

अचेलका कठपुतली सचिव



(दुइवटा हात, दुइवटा खुट्टा, एउटा टाउको र एउटा शरीरको आकारमा काठका टुक्राहरुलाई जोडजाड गरी बनाइएको पुतलीलाई काठको पुतली भनिने स्पष्टै छ । यसरी बनाइएको पुतलीको प्रत्येक अंगलाई धागोले हातका औलाहरुसंग बांधी औला चलाएपछि पुतलीको चाल नियन्त्रण गर्न सकिने खेलौनालाई कठपुतली भन्ने गरेका छौं । औलाको चाल सिपालु ढंगबाट चलाउंदा कठपुतलीलाई चाहेजस्तो गरी नचाउन सकिने भएकोले यसलाई बिम्बका रूपमा पनि लिइने गरेको छ।)

✍ अर्जुनमणि आ.दीक्षित*

१. पृष्ठभूमि

कुनै बेला थियो, निजामती सेवाभित्र कसैको सचिव पदमा नियुक्ति भएपछि राष्ट्रियस्तरमा समाचार बन्थ्यो । महिनौंसम्म सचिवको नियुक्तिका बारेमा चर्चा-परिचर्चा भैरहन्थ्यो । सचिव बनेको व्यक्तिको कतिले खुलेर प्रशंसा गर्दथे अनि कतिले मनमनै निजलाई नियुक्त गर्नेगरी भएको निर्णयको र नवनियुक्त सचिवको योग्यता, क्षमता र दक्षताको सराहना गर्दथे । मन्त्री नियुक्त भएपछि निजको पहिलो चासो अमुक मन्त्रालयमा सचिव को छन् भन्ने रहेको हुन्थ्यो । यस किसिमको चासो राख्नुका पछाडि सचिव कत्तिको काविल छन् वा आफूलाई काम गर्न कत्तिको सहज हुन्छ भनी जान्न-बुझ्न नभएर आफूले कति हदसम्म सचिवसंग मिलेर काम गर्न सकिने हो भन्ने भाव रहेको हुन्थ्यो । सामान्यतया मन्त्री र सचिवको सम्बन्ध आपसमा सहयोगी र सदभावपूर्ण रहेको हुन्थ्यो । यदाकदा कुनै कारणले आपसमा मिलेर काम गर्न नसक्ने अवस्थामा मनमुटाव हुन्थ्यो, यस्तो बेलामा फलानो मन्त्रालयमा मन्त्रीले सचिवलाई हटाइदिए भन्ने सुनिदैनथ्यो, बरु सचिवले मन्त्रीलाई हटाइदिए भन्ने सुनिन्थ्यो । यसो भन्नुको मतलब मुलुकको कार्यकारी प्रमुखको विश्वास सचिवले जितेका थिए भन्ने अर्थ लगाइन्थ्यो । त्यसो त कार्यकारी प्रमुख वा प्रभावशाली मन्त्रीको विश्वास नजितो अहिले पनि सचिव बन्न पाइँदैन । फरक के छ भने उहिले हुनेवाला सचिव काविल ठहरिएको आधारमा विश्वास जितेको हुन्थ्यो भने अहिले कठपुतली बन्न लायक छ भन्ने आधारमा विश्वास जितेको मान्नुपर्ने बेला आएको छ । यहाँनिर आफ्नो व्यावसायिकता डग्ला कि ? विवेक मार्नुपर्ने पो हो कि ? भनी सचेत रहेका केही सचिवको मनदुःखाइ स्वाभाविकै होला, तर बथानमा मिसिएपछि छिटछाटी त सहन गर्नेपर्ने कुरा पनि आफ्नो ठाउँमा सत्य हो । यस बारेमा म केही बोल्दिन, तलका प्रकरणहरुले बोल्छन् ।

२. अहिले के भएको छ ?

अहिले त विशिष्ट श्रेणीमा बढुवाको कारवाही सुरु हुन लागेको सुइँको पाउनासाथ एक तह मुनि कार्यरत सबै सेवासमूहका कर्मचारीहरुको दौडधुप सुरु हुने गरेको छ । यो दौड राजनीतिक पार्टी/नेतृत्व/शक्तिकेन्द्र तर्फ सोभिएको हुन्छ । यदाकदा कर्मचारी संघ-संगठनतिर पनि सोभिएको अनुभूति हुन थालेको छ । कतैपट्टि पनि नढल्केर सोभो ढंगमा काममात्र गरेको भरमा कुनै हालतमा पनि बढुवा हुन नसक्ने कुरा

सार्वजनिक प्रशासनको फाँटमा कलम चलाउनेले ठहर गर्ने गरेको धेरै भैसकेको छ। इमान्दारी, लगनशीलता र सदाचारलाई सर्वोपरि राखी काम गरेका कर्मचारीको वैयक्तिक गुण र चरित्र गौण हुन थालेको छ। कुनै पार्टीतिर ढल्केको नदेखाउने स्वभाव भएका कर्मचारीको मर्का कतै नसुनिने वातावरण मौलाएको छ। निजामती सेवाको व्यावसायिकताले कर्मचारीको राजनीतिक संलग्नतालाई नकार्छ, अनि यसैगरी प्रशासनिक निष्पक्षतालाई आदर्श मान्नुपर्ने मान्यताले राजनीतिक दलको छायाबाट पनि टाढिनुपर्ने कुरामा जोड दिन्छ। निजामती सेवाको यस्तो कालजयी मान्यतालाई लत्याउँदै जागीरे जीवनको उत्तरार्धमा आएर नेपालमा सचिव पदको प्रत्याशी कर्मचारीले कुनै एउटा दलसंग टाँसिएको देखाउनैपर्ने विडम्बनापूर्ण स्थिति विद्यमान छ। अर्को शब्दमा भन्ने हो भने कठपुतली बन्न तयार योग्यताबाट सुसज्जित भएको हुनुपर्ने स्थिति छ।

यसै समयमा विगत आठ वर्षदेखि बन्न नसकेको निजामती सेवा ऐनका सम्बन्धमा सरकार जुरमुराउन थालेको देखिएको छ। निकै लामो समयदेखि सचिव पदमा बढुवाको विषयलाई लिएर विभिन्न कोणबाट व्यक्त हुँदैआएको गुनासो र आक्रोशसमेत आउँदो निजामती सेवा ऐन नियमले सम्बोधन गर्नुपर्दछ भन्ने मत धेरैको रहेको छ। यसै विषयको सेरोफेरोमा रहेर साविकदेखि नै प्रणालीले सम्बोधन गर्न नसकेको सचिव पदको बढुवा तथा सचिव पदबाट हुँदैआएको कार्यसंपादनको प्रभावकारिताको लागि देहायका बुँदाहरूसंग आबद्ध गरी प्रस्तुत संक्षिप्त लेख तयार पारिएको छ।

(क) सचिव पदको लागि संभाव्य उमेदवार कस्तो हुनुपर्दछ ?

सचिव पद निजामती सेवाको उच्चतम पद हो। यस पदमा आसीन कर्मचारीको व्यवस्थापकीय क्षमता अत्युत्तम हुनुपर्ने अपेक्षा गरिन्छ। किनभने यो पदमा रहँदा तत्-तत् मन्त्रालय वा निकायका विविध प्रकृतिका कामको सम्पादन वा संचालन मुलुकको प्रचलित कानून अनुसार गर्नु-गराउनु सचिवको कर्तव्य र उत्तरदायित्वभित्र पर्दछ। मन्त्रालयको कामसँग सम्बद्ध विषयमा राष्ट्रिय तथा अन्तर्राष्ट्रिय परिवेशलाई समेत ध्यानमा राखी समसामयिक रूपमा मुलुक सुहाउँदो व्यावहारिक नीति निर्धारण गर्न नेतृत्वलाई सघाउनु पनि सचिवकै जिम्मेवारीभित्र पर्दछ। यस क्रममा आ-आफ्ना मन्त्रालयको मुलुकभरिका कार्यालय संजालको उचित व्यवस्थापन तथा अन्तरसरकारी निकाय समन्वयको गहन जिम्मेवारी पनि सचिवले व्यहोर्नुपर्ने हुन्छ। स्पष्टै छ, यी सबैको लागि सामान्य प्रशासन, कर्मचारी प्रशासन, योजना प्रशासन, आर्थिक प्रशासन वारे सामान्य जानकारी तथा नवीन व्यवस्थापकीय अवधारणा एवं उपागमहरु लगायत आ(आफ्नो कामसँग सम्बन्धित विषयमा मुलुकमा प्रचलनमा रहेका विषयगत ऐन-नियमको सामान्य जानकारी हुनु पनि अत्यावश्यक छ।

(ख) प्राविधिक तथा अप्राविधिक कर्मचारीको प्रसंग

प्राविधिक सेवा समूह अन्तर्गत समूहीकृत भएका सबै कर्मचारीहरुको सेवा प्रवेश हुँदादेखिको काम-कर्तव्य र जिम्मेवारी आ-आफ्नो कार्यक्षेत्रको विशेषज्ञतालाई लक्ष्यत गरी विशिष्टीकृत प्रकृतिको हुनुपर्ने र भैपनि आएको छ। यिनको सेवा प्रवेशको लागि आवश्यक न्यूनतम योग्यता पनि प्राविधिसंग सम्बन्धित रहेको हुन्छ। प्राविधिक सेवा-समूह अन्तर्गत समूहीकृत सबै कर्मचारीहरु

आ-आफ्नो कार्यक्षेत्र भित्र विशेषज्ञ नै हुन । यीमध्ये कतिपयको काम अतिविशिष्टीकृत (Super Specialized) प्रकृतिको पनि हुने गरेको छ । भलै, यिनैमध्ये सचिवस्तरको पदमा बढुवाका लागि संभाव्य उमेदवार भएका कतिपयले नेपाल सरकारको विभागको महानिर्देशक हुने अवसर पाएका, पूर्वाधारका रूपमा ठुला-ठुला आयोजनाहरू संचालन गरी नतिजामूलक रूपमा कार्य संपादन गरेका एवं व्यवस्थापकीय क्षेत्रमा विशेष देखल भएका कर्मचारीलाई विशेषज्ञीय पंक्तिबाट व्यवस्थापकीय लहरमा पनि राख्न सकिन्छ । तर प्रशासन सेवाका कर्मचारीहरू विशेषज्ञ होइनन्, यिनको कार्य प्रकृति सामान्य खालको अर्थात् 'जनरलिष्ट' प्रकृतिको हुनुपर्ने मान्यता रहेको छ । यिनको काम-कर्तव्य र जिम्मेवारी सबैजसो कार्यक्षेत्रमा मिल्दो हुनेगरी व्यवस्थापकीय क्षमतामा जोड दिइनुपर्ने खालको मान्यता रहेको छ । यस अन्तर्गत सेवाव्यापी नियोजन तथा प्रशासन सेवा अन्तर्गत गठित विभिन्न कार्यसमूहभित्रको नियोजनमा सन्तुलन कायम गर्दै वृत्ति विकासमा जोड दिइनुपर्ने मान्यता रहेको छ । सुरुमा बेलायतले अपनाएको यो मोडेललाई भारतीय निजामती सेवाले पनि पछ्याई आएको छ । नेपालमा पनि २०१३ सालको निजामती सेवा ऐन बमोजिम गठित प्रशासन सेवा र सो अन्तर्गतका कर्मचारीको काम-कर्तव्य र जिम्मेवारी शाखा अधिकृत वा सो सरहको पदमा सेवा प्रवेश हुंदादेखि नै यसै सेरोफेरोमा तोकिएँ आएको छ । त्यसो त अमेरिका लगायत कतिपय मुलुकहरूमा निजामती सेवाका वृत्तिश्रृंखलाका माथिल्लो तहका पदहरूमा प्राविधिक समेतलाई समेटि "टेक्नोक्र्याट" का रूपमा फराकिलो फाँटमा काम गराउँदै आएको सकारात्मक पक्ष पनि नभएको होइन । तर यहाँनिर मनन गरिनुपर्ने कुरा के हो भने त्यहाँ त्यस्ता कर्मचारीहरूको कामप्रतिको भुकावका सम्बन्धमा गहिरिएर अध्ययन गरिएको हुन्छ । कतिपय प्राविधिक कर्मचारीहरू प्रशासनिक भूयाउलोबाट टाढै वस्न चाहन्छन् भने केही कर्मचारीहरू मुलुकको शासकीय स्वरूप अन्तर्गत जनतासंग प्रत्यक्ष रूपमा सरोकार राख्ने व्यवस्थापकीय कामकुरामा संलग्न हुन अभिरुचि राख्नेहरू पनि हुन्छन् । यस्तो स्थितिमा "उपयुक्त व्यक्ति उपयुक्त पद" को सिद्धान्तको मर्मलाई ध्यानमा राख्दै यस्ता कर्मचारीहरूलाई भोलिका दिनमा प्रशासनिक फाँटमा काम गर्नसक्ने तुल्याउन अनेकन प्रशिक्षण र अभिमुखीकरणको व्यवस्था गरिएको हुन्छ । यति गरिसकेपछि पनि प्रशासनिक कामका लागि कर्मचारीको दक्षता नपुगेको अवस्थामा त्यसको मार निजामती सेवाले व्यहोर्नुपर्ने र प्रकारान्तरमा त्यसको भार सामान्य नागरिकले व्यहोर्नुपर्ने कुरालाई सूक्ष्म ढंगबाट अध्ययन गर्दै अत्यन्त सजगता अपनाइएको हुन्छ । सचिव पदमा बढुवा हुनासाथ रातारात सबै प्रशासकीय गुण (Managerial Traits) मस्तिष्कमा समेटिने कुरालाई त्यहाँ कल्पना गरिदैन ।

(ग) छिमेकी मुलुकको अभ्यास

छिमेकी मुलुक भारतमा हाम्रो नेपाल प्रशासन सेवाका जस्तै कर्मचारीहरू आइ.ए.एस. (Indian Administrative Service - IAS) का नामबाट विख्यात छन् । यी अधिकृतहरू आइ.ए.एस.मा नियुक्त भएपछि आफ्नै वृत्तिपथबाट अघि बढ्दै सचिव पदमा बढुवा हुन्छन् । भारत सरकारमा आइ.ए.एस. का बाहेक कुनै पनि कर्मचारी सचिव पदमा बढुवाका लागि योग्य हुँदैनन् । यो कुरा अलग हो कि त्यहाँ सेवा प्रवेश गर्दा इन्जिनियरिंग वा मेडिकल स्नातकको सहभागिता रहने मात्र

होइन, आइ.ए.यस. को योग्यताक्रममा धेरै पटक उच्चतम अंक हासिल गर्ने उमेदवार पनि यिनैमध्ये देखिएका छन् ।

(घ) सचिवमा बढुवा विषयक विगतका सिफारिसहरू

प्राविधिक सेवाभित्रका कर्मचारीहरूमध्ये आ आफ्नै कार्यक्षेत्रमा विशिष्टीकृत काम गर्न चाहनेलाई सचिव सरहको पदको व्यवस्था गरी बढुवा सहित वृत्ति विकासको अवसर प्रदान गरिनुपर्ने कुरा २०४८ सालको उच्चस्तरीय प्रशासन सुधार आयोगको प्रतिवेदनदेखि लिएर आजसम्म गठन भएको कतिपय कार्यदल, आयोजना, समिति आदिबाट सिफारिस समेत भएका छन् । नेपाल जस्तो विकासोन्मुख मुलुकमा धेरै साधन-स्रोत खर्चेर लामो अवधिको अनुभवसहित तयार भएको प्राविधिक विशेषज्ञताको सदुपयोग गर्ने उद्देश्यबाट प्रेरित भै प्रस्तुत सिफारिस भएको हुनुपर्दछ । सिफारिस कार्यान्वयनमा नआइदिँदा एकातिर प्राविधिक ज्ञान, सीप र अनुभवको सही उपयोग हुन नसकेको र अर्कोतिर मन्त्रालय-प्रमुखको पदस्थापनामा “उपयुक्त व्यक्ति उपयुक्त पद” को सिद्धान्त अवलम्बन नगरिएको कुरा सम्बद्ध वृत्तमा चर्चाको विषय हुने गरेको छ ।

(ङ) अमिल्दो प्रतिस्पर्धा

वर्तमानमा प्रचलनमा रहेको व्यवस्थाबाट एकातिर विभिन्न सेवाका र त्यसमा पनि विशेष गरी प्राविधिक र अप्राविधिक कर्मचारीहरूबीच मनोमालिन्य बढेको छ भने अर्कोतिर मन्त्रालयप्रमुखको रूपमा सचिव पदको अवमूल्यन पनि भएको छ । निजामती सेवाको उच्चतम पदको जिम्मेवारी वहन गर्न जो कोही पनि योग्य हुन्छन् भन्ने मानसिकतालाई उचित भन्न मिल्दैन । यो पदमा काम गर्नका निमित्त सम्बद्ध मन्त्रालयको कामसंग सम्बन्धित विषयको अनुभव आवश्यक छैन भन्न मिल्दैन । अनि यसैगरी यो पदमा काम गर्नुअघि सम्बद्ध विषयको प्रशिक्षणको कुरा त परै जावस, सामान्य अभिमुखीकरण (General Orientation) पनि आवश्यक पर्दैन भन्ने सोच विकसित हुनुमा के कुराले बल पुर्याएको छ, विचारणीय देखिन्छ । यो व्यवस्थाबाट एकातिर प्रशासन सेवाका कर्मचारीहरूको मनोबल खस्किएको छ भने अर्कोतिर सरकारले प्राविधिक समूहका हुलका हुल कर्मचारीको अपेक्षा मात्र बढाइदिएको छ ।

(च) विशेष सचिवको सन्दर्भ

यस सन्दर्भमा विशेष सचिवको प्रसंग गांस्नु पनि सान्दर्भिक देखिन्छ । २०४२ सालमा निजामती सेवाको नयां स्वरूप तर्जुमा हुंदाका बखत यो प्रसंग उब्जेको थियो । यसै क्रममा विशेष सचिव केही मन्त्रालयमा कायम भएको पनि थियो । ठीक यसै बखत प्रहरीमा पनि एं.आइ.जि.को पद सृजना भयो । Line of Succession को दृष्टिकोणबाट हेर्दा यो जायजै थियो । फेरि प्रशासन सेवामा त सहसचिव स्तरका सबै सेवाका प्रथम श्रेणीका अधिकृतहरू सचिव पदमा बढुवाका लागि संभाव्य उमेदवार भैदिँदा सबैको महत्वाकांक्षा आकासिएको हुन्थ्यो । यस स्थितिमा विशेष सचिवको पद कायम गरिदिँदा अबको सचिव फलानो भनी सबैले चित्त बुझाउनुपर्ने स्थिति कायम गर्न खोजिएको

पनि थियो । यसबाट एकातिर प्रथम श्रेणीका अधिकृतबीच अवाञ्छित प्रतिस्पर्धा कम हुनु र आपसी मनमुटाव हटाउनु पनि उद्देश्य रहेको हुनुपर्दछ । तर सचिव र विशेष सचिव बीचको कार्यविभाजन र अन्तरसम्बन्ध व्यवस्थित गर्न नसकेपछि निजामतीतर्फ विशेष सचिव पद खारेज गरियो । उता प्रहरीमा यो पद कायमै रहेको कारणबाट सकारात्मक प्रतिफल प्राप्त भएको सम्बन्धित क्षेत्रबाट महसुस गरिएको हुनुपर्दछ ।

३. लोक सेवा आयोगको भूमिका

लोकतान्त्रिक व्यवस्थामा सरकारले संविधानको मूल भावना र मर्म अनुकूल नीति निर्माण गर्दछ । त्यसैले स्थायी सरकारको रूपमा रहेको निजामती सेवाको गठन, यस अन्तर्गत नियुक्त हुने कर्मचारीको भर्ना तथा छनौट, संरक्षण, विकास एवं कर्मचारी प्रशासनका आधारभूत सिद्धान्तको परिपालनामा संवैधानिक निकायको रूपमा लोक सेवा आयोगको भूमिकालाई देहायका कोणबाट समेत गहन रूपमा लिइएको छ:-

- (क) लोक सेवा आयोगलाई योग्यता प्रणालीको संरक्षक (Custodian of Merit System) पनि भनिन्छ । यसबाट स्थायी सरकारको संरचना अन्तर्गत रहेका कर्मचारीको आस्था एवं बफादीर संवैधानिक निकायको रूपमा रहेको लोक सेवा आयोगसँग गासिन्छ । त्यसैले कार्यक्षमतामा आधारित निजामती सेवाको विकास तथा सोको संरक्षण गर्नु लोक सेवा आयोगको जिम्मेवारीभित्र पर्दछ । हाम्रो सन्दर्भमा सचिव पदको बहुवा लगायत कार्यपालिकाको तजबिजी अधिकारको अत्यधिक र अनियमित प्रयोगको कारणबाट पनि कार्यक्षमता प्रणाली धरापमा परेको छ । दलीय आधारमा गठित कार्यपालिकाको अहिलेसम्मको व्यवहारलाई सिंहावलोकन गर्दा कुनै पनि सरकारले निजामती सेवाको व्यावसायिकताको अभिवृद्धि गर्ने काममा सिन्को पनि भाँचेका छैनन्, वरु बचेखुचेको प्रणाली पनि ध्वस्त पार्न उद्यत रहेको देखिएको छ । यो स्थितिमा संवैधानिक निकायको रूपमा लोकसेवा आयोगले कमसेकम सचिव पदलाई व्यवस्थित गर्ने क्रममै प्रस्थानविन्दुको रूपमा कार्यक्षमता प्रणालीको संरक्षकको भूमिका प्रभावकारी ढंगबाट निर्वाह गर्न अगाडि नआउने हो भने अरु विकृति पनि थपिँदै जाने निश्चित छ ।
- (ख) सचिव पदमा बहुवाको लागि रिक्त पदको अनुपातमा तेब्बर संख्यामा लोक सेवा आयोगले कर्मचारी सिफारिस गर्ने गरेको छ । यस अघि यो अनुपात डेढीको संख्यामा थियो । छनौटको दायरा जति बढी भयो, उति चलखेल गर्न पाइने भएकोले सरकारले संभाव्य उमेदवारको संख्या बढाउन खोज्नुलाई अस्वाभाविक पनि भन्न मिल्दैन । यहाँनिर सचिव पदमा बहुवाको लागि लोक सेवा आयोगले कर्मचारी सिफारिस गर्ने आफ्नो भूमिकालाई जोडघटाउ मेशीनले गर्ने काममा सीमित राखेको कुरा मननीय छ । कर्मचारीको उपयुक्तताको परीक्षणको लागि संवैधानिक निकायको व्यवस्था गरिएको हो भने कर्मचारी बहुवामा पनि आयोगको भूमिका प्रभावकारी बन्नुपर्दछ, अर्थात् आयोगले विवेक प्रयोग गर्ने ठाउँ राख्नुपर्दछ । कार्यपालिकाले छानेर तीन गुणालाई स्वीकार गर्नु, अनि तीनै तीन गुणा सर्लक्क कार्यपालिकामा पठाउनु, आयोगको विवेक केमा प्रयोग भयो? अवका दिनमा रिक्त पदको अनुपातमा मात्र कर्मचारी सिफारिस गरिनुपर्दछ र सिफारिसको क्रममा कर्मचारीको कार्य संपादन र कार्य संपादन उपरको मुल्यांकनको छड्के जाँचको लागि के कस्तो नियम कानून बन्नुपर्दछ,

त्यो अर्कै कुरा हो । कार्यपालिकाले रिक्त पदको अनुपातमा आयोगको सिफारिसभित्र नपरेकालाई पनि टिप्न मिल्ने हो भने सिफारिसको के अर्थ रह्यो ? मौजुदा मूल्यांकनको आधारमा आयोगले सिफारिस गर्दैरहने अनि कार्यपालिका चाहि प्रत्येक पटक सिफारिसको अन्त्यतिर परेकालाई सचिव वनाउँदै जाने हो भने कार्यक्षमताको सिद्धान्त (Merit Order) कहाँ गयो? सचिवजस्तो गरिमामय पदमा बढुवाको लागि कार्यपालिकाको तजबीजबाट बाहिर राख्ने उद्देश्यलाई सर्वोपरि राख्दै बढुवा समितिको अध्यक्षता संवैधानिक निकायको रूपमा रहेको लोक सेवा आयोगको अध्यक्षबाट गर्न प्रस्तावित गरिएको हुनुपर्दछ । उद्देश्य वमोजिम काम नहुँदा संवैधानिक निकायकै अवमूल्यन भएको कुरालाई हामीले कति सजिलैसँग पचाइरहेका छौं, उदेकलाग्दो देखिएको छ ।

(ग) सचिव पदलाई सेवा-समूहविहीन तुल्याइएको कारणबाट पनि राजनीतिकरणमा प्रशस्त बल पुगेको छ । निजामती सेवामा प्रत्येक पदको काम, कर्तव्य र अधिकारको व्यवस्था कानूनले गरे तापनि सचिव पदको हकमा जो कोही पदस्थापना हुन सक्ने प्रारूप अन्तर्गत कार्यविवरणलाई अवमूल्यन गरिएको छ । बढुवाको प्रयोजनका लागि Cluster मा वर्गीकरण गरिएको तर्क जायज देखाउन खोजिएतापनि विशेषज्ञताको दृष्टिकोणबाट आफैमा विरोधाभासपूर्ण छ । यो व्यवस्था भागबण्डाको नाममा व्यावसायिकतालाई कमजोर तुल्याउने अतिरिक्त संयन्त्रको रूपमा मात्र देखा परेको छ ।

४. सचिव पदको अवमूल्यन

सचिवस्तरको पदको मौजुदा संख्यालाई पनि यहाँनिर गाँसेर हेर्नु आवश्यक देखिन्छ । कस्तो ठाउँमा सचिव पद आवश्यक हो, कस्तोमा होइन भन्ने विषयमा कुनै आधारस्तर र मापदण्ड बनेकै छैन । मन नपरेको कर्मचारीलाई थन्क्याउने प्रयोजनका लागि अनावश्यक रूपमा सचिव पद सजना गरिएको कुरा कर्मचारी वृत्तमा चर्चा हुने गरेको कुरालाई सामान्य रूपमा लिन थालिएको धेरै भैसक्यो । उदाहरणका लागि संवैधानिक आयोगहरुलाई लिन सकिन्छ । अन्य कतिपय ठाउँहरुमा पनि उपसचिवस्तरको कर्मचारीको काम, कर्तव्य र जिम्मेवारी नै नपुग्ने ठाउँमा विशिष्ट श्रेणीको पद कायम गरिएको देखिएको छ ।

५. हचुवा ढंगको पद व्यवस्थापन

निजामती सेवामा कार्य विभाजन नियमावली र कार्य सम्पादन नियमावलीलाई साविकमा संविधानमै उल्लेख गरेर निकै महत्व प्रदान गरिएको थियो । नामको नियमावली भएर पनि एक किसिमले ऐनभन्दा माथिल्लो स्तरमा राखिएको थियो । अहिले आएर मन्त्रीको दरबन्दी सृजना गर्ने प्रयोजनका लागि मन्त्रपरिषदको एउटा निर्णयले कार्य विभाजन नियमावलीमा संशोधन गरी मन्त्रालय थपघट गर्ने अनौठो परिपाटी कायम भएको छ । प्रचलनमा रहेको संवैधानिक प्रावधानले एकमना सरकारको गठन असम्भवप्रायः हुने मौजुदा स्थितिमा विभिन्न दलहरुबीच गठबन्धनको सरकार स्वाभाविक हुने र यस प्रयोजनको लागि मन्त्रालय गठन गरिनु प्रशासनिक हिसावले घोर आपत्तिजनक हुँदाहुँदै पनि राजनीतिक हिसावले यो अपरिहार्य हुने कुरालाई सामान्य रूपमा लिन थालिएको (Taken for granted) धेरै भैसक्यो । प्रचलित निजामती सेवा ऐन, नियम अनुसार एउटा कार्यालय सहयोगीको पद सृजना गर्न अनेकौं विधिविधान पुर्याउनुपर्ने तर मन्त्रालय गठन जस्तो विषय एउटा मन्त्रपरिषदको निर्णयबाट हुने व्यवस्थाले एकातिर कार्य विभाजन नियमावलीको

अवमूल्यन हुने गरेको छ भने मन्त्रालय गठनसंगसंगै हचुवाकै रुपमा सचिव पद सृजना भै निजामती सेवामा प्रतिकूल असर परिरहेको छ भनी आलोचना गर्नेलाई भन्ने बल पुगेको छ ।

६. सेवा परिवर्तनको सन्दर्भ

अघि नेपालको निजामती सेवामा पनि सचिव पद प्रशासन सेवा अन्तर्गत वर्गीकृत थियो । यस अनुसार प्रशासन सेवामा सेवा प्रवेश गरेका कर्मचारी मात्र सचिव पदमा बढुवा हुन योग्य हुन्थे । यसो भएतापनि प्रशासन सेवा बाहेकको पदमा कार्यरत जो कोहीलाई पनि सचिव बनाउन पनि सकिने व्यवस्था थियो । सरकारी सेवाभिन्न जुनसुकै सेवा वा निकायमा कार्यरतमध्ये सचिव बनाउनका लागि योग्य देखिएका कर्मचारी मौजुद रहेको अवस्थामा त्यस्ता कर्मचारीको क्षमता र दक्षता उपयोगका लागि संयन्त्र पनि बनाइएको थियो । व्यवस्थापकीय क्षमताको आधारमा कसैलाई सचिव बनाउन आवश्यक नै देखिएमा, प्रथमतः प्रशासन सेवामा सेवा परिवर्तन गरिन्थ्यो, अनिमात्र बढुवा गर्ने प्रचलन थियो । प्रशासन सेवामा ल्याउनुअघि व्यवस्थापकीय क्षमता भए-नभएको उपयुक्तता परीक्षणका लागि संवैधानिक हैसियत भएको लोक सेवा आयोगको परामर्शलाई आधार मानिने गरेको थियो । लोक सेवा आयोगको यो भूमिका २०१५ सालको संविधानदेखि लिएर आजका मितिसम्म अविच्छिन्न निर्वाह हुँदैआएको छ । यो कुरा अलग हो कि राजाको समयमा दरवारको छनौटमा परेकालाई मात्र यो संयन्त्रको प्रयोग गरेर सचिव बनाइन्थ्यो, तर नबिसौं, त्यसबखत पनि संवैधानिक निकायलाई समुचित मान्यता प्रदान गरी प्रणालीको अनुसरण गरिएको हुन्थ्यो । अहिले प्रचलनमा रहेको संविधानमा पनि अधिजस्तै एउटा सेवाको कर्मचारीलाई निजामती सेवाको अर्को सेवामा सेवा परिवर्तन गर्न लोकसेवा आयोगले परामर्श दिने प्रावधानलाई कायमै राखिएको छ । यसलाई सक्रिय तुल्याउन पछि नलागेर सचिव पदलाई नै सेवाविहीन तुल्याइदिएको कारणबाट अहिलेको विचलन देखापरेको हो । यो विषय सल्टाउन पनि अवेर भैसकेको छ ।

७. सचिवको कार्यसंपादन

संविधानले मन्त्रीलाई प्रधानमन्त्रीसंगै सामूहिक रुपमा संसदप्रति उत्तरदायी तुल्याएको छ, र मन्त्रीलाई आफ्नो कामको लागि व्यक्तिगत रुपमा प्रधानमन्त्रीप्रति उत्तरदायी तुल्याएको छ । नबिसौं, प्रधानमन्त्रीले समग्र कार्यपालिकाको जिम्मा लिएका हुन्छन् । मन्त्रीले आ-आफ्नो मन्त्रालयसंग सम्बन्धित काममा प्रधानमन्त्रीलाई सहयोग गर्नुपर्दछ । मन्त्रीको कामबाट सन्तोष नभएमा प्रधानमन्त्रीले मन्त्रीलाई कारवाही गर्नसक्ने व्यवस्था छैन बरु मन्त्री पदबाटै हटाउनसक्ने व्यवस्था छ । स्थायी सरकारको नाताबाट प्रधानमन्त्रीले सचिवलाई विश्वासमा लिनुपर्ने हुन्छ, त्यसैभएर सचिवको नियुक्ति मन्त्रीले गर्ने नभएर मन्त्रपरिषदले गर्ने व्यवस्था छ, र सचिवलाई कारवाही गर्ने अधिकार पनि मन्त्रपरिषदमै सुरक्षित छ । यहाँनिर पदसोपानमा सचिव मन्त्री मातहत रहेतापनि कार्यगत रुपमा हेर्दा उनी प्रधानमन्त्री मातहतका हुन् । प्रशासकीय दृष्टिकोणले भन्नुपर्दा कार्यक्रम कार्यान्वयनको जिम्मा सचिवको हो, मन्त्रीको होइन । मन्त्रालयको कामको सन्दर्भमा मन्त्रीको जवाफले संसद सन्तुष्ट नहुने अवस्थामा प्रधानमन्त्री आफैले रोष्टममा उभिएर जवाफ दिनुपर्ने हुन्छ । पदीय हिसावले सचिवको यस्तो अवस्थिति भएतापनि एकातिर निजले प्रधानमन्त्रीकहाँ सोभो पहुँच नपाउनु र अर्कोतिर मन्त्रीकै आदेश-निर्देश पनि मन्त्रीको निजी सचिवमार्फत कार्यान्वयन गर्नुपर्ने अवस्थाबाट गुञ्जन परेको तीतो सत्य सचिवले व्यहोरेको छ ।

८. विगतको स्थिति

बहुदलीय व्यवस्थाको पुनःस्थापना पछि यो रोग नराम्ररी सल्केको हो । सुरुवातको चरण वास्तवमा संक्रमणकाल थियो । बहुदलीय व्यवस्था आइसकेपछि निजामती सेवा र राजनीतिबीचको सीमांकन आवश्यक हुन्छ भन्ने कुरा राजनीति गर्नेले त बुझ्ने कुरै आएन, निजामती सेवामा त्यसबखत बहाल रहेका सचिव समूह त्यसप्रति सतर्क रहनु पर्दथ्यो, किनभने ढिलोचाँडो यसको असर निजामती सेवाले नै व्यहोर्नु पर्ने हुन्छ भन्ने मानसिकता राखेर व्यवस्थापकीय कामकुरामा बढीभन्दा बढी ध्यान केन्द्रित गर्नुपर्दथ्यो । त्यति मात्र नभएर आवश्यकतानुसार नीति निर्धारण तहमा रहेकालाई कुनै काम गर्न वा नगर्न बेलैमा सजग तुल्याउनुपर्दथ्यो । प्रशासकीय दृष्टिकोणले विगतका घटनाक्रमलाई जोडेर के उचित वा अनुचित बुझाइदिनुपर्दथ्यो, कुन काम गर्दाको प्रतिफल कस्तो रह्यो, पक्ष वा मोलाहिजा नगरी निर्भीक भएर बताइदिनुपर्दथ्यो । राष्ट्रिय अन्तर्राष्ट्रिय परिवेशसंग गाँसेर प्रशासकीय संरचना तथा व्यवस्थापनसंग सम्बन्धित कामकुराको असर वा प्रभावका बारेमा आवश्यक पर्दा सचेत समेत गराउन चुक्नुहुन्नथ्यो । तर, अपसोच, यी सब कुरामा तत्कालको निजामती सेवा अर्थात् सचिव समूहले ध्यान पुर्याएन । निजामती सेवाको पहलमा निजामती सेवा र राजनीति बीचको सीमारेखा यसैबखत कोरिएको भए माथिल्ला तहका कर्मचारी सम्हालिनथे अनि तलका कर्मचारी पनि उच्छृंखल हुँदैनथे । बहुदलीय व्यवस्थाको प्रारम्भिक चरणमै सचिवलगायत माथिल्लो तहका केही सचिवहरु त दलमाथि राज्यले बन्देज लगाएको

अवस्था (पञ्चायती कालखण्ड) मा आफूले भूमिगत रहेका वा नरहेका कुन पार्टीका कुन नेतालाई कसरी गुन लगाएको भन्नु तँछाडमछाड गर्ने गरेको पनि कतिले देखे, अनि कतिले सुनेका रहेछन् । रहँदा-बस्दा कर्मचारी बीचमै युनियन जन्म्यो । प्रत्येक दलविशेषको आ-आफ्नो अलग-अलग युनियनले पार्टीको भातृसंस्थाको रूप लियो । राजनीतिक तहमा निजामती सेवाको सञ्चालनसंग सम्बन्धित विषयमा केही नजानेका, जाने पनि आफैँउपर विश्वास नभएका मन्त्रीहरुले युनियनको सहयोग बेगर कुनै पनि विषयमा निर्णय गर्न हच्किन थाले । युनियनबाट प्राप्त सूचना तथा जानकारीलाई मुख्य आधार मानी निर्णय गर्ने परम्परा बस्न थाल्यो । यहाँदेखि सचिवको स्तर अभैँ खस्कन थालेको हो ।

९. निजी सचिवको रजाइ

अघि मन्त्रीको निजी सचिव सिंहदरवार भित्रका निजामती कर्मचारी नै हुन्थे, स्वकीय सचिव आवासमा बस्थे । स्वकीय सचिवलाई सिंहदरवारको संघार नाघ्ने अधिकार थिएन । २०५१ सालमा सरकार परिवर्तन हुँदा अमुक पार्टीले कुन मन्त्रालयमा कुन मन्त्रीको निजी सचिव को हुने भन्ने विषयमा खटिने कर्मचारीको नामावली नै पार्टीबाट जारी भयो । यतिञ्जेल निजी सचिवको कुर्सीमा निजामती कर्मचारी नै बसेको कुरालाई लिएर चित्त बुझाउने ठाउँ थियो । यसपछि त निजी सचिव नै निजामती बाहिरबाट पार्टीले तोके बमोजिमको कर्मचारी आउन थाले । यिनले कुनै किसिमको शपथ खाने प्रावधान थिएन । यो परिपाटीमा आजसम्म पनि सुधार हुन सकेको छैन । तथापि निजी सचिव पदमा आसीन यिनलाई नै मन्त्रिपरिषदका निर्णयहरु समेत आफूसंगै राख्ने अनुमति मन्त्रीले दिन्छन् भने यो कुरा नेपाल सरकारको सचिवलाई कसरी सत्य भएको होला, बिचारणीय छ ।

१०. कर्मचारी संघ संगठनको दबदबा

'ट्रेड युनियनले यसरी ध्वस्त पारेका छन् निजामती सेवा' - शीर्षकमा शोभा शर्माको लेख आश्विन १८ को सेतोपाटीमा प्रकाशित भएको छ। यसै लेखमा हालै सेवानिवृत्त हुनुभएका प्रशासनविद् शारदा प्रसाद त्रितालसंगको कुराकानीको उतार तलका प्रकरणमा उल्लेख गरेको छु :

ट्रेड युनियनमा लागेको सुब्बासँग सचिवकै सरूवा गर्दिने तागत हुन्छ,' त्रितालले भने ।

'सुब्बाले कसरी गर्न सक्छ सचिवको सरूवा ?' हामीले सोध्यौं ।

'सजिलो छ,' जवाफमा उनले भने,' कुनै दलको नयाँ मन्त्री आउनेवित्तिकै त्यही दल निकटको ट्रेड युनियन खादा बोकेर स्वागत गर्न जान्छ । त्यतिबेलाै उसले मन्त्रीलाई भेटेर' फलानो सचिव अर्कै दलको सरकार हुँदा आएको हो, योसँग तपाईं काम गर्न सक्नुहुन्न, त्यसैले फलानो सचिव ल्याउनुहोस् भनेर सिफारिस गर्छ । उसले जे भन्यो, मन्त्रीले त्यही गर्छ । त्यसपछि ट्रेड युनियनको मान्छे अर्को सचिवकहाँ गएर 'मैले मन्त्रीलाई भनेको छु, तपाईंको सरूवा हुन्छ' भनेर भन्छ । सचिव पनि राजनीतिक छायाको दबावपूर्ण वातावरणसँग अभ्यस्त भइसकेका हुन्छन् । त्यसैले मलाई त्यहाँ सरूवा चाहिन्न भनेर कसैले भन्दैन ।'

त्रितालले अगाडि भने, 'जब त्यो सचिव सरूवा भएर मन्त्रालय आउँछ, अनि ट्रेड युनियनका मान्छे उसको कार्यक्षमता जान्छन् र उपरखुट्टी लगाएर आदेशको शैलीमा सिफारिस गर्छन् ल सचिवज्यू, फलानो कर्मचारीलाई फलानो ठाउँमा सरूवा गर्नुपर्नो । हाम्रो मान्छेलाई यहाँ ल्याउनुपर्नो । एकचोटि युनियनको प्रभावमा परिसकेको सचिव त्यसपछि सधैं उनीहरूकै कुरा मान्न बाध्य हुन्छ ।'

सरूवामा त युनियनको दबाव कतिसम्म हुन्छ भनेर अर्का एक सचिवले हामीलाई बाह्र वर्षअघिको घटना सुनाए -

२०६८ माघ अन्तिमतिरको कुरा हो । एमाले निकट निजामती कर्मचारी संगठनका पदाधिकारीहरू तत्कालीन सामान्य प्रशासन सचिव तिलकराम शर्मालाई भेट्न गए । आफूले सिफारिस गरेका कर्मचारीलाई भनेको ठाउँमा सरूवा नगरेको भौँकमा उनीहरूले सचिव शर्मालाई जथाभावी गाली गरे ।

'सचिवज्यूलाई त के-के मात्र भनेनन् घुस्याहा भने, दललाई पैसा बुझाएर सचिव भएको भन्दै ठाडै गाली गरे,' उक्त घटना प्रत्यक्ष देखेका ती सचिवले भने, 'हामीले भनेको मान्छे सरूवा भएन भने घोक्याएर निकाल्छौंसम्म भने ।'

त्यसको पाँच-छ दिनपछि कांग्रेस निकट कर्मचारी युनियनको समूहले सचिव शर्मालाई फेरि उसैगरी भेटेर गाली गर्‍यो ।

दुइटा छुट्टाछुट्टै कर्मचारी संगठनको दबावमा पिल्सिएका शर्मा केही दिन अफिसै गएनन् ।

हामीले कुरा गरेका ती सचिवले आफू महालेखामा हुँदाको अनुभव पनि सुनाए ।

'मैले महालेखामा छँदा सरूवाको निर्णय सुटुक्क गरेर चिठी हुलाकबाट रजिष्ट्री गरी पठाउनुपरेको थियो,' उनले भने, 'हामीले भनेअनुसार सरूवा भएन भने आगो लगाइदिन्छौं भनेका थिए ।'

'सरूवामा युनियनको दादागिरी अचाक्ली छ,' उनले अगाडि भने, 'उनीहरूले यस्तो गर्ने हैसियत राजनीतिक दल र नेताहरूको आडबाट पाइरहेका छन् । युनियन भनेको दलहरूकै भ्रातृसंगठन भएकाले जे गरे पनि छुट छ ।'

सरूवामा दबाव दिने यी कर्मचारी युनियनहरूको चासो योग्यताका आधारमा सरूवा भएन भन्नेमा चाहिँ कहिल्यै हुँदैन । सबभन्दा बढी त आर्थिक कारोबार धेरै हुने ठाउँमा आफ्नै संगठन निकटका कर्मचारी सरूवा गर्न जोडबल गर्छन् । त्यसबाहेक शक्तिशाली पदहरूमा पनि आफ्नै मान्छे पठाउन खोज्छन् ।

उनले अनुभव गरेको अर्को कुरा पनि छ – नेताहरू आफैँ यस्ता ट्रेड युनियनसँग डराउँछन् ।

यसै सिलसिलामा केही सचिवहरूसँग भएको पंक्तिकारसंगको कुराकानी मन छुने खालका छन् । कतिले कसरी बेइज्जती सहन गर्न बाध्य हुनुपरेको थियो, कतिले फोहरी गाली सहन गर्नुपरेको थियो, कतिलाइ हातपातसम्म पनि भएको थियो । यहाँ लेख्न मिल्दैन । यसमा सचिवहरूका आ-आफ्नै कथा-व्यथा हुनुपर्छ । ती निरीह सचिवले आफ्नो गुनासो कसलाई गएर सुनाउने? कर्मचारीको संरक्षण सरकारले गर्नुपर्दछ, यहाँ त सचिवको हुर्मत लिने काममा मन्त्रीहरू नै उद्यत भएपछि कसको के लाग्छ? यस्तो पनि सरकार हुन्छ?

११. सचिवको निश्चयात्मक (Assertive) व्यवहार :

हालै मुलुकमा भूटानी शरणार्थी प्रकरण, ललिता निवास प्रकरण, अवैध रूपमा भित्रिएको सुनको प्रकरण आदि विभिन्न घटनाहरू घटेका छन् । ती सबै काण्डका सम्बन्धमा अहिलेसम्मका कार्यान्वयन स्थितिलाई मध्यनजर गर्दा सबैजसो काण्डमा कर्मचारीमाथि दोषारोपण गर्दै राजनीतिक तहमा कसैउपर कारवाही भएगरेको नदेखिएको अवस्था छ । राजनीतिक तहको स्वार्थपूर्तिका लागि कर्मचारीले (विशेषगरी सचिवले) राजनीतिक तहबाट हुने नहुने, जायज नाजायज, नैतिक-अनैतिक, नियमितअनियमित जस्तो काममा पनि हतियार र मतियार बनिदिंदा आफैँ फस्नसक्ने कुरा बुझ्नुपर्ने हो । अनुसन्धानभित्र प्रवेश गरेपछि यो काम त नियम-कानून जान्नुपर्ने दायित्व बोकेका कर्मचारीले बुझेको हुनुपर्ने भनी राजनीतिक तह सर्लक्क पन्छिएको देखेका कर्मचारी त भ्रम सतर्क हुनुपर्ने हो । परिआएको बखतमा संरक्षण गर्ने कोइ हुंदारहेन छन् भन्ने कुराको पाठ कर्मचारीले सिक्नुपर्नेमा उल्टो राजनीतिक तहसँगको सामीप्यबाट उठ्न सक्ने फाइदाको प्रलोभनमा आफैँ खाडलमा खस्ने स्थितिप्रति कर्मचारीको सजगता देखिएन । लोभ र पाप कर्म गर्नुहुन्न भनी अडान लिने कर्मचारीलाई राजनीतिक तहबाट सजायस्वरूप बढीभन्दा बढी अपायक ठाउँमा सरूवा गर्ने हो, जागिर खोस्न कसैले सक्दैन भनी आत्मविश्वास राख्दा अपार मानसिक सन्तुष्टि प्राप्त हुन्छ । आफ्नो विवेकले देखेको कुरा भन्न वा लेख्न कसैले हात समात्न आउदैनन् । दृढ, दरो र दरिलो व्यवहार (Assertive Behaviour) को प्रदर्शनबाट आफैँमा रमाएको अनुभूति गर्न सकिन्छ ।

१२. प्रधानमन्त्री कार्यालयमा सचिवको हुल

प्रधानमन्त्री कार्यालयमा वर्तमानमा ७८ जना सचिव छन् भन्ने कुरा केही समय अघि छापामा आएको थियो । यसका साथै कुनै मन्त्रीसंग खटपट परेको बखत मन्त्रीले आफ्नो मन्त्रालयबाट बाहिर निकालेको सचिवलाई अतिरिक्त समूहमा हाजिर गराए जस्तो गरी प्रधानमन्त्री कार्यालयले आश्रय दिएको कुरा पनि सुन्न पाइएकै हो । छापामै आएको कुरा गर्दा सचिवहरु प्रधानमन्त्री कार्यालयमा पदस्थापना हुँदा वा प्रधानमन्त्री कार्यालयमा हाजिर गराइँदा उनीहरुले हदैसम्मको ग्लानि ब्यहोर्नु परेको कुरा पनि पढिएकै हो । यहाँनिर एउटा रोचक प्रसंग जोडनु उपयुक्त हुने लेखियो । केही वर्ष अघि उद्योग वाणिज्य मन्त्रालयबाट कुनै एक सह सचिव नेपाली राजदूतावास दिल्लीमा काउन्सेलरको पदमा काम गर्न खटिएका रहेछन् । रहँदा-बस्दा साउथ ब्लकका केही अधिकृतहरूसँग गाढा सम्पर्कमा आएछन् । केही समयपछि उनको आफ्नो कार्यावधि सकिएर हो वा नसकिएँदै सिंहदरवारस्थित प्रधानमन्त्री कार्यालयमा सरुवा गरिएछ । उनको सरुवा प्रधानमन्त्री कार्यालयमा भएको खुशीयालीमा उनका साउथ ब्लकका नयाँ बनेका साथीभाइले पार्टीको आयोजना गरेछन् । हाम्रो सन्दर्भमा पनि प्रधानमन्त्री कार्यालयमा पदस्थापना भएपछि कर्मचारी खुशी भै आफैँले वा उनका साथीभाइले पार्टीको आयोजना गरेको दिनदेखि सचिवहरुको मनोबल उकासिने देखियो । त्यो दिन कहिले आउला ?

यिनै कुरालाई ध्यानमा राखेर पनि होला, हाम्रा प्रधानमन्त्रीले पदबहाली गरेपछि आफ्नो प्राथमिकतामा प्रधानमन्त्री कार्यालयको सुदृढीकरण गर्न अध्ययन गराउने प्रयोजनका लागि कार्यदल गठन गरेको कुरा उहिल्यै सुनिएको हो । यसको टुंगो अहिलेसम्म भएको बाहिर आएको छैन । आशा गरौं यो अध्ययनले माथिका विकृतिहरु नियन्त्रणमा ल्याउन सघाउ पुर्याउने छ । यसका साथै निम्न वुँदाहरु कार्यदलले आफ्नो प्रतिवेदनमा समेटने छः-

- मन्त्री र सचिवले गर्ने कामको सीमांकन स्पष्ट हुनुपर्दछ । यस क्रममा मन्त्रपरिषदबाट निर्णय हुने विषयदेखि बाहेक सम्पूर्ण कामकुरा सचिवको तहबाट टुंगिने ब्यवस्था गरिनुपर्दछ । यसको लागि प्रचलनमा रहेको कार्यसंपादन नियमावलीको अनुसूचीमा अनुकूल संशोधन आवश्यक भए सोसमेत गरिनुपर्दछ ।
- निजामती कर्मचारीको हैसियतमा प्रचलनमा रहेको कानून अनुसार सचिवले गर्नुपर्ने र गर्न नहुने काम तोकिएजस्तै मन्त्रीको आचरणमा पनि (गर्नुपर्ने र गर्न नहुने (डुज र डोन्ट डुज) का कामहरुको विवरण सविस्तार तोकिनुपर्दछ । यसमा पनि विशेषतः मन्त्रीले तल्लो तहमा अधिकार प्रत्यायोजन गरेपछि प्रत्यायोजित अधिकारमा अतिक्रमण गर्न नहुने कुरा विशेष रुपमा इंगित गरिनुपर्दछ ।
- सम्बन्धित मन्त्रालयका सचिवलाई पर्दा उपयुक्त समयमा प्रधानमन्त्रीसंग आफ्ना गुनासो राख्ने सुविधा पाउनुपर्दछ ।
- मन्त्रालयका कर्मचारीलाई वा मन्त्रालयमा सचिवको सहमति बेगर कर्मचारी पदस्थापना वा सरुवा नगर्ने परिपाटी बसालिनुपर्दछ । यसैगरी मन्त्रालयको सचिवलाई निश्चित अवधि नपुगी सरुवा गर्न नपाइने ब्यवस्था कडाइका साथ पालना गराइनुपर्दछ ।

- मन्त्रालयको निजी सचिवमा सरकारी कर्मचारी नै राख्ने, स्वकीय सचिवले मन्त्रीको क्वार्टरमा काम गर्ने व्यवस्था लागु गरिनुपर्दछ । ।
- प्रधानमन्त्रीको बढीभन्दा बढी समय सिंहदरवारभित्रै अनि सिंहदरवारकै प्रयोजनका लागि बित्नुपर्दछ ।
- सचिव पदको गरिमालाई ध्यानमा राखी अहिले मौजुदा सचिवसरहको आधा पदहरु तत्काल खारेज गर्ने गरी कानूनी प्रक्रिया अगाडि बढाइनुपर्दछ ।

१३. सचिवको संरक्षक प्रधानमन्त्री

नविसौं, कर्मचारीको हाकिमको रुपमा काम गर्ने सचिवको हाकिम पनि प्रधानमन्त्री नै हो । पार्टी नेताको रुपमा चुनावी घोषणापत्रमा जे गर्छु भनी प्रधानमन्त्रीले चुनाव जितेका छन् त्यो सबै गर्ने कर्मचारीले नै हो । कर्मचारीले हात बाँधेर बस्दा साख गिर्ने प्रधानमन्त्रीकै हो । त्यसै भएर प्रधानमन्त्रीले निर्देशन दिने पनि सचिवलाई नै हो, मन्त्रीलाई होइन । मन्त्रालयको प्रगति विवरण पेश गर्ने पनि प्रधानमन्त्रीको तहमै हो । यो भूमिकामा रहेका कर्मचारीलाई 'हामी राम्रा अनि हाम्रा कर्मचारी नराम्रा' भन्दै कर्मचारीको हुर्मत लिने काममा उद्यत मन्त्रीलाई ठेगानमा राख्ने काम पनि प्रधानमन्त्रीकै हो । कर्मचारीले नचाहँदा वरको भाँडो पर नसर्ने तथ्यलाई ध्यानमा राख्दै राम्रा कर्मचारीको मनोबल उकास्ने र नराम्रा कर्मचारीलाई समयमै दण्डित गरी राम्रालाई हौस्याउने काम पनि प्रकारान्तरले प्रधानमन्त्रीकै हो, किनभने कर्मचारीको एकमात्र संरक्षक प्रधानमन्त्री मात्र हो । कर्मचारीउपर आस्था लगायत विभिन्न आधारमा काखापाखा भएको हृदयसम्म निग्रानी पुर्याउने दायित्व पनि प्रधानमन्त्रीकै हो । सरकारी कामको दौरान मन्त्रालयको सचिवलाई राजनीतिक नेताले चड्कन हान्छन् वा युनियनका मान्छेले थर्काउछन् भने त्यो चड्कन प्रधानमन्त्रीलाई हानेको र त्यो थर्काइ प्रधानमन्त्रीतर्फ सोभिएको संभन्नुपर्ने हुन्छ ।

सन्दर्भ-सूची :

- नेपालको संविधान
- निजामती सेवा ऐन र नियमावली
- सोपानका प्रकाशनहरु
- अनलाइन खबरमा प्रकाशित सामग्री ।
