन् ।

कार्यालय समयमा लचकता नभएका कारण घरमा श्रीमान् वा अरु सदस्य जागिरमा गएको बेला महिला घर कुर्नु वा अरु घरायसी काम गर्न बाध्य हुन्छन् । कार्यालय समयमा लचकता भए महिलाले आफू अनुकुल समयमा कार्यालयमा गएर काम गर्ने मात्र होइन तनावमुक्त वातावरणमा कार्यालयको काम गर्दा काममा लगाव तथा कार्यालयको उत्पादकत्व समेत बढ्छ । यसरी घरमा श्रीमान् वा अरु सदस्यसँग एक किसिमको रोटेशनमा कार्यालय र घरको काम सम्भव हुन्छ । यद्यपि पछिल्लो समयमा निजामती सेवाको पदपूर्तिमा आरक्षणको व्यवस्था गरिएपछि महिलाको सहभागिता सुनिश्चित भएको छ र सरकारी सेवा समावेशी बन्दैछ ।

निजामती सेवाभित्र महिलाका लागि उचित कार्यवातावरण निर्माण गरी महिला कर्मचारीको क्षमता विकास गर्दै नीति निर्माण तहसम्म पुऱ्याउनु आवश्यक छ । समतामूलक समाज तथा प्रशासन

निर्माणका लागि आरक्षणका नाममा अपनाइएको सकारात्मक विभेदलाई कसैले पनि अरुको भाग खोसेको रूपमा हेर्नुहुँदैन । आरक्षण भनेको सदियौँदेखि पछि पारिएका वर्गलाई मूल धारमा ल्याउन तत्कालका लागि दिइएको सहूलियत मात्र हो । ती वर्ग सक्षम बनेपछि आरक्षणको व्यवस्था स्वतः हटनेछ (नारी, २०६८) ।

२.४ निजामती सेवामा लैङ्गिक दृष्टिकोण

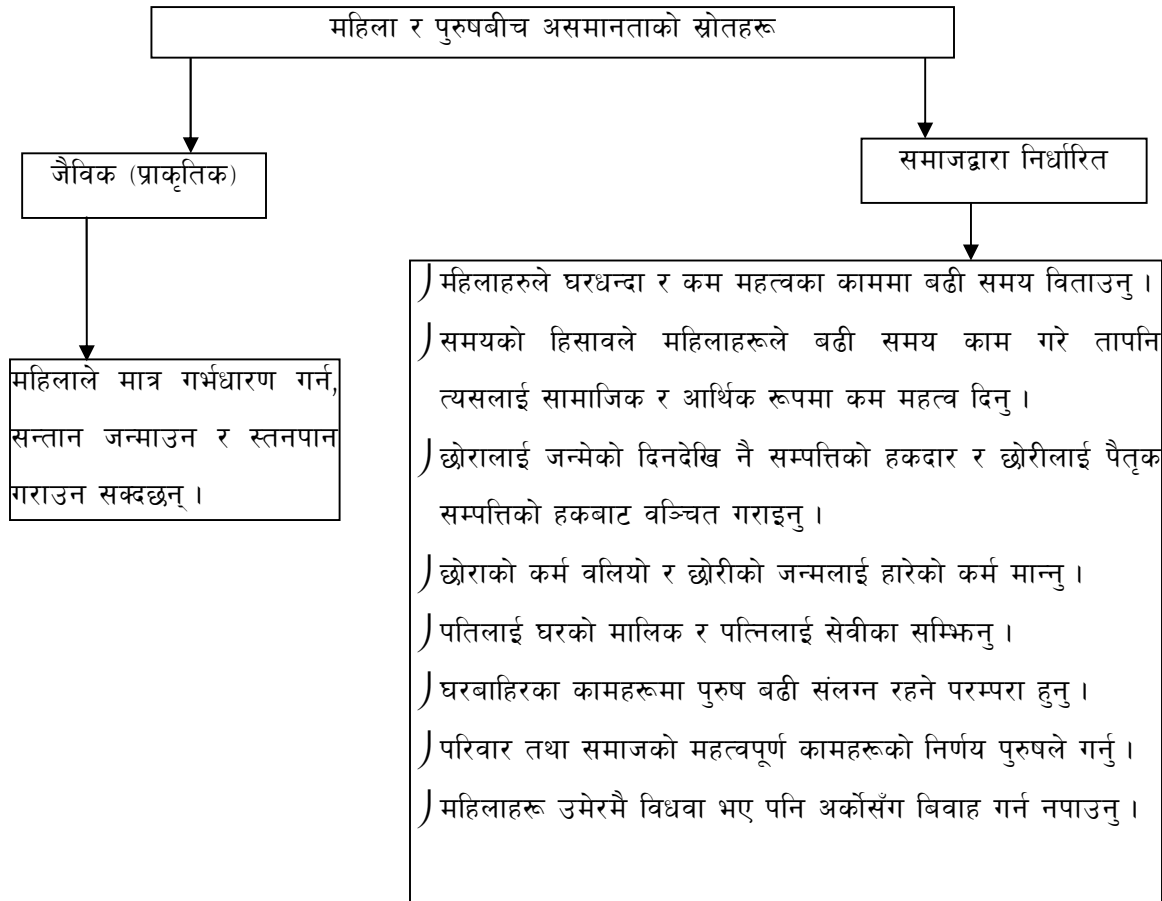
समाज सर्वाङ्गीण विकासमा महिला र पुरुषको महत्वपूर्ण भूमिका रहेको छ । स्वच्छ, स्वस्थ सुन्दर समाजको निर्माण गर्न जनसंख्याको करिब आधा भाग ओगटेको महिलाहरू पनि पुरुषहरू सरह नै समान सबल हुन नितान्त जरुरी छ । तर हाम्रो समाजमा महिलाको स्थिति निकै कमजोर देखिन्छ । देश विकासको क्रममा उनीहरूको सहभागिता पनि निकै कम रहेको छ । यहि तथ्यलाई मध्यनजर राखेर बि.सं. १९७० तिर विश्वमा “विकासमा महिला” भन्ने अवधारणा अगाडि आयो र महिलाको विकासको लागि स्वस्थ मातृत्व, सुधारिएको चुलो, परिवार नियोजन आदि क्षेत्रमा विभिन्न प्रयास भए पनि त्यसले आशातीत सफलता पाउन सकेन । सोही कुरालाई हृदयंगम् गरी बि.सं. सन् १९८० तिर “लैङ्गिक अवधारणा” आयो भने नेपालमा भने बि.सं. २०४२ तिर मात्र चर्चामा आएको हो । वास्तविक समानता भने कुनै पनि व्यक्तिमा वर्ण, लिङ्ग, जात, जाति, धर्म जस्ता कुनै पनि कुराको आधारमा भेदभाव नगरी सबैप्रति समान व्यवहार गर्नु हो । यस कुरालाई सन् १९४८ को डिसेम्बर १० का दिन घोषणापत्रको प्रस्तावनामा नै उल्लेख गरिएको छ । जसमा मौलिक मानव अधिकार एवं सम्मान तथा कदर र नरनारीका समान अधिकारहरूप्रति अधिकार पत्रमा आफ्नो विश्वासको पुनः पुष्टि व्यापक स्वतन्त्रताका आधारमा सामाजिक प्रगति एवं जीवनस्तर बढाउन निश्चय गरेकोले” भन्ने उल्लेख गरिएको छ, त्यसैगरी ऐजन घोषणापत्रको धारा ७ मा समेत कानुनका दृष्टिमा सबै समान छन् र बिना भेदभाव सबै कानुनका समान संरक्षणको अधिकार हुने छन् र बिना भेदभाव सबै कानुनका समान संरक्षणको अधिकार हुने छन् भन्ने उल्लेख गरिएको छ । बर्तमान परिप्रेक्ष्यमा हरेक देशको संविधानले सोही कुरालाई अंगीकार गरी आफ्नो संविधानमा समानताको हकलाई समाविष्ट गरेको पाइन्छ । जस्तै: ब्रिटिस संवैधानिक मान्यता अनुरूप कानुनको अगाडि समानताको अवधारणा पाइन्छ भने अमेरिकी मान्यता अनुरूप कानुनको समान संरक्षण । त्यसैगरी अन्य मुलुकहरूले पनि समानताको अवधारणालाई आत्मसाथ गरेका छन् । नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ को भाग ३ धारा १३ मा नागरिकको मौलिक हक अधिकार अन्तर्गत समानताको हकको प्रत्याभूति गरिएको छ भने ऐ. धाराको ३ मा

“तर महिला, दलित, आदिवासी, जनजाति, मधेशी वा किसान, मजदुर वा आर्थिक, सामाजिक, सांस्कृतिक दृष्टिले पिछडिएको वर्ग वा बालक, बृद्ध तथा अपाङ्ग वा शारीरिक वा मानसिक अशक्त व्यक्तिको संरक्षण, सशक्तिकरण वा विकासको लागि कानूनद्वारा विशेष व्यवस्था गर्न सकिने छ” भन्ने उल्लेख गरिएको छ जसअनुसार निजामती सेवामा पदपूर्ति गर्दा समावेशीको अवधारणाबाट गरिने व्यवस्था नेपाल सरकारले गरेको छ ।

पुरुषको तुलनामा महिलाहरू कमै पढेका छन् । महिलाहरू पढेपनि जागीर नखाएको तथ्य हामी पाउँछौं । अझै पनि महिलाहरू पुरुष माथि वा आफ्नो श्रीमान् माथि निर्भर हुने परम्परा कायम छँदैछ । महिलाहरू बच्चाको पालनापोषण र श्रीमान्को चाकरीमा व्यस्त भएर अहिलेको प्रतिस्पर्धी जागिर खान सकेका छैनन् । तर अहिले आएर महिला आरक्षणले गर्दा महिलालाई अगाडि बढ्न सजिलो भएको छ । अहिले महिलाहरू पुरुष सँगसँगै अगाडि बढ्न सक्षम भएका छन् ।

यसरी महिला र पुरुषले समान अवसर पाएमा मात्र सन्तुलन कायम हुन्छ र सन्तुलित विकास सम्भव हुन्छ यसको लागि महिलाहरूको कल्याण, पहुँच, चेतना, सहभागिता र नियन्त्रणको अवसर दिई दुवै समूह (महिला र पुरुष) लाई बराबरीको तहमा ल्याउन लैङ्गिक समानता ल्याउने प्रयास गर्नुपर्छ । महिला र पुरुष दुवैले बराबर अवसर पाए बराबर सशक्त भएमा मात्र विकासको लक्ष्य हासिल हुन सक्दछ ।

महिला र पुरुष बीच भिन्नताका आधारहरू



महिला र पुरुष बीच निश्चय पनि प्राकृतिक भिन्नताहरू छन् । यी असमानताहरू जैविक वा जन्ममा आधारित छन् । तसर्थ यसलाई परिवर्तन गर्न सकिँदैन । समाजद्वारा निर्मित महिला र पुरुष एक अर्काको विरुद्ध गरिएको भेदभाव हो । जो परिवर्तन गर्न सकिन्छ । महिलाहरूले पनि पुरुष सरह सबै प्रकारका कार्य गर्न सक्दछन् ।

समाजको प्रतिष्ठा धन सम्पत्ति र रवाफ आर्जन गर्ने भूमिकामा पुरुषहरूको अधिपत्य भएको पाइन्छ । समाजमा प्रचलित महिला र पुरुषको भेदभाव के जैविक कारणले नै भएका हुन् त ? होइनन्, ती भिन्नताहरूका कारण सामाजिक राजनीतिक वा साँस्कृतिक भेद हो । समाजमा रहेका यस किसिमका सामाजिक मान्यताहरूले पुरुषलाई उच्च स्थान दिँदै आएको छ । यसले गर्दा महिलाहरूद्वारा सम्पन्न कार्यको महत्व कम हुन जान्छ । उनीहरूको कार्यक्षेत्र नै सीमित हुन जान्छ । परिणामस्वरूप समाजमा महिला र पुरुषबीच असमानता भन् भन् बढ्दै गयो । यसले समाजलाई र सम्पूर्ण विकास

प्रणालीलाई नै असर पारेको छ । यसरी पुरुषप्रधान समाजको निर्माण गर्नुमा समाजमा विद्यमान पितृसत्तात्मक धारणाको प्रमुख भूमिका रहेको छ । समाजमा महिलाको स्थान आर्थिक, सामाजिक, धार्मिक सम्पूर्ण दृष्टिले भन् भन् तल पुगेको छ । फलस्वरूप देशमा समेत असर परेको छ । यसरी महिला अथवा पुरुष भएर जन्मेको आधारमा गरिने सामाजिक भेदभावपूर्ण तथा असमान व्यवहार हाम्रो विकासमा ठूलो बाधा तथा समस्याको रूपमा देखा परेको छ ।

सिङ्गो समाज महिला र पुरुषहरूको समान सहभागिता र भूमिकाबाट निर्माण भएको छ । समाजका प्रत्येक पक्षको स्वरूप महिला पुरुष बीचमा निर्भर हुन्छ । समाजशास्त्र त्यस्तो विधा हो जसले सामाजिक अन्तरसम्बन्धको अध्ययनलाई जोड दिन्छ । जुन सम्बन्धको महत्वपूर्ण पक्ष महिला र पुरुष बीचको सम्बन्ध हो । यस अर्थमा महिला र पुरुष बीच समान अवसर रहनु पर्दछ । लैङ्गिक दृष्टिकोणले समाज भित्र रहको महिला विरोधी जनधारणा, व्यवहार तथा क्रियाकलापलाई सैद्धान्तिक रूपमा परास्त गर्न बौद्धिक तथा प्रशासनिक जनमत र जनवल सिर्जना गर्ने बातावरणको निर्माण गरेको छ । लैङ्गिक विभेदको कारक तत्व सामाजिक व्यवस्था हो भन्ने बारे बहस र छलफल गर्दछ । समाजमा धर्म, जात, परम्परा, लिङ्ग आदिका आधारमा महिला र पुरुषबीचको विभेद अवैधानिक, अत्यधिक र शोषण र दमनलाई प्रश्रय दिने खालको छ भन्ने तथ्यमा केन्द्रित रहेर सामाजिक व्यवस्था र यसको निरन्तरताको प्रक्रियाको विश्लेषण गर्दछ । सिङ्गो समाजको विकास र प्रगतीमा महिला पुरुषको भूमिकालाई समान महत्व दिन्छ । लैङ्गिक सम्बन्धमा रहेका विभेदमा समकालीन राजनीतिक, सामाजिक, ढाँचा तथा अर्थव्यवस्थाको सम्बन्धलाई जोडेर विश्लेषण गर्ने काम लैङ्गिक उपागमले गर्दछ । समग्रमा नै महिला र पुरुषको दायित्व, भूमिका र विकासमा राजनैतिक, सामाजिक तथा आर्थिक कारक तत्वहरूको खोजी यसले गर्दछ ।

हाल निजामती सेवामा कार्यरत कर्मचारीहरूको लैङ्गिक तथ्याङ्क हेर्दा यस्तो पाउन सकिन्छ ।

तालिका नं. १

निजामति सेवामा सेवारत कर्मचारीहरूको श्रेणी अनुसार लैङ्गिक तथ्याङ्क

सि.नं.	श्रेणी/तह	पुरुष	स्त्री	जम्मा	पुरुष %	स्त्री %	जम्मा
१	श्रेणी	५८०४४	५७९९	६३८४३	९०.९२	९.०८	८०.२
	राजपत्रांकित	१२४१३	९३३	१३३४६	९३०.०१	६.९९	१६.७६
	विशिष्ट श्रेणी	५२	२	५४	९६.३	३.७	०.०७
	रा.प. प्रथम श्रेणी	४९३	१२	५०५	९७.६२	२.३८	०.६३
	रा.प.द्वितीय श्रेणी	२८२०	९९	२९१९	९६.६१	३.३९	३.६७
	रा.प.तृतीय श्रेणी	९०४८	८२०	९८६८	९९.६९	०.३१	१२.४
	राजपत्र अनंकित	२५८१३	३३३३	२९१४६	८८.५६	११.४४	३६.६१
	रा.प.अनं. प्रथम श्रेणी	१२४४५	१३१८	१३७६३	९०.४२	९.५८	१७.२९
	रा.प.अनं. द्वितीय श्रेणी	११०११	१७७१	१२७८२	८६.१४	१३.८६	१६.०६
	रा.प.अनं. तृतीय श्रेणी	१९२१	२२७	२१४८	८९.४३	१०.५७	२.७
	रा.प.अनं. चतुर्थ श्रेणी	४२१	१७	४३८	९६.१२	३.८८	०.५५
	रा.प.अनं. पाँचौं श्रेणी	१५	०	१५	१००	०	०.०२
	श्रेणीविहिन	१९८१८	१५३३	२१३५१	९२.८२	७.१८	२६.८२
२	तह	९८८४	५८८०	१५७६४	६२.७	३७.३	१९.८
	स्वास्थ्य	९७५४	५८७५	१५६२९	६२.४१	३७.५९	१९.६३
	अधिकृत बारौ						
	अधिकृत एघारौं	२९	८	३७	७८.३८	२१.६२	०.०५
	अधिकृत दशौं	११	१	१२	९१.६७	८.३३	०.०२
	अधिकृत नवौं	१५८	२१	१७९	८८.२७	११.७३	०.२२
	अधिकृत आठौं	२७	९	३६	७५	२५	०.०५
	अधिकृत सातौं	६७०	१५१	८२१	८१.६१	१८.३९	१.०३
	अधिकृत छैठौं	९९६	४६१	१४५७	६८.३६	३१.६४	१.८३
	वरिष्ठ पाँचौं	८४८	६१८	१४६६	५७.८४	४२.१६	१.८४
	सहायक पाँचौं	३५७३	१४६९	५०४२	७०.८६	२९.१४	६.३३
	सहायक पहिलो						
	सहायक दोस्रो	१५	६८	८३	१८.०७	८१.९३	०.१
	सहायक तेस्रो	१२०५	१८१६	३०२१	३९.८९	६०.११	३.७९
	सहायक चौथो	२२२२	१२५३	३४७५	६३.९४	३६.०६	४.३७
	न्याय	१३०	५	१३५	९६.३	३.७	०.१७
	प्रधान न्यायधीश, सर्वोच्च अदालत						०
	न्यायधीश, सर्वोच्च अदालत						०
	अस्थायी न्यायधीश, सर्वोच्च अदालत						०
	मुख्य न्यायधीश, सर्वोच्च अदालत						०
	मुख्य न्यायधीश, पुनरावेदन अदालत	२	०	२	१००	०	०
	न्यायधीश, पुनरावेदन अदालत	४२	३	४५	९३.३३	६.६७	०.०६
	अतिरिक्त न्यायधीश, पुनरावेदन अदालत						०
	जिल्ला न्यायधीश	८५	२	८७	९७.७	२.३	०.११
	अतिरिक्त जिल्ला न्यायधीश	१	०	१	१००	०	०

	कुल संख्या	६७९२८	११६७९	७९६०७	८५.३३	१४.६७	१००
--	------------	-------	-------	-------	-------	-------	-----

स्रोत: निजामती किताबखाना ।

अध्याय तीन

अनुसन्धान पद्धति (Research Methodology)

यस अध्याय अन्तरगत अध्ययनमा प्रयोग हुने विभिन्न विधिहरूको बारेमा वर्णन गरिएको छ । वैज्ञानिक तरिकाले विश्वसनीय, भरपर्दो अध्ययन र तथ्य संकलनका लागि मुख्य रूपमा निम्न पद्धतिहरू प्रयोगमा ल्याइएको छ ।

३.१ अध्ययन क्षेत्रको छनौट र औचित्य

प्रस्तुत अध्ययनको क्षेत्र अर्थ मन्त्रालय, सामान्य प्रशासन मन्त्रालय र महिला बालबालिका तथा समाज कल्याण मन्त्रालय हो । यस अध्ययनको क्षेत्र नेपालमा निजामती सेवामा महिला सहभागितासँग सम्बन्धित भएको हुनाले निजामती सेवामा कार्यरत महिलाहरू यस अध्ययनभित्र पर्दछन् । अर्थ मन्त्रालय, सामान्य प्रशासन मन्त्रालय र महिला बालबालिका तथा समाज कल्याण मन्त्रालयमा निजामती सेवामा कार्यरत महिलाहरूको त्यस क्षेत्रमा सहभागिता बारे तथ्य हासिल गरिएको छ । अध्ययनको क्षेत्र अर्थ, सामान्य र महिला, बालबालिका तथा समाज कल्याण मन्त्रालय छनौट गर्नुका कारणरु निम्न छन् ।

१. यस क्षेत्रमा काम गर्ने महिला निजामती कर्मचारीहरू अरु मन्त्रालय भन्दा बढी भएकोले ।
२. यस क्षेत्रमा काम गर्ने शोधकर्ताको रुचि भएकोले ।
३. अनुसन्धानकर्ता सो क्षेत्रसँग परिचित भएकोले समय र बजेटको सीमितता, सही तथ्यहरू संकलन गर्न सकिने भएकोले ।

३.२ अध्ययन ढाँचा

यो अध्ययन कुनै एउटा काल्पनिक तथ्यमा रहेर तयार पारिएको होइन । अध्ययन समाजशास्त्रीय ढंगबाट विवेचनात्मक एवम् व्याख्यात्मक रूपमा गरिएको छ । पुस्तक, लेख, रचना, पत्रपत्रिका, सूचना, निजामती सेवा ऐन, निजामती सेवा नियमावली, नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ र यस अगाडिका संविधानहरूको आधारमा शोधपत्रको अध्ययन पूरा गरिएको छ । यस अध्ययन अनुसन्धानको उद्देश्य

निजामती सेवामा महिला सहभागितालाई पहिचान गर्ने भएकोले उनीहरूको त्यस क्षेत्रमा सहभागिताको स्थिति, कार्यात्मक ढाँचा, कार्यरत तह, संचालन गर्ने प्रक्रिया, इत्यादि उद्देश्य प्राप्तिको लागि सहायक विषयलाई पत्ता लगाउनु पर्ने हुँदा यो शोध अन्वेषणात्मक पनि भएको छ, भने शोधकर्ताले निजामती सेवामा सेवारत महिलाहरूको धर्म, जाति, वैवाहिक स्थिति, शिक्षा, पारिवारिक पृष्ठभूमि, आर्थिक अवस्था आदि विवरणहरूको पनि अध्ययन प्रस्तुत गरेको हुँदा वर्णनात्मक समेत रहेको छ । तसर्थ यस शोधको संरचना अन्वेषणात्मक र वर्णनात्मक दुवै रहेको छ ।

३.३ समग्रता र नमूना छनौट

कूल निजामती कर्मचारी ७९६०७ रहेकोमा ती मध्ये महिला कर्मचारी १९६७९ (१४.६७%) रहेका छन् । प्रस्तुत अध्ययनको क्रममा विभिन्न सरकारका कार्यालयहरू वा अरु धेरै मन्त्रालय हुँदा हुँदै पनि सबै मन्त्रालयहरू वा कार्यालयहरूको अनुसन्धान गर्न सम्भव नहुने हुँदा अनुसन्धान कर्ताले तीनवटा मन्त्रालयहरू अर्थ, सामान्य प्रशासन र महिला बालबालिका तथा समाज कल्याण मन्त्रालयको मात्रै अध्ययन गरिएको छ । यसरी अध्ययन गर्ने क्रममा अर्थ मन्त्रालय, सामान्य प्रशासन मन्त्रालय र महिला बालबालिका तथा समाज कल्याण मन्त्रालय गरी जम्मा ४८ जना महिला कर्मचारीहरू कार्यरत रहेका छन् । कार्यरत महिला कर्मचारीहरूमा दुईजना उपसचिव, पन्ध्रजना शाखा अधिकृत, दश जना नायब सुब्बा, तीन जना लेखापाल, एघार जना खरिदार र सातजना कार्यलय सहयोगी पदमा सेवारत छन् । यी मन्त्रालयमा कार्यरत ४८ जना महिला कर्मचारीहरूलाई नै यस अध्ययनमा समग्र समावेश गरिएको छ ।

३.४ तथ्याङ्कको प्रकृति र स्रोत

अध्ययनको क्रममा यस शोधपत्र गुणात्मक तथा संख्यात्मक प्रकृतिका प्राथमिक र द्वितीय दुवै किसिमका तथ्याङ्क संकलनका स्रोतहरू हुन् । प्राथमिक र द्वितीय निम्न कुरामा आधारित हुनेछन् ।

३.४.१ प्राथमिक स्रोत

यस विषयसँग सम्बन्धित कुराहरूको जानकारी लिनको लागि यससँग सम्बन्धित महिला कर्मचारीहरू समक्ष धर्म, जाति, वैवाहिक स्थिति, शिक्षा, आर्थिक अवस्था र निजामती सेवा सम्बन्धी प्रश्नहरू राखिने छ । जसका लागि अनुसन्धान कर्ता स्वयम् अध्ययन स्थलमा गई अन्तरवार्ता लिइएको छ ।

३.४.२ द्वितीय स्रोत

निजामती सेवामा महिला सहभागिता बढाउन महिलाहरूको मनोबल बढाउनु पर्ने, उनीहरूलाई निजामती सेवा प्रति आकर्षिक गर्नुपर्ने महसुस गरिएको कुरा बेलाबेलामा विभिन्न विद्वानहरूबाट प्रकाशित लेख रचना एवम पत्रपत्रिकाबाट समेत पुष्टि हुन्छ ।

महिला सहभागिता बढाई उनीहरूको पहुँच गराउने एवम महिलाको मनोबल उच्च पार्न सरकारी तथा गैरसरकारी स्तरमा भएका प्रयासहरूको अध्ययन गर्ने र यस सम्बन्धमा के कस्ता कार्यहरू भएका छन् ? यसका लागि प्रभावकारी तत्वहरू के के हुन् सो समेतको अध्ययन गरी यस शोधपत्र तयार गरिएको छ ।

३.५ तथ्याङ्क संकलन तरिका

प्राथमिक तथ्यांकको संकलन निम्न लिखित विधिहरू अपनाएर गरिएको छ ।

३.५.१ अन्तवार्ता सूची

तथ्याङ्क संकलन सही रूपमा प्राप्त होस भन्ने उद्देश्यले विभिन्न विधिहरू अपनाइएको छ । जसमध्ये अन्तवार्ता विधि पनि एक हो । अन्तवार्ता विधिका माध्यमबाट सम्बन्धित उत्तरदाताहरूबाट तथ्याङ्क संकलन गरिएको छ । अध्ययनका क्रममा तयार पारिने प्रश्नावलीबाट उत्तरदाताका व्यक्तिगत विवरण, पारिवारिक विवरण, आर्थिक स्थिति, शैक्षिक स्थिति, निजामती सेवामा महिला सहभागिता, सरकारी सेवा प्रतिको धारणा आदि बुझ्ने प्रयास गरिएको छ । जसमा निर्मित खुल्ला र बन्द प्रश्नावली समावेश गरिएका थिए ।

३.५.२ अवलोकन

अवलोकन समाजशास्त्रीय अध्ययनमा संकलन गर्ने एउटा विश्वासिलो माध्यम हो । यस शोधमा तथ्य प्राप्तिको लागि सहभागितामूलक अवलोकन र असहभागितामूलक दुबै अवलोकन पद्धति प्रयोग गरिएको छ । अवलोकन पद्धतिबाट निजामती सेवामा सेवारत महिलाहरूको सामाजिक, आर्थिक स्थिति पत्ता लगाउन सहयोग पुगेको छ । त्यस्तै निजामती सेवामा कार्यरत महिलाहरूको आफ्नो कामप्रतिको रुचि, पदीय भूमिका, त्यस क्षेत्रमा सहभागिताको स्थिति, लैङ्गिक विभेदीकरणको स्थिति आदिलाई समेत अवलोकन गरि प्रत्यक्ष रूपमा सहभागी भएर अध्ययन गर्न सम्भव भयो ।

३.६ तथ्याङ्क विश्लेषण तरिका

विभिन्न तरिकाहरूबाट प्राप्त अध्ययन सँग सरोकार राख्ने तथ्याङ्कहरूलाई विविध प्रकृति अनुरूपका शीर्षक, उपशीर्षकमा विभाजन गरी तालिकीकरण गरिएको छ । तालिकीकरण गरिएका तथ्याङ्कहरूको स्रोत शोधकर्ताको स्थलगत सर्वेक्षणमा सोधिएका प्रश्नहरूमा आधातिर छन् । तथ्याङ्क संकलनको कार्य सकिए पछि परिणात्मक तथ्याङ्कहरूलाई बढी सावधानि पूर्वक सूचीकरण गरी वर्गीकरण गरिएको छ। गुणात्मक प्रकारका सूचनाहरूलाई आवश्यकता अनुसार व्याख्या गरी तथ्याङ्क परक र बोधगम्य बनाउन तिनीहरूको विश्लेषण र विस्तार गरिएको छ । तथ्याङ्कको विश्लेषण गर्दा सामाजिक, आर्थिक, व्यापारिक, पारिवारिक शैक्षिक अवस्था निजामती सेवामा महिलाहरूको सहभागितालाई प्रष्टाउन तथ्याङ्कको गुणात्मक र मात्रात्मक आधारमा वर्गीकरण एवम उत्तरदाताको भनाई, शोधकर्ताले अतिरिक्त देखेका विषयलाई समेट्ने प्रयास भएको छ । शोधको प्राथमिक स्रोतबाट प्राप्त तथ्याङ्कको साथसाथै द्वितीय स्रोतबाट प्राप्त तथ्यहरू पनि प्रस्तुत गरिएका छन् ।

अध्याय चार

निजामती सेवामा कार्यरत महिलाहरूको सामाजिक, आर्थिक अवस्था

निजामती सेवामा सहभागिता, यस सेवाप्रति महिलाहरूको सन्तुष्टि, असन्तुष्टिको स्थिति, सहभागिताको स्थिति आदि विविध कुरा पत्ता लगाई शोधको मुख्य पाटोलाई केलाउने प्रयास गरेको छ ।

४.१ निजामती सेवामा कार्यरत महिलाहरूको सामाजिक स्थिति

मानिसको हरेक क्रियाकलापको पछाडि उनीहरूसँग सम्बन्धित समाजमा निहित विभिन्न विशेषताहरूले प्रभाव पारेका हुन्छन् । त्यस्तै निजामती सेवामा सहभागी वा सरकारी कार्यालयहरूमा कार्यरत महिलाहरूलाई पनि यस्ता खालका विशेषताहरूले प्रभावित पार्ने हुँदा यस अध्यायमा उत्तरदाताहरूको सामाजिक स्थिति जस्तै: जात, जाति, वैवाहिक स्थिति, शैक्षिक स्थिति, आर्थिक अवस्था, पारिवारिक संरचना आदि चर्चा गरिएको छ ।

४.१.१ शैक्षिक स्थिति

मानव जीवन सार्थक तुल्याउनका निमित्त शिक्षा एउटा महत्वपूर्ण साधन हो । शिक्षाले विभिन्न अवसर प्राप्त गराई एउटा नयाँ दृष्टिकोण तथा जीवन यात्रामा दह्रो वैशाखीका रूपमा टेवा दिएको हुन्छ । हरेक क्षेत्रको विकासमा शिक्षा अनिवार्य छ । त्यसमा पनि महिला शिक्षा विना देश विकास संभव हुँदैन । २०५८ को जनगणना अनुसार नेपालको महिला साक्षरता ४२.४९ प्रतिशत मात्र छ भने पुरुष साक्षरता ६५.०८ प्रतिशत रहेको छ । यसबाट के स्पष्ट हुन्छ भने पुरुषको तुलनामा महिला साक्षरता निकै कम छ । जसले गर्दा पनि पुरुषको तुलनामा महिलाहरूको सहभागिता हरेक क्षेत्रमा कम छ ।

तालिका नं. २

निजामती सेवामा कार्यरत महिलाहरूको शैक्षिक स्तर अनुसार वर्गीकरण

शैक्षिक स्तर	संख्या	प्रतिशत
साक्षर (सामान्य पढ्न, लेख्न जानेको)	७	१४.५८
एस.एल.सी.	९	१८.७५
प्रमाणपत्र तह	१०	२०.८४
स्नातक	१३	२७.०८
स्नातकोत्तर	९	१८.७५
जम्मा	४८	१००.००

स्रोत : स्थलगत सर्वेक्षण, २०६८ ।

मानव जीवन सार्थक तुल्याउनका निमित्त शिक्षा एउटा महत्वपूर्ण साधन हो । शिक्षाले विभिन्न अवसर प्राप्त गराई एउटा नयाँ दृष्टिकोण तथा जीवनयात्रामा दह्रो वैशाखीका रूपमा टेवा दिएको हुन्छ ।

हरेक क्षेत्रको विकासमा शिक्षा अनिवार्य छ । त्यसमा पनि महिला शिक्षा विना देश विकास संभव हुँदैन । तर एउटा नारी शिक्षित भईन भने उनले एउटा सिङ्गो परिवारलाई शिक्षित बनाउँछिन् तर एउटा पुरुष शिक्षित भयो भने ऊ नितान्त एकलै मात्र शिक्षित हुन्छ, भन्ने भनाइ पनि पाइन्छ, त्यसैले महिलाहरू हरेक क्षेत्रमा सहभागी हुन शिक्षा एक महत्वपूर्ण पद्धति हो । त्यसैले एउटा साधारण जीवनयापन गर्न पनि शिक्षा आवश्यक हुन्छ । धेरै जसो महिला कर्मचारीहरूले स्नातक र स्नातकोत्तर गरे पनि अध्ययन अनुसार जागिर खान नसकेको भेटियो । एस.एल.सी पास गरेका, प्रमाणपत्र तह पास गरेका महिला कर्मचारीहरू कार्यालयमा सक्रिय रूपमा कार्यरत रहेको पाइयो ।

४.१.२ जातिगत स्थिति

नेपाल विभिन्न जातका मानिसहरूले भरिपूर्ण भएको देश हो । त्यस्तैगरी अध्ययन क्षेत्रमा पनि विविध जातिहरू रहेको पाइयो । मुख्यतया: ब्राह्मण, क्षेत्री, नेवार, मगर, राई र गुरुङ जातिका महिला कर्मचारीहरू कार्यरत रहेका छन् ।

तालिका नं. ३

निजामती सेवामा कार्यरत महिलाहरूको जातिगत संरचना

जातिगत समूह	जम्मा संख्या	प्रतिशत
ब्राह्मण/क्षेत्री	३२	६६.६६
नेवार	७	१४.५८
मगर	२	४.१७
गुरुङ	२	४.१७
राई	५	१०.४२
जम्मा	४८	१००.००

स्रोत : स्थलगत सर्वेक्षण, २०६८ ।

नेपाल विभिन्न जातका मानिसहरूले भरिपूर्ण भएको देश हो । त्यस्तै गरी अध्ययन क्षेत्रमा पनि विविध जातिहरू रहेको पाइयो । मुख्यतया: ब्राह्मण/क्षेत्री, नेवार, मगर, राई र गुरुङ जातिका कर्मचारीहरू कार्यरत रहेका छन् ।

अध्ययनको क्रममा ब्राह्मण/क्षेत्री जातिको महिलाहरू सरकारी सेवामा बढी कार्यरत रहेको भेटियो । त्यसपछि अहिले आएर महिला आरक्षण र जनजातिको सीटले गर्दा नेवार जातिका महिलाहरू

अरु मगर, गुरुड, राई भन्दा अगाडि नै देखिए । किनभने मगर, गुरुड र राई भन्दा नेवार जाति बढी शिक्षित हुने गर्दछन् । क्षेत्री जातिका महिलाहरू पनि जागिरको शिलशिलामा अलि अगाडि नै भेटिए ।

४.१.३ धार्मिक स्थिति

विश्वका विभिन्न राष्ट्रमध्ये नेपाल हिन्दू धर्म मान्नेको बाहुल्य भएको राष्ट्र हो । यहाँ हिन्दूसँगै बौद्ध, मुस्लिम, किराँत, शिख, क्रिश्चियन लगायतका धर्म मान्ने मानिसहरू बसोबास गर्दछन् । त्यसैगरी अध्ययन क्षेत्रमा पनि बौद्ध धर्म मान्ने भेटिए पनि हिन्दू धर्म मान्ने मानिसहरू नै बढी रहेको पाइयो ।

तालिका नं. ४

निजामती सेवामा कार्यरत महिलाहरूको धार्मिक विश्वास अनुसार वर्गीकरण

धर्म	जम्मा संख्या	प्रतिशत
हिन्दू	४०	८३.३३
बौद्ध	६	१२.५०
क्रिश्चियन	२	४.१७
जम्मा	४८	१००.००

स्रोत : स्थलगत सर्वेक्षण, २०६८ ।

विश्वका विभिन्न राष्ट्रमध्ये नेपाल हिन्दू धर्म मान्नेका बाहुल्य भएको राष्ट्र हो । यहाँ हिन्दूसँगै बौद्ध, मुस्लिम, किराँत, शिख लगायतका धर्म मान्ने मानिसहरू बसोबास गर्दछन् । त्यसैगरी अध्ययनको क्षेत्रमा पनि बौद्ध र क्रिश्चियन धर्म मान्ने भेटिए पनि हिन्दू धर्म मान्ने मानिसहरू नै बढी रहेको पाइयो । विश्वको कुनै पनि धर्मशास्त्रले हिन्दू धर्म मान्नेले यो काम गर्ने भनेर तोकको हुँदैन तर पनि जुनसुकै क्षेत्रमा चाहे निजामती जस्तो क्षेत्रमा होस् वा अन्य कुनै क्षेत्रमा हिन्दू धर्म मान्ने महिलाहरू बढि सक्रिय रहेको भेटियो । मुस्लिम महिलाहरू कार्यरत नरहेको पाइयो । यसवाट मुस्लिम धर्ममा नारीलाई हिन्दू धर्म भन्दा पनि बढी बन्देज लगाइएको भएर वाहिर आएर काम गर्न सक्ने अवस्था अबै बन्न सकेको देखिँदैन ।

४.१.४ वैवाहिक स्थिति

विवाह एउटा सामाजिक बन्धन हो । सामान्य रूपमा महिला र पुरुषलाई पति पत्नीको रूपमा समाजले मान्यता दिनको लागि विवाह गरिने चलन चलेको पाइन्छ । विवाहलाई मानिसको एउटा

महत्वपूर्ण पक्ष मानिन्छ । महिलाहरूको विभिन्न भूमिकामा अन्य कुराहरू जस्तै विवाहले पनि असर गर्ने हुँदा यहाँ उत्तरदाताहरूको वैवाहिक स्थितिलाई प्रस्तुत गरिएको छ ।

तालिका नं. ५

निजामती सेवामा कार्यरत महिलाहरूको वैवाहिक स्थिति

वैवाहिक स्थिति	जम्मा संख्या	प्रतिशत
विवाहित	३६	७५
अविवाहित	१२	२५
जम्मा	४८	१००

स्रोत : स्थलगत सर्वेक्षण, २०६८ ।

विवाहीत महिलाहरूलाई घर व्यवहार बालवच्चाको सम्पूर्ण कुराको हेरचाह वा रेखदेख इत्यादिको जिम्मेवारी बढी हुँदा हुँदै पनि अविवाहित महिलाको दाँजोमा विवाहीत महिलाहरू नै निजामती सेवामा बढी सहभागी रहेको कुरा अध्ययनको क्रममा भेटियो । तर यो अनुसन्धानले विधवा, पारपाचुके र श्रीमान्बाट छुट्टिएको भने भेटिएन । महिलाहरू विवाहपछि श्रीमान्को प्रोत्साहन र सहयोगबाट निजामती सेवामा प्रवेश गर्न सजिलो हुने गरेको पाइयो ।

४.१.५ विवाह हुँदाको उमेर

वैवाहिक स्थितिको कुरा गर्दा विवाह हुँदाको उमेरलाई पनि एउटा महत्वपूर्ण विषयवस्तुको रूपमा मान्न सकिन्छ । विवाह गर्दाको उमेरले पनि मानव जीवनमा महत्वपूर्ण भूमिका खेलेको हुन्छ ।

तालिका नं. ६

निजामती सेवामा कार्यरत महिलाहरूको विवाह हुँदाको उमेर अनुसार वर्गीकरण

विवाहको उमेर	जम्मा संख्या	प्रतिशत
१६-२०	२५	५२.०८
२१-२५	२३	४७.९२
जम्मा	४८	१००.००

स्रोत : स्थलगत सर्वेक्षण, २०६८ ।

नेपालमा चाँडै विवाह गरिदिने चलन एउटा सामाजिक समस्या मात्र नभई राष्ट्रिय समस्या नै बनेको धेरै समय भएको छ । चाँडै विवाह गरिदिने चलनले गर्दा महिलाहरूले भोग्नुपरेको समस्यालाई पनि हामीले देखि नै राखेका छौं । समय परिवर्तनशील छ, समय अनुसार अहिले मानिसहरू पनि अलि परिवर्तन भएका छन् जसले गर्दा यो चाँडै विवाह गरिदिने चलन विस्तारै हाम्रो समाजमा हट्दै पनि गएको छ जसले गर्दा आजकाल धेरैजसो आमाबाबुले आफ्ना छोराछोरीलाई २० वर्ष नाघिसकेपछि विवाह गरिदिने गरेका छन् । यो कुरा यस अनुसन्धानबाट पनि देखिएको छ ।

४.१.६ पारिवारिक स्थिति

सामान्य रूपमा भन्नुपर्दा परिवार भनेको एउटा सामाजिक समूह हो जसमा बाबुआमा, छोराछोरी हुन्छन् । सामाजिक संरचनाको लागि पनि परिवार आवश्यक हुन्छ । प्रत्येक मानिस कुनै न कुनै परिवारको सदस्य हुने हुँदा उसको जुनसुकै भूमिकामा पनि परिवारको सहयोग वा हस्तक्षेप हुन सक्छ । तसर्थ निजामती सेवामा सहभागी महिलाहरूको स्थितिलाई तलको आँकडा अनुसार प्रस्तुत गरिएको छ ।

परिवारको किसिम दुई प्रकारको हुन्छ ।

- (क) एकात्मक परिवार : जसमा श्रीमान, श्रीमती र छोराछोरी मात्र हुन्छन् । यस्तो पारिवारिक बनेोट आधुनिक औद्योगिक समाजको उपज हो ।
- (ख) संयुक्त परिवार : प्राचीन समाजसँग मिल्ने यस प्रकारको परिवारमा सामान्यतया ३ देखि ४ पिँढीका मानिसहरू सँगै बस्ने काम गर्ने र एकै भान्सामा खाने गर्दछन् ।

तालिका नं. ७

पारिवारिक संरचना अनुसार निजामती सेवामा कार्यरत महिलाहरूको वर्गीकरण

परिवार	जम्मा संख्या	प्रतिशत
एकात्मक	३०	६२.५
संयुक्त	१८	३७.५
जम्मा	४८	१००.०

स्रोत : स्थलगत सर्वेक्षण, २०६८ ।

अध्ययनको क्रममा महिलाहरू उनीहरूको पारिवारिक संरचनाले पनि केही हदसम्म प्रभाव पारेको पाइयो । एकात्मक परिवारका महिलाहरू काममा अलि सक्रिय, छिटो, छरितो काम गर्ने प्रवृत्ति भएको भेटिए तर संयुक्त परिवारमा महिलाको दाँजोमा उनीहरू जागीर बाहेक अरु काममा अलि कम

समय दिन सकेको मनसाय बुझियो । अहिलेको स्थितिमा धेरैजसो महिलाहरू एकात्मक परिवारमा नै बसेको पाइयो । संयुक्त परिवारको दाँजोमा एकात्मक परिवारमा आफ्नो व्यक्तिगत जीवन चाहे अनुसार चलाउन सजिलो हुने विचार राखेको पाइयो ।

४.२ निजामती सेवामा कार्यरत महिलाहरूको आर्थिक स्थिति

मानिसको जीवनमा आर्थिक स्थितिले ठूलो भूमिका खेलेको हुन्छ । आर्थिक विषयसँग सम्बन्धित कुराहरूले मानिसको जीवनमा निकै प्रभाव पारेको पाइन्छ । निजामती सेवामा सेवारत महिलाहरूलाई पनि यस्ता खालका विशेषताहरूले प्रभाव पारेका हुन्छन् जसले गर्दा अध्ययनमा आर्थिक स्थिति जस्तै पारिवारिक पेशा, भूस्वामित्वको स्थिति, वार्षिक आमदानी, खर्चका क्षेत्रहरू, आर्थिक अवस्था आदिलाई समेटिएको छ ।

४.२.१ पारिवारिक पेशा

मानिसको पारिवारिक पेशाले आफ्ना भावी सन्ततीहरूलाई एउटा बाटो बनाइदिएको हुन्छ । तर अहिले आएर यो कुरामा त्यति सत्यता रहेको पाइँदैन किनकि अहिले आफूले केही गरौं भन्ने भावना सबैमा जागरुक छ । त्यसैले महिलाहरूमा पनि आफ्नो आमाले लुगा सिलाउँछे भन्दैमा उसले लुगा सिलाउनै पर्छ भन्ने छैन ऊ अरु क्षेत्रमा जिम्मेवारी सम्हाल्न समेत सक्षम हुन सक्छे । यहाँ उत्तरदाताहरू सँग आफ्नो पारिवारिक पेशाको बारेमा जानकारी प्राप्त गरिएको छ ।

तालिका नं. ८

पारिवारिक पेशा अनुसारको निजामती सेवामा कार्यरत महिलाहरूको वर्गीकरण

पारिवारिक पेशा	जम्मा संख्या	प्रतिशत
कृषि	१३	२७.०८
व्यापार	१०	२०.८४
सरकारी वा गैरसरकारी सेवा	२५	५२.०८
जम्मा	४८	१००.००

स्रोत : स्थलगत सर्वेक्षण, २०६८ ।

थोरै महिला कर्मचारीहरूले आफ्नो पुख्यौली पेशा कृषि र व्यापार रहेकोले आफ्नो परिवारले कृषि र व्यापार पेशा नै अपनाएको कुरा व्यक्त गरे भने धेरैजसो महिला कर्मचारीहरूले आफ्नो श्रीमान पढेलेखेको र बाहिर सरकारी वा गैरसरकारी क्षेत्रमा आवद्ध रहेको हुँदा आफूले पनि जागिर खान सजिलो

भएको भन्ने भनाइ व्यक्त गरे । धेरैजसोको श्रीमान वा बाबुले गैरसरकारी वा सरकारी क्षेत्रमा आवद्ध रहेको पाइयो । यसरी अनुसन्धानबाट कृषि र व्यापार पेशा भन्दा जागीर पेशा गरेका पढेलेखेका परिवारका महिलाहरु निजामती सेवामा प्रवेश गर्न सक्षम भएको देखियो ।

४.२.२ निजी भूस्वामित्वको स्थिति

उत्पादनका विभिन्न साधनमध्ये भूमि पनि एक महत्वपूर्ण साधन हो । यसको प्रयोग गरेर मानिसले विभिन्न क्षेत्रमा लगानी गरी आय आर्जन गरेका हुन्छन् । यहाँ महिलाहरूको निजी भूस्वामित्व भएका महिलाहरूलाई लिइएको छ । जसमा आफ्नो निजी स्वामित्वमा रहेको खेति गरिएका भूमि र खेती नगरिएका भूमिलाई लिइएको छ ।

तालिका नं. ९

निजी भूस्वामित्वको आधारमा निजामती सेवामा कार्यरत महिलाहरूको वर्गीकरण

भूस्वामित्व	जम्मा संख्या	प्रतिशत
भएका	१८	३७.५०
नभएका (भूमिहिन)	३०	६२.५०
जम्मा	४८	१००.००

स्रोत : स्थलगत सर्वेक्षण, २०६८ ।

माथिको तालिका नं. १० बाट यो स्पष्ट हुन्छ धेरैजसो महिलाहरूको आफ्नो नाममा कुनै जमिन नरहेको र भएको जमिन पनि आफ्नो बुबा वा पतिको नाममा रहेको छ । अध्ययनको क्रममा महिलाहरूले आफूले खेती नगरेको जमिन पनि आफ्नो नाममा रहेको र आवश्यक परेमा त्यसलाई प्रयोग गरेर आय आर्जन गर्ने बताएको पाइयो भने कतिपय महिलाहरूले आफ्नो माइतीबाट भूमि पाएको र सोही आफ्नो सम्पत्तिको रूपमा रहेको कुरा व्यक्त गरेको पाइयो ।

४.२.३ वार्षिक आमदानी

वार्षिक आयको स्थिति बुझ्दा निजामती सेवामा कार्यरत उत्तरदाता महिलाहरूको उक्त सेवामा कार्यरत रहे बापतको वार्षिक आमदानीलाई मात्र समेटिएको छ, त्यो बाहेक अन्य आयलाई समेटिएको छैन । जसमा स्थायी महिलाहरूको वार्षिक कूल आयलाई लिइएको छ । जसलाई तलको तालिकाबाट प्रष्ट्याउन खोजिएको छ ।

तालिका नं. १०

बार्षिक आम्दानी अनुसार निजामती सेवामा कार्यरत महिलाहरूको वर्गीकरण

बार्षिक आम्दानी रूपैयाँमा	जम्मा संख्या	प्रतिशत
१००,००० देखि १५०,०००	१६	३३.३३
१५१,००० देखि २००,०००	२४	५०.००
२,१०,००० देखि २,५००००	८	१६.६७
जम्मा	४८	१००.००

स्रोत : स्थलगत सर्वेक्षण, २०६८ ।

अध्ययन गर्दा कम बार्षिक आय भएका महिला कर्मचारीहरू बढी रहेको पाइयो । त्यसरी कम बार्षिक आय भएका महिला कर्मचारीहरूमा कार्यालय सहयोगी, मुखिया, खरिदार र सुब्बा भेटिए । यसरी निम्न स्तरका महिलाहरूको बार्षिक आम्दानी रु. २००,००० भन्दा कम रहेको पाइयो । निम्न तहका महिलाहरूले मन्त्रालयबाट पाउने भ्रमण रकम र सुविधा पनि माथिल्लो पदको भन्दा कम पाइने गरेको बताए । धेरैजसो महिलाहरूले अहिलेको यो अवस्थामा नेपाल सरकारले आफ्नो तलब बृद्धि गरिनुपर्छ भन्ने धारणा राखेको पाइयो ।

४.२.४ खर्चका क्षेत्रहरू

खर्चका क्षेत्रहरू धेरै हुन्छन्, त्यसमा पनि यहाँ खर्चका क्षेत्रहरू भन्नाले निजामती सेवामा सेवारत रहे बापत महिलाहरूले बार्षिक आम्दानी जुन प्राप्त गरिन्छ, यो आम्दानीबाट आफ्नो परिवारका लागि कुन क्षेत्रमा बढी खर्च हुन्छ, त्यसलाई जनाइएको छ । यहाँ खर्चका क्षेत्रहरूमा घर खर्च, शिक्षा, स्वास्थ्य तथा अन्यलाई लिइएको छ ।

तालिका नं. ११

निजामती सेवामा कार्यरत महिलाहरूको खर्चको क्षेत्रको स्थिति अनुसार उत्तरदाताको वर्गीकरण

खर्चका क्षेत्रहरू	जम्मा संख्या	प्रतिशत
घर खर्च (खानपान)	३१	६४.५८
शिक्षा	११	२२.९२
स्वास्थ्य	४	८.३३
अन्य	२	४.१७
जम्मा	४८	१००.००

स्रोत : स्थलगत सर्वेक्षण, २०६८ ।

उल्लेखित तथ्यहरूको आधारमा उत्तरदाता महिलाहरू स्वयम्संगको छलफलबाट तथा चयनकर्ता आफैले गरेको अवलोकन मार्फत हेर्दा अहिलेको अवस्थामा सबैभन्दा बढी खर्च खानपानमा हुनेगरेको पाइयो । सबैले आफू र आफ्ना सन्तती जतिसक्यो राम्रो शिक्षा हासिल गरुन् भन्ने चाहन्छन् । अझ सहरी क्षेत्रमा त भन् शिक्षा क्षेत्रमा नै बढी मात्रामा प्रतिस्पर्धा छ, जसले गर्दा राम्रो शिक्षा हासिल गर्ने हो भने लगानी पनि राम्रो गर्नुपर्छ भन्ने वातावरणले गर्दा आफ्नो वार्षिक आम्दानीको धेरैजसो हिस्सा शिक्षा क्षेत्रमा नै जान्छ भन्ने दृष्टिकोण केही महिलाहरूको रहेको पाइयो त्यस्तै घर खर्च (खानपान) मा पनि अहिलेको महंगो जमानामा खर्च नै हुने मनसाय पनि धेरैले व्यक्त गरेको पाइयो भने स्वास्थ्य र अन्य क्षेत्रमा भने केही हिस्सा मात्र आम्दानीबाट खर्च हुन्छ भन्ने मनसाय राखिएको पनि अध्ययनको क्रममा भेटियो ।

४.३ निजामती सेवामा कार्यरत महिलाहरूको राजनैतिक स्थिति

राज्यको शासन संचालनमा राजनैतिक अवस्थाको मुख्य भूमिका हुन्छ । निजामती कर्मचारी देशको स्थायी सरकार हो । निजामती कर्मचारीले राजनीतिक गर्न पाउँदैन । तर विभिन्न ट्रेड युनियन मार्फत राजनैतिक दलको अघोषित भातृ संगठनको रूपमा काम गरिरहेका पाइन्छन् ।

४.३.१ निजामती सेवामा कार्यरत महिलाहरूको राजनीतिमा विश्वास

निजामती सेवामा कार्यरत महिलाहरूलाई अध्ययन क्षेत्रमा गएर राजनीतिमा विश्वास छ, कि छैन भनी जान्न खोजिएको छ, जसलाई तलको तालिकाबाट प्रष्ट्याउन खोजिएको छ ।

तालिका नं. १२

निजामती सेवामा कार्यरत महिलाहरूको राजनैतिक विश्वासका आधारमा वर्गीकरण

राजनीतिमा	जम्मा संख्या	प्रतिशत
विश्वास भएका	२१	४३.७५
विश्वास नभएका	२७	५६.२५
जम्मा	४८	१००.००

स्रोत : स्थलगत सर्वेक्षण, २०६८ ।

तालिका नं. १३ अनुसार नमूना लिइएका महिलाहरूमध्ये ४३.७५ प्रतिशत महिलाहरूले राजनीतिमा विश्वास गरी कुनै राजनीतिक दलमाथि आस्था राखेको पाइयो । त्यस्तै ५६.२५ प्रतिशत महिला कर्मचारीहरूलाई राजनीतिमा विश्वास नभएको र कुनै पनि राजनैतिक दलमाथि आस्था नभएको पाइयो ।

निजामती सेवा ऐनमा कर्मचारीले राजनीतिमा भाग लिनु हुँदैन भन्ने प्रावधान भएकोले धेरैजसो महिला कर्मचारीहरूले राजनीतिक विश्वास नभएको बताएको अध्ययनको क्रममा भेटियो । निजामती सेवामा नयाँ प्रवेश गरेका महिलाहरूले भने राजनीतिमा विश्वास भएको जानकारी गराएको पाइयो । आजको प्रजातान्त्रिक युगमा राजनीतिमा विश्वास सबै जनतामा हुनुपर्ने उनीहरूको धारणा रहेको पाइयो ।

४.३.२ राजनैतिक आस्थाका कारण सेवामा अफ्यारो

राजनीतिमा विश्वास राखेको आधारमा निजामती सेवामा काम कारवाही गर्न अफ्यारो भएको नभएको बारेमा बुझ्ने कोशिस गरिएको थियो । धेरैजसो महिला कर्मचारीहरू यसमा खुल्ला चाहान्नु । राजनैतिक आस्थाका आधारमा निजामती सेवामा परेको/नपरेको बारेमा तलको तालिकाबाट बुझाउन खोजिएको छ ।

तालिका नं. १३

निजामती सेवामा कार्यरत महिलाहरूको राजनैतिक आस्थाका आधारमा भएको अफ्यारो

राजनीतिक आस्थाका आधारमा	जम्मा संख्या	प्रतिशत
काम गर्न अफ्यारो छ	२३	४७.९२
काम गर्न अफ्यारो छैन	२५	५२.०८
जम्मा	४८	१००.००

स्रोत : स्थलगत सर्वेक्षण, २०६८ ।

अध्ययनको क्रममा धेरैजसो महिला कर्मचारीहरूले राजनैतिक आस्थाका आधारमा काम गर्न अफ्यारो नभएको बताएको पाइयो । केही महिलाहरू यसमा खुलेर बोल्नु चाहान्नु भने बाँकी महिलाहरूको राजनैतिक आस्थाका आधारमा सरुवा, बढुवा, भ्रमण, अध्ययन र विदामा असर गर्ने गरेको राय प्रकट गरे उनीहरूका अनुसार राजनीतिक आस्था अनुकूलको सरकारी आय सकारात्मक असर र प्रतिकूल सरकार आए नकारात्मक असर परी काम गर्न अफ्यारो पर्ने गरेको धारणा राखेको पाइयो ।

४.४ निजामती सेवामा महिला सहभागिताको स्थिति

सार्वजनिक प्रशासनको सबैभन्दा महत्वपूर्ण हिस्सा निजामती सेवाको विद्यमान संरचना समावेशी नभएको सर्वविदितै छ । भलै निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दोस्रो संशोधन पछाडी समावेशीकरणको व्यवस्थाले सेवामा समावेश हुन नसकेका वर्गलाई निजामती सेवामा भित्र्याउन सहयोग पुऱ्याएको छ ।

निजामती किताव खानाको पछिल्लो तथ्यांकले हाल निजामती कर्मचारीको कूल संख्या मध्ये ६७,९२८ जना पुरुष, १९६७९ जना महिला रहेको देखाएको छ ।

नेपालको राजधानी काठमाडौंको सिंहदरबार स्थित अर्थ मन्त्रालय, सामान्य प्रशासन मन्त्रालय र महिला बालबालिका तथा समाज कल्याण मन्त्रालयलाई अध्ययन क्षेत्र बनाइएको छ । यस अध्ययन क्षेत्रमा सेवारत ४८ जना महिला कर्मचारी रहेको पाइयो । उनीहरूलाई नै उत्तरदाताको रूपमा यस शोध पत्रमा समेटिएको छ । यस अध्ययन क्षेत्रमा कार्यरत रहेका महिलाहरूको कार्यदक्षता, लगनशीलता, अनुभव, निजामती सेवा आउनुको कारण, निजामती सेवाप्रति समाजको धारणा, कार्यालयमा काम गर्दाको स्थिति आदि विषयलाई समेट्ने प्रयास गरिएको छ ।

४.४.१ सेवा अवधि

हरेक क्षेत्रमा कार्यरत रहने कर्मचारीहरूको त्यस कार्यालयमा काम गरे बापतको सेवा अवधि हुन्छ । कोही अस्थायीबाट स्थायी भएका हुन्छन्, त्यसको पनि सेवा अवधि हेरिएको हुन्छ भने कोही स्थायी भएको सेवा अवधि कति भयो त्यो हेरिएको हुन्छ । यहाँ निजामती सेवामा कार्यरत रहेको कति वर्ष भयो ? भनेर उत्तरदाता महिलाहरूसँग प्रश्न सोधेर अध्ययन गरिएको छ ।

तालिका नं. १४

सेवा अवधि अनुसार निजामती सेवामा कार्यरत महिलाहरूको वर्गीकरण

सेवा अवधि	जम्मा संख्या	प्रतिशत
१ वर्षदेखि ५ वर्ष	२१	४३.७५
५ वर्षदेखि १० वर्ष	१०	२०.८४
१० वर्षदेखि १५ वर्ष	७	१४.५८
१५ वर्षदेखि २० वर्ष	६	१२.५०
२० वर्ष भन्दा बढी	४	८.३३
जम्मा	४८	१००.००

स्रोत : स्थलगत सर्वेक्षण, २०६८ ।

अध्ययनको क्रममा सेवा अवधि बढी भएका निजामती महिला कर्मचारी भन्दा सेवा अवधि कम भएका महिला कर्मचारीहरू बढी रहेको पाइयो । यसको मुख्य कारणहरू पहिलाको दाँजोमा अहिले महिलाहरूको साक्षरता बढ्नु, महिलाहरूलाई हेर्ने सामाजिक अवस्थामा परिवर्तन आउनु रहेको पाइयो ।

नेपाल सरकारले मिति २०६४ सालमा गरिएको निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दोस्रो संशोधनबाट निजामती सेवालार्ई समावेशी बनाउनुले पनि महिला सहभागिता बढेको पाइयो ।

४.४.२ कार्यरत तह

निजामती सेवामा सेवारत महिलाहरूले आ-आफ्नो कार्यरत तह निर्वाह गरेका छन् र विभिन्न कुराहरूलाई नियाल्दा यिनीहरू आफ्नो कार्यरत तहमा रही स्वच्छ प्रशासन दिन सक्षम भएको ठहरिएका पनि छन् र उत्तरदाता महिलाहरूको कार्यरत तहलाई तलको तालिकाले प्रस्तुत गरेको छ ।

तालिका नं. १५

कार्यरत तह अनुसार निजामती सेवामा कार्यरत महिलाहरूको वर्गीकरण

तह	जम्मा संख्या	प्रतिशत
उपसचिव	२	४.१७
शाखा अधिकृत	१५	३१.२५
सुब्बा/लेखापाल	१२	२५
खरिदार/सह-लेखापाल	१२	२५
कार्यालय सहयोगी	७	१४.५८
जम्मा	४८	१००.००

स्रोत : स्थलगत सर्वेक्षण, २०६८ ।

मन्त्रालयमा अधिकृत स्तरको महिला कर्मचारीहरूभन्दा निम्न स्तरका महिला कर्मचारीहरू बढी भेटिए । महिलाहरू प्राकृतिक रूपले पनि अध्ययनको साथसाथै बाल वच्चा हुर्काउनुपर्ने बढी जिम्मेवारी भएकोले लोक सेवा आयोगको तयारी नपुगेको महिला कर्मचारीको धारणा रहेको पाइयो । निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दोस्रो संशोधनपछि केही सजिलो भएको धारणा रहेको देखियो ।

४.४.३ सरकारी सेवामा काम गर्ने प्रेरणा

कुनै पनि काम गर्नलाई मानिस कसै न कसैबाट प्रेरित भएका हुन्छन् । त्यसैले महिलाहरूलाई सरकारी जागिर खाने प्रेरणा कसैले न कसैले दिएको हुन्छ । उत्तरदाता महिलाहरूले सरकारी सेवामा काम गर्ने प्रेरणा कसबाट प्राप्त गरे ? उत्तरदाता मार्फत प्राप्त जानकारीलाई तलको आँकडामा प्रस्तुत गरिएको छ ।

तालिका नं. १६

सरकारी सेवामा काम गर्ने प्रेरणाको स्रोत अनुसार निजामती सेवामा कार्यरत महिलाहरूको वर्गीकरण

प्रेरणाको स्रोत	जम्मा संख्या	प्रतिशत
बाबु	१०	२०.८३
श्रीमान	२३	४७.९२
परिवारका अन्य सदस्य	८	१६.६७
साथीभाइ	७	१४.५८
जम्मा	४८	१००.००

स्रोत : स्थलगत सर्वेक्षण, २०६८ ।

सामाजिक परिस्थितिभित्र महिलाहरू सधैँ बाँधनुपर्ने घरबाट गएर जागिर गर्न समेत नपाइने र जागिर गर्ने प्रेरणा कतैबाट पाइएन भने पनि पारिवारिक वाध्यताले गर्दा धेरैजसो महिलाहरू घरमै सीमित रहनुपर्ने वाध्यता अहिलेको परिस्थितिमा भेटिने गरेको पाइन्छ भन्ने खालका तर्कहरू उत्तरदाता महिलाहरूबाट अध्ययनको क्रममा राखेको पाइयो । महिलाहरूले घरपरिवारको साथ र प्रेरणा पाएमा अगाडि बढ्न सकिने बताएको पाइयो । तालिका नं. १६ अनुसार विवाहित महिलाहरूले बढी प्रेरणा आफ्ना श्रीमानबाट पाएका छन् भने कसैले पढ्नको लागि घर छाडेर बाहिर आउँदा साथीभाइहरूको र कसैले बाबु र परिवारका अन्य सदस्यबाट पाएका छन् । महिलाहरूलाई प्रेरणा र प्रोत्साहनबाट निजामती सेवामा प्रवेश गर्न सजिलो भएको देखिन्छ ।

४.४.४ समाजले हेर्ने दृष्टिकोण

खासगरी विद्यमान सामाजिक संस्कारले महिलाहरूलाई घरबाहिर पढ्न नपठाउन, अझ कतिपय समाजमा त छोरीलाई नपठाउने, सानै उमेरमा विवाह गरिदिने, जागिर खान बाहिर नपठाउने, सानो निर्णय लिनु परे पनि पुरुषमा भर पर्नुपर्ने जस्ता वाध्यात्मक परिस्थिति भएको भेटिन्छ र छोरी तथा बुहारी घरबाहिर जागिर खान जाँदा नराम्रो दृष्टिले हेरेको पाइन्छ । तर अहिले समाज पनि परिवर्तन हुँदै आएको छ । अहिले त्यो समाज संकिर्णको दायराबाट अलि माथि उठेको छ । जसले गर्दा महिलाहरूलाई त्यस्ता खालको समाजले बाहिर गएर जागिर खान पनि प्रोत्साहन गरेको पाइन्छ । तर कुनै कुनै समाज भने अझै रूढीवादी र परम्पराको शिकार बनिरहेका छन् । जसले गर्दा महिलाहरूलाई त्यस्ता समाजमा अघि बढ्नको लागि कठिन स्थितिको सामना गर्नुपरेको छ । महिलाहरू घरबाट बाहिर जागीर गर्न जाँदा समाजले कस्ता दृष्टिकोण राख्छ भन्ने कुरालाई उत्तरदाता मार्फत जान्ने कोशिस गरिएको छ ।

तालिका नं. १७

समाजले हेर्ने दृष्टिकोण अनुसार निजामती सेवामा कार्यरत महिलाहरूको वर्गीकरण

दृष्टिकोण	जम्मा संख्या	प्रतिशत
सकारात्मक	४०	८३.३३
नकारात्मक	८	१६.६७
जम्मा	४८	१००.००

स्रोत : स्थलगत सर्वेक्षण, २०६८ ।

आजकाल टि.भी, रेडियो, आदिबाट आउने महिला हिमायती कार्यक्रमले गर्दा पनि होला समाजले महिलाहरूले पनि केही गर्नुपर्ने अगाडि बढ्न प्रोत्साहित गर्नुपर्ने भन्ने खालको दृष्टिकोण राखेको पाइन्छ । सामाजिक तथा पारिवारिक वातावरण स्वच्छ बनाउनमा महिलाकै हात हुन्छ भन्ने खालका कुरालाई मनन गरी समाजमा जुन कामको थालनी गर्न पनि महिलाको हातबाटै “श्री गणेश” गरिन्छ भन्ने खालका कुराहरू धेरैजसो महिला कर्मचारीहरूले राखेको पाइयो । निजामती सेवामा स्थायित्व हुने, महिलाहरूलाई काम गर्न अरु सेवा भन्दा सजिलो भएकोले पनि समाजले निजामती सेवामा महिलाहरू कार्यरत रहनुलाई सकारात्मक दृष्टिकोण राखेको पाइन्छ ।

४.४.५ पुरुष सहकर्मीहरूको व्यवहार

असल व्यवहारले मानिसको जीवनमा प्रगतिको मार्ग खुल्दछ । एउटा मानिसको परिचय उसको असल व्यवहारले दिलाउँछ । तसर्थ मानिसले यथासंभव असल व्यवहार गर्ने गरेमा उसले समाजबाट सम्मान पनि पाउँछ ।

तालिका नं. १८

महिलाहरूले आफ्ना पुरुष सहकर्मी साथीहरूबाट पाएका व्यवहार

व्यवहार	जम्मा संख्या	प्रतिशत
सहयोगी	१२	२५
सामान्य	२०	४१.६७
होच्याउने प्रवृत्ति	८	१६.६६
इर्ष्यालु भावना	५	१०.४२
यौन दुर्व्यवहार	३	६.२५
जम्मा	४८	१००.००

स्रोत : स्थलगत सर्वेक्षण, २०६८ ।

घर बाहिर गएर काम गर्ने क्रममा धेरै मानिसहरूसँग सहकार्य गरेर काम गर्नुपर्ने हुन्छ । यसरी काम गर्दा महिलाहरूलाई पुरुष सहकर्मीबाट विभिन्न किसिमको व्यवहारको सामना गर्नुपर्दछ । महिलाहरू स्वभावैले घरभित्रको काम गर्दछन् तर समयको बदलिँदो परिवर्तनसँगै उनीहरूले आफूलाई ढाल्नुपर्ने हुन्छ । यसको लागि उनीहरू घरभित्रको कामको अलावा बाहिरी परिवेशसँगै बाहिरी दुनियामा समेत गएर काम गर्नुपर्ने हुन्छ । यसरी बाहिरी गएर काम गर्ने क्रममा धेरै मानिसहरूसँग प्रत्यक्ष तथा

परोक्ष रूपमा सम्पर्क गर्नुपर्ने हुन्छ । यस क्रममा उनीहरूले कसैबाट सहयोग पाउँदछन् भने कसैबाट सामान्य व्यवहार । त्यस्तै केही लोग्ने मानिसमा यस्ता घमण्डले डेरा जमाएको हुन्छ अरुलाई उनीहरू मान्छे नै गन्दैनन् फलस्वरूप अरुलाई होच्याउने गर्दछन् । कुनै मानिसमा अहं भाव हुन्छ जसले गर्दा अरुलाई नटेर्ने स्वभाव हुन्छ यस्ता मानिसहरूबाट उनीहरूले राम्रो व्यवहार पाउन सक्दैनन् । यसको बदलामा ती व्यक्तिहरूबाट उनीहरूले ईर्ष्याको सामना गर्नुपर्ने हुन्छ । त्यसैगरी कतिपय महिलाहरूले आफ्ना सहकर्मी पुरुषहरूबाट यौन दुर्व्यवहारको सिकार बन्नुपर्ने हुन्छ ।

४.४.६ जागीर गर्ने स्थानमा बस्दाको स्थिति

सरकारी सेवामा कार्यरत महिलाहरूले आफूले जागीर गर्ने ठाउँमा कसरी बस्नुभएको छ ? भन्ने कुराको अध्ययन गर्दा उत्तरदाता मार्फत प्राप्त जानकारीलाई तलको तालिका नं. २० मा प्रष्ट पारिएको छ ।

तालिका नं. १९

जागीर गर्ने स्थानमा रहँदाको स्थिति अनुसार निजामती सेवामा कार्यरत महिलाहरूको वर्गीकरण

रहँदाको स्थिति	जम्मा संख्या	प्रतिशत
श्रीमान	२०	४९.६७
एकलै	८	१९.६६
परिवार सदस्यहरूसँग	२०	४९.६७
जम्मा	४८	१००.००

स्रोत : स्थलगत सर्वेक्षण, २०६८ ।

नमूना छनोटमा परेका निजामती सेवामा कार्यरत उत्तरदाता महिलामध्ये ४० प्रतिशत महिलाले आफू सरकारी जागिर खाँदा जागीर गर्ने ठाउँमा श्रीमानसँग बसेको तर घरभन्दा टाढा भन्ने कुरा बताएको पाइयो । एकलै, डेरा लिएर बस्ने महिलाहरू १० प्रतिशत थिए । त्यस्तै गरी घरबाट आउने जाने गर्ने वा परिवारका अन्य सदस्यहरूसँग बस्ने महिला ४९.६७ प्रतिशत थिए भने एकलै बस्ने महिलाहरू आफ्नो घर टाढा भएको र दिनदिनै सरकारी सेवामा सेवारत रहन कठिनाइ पर्ने हुँदा कार्यालय रहेको स्थानमा कोठा लिएर बस्छौं भन्ने गुनासो पोखेको पाइयो ।

निजामती सेवामा कार्यरत रहँदा सानो जागीरको आसमा पालिनुपर्ने र श्रीमान् तथा परिवारबाट टाढिएर बस्नुपर्ने र लोकसेवा पास गरेपछि कता/कहाँ जानुपर्ने हो थाहा नहुने त्यसैले सरकारी सेवामा सेवारत रहन कठिनाई नै हुने भन्ने विचार त्यहाँ उत्तरदाता महिलाहरूको रहेको पाइयो ।

४.४.७ भ्रमणको अवसरमा बढी प्राथमिकता

समतामुखी विकासको लागि महिला पुरुष दुवैको समान सहभागिता घरदेखि लिएर समाज, देश विकाससम्म अपरिहार्य छ । निजामती सेवामा पनि धेरैजसो निश्चित कोटा आउँछ । त्यसबेला महिला सहभागिता पुरुष सरह गराइँदैन । मैले केही गर्न सकिदैन भन्ने गलत सोचाइको सिकार भएर त्यस्ता किसिमका अवसरहरू आउँदा महिला र पुरुषलाई समान रूपमा सहभागी नगराएर पुरुषलाई मात्र त्यस्ता अवसर प्रदान गरिन्छ । भ्रमणको निश्चित कोटा आउँदा प्राथमिकता कसलाई बढी दिइन्छ ? सो बारेमा तलको तालिकामार्फत प्रस्तुत गरिएको छ ।

तालिका नं. २०

भ्रमणको अवसरमा बढी प्राथमिकताको स्थिति अनुसार निजामती सेवामा कार्यरत महिलाहरूको वर्गीकरण

प्राथमिकता	उत्तरदाता	प्रतिशत
पुरुषलाई	२६	५४.९७
समान रूपमा	२२	४५.८३
जम्मा	४८	१००.००

स्रोत : स्थलगत सर्वेक्षण, २०६८ ।

महिलालाई भ्रमण वा निश्चित कोटामा बढी प्राथमिकता नदिएको उत्तरदाता महिलाहरूको धारणा रहेको पाइयो । अध्ययनको क्रममा उत्तरदाता महिलाहरूले महिला कर्मचारीहरूलाई खाली कार्यालयमा मात्र सीमित राख्ने र बाहिर के भइराखेको छ । त्यो बुझ्ने अवसर नदिएका उनीहरू अगाडि सरेर काम गर्न हिचकिचाउनुपर्ने वाध्यात्मक परिस्थिति आइपर्ने कारणले गर्दा त्यस्ता अवसरहरू आउँदा महिलालाई पनि पुरुष सरह समान अवसर प्रदान गरिनुपर्ने धारणा राखेको पाइयो । भ्रमण र अध्ययन छात्रवृत्तिको निश्चित कोटा आउँदा महिला कर्मचारीलाई बाहिर पठाउन परिवारबाट अनुमति कम पाइने र अन्य व्यवहारिक कठिनाइले पनि पुरुष कर्मचारी समान सहभागिता नभएको देखिन्छ ।

४.४.८ निजामती सेवामा महिला सहभागीता कम हुनुको कारण

निजामती सेवामा महिला सहभागिता कम हुनुका कारणहरू के होलान् भनेर अध्ययन क्षेत्रमा गई महिला कर्मचारीहरूबाट बुझ्न खोजिएको छ । जसलाई तालिका नं. २१ मा प्रस्तुत गरिएको छ ।

तालिका नं. २१

निजामती सेवामा महिला सहभागिता कम हुनुका कारणहरू

कारणहरू	उत्तरदाता	प्रतिशत
पुरुष र महिला कर्मचारीविच भेदभावपूर्ण व्यवहार भएकोले	२	४.१७
शैक्षिक कारण	१८	३७.५०
सामाजिक कारण	१६	३३.३३
आर्थिक कारण	१०	२०.८३
राजनैतिक कारण	२	४.१७
जम्मा	४८	१००.००

स्रोत : स्थलगत सर्वेक्षण, २०६८ ।

निजामती सेवामा महिलाको सहभागितामा कमी हुनुका कारणहरूमा महिलाहरूको साक्षरता कम हुनु, लोकसेवा आयोगको परीक्षाका लागि आवश्यक तयारीका कमी, प्रतिस्पर्धा बढी हुने तर पढ्ने वातावरण नहुने, घरायसी भन्फटले गर्दा कार्यबोझ र महिलाप्रति गरिने भेदभाव महिलाले मात्र घरायसी काम गर्नुपर्ने भन्ने धारणा सामाजिक असमानता र पुरुषप्रधान समाजको कारणहरूबाट घरायसी काम महिलाले मात्र गर्ने परिपाटी हुनु हो । यसका साथै महिलाहरूमा म पनि केही गर्न सक्छु भन्ने जस्ता आत्म विश्वासको कमीको कारण नै निजामती सेवामा महिलाको सहभागितामा कमी भएको हो । निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दोस्रो संशोधन र समाजमा आएको महिला सम्बन्धी सकारात्मक परिवर्तनबाट अहिले निजामती सेवामा महिला सहभागितामा क्रमिक सुधार हुँदै गइरहेको छ ।

४.४.९ निजामती सेवामा महिलाको सहभागिता बढाउने उपाय

निजामती सेवामा महिलाको सहभागिता बढाउन विभिन्न प्रयासको आवश्यकता पर्दछ । नेपाल सरकारले समेत सो सम्बन्धमा आवश्यक पहल गरेको कुरा निजामती सेवा ऐनमा भएको संशोधनले पुष्टि गर्दछ ।

तालिका नं. २२

निजामती सेवामा महिलाको सहभागिता बढाउन गरिनुपर्ने उपायहरू

उपायहरू	उत्तरदाता	प्रतिशत
उचित प्रकारको शैक्षिक प्रणालीको विकास गरिनुपर्ने	१२	२५
खुला निष्पक्ष एवम् प्रतिस्पर्धात्मक वातावरणको सृजना गरिनुपर्ने	८	१६.६७
प्रोत्साहनमूलक वातावरणको विकास गरिनुपर्ने	१६	३३.३३
आरक्षणको व्यवस्था हुनुपर्ने	१२	२५
जम्मा	४८	१००.००

स्रोत : स्थलगत सर्वेक्षण, २०६८ ।

अध्ययनको क्रममा निजामती सेवामा महिला सहभागिता बढाउन प्रोत्साहन दिनुपर्ने भन्ने धारणा बढी रहेको पाइयो । केही उत्तरदाताले आरक्षण प्रतिशत बढाई प्रोत्साहन दिनुपर्ने धारणा राखेका थिए । अतः बदलिँदो समयको परिवेश सँगै ज्ञान विज्ञानको क्षेत्र पनि विस्तृत भएको छ, सो सम्बन्धमा जति जानकारी राख्दा पनि कमि नै देखिन्छ । तसर्थ सीमित पाठ्यक्रमको व्यवस्था गर्नाले प्रतिस्पर्धाको युग भएको कारण प्रतिस्पर्धा गर्न समेत प्रोत्साहन गर्ने आत्मबलको सिर्जना गराई विकास गर्नुका साथै केही हदसम्म आरक्षणको व्यवस्था गर्नुपर्दछ । जो नेपाल सरकारले निजामती सेवा ऐन, २०४९ को दोस्रो संशोधनमा व्यवस्था भइसकेको छ ।

४.४.१० निजामती सेवामा महिला आरक्षण

पिछडिएको वर्ग र जाति र क्षेत्रको बासिन्दालाई अरु समान नै अगाडि बढ्न धेरै गाह्रो हुन्छ । यसको लागि उनीहरूलाई केही समयको आवश्यकता पर्दछ । तर एकैपटक उनीहरूलाई अगाडि बढाउने हो भने केही विशेष उपायको खोजी गर्नुपर्दछ, यसलाई आरक्षण भन्न सकिन्छ ।

तालिका नं. २३

महिलालाई आरक्षण दिनुपर्ने/नपर्ने आधारमा निजामती सेवामा कार्यरत महिलाको वर्गीकरण

आरक्षण	उत्तरदाता	प्रतिशत
दिनुपर्छ	३९	८१.२५
दिनुहुँदैन	९	१८.७५
जम्मा	४८	१००.००

स्रोत : स्थलगत सर्वेक्षण, २०६८ ।

माथिको तालिका नं. २३ अनुसार उत्तरदाता महिलाहरूमध्ये ८१.२५ प्रतिशत महिलाले महिलालाई निजामती सेवामा निश्चित समयका लागि आरक्षण दिनुपर्छ भन्ने विचार राखेको पाइयो भने १८.७५ प्रतिशत महिलाले निजामती सेवामा आरक्षण राख्नुहुँदैन स्वच्छ प्रतिस्पर्धा गर्नुपर्छ भन्ने धारणा राखेको पाइयो ।

हरेक कुराको सकारात्मक/नकारात्मक असर पर्न सक्ने देखिए जस्तै आरक्षण पनि सोही तथ्यबाट अलग हुन सक्दैन । बढ्दो प्रतिस्पर्धाको स्थिति भएकोले केही समय सम्मको लागि आरक्षणको व्यवस्था गरी, निजामती सेवामा महिलाको सहभागिता बढाउनुपर्ने देखिन्छ । जो नेपाल सरकारले निजामती सेवा ऐन, २०४९ मा व्यवस्था गरिसकेको छ । कूल माग पद संख्याको ४५ प्रतिशतको ३३ प्रतिशत महिलाको लागि आरक्षणको व्यवस्था गरिएको छ । महिला वर्ग पुरुषसँग प्रतिस्पर्धाको लागि सबल र सामाजिक समानता नभएसम्मको लागि आरक्षणको व्यवस्था गरिनुपर्दछ ।

त्यसैगरी महिलालाई आरक्षणको व्यवस्था गरिएमा आरक्षणप्रति लालायित भई आफ्नो प्रतिस्पर्धा गर्ने क्षमतामा ह्रास आई निर्बल तथा दरिद्र मानसिकताको विकास हुने हुन्छ । महिला वर्गलाई क्षणिक होइन सधैका लागि अगाडि बढाउनुपर्छ । प्रोत्साहनमूलक वातावरणको सृजना गरी महिलाहरूलाई आत्मनिर्भर बन्ने भावनाको विकास गराउनाले निजामती सेवामा महिला सहभागिता बढाउने स्थायित्व प्राप्त गर्दछ ।

४.४.११ निजामती सेवाबारे महिलालाई सल्लाह

निजामती सेवामा प्रवेश गरी अनुभव हासिल गरीसकेपछि नयाँ पिँढीका महिलाहरूलाई कस्तो सल्लाह दिनुहुन्छ भनी अध्ययन गरिएको थियो । धेरैजसो उत्तरदाताले यस क्षेत्रमा आउनुपर्ने विचार राखेको पाइयो ।

महिलालाई वर्गलाई क्षणिक होइन सधैंको निमित्त अगाडि बढाउनुपर्छ । प्रोत्साहनमूलक वातावरणको सिर्जना गरी महिलालाई आत्मनिर्भर बन्नुपर्छ भन्ने भावनाको विकास गराउनुले स्थायित्व प्राप्त गर्छ, एकातिर समानताको लागि आवाज उठाउने अर्कोतिर आरक्षण खोज्ने गरे सो कार्य विरोधाभाषपूर्ण देखिन्छ । तसर्थ पुरुषसँगसँगै प्रतिस्पर्धा गरेर अगाडि बढ्नुपर्छ भन्ने धारणा राख्ने महिला कर्मचारीहरू पनि रहेको अध्ययनको क्रममा पाइयो ।

तालिका नं. २४

निजामती सेवामा कार्यरत महिलाको निजामती सेवाबारे अरु महिलालाई सल्लाह

सल्लाह	उत्तरदाता	प्रतिशत
यस सेवामा आउनुपर्ने	३४	७०.८४
अन्य कुनै विकल्प नभएकोले मात्र आउनुपर्ने	१०	२०.८३
आउन नहुने	४	८.३३
जम्मा	४८	१००.००

स्रोत : स्थलगत सर्वेक्षण, २०६८ ।

माथिको तालिका नं. २४ अनुसार उत्तरदाता महिलाहरूमध्ये सबैभन्दा बढी ८० प्रतिशत महिला निजामती कर्मचारी महिलाहरूले निजामती सेवामा आउनुपर्ने यसमा भविष्य छ भन्ने धारणा राखेको भेटिएको छ । त्यस्तै १० प्रतिशत महिलाले अन्य कुनै विकल्प नभएकोले मात्र आउनुपर्ने यस क्षेत्रमा खासै भविष्य छैन भन्ने धारणा राखेको पाइयो भने १० प्रतिशत महिलाले यस क्षेत्रमा भविष्य नै छैन त्यसकारण यस क्षेत्रमा प्रवेश गर्नु हुँदैन भन्ने धारणा राखेको पाइयो ।

अनुभवले मानिसलाई पारंगत तुल्याउँछ । तर यो सबै क्षेत्रमा लागू हुन्छ भन्न सकिँदैन । किनकि कुनै व्यक्ति, आफ्नो सेवाप्रति सन्तुष्ट हुन्छन् र अरुलाई पनि सोही कार्यको अनुसरण गर्न सल्लाह दिन्छन् । त्यस्तै कुनै व्यक्ति आफ्नो सेवाप्रति उत्साहित नभएका कारण अरुलाई सो कार्य नगरी अर्कै क्षेत्रमा लाग्ने सल्लाह दिन्छन् । हुन पनि महिलाहरूले घरभित्र र बाहिर दुवै क्षेत्रमा कार्य गर्दा दुवै क्षेत्रमा

त्यक्तिकै सफलता हासिल गर्न गाह्रो पर्दछ । तर समाजमा आएको परिवर्तनबाट घर र बाहिर महिला पुरुष बराबर मिलेर काम गर्ने प्रवृत्ति बढ्दै गएकोले निजामती सेवामा महिलाहरू आउनुपर्ने विचार पनि महिला कर्मचारीहरूमा रहेको पाइयो । तर निजामती सेवामा प्रवेश गरेर वाच्ने बाहेक केही पनि गर्न सकिँदैन, प्रशस्त आम्दानी गर्नु छ भने व्यापार गर्ने वा विदेश जानुपर्दछ, भन्ने धारणा केही महिला कर्मचारीहरूमा रहेको पाइयो ।

४.४.१२ निजामती सेवामा सहभागिता बाहेक थप अधिकारको अवस्था

पहिलेदेखि भाले जागीर भनेर चिनिएको निजामती सेवामा पुरुषको एकलौटी बाहुल्यता रहँदै आएको छ । तर हाल आएर समानता, स्वतन्त्रताको आवाज उठेको र प्रजातान्त्रिक परिवेशको उदय भएकोले महिलाहरू पनि पुरुष सरह हरेक क्षेत्रमा जस्तै निजामती सेवा जस्ता क्षेत्रमा पनि समान भूमिका निर्वाह गर्ने प्रयास गरेका छन् । वर्तमान समयमा महिलाको लागि केही हक हितको कुरा अगाडि आउन थालेको छ । त्यसैले उनीहरू अब हरेक अवसर प्राप्त गर्नमा पछि नपर्ने र आफ्नो अधिकारको लागि लड्न अग्रसर हुँदै आएका छन् । तर यस्तो अधिकार प्राप्त गर्न अग्रसर हुन व्याप्त रुढिवादी र अन्धविश्वासले केही मात्रामा अभै असर गरेकै छ । घरबाट बाहिर जागीर गर्ने क्रममा घर परिवार र समाजले महिलालाई छुट्टै आँखाले अझ पनि हेर्ने गरिन्छ । अहिले विचारले मान्यता पाउने, निर्णय गर्न सक्ने आदि अधिकार केही ठाउँमा महिलालाई दिइँदा दिइँदै पनि महिलालाई आफ्नो अधिकारको निम्ति लड्न ज्यादै परिश्रम गर्नुपरेको देखिन्छ, र निजामती सेवामा सहभागिता बाहेक थप अधिकार महिलालाई के कतिको प्राप्त छ भन्ने कुराको यहाँ अध्ययन गरिएको छ । जसलाई तलको तालिका मार्फत देखाउन कोशिस गरिएको छ ।

तालिका नं. २५

निजामती सेवामा सहभागिता बाहेक थप अधिकारको अवस्था अनुसार निजामती सेवामा कार्यरत महिलाहरूको वर्गीकरण

थप अधिकार	उत्तरदाता	प्रतिशत
विचारले मान्यता पाउने	१०	२०.८३
निर्णय गर्न सक्ने	२०	४१.६७
नेतृत्व लिन सक्ने	४	२९.१७
केही पनि छैन	४	८.३३

जम्मा	४८	१००.००
-------	----	--------

स्रोत : स्थलगत सर्वेक्षण, २०६८ ।

अध्ययनको क्रममा धेरै महिलाले पुरुष प्रधानता र पितृसत्ताले जरा गाडेको समाजमा महिलालाई खास गरेर भन्ने हो भने निजामती सेवामा सहभागिता बाहेक कुनै अधिकार प्राप्त भएको पाइँदैन । जुन कुरामा अधिकारको लागि पनि महिलाहरू लड्नुपर्ने तर पुरुषहरूले विना लडाइँ र प्रयास विना नै अधिकार प्राप्त गरेका छन् । अधिकार प्राप्त गर्न पनि महिलाहरूलाई सक्षम बनाइनुपर्ने र सरकारले यसको लागि महिला शिक्षामा बढी जोड दिनुपर्ने महिलाको लागि आरक्षणको व्यवस्था गरिनुपर्ने, राम्रो र नराम्रो कामको लागि दण्ड र पुरस्कारको व्यवस्था हुनुपर्ने धारणा राखेको पाइयो । महिलालाई आय आर्जन गर्ने कुरामा बढी भन्दा बढी तालिम दिएर सक्रिय बनाउनुपर्ने, सबै कार्यालयहरूमा महिला कर्मचारीको संख्या पुरुष सरह बनाउनुपर्ने प्रयास गर्नुपर्छ र महिलालाई दोस्रो दर्जाको नागरिकको संज्ञा दिन नहुने कमजोर र असहाय महिलाको लागि केही थप व्यवस्था हुनुपर्ने विचार पाइयो । आदि यावत कुराहरूतर्फ सबैको ध्यान जाने हो भने महिलाले आफ्नो अधिकार प्राप्त गर्नको लागि आफैँ वातावरण तयार हुन सक्छ र अधिकारको निम्ति अग्र हुने प्रयास समेत गर्न सक्नेछन् भन्ने खालको विचारहरू निजामती सेवामा सेवारत धेरैजसो महिलाको रहेको पाइयो । माथिका कुराहरूलाई सबै पक्षबाट ध्यान दिइने हो भने निजामती सेवामा समान स्तरबाट महिला र पुरुष सहभागिता हुन सक्छ भन्ने थप विचार माथिल्लो तहमा कार्यरत महिलाहरूले राखेको पाइयो ।

अध्याय ५

अध्ययनको सारांश र निष्कर्ष

यस अध्यायमा निजामती सेवामा महिलाको सहभागिता दर्शाउने तत्वहरूको बारेमा स्थलगत अध्ययन गरिएको कुरालाई दर्शाइएको छ । अध्ययनको क्षेत्रको रूपमा नेपाल सरकारका सिंहदरवारमा स्थित अर्थ मन्त्रालय, सामान्य प्रशासन मन्त्रालय र महिला बालबालिका तथा समाज कल्याण मन्त्रालयलाई लिइएको छ । अध्ययनको उद्देश्य पूरा गर्नको लागि विभिन्न विषयवस्तुहरूको उठान तथा तथ्यपरक सूचनाहरूको समायोजन गरिएको छ । यसरी खोजिएको सूचनाहरूको आधारमा गरिएका विश्लेषण र प्रस्तुतीको सारांश अध्ययनको निष्कर्षगत रूपमा यहाँ प्रस्तुत गर्न खोजिएको छ ।

५.१ सारांश

यस अध्ययनको प्रमुख उद्देश्य निजामती सेवामा महिलाको सहभागिताको बारेमा पत्ता लगाई सकेसम्म यस क्षेत्रमा के कस्तो पाइला चालिएमा उनीहरूको सहभागिता यस सेवामा बढाउन सकिन्छ भन्ने रहेको थियो ।

अध्ययन पश्चात निजामती सेवामा महिला वर्गको पहुँचको कम भएको पाइयो । यसको प्रमुख कारणहरूमा शैक्षिक कारण एवम स्वयम महिलाहरूको कमजोर मानसिकताले समेत अहम भूमिका खेलेको छ । आधा आकास ढाकेका महिलावर्गको पहुँच नभइकन उनीहरूको समस्याको उचित प्रतिनिधित्व हुन सक्दैन । फलस्वरूप उनीहरूको समस्या सधैं समस्या कै रूपमा रही रहन्छ। यसो हुन नदिन समाजको हरेक क्षेत्रमा उनीहरूको प्रतिनिधित्व गराउनु नितान्त आवश्यक भइसकेको छ । सोही कुरालाई मध्यनजर राखेर निजामती सेवामा महिलाको सहभागिता बढाउनु पर्ने देखिन्छ ।

अध्ययन प्रमुख गरी प्राथमिक तथ्याङ्कमा आधारित थियो । यसको लागि अर्थ, सामान्य र महिला बालबालिका तथा समाज कल्याण मन्त्रालयमा कार्यरत ४८ जना महिला कर्मचारीलाई विभिन्न प्रश्नावली तयार गरी राखिएको थियो । प्रश्नावली अन्तरवार्ताको ढाँचामा खुल्ला प्रश्न सोधिएका थिए । यसरी ती प्रश्नोत्तरहरू समेतबाट तथ्याङ्क संकलन गरी सके पश्चात ती तथ्याङ्कहरूको विश्लेषण गरी समष्टिगत रूपमा औसत र प्रतिशत समेत निकालिएका छन् ।

विश्वमा हिन्दु राष्ट्रका रूपमा परिचित नेपाल मा प्राचीन कालमा नारीहरूको स्थान सम्मानीत र मर्यादित थियो । त्यसैले मातृ प्रधान समाज थियो । घरको परिचय महिलाबाट हुन्थ्यो तापनि उनीहरू

घरबाहिर धार्मिक तथा साँस्कृतिक क्षेत्रमा पनि त्यतिकै योगदान दिन्थे तर विस्तारै विस्तारै महिलाहरूको स्थितिमा क्रमशः आघात पुग्दै गयो फलस्वरूप महिलाहरूले घरभित्रको काम सम्हाल्नु पर्छ, घरबाहिर जान हुँदैन भन्ने जस्ता विचारहरूको जन्म हुन पुग्यो । यसले महिलाहरूलाई घरभित्रको बन्दी तुल्यायो ।

हाम्रो मुलुकमा महिलाहरूको संख्या पुरुषहरूको तुलनामा बढी छ तर पनि निजामती सेवामा उनीहरूको प्रतिनिधित्व हेर्ने हो भने कुल निजामती कर्मचारी संख्या ७९६०७ भएकोमा महिला कर्मचारी संख्या ११६७९ अर्थात कूल संख्याको १४.६७ प्रतिशत मात्र रहेको छ ।

यसरी अध्ययनको उद्देश्य परिपूर्तिको लागि खोजलाई निजामती सेवामा कार्यरत महिलाहरूको सहभागितात्मक स्थितिलाई केन्द्रित बनाइएको छ । नेपाल सरकारका तीन मन्त्रालय (अर्थ, सामान्य प्रशासन र महिला बालबालिका तथा समाज कल्याण) लाई अध्ययन क्षेत्र बनाई उक्त क्षेत्रभित्र विभिन्न पदमा कार्यरत ४८ जना महिलाहरूलाई नमूना छनौटको आधारमा उत्तरदाताको रूपमा राखिएको छ । त्यस्तैगरी क्षेत्रगत अध्ययन अवलोकन, अन्तर्वार्ता आदिको माध्यमबाट सूचना संकलन गरिएको छ ।

विभिन्न तथ्यांक संकलन प्रविधिमाफत प्राप्त तथ्यहरूको आधारमा उत्तरदाता महिलाहरूको सामाजिक, आर्थिक स्थिति तथा निजामती सेवामा सहभागिताको स्थितिलाई प्रष्ट्याउने कुराहरूलाई संक्षिप्त रूपमा निम्न बमोजिम प्रस्तुत गरिएको छ ।

अध्ययन गरिएका ४८ जना महिलाहरूमध्ये साक्षर १४.५८ प्रतिशत, एस.एल.सी. सम्म उत्तीर्ण गरेका १८.७५ प्रतिशत, स्नातक सम्म उत्तीर्ण गरेका सबभन्दा बढी २७.०८ प्रतिशत र १८.७५ प्रतिशतले स्नातकोत्तर उत्तीर्ण गरेको पाइयो ।

निजामती सेवामा कार्यरत महिलाहरूमा समाजले माथिल्लो दर्जा दिएको ब्राह्मण/क्षेत्री जातिका महिलाहरूको बाहुल्यता देखियो । अध्ययनमा ब्राह्मण/क्षेत्री जातिका महिलाहरू ६६.६७ प्रतिशत, नेवार जातिका १४.५८ प्रतिशत, मगर जातिका महिलाहरू ४.१७ प्रतिशत, गुरुङ जातिका महिलाहरू ४.१७ प्रतिशत र राई जातिका महिलाहरू १०.४२ प्रतिशत निजामती सेवामा सहभागी भएको पाइयो ।

धार्मिक विश्वास अनुसार हेर्दा निजामती सेवामा कार्यरत महिलाहरूमा हिन्दू धर्म मान्ने महिलाहरू सबभन्दा बढी ८३.३३ प्रतिशत देखिए त्यस्तै बौद्ध धर्म मान्ने १२.५० प्रतिशत र क्रिश्चियन ४.१७ प्रतिशत भेटिए ।

निजामती सेवामा कार्यरत महिलाहरूमध्ये अविवाहित महिलाहरू २५ प्रतिशत थिए विवाहित महिलाहरू ७५ प्रतिशत भेटिए । ५२.०८ प्रतिशत महिलाको विवाह १६ देखि २० वर्षसम्ममा भएको पाइयो भने ४७.९२ प्रतिशत भने २१ देखि २५ वर्षभित्र विवाह भएको देखियो ।

अध्ययनमा समेटिएका उत्तरदाता महिलाहरूमा एकात्मक परिवारका ६२.५ प्रतिशत र संयुक्त परिवारमा रहनेहरू ३७.५ प्रतिशत रहेको पाइयो ।

अध्ययन गरिएका निजामती सेवामा कार्यरत महिलाहरूको पारिवारिक पेशा कृषि हुनेहरू २७.०८ प्रतिशत थिए, २०.८४ प्रतिशत उत्तरदाताहरूको पारिवारिक पेशा व्यापार र सरकारी र गैरसरकारी सेवामा सेवारत सबैभन्दा बढी ५२.०८ प्रतिशत भेटिए । आफ्नो पुख्यौली पेशा कृषि र व्यापार रहेकाले त्यही पेशा आफ्नो परिवारले पनि अपनाएको भन्ने उत्तरदाताहरू अध्ययनको क्रममा भेटिए । अध्ययनको क्रममा उत्तरदाता महिलाहरूमा पारिवारिक भूस्वामित्व भएका महिलाहरू ३७.५ प्रतिशत र भूस्वामित्व नभएका महिलाहरू ६२.५ प्रतिशत भएको देखियो ।

सरकारी सेवामा कार्यरत रहे बापत अध्ययनमा समेटिएका महिलाहरू मध्ये ३३.३३ प्रतिशत महिला १००,००० देखि १५०,००० बार्षिक आय प्राप्त गरेको पाइयो । १५१००० देखि २००००० सम्म बार्षिक आय गर्ने महिलाहरू ५० प्रतिशत थिए । १६.६७ प्रतिशत महिलाले २०१००० देखि २५०००० सम्म बार्षिक आय प्राप्त गरेको कुरा अध्ययनको क्रममा देखियो । तर यो बार्षिक आय उनीहरूको लागि कम भएको र नेपाल सरकारले यी कुरामा ध्यान पुऱ्याउनुपर्छ भन्ने धारणा अध्ययनको क्रममा देखिन आयो ।

बार्षिक आय प्राप्त गरेर त्यो आयभन्दा खर्चका क्षेत्रहरू धेरै हुन्छन् भन्नेहरू त्यहाँ देखिए । खर्चको क्षेत्रहरूमा ६४.५८ प्रतिशत महिलाले घर खर्चमा बढी खर्च हुने कुरा बताएको पाइयो । शिक्षामा २२.९२ प्रतिशतले बढी खर्च देखाए । त्यस्तैगरी स्वास्थ्यमा ८.३३ प्रतिशत र अन्यमा बढी खर्च गर्नेहरू ४.१७ प्रतिशत देखिन आए ।

निजामती सेवामा सेवारत महिलाहरूमध्ये ३० जना उत्तरदाता महिलाहरूमा ४३.७५ प्रतिशत महिलाले राजनीतिमा विश्वास राखेको पाइयो । त्यस्तै ५६.२५ प्रतिशत महिलाले राजनीतिमा विश्वास नभएको बताएको पाइयो ।

निजामती सेवामा कार्यरत उत्तरदाता महिलाहरूमध्ये ४९.९२ प्रतिशत महिलाले राजनीति आस्थाका आधारमा काम गर्न अप्ठ्यारो छ भन्ने धारणा राखेको पाइयो । त्यस्तै ५२.०८ प्रतिशत महिलाले राजनीतिक आस्थाका आधारमा काम गर्न अप्ठ्यारो छैन भन्ने विचार राखेको पाइयो ।

निजामती सेवामा सेवारत महिलाहरूमध्ये ४८ जना महिलाहरूलाई नमूना छनौटको आधारमा छनौट गरी उनीहरूको निजामती सेवामा सहभागिताको स्थिति सम्बन्धी अध्ययन गर्दा अध्ययनको क्रममा ४३.७५ प्रतिशत उत्तरदाता महिलाहरू त्यहाँ १ वर्षदेखि ५ वर्ष सेवारत रहेको पाइयो । ५ वर्षदेखि १० वर्षसम्म कार्यरत रही आएका २०.८४ प्रतिशत थिए । त्यस्तै १० देखि १५ वर्षसम्म निजामती सेवामा कार्यरत १४.५८ प्रतिशत महिलाहरू रहेको पाइयो । त्यसैगरी १५ वर्षदेखि २० वर्षसम्म निजामती सेवामा सेवारत महिला कर्मचारी १२.५ प्रतिशत रहेको पाइयो भने २० वर्ष भन्दा बढी सेवारत महिला निजामती कर्मचारीहरू ८.३३ प्रतिशत रहेको पाइयो ।

अध्ययनको क्रममा निजामती सेवामा सेवारत महिलाहरूमा उनीहरूको कार्यरत तह हेर्दा ४.१७ प्रतिशत उपसचिव थिए, ३१.२५ प्रतिशत शाखा अधिकृत थिए । सुब्बा स्तरका महिलाहरू २५ प्रतिशत भेटिए । खरिदार स्तरका महिलाहरू २५ प्रतिशत थिए भने कार्यालय सहयोगी महिलाहरू १४.५८ प्रतिशत कार्यरत रहेको देखियो ।

निजामती सेवामा सेवारत उत्तरदाता महिलाहरूमध्ये अध्ययनमा घरबाट बाहिर निस्केर जागीर खाने प्रेरणा बाबुबाट प्राप्त भएको भन्ने उत्तरदाताहरू २०.८३ प्रतिशत थिए । श्रीमानबाट भन्ने ४७.९२ प्रतिशत देखिए त्यस्तै परिवारको अन्य सदस्यबाट प्राप्त भएको कुरा व्यक्त गर्ने १६.६७ प्रतिशत भेटिए भने साथीभाइबाट भन्ने महिलाहरू १४.५८ प्रतिशत देखिन आए ।

घर बाहिर जागिर गर्न जाँदा समाजले महिलालाई सकारात्मक दृष्टिकोणबाट हेर्छन् भन्ने धारणा व्यक्त गर्नेहरू ८३.३३ प्रतिशत थिए । महिला घरभित्रै सीमित रहनुपर्छ, घरबाट बाहिर जागीर गर्न जाँदा घरबार बिग्रन्छ । समाजमा नराम्रो वातावरण सिर्जना हुन्छ भन्ने भावनाहरू समाजमा पाइन्छ भन्ने धारणा राख्नेहरू १६.६७ प्रतिशत देखिए ।

निजामती सेवामा सेवारत उत्तरदाता महिलामध्ये २५ प्रतिशत महिलाले पुरुष सदस्यबाट सहयोगी व्यवहार पाएको देखियो । ४१.६७ प्रतिशत महिलाहरूले पुरुष साथीबाट सामान्य व्यवहार पाएको देखियो । त्यस्तै १६.६६ प्रतिशत महिलाले पुरुष सहकर्मीबाट होच्याउने प्रवृत्ति रहेको, १०.४२

प्रतिशत महिलाले पुरुष सहकर्मीबाट इश्यालु भावना रहेको धारणा राखेको पाइयो । ६.२५ प्रतिशत महिलाले पुरुष सहकर्मीबाट यौन दुर्व्यवहार सहनुपर्ने धारणा राखेको पाइयो ।

अध्ययनमा समेटिएका महिलाहरूमा प्रायजसो महिला घरदेखि बाहिर आफ्नो जागीर गर्ने स्थान जहाँ छ त्यहीँ बसेको पाइयो । ४१.६७ प्रतिशत महिला श्रीमानसँग बसेको, १६.६६ प्रतिशत महिलाले एकलै डेरा लिएर बसेको पाइयो । त्यस्तै गरी घरबाट आउनेजाने परिवारका अन्य सदस्यसँग महिला ४१.६७ प्रतिशत रहेको पाइयो ।

निजामती सेवा अन्तर्गतका कार्यालयमा पनि स्वदेश, विदेश भ्रमणको निश्चित कोटा आउँछ, त्यस्तो अवसर आउँदा पुरुषलाई बढी प्राथमिकता दिइन्छ भन्नेहरू ५४.१७ प्रतिशत भेटिए । समान रूपले महिला र पुरुष दुवैलाई त्यस्तो अवसर आउँदा प्राथमिकता दिइने कुरा ४५.८३ प्रतिशतले व्यक्त गरेको पाइयो ।

निजामती सेवामा सेवारत उत्तरदाता महिलाहरूमध्ये ४.१७ प्रतिशत महिलाले पुरुष, महिला कर्मचारीबीच भेदभावपूर्ण व्यवहार भएकोले निजामती सेवामा कम सहभागिता भएको हो भन्ने धारणा राखेको पाइयो । ३७.५ प्रतिशत महिलाले शैक्षिक कारणले गर्दा निजामती सेवामा महिलाको सहभागीता कम भएको धारणा राखेको पाइयो, ३३.३३ प्रतिशत महिलाले सामाजिक कारण, २०.८३ प्रतिशत महिलाले आर्थिक कारण र ४.१७ प्रतिशतले राजनैतिक कारणले निजामती सेवामा महिला सहभागिता कम भएको धारणा राखेको पाइयो ।

निजामती सेवामा महिला सहभागिता बढाउन विभिन्न उपायको आवश्यकता पर्दछ । उत्तरदाता महिलाहरूमध्ये २५ प्रतिशत महिलाले निजामती सेवामा महिला सहभागिता बढाउन उचित प्रकारको शैक्षिक प्रणालीको विकास गरिनुपर्ने धारणा राखेको देखियो । १६.६७ प्रतिशत महिलाले खुला निष्पक्ष एवम् प्रतिस्पर्धात्मक वातावरणको सृजना गरेर, ३३.३३ प्रतिशत महिलाले महिलालाई प्रोत्साहनमूलक वातावरणको विकास गरेर र २५ प्रतिशत महिलाले महिलालाई आरक्षणको व्यवस्था गरेर निजामती सेवामा महिला सहभागिता बढाउन सकिन्छ भन्ने धारणा राखेको पाइयो ।

उत्तरदाता महिलाहरूमध्ये ८१.२५ प्रतिशत महिलाले महिलालाई निजामती सेवामा आरक्षण दिनुपर्छ र बाँकीले आरक्षण दिनुहुँदैन यो राम्रो होइन भन्ने विचार राखेको पाइयो ।

अध्ययनमा समेटिएका महिलाहरूमध्ये ७०.८४ प्रतिशतले निजामती सेवामा महिलाहरू आउनुपर्ने यसमा भविष्य छ भन्ने विचार राखेको पाइयो । २०.८३ प्रतिशत महिला अन्य कुनै विकल्प नभएमा मात्र निजामती सेवामा प्रवेश गर्नुपर्ने र ८.३३ प्रतिशत महिलाले निजामती सेवामा भविष्य छैन प्रवेश गर्न नहुने विचार राखेको पाइयो ।

अध्ययनमा समेटिएका महिलाहरूमध्ये निजामती सेवामा सहभागिता बाहेक विचारले मान्यता पाउने अधिकार पनि अधिकार महिलालाई प्राप्त छ भन्ने २०.८३ प्रतिशत देखिएका त्यस्तै गरी निर्णय गर्न सक्ने थप अधिकार प्राप्त भएको विचार ४१.६७ प्रतिशतले व्यक्त गरे त्यस्तैगरी २९.१७ प्रतिशत उत्तरदाताले नेतृत्व गर्न सक्ने अधिकार प्राप्त भएको धारणा राखेको पाइयो भने निजामती सेवामा सहभागिता बाहेक कुनै थप अधिकार प्राप्त नभएको ८.३३ प्रतिशतले व्यक्त गरेको पाइयो ।

५.२ निष्कर्ष

निजामती सेवामा संलग्नता निकै 'टफ' कुरा हो । त्यसमाथि महिलाहरूका लागि निजामती सेवामा सहभागिता अझ 'टफ' छ । एकातिर सामाजिक संस्कार एवं रुढीवादी परम्परा बाधकका रूपमा खडा छन् भने अर्कोतिर शिक्षा र सीप एवम स्तर वृद्धि कार्यक्रमको अभाव छ । त्यसमाथि पारिवारिक एवम सामाजिक अनुकूल वातावरणमा हुर्किएका पुरुषहरूसँग प्रतिस्पर्धा गर्नु पर्ने स्थिति छ । तर स्थिति जतिसुकै प्रतिकूल भए पनि यदि निजामती सेवामा सहभागिता भयो भने यो एउटा यस्तो हतियार हुन आउँछ जसले नारीलाई काँधमा काँध मिलाएर हिँडन सक्ने स्थितिमा पुऱ्याउँछ । जागिर खाएकै कारण नारीहरू समाजमा शिर ठाडो गरि हिँडन सकेका अनेकौं उदाहरणहरू हाम्रो सामु छन् । तर हाम्रो जस्तो रुढीवादी समाजका तथा मुलुकको आर्थिक दुरावस्थाको यो वातावरणमा निजामती सेवामा महिलावर्गको सकृय भूमिका त्यति सहज देखिँदैन । यी प्रतिकूलता विरुद्ध लड्ने महिलाहरूको संख्या ज्यादै न्यून छ ।

निजामती सेवामा महिलाको सहभागिता नेपालमा पुरुष समान हुन सकिरहेको छैन । महिला को शैक्षिक स्तर पुरुषको भन्दा कम हुनु, महिला वर्गलाई घरायसी काम धन्दा मै आफ्नो बढी समय व्यतित गर्नु पर्ने वाध्यता, महिला र पुरुष बीच भेदभाव गरिने परिपाटी, प्रतिस्पर्धा बढी हुने तर पढ्ने वातावरण कम हुने आदि त्यस्ता विभिन्न प्रत्यक्ष वा अप्रत्यक्ष कारणहरू हुन जसले गर्दा निजामती सेवामा महिलाको सहभागिता कम हुन गएको छ ।

अध्ययनका क्रममा निजामती सेवामा महिला हरूको सहभागिता पहिलाको तुलनामा बढेको देखिए तापनि महिला उत्थानको व्यापक कार्य योजना तर्जुमा नगर्दा सम्म सापेक्षति सफलता पाउन सक्ने स्थिति देखिदैन । पारिवारिक स्तर र कार्यालय सहभागिताको स्तरमा फरक पाइयो । आफ्नो पारिवारिक संरचना भित्रको सिमित दायरामा उनीहरूको स्तर केही बलियो भए तापनि कार्यालयमा भने उनीहरू प्राय अगाडि बढेर गर्न सक्ने काममा पनि पछि हट्दै गएको देखियो । यसरी पछि हट्ने अगाडि बढ्न नसकेको कारण पारिवारिक समस्या, लैगिक विभेद, आत्म विश्वासको कमी, शिक्षाको अभाव, चेतनाको अभावले प्रमुख भूमिका खेलेको पाइन्छ । यिनै कारणहरूले गर्दा निजामती सेवामा १४.६७% महिलाहरू मात्र सेवारत छन् । यस्तो न्यून सहभागिता हुनाले निजामती सेवामा सहभागिता वृद्धि गर्न के गर्नु पर्दछ भन्ने कुरामा अहिले आएर बल्ल ध्यानाकर्षण हुन थालेको छ । त्यसको लागि नेपाल सरकारले निजामती सेवामा महिला आरक्षणको व्यवस्था, विभिन्न सशक्तिकरण, सचेतीकरणका कार्यक्रम हुन थालेका देखिन्छ ।

निजामती सेवा सरकारको प्रमुख अंगको रूपमा विश्वको सबै राष्ट्रले स्वीकार्दै आएका छन् । निजामती सेवाकै माध्यमबाट जनताले सुशासन पाउँदछन् । घर परिवारमा महिलाको सहभागिता बिना घर नै नचल्ने अवस्था आउँछ त्यसै गरी व्यवस्थापन विज्ञहरूले पनि महिलाको सहभागिताबाट प्रशासन स्वच्छ हुनमा मद्दत पुग्दछ भन्ने धारणा पनि हाल आइरहेको छ ।

निजामती सेवामा महिलाको सहभागिता बढ्दै गएको कुरालाई नकार्न सकिँदैन तर सेवाभित्र महिलामाथिको विभेद भने उच्च छ । आरक्षणबाट सेवाप्रवेश गरेमा महिला मात्र होइन अरु वर्गका कर्मचारीलाई पनि खुल्लाबाट सेवा प्रवेश गरेका कर्मचारीले हेप्ने वा छेडछाड गर्ने प्रवृत्ति छ । महिला कर्मचारीको क्षमतालाई सम्मान नगर्ने, क्षमताअनुरूपको जिम्मेवारी नदिने, कार्य सम्पादन मूल्यांकन वस्तुपरक नगर्ने तथा अन्य किसिमले प्रत्यक्ष अप्रत्यक्ष रूपमा हिंसा पनि हुँदै आएको छ । अर्को कुरा कार्यालय समयमा लचकताको व्यवस्था नभएकाले कतिपय महिला सेवा प्रवेशको इच्छा र क्षमता हुँदाहुँदै पनि लोक सेवा आयोगको परीक्षामा सहभागी भएका छैनन् ।

कार्यालय समयमा लचकता नभएका कारण घरमा श्रीमान् वा अरु सदस्य जागिरमा गएको बेला महिला घर कुर्न वा अरु घरायसी काम गर्न बाध्य हुन्छन् । कार्यालय समयमा लचकता भए महिलाले आफू अनुकुल समयमा कार्यालयमा गएर काम गर्ने मात्र होइन तनावमुक्त वातावरणमा कार्यालयको काम गर्दा काममा लगाव तथा कार्यालयको उत्पादकत्व समेत बढ्छ । यसरी घरमा श्रीमान्

वा अरु सदस्यसँग एक किसिमको रोटेशनमा कार्यालय र घरको काम सम्भव हुन्छ । यद्यपि पछिल्लो समयमा निजामती सेवाको पदपूर्तिमा आरक्षणको व्यवस्था गरिएपछि महिलाको सहभागिता सुनिश्चित भएको छ र सरकारी सेवा समावेशी बन्दैछ ।

निजामती सेवाभित्र महिलाका लागि उचित कार्यवातावरण निर्माण गरी महिला कर्मचारीको क्षमता विकास गर्दै नीति निर्माण तहसम्म पुऱ्याउनु आवश्यक छ । समतामूलक समाज तथा प्रशासन निर्माणका लागि आरक्षणका नाममा अपनाइएको सकारात्मक विभेदलाई कसैले पनि अरुको भाग खोसेको रूपमा हेर्नुहुँदैन । आरक्षण भनेको सदियोंदेखि पछि पारिएका वर्गलाई मूल धारमा ल्याउन तत्कालका लागि दिइएको सहूलियत मात्र हो । ती वर्ग सक्षम बनेपछि आरक्षणको व्यवस्था स्वतः हटनेछ ।

सन्दर्भ सामग्री

- अधिकारी, चेतन (२०६०), *निजामतीमा नारी*, कान्तिपुर पब्लिकेशन प्रा.लि., सुविधानगर, काठमाडौं ।
- ओझा, घननाथ (२०५६), *नेपालमा महिला*, पैरवी बुक्स एण्ड स्टेसनरी, पुतलीसडक, काठमाडौं ।
- आचार्य, शंकर (२०६०), *निजामती सेवामा कमजोरी र सुधारका उपाय*, राष्ट्रिय अन्तर्राष्ट्रिय मञ्च, अनामनगर, काठमाडौं ।
- तिवारी, मधुनिधि (२०५६), *प्रजातन्त्र पुर्नस्थापना पछिको जिनामती सेवा एक मूल्यांकन*, आशिष पुस्तक भण्डार, काठमाडौं ।
- तिवारी, मधुनिधि (२०६१), *निजामती सेवामा जनशक्ति व्यवस्थापन*, शक्ति अफसेट प्रेस, नयाँबानेश्वर, काठमाडौं ।
- निजामती सेवामा कार्यरत महिलाको लैंगिक तथ्याङ्क* (२०६८), निजामती किताव खाना, सामान्य प्रशासन मन्त्रालय, काठमाडौं ।
- नारी (२०६८), *निजामती सेवामा महिला आकर्षण र चुनौती*, कान्तिपुर पब्लिकेशन प्रा.लि., सुविधानगर, काठमाडौं ।
- निजामती सेवा ऐन, २०४९ (दोस्रो संसोधन, २०६४)* ।
- निजामती सेवा नियमावली, २०५०* ।
- नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६७* ।
- नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०४७* ।
- निजामती सेवामा महिला कर्मचारीहरू* (२०५८), नेपाल सरकार महिला तथा बालबालिका मन्त्रालय, काठमाडौं ।
- नेपाल निजामती सेवामा महिला कर्मचारीहरू* (२०५८), नेपाल सरकार, महिला तथा बालबालिका तथा समाज कल्याण मन्त्रालय, काठमाडौं ।
- भट्ट, भीमदेव (२०६५), *नेपालमा निजामती सेवा*, हाइडल प्रेस प्रा.लि., डिल्लीबजार, काठमाडौं ।

राष्ट्रिय जनगणना (२०६८), केन्द्रिय तथ्यांक विभाग, काठमाडौं ।

राय, कौशलकुमार (१९७६), *भारतीय सामाजिक विचारधारा*, नवीन प्रकाशन मन्दिर, रनि, इलाहबाद ।

रेग्मि, वगला (२०५८), *निजामती सेवामा महिला पहुँच एक समाज शास्त्रीय अध्ययन*, समाजशास्त्र, मानवशास्त्र केन्द्रिय विभाग, त्रि.वि.वि, काठमाडौं ।

श्रेष्ठ, केशव कुमार (२०६६), *लैङ्गिक अध्ययन*, एकेडेमि बुक सेन्टर, कीर्तिपुर, काठमाडौं ।

शर्मा, ज्योति (२०६१), *निजामती सेवामा महिला सहभागिता : एक समाजशास्त्रीय अध्ययन*, त्रि-चन्द्र बहुमुखी क्याम्पस, समाजशास्त्र/मानवशास्त्र विभाग, घण्टाघर, काठमाडौं ।

Acharya, Mina and Bennet, Lynn (1983/85), *The Status of Women in Nepal*, vol. 2.

Basnet, K, (2000), "Need to Eliminate Gender Disparity," *The Rising Nepal*, Gorkhapatra Sansthan, Kathmandu.

Pandey, S.R. (2002), "Women in Nepalese Society," *Space Time, Today*, Panipokhari, Kathmandu.

अनुसूचि-१

प्रश्नावली

नेपालको निजामती सेवामा महिलाको सहभागिता: एक समाज शास्त्रिय अध्ययन विषयक शोधपत्र प्रस्तुत गर्ने प्रयोजनको लागि

(निजामती सेवामा कार्यरत महिलाहरूलाई सोध्ने)

उत्तरदाताको नाम थर:

ठेगाना:

स्थायी

अस्थायी

उमेर:

धर्म:

वैवाहिक अवस्था:

जनजाति:

सामान्य जानकारी:

शिक्षा:

पेशा:

परिवारको प्रकार: क) एकल

ख) सयुक्त

परिवारको संख्या:

विवाह हुँदाको उमेर:

पारिवारिक विवरण

क्र.सं	घरमूलीसँगको नाता	लिङ्ग	उमेर	शैक्षिक अवस्था	पेशा	मासिक आम्दानी
१						
२						
३						
४						
५						
६						
७						

१. तपाईं हाल कुन मन्त्रालय/कार्यालयमा कार्यरत हुनुहुन्छ ?

.....

२. तपाईं यस सेवामा कहिलेदेखि संलग्न हुनुहुन्छ ?

.....

३. मातपाईलाई सरकारी सेवामा संलग्न हुने प्रेरणा सबै भन्दा पहिले कसले दियो ?
- क. बुबा ख. श्रीमान ग. परिवारका अन्य सदस्य घ. साथी
४. तपाईलाई यस सेवामा जानको लागि के कति कारणले प्रेरित गरेको हो ?
- क. घरेलु कारण (आर्थिक कमजोरीलाई परिपूर्ति गर्नको लागि)
- ख. प्रोत्साहनको कारण
- ग. प्रतिस्पर्धात्मक वातावरणको कारण
- घ. माथिका सबै
५. तपाईले यस क्षेत्रमा प्रवेश गरीसके पश्चात आफ्ना पुरुष सहकर्मी साथीहरुबाट कस्तो व्यवहार पाउनु भएको छ ?
- क. सहयोगी ख. सामान्य ग. होच्याउने प्रवृत्ति
- घ. इश्यालु भावना ड. यौन दुव्यवहार
६. तपाईको सरकारी सेवाप्रति समाजको धारणा कस्तो छ ?
- क. सकारात्मक ख. नकारात्मक ग. अन्य
७. भ्रमणहरुको निश्चित कोटा हुँदा कसलाई बढी प्राथमिकता दिइन्छ ?
- क. महिला ख. पुरुष ग. समान रूपमा
८. विदेश यात्राको अवसर आउदा कसलाई बढी प्राथमिकता दिइन्छ ?
- क. महिला ख. पुरुष ग. दुबै
९. निजामती सेवामा सहभागिता बाहेक अरु किसिमका अधिकार महिलालाई प्राप्त छ कि छैन ?
- अ. छ आ. छैन
- यदि छ भने,
- क. विचारले मान्यता पाउने
- ख. निर्णय गर्न सक्ने
- ग. नेतृत्व लिन सक्ने
- घ. केही पनि छैन

१०. जागिरको क्रममा तपाईं जागिर गर्ने ठाउँमा कोसँग बस्नुहुन्छ ?
 क. एकलै ख. श्रीमान ग. परिवारका सदस्यहरूसँग घ. अन्य
११. तपाईंको आफ्नो स्वमित्वको जग्गा छ ?
 क. छ ख. छैन
१२. तपाईंको वार्षिक आम्दानी कति जति होला ?

१३. तपाईंको जग्गाको आम्दानीले घर व्यवहार चल्छ कि चल्दैन ?

१४. नेपालको निजामती सेवामा महिलाको सहभागिता कम हुनाको कारण के होलान् ?
 क. पुरुष र महिला कर्मचारीप्रति भेदभावपूर्ण व्यवहार भएकोले
 ख. शैक्षिक कारण (महिलालाई पुरुष समान शिक्षा दिए पनि आफैँ आय आर्जन गरी आत्मनिर्भर बन्नुपर्छ भन्ने प्रवृत्ति विकास नभएकोले)
 ग. सामाजिक कारण (समाजमा छोरी बुहारीलाई घर भन्दा बाहिर निस्केर जागिर खान हुन्न भन्ने धारणा अभैँ कायम रहेकोले)
 घ. आर्थिक कारण (विवाह पश्चात देखि नै पुरुषहरु माथि आर्थिक रुपमा समेत निर्भर रहने प्रवृत्ति)
 ङ. राजनितिक कारण
१५. तपाईंको जागिरले खर्च पुग्छ कि पुग्दैन ?
 क. पुग्छ ख. पुग्दैन
१६. तपाईंको बढी खर्च के मा हुन्छ ?
 क. घरखर्च ख. शिक्षा ग. स्वास्थ्य घ. अन्य
१७. तपाईंको आफ्नो घर छ कि छैन ?
 अ. छ आ. छैन
 यदि छैन भने कसरी बस्नु भएको छ ?
 क. आफन्तको घरमा ख. भाडाको घरमा ग. अफिसको सुविधामा

१८. निजामती सेवामा महिला वर्गको सहभागिता बढाउन के गर्नुपर्ला ?
- क. उचित प्रकारको शैक्षिक प्रणालीको विकास गरिनुपर्ने (सेवासँग सम्बन्धित पाठ्यक्रममा जोड दिनुपर्ने)
- ख. खुल्ला निष्पक्ष एवं प्रतिस्पर्धात्मक वातावरणको सृजना गरिनुपर्ने
- ग. प्रोत्साहनमूलक वातावरणको विकास गरिनुपर्ने
- घ. आरक्षणको व्यवस्था हुनुपर्ने
१९. यस क्षेत्रका महिलालाई आरक्षण दिएको सम्बन्धमा तपाईंको कस्तो धारणा छ ?
- क. महिलालाई आरक्षण दिनुपर्छ
- ख. महिलालाई आरक्षण दिनुहुदैन
२०. निजामती सेवामा महिला वर्गको बढी सहभागिताले समाजमा कस्तो असर पार्ला ?
- क. राम्रो ख. नराम्रो
२१. तपाईं राजनितिमा विश्वास गर्नुहुन्छ ?
-
२२. तपाईं कुनै राजनितिक दलप्रति आस्था राख्नु हुन्छ ?
-
२३. राजनितिक आस्थाकै क्रममा सेवामा अप्ठ्यारो परेको छ की छैन, छ भने कस्तो अप्ठेरो परेको छ ?
-
२४. तपाईं कुन धर्म प्रति आकर्षण हुनुहुन्छ ?
-
२५. तपाईं धार्मिक क्रियाकलापमा कतिको सहभागि हुनुहुन्छ ?
-
२६. यस क्षेत्रमा प्रवेश गरी अनुभव हासिल गरेपश्चात आफ्ना पीढीका महिलाहरुलाई कस्तो सल्लाह दिनुहुन्छ ?
- क. यस क्षेत्रमा आउनु पर्ने
- ख. अन्य कुनै विकल्प नभएकोले मात्र आउनु पर्ने
- ग. आउन नहुने

२७. तपाईंलाई सरकारी सेवामा कार्यरत महिलाहरूलाई प्रोत्साहित गर्ने थप काम सरकारले के के गर्नुपर्ला जस्तो लाग्छ ? छोटो सुझाव दिनुहोस् ।

.....

अनुसूची-२

विभिन्न श्रेणीमा रहेका निजामती कर्मचारीको लैंगिक तथ्यांक

निजामती सेवा ऐन, २०४९ (संशोधन सहित) नियमावली, २०५०

नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ को भाग २२ धारा १५३ मा निजामित सेवा गठन बारे व्यवस्था गरिएको पाइन्छ । निजामती सेवा ऐन, २०४९ (संशोधन सहित) ले निजामती सेवा भन्नाले दफा ३ बमोजिम गठित निजामती सेवा सम्भन्तुपर्दछ :

निजामती सेवाको गठन : निजामती सेवाभित्र निम्न बमोजिम सेवा पर्दछन् :

१. नेपाल आर्थिक योजना तथा तथ्यांक सेवा
२. नेपाल इन्जिनियरिङ्ग सेवा
३. नेपाल कृषि सेवा
४. नेपाल न्याय सेवा
५. नेपाल परराष्ट्र सेवा
६. नेपाल प्रशासन सेवा
७. नेपाल लेखा परीक्षण सेवा
८. नेपाल वन सेवा
९. नेपाल विविध सेवा
१०. नेपाल शिक्षा सेवा

त्यसैगरी निजामती सेवामा देहाय बमोजिमका श्रेणीहरू रहनेछन् :

राजपत्रांकित	राजपत्र अनंकित
विशिष्ट	प्रथम
प्रथम	द्वितीय
द्वितीय	तृतीय
तृतीय	चतुर्थ

निजामती सेवा ऐन, २०४९ को प्रस्तावनामा निजामती सेवालार्ई बढी सक्षम, सुदृढ, सेवामूलक र उत्तरदायी बनाउन निजामती सेवाको गठन, संचालन र सेवाको शर्तसम्बन्धी व्यवस्था गर्न वाञ्छनीय भएकोले यस ऐनको व्यवस्था गरिएको हो भन्ने उल्लेख गरिएको पाइन्छ ।

निजामती सेवा ऐन, २०४९ (संशोधन सहित), र नियमावली, २०५० मा महिलाका लागि गरिएको केही व्यवस्था हरू :

(अ) निजामती सेवा ऐन, २०४९

दफा ७ निजामती सेवाको पदपूर्ति ७ (क) खुल्ला प्रतियोगिताद्वारा पूर्ति हुने पदहरूमध्ये ४५ प्रतिशत पद छुट्याई सो प्रतिशतलाई सत प्रतिशत मानी महिला उम्मेदवारहरूबीचमा मात्र छुट्टै प्रतिस्पर्धा गराई ३३ प्रतिशत पदपूर्ति गर्ने व्यवस्था गरेको छ ।

दफा (१०) : उम्मेदवार हुनको लागि अयोग्यता

१(क) पुरुष उम्मेदवारको हकमा ४० वर्ष उमेर पूरा भइसकेका ।

दफा १६ : परीक्षणकाल

निजामती सेवाको स्थायी पदमा नयाँ नियुक्ति गर्दा महिला कर्मचारीको हकमा ६ महिना र पुरुष कर्मचारीको हकमा एक वर्षको परीक्षणकालमा रहने गरी गरिनेछ । परीक्षणकालमा निजको काम सन्तोषजनक नभएमा निजको नियुक्ति बदर गर्न सकिनेछ । यसरी नियुक्ति बदर नगरिएका निजामती कर्मचारीको नियुक्ति परीक्षणकाल समाप्त भएपछि स्वतः सदर भएको मानिनेछ ।

दफा २१ : बहुवाको लागि उम्मेदवार हुन चाहने न्यूनतम् सेवा अवधि

१. बहुवाको निमित्त उम्मेदवार हुन बहुवा हुने पदको श्रेणी भन्दा एक श्रेणी मुनीको पदको लागि तोकिए बमोजिमको न्यूनतम् सेवा अवधि पुगेको हुनुपर्नेछ :

(क) राजपत्र अनंकित पदको निमित्त तीन वर्ष

(ख) राजपत्रांकित पदको निमित्त पाँच वर्ष

२. उपदफा १ मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भए पनि महिला, आदिवासी, जनजाति, मधेसी, दलित, अपांग र पिछडिएको क्षेत्रमा स्थायी बसोबास भएका निजामती कर्मचारीहरूको उल्लेखित सेवा अवधिमा एक वर्ष कम सेवा अवधिमा भए पनि बहुवाको लागि सम्भाव्य उम्मेदवार हुनेछन् (निजामती सेवा ऐन, २०४९) ।

(आ) निजामती सेवा नियमावली, २०५०

नियम ५९ : प्रसुती विदा

१. महिला निजामती कर्मचारी गर्भवती भएमा निजले सुत्केरीको अधिपछि गरी साठी दिन प्रसुती विदा लिन पाउनेछ ।

२. प्रसुतती विदा बस्दा महिला निजामती कर्मचारीले पूरा तलब पाउनेछ ।
३. प्रसुती विदा सेवा अवधिभर २ पटक मात्र दिइनेछ ।
४. प्रसुती विदा पाएका निजामती कर्मचारी च्चाको स्याहार निमित्त बढीमा दुईवटा वच्चाको लागि एकमुष्ट पाँच हजार रूपैयाँ शिशु स्याहार सेवा दिइनेछ ।

नियम ६० : किरिया विदा

१. कुनै निजामती कर्मचारीले कुल धर्म अनुसार आफै किरिया बस्नुपरेमा १५ दिन किरिया विदा पाउनेछ । महिला कर्मचारीको पतिको किरिया बस्नु परेमा निजलाई पनि त्यत्ति नै दिन किरिया विदा दिइनेछ ।
२. किरिया विदा बस्दा निजामती कर्मचारीले पूरा तलब पाउनेछ । (निजामती सेवा नियमावली, २०५०)