कर्मचारी सञ्चय कोष

केन्द्रीय कार्यालय, पुल्चोक ललितपुर

Website: www.epfnepal.com.np

Email: kskadmin@epfnepal.com

Notice Board Service: 1618014225386

SMS Service : 5750

कोष

नव वर्ष २०७०

अङ्क ७९

सम्पादक तथा प्रकाशक

कर्मचारी सञ्चय कोष

योजना, अनुगमन तथा मूल्याङ्कन विभाग

केन्द्रीय कार्यालय,

पुल्चोक ललितपुर

विषय सूची

क्र.सं.	विवरण	पेज
१.	सम्पादकीय	
२.	कर्मचारी सञ्चय कोषको संचालक समितिका अध्यक्ष श्री दुर्गानिधि शर्माद्वारा	१
३.	Corporate Governance in the Public Sector	५
४.	सामाजिक सुरक्षाका लागि कर्मचारी सञ्चय कोष	१२
५.	नेपालमा सामाजिक सुरक्षाः अवधारणा एवं समस्याहरु	१६
६.	कर्मचारी सञ्चय कोषको व्यवस्थापकीय कार्यकुशलता र	२२
७.	जोखिम व्यवस्थापन, कर्मचारी सञ्चय कोषको अवश्यकता	३१
८.	कर्मचारीको दक्षता विकासमा तालिम र यसको उपादेयता तथा प्रभावकारिता	४०
९.	प्रभावकारी सञ्चयकर्ता सेवा तथा सञ्चयकर्ता सन्तुष्टिका लागि	४७
१०.	सञ्चय कोषमा सूचना प्रविधिको प्रयोग तथा यसको प्रभावकारिता	५१
११.	Poverty Status of Nepal: An Overview	५५
१२.	सञ्चयकर्ताका दृष्टिमा कर्मचारी सञ्चय कोष	५८
१३.	कर्मचारी सञ्चय कोषका शाखा कार्यालयहरुको समस्या र चुनौती	६३
१४.	कोषमा बैंक रिकन्सिलिएशनमा देखिएका समस्या र यसको निराकरण	६८
१५.	औद्योगिक सम्बन्धका विविध पक्षहरु	७४
१६.	All India Bank Employees Association (AIBEA) को २७ औं	७९
१७.	कर्मचारी ट्रेड युनियन आन्दोलनमा शुद्धिकरणको खाँचो	८२
१८.	कोष समाचार	८८
१९.	कोष सूचना	१०५

प्रस्तुत नववर्ष अङ्क २०७० मा समावेश लेख, रचना लेखकका निजी विचार र अभिव्यक्ति हुन्
– क.सं. कोष

सम्पादकीय

हरहमेशा सञ्चयकर्ताको सेवामा तल्लिन सञ्चय कोष राष्ट्रिय रुपमा स्थापित भै बित्तीय क्षेत्रमा उच्च हैसियत राख्ने स्वदेशको सेवामूलक एकमात्र बित्तीय संस्था हो । यसको स्थापनाकाल देखि नै सञ्चयकर्ता र कोष बीच नङ मासुको जस्तो सम्बन्ध रहनु नै सानो पूजी र सीमित जनशक्तिद्वारा शुरु भएको यस संस्थाले आधा शताब्दि भन्दा लामो इतिहास सफलता पूर्वक पार गर्नु हो । कोषमा निरन्तर बढ्दो सञ्चकर्ताको आबद्धतालाई उचित ब्यवस्थापन सहित उनीहरुको थप सामाजिक सुरक्षणको सुनिश्चिता तर्फ अग्रसर रहनु यस संस्थाको नैसर्गिक दायित्व हो ।

आर्थिक उदारीकरण र खुलापनको विश्वव्यापि लहरको प्रतिस्पर्द्धि प्रभाव नेपालमा पनि परेको छ । त्यही उदार खुलापनसँगै प्रतिस्पर्द्धा गर्दै अगाडि बढ्नु कोषको लागि आजको आवश्यकता हो । साथै, कोष रकम लगानीका लागि नयाँ नयाँ खोजी पहिचान गर्नु महशुश गरिएको छ । कोषको सुरक्षित लगानी प्रयत्नलाई नेपाल सरकारको सहयोग त्यत्तिनै आवश्यक छ । जहाँ उत्पादनशील, प्रतिफलयुक्त र आयआर्जित क्षेत्रको सही पहिचान हुन सकोस् ।

सञ्चयकर्ताको सन्तुष्टि नै कोषको प्रमुख लक्ष भएकाले उनीहरुको स्वाभाविक अपेक्षालाई यथसंभव सम्बोधन गर्दै जान कोष सधै कृत संकल्पित छ । त्यसका लागि सामाजिक सुरक्षणको दायरा फराकिलो बनाउने तर्फ विशेष ध्यान दिनु आजको आवश्यकता मानिन्छ । यसका लागि अंशदानमुखी स्वास्थ्य बीमा योजना र योगदानमुखी निबृत्तिभरण प्रणालीको थप व्यवस्थाको लागि कोषले गृहकार्य गरिरहेको छ । (ईशाको) साधारण सभा एवं क्षेत्रीय सम्मेलनमा निरन्तर सहभागितासँगै हासिल गरेको नयाँ नयाँ अवधारणालाई आर्थिक क्षमताले भ्याएसम्म सञ्चयकर्ताको पक्षमा सम्बोधन गर्दै जाने कोषको दीर्घकालीन लक्ष रहेको छ ।

सञ्चयकर्ताको पायक पर्ने ठाउँमा क्रमश नयाँ शाखा बिस्तार गर्दै उनीहरुलाई सुलभ सेवा प्रदान गर्ने कोषको एकमात्र उद्देश्य हो । समय समयमा देशका विभिन्न औद्योगिक क्षेत्रहरुमा कोषको उच्च ब्यवस्थापन सहित सम्पन्न अन्तरकृया कार्यक्रमबाट सञ्चयकर्ताले आफ्ना जायज गुनाशा, सुझाव, प्रतिकृया दिने अवसर पाएका छन् । यसरी अन्तरकृयाको साझा मञ्च मार्फत दोहोरो सम्बन्ध स्थापनाबाट कोष र सञ्चयकर्ता बीच संस्थाको उन्नतिको लागि सुखद अवसर हो ।

अन्त्यमा कोषमा कार्यरत जनशक्तिको कार्य उत्प्रेरणा एवं कोषले निर्दिष्ट गरेका उद्देश्यमुलक लक्ष प्राप्तिमा कोषलाई सफलता मिलोस् । संस्थालाई सर्वोपरी ठान्ने कृयाशील कर्मचारी संगठन बीचको सौहार्दपूर्ण व्यवहार संस्थाको दैनिक कार्यका लागि उपयोगी बनोस् । हरहिसाबको शुद्ध लेखाङ्कन, आकर्षक ग्राहक सेवा, भरपर्दो सुबिधा, विश्वसनीय सामाजिक सुरक्षण प्रणाली, कोष वडापत्रको सम्मान सहित सञ्चयकर्ताका आवश्यकता सम्बोधन हुन सकुन् । परिपक्व सञ्चालन समिति र दक्ष व्यवस्थापनको सबल नेतृत्वबाट कोषका योजनाहरु साकार हुने नै छन् ।

नव वर्ष २०७० को आगमनले सम्पूर्ण सञ्चयकर्ता, कोषका शुभचिन्तक एवं देशवासीमा दीगो शान्ति स्थापित र कानूनी राज्य सञ्चालन प्रतिको तिब्र ईच्छा पूरा हुन सकोस् ।

यस शुभ अवसरमा रोजगारदाता संस्थाहरु, समस्त सञ्चयकर्ता, नेपाल सरकार र अन्य शुभ चिन्तकहरुमा कोषको तर्फबाट यही हार्दिक मंगलमय शुमकामना ...... ।

कर्मचारी सञ्चय कोषको संचालक समितिका अध्यक्ष श्री दुर्गानिधि शर्माद्वारा कोषको समसामयिक बिषयमा कोष नवबर्ष बिशेषाङ्क २०७० लाई दिनुभएको अन्तरवार्ताको सारसंक्षेप :

अध्यक्ष श्री दुर्गानिधि शर्मा *

(१) राष्ट्रसेवक आम सञ्चयकर्ता कर्मचारीको धरोहरको रुपमा रहेको कर्मचारी सञ्चय कोषको अध्यक्ष पदमा नियुक्त हुनु भएकोमा सर्वप्रथम यहाँलाई कोष पत्रिकाको तर्फबाट हार्दिक बधाई छ । त्यसमा यहांको केही भनाई छन कि ?

☞ कर्मचारी सञ्चय कोष राष्ट्रिय स्तरमा स्थापित भै करिब ४ लाख ६० हजार सञ्चयकर्ताको भविष्यनिधिका रुपमा काम गर्ने सेवामूलक बित्तीय संस्था हो । देशकै आर्थिक क्षेत्रमा उच्च हैशियत राख्ने गरिमामय संस्थाको प्रमुखको रुपमा काम गर्न नेपाल सरकारबाट मलाई नियुक्त गरेकोमा कोषको मूखपत्र नवबर्ष बिशेषाङ्क २०७० मार्फत नेपाल सरकारमा आर्दिक आभार प्रकट गर्दछु । म भित्र रहेको ज्ञान, दक्षता, सीप, जोश, जाँगर, कला, कौशल र तत्परताले भ्याएसम्म कोष र सञ्चयकर्ताको बृहत्तर हित, समुन्नति र कल्याणका लागि मेरो प्रयास निरन्तर रहने बिश्वास दिलाउन चाहन्छु ।

(२) एकातिर, यहाँ बिशिष्ट श्रेणिको सञ्चयकर्ता र अर्कोतर्फ समग्र सञ्चयकर्ताको संचालक समितिको अध्यक्ष हुनुहुन्छ । दुबैतर्फको जिम्मेबारीलाई अभिभावकको रुपमा आत्मसाथ गर्दा यहाँको भूमिका कस्तो प्रकारको होला ?

☞ म कोषको अध्यक्ष पदमा निश्चित समयको लागि नियुक्त भएपनि आम सञ्चयकर्ता नै हुँ र आम सञ्चयकर्ता माझ अध्यक्ष पद गौण बिषय हो । सञ्चयकर्ताको हिसाबले जीवनकालको उर्जाशील स्वर्णिम समय राष्ट्र सेवामा ब्यतीत गरेको हुँदा त्यस बेला आफनो भविष्यको आर्थिक ब्यबहार कसरी चलाउने भन्ने कुरा तर्फ ध्यान जाने रहनेछ । तर मासिक रुपमा अनिबार्य कट्टी भै सुरक्षित बचत स्वरुप झांगिएर बसेको सञ्चय कोष नै एकमात्र आर्थिक भविष्यको सहारा बन्दो रहेछ । यही कुरालाई चिन्तन मनन गरी आम सञ्चयकर्ताहरुका लागि सञ्चय कोषको सर्ब सञ्चित कोषमा असर नपर्ने गरी के कस्ता जीवन उपयोगी अवसर एवं सुबिधा प्रदान गर्न सकिन्छ, त्यसमा मेरो सोच सदैब केन्द्रित रहनेछ भन्ने बिश्वास दिलाउन चाहन्छु ।

(३) बाहिरीय लोकप्रियता भन्दा सञ्चित रकमको सुरक्षा बर्तमान कोषको प्राथमिक कार्य हो, लगानीका क्षेत्रहरु संकुचन भइरहेको बर्तमान अवस्थामा आर्थिक सुरक्षा र सामाजिक सुरक्षणको दृष्टिले लगानी प्रबाहलाई निरन्तरता दिनु कत्तिको उपयुक्त होला ? साथै आय आर्जित अन्य बैकल्पिक क्षेत्रहरुको संभावना पनि देख्नु भएको छ कि ?

☞ सञ्चय कोषको विश्वब्यापि मान्यता नै सञ्चित रकमको सुरक्षा हो र सम्भव भएसम्म आम सञ्चयकर्ताको

सामाजिक सुरक्षणमा थप सघाउ पुऱ्याउदै जाने नीति पनि हो । बर्तमान अवस्थामा लगानीका क्षेत्रहरु संकुचन रहनु बिश्वब्यापि आर्थिक मन्दीको प्रभावबाट कोष मुक्त नरहनु पनि समस्या नै हो । तथापि कोषको रकम सुरक्षा गर्ने अर्थमा आम सञ्चयकर्तालाई दिनुपर्ने न्यूनतम ब्याज पनि नखाम्नु ठीक होइन । कोषको सन्तुलित लगानी नीति र नेपाल सरकारको नीति निर्देशन अनुसार कोषको लगानी प्रबाह गर्ने योजना रहेको छ । यसमा सरोकारबाला सबै क्षेत्रको सहकार्य र सद्भावना आबश्यक छ ।

(४) **हाल सञ्चय कोष सामु के कस्ता चुनौतीहरु रहेका छन ? त्यसको निराकरणका उपाय के होलान् ?**

☞ सञ्चय कोषसँग रहेका चुनौतीहरु मध्ये यसको सुरक्षा नै हो । संस्थागत रुपमा दिनप्रतिदिन यसका सदश्यहरुको संख्यामा बृद्धि हुदैछ । सामाजिक सुरक्षा संयन्त्रमा सञ्चय कोषको अग्रणी भूमिका रहने हुँदा यसका कृयाकलापले अन्य संस्थाहरुमा समेत प्रदर्शनीय प्रभाव पर्न जान्छ । लगानी र प्रतिफल तथा सञ्चय कोष संरक्षणको सन्तुलित दोसाँधबाट सञ्चय कोषलाई गति दिनु पर्दछ । कोष भित्र रहेको समग्र चुनौतीलाई बडो सचेत ढंगले अवसरमा बदल्ने सोच बनाउनु पर्दछ । यही नै चुनौती निबारणको मुख्य कडी हो ।

(५) **कोषको बर्तमान जम्मा र भोलिको खर्च बीच आर्थिक समन्वयको बित्तीय स्थितिमा प्रकाश पारीदिनुहुन्छ कि ?**

☞ कोष निरन्तर रुपमा बचत संकलन गर्ने सामाजिक सुरक्षणको अवधारणाबाट संचालित स्वदेशको अग्रणी संस्था हो । संकलित स्रोतलाई सुरक्षित तथा प्रतिफलयुक्त क्षेत्रमा परिचालन गरी प्राप्त प्रतिफल सामाजिक सुरक्षणको क्षेत्रमा नयाँ आयाम थप गर्नु कोषको लागि भविष्यको मूल चुनौती रहेको छ । राज्यको लगानीको अवसर, आर्थिक कृयाकलाप, बैंक बित्तीय संस्थाको भूमिका लगायत समग्र लगानीका क्षेत्रमा देखिने सकारात्मक नकारात्मक प्रभावहरुले कोषको बित्तीय अवस्थामा स्वाभाविक रुपमा असर पार्ने देखिन्छ । यसको सही ब्यबस्थापन र सञ्चयकर्ताको सन्तुष्टि कोषको बित्तीय ब्यबस्थापनको मूल लक्ष रहने मेरो धारणा छ ।

(६) **कोष सेवामूलक सामाजिक सुरक्षणमुखि संस्था हो भन्ने बिश्वास सञ्चयकर्तालाई दिलाउने आधार के के रहेका छन् ? साथै कोषको जनशक्तिलाई उत्प्रेरित तुल्याउने नयाँ सुझाव पनि यहाँसंग रहेका छन् कि ?**

☞ कोष आजभन्दा ५१ बर्ष अगाडि सामाजिक सुरक्षणको अवधारणाबाट स्थापित भएको संस्था हो । बिकासशील राष्ट्रहरुमा झैं नेपालमा पनि सञ्चय कोष ब्यबस्थापनका लागि यो संस्था स्थापना भएको हो र बिगत बर्षहरुमा समेत सञ्चयकर्तालाई सामाजिक सुरक्षणका सुबिधाहरु उपलब्ध गराउन चिन्तनशील रहेको संस्थाको रुपमा स्थापित भैसकेको छ । यस संस्थाले सञ्चय कोष रकम बार्षिक ब्याज, थप मुनाफाका अतिरिक्त अन्य बिबिध सामाजिक सुरक्षाका कार्यक्रमहरु समेत संचालन गर्दै आएको छ । साथै यसलाई निरन्तरता दिदै निकट भविष्यमा थप सुबिधाहरु प्रदान गर्दै जान कोष प्रयासरत छ । तसर्थ कोष सञ्चयकर्ताको हितमा एक कृयाशील संस्थाको रुपमा स्थापित भइसकेको छ ।

यसको अहम् भूमिका र जिम्मेबारी निर्बाह गर्ने कोषको जनशक्ति नै संस्था भित्रको बाहुबल हो । यस्तो जनशक्तिलाई उत्प्रेरित गर्न सकिएन भने संस्थाको जिम्मेबारी निर्बाहमा कमजोरी रहन सक्तछ भन्ने तर्फ

म सचेत छु । समग्र जनशक्तिलाई परिचालन गर्न नयाँ अवधारणाका साथ अगाडि बढ्ने रणनीतिक योजना तर्जुमा गरिने छ ।

(७) **आम सञ्चयकर्ताले यहाँको कार्यकाललाई आत्मसाथ गर्ने नयाँ अवधारणा बारे प्रष्ट पारिदिनुहोस् ?**

☞ आम सञ्चयकर्तालाई कोषद्वारा दिदै आईरहेको सेवा सुविधालाई सरल, छिटो, छरितो ढंगबाट प्रदान गर्न थप प्रयासहरु गरिनेछन् । साथै औषधि उपचार, बीमा योजना लगायत सामाजिक सुरक्षाका क्षेत्रमा थप सुबिधा योजना कार्यान्वयन गर्नुपर्ने धारणा राखेको छु । कोषलाई सञ्चयकर्ताको आर्थिक तथा सामाजिक धरोहरका रुपमा पहिचान हुने वातावरण बनाउँदै जाने मेरो सोच रहेको छ ।

(८) **भइरहेको कोषको लगानी प्रबाहलाई यथावत राख्तै भोलिको समृद्ध संस्थाको रुपमा कोषलाई अगाडि बढाउन कुन क्षेत्रमा लगानी बिस्तार गर्न उपयुक्त होला ?**

☞ कोषले सञ्चयकर्ताहरुबाट निरन्तर रुपमा जम्मा हुने बचत रकमलाई सुरक्षित र प्रतिफयुक्त क्षेत्रमा लगानी बिबिधिकरणको सिद्धान्त अनुरुप लगानी गर्दै जाने मूलभूत सिद्धान्त अपनाउदै आएको छ । सोही अनुरुप देशको समग्र बिकासका लागि कोषको स्रोत परिचालन हुनुपर्दछ भन्ने मान्यता अनुरुप सरकारी ऋणपत्र, बिकास ऋणपत्र, बैंक मुद्दति, शेयर लगानी लगायत सञ्चयकर्ताहरुको हितमा समेत कर्जा तथा सापटी प्रबाह गर्दै आएको छ । यसको अलावा देशको पूर्वाधार बिकासका क्षेत्रहरु जस्तै जलबिद्युत, उद्योग, सडक, यातायात, शिक्षा, पर्यटन, स्वास्थ्यको क्षेत्रमा समेत श्रोत परिचालन गर्ने नीति लिएको छ । कोषले देशको अपार श्रोतलाई थप परिचालन गर्न नयाँ नयाँ क्षेत्रहरुको पहिचानको लागि अध्ययन अनुसन्धान कार्यलाई समेत निरन्तरता दिनेछ ।

(९) **आफ्नो कार्यकाललाई अनुकरणीय र उदाहरणीय अध्यायको रुपमा प्रदर्शन गर्न कोषमा के कस्तो सुधार एवं परिबर्तनको आबश्यकता बोध गर्नु भएको छ ?**

☞ कोष देशको आर्थिक क्षेत्रमा अपार श्रोत परिचालन गर्ने अग्रणी संस्था हो । यसको बिकासमा बाह्य क्षेत्रको साथै आन्तरिक अवस्थाको परिबर्तनले समेत पूर्ण भूमिका निर्बाह गरेको हुन्छ । कोषको प्रभावकारी संचालनमा राज्य सम्बन्धी निकायसँग सकारात्मक समन्वय मार्फत यसको दायरालाई फराकिलो बनाइनेछ । साथै कोषका क्रियाकलापले वित्तीय क्षेत्रमा संलग्न अन्य संस्थाहरुलाई समेत नेतृत्वदायी भूमिका प्रदान गर्न सक्ने हुँदा यसको भावी क्रियाकलाप प्रष्ट, पारदर्शी र विधिसम्मत हुनुपर्ने कुरा यहाँ बताउन चाहन्छु ।

(१०) **संस्थागत सुशासनमा कोषको अवस्था कस्तो पाउनु भएको छ ?**

☞ लेखा तथा लेखा परीक्षण मार्फत हरहिसाब अद्यावधिक, समयमा सूचना प्रबाह व्यबस्था, आर्थिक कारोबारको पारदर्शिता, दैनिक गतिबिधिको पारदर्शिता, कोषमा कार्यरत कर्मचारीको जिम्मेबारी बोधको व्यबस्था, कर्मचारी उत्प्रेरित वातावरण, संस्थागत सुशासनका सूचक हुन् । बिद्यमान कानून, नीति-नियम, कार्यबिधिहरुको समय सापेक्ष संशोधन र कार्यान्वयन भइरहेका छन् । यी क्षेत्रका अतिरिक्त थप संस्थागत सुशासनतर्फ समग्र कोषको गतिबिधिलाई अगाडि बढाईनेछ । साथै संस्थागत सुशासनलाई अपरिहार्य पर्यायबाचीको रुपमा आत्मसात गर्दै अगाडि बढ्ने नीति लिइनेछ ।

(११) **यहाँ समेटिन नसकेका थप बिषय बस्तुहरुमा प्रकाश पारीदिनुहोस ।**

☞ कोषले आफ्नो आधा शताव्दीको जीवन्त इतिहास बोकेको छ । यो स्वयंमा अरुका लागि पनि अनुकरणीय संस्था बनेको छ । स्थापनाकालदेखि नै सञ्चयकर्ताहरुको हित बृद्धिका लागि काम गरिरहेको यस संस्थाद्वारा आगामी दिनहरुमा के कस्तो सुविधा र सामाजिक सुरक्षण दिन सकिन्छ, त्यसतर्फ मेरो ध्यान केन्द्रित रहनेछ ।

अन्त्यमा कोषका शुभचिन्तक, आमसञ्चयकर्ता, सञ्चालक मित्रहरु एवं कोष परिवारप्रति नयाँ वर्ष २०७० को उपलक्ष्यमा सुख, शान्ति, संबृद्धि र सुयशको लागि कामना गर्दछु ।

Corporate Governance in the Public Sector

Sharada Prasad Trital *

1. Background

Governance deals with the structures and processes by which an organization is directed, controlled and held to account. Proper governance provides the means to help an organization achieve its goals and objectives. The achievement of good governance is important for every public sector organization. Many of government's programs and services also cut across organizational or jurisdictional boundaries and if they are to be delivered in a seamless way then good governance needs to be in place. Governments agree that good governance is essential to the success of organizations, regardless of whether they are in the public, private or not-for-profit sectors.

When we talk about the corporate governance, then we would have two things in mind. One is public sector corporate governance and the other is private sector corporate governance. Here in this article the focus is given on public sector corporate governance.

2. Concept of good corporate governance

Good governance is a broad term. It has different meanings in political, economical, social, administrative and other areas of governance system. It has so many characteristics to clarify its applicability in the governance systems. In terms of corporate sector it has different meaning. Corporate governance is concerned with set of principles, ethics, values, morals, rules regulations, and procedures etc. Corporate governance establishes a system whereby directors are entrusted with duties and responsibilities in relation to the direction of the company's affairs.

In general term good corporate governance is underpinned by nine core principles. An organization that uses good corporate governance is one that always, in word and action, demonstrates: accountability; participation; leadership; integrity; stewardship; transparency; rule of law; decentralization and fairness.

a. Accountability is the process whereby organizations, and the individuals within them, take responsibility for their decisions and actions.
b. Participation focuses on the direct involvement of all concerned with the actions or the results of that particular program.
c. Leadership is setting the "tone at the top" which is absolutely critical if an entire organization is to embrace good governance.
d. Integrity is acting in a way that is impartial, ethical and not misusing information or resources,

* Regional Administrator, Surkhet

which is reflected in part through compliance with legislation, regulations and policies as well as the instilling of high standards of professionalism at all levels.

e. Stewardship is the act of looking after resources on behalf of the public and is demonstrated by maintaining or improving capacity to serve the public interest overtime.
f. Transparency is achieved when decisions and actions are open, meaning stakeholders, the public and employees have access to full accurate and clear information on these matters.
g. Rule of law is the basis of good corporate governance to make its stakeholders and shareholders confident that the corporation is running as per the legal provisions.
h. Decentralization is concerned with the power of the corporation is properly delegated to concerned that promotes efficiency and timely implementation of the programs of the corporation.
i. Fairness is the heart of administrative governance by which the notion of good governance is ensured. Fairness is one of the major indicators of democratic governance.

3. Practicality of these principles

Regardless of organizational type, corporate governance regimes are unlikely to be effective where there is a lack of clarity about the participants involved, their relationships with each other and their respective responsibilities.

The principles can be applied in accordance with the nature of the corporate functions. Some principles would be more applicable in specific corporate culture and some in others. In general term, the elements that constitute good public sector corporate governance, and upon which practices can be modeled, can be demonstrated as the components of a house as shown below.

Source: derived from OCED Principles of Corporate Governance,1997, 2002; oecd.org.

a. **Leadership, ethics and a culture committed to good public sector governance**

The implementation, evaluation and improvement of a public sector organization's governance structures and processes are the responsibility of leaders, and without such commitments, there would be no foundation to build on.

b. **Stakeholder relationships (internal and external)**

Understanding the various roles, accountabilities and needs of each stakeholder group contributes to strong relationships, and supports the success of the three central components, or "windows", of the "House of Governance".

c. **Risk management**

This provides a public sector organization with the means to understand and address risks in order to better achieve its objectives.

d. **Internal compliance and accountability**

An efficient and well-governed public sector organization will ensure that internal controls and accountabilities are clearly defined and consistent with the organization's objectives.

e. **Planning and performance monitoring**

Governing bodies that review and foster better planning and performance monitoring will be more effective and relevant.

f. **External compliance and accountability**

External scrutiny is an integral part of work in the public service and meeting these accountabilities is one of the measures of success for public sector organizations.

g. **Information and decision support**

Information management is critical for a public sector organization to meet its objectives and accountabilities, namely by ensuring that the right information gets to the appropriate people in a timely manner.

h. **Review and evaluation of governance arrangements**

Ongoing review, evaluation and adjustments of governance arrangements are a key process and this includes the governing body checking its own structures, processes and overall performance.

4. Prerequisites for attaining the successes

Good corporate governance requires more than just a checklist approach and it is important

that the following not be seen as an end in itself. The items listed below are a starting point for gauging the state of structures and processes that aid public sector organizations in achieving good corporate governance and, in turn, obtaining stakeholder confidence.

a. Leadership, ethics and culture committed to good public sector corporate governance

(1) Leaders have clearly defined mandates and responsibilities as well as the skills, knowledge and available resources to lead effectively.

(2) A formal code of conduct is adopted by the organization.

(3) Appropriate structures and processes are in place to ensure the organization is free of influence by prejudice, bias or conflicts of interest.

(4) Members of the governing body exercise leadership by conducting themselves in accordance with high standards of behavior, as a role model for others in the organization.

(5) Good corporate governance flows from a shared ethos or culture, with this being expressed as values and demonstrated in behavior.

b. Stakeholder relationships (internal and external)

(1) An active and planned approach is taken to defining and understanding stakeholder relationships so they can be developed and strengthened.

(2) Appropriate structures and processes are in place to measure and review the quality and effectiveness of service or product delivery to stakeholders (both internal and external).

(3) Clear channels of communication are established with stakeholders regarding the organization's mission, roles, objectives and performance.

(4) Effective communication is established with stakeholders, including procedures for both internal and external enquiries and complaints.

(5) Information in general is shared among key players, politicians, public servants and other stakeholders subject to respecting the confidentiality of personal information and commercial confidences.

(6) Communication to stakeholders is balanced, understandable, transparent and timely.

(7) Accountability to stakeholders is promoted by publicizing the identity of the members of the governing body, together with information about how and why they came to be appointed.

(8) Clear management processes are established and documented.

c. Risk management

(1) The system is based on a clear understanding of the organization's objectives.

(2) Key strategic, operational and financial risks associated with the organization's objectives are identified and assessed, appropriate responses (e.g., implementing internal controls)

are determined, and assurance is provided that the chosen responses are effective.

(3) Risks are monitored and the responses are evaluated.

(4) The effectiveness of the risk management system is reported publicly, referring explicitly to the governing body that holds responsibility for the system.

(5) The risk management system considers the full range of the organization's activities and responsibilities, and continuously checks that various good management disciplines are in place.

d. Internal compliance and accountability

(1) Staff's roles, responsibilities and accountabilities and how those relate to the rest of the organization are clearly defined.

(2) A strong internal control environment with processes and measures that are aligned with the external accountability framework is created.

(3) Actions already completed are reported and discussed, and stakeholder input is sought to help plan and carry out new activities.

(4) Staffs are held accountable to the governing body, but the governing body's responsibilities to staff are also acknowledged.

(5) Clear policy is implemented on when and how the governing body will consult and involve staff and their representatives in decision-making.

e. Planning and performance monitoring

(1) A clear statement of the organization's purpose is in place, which is used as a basis for planning.

(2) Appropriate structures and processes are in place to monitor financial and non-financial performance against the organization's plan.

(3) Financial and non-financial performance measures are reported.

(4) Suitable and practical performance measures are used as management and accountability tools.

(5) The quality of service for users is measured and such information is made available as necessary to review service quality effectively and regularly.

f. External compliance and accountability

(1) A clear understanding exists of external stakeholder institutions and the organization's responsibilities and means of accounting to them.

(2) Strong and robust organizational structures and processes are in place to comply with and meet external accountabilities.

(3) An annual report (including financial statements) is published on a timely basis that

presents an objective, balanced and understandable account along with an assessment of the organization's activities, achievements, financial position and performance prospects.

(4) A statement is published on whether or not standards or codes of governance have been adopted. This statement should identify the standards or codes adopted, whether compliance has been achieved with them and, if not, in what respect there has not been compliance and why.

(5) The interest and confidence of the public and service users are encouraged and maintained through relationship and dialogue building.

(6) The organization as a whole seeks and welcomes feedback, and responds quickly and responsibly to comments.

(7) The organization has a clear policy on the types of issues on which it will consult or engage the public and service users and clearly explains how it will use the input received in decision-making and how it will report back on these decisions.

(8) Relationships with the leaders of other organizations are formed and maintained as a foundation for effective working relationships at operational and strategic levels.

g. Information and decision support

(1) Governing bodies concern themselves with levels of detail that are most appropriate for their role, while ensuring they still provide effective oversight and scrutiny.

(2) Information and decision support structures reflect both external and internal accountabilities as well as major organizational decisions.

(3) The organization develops strong and robust record-keeping and file management systems.

(4) Clear objectives are stated for decisions.

(5) Information is tailored to the functions of the governing body.

(6) Information is directly relevant to the decisions the governing body has to make; is timely and objective; and gives clear explanations of technical issues and their implications.

(7) Professional advice on legal and financial matters is taken and used appropriately in decision-making and elsewhere throughout the organization.

(8) The organization's resources are used to provide the information and advice that is needed for good corporate governance.

h. Review and evaluation of corporate governance arrangements

(1) Reviews and evaluations are carried out on an ongoing basis, and led internally. As well, external reviews should be completed at intervals to give the organization the benefit of

outside objectivity and expertise.

(2) Controls are reviewed as part of a continuous improvement process.

(3) Risks are monitored and evaluated constantly and programs and procedures are established to address these risks.

5. Conclusions

Comparing with the above principles and practices, public sector corporate governance in Nepal is not satisfactory. In some ways compiling a best practices model for public sector corporate governance is the easy part. The next stage, incorporating the principles in this model, will be much more challenging for some. While the principles involved in our good practices model may appear to be obvious and common sense, considerable effort and commitment will still be required by many public sector organizations to embed these principles in the way they conduct their business and deliver services to citizens. In sum, it can be said that corporate governance can only be effective by changing in the corporate culture. To change the corporate culture everyone should consider the following points as suggested by Fraklin C. Ashby in his book "Revitalize Your Corporate Culture" 2000;

a. To survive and thrive in this dynamic world, organizations must not only keep up with the technological changes in their fields, but must adapt their organizational cultures to meet the needs of their staffs, their customers, and their community.

b. Managers cannot make a culture change alone. Everybody at all levels of the organization must take part in the process.

c. The informal organization plays the major role in establishing and perpetuating the organizational culture.

d. Employees' perceptions of the organizational culture dominate their actions in the way they think about and perform their jobs.

e. Creativity is fostered by a culture of trust and respect.

References

1. Anand, Sanjay (2008) Essentials of Corporate Governance, John Willy and Sons.
2. Ashby, Franklin C.(2000) Revitalize Your Corporate Culture, PHI.
3. OECD (1999) OECD Principles of Corporate Governance, OECD.
4. Oman, Charles et al (2003) Corporate Governance in Developing, Transition and Emerging-Market economies, OECD.

सामाजिक सुरक्षाका लागि कर्मचारी सञ्चय कोष

गिरिजा शर्मा*

राष्ट्रसेवक कर्मचारीहरूलाई सामाजिक सुरक्षा प्रदान गर्ने नेतृत्वदायी संस्थाको स्थापना र विकास गर्ने ध्येयले नेपाल सरकारबाट २०१९ सालमा कर्मचारी सञ्चय कोषको स्थापना भएको थियो । प्रारम्भमा सञ्चय कोषको दायरा निजामति कर्मचारी, नेपाली सेना र नेपाल प्रहरीमा कार्यरत कर्मचारीहरूको संचित रकम जम्मा गर्ने र सुरक्षण गर्ने काममा सीमित थियो । तर कर्मचारी सञ्चय कोष ऐन २०१९ (पाँचौ संसोधन) ले यसको दायरालाई बढाएर शिक्षण संस्था, सार्वजनिक र निजी संगठित संस्थाहरूमा कार्यरत कर्मचारीहरूको सञ्चय कोषको व्यवस्थापन गर्ने जिम्वेवारी पनि कोषलाई नै प्रदान गरेकोछ । यसरी सवै क्षेत्रका करिव चारलाख साठी हजार कर्मचारीहरूको संचित रकमको व्यवस्थापन गरी उनीहरूलाई सामाजिक सुरक्षा प्रदान गर्ने अहं जिम्मेवारी कर्मचारी सञ्चय कोषमा रहेकोछ ।

स्वभाविक रूपमा कुनै पनि संगठनको निश्चित उद्देश्य र लक्ष प्राप्तिका लागि योग्य प्रतिष्पर्धी र क्षमतावान कर्मचारीहरुको आवश्यकता पर्दछ। संगठनलाई जीवन्तता प्रदान गर्नका लागि योग्य व्यक्तिहरूलाई संगठन प्रति आकर्षित गर्न पर्याप्त वृति विकासका अवसर र सामाजिक सुरक्षाको प्रत्याभूति आवश्यक पर्दछ। संगठनमा उपलब्ध हुने अवसर र सेवा सुरक्षाले योग्य व्यक्तिहरूलाई प्रवेश गर्न उत्प्रेरित गर्दछ। यसै प्रसंगमा कर्मचारी सञ्चय कोषको व्यवस्थाले योग्य व्यक्तिहरुलाई संगठनमा आकर्षित गर्न महत्वपूर्ण भूमिका निर्वाह गरिरहेको छ ।

मूलतः राष्ट्रसेवक कर्मचारीहरूको हीतका कार्य गर्नु, नेपाल सरकार र अन्य संगठित संस्थाका कर्मचारीहरूको सञ्चय कोष व्यवस्थापन गर्नु, सञ्चयकर्ताहरूलाई अधिक लाभहुने क्षेत्रको पहिचान गरी त्यस्ता क्षेत्रमा लगानी वढाउनु र सञ्चयकर्ताहरुको सामाजिक सुरक्षाका लागि विभिन्न क्रियाकलाप संचालन गर्नु र कोष लाई अन्तर्राष्ट्रिय स्तरको बनाउनु कोषको मुख्य उद्देश्य रहेकोछ। कोषले आफ्नो उद्देश्य प्राप्तिका लागि सञ्चयकर्ताहरूबाट नियमित कोष संकलन गर्नुका साथै सञ्चयकर्ताहरुलाई ऋण सापटी दिने, लगानी प्रवर्धन गर्ने, चलअचल सम्पत्ति खरिद गर्ने, धितोपत्र, शेयर लगानी र Reserve Fund को व्यवस्था लगायतका कार्यहरु गरिरहेको छ । यसरी नियमित कोष कट्टी लगायत अन्य क्षेत्रवाट समेत प्राप्त भएको करिव १२५ अरव भन्दा वढी रकमको व्यवस्थापन गरिरहेको कोष सञ्चयकर्ताहरुको सामाजिक सुरक्षातर्फ प्रतिवद्ध र सक्षम देखिन्छ ।

सामाजिक सुरक्षाले शिक्षा, स्वास्थ्य, सेवा निवृत पछिको मर्यादित जीवन, शारीरिक रूपले अशक्त र अस्वस्थलाई जीवन यापनको व्यवस्था, अतिविपन्न वर्गलाई पेशा व्यवसाय र रोजगारी, कठिन र आपत विपतको अवस्थामा राहत उद्धार आदिको माग गर्दछ। निश्चित वर्ग, समुदाय र उमेर समूहका नागरिकलाई

* निर्देशक, वैदेशिक रोजगार प्रवर्द्धन वोर्ड

सामाजिक सुरक्षाको प्रत्याभूति गर्नु राज्यको दायित्व भित्र पर्दछ । नागरिकको संरक्षण गर्नका लागि मुलुकको संविधान, कानून र विभिन्न आवधिक योजनाहरुले मार्ग प्रशस्त गरेका छन् । यसक्रममा नेपाल सरकारबाट विभिन्न किसिमका सामाजिक सुरक्षाका कार्यक्रमहरु पनि संचालन भइरहेका छन । सरकारबाट उपलब्ध वृद्ध भत्ता, विधवा भत्ता, स्वास्थ उपचारमा छुट, जेष्ठ नागरिकका लागि निःशुल्क औषधी उपचार सुविधा यसका केही उदाहरण हुन । तसर्थ सामाजिक सुरक्षा लक्षित वर्गको आवश्यकतालाई सम्वोधन गरी उनीहरूको सुरक्षित भविश्यलाई आश्वस्तता र निश्चिन्तताका प्रदान गर्ने कडीको रूपमा रहेको छ ।

कर्मचारी सञ्चय कोषले कोषमा रकम जम्मा गर्ने कर्मचारीहरुका लागि विभिन्न किसिमका सुविधाहरू उपलब्ध गराएर सुरक्षित भविश्य प्रति आश्वस्त गराउने काम गरिरहेको छ । यस क्रममा कोषबाट कर्मचारीहरुलाई संचित रकमको ९१ प्रतिसतसम्म विशेष सापटी, दश वर्षको तलव वरावरको रकम, घर सापटी, बाल बच्चाको उच्च शिक्षाका लागि शैक्षिक ऋण लगायतका सुविधा उपलब्ध गराएर कर्मचारीहरुलाई सुरक्षित आवासका साथै वालवच्चाको शिक्षा र सामाजिक काममा सहयोगीका रूपमा भूमिका निर्वाह गरिरहेको छ । त्यसरीनै कर्मचारी सञ्चय कोषले सञ्चयकर्ताको सेवा अवधिमा मृत्यु भएमा परिवारलाई पच्चीस हज्जारसम्म काजकृया खर्च, निजामति, नेपाली सेना र प्रहरीलाई तोकिए अनुसारको विमा रकमका साथै दुर्घटनामा परी अंग भंग भएकालाई तोकिए अनुशारको रकम उपलब्ध गराउने काम गरिरहेकोछ । यसरी कोषबाट उपलब्ध गराइने ऋण सुविधामा कोषले समय समयमा निर्धारण गरे अनुसारको व्याज लिने र संचित रकमको व्याज र मुनाफा समेत दिई कर्मचारीको सुरक्षित भविष्यका लागि केही न केही काम गरिरहेको देखिन्छ ।

नेपाल सरकारका विभिन्न निकाय अन्तर्गत अरु पनि धेरै प्रकारका कोषहरू रहेका छन् । सामाजिक सुरक्षा कोष, श्रमिक कल्याणकारी कोष (बोनस ऐन अन्तर्गत), वैदेशिक रोजगार कल्याणकारी कोष, नागरिक लगानी कोष लगायतका कोषहरुलाई उदाहरणका रूपमा लिन सकिन्छ । यसरी खुलेका कोषहरू र अन्य वित्तीय संस्थाहरुबाट पनि लक्षित वर्गमा सामाजिक सुरक्षा प्रदान गर्ने काम भइरहेकोछ । त्यसरीनै विमितहरूबाट विमा रकम संकलन गरि विमित रकम र सुविधा उपलब्ध गराउने विमा कम्पनीहरुले पनि एक किसिमले सामाजिक सुरक्षाकै नाममा कोष संचालकको रुपमा काम गरिरहेकाछन । यी सवै निकायको तुलनामा जेठो, दीगो र स्थायित्व भएको ठूलो वित्तीय निकाय भने कर्मचारी सञ्चय कोष नै हो । मुलुक भित्र खुलेका यस किसिमका कोषहरूको मुख्य उद्देश्य नाफा आर्जनका साथै सञ्चयकर्ताको हीतलाई सम्वोधन गर्नु रहेको हुन्छ ।

यसै सन्दर्भमा वैदेशिक रोजगारमा गएका व्यक्तिहरुलाई सामाजिक संरक्षण प्रदान गर्न चार वर्ष अगाडि स्थापना भएको कल्याणकारी कोषलाई हेर्नु सान्दर्भिक ठान्दछु । यस कोषमा श्रम स्वीकृति लिएर वैदेशिक रोजगारमा जाने प्रत्येक कामदारले रू १०००।- एक पटक मात्र जम्मा गर्दछन । हालसम्म श्रम स्वीकृति लिएर वैदेशिक रोजगारमा जानेको संख्या पच्चीस लाख पुगि सकेकोछ । यस कोषवाट वैदेशिक रोजगारीमा गएको कामदारको मृत्यु भएमा परिवार(हकवाला)लाई रू १,५१,१११। आर्थिक सहायता उपलब्ध गराईन्छ । त्यसरी नै कुनै कामदारको अंगभंग भइ वा कुनै कडा रोगका कारण करार अवधि भित्र स्वदेश फर्कनु परेमा अंगभंग र रोगको प्रकृति अनुसार बढीमा रू १,५१,१११। सम्म क्षतिपूर्ति र औषधी उपचार खर्च प्रदान गरिन्छ । रोजगारीको देशमा मृत्यु भएका कामदारको शव स्वदेश ल्याई घर सम्म पुर्याउने, रोजगारीको देशमा अलपत्र परेका कामदारको उद्धार गर्ने, कामदारलाई कानूनी उपचारमा सहयोग गर्ने, कामदारको हीतका काममा दुतावासहरुलाई

सहयोग गर्ने, कठिन अवस्थामा रहेका महिला कामदारको उद्धार, सुरक्षित गृह संचालन र सेवा प्रदान जस्ता सामाजिक सुरक्षासंग सम्वन्धीत काममा कोषको प्रयोग हुने गरेको छ । यतिमात्र नभइ वैदेशिक रोजगारबाट फर्किएका कामदारको सीपलाई उपयोग गर्दै स्वदेशमानै पुनस्थापन एवं स्वरोजगार गराउने जिम्वेवारी पनि कोषले वहन गरिरहेकोछ । यसरी स्थापनाको छोटो अवधिमा करिव एक अरव पचपन्न करोड संचितिबाट पच्चीस लाख कामदारको पक्षमा कोषले काम गरिरहेको छ ।

आज विश्वका सबै मुलुकहरूमा सामाजिक सुरक्षाको माग र प्रत्याभूतिको दायरा एकातर्फ बढिरहेको छ भने अर्को तर्फ यस क्षेत्रमा काम गर्न वित्तीय संस्थाहरू पनि अगाडि सरिरहेका छन । जतिवेला कर्मचारी सञ्चय कोषको स्थापना भएको थियो त्यतिवेला निजी क्षेत्रसँग खासै प्रतिष्पर्धा गरिरहनु पर्ने अवस्था थिएन । अहिले निजी क्षेत्रमा धेरै वाणिज्य वैंक र वितीय संस्थाहरू आकर्षक प्याकेज सहित घरदैलोमा पुगिरहेका छन् । यस्ता संस्थाहरुले घर दैलोमा निक्षेप संकलनका साथै ऋण सुविधा पनि उपलब्ध गराईरहेका छन् । फरक यति मात्र देखिन्छ कि वितीय संस्थाहरूमा निक्षेप ऐच्छिक हुने र व्यवसायिक लगानी तर्फ केन्द्रीत रहने गर्दछ । उल्लेखित पृष्ठभूमिमा कर्मचारी सञ्चय कोषले साविकका सेवालाई निरन्तरता दिदै सामाजिक सुरक्षाको दायरालाई अझ फराकिलो बनाउने बेला आईसकेको छ । यसका निम्ति देहायका कार्यहरूमा कोषको ध्यान पुग्न आवश्यक देखिन्छ ।

(क) कर्मचारीले आफुले कोषमा जम्मा गरेको संचित रकमवाट सेवा अवधिमा विशेष सापटी, घर सापटी, शैक्षिक ऋण, मुनाफा लगायतका सुविधा लिई आफ्नो जीवनयापन सहज बनाउने भएतापनि सेवा निवृत कर्मचारिको हकमा कोषको दायित्व नरहने भएकाले यस तर्फ सरकार र कोषको ध्यान केन्द्रीत हुनुपर्ने ।

(ख) मुलुकमा लोकतन्त्रको स्थापना भएपछि सामाजिक समावेशीकरणलाई अग्रस्थान दिई आदिवासी जनजाति, महिला, मधेशी, अपांग र पिछडिएको क्षेत्रका व्यक्तिहरू लाई लक्षित गरी सामाजिक सुरक्षाको प्रत्याभूति दिन थालिएको छ तर कोषवाट सेवा प्रवेशमा वाहेक अन्य लक्षित कार्यक्रम ल्याउने अग्रगामी काम हुन नसकेकोले त्यसतर्फ थप कार्यक्रम संचालन गर्नुपर्ने ।

(ग) सेवामा रहेका र सेवा निवृत कर्मचारीहरुलाई क्यान्सर, मुटुको शल्यक्रिया, मृगौला लगायतका गम्भीर प्रकृतिका कडा रोग लगेको अवस्थामा उपचार गर्न कठिन भइरहेको छ तसर्थ कोषबाट यस क्षेत्रमा आवश्यक पहल गरी सामाजिक सुरक्षाको प्रत्याभूति दिन नंया कार्यक्रम ल्याउने ।

(घ) सञ्चयकर्ताहरूका लागि आवास योजना संचालन गर्ने कार्य केही वर्ष अगाडि पोखरावाट शुरू गरेको भएतापनि यसलाई विस्तार गर्न नसक्दा स्वयं कोषका कर्मचारी र अन्य सञ्चयकर्ताहरू काठमाण्डौ उपत्यका लगायतका मुलुकका विभिन्न भागमा चर्को मुल्यमा अव्यवस्थित र साघुरा गल्लीमा घर घडेरी खरिद गर्नुपर्ने वाध्यात्मक अवस्थामा रहेकाछन तसर्थ परल मूल्यमा निश्चित मुनाफा लिई कोषले कर्मचारी आवाश योजना तत्काल संचालन गर्नु पर्ने ।

(ङ) कोषमा अंशदान गर्ने राष्ट्रसेवक कर्मचारीहरू केन्द्रदेखि गाउँसम्म छरिएर रहेकाछन् । उनीहरूले सेवा प्राप्त गर्नका लागि कोषका क्षेत्रीय वा केन्द्रीय कार्यालयमा धाउनु पर्ने अवस्था छ । उनीहरूको संचित रकम कोषसम्म आउँदा र जांदा नै सकिने अवस्थालाई दृष्टिगत गरी कोषले E-service को माध्यमबाट Memorandum Of Understanding गरेर जिल्लामा रहेका वैंक वा वित्तीय संस्थाहरू मार्फत जिल्ला

स्तरसम्म सेवा पुऱ्याउने ।

(च) सेवा प्रवेश देखि प्रत्येक कर्मचारी कोषको सदस्य बनेर जीवनको अमुल्य समय राष्ट्रसेवामा व्यतित गर्दछ तर सेवा निवृत भएपछि घरपरिवारबाट हेरचाह नहुंदा केहीको कष्टकर जीवन कल्पना गर्न नसकिने कहाली लाग्दो देखिएको छ । यस्तो संवेदनशील विषयलाई हृदयंगम गरी कोषले अभिभावकका रूपमा कमसेकम पांच क्षेत्रमा सुरक्षित गृह (Safe House) संचालन गर्ने तर्फ ध्यान दिनु पर्दछ ।

(छ) कोषले नियमित रुपमा जम्मा हुने रकम सुरक्षित क्षेत्रमा लगानी गरी त्यसको प्रतिफल सञ्चयकर्ता समक्ष पुऱ्याउनु पर्नेमा कतिपय अवस्थामा सांवा रकम फिर्ता गर्न नसक्ने क्षेत्रमा लगानी गरी खराब कर्जाको मात्रा बढेको गुनासो यदाकदा सुनिने गरेको छ । तसर्थ कोषले यस्ता गलत प्रवृतिको अन्त्यका साथै लगानीका उपयुक्त क्षेत्रको पहिचान गरेर मात्र लगानी गर्नु पर्दछ ।

(ज) कुनै कर्मचारीको सेवामा वहाल रहदाकै अवस्थामा अंगभंग भएमा वा कडा रोग लागि सेवाबाट अवकाश लिनुपर्ने अवस्था भएमा कोषबाट दुई लाख सम्मको आर्थिक सहायता उपलब्ध गराउने ।

(झ) कुनै कर्मचारीको सेवा अवधिमानै मृत्यु भएमा त्यस्ता कर्मचारीका अठार वर्ष मुनीका बाल बच्चालाई शैक्षिक छात्रवृतिको व्यवस्था गर्ने ।

(ञ) कुनै कर्मचारीको निवृतिभरण लगायतका सुविधा पाउने अवधि नपुग्दै मृत्यु भएमा उपदानको रकम कोषमा जम्मा गरी पारिवारिक निवृतिभरणको व्यवस्था गर्ने ।

(ट) सेवा निवृत कर्मचारीहरूको सामाजिक संजाल जिल्ला जिल्लामा बनाउन प्रोत्साहन गर्ने र पचहत्तर वर्ष उमेर पुरा भएका पूर्व कर्मचारीहरू लाई परिचय पत्र वनाई निःशुल्क उपचारको व्यवस्था गर्ने ।

सामाजिक सुरक्षाका उल्लेखित कार्य गर्न कोषले मौजुदा संचिती वाटै केही रकम छुट्याउन सक्दछ । यसको व्यवस्थापन र संचालन प्रकृया अलग्गै हुनुपर्ने देखिन्छ । अन्त्यमा, कर्मचारी सञ्चय कोष यावत कर्मचारीहरुको तलवको गांस काटेर हुर्काइएको संस्था हो । कोष कर्मचारीहरुको हो र सञ्चयकर्ता कर्मचारीहरु कोषका हुन, कोषका मालिक नै सञ्चयकर्ता कर्मचारी हुन, उनीहरूको कोष प्रति हक लाग्नु पर्दछ नकी आशा र अपेक्षा मात्र गरुन् । कर्मचारीहरूले पालन पोषण गरी हुर्किएको सञ्चय कोष हालको अवस्थामा सक्षम र सवल पनि छ, अवको वेला कोष स्थापनाको मूल ध्येय र मर्मलाई आत्मसाथ गर्दै कर्मचारीको सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रमलाई व्यापक बनाउने हो । यसका लागि कोषको व्यवस्थापन र कर्मचारी वर्ग प्रति सञ्चयकर्ता आभारी रहिरहने छ ।

नेपालमा सामाजिक सुरक्षा: अवधारणा एवं समस्याहरू

रमेशकुमार के.सी.*

सारांश :

संभावित भौतिक, मनोवैज्ञानिक र आर्थिक खतराहरुको सम्बोधन गर्ने एक प्रमुख औजारका रुपमा सामाजिक सुरक्षा प्रणालीलाई लिइन्छ । लोक कल्याणकारी राज्य दर्शनमा आधारित यस प्रणालीलाई राज्यको दायित्व मात्र नभै आधुनिक समाजमा नागरिक अधिकारका रुपमा समेत विकसित भएको पाइन्छ । सरकारी नीतिका रुपमा सामाजिक सुरक्षा नीतिलाई सरकारप्रति विश्वास बढाउने, असमानता र गरिवी घटाउने तथा स्वस्थ र न्यायपूर्ण समाज स्थापना गर्ने एक माध्यमका रुपमा पनि लिने गरिन्छ। सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रमहरु प्रबर्द्धनात्मक वा सुरक्षात्मक, आधारभूत वा आकस्मिक एवं योगदानमा आधारित वा योगदान रहित गरी विभिन्न प्रकारबाट चिन्न सकिन्छ । नेपालमा सामाजिक सुरक्षा प्रणालीको इतिहास त्यति धेरै पुरानो नभएको र सरकारी लगानी र प्राथमिकतामा कम महत्व दिइएका कारण यस क्षेत्रका धेरै समस्या पनि छन् । समयमै सुधार परिमार्जन गरी समुन्नतितर्फ अग्रसर भै पूर्ण सामाजिक सुरक्षाको स्थिति हासिल गर्नु आजको आवश्यकता हो ।

पृष्ठभूमि :

सामाजिक क्षेत्रको समग्र विकासको स्तरले नै राष्ट्रिय विकासको अवस्थालाई औल्याउने गर्दछ । सामाजिक क्षेत्रका यस्ता सूचकहरुमा मुख्य रुपले शिक्षा, स्वास्थ्य, भौतिक पूर्वाधार, गरिवीको अवस्था जस्ता विषयहरु आउँछन् । सामाजिक क्षेत्रको विकासमा वाधक देखिने सामाजिक असुरक्षा अर्थात सामाजिक विकासका मार्गमा देखिने खतरा वा जोखिमलाई घटाएर समाजलाई समुन्नत बनाउने ध्येयका रुपमा सामाजिक सुरक्षा, लोककल्याणकारी राज्य प्रणालीको एक माध्यम बन्न पुगेको छ ।

सामाजिक सुरक्षा एक व्यापक दृष्टिकोण हो । मुलुक र अवस्था अनुसार सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रम र अवधारणात्मक विभिन्नता देखिने भएकाले एक शब्दमा यसलाई परिभाषित गर्न कठीन छ । नागरिकहरुको आकस्मिक समयमा हुने जोखिमलाई सम्बोधन गर्ने एक उपायका रुपमा वा संभावित खतराहरुलाई घटाउने साधनका रुपमा सामाजिक सुरक्षालाई लिइन्छ । सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रमलाई रोजगारदाता वा सरकारबाट प्रदान गरिने सामाजिक-आर्थिक सहायता र सामाजिक वीमाका रुपमा मात्र बुझ्ने गरिएकोमा सन् १९८० को दशक पछिको अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठनको व्यापक विमर्शबाट यसलाई गरिवी, संकटासन्नता र मानव विकास जस्ता व्यापक विषय क्षेत्रसंग हेर्न थालियो । अर्थात पहिले कल्पना गरिएको सामाजिक वीमा वा सहायता प्रणालीले असंगठित तथा गरीब वर्गको सम्बोधन गर्न कठीन हुने भएकाले त्यस्ता असुरक्षित क्षेत्रको सामाजिक वितरण प्रणाली, गरिवी र जोखिमबाट मुक्ति, आम्दानी निरन्तरता, खाद्य सुरक्षा, रोजगारीको सुनिश्चितता, स्वास्थ्य तथा परिवार कल्याण जस्ता विषयहरु सामाजिक सुरक्षा अन्तर्गत समावेश गर्न थालियो ।

* उप सचिव, संघीय मामिला तथा स्थानीय विकास मन्त्रालय

प्रकृति :

सामाजिक सुरक्षा प्रणालीलाई अझ सहजतासाथ बुझ्न यसका विभिन्न प्रकार तथा प्रकृतिका वारे छलफल आवश्यक देखिन्छ । सामाजिक सुरक्षा आम नागरिकहरुको सरोकार मात्र होईन यो राज्यको एक दायीत्व पनि हो । समाजिक सुरक्षा गरिवी र संकट सम्बोधन गर्ने एक प्रयासका साथै भविश्यपरक दृष्टिकोण पनि हो । सरकार वा रोजगारदाताको सामाजिक दायित्वका साथै सुनिश्चित भविश्यको पहलका रुपमा पनि सामाजिक सुरक्षा प्रणालीलाई लिन सकिन्छ । सामाजिक सुरक्षा प्रणाली कार्यान्वयनको अभ्यासका आधारमा विभिन्न आयाम अन्तर्गत विभाजन गर्न सकिन्छ । पहिलो प्रकारमा आधारभूत सामाजिक सुरक्षा र आकस्मिक सामाजिक सुरक्षालाई लिन सकिन्छ । एक मर्यादित जीवन विताउन सामाजिक तथा आर्थिक आवश्यकताहरुको न्यूनतम स्तरमा पनि परिपूर्ति हुन नसकेको अवस्थाको सामाजिक सुरक्षालाई आधारभूत सामाजिक सुरक्षाका रुपमा लिन सकिन्छ, जस्तोः खाद्यान्न उपलब्धता, आवास, शिक्षा, स्वास्थ्य इत्यादि । त्यस्तै प्रकृतिको विस्तृत आकस्मिक अवस्था विरामी, बृद्ध, दुर्घटना, बेरोजगारी, प्रसुति, मृत्यु इत्यादी जस्ता जोखिमहरु घटाउन गरिने सुरक्षा प्रणालीलाई आकस्मिक सामाजिक सुरक्षा मानिन्छ ।

दोश्रो वर्गीकरण अन्तर्गत सुरक्षात्मक र प्रबर्द्धनात्मक सामाजिक सुरक्षालाई लिन सकिन्छ । औषधि उपचार, प्रसुति अवस्था, बृद्ध अवस्था जस्ता सुरक्षा आवश्यकतालाई सम्बोधन गरिने सामाजिक सुरक्षालाई सुरक्षात्मक सामाजिक सुरक्षा र स्वरोजगारी प्रबर्द्धन, रोजगारी अबसर बृद्धि, ज्याला बृद्धि, आधारभूत आवश्यकताको प्रावधानलाई ध्यान दिई गरिने सुरक्षालाई प्रबर्द्धनात्मक सामाजिक सुरक्षाका रुपमा लिइन्छ । प्रबर्द्धनात्मक सुरक्षाले भविश्यपरकता नियाल्छ भने आकस्मिक सुरक्षाले तत्कालीन आवश्यकता पूर्तिमा जोड दिन्छ ।

आफ्नो आम्दानीको अंशबाट सञ्चय गरी निश्चित सांगठनिक दायरा भित्रका सदस्यहरुका लागि पहिले नै आयको हिस्साबाट जम्मा गरी राख्ने आर्थिक वा गैर आर्थिक सुरक्षालाई योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा भनिन्छ । नेपालमा वीमा, सञ्चय कोष, लगानी कोष जस्ता सामाजिक सुरक्षाका स्कीमहरुलाई यस प्रकारको उदाहरणका रुपमा लिन सकिन्छ भने कुनै प्रत्यक्ष योगदान वा अंशकट्टी नभएता पनि राज्यबाट कल्याणकारी दायित्व अन्तर्गत उपलब्ध हुने आर्थिक वा गैर आर्थिक सामाजिक सुरक्षालाई योगदान रहित सामाजिक सुरक्षा भन्न सकिन्छ । बेरोजगार भत्ता, बृद्ध तथा अशक्त भत्ता जस्ता योजनाहरुलाई योगदान रहित सामाजिक सुरक्षा भनिन्छ ।

यस्तै प्रत्यक्ष सरकारी पहलबाट उपलब्ध हुने योजनाहरु सरकारी पहलका सामाजिक सुरक्षा योजना हुन भने निजी, सहकारी वा गैरसरकारी प्रयासबाट प्रत्याभूत गरिएको सामाजिक सुरक्षालाई गैरसरकारी पहलको सामाजिक सुरक्षा भनिन्छ । प्रत्यक्ष रुपमा आर्थिक लाभ वा सुरक्षा उपलब्ध गराइने भत्ता, सुविधाहरुलाई प्रत्यक्ष सुरक्षा भनिन्छ भने अप्रत्यक्ष रुपमा उपलब्ध हुने सुरक्षा योजनालाई अप्रत्यक्ष सुरक्षा भन्न सकिन्छ । बीमा वा बेरोजगार भत्तालाई पहिलो र भौतिक तथा पूर्वाधार निर्माणबाट सिर्जना हुने रोजगारीको अवस्थालाई दोश्रो प्रकारको उदाहरणका रुपमा लिन सकिन्छ । प्रथममा अवकाश कोष, कर्मचारी सञ्चय कोष, नागरिक लगानी कोष, बीमा, कल्याणकारी कोषहरु, सहकारीहरु र दोश्रोमा नेपालका सन्दर्भमा सामाजिक सुरक्षा भत्ताहरु, सरकारबाट घोषित विशेष भत्ता तथा विकास कार्यक्रमहरु कामका लागि खाद्यान्न, कर्णाली रोजगार, लक्षितबर्ग कार्यक्रमहरु, शिक्षा, स्वास्थ्य, पूर्वाधार विकास जस्ता विषयहरु समेटिन्छन् ।

सामाजिक सुरक्षाको आवश्यकता :

व्यक्तिगत सुरक्षा, भौतिक तथा मनोवैज्ञानिक जोखिमसंग सम्बन्धित हुन्छ भने सामाजिक सुरक्षा आर्थिक तथा जीविकोपार्जनका विषयसंग बढी सम्बन्धित रहन्छ । नागरिकहरुको सामुहिक सम्बोधनबाट मात्र राष्ट्रिय समस्याका रुपमा रहने सामाजिक जोखिम घटाउन सहज हुने भएकाले सामाजिक सुरक्षाको चासो बढ्न गएको हो । सामाजिक सुरक्षा अनिश्चितता घटाउने वा भविश्यको सुनिश्चितताको माध्यमका रुपमा रहने उपायका रुपमा लिइन्छ । जोखिमपूर्ण अवस्था (बृद्ध, रोगी) को सुरक्षा, पराधिनताको कटौती र आम्दानी निरन्तरताका लागि पनि सामाजिक सुरक्षा प्रणालीको आवश्यक पर्दछ। राज्यको कल्याणकारी भूमिका अन्तर्गत पुनर्वितरणकारी नीति अवलम्बन गरी गरिवी घटाउन र सीमान्तकृत समुदाय प्रति सरकारको लक्ष्य वा दायित्वका कारण पनि सामाजिक सुरक्षाको आवश्यकता बढ्दो देखिएको छ । व्यापक असन्तुष्टिका कारण हुन सक्ने विद्रोह रोकी राष्ट्रियता कायम राख्न वा राष्ट्रको एकीकरण गर्न तथा सरकार प्रति विश्वास जगाउन र नागरिकको राष्ट्रप्रतिको दायित्व बढाउन उत्प्रेरणा अभिबृद्धि गर्न समेत सामाजिक सुरक्षाको आवश्यकता महसुश गर्ने गरिन्छ ।

कुनै एक मुलुकको समस्या कुनै न कुनै रुपमा अर्को मुलुकको पनि चासो हुने विश्वव्यापीकरण मान्यताका कारण सामाजिक सुरक्षा जस्ता अन्तरविषयक सरोकारहरु सामाजिक सुरक्षाको आवश्यकतामा योगदान दिने गर्दछन् । अन्तर्राष्ट्रिय सम्बन्ध, कल्याणकारी राज्य अवधारणा, सामाजिक न्याय र सुशासन जस्ता आधुनिक सरोकारहरुले पनि सामाजिक सुरक्षाको विस्तार गर्न सहयोग गर्दछन् । नागरिकका दृष्टिकोणबाट मौलिक हकको सम्बर्द्धन गर्न र न्यायपूर्ण समाजको स्थापना निर्माण गर्न पनि सामाजिक सुरक्षाको आवश्यकता रहन्छ ।

सामाजिक सुरक्षा, अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठन र अन्तर्राष्ट्रिय अभ्यास :

अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठनले सबैका लागि सामाजिक सुरक्षा भन्ने उद्देश्यका साथ विश्वव्यापी सामाजिक सुरक्षा प्रबर्द्धनमा वकालत गर्दै आएको छ। १९४८ मा जारी संयुक्त राष्ट्रसंघीय मानव अधिकार घोषणा पत्रले सामाजिक सुरक्षालाई नागरिकको आधारभूत मानव अधिकारका रुपमा स्वीकार गरेको छ । सन् १९८४ मा अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठनबाट भएको सामाजिक सुरक्षा न्यूनतम मापदण्ड सम्मेलनले ९ प्रकारका सामाजिक सुरक्षालाई परिभाषित गरेको छ । यी प्रकारहरुमा विरामी, प्रसुति, रोजगारीमा घाइते, बेरोजगारी, बृद्धाबस्था, मृत्यु, अशक्तता वा असक्षमता, औषधि उपचार प्रावधान र परिवार तथा वालवालिकाहरु सम्बन्धी प्रावधान रहेका छन् ।

विश्वमा रहेका करीव १९२ मुलुकहरुले कुनै न कुनै रुपमा सामाजिक सुरक्षाका कार्यक्रमहरुलाई अँगालेर नागरिक प्रतिको आधारभूत उत्तरदायित्व निर्वाह गरेको पाइन्छ। कतिपय मुलुकमा प्रत्यक्ष सामाजिक सुरक्षाका योजनाहरु अबलम्बन गरिएका हुन्छन भने कतिपय मुलुकमा समग्र सामाजिक विकासका माध्यमबाट नै सामाजिक सुरक्षालाई अंगिकार गरेको पाइन्छ। सामाजिक सुरक्षाको व्यापकता उक्त देशमा रहेको समग्र विकासको स्तरबाट पनि मापन गर्ने गरिन्छ । विकसित मुलुकमा सुरक्षित समाजको प्रधान्यता रहन्छ भने गरिवी र संकटमा रहेका मुलुकमा सामाजिक सुरक्षाको अवस्था कमजोर रहेको हुन्छ ।

दक्षिण यशियाली मुलुकहरुमा गरिवीको प्रधान्यता रहेका कारण पनि सामाजिक सुरक्षाको समग्र अवस्था अपर्याप्त वा कमजोर रहेको देखिन्छ । बंगलादेशमा आधारभूत तथा प्रबर्द्धनात्मक सामाजिक सुरक्षाका

माध्यमका रुपमा खाद्यान्ह सहयोग (कामका लागि खाद्यान्न), सार्वजनिक स्वास्थ्य सेवा, वालिका शिक्षा योजना र लघु वित्त कार्यक्रमहरुले सामाजिक सुरक्षा प्रबर्द्धनमा सघाउ पुऱ्याएका छन् । भारतमा सुरक्षात्मक सामाजिक सुरक्षा अन्तर्गत विरामी, प्रसुति, बृद्ध स्याहार सघाउ कार्यक्रम लागू गरिएका छन् भने प्रबर्द्धनात्मक सुरक्षा अन्तर्गत रोजगार प्रबर्द्धन (राष्ट्रिय ग्रामीण रोजगार ग्यारेन्टी ऐनले तोकिएका २०० जिल्लाका घरधुरीहरुमा न्यूनतम १०० दिनको रोजगारीको प्रत्याभूत गरेको छ), एकीकृत वाल विकास योजना तथा आधारभूत आवश्यकता परिपूर्ति कार्यक्रमहरुलाई अघि बढाइएको छ । श्रीलंकामा सार्वजनिक स्वास्थ्य सेवा, निःशुल्क शिक्षा, निजी सञ्चय कोष तथा अग्रहरा स्वास्थ्य वीमा योजना, ज्येष्ठ नागरिक, अपांगता र निर्वाह भत्ता-सुविधा प्रमुख सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रमका रुपमा रहेका छन् । त्यस्तै पाकिस्तानमा संचालित गरिवी निवारण र रोजगारी सिर्जना एबं खाद्य सुरक्षा कार्यक्रमका साथै छात्रा शिक्षा, राहत तथा पुनःस्थापना कार्यक्रम, गुजारा भत्ता जस्ता उपायहरुले सामाजिक सुरक्षाको प्रत्याभूति दिने प्रयास भएको देखिन्छ ।

नेपालमा सामाजिक सुरक्षाको अवस्था :

नेपालमा सामाजिक सुरक्षाको व्यवस्थित ईतिहास त्यति लामो छैन । वि.सं. १९९१ मा स्थापना गरिएको जंगी द्रब्य कोषलाई योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षाको प्रारंभिक उदाहरणका रुपमा लिन सकिन्छ भने दास प्रथा हटाउन गरिएको अमलेख अभियान, राज्यबाट सरकारी सेवाको रुपमा दिइने विर्ता र सैनिक एबं निजामती कर्मचारीहरुको प्रोभिडेन्ट फन्डको स्थापना, फ्याक्ट्री श्रमिक भलाई स्कीमहरुको प्रबर्द्धनलाई नेपालमा सामाजिक सुरक्षा प्रणालीको शुरुवात र विकासका रुपमा लिन सकिन्छ ।

नेपालको अन्तरिम संविधान २०६३ को मौलिक हक खण्डमा रोजगारी, सामाजिक सुरक्षा र खाद्य सम्प्रभुत्ता सम्बन्धी हक (धारा १८) को प्रत्याभूति गरिएको छ । त्यस्तै उक्त संविधानको राज्यको दायित्व अन्तर्गत शिक्षा, स्वास्थ्य, आवास, रोजगारी र खाद्य सम्प्रभुतामा सबै नागरिकहरुको अधिकार स्थापित गर्ने नीति लिने,श्रमिकका पेशागत अधिकारको सुनिश्चितता गर्दै व्यापार,रोजगारी एवं आय आर्जनका अवसरको व्यापक बृद्धि गर्ने नीति लिने तथा सशस्त्र द्धन्द्धमा मारिएका, घाइते र अशक्तलाई उचीत राहत तथा पुनःस्थापनाको व्यवस्था गर्ने नीति लिने प्रावधान पनि समेटिएको छ । सो संविधानमा रहेको जनताकको जीउ धन समानता र स्वतन्त्रताको संरक्षण गरी सामाजिक आर्थिक एवं राजनीतिक क्षेत्र लगायत राष्ट्रिय जीवनका सबै क्षेत्रमा न्यायपूर्ण व्यवस्था कायम गरी खुला समाजमा आधारित लोक कल्याणकारी व्यवस्था अभिबृद्धि गर्ने भन्ने राज्यका निर्देशक सिद्धान्तको व्यवस्था र देशको सन्तुलित विकासका लागि आर्थिक लगानीको न्यायोचित वितरण गरी सबै क्षेत्रका जनताको शिक्षा स्वास्थ्य यातायात आवास र रोजगारी जस्ता आधारभूत कुराहरुको विकास गरी जनसाधारणको जीवनस्तर बृद्धि गर्ने नीति राज्यले अवलम्बन गर्ने, देशको मुख्य सामाजिक आर्थिक शक्तिको रुपमा रहेको श्रमशक्तिलाई रोजगार उपलब्ध गराई काम पाउने अधिकार सुनिश्चित गरी उनीहरुको हक र हितको संरक्षण गर्दै उद्यम व्यवस्थापनमा सहभागिता बढाउने र राज्यले एकल महिलाअनाथ बालवालिक असहाय बृद्ध अपांगअशक्त र लोपोन्मुख जातिको संरक्षण र उन्नतीका लागि सामाजिक सुरक्षाको विशेष व्यवस्था गर्ने नीति अबलम्बन गर्ने लगायतका राज्यका नीतिहरुले पनि सामाजिक सुरक्षा प्रणालीलाई महत्व दिईएको स्पष्ट हुन्छ ।

योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षण संस्थाका रुपमा नेपालमा कर्मचारी सञ्चय कोषलाई प्रमुख रुपमा लिने गरिन्छ । वि.सं. २०१९ सालमा स्थापना गरिएको यस संस्थाले शुरुमा सरकारी सेवाका कर्मचारीहरुको पारिश्रमिकको अंश कट्टीबाट निश्चित रकम जम्मा गरी सेवावाट निवृत्त हुँदा एकमुष्ट फिर्ता उपलब्ध गराउने

गरिएकोमा सरकारी तथा अन्य सेवाहरुको विस्तार र कोषको विश्वास संगै अन्य सरकारी सेवा (विद्यालय शिक्षक, विश्वविद्यालय प्राध्यापक, सैनिक, प्रहरी, स्थानीय निकाय, संस्थान र अन्य सरकारी संस्था) का कर्मचारीहरु र पछि निजी क्षेत्रका सञ्चयकर्ताहरुको समेत पारिश्रमिकको निश्चित अंश जम्मा गर्ने (सम्झौतीत बचत) र बचत रकमलाई विभिन्न लाभग्राहीको हितमा लगानी गर्ने गरिएको छ । हाल कर्मचारी सञ्चय कोषमा करिव ४ लाख ६६ हजार नियमित सञ्चयकर्ताबाट रकम जम्मा भै रहेको र करीव १२५ अर्बको निक्षेप पुग्न गएको देखिन्छ । (कोष अंक ७८, पृष्ठ.क) कर्मचारी सञ्चय कोषमा संचित रकमलाई सञ्चयकर्ताको हित अन्तर्गतका विभिन्न स्कीमहरुमा लगानी गर्नुका साथै सञ्चयकर्ताको सेवाबाट अवकाश पछि एकमुष्ट रुपमा कोष फिर्ता भै आर्थिक सुरक्षाका दृष्टिले सहयोग पुगेको छ ।

नेपालमा योगदान रहीत सामाजिक सुरक्षा भत्ता वितरण कार्यक्रम वि.सं. २०५२।५३ देखि शुरुआत भएको हो । शुरुमा समाजका मुख्य तीन जोखिमयुक्त समुदाय (ज्येष्ठ नागरिक, ६० बर्ष माथिका एकल महिला र अपांग नागरिकहरु)लाई मासिक सांकेतिक रुपमा भत्ता वितरण गर्ने कार्यको शुरुआत गरिएकोमा हाल आएर केही अति सिमान्तकृत आदिवासी तथा दलित विपन्न वालवालिकाहरुमा समेत प्रत्यक्ष भत्ता वितरण प्रकृया विस्तार गरी सामाजिक सुरक्षा भत्ता वितरणमा जम्मा लाभग्राही संख्या १६ लाख ६८ हजार (कुल जनसंख्याको ६.२७ प्रतिशतलाई) पुगेको देखिन्छ । (स्था.वि.मं.,२०६७) सामाजिक सुरक्षा भत्ता वितरण कार्यक्रम सरकारको लोकप्रिय कार्यक्रम हुनुका साथै यसबाट जनकल्याण, राहत र आम्दानी संभारमा सहयोग पुग्न गएको छ । नेपालमा प्रारम्भ गरिएको यस क्षेत्रकै प्रभावकारी कार्यक्रमको देशव्यापी असर र विस्तार हुँदै गए साथै प्रसस्त चुनौती एबं अवसरहरु पनि थपिएका छन् ।

नेपालमा अभ्यास भएका अन्य सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रमहरुलाई हेर्दा योगदानमा आधारित नागरिक लगानी कोष, वीमा, निवृत्तीभरण कोष, सामाजिक सुरक्षा कोष इत्यादी प्रमुख छन् भने, योगदान रहित सुरक्षा तथा कल्याणकारी विशेष वर्ग वा क्षेत्र लक्षित विकास कार्यक्रमहरु, कामका लागि खाद्यान्न कार्यक्रम, कर्णाली रोजगार कार्यक्रम, पिछडिएको समुदाय उत्थान कार्यक्रम, उपभोक्ता समिति मार्फत स्थानीय पूर्वाधार निर्माण कार्यक्रम इत्यादि रहेका छन् ।

समस्याः

नेपालमा सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रमलाई प्रभावकारी र सबै नागरिक समक्ष पुऱ्याउन सकिएको छैन । कूल जनसंख्याको २५.४ प्रतिशत गरिवीको रेखामुनी रहनु, अझै ३५ प्रतिशत वयस्क नागरिक निरक्षर रहनु, आधारभूत स्वास्थ्य सेवाको पहुँचलाई केही विस्तार गरेता पनि अन्य स्वास्थ्य सेवालाई सबै नागरिकको पहुँच स्थापना गर्न नसकिनु जस्ता समस्या नै नेपालमा सामाजिक सुरक्षा प्रणालीका कठीनाई हुन् । सामाजिक सुरक्षा प्रणालीहरु वीच समन्वय र एकरुपताको अभाव, यकीन र व्यवस्थित तथ्यांक पाउन कठीन हुनु, बचत क्षमताको कमी, लगानी अवसरहरुको सीमितता, नीतिगत अध्ययन अनुसन्धानको कमी, अस्थिर नीतिगत व्यवस्था, व्याजदर घटबढ, अस्थिर सरकारी कार्यक्रमलाई पनि यस क्षेत्रका समस्याका रुपमा लिन सकिन्छ ।

पछिल्ला समयमा देखिएको घट्दो गरिवीको दर, बचत क्षमतामा भएको बृद्धि र लगानी अवसरमा बृद्धि तथा विश्वव्यापीकरणले नेपालमा सामाजिक सुरक्षाको विकासमा संभावनाको ढोका खोल्ने देखिन्छ । त्यस्तै विस्तारित निजी क्षेत्र, रेमिट्यान्स र वाह्य लगानीको संभावना, राजनीतिक निकास, औद्योगीकरणको संभावना जस्ता सकारात्मक प्रवृत्तिले सामाजिक सुरक्षा प्रणालीमा अवसरहरुको संकेत देखाउछ ।

र अन्तमा, सामाजिक सुरक्षा प्रणालीलाई पहिले जस्तो कर्मचारी वा ज्यालादार कामदारको मात्र

सरोकार नठानी सबै नागरिकहरुको सामाजिक सुरक्षा भन्ने अवधारणा विकसित भै रहेको छ। सबै नागरिकहरु वर्तमानमा सुरक्षित भए जस्तै भविश्यमा पनि सुरक्षित हुने चाहनालाई मूर्त रुप दिने सामाजिक सुरक्षा प्रणालीको पर्याप्तता र विस्तार बढाई दिगो सामाजिक सुरक्षा कायम गर्न सरकारी प्राथमिकता र लगानी बढाउन आवश्यक छ । हाम्रो जस्तो अधिकांश नागरिकहरु असंगठित क्षेत्रमा रहेको र सामाजिक सुरक्षाको पहुँच विस्तार हुन नसकेको अवस्थामा के कसरी सबै क्षेत्रलाई समन्वयात्मक र अवधारणात्मक एकीकरण गर्ने भन्ने विषय नै आजको अहम् सवाल भएको छ । सबै नागरिकको रोजगारी प्रत्याभूति गरिवी घटाउने एक प्रमुख साधन हुने कुरामा शायदै मतान्तर होला । आजको सरोकार सबैको सुरक्षा सामाजिक सुरक्षामा केन्द्रीत हुन आवश्यक छ ।

सन्दर्भ सामग्री

- नेपालको अन्तरिम संविधान २०६३, कानून किताव व्यवस्था समिति, बबरमहल काठमाण्डौ नेपाल ।
- त्रिबर्षीय योजना (०६७।६८–०६९।७०), राष्ट्रिय योजना आयोगको सचिवालय, सिंहदरवार काठमाण्डौ ।
- नेपालको सामाजिक सुरक्षा भत्ता कार्यक्रमको मूल्यांकन, २०६९, राष्ट्रिय योजना आयोगको सचिवालय, सिंहदरवार काठमाण्डौ ।
- कर्णाली रोजगार कार्यक्रमको मूल्यांकन, २०६९, राष्ट्रिय योजना आयोगको सचिवालय, सिंहदरवार काठमाण्डौ ।
- सामाजिक सुरक्षा भत्ता वितरण : सिद्धान्त, व्यवहार र चुनौतीहरु, स्थानीय विकास मन्त्रालय पुल्चोक, ललितपुर, २०६७ ।
- "कोष"का विभिन्न अंकहरु, कर्मचारी सञ्चय कोष, पुल्चोक, ललितपुर ।
- CBS (2005), Poverty Trends in Nepal (1995/96 and 2003/04), CBS, Kathmandu, Nepal.
- Chudaraj Uprety (….), Ageing and Social Security System in Nepal: Scope and Challenges, Public Administration Campus, Central Department of Public Administration, Tribhuvan University, Kathmandu, Nepal
- Gautam, Rudra (2009), "Social Security Arrangements in Nepal: An Overview", The Economic Journal of Nepal, Vol 32 No. 3 pp 185-201
- ILO (1984): Introduction to Social Security, ILO, Geneva
- MOF (2009), Economic Survey, Fiscal Year 2009/10, Ministry of Finance, Government of Nepal, Kathmandu.
- Naila Kabeer and et.al, Social Security in South Asia: Issues and Perspectives, 2010, world Social security .doc.
- World Bank (1997), Safety Net Programs and Poverty Reduction: Lessons from Cross Country Experiences, Washington, D.C.
- www.labournepal.org

कर्मचारी सञ्चय कोषको व्यवस्थापकीय कार्यकुशलता र उत्पादकत्व अभिवृद्धिका लागि अवलम्बन गर्नु पर्ने रणनीतिक दृष्टिकोणहरू

अर्जुनकुमार गौतम*

१. विषय प्रवेश :

आजको युग प्रतिस्पर्धाको युग हो । आजकल कुनै पनि व्यक्तिले मानवीय जीवन चक्रको हरेक क्षेत्रमा प्रतिस्पर्धाको सामना गर्नु परिरहेको छ । संगठन तथा व्यवस्थापनको क्षेत्रमा त प्रतिस्पर्धा झन् बढ्दै गएको छ । विश्व व्यापिकरणको लहर, सूचना तथा सञ्चार प्रविधिको क्षेत्रमा आजको क्रान्तिले पछिल्लो समयमा व्यवस्थापनलाई थप चुनौतीपूर्ण बनाई दिएको छ। प्रतिस्पर्धालाई खरो रुपमा सामना गर्ने संस्थाहरु सफलताको शिखर चुम्न सकेको र प्रतिस्पर्धा गर्न नसक्ने संस्थाहरु अल्पायु मै मृत्यु शैय्यामा पुगेको अनगिन्ति दृष्टान्तहरु देख्न र सुन्न पाइन्छ । आजकल सरकारी, गैरसरकारी, व्यवसायिक, नाफामूलक तथा गैह्र नाफामूलक आदि क्षेत्रका सबै प्रकारका संगठनहरुले प्रतिस्पर्धाको सामना गर्नु परिरहेको छ । सरकारी कार्यालयहरुमा प्रतिस्पर्धा हुनु हुँदैन भन्ने परम्परागत कर्मचारीतन्त्रीय अवधारणालाई नयाँ सार्वजनिक व्यवस्था (New Public Management) को अवधारणाले अन्त्य गरिदिएको छ । नयाँ सार्वजनिक व्यवस्थापन तथा सार्वजनिक निजी साझेदारी (Public Private Partnership) को अवधारणाले सरकारी तथा निजी क्षेत्रको सहकार्यलाई जोड दिएको हुँदा समेत सरकारी क्षेत्रका संगठनहरुले आफ्नो प्रतिस्पर्धात्मक क्षमता अभिवृद्धि गर्नुपर्ने भएको छ । समान प्रकृतिका अन्य संस्थाहरुसँग खासै प्रतिस्पर्धाको सामना गर्नु नपर्ने एकाधिकार प्रकृतिका संस्थाहरुले पनि आफ्ना उपभोक्ता एवम् सरोकारवालाहरुको बढ्दो अपेक्षालाई सम्बोधन गर्नु पर्ने चुनौती थपिएको छ। संस्थाको प्रतिस्पर्धात्मक क्षमता बढाउनको लागि व्यवस्थापकीय कार्यकुशलता, स्रोतसाधनहरुको उत्पादकत्व अभिवृद्धि तथा मितव्ययितालाई जोड दिन आवश्यक छ ।

२. कार्यकुशलता र उत्पादकत्वको परिचय :

संगठनको प्रतिष्पर्धात्मक क्षमतामा अभिवृद्धि गरी संगठनमा विद्यमान अवसरहरुबाट यथेष्ट फाइदा लिई चुनौतीहरुको सामना गर्न सक्षम संगठनको विकास गर्न व्यवस्थापकीय कार्यकुशलताको सुनिश्चितता तथा स्रोत साधनको उत्पादकत्व अभिवृद्धिलाई पहिलो शर्तको रुपमा लिइन्छ । संगठनको कार्यसंस्कृति तथा कार्य वातावरण (Work Environment), नेतृत्वकर्ताको भविश्यपरक दृष्टिकोण (Vision), नेतृत्व सिप (Leadership Skill) तथा निर्णय क्षमता (Decision Making Capacity) कर्मचारीहरुको सहभागिता, मनोवृत्ति (attitude) र उत्प्रेरणाको स्तर, व्यवस्थापकीय उपकरणको प्रयोग र अभ्यास, सूचना तथा सञ्चार प्रविधिको प्रयोगको अवस्था, उपलब्ध स्रोत तथा सोको उपयोगको अवस्था, कर्मचारीहरुको कार्य क्षमता र कार्य दक्षताको स्तरले समग्र संगठनको कार्यकुशलता तथा उत्पादकत्वको स्तरलाई निर्धारण गर्दछ ।

कार्यकुशलता र उत्पादकत्व एक आपसमा अन्तर सम्बन्धित तथा अन्तर निर्भर मानिन्छन्। कार्यकुशलताले

* वरिष्ठ प्रबन्धक, क.सं. कोष

उपलब्ध स्रोत साधनको उपयोगबाट संगठनले हासिल गरेको उपलब्धिको उपयुक्तता र पर्याप्तताको मूल्याङ्कन गर्दछ । यो संगठनको उत्पादकत्व निर्धारण गर्ने महत्वपूर्ण तत्व हो । सामान्य अर्थमा कार्यकुशलतालाई यसरी परिभाषित गर्न सकिन्छ :- "Effeciency is the comparison of what is actually produced or performed with what can be achieved with the same consumption of resources (money, material, technology, time, human etc.). It is an important factor in determination of productivity."

उत्पादकत्वले उत्पादनका साधनहरु जस्तो पूँजी, सामग्री, उर्जा तथा जनशक्तिमा भएको खर्च तथा सोबाट प्राप्त उपलब्धिको तुलनात्मक विश्लेषण गर्दछ । यसले लागत प्रभावकारितालाई जोड दिन्छ । उत्पादकत्वलाई यसरी परिभाषित गर्न सकिन्छ :- "Productivity is a measure of efficiency of a person, machine, factory, system etc. in converting inputs into useful outputs. Productivity is computed by dividing average output per period by the total cost increased or resources (capital, energy, materials and personnel) consumed in that period. Productivity is a critical determinant of cost efficiency."

३. **कर्मचारी सञ्चय कोषको सन्दर्भ :**

कर्मचारी सञ्चय कोष विशेष कानून बमोजिम स्थापित एवम् कानूनद्वारानै संरक्षित ट्रष्टिसंस्था भएको र यस प्रकृतिका अन्य संस्थाहरु पनि नभएको कारण विगत केही बर्ष अघिसम्म कोष परम्परागत कार्य संस्कृतिमा नै सञ्चालन भईरहेको थियो । अझ स्पष्ट शब्दमा भन्ने हो कर्मचारी सञ्चय कोष परम्परागत व्यवस्थापकीय मूल्य मान्यता र वन्द प्रणाली (Close System) भित्र हुर्किएको संस्था हो । तर अहिलेको अवस्था नितान्त फरक छ । आयकर ऐन, २०५८ ले व्यवस्था गरेको स्वीकृत अवकाश कोष सम्बन्धि प्रावधानले दीर्घकालीन प्रकृतिको अवकाश वचत संकलनमा कर्मचारी सञ्चय कोषको एकाधिकार अन्त्य गरिदिएको छ । कोषको वित्तीय स्रोतको लगानीमा कोषले अन्य बैक तथा वित्तीय संस्थाहरुसँग प्रतिस्पर्धा गर्नु पर्ने अवस्थाको सृजना भएको छ । कोषकै हाराहारीको वित्तीय स्रोत परिचालन गर्न सक्ने संस्थागत लगानीकर्ताहरु देखा पर्न थालिसकेका छन् । औपचारिक एवम् अनौपचारिक क्षेत्रका कामदार तथा श्रमिकहरुको समग्र सामाजिक सुरक्षाको व्यवस्थापन गर्ने उद्देश्यले गत बर्ष मात्र सामाजिक सरक्षा कोषको स्थापना भएबाट कर्मचारी सञ्चय कोषले दावी गर्ने गरेको “मुलुकको एक मात्र सामाजिक सुरक्षा संस्था” भन्ने नारालाई परिवर्तन गर्नु पर्ने भएको छ ।

उल्लिखित परिवर्तित परिस्थितिका कारण विगत एक दशक यता कोषको व्यवस्थापकीय शैली एवम् दृष्टिकोण तथा कार्य संस्कृतिमा धेरै परिवर्तन आएको छ । आर्थिक बर्ष २०६३/६४ मा कोषमा पहिलो पटक दीर्घकालीन रणनीतिक दृष्टिकोण सहितको पाँच बर्षे रणनीतिक योजना लागू भएको थियो । सञ्चयकर्ता सन्तुष्टिलाई पहिलो लक्ष्यको रुपमा स्वीकारेको सो रणनीतिक योजनाले नतिजामा आधारित व्यवस्थापनको अवधारणालाई आत्मसात गर्दै, व्यवस्थापकीय कार्यकुशलता, उत्पादकत्व अभिबृद्धि तथा मितव्ययितासँग सम्बन्धित विभिन्न रणनीतिक दृष्टिकोण अघि सारेको थियो ।

विक्रम सम्वत् २०६५ मा नेपाल सरकार अर्थ मन्त्रालय र कोषका तत्कालीन प्रशासक बीच भएको कार्यसम्पदान सम्झौताले व्यवस्थापकीय कार्यकुशलताका लागि कार्यसम्पादन व्यवस्थापन (Performance

Management) लाई जोड दिएको थियो । त्यसैगरी, नेपाल सरकार अर्थ मन्त्रालय र कोषका वर्तमान प्रशासक बीच गत बर्ष भएको कार्यसम्पादन सम्झौताले निष्पक्षता र तटस्थता (Fairness and Neutrality), जवाफदेहिता र पारदर्शिता (Accountability and Trasparency), सेवाको गुणस्तरमा निरन्तर सुधार (Continuous Improvement in Quality of Service), कार्यदक्षता र प्रभावकारिता (Efficiency and Effectiveness), नतिजा उन्मुख (Result Orientation), सहकार्य र सहभागिता (Team Work and Participation) व्यवस्थापकीय मूल्य मान्यतालाई आत्मसात गरेको छ । सो कार्य सम्पादन सम्झौताले कुल स्रोतमा तरल सम्पत्तिको अनुपात घटाउदै लैजाने, कुल आम्दानीमा सञ्चालन खर्चको अनुपात ५ प्रतिशतको सीमामा कायम गर्ने, कुल स्रोतमा निष्कृय कर्जाको अनुपात १ प्रतिशतको सीममा कायम गर्ने, प्रतिकर्मचारी कुल आय बढाउदै लैजाने, सञ्चयकर्ता संख्या र खाता संख्याको अनुपात घटाउदै लैजाने जस्ता व्यवस्थापकीय कार्य कुशलता र उत्पादकत्व अभिबृद्धि सम्बन्धि लक्षहरु निर्धारण गरेको छ । सो लक्ष प्राप्तिका लागि चुहावट नियन्त्रण एवं खर्च कटौती, वित्तीय व्यवस्थापन तथा आन्तरिक नियन्त्रण प्रणालीमा सुधार, मानव संसाधन नीति तथा व्यवस्थापनमा सुधार, सम्पत्ति व्यवस्थापन प्रणालीमा सुधार, सूचना तथा सञ्चार प्रणालीको प्रभावकारितामा अभिवृद्धि, सञ्चयकर्ता सेवा प्रवाहको प्रभावकारिता अभिबृद्धि, संस्थागत सुशासनको प्रभावकारिता अभिवृद्धि आदि सम्बन्धि रणनीतिहरु तय गरिएका छन् ।

कोषको कार्यक्रममा आधारित बजेट प्रणालीको प्रारम्भ भएको एक दशक पूरा भई सकेको छ । कोषको बजेट परम्परागत बढोत्तरी प्रणाली (Incremental System) बाट शून्यमा आधारित बजेट प्रणाली (Zero Based Budegetory System) तर्फ अग्रसर हुदै गएको छ । यस अवधिमा कोषको लेखा प्रणालीमा व्यापक सुधार भएको छ । सञ्चयकर्ता सेवा प्रवाहमा सूचना तथा सञ्चार प्रणालीको व्यापक प्रयोग भएको छ । तथापि कोषको वार्षिक कार्यक्रम तथा बजेटलाई खर्चमा आधारित बजेटको सट्टा उपलब्धिमा आधारित बजेटको अवधारणा व्यवहारिक रुपमा लागू गर्न सकिएको छैन । वार्षिक लक्ष्य र उपलब्धिको खाडल अत्यन्त फराकिलो देखिएको छ । कार्यक्रमहरुको उपलब्धिको प्रभाव (Effect) तथा असर (Impact) मूल्याङ्कन गर्ने नगरिएका कारण ती कार्यक्रमहरुको प्रभावकारिता मापन गर्न सकिएको छैन । तसर्थ कोषमा अझै पनि नयाँ व्यवस्थापकीय मूल्य मान्यताहरुको यथोचितरुपमा प्रयोग र अभ्यास हुन नसकेको स्पष्ट छ ।

४. कोषले अवलम्बन गर्नुपर्ने रणनीतिक दृष्टिकोणः

उल्लिखित परिप्रेक्ष्यमा कोषको व्यवस्थापकीय कार्यकुशलता, उत्पादकत्व तथा मितव्ययिताको माध्यमबाट कोषको समग्र कार्यसम्पादन स्तर तथा प्रतिस्पर्धात्मक क्षमतामा अभिवृद्धि गर्न दीर्घकालीन सोच सहितको रणनीतिक दृष्टिकोणहरु तय गर्न आवश्यक देखिएको छ :

४.१ कार्यसम्पादन व्यवस्थापन (Performance Management) :

प्रक्रियालाई भन्दा परिणाम वा नतिजालाई केन्द्रविन्दुमा राखी सञ्चालन गर्ने आधुनिक व्यवस्थापन पद्धति नै कार्यसम्पादन व्यवस्थापन हो । यो नयाँ सार्वजनिक व्यवस्था (New Public Management) को उपज हो जसले परम्परागत वेवरियन शैलीको व्यवस्थापनको सट्टा परिणाममा आधारित व्यवस्थापनको वकालत गर्दछ । निजी क्षेत्रको व्यवस्थापनमा यसको प्रयोग धेरै पहिलेदेखि हुँदै आएको भएतापनि सार्वजनिक प्रशासनको

क्षेत्रमा यसको बहस हुन थालेको करिब दुई दशक मात्रै हुँदैछ। नेपाल जस्तो विकासोत्मुख मुलुकको सार्वजनिक प्रशासनमा यसलाई प्रभावकारी रुपमा प्रयोग गर्न सकिएको छैन । तथापि, व्यवस्थापनको कार्यकुशलता र उत्पादकत्व सुनिश्चित गर्न कार्य सम्पादन व्यवस्थापन पहिलो शर्त हो । अधिकार प्रत्यायोजन र जवाफदेहिता सहितको स्पष्ट कार्यविवरण, व्यवस्थित तथा वैज्ञानिक कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन प्रणाली, कार्यसम्पादनमा आधारित पारितोषिक प्रणाली, उच्च व्यवस्थापन तहमा कार्यसम्पादन करार (Performance Contract) आदि कार्यसम्पादन व्यवस्थापनका महत्वपूर्ण उपकरणहरु हुन्। कोषमा उल्लिखित उपकरणहरुको व्यवहारिक रुपमा उपयोग गरी कार्यसम्पादन व्यवस्थापन सुनिश्चित गर्न सकिने पर्याप्त सम्भावना रहेको छ ।

४.२ ज्ञान व्यवस्थापन (Knowledge Management) :

संगठनमा उपलब्ध मानव संशाधनमा निहित योग्यता तथा क्षमताको पहिचान गर्ने, संगठित गर्ने, संस्थाको हितमा सोको उच्चतम उपयोग गर्ने तथा त्यस्तो योग्यता तथा क्षमतालाई दीर्घकालसम्म संस्थामा टिकाई राख्ने व्यवस्थापकीय कौशल नै ज्ञान व्यवस्थापन (Knowledge Management) हो । औपचारिक संगठनको माध्यमबाट मात्र संस्थामा उपलब्ध मानव संसाधनमा अन्तरनिहित योग्यता र सीपको उच्चतम उपयोग हुन नसक्ने यथार्थलाई दृष्टिगत गरी आजकाल अनौपचारिक समूहको गठन मार्फत योग्यता र सीपको उच्चतम उपयोग गर्न प्रयास गर्ने गरेको पाइन्छ। उच्चतहमा गठन गरिने वरिष्ठ कार्यकारी मञ्च (Senior Executive Forum) र व्यवस्थापनको तल्लो तहमा गठन गरिने Quality circle team ज्ञान व्यवस्थापनका महत्वपूर्ण उदाहरण हुन् ।

अनौपचारिक समूहको रुपमा गठन गरिने वरिष्ठ कार्यकारी मञ्च (Senior Executive Forum) ले सहभागितामूलक व्यवस्थापन पद्धति, उद्देश्यमूलक व्यवस्थापन तथा ज्ञान व्यवस्थापनको अवधारणा अनुरुप संस्थामा कार्यरत विभिन्न तहका कर्मचारीहरुको योग्यता, क्षमता र अनुभवलाई संस्थाको संस्थागत सुदृढीकरणमा उच्चतम उपयोग गर्ने वातावरणको विकास गर्दछ। साथै, संस्थामा विद्यमान समस्या चुनौतीको पहिचान तथा विश्लेषण, लक्ष्य तथा योजनाको तर्जुमा एवम् सो को कार्यान्वयन तथा मूल्याँकनमा व्यवस्थापन समूहमा संलग्न सम्पूर्ण कर्मचारीको सार्थक सहभागिता र योगदानको सुनिश्चित गर्दछ । यसले समूहगत कार्यको अवधारणालाई प्रश्रय दिई व्यवस्थापन समूहमा कार्यरत कर्मचारीहरुको निर्णय क्षमता र नेतृत्वकला विकास गर्न, कार्यसम्पादन व्यवस्थापनको अवधारणा अनुरुप संस्थाको कार्य सम्पादनलाई मितव्ययी, प्रभावकारी र परिणाममूलक बनाउन सहयोग गर्दछ ।

कोषको कार्य प्रकृतिको आधारमा मध्यम तथा उच्च व्यवस्थापन समूहका कर्मचारीहरुलाई सञ्चयकर्ता सेवा प्रवाह व्यवस्थापन, वित्तीय स्रोत तथा जोखिम व्यवस्थापन, योजना तथा सामाजिक सुरक्षा व्यवस्थापन, आर्थिक प्रशासन, लेखा तथा संस्थागत सुशासन, सूचना तथा सञ्चार प्रविधि र व्यवस्थापन सूचना प्रणाली, मानव संसाधन योजना तथा विकास एवम् आन्तरिक व्यवस्थापन आदि समूहमा वर्गीकरण गरी वरिष्ठ कार्यकारी मञ्च (Senior Executive Forum) को गठन गर्न सकिन्छ ।

कोषको औपचारीक संगठनको सहयोगी र परामर्शदायी समूहको रुपमा कार्य गर्ने गरी गठन गरिने सिनियर एक्जुकेटिभ फोरम (Senior Executive Forum) लाई कोषमा विद्यमान समस्या एवम् अवसर तथा चुनौतीहरु पहिचान र विश्लेषण गरी सोको आधारमा कोषले अवलम्बन गर्नु पर्ने अल्पकालीन तथा दीर्घकालीन

रणनीति सिफारिस गर्ने र कोषको सञ्चालन तथा व्यवस्थापनसँग सम्बन्धित समसामयिक सवालहरुमा छलफल गरी समस्याको पहिचान एवम् विकल्पहरुको मूल्याङ्कन सहित रायसुझाव प्रस्तुत गर्ने जिम्मेवारी दिन सकिन्छ ।

४.३ सूचना तथा सञ्चार प्रविधिको गुणात्मक उपयोग (Enhencement of ICT) :

सूचना तथा सञ्चार प्रविधिमा आएको क्रान्तिले व्यवस्थापनमा नयाँ नयाँ अवसर र चुनौतीहरुको सिर्जना गरिदिएको छ। त्यस्ता अवसरहरुबाट यथेष्ठ फाईदा लिई चुनौतीहरुको सामना गर्न सक्षम व्यवस्थापक नै सफल व्यवस्थापक मानिन्छ । आजको युगमा व्यवस्थापकीय कार्यकुशलता र उत्पादकत्व अभिवृद्धि गर्न सूचना तथा सञ्चार प्रविधिको गुणात्मक उपयोग पूर्व शर्त हो । कोषमा सञ्चयकर्ता सेवा प्रवाहमा सूचना तथा सञ्चार प्रविधिको उपयोग सन्तोषजनक भएतापनि आन्तरिक व्यवस्थापन तथा निर्णय प्रक्रिया यसको उपयोग अत्यन्त न्यून रहेको छ । आन्तरिक सञ्चारमा विद्युतीय माध्यमको उपयोग सन्तोषजनक रुपमा हुन सकेको छैन । अभिलेख प्रणालीलाई विद्युतीय प्रणालीमा आवद्ध गर्न सकिएको छैन । निर्णय प्रक्रियामा विद्युतीय सूचनाहरुको उपयोग गर्ने परिपाटीको विकास भएको छैन । अधिकांश सूचनाहरु प्रविधि र प्रणालीमा आधारित नभई व्यक्तिकरण (Individualization) हुने गरेका छन् । Management Information System, Decision Support System तथा Executive Information System को उपयोग हुन सकेको छैन । कोषले लागू गरेका e-service, SMS service जस्ता सूचना तथा सञ्चार प्रविधिमा आधारित सेवाहरु प्रभावहिन देखिएका छन् । कागज रहित संगठन (Paperless Organization) को अवधारणालाई मूर्तरुप दिन तथा सूचना तथा सञ्चार प्रविधिको प्रयोगको माध्यमबाट सञ्चयकर्ताको कार्यस्थालसम्म सेवा पुऱ्याउन अझै धेरै गर्न बाँकी छ । तसर्थ व्यवस्थापकीय कार्यकुशलता र उत्पादकत्व अभिवृद्धि गरी मितव्ययी संगठनको विकास गर्न Enterprise Resource Planning (ERP) को अवधारणा अनुरुप एकीकृत सूचना पद्धतिको विकास र अवलम्बन गर्न आवश्यक छ ।

४.४ असल अभ्यासको प्रयोग (Bench Marking):

समान प्रकृतिका अन्य संस्थाहरुले अवलम्बन गरेका असल अभ्यास (Best Practice) हरुलाई न्यूनतम मापदण्ड मानी त्यसमा निरन्तर सुधार गर्नु नै बेन्चमार्किङ्ग (Bench Marking) हो । यो व्यवस्थापन सुधार (Management Reform) को महत्वपूर्ण औजार मानिन्छ । कोषको सन्दर्भमा सञ्चयकर्ता सेवा प्रवाह, आन्तरिक व्यवस्थापन पद्धति, वित्तीय विवरणको प्रस्तुतिकरण लगायतको विषयमा बेन्चमार्किङ्ग (Bench Marking) अवधारणा प्रयोग गर्न सकिन्छ । त्यसैगरी, अन्तर्राष्ट्रिय सामाजिक सुरक्षा संस्थाले जारी गरेको सामाजिक सुरक्षा संस्थाको संस्थागत सुशासन तथा लगानी व्यवस्थापन सम्बन्धी मार्गदर्शन तथा सञ्चय कोष प्रणाली अवलम्बन गरेका अन्य मुलुकहरुको असल अभ्यासको अनुशरण र उपयोग गरी कोषको व्यवस्थापकीय कार्यकुशलता र उत्पादकत्व अभिवृद्धि गर्न सकिने पर्याप्त सम्भावना रहेको छ ।

४.५ संगठनको पुनर्संरचना (Organisational restructuring) :

संगठनको पुनर्संरचना संस्थागत सुदृढीकरण तथा रणनीतिक व्यवस्थापनको पूर्व शर्त हो । यो नियमित प्रक्रिया पनि हो । आन्तरिक तथा बाह्य परिस्थितिबाट सिर्जना भएका अवसर तथा चुनौतीहरु एवम् संस्थाको

व्यवसायिक कार्य क्षेत्र र दायरामा भएको परिवर्तनलाई सम्बोधन गर्न संगठनको पूनर्संरचना आवश्यक पर्दछ। त्यसोत कोषको सन्दर्भमा भन्नुपर्दा विगत एक दशकको अवधिमा तीन पटक संगठनको पुनर्संरचना भएको छ। तर ती तीनवटै पुनर्संरचनाले संस्थाको वास्तविक आवश्यकतालाई सम्वोधन गर्न सकेनन्। संगठनको पूनर्संरचनाको सन्दर्भमा कर्मचारी संगठनदेखि व्यवस्थापन समूह तथा सञ्चालक समिति समेत स्वार्थको घेराबाट बाहिर निस्कन सकेनन्। पछिल्लो पटक भएको संगठनको पुनर्संरचना त भविष्यमा संस्थाको लागि अभिसाप बन्ने निश्चित छ।

सूचना तथा सञ्चार प्रविधिको विस्तारले मानव संसाधनको आवश्यकता कटौती गरी रहेको वर्तमान सन्दर्भमा व्यवसायिक क्षेत्र, कारोवारको दायरा र सोको संख्यात्मक वृद्धि विनानै करिब १५ प्रतिशत दरबन्दी थप गरियो। त्यो पनि माथिल्लो तहका। सो पुनर्संरचना लागू भएको एक वर्ष वित्न लाग्दा पनि त्यसले सिर्जना गरेको विभाग तथा पदहरु सक्रीय हुन नसकेको सन्दर्भमा यसको औचित्य र सान्दर्भिकतामा थप प्रश्न देखापरेको छ। तसर्थ संस्थाको वास्तविक आवश्यकतालाई सम्वोधन गर्ने गरी संगठनको पुनर्संरचना गर्न आवश्यक छ। त्यसको लागि कर्मचारी संगठनहरु देखि सञ्चालक समितिसम्म सबैले फराकिलो दृष्टिकोण र चौडा छाती बनाउनै पर्दछ।

४.६ आचारसंहिताको कार्यान्वयन (Code of Ethices) :

आचार संहिता कानूनी बन्देज नभई आत्मअनुशासनसँग सम्बन्धित नैतिक बल हो। यसको पालना र अनुशरण गर्नाले कर्मचारीहरुको आचरण र व्यक्तित्वलाई उत्कृष्ट, गरिमामय, कुशल र अनुकरणीय बनाई सेवाग्राही प्रति उत्तरदायी बन्ने मार्ग पहिचान गर्न सहयोग मिल्दछ। संस्थामा कार्यरत कर्मचारीहरुले विद्यमान कानूनको पालनाका साथ साथै, नैतिक आचरण र विशिष्ट मूल्य मान्यताको पालना गर्दै, कार्य सम्पदान प्रकृयालाई सरल, सहज र पारदर्शि बनाउन आचार संहिताको आवश्यकता पर्दछ। यसले संस्थागत सुदृढीकरणका साथै, संस्था र सेवाग्राही बीचको शुसम्वन्धलाई थप मजवुत बनाउन सहयोग गर्दछ। कर्मचारीहरुको शुद्ध आचरण र सद्व्यवहारबाट नै संस्था र सो संस्थामा कार्यरत कर्मचारीको मर्यादा र प्रतिष्ठा स्थापित हुने तथ्यलाई आत्मसात गर्न आवश्यक छ। यसले संगठनका सबैलाई असल आचरण र नैतिकताको बन्धनमा बाँध्दछ। आचारसंहिताको कार्यान्वयन संस्थागत सुशासनको पूर्व शर्त हो। सुशासन सञ्चालन तथा व्यवस्थापन ऐन, २०६४ ले सार्वजनिक संगठनहरुमा आचार संहिताको तर्जुमा र कार्यान्वयनलाई बाध्यकारी बनाएको छ। तसर्थ व्यवस्थापकीय कार्यकुशलता र उत्पादकत्व सुनिश्चित गर्न सम्पूर्ण कर्मचारी, व्यवस्थापन समूह, कर्मचारी संगठनहरु तथा सञ्चालक समिति समेतलाई आचारसंहिताको नैतिक बन्धनमा बाँध्न आवश्यक छ।

४.७ विज्ञ सेवाको खरिद (Outsourcing) :

संगठनको सफल सञ्चालन तथा व्यवस्थापनको लागि विभिन्न प्रकारको विज्ञताको आवश्यकता पर्दछ। संगठनको स्थायी एवम् औपचारिक स्वरुपबाट त्यस्तो सबैखाले विज्ञताको आवश्यकता पूर्ति हुन सक्दैन। औपचारिक संगठन स्वभाविकरुपले तुलनात्मक रुपमा बढी प्रक्रियामुखी र खर्चिलो पनि हुन्छ। तसर्थ आजकल Outsourcing लाई व्यवस्थापन सुधारको पूर्व शर्त मानिन्छ। नयाँ सार्वजनिक व्यवस्थापन (New Public Management) ले पनि Outsourcing को मुद्दालाई प्राथमिकताका साथ उठान गरेको छ। तसर्थ आजकल

संगठनका नियमित कार्यहरुलाई औपचारिक संगठनको स्थायी संरचनाबाट र विज्ञसेवाहरुलाई Outsourcing को माध्यमबाट पूर्ति गर्ने प्रचलन बढेको छ । तदनुरुप, कोषमा खासगरी आन्तरिक लेखापरीक्षण, अनुसन्धान तथा विकास, परियोजना विशलेषण, सूचना प्रणालीको विकास तथा विस्तार आदि जस्ता कार्यहरुलाई Outsourcing गर्ने तर्फ सोच्न आवश्यक छ ।

४.८ सञ्चयकर्तासेवा प्रवाह प्रकृयाको पुनरावलोकन (Work Flow Review) :

कोषको सञ्चयकर्ता सेवा प्रवाह प्रकृयामा सूचना तथा सञ्चार प्रणालीको प्रयोग सन्तोषजनक नै रहेको भएतापनि यस कार्यमा सूचना तथा सञ्चार प्रणालीको थप प्रयोग हुन सक्ने सम्भावना बाँकी नै छ । सञ्चयकर्ता सेवा सम्बन्धि सूचनाको प्रवाह, सञ्चय कोष कट्टी तथा सापटी कट्टीको विवरण संकलन, स्थानीयस्तरमा शाखा रहित सेवाको प्रवाह आदि जस्ता क्षेत्रमा सूचना तथा सञ्चार प्रविधिको माध्यमबाट सुधार गर्न सकिने सम्भावना रहेको छ । सञ्चयकर्ता सेवा प्रवाहमा सूचना तथा सञ्चार प्रणालीको प्रयोगसँगै सेवा प्रवाह प्रकृयाको पुनरावलोकनको सम्भावना समेत देखिएको छ । यसबाट व्यवस्थापकीय कार्यकुशलता अभिवृद्धि हुनाको साथै सेवा प्रवाहको लागत, समय र श्रममा बचत हुन सक्ने पर्याप्त सम्भावना रहेको छ ।

४.९ स्तरीय कार्य सञ्चालन निर्देशिका (Standardized Working Manual) :

स्तरीय एवम् स्पष्ट कार्य सञ्चालन निर्देशिकाको अभावमा हाल कोषको विभिन्न विभाग तथा शाखाहरुबाट प्रवाह हुने समान प्रकृतिको सेवा प्रवाहको प्रकृया, सो को अभिलेखिकरण प्रतिवेदन प्रस्तुति तथा लेखाङ्कनमा एकरुपता कायम गर्न स्तरीय एवम् स्पष्ट कार्य सञ्चालन निर्देशिका तयार गरी लागू गर्न आवश्यक छ ।

४.१० मानव संसाधन योजना (Human Resource Plan) :

संगठनको सफल सञ्चालनका लागि आवश्यक विभिन्न स्रोत (Resource) मध्ये मानव संसाधन (Human Resource) लाई सबैभन्दा महत्वपूर्ण मानिन्छ जसले संगठनमा उपलब्ध अन्य स्रोत तथा साधनहरुको विवेकपूर्ण तरिकाले परिचालन गरी संगठनको उद्देश्य प्राप्तिमा महत्वपूर्ण भूमिका निर्वाह गर्दछ । आजकल संगठनमा मानव संसाधनको आवश्यकता र महत्वमा भएको वृद्धि सँगसँगै यसको सफल व्यवस्थापन गर्ने कार्य चुनौतीपूर्ण रहेको छ । मानव संसाधन व्यवस्थापन भित्र खास गरी उपयुक्त आकारको मानव संसाधनको खाका तयार गर्ने, संस्थाको कार्य प्रकृति अनुरुप आवश्यक मानव संसाधनको योग्यता र क्षमताको निर्धारण गर्ने र सो अनुरुपको मानव संसाधन प्राप्ति गर्ने, संगठनमा आवद्ध मानव संसाधनलाई संगठन भित्र टिकाई राख्ने तथा उपलब्ध मानव संसाधनको उच्चतम उपयोग गरी उत्पादकत्व अभिवृद्धि गर्ने आदि विषय पर्दछ ।

कोषमा विद्यमान अवसर, चुनौती, सवल एवम् कमजोर पक्षको उपयुक्त विश्लेषण र सम्बोधनको माध्यमबाट रणनीतिक लाभ हासिल गरी कोषलाई एक सुदृढ संस्थाको रुपमा विकास गर्न तथा दवाव परीक्षण (Stress Test) को माध्यमबाट परिवर्तन व्यवस्थापनका लागि तयार रहन दक्ष एवम् सक्षम मानव संशाधनको आधाश्यकता पर्दछ । भविष्यमा नियामकको आवश्यकता (Regulatary Requirement) अनुरुप कोषको व्यवस्थापन प्रकृयामा सुधारको आवश्यकता, भविष्यमा कोषको उच्च तहमा हुने कर्मचारीको रिक्तता एवम् कोषको व्यवस्थापनलाई गतिसिल र प्रभावकारी बनाउन नीति निर्माण तहमा अनुभवी एवम् दक्ष जनशक्तिको

आवश्यकतालाई सम्बोधन गर्न कोषमा दीर्घकालीन मानव संसाधन योजनाको आवश्यकता देखिएको छ। त्यसै गरी कोषमा विद्यमान मानव संसाधन (Human Resource Inventory) र विद्यमान कर्मचारीहरुको अवकाश तथा नयाँ प्रवेशको क्रम (Human Resource Turnover) को विश्लेषणको आधारमा कोषमा आवश्यक मानव संसाधनको रिक्तता हुन नदिन तथा परिवर्तित वातावरणको सन्दर्भमा नयाँ सिप एवम् कार्य संस्कृतिमा सहजै समायोजन गर्न कोषको आवश्यकता अनुरुपको योग्यता र दक्षता भएका जनशक्तिलाई कोषको सेवामा आकर्षित गराई तिनलाई कोषमा टिकाई राख्न प्रयास गर्न समेत मानव संसाधन योजनाको अपरिहार्यता रहेको छ।

४.११ **नेतृत्व विकास कार्यक्रम (Leadership Development Program):**

व्यवस्थापकीय कार्यकुशलता तथा उत्पादकत्व अभिवृद्धिका सहयोगी समूहका कर्मचारीको कार्य क्षमता अभिवृद्धि र व्यवस्थापन समूहका कर्मचारीहरुको लागि नेतृत्व विकास सम्बन्धि कार्यक्रमहरुको कार्यन्वयन गर्न आवश्य पर्दछ। यसको लागि कोषको तह १ देखि तह ११ सम्म रहेका तहगत प्रणाली अन्तर्गतका पदहरुलाई तीन समूहमा वर्गीकरण गरी तह १ देखि ५ सम्मका पदहरुलाई सहायक समूह (Assistant Group) तह ६ देखि तह ८ सम्मका पदहरुलाई व्यावसायिक समूह (Professional Group) र तह ९ देखि तह ११ सम्म कार्यकारी समूह (Executive Group) मा वर्गीकरण गरी सोही अनुरुप मानव संशाधन विकास रणनीति तय गर्न उपयुक्त हुन्छ। कर्मचारीको पेशागत दक्षता र प्रतिष्पर्धात्मक क्षमता अभिबृद्धिका लागि सबैका लागि तालिम (Training for All) सुनिश्चित हुने गरी तह ८ सम्मका सहायक एवम् व्यावसायिक समूहका पदहरुमा दक्षता अभिवृद्धि सम्बन्धी पेशागत तालिमहरुको अवसर प्रदान गर्न तथा कार्यकारी समुहका पदहरुमा नेतृत्व क्षमताको विकासका लागि Senior Executive Development Program लागू गर्न आवश्यक देखिएको छ। कार्यकारी समूहका पदहरुका लागि आवश्यक नेतृत्व क्षमता सुनिश्चित गर्न तह ९ बाट तह १० एवम् तह १० बाट तह ११ मा बढुवाको लागि नेतृत्व मूल्यांकन (Leadership Assessment) विधि समेत अवलम्बन गर्न सकिन्छ।

४.१२ **नतिजामा आधारित अनुगमन तथा मूल्याङ्कन प्रणाली (Result Based M&E) :**

विगतमा कोषले अवलम्वन गरेका नीति तथा कार्यक्रमहरुमा अपेक्षित उपलब्धि हासिल हुन नसक्नुमा निस्क्रीय एवम् प्रभावहिन अनुगमन तथा मूल्याङ्कन प्रणाली पनि एक हो। तसर्थ व्यवस्थापकीय कार्य कुशलता तथा उत्पादकत्व अभिवृद्धि गर्न नतिजामा आधारित अनुगमन तथा मूल्याङ्कन प्रणाली अवलम्वन गर्न आवश्यक छ। यसको लागि अनुगमन तथा मूल्याङ्कनसँग सम्बन्धित विभागको क्षमता अभिवृद्धि तथा स्रोत साधन सम्पन्न बनाउन आवश्यक छ।

४.१३ **रणनीतिक संजाल (Strategic Allience) :**

आजकल व्यवस्थापनको दायरा र क्षेत्रले व्यापकता पाउँदै गएको छ। कोषको कार्य क्षेत्रमा नयाँ नयाँ अवसर र चुनौतीहरु देखा पर्न थालेका छन्। ती सम्पूर्ण अवसर र चुनौतीहरुको सम्बोधन गर्न कोषको एक्लो प्रयास मात्र सम्भव हुँदैन। संगठन तथा व्यवस्थापनमा खुला प्रणाली (Open System) को सान्दर्भिकता बढ्दै गएको वर्तमान परिप्रेक्ष्यमा विभिन्न संगठनहरु बीचको अन्तर सम्बन्ध र सहकार्यको आवश्यकता पनि बढ्दै

गएको छ । तसर्थ, कोषले पनि परम्परागत बन्द प्रणाली (Closed System) को घेराबाट खुल्ला प्रणाली (Open System) मा प्रवेश गर्नु पर्दछ । समान प्रकृतिका संस्थाहरुसँग गुणकारी संजाल (Virtual networking) तथा रणनीतिक संजाल (Strategic alliance) कायम गरी व्यवस्थापकीय कार्यकुशलता तथा उत्पादकत्वमा अभिवृद्धि गर्न सकिने सम्भावना देखिएको छ । कोषले खास गरी सञ्चकर्ताको सेवा प्रवाहमा बैंकिङ्ग संगठन तथा सञ्चयकर्ताका केन्द्रिय निकायहरुसँग, भवन तथा आवास विकासमा नगरपालिकाहरु, नगर विकास समिति तथा नेपाल सरकारका सम्बन्धित निकायहरुसँग, कोषको रकम संकलनमा बैंकिङ्ग संगठनहरुसँग तथा साभ्का सरोकारका विषयहरुमा समान प्रकृतिका संस्थाहरु जस्तो नागरिक लगानी कोष र सामाजिक सुरक्षा कोषसँग रणनीतिक संजाल कायम गर्न सक्ने सम्भावना रहेको छ ।

आम सञ्चयकर्ताको सामाजिक सुरक्षा र आर्थिक भलाईको लागि कोष निरन्तर कृत संकल्पित छ ।

कर्मचारी सञ्चय कोष
पुल्चोक ललितपुर

जोखिम व्यवस्थापन, कर्मचारी सञ्चय कोषको अवश्यकता

विजयकुमार श्रेष्ठ *

कुनै काम गर्दा सोको परिणाम नराम्रो हुने सम्भावना भएमा वा त्यस्तो कार्यबाट नकारात्मक प्रभाव परेमा त्यसलाई जोखिम भनिन्छ । हामीले गर्ने जुनसुकै प्रकारको कार्यमा जोखिम समाबेश भएको हुन्छ । कुनै कार्य गर्दा सो कार्यमा कस्तो किसिमको जोखिम निहित छ भनेर पत्ता लगाउनु, त्यस्तो जोखिमको कस्तो प्रभाव पर्छ भनेर बिश्लेषण गर्नु र सोको समुचित व्यवस्थापन गर्नु नै जोखिम व्यवस्थापन हो । जोखिम बिश्लेषण गर्दा जोखिमको बारेमा बुझ्न सकिने र त्यस्को नियन्त्रण तथा व्यवस्थापन गर्नका लागि आवश्यक योजना बनाउन सकिने हुन्छ । जोखिम धेरै कारणहरुबाट हुन सक्तछन जस्तैः मानवीय कारणबाट, समयमानै आपूर्ति वा बितरण नभएको कारणबाट, कर्मचारी वा ग्राहकको बिश्वासमा कमि भएको कारणबाट, प्रतिष्ठामा आँच आएको कारणबाट, आन्तरिक नियन्त्रण प्रणालिमा भएको कमजोरी, परियोजनाको लागत बृद्धि, परियोजना समयमा सम्पन्न हुन नसक्नु, गुणस्तरीय बस्तु तथा सेवा प्रदान गर्न नसक्नु, शेयर मूल्यमा उतारचढाब हुनु, ब्याजदरमा परिवर्तन हुनु, श्रोत तथा साधनको उपलब्धता नहुनु, प्रबिधिमा परिवर्तन भईरहनु, राजनैतिक परिवर्तन, कर प्रसासन, सरकारी नीति बैदेशिक नीतिमा हुने परिवर्तनले वित्तीय कृयाकलापमा जोखिम सृजना हुन जान्छ । अतः के कारणबाट जोखिम सृजना भएको हो, कस्तो किसमिको जोखिम हो भनेर पहिचान गर्न र सोको असर के पर्छ भनेर SWOT Analysis, PEST Analysis, Scenario Analysis जस्ता बिभिन्न प्रबिधिको प्रयोग गरी जोखिम बिश्लेषण गर्नु पर्छ र सो जोखिमलाई न्यूनिकरण गर्न जोखिमको उचित व्यवस्थापन गर्नु पर्दछ ।

नेपालको बेङ्क वित्तीय संस्थामा देखिएको बढ्दो वित्तीय जोखिमलाई मध्येनजर गरी जोखिम व्यवस्थापनलाई उच्च प्रथामिकता राख्दै नेपाल राष्ट्र बैङ्कले जोखिम व्यवस्थापन निर्देशिका २०१० जारी गरी लागु गरेकोछ । यस निर्देशिकालाई बैङ्क वित्तीय संस्थाले अनिवार्यरुपमा पालना गरी जोखिम व्यवस्थापन समिति गठन गरी सो मार्फत सम्पूर्ण जोखिम व्यवस्थापन गर्ने कार्य गरेको पाइन्छ । जोखिम व्यवस्थपन निर्देशिका २०१० अनुसार संस्थाको जोखिम व्यवस्थापनको मुख्य जिम्बेवारी उच्च व्यवस्थापन र संचालक समितिको रहेकोछ । अतः संस्थाको जोखिम व्यवस्थापनलाई संचालक समितिले प्रत्यक्षरुपमा अवलोकन गरी सोको उचित व्यवस्थापन गर्नु पर्ने देखिन्छ ।

जोखिम धेरै प्रकारको हुने भएता पनि मुख्य जोखिमहरुको मात्र यहाँ ब्याख्या गरिएको छ ।

सञ्चालन जोखिम व्यवस्थापन

संस्थाको आन्तरिक प्रक्रियामा भएको त्रुटी वा मानिस वा प्रणालीको कारणले वा कुनै बाह्य कारणले

* वरिष्ठ प्रबन्धक, (प.वि.) क.सं. कोष

कारोवारमा नोक्सान हुने सम्भावना रहन्छ भने त्यसलाई संचालन जोखिम भनिन्छ । यो कुनै नयाँ अवधारणा भने होइन, किनभने यसको लागि आन्तरिक नियन्त्रण प्रणाली एवं संस्थागत सुशासनको व्यवस्था गरिएको हुन्छ । तर यस किसिमको सम्भावित जोखिमबाट बच्न पूँजीगत लागत लगाउने व्यवस्था भने एकदमै नयाँ स्वरुप रहेको पाइन्छ । सञ्चालन प्रणालीमा भएको खराबीको कारणले सिर्जना हुने अनपेक्षीत नोक्सानीबाट बच्नको लागि वित्तीय संस्थाहरुले नोक्सानी व्यवस्था गर्नुपर्ने हुन्छ । नेपाल राष्ट्र बैङ्कले जारी गरेको जोखिम व्यवस्थापन निर्देशिका २०१० ले उपयुक्त संचालन जोखिम व्यवस्थापन प्रणाली लागु नभएमा ५ प्रतिशत लागत लाग्ने व्यवस्था गरेको छ । सञ्चालन जोखिमको महत्वपूर्ण पक्ष भनेको आन्तरिक नियन्त्रण प्रणालीमा हुने कमी कमजोरी र संस्थागत सुशासन कमजोर हुनु हो । आन्तरिक नियन्त्रण प्रणालीमा हुने कमी कमजोरीले हुने गल्ति, जालसाजी, तोकिएको समयमा काम सम्पन्न नहने, संस्थाको हित विपरित कार्य गर्ने, आफ्नो अधिकार भन्दा बाहिर गएर काम गर्ने, अधिक जोखिम लिएर एवं अनैतिक भएर कार्य गर्ने गरेको कारणले संसथाले वित्तीय नोक्सानी बहन गर्नुपर्ने हुन्छ ।

सूचना प्रणालीमा हुने कमी कमजोरी, प्राकृतिक प्रकोप, आगजनी, भूकम्प जस्ता कारणले पनि सञ्चालन जोखिम बढिरहेको हुन्छ । यस किसिमको सञ्चालन जोखिमहरुलाई प्रभावकारी रुपमा व्यवस्थित गर्न नसकेको अवस्थामा आम्दानी जोखिमको पूर्ण जानकारी दिन नसक्ने र वित्तीय बिवरणले गलत सूचना दिने हुँदा संस्थालाई अनपेक्षित धेरै नोक्सानी हुन सक्ने सम्भावना रहन्छ ।

कर्जा जोखिम व्यवस्थापन

वित्तीय संस्थाको एउटा महत्वपूर्ण र नियमित कार्य कर्जा प्रवाह गर्नु हो । कर्जाको अवस्थाको आधारमा संस्थाको वित्तीय अवस्था झल्कने र सोको उचित व्यवस्थापनको अभावमा संस्था नै धरासायी हुने र वित्तीय संस्थाको सबैभन्दा धेरै अशं यस क्षेत्रमा लगानी हुने हुँदा कर्जा जोखिम व्यवस्थापन सबै भन्दा महत्वपूर्ण पक्ष हो ।

वित्तीय संस्थाहरुले नियमित रुपमा कर्जा प्रवाह गर्दा हुनसक्ने नोक्सानीलाई कर्जा जोखिम भनिन्छ । कर्जा लिने व्यक्तिले तोकिएको समय एवं शर्त तथा अवस्थामा कर्जा फिर्ता भुक्तानी गर्न नसकेको अवस्थामा कर्जा जोखिम रहन जान्छ । कर्जा जोखिम व्यवस्थापनको मुख्य उद्देश्य वित्तीय संस्थाको जोखिम समाहित प्रतिफल दरलाई अधिकतम बनाउन कर्जा जोखिमलाई निर्धारित सीमा भित्र राख्नु हो ।

कुनै पनि प्रकारको कर्जाको सावाँ तथा ब्याज तोकिएको समयमा र तोकिएको ब्याजदरमा फिर्ता हुन नसकेमा त्यस्ता कर्जालाई कर्जा जोखिम भनिन्छ । यस किसिमको जोखिमले कर्जाको सावाँ तथा ब्याज निर्धारित समयमा नआएमा कर्जा दिने संस्थाको नगद प्रवाहमा नकारात्मक पर्न जाने र सो कर्जा असुल गर्न संस्थाले बढी लागत बहन गर्नुपर्ने हुन्छ । कुनै ग्राहकले उपभोग गरिरहेको विभिन्न किसिमको कर्जा असुल नहुने, कुनै कम्पनीले आफ्ना कर्मचारीहरुलाई निर्धारित पारिश्रमिक दिन नसक्नु, कुनै कम्पनीले खरिद गरेको सामानको विल भुक्तानी गर्न नसक्नु, कुनै कम्पनी वा सरकारले जारी गरेको डिवेञ्चर वा बोण्डको ब्याज वा सावाँ भुक्तानी गर्न नसक्नु, बीमा कम्पनीले बीमा पोलिसी अनुसारको दायित्व पूरा गर्न नसक्नु, बैंक वित्तीय संस्थाले निक्षेपकर्ताको निक्षेप फिर्ता गर्न नसक्नु, सञ्चय कोषले आफ्ना सञ्चयकर्ताहरुको कोष रकम फिर्ता गर्न नसक्नु, कुनै संस्था टाट पल्टिनु जस्ता जोखिमहरु यस अन्तर्गत पर्दछन् ।

कर्जा जोखिम मुख्यतया तीन किसिमका हुन्छन्:

(१) **Credit Default Risk :-** ऋणीले तोकिएको समयमा आफ्नो दायित्व भुक्तानी गर्न नसकेमा यस किसिमको जोखिम सिर्जना हुन्छ । यसले सबै किसिमको कर्जा जोखिम कारोवार, सुरक्षण एवं संस्थाको वित्तीय अवस्थामा नकारात्मक प्रभाव पार्छ ।

(२) **Concerntration Risk:-** एकै व्यक्ति वा समूहलाई बढी कर्जा प्रवाह गरेको अवस्थामा यस किसिमको जोखिम सिर्जना हुन जान्छ । जसले गर्दा यदि कुनै कर्जा उठ्न नसकेमा बैंक/वित्तीय संस्थाको मुख्य सञ्चालन अवस्थामा नकारात्मक प्रभाव पार्दछ । यसै कारण एकल कर्जा सीमा अवधारणा नेपाल राष्ट्र बैंकबाट लागू भएको छ भने कोषले समेत लगानी नीति, २०६९ मा यस किसिमको सीमा निर्धारण गरेको छ ।

(३) **Country Risk:-** यसमा कुनै देशले वैदेशिक मुद्रामा दिनुपर्ने भुक्तानी दिन नसकेमा वा वैदेशिक मुद्राको सञ्चितीमा कमी आएमा यस किसिमको जोखिम बहन हुन्छ ।

Mitigating Credit Risk

1. **Risk Based Pricing:-** जोखिम बढी भएको कर्जामा बढी ब्याजदर लिनुलाई Risk Based Pricing भनिन्छ । यसमा ऋणीको कर्जा प्रस्ताव, कर्जाको वर्गीकरण, कर्जा तथा सम्पत्तिको अनुपात तथा कर्जा सप्रेडलाई आधार बनाई यस किसिमको मूल्य निर्धारण गर्ने गरिन्छ ।

2. **Covenants :-** साहु र ऋणीबीच हुने सम्झौतापत्र वा करारले पनि कर्जा जोखिमलाई कम गर्न सकिन्छ । कर्जा जोखिमलाई कम हुने गरी शर्त तथा अवस्थाहरु साहुले निर्धारण गर्नु पर्छ ।

3. **Credit Insurance and Credit derivation :-** साहु वा बोण्ड खरिद गर्नेले कर्जा जोखिमलाई कम गर्न कर्जा बीमा गर्ने गरेको पाईन्छ । यसबाट कर्जा जोखिम अन्यलाई हस्तान्तरण गरिन्छ । यसमा कर्जा दिनेले Credit default Swap गर्ने कम्पनीसँग कर्जा default भएमा क्षतिपूर्ति दिने गरी सम्झौता गरेको हुन्छ र यदि कुनै कारणवश कर्जा जोखिम भएमा त्यस्तो कर्जा Credit default Swap गर्ने कम्पनीले त्यस्तो कर्जा लिन र सोको क्षतिपूर्ति दिने काम गर्दछ ।

4. **Tightening :-** कर्जाको सीमालाई घटाएर पनि कर्जाको जोखिम कम गर्न सकिन्छ ।

5. **Diversification:-** साना साना ऋणीहरुमा कर्जा प्रवाह गरेर पनि कर्जाको जोखिम कम गर्न सकिन्छ । थोरै ऋणीहरुलाई धेरै कर्जा दिने व्यवस्था भएमा एकीकृत कर्जा जोखिम बढि हुन जान्छ तर धेरै ग्राहकलाई थोरै थोरै कर्जा दिएमा यो जोखिम कम हुनसक्छ । कोषको सन्दर्भमा हेर्दा पनि घर सापटी, शैक्षिक ऋण एवं सरल चक्र कर्जा कर्जा विविधीकरणको उदहारण हुन जान्छ भने ठूला ठूला परियोजनामा भएको कर्जाहरु एकीकृत जोखिम बढाउने कर्जा हुन् । कोषले विद्युत क्षेत्रमा गरेको झण्डै २७ अर्ब लगानी एकीकृत जोखिमको उदाहरणको रुपमा लिन सकिन्छ ।

6. **Deposit Insurance:-** निक्षेपको सुरक्षणको निमित्त यस किसिमको बीमा गर्ने गरिनछ । नेपालमा पनि हाल ३ लाख सम्मको निक्षेप सुरक्षण बीमा गरेको पाईन्छ । यसले कुनै बैंक/वित्तीय संस्थाले निक्षेप फिर्ता

दिन नसकेको अवस्थामा यसले सुरक्षण दिई फिर्ता भुक्तानीको प्रत्याभूति दिने गरिन्छ ।

7. कर्जा जोखिम व्यवस्थापनको लागि नियमितरुपमा ब्यवस्थापनबाट देहायको नीति लिन उपयुक्त हुन्छ :

- उपल्लो व्यवस्थापनबाट कर्जा संरचनाको नियमित अनुगमन एवं मूल्याङ्कन गरी सञ्चालक समितिसमक्ष प्रतिवेदन पेश गर्ने ।
- आन्तरिक लेखापरीक्षण समितिबाट कर्जाको नियमित रुपमा अनुगमन एवं मूल्याङ्कन गर्ने ।
- कर्जा वर्गीकरणको, सम्पत्तिको वर्गीकरण, ब्याज गणना, एकल कर्जा सिमा जस्ताका लागि निर्धारित कार्यबिधि एवं निर्देशनहरुको पालना गरिनु पर्ने ।
- एकल ग्राहक वा समूहलाई दिने कर्जाको सीमा तथा क्षेत्रगत रुपमा लगानी गर्ने सिमा निर्धारण गरी सोको नियमित अनुगमन एवं मूल्याङ्कन गर्ने ।
- कर्जा जोखिम कम गर्न मजबुत सुरक्षण लिने ।
- ग्राहकको ऋण तिर्नसक्ने क्षमताको आधारमा कर्जा सीमा निर्धारण गर्ने ।
- कर्जा एवं कानुनी सम्बन्धी हेर्ने मानव संसाधनलाई आवश्यक तालिम दिने जसले गर्दा राम्रोसँग कर्जा प्रशासन गर्ने, परियोजनाको राम्रोसँग मूल्याङ्कन एवं विश्लेषण गर्ने र असल ग्राहकको पहिचान गर्ने ।
- कर्जा सम्बन्धी कार्य गर्ने कर्मचारीले संस्थाको नियम कानुन एवं नियमक निकायको नियम बारेमा राम्रोसँग जानकारी राख्ने ।
- कर्जाको जोखिम सम्बन्धमा Early Warning Signal पहिचान गरी चाडोभन्दा चाडो ब्यवस्थापन गर्ने ।
- कर्जा प्रवाह भइसकेपछि पनि सोको नियमित अनुगमन गर्ने ।

बजार जोखिम ब्यवस्थापन

बजार मूल्यमा हुने नकारात्मक चहलपहलको कारणले वासलातभित्र र बाहिरको वित्तीय अवस्थामा नोक्सान भएमा त्यस्तो जोखिमलाई बजार जोखिम भनिन्छ । यसभित्र मुख्यतयाः ब्याजदरमा भएको परिवर्तन एवं शेयर तथा कमोडिटिजमा भएको परिवर्तन पर्दछन् । ब्याजदर, विदेशी विनिमय, लगानी एवं कमोडिटिजको मूल्यमा हुने अनिश्चितताले वित्तीय संस्थाको वित्तीय विवरणमा असर पर्न जान्छ । वित्तीय संस्थाको यस किसिमको जोखिम व्यवस्थापन गर्न Assets Liabilities Management Committee (ALCO) को प्रमुख एवं प्राथमिक भूमिका हुन्छ । यसले कमिटीले आवश्यक निर्णय लिन र रणनीतिक कार्ययोजना बनाउन विशेष कार्य गर्दछ ।

बजार जोखिम व्यवस्थापनको लागि ब्यवस्थापनबाट देहायको नीति लिन उपयुक्त हुन्छ ।

- Assets Liability Management Committee (ALCO) लाई क्रियाशील बनाई साप्ताहिक रुपमा बजार विश्लेषण गर्नुपर्छ ।

- ALCO ले गरेको निर्णयहरु सञ्चालक समितिबाट नियमित रुपमा पूनरावलोकन गर्नु पर्छ ।
- Gap Analysis, समय समयमा वस्तु तथा सेवा मूल्य निर्धारण र लगानीको उपयुक्त समीश्रण तयार गर्नु पर्छ ।
- निक्षेप तथा कर्जाको अनुपात नियमित रुपमा अनुगमन गर्नु पर्छ ।
- तरल सम्पत्तीलाई निश्चित सीमामा राख्नु पर्छ ।
- प्रतिस्पर्धीहरुको व्यवहारको नियमित अनुगमन एवं आन्तरिक सूचना प्रणालीमा जोड दिनु पर्छ ।
- शुल्कमा आधारित आम्दानीको वृद्धिमा जोड दिनु पर्छ र फण्डमा आधारित आम्दानीलाई घटाउनु पर्छ ।
- Specutative Motive Transaction मा आधारित लगानीहरुलाई निश्चित सीमाभित्र राख्नु पर्छ ।
- ट्रेजरी व्यवस्थापन विभागलाई मजबुत बनाउनु पर्छ ।
- Forward Contract, swaps and currency options जस्ता विदेशी विनिमयको जोखिम कम गर्ने उपायहरुको अधिकतम उपयोग गर्नु पर्छ ।

विदेशी विनिमय दरको जोखिम व्यवस्थापन

विदेशी विनिमय दरमा हुने घटबढको कारण बैंक तथा वित्तीय संस्थाको नाफामा प्रत्यक्ष प्रभाव पार्दछ । यो बजार जोखिमको एउटा महत्वपूर्ण पक्ष हो । विशेष गरी वाणिज्य बैंकहरुको विदेशी विनिमयमा लगानी भइरहने र त्यसले नाफा नोक्सानमा प्रत्यक्ष प्रभाव पार्ने हुँदा त्यस्ता बैंकहरुले यसको जोखिम व्यवस्थापन गर्न चनाखो हुनुपर्ने हुन्छ । विदेशी विनिमय दरमा विश्व अर्थतन्त्रमा हुने परिवर्तनले प्रत्यक्ष प्रभाव पार्ने हुँदा बार म्बार बिदेशी बिनीमयदरमा परिवर्तन हुने, विदेशी विनिमयको लगानीमा घटबढ भइरहने, समकक्षी बैंकहरुको दायित्व भुक्तानीमा विशेष ध्यान दिई रहनु पर्ने यस किसिमको जोखिम रहन्छ । यस्तो जोखिम व्यवस्थापन गर्न बिदेशि बिनिमयलाई पूर्व निश्चित सीमा निर्धारण गर्ने, विनिमयदरको नियमित अनुगमन गर्ने Forward Contract, swaps and currency options जस्ता उपायहरुको नियमित रुपमा अवलम्बन गर्ने गर्नुपर्छ ।

तरलता जोखिम ब्यवस्थापन

तरलता बैंक वित्तीय संस्थाको नियमित सञ्चालनको लागि महत्वपूर्ण अंग हो । मानव शरीरमा रगतको जति महत्व हुन्छ बैंक वित्तीय संस्थामा तरलताको त्यतिकै महत्व हुन्छ । निक्षेपकर्ताले माग गरेको बखत निक्षेप फिर्ता दिन सकिएन भने सो संस्थाको नियमित सञ्चालन गर्न सकिदैन । अतः तरलता जोखिम व्यवस्थापन वित्तीय संस्थाको लागि महत्वपूर्ण हुन्छ । त्यसैले वित्तीय संस्थाहरुले यसको मापन, मूल्याङ्कन एवं नियन्त्रण नियमित रुपमा गर्नु पर्छ । यसको लागि वित्तीय संस्थाको Capital Adequacy को मूल्याङ्कन गर्नु पर्छ र आफ्नो तरलताको अवस्था र बजारको अवस्थाको समेत विश्लेषण गर्नु पर्छ । यसका साथै आफ्नो तरलताको अवस्था निर्धारण गर्न र पूँजी पर्याप्तताको अवस्था मापन गर्न Stress Testing पनि गर्नु जरुरी हुन्छ । तरलता व्यवस्थापनको मुख्य उद्देश्य भनेको सम्झौता अनुसारको रकम भुक्तानी गर्न र नियमक निकायले तोकिएको तरलता दायित्व पर्याप्त मात्रामा भए नभएको निक्र्यौल गर्ने हो । तरलता जोखिम त्यस्तो अवस्था हो जुन अवस्थामा नोक्सान हुने सम्भावना वृद्धि हुन्छ जस अन्तर्गत वित्तीय संस्थासँग निक्षेपकर्ता वा ऋणीलाई ऋण

लगानी गर्न पर्याप्त नगद नहुनु, सम्पत्ति बिक्री गर्दा सोको बजार मुल्य भन्दा कम रकम मात्र प्राप्त हुनु वा तोकिएको समयमा बिक्री हुन नसक्नुको अवस्थाको कारण नोक्सान हुने सम्भावना रहन्छ भने त्यसलाई तरलता जोखिम भनिन्छ । बजारमा बिक्री गर्न राखेको वस्तु वा सेवा खरिद गर्ने कुनै ग्राहक भएन भने वा वित्तीय संस्थाले वित्तीय दायित्व पूरा गर्न उचित लागतमा आवश्यक तरल मौज्दात राख्न सकेन भने यस किसिमको जोखिम सिर्जना हुन्छ ।

जोखिम व्यवस्थापनको प्रक्रिया :–

जोखिमको पहिचान :

जोखिम व्यवस्थापनको पहिलो चरण जोखिमहरुको पहिचान गर्नु हुनेछ । जोखिम पहिचान गर्दा समस्याको श्रोत तथा समस्याको पहिचान गर्नु पर्छ । जोखिमको श्रोतहरु आन्तरिक वा बाह्य वा दुबै हुन सक्तछ । जोखिमका श्रोतहरु Stakeholder, कर्मचारी, प्राकृतिक, वातावरण आदि हुन्छन् । जोखिम समस्या तथा चुनौतीहरुसँग सम्बन्धित हुने हुँदा समस्या तथा चुनौतीहरुको विश्लेषण गर्नु आवश्यक हुन्छ । यस अन्तर्गत पैसा हराउने चिन्ता, सूचनाहरुको दुरुपयोग हुनु, दुर्घटना क्षति आदि हुनु समस्याहरु हुन् । विभिन्न संघ संस्था, शेयरहोल्डर, ग्राहक नियमक निकायबाट पनि चुनौतिहरु हुन सक्छन् । अतः जुनसुकै श्रोत वा समस्याहरु भएपनि सोको पहिचान भएपछि त्यसबाट हुनसक्ने जोखिमको विश्लेषण गर्नु पर्छ । जस्तैः समयमा परियोजना सम्पन्न नभएमा हुन सक्ने जोखिम, गोप्य सूचनाहरु बाहिर गएमा हुन सक्ने जोखिम, सूचना प्रणालीमा गडबढी भएमा हुनसक्ने जोखिम आदि ।

जोखिम पहिचान गर्ने तरिकाहरु देहायको हुन सक्छन् :

- Objective based risk identification
- Scenario based risk identification
- Taxonomy based risk identification
- Common based risk identification
- Risk Charting

जोखिम मूल्याङ्कन

एकपटक जोखिमको पहिचान भइसकेपछि त्यसबाट हुनसक्ने सम्भाव्य गम्भीर प्रभाव साधारणतया नकारात्मक जस्तै नोक्सानी वा क्षति र घाटाको मूल्याङ्कन गर्नुपर्छ । मुल्यमा गणना गर्न सकिने खालको जोखिमहरु मापन गर्न सजिलो हुन्छ भने मुल्यमा गणना गर्न नसकिने खालको जोखिमहरु मापन गर्नै गाह्रो हुन्छ । अतः जोखिम मापन गर्ने कार्य महत्वपूर्ण हुने हुँदा यसको लागि विशेष योग्यता एवं तालिमको आवश्यकता पर्दछ । कहिलेकाही छोटो समयको लागि सकारात्मक प्रभाव परेता पनि दीर्घकालमा नकारात्मक प्रभाव पर्नसक्ने हुन सक्तछ । जोखिम मापन गर्न सबैभन्दा गाह्रो पक्ष भनेको पर्याप्त मात्रामा तथ्याङ्कहरु हुँदैन, जोखिमबाट हुनसक्ने गम्भीर क्षति र सोको प्रभाव मूल्याङ्कन गर्न अप्ठेरो हुन्छ । अतः व्यवस्थापनले सो सम्बन्धमा पर्याप्त सूचनाहरु संकलन गरी सोको विशलेषण गरी जोखिमको मापन गर्नु पर्छ ।

जोखिम व्यवस्थापनका सामान्य उपायहरु :

(१) **Risk Avoidance:-**

यस अन्तर्गत जोखिम भएका क्रियाकलापहरुमा संलग्न नहुनु हो जस्तैः त्यस्ता त्यस्ता सम्पत्तिहरु वा परियोजनामा लगानी नगर्नु जसमा कानुनी झञ्झटहरु रहनछन् । तर त्यस्तो जोखिम भएको क्षेत्रमा लगानी नगर्नु भनेको जोखिम स्वीकार नगर्दा प्राप्त हुन सक्ने सम्भाव्य नाफाबाट समेत बञ्चित हुनु हो ।

(२) **Risk Reduction:-**

जोखिम घटाउनु वा उपयुक्त लगानी संरचना तयार गर्नु भनेको गम्भीर नोक्सान कम गर्नु हो वा नोक्सान हुने घटनालाई कम गर्नु हो । कसरी जोखिम घटाउन सकिन्छ भनेर व्यवस्थापनले सोच्नु पर्ने हुन्छ । जस्तै आगलागीबाट बचाउन फायर एस्टीङ्गगुईस राख्नु, मोटर साईकल चलाउँदा हेल्मेट लगाउनु आदि । जोखिम सकारात्मक एवं नकारात्मक दुबै हुन सक्तछ । अतः नकारात्मक जोखिम र व्यवसाय सञ्चालनबाट हुने नाफाको उच्चतम सन्तुलीत अवस्था कायम गर्ने किसिमले जोखिम घटाउनु पर्छ ।

(३) **Risk Sharing / Risk Transfer:-**

"Sharing with another party the burden of loss or the benefit of gain, from a risk and the measures reduce a risk."

जोखिम अर्को पक्षलाई हस्तान्तरण गरी वा पक्षहरुबीच बाँडफाँड गरी व्यवस्थापन गर्न सकिन्छ । यसमा मुख्यतया बीमा कम्पनीहरुसँग बीमा गरी वा Outsourcing गरी जोखिम व्यवस्थापन गर्न सकिन्छ ।

(४) **Risk Retention :-**

यसमा जोखिम लिने र सोबाट हुने नोक्सान वा नाफालाई पनि स्वकार्ने गरी जोखिम र फाईदालाई व्यवस्थापन गर्ने गरिन्छ । आफैले बीमा गर्ने गरिएको क्रियाकलाप यस अन्तर्गत पर्दछ । यस किसिमको क्रियाकलाप साना व्यवसायमा उपयक्त हुन्छ जसमा बीमाको लागत नोक्सान हुने भन्दा बढी हुन सक्दछ । त्यस्तो जोखिमहरु लिनै पर्ने हुन्छन जुन जोखिमको बीमा गर्न सकिदैन, घटाउन सकिदैन वा बीमा प्रिमियम धेरै हुन्छन । सबै किसिमका जोखिमहरु हस्तान्तरण गर्न नसकिने वा जोखिम लिनै पर्ने खालका हुने भएकोले पनि केही जोखिम लिई व्यवसाय सञ्चालन गर्नु पर्ने हुन्छ ।

पूनरावलोकन :

जोखिम व्यवस्थापन एक पटक गरेर मात्र सम्भव हुदैन । अतः जोखिम बिश्लेषण गरी उपयुक्त तरिकाबाट जोखिम व्यवस्थापन गरेर पनी सोको नियमित पूनरावलोकन गर्न जरुरी हुन्छ किनभने त्यस्तो जोखिमको लागत तथा प्रभावमा परिवर्तन हुन सक्छ र नयाँ नयाँ खालका जोखिमहरु सृजना हुन सक्छन । अतः जोखिमको पून बिश्लेषण, योजना, अनुसन्धान, मूल्याङ्कन तथा नियन्त्रण गर्न आवश्यक हुन्छ । अतः जोखिम व्यवस्थापन एउटा नियमित कार्य हो ।

कर्मचारी सञ्चय कोषको सन्दर्भमा जोखिम ब्यवस्थापन :

कर्मचारी सञ्चय कोषको सन्दर्भमा सूचना प्रविधिको अधिक प्रयोग भइरहेको सम्बन्धमा यसको जोखिम

व्यवस्थापन गर्न अति आवश्यक देखिन्छ । किनभने हाम्रा ४ लाख ६५ हजार सञ्चयकर्ताको सम्पूर्ण तथ्याङ्क सूचना प्रणालीमा आबद्ध छ र साथै कोषको सम्परुर्ण वित्तीय कारोवार यसमै निहीत रहेको छ । कोषको कार्यसंचालनमा जालसाजी, मानवीय त्रुटीहरु हुने सम्भावना रहेका, आन्तरिक नियन्त्रण प्रणाली एवं संस्थागत सुशासन व्यवस्थालाई मजबुत बनाउनु आजको आवश्यकता देखिन्छ। सञ्चालन जोखिमबाट हुने नोक्सानीबाट बच्न आवश्यक जगेडा कोषको व्यवस्था एवं सूचना प्रविधिलाई सुरक्षित गर्न Disaster Recovery System तुरुन्तै लागू गर्नुपर्ने अवस्था रहेको देखिन्छ। त्यसैले कोषले समेत सञ्चालन जोखिम व्यवस्थापन गर्ने पद्धतिको विकास गर्न आवश्यक भइसकेको छ ।

कर्मचारी सञ्चय कोष पनि एउटा वित्तीय श्रोत परिचालन गर्ने संस्था हो। यसले पनि सञ्चय कर्ताबाट कोष रकम संकलन गरी सञ्चित गर्ने र सोको वित्तीय क्षेत्रमा परिचालन गरी सञ्चयकर्तालाई प्रतिफल प्रदान गर्दै आएको छ। नेपाल सरकारले लिएको अवकाश कोषको अवधारणा एवं आयकर ऐनमा भएको व्यवस्थाको कारण अवकाश कोषमा रकम जम्मा गर्नेको वृद्धि एवं नागरिक लगानी कोषको तिव्र आर्थिक विस्तारको कारण एकातिर बजार जोखिम वढ्दै गएको छ भने अर्कोतिर नेपाल अधिराज्य भरी छरिएर रहेको बैंकहरुको शाखामा रहेको सञ्चित रकम समयमा नै केन्द्रीय स्तरमा संकलन हुन नसकी एकातिर ब्याज दिइ राख्नु पर्नेछ भने अर्कोतिर तरलता व्यवस्थापन गर्न नसकिरहेको अवस्थाले तरलता जोखिम वृद्धि हुँदै गएको छ ।

कोषको लगभग चारलाख सत्तरी हजार सञ्चयकर्ताको लेखा र कोषको खर्बैको वित्तीय विवरणहरु सूचना प्रणालीमा आधारित रहेको सम्बन्धमा क्ष्त च्ष्कप लाई पनि नकार्न सकिदैन भने दैनिक जसो ३ सय सम्म सञ्चयकर्तालाई दिइने सेवा एवं सुविधा सञ्चालन जोखिम पनि तयतिकै मात्रामा रहेको हुन्छ। कोषले आफ्नो लगानी संरचनामा परियोजना कर्जा एवं आवास तथा सपिङ्ग मलहरुमा गरेको लगानीको कारण कर्जा जोखिम पनि उत्तिकै मात्रामा रहेको छ।

अतः सञ्चय कोषले समेत आफ्नो स्थायित्वलाई सवल र सक्षम बनाई राख्न जोखिम व्यवस्थापनलाई मजबुत बनाउनु पर्ने अपरिहार्य भइसकेको छ । यसै तथ्यलाई आधार बनाई कोषले हालै संरचनागत सुधार गरी जोखिम विश्लेषण महाशाखाको अवधारणालाई अगाडि बढाई लागू गरेको छ । सञ्चय कोषले जोखिम व्यवस्थापनलाई प्रभावकारी बनाउन सञ्चालक समितिको सदस्यको संयोजकतवमा जोखिम व्यवस्थापन समिति गठन गरेको छ । साथै Assets Liabilities Management Committee(ALCO) गठन गर्ने कार्य प्रारम्भ गरेको छ। यस अवस्थालाई दृष्टिगत गर्दा कोष अब जोखिम व्यवस्थापनलाई उच्च प्राथमिकताकासाथ अगाडि बढेको भान हुन्छ । कोषले जोखिम व्यवस्थालाई प्रभावकारी बनाउ जोखिम व्यवस्थापन निर्देशिका तयार गर्नु पर्ने आवश्यकता देखिन्छ।

कोषको लगानी नीति २०६९ मा पनि कर्जा जोखिम ब्यावस्थापन सम्बन्धि केही व्यवस्थाहरु भएको पाइन्छ। यस नीतिमा लगानीको संरचना र क्षेत्र, मुद्दती निक्षेप लगानी गर्ने आधार, एकल ग्राहक कर्जा सीमा, धितो सम्बन्धि ब्यवस्था, कर्जाको बर्गिकरण तथा कर्जा नोक्सानी ब्यवस्था, कर्जा समिति, लगानी समिति समेत ब्यवस्था गरिएको छ ।

लगानी नीतिको बुदाँ २८ लगानी तथा असुली सम्बन्धि थप ब्यवस्था गरेको छ जसमा कोषको लगानी तथा असुली कार्यबिधिहरुमा मूल्याङ्कन प्रकृयामा समसामयिक सुधार गर्न जोखिम बिश्लेषण, तरलता बिश्लेषण, SWOT Analysis, Sensitivity Analysis को समेत ब्यवस्था गर्ने असुलि प्रकृयालाई प्रभावकारी बनाउन

नियमित अनुगमन प्रणालीको व्यवस्था गर्ने उल्लेख गरिएको छ ।

कर्मचारी सञ्चय कोषले आन्तरिक लेखा परिक्षण बिभाग, लेखा परिक्षण समिति, सार्बजनीक खरिद नियमावलि लगायत बिभिन्न संचालन नियमावलि, कार्यबिधिहरु बनाई संचालन जोखिम व्यवस्थापन गर्ने गरेको पाईन्छ । तथापि कोषले तरलता जोखिम व्यवस्थापन, बजार जोखिम व्यवस्थापन, सूचना प्रणलीको जोखिम व्यवस्थापन जस्ता बिभिन्न जोखिम व्यवस्थापनको सम्बन्धमा कार्यबिधि बनाई प्रभावकारीरुपमा जोखिम व्यवस्थापन गर्नु पर्ने आवश्यकता देखिएकोछ । लगानी परिचालन कोषले जोखिम व्यवस्थापनलाई दिएको प्राथमिकताको आधारमा यसको संरचनागत पक्षलाई पनि सुधार गर्नु पर्ने आवश्यकता पुनः देखिएको छ । यसलाई एउटा छुट्टै विभागकै रुपमा स्थापना गरी यसको कार्यक्षेत्रलाई समेत विस्तार गर्नु पर्ने र यसमा कानुनी क्षेत्रको मानिसलाई समेत समावेश गर्नु पर्ने आवश्यकता देखिएको छ ।

निष्कर्ष :

वित्तीय क्षेत्रमा देखिएको चरम संकटको कारणले जोखिम व्यवस्थापनको आवश्यकता हरेक क्षेत्रमा खड्किएको महसुस गरिरहेको सन्दर्भमा कर्मचारी सञ्चय कोषले पनि जोखिम व्यवस्थापनको पाटोलाई महत्वपूर्ण पक्षको रुपमा अंगीकार गर्न थालेको देखिन्छ । कर्मचारी सञ्चय कोष एउटा वित्तीय संस्था भएकोले कोषको जोखिम व्यवस्थापन गर्नु महत्वपूर्ण हुन्छ । कोषको बढ्दो वित्तीय कारोबारको अवस्था, प्रतिस्पर्धिहरुको क्षमता बिस्तार, व्यवसायिक जटिलता, संकुचित लगानीको क्षेत्र, नयाँ प्रबिधि एवं सञ्चयकर्ताको वित्तीय एवं सामाजिक सुरक्षणको बढ्दो मागको कारणले कोषले समेत जोखिमलाई प्रभावकारीरुपमा व्यवस्थापन गरी आफ्नो व्यवसायिक क्षमतालाई सुदृढीकरण गर्नु पर्ने आवश्यकता देखिएको छ । जोखिमयुक्त सम्पत्तिहरुमा भईरहेको लगानी, बित्तीय क्षेत्रमा आएको बित्तीय संकटको कारणले ठूला बित्तीय संस्थाहरु टाट पल्टेको अवस्था, अर्थतन्त्रमा देखिएको पूँजी पलायन जस्ता कारणले जोखिम व्यवस्थापन प्रभावकारी हुन सकिरहेको छैन । उल्लिखित पृष्ठभूमिमा कर्मचारी सञ्चय कोषले पनी जोखिम व्यवस्थापनको लागि उपयुक्त कदम चाल्नु पर्ने अवस्था सृजना भएको देखिन्छ । जोखिम व्यवस्थापनको मुख्य उद्देश्य जोखिम र प्रतिफलको उचित सन्तुलन कायम राख्नु हुने र सोको लागि उच्च व्यवस्थापन र संचालक समितिको महत्वपूर्ण भूमिका हुने हुँदा संचालक समितिले यस सन्दर्भमा बिशेष ध्यान दिन आवश्यक देखिन्छ ।

कर्मचारीको दक्षता विकासमा तालिम र यसको उपादेयता तथा प्रभावकारिता

ध्रुव भट्टराई *

१. परिचय :

सामान्य अर्थमा, कुनै खास प्रकारको काम गर्ने सीप वा व्यवहार वारे सिकाउने प्रक्रियालाई तालिम भनिन्छ । परिभाषागत रुपमा, तोकिएको जिम्मेवारीलाई दक्ष र प्रभावकारी रुपमा सम्पादन गर्न कुनै व्यक्ति विशेषमा संगठित रुपमा ज्ञान, सीप, तौरतरिका र भावनामा सकारात्मक परिवर्तन ल्याउन गरिने हस्तक्षेपको रुपमा तालिमलाई लिइएको पाइन्छ ।

परम्परागत अवधारणामा तालिम त्यतिवेला दिइन्छ, जतिवेला कर्मचारीमा काम गर्ने खास सीपको अभाव (Skill defecit) हुन्छ वा संगठनले नयाँ प्रविधि र सुधारको योजना अघि सारेको हुन्छ । तर तालिमको आधुनिक अवधारणाले तालिमलाई सामान्य सीप विकासको माध्यमका रुपमा मात्र नलिई विश्वव्यापिकरणले ल्याएका अवसरहरुको दोहन, जोखिम न्यूनिकरणको क्षमता विकास गर्ने आदि सन्दर्भमा रणनीतिक हिसावले मानव स्रोतको विकास गर्न तालिम आवश्यक पर्ने बताउँछ । तालिमलाई आजकल कर्मचारीको क्षमता विकासको सशक्त माध्यम, प्रत्येक कर्मचारीको वृत्ति विकासको अनिवार्य शर्त, संगठनात्मक लक्ष्य हासिल गर्ने महत्वपूर्ण औजार र नयाँ प्रविधिलाई व्यवहारमा ल्याउन सहयोग गर्ने माध्यमको रुपमा स्वीकारीएको छ ।

२. दक्षता विकास र तालिम :

विज्ञान र प्रविधिको विकास, प्रतिस्पर्धात्मक अवस्था तथा विश्वव्यापिकरणले ल्याएका विविध चुनौतीहरु सामना गर्न, गुणस्तरीय सेवा प्रदान गरी सेवाग्राहीको बढ्दो मागलाई सम्बोधन गर्न, संगठनको दक्षता र ख्याती वढाउन एवं कर्मचारीको व्यवसायिकताको विकासका लागि कर्मचारीहरुको कार्यदक्षता वढाउनु आवश्यक छ । कुनै पनि व्यक्तिमा अन्तरनिहित ज्ञान, सीप, क्षमता र व्यवहारको उपज नै दक्षता हो । कार्यदक्षताको कारण नै दिइएको जिम्मेवारी सही तरिकाले सही रुपमा र सही समयावधिमा पुरा गर्न सम्भव हुन्छ ।

यस सन्दर्भमा व्यक्तिलाई सशक्तिकरण र मूल्य अभिवृद्धि (Value add) गर्ने भएकोले नै तालिमलाई दक्षता विकासको महत्वपूर्ण अस्त्र मानिएको हो । तर कर्मचारीको दक्षता अभिवृद्धि तालिमवाट मात्रै सम्भव नहुन सक्छ । किनकी दक्षता विकास भन्ने कुरा तालिमका अलवा संस्थाले अवलम्बन गरेको नियुक्ति प्रक्रिया, पदस्थापन प्रणाली, कार्यसम्पादन मूल्यांकन प्रणाली, वृत्ति विकासमा अवसरहरु, दण्ड तथा पुरस्कारको व्यवस्था, नेतृत्व विकास प्रणाली आदिमा निर्भर गर्दछ ।

त्यसैगरी कर्मचारीको दक्षता विकास एकातिर कर्मचारीको व्यक्तित्व र उसलाई दिइएको भूमिकाको तादात्म्यता (Personality job fit) भएको अर्थात कर्मचारीलाई सही भूमिका दिइएको छ कि छैन भन्नेमा निर्भर

* प्रबन्धक, क.सं. कोष

गर्दछ भने अर्कोतिर दक्षता विकासमा कर्मचारीको चाहना छ कि छैन भन्नेमा समेत भर पर्दछ । किनभने कर्मचारी आफ्नो दक्षता अभिवृद्धि गर्न अनिच्छुक भएमा वा दक्षता विकास गर्न सकारात्मक सोच नराखेमा निजको दक्षता वढ्ने अपेक्षा गर्न सकिदैन ।

३. तालिमको उद्देश्य :

कर्मचारीको ज्ञान, सीप र मनोवृत्तिमा परिवर्तन ल्याई समग्रमा निजको व्यवहारमा सकारात्मक परिवर्तन ल्याउन तथा संगठनात्मक कार्य कुशलता वढाउन तालिम कार्यक्रम संचालन गरिएको हुन्छ । तालिमको मुख्य उद्देश्य संस्थाको वर्तमान तथा भविष्यको जनशक्तिको आवश्यकतालाई ध्यान दिई कर्मचारीको दक्षता विकास गर्न सघाउ पुऱ्याउने नै हो । तालिमवाट कर्मचारीहरुमा उच्चस्तरको कामको उत्तरदायित्व वहन गर्ने क्षमताको विकास गर्न सकिन्छ । तालिमको उद्देश्यलाई वुँदागत रुपमा निम्नानुसार उल्लेख गर्न सकिन्छ :

- कार्यदक्षता वढाउने / लागत घटाउने,
- कर्मचारीमा कार्य प्रेरणा वढाउने,
- भविष्यमा आवश्यक जनशक्तिको विकास संस्था भित्रैवाट गर्ने,
- कर्मचारीलाई नयाँ प्रविधि र अविष्कारसंग सुपरिचित बनाउने,
- कर्मचारी विद्यमान क्षमता उपयोग गरी क्षमता ह्रास हुनबाट जोगाउने,
- कर्मचारीको पेशागत विशिष्टता र प्रतिस्पर्धात्मक क्षमताको विकास गराउने,
- कर्मचारीमा सकारात्मक मनोवृत्तिको विकास गर्ने,
- सेवाग्राहीमुखी सेवा वितरण सीप प्रदान गर्ने,
- कर्मचारीको व्यक्तिगत विकासमा सहयोग गर्ने,
- जनशक्तिलाई गतिसिल, लचकदार र परिवर्तनशील बनाउने ।

४. तालिमको आवश्यकता र महत्व :

कर्मचारीको दक्षतासंग संस्थाको प्रभावकारिता गाँसिएको हुन्छ । कर्मचारी दक्ष भएमा नै संस्था सवल, दक्ष, उत्पादनशील, मितव्ययी र स्तरीय हुने हो । सेवाको विशिष्टीकरणका कारण कर्मचारीहरुमा विशेषज्ञताको विकास गर्नु पर्ने आवश्यकता एकातिर छ भने अर्कोतिर संस्थाले कर्मचारीलाई वढी नतिजामूलक र उत्पादनशील ढंगबाट परिचालन गर्न तालिमलाई विशेष महत्व दिनुपर्ने अवस्था आएको छ । खासगरी कर्मचारीको कार्य सम्पादन र कार्य सम्पादन मापदण्ड बीचको दूरीमा फरक आएको देखिएमा तालिमको आवश्यकता महशूस गर्नुपर्ने हुन्छ ।

हाम्रो जस्तो वृत्तिमा आधारित (Career based) संस्थामा जनशक्ति संगठनको सेवा भित्रै लामो समयसम्म रहने, सरुवा वढुवा हुने, योग्यता र दक्षता नै वढुवाको आधार हुने लगायतका कारणले पनि तालिमको आफ्नै भूमिका रहन्छ । तालिम एकैचोटी नभई विस्तारै सीप, स्वभाव र क्षमता तर्फ अभिमुखिकरण गर्ने प्रयास भएकोले तालिमलाई कुनै पनि संस्था वा व्यक्तिको दीर्घकालीन विकासको लागि अपरिहार्य क्रियाकलापको रुपमा लिइन्छ । त्यसैगरी कर्मचारीको काम गर्ने संस्थासंग परिचित गराउन, कार्यकुशलता वृद्धि गर्न, समूहमा काम गर्न सिकाउन, नेतृत्व विकास एवं निर्णय क्षमता वढाउनका लागि पनि तालिमको आवश्यकता रहन्छ ।

वर्तमान ज्ञानको युगमा तालिमको अझै आवश्यकता र महत्व वढेर गएको छ। किनभने बाह्य तथा आन्तरिक वातावरणवाट आउने विभिन्न दवावहरु (Pressures) थेग्न आजकलका संगठनहरु निरन्तर सिक्ने संगठन (Learning Organization) को रुपमा परिवर्तन भइरहेका छन्। कर्मचारीहरु पनि आफ्नो पेशासंग सम्बन्धित ज्ञान, सीप र क्षमता विकास गरी प्रतिस्पर्धी र व्यावसायिक हुनेतिर उन्मुख छन्। जसका लागि तालिम एउटा अनिवार्य आवश्यकताको रुपमा देखापरिहेको छ। तालिमको आवश्यकता र महत्वलाई बुँदागत रुपमा निम्नानुसार उल्लेख गर्न सकिन्छ :

- ज्ञान र सीपको अभिवृद्धि गरी अवधारणात्मक परिवर्तन ल्याउन,
- संस्थाको कार्य सम्पादन क्षमता, उत्पादकत्व र साख बढाउन,
- कर्मचारीको अन्तरनिहित सम्भावनाहरुलाई प्रस्फुटन गरी पेशागत व्यवसायिकता तथा वृत्ति विकास वढाउन,
- नेतृत्व विकास गर्न,
- कर्मचारीको रेखदेख तथा सुपरीवेक्षण खर्चमा कमी ल्याउन,
- स्रोत साधनको चुहावट, दुरुपयोग र वरवादीको मात्रामा नियन्त्रण गर्न,
- परिवर्तन व्यवस्थापन गर्न,
- प्रतिस्पर्धात्मक क्षमता विकास गर्न,
- कर्मचारीमा विश्वास, कार्यप्रेरणा र प्रतिवद्धता वढाउन।

कार्यसम्पादनमा प्रभाकारिता मार्फत व्यक्तिगत तथा संस्थागत लक्ष्य प्राप्ति गर्न सकिने भएर नै आजकल तालिमको आवश्यकता र महत्व वढ्न गएको छ। यसर्थ व्यक्ति तथा संस्था दुबैको लागि तालिम जरुरी देखिन्छ। व्यक्तिको हिसावमा तालिमले व्यक्तिलाई सशक्तिकरण गराउँछ भने संस्थागत हिसावमा व्यक्तिको सशक्तिकरणका कारण संस्थाको उद्देश्य परिपूर्ति गर्न आधारको कार्य गरेको हुन्छ।

५. तालिमको प्रभावकारिता :

संस्थाले भोग्नु परेका वाह्य तथा आन्तरिक वातावरणका जल्दा वल्दा चुनौतीहरुलाई सम्बोधन गर्न तालिम एक रणनीतिक हतियार हो। त्यसैले तालिमका लागि संस्थाले थुप्रै साधन र समय लगानी गरेको हुन्छ। तर तालिम सतही एवं औपचारिक मात्र हुन हुदैन। तालिमलाई प्रभावकारी बनाउन एकातिर तालिम चक्रको विभिन्न चरणहरुलाई गाम्भीरतापूर्वक कार्यान्वयन गरिनुपर्दछ भने अर्कोतिर तालिम व्यवस्थापनसँग सम्बद्ध विभिन्न पक्षहरुको आ-आफ्नो तर्फबाट सशक्त भूमिका रहनु पर्दछ। जसलाई देहायअनुसार उल्लेख गर्न सकिन्छ :

(क) तालिम दिने संस्था/निकाय :

- निश्चित व्यक्तिलाई निश्चित कार्यमा दक्षता वृद्धि गर्नका लागि आवश्यक तालिमको पहिचान।
- पहिचान गरिएको तालिममा समावेश भएका विषय वस्तुको आधारमा उपयुक्त स्रोत व्यक्तिको छनोट तथा उचित पारिश्रमिकको व्यवस्था।
- तालिम संचालन गर्नका लागि आवश्यक पूर्वाधारहरुको व्यवस्था। जस्तै :- उपयुक्त स्थान, भौतिक

पूर्वाधारले सुसज्जित तालिम कक्ष, पाठ्यसामग्रीहरु, स्टेशनरीहरु आदि ।

(ख) श्रोत व्यक्ति

- प्रस्तुत गर्ने विषयवस्तुको ज्ञान तथा प्रशिक्षार्थीको अपेक्षा, स्तर, क्षमता आदिको आधारमा प्रस्तुतिकरण ।
- तालिम सामग्रीको उचित प्रयोग ।
- आवश्यकतानुसार तालिमका विविध विधि प्रयोग गरी प्रशिक्षार्थीलाई उत्प्रेरित गरी अधिकतम सहभागीता गराउने ।

(ग) प्रशिक्षार्थी :

- सकारात्मक सोचका साथ तालिममा सहभागिता ।
- तालिमका प्रत्येक कृयाकलापमा जीवन्त सहभागिता ।
- समयपालन, अनुशासन र इमान्दारिता प्रदर्शन ।

(घ) तालिमको उपयोग गर्ने संस्था/निकाय

- तालिमको विषयवस्तु पहिचान तथा उपयुक्त व्यक्तिको छनोट ।
- तालिमलाई लगानीको रुपमा लिई नियमित तालिम संचालन तथा सो को लागि यथेष्ट वजेटको व्यवस्था ।
- तालिमको उपयोग हुने गरी कार्य विभाजन ।
- पूर्व तालिम र तालिम पश्चात् दक्षताको मूल्यांकन गरी पुरस्कारको व्यवस्था ।

६. कर्मचारी सञ्चय कोषमा तालिम सम्बन्धि व्यवस्था :

(क) नीतिगत व्यवस्था :

- कर्मचारी सञ्चय कोष कर्मचारी सेवा शर्त (दशौं संशोधन सहित) नियमावली, २०४८ को नियम ४.११ अनुसार कोषका कर्मचारीको वढुवामा कार्यक्षमताको मूल्यांकन गर्दा सेवाकालीन तालिम वापत एकमूष्ट २ अंक दिइने र उक्त अंक प्राप्त गर्न कर्मचारीले सम्बन्धित तहमा मान्यता प्राप्त संस्थावाट कम्तिमा ४ हप्ताको सेवाकालीन तालिम पूरा गरेको हुनु पर्ने व्यवस्था रहेको । नियम ११.१ अनुसार कर्मचारीलाई तालिम वा प्रशिक्षणको निमित्त विदेश पठाउँदा संचालक समितिको निर्णय आवश्यक पर्ने र कोषको ३ वर्ष सेवा नगरेका वा म्यादी पदका कर्मचारीलाई उक्त तालिममा नपठाईने उल्लेख भएको । नियम ११.२ अनुसार अध्ययन, तालिम वा प्रशिक्षणको अवधि अनुसार सोमा जाने कर्मचारीलाई १-५ वर्षसम्मको सेवा कवुलियत (सर्भिस बण्ड) गराईने आदि व्यवस्था भएको ।
- कर्मचारी सञ्चय कोष पदपूर्ति कार्यविधि (पहिलो संशोधन सहित) निर्देशिका २०५८ को प्रकरण ९.६ अनुसार ४ हप्ताको अवधि गणना गर्दा टुक्रा टुक्रा जोडिएको मान्य नहुने, पदसँग सम्बन्धित विषयको तालिम हुनु पर्ने र विषयसंग सम्बद्ध भए नभएको कुरा पदपूर्ति समितिले निर्णय गरे

बमोजिम हुने, उम्मेदवारको दरखास्तको अन्तिम मितिसम्म प्राप्त गरेको प्रमाणपत्र वापतको अंक दिने आदि व्यवस्था भएको ।

(ख) संरचनात्मक व्यवस्था :

- आ.व.२०६८।६९ देखि लागू कोषको नयाँ संगठनात्मक संरचनामा मानव संशाधन योजना तथा विकास शाखाको व्यवस्था भई कोषको तालिम व्यवस्थापनको सम्पूर्ण जिम्मेवारी प्रदान गरिएको र यसका लागि ४ जना जनशक्तिको दरवन्दी तोकिएको ।
- शाखा कार्यालयमा कार्यरत कर्मचारीहरुको निमित्त शाखा कार्यालयहरुबाटै स्थानीय तालिममा कर्मचारी मनोनयन गर्न सक्ने व्यवस्था रहेको ।

(ग) भौतिक पूर्वाधारको व्यवस्था :

- कोषको आफ्नै पुस्तकालय रहेको । त्यसैगरी आफ्नै तालिम कक्षको व्यवस्था भई उक्त कक्षमा Multimedia Presentation, Audio Visual, Secretarial Service आदिको व्यवस्था गरिएको ।

(घ) वित्तीय तथा अन्य व्यवस्था :

- कोषको प्रत्येक वर्षको वार्षिक कार्यक्रम तथा वजेटमा कर्मचारीको आन्तरिक तथा वाह्य तालिम, अध्ययन, सेमिनार आदिको लागि वजेटको व्यवस्था गरिंदै आइएको । वजेटको सीमा भित्र कर्मचारीहरुलाई आन्तरिक तथा वाह्य तालिमका अवसरहरु प्राप्त भएको । आन्तरिक प्रशिक्षकको क्षमता विकास गर्ने उद्देश्यले समय समयमा Training for Trainers (TOT) कार्यक्रम पनि भइरहेको । साथै EMBA, CA अध्ययनको अवसर पनि नियमित रुपमा कर्मचारीहरुले पाइरहेको ।

७. कर्मचारी सञ्चय कोषमा तालिम सम्बन्धी समस्या तथा सुझावहरु :

(क) समस्याहरु :

(१) नीतिगत समस्या :

कोषमा अझ सम्म पनि जनशक्ति विकास योजना छैन । तालिम कार्यक्रम प्रभावकारी बनाउन आवश्यक तालिम नीति कै अभाव छ । नीतिगत अन्यौलका कारण तालिम कार्यक्रमहरु प्रभावकारी हुन सकिरहेका छैनन् भने कर्मचारीलाई अवकाश पूर्व तालिमको व्यवस्था हुन नसक्दा सेवा निवृत्त कर्मचारीहरुको जीवन कष्टकर हुने अवस्था पनि छ ।

(२) संस्थागत समस्या :

तालिमका लागि संगठनात्मक संरचनामा प्राथमिकता दिई अलग्गै शाखाको व्यवस्था गरिएता पनि त्यहाँ तालिम संचालनका लागि दक्ष र आवश्यक जनशक्तिको अभाव छ । तालिमका लागि आवश्यक भौतिक पूर्वाधारहरु जस्तो तालिम कक्ष, पाठ्य सामग्रीहरु आदिको उपयुक्त व्यवस्थापन हुन सकिरहेको छैन । संस्थागत सीमितताका कारण एकातिर तालिमहरु आवश्यकताको अनुपातमा पर्याप्त हुन सकेका छैनन भने अर्कोतिर आवश्यकताको पहिचान नै नगरी तालिम दिइंदा तालिमको

उचित उपयोग नहुने परिस्थिति छ । तालिमहरु व्यवहारिक र कार्यस्थलको वास्तविकतामा आधारित हुन नसकेको टिप्पणी पनि सुनिन्छ । तालिम कस कसलाई किन, कस्तो र कति अवधिको आवश्यक पर्ने हो; सोको अध्ययन र जानकारी विना नै संचालन गर्ने गरिएवाट यसको प्रभावकारीतामा कमी आउनु स्वभाविकै हो । त्यस्तैगरी वार्षिक तालिम संचालन क्यालेण्डरको अभावमा तालिम नियमित संचालन नहुने अवस्था छ ।

(३) **व्यवस्थापकीय समस्या** :

व्यवस्थापकीय समस्याका कारण पनि तालिम कार्यक्रम व्यवस्थित, बैज्ञानिक र योजनावद्ध ढंगले संचालन गर्न सकिएको छैन । प्रत्येक तहका कर्मचारीहरुको कार्यविवरण र आवश्यकतानुसार तालिमको व्यवस्था हुन सकेको छैन । कर्मचारीलाई नयाँ कार्य जिम्मेवारी प्राप्त हुँदा, नयाँ क्षेत्रमा सरुवा हुँदा कामको जानकारी गराउन अभिमुखीकरण गर्ने परिपाटीको अभाव छ । त्यसैगरी तालिमलाई वहुउद्देश्यीय उपयोगमा ल्याउन सकिएको छैन । जसले गर्दा तालिमको समाप्ति पश्चात कर्मचारीहरुले तालिमवाट सिकेको ज्ञान, सीप पनि क्रमशः हराउँदै जान सक्ने परिस्थिति वनेको छ । तालिम कार्यक्रमहरुको अनुगमन र मूल्यांकन गर्ने परिपाटी नहुँदा तालिम प्राप्त भएपछि कर्मचारीको कार्यशैली, आचरण, व्यवहार, क्षमता अभिवृद्धि, संस्थालाई परेको सकारात्मक प्रभाव जस्ता विषयहरुका बारेमा अन्यौलता छ ।

(४) **व्यवहारगत समस्या** :

अझै पनि तालिमलाई मानव स्रोत विकासको महत्वपूर्ण विषयको रुपमा लिन सकिएको छैन । कतिपय अवस्थामा तालिम तथा अध्ययनका लागि विनियोजित बजेट पूरा खर्च हुन नसक्नु यसको उदाहरण हो । त्यसैगरी एकातिर कार्य सम्पादनमा आधारित कार्य संस्कृतिको विकास भई नसक्नु र अर्कोतिर कार्य क्षमता वा कार्यसम्पादन स्तर कै आधारमा आफ्नो वृत्ति विकास हुने स्थिति रहेको नपाइएकोले धेरै कर्मचारीहरुमा नयाँ कुरा सिक्ने एवं कार्यक्षमता सुधार गर्ने तर्फ गम्भिरता नरहेको अवस्था पनि छ । पदोन्नतिको लागि अंक आर्जन गर्ने खालको तालिममा मात्रै अधिकांश कर्मचारीको झुकाव छ । त्यसैगरी तालिममा सिकेका विषयहरु आफ्नो कार्यस्थलमा प्रयोग गर्न आवश्यक सहयोगी वातावरणको पनि कमी देखिन्छ ।

(५) **अन्य समस्या** :

वाह्य तथा आन्तरिक प्रशिक्षकहरुको योग्यता र स्तर सहितको रोष्टर तयार हुन सकेको छैन । यसैको कारण कतिपय अवस्थामा आफ्नो विशेषज्ञता नभएको क्षेत्रमा समेत प्रशिक्षकहरुले तालिम दिइरहेको अवस्था छ । आन्तरिक प्रशिक्षकहरुको प्रतिस्पर्धात्मक क्षमता वृद्धि गर्न समयानुकूल स्वदेशी तथा विदेशी तालिमको अवसरहरुको न्यूनता छ ।

उल्लिखित समस्याहरुका कारण तालिमलाई संगठनको प्रभावकारिता वढाउने माध्यमको रुपमा उपयोग गर्न सकिएको छैन । फलतः तालिमको प्रभाव कार्यसम्पादनमा सीमित रुपमा मात्रै देखापर्ने परिस्थिति वनेको छ ।

(ख) सुझावहरु :

माथि नै उल्लेख गरी सकिएको छ की संगठनात्मक प्रभावकारिता हासिल गर्ने र कर्मचारीलाई सक्षम, दक्ष एवं व्यवसायिक वनाउने विभिन्न उपायहरु मध्ये तालिमको आफ्नै आवश्यकता र महत्व छ । यसलाई प्रभावकारी वनाउन बुँदागत रुपमा निम्नानुसार सुझाव प्रस्तुत गर्न सकिन्छ :

- प्रभावकारी तालिम कार्यक्रम संचालनका लागि मानव स्रोत विकास योजना बनाई समय सापेक्ष तालिम नीति तर्जुमा गर्ने,
- मानव संसाधन विकास शाखालाई भौतिक तथा उपयुक्त मानवीय स्रोत साधनले सम्पन्न गराउने,
- तालिमलाई वृत्ति विकासको पूर्वशर्त बनाई वहुउद्देश्यीय उपयोगमा ल्याउने,
- तालिम संचालन गर्नुपूर्व तालिमको आवश्यकता पहिचान गर्ने,
- आवश्यकता पहिचान भए अनुरुपको पाठ्यक्रम र पाठ्यसामग्रीहरुको विकास गर्ने,
- तालिमलाई संगठनले प्राप्त गर्न खोजेको उद्देश्यसंग आवद्ध गर्ने,
- तालिम प्राप्त कर्मचारीलाई तालिममा सिकेका कुराहरु प्रयोगमा ल्याउन प्रोत्साहित गर्ने,
- कार्य जिम्मेवारीसंग सम्बन्धित तुल्याएर तालिम दिने,
- तालिम कार्यक्रमको नियमित अनुगमन र मूल्यांकन गरी पृष्ठपोषण समेत लिने र त्यसलाई आगामी तालिमका लागि मार्ग दर्शनको रुपमा उपयोग गर्ने ।

८. उपसंहार :

हरेक संस्थाको सफलता यसमा कार्यरत कर्मचारीहरुको कार्यदक्षतामा निर्भर गर्दछ । कर्मचारीलाई सक्षम, सुदृढ, दक्ष र व्यवसायिक बनाई सेवाग्राहीको सन्तुष्टि पुरा गर्न तालिमको विकल्प छैन । तालिम संस्था तथा कर्मचारीको माग एवं आवश्यकताको आधारमा नियमित र समय सापेक्ष रुपमा संचालित भैरहनु पर्दछ । किनभने तालिम संचालन गर्नु मात्रले पनि यसको प्रभावकारिता बृद्धि हुने होइन । कर्मचारीको काम गर्ने तौर तरिका र व्यवहारमा परिवर्तन ल्याई उनीहरुलाई सेवामुखी, कार्यमुखी र नतिजामुखी बनाउन सहयोग गर्न नसक्ने तालिम औपचारीकतामा सीमित हुने र यसको प्रभावकारीताका बिषयमा प्रश्न उठ्ने कुरालाई पनि नजर अन्दाज गर्न सकिदैन । तसर्थ, तालिमको उपादेयतालाई मनन गरी यसमा देखिएको कमी कमजोरीहरुमा सुधार गर्दै जानु नै अहिलेको महत्वपूर्ण पक्ष हो ।

प्रभावकारी सञ्चयकर्ता सेवा तथा सञ्चयकर्ता सन्तुष्टिका लागि कर्मचारीहरूले पालना गर्नुपर्ने आचरण

सागर कुमार सिंह *

पृष्ठभूमि :

सरकारी निकाय, संघसंस्थान, नीजि क्षेत्रका संगठित संस्था तथा प्रतिस्ठानका सञ्चयकर्ताहरुको सञ्चय कोषको व्यवस्थापन गर्न कर्मचारी सञ्चय कोष ऐन २०१९ अर्न्तगत स्थापित भएको कोषले मूलत कोष रकमको संकलन गर्ने, संकलित रकमको अद्यावधिक रुपमा लेखाङ्कन गर्ने, संकलित रकमको सुरक्षित र प्रभावकारी ढंगले परिचालन गरी सोबाट सञ्चयकर्ताहरुलाई लाभान्वित गर्ने कार्यहरु गर्दै आएको छ। कोषले सञ्चयकर्ताहरुको हितका लागि सेवाकालीन आवश्यकता पूर्तिका लागि विभिन्न किसिमका सापटी योजनाहरु संचालन गरेको छ भने अवकाश पछि एकमुष्ट भुक्तानी प्रदान गर्ने व्यवस्था गरेको छ । यसका अतिरिक्त विभिन्न किसिमका सामाजिक सुरक्षण सुविधाका कार्यक्रमहरु पनि कोषले संचालन गर्दै आएको छ ।

राष्ट्रिय सामाजिक सुरक्षण प्रदायकको अग्रणी भूमिका निर्वाह गरी कोषलाई अन्तर्राष्ट्रियस्तरको सामाजिक सुरक्षण संस्थाको रुपमा स्थापित गर्ने कोषको दुरदृष्टि रहेको छ। सञ्चय कोष र सामाजिक सुरक्षण सुविधाहरुको सुव्यवस्थापनद्वारा सञ्चयकर्ताहरुलाई सामाजिक सुरक्षणको प्रत्याभूति दिई कोषलाई सन्तुष्ट सञ्चयकर्ताहरुको ठूलो परिवार (A happy big family of satisfied members) वनाउने दीर्घकालीन लक्ष्यलाई मध्यनजर गरी सञ्चयकर्ताहरुको सन्तुष्टिलाई नै कोषको मुख्य संकल्पको रुपमा प्रतिबध्दता जनाएको छ ।

कोषको रणनीति तथा कार्यनीतिमा पनि सञ्चयकर्ता सेवाको प्रभावकारिताको अभिवृद्धि गर्ने, सञ्चयकर्ता सन्तुष्टि सर्वेक्षणका आधारमा सञ्चयकर्ता गुनासो व्यवस्थापनलाई प्रभावकारी बनाई सेवा प्रवाह प्रक्रियामा सुधार गर्ने कुरा उल्लेख गरिएको सन्दर्भमा कोषले सञ्चयकर्ताहरुको हितलाई प्राथमिकतामा राखी अघि बढेको देखिन्छ ।

प्रभावकारी सञ्चयकर्ता सेवा तथा सञ्चयकर्ता सन्तुष्टिका लागि कोषले गरेको व्यवस्था :

जुनसुकै व्यवसाय होस् चाहे त्यो सेवा/उद्योग/व्यापार ग्राहक विनाको संगठनको अस्तित्वको परिकल्पना गर्न सकिंदैन । संगठनको उद्येश्य प्राप्तिका लागि ग्राहकको चाहना र आवश्यकताको पहिचान, ग्राहकको सन्तुष्टि र त्यसको व्यवस्थापन महत्वपूर्ण हुन्छ ।

कर्मचारी सञ्चय कोषले सञ्चयकर्ताहरुको सन्तुष्टिलाई संकल्पको रुपमा लिई सेवा प्रवाहको कार्य प्रक्रियामा निरन्तर सुधार गर्दै गएको, कार्यप्रणालीलाई व्यवस्थित तथा वैज्ञानिक वनाउन सूचना प्रविधिको उच्चतम रुपमा उपयोग गरेको छ । साथै सञ्चयकर्ताहरुलाई उपलब्ध गराएको सेवा सुविधाहरुलाई छिटो छरिटो, सरल, प्रभावकारी तथा गुणस्तरीय रुपमा प्रदान गर्न निरन्तर प्रयास गर्दै आएको छ। सञ्चयकर्ताहरुको अधिकतम सन्तुष्टिका लागि कोषले देहायका व्यवस्थाहरु गरेको छ ।

* प्रबन्धक, क.सं. कोष

क) कोष संकलन तथा सञ्चयकर्ताहरुको खाताको लेखाङ्कन शुध्द र पारदर्शि बनाउनका लागि कम्प्युटरमा आधारित Contributory Management System (CMS) प्रणालीको अबलम्बन गरिएको छ ।

ख) प्रत्येक आर्थिक वर्ष समाप्त भएको ३ महिना भित्र सञ्चयकर्ताहरुको व्यक्तिगत खाता विवरण अद्यावधिक गरी सार्वजनिक सूचना प्रकाशित गरी वितरण गर्ने गरिएको छ ।

ग) सञ्चयकर्ताहरुको खाता एकीकरण कार्यलाई अभियानको रुपमा अघि बढाईएको छ ।

घ) सञ्चयकताहरुलाई प्रदान गरिने सापटी, भुक्तानी तथा सामाजिक सुरक्षण सुविधा सेवालाई कम्प्युटर अनलाईन प्रणाली मार्फत छिटो छरिटो र सरल तरिकाले केन्द्रीय काउन्टर मार्फत प्रवाह गरिएको छ ।

ङ) कोष सम्बन्धि जानकारी तथा कोषले प्रदान गर्ने सेवा सुविधा सम्बन्धि जानकारीहरु सहज ढंगले प्रदान गर्न सूचना प्रविधिको उपयोगमा जोड दिइएको छ । यसका लागि कोषले छुट्टै Website को संचालन गरेको छ साथै SMS - Service, E – Service तथा Notice Board सेवाको संचालन गरेको छ ।

च) कोषका कार्यालयहरुमा सञ्चयकर्ता वडापत्रको व्यवस्था गरि कोषबाट प्रदान हुने सेवा सुविधा सो प्राप्त गर्न आवश्यक कागजात तथा प्रक्रिया आदिका बारेमा पारदर्शी ढंगले जानकारी दिने व्यवस्था गरिएको छ ।

छ) कोषको कार्यालयहरुमा सञ्चयकर्ता सहजकक्षको व्यवस्था गरिएको छ ।

ज) कोषका कर्मचारीहरुलाई समय समयमा ग्राहक सेवा तथा प्रभावकारी जनसम्पर्क सम्बन्धि तालिमको व्यवस्था गरिएको छ ।

झ) सहज कार्य वातावरणका लागि व्यवस्थित तथा वैज्ञानिक ढंगले Lay-out को व्यवस्था गरिएको छ ।

ञ) सञ्चयकर्ताहरुलाई स्थानीय स्तरमा नै सेवा सुविधा प्रदान गर्न शाखा कार्यालयहरुको स्थापना गरी स्थानीय स्तरबाटै सेवा सुविधा उपलब्ध गराउँदै आएको छ ।

ट) कोष कट्टी गरी पठाउने कार्यालयहरु तथा सञ्चयकताहरुसँग समय समयमा अर्न्तक्रिया/गोष्ठीको आयोजना गरि कोषका गतिविधि तथा क्रियाकलापको वारेमा जानकारी प्रदान गर्ने तथा सञ्चयकर्ताहरुवाट रायसुझाव, गुनासा प्राप्त गरि सञ्चयकर्ता सन्तुष्टिका लागि पृष्ठपोषण प्राप्त गर्ने गरिएको छ ।

कोषसँग सञ्चयकर्ताहरुको अपेक्षा :

साधारणतया सञ्चयकर्ताहरु कोषमा आउने प्रमुख कारणहरु फाँटवारी बुझाउन, कोष सम्बन्धि जानकारी प्राप्त गर्न, परिचय पत्र बनाउन, सापटी/भुक्तानी सेवा लिन, व्यक्तिगत खाता विवरण हेर्न, खाता एकीकरण गर्न, SMS - Service, E – Service लिन, व्यालेन्स प्रमाण पत्र लिन आदि हुन् ।

सामान्यतया सञ्चयकर्ताहरु कोषमा आउादा कोषसाग गर्ने अपेक्षाहरु निम्नानुसार छन् ।

क) कोषमा कुनै काम लिएर जाँदा कर्मचारीहरु कार्यकक्षमा भेटियोस् ।

ख) सञ्चयकताहरुको हिसाव विवरण दुरुस्त होस् ।

ग) कोषको कार्य प्रक्रिया सरल, चुस्त र पारदर्शी होस् ।

घ) सेवा सुविधा छिटो छरिटो, सरल र पारदर्शी होस् ।

ङ) कोषका कर्मचारीहरुको व्यवहार देहाय अनुसार होस् ।

- वोली व्यवहार शिष्ट र नम्र होस् ।
- उचित आदर पाईयोस् ।
- सहयोगी व्यवहार होस् ।
- प्रष्ट सूचना र जानकारी पाईयोस् ।
- समयमै सेवा पाईयोस् ।
- समस्या तथा गुनासोको सुनुवाई होस् ।

च) कोषले प्रदान गर्ने व्याज दर, मुनाफा आर्कषक होस् ।

छ) सामाजिक सुरक्षणका थप कार्यक्रमहरु संचालन गरियोस् ।

प्रभावकारी सञ्चयकर्ता सेवा तथा सञ्चयकर्ता सन्तुष्टिका लागि कर्मचारीहरुमा हुनु पर्ने आचरण :

क) समयमै कार्यालयमा पुगी कार्यालय समयको पूर्ण पालना गर्नुपर्दछ ।

ख) कर्मचारीहरु सफासुग्घर भई कार्यालय पोशाक र परिचयपत्र लगाई कार्यालयमा बस्नुपर्दछ ।

ग) कोषसँग सम्वन्धित ऐन नियम, निर्देशिका, कोषको कार्यविधि तथा कार्यप्रक्रियाहरु वारेमा जानकार रहनुपर्दछ ।

घ) सञ्चयकर्ताहरुसँगको प्रथम भेटमा मैत्रिपूर्ण तथा सहयोगी व्यवहार गरी राम्रो प्रभाव छोड्नुपर्दछ । किनकी पहिलो प्रभावले अन्तसम्म राम्रो छाप छोड्छ र सञ्चयकर्ताहरुमा कोष र कर्मचारी प्रतिको सोचाईलाई सकारात्मक बनाउँछ ।

ङ) सञ्चयकर्ताहरुका चाहाना, आवश्यकता, अपेक्षा, समस्या तथा गुनासाहरुलाई ध्यानपूर्वक सुन्नुपर्दछ । त्यसका लागि धैर्यपूर्वक सञ्चयकर्ताहरुको कुरा सुन्न सक्ने क्षमताको विकास गर्नुपर्दछ ।

च) दोहोरो अर्थ लाग्ने शब्द, गलत वुझाई (Misunderstanding) ले संचार प्रक्रियामा समस्या आउन सक्छ । प्रभावकारी संचारशीपले सञ्चयकर्ताहरुलाई गुणस्तरीय सेवा प्रदान गरि सन्तुष्टि प्रदान गर्न सकिन्छ अतः यसतर्फ कोषका कर्मचारी सजग हुनु पर्दछ ।

छ) सञ्चयकर्ता सधैं सही हुन्छन (Customer is always right) भन्ने सोचका साथ सञ्चयकर्ताको कुरा राम्ररी सुन्ने, त्यसको विश्लेषण र मनन गरी सञ्चयकर्ताको अपेक्षा पुरा गरी समस्या समाधान गर्न सक्ने खुवी हुनुपर्दछ ।

ज) मुस्कानका साथ सेवा (Treat with smile) भन्ने मन्त्रलाई सञ्चयकर्ताहरुसँगको सम्पर्कमा सधैं ध्यान पुऱ्याउनु पर्दछ ।

झ) आपसमा समूह कार्य (Team work) गरी सञ्चयकर्ताको अपेक्षा/आवश्यकतालाई सम्बोधन गर्न सजिलो हुन्छ र यसले प्रभावकारी ढंगले सञ्चयकर्ताहरुलाई सेवा पुऱ्याउने कुरामा कोषको प्रयासमा सहयोग पुग्दछ ।

ञ) कोषमा कार्यरत सहकर्मी, सहयोगी तथा माथिका कर्मचारीहरु पनि आन्तरिक ग्राहक हुन भन्ने सोचका साथ सवैसँग राम्रो र उचित व्यवहार गर्नुपर्दछ । कर्मचारीहरुसँग सहयोगी व्यवहार गर्ने, उचित सम्मान गर्ने, समन्वयका साथ काम गर्ने, सवैको महत्व दर्शाउने, कामको प्रशंसा गर्ने गर्नुपर्दछ । यसले

कार्यालयमा राम्रो कार्य वातावरण वन्छ साथै कर्मचारीहरु खुशी तथा उत्प्ररित भई प्रभावकारी ग्राहक सेवा तथा सञ्चयकर्ता सन्तुष्टिमा थप योगदान पुऱ्याउन सकिन्छ ।

निश्कर्ष :

प्रभावकारी ग्राहक सेवा तथा ग्राहक सन्तुष्टि एउटा सिध्दान्त मात्र नभई व्यवहारिक कला हो यसमा पूर्ण पारंगत हुन समय तथा प्रयासको आवश्यकता पर्दछ । यदि तपाईं आफै ग्राहक हुनु भएको भए आफ्नो कार्यालय वा संगठनसँग के चाहनु हुन्थ्यो ? कस्तो व्यवहारको अपेक्षा राख्नु हुन्थ्यो ? ती कुराहरुलाई मध्यनजर गरि आफ्ना ग्राहक/सञ्चयकर्ताहरुसँग शिष्ट, नम्र र सहयोगी व्यवहार गर्नु नै प्रभावकारी सञ्चयकर्ता सेवा तथा सञ्चयकर्ता सन्तुष्टिको प्रमुख आधार हो ।

आफूभन्दा माथिका पदाधिकारीप्रति उत्तरदायी भए पुग्ने परम्परागत सांगठनिक पध्दतिले अहिलेको परिवेशमा काम गर्न सकिंदैन । त्यसैले कोषको स्रोत, सम्पत्ति र शक्ति भनेको कोषका सञ्चयकर्ता हुन् भन्ने सोचका साथ सञ्चयकर्ता प्रति जिम्मेवार तथा उत्तरदायी हुनुपर्दछ । नियमित, अनुशासित र कार्यालय समयको पालना गरी सञ्चयकताहरुले सोधेका कुरामा चासो लिई सरल भाषामा जवाफ दिने, सहयोगी व्यवहार प्रर्दशन गर्ने, खाली मेचमा वस्न आग्रह गर्ने, हुने काम तत्कालै गरिदिने, नहुने तथा पछि गर्न सकिने कामका लागि आवश्यक प्रक्रिया तथा अन्य आवश्यक जानकारी शिष्ट र नम्र भाषामा सम्झाउने जस्ता कार्य गर्ने हो भने कोषले लिएको संकल्प सञ्चयकर्ताको सन्तुष्टिलाई व्यवहारमा उतार्न सकिन्छ र कोषलाई संतुष्ट सञ्चयकताहरुको ठूलो परिवार (A happy big family of satisfied members) वनाउने कोषको लक्ष्य हासिल भई राष्ट्रको अग्रणी सामाजिक सुरक्षण संस्थाको हैसियतमा पुऱ्याउने कोषको अन्तिम लक्ष्य (Ultimate Goal) हासिल गर्न सकिन्छ ।

कर्मचारी सञ्चय कोष राष्ट्रिय स्तरमा स्थापित स्वदेशको एकमात्र सेवामूलक वित्तीय संस्था हो ।

कर्मचारी सञ्चय कोष
पुल्चोक ललितपुर

सञ्चय कोषमा सूचना प्रविधिको प्रयोग तथा यसको प्रभावकारिता

भगिरथ तिवारी*

ऐतिहासिक पृष्ठभूमि

वि.सं २०२८ सालमा राष्ट्रिय कम्प्युटर केन्द्रले ICL 2950/10 नामक कम्प्युटर ल्याएपछि कर्मचारी सञ्चय कोषले पनि कम्प्युटरको प्रयोग गर्न थालेको हो । त्यस बेला विभिन्न सरकारी निकायहरुले साझा रुपमा उक्त कम्प्युटरको प्रयोग गर्दथे । त्यस मध्ये कोष पनि एक थियो । वि.सं. २०३६ सालमा तत्कालीन सरकारले आफू मातहतका सम्पूर्ण शिक्षकहरुको कोष पनि सञ्चय कोषमा जम्मा गर्ने निर्णय गरेपछि कोषले छुट्टै शाखा खोली सर्वप्रथम शिक्षकहरुको कोषकट्टी रकमको कम्प्युटरद्वारा लेखाङ्कन गर्न शुरु गरिएको पाइन्छ । यस्तै वि.सं. २०४०, २०४४ तथा २०५५ देखि क्रमशः संस्थान, जंगी प्रहरी तथा निजामति कर्मचारीहरुको पनि कोषकट्टी रकमलाई कम्प्युटर द्वारा लेखाङ्कन गर्ने कार्य सम्पन्न भएको हो । यसको २ बर्ष पछि वि. सं. २०५७ सालमा संकलन तथा एजेन्सी शाखाको कामलाई पनि कम्प्युटरमा समाहित गरेपछि कोषले आफूलाई कम्प्युटरको प्रयोगकर्ताको रुपमा स्थापित गर्न सफल भएको देखिन्छ ।

वि.सं. २०४२।४३ मा कम्प्युटर व्यवस्थापन शाखा गठन भएपछि कोषमा कम्प्युटर सम्बन्धि कामहरु अझै सहज तथा व्यवस्थित किसिमले हुन थालेको हो । कोषले कम्प्युटरको प्रयोग धेरै अगाडि देखि गर्दै आएको भएतापनि वि.सं. २०४६ सालमा Mainframe कम्प्युटरबाट Data Migration गरी micro computer मा डाटालाई सारेर कोषले कम्प्युटरको परनिर्भरता हटाई आफै काम गर्न सक्षम भएको पाईन्छ ।

कोषको सफ्टवेयरको सम्बन्धमा भने वि.सं. २०४६ भदौ १६ गते कोष तथा श्रम विभागको सहकार्यमा तथा ILO/UNDP को वित्तीय सहयोगमा Improvement of Social Security Planning and Administration नामक आयोजना शुरु भएपछि फड्को मारेको देखिन्छ । Mr. Brian H. Christenson नाम गरेका एक जना अष्ट्रेलियाली नागरिकको योगदानलाई कम्प्युटर विकासको योगदान गरे वापत कोषले कहिल्यै बिर्सन सक्दैन । उनले Foxpro मा कम्प्युटर प्रोग्रामको विकास गर्नुका साथै कोषका तत्कालीन कर्मचारीहरुलाई तालिम दिई कोषलाई कम्प्युटर प्रविधिमा सबल बनाउन महत्वपूर्ण भूमिका खेलेका थिए । उनको करिब दुई बर्षे नेपाल बसाईमा कोषको कम्प्युटर प्रोग्राम विकास, तालिम लगायत कोषको पञ्चबर्षीय रणनितिक योजना (Electronic Data Processing Strategic Planning 1991-1996) समेत दिएका थिए । त्यसपछि कोषले आफ्नै श्रोत, साधन तथा जनशक्ति को समुचित परिचालन गर्दै सूचना प्रविधिको क्षेत्रमा काम गर्दै अघि बढेको पाईन्छ ।

वि. सं. २०५५।५६ देखि कोषले सञ्चयकर्ताका लागि कोषको ठमेल शाखाबाट अनलाईन सेवा शुरु गरी वि.सं. २०६२ साल असोज ११ गते देखि सम्पूर्ण शाखाबाट समेत सो सेवा प्रदान गर्न सफल भएको हो । यस्तै वि. सं. २०६२ श्रावण देखि IT Nepal नामक कम्पनीको प्राविधिक कर्मचारीको सहयोगमा कोषले FOXPRO

* ब.शा.अ.(प्रोग्रामर), क.सं. कोष

Database मा आधारित प्रोग्रामलाई Oracle RDBMS मा आधारित Contribution Management System (CMS) लाई औपचारिक रुपमा लागु गरेको हो । यो प्रणाली Centralized Database मा आधारित रहेको छ । यस्तै वि. सं. २०६५ सालमा ई सर्भिस, वि.सं. २०६६ साल बाट एस एम एस प्रणाली, वि.सं. २०६७ बाट नोटिस बोर्ड सेवा तथा वि.सं. २०६९ सालबाट टेलिकोष मार्फत कोषले कोषका कर्मचारी तथा सञ्चयकर्ताहरुलाई छिटो छरितो तथा गुणस्तरीय सेवा दिन सफल भएको छ ।

कोषको सूचना तथा सञ्चार प्रविधि विभागले निरन्तर रुपमा, सीमित श्रोत तथा साधनका वावजुद पनि System Development, System Reengineering, System Update, System Maintenance तथा Support जस्ता कामहरु गर्दै आईरहेको छ । हालको सूचना प्रविधिको युगमा पनि आफ्ना कर्मचारीहरुलाई टिकाएर सम्पूर्ण कार्य आन्तरिक रुपमै सम्पन्न गराई समयमै लेखापरीक्षण समेत गराउन सफल हुनुलाई कोषको विशिष्ठ सक्षमता को रुपमा लिन सकिन्छ । कोषमा विकास भएको Contribution Management System (CMS) विस्तार हुंदै १८ वटा प्रोग्रामका ईकाइहरुको समष्टिगत प्रणाली आधुनिक कम्प्युटरको भाषामा ERP (Enterprise Resource Planning) को आकार ग्रहण गरिसकेको छ । कोषको प्राय जसो सम्पूर्ण विभागमा यसको विस्तार भैसकेको र कार्यान्वयन भएको छ ।

प्रयोगमा ल्याईएका प्रविधिहरु

कोषले प्रविधिहरुको विकास संगै क्रमिक रुपमा त्यसको प्रयोग पनि गर्दै आएको छ। प्रारम्भमा Foxpro मा आधारित प्रणालीको विकास गरी लागु गरेको कोषले वि.सं. २०६२ श्रावण देखि उक्त Foxpro मा आधारित डाटाबेसलाई संसारमै धेरै सुरक्षित र भरपर्दो मानिएको Oracle Relational Database Management System को भर्सन 9i ले पूर्णरुपमा विस्थापित गर्दै लागु गरिएको हो । यस्तै वि.सं. २०६८ सालमा Oracle Relational Database Management System को भर्सन 9i पनि प्रविधिमा आएको परिवर्तनलाई ध्यानमा राख्दै कोषकै कर्मचारीहरुद्वारा Oracle कै Relational Database Management System को भर्सन 11g ले विस्थापन गरी सफलतापूर्वक सञ्चालनमा ल्याईएको छ। प्रयोगकर्ताहरु बढदै जांदा पुरानो भर्सनको Oracle को डाटाबेसमा Session सम्बन्धि समस्याहरु आउन थालेपछि सेसन भन्ने शब्द सारा सञ्चय कोष भरी प्रचलित भएको थियो । नयाँ संस्करणको डाटाबेस लागु गरेपछि उक्त समस्या स्वतः हराएर गएको धेरै कर्मचारीहरुले अनुभव गरेको हुनुपर्छ ।

यसैगरी कोषको मूल प्रणाली (Core System) Oracle कै Rapid Application Development (RAD) Tool प्रयोग गरी Oracle को Developer मा विकास गरिएको हो । प्रविधिमा आएको विकास संगै कोषका विभिन्न ईकाईहरुलाई अहिलेको अत्याधुनिक .Net प्रविधिमा web based System (ईन्टरनेटमा आधारित प्रणाली) मा C# सि सार्प भन्ने प्रोग्रामिङ्ग ल्याङ्गवेज प्रयोग गरी विकास गरिएको छ । कोषको वेवसाइट, ई सर्भिस, मानव संसाधन, केन्द्रिय भण्डार, भवन भाडा व्यवस्थापन, कर्मचारी ऋण, तलब व्यवस्थापन तथा कर्मचारी निवृत्तिभरण लगायतका इकाईहरु Relational Database Management System को भर्सन 11g कै डाटाबेसमा अत्याधुनिक .Net प्रविधिमामा C# सि सार्प भन्ने प्रोग्रामिङ्ग ल्याङ्गवेज प्रयोग गरी विकास गरिएको छ । यी इकाइहरु इन्टरनेटमा आधारित प्रणाली हुन ।

यसैगरी कोषको नेटवर्किङ्ग प्रणाली पनि देशमा उपलब्ध पछिल्लो संस्करणका प्रविधिमा आधारित रहेको

छ । देश भरिका सम्पूर्ण शाखा कार्यालयहरु नेपाल टेलिकम संगको सहकार्यमा लिज लाइन लिएर सञ्चालन गरिएको छ । सुरक्षाको लागि कोषमा अत्याधुनिक Fortigate नामक भरपर्दो सुरक्षाकवच प्राविधिक भाषामा Firewall को प्रयोग गरिएको छ यसैगरी कोषको मूल प्रणालीमा पनि सुरक्षित र भरपर्दो Authentication method को व्यवस्था गरिएको छ । यी सबै कामहरु सूचना तथा सञ्चार विभागका कर्मचारीहरु बाटै भएका हुन । कोषले कुनै पनि प्रणाली (कोषको केन्द्रिय लेखाको Financial MIS बाहेक) आफैले बिकास गरी लागु गरेको हो र कुनै पनि काम बाहिरी कम्पनीबाट गराएको छैन । जसले कोषको डाटाको नियन्त्रण तथा सञ्चालनमा कोष स्वयं सञ्चालन गर्न सक्षम रहेको हुंदा प्रविधिमा आत्म निर्भर भएको प्रमाणित हुन्छ । आजको सूचना प्रविधिको युगमा राज्यले समेत स्वय विकास, मर्मत सम्भार, सञ्चालन तथा नियन्त्रण गर्न नसकी रहेको अवस्था र विदेशी ERP मा भर परेको अवस्थामा समेत कोषले गरेर देखाउनु धेरैलाई आश्चर्य लाग्न सक्छ । तर यथार्थ यहि हो ।

कोषका सूचना प्रविधि सम्बन्धि प्रणालीहरुको प्रभावकारिता

कुनैपनि संस्थामा लागु भएका प्रणालीहरुको प्रभावकारिताको बारेमा बिश्लेषण गर्नको निमित्त विभिन्न किसिमका परीक्षणहरु विभिन्न किसिमका विज्ञहरु सम्मिलित टोली द्वारा गरिन्छ । यसका साथै प्रत्येक बर्ष हुने लेखापरीक्षणमा पनि उक्त प्रणालीहरुको विभिन्न सन्दर्भमा विभिन्न किसिमको परीक्षण गरिएको हुन्छ ।

कोषमा सञ्चालनमा रहेका प्रणालीहरुको प्रभावकारिताको हकमा भने सञ्चयकर्ता र वाह्य लेखा परीक्षकहरुको सन्तुष्टिलाई लिन सकिन्छ ।

- कोषमा लागु भएको CMS (Contribution Management System) को विकास Standard Software Development Lifecycle Approach of Software Development को आधारमा गरिएको हो ।
- सिष्टम लागु गर्नु भन्दा अगाडि कोषको आन्तरिक लेखापरीक्षण विभागको सहभागितामा विभिन्न किसिमका Sample डाटाहरु प्रविष्टि गरी सिष्टमले दिएको रिजल्टलाई विभिन्न किसिमले विश्लेषण तथा परीक्षण गरेर मात्र लागु गरिएको हो ।
- कोषमा आबद्ध सञ्चयकर्ताहरुले आफ्नो हर हिसाब विभिन्न सिष्टमबाट हेरी ठीक दुरुस्त भएको पाउनु र लागु भएको यतिका वर्ष सम्म पनि हिसाब किताबमा फरक नपर्नुले पनि कोषको सिष्टमको प्रभावकारीतामा बृद्धि गरेको पाईन्छ ।
- कोषमा गरिने वार्षिक लेखापरीक्षणमा पनि CMS (Contribution Management System) बाट निस्किएका रिपोर्टहरुका आधारमा लेखापरीक्षण सम्पन्न गरिनुले पनि यसको प्रभावकारिता बृद्धि गरेको पाईन्छ ।
- सञ्चयकर्ताहरुले छिटो छरितो तथा गुणस्तरीय सेवा कोषको कुनै पनि शाखाबाट तुरुन्तै पाउन सक्ने व्यवस्था यस सिष्टमले सम्भव बनाएको छ ।
- कोषको नियममा हेरफेर हुँदा कुनै पनि बेला कार्य स्थगित नगरिकनै आन्तरिक रुपमै सिष्टमलाई परिवर्तन गरि सञ्चयकर्ताहरु लाई सेवा प्रवाहमा निरन्तरता दिइनुले पनि प्रभावकारीताको पुष्टि गर्छ ।
- कोषकट्टी रकमलाई सि. डि. तथा कोषको वेवसाईटबाट सिधै कोषमा डाटा अपलोड गरी सिधै कोषमा पठाउन पनि यो सिष्टमले व्यवस्था गरेको छ ।

- यसका साथै सिष्टम विभिन्न माध्यमद्वारा सञ्चयकर्ताहरुसँग पुगेको छ । समयमै आफ्नो कोषकट्टी रकम तथा ऋणको विवरण सञ्चयकर्ताहरुले जहांबाट पनि हेर्न तथा कोषसँग सम्पर्क राख्न सम्भव बनाएको छ ।
- सूचना तथा सञ्चार विभागले नियमित रुपमा डाटाहरुलाई Backup गर्ने तथा सुरक्षित रुपमा भण्डार नको व्यवस्था पनि राम्रो संग गरिरहेको छ । निकट भविष्यमै Disaster Recovery Site को विकास गर्ने काम गरिरहेको छ । यस्तै सिष्टमको copyright तथा patent right लिने काम पनि अघि बढिसकेकोले पनि यसको प्रभावकारीता आउंदा दिनहरुमा अझै बढने कुराको सहजै अनुमान लगाउन सकिन्छ ।

अन्त्यमा,

कोषमा प्रयोगमा रहेका विभिन्न किसिमका सूचना प्रविधि सम्बन्धि सिष्टमहरुलाई चुस्त दुरुस्त राख्न तथा नयां नयां प्रविधिहरु ल्याउनको लागि सूचना तथा सञ्चार विभागले नियमित रुपमा काम गरिरहेको छ । विभिन्न समयमा त्यतिबेलाको कोषको आवश्यकतामा बनेको सिष्टममा हाल आवश्यक सुविधाहरु थप गर्ने, Business Process मा आउने परिवर्तनलाई लागु गर्दै आधुनिकीकरण गर्दै जानु आफैमा एक चुनौतीपूर्ण काम हो । यसको लागि विभागको लागि आवश्यक जनशक्ति तथा उक्त जनशक्तिलाई समयानुकूल तालिम दिंदै System upgrade गर्दै जानु पर्दछ । यसको लागि विभाग तथा कोष व्यवस्थापनले नियमित रुपमा समन्वय गरी आवश्यक नीति हरुको तर्जुमा गर्दै काम गर्दै गएमा यसले प्रदान गर्ने सेवाको प्रभावकारीता झनै बढने कुरा सहजै अनुमान गर्न सकिन्छ ।

" श्रमिकहरूको सुरक्षित भविश्यको लागि सञ्चय कोषको व्यवस्था गरौं ।"

कर्मचारी सञ्चय कोष

पुल्चोक ललितपुर

Poverty Status of Nepal: An Overview

Dr. Shankar Prasad Khanal *

1. Introduction

Poverty is the state of one who lacks a certain amount of material possessions or money. Generally poverty can be defined in two ways namely - Absolute poverty and Relative poverty. Absolute poverty refers to the deprivation of basic human needs, which commonly includes food, water, sanitation, clothing, shelter, health care and education. Relative poverty is defined contextually as economic inequality in the location or society in which people live.

Historically, poverty was considered largely unavoidable as traditional modes of production were insufficient to give an entire population a comfortable standard of living. After the industrial revolution, mass production in factories made wealth increasingly more inexpensive and accessible. Of more importance is the modernization of agriculture, such as fertilizers, in order to provide enough yields to feed the population. The supply of basic needs can be restricted by constraints on government services such as corruption, illicit capital flight, debt and loan conditionalities and by the brain drain of health care and educational professionals. Strategies of increasing income to make basic needs more affordable typically include welfare, economic freedom, and providing financial services.

Poverty reduction is a major goal and issue for many international organizations such as the United Nations and the World Bank. The World Bank estimated 1.29 billion people were living in absolute poverty in 2008. Of these, about 400 million people in absolute poverty lived in India and 173 million people in China. In terms of percentage of regional populations, sub-Saharan Africa at 47% had the highest incidence rate of absolute poverty in 2008. Between 1990 and 2010, about 663 million people moved above the absolute poverty level. Still, extreme poverty is a global challenge; it is observed in all parts of the world, not only in the under developed countries like Nepal but also in the developed economies.

In this paper, attempt is made to highlight the status of the poverty in Nepal based on the latest Nepal Living Standard Survey (NLSS-III, 2010-11) data. The NLSS is the survey officially used for poverty estimation in Nepal. The data of NLSS - III consists of two samples - cross sectional and panel components. Under the cross-sectional components, 5988 households were interviewed, and the information was taken from 1128 households for panel part of the survey. The survey is a multi-module household survey which contains information on a wide array of topics related to the levels and determinants of living standards in Nepal. The consumption module

* Associate Professer, T.U., Central Department of Statistics, Kirtipur.

from the NLSS survey permits the construction of a comprehensive household-level measure of well being ("consumption aggregate"), which is used for the purpose of constructing a poverty profile for Nepal and for measuring the extent and depth of poverty. For the details about the survey methodology, poverty measurement techniques, estimation of poverty line, etc, please see the NLSS report 2010-11. This paper has also been attempted to analyze the NLSS data using statistical model such as logistic regression to assess the risk of developing the poverty in different development regions of the country and assess the linkage between the household size and the risk of developing poverty in the nation.

2. Status and Trends of Poverty

NLSS- I reported that, 41.8% of all Nepalese were living in Poverty in 1995-96. After fifteen years, in 2010-11, this figure of poverty dropped to 25.2 %(NLSS-II, 2010-11) as shown in figure1.

The probable regions for this considerable decline of this poverty were remittance- supported consumption, increased income from agriculture labor, the massive increment in the economically active population, rapid urbanization, increase in the non-farm incomes and improvement in common Nepalis' access to basic facilities and the governments' investment in the social sector.

3. Regional Variations of Poverty

The proportion of poverty in rural areas is found to be significantly higher ($p< 0.001$) as compared with the proportion of poverty in urban areas of Nepal which is shown in table1.

Similarly, far western development region has the highest poverty followed by mid western development region. The poverty status of eastern, central and western development region seem to be more or less similar. The data did not show much difference in the poverty profile between hill and terai. However, there is high poverty in mountain ecological region.

4. Poverty by Household size

The patterns of the poverty can also be assessed across the household size. The average household size of the surveyed households is (mean ± sd : 6 ± 2.78), and it varies from 1 to 20. The distribution of poverty profile for different size of the household is shown in figure2.

It can be clearly observed that the poverty is monotonically increasing as the household size increases.

5. Assessment of Risk of having Poverty

It has been attempted to analyze the data to assess the risk of having poverty in different development regions, ecological belts and household size. Data showed that the less poverty seems to be in eastern development region as compared with other development regions and terai is found to be with least poverty than the other hill and mountains. In order to asses the risk of having poverty, the region or ecological region or the specified household size is considered as the reference group in the analysis. The group which possesses the least poverty has been considered

as the reference group for the analysis. The risk of having poverty can be assessed through the odds ratio (OR) generated from the logistic regression. The results of the same are presented in table 2.

The odds of having household level poverty are observed to be two fold times associated in rural areas as compared with that of urban areas. The odds of having poverty in the Far Western development region is three times higherly associated as compared with the Eastern development region. The risk of having poverty in Mid-Western development region is 2 times more as compared with that of poverty of Eastern development region.

Results show that the household size has also come out as one of the important components, which is found strongly associated with the poverty. As the number of household size increases, the risk of developing the household poverty is also increases. The risk of developing poverty is four times more in the households whose household size is 4 as compared with the households having single household size. The risk of having poverty is very high (OR = 13.8, 95% C.I.: 13.43, 14.13) in the households with household size five or more as compared with that of households having only one household size.

5. Summary and Conclusions

Brief introduction about the poverty and the poverty profile in the international prospective have been discussed. The trends and the status of the poverty of Nepal based on the Nepal Living Standard Survey (NLSS -I, II and III) has been presented. The regional variations of poverty and the risk of developing the household poverty in different regions are computed and presented through the use of standard statistical regression model termed as logistic regression. The effect of the increasing number of household size with the poverty is also assessed through the same regression model.

It can be concluded that the poverty of Nepal has been dropped down considerably from 41.80 % (in 1995-96) to 25.20 % (in 2010-11) based on the NLSS data. However, the risk of having poverty in Far Western development region is the highest followed by Mid Western development region as compared with eastern development region. The risk of developing poverty is found increasing continuously as the number of household size increases. Keeping in view to address such scenarios in the poverty, planners and policy makers working in the area of poverty reduction should be concentrated their policies to narrow down the variations of poverty indicators between the development regions, and between rural and urban parts of Nepal.

References

1. Nepal Living Standard Survey (NLSS) Report (2010-11). Central Bureau of Statistics (CBS), Government of Nepal.
2. The World Bank Report (2011). Measuring Inequality.
3. World Bank Country Profile (2010). Poverty and Equity - India.

सञ्चयकर्ता अभिमत

सञ्चयकर्ताका दृष्टिमा कर्मचारी सञ्चय कोष

निर्मला हुमागाईं *

कर्मचारी सञ्चय कोष ऐन २०१९, अनुरुप निजामती कर्मचारी, नेपाली सेना र नेपाल प्रहरीका लागि सञ्चय कोषको व्यवस्था गर्ने उद्देश्यका साथ वि.सं.२०१९ भाद्र ३१ गते स्थापना भएको कर्मचारी सञ्यच कोष आफ्नो स्थापनाको ५१ औं वर्षमा सफलतापूर्वक दौडिरहेको छ । यो अन्तरालमा आफ्नो लक्ष्य र उद्देश्यको दायरा अझै वृहद् बनाउदै मुलुकको अग्रणी सामाजिक सुरक्षा प्रदायक संस्थाका रुपमा पहिचान स्थापित गर्न पनि सफल भएको छ । जम्मा ३० हजार सञ्चयकर्ताको ३७ लाख रकम परिचालन गर्दै स्थापित यस कोषले हाल लगभग ४ लाख ६६ हजार सञ्चयकर्ताको कुल १ खर्ब २५ अर्ब रकम सुरक्षित रुपमा परिचालन गरी त्यसबाट प्राप्त प्रतिफलबाट आफ्ना सञ्चयकर्तालाई सन्तुष्ट बनाउने प्रयास गर्दै आएको छ ।

कर्मचारी सञ्चय कोषले सञ्चयकर्ताका सेवाकालीन विभिन्न आवश्यकता परिपूर्ति गर्ने उद्देश्यले विशेष सापटी, सञ्चयकर्ता घर सापटी, शैक्षिक सापटी तथा सरल चक्र कर्जा (Revolving Loan) प्रवाह गर्दै आइरहेको छ । त्यसैगरी सेवा कालमै मृत्यु हुने सवै सञ्चयकर्ताको लागि काज क्रिया खर्च, दुर्घटनाबाट मृत्यु वा पूर्ण अंगभंग हुने सञ्चयकर्ताका लागि दुर्घटना क्षतिपूर्ति तथा सेवाकालमा मृत्यु हुने निजामती, नेपाली सेना तथा नेपाल प्रहरी तर्फका कर्मचारीका लागि नेपाल सरकारबाट पछि सोधभर्ना प्राप्त गर्ने गरी सञ्चयकर्ता कल्याणकारी योजना बापतको रकम प्रदान गर्ने गरेको छ, साथै सञ्चयकर्ताको सञ्चित रकममा समय सापेक्ष ब्याज तथा मुनाफा प्रदान गर्ने कार्य पनि निरन्तर गरिरहेको छ ।

कर्मचारी सञ्चय कोष हर हिसाबको पारदर्शिता सहित प्रविधिको प्रयोगमा पनि निकै अगाडि बढिसकेको छ । कोषले e-service, Internet, SMS तथा टेलिकोषका माध्यमबाट सञ्चयकर्तालाई आफ्नो सञ्चित रकमका सम्बन्धमा सम्पूर्ण जानकारी प्राप्त गर्न सक्ने सुविधा प्रदान गरेको छ ।

कर्मचारी सञ्चय कोष, यसको स्थापनाको उद्देश्य, हाल यसले सञ्चयकर्ताहरुलाई प्रदान गर्दै आइरहेको सेवा सुविधा, कोषको कार्य प्रक्रिया, यसप्रति सञ्चयकर्ताहरुको सञ्चयकर्ता प्रतिक्रिया पहिलोपटक अभिमत शिर्षक मार्फत सुसूचित गरिएको छ । कोषले आगामी दिनमा निर्धारण गर्नुपर्ने कार्यक्रम र कार्यदिशा, सामाजिक सुरक्षाका क्षेत्रमा गर्नुपर्ने थप योगदान आदिको सेरोफेरोमा रहेर कर्मचारी सञ्चय कोषसँग लामोसमय देखि आवद्ध रहनु भएका विभिन्न कार्यालयसँग सम्बद्ध व्यक्तित्वहरुसँग गरिएको कुराकानीको सारसंक्षेप निम्नानुसार छ ।

* वरिष्ठ शाखा अधिकृत, क.सं. कोष

डा. गीता सिवाकोटी (खरेल)
प्राचार्य, रत्नराज्य उ.मा.वि.,
मध्य बानेश्वर ।

प्रश्नः कर्मचारी सञ्चय कोषले सञ्चयकर्तालाई प्रदान गर्ने सेवा सुविधाहरुप्रति कत्तिको सन्तुष्ट हुनुहुन्छ ?

☞ कर्मचारी सञ्चय कोषले स्थापना कालमा कर्मचारीहरुको मासिक कोष कट्टी रकमको संरक्षण मात्र गर्दथ्यो भने हाल आएर सञ्चयकर्ता लक्षित धेरै सेवा सुविधाहरु प्रवाह गरिरहेको छ । सञ्चय कोषले सरल प्रक्रिया द्वारा बिना झन्झट नियमसंगत लाग्ने दस्तुर बाहेक अन्य कुनै अनियमित दस्तूर नलिइकन प्रदान गरिरहेका घर सापटी, शैक्षिक सापटी र भर्खरै शुरुआत गरेको सरल चक्र कर्जाका कारण म र मेरो विद्यालयमा कार्यरत धेरै शिक्षक शिक्षिकाहरु लाभान्वित भएका छौं । हामी शिक्षकहरुका लागि सञ्चय कोष अप्ठ्यारो परिस्थितिमा आर्थिक गर्जो टारिदिने ठूलो सहारा बनेको छ। छोरा छोरी पढाउने देखि घर निर्माण, मर्मत, सम्भार लगायत, अन्य सामाजिक व्यवहारिक कार्य सम्पन्न गर्न सञ्चय कोषमा सञ्चित रकम र त्यहाँबाट प्रवाह गरिने विभिन्न शिर्षकका सापटीहरुले ठूलो भरथेग गरेका छन् ।

सीमित मासिक तलबमा बाच्ने हामी जस्तो सञ्चयकर्ताको लागि सञ्चय कोष आर्थिक संकट टारिदिने भरोशाको केन्द्र हो । हामी सम्पर्कमा जादाँ आवश्यक पर्दा जान्न बुझ्न चाहेको विषय खुलस्त बताइदिने जनसम्पर्क अधिकृतको तारिफ गर्दछु । जागिरे जीवन शुरुदेखि अन्त्यसम्म निरन्तर सम्पर्क भइरहने सरोकारवाला सञ्चय कोषमा फाँटवारी निश्चित समयमा पठाउने, बेलाबखत आफ्नो हर हिसाबको जानकारी लिन जाने आफ्नो कर्तव्यप्रति हामी सञ्चयकर्ता पनि सजक र चनाखो भइरहनु पर्दछ ।

उपत्यका बाहिरको एउटा सामान्य कर्मचारीलाई काठमाण्डौमा आफ्नै घरमा बसेर, छोरा, छोरी विदेशमा पढाउन सक्ने हैसियतको बनाउनमा सञ्चय कोषको ठूलो भूमिका छ। आगामी दिनमा कोषले प्रवाह गर्ने सापटी र अन्य सुविधाको दायरा फराकिलो होस्, हाम्रो पसिनाको मूल्य स्वरुप जम्मा भएको रकमको सही परिचालन होस् र हामी सञ्चयकर्ता भएकोमा गर्व गर्न सक्ने अवस्थामा यो कोष पुगोस् । कर्मचारी सञ्चय कोषको उत्तरोत्तर प्रगतिको कामना गर्दछु ।

गंगा पन्त
प्रहरी नायब उपरीक्षक (डि.एस.पि.),
महानगरीय प्रहरी आयुक्तको
कार्यालय, रानीपोखरी)

प्रश्न: कर्मचारी सञ्चय कोषको सञ्चयकर्ता सेवा अर्थात ग्राहक सेवा कत्तिको प्रभावकारी पाउनुभयो, साथै कामको सिलसिलामा कुनै कठिनाई भोग्नुपरे को भए कृपया बताइदिनुहोस् ?

☞ कर्मचारी सञ्चय कोष प्रक्रियासम्मत ढङ्गले काम हुने नेपालका थोरै सार्वजनिक निकाय मध्येमा पर्ने कुरा म दावाका साथ भन्न चाहन्छु । सञ्चय कोषको प्रहरी शाखातर्फको काम कारवाही केही वर्ष पहिलेको तुलनामा हाल उत्कृष्ट भएको रहेछ । कोषले प्रदान गर्ने परियच पत्र नम्बर प्रति सदैव सचेत हुने हो भने नोकरी अवधिभरि दर्जनौ ठाँउमा सरुवा भए पनि आफ्नो रकम एकत्रित भएर जम्मा हुने भएकोले यस प्रति कर्मचारी स्वयम् चनाखो हुनु आवश्यक छ । आजभन्दा पाँच-सात वर्ष पहिले कोषको सापटी भुक्तानी प्रक्रिया अलि झण्झटिलो थियो तर अहिले केन्द्रीय काउण्टरको क्थकतझ ले काम छिटो छरितो भएको छ । यति हुँदा हुँदै पनि यसमा केही सुधार समय सापेक्षरुपमा हुनुपर्ने भने अत्यावश्यक छ ।

झण्डै पौने पाँचलाख सञ्चयकर्ताको हरहिसाब अद्याबधिक राख्नु चानचुन कुरो होइन । कोष रकमको त्यो सुरक्षित राख्ने प्रक्रियाको म प्रशंसा गर्दछु । सञ्चय कोषले संचित रकम सुरक्षित राख्ने वातावरणमा मासिक फाँटवारी तोकिएको समयमा पठाउने, परिचयपत्र अनिवार्य रुपमा उल्लेख गरिदिने जस्ता प्रक्रियालाई हामी सञ्चयकर्ताले पनि पालना गर्नु पर्दछ भन्ने मेरो धारणा छ ।

हामीले प्रत्यक्ष सम्पर्क राख्ने ठाँउ अर्थात, काउण्टरको क्षेत्र अलि बढी साँघुरो र अँध्यारो छ, कुनै विषयमा अलमल भएमा सोधपुछ गर्ने निकाय व्यवस्थित भैदिए राम्रो हुने थियो । अहिले मानिसले Quick, Pleasant & Prompt Service चाहन्छन् । हामी पनि त्यही चाहन्छौं, आत्मसम्मान सहितको सेवा । यस विषयमा कोषले अलि ध्यान दिनु जरुरी छ । सञ्चयकर्तासंग प्रत्यक्ष सम्पर्कमा रहने (Front Desk) कर्मचारीहरुको व्यवहारमा सकारात्मक परिवर्तनको अपेक्षा सधैं गर्दछु । कामको सिलसिलामा सामान्य कठिनाई वा झन्झट त पायौ नै होला । तर मैले सञ्चय कोषको कामको सन्दर्भमा त्यस्तो उल्लेखनीय किसिमको समस्या वा हैरानी व्यहोर्नु परेको छैन ।

भिमकुमार श्रेष्ठ
उपरजिष्टार - सर्वोच्च अदालत

प्रश्न: कर्मचारी सञ्चय कोषको समग्र कार्य प्रक्रिया कस्तो पाउनु भएको छ र यसलाई थप प्रभावकारी बनाउनका लागि केही सुझाव छन् भने कृपया बताइदिनुहोस् ?

☞ अवकाश पछिको भर्रोसाको केन्द्रको रुपमा स्थापित कर्मचारी सञ्चय कोष समयक्रमसंगै प्रतिष्पर्धात्मक चुनौतीलाई पार गर्दै ग्राहक सेवा र सुविधाको दृष्टिकोणले धेरै फड्को मार्न सफल भएको छ ।

मेरो कर्मचारी सञ्चय कोषसँगको बेग्लै किसिमको भावनात्मक सम्बन्ध रहेको छ । कोषको सेवाबाट अवकाशको १७ वर्ष पछि पनि सञ्चयकर्ता र सेवाग्राहीको नाताले नियमित सम्पर्कमा रहनुपर्ने बाध्यता छ । विगतको केन्द्रिकृत सेवा प्रणाली, खाता एकीकरणको अवैज्ञानिक पद्दति, वार्षिक हिसाव संकलनमा ढिलाई जस्ता समस्याबाट मुक्त भई e-service, SMS service जस्तो सूचना प्रविधिको अधिकतम प्रयोगबाट र एकीकृत भुक्तानी जस्ता द्रुत सेवा सुविधा प्रदान गरी विशेष सापटी, घर सापटी, सरल चक्रकर्जा र सामाजिक सुरक्षाका क्षेत्रमा गरेको योगदान उल्लेखनीय देखिन्छ ।

सञ्चित रकमको सुरक्षित लगानी गरी सञ्चयकर्तालाई सकभर बढी प्रतिफल दिन र सामाजिक सुरक्षाका नयाँ योजना थप गरी प्राप्त जनगुनासोलाई सकारात्मक रुपमा लिई अझ वढी गुणस्तरीय सेवा दिई कोष प्रतिको जनआस्थालाई अझ वृद्धि गरी कोषले आफ्नो लक्ष्य र उद्देश्य अनुरुप कार्य र सेवा प्रदान गर्नेतर्फ सचेत रहन जरुरी देखिन्छ । वर्तमान समयका सेवाग्राही मौद्रिक सरसुविधाप्रति मात्र नभएर मुस्कान सहितको छिटो छरितो र भरपर्दो सेवाका लागि बढी लालायित हुने हुँदा सेवाग्राहीको उक्त भावनाको कदर गर्दै कोषले सेवा प्रवाहको गुणस्तरमा भावी दिनमा अझै सुधार गर्नु आवश्यक देखिन्छ ।

तर सुधार जादू मन्तरमानै हुन्छ भन्नु प्रक्रियागत रुपमा सान्दर्भिक हुँदैन । प्रक्रियागतरुपमा विगत भन्दा सरल, सहज र शूलभ कोषको हालसम्मको सेवानै प्रशंसनीय छ । भावी दिनहरुमा सञ्चयकर्तालाई अझ द्रुत सेवा र सामाजिक सुरक्षाका थप प्रणालीतर्फ सञ्चय कोषको ध्यान आकृष्ट हुने तर्फ आशावादी छु ।

राम हुमागाईं
सह-सम्पादक, गोरखापत्र दैनिक

प्रश्न: कर्मचारी सञ्चय कोषले सञ्चयकर्ताको हितमा आगामी दिनमा के कस्ता कल्याणकारी योजना अगाडि बढाउनुपर्ला र तपाईको विचारमा सञ्चय कोषको भविष्य कस्तो होला ?

☞ कर्मचारी सञ्चय कोषले स्थापनाकालीन उद्देश्य भन्दा धेरै माथि उठेर आफ्नो लक्ष्य र उद्देश्य निर्धारण गरेको रहेछ । "राष्ट्रिय सामाजिक सुरक्षण प्रदायकको अग्रणी भूमिकाद्वारा कोषलाई अन्तर्राष्ट्रिय स्तरको सामाजिक सुरक्षण संस्थाका रुपमा स्थापित गर्ने", कोषको यो Vision ले अत्यन्त गहन अर्थ बोकेको छ । साँच्चै हो हामी जस्ता Corporate Sector का सञ्चयकर्ताहरुका लागि त वर्तमानका सबै सेवा सुविधा भन्दा पनि भविष्यको सामाजिक सुरक्षाको ठूलो चिन्ता छ । त्यसैले सञ्चय कोषले अब आफ्नो Mission / Vision बमोजिम निजी क्षेत्र, अनौपचारिक क्षेत्र र सार्वजनिक संस्थानहरु जहाँ वर्तमान योगदानकर्ता कर्मचारीहरु आफ्नो भविष्यप्रति चिन्तित छन्, तिनीहरुप्रति विशेष Focus हुनुपर्ने देखिन्छ । २५/३० वर्ष कुनै एउटा संस्थामा पसिना बगाउने कर्मचारीहरु अवकाश पश्चात घर फर्किंदा कतिपय संस्थामा त रित्तो हात नै हुनुपर्ने हुन्छ, त्यस्ता कर्मचारीको हितार्थ अब कोषले नेतृत्वदायी पहलकदमी लिनुपर्ने बेला आएको छ । कोषले Pension Fund को स्थापना गरी स्वैच्छिक रुपमा यसमा योगदान गर्न चाहने पेन्सन सुविधाबाट बञ्चित कर्मचारीहरुका लागि Pension Provider को भूमिका निर्वाह गर्न सक्दछ ।

सञ्चय कोषले सीमित रुपमै भएपनि केही न केही सामाजिक सुरक्षणका कार्यक्रम धेरै अगाडि देखि नै शुरु गरिसकेको हुँदा कोषसँग यसका आधारभूत पूर्वाधारहरु तयारै छन् । कोष यस विषयमा Conceptually अद्यिवधिक छ, भनेपछि निश्चित रुपमा कोष यो भूमिका निर्वाह गर्न सक्षम हुनेछ । यस विषयमा कोषको अर्को सबल पक्ष भनेको कर्मचारीहरुको यस संस्थाप्रति अटल विश्वास छ । यसर्थ पनि सञ्चयकर्ता विश्वस्त भएर कोषले शुरु गर्ने सामाजिक सुरक्षण योजनाहरुमा सहभागी हुनेछन् ।

कर्मचारी सञ्चय कोषको भविष्य म उज्ज्वल देख्छु । कोषले हाल सामाजिक सुरक्षण प्रदायक संस्थाका साथै अग्रणी वित्तीय संस्थाको समेत पहिचान बनाएको छ । सम्पूर्ण निजामती, नेपाली सेना, नेपाल प्रहरी, सामुदायिक विद्यालय तथा सार्वजनिक संस्थानका कर्मचारीहरुबाट अनिवार्य रुपमा सञ्चित रकम कट्टी भै कोषमा जम्मा हुने भएकाले रकम संकलनमा कोषले थप मिहेनत गरिरहनु पर्दैन । आगामी दिनमा कोषले सञ्चयकर्ताहरुको आवश्यकता पहिचान गरी सञ्चयकर्ताहरुलाई Catagorize गरी सापटी सुविधाहरुमा विविधीकरण गर्ने, छिटो, छरितो र आत्मसम्मान सहितको सेवा प्रवाह गर्ने, प्रविधिको अधिकतम प्रयोगमा जोड दिने, कोषप्रतिको विश्वसनीयतालाई थप सुदृढ बनाउने जस्ता कुरामा ध्यान दिएर अगाडि बढ्न सक्यो भने कर्मचारी सञ्चय कोष सबै सञ्चयकर्ताको सुरक्षित भविष्यको आधार बन्न सक्नेछ । सञ्चय कोष सञ्चयकर्ताको प्रशंसाको आर्थिक मीयो बन्ने छ ।

कर्मचारी सञ्चय कोषका शाखा कार्यालयहरूको समस्या र चुनौती

कृष्ण बहादुर जि.सी*

१. ऐतिहासिक पृष्ठभूमि :

सर्वप्रथम वि.सं. १९९१ सालमा सैनिक सेवामा कार्यरत कर्मचारीहरुको लागी मात्र "सैनिक द्रब्य कोष" नामको संस्था खडा गरी सञ्चय कोषको ब्यवस्था भएको थियो । सैनिक सेवाका कार्मचारीहरुको लामो समयसम्म सेवा गरी सेवा अवकाश पछिको जीवनमा आर्थिक सहयोग पुगोस् भनेर सैनिक द्रब्य कोषको ब्यवस्था भएको थियो । यसरी सैनिक द्रब्य कोषको नामले शुरु गरिएको कोष कट्टी गर्ने ब्यवस्थाले सैनिक कर्मचारीहरुको अवकाशपछिको जीविकोपार्जनको लागि ज्यादै उपयोगी भएकोले अन्य सेवाका कर्मचारीहरुको पनि कोष कट्टी गर्ने ब्यवस्थाको सुरुवात गर्नुपर्ने आवश्यकताको महशुश गरियो । तत्पश्चात वि.सं. २००१ सालमा निजामती कर्मचारीहरुको कोषकट्टी गर्न "निजामती प्रोभिडेण्ट फण्ड" को ब्यवस्था गरियो । वि.सं. २०१७ सालमा अर्थ मन्त्रालय अन्तर्गत "कर्मचारी सञ्चय कोष विभाग" गठन गरी सैनिक एवं निजामती कर्मचारीहरुको सञ्चय कोषको ब्यवस्था एउटै निकायबाट गर्ने गरी सुभारम्भ गरियो । वि.सं. २०१९ साल भाद्र ३१ गते कर्मचारी सञ्चय कोष ऐन, २०१९ जारी भई विधिवत् रुपमा कर्मचारी सञ्चय कोष एउटा अविछिन्न उत्तराधिकारवाला स्वाशासित संगठित संस्थाको रुपमा स्थापना भई हालसम्म संचालनमा रहँदै आएको छ । यस कोषमा हाल निजामती कर्मचारी, नेपाली सेना, नेपाल प्रहरी र शसस्त्र प्रहरी, सार्वजनिक एवं नीजि क्षेत्रका कर्मचारी तथा कामदारहरु, सामुदायिक तथा संस्थागत विद्यालयका शिक्षकहरु समेत गरी ४ लाख ६५ हजार भन्दा बढी कामदार कर्मचारी सञ्चयकर्ताको रुपमा कोषमा आबद्ध रहेका छन् ।

कर्मचारीको नाममा सञ्चय कोषमा जम्मा भएको रकम सम्बन्धित कर्मचारीले सेवाबाट अवकाश भए पश्चात मात्र निकाल्न पाउने ब्यवस्था रहेकोमा वि.सं.२०१४ साल फाल्गुण देखि विभिन्न सापटीको रुपमा कोष कट्टी रकम मध्ये तोकिए बमोजिमको रकम सेवामा बहाल छँदै झिक्न पाउने ब्यवस्था भयो । यसरी सेवाकालमा नै कर्मचारीलाई आर्थिक समस्या परेमा सञ्चय कोषबाट सापटी तथा ऋण रकम झिकी समस्याको समाधान गर्न टेवा पुग्ने ब्यवस्था को शुरुवात भयो । वि.सं. २०४८ सालसम्म नेपाल अधिराज्य भरी छरिएर रहेका सञ्चयकर्ताहरु कोषले प्रदान गर्ने विभिन्न सेवा सुविधा लिनका लागि काठमाण्डौ उपत्यका स्थित कोषको कार्यालयमा जानुपर्ने अवस्था थियो ।

२. शाखा कार्यालयको आवश्यकता

कोषले प्रदान गर्ने सेवा सुविधाहरु लिनको लागि कोषको काठमाण्डौ उपत्यका स्थित कार्यालयमा सञ्चयकर्ताहरु जानुपर्ने भएकोले सञ्चयकर्ताहरुलाई कठिनाई भएको महसुश गरियो । स्थानीय स्तरमानै

* व.शा.अ., क.सं. कोष, शाखा कार्यालय, बुटवल

सञ्चयकर्ताहरुलाई कोषले प्रदान गर्ने सेवा सुविधा उपलब्ध गराउने उद्देश्यको लागि शाखा कार्यालयको आवश्यकता भयो । जस अनुसार वि.सं. २०४८ सालदेखि सञ्चय कोषले प्रभाह गर्ने सेवा सुविधाहरु स्थानियस्तरबाटै छिटो छरितो एवं प्रभावकारी रुपमा सेवा प्रदान गर्ने उद्देश्यले देशका प्रमुख स्थानहरुमा शाखा कार्यालयहरु स्थापना गर्ने व्यवस्थाको सुरुवात गरियो । यसरी देशका विभिन्न स्थानमा शाखा कार्यालयहरुको स्थापना भए पश्चात कोषको सेवा लिन सञ्चयकर्ताहरुलाई कोषको काठमाण्डौ स्थित कार्यालयमा जानु नपर्ने व्यवस्था भयो ।

३. कोषको शाखा कार्यालयको स्थापना :

कोषले प्रदान गर्ने सेवा सुविधाहरु स्थानीय स्तरबाट छिटोछरितो एवं प्रभावकारी रुपमा संचालन गर्न देहाय बमोजिमका स्थानहरुमा विभिन्न समयमा शाखा कार्यालयको स्थापना भयो ।

क्र.सं.	शाखा कार्यालय	स्थापना
१	शाखा कार्यालय विराटनगर	वि.सं. २०४८ माघ
२	शाखा कार्यालय धनकुटा	वि.सं. २०४९ बैशाख
३	शाखा कार्यालय नेपालगन्ज (२०६२ माघ ११ देखि सुर्खेतमा स्थानान्तरण)	वि.सं. २०५१ असार
४	शाखा कार्यालय पोखरा	वि.सं. २०५३ माघ
५	शाखा कार्यालय भैरहवा (२०६५ माघ १ देखि बुटवलमा स्थानान्तरण)	वि.सं. २०५६ भाद्र
६	शाखा कार्यालय धनगढी	वि.सं. २०६१ आश्विन
७	शाखा कार्यालय हेटौडा	वि.सं. २०६२ आश्विन

कोषका शाखा कार्यालयहरुबाट सोझै कम्प्युटर अनलाईन मार्फत कोषको ठमेल स्थित कार्यालयमा सम्पर्क गरी सञ्चयकर्ताहरुलाई सेवा सुविधा सोझै उपलब्ध गराउने व्यवस्था गरिएको छ। कोषको केन्द्र स्थित सञ्चयकर्ता सेवा तथा सामाजिक सुरक्षा विभागबाट हुने जनसम्पर्कको प्राय सबै कार्य शाखा कार्यालयहरुबाट संचालन भैरहेको हुनाले सो विभागको जनसम्पर्कको करिब ५० प्रतिशत कार्यबोझ घटेको छ ।

४. शाखा कार्यालयले प्रदान गर्ने सेवा सुविधाहरु

कोषको शाखा कार्यालयहरुबाट देहाय बमोजिमका सेवा सुविधाहरु प्रदान गर्ने व्यवस्था गरिएको छ ।

- सञ्चयकर्ताहरुलाई प्रदान गर्ने ऋण तथा सापटी
  - विशेष सापटी
  - घर सापटी कार्यक्रम २०५७
  - शैक्षिक ऋण, २०५८ सम्बन्धी परामर्श
  - सरल चक्र कर्जा कार्यक्रम, २०६८ सम्बन्धी परामर्श

- कोषकट्टी रकम फिर्ता भुक्तानी
- कोषले प्रदान गर्ने सामाजिक सुरक्षण सुविधाहरु
    - दुर्घटना क्षतिपूर्ति योजना
    - काजक्रिया अनुदान
    - कर्मचारी कल्यान योजना (विमा)
- परिचय पत्र समर्थन एवं स्क्यानिङ्ग
- फाँटवारी संकलन एवं अनलाईन दर्ता
- सञ्चयकर्ताको ब्यक्तिगत हिसाब विवरण वितरण
- सञ्चयकर्ता अभिबृद्धि सम्बन्धी कार्य
- खाता एकीकरण सम्बन्धी कार्य
- अन्य कार्यहरु
    - E-Service सेवा प्रदान गर्ने
    - Statement Collection तथा Fund Transfer
    - सञ्चयकर्ता सचेतना कार्यक्रम
    - कोषका अन्य दैनिक आन्तरिक कार्यहरु

५. शाखा कार्यालयहरुको समस्या :

कोषले देशका विभिन्न स्थानमा सातवटा शाखा कार्यालयहरुद्वारा सेवा सुविधा प्रदान गरी सञ्चयकर्ताहरुको सेवालाई छिटो छरितो सम्पादन गरेता पनि शाखा कार्यलयहरुमा देहाय अनुसारका समस्याहरु देखा परेका छन् । सञ्चय कोष उच्च ब्यवस्थापन एवं शाखा कार्यालय मिली समस्याहरुको यथोचित रुपमा समाधान गर्नुपर्ने देखिन्छ ।

- कोषको पोखरा शाखा कार्यालय बाहेक अन्य सबै शाखाकार्यालयहरु भाडाको घरमा बस्नु परेकोले छ । जसले गर्दा कोषको आफ्नै भवन नहुँदा विभिन्न स्थानमा शाखा कार्यालय सरिरहनु परेको छ ।
- शाखा कार्यालयमा भएको दरबन्दी अनुसारको कर्मचारीहरु पदपूर्ती हुन सकेको छैन । सरुवा भई शाखा कार्यालयमा जाने कर्मचारीहरु पनि सकेसम्म केन्द्रमानै फर्कन चाहने अवस्था छ । जसले गर्दा शाखा कार्यालयले प्रदान गर्ने सेवा सुविधा प्रभावित हुन जान्छ ।
- शाखा कार्यालयमा सरुवा भई जाने कर्मचारीहरुलाई शाखा कार्यालयमानै लामो समयसम्म बस्ने गरी विशेष प्रोत्साहन गर्न सकिएको छैन ।
- सञ्चयकर्ताको एक ब्यक्ति एक खातालाई प्रभावकारी बनाउन नसक्दा दोहोरो खाता (Multiple Account) हुने समस्या यथावत रहेको छ ।
- कोषका शाखा कार्यालयमा प्राप्त भएका फाँटवारीहरु शाखा कार्यालयमा इन्ट्री हुने ब्यवस्था हुन सकेको छैन ।
- कोषको खातामा विभिन्न बैंकहरुमा जम्मा भएको रकमको बैंक स्टेटमेन्ट कलेक्सन तथा फन्ड ट्रान्सफर प्रभावकारी रुपमा गर्न नसकी बैंकसँग निर्भर रहनु परेको छ ।

- निजी क्षेत्रका संस्था एवं प्रतिष्ठानमा कार्यरत कामदार एवं कर्मचारीहरुलाई सञ्चय कोषमा आबद्ध गर्न सकिएको छैन ।
- कहिले काहीँ कम्प्युटर अनलाईन सम्बन्धी काममा नेटवर्किङ्ग समस्याको कारणले गर्दा सञ्चयकर्तालाई प्रदान गर्ने सेवा प्रभावित हुने गरेको छ ।
- शैक्षिक ऋण कार्याक्रमलाई शाखा कार्यालयहरुबाट संचालन गर्न सकिएको छैन ।
- केन्द्र एवं अर्को शाखाबाट घर सापटी एवं शैक्षिक ऋण लिएका ऋणीहरुले कोषको जुनसुकै कार्यालयमा गई ऋण तिर्ने व्यवस्था मिलाउन सकिएको छैन ।
- सञ्चयकर्ताहरुलाई पायक पर्ने स्थानहरुमा थप नयाँ शाखा कार्यालयहरु स्थापना गर्न सकिएको छैन ।

६. शाखा कार्यालयहरुको चुनौती

शाखा कार्यालयहरु स्थापना गरी विभिन्न सेवा सुविधाहरु प्रदान गर्ने सिलसिलामा शाखा कार्यालयले देहाय बमोजिमका चुनौतीहरुको सामना गर्नु परेको छ । शाखा कार्यालयहरुमा रहेका आन्तरिक एवं बाह्य चुनौतीहरुलाई कोषको उच्च व्यवस्थापन एवं शाखा कार्यालय मिली समयमै सम्बोधन गरी निराकरण गर्नुपर्ने हुन्छ ।

- सञ्चयकर्ताहरुको अपेक्षा अनुसार सबै प्रकारका सेवा सुविधाहरु शाखा कार्यालयबाटै संचालन गर्ने व्यवस्था गर्नु शाखा कार्यालयहरुलाई चुनौतीको रुपमा रहेको छ ।
- घर सापटीको क्षेत्र विस्तार एवं शैक्षिक ऋण कार्याक्रम शाखा कार्यालयहरुबाट लागु गर्ने व्यवस्था गर्नु शाखा कार्यालयहरुलाई चुनौतीको रुपमा रहेको छ ।
- "एक व्यक्ति एक खाता" को अभियानलाई साकार पार्न कोषको शाखा कार्यालय अन्तर्गत रहेका सञ्चयकर्ताहरुको कार्यालयहरुमा नियमित रुपमा सम्पर्क गरी सो कार्यलाई सफल पार्नुपर्ने हुन्छ ।
- कोषका शाखा कार्यालयहरुबाट प्रवाह भएको घर सापटी ऋणको किस्ता एवं ब्याज असुली उत्साहजनक हुन सकेको छैन । जसले गर्दा कोषको आम्दानी र कर्जा नोक्सानी व्यवस्था समेत प्रभावित भएको छ ।
- कोषमा आबद्ध नभएका निजी क्षेत्रका प्रतिष्ठानमा कार्यरत कामदार तथा कर्मचारीहरुलाई प्रभावकारी बजारीकरणको माध्यमद्वारा कोषमा आबद्ध गर्ने कार्य चुनौतीपूर्ण रहेको छ । यस कार्यको लागी कर्मचारी सञ्चय कोष ऐन २०१९ मा संशोधन गरी १० भन्दा कम कामदार कर्मचारी रहेको अवस्थामा समेत कोष कट्टी रकम जम्मा गर्न पाउनु पर्ने व्यवस्था गर्नुपर्ने हुन्छ ।
- शाखा कार्यालयहरुमा प्राप्त फाँटवारीलाई शाखा कार्यालयबाट सञ्चयकर्ताहरुको व्यक्तिगत खातामा इन्ट्री हुने व्यवस्थाको थालनी गर्नुपर्ने भएको छ । जसले गर्दा केन्द्रमा रहेको कार्यबोझ समेत घट्न जान्छ ।
- कोषले सञ्चयकर्ताहरुलाई प्रवाह गर्ने अत्यावश्यक प्रकृतिका सेवालाई कार्यालय समय अघि पछि र विदाको दिनमा समेत त्यस्तो सेवा संचालन गर्ने गरी व्यवस्था मिलाउनु पर्ने देखिन्छ ।
- कोषले प्रवाह गरेको घरसापटी २०५७ असुली तर्फ विशेष ध्यान दिनुपर्ने भएको छ ।
- शाखा कार्यालयहरुमा लामो समयसम्म लोडसेडिङ्ग भएको अवस्थामा भरपर्दो वैकल्पिक उर्जाको व्यवस्था गर्नुपर्ने भएको छ ।

- शाखा कार्यालयहरुमा रिक्त रहेको दरबन्दीमा यथाशिघ्र कोष उच्च व्यवस्थापनले कर्मचारीहरुको पदपूर्ती गर्नुपर्ने देखिन्छ । यसरी दरबन्दी अनुसार कर्मचारीहरुको पदपूर्ती हुन सकेमा कोषको सेवा छिटो छरितो संचालन गर्न सकिन्छ ।

अन्तमा,

कोषका शाखा कार्यालयहरु विभिन्न स्थानमा स्थापना भई संचालनमा आएपश्चात सञ्चयकर्ताहरुले कोषले प्रदान गर्ने सेवा सुविधाहरु स्थानिय स्तरबाटै लिई लाभान्वित भएका छन् । जसको कारणले सञ्चय कोषको सेवा लिनको लागी काठमाण्डौ धाउनु परेको छैन । कोषले प्रदान गर्ने सेवा सुविधाहरु शाखा कार्यालय मार्फत सञ्चयकर्ताहरुलाई छिटो छरितो रुपमा संचालन गर्न सकिएकोछ । यसलाई अझ प्रभावकारी बनाउनको लागि सञ्चयकर्ताहरुलाई पायक पर्ने स्थानमा कोषका शाखा कार्यालयहरुको स्थापना गर्दै लानुपर्ने आजको आवश्यकता रहेको छ । कोषको शाखा कार्यालयहरुमा रहेका समस्या एवं चुनौतीहरुलाई कोषको उच्च व्यवस्थापन एवं शाखा कार्यालयहरु मिली समाधान एवं निराकरण गरी शाखा कार्यालयहरुलाई सञ्चयकर्ताहरुको अधिकतम् सन्तुष्टिको थलो बनाउनु नै कोषका सबै कर्मचारीहरुको जिम्मेवारी हुनु पर्दछ ।

सञ्चय कोष र सञ्चयकर्ता बीचको एकमात्र बैधानिक आधार कोषले उपलब्ध गराएको परिचय पत्र भएकोले नियमित मासिक फाँटवारी पठाउँदा सबै सञ्चयकर्ताको नामसँगै परिचय पत्र अनिवार्य रुपमा समावेश गर्नु जरुरी छ ।

कर्मचारी सञ्चय कोष
पुल्चोक ललितपुर

कोषमा बैंक रिकन्सिलिएशनमा देखिएका समस्या र यसको निराकरण

शिवराज पौडेल *

प्रस्थान् :

वि.सं २०१९ भदौ ३१ गते स्थापित कर्मचारी सञ्चय कोष मुलुकको अग्रणी सामाजिक सुरक्षामुखी संस्था हो । हाल यसमा आवद्ध सञ्चयकर्ताहरु र कोषमा रकम जम्मा गर्ने कार्यालयहरुको फैलावटका आधारमा र यसले परिचालन गरीरहेको श्रोतको आधारमा प्रमुख वित्तीय संस्थाको रुपमा समेत अगाडि आइरहेको छ । वित्तीय श्रोत परिचालन सन्दर्भमा कोषमा जम्मा हुने रकमको संकलन र वितरण जस्ता विषयहरु पर्दछन् । यसको लागि बैंकहरुको प्रयोग गर्न आवश्यक हुन्छ । कोषले पनि नेपाल राष्ट्र बैंक, राष्ट्रिय बाणिज्य बैंक, नेपाल बैंक लिमिटेड, निजी क्षेत्रबाट स्थापित 'क' बर्गका बाणिज्य बैंकहरुका विभिन्न शाखामा गरी कुल १५० बैंक खाताहरुको सञ्चालन गरीरहेको छ ।

२८ हजार विभिन्न कार्यालयहरुमा कार्यरत झण्डै ५ लाख सञ्चयकर्ताहरुको मासिक पारिश्रमिकबाट नियमितरुपमा जम्मा हुदै १२५ अर्व (२०६९ आषाढ) पुगेको श्रोतको सहि लेखाँकन र परिचालन गर्नु कोषको सधैं पहिलो प्राथमिकताको काम हो । सही लेखाँकन र परिचालनको लागि कारोवारहरुको नियमितता, शुद्धताको परीक्षण गर्नु पर्दछ । कोषले आफूले तयार पारेको लेखालाई बैंकले उपलब्ध गराएको स्टेटमेण्टसँग भिडाएर मात्र कोषमा जम्मा हुनुपर्ने रकम ठिकसँग जम्मा भयो भएन अथवा भुक्तानी गरेको रकम ठिक संग भुक्तानी भयो भएन भनेर थाहा पाउन सकिन्छ । यसरी निरन्तर रुपमा कोषको लेखा र बैंकले उपलब्ध गराउने विवरण जाँच गरी हिसाव मिलान गर्ने कार्यलाई बैंक रिकन्सिलिएशन भनिन्छ ।

कोषमा गरिने रिकन्सिलिएशन प्रणालीमा निरन्तर सुधार हुदै आइरहेको छ र पनि समस्याहरुवाट पूर्ण रुपमा मुक्त हुन सकिएको छैन । निरन्तर सुधार गर्दै कोषको रिकन्सिलिएशनलाई समय र स्थापित मान्यताहरु सापेक्ष विकसित गर्नु आजको आवश्यकता हो ।

बैंक रिकन्सिलिएशन

A Bank reconciliation is a process that explains the difference between the bank balance shown in an organization bank statement on supplied by the bank and the corresponding account shown in the organizations own accounting records at particular point in time.

Carl S. Warren, 2010, Survey of accounting, www.wikipedia.org

यस परिभाषाका अनुसार बैंक रिकन्सिलिएशन कुनै निश्चित समयावधिको बैंकले उपलब्ध गराएको संस्थाको बैंक स्टेटमेन्ट र संस्थाको लेखा अभिलेख वीचको भिन्नताहरु पहिचान, ब्याख्या गर्ने प्रकृया हो ।

ब्यवहारिक रुपमा बैंक रिकन्सिलिएशन संस्थाको नगद खाता र बैंक स्टेटमेन्टले देखाएको नगद दाखिला विवरण भिडाउने र त्यसमा कुनै भिन्नता पाइएमा त्यसको कारणहरु पहिचान गरी आवश्यक हिसाव मीलान

* शा.अ., क.सं. कोष,

गर्ने प्रकृया हो ।

बैंक रिकन्सिलिएशन एउटा अत्यन्त संवेदनशील कार्य हो र यसको संस्थाको वित्तीय कारोवारहरुको शुद्धता परीक्षण लगायत विश्वसनीयता अभिवृद्धि गर्न तथा गल्ति हिनामिना, छलकपटहरु भए सो को पहिचान गर्नमा समेत ठूलो भूमिका रहन्छ। बैंक रिकन्सिलिएशनको क्रममा नभिडेका (unmatched) रकमहरुको हिसाव मिलान गर्दा वा समायोजन गर्दा लेखाका स्थापित मान्यताहरु र सम्वन्धित संस्थाको पूर्व निर्धारित कार्यविधिको आधारमा मात्र गर्नु पर्दछ ।

लेखा र लेखापरीक्षणको दृष्टिकोणवाट बैंक रिकन्सिलिएशनको महत्व यस प्रकार रहेको छ ।

- बैंक मौज्दातहरुको सुनिश्चितताको लागि
- लेखामा भएका कुनै गल्तिहरु थाहा पाउन तथा सुधार गर्न
- बैंक मौज्दातलाई अध्यावधिक बनाउन
- कारोवारको लेखाँकन तथा संकलनमा भएको ढिलाई पत्ता लगाउन
- जोखिम विश्लेषण तथा आन्तरिक नियन्त्रणको लागि

कोषमा बैंक रिकन्सिलिएशन

कर्मचारी सञ्चय कोषको सन्दर्भमा बैंक रिकन्सिलिएशनको वारेमा चर्चा गर्नु पर्दा कोषले आफ्नो कारोवारहरुको लागि अत्यन्तै ठुलो बैंकिङ्ग सञ्जालको प्रयोग गरी रहेको र आवधिक बैंक रिकन्सिलिएशन हुन नसकि ठुलो रकम पेण्डिङ्गमा रहिरहनु चुनौतीको विषय भएको छ ।

कोषमा रिकन्सिलिएशन सञ्चय कोष जम्मा गर्ने कार्यालयहरुले बैंकमा रकम दाखिला गरेपछि फाँटवारी साथ पठाउने भौचर र उक्त बैंकले पठाउने स्टेटमेण्टको आधारमा गरीन्छ । भौचरहरुको आधारमा प्रत्येक बैंकको लेजर तयार गरिन्छ भने बैंकले पठाउने स्टेटमेण्टलाई कोषको कम्प्युटर प्रणालीमा प्रविष्ट गरीन्छ । यसका लागि प्रत्येक बैंक शाखालाई भिन्दा भिन्दै बैंक कोड दिइएको हुन्छ। बैंककोड भित्रका लेजर र स्टेटमेण्ट तर्फका रकमहरु भिडाएर रिकन्सिलिएशन गरीन्छ । विगतमा हातैले लेखेर गरीने सम्पूर्ण काम हाल कम्प्युटर मार्फत सञ्चालन भएको छ र स्वभाविक रुपले छिटो कार्य सम्पादन भइरहेको पनि छ ।

सूचना प्रविधिको प्रयोग गरी कोषको रिकन्सिलिएशनलाई व्यवस्थित तुल्याइए पनि शून्य पेण्डिङको आदर्श अवस्था हासिल गर्न सकिएको छैन । यसको लागि कतिपय समस्याहरु जिम्मेवार छन् भने सुधारका उपायहरु पनि लागु गर्न सकिन्छ। कोषको रिकन्सिलिएशन कोषमा रकम जम्मा गर्ने कार्यालय र बैंकहरुको सहयोग र सहकार्य विना सम्भव नहुने हुँदा यसमा रहेका समस्या तथा तिनका समाधानका उपायहरुलाई दुई तहमा राखेर हेर्न सकिन्छ ।

क. आन्तरिक तह :

आन्तरिक तह भन्नाले कोषको कार्य वातावरणका कारण श्रृजना भएका समस्या र सुधार गर्न सकिने विषयहरुलाई उल्लेख गर्न खोजिएको हो । यसमा हाल भइरहेको समन्वयको अभाव, भौतिक पूर्वाधार तथा मानवीय दक्षता र समग्र संस्थागत प्रतिवद्धतामा अभिवृद्धि जस्ता विषयहरु पर्दछन् ।

ख. बाह्य तह :

कोषको रिकन्सिलिएशनलाई प्रभावकारी बनाउन कोष एक्लैको प्रयास पर्याप्त हुदैन । यो कार्य बैंक र

रकम जम्मा गर्ने कार्यालयहरुसँग प्रत्यक्ष रुपले सम्वन्धित भएको हुँदा उनीहरुबाट हाल प्राप्त भइरहेको सहयोग तथा कोष र बैंकको सूचना प्रणालीको उपयोग जस्ता विषयहरु बाह्य तह अन्तरगत पर्दछन् ।

कोषवाट हुने निम्न कारोवारहरु बैंक रिकन्सिलिएशनको क्षेत्र भित्र पर्दछन् ।

- सञ्चय कोष रकमको संकलन
- सञ्चय कोष रकमको भुक्तानी
- कर्मचारी तथा सञ्चालन खर्चको भुक्तानी
- स्थिर सम्पत्ति खरिद तथा निर्माण
- लगानी (वितरण तथा व्याज सहित असुली)
- कर्जा तथा सापटी (वितरण तथा व्याज सहित असुली)
- बहाल तथा अन्य आम्दानी
- सञ्चयकर्ता कर्जा तथा सापटी (वितरण तथा व्याज सहित असुली)
- विषेश सापटी
- घर सापटी
- शैक्षिक ऋण
- सरल चक्र कर्जा

माथि उल्लेखित सम्पूर्ण कारोवारहरु बैंकिङ्ग माध्ययमबाट हुने हुँदा कोषमा अत्यन्त ठुलो रकम (आ.व. २०६८/६९ मा कुल स्रोत १२५ अर्ब मध्ये ७९ अर्ब रुपैया रिकन्सिलिएशनको दायरामा आएको जुन कुल स्रोतको ६३ प्रतिशत हुन जान्छ) को वार्षिक रुपमा रिकन्सिलिएशन गरीन्छ ।

हाल कोषमा रिकन्सिलिएशन कार्यमा निम्न शाखाहरु संलग्न छन् ।

बैंक रिकन्सिलिएशन शाखा ठमेल	-	१३५ बैंक खाता
आन्तरिक व्यवस्थापन तथा लेखा शाखा ठमेल	-	८ बैंक खाता
कोषका शाखा कार्यलयहरु (एक शाखा, एक खाता)	-	७ बैंक खाता
कूल रिकन्सिलिएशन हुने बैंक खाता	-	१५०

कोषमा रहेका रिकन्सिलिएशन सम्वन्धि समस्याहरु

हाल कोषमा भइरहेको रिकन्सिलिएशन कार्य समस्यामुक्त छ भन्ने अवस्था छैन । कोषमा विद्यमान रिकन्सिलिएशन सम्वन्धि समस्याहरुलाई यस प्रकार उल्लेख गर्न सकिन्छ ।

१. जनशक्ति तथा कार्यबोझ :

कोषमा रिकन्सिलिएशनको मुख्य जिम्मेवारी रहेको बैंक रिकन्सिलिएशन शाखामा दरबन्दि अनुरुपको जनशक्ति उपलब्ध नहुनु हो साथै बैंक रिकन्सिलिएशन सम्वन्धि दक्षता अभिवृद्धिको लागि प्रशिक्षण नभएको कारणले अपेक्षित रुपमा रिकन्सिलिएशन कार्यमा सफलता मिलेको छैन ।

२. भौतिक पूर्वाधार :

बैंक रिकन्सिलिएशनको लागि धेरै पुराना बैंक भौचर तथा स्टेटमेण्टहरु केलाउनु पर्ने अवस्था रहेको तर

सो को व्यवस्थापन तथा भण्डारणको लागि स्थान तथा सामग्रीको अभाव रहेको अवस्थाको कारण रिकन्सिलिएशनमा समस्या थपिएको छ ।

३. बैंकहरुवाट सहयोग :

देशको पचहत्तरै जिल्लामा रहेका कोषको कारोवार हुने बैंकहरुमध्ये कतिपय बैंकका शाखाहरुले कोषले मागे अनुरुप समयमै स्टेटमेण्ट उपलब्ध नगराउने, हिसाव मिलानका लागि गरीएका पत्राचारको सम्बोधन नहुने, कोषको खातामा जम्मा हुनु पर्ने रकम अन्य खातामा जम्मा हुने, कोषको कारोवार गर्दा तोकिएभन्दा बढी बैंक कमिसन लिने जस्ता समस्याहरु देखिएका छन् ।

४. कोषका विभिन्न शाखा/विभागहरु वीच समन्वय :

कोषस्थित बैंकिङ्गकारोवार गर्ने र रिकन्सिलिएशन गर्ने शाखा र विभागहरु वीच उचित समन्वय हुन नसकेको कारणले पनि रिकन्सिलिएशनमा कतिपय समस्या बढेका छन् । खासगरी रिकन्सिलिएशन शाखाबाट भएका पत्राचारको समयमा जवाफ दिने, भौचर पास सम्वन्धि जानकारी दिने, नयाँ खाता सञ्चालन सम्वन्धमा जानकारी दिने जस्ता विषयमा समन्वयको अभाव देखिएको छ ।

५. कोषलाई प्राप्त हुने बैंक भौचरको शुद्धता र एकरुपता:

कोषमा रकम जम्मा गर्ने कार्यलयहरुले रकम दाखिला गरेको बैंक भौचर कोषमा पठाउदा मिति, चेक नं, कार्यालयको नाम, दाखिला गरेको अवधि जस्ता विवरणहरु उल्लेख नगर्ने, अंक र अक्षरमा फरक फरक रकम लेख्ने, कोषले तोकेबमोजिम कोषप्रति (दोश्रो प्रति) भौचर नपठाउने, बैंक कर्मचारीहरुले भौचरमा सहि गर्दा मिति नलेख्ने तथा स्टेटमेण्टमा रकम दाखिला गर्ने कार्यालयको नाम उल्लेख नगर्ने जस्ता कारणहरुवाट कोष खाता र बैंक स्टेटमेण्टमा रकम भिडाउन कठिनाइ भइरहेको छ ।

६. आवधिक रिकन्सिलिएशन :

कोषमा हुने बैंक रिकन्सिलिएशनलाई आवधिक बनाउन सकिएको छैन । आर्थिक वर्षको समाप्ति पछी मात्रै रिकन्सिलिएशन कार्य शुरु हुने हुँदा गल्ति पत्ता लाएका भौचरहरु, कोषको खातामा दाखिला हुन छुट रकमहरु, तोकिएभन्दा बढिको बैंक कमिशन जस्ता विषयमा बैंकलाई समयमै पत्राचार गर्न ढिलाई हुन गइरहेको छ ।

७. कोषमा रकम जम्मा गर्ने कार्यलयहरु :

कोषमा रकम जम्मा गर्ने कार्यालयहरु यस काम प्रति संबेदनशीलताको अभाव छ । या त उनीहरुले कोषमा रकम जम्मा गर्ने कार्यको महत्व बुझेका छैनन् अथवा महत्व दिइरहेका छैनन् । हरेक मसान्तमा फाँटवारी र भौचर नपठाउने, भौचरमा आवश्यक विवरणहरु उल्लेख नगर्ने, गल्ति भौचर पठाउने, एकै अवधिको एक भन्दा बढि भौचर पठाउने जस्ता कारणहरुले ठिकसंग रिकन्सिलिएशन हुन नसकि पेण्डिङ रकमहरु रहिरहेका छन् ।

रिकन्सिलिएशनमा रहेका समस्याहरुको निराकरण

ठुलो परिमाणमा वित्तीय श्रोतको परिचालन गरीरहेको कर्मचारी सञ्चय कोष जस्ता संस्थाको बैंकिङ्ग

कारोवारहरुमा थप शुद्धता कायम गरी प्रभावकारी रिकन्सिलिएशन प्रणाली स्थापित गर्न निम्न सुधारहरु गरीनु जरुरी छ ।

१. आवधिक रिकन्सिलिएशनको शुरुवात :

माथि उल्लेख गरिए जस्तै हाल आर्थिक वर्षको समाप्ति पछी मात्रै रिकन्सिलिएशन गरीने परिपाटी रहेको छ । यसको लागि कतिपय व्यवहारिक कठिनाइहरु पनि जिम्मेवार छन् । यसो भनिरहदा आर्थिक वर्ष समाप्ति पछि मात्रै रिकन्सिलिएशन शुरु हुने व्यवस्थालाई कायम राखिराख्नु भनेको सामान्य वित्तीय व्यवस्थापनको समेत मर्म विपरीत हुन जान्छ । पछिल्लो समयमा बैंक बाट स्टेटमेण्ट समयमै प्राप्त हुने क्रम बढ्दै गएसंगै प्राप्त स्टेटमेण्ट र भौचरहरुको आधारमा क्रमशः अर्धबार्षिक, त्रैमासिक र मासिक रुपमै रिकन्सिलिएशन गर्ने दिशा तर्फ पाइला चाल्नु नै प्रभावकारी रिकन्सिलिएशनको पूर्वशर्त हो । यसो गर्न सकिएमा तत्काल कोषको खातामा दाखिला छुट हुन गएका रकमहरु दाखिला गर्न लगाउने, तोकिएभन्दा बढी बैंक कमीशन खर्चहरुलाई मिलाउन लाउन सकिने, र दोहोरो पास भएका भौचरहरुको हिसाव समायोजन गर्न सकिने हुन्छ ।

२. जनशक्ति विकास तथा भौतिक पूर्वाधारमा सुधार :

कोषमा हुने रिकन्सिलिएशनको कार्य प्रकृति हेरेर सम्वन्धित कर्मचारीहरुको क्षमता विकासका लागि ठोस प्रयासको शुरुवात अत्यन्त आवश्यक भइसकेको छ । यसका लागि कर्मचारीहरुलाई रिकन्सिलिएशनको वारेमा सैद्धान्तिक तथा व्यवहारिक प्रशिक्षण दिने देखि बैज्ञानिक आधारमा कामको लक्ष्य निर्धारण गरी परिणाममा आधारित सुविधा (Performance based incentives) उपलब्ध गराउने सम्मको व्यवस्था गर्न सकिन्छ ।

त्यस्तै रिकन्सिलिएशन सम्वन्धि कार्यमा सुरक्षित राख्नु पर्ने बैंक भौचर, स्टेटमेण्ट, पत्राचार आदिको व्यवस्थित भण्डारणको लागि समेत ध्यान पुऱ्याउन समेत आवश्यक छ ।

३. बैंकहरुसँगको सहकार्यमा गुणात्मक विकाश :

कोषले सञ्चालन गरीरहेका १५० बैंक खाताहरुको रिकन्सिलिएशन बैंकहरुसंगको सहकार्य विना संभव छैन । यसको लागि पहिलो चरणमा कोषमा पठाउने भौचरहरुमा एकरुपता कायम गर्नु पर्दछ । भौचरमा उल्लेख गर्नु पर्ने विवरणहरु अनिवार्य रुपमा उल्लेख गर्न लगाउन कोष रकम जम्मा गर्ने कार्यमा संलग्न बैंक कर्मचारीहरुको लागि कोषकै तर्फवाट अभिमुखीकरण कार्यक्रम समेत सञ्चालन गर्न सकिन्छ । भौचरमा आवश्यक विवरण उल्लेख नहुँदा र एकरुपता नहुनुको कारणले रिकन्सिलिएशनमा अफ्ठ्यारो भइरहेको अवस्थालाई यस्ता कार्यक्रमको माध्ययम बाट न्यून गर्न सकिन्छ ।

बैंकहरुसँगको सहकार्यमा भौचर पछि जोडिएको महत्वपूण पक्ष बैंक स्टेटमेण्ट हो । कोषको धेरै कारो वार हुने राष्ट्रिय बाणिज्य बैंक र नेपाल बैंक लिमिटेडका सम्पूर्ण शाखा कार्यलयहरु (Any Branch Banking System) मा आवद्ध भइसकेको बर्तमान सन्दर्भमा उक्त बैंकहरुवाट स्टेटमेण्ट प्राप्त गर्न प्राविधिक रुपमा गाऱ्हो छैन । यसमा रहेका व्यवहारिक कठिनाइहरुलाई हटाइ, हरेक महिनाको समाप्ति हुनासाथ कोषमा स्टेटमेण्ट उपलब्ध गराउन कोषको र सम्वन्धित बैंकको उच्च व्यवस्थापनको सानो प्रयास नै पर्याप्त हुने अवस्था छ । तसर्थ कोष र बैंक विच उपयुक्त संयन्त्रको निर्माण गरी समयमै स्टेटमेण्ट उपलब्ध हुन सकेमा आवधिक रुपमा रिकन्सिलिएशन गर्नु पर्ने अवधारणा लाई कार्यान्वयन गर्न बातावरण तयार हुन्छ ।

४. लेखामान तथा निर्देशिकाको पालना :

कर्मचारी सञ्चय कोष अन्तर्राष्ट्रिय सम्पर्क भएको सस्था भएको पृष्ठभूमीमा यसले क्रमशः International Financial Reporting System (IFRS) परिपालना गर्ने लक्ष्य लिएको छ । IFRS लागू गर्ने नीति तथा कार्यक्रम भएतापनि हाल भइरहेको रिकन्सिलिएशन पद्दति प्रचलित लेखामान र कोषको लेखा निर्देशिका अनुरुप समेत छैन । त्यसैले कोषको रिकन्सिलिएशनलाई IFRS उन्मुख बनाउन पहिलो चरणमा लेखामान र निर्देशिका अनुरुप बनाउनु जरुरी छ ।

५. समग्र संस्थागत प्रतिवद्धता :

बैंक रिकन्सिलिएशनको सामान्य अवधारणा भनेको कुनैपनि संस्थाले गरेको बैंकिङ्ग कारोवारको शुद्धता परिक्षण गरी हिसाव मिलान गर्नु हो । कोषको कारोवारमा बैंकिङ्गकारोवारहरुको योगदान कति छ भन्ने कुरा यस अघिनै प्रस्तुत तथ्याँकबाट प्रष्ट हुन्छ । कोषमा संकलित रकम भनेको आम सञ्चयकर्ताहरुको मेहनतको कमाइको अंश हो भन्ने कुरा पनि स्पष्ट छ । यसर्थ सञ्चयकर्ताहरुको मेहनतको कमाइको सही लेखाँकन र परिचालन गरेर मात्रै उनिहरुलाई उचित प्रतिफल तथा सामाजिक सुरक्षा सुविधा उपलब्ध गराउन सकिन्छ ।

यस पृष्ठभूमिमा कोषमा रकम लेखाँकन र परिचालनको आधार भनेको ब्यवस्थित बैंक रिकन्सिलिएशननै हो र यसका लागि कोष भित्रका बैंकिङ्ग कारोवार, लेखाँकन र रिकन्सिलिएशन गर्ने सम्पूर्ण विभाग शाखाहरुको उच्च स्तरको संबेदनशिलता सर्तकता र समग्र संस्थागत प्रतिवद्धता (Total Organizational Commitment) आवश्यक छ ।

अन्त्यमा,

कर्मचारी सञ्चय कोषको सर्न्दभमा बैंक रिकन्सिलिएशनको भूमिका बैंकिङ्ग कारोवारहरुको परिक्षणमा मात्र सीमित रहन सक्दैन । कतिपय जिल्ला स्थित बैंकका शाखाहरुले समयमै रकम कोषको केन्द्रिय प्रणालीमा निक्षेप गर्न ढिलाइ गरीरहेको पाइन्छ । रिकन्सिलिएशनको दौरान सम्वन्धित बैंकको शाखामा रहेको मौज्दात रकमको बारेमा थाहा पाउन सकिने हुँदा आवधिक रिकन्सिलिएशन गर्न सकिएमा त्यस्ता निश्कृय मौज्दातहरुलाई शिघ्र परिचालन गरी कोषको वित्तीय अवस्था सुदृढ गर्दै सञ्चयकर्ताहरुप्रतिको जिम्मेवारी निर्वाह गर्न समेत योगदान पुग्दछ ।

सन्दर्भ सामग्री

१. पुरानो पेण्डिङ्ग फछर्यौट प्रतिवेदन, पुरानो पेण्डीङ्ग फछर्यौट कार्यदल, २०६८
२. पुरानो पेण्डिङ्ग फछर्यौट, बैंक कारोबार, रिकन्सिलिएशलाई व्यवस्थित तथा प्रभावकारी तुल्याउन गर्नुपर्ने व्यवस्था, अन्तरक्रिया प्रतिवेदन, २०६९
३. Bank reconciliation principle and practice: KSK perspective, विषयक कार्यपत्र, जिवनकुमार कटवाल, २०६९
४. बैंक रिकन्सिलिएशन र कोष तथा सापटीको लेजर निष्काशन प्रक्रिया, सेवाकालीन तालिम प्रस्तुतीकरण, वीरेन्द्र पौडेल, २०६९

औद्योगिक सम्बन्धका विविध पक्षहरू

धर्म प्रसाद खनाल *

"औद्योगिक सम्बन्ध" आधुनिक यूगको अत्यन्त जटिल र समसामयिक मुद्धाको रुपमा विकसित हुँदै आई रहेको छ । "औद्योगिक सम्बन्ध" पूँजी र श्रम अर्थात पूँजिपति/उद्योगपति/मालिक वा सरकार र श्रमिक/कामदारको संस्थागत र नीतिगत सम्वन्वयको आधारमा बस्तु तथा सेवाको उत्पादन र वितरण गरी मुनाफा प्राप्तिको अवधारणामा आधारित छ । अर्थात पूँजी र श्रम दुई विपरीत दर्शनको फ्यूजनको रुपमा औद्योगिक सम्बन्धलाई लिने गरिन्छ । बस्तु तथा सेवाको उत्पादन गरी उद्योग भित्र क्रियाशील व्यवस्थापन र श्रमिक/कामदार बीचको अन्तर सम्बन्धमा मात्र औद्योगिक सम्बन्ध सीमित रहदैन । सामूहिक सौदावाजी, ट्रेडयूनियनवाद, श्रम व्यवस्थापन सम्बन्ध, निर्णय प्रकृयामा श्रमिक/कामदारको सहभागीता र व्दन्द समाधान जस्ता विषयले प्राथमिकता पाउन थालेको देखिन्छ । तसर्थ "औद्योगिक सम्बन्ध" भन्नाले व्दन्दात्मक परिस्थिति भन्दा सहयोगी वातावरणको निर्माण श्रमिक/कामदारहरुमा उत्प्रेरणा, इमान्दारीतामा अभिवृद्धि ल्याँउदै आर्थिक सक्षमता र उत्पादकत्व बढाउन अनुकूल बातावरणको सृजना समेत हो ।

औद्योगिक सम्बन्धको उदेश्य भनेको कामदार र व्यवस्थापन बीच समधुर सम्बन्ध कायम गरी दुबै पक्षको आपसी हितको संरक्षण गर्नु हो । औद्योगिक सम्बन्धको उद्देश्य भनेको कामदार र व्यवस्थापन बीच सुमधुर सम्बन्धमा कायम गरी दुवै पक्षको आपसी हितको संरक्षण गर्नु हो । त्यसको लागि व्यवस्थापक, मजदूर तथा सरकार तीनै पक्षहरुबाट उचितस्तरमा उपयुक्त सम्वन्धमा तथा सक्रिय सहभागिता हुनु जरुरी छ । समाजमा औद्योगिक सम्बन्धको समस्या त्यसबेला देखा पर्दछ । जब श्रमिकहरु आफ्नो परिश्रमबाट उत्पादित वस्तुहरुको फाइदा प्रयोग गर्नेबाट विमुख हुन्छन । त्यस्तो समस्या मौद्रिक लाभतर्फ मात्र नभै आत्म सम्मानका लागि पनि आउन सक्दछ । त्यसैले औद्योगिक समाजमा मानवीय सम्बन्ध रहन जरुरी छ । औद्योगिक समाजमा शान्ति र सम्बन्ध जब कायम रहन्छ तबमात्र औद्योगिक प्रजातन्त्रको प्रवर्द्धन भएको ठानिन्छ । श्रमिक, व्यवस्थापक र सरकार गरी त्रिपक्षीय अन्तरनिहित स्वार्थहरुले गर्दा औधोगिक प्रणालीमा संघर्ष चलिरहने हुन्छ । श्रमिकहरु वढी भन्दा वढी वेतन र सूविधाको आश गर्दछन, व्यवस्थपक न्यूनतम सूविधाहरुको वितरणबाट बढि नाफा आर्जन गर्न चाहान्छ भने सरकार दुवैको स्वार्थलाई सन्तुलित गराई कर उठाउने इच्छा राख्दछ । त्यसैले औद्योगिक समाजमा संलग्न पक्षहरुले सामूहिक र सौहार्दपूर्ण सम्बन्धव्दारा सामाजिक इच्छालाई पूर्ति गर्न उन्मूख हुनु जरुरी हुन्छ । अन्यथा औद्योगिक सम्बन्धमा र शान्तिको कल्पना कोरा सावीत हुन जान्छ ।

"औद्योगिक सम्बन्धमा" श्रम किन्नेहरुका विरुद्ध श्रम बेच्नेहरुले संगठित रुपमा आफ्नो जीवनस्तर उठाउन र सुधार गर्न स्थापना गरेको अविछिन्न संघ ट्रेडयूनियनमा निर्भर पार्दछ । सामूहिक हित र सामूहिक कल्याणका लागि शक्ति बढाउने उद्देश्यले लडाकु कार्य (MILITANT FUNCTION) र भातृत्वपूर्ण कार्य

* अध्यक्ष, नेपाल वित्तीय संस्था, क.सं. कोष,

(FRATENAL FUNCTION) तथा सामूहिक सौदावाजी गर्न स्थापित ट्रेड यूनियन कुनै राजनीतिक दर्शनको उपज नभै विशुद्ध श्रमिक हितको आवश्यकक्तानुरुप उत्पत्ति भएको मानिन्छ । यद्यपि ट्रेड यूनियनलाई कार्लमार्क्स र एन्जेल्सले पूंजिवादका विरुद्ध लड्ने साधानका रुपमा र वेब्सले औधोगिक क्षेत्रमा प्रजातन्त्रको विस्तार भनी राजनीतिक रंग दिएको देखिन्छ । १९ औ शताव्दिमा भएको औद्योगिक क्रान्तिको उपजको रुपमा देखिएका उदीयमान उद्योग व्यवसाय र ट्रेड यूनियन बीचको अन्तरसम्बन्धलाई निर्धारण गर्न निम्न तत्वहरुलाई स्वीकार गर्न सकिन्छ ।

- मजदूर सम्बन्धी कानूनको ढांचा
- श्रम तथा उधोग सम्बन्धि राज्यको नीति
- सामाजिक संघ, संगठन र संस्थाहरुको विस्तार तथा पूँजीको विकास र ट्रेड यूनियन जस्ता संस्थागत तत्वहरु
- आर्थिक संगठनहरु (पूँजीवादी), समाजवादी कम्पनी, व्यक्तिगत वा सरकारी
- श्रम बजारमा माग र पूर्तिको श्रोतको संयोजन
- व्यवस्थापक र ट्रेड यूनियनको जवाफदेहिपूर्ण व्यवहार
- सामूहिक सौदावाजी र श्रमिक र व्यवस्थापकहरुको संगठित हुने चाहानालाई सरकारी मान्यता
- श्रमको स्तर र तिनीहरुको हितमा सर्वसाधारणको सहानुभूति जस्ता तत्वहरुले औद्योगिक सम्बन्धलाई निर्धारण गर्न सक्दछ ।

मानव सभ्यताको विकासक्रमसंगै चिज बस्तुको आविष्कार उत्पादन र प्राप्तिमा ध्यान जान थालेका कारण पूँजी र श्रमको अर्थात मालिक र कामदारको उद्योग र कर्मचारी अनि नियमन गर्ने सरकारको अवधारणा विकसित भएका कारण औद्योगिक सम्बन्ध जस्तो विषयलाई अध्ययन गर्दै त्यसको ऐतिहासिक, सामाजिक, राजनीतिक, आर्थिक, बैधानिक र आधुनिक पक्षहरुलाई शुक्ष्मढंगले बुझ्न जरुरी देखिन्छ ।

१) **ऐतिहासिक पक्ष :–**

“आवश्यकता नै अविस्कारको जननी हुन्” भन्ने जस्तै समाज विकास क्रमले सभ्यतालाई प्राथमिकतामा राख्दै खोज अनुसन्धान र आविस्कारलाई वढावा दिएको देखिन्छ । विकासक्रममा तेरो मेरो, मायाप्रेम, लोभलालच आदि बढ्दै जादा प्रकृति प्रदत्त श्रोत साधनमाथि अतिक्रमण गर्ने क्रममा वलियाले निर्धोमाथी दमन गर्न थाले । परिणामत : निर्धाहरुको हितरक्षार्थ वा प्रेरणास्वरुप खाने, बस्ने र जीवनका लागि न्यूनतम केही राहत दिनुपर्ने परिस्थितिको सृजना कौटिल्यको अर्थशास्त्र देखि प्राचीन मिश्र, मेसोपोटामिया, सूमेरियन राज्य, वेवीलोन साम्राज्य र हम्वुरावीको कानून संहिता देखि मध्ययूनियन संस्कृति सम्ममा भएको तथ्य इतिहासहरुले देखांउदछ । ऐतिहासिक रुपमा नेपालमा होस या विविध सभ्यताहरुमा होस दासको रुपमा मानिसलाई राख्ने, तिनीहरुको बस्तु सरह व्यापार गर्ने, न्यूनतम् आधारभूत आवश्यकता पूरा नभै विद्रोहको स्वर सुनीन थालेपछि संस्थागत तरिकाले समयनुकूल सुधार गरेर चित्तबुझाउदै आउने मालिक प्रवित्तिले शोषण र दमनको साथै औद्योगिक सम्बन्धलाई संकेत गर्न खोजेको देखिन्छ ।

२) **सामाजिक पक्ष :**

सभ्यताको विकाससंगै औधोगिक क्रान्तिसम्म आइपुग्दा मानिसहरुको चेतनाको स्तर धेरै माथि उठयो । उद्योग धन्दा, कल कारखाना, सूचना र संचार, बैदेशिक सम्वन्ध र आवश्यकता शिक्षाको विकास, स्वास्थको हेरविचार र न्यूनतम मानवधिकार जस्ता विषयहरुले समाजमा विविध ढंगले ठाँउ पाउन थाल्यो । धेर थोर ती बस्तु र सेवामा सबैको पहुंच रहनु पर्ने वाध्यताहरु सामाजिक रुपमा सृजना हुन थाले । समाजका संभ्रान्त र साहुमाहाजन तथा उद्योगी व्यापारी कहलिनेले दास राख्न नपाउने राखेमा क्षतिपूर्ति तिर्नुपर्ने, श्रमको सम्मान गर्नुपर्ने, श्रम र रोजगारीलाई संस्थागत र समयवद्ध गरिनुपर्ने जस्ता आवाज उठ्न थालेको तथ्यहरुले पनि श्रम सम्वन्ध र औद्योगिक सम्बन्धको मीलन अपारदर्शि ढंगले भए पनि हुनुपर्ने बाध्यताहरु सामाजिकरण भएको तथ्य बेलायतको पुअर ल चार्टिष्ट आन्दोलन, फ्रान्सको लियोन विद्रोह र नेपालमा दास प्रथाको अन्त्य, जुट मिल र राइसमीलहरुमा भएका हडतालहरुले पुष्टि गर्दछ । यसैले छिपेका तथ्यहरु सार्वजनिक हुनुपनि औद्योगिक सम्बन्ध स्थापनाको लागि मद्धत मिल्ने देखिन्छ । त्यस्तै मजदुरको दुःख स्वभाविक हो यसलाई सरकारले हटाउने सक्दैन भन्ने जनसंख्या विध माल्थस र मजदुरको परिश्रमिक बढायो भन्ने यिनीहरुको परिवार संख्या पनि वढ्छ भन्ने डेभिड रिकार्डोका भनाईहरुले पनि व्दन्दात्मक शुक्ष्मता कायम गर्दै औद्योगिक सम्बन्धको सुत्राधार खोजेको देखिन्छ ।

३) **आर्थिक पक्ष :**

मानिसले आफ्नो पारिश्रमलाई समयानुसार आर्थिक मूल्यमा मापन गर्ने सिलसिलाको विकासले औद्योगिक सम्वन्धको सुत्राधारहरु खडाहुन थालेको देखिन्छ । कामदारले आफुले जहां जसरी काम गरेको छ त्यसको उचित प्रतिफल स्यावासी धन्यवाद र जिन्सी चिजबस्तु लिएर होइन नगद रुपैया पैसा का माध्यमले काम गरेको घण्टा र समयका आधारमा पारिश्रमिक स्वरुप लिने र आवश्यकताका बस्तुहरु खरिद गरी जिविको पार्जन गर्ने गरि मजदुर कर्मचारीहरुले आवाज उठाउदै आउन थालेपछि मालिक उद्योगपति वा सरकारहरु क्रमसः मजदुरका मागहरुलाई न्यूनतम् रुपमा संवोधन गर्न वाध्य हुदै आएको अवस्थाहरु देखिन्छ। सभ्यताको प्रारभ्म देखि मध्ययुगीन रोमन साम्राजमा श्रमिकहरुका पक्षमा वीरपुरुष स्पार्टाकसले नेतृत्व गरेको सशक्त विद्रोह होस् वा कार्लमाक्सको अतिरिक्त मूल्यको सिद्धान्त र दास क्यापीटलले मजदूरको वा कामदारको आर्थिक पक्षलाई सूनिश्चित गर्ने र उधोग र मालिकहरुले श्रमिकप्रति दमन र शोषणमा न्यूनता अपनाउनु पर्ने स्थितिले औद्योगिक सम्बन्धमा प्रगाढता ल्याउन थालेको देखिन्छ ।

४) **राजनीतिक पक्ष :**

विशेष गरेर औद्योगिक क्रान्ति पछि हरेक समाजका मानिसहरुमा चेतनाको स्तर बृद्धि हुन थाल्यो । क्रान्तीको परिणामस्वरुप मौलाएको उद्योग धन्दा र कलकारखानाहरुबाट श्रमिक र कामदारहरुको पक्षमा खासै हित हुने कार्य हुन नसकेपछि मजदूर संगठनहरुको स्थापना हुन थाल्यो । बेरोजगारी अवस्थामा रोजगारी प्रदान गर्ने आवश्यक व्यवस्था गरिनु पर्दछ । नागरिक अधिकारहरु समान हुन्छन् र तिनको संरक्षण हुनुपर्छ । मिलमालिक र श्रमिक कामदार तथा महिलाहरुको अधिकार जस्ता विषयमा आवाज उठ्न थालेपछि श्रमिकहरुले फ्याक्ट्रीमा तोडफोड गर्ने लुडाइट आन्दोलन भोटको अधिकारका लागि चार्टीस्ट आन्दोलन र ट्रेड यूनियन

अधिकारलाई सुनिश्चित गर्न हडतालको स्वतन्त्रता जस्ता विषयहरुले स्थान लिई सकेपछि सम्बद्ध सरकार र मील मालिक तथा उद्योगपतिहरु संम्भौता र विभिन्न कानूनहरुको निर्माणगरी कामदार श्रमिकहरुको पक्षमा देखिन बाध्य भएको परिणाम स्वरुप औद्योगिक सम्बन्ध विकसित हुन थालेको पाइन्छ ।

५) बैधानिक पक्ष :

औद्योगिक क्रान्ति भन्दा पहिले श्रमिकका हित र औद्योगिक सम्बन्ध निर्धारण गर्ने गरी कानूनी र वैधानिक व्यवस्थाहरु नभएपनि प्रथाजनित र परम्परा जनित रुपमा मालिकदास सम्वन्ध, मालिक नोकर सम्बन्ध र पूंजी श्रम सम्वन्ध जस्ता कानूनी स्वरुपहरु तय भएका थिए । औद्योगिक क्रान्तिपछि बेलायतले असाहाय तथा बेरोजगारका निम्ति द पुअर ल (The Poor Law) पास गर्‍यो र समस्या समाधान नभएपछि संसदले फ्याक्ट्री एक्ट निमार्ण गर्‍यो र मजदुरका प्रतिनिधि नभै मजिष्ट्रेड र मिलमालिकहरु मध्येवाट सो एक्ट लागु हुने हुंदा मजदूरका समस्या ज्यूका त्यू बसे । परिणामत : भोटीङ्ग राइटका मार्फत आफ्ना प्रतिनिधि चयनगरी संसदमा पठाएर माग पुरा गर्न चार्टीष्टि आन्दोलन सुरु गरे । जस्ले ट्रेड यूनियनको बैधानिक व्यवस्था र हडताल गर्ने कानूनी स्वतन्त्रता पाउन मद्धत पुग्यो । त्यसै गरी नेपालमा वि.सं.१९९३ मा कम्पनी कानूनको निर्माण, २००१ र २००३ मा विराटनगरमा औद्योगिक मजदूर संगठनहरुको स्थापना संघ संस्था सम्वन्धि ऐन २००५, यातायात मजदुर संघ संघको स्थापना, कारखाना र कारखानामा काम गर्ने मजदूर सम्वन्धि २०१६, औद्योगिक व्यवसाय ऐन, श्रम ऐन, ट्रेड यूनियन ऐन र विभिन्न अन्तराष्ट्रिय सन्धि संम्भौता र आई एल ओ. मापदण्डलाई आधार मानी तय गरिएको संवैधानिक व्यवस्थाहरुले औद्योगिक सम्वन्धलाई व्यवस्थित हुन सहयोग पुर्‍याएको देखिन्छ ।

महान दार्शनिक प्लेटोको सम्पतिमा साभ्ना अधिकार हुनुपर्ने धारण, व्रिटिस श्रमिक आन्दोलनका नेता रोवर्ट ओवेन (Robertowen) ले मजदुरको हित संरक्षणका लागि गरेको आन्दोलन र दिएका सुभ्नावहरु औद्योगिक क्रान्तिपछि बेलायतमा श्रमिकहरुको तर्फबाट भएका विभिन्न आन्दोलनहरु, अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठन र त्यसको विधान, मानवधिकारको विश्वव्यापी घोषणापत्र, ट्रेड यूनियन र श्रमिक सम्वन्धि विविध कानूनहरु र व्यवसाय संचालन तथा आचरण र अनुशासनको पालना सम्वन्धि विभिन्न कानून र हरेक संवैधानिक व्यवस्थाले औद्योगिक सम्वन्धहरुलाई व्यवस्थित र परिमार्जित गर्न खोजेको देखिन्छ । अर्कातिर संगसंगै पूँजी र श्रम सम्वन्ध मालिक र नोकरमा परिणत हुदै जानु, दाश मनोवृतिमा सुधार नआउनु, यान्त्रिकिकरण र वढ्दो पूंजीवाद तथा साम्राज्यवादको विस्तार अनि भूमण्डलिकरणको प्रत्यक्ष प्रभावले मजदूरहरुको दूर्दशा देखिनु, व्यवसायी र उद्योगपतिहरु, संसारको धनिको कोटीमा दर्द हुदैजानु, तिनकै उधोगमा काम गर्ने कर्मचारी मजदूर लाई विहान बेलुकाको गुजारा टार्न कठिनाई पर्नु, आद्योगिक सम्वन्ध कायम हुन नसक्नुका समस्याहरु हुन् । त्यसैगरी दाश कहिल्यै मालिक बन्न सक्दैन, मालिक कहिल्यै नोकर बन्न सक्दैन, भन्ने सामन्ति चिन्तन, श्रमिकलाई पारिश्रमिक बढाइयो भने जनसंख्या बढ्छ र श्रमिकका समस्या यथावत रहन्छ भन्ने माल्थस र रिकार्डोको सिद्धान्त अहिलेको समाजमा हाबी हुनु, हत्या हिंसा र अराजक सस्कृति बढ्नु, तालाबन्दी र हडतालको संस्कृति बेमनासिब ढंगले मौलाउनु, अनावश्यक माग राख्ने र औद्योगिक सम्वन्धमा राजनीतिकरण हुदै जाने परिपाटीको समाधान गर्ने सरकार, व्यवसायी र श्रमिक वर्ग तत्पर नहुने, र मजदुर संगठनको नाममा अराजक कृयाकलाप गर्ने र राजनीतिक दलका पृष्ठपोषक बन्ने संस्कृति तथा देशको राजनीनिक वातावरणलाई

हेरी आर्थिक कृयाकलाप गर्ने र व्यवसाय संचालन गर्ने महत्वकांक्षी व्यवसायीको कारण औद्योगिक सम्वन्ध झन् चुनौतीपूर्ण बन्दै आएको देखिन्छ ।

अन्त्यमा आजको औद्योगिक समाजमा कोही कमजोर छैन । मजदुरहरु विभिन्न संगठन मार्फत आफ्ना हित रक्षार्थ कटिवद्ध छन् । व्यवसायिहरु, मजदूरका माग थेग्न नसक्ने भए आफै उधोग बन्द गर्ने र विदेशमा समेत उधोग चलाउने हैसियत राख्दछन् । सरकार दूवै थरिलाई न्यूनतम सर्तहरुमा मिलाई राजश्व वृद्धिको सोच राख्दछ र सुमधुर संम्वन्ध राख्नका लागि कानूनी व्यवस्था र आचरण अनुशासन पालना र मापदण्डका कुरा राख्दछ । त्यसैले आधुनिक २१ औं सताव्दीमा मानिसको चेतनाको स्तर धेरै माथि उठेको छ । श्रम, श्रमिकका मुद्धा, औद्योगिक व्यवसाय र सरकारी नीती नियम तथा अन्तर्राष्ट्रिय मापदण्डहरु कुनै एक ठाउँ र कुनै एक देशमा सिमित छैन । विश्वव्यापीकरणले मौलाउने अवसर पाएको छ । पुरानो मालिक दाश सम्वन्ध मालीक नोकर सम्वन्ध, ट्रेड यूनियन अधिकारका लागि भएका विभिन्न आन्दोलन, कार्लमार्क्सको अतिरिक्त मूल्यको सिद्धान्त र पूंजीवादको चरम विकासमा सरकारी हस्तक्षेप र गैर राजनीतिक कृयाकलापका वावजुद औद्योगिक समाज अधि वढ्नुपर्नेछ । श्रमिकले आफ्नो हैसियत अनुसार श्रम गर्ने र पारीश्रमिकको आशमात्र गर्नु र मालिकले शोषणको मात्रालाई न्यून गरी दिने र सरकारले समन्वयकारी भूमिका खेलेमा औधोगिक सम्बन्धमा शान्ति र स्थिरता आउन कुनै कठिनाई आउदैन । त्यसका लागि सवभन्दा महत्वपूर्ण पक्ष राजनीतिक स्थिरता र प्रतिवद्धता हुन अति आवश्यक देखिन्छ ।

All India Bank Employees Association (AIBEA) को २७ औं अधिवेशनमा सञ्चय कोष कर्मचारी संघको सहभागिता

गोपाल श्रेष्ठ*

भारत वर्ष अर्थात् भारत नेपालको दक्षिण सीमानामा रहेको एक विशाल छिमेकी मुलुक, जोसँग नेपालको पौराणिक कालदेखि सामाजिक, आर्थिक, सांस्कृतिक, धार्मिक लगायत विविध विषयमा दुई पक्षीय सम्बन्ध कायम रहँदै आएको छ । युगौंयुगदेखि भारत र नेपालको बीचमा कायम रहँदै आएको यो घनिष्ट सम्बन्धले हालसम्म निरन्तरता पाइरहेको छ ।

भारत बेलायतको औपनिर्वेशिक अवस्थाको अन्त्य पछि विकासको गतिमा तिब्रतर रुपमा अघि लम्किरहेको छ। भारतले वर्तमान अवस्थामा गरेको आर्थिक प्रगति, औद्योगिक प्रगति र विकासका पूर्वाधारहरुको पक्षमा ल्याएको परिवर्तनले विश्वको ध्यान आर्कषण गरेको छ । त्यहाँका जनताहरुबाट पनि राज्यद्वारा प्रतिपादन गरिएका वा तय गरिएका हरेक कार्ययोजना तथा नीतिहरु प्रति समर्थन जनाउँदै बढो उत्साहका साथ सरकारलाई सघाई रहेका छन् । सन् २००० को दशकमा सरकार पनि स्थिर रुपमा चलिरहेको छ र बन्द हडताल जस्तो राजनैतिक अवरोधहरु धेरै मात्रामा कम हुँदै गइरहेका छन् । भारतले आर्थिक विकासको निमित्त दीर्घकालीन नीति नियम तयार पारी दृढता पूर्वक कार्यान्वयन गर्दै लगेको छ जसले गर्दा आर्थिक क्रान्ति नै शुरु भएको छ । नेपालसंग सीमाना जोडिएको विहार प्रान्तले गरेको आर्थिक समुन्नति र त्यहाँ भएका आमूल परिवर्तनले सम्पूर्ण विश्वको ध्यान आकर्षित गर्न सफल हुँदै जानुलाई प्रयास गर्दा विकास सम्भव रहेछ भन्ने नमूना प्रस्तुत गरेको छ ।

देशको पूर्वाधार विकास र आर्थिक विकासको निमित्त पूँजीको संचिति (Capital formation) को अन्यन्त जरुरी पर्दछ । जुन विषयमा चीनले गहिरो अध्ययन गरी बैंक तथा वित्तीय संस्थाहरुको व्यापक स्थापनामा जोड दियो र विदेशी पूँजीलाई समेत चीनमा भित्र्याउनको लागि बैंकिङ्ग नीति तयार पारी राज्यको तर्फबाट दिनुपर्ने सेवा सुविधा सहुलियत पूरापूर मात्रामा दिएकोले चीन आज विश्व महाशक्तिको रुपमा स्थापित हुने बाटोमा अग्रसर भइरहेको छ । त्यसै गरी भारतले पनि यस्ता यावत् विषयहरुलाई सूक्ष्म र गहन ढङ्गबाट विज्ञहरुद्वारा अध्ययन मनन् र विश्लेषण गर्न लगाई बैंक, बीमा तथा वित्तीय क्षेत्रको प्रभावकारी संचालन र पूँजीको परिचालनमा ध्यान पुऱ्याई रहेको छ । त्यहाँ व्यापक रुपमा बैंक, बीमा तथा वित्तीय संस्थाहरु निरन्तर रुपमा अघि बढिरहेका छन । यसरी भारतले उत्कृष्ट ढङ्गको बैंकिङ्ग नीति प्रणाली (Banking Policy System) लागू गरेको हुनाले जनतामा बैंक र वित्तीय संस्थाप्रतिको विश्वसनीयता बढेको, बैंकिङ्ग प्रणालीलाई सुख दुःखको साथीका रुपमा अनुभूत गर्न थालेकाले बैंकिङ्ग क्षेत्रले हरेक जनजीवनको अपरिहार्य मित्रको रुपमा पहिचान स्थापित गरेका छन् ।

* अध्यक्ष, सञ्चय कोष कर्मचारी संघ

भारतमा बैंकिङ्ग क्षेत्रको व्यापक विस्तार र विकास सँग-सँगै त्यहाँ संगठित संस्थाको पनि लामो इतिहास र अनुभव हुँदै आएको छ । Banking क्षेत्रमा कार्यरत कर्मचारीहरु र संस्थाको हित रक्षाको निमित्त All India Bank Employees Association को स्थापना हुन गई भारत वर्षको एक पहिचानयुक्त अत्यन्त ठूलो तथा मर्यादित संगठनको रुपमा स्थापित भइसकेको छ ।

भारतमा कार्यरत तमाम बैंकिङ्ग क्षेत्रका पेशाकर्मीहरु यो विशाल संगठनको छत्रछाँयामा गोलबन्द भएका छन । यो संगठनले बैंक, बीमा, ग्रामीण विकास बैंकमा कार्यरत सम्पूर्ण कामदार कर्मचारीहरुलाई समेट्नुका साथै उनीहरुका समस्या भावनालाई समेत एकाकार गर्दै प्रत्येक कर्मचारीहरुको मन मस्तिष्कमा जरा गाडिसकेको छ । यो संगठनले आम कर्मचारी र संस्थाको हकहितका लागि आफ्नो प्यारो संगठनलाई समेत चुस्त दुरुस्त राख्दै आउने क्रममा २६ वटा अधिवेशन सम्पन्न गरी सकेको छ । २७ औं अधिवेशन (९-१२ February 2013) १० औं हजार प्रतिनिधिहरुको उपस्थिति र सहभागितामा कोची केरलाको सुन्दर शहरमा सम्पन्न भएको छ । यो संगठनमा पेशाकर्मीहरुको अत्यधिक संलग्नता रहेको प्रमाण हामीले प्रत्यक्ष रुपमा देख्न र अनुभव गर्न पायौं । शिक्षा तथा पर्यटनको क्षेत्रमा कोचीले अत्यन्त ठूलो फड्को मारेको कुरा सुन्न मात्र होइन, प्रत्यक्ष अनुभव गर्ने मौका समेत पाइयो ।

बैंक, बीमा, वित्तीय क्षेत्र र ग्रामीण विकास बैंकमा कार्यरत कर्मचारीहरुको एकल युनियन र युनियनहरुको क्रियाकलाप नेतृत्वको जवाफदेहिता, ट्रेडयुनियनको कार्यकुशलता देख्न जान्न अनुभव गर्न महत्वपूर्ण अवसर प्राप्त गरेको अनुभव भयो । बैंक, बीमा, वित्तीय क्षेत्र राष्ट्रिय कर्मचारी संघ, राष्ट्रिय वाणिज्य बैंक कर्मचारी संघ, कृषि विकास बैंक कर्मचारी संघ, बीमा संस्था कर्मचारी संघ संगसगै सञ्चय कोष कर्मचारी संघको तर्फबाट लेखक स्वयं तथा सचिव रविकुमार अर्यालले AIBEA को निमन्त्रणालाई स्वीकार गरी सहभागिता जनाएका थियौं ।

गर्मी मौसम भएता पनि पर्यटनको अत्यन्त विकास भएको हरियाली तथा पर्यटकीय नगरी अरवियन सागरको मनमोहक दृष्यले भरिपूर सुन्दर शहर केरलामा विशाल पेशाकर्मीहरुको उपस्थिति तथा प्रर्दशनले गर्दा ट्रेड युनियनको ऐतिहासिक स्थान केरलालाई फेरि एकपटक नयाँ ठाउँ जस्तो अनुभूत गराइरहेको थियो । केरलामा भएको उपस्थिति कर्मचारीहरुको प्रदर्शन र उनीहरुमा रहेको संगठन प्रतिको लगाव, इमान्दारिता र अनुशासन एक आपसमा कायम रहेको सदभाव मेल मिलापपूर्ण व्यवहारले हामी नेपालको तर्फबाट भाग लिने ट्रेड युनियनकर्मीले महत्वपूर्ण शिक्षा र अनुभव लिने मौका प्राप्त गरेका छौं ।

नेपालको ट्रेड यूनियन आन्दोलन विकासक्रममा रहेको अवस्था भएपनि छिमेकी देशको पुरानो ऐतिहासिक आन्दोलनबाट धेरै पाठ र शिक्षा लिनु अत्यन्त आवश्यक तथा जरुरी छ । नेपालका ट्रेड यूनियनकर्मीहरुले ट्रेड यूनियन आन्दोलनलाई देश र जनताका, पेशाकर्मी मजदुर तथा किसानहरुका तमाम आवश्यकता समेतलाई पहिचान गरी समावेश गराउनु र उठान गर्नु अति आवश्यक छ । त्यस्तै तमाम ट्रेड यूनियनकर्मीहरुको बीचमा पनि सहकार्य मैत्रिभाव (Friend Ship) को विकास गर्नुको साथै व्यवहारमा कार्यान्वयन गर्दै आम समुदाय, विभिन्न वर्गहरुमा सन्देश मूलक कार्यक्रम दिनु अति नै सान्दर्भिक देखिन्छ । जुन कार्यक्रमहरुले देशमा कार्यरत तमाम बौद्धिक कामदारहरु (Mental worker) शारीरिक कामदार (Physical worker) हरुलाई समेत अत्यन्त सकारात्मक प्रेरणा र सन्देश दिन सक्दछ ।

२७ औं All India Bank Employees Association को अधिवेशनमा अन्य १६ राष्ट्रका प्रतिनिधिहरुको

सहभागिता थियो । सार्क मुलुक, दक्षिण एसिया, युरोप, अफ्रिका लगायत अन्य देशका ट्रेड युनियनको नेतृत्व तहमा रहेर लामो समयसम्म योगदान गरिसक्नुभएका व्यक्तित्वहरुसँग परिचय, अनुभव साटासाट, ट्रेड युनियन सम्बन्धमा विस्तार एवम् एक आपसमा आत्मीयताको प्रवल भावना रहेको पायौं । अर्को तर्फ हाम्रो ट्रेड यूनियनको लागि महत्वपूर्ण अवसर World Federation of Trade Union (WFTU) का महासचिवसँग भेटघाट गर्न पाएको अवसर अविस्मरणीय रहेको छ । यस अधिवेशनको थप ऐतिहासिक उपलब्धिमा नेपालको ट्रेड युनियनले पाउनु पर्ने पेशागत अधिकार सम्बन्धी विषयहरुमा समेत छलफल गर्ने अवसर प्राप्त भयो भने अर्कोतर्फ विश्वमा हाल WFTU ले राखेका उद्देश्य, कार्यक्रम संचालन तथा विविध विषयमा जानकारी पायौं । यसलाई नेपालको तर्फबाट सहभागी हाम्रो सम्पूर्ण टिम तथा सबै ट्रेड युनियनकर्मीहरुले अत्यन्त फलदायक तथा गौरवपूर्ण अवसरका रुपमा अनुभूत गरेका छौं ।

कोची केरलाको २७ औं (AIBEA) अधिवेशनबाट हामीले निम्न अनुसार शिक्षा प्राप्त गरेका छौं :-

१. ट्रेड यूनियन अपार विश्वास र न्यानो मायाँको साथी ।
२. फलामे अनुशासन, नैतिक जिम्मेवारी, लगनशीलता र इमान्दारिता ।
३. नेतृत्वबाट प्राप्त निर्देशन हार्दिकता साथ पालना हुने परिपाटी ।
४. ट्रेड युनियनका नेताप्रति विश्वास, सदभाव, आदर्श र उच्च मूल्यांकन ।
५. राष्ट्रलाई बलियो बनाउनु पर्छ भन्ने भावना, देशप्रति अपार मायाँ र आर्थिक रुपमा सबल हुनुपर्छ भन्ने आत्मीय भावना जागृत ।
६. जनता अर्थात सेवाग्राही प्रति सेवामा समर्पण भावना ।
७. राजनीतिक अधिकार तथा ट्रेड यूनियन अधिकार प्राप्तिका लागि सचेत तथा समर्पित ।

माथिका बुँदाहरुमा समाविष्ट भएका विषयहरुले ट्रेड यूनियन आन्दोलनमा सहभागीहरुको अनुभव, अनुभूति, पेशागत सदाचार, नेपालको ट्रेड यूनियन आन्दोलनका लागि पनि अत्यन्त उदाहरणीय हुने कुरा प्रत्यक्ष्य रुपमा अनुभूत गर्ने मौका पाइयो । उक्त कार्यक्रममा सहभागी हामी नेपालका ट्रेड यूनियन कर्मीहरुलाई हाम्रो पेशागत जीवनमा ठूलो शिक्षा, आदर्शता, इमान्दारी, लगनशीलता, प्रतिवद्धता र दृढ इच्छा शक्तिको बाटो नै सही र परिवर्तनको वाहक हो भन्ने ज्ञान प्राप्त भएको छ । अवका दिनहरुमा हामी ट्रेड युनियन कर्मीहरुले राष्ट्र निर्माणका लागि लगनशील बन्दै जनताप्रति उच्च सम्मान गर्नु नै आजको आवश्यकता हो भन्ने ट्रेड यूनियनको मूलमन्त्र हामीले पायौं । ट्रेड यूनियनको आन्दोलनलाई जीवन गाथा मान्दै गौरव एवम् गर्व गर्न चाहन्छौं ।

कर्मचारी ट्रेड युनियन आन्दोलनमा शुद्धिकरणको खाँचो

रामहरि गौतम*

विश्व ट्रेड युनियन आन्दोलनका विभिन्न कालखण्डमा श्रमजीवी मजदुरहरु एक आपसमा संगठित भई आफ्ना हकअधिकार प्राप्तिका निम्ति छेडिएका संघर्ष र ती संघर्षबाट प्राप्त युगान्तकारी उपलब्धिहरुको प्रभावस्वरुप नेपाली राज्यसत्तामा १०४ वर्षदेखि एकछत्र प्रभुत्व जमाएको जहानियाँ राणाशासनको निरंकुशता अन्त्यका निम्ति सञ्चालित मजदुर आन्दोलनदेखि नै नेपालमा ट्रेड युनियन आन्दोलनको औपचारिक अभ्यास आरम्भ भएको विषय ऐतिहासिक तथ्यहरुले पुष्टि गरिसकेका छन् । सो उपरान्त, जनताको हक अधिकार प्राप्तिका निम्ति मुलुकको राज्यसत्तामा महत्वपूर्ण राजनैतिक फेरबदल गराउने सन्दर्भमा जब जब जनसंघर्षहरु उत्कर्षमा पुगेका छन्, ती संघर्षका अग्रमोर्चामा श्रमजीवी पेशाकर्मी र मजदुरहरुको उल्लेख्य भूमिका रहेको पाईन्छ । मूलतः २०४६ सालको ऐतिहासिक जनआन्दोलनमार्फत् निरंकुश पञ्चायती शासनव्यवस्थाको अन्त्यसँगै, आम श्रमजीवी कर्मचारीहरुको हक अधिकारको रक्षार्थ प्रजातान्त्रिक ट्रेड युनियनको अभ्यास आरम्भ भएको देखिन्छ । अझ, दमनकारी राज्यसत्ताका विरुद्धमा मुक्तिकामी जनताद्वारा स्वतः स्फुर्त रुपमा सञ्चालित १० वर्षे सशस्त्र जनयुद्धले जागृत गरेको प्रगतिशील लोकतान्त्रिक चेतनालाई पेशागत क्षेत्रमा सञ्चारित गर्दै अग्रगामी रुपान्तरणको उत्कट जनआकांक्षा सम्बोधनका निम्ति कर्मचारी संयन्त्रमाझ नौलो पहिचानका साथ गठन भएका पेशागत ट्रेड युनियनहरुले यस अभियानको महत्वपूर्ण खाँबोका रुपमा आफूलाई स्थापित गरेका छन् । सिद्धान्त, दर्शन र वैचारिक आस्थाका आधारमा फरक झण्डामुनी फरक स्वरुप र अस्तित्वका साथ आफूलाई उभ्याएता पनि, मुलुकको सार्वजनिक सेवामा क्रियाशील सम्पूर्णप्रायः संघ/संगठनले निर्धारण गरेका रणनितिक र कार्यनितिक उद्धेश्यहरुमा एकरुपता र समानता नै रहेको देखिन्छ । आम कर्मचारीवर्गको पेशागत हकहित संरक्षण, कार्यक्षेत्रमा कायम विभेदको अन्त्य, सेवासुविधामा बढोत्तरी एवम् समानुपातिक वितरण, जनमुखी र सहज सेवा प्रणालीको विकास, निति निर्माण तहमा अर्थपूर्ण सहभागिता, सेवाक्षेत्रमा आर्थिक मितव्ययिता, पारदर्शिता र सुशासन आदि विषयहरुलाई नै केन्द्रविन्दुमा राखी तदनुरुपको कार्यनिति अवलम्बन गरेको पाईन्छ ।

लोकतान्त्रिक चेतनाका हिसाबले नेपाली कर्मचारीवर्गलाई संसारको सबैभन्दा चेतनशील कर्मचारीको रुपमा स्थापित गर्नमा ट्रेड युनियन आन्दोलनको भूमिका अतुलनीय रहेको छ । श्रमजिवी कर्मचारीहरुको गाँस, बास, कपास, शिक्षा, स्वास्थ्य लगायतका न्यूनतम आधारभूत आवश्यक्ता परिपूर्तिको सुनिश्चितताका निम्ति यहाँका ट्रेड युनियनहरुले खेलेको भूमिकालाई नेपाली कर्मचारी जगतले सदैव कदर गर्नुपर्दछ । सार्वजनिक सेवालाई जनउत्तरदायी तुल्याउनका निम्ति होस् अथवा, सेवाग्राहीलाई सहज र सुलभ रुपमा सेवा प्रवाहका

* सहायक ईन्जिनियर, क.सं. कोष (सदस्य, नेपाल राष्ट्रिय कर्मचारी महासंघ)

निम्ति प्रशासन संयन्त्रलाई झकझकाउने भूमिकामा साथै, कर्मचारी उत्प्रेरणा र वृत्तिविकासका पक्षमा समेत ट्रेड युनियनहरुको भूमिका अग्रणी रहँदै आएको छ । कर्मचारीहरुको सेवा प्रवेशदेखि निवृत्त नहुँदासम्मको अवधिभर तथा अवकाश जीवनपश्चात् समेत यथोचित सरोकार राख्दै सामाजिक सुरक्षणको सुनिश्चितताका निम्ति निरन्तर रुपमा यस आन्दोलनअन्तर्गत अभियान चलिरहेको नै छ । यसरी राज्यको स्थायी सरकारको पुरकका रुपमा स्थापित कर्मचारी ट्रेड युनियन अभियानले वर्तमान कालखण्डमा आईपुग्दा, आफूलाई अत्यन्तै सशक्त र प्रभावशाली रुपमा आम कर्मचारीको ढुकढुकी बनाउँदै जनताबाट समेत वाहवाही बटुलेको स्थितिमा पुग्नुपर्ने देखिन्छ । तर निरन्तर क्रियाशीलताका बाबजूद यथार्थ यसको ठीक विपरीत र भयावह रहेको छ । कागजी रुपमा अत्यन्तै सुन्दर, पवित्र र ईमान्दारिताले ओतप्रोत नाराहरु तय गर्दै नेपाली कर्मचारीतन्त्रको आलोकमा प्रवेश गरेका पेशागत संघसंगठनहरुले आजका दिनसम्म आईपुग्दा, आफूले घोषणा गरेका कार्यक्रमका सैद्धान्तिक एवम् व्यवहारिक पक्षलाई तादात्म्य तुल्याउन सके वा सकेनन् भन्ने विषयमाथि गम्भीर समीक्षा र संश्लेषण गरिनु अत्यावश्यक भईसकेको छ । ट्रेड युनियनहरुले आफ्ना उद्धेश्यअनुरुप हासिल गरेका सफलता एवम् उपलब्धिहरु मात्र होईन, आफ्ना गतिविधि र क्रियाकलापहरुबाट सिर्जित परिणतिलाई समेत सिद्धान्त र व्यवहारको कसीमा राखी ठोस एवम् वस्तुनिष्ठ ढंगबाट चिरफार गर्नु नितान्त जरुरी देखिन्छ ।

कुनै पनि पवित्र सामूहिक अभियानअन्तर्गत कागजी रुपमा तय गरिने योजना र कार्यक्रमहरु जति सरल र सुन्दर हुन्छन्, क्रियान्वयन चरणमा उत्ति नै जटिल र चुनौतीपूर्ण सावित हुन पुग्दछन् । अझ त्यस पवित्र सामूहिक अभियानमा जब व्यक्तिवादी चरित्र र व्यक्तिगत स्वार्थ हावी हुन पुग्छन्, त्यस अभियानले आफ्नो पवित्रता र विश्वसनीयता सम्पूर्ण रुपमा गुमाउन पुग्दछ । आज नेपालमा कर्मचारी ट्रेड युनियन आन्दोलन यही हविगतबाट गुज्रिरहेको छ भन्नमा सायद दुविधा मान्नु नपर्ला । आम कर्मचारीवर्गको आशा र भरोशाका केन्द्रका रुपमा स्थापित पेशागत संघ संगठनहरु आज सामुहिक सौदाबाजीका मुद्धालाई किनारा लगाउँदै व्यक्तिगत मोलाहिजामार्फत् भ्रष्ट शासकहरुसँग मिलेर व्यक्तिगत र झुण्डगत स्वार्थसिद्धितर्फ उद्यत हुँदै गर्दा, समग्र ट्रेड युनियन आन्दोलन दुर्भाग्यपूर्ण रुपमा विकृत र फोहोरी दलदलमा फस्न पुगेको छ । ट्रेड युनियनलाई भजाएर आफ्नो स्वार्थपूर्ति गर्ने जमातकै कारण आम रुपमा नकारात्मक टिप्पणी, बदनामी र चरम वितृष्णाको भागीदार समेत बन्न पुगेको छ । प्रशासनिक विकृति, विसंगति र भ्रष्टाचारका विरुद्ध धावा बोल्ने र जुझारु संघर्ष छेड्ने जिम्मेवारी बोकेका संगठनहरु आफैँमा भ्रष्ट, विकृत र विसंगतिपूर्ण चरित्रले ग्रसित बन्न पुगेका छन् । व्यवस्थापकीय एकाधिकार र स्वेच्छाचारिताका विरुद्ध संघर्ष गर्ने कर्तव्यपथबाट विचलित भई पेशागत अधिकारका मुद्धा र सवाललाई स्वार्थसिद्धिको भऱ्याङ्गका रुपमा उपयोग गर्दै शासकवर्गसँग अनुचित मोलतोल र लेनदेनमा लाग्ने प्रवृत्तिले विगतमा ट्रेड युनियन आन्दोलनमार्फत् प्राप्त पेशागत हकअधिकारलाई असुरक्षित तुल्याएको मात्र होईन, समग्र ट्रेड युनियन आन्दोलनलाई समेत विचलन र विसर्जनको भुमरीमा धकेलेको छ । सांगठनिक अनुशासन, पद्धति र नैतिक मूल्यमान्यताको वकालात गरेर कहिल्यै नथाक्ने युनियनकर्मी अगुवाहरु ती मूल्यहरुलाई वास्तविक अर्थमा आफ्नै जीवन र व्यवहारमा लागू गर्न चुक्नुले समेत ट्रेड युनियन आन्दोलनको गरिमा र ओजमा गम्भीर ग्रहण देखा परेको छ । नेतृत्वपंक्तिमा सिद्धान्त, आदर्श र नैतिक मूल्य मान्यता ह्रास हुँदै गएको सन्दर्भ र आम कर्मचारीवर्गको आस्था, विश्वास र भरोसा धुमिल हुँदै गईरहेको परिदृश्य निश्चय पनि कर्मचारी ट्रेड युनियन आन्दोलनको महाअभियानका निम्ति सुखद हुन सक्दैन ।

लोकतान्त्रिक सभ्यतामा व्यक्ति, समुदाय र संगठनहरु कुनै न कुनै सैद्धान्तिक विचारधारा, दर्शन र

दृष्टिकोणबाट प्रभावित भएका हुन्छन्, जसलाई सर्वथा अनुचित र अस्वभाविक मान्न सकिन्न । विचारधारा र दर्शनका हिसाबले पूर्ण रुपमा स्वतन्त्र र तटस्थ संगठनको परिकल्पना खुल्ला लोकतन्त्रमा सम्भव छैन । लोकतान्त्रिक प्रणाली र ट्रेड युनियन अधिकारको अभ्यास एक अर्काका परिपूरक हुन् । तर, लोकतान्त्रिक चेतना प्रदर्शनका नाममा देखिएका अमर्यादित र अशोभनीय क्रियाकलाप तथा अराजकताको पराकाष्ठाले ट्रेड युनियन आन्दोलनको विरासतपूर्ण इतिहासलाई धमिल्याउने खतरा प्रबल बन्दै गईरहेको छ । पेशागत संघ/संगठनहरु 'ट्रेड युनियन' को मूल मर्मप्रति कम ईमान्दार र राजनितिक दलका मार्गनिर्देशक सिद्धान्तप्रति ज्यादा प्रतिवद्ध हुनुले प्रशासनिक संयन्त्रमा उग्र राजनितिकरण हावी हुँदै गईरहेको छ । समान उद्धेश्यका साथ स्थापित कर्मचारी संगठनहरु एकतावद्ध भई आफ्ना उद्धेश्यप्राप्तिमा दृढतापूर्वक लाग्नुको साटो, चरम राजनैतिक चरित्र ग्रहण गरेकै कारण फुट, विभाजन, विवाद, गुटवन्दी र संकटको भुमरीमा फस्न पुगेका छन् । कर्मचारी वृत्तमा सार्वजनिक सेवालाई राजनैतिक भर्तीकेन्द्रका रुपमा विकसित गर्ने, सरुवा-बढुवा प्रकरणमा ठाडो हस्तक्षेप गर्ने, 'राम्रा' भन्दा पनि 'हाम्रा' कर्मचारीको अनुकूलताका निम्ति सांगठनिक शक्ति उपयोग गर्ने लगायतका विसंगतिपूर्ण क्रियाकलापका निम्ति ट्रेड युनियनहरुबीच अस्वस्थ प्रतिस्पर्धा चुलिँदै गएको यथार्थ कसैसामु छिपेको छैन । चाहे शान्तिपूर्ण आन्दोलनको जगमा स्थापित भई बिसौं वर्षदेखि कर्मचारीमाझ लोकतान्त्रिक ट्रेड युनियन अभियान चलाईरहेका संगठन हुन् अथवा, सशस्त्र संघर्षमा नैतिक/भौतिक सहभागिताका साथ क्रान्तिकारी छवि बोकेर स्थापित भएका संगठन हुन्, सारमा मूलतः यही प्रवृत्तिको निरन्तरताकै निम्ति प्रतिस्पर्धा गरिरहेको देखिन्छ । नारा र नीतिमा जेजस्ता भिन्नता देखिए पनि कार्यशैली, चिन्तन र व्यवहारमा जानिँदो/नजानिँदो तवरबाट एकरुपता नै देखिन्छ । संगठन सुदृढीकरण र सदस्यसंख्या विस्तारका नाममा अनुचित प्रलोभनको खेती गरी स्वार्थी झुण्डहरुलाई संगठनमा प्रवेश गराउँदा उनीहरुसँगै भित्रिने गरेका अवसरवाद, महत्वाकांक्षा र व्यक्तिवादी चरित्रले क्यान्सरको रुप धारण गरी संगठनलाई क्षयीकरण गरिरहेको तर्फ पर्याप्त हेक्का राखिएको पाइँदैन । प्रशासनिक संयन्त्रलाई आर्थिक चलखेलबाट मुक्त राखी सेवाग्राहीलाई सहज, सुलभ र द्रुत सेवा प्रदान गर्नतर्फ पहलकदमी लिनुको साटो हाकाहाकी भ्रष्टाचार गर्न छुट रहेको 'कमाउ' अड्डामा आफ्ना सदस्य कर्मचारीहरुको सरुवा गराउने विषयलाई लिएर विभिन्न समयमा तालुकदार मन्त्रालय र विभागहरु कर्मचारी संगठनहरुको रणमैदानमा परिणत हुने गरेका खबरहरु प्रकाशमा आएका नै छन् । गलत उद्धेश्य र परिणामका निम्ति चालिने यस्ता निकृष्ट हर्कत र अराजक व्यवहार अन्ततः ट्रेड युनियन आन्दोलनकै निम्ति प्रत्युत्पादक ठहर्ने निश्चित छ ।

प्रशासनयन्त्रभित्र जवाफदेहिता, पारदर्शिता, सहभागिता र सुशासन लगायतका औपचारिक नारालाई 'हात्तीको देखाउने दाँत' बनाई व्यवहारमा ठीक उल्टो सावित हुने गरी आम कर्मचारीमाझ आफ्ना क्रियाकलाप सञ्चालन गरिरहेका कर्मचारी ट्रेड युनियनहरुको सिद्धान्त र व्यवहारमा देखिएको बेमेलकै कारण नवीन पुस्ताका उर्जाशील कर्मचारीहरु समेत समग्र आन्दोलनप्रति विकर्षित भएका छन् । सार्वजनिक सेवाबाट तीव्र गतिमा भईरहेको प्रतिभा पलायन र ट्रेड युनियन आन्दोलनप्रति युवा पुस्तामा पैदा भएको वितृष्णाले भविष्यमा ट्रेड युनियन आन्दोलनको बागडोर सम्हाल्ने सक्षम, योग्य उत्तराधिकारीको अभाव र रिक्तताको प्रबल सम्भावना खडा भएको छ । ट्रेड युनियनलाई नाफाखोरी व्यवसायका सञ्चालन गर्ने अभीष्ट बोकेका तत्वका हातमा आन्दोलनको लगाम रहनुले समेत यस आन्दोलनको मूल मर्ममाथि गम्भीर आघात भईरहेकोको विश्लेषण एकाथरी कोणबाट हुने गरेको छ । संगठन सञ्चालन पद्धतिमा आस्था, निष्ठा, विचार, सिद्धान्त र आचरणका

विषयलाइ गौण तुल्याईएको छ । एकातिर सीमित स्वार्थी, अवसरवादी र अराजक तत्वहरुको बोलवाला बढ्दै गईरहेको छ भने अर्कोतर्फ चरम निराशा, हिनताबोध र छटपटीबाट ग्रस्त ईमान्दार र कर्मठ हस्तीहरु समग्र अभियानबाट नै अलग्गिनुपरेको स्थिति पैदा भएको छ ।

यसरी, यथास्थितिवादी संयन्त्रको प्रगतिशील रुपान्तरण गराउने महान उद्धेश्य र अभिभारा बोकेर उदाएको कर्मचारी ट्रेड युनियन आन्दोलन आफैं आज निश्चित स्वार्थी, पदलोलुप र अवसरवादी झुण्डको कब्जामा परी मुक्तिका निम्ति अरण्यरोदन गरिरहेको छ । आफ्नो मूल गन्तव्यतर्फको यात्राबाट विचलनका साथ विघटनतर्फ उन्मुख हुँदै गरेको कर्मचारी ट्रेड युनियन आन्दोलनभित्र मौलाउँदै गएका गलत चिन्तन र प्रवृत्तिहरुको सुक्ष्म अध्ययन विश्लेषण गरी तदनुरुपको शुद्धिकरणको दिशामा लाग्नु आजको सर्वाधिक टड्कारो आवश्यकता बन्न पुगेको छ । समस्यै समस्या र विकृती नै विकृतीको डंगुरबाट यस आन्दोलनलाई मुक्त गराई आम कर्मचारीको आशा/भरोशा, विश्वास र अपेक्षा पुनर्जागृत गर्नका निम्ति ट्रेड युनियनका अगुवाहरुले आफ्नै टाउकोमा आगो झोसेर शुद्धिकरणको अभियान र रुपान्तरणको यात्रामा अघि बढ्न ढिलो भईसकेको छ । आत्मसमीक्षा संगठन जीवनको एक महत्वपूर्ण पद्धति हो, जसले आफूभित्रका कमी/कमजोरी, समस्या, विचलन तथा विकृती विसंगतीको पहिचान एवम् समुचित निरुपणमा मद्धत पुऱ्याउँदछ । तसर्थ, अग्रगमनतर्फको वहावलाई चटक्कै त्यागेर अनियन्त्रित तवरबाट गलत दिशातर्फ अघि बढिरहेको आन्दोलनको गतिलाई सही मार्गमा डोऱ्याउनका निम्ति विगतमा ट्रेड युनियनका नाममा सम्पादित सम्पूर्ण क्रियाकलापहरुको निर्मम समीक्षा गरिनुपर्दछ । सँगसँगै, संगठनभित्र ईमान्दारिता, नैतिकता र निष्ठाको पक्षमा मत राख्ने तप्काले संगठनभित्र भयावह रुपमा जरा गाडिरहेको अवसरवाद र विसर्जनवादलाई परास्त गर्नका खातिर घनिभूत वैचारिक संघर्ष चलाउनु जरुरी देखिन्छ । कुशल नेतृत्व र साहसिक तप्काको सहभागिताले मात्र कर्मचारी ट्रेड युनियन आन्दोलनले निर्दिष्ट गरेको महान अभिभारालाई गन्तव्यमा पुऱ्याउने यथार्थ बोध गर्दै आन्दोलनका दौरान विगतमा थुपारिएको फोहोर सफा गर्न र यस महाअभियानका बाँकी कार्यभार पुरा गर्नका निम्ति अहंकार, आग्रह, संकीर्णता र प्रतिशोधको भावलाई नितान्त परित्याग गरी शुद्धिकरण तथा रुपान्तरणको साहस पुरानो पुस्ताको नेतृत्वले नदेखाउने हो भने जिम्मेवारी बोक्न तयार रहेको नयाँ पुस्ताका निम्ति मैदान खाली गरिनुपर्दछ । वर्तमानमा उल्टो गतिमा बगिरहेको ट्रेड युनियनको छाललाई नियन्त्रण गरी सही वहाव दिलाउन सक्ने अदम्य साहस बोकेको नयाँ पुस्ताले नवयुग निर्माणको यात्रामार्फत् यस आन्दोलनलाई निश्चित गन्तव्यमा पुऱ्याउन सक्दछ । निरन्तर परिवर्तनशील विश्व परिवेशको मागअनुरुप आमूल परिवर्तनका आकांक्षालाई अस्वीकार गर्ने मनोविज्ञानबाट संस्कारित यथास्थितिवादी किल्लाहरु तोडिदैं गरेको वर्तमान परिप्रेक्ष्यमा युगान्तकारी रुपान्तरणको संक्रमणमा छटपटाईरहेको ट्रेड युनियन आन्दोलनका निम्ति युवा पुस्ताको साहसिक हस्तक्षेप प्रवल सम्भावित बन्दै गईरहेको छ ।

मोटाउने होडमा सुन्निदै गएको हेक्का नगर्ने र समयमै रोगको जरैदेखि पहिचान एवम् उपचार नगर्ने हो भने रोगले ढिलोचाँडो पीडादायी परिणति निम्त्याउने निश्चित छ । संख्यात्मक सुदृढीकरणले संगठनलाई मोटो देखाउने भूमिका सिवाय तात्विक रुपमा कुनै गुणात्मक योगदान पुऱ्याउन सक्दैन । बरु गुणात्मक सुदृढीकरणको प्रतिस्पर्धाले नै ट्रेड युनियनलाई सही अर्थमा सुदृढ एवम् सबल तुल्याउँछ । वृहत्तर हित, सामूहिक उन्नति, समानुपातिक समृद्धि र उत्पादकत्व अभिवृद्धि जस्ता गुणात्मक सुदृढीकरणका कसीमा वर्तमान कर्मचारी ट्रेड युनियन आन्दोलन नराम्ररी परास्त भएको देखिन्छ । सिमित व्यक्ति र समूहको स्वार्थ एवम्

महत्वाकांक्षामा गाँजिएर अवसरवाद, अराजकता, वितण्डा र स्वार्थको पर्याय बन्नतर्फ उन्मुख ट्रेड युनियन आन्दोलनलाई समयमै सावधानीपूर्वक वौद्धिक एवम् प्राविधिक परिष्कारका साथ व्यवस्थापन नगर्ने हो भने अन्तत्वगोता, त्यसले फरक विद्रोहको निम्ति आधारभूमि तयार पार्नेछ, जसको रापले वर्तमानमा कायम विसंगतिलाई त सखाप बनाउने नै छ, सँगसँगै विसंगतिलाई मलजल गरी हुर्काउने नेतृत्व तप्कालाई समेत खरानी तुल्याउनेछ । गलत ट्रेड युनियन अभ्यासकै कारण अवसर र सुविधा वितरणका मुद्धामा सदैव वञ्चित, उत्पीडित र प्रताडित बनाउँदै लगिएका ईमान्दार र निष्ठावान पेशाकर्मीहरुमा क्रमशः भरिँदै गएको चरम निराशा, वितृष्णा र आक्रोशले कुनै पनि समय विस्फोटको रुप धारण गर्ने प्रवल सम्भावना देखिन्छ, जसले कर्मचारी ट्रेड युनियन आन्दोलनको अभियानमा ध्वंशात्मक परिणाम सिर्जना गर्ने मात्र नभै आन्दोलन सञ्चालनका निमित्त वैकल्पिक विचार समेत प्रतिपादन गर्नेछ । यद्यपि, परिस्थितिजन्य परिणामस्वरुप त्यसरी निर्माण हुने वैकल्पिक विचारको जग पनि ट्रेड युनियनकै मर्मअनुरुप हुनेछ, किनकि खराब ट्रेड युनियनको विकल्प असल ट्रेड युनियन मात्रै हुन सक्दछ ।

नेपाली कर्मचारीतन्त्रमाभ्र सञ्चालित समग्र ट्रेड युनियन गतिविधिको चिरफार गर्दै गर्दा, कर्मचारी सञ्चय कोषभित्र २२ वर्षीय ऐतिहासिक विरासत बोकेको अभ्यासलाई यसबाट अलग राख्ने हो भने समग्र संश्लेषण नै अपूरो हुने निश्चित छ । क.सं.कोषमा कार्यरत करीब पाँच सय कर्मचारीहरुको सामूहिक प्रतिनिधित्वकासाथ प्रतिष्ठानस्तरमा आफ्ना गतिविधिहरु सञ्चालन गर्दै आएका ३ वटै पेशागत संघ/संगठनहरु आवद्धताका हिसाबले राष्ट्रियस्तरका महासंघहरुको छातामुनि संगठित रहेको सन्दर्भमा, समग्र राष्ट्रिय ट्रेड युनियन आन्दोलनमा देखापरेका विकारहरुबाट कोषभित्रको अभ्यास मात्र पूर्ण रुपमा अछुतो र मुक्त रहेको दावी गर्नु औचित्यपूर्ण, तर्कसंगत र यथार्थपरक हुन सक्दैन । सँगसँगै, कोषभित्रको अभ्यासलाई माथि समग्रतामा व्याख्या गरिएजस्तो पूर्ण विकृत एवम् विसंगतियुक्त रुपमा चित्रित गरिनु भन् बढी अन्यायपूर्ण हुने ठहर्छ । कतिपय सन्दर्भमा, निश्चित तत्वका निहित स्वार्थ र कुत्सित मानसिकताका कारण यस्ता विसंगतिपूर्ण अभ्यासको छिटा यदाकदा पर्ने गरेको देखिएता पनि मूल रुपमा कोषभित्र सञ्चालित ट्रेड युनियन आन्दोलन मौलिक एवम् अनुकरणीय ढंगबाट सर्वत्र प्रशंसित हुँदै आएको यथार्थ घामजत्तिकै छर्लङ्ग छ। स्वस्थ प्रतिस्पर्धासँगै सहकार्यको संस्कृती विकासले मात्र संस्थागत सुदृढीकरणमा योगदान पुऱ्याउनुका साथै, पेशागत हकअधिकारका उपलब्धिलाई दीगो एवम् सुनिश्चित तुल्याउन सकिन्छ भन्ने मान्यतालाई आम रुपमा लागू गराउन कोषभित्र क्रियाशील संगठनहरु सफल नै देखिएका छन् । सञ्चयकर्ताहरुको सेवा सुविधा सुधार एवम् विस्तारलाई प्रमुख प्राथमिकतामा राख्दै कोषमा कार्यरत कर्मचारीहरुको वृत्तिविकास, सेवासुविधा, उत्प्रेरणा तथा कोषको व्यवस्थापकीय सुधारको पक्षमा समेत सदैव ऐक्यवद्ध देखिएका संगठनहरुले एकल एवम् संयुक्त पहलकदमीमा तदनुरुपका कार्यक्रमहरु सञ्चालन गर्दै आएका छन् । विशुद्ध ट्रेड युनियनको तहमा मात्र नभै, श्रोत परिचालनका सन्दर्भमा होस् अथवा लगानीक्षेत्रमा हस्तक्षेपको निषेध र ऋण असुलीमा कडाई जस्ता नितान्त व्यवस्थापकीय विषयहरुमा कोष व्यवस्थापनलाई रचनात्मक ढंगबाट सुझाउँदै आएका संगठनहरु प्रभावकारी जनसेवा प्रदान गर्ने सन्दर्भमा समेत उत्तिकै सचेत एवं गम्भीर रहेको पाईन्छ। संस्थागत जिम्मेवारीवोध तथा सहकार्यको उच्च नमूनाका कारण समग्र नेपाली ट्रेड युनियन आन्दोलनका निम्ति अनुकरणीय छवि स्थापित गरेको कोषभित्रको ट्रेड युनियन अभ्यासमा समेत पछिल्लो समयमा विभिन्न समस्याहरु देखा परेका छन् । संगठनभित्र अवसरवादी तत्वको बोलवाला बढ्दै गएको कारणबाट संस्थामा कायम व्यवस्थापकीय एकाधिकारलाई चिर्नमा समस्या

उत्पन्न हुनुले कोषभित्रको ट्रेड युनियन अभियानले चुनौतिपूर्ण भविष्यबाट गुज्रिनुपर्ने अवस्थाको संकेत गर्दछ। उचित मलजलका साथ स्वस्थ ढंगबाट हुर्किदै र जरा हाल्दै जाने क्रममा सँगसँगै पलाउँदै गएका ऐँजेरुलाई समयमै निर्मूल गर्न नसक्ने हो भने भविष्यमा क.सं.कोषभित्रको ट्रेड युनियन आन्दोलन समेत विकृत, अराजक, भ्रष्ट एवम् विसर्जन उन्मुख हुन सक्ने खतराबाट यहाँका ट्रेड युनियनकर्मीहरु समयमै सचेष्ट रहनुपर्ने देखिन्छ। संगठन सञ्चालनका क्रममा पैदा हुने अवसरवादी एवं व्यक्तिवादी प्रवृत्तिलाई समयमै उन्मुलन गरी ईमान्दारिता, निष्ठा र शुद्धिकरणको मार्ग पहिल्याउन सकेमा कोषभित्रको ट्रेड युनियन अभियान समग्र ट्रेड युनियन आन्दोलनकै ईतिहासमा मार्गदर्शक अभियानका रुपमा दर्ज हुनेमा कुनै शंका छैन ।

सूचना/सञ्चार र प्रविधिको आक्रामक विकासमार्फत् अत्यन्त सानो भूगोलमा सीमित भईसकेको वर्तमान विश्व परिवेश एवम् अभूतपूर्व रुपमा वेग लिँदै गरेको सामाजिक जागरण र चेतनाको गतिशिलतालाई आत्मसात् गर्दै ट्रेड युनियन आन्दोलनलाई नयाँ आयामबाट माथि उठाउने चुनौतिपूर्ण दायित्व निर्वाहका निम्ति वाधक रहेका तमाम व्यवधानहरुलाई पार लगाउनु आज यस आन्दोलनका निम्ति अनिवार्य आवश्यकता बन्न पुगेको छ। प्रशासन संयन्त्रभित्र विगतमा सामन्ती चरित्रको भूमिका निर्वाह गर्दै आएको कुलीन वर्गले बदलिँदो परिवेशअनुसार कुटिल तवरबाट आफ्नो रणनिति परिवर्तन गरिसकेको वर्तमान अवस्थामा पुरानै नारा र कार्यशैलीबाट अबको ट्रेड युनियन आन्दोलन यथाथिस्थितिमा अघि बढ्न नसक्ने यथार्थ मनन गर्दै बहुआयामिक ढंगबाट उन्नत शैली, संकल्प, समर्पण र उर्जाका साथ रुपान्तरणको दिशातर्फ अघि बढ्ने शक्तिले मात्र यस आन्दोलनको सही संवाहकको भूमिका निर्वाह गर्न सक्दछ । कर्मचारीतन्त्रभित्र निष्पक्षता, पारदर्शिता र जवाफदेहिता अभिवृद्धि गराई रोग, भोक, गरिबी र अशिक्षाले आक्रान्त जनतालाई सरल, सहज, द्रुत र जनमैत्री सेवामार्फत् राहत दिलाउन सकेमात्र प्रशासन र जनताबीच कायम दुरी घटाउन मद्दत पुग्दछ। यसका निम्ति आम कर्मचारीवर्गलाई उत्प्रेरित तुल्याउँदै व्यक्तिगत सक्षमता र सिर्जनशीलताको संरक्षण/संवर्धनमार्फत् संस्थागत उत्पादकत्व अभिवृद्धिमा समेत ट्रेड युनियनको महत्वपूर्ण भूमिका रहनुपर्दछ। जनताका परिवर्तनकामी आकांक्षालाई आत्मसात गर्दै रचनात्मक, सिर्जनात्मक र उत्पादनमुलक कार्यक्रम तथा योजनाहरुको तर्जुमाका साथ तदनुरुपको कार्यान्वयनमार्फत् आम कर्मचारी तथा नेपाली जनताको जीवनस्तरमा आमूल रुपान्तरण गराउन सके मात्र शान्त, समुन्नत र समृद्ध लोकतान्त्रिक नेपालको निर्माणमा कर्मचारी ट्रेड युनियनले सही अर्थमा भूमिका निर्वाह गरेको ठहरिनेछ । राष्ट्रियता, लोकतन्त्र, जनजीविका र सामाजिक न्यायका पक्षमा भूमिका निर्वाह गर्न सकेको खण्डमा कर्मचारी ट्रेड युनियन आन्दोलनले आम कर्मचारीवर्गको तहमा मात्र नभै समग्र जनस्तरमा समेत पुनः लोकप्रियता र वर्चस्व हासिल गर्ने निश्चित छ।

कोष समाचार

कोषको सञ्चालक समितिको अध्यक्षमा श्री दुर्गानिधि शर्माको नियुक्ति

नेपाल सरकार अर्थ मन्त्रालय आ.का.वि. तथा नीति निर्माण महाशाखाको २०६९।०८।११ को पत्र अनुसार कर्मचारी सञ्चय कोष ऐन २०१९ को दफा ४ को उपदफा २ (क) एवं दफा ४(४) र ४(५) बमोजिम् कोषको अध्यक्ष पदमा श्री दुर्गानिधि शर्मा नियुक्त हुनुभएको छ ।

१२ अक्टोबर १९५६ तद्नुसार २७ आश्विन २०१३ मा भीमसेनगोला (बानेश्वर) काठमाण्डौमा जन्मनु भएका श्री शर्मा हाल नेपाल सरकार सामान्य प्रशासन मन्त्रालयका सचिव (बिशिष्ट श्रेणी) मा कार्यरत हुनुहुन्छ ।

झण्डै ३६ बर्ष पहिले राजपत्र अनङ्कित द्वितीय श्रेणिको पदबाट सरकारी सेवामा शुरु प्रवेश गर्नु भएका श्री दुर्गानिधि शर्मा अर्थ मन्त्रालय लगायत बिभिन्न मन्त्रालयको महत्वपूर्ण जिम्मेवारी अनुभव प्राप्त राष्ट्रसेवक ब्यक्तित्व हुनुहुन्छ ।

जागिरको सिलसिलामा स्वदेशमा सम्पन्न बिभिन्न महत्वपूर्ण बिषयगत तालिम प्राप्त श्री शर्मा अध्ययन तालिम गोष्ठिमा सहभागिताको क्रममा अमेरिका, उगाण्डा, मलेसिया, बंगलादेश, जोर्डन अष्ट्रेलिया, फ्रान्स, बेलायत, नर्वे, न्यूजिलैंण्ड, थाइलैंण्ड, इण्डोनेसिया, श्रीलंका, डेनमार्क, स्वीटजलैंण्ड, ईटाली, बेल्जियम, फिलिपिन्स, सिंगापोर, द.अफ्रिका, मेसोडोनिया लगायत बिभिन्न देशहरुको भ्रमण अनुभव ब्यक्तित्व हुनुहुन्छ ।

प्रोजेक्ट मेनेजमेन्ट, फोरेन ट्रेड मेनेजमेन्ट, बजेट मेनेजमेन्ट इन नेपाल, चेन्ज मेनेजमेन्ट, लोकल पीस कमिटिज लगायत दर्जनौ कृतिका सिद्धहस्त लेखक श्री दुर्गानिधि शर्मा द इमानिसी फेलोशिप अवार्ड जापानद्वारा बिभूषित ब्यक्तित्व हुनुहुन्छ ।

बाणिज्य शास्त्रमा स्नातकोत्तर (त्रि.वि.वि.) श्री दुर्गानिधि शर्मा कानूनमा स्नातक हुनुहुन्छ ।

उहाँका निजामति पत्रिका लगायत राष्ट्रिय स्तरका स्वदेशी एवं विदेशी पत्रपत्रिकाहरुमा लेख रचनाहरु प्रकाशित भएका छन् ।

कोषको सञ्चालकमा प्रा. डा. कमलराज ढुंगेलको मनोनयन

नेपाल सरकार अर्थ मन्त्रालय २०६९।११।११ को निर्णय तथा कर्मचारी सञ्चय कोष ऐन २०१९ को दफा ४ को उपदफा (२) एवं सोही ऐनको दफा ४ अनुसार प्रा.डा.कमलराज ढुंगेल कोषको सञ्चालक पदमा ३ बर्षको लागि मनोनयन हुनुभएको छ ।

सन् १९५१ डिसेम्बर २ मा काभ्रे गा.बि.स.दोलखामा जन्मनु भएका डा.ढुंगेल अर्थशास्त्रमा पि.एच.डि. (बिद्यावारिधि) व्यक्तित्व हुनुहुन्छ । सन् १९८३ देखि त्रि.वि.वि.सेवा प्रवेश गर्नु भएका प्रा.डा.कमलराज हाल त्रि.वि.वि (अर्थशास्त्र निकाय) केन्द्रीय बिभागमा एसोसियट प्रोफेसरको रुपमा कार्यरत हुनुहुन्छ ।

त्रि.वि.वि को तर्फबाट USAID, NARDF, BROVIS, CARE लगायत बिभिन्न स्वदेश तथा बिदेशका अनुसन्धानात्मक संस्थाद्वारा सञ्चालित गोष्ठिमा उहांले सफलतापूर्वक सहभागिता जनाउनु भएको छ । जर्मनीको भर्लग, भारतको नयाँदिल्ली, पाकिस्तानको लाहोर, एकताबुक्स काठमाण्डौ लगायत स्वदेश तथा बिदेशका बिभिन्न प्रकाशनद्वारा उहाँका मौलिक कृतिहरु प्रकाशित भएका छन् । साथै, अमेरिका थाईलैंड पाकिस्तानका महत्वपूर्ण संस्थाद्वारा प्रकाशित म्याग्जिन बिशेषाङ्कमा थुप्रै मौलिक लेख रचना प्रकाशित प्रा.ढुंगेल सिद्धहस्त लेखक हुनुहुन्छ ।

An Analysis of Foreign Aid in Nepal with Special Reference to Chinese Aid प्रा.डा.कमलराज ढुंगेलको पि.एच.डि. सोधपत्रको बिषय हो ।

आन्तरिक प्रतियोगिताबाट बढुवा हुनुभएका कोषका उच्च अधिकृत, अधिकृत एवं कर्मचारीहरुको विवरण यस प्रकार छ ।

सि.नं.	कर्मचारीको नाम, थर	साविक पद	बढुवा भएको पद	लागू मिति
१	श्री अर्जुन कुमार गौतम	प्रबन्धक	बरिष्ठ प्रवन्धक	२०६९।७।२१
२	श्री जीवन कुमार कट्वाल	प्रबन्धक	बरिष्ठ प्रवन्धक	२०६९।७।२१
३	श्री सोमन कुमार कुंवर	प्रबन्धक	बरिष्ठ प्रवन्धक	२०६९।७।२१
४	श्री विजय कुमार श्रेष्ठ	प्रबन्धक (परियोजना विश्लेषण)	बरिष्ठ प्रवन्धक (परियोजना विश्लेषण)	२०६९।७।२१
५	श्री बीरेन्द्र पाडेल	ब.शा.अ.	प्रवन्धक	२०६९।७।२१
६	श्री दामोदर प्रसाद सुवेदी	ब.शा.अ.	प्रवन्धक	२०६९।७।२१
७	श्री मोदनाथ गिरी	ब.शा.अ.	प्रवन्धक	२०६९।७।२१
८	श्री महेन्द्र राज शाक्य	ब.शा.अ.	प्रवन्धक	२०६९।७।२१
९	श्री राजेन्द्र भण्डारी	ब.शा.अ.	प्रवन्धक	२०६९।७।२१
१०	श्री सन्दीप तिम्सिना	प्रोग्रामर	प्रवन्धक(सिष्टम)	२०६९।७।२१
११	श्री कृष्ण प्रसाद शर्मा (क)	शा.अ.	बरिष्ठ शाखा अधिकृत	२०६९।७।२१
१२	श्री रामचन्द्र पोखरेल	शा.अ.	बरिष्ठ शाखा अधिकृत	२०६९।७।२१
१३	श्री केशव राज अधिकारी	शा.अ.	बरिष्ठ शाखा अधिकृत	२०६९।७।२१
१४	श्री केशप कुमार बुढाथोकी	शा.अ.	बरिष्ठ शाखा अधिकृत	२०६९।७।२१
१५	श्री ध्रुव प्रसाद तिवारी	शा.अ.	बरिष्ठ शाखा अधिकृत	२०६९।७।२१
१६	श्री रामशरण अर्याल	शा.अ.	बरिष्ठ शाखा अधिकृत	२०६९।७।२१
१७	श्री राजेन्द्र लामिछाने	शा.अ.	बरिष्ठ शाखा अधिकृत	२०६९।७।२१
१८	श्री डम्बर बहादुर खड्का	कानून अधिकृत	बरिष्ठ शाखा अधिकृत(कानून)	२०६९।७।२१
१९	श्री देवी प्रसाद गौतम	प्रमुख सहायक	शाखा अधिकृत	२०६९।७।२१
२०	श्री अरुण कार्की	प्रमुख सहायक	व. कम्प्युटर सहायक	२०६९।७।२१
२१	श्री कृष्ण प्रसाद अधिकारी	प्रमुख सहायक	शाखा अधिकृत	२०६९।७।२१
२२	श्री शितल बाबु खत्री	प्रमुख सहायक	व. कम्प्युटर सहायक	२०६९।७।२१
२३	श्री लाल बहादुर सुनार	प्रमुख सहायक	शाखा अधिकृत	२०६९।७।२१
२४	श्री शरद कुमार के.सी.	प्रमुख सहायक	शाखा अधिकृत	२०६९।७।२१
२५	श्री राजन कुमार रायमाझी	प्रमुख सहायक	शाखा अधिकृत	२०६९।७।२१
२६	श्री सुरेश हमाल	प्रमुख सहायक	व. कम्प्युटर सहायक	२०६९।७।२१

४.१७ क अनुरुप बढुवा भएका कोषका कर्मचारीहरुको विवरण यस प्रकार छ ।

सि.नं.	कर्मचारीको नाम, थर	साविक पद	बढुवा भएको पद	लागू मिति
१	श्री निर्मला खनाल पौडेल	प्रमुख सहायक	शाखा अधिकृत	२०६९।६।२३
२	श्री कृष्ण बदन सैंजु	प्रमुख सहायक	शाखा अधिकृत	२०६९।६।२३
३	श्री महेन्द्र नाथ भट्टराई	प्रमुख सहायक	शाखा अधिकृत	२०६९।६।२३
४	श्री गंगा लक्ष्मी प्रधान	प्रमुख सहायक	शाखा अधिकृत	२०६९।६।२३
५	श्री राज कुमार लामा	प्रमुख सहायक	शाखा अधिकृत	२०६९।६।२३

स्तरवृद्धि भएका कोषका कर्मचारीहरुको विवरण यस प्रकार छ ।

सि.नं.	कर्मचारीको नाम, थर	साविक पद	बढुवा भएको पद	लागू मिति
१	श्री प्रेम बहादुर गुरुङ्ग	रक्षक	प्रमुख रक्षक तह ४	२०६९।६।२३
२	श्री अमर राज सुवेदी	रक्षक	प्रमुख रक्षक तह ४	२०६९।६।२३
३	श्री हीरा बहादुर महत	रक्षक	प्रमुख रक्षक तह ४	२०६९।६।२३
४	श्री हरी शरण थापा	रक्षक	प्रमुख रक्षक तह ४	२०६९।६।२३
५	श्री देव बहादुर पुलामी मगर	रक्षक	प्रमुख रक्षक तह ४	२०६९।६।२३
१	श्री रघुनाथ थापा	सुपरिक्षक	बरिष्ठ सुपरीक्षक	२०६९।६।२३
२	श्री राम चन्द्र पोखरेल	सुपरिक्षक	बरिष्ठ सुपरीक्षक	२०६९।६।२३
३	श्री चोत बहादुर खड्का	सुपरिक्षक	बरिष्ठ सुपरीक्षक	२०६९।६।२३
४	श्री शिव हरि लामिछाने	सुपरिक्षक	बरिष्ठ सुपरीक्षक	२०६९।६।२३

कोषको तर्फबाट स्वदेशमा सम्पन्न सम्मेलन/सेमिनार/गोष्ठीमा उच्च अधिकृत, अधिकृत एवं कर्मचारीहरुको सहभागिता (आ.ब.२०६९/७०)

सि.नं.	पद	कर्मचारीको नाम, थर	सम्मेलन/सेमिनार/गोष्ठी	आयोजक	ldlt
१	बरिष्ठ प्रबन्धक (परियोजना बिश्लेषण)	श्री भरत राज वस्ती	National Risk Management Conference	National Banking Training Institute	6/22/2069
२	बरिष्ठ प्रबन्धक (परियोजना बिश्लेषण)	श्री बिजय कुमार श्रेष्ठ	National Risk Management Conference	National Banking Training Institute	6/22/2069
३	बरिष्ठ प्रबन्धक (परियोजना बिश्लेषण)	भरत राज वस्ती	Concession Agreement	International Center for Hydropower	2069/07/19-2069/07/25
४	बरिष्ठ प्रबन्धक	ओम कृष्ण श्रेष्ठ	International Financial Reporting Standard	Professional Solutions	2069/06/26-2069/06/28
५	प्रबन्धक	अर्जुन कुमार गौतम	International Financial Reporting Standard	Professional Solutions	2069/06/26-2069/06/28
६	प्रशासक	श्री कृष्ण प्रसाद आचार्य	Revenue Recognition, Financial Instruments and Leases	Audit Board	8/15/2069
७	मुख्य अधिकृत	श्री राधाकृष्ण पोते	Revenue Recognition, Financial Instruments and Leases	Audit Board	8/15/2069
८	नायव मुख्य अधिकृत	श्री कैलाश भक्त कारंजित	Revenue Recognition, Financial Instruments and Leases	Audit Board	8/15/2069
९	नायव मुख्य अधिकृत	श्री किशोर मल्ल	Revenue Recognition, Financial Instruments and Leases	Audit Board	8/15/2069
१०	ब.शा.अ.	श्री कमल अर्याल	Company Secretary Leading the Way	Nepal Institute of Company Secretary	9/20/2069
११	ब.शा.अ.(कानून)	श्री डम्बर बहादुर खडका	Company Secretary Leading the Way	Nepal Institute of Company Secretary	9/20/2069
१२	ब.शा.अ.(कानून)	श्री नवराज पौडेल	International Workshop	नेपाल बार एशोसिएशन	13/10/069-14/10/069
१३	ब.शा.अ.(कानून)	श्री डम्बर बहादुर खडका	International Workshop	नेपाल बार एशोसिएशन	13/10/069-14/10/069
१४	ब.शा.अ.	श्री रामचन्द्र पोखरेल	International Workshop	नेपाल बार एशोसिएशन	13/10/069-14/10/069
१५	प्रशासक	श्री कृष्ण प्रसाद आचार्य	Corporate Governance	The Institute of Chartered Accountants of Nepal	17/10/2069

१६	नायव मुख्य अधिकृत	श्री कैलाश भक्त कारंजित	Corporate Governance	The Institute of Chartered Accountants of Nepal	17/10/2069
१७	नायव मुख्य अधिकृत	श्री किशोर मल्ल	राष्ट्रिय व्यवस्थापन अधिवेशन तथा बार्षिक साधारण सभा	Management Association Of Nepal	26/10/2069
१८	नायव मुख्य अधिकृत	श्री केदार नाथ गौतम	अन्तरक्रिया कार्यक्रम	शहरी विकास तथा भवन निर्माण बिभाग	15/11/2069
१९	बरिष्ठ प्रबन्धक	श्री अर्जुन कुमार गौतम	अन्तरक्रिया कार्यक्रम	सामाजिक सुरक्षा कोष	24/11/069
२०	बरिष्ठ प्रबन्धक	श्री ओम कृष्ण श्रेष्ठ	Reshaping Organization to Develop Resposible Global Leadership	Nepalese Academy of Management	27/11/2069-29/11/2069
२१	बरिष्ठ प्रबन्धक	श्री बिष्णु प्रसाद पौडेल	Reshaping Organization to Develop Resposible Global Leadership	Nepalese Academy of Management	27/11/2069-29/11/2069
२२	बरिष्ठ प्रबन्धक	श्री जीवन कुमार कट्वाल	Reshaping Organization to Develop Resposible Global Leadership	Nepalese Academy of Management	27/11/2069-29/11/2069
२३	प्रबन्धक	श्री टोपा राम पण्डित	Reshaping Organization to Develop Resposible Global Leadership	Nepalese Academy of Management	27/11/2069-29/11/2069
२४	प्रबन्धक	श्री हेम राज पाण्डे	Reshaping Organization to Develop Resposible Global Leadership	Nepalese Academy of Management	27/11/2069-29/11/2069
२५	प्रबन्धक	श्री गुण राज श्रेष्ठ	Reshaping Organization to Develop Resposible Global Leadership	Nepalese Academy of Management	27/11/2069-29/11/2069
२६	सिष्टम ईन्जिनियर	श्री सुवाष खडका	Reshaping Organization to Develop Resposible Global Leadership	Nepalese Academy of Management	27/11/2069-29/11/2069
२७	प्रबन्धक	श्री ध्रुब भट्टराई	Reshaping Organization to Develop Resposible Global Leadership	Nepalese Academy of Management	27/11/2069-29/11/2069
२८	प्रबन्धक	श्री राम काजी के.सी.	Reshaping Organization to Develop Resposible Global Leadership	Nepalese Academy of Management	27/11/2069-29/11/2069
२९	प्रबन्धक	श्री वीरेन्द्र पौडेल	Reshaping Organization to Develop Resposible Global Leadership	Nepalese Academy of Management	27/11/2069-29/11/2069
३०	प्रबन्धक	श्री शान्ता गौतम	Reshaping Organization to Develop Resposible Global Leadership	Nepalese Academy of Management	27/11/2069-29/11/2069
३१	प्रबन्धक	श्री सागर कुमार सिंह	Reshaping Organization to Develop Resposible Global Leadership	Nepalese Academy of Management	27/11/2069-29/11/2069
३२	प्रबन्धक	श्री मोदनाथ गिरी	Reshaping Organization to Develop Resposible Global Leadership	Nepalese Academy of Management	27/11/2069-29/11/2069

तालिम बिबरण (आ.ब.२०६९/७०) स्वदेश तालिम

सि.नं.	पद	कर्मचारीको नाम, थर	तालिम	तालिम दिने संस्था	तालिम अवधि
१	ब.शा.अ.	श्री नगेन्द्र प्रासद पौडेल	सार्वजनिक निकायका अधिकृतहरुको कानूनी सक्षमता अभिवृद्धि	न्याय सेवा तालिम केन्द्र	2069/08/17-2069/08/25
२	शाखा अधिकृत	श्री झलक राज शर्मा	सार्वजनिक निकायका अधिकृतहरुको कानूनी सक्षमता अभिवृद्धि	न्याय सेवा तालिम केन्द्र	2069/08/17-2069/08/25
३	शाखा अधिकृत	श्री शशि कुमार देवकोटा	सार्वजनिक निकायका अधिकृतहरुको कानूनी सक्षमता अभिवृद्धि	न्याय सेवा तालिम केन्द्र	2069/08/17-2069/08/25
४	का.मु.बरिष्ठ प्रबन्धक	श्री दुर्गा प्रसाद सापकोटा	Public Finance	नेपाल प्रशासनिक प्रशिक्षण प्रतिष्ठान	2069/08/26-2069/08/28
५	प्रबन्धक	श्री परमात्मा न्यौपाने	Public Finance	नेपाल प्रशासनिक प्रशिक्षण प्रतिष्ठान	2069/08/26-2069/08/28
६	ब.शा.अ.	श्री अर्जुन कुमार उपाध्याय	Training Program on CMS and e-Service	कर्मचारी सञ्चय कोष, सूचना तथा सञ्चार प्रविधि बिभाग	2069/08/24-2069/08/26
७	ब.शा.अ.	श्री रमेश राज पोखरेल	Training Program on CMS and e-Service	कर्मचारी सञ्चय कोष, सूचना तथा सञ्चार प्रविधि बिभाग	2069/08/24-2069/08/26
८	ब.शा.अ.	श्री नवराज पौडेल	Training Program on CMS and e-Service	कर्मचारी सञ्चय कोष, सूचना तथा सञ्चार प्रविधि बिभाग	2069/08/24-2069/08/26
९	शाखा अधिकृत	श्री निरन्जन कुमार शर्मा	Training Program on CMS and e-Service	कर्मचारी सञ्चय कोष, सूचना तथा सञ्चार प्रविधि बिभाग	2069/08/24-2069/08/26
१०	शाखा अधिकृत	श्री सुरेन्द्र राज ढकाल	Training Program on CMS and e-Service	कर्मचारी सञ्चय कोष, सूचना तथा सञ्चार प्रविधि बिभाग	2069/08/24-2069/08/26
११	शाखा अधिकृत	श्री दिपक निरौला	Training Program on CMS and e-Service	कर्मचारी सञ्चय कोष, सूचना तथा सञ्चार प्रविधि बिभाग	2069/08/24-2069/08/26
१२	शाखा अधिकृत	श्री मधुसुदन खत्री	Training Program on CMS and e-Service	कर्मचारी सञ्चय कोष, सूचना तथा सञ्चार प्रविधि बिभाग	2069/08/24-2069/08/26
१३	शाखा अधिकृत	श्री रोहिणी कोईराला	Training Program on CMS and e-Service	कर्मचारी सञ्चय कोष, सूचना तथा सञ्चार प्रविधि बिभाग	2069/08/24-2069/08/26
१४	शाखा अधिकृत	श्री ओजस्वी गौतम	Training Program on CMS and e-Service	कर्मचारी सञ्चय कोष, सूचना तथा सञ्चार प्रविधि बिभाग	2069/08/24-2069/08/26

१५	शाखा अधिकृत	श्री बिष्णु ढुंगाना	Training Program on CMS and e-Service	कर्मचारी सञ्चय कोष, सूचना तथा सञ्चार प्रविधि बिभाग	2069/08/24-2069/08/26
१६	शाखा अधिकृत	श्री सुमन बिष्ट	Training Program on CMS and e-Service	कर्मचारी सञ्चय कोष, सूचना तथा सञ्चार प्रविधि बिभाग	2069/08/24-2069/08/26
१७	प्रमुख सहायक	श्री राजन रायमाझी	Training Program on CMS and e-Service	कर्मचारी सञ्चय कोष, सूचना तथा सञ्चार प्रविधि बिभाग	2069/08/24-2069/08/26
१८	प्रमुख सहायक	श्री दिलेन्द्र प्रधान	Training Program on CMS and e-Service	कर्मचारी सञ्चय कोष, सूचना तथा सञ्चार प्रविधि बिभाग	2069/08/24-2069/08/26
१९	प्रमुख सहायक	श्री राजेन्द्र ढकाल	Training Program on CMS and e-Service	कर्मचारी सञ्चय कोष, सूचना तथा सञ्चार प्रविधि बिभाग	2069/08/24-2069/08/26
२०	प्रमुख सहायक	श्री केदार खत्री	Training Program on CMS and e-Service	कर्मचारी सञ्चय कोष, सूचना तथा सञ्चार प्रविधि बिभाग	2069/08/24-2069/08/26
२१	प्रमुख सहायक	श्री अरुण कुमार झा	Training Program on CMS and e-Service	कर्मचारी सञ्चय कोष, सूचना तथा सञ्चार प्रविधि बिभाग	2069/08/24-2069/08/26
२२	शाखा अधिकृत	श्री मधुसुदन खत्री	व्यवस्थापन बिकास तालिम (अधिकृत स्तरीय सेवा कालिन)	कर्मचारी सञ्चय कोष, मानव संशाधन तथा आन्तरिक व्यवस्थापन विभाग	19/09/2069-19/09/2069
२३	शाखा अधिकृत	श्री प्रविन्द्र लाल प्रधान	व्यवस्थापन बिकास तालिम (अधिकृत स्तरीय सेवा कालिन)	कर्मचारी सञ्चय कोष, मानव संशाधन तथा आन्तरिक व्यवस्थापन विभाग	19/09/2069-19/09/2069
२४	शाखा अधिकृत	श्री मोहन कुमार श्रेष्ठ	व्यवस्थापन बिकास तालिम (अधिकृत स्तरीय सेवा कालिन)	कर्मचारी सञ्चय कोष, मानव संशाधन तथा आन्तरिक व्यवस्थापन विभाग	19/09/2069-19/09/2069
२५	शाखा अधिकृत	श्री विष्णु प्रसाद ढुंगाना	व्यवस्थापन बिकास तालिम (अधिकृत स्तरीय सेवा कालिन)	कर्मचारी सञ्चय कोष, मानव संशाधन तथा आन्तरिक व्यवस्थापन विभाग	19/09/2069-19/09/2069
२६	शाखा अधिकृत	श्री प्रेम बहादुर खड्का	व्यवस्थापन बिकास तालिम (अधिकृत स्तरीय सेवा कालिन)	कर्मचारी सञ्चय कोष, मानव संशाधन तथा आन्तरिक व्यवस्थापन विभाग	19/09/2069-19/09/2069
२७	शाखा अधिकृत	श्री माणिक मान शाक्य	व्यवस्थापन बिकास तालिम (अधिकृत स्तरीय सेवा कालिन)	कर्मचारी सञ्चय कोष, मानव संशाधन तथा आन्तरिक व्यवस्थापन विभाग	19/09/2069-19/09/2069
२८	शाखा अधिकृत	श्री नरेन्द्र लाल श्रेष्ठ	व्यवस्थापन बिकास तालिम (अधिकृत स्तरीय सेवा कालिन)	कर्मचारी सञ्चय कोष, मानव संशाधन तथा आन्तरिक व्यवस्थापन विभाग	19/09/2069-19/09/2069

२९	शाखा अधिकृत	श्री शम्भु मान श्रेष्ठ	व्यवस्थापन बिकास तालिम (अधिकृत स्तरीय सेवा कालिन)	कर्मचारी सञ्चय कोष, मानव संशाधन तथा आन्तरिक व्यवस्थापन विभाग	19/09/2069-19/09/2069
३०	शाखा अधिकृत	श्री श्रीधर प्रसाद पौडेल	व्यवस्थापन बिकास तालिम (अधिकृत स्तरीय सेवा कालिन)	कर्मचारी सञ्चय कोष, मानव संशाधन तथा आन्तरिक व्यवस्थापन विभाग	19/09/2069-19/09/2069
३१	शाखा अधिकृत	श्री धन काजी बज्राचार्य	व्यवस्थापन बिकास तालिम (अधिकृत स्तरीय सेवा कालिन)	कर्मचारी सञ्चय कोष, मानव संशाधन तथा आन्तरिक व्यवस्थापन विभाग	19/09/2069-19/09/2069
३२	शाखा अधिकृत	श्री रंजिता श्रेष्ठ	व्यवस्थापन बिकास तालिम (अधिकृत स्तरीय सेवा कालिन)	कर्मचारी सञ्चय कोष, मानव संशाधन तथा आन्तरिक व्यवस्थापन विभाग	19/09/2069-19/09/2069
३३	शाखा अधिकृत	श्री डिल्ली राज के.सी	व्यवस्थापन बिकास तालिम (अधिकृत स्तरीय सेवा कालिन)	कर्मचारी सञ्चय कोष, मानव संशाधन तथा आन्तरिक व्यवस्थापन विभाग	19/09/2069-19/09/2069
३४	शाखा अधिकृत	श्री रोशनी कपाली	व्यवस्थापन बिकास तालिम (अधिकृत स्तरीय सेवा कालिन)	कर्मचारी सञ्चय कोष, मानव संशाधन तथा आन्तरिक व्यवस्थापन विभाग	19/09/2069-19/09/2069
३५	शाखा अधिकृत	श्री मुकुन्द श्रेष्ठ	व्यवस्थापन बिकास तालिम (अधिकृत स्तरीय सेवा कालिन)	कर्मचारी सञ्चय कोष, मानव संशाधन तथा आन्तरिक व्यवस्थापन विभाग	19/09/2069-19/09/2069
३६	शाखा अधिकृत	श्री जमुना ढकाल	व्यवस्थापन बिकास तालिम (अधिकृत स्तरीय सेवा कालिन)	कर्मचारी सञ्चय कोष, मानव संशाधन तथा आन्तरिक व्यवस्थापन विभाग	19/09/2069-19/09/2069
३७	शाखा अधिकृत	श्री शिव प्रसाद शर्मा पौडेल	व्यवस्थापन बिकास तालिम (अधिकृत स्तरीय सेवा कालिन)	कर्मचारी सञ्चय कोष, मानव संशाधन तथा आन्तरिक व्यवस्थापन विभाग	19/09/2069-19/09/2069
३८	शाखा अधिकृत	श्री नरेन्द्र कुमार बस्याल	व्यवस्थापन बिकास तालिम (अधिकृत स्तरीय सेवा कालिन)	कर्मचारी सञ्चय कोष, मानव संशाधन तथा आन्तरिक व्यवस्थापन विभाग	19/09/2069-19/09/2069
३९	शाखा अधिकृत	श्री शारदा के.सी	व्यवस्थापन बिकास तालिम (अधिकृत स्तरीय सेवा कालिन)	कर्मचारी सञ्चय कोष, मानव संशाधन तथा आन्तरिक व्यवस्थापन विभाग	19/09/2069-19/09/2069
४०	शाखा अधिकृत	श्री नीला पौडेल	व्यवस्थापन बिकास तालिम (अधिकृत स्तरीय सेवा कालिन)	कर्मचारी सञ्चय कोष, मानव संशाधन तथा आन्तरिक व्यवस्थापन विभाग	19/09/2069-19/09/2069
४१	शाखा अधिकृत	श्री रविन्द्र न्यौपाने	व्यवस्थापन बिकास तालिम (अधिकृत स्तरीय सेवा कालिन)	कर्मचारी सञ्चय कोष, मानव संशाधन तथा आन्तरिक व्यवस्थापन विभाग	19/09/2069-19/09/2069
४२	शाखा अधिकृत	श्री विश्व नाथ राजभण्डारी	व्यवस्थापन बिकास तालिम (अधिकृत स्तरीय सेवा कालिन)	कर्मचारी सञ्चय कोष, मानव संशाधन तथा आन्तरिक व्यवस्थापन विभाग	19/09/2069-19/09/2069

४३	शाखा अधिकृत	श्री विनय कृष्ण डंगोल	व्यवस्थापन बिकास तालिम (अधिकृत स्तरीय सेवा कालिन)	कर्मचारी सञ्चय कोष, मानव संशाधन तथा आन्तरिक व्यवस्थापन विभाग	19/09/2069-19/09/2069
४४	शाखा अधिकृत	श्री सुरेन्द्र बहादुर के.सी.	व्यवस्थापन बिकास तालिम (अधिकृत स्तरीय सेवा कालिन)	कर्मचारी सञ्चय कोष, मानव संशाधन तथा आन्तरिक व्यवस्थापन विभाग	19/09/2069-19/09/2069
४५	सेनिटरी अधिकृत	श्री रविन्द्र मान शाक्य	व्यवस्थापन बिकास तालिम (अधिकृत स्तरीय सेवा कालिन)	कर्मचारी सञ्चय कोष, मानव संशाधन तथा आन्तरिक व्यवस्थापन विभाग	19/09/2069-19/09/2069
४६	सहायक इन्जिनीयर	श्री नरेन्द्र बहादुर चन्द	व्यवस्थापन बिकास तालिम (अधिकृत स्तरीय सेवा कालिन)	कर्मचारी सञ्चय कोष, मानव संशाधन तथा आन्तरिक व्यवस्थापन विभाग	01/11/2069-02/12/2069
४७	सहायक इन्जिनीयर	श्री राम प्रसाद राई	व्यवस्थापन बिकास तालिम (अधिकृत स्तरीय सेवा कालिन)	कर्मचारी सञ्चय कोष, मानव संशाधन तथा आन्तरिक व्यवस्थापन विभाग	01/11/2069-02/12/2069
४८	शाखा अधिकृत	श्री दिपेन्द्र सापकोटा	व्यवस्थापन बिकास तालिम (अधिकृत स्तरीय सेवा कालिन)	कर्मचारी सञ्चय कोष, मानव संशाधन तथा आन्तरिक व्यवस्थापन विभाग	01/11/2069-02/12/2069
४९	शाखा अधिकृत	श्री शम्भु प्रसाद आचार्य	व्यवस्थापन बिकास तालिम (अधिकृत स्तरीय सेवा कालिन)	कर्मचारी सञ्चय कोष, मानव संशाधन तथा आन्तरिक व्यवस्थापन विभाग	01/11/2069-02/12/2069
५०	शाखा अधिकृत	श्री भोला नाथ भण्डारी	व्यवस्थापन बिकास तालिम (अधिकृत स्तरीय सेवा कालिन)	कर्मचारी सञ्चय कोष, मानव संशाधन तथा आन्तरिक व्यवस्थापन विभाग	01/11/2069-02/12/2069
५१	शाखा अधिकृत	श्री चानक राज खत्री	व्यवस्थापन बिकास तालिम (अधिकृत स्तरीय सेवा कालिन)	कर्मचारी सञ्चय कोष, मानव संशाधन तथा आन्तरिक व्यवस्थापन विभाग	01/11/2069-02/12/2069
५२	शाखा अधिकृत	श्री मधुसूदन अधिकारी	व्यवस्थापन बिकास तालिम (अधिकृत स्तरीय सेवा कालिन)	कर्मचारी सञ्चय कोष, मानव संशाधन तथा आन्तरिक व्यवस्थापन विभाग	01/11/2069-02/12/2069
५३	शाखा अधिकृत	श्री तारा काफ्ले अर्याल	व्यवस्थापन बिकास तालिम (अधिकृत स्तरीय सेवा कालिन)	कर्मचारी सञ्चय कोष, मानव संशाधन तथा आन्तरिक व्यवस्थापन विभाग	01/11/2069-02/12/2069
५४	शाखा अधिकृत	श्री सुरेन्द्र राज ढकाल	व्यवस्थापन बिकास तालिम (अधिकृत स्तरीय सेवा कालिन)	कर्मचारी सञ्चय कोष, मानव संशाधन तथा आन्तरिक व्यवस्थापन विभाग	01/11/2069-02/12/2069
५५	शाखा अधिकृत	श्री डिल्ली प्रसाद अधिकारी	व्यवस्थापन बिकास तालिम (अधिकृत स्तरीय सेवा कालिन)	कर्मचारी सञ्चय कोष, मानव संशाधन तथा आन्तरिक व्यवस्थापन विभाग	01/11/2069-02/12/2069
५६	शाखा अधिकृत	श्री अर्जुन प्रसाद आचार्य	व्यवस्थापन बिकास तालिम (अधिकृत स्तरीय सेवा कालिन)	कर्मचारी सञ्चय कोष, मानव संशाधन तथा आन्तरिक व्यवस्थापन विभाग	01/11/2069-02/12/2069

५७	शाखा अधिकृत	श्री त्रिविक्रम पाण्डे	व्यवस्थापन बिकास तालिम (अधिकृत स्तरीय सेवा कालिन)	कर्मचारी सञ्चय कोष, मानव संशाधन तथा आन्तरिक व्यवस्थापन विभाग	01/11/2069-02/12/2069
५८	शाखा अधिकृत	श्री जितेन्द्र श्रेष्ठ	व्यवस्थापन बिकास तालिम (अधिकृत स्तरीय सेवा कालिन)	कर्मचारी सञ्चय कोष, मानव संशाधन तथा आन्तरिक व्यवस्थापन विभाग	01/11/2069-02/12/2069
५९	शाखा अधिकृत	श्री झलक राज शर्मा	व्यवस्थापन बिकास तालिम (अधिकृत स्तरीय सेवा कालिन)	कर्मचारी सञ्चय कोष, मानव संशाधन तथा आन्तरिक व्यवस्थापन विभाग	01/11/2069-02/12/2069
६०	शाखा अधिकृत	श्री शशि कुमार देवकोटा	व्यवस्थापन बिकास तालिम (अधिकृत स्तरीय सेवा कालिन)	कर्मचारी सञ्चय कोष, मानव संशाधन तथा आन्तरिक व्यवस्थापन विभाग	01/11/2069-02/12/2069
६१	शाखा अधिकृत	श्री मुकुन्द अर्याल	व्यवस्थापन बिकास तालिम (अधिकृत स्तरीय सेवा कालिन)	कर्मचारी सञ्चय कोष, मानव संशाधन तथा आन्तरिक व्यवस्थापन विभाग	01/11/2069-02/12/2069
६२	शाखा अधिकृत	श्री बद्री राज खड्का	व्यवस्थापन बिकास तालिम (अधिकृत स्तरीय सेवा कालिन)	कर्मचारी सञ्चय कोष, मानव संशाधन तथा आन्तरिक व्यवस्थापन विभाग	01/11/2069-02/12/2069
६३	शाखा अधिकृत	श्री चिरञ्जीवि पोखरेल	व्यवस्थापन बिकास तालिम (अधिकृत स्तरीय सेवा कालिन)	कर्मचारी सञ्चय कोष, मानव संशाधन तथा आन्तरिक व्यवस्थापन विभाग	01/11/2069-02/12/2069
६४	शाखा अधिकृत	श्री रविन के.सी.	व्यवस्थापन बिकास तालिम (अधिकृत स्तरीय सेवा कालिन)	कर्मचारी सञ्चय कोष, मानव संशाधन तथा आन्तरिक व्यवस्थापन विभाग	01/11/2069-02/12/2069
६५	शाखा अधिकृत	श्री राजेन्द्र बस्नेत	व्यवस्थापन बिकास तालिम (अधिकृत स्तरीय सेवा कालिन)	कर्मचारी सञ्चय कोष, मानव संशाधन तथा आन्तरिक व्यवस्थापन विभाग	01/11/2069-02/12/2069
६६	शाखा अधिकृत	श्री पूर्ण कुमारी बस्नेत	व्यवस्थापन बिकास तालिम (अधिकृत स्तरीय सेवा कालिन)	कर्मचारी सञ्चय कोष, मानव संशाधन तथा आन्तरिक व्यवस्थापन विभाग	01/11/2069-02/12/2069
६७	शाखा अधिकृत	श्री शिवराज पौडेल	व्यवस्थापन बिकास तालिम (अधिकृत स्तरीय सेवा कालिन)	कर्मचारी सञ्चय कोष, मानव संशाधन तथा आन्तरिक व्यवस्थापन विभाग	01/11/2069-02/12/2069
६८	शाखा अधिकृत	श्री हरि प्रसाद भण्डारी	व्यवस्थापन बिकास तालिम (अधिकृत स्तरीय सेवा कालिन)	कर्मचारी सञ्चय कोष, मानव संशाधन तथा आन्तरिक व्यवस्थापन विभाग	01/11/2069-02/12/2069
६९	शाखा अधिकृत	श्री गुरु प्रसाद अधिकारी	व्यवस्थापन बिकास तालिम (अधिकृत स्तरीय सेवा कालिन)	कर्मचारी सञ्चय कोष, मानव संशाधन तथा आन्तरिक व्यवस्थापन विभाग	01/11/2069-02/12/2069
७०	शाखा अधिकृत	श्री नरेन्द्र बहादुर ताम्राकार	व्यवस्थापन बिकास तालिम (अधिकृत स्तरीय सेवा कालिन)	कर्मचारी सञ्चय कोष, मानव संशाधन तथा आन्तरिक व्यवस्थापन विभाग	01/11/2069-02/12/2069

७१	शाखा अधिकृत	श्री दङ्गध्वज खोयाहाङ्ग	व्यवस्थापन बिकास तालिम (अधिकृत स्तरीय सेवा कालिन)	कर्मचारी सञ्चय कोष, मानव संशाधन तथा आन्तरिक व्यवस्थापन विभाग	01/11/2069-02/12/2069
७२	शाखा अधिकृत	श्री सरिता थापा (तुलाधर)	व्यवस्थापन बिकास तालिम (अधिकृत स्तरीय सेवा कालिन)	कर्मचारी सञ्चय कोष, मानव संशाधन तथा आन्तरिक व्यवस्थापन विभाग	01/11/2069-02/12/2069
७३	प्रमुख सहायक	श्री विमला देवी न्यौपाने (पौडेल)	कार्यालय व्यवस्थापन सम्बन्धि प्रशिक्षण (सेवा कालिन)	कर्मचारी प्रशिक्षण प्रतिष्ठान	17/09/2069-24/10/2069
७४	प्रमुख सहायक	श्री शेखर थापा	कार्यालय व्यवस्थापन सम्बन्धि प्रशिक्षण (सेवा कालिन)	कर्मचारी प्रशिक्षण प्रतिष्ठान	17/09/2069-24/10/2069
७५	प्रमुख सहायक	श्री राम हरि सिलवाल	कार्यालय व्यवस्थापन सम्बन्धि प्रशिक्षण (सेवा कालिन)	कर्मचारी प्रशिक्षण प्रतिष्ठान	17/09/2069-24/10/2069
७६	प्रमुख सहायक	श्री केशव राज श्रेष्ठ	कार्यालय व्यवस्थापन सम्बन्धि प्रशिक्षण (सेवा कालिन)	कर्मचारी प्रशिक्षण प्रतिष्ठान	17/09/2069-24/10/2069
७७	प्रमुख सहायक	श्री शैलेश धौभडेल	कार्यालय व्यवस्थापन सम्बन्धि प्रशिक्षण (सेवा कालिन)	कर्मचारी प्रशिक्षण प्रतिष्ठान	17/09/2069-24/10/2069
७८	प्रमुख सहायक	श्री कविता राणा	कार्यालय व्यवस्थापन सम्बन्धि प्रशिक्षण (सेवा कालिन)	कर्मचारी प्रशिक्षण प्रतिष्ठान	17/09/2069-24/10/2069
७९	प्रमुख सहायक	श्री अनुप नरसिंह राणा	कार्यालय व्यवस्थापन सम्बन्धि प्रशिक्षण (सेवा कालिन)	कर्मचारी प्रशिक्षण प्रतिष्ठान	17/09/2069-24/10/2069
८०	प्रमुख सहायक	श्री अनिल कुमार झा	कार्यालय व्यवस्थापन सम्बन्धि प्रशिक्षण (सेवा कालिन)	कर्मचारी प्रशिक्षण प्रतिष्ठान	17/09/2069-24/10/2069
८१	प्रमुख सहायक	श्री धन बहादुर बोहरा	कार्यालय व्यवस्थापन सम्बन्धि प्रशिक्षण (सेवा कालिन)	कर्मचारी प्रशिक्षण प्रतिष्ठान	17/09/2069-24/10/2069
८२	प्रमुख सहायक	श्री ज्योत्सना देवि श्रेष्ठ प्रधान	कार्यालय व्यवस्थापन सम्बन्धि प्रशिक्षण (सेवा कालिन)	कर्मचारी प्रशिक्षण प्रतिष्ठान	17/09/2069-24/10/2069
८३	प्रमुख सहायक	श्री मधुकर पाण्डे	कार्यालय व्यवस्थापन सम्बन्धि प्रशिक्षण (सेवा कालिन)	कर्मचारी प्रशिक्षण प्रतिष्ठान	17/09/2069-24/10/2069
८४	प्रमुख सहायक	श्री साधना हमाल शाह	कार्यालय व्यवस्थापन सम्बन्धि प्रशिक्षण (सेवा कालिन)	कर्मचारी प्रशिक्षण प्रतिष्ठान	17/09/2069-24/10/2069

८५	प्रमुख सहायक	श्री सन्तुन कायस्थ	कार्यालय व्यवस्थापन सम्बन्धि प्रशिक्षण (सेवा कालिन)	कर्मचारी प्रशिक्षण प्रतिष्ठान	17/09/2069-24/10/2069
८६	प्रमुख सहायक	श्री लक्ष्मी अधिकारी	कार्यालय व्यवस्थापन सम्बन्धि प्रशिक्षण (सेवा कालिन)	कर्मचारी प्रशिक्षण प्रतिष्ठान	17/09/2069-24/10/2069
८७	प्रमुख सहायक	श्री मिना श्रेष्ठ	कार्यालय व्यवस्थापन सम्बन्धि प्रशिक्षण (सेवा कालिन)	कर्मचारी प्रशिक्षण प्रतिष्ठान	17/09/2069-24/10/2069
८८	शाखा अधिकृत	श्री गंगा देवी उप्रेती	Basic Computer Course	Megha International Academy	07/10/2069 - २ महिना
८९	शाखा अधिकृत (कम्प्युटर)	श्री सुरेश हमाल	Customized Training	Laba Nepal, Anamnagar	19/10/2069-05/12/2069
९०	बरिष्ठ कम्प्युटर सहायक	श्री दिनेश डंगोल	Customized Training	Laba Nepal, Anamnagar	19/10/2069-05/12/2069
९१	बरिष्ठ कम्प्युटर सहायक	श्री उमेश प्रसाद सुवेदी	Customized Training	Laba Nepal, Anamnagar	19/10/2069-05/12/2069
९२	प्रबन्धक	श्री मोदनाथ गिरी	सार्वजनिक खरिद क्षमता अभिवृद्धि	सार्वननिजक खरिद अनुगमन कार्यालय	02/11/069-04/11/069
९३	प्रबन्धक	श्री महेश प्रसाद खनाल	Learning Capacity Of Public Organizations	नेपाल प्रशासनिक प्रशिक्षण प्रतिष्ठान	30/11/2069-02/12/2069
९४	प्रबन्धक	श्री दामोदर सुवेदी	Learning Capacity Of Public Organizations	नेपाल प्रशासनिक प्रशिक्षण प्रतिष्ठान	30/11/2069-02/12/2069

बैदेशिक तालिम/सेमिनार/सम्मेलन
(आ.ब.२०६९/७०)

सि.नं.	पद	कर्मचारीको नाम, थर	तालिम/स्थान	तालिम दिने संस्था	तालिम अवधि
१	मुख्य अधिकृत	श्री राधा कृष्ण पोते	Good Governance Guidelines For Social Security Institution,South Korea	International Social Security Associations	oct. 30, 2012-1st nov. 2012
२	नायब मुख्य अधिकृत	श्री श्याम कुमार खत्री	Good Governance Guidelines For Social Security Institution,South Korea	International Social Security Associations	oct. 30, 2012-1st nov. 2012

०६९ बैशाख देखि लागू हुने गरी ग्रेड पाउने कर्मचारीहरुको नामावली

सि.नं.	पद	नाम थर	विभाग/शाखा	ग्रेड संख्या
१	नायव मुख्य अधिकृत	श्री दिपक रौनियार	कम्प्युटर व्यवस्थापन विभाग	३
२	बरिष्ठ प्रवन्धक	श्री शिव कुमार अर्याल	संचयकर्ता सेवा तथा सा.सु.विभाग	३
३	परियोजना विश्लेषक	श्री भरत राज वस्ती	लगानी, कर्जा तथा असुली विभाग	३
४	प्रवन्धक	श्री जीवन कुमार कट्वाल	केन्द्रीय लेखा तथा खर्च विभाग	३
५	का.मु.प्रवन्धक	श्री रामकाजी के.सी.	जंगी शाखा	३
६	बरिष्ठ शाखा अधिकृत	श्री विरेन्द्र पौडेल	एजेन्सी शाखा	३
७	प्रोग्रामर	श्री राकेश लाल श्रेष्ठ	कम्प्युटर व्यवस्थापन विभाग	३
८	बरिष्ठ शाखा अधिकृत	श्री लक्ष्मी प्रसाद खरेल	भवन व्यवस्थापन शाखा ठमेल	३
९	बरिष्ठ शाखा अधिकृत	श्री प्रविण बहादुर श्रेष्ठ	प्रहरी शाखा	३
१०	बरिष्ठ शाखा अधिकृत	श्री विष्णु बहादुर खत्री	प्रहरी शाखा	३
११	बरिष्ठ शाखा अधिकृत	श्री दीप कुमार विष्ट	संकलन शाखा	३
१२	बरिष्ठ शाखा अधिकृत	श्री रवि राज श्रेष्ठ	नगद शाखा	३
१३	बरिष्ठ शाखा अधिकृत	श्री दामोदर प्रसाद सुवेदी	लगानी, कर्जा तथा असुली विभाग	३
१४	बरिष्ठ शाखा अधिकृत	श्री नगेन्द्र प्रसाद पौडेल	शाखा कार्यालय, पोखरा	३
१५	बरिष्ठ शाखा अधिकृत	श्री दिलिप राज पौडेल	केन्द्रीय लेखा तथा खर्च विभाग	३
१६	का.मु.बरिष्ठ शाखा अधिकृत	श्री देव राज कार्की	निजामती शाखा	३
१७	का.मु.बरिष्ठ शाखा अधिकृत	श्री विशेश्वर श्रेष्ठ	एजेन्सी शाखा	३
१८	शाखा अधिकृत	श्री सर्वज्ञ रत्न तुलाधर	सामान्य सेवा शाखा	३
१९	शाखा अधिकृत	श्री निरन्जन कुमार भट्टराई	कर्मचारी प्रशासन शाखा	३
२०	शाखा अधिकृत	श्री भोला नाथ उपाध्याय	सामान्य सेवा शाखा	३
२१	शाखा अधिकृत	श्री रामचन्द्र पोखरेल	लगानी, कर्जा तथा असुली विभाग	३
२२	कानून अधिकृत	श्री डम्बर बहादुर खड्का	कानून शाखा	३
२३	शाखा अधिकृत	श्री शिव लाल प्रधान	जंगी शाखा	३
२४	शाखा अधिकृत	श्री मन्जु भण्डारी	लगानी, कर्जा तथा असुली विभाग	३
२५	शाखा अधिकृत	श्री गोविन्द प्रसाद दाहाल	संकलन शाखा	३
२६	शाखा अधिकृत	श्री राम गोपाल श्रेष्ठ	केन्द्रीय लेखा तथा खर्च विभाग	३
२७	शाखा अधिकृत	श्री सुरेश देव भट्टराई	लगानी, कर्जा तथा असुली विभाग	३
२८	शाखा अधिकृत	श्री शिवहरि न्यौपाने	नगद शाखा	३
२९	शाखा अधिकृत	श्री सुधिर थापा	संकलन शाखा	३

३०	शाखा अधिकृत	श्री मोहन कुमार श्रेष्ठ	शाखा कार्यालय, विराटनगर	३
३१	शाखा अधिकृत	श्री विष्णु प्रसाद ढुंगाना	कानून शाखा	३
३२	शाखा अधिकृत	श्री माणिक मान शाक्य	भवन व्यवस्थापन शाखा ठमेल	३
३३	शाखा अधिकृत	श्री नरेन्द्र लाल श्रेष्ठ	हिसाव तथा आन्तरिक व्य.शाखा	३
३४	शाखा अधिकृत	श्री रंजिता श्रेष्ठ	सेन्टर काउण्टर	३
३५	शाखा अधिकृत	श्री डिल्लीराज के.सी.	एजेन्सी शाखा	५
३६	शाखा अधिकृत	श्री रोशनी कपाली	शिक्षा शाखा	३
३७	शाखा अधिकृत	श्री जमुना ढकाल	लगानी, कर्जा तथा असुली विभाग	३
३८	शाखा अधिकृत	श्री शिव प्रसाद शर्मा पौडेल	सेन्टर काउण्टर	३
३९	शाखा अधिकृत	श्री नरेन्द्र कुमार बस्याल	भवन व्यवस्थापन शाखा ठमेल	३
४०	शाखा अधिकृत	श्री शारदा के.सी.	प्रहरी शाखा	३
४१	शाखा अधिकृत	श्री निला पौडेल	केन्द्रीय लेखा तथा खर्च विभाग	३
४२	शाखा अधिकृत	श्री शम्भु राज मास्के	शिक्षा शाखा	३
४३	सेनिटरी अधिकृत	श्री रविन्द्र मान शाक्य	आन्तरिक प्रशासन	३
४४	शाखा अधिकृत	श्री तारा काफ्ले	निजामती शाखा	३
४५	शाखा अधिकृत	श्री डिल्ली प्रसाद अधिकारी	सामान्य सेवा शाखा	३
४६	शाखा अधिकृत	श्री चानक राज खत्री	व्यवस्थापन तथा आ.ले.प.विभाग	३
४७	शाखा अधिकृत	श्री झलकराज शर्मा	शाखा कार्यालय, हेटौडा	३
४८	शाखा अधिकृत	श्री राम शरण अर्याल	शाखा कार्यालय, धनकुटा	३
४९	शाखा अधिकृत	श्री हरि प्रसाद भण्डारी	लगानी, कर्जा तथा असुली विभाग	३
५०	शाखा अधिकृत	श्री नरेन्द्र बहादुर ताम्राकार	सेन्टर काउण्टर	३
५१	शाखा अधिकृत	श्री रामलाल श्रेष्ठ	जंगी शाखा	३
५२	शाखा अधिकृत	श्री निर्मल प्रसाद ढुंगेल	जंगी शाखा	३
५३	शाखा अधिकृत	श्री चन्द्र बहादुर श्रेष्ठ	हिसाव तथा आन्तरिक व्य.शाखा	३
५४	शाखा अधिकृत	श्री बल्लभ प्रसाद फुयाल	संस्थान शाखा	३
५५	शाखा अधिकृत	श्री जहानुदेवी श्रेष्ठ	शिक्षा शाखा	३
५६	शाखा अधिकृत	श्री अर्जुन कुमार कोइराला	शाखा कार्यालय, विराटनगर	३
५७	शाखा अधिकृत	श्री नारायण प्रसाद राजभण्डारी	भवन निर्माण तथा व्य. विभाग	३
५८	प्रमुख सहायक	श्री राजु श्रेष्ठ	संस्थान शाखा	३
५९	प्रमुख सहायक	श्री इन्द्र कुमार राई	सञ्चयकर्ता सेवा तथा सा.सु.विभाग	३
६०	प्रमुख सहायक	श्री विजय कुमार थापा	हिसाव तथा आन्तरिक व्य.शाखा	३
६१	प्रमुख सहायक	श्री कृष्ण बदन सैंजु	निजामती शाखा	३

६२	प्रमुख सहायक	श्री महेन्द्र नाथ भट्टराई	प्रहरी शाखा	३
६३	प्रमुख सहायक	श्री सागर चन्द्र श्रेष्ठ	कर्मचारी प्रशासन शाखा	३
६४	प्रमुख सहायक	श्री शिवराज पौडेल	लगानी, कर्जा तथा असुली विभाग	३
६५	प्रमुख सहायक	श्री हरि प्रसाद अर्याल	निजामती शाखा	३
६६	प्रमुख सहायक	श्री कृष्ण देवी श्रेष्ठ	जंगी शाखा	३
६७	प्रमुख सहायक	श्री केशव राज श्रेष्ठ (क)	प्रहरी शाखा	३
६८	का.मु.कम्प्युटर अधिकृत	श्री जेनी महर्जन	कम्प्युटर व्यवस्थापन विभाग	३
६९	का.मु.कम्प्युटर अधिकृत	श्री गौलोचन शाह	कम्प्युटर व्यवस्थापन विभाग	३
७०	प्रमुख सहायक	श्री राजु बज्राचार्य	कर्मचारी प्रशासन शाखा	३
७१	प्रमुख सहायक	श्री रमिता श्रेष्ठ	संकलन शाखा	३
७२	प्रमुख सहायक	श्री देवी प्रसाद गौतम	भवन निर्माण तथा व्य. विभाग	३
७३	प्रमुख सहायक	श्री मोहन बहादुर के.सी.	निजामती शाखा	३
७४	प्रमुख सहायक	श्री कविता शर्मा	हिसाव तथा आन्तरिक व्य.शाखा	३
७५	प्रमुख सहायक	श्री पदम बहादुर शाही	शाखा कार्यालय, धनगढी	३
७६	प्रमुख सहायक	श्री राजेन्द्र थापा	लगानी, कर्जा तथा असुली विभाग	३
७७	प्रमुख सहायक	श्री राजिव लाल मूलेपती	संस्थान शाखा	३
७८	प्रमुख सहायक	श्री शैलेश धौभडेल	संकलन शाखा	३
७९	प्रमुख सहायक	श्री मधुकर पाण्डे	शिक्षा शाखा	३
८०	बरिष्ठ कम्प्युटर सहायक	श्री कृष्ण गिरी	शाखा कार्यालय, बुटवल	३
८१	बरिष्ठ कम्प्युटर सहायक	श्री अरुण कार्की	शाखा कार्यालय, हेटौडा	३
८२	हेड ड्राईभर	श्री महेश्वर श्रेष्ठ	सामान्य सेवा शाखा	३
८३	प्रमुख रक्षक	श्री ज्ञान बहादुर अधिकारी	शाखा कार्यालय, धनगढी	३
८४	प्रमुख रक्षक	श्री हरि शरण थापा	सामान्य सेवा शाखा	३
८५	सुपरीक्षक	श्री टंक बहादुर कार्की	प्रहरी शाखा	३
८६	सुपरीक्षक	श्री कुमार प्रसाद प्रधान	संस्थान शाखा	३
८७	सुपरीक्षक	श्री नहकुल प्रसाद नेपाल	संकलन शाखा	३
८८	सुपरीक्षक	श्री रघुनाथ थापा	शाखा कार्यालय, बुटवल	३
८९	सुपरीक्षक	श्री रामचन्द्र पोखरेल	शाखा कार्यालय, विराटनगर	३
९०	शाखा अधिकृत	श्री हरि शंकर लाल झा	केन्द्रिय लेखा तथा खर्च विभाग २०६९।५।२४ देखि लागु हुने गरी	५
९१	शाखा अधिकृत	श्री मुरारी आचार्य	शा.का. धनगढी २०६९।८।२२ देखि लागु हुने गरी	५

कोषको सेवाबाट अनिवार्य अवकाश हुने कर्मचारीहरुको विवरण

सि.नं.	कर्मचारीको नाम, थर	पद	अवकाश मिति
१	कृष्ण वहादुर श्रेष्ठ	बरिष्ठ सुपरीक्षक	२०६९।१२।१
२	चन्द्र बहादुर श्रेष्ठ	शाखा अधिकृत	२०६९।११।१८
३	राम बहादुर तामाङ्ग	प्रमुख रक्षक	२०६९।१०।१
४	सागर चन्द्र श्रेष्ठ	प्रमुख सहायक	२०६९।८।२१
५	गोपाल कृष्ण संजेल	शाखा अधिकृत	२०६९।८।१२
६	महेन्द्र कृष्ण डंगोल	बरिष्ठ शाखा अधिकृत	२०६९।८।८
७	कृष्ण बदन मुनकर्मी	शाखा अधिकृत	२०६९।७।२१
८	लक्ष्मी लाल पोडे	मेत्तर	२०६९।७।३
९	शम्भु राज मास्के	शाखा अधिकृत	२०६९।६।२४
१०	बाल गोपाल हाडा	हेड ड्राईभर	२०६९।६।११
११	हर्क बहादुर के.सी.	बरिष्ठ सुपरीक्षक	२०६९।६।१

मृत्यु खाली हुने कर्मचारीको विवरण

१	दीपक कुमार रोक्का	शाखा अधिकृत	मृत्यु खाली २०६९।८।२५

कोष सूचना

सञ्चय कोषद्वारा २०६९ वैशाख देखि लागू हुने "सञ्चयकर्ता सरल चक्र कर्जा, २०६८ सामान्य परिचय"

परिचय

१. **कार्यक्रमको नाम : सञ्चयकर्ता सरल चक्रकर्जा,** २०६८

२. **कार्यक्रमको उद्देश्य :**

- कर्मचारी सञ्चय कोष ऐन, (संशोधन सहित) २०१९ को दफा १९ (छ) बमोजिम कोषको सुरक्षालाई ध्यानमा राखी कोषमा संकलित रकमको उचित व्यवस्थापन तथा परिचालन गरी सञ्चयकर्तालाई सामाजिक सुरक्षणका सुविधाहरु उपलब्ध गराउने,
- सञ्चयकर्ताहरुको शिक्षा, स्वास्थ्य, आवास, मर्मत संभार, सामाजिक कार्य लगायतका भैपरी आउने आवश्यकता पूरा गर्ने

३. **सरल चक्रकर्जा प्राप्त गर्नसक्ने सञ्चयकर्ता :**

- कोषमा नियमित रुपमा कम्तिमा दुई वर्ष कोषकट्टी गरिसकेको ।
- कम्तिमा पाँच वर्ष सेवा अवधि बाँकी रहेको ।
- पदावधि तोकिएको पदमा रहेका सञ्चयकर्ताको हकमा कम्तिमा दुई बर्ष पदावधि बाँकी भएको ।
- कोषबाट "सञ्चयकर्ता घर सापटी कार्यक्रम, २०५७" बमोजिम घर सापटी र "सञ्चयकर्ता शैक्षिक ऋण कार्यक्रम, २०५८" बमोजिम शैक्षिक ऋण नलिएको वा चुक्ता भैसकेको ।

४. **सरल चक्रकर्जाको सीमा :**

- चक्रकर्जाको अधिकतम सीमा रु.२०,००,०००/- (बीस लाख) र न्यूनतम रकम रु.५,००,०००/- (पाँच लाख) हुनेछ । सरल चक्रकर्जाको अधिकतम सीमा कायम गर्दा निवेदकले लिएको तिर्न बांकी विशेष सापटी रकम घटाइने छ ।
- स्वीकृत चक्रकर्जा प्राप्त गर्दा एकपटकमा रु.१००,०००/- (एकलाख रुपैयाँ) भन्दा कम हुने छैन ।

५. **चक्रकर्जा बहाल रहने अवधि :**

- एकपटक स्वीकृत भएको चक्रकर्जाको अवधि पाँच वर्ष वा पदावधि तोकिएको पदमा रहेका सञ्चयकर्ताको हकमा बाँकी पदावधिसम्मको हुनेछ ।
- ऋणीले कोषबाट लिएको चक्रकर्जा त्यस्तो कर्जा कायम रहेको अवधिभन्दा अगावै फिर्ता भुक्तानी गर्न चाहेमा सावाँ र ब्याज हिसाब गरी फिर्ता भुक्तानी गर्न सक्नेछ ।

- ऋणीले चक्रकर्जाको चालु वर्षको सम्पूर्ण ब्याज चुक्ता गरेमा अर्को वर्षको निमित्त स्वतः नवीकरण भएको मानिनेछ ।

६. चक्रकर्जाको ब्याज र ब्याज भुक्तानी प्रक्रिया :

- चक्रकर्जाको ब्याजदर वार्षिक १२ (बाह्र) प्रतिशत हुनेछ ।
- ऋणीले ब्याज त्रैमासिकरुपमा (आश्विन, पौष, चैत्र र आषाढ मसान्तभित्र) भुक्तानी गर्नु पर्नेछ ।
- निर्धारित अवधिभित्र ब्याज भुक्तानी नगरेमा तोकिएको दरमा वार्षिक १ (एक) प्रतिशत थप ब्याज लाग्नेछ ।
- एक आर्थिक वर्षको भाका नाघेको व्याजमा अर्को आर्थिक वर्ष प्रारम्भ भए पछि नियमित व्याजका साथै थप व्याजसमेत लाग्नेछ ।

७. चक्रकर्जाको सुरक्षण :

- सञ्चयकर्ताले कोषले तोकेका क्षेत्रको कोषलाई मान्य हुने अचल सम्पत्ति कर्जाको सुरक्षणका लागि उपलब्ध गराउनु पर्नेछ ।
- सुरक्षण दिंदा निवेदकले आफ्नो वा एकाघरको सदस्यको नाममा रहेको जग्गा, घरजग्गा वा अपार्टमेण्ट कोषको नाममा दृष्टिबन्धक पारित गरिदिनु पर्नेछ ।
- सञ्चयकर्ताले लिएको चक्रकर्जा र सोमा लाग्ने ब्याज पूर्ण रुपमा चुक्ता भएपछि कोषबाट चक्रकर्जा बापत राखिएको सुरक्षण फुकुवा हुनेछ ।
- सञ्चयकर्ता घरसापटी कार्यक्रम-२०५७ को प्रयोजनको लागि तोकिएको क्षेत्रभित्र काठमाण्डौ उपत्यकामा कम्तिमा ८ फिट चौडाईको सार्वजनिक बाटो भएको जग्गा वा घरजग्गा मात्र कोषले चक्रकर्जाको सुरक्षणको निमित्त धितोमा लिनेछ । यसरी धितो स्वीकार गर्दा कम्तिमा २.५ आना वा ५ धुर जग्गा वा त्यस्तो जग्गामा निर्माण भएको घर हुनु पर्नेछ ।
- जग्गा वा घरजग्गा धितो लिदा जग्गा वा घरजग्गाको साँधसिमाना स्पष्ट देखिने गरी सिमाङ्कन भएको (पर्खाल लगाएको) मात्र कोषले धितोको रुपमा स्वीकार गर्नेछ ।
- कोषले अपार्टमेण्ट धितोको रुपमा लिदा त्यस्तो अपार्टमेण्ट सम्बन्धित निकायहरुबाट स्वीकृत मापदण्ड अनुरुप निर्माण भएको हुनु पर्नेछ ।
- निवेदक र निजको श्रीमान् वा श्रीमती वा एकाघरको कुनै एक सदस्यको व्यक्तिगत जमानत दिनु पर्नेछ ।
- चक्रकर्जा तिर्ने प्रयोजनका लागि बाहेक कोषबाट बिशेष सापटी उपलब्ध हुने छैन ।
- कोषबाट लिएको सरल चक्रकर्जा र सोको ब्याज पूर्णरुपमा चुक्ता नभएसम्म सेवानिवृत्त भएको ऋणीले सरल चक्रकर्जामा समायोजन गर्ने प्रयोजनको लागि मात्र कोषबाट भुक्तानी पाउने छ ।

८. बीमा :

- ऋणीले सम्पूर्ण जोखिम व्यहोर्ने गरी घर वा अपार्टमेन्टको कोषले तोकेको बीमा कम्पनीबाट कोषको नाममा बीमालेख (इन्स्योरेन्स पोलिसी) खरिद गर्नु पर्नेछ ।
- ऋणीले बीमा पोलिसी बार्षिकरुपमा नवीकरण गरी कोषमा पेश गर्नु पर्नेछ ।

९. धितोको मूल्याङ्कन :

- सञ्चयकर्ताबाट चक्रकर्जाको सुरक्षणबापत दिएको धितोको लागि प्रस्ताव गरिएको जग्गा वा घरजग्गा वा अपार्टमेन्टको मूल्याङ्कन कोषले तोकेको मूल्याङ्कनकर्ताबाट हुनेछ ।

१०. मूल्याङ्कन शुल्क, सेवा शुल्क र अन्य खर्च :

- धितो मूल्याङ्कन गरेबापत निवेदकले मूल्याङ्कनकर्तालाई रु.३,०००/- (तीनहजार रुपैयाँ) मूल्याङ्कन शुल्क दिनु पर्नेछ ।
- कर्जा प्रवाह गर्दा कोषले स्वीकृत कर्जाको ०.१ (शून्य दशमलव एक) प्रतिशत सेवाशुल्क लिनेछ । कोषले कर्जा अवधिभित्र बार्षिकरुपमा कर्जा नवीकरण गर्दा पुनः सेवाशुल्क लिनेछैन ।
- कोषको कर्मचारी धितोको स्थलगत निरीक्षण गर्न र लिखत पारित गर्ने प्रयोजनका लागि मालपोत कार्यालयमा जान आउन लाग्ने यातायातको व्यवस्था सम्बन्धित निवेदकले नै गर्नु पर्नेछ ।
- मालपोत कार्यालयमा दृष्टिबन्धकी रजिष्ट्रेशन पारित गर्दा वा रोक्का राख्दा कुनै शुल्क लाग्ने भएमा निवेदक स्वयम्ले व्यहोर्नु पर्नेछ ।

११. दृष्टिबन्धकी पारित गर्नुपर्ने :

- दृष्टिबन्धकी रजिष्ट्रेशन पारित गरी रोक्का राख्ने प्रयोजनको लागि मालपोत कार्यालयमा जानका लागि निवेदक, धितो दिने व्यक्ति अचल सम्पत्तिको धनीपुर्जा, चालु आर्थिक वर्षको मालपोत तिरेको रसिद, नागरिकताको प्रमाणपत्र, कोषले प्रदान गरेको परिचयपत्र लगायतका कागजातहरु सक्कलै लिई कोषमा उपस्थित हुनु पर्नेछ ।

१२. चक्रकर्जा फिर्ता भुक्तानी तथा असुली प्रक्रिया

- ऋणीले लिएको सावाँ र सोको ब्याज कोषले तोकेको बैंकको खातामा जम्मा गर्नु पर्नेछ ।
- तोकिएका बैकहरुको नामावली कोषले समय समयमा सार्वजनिक गर्नेछ ।
- वार्षिक रुपममा कर्जा नविकरण नभएमा वा तोकिएको कर्जा अवधि भित्र नतिरेमा कोषको कर्जा असुली कार्यविधि २०६६ र प्रचलित नेपाल कानुन अनुसार लिलाम विक्री गरी असुल उपर गरिनेछ ।

१३. निवेदनसंग संलग्न हुनुपर्ने कागजातहरु

- निवेदकको नागरिकता र क.सं. कोष प.प. को प्रतिलिपि ।

- धितो राखिने जग्गाको लालपुर्जाको प्रतिलिपि/नयाँ नापी भएको भए श्रेस्ता अद्यावधिक भएको हुनुपर्ने ।
- चालू आर्थिक वर्षको मालपोत तिरेको रसिदको प्रतिलिपि ।
- नगरपालिकाबाट पास भएको घरको नक्सा तथा नक्सा पास पुर्जाको प्रतिलिपि ।
- जग्गाको नापी फिल्ड (Blue Print) र चारै तर्फको कित्ता समेत खुलेको नापी शाखाबाट प्रमाणित ट्रेस पेपर ।
- धितो रहेको जग्गामा घर भएको खण्डमा सम्बन्धित वडाबाट घर भएको प्रमाणित गरेको पत्रको प्रतिलिपि ।
- गा.वि.स.को हकमा सम्बन्धित गा.वि.स. बाट घर बनाउन दिएको स्वीकृति पत्रको प्रतिलिपि ।
- जग्गाको स्वामित्व सम्बन्धी लिखतको प्रतिलिपि (राजीनामा तमसुक, बकसपत्र तमसुक, अंशबण्डा आदि)
- आय स्रोत खुलेको कागजातको प्रतिलिपि ।
- जग्गाधनीको नागरिकताको प्रतिलिपि ।
- निवेदकको एकाघरको परिवारसँगको नाता प्रमाणित कागजातको प्रतिलिपी ।
- कोषको स्वीकृति प्राप्त बीमा कम्पनीबाट धितोमा रहेको घरको बीमा गरेको बीमालेख ।
- चार किल्ला खुलेको पत्र (न.पा.भित्र भए वडा कार्यालयको/गा.वि.स.भित्र भए गा.वि.स.को बाटोको चौडाई समेत खुलेको पत्र ।
- धितो राखिने जग्गा, घरजग्गा वा अपार्टमेन्ट रहेको स्थानको लोकेशन म्याप ।
- निवेदक र निजको श्रीमान् वा श्रीमती वा एकाघरको कुनै एक सदस्यको ब्यक्तिगत जमानत ।

१४. सरल चक्रकर्जा प्रवाह गर्ने कार्य स्थगन गर्न सकिने :

- प्रवाह भएको सरल चक्रकर्जा असुली हुन नसकी यस्तो कर्जामा निस्कृय कर्जाको अनुपात छ प्रतिशत भन्दा बढी हुन गएमा निस्कृय कर्जाको अनुपात छ प्रतिशतको सीमाभित्र नआएसम्मको अवधिका लागि सरल चक्रकर्जा प्रवाह गर्ने कार्य स्थगन गर्न सकिने छ । प्रवाह गरिने कुल चक्रकर्जाको लागि अधिकतम रकमको सीमा प्रत्येक वर्ष संचालक समितिले निर्धारण गरे बमोजिम हुनेछ । निर्धारित सिमा सकिएमा सरल चक्रकर्जा प्रवाह कार्य स्थगन हुनेछ ।

सञ्चयकर्ता कर्जा तथा असूली विभाग

कर्मचारी सञ्चय कोष, त्रिदेवी मार्ग, ठमेल

सञ्चय कोष रकम कट्टी हुन शुरु भए पछि सञ्चयकर्ताहरुले गर्नु पर्ने कार्यहरु

- सञ्चय कोष रकम कट्टी हुन शुरु गर्ना साथ कोषको परिचयपत्र बनाई हाल्ने र परिचयपत्र सञ्चय कोष सम्बन्धी कार्य गर्ने कर्मचारीलाई उपलब्ध गराई हाल्ने ।
- कोषकट्टी रकमको फाँटवारीमा परिचयपत्र नम्बर राखेर नियमित रुपमा सम्पूर्ण विवरणहरु शुद्ध र प्रष्टसँग भरी कार्यालयले पठाएको छ छैन हर्ने र नपठाएको स्थितीमा पठाउन लगाउने ।
- प्रत्येक वर्षको कोषकट्टी रकमको विवरण कार्यालय मार्फत प्राप्त गरी आफ्नो कोषकट्टी र सापटी दाखिलाको हिसाब ठीक छ छैन हेरी नभएमा कोषमा सम्पर्क राखी मिलाई हाल्ने । कोषबाट प्रदान गरिएको Eservice सुविधा लिने र कोषकट्टी विवरण उक्त सुविधा मार्फत हेर्ने ।
- आफ्नो कोषकट्टी भएका कार्यालयहरुको नाम र कोषकट्टी मिति सहित कोषमा सम्पर्क राखी कोषकट्टी रकम परिचयपत्र नम्बरको स्थायी खातामा जम्मा भए नभएको हेरी नभएको खण्डमा जम्मा गर्न लगाउने ।
- सापटी लिन आउँदा सापटी फारामको सम्पूर्ण विवरण भरी कार्यरत कार्यालयको सिफारिस साथ आउने ।
- कोष सम्बन्धी कार्यको लागि कोष कार्यालयमा आउँदा आफू सञ्चयकर्ता भएको प्रमाण सञ्चय कोष परिचयपत्र लिएर आउनु पर्दछ । परिचयपत्र साथमा भएमा सञ्चयकर्तालाई कोष सम्बन्धी सेवा प्राप्त गर्न र कोषलाई सेवा सुविधा उपलब्ध गराउन सजिलो हुन्छ ।

कर्मचारी सञ्चय कोष
पुल्चोक ललितपुर

सञ्चयकर्ता कार्यालयहरूले CD/Website बाट Soft Copy मा फाँटवारी पठाँउदा अपनाउनु पर्ने प्रक्रिया वा ध्यान दिनु पर्ने विषयहरू :

१. Soft Copy **फांटवारीको ढांचा** (Format)

	A	B	C	D	E	F	G	H
1			EMPLOYEES PROVIDENT FUND					
2								
3			Organization: ABC Pvt. Ltd.					
4								
5								
6	OFFICE CODE	5754829 (B6)						
7	Total Amount :	1477348.7 (B7)						
8	FROM MONTH	6504 (B8)						
9	TO MONTH	6508 (B9)						
10	DEPOSIT DATE	20650818 (B10)						
11								
12								
13								
14	A	B	C16	D16	E	F16	G	H
15	Sno	Designation	Name	PF Number		Total Fund Deducted	PF Deducted from Employee	PF Contributi on by Employeer
16	1	Jt. Asst. Manager	A	7730654		12,253.60	6,126.80	6,126.80
17	2	Jr. Executive	B	7730674		9,985.50	4,992.75	4,992.75
18	3	Sr. Executive	C	7730735		6,511.50	3,255.75	3,255.75
19	4	Officer	D	7730530		4,752.00	2,376.00	2,376.00
20	5	Jr. Executive	E	7730686		5,742.00	2,871.00	2,871.00
21	6	Sr. Executive	F	7730657		10,304.40	5,152.20	5,152.20

Soft Copy **फांटवारी तयार गर्दा ध्यान दिनु पर्ने विषयहरु :**

- कार्यालय कोड नम्बर B6 Row Column मा हुनु पर्दछ ।
- कुल रकम B7 मा हुनु पर्दछ ।
- कोष कट्टी शुरु महिना (Form month)B8 मा हुनु पर्दछ ।
- कोष कट्टीको सम्म महिना (To month) B9 मा हुनु पर्दछ ।
- वैंकमा कोष दाखिला मिति (Deposit Date) B10 मा हुनु पर्दछ ।
- कर्मचारीको नाम C16 मा हुनु पर्दछ ।
- कर्मचारीको कोष परिचय पत्र नं. D16 मा हुनू पर्दछ ।
- कर्मचारीबाट कट्टी गरीएको र सञ्चयकर्ता कार्यालयले थप गरेको रकम F16 मा हुनु पर्दछ ।
- फाइल Excel २००३ को ढांचामा हुनु पर्दछ अर्थात xls extention भएको फाइल हुनुपर्ने छ ।
- Excel फाईलमा माथिको ढांचासंग दुरुस्त मिल्नु पर्दछ ।
- Excel फाइलमा फर्मुलाहरुको प्रयोग गर्नु हुदैन ।
- Excel फाइलमा पासवर्ड राख्न हुदैन ।
- Excel फाईलको प्रथम sheet मा नै डाटा हुनु पर्दछ ।

कोषमा आबद्ध हुन चाहने नयाँ कार्यालयहरूले अपनाउनु पर्ने प्रक्रिया

- सञ्चय कोष रकम कर्मचारी सञ्चय कोषमा जम्मा गर्न सम्बन्धित संस्थाको संचालक समितिले नीतिगत निर्णय गर्नु पर्दछ ।
- देहायका कागजात सहित कोषको कुनै पनि कार्यालयमा सम्पर्क गर्नु पर्दछ ।
    - कार्यालयको अनुरोध पत्र
    - संस्थाको संचालक समितिको निर्णयको प्रतिलिपि
    - कर्मचारी तथा कामदारको तीनपुस्ते नामावली
    - संस्था संचालनको इजाजत पत्र र दर्ता प्रमाण पत्र
    - भ्याट वा पानमा दर्ता भएको प्रमाण पत्र
- सञ्चय कोष रकम कर्मचारी सञ्चय कोषमा जम्मा गर्ने सम्बन्धमा कोष र सम्बन्धित संस्थाबीच सम्झौता गर्नु पर्दछ ।
- सम्झौतापछि कोषबाट कार्यालय कोड नम्बर र सञ्चयकर्ता परिचय पत्र नम्बर उपलब्ध हुने छ ।
- कोषसँग सम्झौता गर्ने कार्यालयले नियमानुसार मासिक कोषकट्टी रकम अनिवार्य रुपमा कोषमा जम्मा गर्नु पर्दछ ।

कर्मचारी सञ्चय कोष
पुल्चोक ललितपुर

कोषमा परिचय पत्रको अनिवार्यता

- कोषकट्टी रकमको हिसाब परिचयपत्र नम्बरको आधारमा राखिन्छ ।
- परिचय पत्र नबनाएमा वा फाँटवारीमा उल्लेख नगरेमा एक भन्दा बढी खाता सृजना हुन सक्दछ ।
- कोषबाट प्रदान गरिने सम्पूर्ण सुविधाहरु परिचय पत्रको आधारमा उपलब्ध हुन्छ ।
- कर्मचारीको नियुक्ति, सरुवा, बढुवा, अवकाश लगायतका कोषमा पठाइने वोधार्थ पत्रमा सम्बन्धित कर्मचारीको परिचय पत्र नम्बर अनिवार्य उल्लेख गर्नु पर्दछ ।
- कोष सम्बन्धी सेवा सुविधा लिनको लागि कोषको परिचय पत्र आफु साथै हुन आवश्यक छ ।
- सञ्चय कोषको परिचय पत्र कोष रकम जम्मा भएको प्रमाणीत गर्ने र परिचय गराउने आधार र प्रमाण हो ।

कर्मचारी सञ्चय कोष

पुल्चोक ललितपुर

कोषको इसर्भिस (internet) सम्वन्धी

१. सञ्चयकर्ताहरुलाई सहज, सरल र प्रभावकारी सेवा प्रदान गर्ने लक्ष्य लिएर कोषले इ-सर्भिस (internet) सेवा प्रारम्भ गरेको व्यहोरा सहर्ष जानकारी गराउँदै यसबाट लाभान्वित हुन सम्पूर्ण सञ्चयकर्ता तथा सञ्चयकोष कट्टी गर्ने कार्यालयलाई अनुरोध गरिन्छ ।

(क) सञ्चयकर्ताका लागि इ-सर्भिस (internet) बाट उपलब्ध सुविधाहरु :

- आफ्नो व्यक्तिगत हिसाब हेर्न तथा download गर्न सकिने,
- विशेष सापटीमा प्राप्त गर्न सकिने रकम, कुन समयमा वुझाउदा के कति वुझाउनु पर्दछ भन्ने जानकारी, पुनः सापटी प्राप्त गर्ने सम्वन्धी जानकारी लगायतका विशेष सापटी सम्बन्धि जानकारी प्राप्त गर्न सकिने,
- दोहोरो खाता एकीकरणको लागि कोषलाई जानकारी दिन सकिने
- व्यक्तिगत विवरणहरु सच्याउन आवश्यक भए अनुरोध गर्न सकिने
- पुरानो हिसावहरु हेर्न सकिने
- कोषलाई आवश्यक सुझाव दिन सकिने

(ख) सम्वन्धित कार्यालयका लागि इ-सर्भिस (internet) बाट उपलब्ध सुविधाहरु :

- आफ्नो कार्यालय अन्तर्गतका कर्मचारीको नाम, परिचयपत्र नम्वर तथा अन्य विवरण प्राप्त गर्न सकिने
- आफूले पठाएको सञ्चयकोष कट्टीको फाँटवारी कोषमा प्राप्त भए, नभएको तथा खातामा जम्मा भए, नभएको जानकारी पाउन सकिने
- आफ्नो कार्यालयको फाँटवारी web posting गर्न सकिने

(ग) सेवा प्राप्त गर्ने प्रक्रिया :

- ई-सर्भिस सेवा लिनको लागि सञ्चयकर्ता वा कोष कट्टी गरी पठाउने कार्यालयले कोषको website: www.epfnepal.com.np मा उपलब्ध हुने आवेदन फाराम भरी कोषको त्रिदेवीमार्ग ठमेलस्थित सम्वन्धित शाखा वा कोषका शाखा कार्यालयहरुमा पेश गर्नु पर्दछ ।
- कोषले ई-सर्भिस (internet) सेवा हाल निःशुल्क उपलब्ध गराएको छ ।
- आवेदन दिने सञ्चयकर्ता वा कोष कट्टी गरी पठाउने कार्यालयलाई कोषले तोकेको प्रक्रिया पूरा गरी user name र Password उपलब्ध गराउने छ ।
- ई-सर्भिस (internet) सेवा उपयोग गर्ने सञ्चयकर्ता वा कोषकट्टी गरी पठाउने कार्यालयले कोषले तोकेका शर्तहरु पालना गर्नुपर्ने छ ।
- थप जानकारी आवश्यक भएमा कोषको त्रिदेवीमार्ग ठमेलस्थित सम्वन्धित शाखाहरुमा सम्पर्क गर्न सकिने छ ।

कर्मचारी सञ्चय कोष
पुल्चोक, ललितपुर

कोषबाट घर सापटी प्राप्त गर्न पेश गर्नुपर्ने कागजागहरू :

- कोषले प्रदान गरेको फारममा सञ्चयकर्ता कार्यरत रहेको कार्यालयको सिफारिस पत्र ।
- जग्गा प्राप्त भएको लिखित (रजिष्ट्रेशन पास गरेको कागजात) एवं जग्गाधनी प्रमाण पूर्जा तथा नागरिकताको प्रमाणित प्रतिलिपि र चालु आ.व.को मालपोत बुझाएको रसिद ।
- नापी कार्यालयबाट प्रमाणित नापी नक्सा (ब्लु प्रिन्ट) र जग्गाको कित्ता खुलेको ट्रेस पेपर, सञ्चय कोष परिचय पत्रको प्रतिलिपि ।
- नाता प्रमाणित पत्र (पति वा पत्नीको नाममा रहेको घरजग्गा धितो दिनेको हकमा) कार्यरत कार्यालयको शुरु तलब र अवकाश मिति खुलेको पत्र ।
- नगर क्षेत्रको हकमा सम्बन्धित महानगरपालिका, उप-महानगरपालिका वा नगरपालिकाबाट घर निर्माण गर्न स्वीकृति प्राप्त नक्सा ।
- ग्रामीण क्षेत्रको हकमा गा.वि.स.बाट घर बनाउन स्वीकृति पाएको पत्र र नक्सा, चारकिल्ला खुलेको (बाटोको चौडाई उल्लेख भएको) प्रमाणित पत्र ।

कर्मचारी सञ्चय कोष

पुल्चोक ललितपुर

सुरक्षित भविष्यको लागि सञ्चय कोषको व्यवस्था गरौं

कर्मचारी सञ्चय कोष

पुल्चोक ललितपुर

सञ्चय कोषले सञ्चयकर्ताको सामाजिक सुरक्षामा सघाऊ पुऱ्याउन हालसम्म दिईरहेको निम्न सुविधाहरुमा अनुसार थप वृद्धि गरेको छ ।

मिति २०६८/६/१ देखि लागु हुने गरी थप वृद्धि गरिएको निम्न शिर्षकको वृद्धि रकमको सीमा देहाय अनुसार कायम गरिएको छ । जस अनुसार :

१. दुर्घटना क्षतिपूर्ति बीमा वापत प्रदान भैरहेको रु. ७५,०००/- मा वृद्धि गरी रु. १,००,०००/- कायम गरिएको छ ।

२. काजक्रिया अनुदान खर्च वापत प्रदान भैरहेको रु. १०,०००/- मा वृद्धि गरी रु. २५,०००/- मा कायम गरिएको छ ।

कर्मचारी सञ्चय कोष

पुल्चोक ललितपुर

कर्मचारी सञ्चय कोषको आ.व. २०६८/०६९ सम्मको कोषकट्टी रकमको विवरण वितरण सम्बन्धी सूचना

कोषले सञ्चयकर्ताहरुको आ.व. २०६८/०६९ (०६९ आषाढ मसान्त सम्मको कोषमा प्राप्त कोषकट्टी तथा सापटी दाखिलाको सम्पूर्ण रकमलाई सञ्चयकर्ताहरुको व्यक्तिगत खातामा चढाई व्याज प्रदान सहितको लेखाङ्कन सम्बन्धी सम्पूर्ण कार्य सम्पन्न गरी कोषकट्टी तथा सापटीको विवरण सञ्चयकर्तालाई उपलब्ध गराउन शुरु गरी सकेको व्यहोरा जानकारी गराईन्छ ।

कोषकट्टी गरी पठाउने कार्यालयहरुलाई कोषका कार्यालयहरुमा सम्पर्क राखी कोषकट्टी /सापटीको विवरण प्राप्त गरेर आफ्ना कर्मचारीहरुलाई उपलब्ध गराई दिनु हुन अनुरोध गरिन्छ । सञ्चयकर्ता स्वयंले समेत सञ्चय कोष परिचय पत्र सहित कोषका कार्यालयहरुमा सम्पर्क राखी विवरण लिन सक्ने व्यहोरा पनि जानकारी गराइन्छ ।

साथै आ.व. २०६९/७० को कोषकट्टीको फाँटबारी कम्प्यूटर सफ्ट कपी (CD/web) सहित समयमै नियमित रुपमा पठाई कोषकट्टीको रकमको लेखाङ्कन समयमै व्यवस्थित र भरपर्दो रुपमा सम्पन्न गर्ने कार्यमा कोषलाई सदाझैं सहयोग गरी दिनु हुन पनि सम्पूर्ण कोषकट्टी गरी पठाउने कार्यालयहरुलाई अनुरोध गरिन्छ ।

कर्मचारी सञ्चय कोष

सञ्चयकर्ता सेवा तथा सामाजिक सुरक्षा विभाग

त्री-देवीमार्ग, ठमेल, फोन नं. ०१-४२२३३२०, फ्याक्स नं.: ०१-४२२३०८८

नोटीस बोर्ड नं.: १६१८०१४२२५३८६

हार्दिक श्रद्धाञ्जली

२०२२।२।२२
जन्म मिति

स्व. दीपक कुमार रोक्का

२०६९।८।२५
मृत्यु

यस कोषका इमान्दार तथा कर्तव्यनिष्ठ शाखा अधिकृत **श्री दीपककुमार रोक्का**को कोषमा सेवारत अवस्थामै २०६९।८।२५ का दिन असामयिक निधन भएकोमा गहिरो दु:ख व्यक्त गर्दै दिवंगत आत्माको चिर शान्तिको कामना सहित शोक सन्तप्त परिवारप्रति हार्दिक समवेदना व्यक्त गर्दछौं ।

कर्मचारी सञ्चय कोष परिवार
पुल्चोक ललितपुर

कोषका सम्पर्क फोन नम्बरहरु
केन्द्रीय कार्यालय पुल्चोक, ललितपुर

	फोन नं.	फ्याक्स नं.
• प्रशासकको कार्यकक्ष	५०१०१६५/५०१०१६६	५०१०२३०
• मुख्य अधिकृतको कार्यकक्ष	५०१०१७२	५०१०२३४
• सञ्चालक समितिको सचिवालय	५०१०११९	
• केन्द्रीय लेखा तथा खर्च विभाग (विभागीय प्रमुख)	५०१०१७१	
• नगद शाखा	५०१०१२६	
• मानव संसाधन तथा आन्तरिक व्यवस्था विभाग (विभागीय प्रमुख)	५०१०१७८	
• कानून शाखा	५०१०२३२	
• भवन निर्माण तथा आवास व्यवस्थापन विभाग (विभागीय प्रमुख)	५०१०००७	
• लगानी तथा ट्रेजरी व्यवस्थापन विभाग (विभागीय प्रमुख)	५०१०१२५	
• परियोजना, विष्लेषण तथा जोखिम व्यवस्थापन विभाग	५०१०१८०	
• आन्तरिक लेखा परीक्षण विभाग (विभागीय प्रमुख)	५०१०१२७	
• योजना, अनुगमन तथा मूल्याङ्कन विभाग (विभागीय प्रमुख)	५०१०००८	
• गार्ड	५०१०२३५	
• एक्सचेन्ज	५०१०२३६	

कोषका सम्पर्क फोन नम्बरहरु

सञ्चयकर्ता सेवा सामाजिक सुरक्षण सुविधा विभाग त्रिदेवीमार्ग, ठमेल

	फोन नं.	फ्याक्स नं.
• सञ्चयकर्ता सेवा तथा सामाजिक सुरक्षण सुविधा विभाग (विभागीय प्रमुख)	४२२३३२०	४२२३०८८
• सञ्चयकर्ता कर्जा तथा असूली विभाग (विभागीय प्रमुख)	४२१५२१४	
• प्रबन्धक	४२५९६०८	
• प्रबन्धक हिसाब शाखा	४२१६१३१	४२२५३८८
• निजामती शाखा	४२२५३९५	४२२५५२६
• जंगी शाखा	४२५९६१५	४२५९६१५
• प्रहरी शाखा	४२२५३९५	४२५९६१८
• शिक्षा शाखा	४२५९६१२	४२५९६१२
• संस्थान शाखा	४२५०३५८	४२५९६०७
• कम्प्युटर व्यवस्थापन विभाग (विभागीय प्रमुख)	४२२५३८६	४२२७०८९
• भवन व्यवस्थापन शाखा	४२६८१६१	
• नगद शाखा	४२२२६१९	
• वित्तीय संस्था कर्मचारी संघ सञ्चय कोष	४२६८१५८	
• सञ्चय कोष कर्मचारी संघ	४२२७३२४	
• ने. रा. क. सं., कर्मचारी सञ्चय कोष	४२६८०६९	
• एक्सचेन्ज ४२२५३८९, ४२२५३९०, ४२२५३९२ देखि ४२२५३९४ सम्म ४२२५३९६ देखि ४२२५३९८		

शाखा कार्यालयहरु

	फोन नं.	फ्याक्स नं.
• शाखा कार्यालय, धनकुटा	०२६-५२००४९	०२६-५२००५२
• शाखा कार्यालय, विराटनगर	०२१-४७२७८४	०२१-४७२७८५
• शाखा कार्यालय, सुर्खेत	०८३-५२३०६६	०८३-५२३०२७
• शाखा कार्यालय, पोखरा	०६१-५२६८११	०६१-५२५००२
• शाखा कार्यालय, बुटवल	०७१-५५१५१८/१९/२१	०७१-५५१५२०
• शाखा कार्यालय, धनगढी	०९१-५२०६९२	०९१-५२०६९१
• शाखा कार्यालय, हेटौंडा	०५७-५२४३७७	०५७-५२४३६४