अंक ८७

कोष

वार्षिक विशेषांक २०७७

कर्मचारी सञ्चय कोष

केन्द्रीय कार्यालय, पुल्चोक, ललितपुर

www.epfnepal.com.np

कोष

५९ औं वार्षिक विशेषाङ्क २०७७, अंक ८७

संरक्षक

श्री तुलसी प्रसाद गौतम

सल्लाहकार समूह

का.मु. सह-प्रशासक श्री जितेन्द्र धिताल

का.मु. सह-प्रशासक श्री ओमकृष्ण श्रेष्ठ

संयोजक

का.मु. मुख्य प्रबन्धक श्री राजेन्द्र शाक्य

सम्पादन समूह

बरिष्ठ प्रबन्धक श्री सुमना स्थापित

प्रबन्धक श्री निर्मला हुमागाईं

उपप्रबन्धक श्री चिरञ्जीवी पोखरेल

सहायक प्रबन्धक श्री योगेन्द्र कुमार कुँवर

सहायक प्रबन्धक श्री संजिता ढकाल

सहायक प्रबन्धक श्री राजेन्द्र विक्रम के सी

सहायक प्रबन्धक श्री अशोक रायमाझी

कर्मचारी सञ्चय कोष

Employees Provident Fund

(कर्मचारी सञ्चय कोष ऐन बमोजिम स्थापित)

केन्द्रीय कार्यालय, पुल्चोक, ललितपुर ।

कर्मचारी सञ्चय कोष

संचालक समिति

रामशरण पुडासैनी
अध्यक्ष
(सचिव, अर्थ मन्त्रालय)

प्रा.डा. जीवन कुमार भट्टराई
सञ्चालक
प्राध्यापक, त्रि.वि.

झक्क प्रसाद आचार्य
सञ्चालक
सह-सचिव, अर्थ मन्त्रालय

दीपक कुमार अधिकारी
सञ्चालक
महासेनानी, नेपाली सेना

किरण कुमार श्रेष्ठ
सञ्चालक
महाप्रबन्धक, राष्ट्रिय वाणिज्य बैंक

तुलसी प्रसाद गौतम
सञ्चालक
प्रशासक, कर्मचारी सञ्चय कोष

काठमाडौं, नेपाल

प्रधानमन्त्री

शुभकामना

कर्मचारी सञ्चय कोष ५९ औं वर्षमा प्रवेश गरेको सुखद् अवसरमा यसका सम्पूर्ण सञ्चयकर्ता तथा कोष परिवारलाई हार्दिक बधाई तथा कोषको उत्तरोत्तर प्रगतीको कामना गर्दछु ।

अन्ठाउन्न बर्ष लामो यात्रा पुरा गरिसकेको यस कोषले करिव ६ लाख २८ हजार सञ्चयकर्ताको झण्डै ४ खर्व रुपैयाँको अनिवार्य वचत परिचालन गरी मुलुकको सबैभन्दा ठूलो वित्तीय संस्था र जेठो सामाजिक सुरक्षा संस्थाको स्थान बनाउन सफल भएको छ । वित्तीय व्यवस्थापन र सामाजिक सुरक्षाको क्षेत्रमा यस संस्थाले हासिल गरेको अनुभव र अवलम्वन गरेको अभ्यास सामाजिक सुरक्षा कोष लगायत समान प्रकृतिका अन्य निकायहरुको लागि अनुकरणीय हुनेछ भन्ने मेरो विश्वास छ ।

यस कोषले सञ्चयकर्ताको योगदान रकमको कुशल व्यवस्थापन गरी सञ्चयकर्तालाई राम्रो प्रतिफल सहित बृद्धावस्थाको आर्थिक सुरक्षा प्रदान गर्ने तथा नियमित वचतको रुपमा जम्मा भएको लगानीयोग्य पुँजीलाई उत्पादन बृद्धि, रोजगारी सृजना तथा पूर्वाधार विकासका क्षेत्रमा परिचालन गरी मुलकको आर्थिक विकासमा महत्वपूर्ण योगदान गरेको छ ।

निवृत्तिभरण कोष र सञ्चय कोष सामाजिक सुरक्षा प्रणालीका महत्वपूर्ण अङ्ग हुन् । यसै अवधारणाबाट हाम्रा अग्रजहरुले यस संस्थाको परिकल्पना र विकास गरेका हुन । यस कोषले निर्बाह गरेको प्रशंसनीय भूमिकालाई दृष्टिगत गर्दै नेपाल सरकारले योगदानमा आधारित निवृत्तिभरण कोषको व्यवस्थापन गर्ने थप जिम्मेवारी कर्मचारी सञ्चय कोषलाई प्रदान गरेको हो ।

थप जिम्मेवारीलाई अझ दक्षतापूर्वक पूरा गरी सरकारको नीति तथा कार्यक्रम बमोजिम सामाजिक सुरक्षाको प्रबर्धन, आन्तरिक पुँजी निर्माण तथा परिचालन एवम् आर्थिक विकासका क्षेत्रमा यस कोषको भूमिका अझ अव्वल हुनेछ भन्ने मैले विश्वास लिएको छु । यसमा नेपाल सरकारको तर्फबाट गर्नु पर्ने समन्वय र सहजीकरणका लागि सरकारको सदैव सहयोग रहने विश्वास दिलाउँछु ।

५९ औं वार्षिकोत्सवको यस अवसरमा कोष परिवारमा थप उर्जा प्राप्त भई कोषको संस्थागत सुदृढीकरण र विकासका क्षेत्रमा सो उर्जा सदुपयोग हुन सकोस् र सञ्चयकर्ता, सरकार तथा अन्य सरोकारवालाहरुको अपेक्षा अनुरुप यस कोषले आफ्नो भूमिकालाई थप प्रभावकारी, परिणाममुखी र विश्वसनीय बनाउन सफल होस् भन्ने शुभकामना व्यक्त गर्दछु ।

शुभकामना ।
३१ भाद्र, २०७७

के.पी.शर्मा ओली

नेपाल सरकार

अर्थ मन्त्रालय

सिंहदरबार, काठमाडौं
नेपाल ।

पत्र सङ्ख्याः-
च. नं.:-

नेपाल सरकार अर्थ मन्त्रालय सिंहदरबार, का...

शुभकामना

कर्मचारी सञ्चय कोषको ५९ औं वार्षिकोत्सवको अवसरमा कोषमा आवद्ध सम्पूर्ण सञ्चयकर्ता, सञ्चय कोष तथा निवृत्तभरण कोष कट्टी गर्ने कार्यालय, कोषको वर्तमान तथा पूर्व कर्मचारी एवं पदाधिकारीहरु लगायत सबै सरोकारवालाप्रति हार्दिक बधाई तथा शुभकामना व्यक्त गर्न चाहन्छु ।

सञ्चयकर्ताको हितको प्रबर्धन गर्दै अवकाशपछिको आर्थिक सुरक्षा प्रदान गर्नु कोषको मूल उद्देश्य हो । गुणस्तरीय सेवा प्रवाहलाई प्रविधिमा आधारित बनाउदै वित्तीय स्रोतको कुशलतापूर्वक परिचालन गर्न कोष निरन्तर अघि बढिरहेको छ । कर्मचारीहरुको सञ्चय कोषको कुशल व्यवस्थापन गरी सुदृढ तथा विश्वसनीय संस्थाको रुपमा स्थापित हुन कोष सफल भएको छ । सञ्चय कोष व्यवस्थापन गर्न कानूनद्वारा स्थापित कर्मचारी सञ्चय कोषको कार्य क्षेत्र र दायरा विस्तार हुंदै गएको छ । सामाजिक सुरक्षा सम्बन्धी नेपाल सरकारको नीतिलाई सबल र परिणाममुखी बनाउन कोष लागि रहेको छ । आर्थिक विकासको लागि आन्तरिक पूँजी परिचालन गर्न प्रभावकारी भूमिका निर्वाह गर्ने कुरामा कोष प्रतिबद्ध छ ।

योगदानमा आधारित निवृत्तभरण योजनाको कार्यान्वयनसँगै कोषको दीर्घकालीन वित्तीय स्रोतमा गुणात्मक वृद्धि हुदै जाने छ । अन्तर्राष्ट्रिय असल अभ्यासको अबलम्बन गर्दै नेपाल सरकारका योजना, कार्यक्रम तथा प्रतिबद्धता पुरा गर्न कोषको दीर्घकालीन पूँजीलाई सञ्चयकर्ताको हित सुनिश्चित हुने गरी पुर्वाधार निर्माणको क्षेत्रमा परिचालन गर्न कोष थप क्रियाशिल हुन आवश्यक छ ।

कार्य सञ्चालन तथा व्यवस्थापनमा प्रविधिको निरन्तर वृद्धि तथा कारोबारको प्रकृतिमा भएको विविधिकरणसँगै आउन सक्ने संभावित जोखिमको पनि व्यवस्थापन गर्न जरुरी छ । यसका लागि स्वःनियमनका विधिहरुको पूर्ण पालना सहित जोखिम व्यवस्थापन, संस्थागत सुशासन र आन्तरिक नियन्त्रण प्रणालीलाई थप प्रभावकारी र परिणाममुखी बनाउन जरुरी छ।

अन्तमा, कोषको ५९ औं वार्षिकोत्सवको अवसरमा आम सञ्चयकर्ताको अपेक्षा पुरा गर्न कोषको तर्फबाट प्रतिवद्धता ब्यक्त गर्दछु । आजको दिनले कोषको प्रभावकारी व्यवस्थापन र संचालनमा थप क्रियाशील हुन सञ्चालक समिति, व्यवस्थापन र सबै कर्मचारीमा थप उर्जा प्राप्त हुनेछ भन्ने विश्वास लिएको छु । सम्पूर्ण सञ्चयकर्ता, कोष परिवार लगायत सबै सरोकारवालाप्रति पुनः एकपटक हार्दिक शुभकामना व्यक्त गर्न चाहन्छु ।

धन्यवाद् ।

३१ भाद्र, २०७७

रामशरण पुडासैनी
अध्यक्ष, सञ्चालक समिति

कर्मचारी सञ्चय कोष
Employees Provident Fund

(कर्मचारी सञ्चय कोष ऐन २०१९ बमोजिम स्थापित)

प्रतिबद्धता

सरकारी, सार्वजनिक एवम् संगठित क्षेत्रका कर्मचारी तथा कामदारहरुको सञ्चय कोष कट्टीको व्यवस्थापन गरी सामाजिक सुरक्षाको प्रत्याभूति गर्ने उद्देश्यले वि.सं.२०१९ सालमा स्थापित कर्मचारी सञ्चय कोष आज ५९ औं वर्षमा प्रवेश गरेको छ । यस सुखद् अवसरमा म सम्पूर्ण आदरणीय सञ्चयकर्ता तथा कोषका परिवार प्रति हार्दिक बधाई तथा शुभकामना व्यक्त गर्दछु । साथै, सञ्चयकर्ताको हितमा लागिरहन कोष परिवार सदैव क्रियाशील रहने प्रतिवद्धता व्यक्त गर्दछु ।

करिब ६ लाख २८ हजार सञ्चयकर्ताको ३ खर्ब ८७ अर्ब रुपैयाँ भन्दा बढी सञ्चय कोष तथा निवृत्तभरण कोष सहितको वित्तीय स्रोत परिचालन गरी मुलुकको सबै भन्दा ठूलो वित्तीय संस्था एवम् जेठो सामाजिक सुरक्षा संस्थाको हैसियत कायम गर्न कोष सफल भएको छ । कोषले सञ्चयकर्तालाई बृद्धावस्थाको लागि आर्थिक सुरक्षा प्रदान गर्नुका साथै, विभिन्न प्रकारका सामाजिक सुरक्षा योजना र सेवाकालीन आर्थिक आवश्यकता पुरा गर्न सापटी योजनाहरु सञ्चालन गरी सञ्चयकर्तालाई लाभान्वित गराउँदै आएको छ ।

वित्तीय स्रोतको कुशल व्यवस्थापन, सञ्चयकर्तालाई यथोचित प्रतिफलको सुनिश्चितता, सेवा प्रवाहमा समयानुकूल सुधार तथा संस्थागत सुशासनको प्रवर्द्धनको माध्यमबाट कोष मुलुकको एक सुदृढ, सफल र विश्वसनीय संस्थाको रुपमा स्थापित भएको छ । यस अभियानमा महत्वपूर्ण भूमिका निर्वाह गर्नुहुने सम्पूर्ण अग्रजहरुको योगदानको स्मरण गर्दै कृतज्ञता सहित उच्च सम्मान व्यक्त गर्दछु । साथै, निष्ठापूर्वक आफ्नो जिम्मेवारी निर्वाह गर्नुहुने कोषका सहकर्मी कर्मचारीहरुलाई हार्दिक धन्यवाद दिन चाहान्छु ।

साविकमा सञ्चयकर्ताहरुको सञ्चय कोष योगदानको मात्र व्यवस्थापन गर्दै आएको कर्मचारी सञ्चय कोषले निवृत्तभरण कोष ऐन, २०७५ बमोजिम योगदानमा आधारित निवृत्तभरण कोषको व्यवस्थापन गर्ने जिम्मेवारी पाए अनुरुप नेपाल सरकारको विभिन्न सेवाका राष्ट्रसेवकका अतिरिक्त प्रदेश सरकार र स्थानीय तहका शिक्षक तथा कर्मचारी एवम् सार्वजनिक निकायका कर्मचारीको निवृत्तभरण तथा उपदान योजनाको व्यवस्थापन गर्न समेत आरम्भ गरेको छ ।

अलग अलग कानून अन्तर्गत स्थापना भएका कर्मचारी सञ्चय कोष, नागरिक लगानी कोष र सामाजिक सुरक्षा कोषको कार्य क्षेत्रमा दोहोरोपना नहुने गरी नीतिगत सुधार गर्दै यी तीनवटा निकायलाई एक अर्काका परिपूरक संस्थाको रुपमा विकास गर्ने नेपाल सरकारको नीति रहेको सन्दर्भमा सरकारी एवम् सार्वजनिक क्षेत्रको निवृत्तभरण, सञ्चय कोष लगायत सबै प्रकारको सामाजिक सुरक्षाको व्यवस्थापन गर्नु कर्मचारी सञ्चय कोषको अबको गन्तव्य र मार्ग चित्र भएको छ ।

यसर्थ, कोषलाई सरकारी एवम् सार्वजनिक क्षेत्रको एकिकृत सामाजिक सुरक्षा प्रदायक संस्थाको रुपमा विकास गर्ने, वित्तीय स्रोतको सुरक्षित, प्रभावकारी, प्रतिफलयूक्त र दक्षतापूर्ण परिचालनका लागि उपयुक्त लगानीका क्षेत्र पहिचान गरी लगानी विविधिकरण गर्दै आर्थिक विकास र वित्तीय स्थायीत्व कायम गर्न योगदान पुऱ्याउने, सञ्चयकर्ता सेवा प्रवाहलाई अझ गुणस्तरीय, प्रभावकारी र प्रविधिमैत्री बनाई सम्पूर्ण सेवाग्राहीहरुको सन्तुष्टी अभिबृद्धि गर्ने, सूचना प्रविधिको उच्चतम उपयोग, असल कार्य संस्कृतिको विकास, कार्य सम्पादन सुधार एवम् अन्य निकायहरुसँगको सहकार्यको माध्यमबाट कोषको संस्थागत क्षमता अभिबृद्धि गर्ने र कोषको आन्तरिक व्यवस्थापनलाई चुस्त र नियन्त्रण प्रणालीलाई अझ सुदृढ बनाई वित्तीय कारोबारको विश्वसनियता तथा गुणस्तरीयता कायम गर्दै संस्थागत सुशासन सुदृढ गर्ने तर्फ कोषका अबका सम्पूर्ण गतिविधिहरु निर्देशित हुनेछन ।

कोषको यो अविरल यात्रामा नेपाल सरकारको सहयोग, सञ्चालक समितिको नीतिगत मार्गदर्शन, सरोकारवाला निकायहरुसँगको सहकार्य, कोषका सम्पूर्ण कर्मचारीहरुको सक्रिय योगदान एवम् कर्मचारी संगठनहरुको रचनात्मक भूमिकाको माध्यमबाट हामी हाम्रा रणनीतिक सुधारका प्रयासहरुलाई सार्थक बनाउन सफल हुनेछौं भन्ने मेरो विश्वास रहेको छ । यसका लागि म सम्बन्धित सबै प्रति कृतज्ञता तथा आभार व्यक्त गर्दछु ।

धन्यबाद ।

तुलसी प्रसाद गौतम
प्रशासक

२०७७ भाद्र ३१ गते बुधवार ।

सुरक्षित भविष्यको लागि
निवृत्तभरण तथा सञ्चय कोष

कर्मचारी सञ्चय कोष स्थापनाको ५९ औं वर्ष प्रवेशको सुखद् अवसरमा सम्पूर्ण सञ्चयकर्ता तथा निवृत्तभरण योजनाका योगदानकर्ताको सन्तुष्टि प्रति सदैव प्रतिवद्ध रहने संकल्प सहित कोषका सेवा र सुविधालाई थप गुणस्तरीय र दिगो बनाउने प्रतिवद्धता सहित सम्पूर्ण सरोकारवालाहरुलाई हार्दिक शुभकामना व्यक्त गर्दछौ ।

क) संख्यात्मक विवरण:

विवरण	योगदानकर्ता	योगदानकर्ता कार्यालय
सञ्चय कोष	करिव ६.२८ लाख	करिव २५ हजार
निवृत्तभरण कोष	करिव १४.४ हजार	करिव ५ सय

ख) कोषका कार्यालयहरु:

- केन्द्रीय कार्यालय: पुल्चोक, ललितपुर
- ठमेल कार्यालय: त्रिदेवी मार्ग, ठमेल
- शाखा कार्यालयहरु: विराटनगर, जनकपुर, हेटौडा, पोखरा, बुटवल, कोहलपुर, सुर्खेत र धनगढी
- सेवा केन्द्रहरु: धनकुटा, सिंहदरवार र पुल्चोक

ग) आर्थिक वर्ष २०७६/७७ को वित्तीय अवस्था:

सञ्चय कोष	रु ३५०.६० अर्ब	निवृत्तभरण कोष	रु ०.४७ अर्ब
जगेडा कोष तथा बचत	रु ३०.७५ अर्ब	दायित्वहरु	रु ५.३३ अर्ब
कूल स्रोत	रु ३८७.१५ अर्ब	कूल लगानी	रु ३८२.५४ अर्ब

घ) सञ्चयकर्तालाई उपलब्ध सेवाहरु:

सामाजिक सुरक्षा सुविधाहरु:

- **सञ्चयकर्ता स्वास्थ्योपचार योजना:** सञ्चयकर्तालाई साधारण रोग लागि उपचार गराएको हकमा प्रत्येक आर्थिक वर्षमा रू. १ लाखसम्म र घातक रोगको उपचारको हकमा सेवा अवधिमा अधिकतम रु. १० लाखसम्म रकम सोधभर्ना प्रदान गरिने ।
- **अन्य सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रमहरु:** सुत्केरी तथा शिशु हेरचाह कार्यक्रम: प्रति प्रसुति रु ७,५००, दूर्घटना क्षतिपूर्ति योजना: निज वा निजको हकवालालाई रु. २ लाख, काजक्रिया अनुदान: हकवालालाई आर्थिक अनुदान स्वरुप रु ४० हजार प्रदान गरिने ।

क्रमश:

ब्याज तथा मुनाफाः

सञ्चय कोष तथा निवृत्तभरण कोषमा ब्याजदरः ७ प्रतिशत, सञ्चय कोषमा मुनाफाः १.१५ प्रतिशत (आ.व. २०७५/७६)

सापटी सुविधाः

विवरण	विशेष सापटी	घरसापटी	शैक्षिक सापटी	सरलचक्र कर्जा	घर मर्मत सापटी
सापटी सीमा	सञ्चयकोष रकमको ८० प्रतिशतसम्म	अधिकतम रु १ करोडसम्म	रु १० लाख देखि रु २५ लाखसम्म	अधिकतम रु ३० लाखसम्म	अधिकतम रु. २५ लाखसम्म
ब्याजदर	८.२५ प्रतिशत	रु ४० लाखसम्म ८.५० प्रतिशत र ४० लाखमाथि ८.७५ प्रतिशत	८.५० प्रतिशत	९.०० प्रतिशत	८.५० प्रतिशत

कोभिड-१९ को कारण सञ्चयकर्ता कर्जाको ब्याज छुटः

आ.व. २०७६/७७ मा १५,९०३ सञ्चयकर्तालाई रु ८ करोड ४३ लाख

कोषको भावी योजना र प्रतिवद्धताः

१. एकिकृत अवकाश कोषको माध्यमबाट कोषलाई सार्वजनिक क्षेत्रको उत्कृष्ट सामाजिक सुरक्षा प्रदायक संस्थाको रुपमा विकास गर्ने ।

२. सञ्चयकर्ताको हित र फाइदालाई प्रतिफलमुखी बनाउन वित्तीय स्रोको सुरक्षित, प्रकावकारी, प्रतिफलयुक्त र दक्षतापूर्वक परिचालन गर्न उपयुक्त लगानीका क्षेत्र पहिचान गरी लगानी विविधीकरण गर्दै लैजाने ।

३. सञ्चयकर्ता सेवा प्रवाहलाई उक्त गुणस्तरीय, प्रभावकारी र प्रविधिमैत्री बनाई सेवग्राहिको सन्तुष्टि अभिवृद्धि गर्न प्रविधिमैत्री सेवा प्रवाहको वातावरण तयार गर्ने ।

४.सूचना प्रविधिको अधिकतम उपयोग, असल कार्यसंकृतिको विकास, कार्यसम्पादन सुधार एवं अन्य निकायसँगको सहकार्यको माध्यमबाट कोषको संस्थागत क्षमता अभिवृद्धि गर्ने ।

५. कोषको आन्तरिक नियन्त्रण प्रणालीलाई सुदृढ बनाई आर्थिक अनुशासन, पारदर्शिता र उत्तरदायित्व अभिवृद्धि गर्ने ।

६. संस्थागत सुशासनलाई जोड दिने ।

कर्मचारी सञ्चय कोष
(कर्मचारी सञ्चय कोष ऐन २०१९ बमोजिम स्थापित)
केन्द्रीय कार्यालय, पुल्चोक, ललितपुर ।

सम्पादकीय

कर्मचारी सञ्चय कोष ऐन, २०१९ बमोजिम स्थापना भएको कोष आज ५८ वर्ष पूरा गरी ५९ वर्षमा पदार्पण गरेको छ । सञ्चयकर्ताहरूको मासिक रूपमा कट्टी हुने सञ्चित रकम सुरक्षित तवरले जम्मा गर्ने उद्देश्यले स्थापित कोषको भूमिका र कार्यक्षेत्रमा हाल आएर व्यापक परिवर्तन हुनुका साथै कोषप्रतिको अपेक्षामा पनि वृद्धि भएको छ । कोष आफ्नो स्थापनाको ५८ वर्ष अवधिमा विभिन्न आरोह अवरोह पार गर्दै सञ्चयकर्ताहरूको उच्चतम सन्तुष्टिका खातिर लागि परेको छ । समयक्रमले सिकाएको अनुभव र अन्तर्राष्ट्रिय अभ्यासहरूको अवलम्बन गर्दै अघि बढेको कर्मचारी सञ्चय कोष अव तीनवटै तहका सरकारी सेवाका राष्ट्र सेवक कर्मचारीका अतिरिक्त सरकारको स्वामित्व वा नियन्त्रणमा रहेका तथा नेपाल सरकारको आर्थिक अनुदानमा सञ्चालन हुने सबै सार्वजनिक निकायका कर्मचारीहरूको सञ्चय कोष तथा निवृत्तभरण कोष व्यवस्थापन गर्ने निकायको रूपमा रूपान्तरित भएको छ । हाल कोषले ६ लाख २८ हजार सञ्चयकर्ताको ३८७ अर्ब कोषको सुरक्षित तथा प्रतिफलयुक्त क्षेत्रमा परिचालन गरिरहेको छ ।

मुलुकको अग्रणी सामाजिक सुरक्षा प्रदायक संस्थाको हैसियतले २०४८ सालमा सञ्चयकर्ता काजक्रिया अनुदान योजनाबाट आरम्भ गरिएको सामाजिक सुरक्षाका योजनाहरू, दुर्घटना क्षतिपूर्ति योजना, सुत्केरी तथा शिशु स्याहार सुविधा तथा २०७५/०७६ मा सञ्चयकर्ता स्वास्थ्य बीमा योजना र हाल आएर सञ्चयकर्ता स्वास्थ्य उपचार योजना अन्तर्गत सामान्य रोगको हकमा एक आर्थिक वर्षमा रू. १ लाख र घातक रोगको हकमा रू. १० लाखसम्म सोधभर्ना प्रदान गर्ने गरी सञ्चालन गरिरहेको छ। सामाजिक सुरक्षाका विभिन्न कार्यक्रम र योजनाका साथ अघि बढिरहेको कोषले आफ्ना अधिकांश काम कारवाहीहरू प्रविधिमा आधारित बनाउँदै लगेको छ । परम्परागत प्रक्रियाबाट सेवा प्रवाह गर्दा सुरक्षित, सहज, सरल तथा परिणाममुखी तवरबाट सेवा प्रवाह गर्न सकिंदैन भन्ने मान्यतालाई मनन गर्दै निरन्तर सुधारको मार्गतर्फ प्रेरित भएको कोषले एक वर्षको अवधिमा प्रविधिमा व्यापक सुधार गरी DTA (Direct Transfer to Account), अनलाईन सापटी, NCHL connectIPS मार्फत अनलाईन र मोवाइलबाटै विभिन्न शीर्षकका सापटी तिर्न सक्ने प्रणालीको विकास र विस्तार गर्न सफल भएको छ । कोषले शुरू गरेको यो नयाँ व्यवस्थाबाट कोभिड-१९का कारण सिर्जित यस विषम परिस्थितिमा समेत सञ्चयकर्ता आफू रहेबसेकै स्थानबाट कोषको सेवा सुविधाको

निर्वाध रूपमा उपभोग गर्न सफल भएका छन् । यसले कोषको नगदरहित कारोबारमा समेत टेवा पुगेको छ भने सेवा प्रवाह चुस्त दुरूस्त ,सरल, सहज र सुरक्षित रूपमा हुने भई यसबाट आम सञ्चयकर्ता लाभान्वित हुनसक्ने विश्वास लिइएको छ ।

विगत दुई वर्ष अघिदेखि सञ्चयकर्ताको व्यक्तिगत विवरण (KYC) अद्यावधिक गर्ने कार्यलाई अभियानको रूपमा सञ्चालन गरेको कोषले सोही विवरणका आधारमा अहिलेको असहज अवस्थामा समेत अनलाईन प्रणालीबाट सेवा प्रवाह गर्न सफल भएको छ । सुनिश्चित र सुरक्षित ढङ्गले आफूले खोजेको सेवा खोजेको समयमा पायक पर्ने स्थानबाट बिना झन्झट प्राप्त गर्न सक्नु सञ्चयकर्ताको सन्तुष्टिका आधार हुन । सञ्चयकर्ताको सन्तुष्टितर्फ परिलक्षित हुँदै सञ्चय कोष र सामाजिक सुरक्षा सुविधाहरूको सुव्यवस्थापनद्वारा सञ्चयकर्तालाई सामाजिक सुरक्षणको प्रत्याभूति दिई कोषलाई सन्तुष्ट सञ्चयकर्ताको ठूलो परिवार (A Happy Big Family of Satisfied Members) बनाउने कोषको दीर्घकालीन लक्ष्यलाई साकार बनाउनेतर्फ कोषका सम्पूर्ण क्रियाकलापहरू केन्द्रित रहने गरेका छन् ।

यसैगरी कोषले सुदृढ र गतिशील संस्थाको रूपमा विकास गर्नका लागि कार्य क्षेत्र र दायरा विस्तार, वित्तीय स्रोतको दिगो व्यवस्थापन, सञ्चयकर्तामैत्री सेवा प्रवाह, संस्थागत सुदृढीकरण र क्षमता विकास तथा सूचना तथा प्रविधिको प्रभावकारी उपयोग जस्ता पाँच बिषयलाई कोषको आगामी पाँच वर्षको प्रमुख रणनीतिक स्तम्भको रूपमा अवलम्वन गर्दै सोही अनुरूप हुनेगरी कोषका सम्पूर्ण रणनीति तथा कार्यनीतिहरू तय गरेको छ । कोषका क्रियाकलापहरु पारदर्शिता, जवाफदेहिता, कार्यदक्षता, प्रभावकारिता, निष्पक्षता र तटस्थता, सहकार्य र सहभागिता, नतिजा उन्मुख, सेवाको गुणस्तरमा निरन्तर सुधार जस्ता मूल्य मान्यताका आधारमा सञ्चालित छन् ।

करिब ६ दशक लामो इतिहास बोकेको यस संस्थालाई आजको अवस्थासम्म ल्याई पुऱ्याउन अमूल्य योगदान पुऱ्याउने नेपाल सरकार, आम सञ्चयकर्ता, पूर्व कर्मचारी एवम् सम्पूर्ण शुभचिन्तक तथा सम्बद्ध पक्षहरूप्रति कोष परिवार हार्दिक कृतज्ञता प्रकट गर्दछ । ■

विषय सूची

क्र.सं.	विषय		पृष्ठ नं.
	कोषको वर्तमान अवस्था र भावी कार्ययोजनाको संक्षिप्त विवरण		
१.	सार्वजनिक सेवाप्रवाहमा विद्यमान अवस्था : समस्या र सुधार	वीरबहादुर राई	१
२.	सार्वजनिक सेवा प्रवाहको चुस्तता	कृष्णहरि बास्कोटा	१७
३.	वित्तीय क्षेत्रमा संस्थागत सुशासन र आन्तरिक नियन्त्रण	डा. नीलम तिम्सीना	२५
४.	संघीय वित्त प्रणालीका विविध आयाम: अवसर र चुनौतीहरू	दामोदर रेग्मी	३३
५.	देवानी कानुनको आधुनिकीकरणको आधारशिला	उद्धव प्रसाद पुडासैनी	४३
६.	विप्रेषण आप्रवाहमा कोभिड प्रभाव र नेपाली अर्थतन्त्र	गुरूप्रसाद पौडेल	४९
७.	संझौतित बचत परिचालन गर्ने संस्थाहरू	डा. नवराज अधिकारी	५५
८.	सञ्चय कोष प्रणालीको अन्तरराष्ट्रिय अभ्यास र हाम्रो सन्दर्भ	अर्जुन कुमार गौतम	६५
९.	नेपालको विकासमा ऋणपत्र बजारको आवश्यकता	ठाकुरजंग थापा	७७
१०.	सेवाग्राही सम्बन्ध व्यवस्थापन र कर्मचारी सञ्चय कोष	शान्ता गौतम	८७
११.	कोभिड-१९ ले प्रभावित अर्थतन्त्र र कोषको प्रयास	महेन्द्र राज शाक्य	९४
१२.	भ्रष्टाचार नियन्त्रण	नगेन्द्र प्रसाद पौडेल	१०४
१३.	नेपालको वर्तमान बैकिङ प्रणाली : अवसर र चुनौतीहरू	रोहित रेग्मी	११५
१४.	कोषमा मानव संशाधन व्यवस्थापन	ध्रुवप्रसाद तिवारी	११९
१५.	संस्थागत सामाजिक उत्तरदायित्व र सञ्चय कोष	ध्रुव प्रसाद पन्त	१२७
१६.	Strategizing Human Resource Development	Prof. Dr. Arhan Sthapit	133
१७.	Redefining the Real Estate Strategy of EPF	Darshan Bhattarai	141
१८.	Pension System in Nepal	Dilip Raj Paudel	146

प्रस्तुत विशेषाङ्कमा समावेश लेख, रचना लेखकको निजी धारणा भएको हुँदा त्यसको दायित्व लेखकमै निर्भर रहने छ। - सम्पादन समूह

कर्मचारी सञ्चय कोषको ५९ औं वार्षिकोत्सवको अवसरमा प्रशासक श्री तुलसी प्रसाद गौतमबाट प्रस्तुत कोषको

वर्तमान अवस्था र भावी कार्ययोजनाको संक्षिप्त विवरण

१. **प्रारम्भः**

१.१ नेपालको सरकारी सेवा, सार्वजनिक निकाय तथा संगठित क्षेत्रका कर्मचारी तथा कामदारहरूको अवकाश योगदानको व्यवस्थापनको माध्यमबाट अवकाश पश्चात्को जीवनमा सामाजिक सुरक्षाको प्रबन्ध गर्ने उद्देश्यले वि.सं.२०१९ सालमा स्थापित कर्मचारी सञ्चय कोष आज ५९औं वर्षमा प्रवेश गरेको छ । यस सुखद अवसरमा सर्वप्रथम म सम्पूर्ण आदरणीय सञ्चयकर्ता तथा कोष परिवारप्रति हार्दिक बधाई तथा शुभकामना व्यक्त गर्दछु । साथै, सञ्चयकर्ताको योगदान रकमको कुशल व्यवस्थापन तथा परिचालन, प्राप्त प्रतिफलको न्यायोचित वितरण र सेवा प्रवाहमा गुणात्मक सुधार गर्दै सञ्चयकर्ताको हित र सन्तुष्टिप्रति कोष परिवार सदैव क्रियाशील रहने प्रतिवद्धता व्यक्त गर्दछु ।

१.२ विश्वव्यापि महामारीको रूपमा फैलिएको कोरोना (कोभिड -१९) संक्रमणका कारण सृजित यस प्रतिकूल परिस्थितिमा विद्युतीय प्रविधिको उपयोग गर्दै भर्चुअल माध्यमबाट आयोजित कोषको ५९ औं वार्षिकोत्सवको यस विशेष कार्यक्रममा हाम्रो अनुरोधलाई स्वीकार गरी सहभागी हुनुहुने प्रमुख अतिथिज्यू, विशेष अतिथिज्यूहरू एवम् अन्य आमन्त्रित महानुभावहरूलाई कर्मचारी सञ्चय कोष परिवारको तर्फबाट सम्मानपूर्वक हार्दिक स्वागत तथा नमन गर्दछु ।

१.३ करिव ६ लाख २८ हजार सञ्चयकर्ताको ३ खर्व ८७अर्ब भन्दा बढी वित्तीय स्रोतको परिचालन गरी मुलुकको सबैभन्दा जेठो र ठूलो वित्तीय एवम् सामाजिक सुरक्षा संस्थाको हैसियत कायम गर्न कोष सफल भएको छ ।

१.४ कोषलाई मुलुकको एक सुदृढ, सफल र विश्वसनीय संस्थाको रूपमा स्थापित गर्न महत्वपूर्ण भूमिका निर्वाह गर्नु हुने सम्पूर्ण अग्रजहरूको योगदानको स्मरण गर्दै उहाँहरू प्रति कृतज्ञता सहित उच्च सम्मान व्यक्त गर्दछु । यस अभियानमा सञ्चयकर्ताको हित र कोषको संस्थागत विकासमा निष्ठापूर्वक योगदान गर्नुहुने कोषका सम्पूर्ण कर्मचारी साथीहरू तथा क्रियाशील कर्मचारी संगठनहरूलाई हार्दिक धन्यवाद दिन चाहन्छु ।

१.५ आफ्नो स्थापना कालदेखि सञ्चय कोष योगदानको मात्र व्यवस्थापन गर्दै आएको कर्मचारी सञ्चय कोषले निवृत्तभरण कोष ऐन, २०७५ जारी भएपछि योगदानमा आधारित निवृत्तभरण कोषको व्यवस्थापन गर्न शुरू गरेको छ । जस अन्तर्गत नेपाल सरकारको निजामती सेवा, नेपाली सेना, नेपाल प्रहरी, सशस्त्र प्रहरी बल नेपाल र नेपाल विशेष सेवा अन्तर्गत वि.सं. २०७६ साउनदेखि नयाँ नियुक्त भएका कर्मचारीहरूको योगदानमा आधारित निवृत्तभरण योजनाको कार्यान्वयन पर्दछ ।

१.६ यसको साथसाथै प्रदेश सरकार र स्थानीय तहका शिक्षक तथा कर्मचारी एवम् नेपाल सरकारको स्वामित्व वा नियन्त्रणमा रहेका तथा नेपाल सरकारको अनुदानबाट सञ्चालन हुने सबै सार्वजनिक निकायका कर्मचारीको योगदानमा आधारित निवृत्तभरण तथा उपदान योजना समेत सञ्चालनको शुरूआत भईसकेको छ । यसरी सरकारी एवम् सार्वजनिक क्षेत्रका सम्पूर्ण कर्मचारीको एकीकृत सामाजिक सुरक्षा प्रदायक संस्थाको रूपमा कोषको कार्यक्षेत्र र दायरा विस्तार र सुस्पष्ट भएको छ ।

१.७ आजको यस पुनित अवसरमा कर्मचारी सञ्चय कोषको वर्तमान अवस्था र भावी कार्ययोजनालाई यहाँहरू समक्ष प्रस्तुत गर्न पाउँदा मलाई ज्यादै खुशी लागेको छ ।

२. **कोषको वर्तमान अवस्था:**

२.१ कोषले केन्द्रीय कार्यालय, पुल्चोक ललितपुर तथा प्रमुख कारोबार स्थल ठमेल लगायत सातवटै प्रदेशमा रहेका आठवटा शाखा कार्यालय र तीनवटा सेवा केन्द्रमा कार्यरत कूल ४ सय ५० कर्मचारी मार्फत करिब ६ लाख २८ हजार सञ्चयकर्ताको सञ्चय कोष र निवृत्तभरण कोषको कुशलतापूर्वक व्यवस्थापन गरिरहेको छ ।

२.२ सञ्चयकर्ताको वृद्धावस्थामा आर्थिक सुरक्षा प्रदान गर्नु कोषको प्रमुख जिम्मेवारी भएता पनि परिस्थितिजन्य घटनाहरूलाई सहजीकरण गर्न विभिन्न प्रकारका सामाजिक सुरक्षा योजना तथा सेवाकालीन आर्थिक आवश्यकतालाई सम्बोधन गर्न सहुलियतदरका सापटी योजनाहरू सञ्चालन गरी सञ्चयकर्तालाई लाभान्वित गराउँदै आएको छ ।

२.३ वि.सं. २०७७ असार मसान्तको लेखापरीक्षण सम्पन्न हुन बाँकी वित्तीय विवरण अनुसार कोषमा कुल रू.३ खर्ब ८७ अर्व १५ करोड वित्तीय स्रोत रहेको छ ।यो रकम अघिल्लो आर्थिक वर्षको तुलनामा १३.०७प्रतिशतले बढी हो । कुल स्रोत मध्ये रू.३ खर्ब ८२अर्ब ८४ करोड आर्थत ९८.८९ प्रतिशत रकम ऋण तथा लगानीको माध्यमबाट विभिन्न क्षेत्रमा प्रवाह गरिएको छ । कुल लगानीमध्ये सञ्चयकर्ता सापटीमा ५०प्रतिशत, परियोजना कर्जामा १६प्रतिशत, बैंकहरूको मुद्दती निक्षेपमा २८ प्रतिशत र बाँकी ५ प्रतिशत शेयर, डिबेञ्चर लगायत पुँजी बजारका उपकरणहरू तथा व्यावसायिक भवनहरूमा प्रवाह भएको छ ।

२.४ उपर्युक्त कर्जा तथा लगानीबाट आर्थिक वर्ष २०७६/७७मा रू. ३०अर्ब १८ करोड आम्दानी गर्न कोष सफल भएको छ । सो रकमबाट सञ्चयकर्तालाई प्रदान गरिएको व्याज तथा कोषको सञ्चालन खर्च कटाउँदा रू.३ अर्व ६७ करोड खुद मुनाफा हुने देखिएको छ । सो रकमलाई मुनाफा वितरण र सामाजिक सुरक्षा सुविधाको रूपमा सञ्चयकर्ताकै हितमा प्रवाह गरिनेछ ।

३. आर्थिक वर्ष २०७६/७७ का प्रमुख गतिविधि तथा उपलब्धि:

नेपाल सरकार, अर्थ मन्त्रालय र कोषका प्रशासकबीच भएको कार्य सम्पादन सम्झौता अनुरूप अर्थ मन्त्रालयबाट आर्थिक वर्ष २०७५/७६ को कोषको कार्यसम्पादन मूल्यांकन हुँदा कोषको कार्यसम्पादनस्तर "उत्तम" कायम भएको व्यहोरा जानकारी गराउन पाउँदा मलाई गौरवको अनुभूति भएको छ । साथै, आर्थिक वर्ष २०७६/७७ को वार्षिक कार्य प्रगति विवरण मूल्यांकनको लागि अर्थ मन्त्रालय समक्ष प्रस्तुत भई सकेको छ । कार्यसम्पादन सम्झौतामा राखिएका लक्ष्यको तुलनामा कोषको उपलब्धि उत्साहजनक रहेको छ र सोको संक्षिप्त विवरण यहाँ प्रस्तुत गरेको छु :

३.१ सञ्चयकर्ता सेवा :

(क) कोभिड-१९ महामारीले सिर्जना गरेको विषम परिस्थितिलाई अवसरको रूपमा उपयोग गर्दै सोही अवधि मै अनलाइन पद्धतिको विकास गरी कार्यान्वयनमा ल्याईएको छ । सूचना प्रविधि र बैकिङ्ग सञ्जालको उपयोग गर्दै सञ्चयकर्ताले घर वा कार्यालयबाटै बिशेष सापटी लिन तथा सबै प्रकारका सापटी तिर्न सक्ने व्यवस्था गरिएको छ । यस पद्धतिलाई थप परिष्कृत र विस्तार गर्दै लगिनेछ । यसबाट कोषका अधिकांश सेवा लिन सञ्चयकर्ता कोषको कार्यालयमा आउनुनपर्ने अवस्था सिर्जना हुँदै गएको छ ।

(ख) प्रभावकारी र गुणस्तरीय सेवाका लागि पर्याप्त र विश्वसनीय सूचना आवश्यक पर्ने भएकाले KYC फारामको माध्यमबाट फोटो, दस्तखत र औंठाछाप सहितको सञ्चयकर्ताको विवरण डिजिटल स्वरूपमा संकलन गर्न गत वर्ष प्रारम्भ गरिएको अभियान अन्तर्गत हालसम्म ६७ प्रतिशत अर्थात ३ लाख ५८ हजार ५ सय सञ्चयकर्ताको विवरण अद्यावधिक गरी सकिएको छ । कोषले विकास गरेको अनलाईन पद्धतिबाट सेवा पाप्त गर्न KYC पूर्वसर्त भएको हुँदा आफ्नो KYC विवरण यथाशीघ्र अद्यावधिक गर्न म सम्पूर्ण सञ्चयकर्ता र कोषकट्टी गर्ने कार्यालयहरूलाई हार्दिक अनुरोध गर्दछु ।

(ग) साबिकको सञ्चयकर्ता परिचयपत्रलाई विद्युतीय परिचयपत्रले प्रतिस्थापन गर्न परिचयपत्र व्यवस्थापन कार्यविधि र आवश्यक पूर्वाधार तयार भई कार्यान्वयनको चरणमा प्रवेश गरेको छ ।

(घ) हालसम्म ३ लाख ४५ हजार सञ्चयकर्तालाई ई-सर्भिस सेवा वितरण गरिएको छ । कोषको मोवाईल एप डाउनलोड गर्ने सञ्चयकर्ताको संख्या १ लाख ३५ हजार रहेको छ । ती मध्ये ९५ हजार सक्रिय प्रयोगकर्ता छन् । KYC विवरण अद्यावधिक गर्ने सञ्चयकर्तालाई कोषसँगको सबै प्रकारका कारोबारको SMS मार्फत जानकारी दिने व्यवस्था मिलाइएको छ ।

(ङ) नयाँ नियुक्त हुने र सिटरोल फाराम नयाँ भर्ने निजामती तर्फका सञ्चयकर्तालाई निजामती कितावखानाबाट नै कोषको परिचयपत्र नम्बर प्रदान गर्ने प्रणालीको विकास गरिएको छ ।

(च) महालेखा नियन्त्रकको कार्यालयसँगको सहकार्यमा सबै सरकारी कार्यालयहरूबाट प्राप्त हुने सञ्चय कोष कट्टी रकमElectronic Fund Transferको माध्यमबाट सिधै कोषको बैंक खातामा जम्मा हुने व्यवस्था मिलाईएको छ । साथै, नेपाल सरकारले लागू गरेकोComputerised Government Accounting System/CGAS सँग कोषको Computer System मा आवद्ध गरी त्यस्ता कार्यालयहरूले कर्मचारीको तलव विवरण तयार गर्दा नै सञ्चय कोष कट्टीको विवरण स्वचालित रूपमा कोषको प्रणालीमा प्राप्त हुने गरी प्रविधिमा सुधार गर्ने कार्य अन्तिम चरणमा पुगेको छ ।

३.२ लगानी व्यवस्थापनः

(क) सुरक्षित, प्रतिफलयुक्त एवम् दिगो लगानी व्यवस्थापन र प्राप्त प्रतिफलको न्यायोचित वितरणबाट सञ्चयकर्तालाई सन्तुष्टि प्रदान गर्ने मूल ध्येय राखी लगानी व्यवस्थापनलाई चुस्त र प्रभावकारी बनाईएको छ ।

(ख) लगानी नीतिमा सामयिक सुधार गर्दै कर्जा, लगानी तथा असुली नीति, २०७७ कार्यान्वयनमा ल्याईएको छ । लगानीको सुरक्षा, जोखिमको न्यूनीकरण, सञ्चयकर्तालाई उपयुक्त प्रतिफल, सामाजिक सुरक्षाको सुनिश्चितता, लगानीको विविधीकरण, राष्ट्रिय अर्थतन्त्रको विकासमा योगदान, पूँजी बजारको प्रवर्द्धन तथा वित्तीय बजारको स्थिरता कायम गर्ने सिद्धान्तबाट यो नीति निर्देशित रहेको छ ।

(ग) कोषको दीर्घकालीन वित्तीय स्रोतलाई आवास, विद्युत विकास तथा पूर्वाधार क्षेत्रका ठूला एवम् वित्तीयरूपले सम्भाव्य परियोजनाहरूमा लगानी गर्न कोषले उच्च प्राथमिकता दिएको छ । यसका लागि परियोजना विकास गर्ने सार्वजनिक निकाय, नेपाल सरकारका निकाय, प्रदेश सरकार तथा स्थानीय तहहरूसँग सहकार्यको सम्भावनाका विभिन्न ढाँचा (Model) हरूमा छलफल भईरहेको छ । यसैबीच, नेपाल सरकारको "नेपालको पानी जनताको लगानी" अभियान अन्तर्गत समावेश भएको नेपाल विद्युत प्राधिकरणले विकास गर्न लागेको ९९.८ मेगावाट क्षमताको तामाकोशी पाँचौ जलविद्युत आयोजनामा कोषबाट ऋण लगानी गर्ने सन्दर्भमा कोष र प्राधिकरणबीच समझदारी (MOU) गर्ने प्रक्रिया अघि बढाइएको छ ।

(घ) आवास, विद्युत विकास तथा पूर्वाधार क्षेत्रका आयोजनाहरूमा कोषको लगानी अभिवृद्धि गर्ने नीति अनुरुप आर्थिक वर्ष २०७६/७७ मा चारवटा आयोजनामा बैंकहरूको सहवित्तीयकरण मार्फत र एउटा आयोजनामा कोष एक्लैले कर्जा प्रवाह गर्ने गरी रू. ६ अर्ब ६३ करोड कर्जा स्वीकृत गरिएको छ । साथै, कोषबाट साविकमा ऋण लगानी भई निर्माणाधीन अवस्थामा रहेका माथिल्लो तामाकोशी, रसुवागढी, साञ्जेन र मध्यभोटेकोशी जलविद्युत आयोजनाहरूको निर्माण सम्पन्न गर्न आवश्यक नपुग वित्तीय स्रोतको व्यवस्थापन गर्ने क्रममा कोषबाट ती आयोजनाहरूलाई थप रू. ८ अर्ब ९० करोड दीर्घकालीन कर्जा प्रदान गर्ने निर्णय समेत भएको छ ।

(ङ) पूँजीबजारका क्षेत्रमा कोषको लगानी अभिवृद्धि गर्ने उद्देश्यले आर्थिक वर्ष २०७६/७७ मा धितोपत्र विनिमय बजार लिमिटेड लगायत ४ वटा कम्पनीको संस्थापक शेयरमा थप लगानी गरिएको छ । यो सँगै कोषबाट शेयर लगानी भएका कम्पनीको संख्या २१ पुगेको छ ।

३.३ निवृत्तभरण कोष व्यवस्थापनः

(क) निवृत्तभरण कोष ऐन, २०७५ बमोजिम २०७६ साल साउन महिनादेखि नयाँ नियुक्त भएका निजामती सेवा, नेपाली सेना, नेपाल प्रहरी, सशस्त्र प्रहरी बल नेपाल र नेपाल विशेष सेवा अन्तर्गतका कर्मचारीहरूको योगदानमा आधारित निवृत्तभरण कोषको व्यवस्थापन प्रारम्भ गरिएको छ । तदनुरूप, आर्थिक वर्ष २०७६/७७ को अवधिमा १४ हजार ४ सय २४ योगदानकर्ताबाट रू. ४७ करोड ४१लाख योगदान रकम संकलन भएको छ ।

(ख) निवृत्तभरण कोषमा जम्मा भएको रकम दीर्घकालीन प्रकृतिका उपकरणहरूमा लगानी गर्ने उद्देश्यले वाणिज्य बैंकहरूले जारी गरेको डिवेञ्चरमा रू.२७करोड र बाँकी रकम मुद्दती निक्षेपमा लगानी गरिएको छ ।

(ग) निवृत्तभरण कोष ऐन, २०७५ बमोजिम अलग्गै कानून बनाएर योगदानमा आधारित निवृत्तभरण कोषको व्यवस्थापन गर्नुपर्ने प्रदेश सरकार र स्थानीय तहका कर्मचारी एवम् नेपाल सरकारको स्वामित्व र नियन्त्रणमा रहेका तथा सरकारको अनुदानमा सञ्चालन भएका सार्वजनिक निकायका कर्मचारीको निवृत्तभरण कोषको व्यवस्थापन कर्मचारी सञ्चय कोषले गर्ने नीतिगत व्यवस्था भई सो को कार्यान्वयन प्रक्रिया अघि बढाइएको छ ।

(घ) निवृत्तभरण कोष ऐन, २०७५ को प्रावधान बमोजिम योगदानमा आधारित निवृत्तभरण कोषको व्यवस्थापन सम्बन्धमा कोषबाट भए गरेका गतिविधिहरूको अलग्गै प्रतिवेदन यथाशीघ्र नेपाल सरकार समक्ष प्रस्तुत गरिनेछ ।

३.४ प्राप्त प्रतिफल र सो को बाँडफाँट :

(क) आर्थिक वर्ष २०७५/७६ को लेखापरीक्षणपश्चात् कायम भएको खुद मुनाफारू.४ अर्व ४५ करोड मध्ये रू. २ अर्व ७६ करोड सञ्चयकर्तालाई मुनाफाको रूपमा वितरण गरिएको छ । साथै, रू. ८८ करोड सामाजिक सुरक्षा सुविधा प्रदान गर्ने प्रयोजनको लागि अलग्गै कोषमा जम्मा गरिएको छ ।

(ख) मुनाफा वितरणका लागि बाँडफाँट गरिएको रकम मध्ये ५० प्रतिशत रकम सञ्चयकर्ताको सञ्चय कोष खातामा र बाँकी बेतन कर्णली सञ्चयकर्ता हाईड्रोपावर कम्पनीमा सञ्चयकर्ताको नाममा शेयर लगानी गर्ने प्रयोजनका लागि अलग्गै खातामा जम्मा गरिएको छ ।

३.५ सामाजिक सुरक्षा :

(क) सबै सञ्चयकर्ताको प्रिमियम कोषबाटै तिरिदिने गरी २०७५ मार्ग १ गतेदेखि लागू हुने गरी राष्ट्रिय बीमा कम्पनी लिमिटेड मार्फत सञ्चालन गरिएको स्वास्थ्य बीमा योजना दाबी भुक्तानी कोषबाट नै शोधभर्ना गर्ने गरी २०७६ मंसिरदेखि योजनाको स्वरूपमा परिमार्जन गरिएको छ । यस योजना अन्तर्गत सञ्चयकर्ता अस्पतालमा भर्ना भई उपचार गराएको अवस्थामा साधारण रोगको हकमा बार्षिक रू. १ लाख सम्म र कडा रोगको हकमा रू. १० लाखसम्म सोधभर्ना दिने व्यवस्था गरिएको छ ।

(ख) यसको साथै कोषबाटै दायित्व व्यहोर्ने गरी सञ्चयकर्ता स्वास्थ्योपचार सुविधा योजना, काजक्रिया अनुदान योजना, दुर्घटना क्षतिपूर्ति योजना र सुत्केरी तथा शिशु स्याहार सुविधा योजना सहित चारवटा सामाजिक सुरक्षाका कार्यक्रमहरू सञ्चालन भईरहेका छन् । ती कार्यक्रमहरू मार्फत आर्थिक वर्ष २०७६/७७को अवधिमा १८ हजार सञ्चयकर्ता वा सञ्चयकर्ताको हकवालालाई रू. १९ करोड २४ लाख वितरण गरिएको छ ।

३.६ कार्यसम्पादन व्यवस्थापन :

(क) कोषका विभाग तथा शाखा कार्यालयहरूको कार्यलाई थप प्रभावकारी र परिणाममूलक बनाउने उद्देश्यले आर्थिक वर्ष २०७५/७६ देखि सबै विभाग र शाखा कार्यालयका प्रमुखहरूसँग लागू गरिएको कार्यसम्पादन सम्झौताको प्रणालीलाई थप विस्तार गरी आर्थिक वर्ष २०७६/७७ देखि विभागहरूले समेत अन्तर्गतका प्रबन्धक तहसम्म कार्यसम्पादन सम्झौता गर्ने व्यवस्था गरिएको छ ।

(ख) कार्यसम्पादन लक्ष्य र उपलब्धिको मूल्यांकन गर्दा प्रायः सबै विभाग तथा शाखा कार्यालयहरूको कार्यसम्पादन स्तरमा गुणात्मक सुधार भएको पाइएको छ । यस व्यवस्थालाई परिष्कृत गर्दै निरन्तरता प्रदान गरी कार्यसम्पादनमा आधारित अनुगमन तथा मूल्यांकन गरी पुरस्कृत गर्ने पद्दतिलाई संस्थागत गर्दै लगिएको छ ।

३.७ मानव संसाधन व्यवस्थापन तथा विकासः

(क) सबै कर्मचारीलाई पेशागत तालिमको माध्यमबाट दक्ष बनाउने कोषको नीति अनुरूप आर्थिक वर्ष २०७६/७७को अवधिमा २५२ जना कर्मचारीलाई स्वदेश र ५० जना कर्मचारीलाई वैदेशिक तालिम प्रदान गरिएको छ ।

(ख) आर्थिक वर्ष २०७६/७७ को अवधिमा १० जना नयाँ कर्मचारी स्थायी नियुक्त गरिएको छ ।

३.८ लेखा र लेखापरीक्षणः

(क) नेपाल लेखामान अनुरूप वित्तीय विवरण तयार गरी आर्थिक वर्ष २०७५/७६ को लेखापरीक्षण

समयमै सम्पन्न गरिएको छ। आर्थिक वर्ष २०७६/७७का लागि महालेखापरीक्षकबाट लेखापरीक्षकको नियुक्ति भई सकेको छ।

(ख) आर्थिक वर्ष २०७६/७७ को सञ्चय कोष, निवृत्तभरण कोष, सापटी, लगानी लगायत कोषका सम्पूर्ण कारोवारको लेखांकन सम्पन्न भई लेखापरीक्षणको लागि वित्तीय विवरण तयार गर्ने कार्य भईरहेको छ।

(ग) आन्तरिक नियन्त्रण प्रणालीलाई मजबुद र प्रभावकारी बनाउन गत आर्थिक वर्ष देखि नै आन्तरिक लेखापरीक्षण कार्यमा बाह्य विज्ञलाई समेत संलग्न गराई संयुक्त टोलीबाट लेखापरीक्षण गर्ने कार्य अगाडि बढाइएको छ ।

३.९ सम्पत्ति व्यवस्थापन :

(क) कोषको स्वामित्वमा रहेका घर जग्गाको व्यवस्थापन तथा सञ्चयकर्ता आवास योजना सञ्चालनको लागि कोषको एकल लगानीमा सञ्चय कोष घरजग्गा व्यवस्थापन कम्पनी स्थापना गरी कार्य अगाडि बढाइएको छ।

(ख) कोषको स्वामित्वमा रहेका जग्गाहरूको विकास गर्ने, भवनहरूको मर्मत सम्भार गर्ने, नयाँ भवन निर्माण गर्ने, आवास योजना सञ्चालन गर्ने वा जग्गा तथा भवनको भाडा व्यवस्थापन गर्ने कार्य सो कम्पनी मार्फत गर्न सक्ने गरी नीतिगत व्यवस्था गरिसकिएको हुँदा आगामी दिनमा कोषको सम्पत्ति व्यवस्थापन थप प्रभावकारी हुने अपेक्षा गरिएको छ।

(ग) कोहलपुर, सुर्खेत, पोखरा र हेटौडामा रहेका कोषका कार्यालयको लागि भवन निर्माणको कार्य प्रारम्भ गरिएको छ। साथै, धनगढी र जनकपुरमा कोषको कार्यालय भवन निर्माणका लागि आवश्यक जग्गा खरिद गरिएको छ।

३.१० सूचना प्रणाली

(क) कोषको सम्पूर्ण कारोबारहरू विद्युतीय माध्यमबाट सञ्चालन भइरहेको सन्दर्भमा विद्युतीय प्रणालीमा रहेका कोषका सम्पूर्ण डाटाको सुरक्षाको सुनिश्चितताको लागि केन्द्रीय कार्यालय पुल्चोकमा अत्याधुनिक डाटा सेन्टरको निर्माण गरी सञ्चालनमा ल्याईएको छ।

(ख) कोषमा एकीकृत सूचना प्रणाली लागू गर्न System Requirements Specification (SRS) अध्ययन सम्पन्न भई सोको अन्तिम प्रतिवेदन र बोलपत्र कागजात समेत तयार भईसकेको छ।

(ग) कोषमा अवलम्बन गरिएको Contribution Management System लाई विस्तार गर्ने क्रममा कर्जा, लगानी तथा ट्रेजरी व्यवस्थापन विभागको कारोबारलाई यस प्रणालीमा आवद्ध गरिएको छ। साथै, कोषको सम्पूर्ण बैंक कारोबारको Real Time Reconciliationगर्ने पद्धतिको विकास गरिएको छ।

(घ) कोभिड-१९ संक्रमणको जोखिमका कारण भएको बन्दाबन्दी तथा निषेधाज्ञाबाट कोषको कार्य सञ्चालन तथा सेवा प्रवाहमा पर्ने प्रभावलाई न्यूनीकरण गर्न सूचना तथा सञ्चार प्रणालीको भरपूर उपयोग गरी आन्तरिक व्यवस्थापन तथा सेवा प्रवाह सुचारू गरिएको छ ।

३.११ छुट, राहत तथा सहयोगः

कोभिड-१९संक्रमणका कारण परेको प्रभावलाई न्यूनीकरण गर्न कोषबाट देहायको छुट, राहत तथा सहयोग प्रदान गरिएको छ :

(क) नेपाल सरकारले खडा गरेको कोरोना भाईरस संक्रमण, रोकथाम, नियन्त्रण तथा उपचार कोषमा कर्मचारी सञ्चय कोषको तर्फबाट रू. ५ करोड आर्थिक सहयोग प्रदान गरिएको छ ।

(ख) सञ्चयकर्तालाई प्रदान गरिएको घर सापटी, घर मर्मत कर्जा, शैक्षिक कर्जा र सरल चक्रकर्जाको २०७६ चैत्रदेखि २०७७ असार मसान्तसम्मको ब्याज २०७७ असार मसान्त भित्र तिरेमा सो अवधिमा पाकेको ब्याजमा १० प्रतिशत छुट दिनुको साथै,त्यस्तो सापटीको २०७७ असार मसान्तसम्मको ब्याज बुझाउने अवधि २०७७श्रावण मसान्तसम्म कायम गरिएको छ ।

(ग) कोभिड-१९ संक्रमणबाट सञ्चयकर्ताको मृत्यु भएमा रू. २ लाख सम्बन्धित सञ्चयकर्ताको हकवालालाई क्षतिपूर्ति प्रदान गर्ने व्यवस्था गरिएको छ ।

(घ) कोषको परियोजना कर्जा अन्तर्गत २०७६ चैत्र महिनामा बुझाउनु पर्ने त्रैमासिक किस्ता २०७७ असार मसान्त भित्रमा चुक्ता गरेमा त्यस्तो किस्तामा थप शुल्क वा हर्जाना नलिने, त्यस्तो किस्ता असूल नभएका कारण कर्जालाई तल्लो वर्गमा वर्गीकरण नगर्ने र २०७६ चैत्र महिनामा असूल गर्नुपर्ने त्रैमासिक किस्ता २०७६ चैत्र मसान्त भित्रमा भुक्तानी गरेमा त्यस्तो किस्ताको ब्याज रकममा १० प्रतिशत छुट दिई असूल गर्ने व्यवस्था गरिएको छ ।

४. कोषको कार्यसम्पादनमा कोभिड–१९ को प्रभाव :

४.१ कोभिड-१९ संक्रमणका कारण मुलुकको समग्र आर्थिक क्रियाकलापमा आएको शिथिलता, लगानी एवम् कर्जाको मागमा भएको संकुचनले कोषको लगानी परिचालन, कर्जा असुली र आयमा समेत केही नकारात्मक प्रभाव देखिएको छ । सम्पूर्ण आर्थिक गतिविधि पूर्ववत अवस्थामा कहिले आउँछ भन्नेमा अन्यौलता रहेका कारण यसको प्रभावको गहिराइ अहिले नै यकिन गर्न सकिने अवस्था छैन ।

४.२ वित्तीय क्षेत्रमा कर्जाको माग कम हुँदा बैकिङ्ग प्रणालीमा तरलता बढ्न गई संस्थागत निक्षेपको ब्याजदर उल्लेख्य रूपमा घट्दै गएको छ । उद्योग एवम् व्यावसायिक क्षेत्रको पुनरूत्थान गर्ने उपायको रूपमा ऋणको ब्याजदर कटौतीका लागि बैंक तथा वित्तीय संस्थामा निरन्तर दवाब परिरहेको छ । यसबाट बचतको ब्याज अझै घट्न सक्ने सम्भावना रहेको छ ।

४.३ कोषको कूल लगानी संरचनामा मुद्दती निक्षेपको अंश हाल २८ प्रतिशत भन्दा बढी छ । समग्र आर्थिक क्रियाकलापमा आउने शिथिलताका कारण अपेक्षा अनुरूप परियोजना कर्जा प्रवाहमा समेत वृद्धि हुने अवस्था देखिदैन । आर्थिक क्रियाकलाप चलायमान नहुँदा सञ्चयकर्ता सापटी प्रवाह पनि घट्दै गएको छ । अन्य क्षेत्रमा लगानीका पर्याप्त अवसरको न्यूनताका कारण आगामी दिनमा कोषको लगानीमा मुद्दती निक्षेप प्रतिको निर्भरता अझ बढ्ने अवस्था छ । यसरी एकातर्फ कोषको लगानीमा मुद्दती निक्षेपको अंश बढ्दै जानु र अर्कोतर्फ ब्याजदर घट्दै जानाले कोषको चालू आर्थिक वर्षको आयमा नकारात्मक असर पर्न सक्ने देखिन्छ ।

४.४ कर्जा प्रवाह तथा आम्दानीमा हुने कटौती एवम् निष्क्रिय कर्जामा हुन सक्ने वृद्धिले बैंकहरूको वितरण योग्य मुनाफामा नकारात्मक असर परी कोषको शेयर लगानी भएका बैंक तथा वित्तीय संस्थाहरूबाट प्राप्त हुने लाभांश आम्दानीमा समेत प्रतिकूल असर पर्ने देखिएको छ । हवाई सेवा अवरूद्ध भएका कारण नेपाल वायु सेवा निगमले कोषबाट लिएको कर्जाको किस्ता नियमित गर्न सकेको छैन ।

४.५ विगत छ महिना देखि व्यापारिक क्रियाकलाप ठप्प हुँदा कोषले बहालमा दिएका व्यावसायिक भवनहरूको वहाल आम्दानी समेत प्रभावित भएको छ ।

४.६ उल्लिखित विषम् परिस्थितिमा सञ्चयकर्तालाई प्रदान गर्ने प्रतिफलमा थप नकारात्मक प्रभाव पर्न नदिन कोषबाट उच्च सर्तकताका साथ आवश्यक पहलकदमी लिइएको छ ।।

५. कोषको भावी योजना र प्रतिबद्धताः

५.१ अलग अलग कानून अन्तर्गत स्थापना भएका कर्मचारी सञ्चय कोष, नागरिक लगानी कोष र सामाजिक सुरक्षा कोषको कार्य क्षेत्रमा दोहोरापना नहुने गरी नीतिगत सुधार गर्दै यी तीनवटा निकायलाई परिपूरक संस्थाको रूपमा विकास गर्ने नेपाल सरकारको नीति रहेको सन्दर्भमा सरकारी एवम् सार्वजनिक क्षेत्रको निवृत्तभरण, सञ्चय कोष लगायत सबै प्रकारको सामाजिक सुरक्षाको व्यवस्थापन गर्नु कर्मचारी सञ्चय कोषको अबको कार्यदिशा हो । यसैका आधारमा कोषको अबको गन्तव्य र मार्गचित्र निर्धारण गरिएको छ ।

५.२ यसैबीच, गत साउन महिनामा नेपाल सरकार, अर्थ मन्त्रालय र कोषका प्रशासकबीच आर्थिक वर्ष २०७७/७८ का लागि भएको वार्षिक कार्य सम्पादन सम्झौताले कोषको अबको रणनीति प्रष्ट गरिदिएको छ । तदनुरूप, एकीकृत अवकाश कोषको माध्यमबाट कोषलाई सरकारी एवम् सार्वजनिक क्षेत्रको सामाजिक सुरक्षा प्रदायक संस्थाको रूपमा विकास गर्ने, वित्तीय स्रोतको सुरक्षित, प्रभावकारी, प्रतिफलयूक्त र दक्षतापूर्ण परिचालनका लागि उपयुक्त लगानीका क्षेत्र पहिचान गरी लगानी विविधीकरण गर्दै आर्थिक विकास र वित्तीय स्थायीत्व कायम गर्न योगदान पुऱ्याउने, सञ्चयकर्ता सेवा प्रवाहलाई अझ गुणस्तरीय, प्रभावकारी र प्रविधिमैत्री बनाई सम्पूर्ण सेवाग्राहीहरूको सन्तुष्टि अभिवृद्धि गर्ने, सूचना प्रविधिको उच्च उपयोग, असल कार्य संस्कृतिको विकास, कार्य सम्पादन सुधार एवम् अन्य निकायहरूसँगको सहकार्यको माध्यमबाट कोषको संस्थागत क्षमता अभिवृद्धि गर्ने र कोषको आन्तरिक व्यवस्थापनलाई चुस्त र नियन्त्रण

प्रणालीलाई अझ सुदृढ बनाई वित्तीय कारोबारको विश्वसनीयता तथा गुणस्तरीयता कायम गर्दै संस्थागत सुशासन सुदृढ गर्ने कोषका प्रमुख रणनीति हुन । हाम्रा अबका सम्पूर्ण गतिविधि यिनै रणनीतिहरूबाट निर्देशित हुनेछन ।

५.३ एकीकृत सामाजिक सुरक्षाको अवधारणा र अन्तरराष्ट्रिय अभ्यास समेतको आधारमा कोषको दायरामा रहेका कर्मचारीको निवृत्तभरण, सञ्चय कोष र अन्य सामाजिक सुरक्षाको व्यवस्थापन एकीकृत कानूनको माध्यमबाट गर्न आवश्यक देखिएको छ । कर्मचारी सञ्चय कोष, नागरिक लगानी कोष र सामाजिक सुरक्षा कोषको कार्य क्षेत्रमा दोहोरोपना नहुने गरी सम्बन्धित कानूनमा सुधारको आवश्यकता रहेको छ ।कोषले लागू गरेको सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रमहरूको दिगोपना सुनिश्चित हुने गरी सञ्चयकर्ताको आवश्यकता र कोषको क्षमताको आधारमा समसामयिक पुनरावलोकन गर्दै लगिनेछ ।

५.४ सञ्चय कोष तथा निवृत्तभरण कोषकट्टी गर्ने कार्यालयहरूसँगको सहकार्य तथा बैकिङ् सञ्जालको उपयोग गर्दै योगदान रकमको संकलन, सेवा प्रवाह लगायत कोषका सम्पूर्ण कारोबारहरूलाई पूर्ण स्वचालित रूपमा सम्पादन गर्ने र त्यस्ता कार्यमा मानवीय संलग्नता कम गर्न कोषको सूचना प्रणालीमा सुधार गरिनेछ । यसका लागि कोषको कार्य प्रक्रियाको पुनरावलोकन गरी Enterprise Resource Planning (ERP) को अवधारणा विकास गरिने छ ।

५.५ कोषको दीर्घकालीन वित्तीय स्रोतलाई आवास, जलविद्युत तथा पूर्वाधार विकासका उययुक्त परियोजनाहरूमा लगानी वृद्धि गरी राष्ट्र निर्माणको अभियानमा सहकार्य गर्न कोष सदैव तत्पर छ । प्रतिफल, सुरक्षा र नगद प्रवाह सुनिश्चित भएका पूर्वाधार विकासका उपयुक्त परियोजनाहरूमा लगानीका लागि कोषसँग सहकार्य गर्न तीनवटै तहका सरकार, सार्वजनिक क्षेत्र एवम् बैंक तथा वित्तीय संस्थाहरूलाई म हार्दिक आह्वान गर्दछु । पूँजी बजारको विकासमा सहयोग पुग्ने गरी उपलब्ध वित्तीय उपकरणहरूमा प्राथमिकताका साथ लगानी अभिवृद्धि गर्न थप प्रयास गरिने छ ।

५.६ कोषको वित्तीय स्रोतमा भएको निरन्तर वृद्धि, कारोबारको प्रकृतिमा भएको विविधता, प्रविधि प्रतिको बढ्दो निर्भरता एवम् परियोजनाहरूमा भएको लगानीको वृद्धिसँगै बढ्दै जाने जोखिमलाई सम्बोधन गर्न समान प्रकृतिका अन्तर्राष्ट्रिय संस्थाहरूले अवलम्बन गरेका असल अभ्यास समेतको अनुशरण गर्दै कोषको जोखिम विश्लेषण तथा व्यवस्थापनलाई थप सुदृढ बनाईने छ ।

५.७ कोषको एकल स्वामित्वमा स्थापना गरिएको घरजग्गा व्यवस्थापन कम्पनीलाई कोषको सम्पत्ति व्यवस्थापन तथा सञ्चयकर्ता आवास परियोजना सञ्चालन गर्ने माध्यमको रूपमा संस्थागत विकास गर्दै क्रियाशील बनाईने छ ।

५.८ कुनै पनि संगठनको सुधार अभियानमा दक्ष, उच्च मनोबलयुक्त एवम् अनुशासित मानव संसाधन, चुस्त र मितव्ययी संरचना, गतिशील र सक्षम नेतृत्व एवम् पारदर्शी र वैज्ञानिक कार्यप्रणालीको आवश्यकता प्रति कोष सजग र सम्वेदनशील छ । मानव संसाधन व्यवस्थापन तथा विकास नीतिमा समसामयिक सुधार गरी कोषको मानव संसाधन व्यवस्थापनलाई थप

प्रभावकारी बनाउनुका साथै, कोषको कार्यक्षेत्र, कार्य प्रकृयामा भएको सुधार एवम् सूचना तथा सञ्चार प्रणालीको उपयोगको विश्लेषण समेतका आधारमा मौजुदा संरचना र दरवन्दीको पुनरावलोकन गरी कोषलाई चुस्त र छरितो संगठनको रूपमा विकास गरिनेछ। साथै, कोषमा कार्यरत कर्मचारीको मनोबल उच्च राख्न वृत्ति विकासका अवसरमा सुधार गर्दै सेवा सुविधामा समयानुकूल पुनरावलोकन गर्दै लगिने छ।

५.९ सञ्चयकर्ता खाताको गुणस्तर सुधार गरी बेचालु खाताको व्यवस्थापन, नेपाल वित्तीय प्रतिवेदनमान अनुरूप लेखा शीर्षकहरूको सूची, लेखानीति र लेखा निर्देशिकामा सुधार, कोषको सञ्चालन तथा व्यवस्थापनमा ऐन नियमको पूर्ण पालना तथा महालेखा परीक्षकको प्रतिवेदनमा उल्लिखित विषयहरूको यथोचित रूपमा सम्बोधन गर्दै संस्थागत सुशासन र आन्तरिक नियन्त्रण प्रणालीलाई थप सुदृढ बनाइने छ ।

६. **अन्त्यमा :**

नेपाल सरकारको निर्देशन तथा सहयोग, सञ्चालक समितिको नीतिगत मार्गदर्शन, सरोकारवाला निकायहरूसँगको सहकार्य, कोषका सम्पूर्ण कर्मचारीहरूको सक्रिय योगदान एवम् कर्मचारी संगठनहरूको रचनात्मक भूमिकाको माध्यमबाट हामी हाम्रा रणनीतिक सुधारका प्रयासहरूलाई सार्थक बनाउन सफल हुनेछौं भन्ने मेरो विश्वास रहेको छ। यसका लागि म सम्बन्धित सबै प्रति हार्दिक कृतज्ञता तथा आभार व्यक्त गर्दछु।

धन्यवाद ।

२०७७ भाद्र ३१ गते बुधबार ।

सार्वजनिक सेवाप्रवाहमा विद्यमान अवस्था : समस्या र सुधार

वीरबहादुर राई *

सारांश:

राज्यद्वारा जनतामा सेवाप्रवाह गर्ने विषयलाई उच्च प्राथमिकतामा राखी अत्यन्त महत्वपूर्ण र संवेदनशील रूपमा लिइन्छ र लिनु पर्ने हुन्छ । नागरिकले सहजरूपमा सेवा प्राप्त गर्नु वैधानिक अधिकार हो । सार्वजनिक निकायबाट जनतामा सेवाको प्रवाह र वितरण गर्नु प्रमुख दायित्व र पहिलो शर्त हो भने समान, निष्पक्ष, छिटोछरितो र सरलरूपमा सेवा पाउनु उनीहरूको नैसर्गिक अधिकार हो । सार्वजनिक निकायका प्रशासक, अधिकारीहरू यसका वाहक हुन । प्रजातान्त्रिक सरकारको अन्तिम लक्ष्य र आधार जनतामा सेवा प्रदान गर्नु नै हो । नागरिक (जाति, धर्म, भाषा, लिङ्ग, सस्कृति, क्षेत्रका आधारमा भेदभाव नगरी) लाई समान, निष्पक्ष र स्वतन्त्र रूपमा राज्यको नीति र कानूनका आधारमा सेवा प्रवाह गर्नु पर्दछ । राज्यले नागरिकलाई सेवा प्रदान गर्न विभिन्न कानुनी, संरचना र पद्धतिको निर्माण गरेको हुन्छ सोही बमोजिम सेवा प्रदान गर्दा पारदर्शी ढंगले छनोटको विकल्प सहितको गुणस्तरीय र सर्वसुलभ सेवा प्रवाह गर्नुपर्ने हुन्छ । राज्यले सेवा प्रदान गर्दा वितरणकारी, पुनर्वितरणकारी र सहजकारी भूमिका निर्वाह गर्दछ । सेवा प्रदान गर्दा अपनाउनु पर्ने विधि र सेवाग्राहीप्रति गर्नुपर्ने कार्यव्यवहार, कार्यशैली, विनम्रता र सकारात्मक सोच जस्ता विषयको व्यवस्था गरिएको भएपनि यी विषयको अक्षरस पालना र अवलम्बन हुन नसक्दा सेवा प्रदायकप्रति सेवाग्राही सकारात्मक बन्न सकेका छैनन् तसर्थ सेवा प्रदायक संस्थाको लागि सेवाग्राही भगवान र संस्थाको अस्तित्वको निरन्तरता भएको हुँदा सेवा प्रदायक संस्थाले विद्यमान कानून, विधि र प्रक्रियाको अवलम्बन गर्दै सेवाप्रवाहमा निष्पक्षता, पारदर्शिता, सहज पहुँच, चुस्त, सरल, छिटो छरितो र संवेदनशील भएर सेवा प्रदान गर्नुपर्दछ । यसबाट सेवा प्रवाह गर्ने संस्था र सेवाग्राही बीचको सम्बन्ध पनि सुमधूर भई सेवा प्रवाह गर्ने संस्थाको छविमा सकारात्मक प्रभाव पर्दछ ।

पृष्ठभूमिः

राज्यद्वारा जनतामा सेवाप्रवाह गर्ने विषय उच्च प्राथमिकतामा राखी अत्यन्त महत्वपूर्ण र संवेदनशील रूपमा लिइन्छ र लिनुपर्ने हुन्छ । सेवाप्रवाहको समग्र विषयमा सार्वजनिक प्रशासनको संलग्नता रहेको हुन्छ। सार्वजनिक

* सचिव, नेपाल सरकार

प्रशासन जनतामा प्रदान गरिने सेवा सुविधा, विकास निर्माण र समग्र पक्षमा गरिनुपर्ने विषयहरूलाई सरल, प्रभावकारी र छिटो छरितोरूपमा प्रदान गर्न स्थापित संयन्त्र हो । सार्वजनिक सेवाभित्र वस्तु र सेवा दुवै समेटिएको हुन्छ यी सेवाहरु देशका नागरिकहरुले प्राप्त गर्न उनीहरुको वैधानिक अधिकार मानिन्छ । सरकारको मूल कार्य जनताको माग र आवश्यकतानुसार सेवा प्रदान गर्नु र मुलुक र जनताको लागि विकासका विभिन्न कार्य गर्नु हो । सरकारले नागरिकलाई विभिन्न सेवा उपलब्ध गराउने सार्वजनिक प्रतिबद्धता गरेको हुन्छ र सो पूरा गर्न विभिन्न संयन्त्र र सेवाप्रवाह गर्ने आधार निर्माण गरेको हुन्छ । यी आधार र माध्यमबाट राज्यले जनतामा प्रदान गर्ने सेवालाई सार्वजनिक सेवा भनिन्छ जुन प्रत्यक्ष रूपमा जनता अर्थात् राज्यका नागरिकसँग सम्बन्धित हुन्छ । सामान्यत: नागरिकले देख्ने, भेट्ने र अनुभूत गर्ने सरकारको रुप भनेकै सार्वजनिक सेवा प्राप्तिका क्रममा सरकारी निकाय र तिनका पदाधिकारी तथा कर्मचारीहरुको प्रस्तुति, व्यवहार र कार्यशैलीसँग हो । सेवाग्राहीका रुपमा रहेका सेवाग्राही अर्थात जनता/नागरिकले आफूले सरकारी निकायबाट पाउने सेवाको गुणस्तर, परिमाण, समयसीमा, कर्मचारी वा सेवा प्रदायकको व्यवहार जस्ता माध्यमबाट सरकार प्रतिको धारणा निर्माण गर्ने र मूल्याकंन गर्ने अवस्था रहन्छ । राज्यले सार्वजनिक निकाय मार्फत जनतामा सेवाको प्रवाह र वितरण गर्नु प्रमुख दायित्व र पहिलो शर्त हो भने राज्यबाट नागरिकले समान, निष्पक्ष, छिटोछरितो र सरलरूपमा सेवा पाउनु उनीहरूको नैसर्गिक अधिकार हो । संविधान, कानून र नीतिको परिधिभित्र रही जनता केन्द्रित सेवा, सुविधा प्राप्त गर्न विभिन्न कार्यहरू गरिन्छ । राज्यले नागरिकको हैसियतले सीमान्तकृत समुदायदेखि आर्थिक, सामाजिक रूपमा उच्च हैसियत राख्ने सबैलाई कानूनले विशेष सुविधा दिनेबाहेक प्रचलित नीति, कानूनको परिधिभित्र रही समान व्यवहार, सेवा र सुविधा प्रदान गर्नुपर्छ ।

प्रजातान्त्रिक सरकारको नीतिगत, कानुनी र कार्यगत प्रणालीमा एकरुपता नभए पनि अन्तिम लक्ष्य र आधार जनतामा सेवा प्रदान गर्नु नै हो । जनताका हक अधिकारहरुको संरक्षण एवम् संवर्द्धन गर्ने, जनतालाई आवश्यक वस्तु तथा सेवाको सहज र सुलभ रुपमा समयमा आपूर्ति गरी सेवाग्राहीको सर्वोत्तम हितमा कार्य गर्नु नै आधुनिक प्रजातान्त्रिक तथा जनउत्तरदायी सरकारको पहिलो र महत्वपूर्ण कर्तव्य हुन्छ। प्रजातान्त्रिक सरकारमा जनता र राष्ट्रको हरेक विषयमा जनतासँग सहभागितामूलक, सामूहिकता र सहकार्यकासाथ जनताको पक्षमा रहेर काम गर्ने प्रणालीको विकास गरिएको हुन्छ। त्यसैले *'Service to the people should be based around the people not people around the service'* भनिन्छ । सेवा सुशासनको अवधारणा अनुरूप निर्देशित हुने गर्छ । समग्र नेपालको शासन व्यवस्था विभिन्न प्रणालीबाट गुज्रिँदै वर्तमानमा आइपुग्दा खुला उदारवादी नीति, लोकतान्त्रिक शासन व्यवस्था, समावेशी नीति, सीमान्तकृत र पिछडिएका वर्गका लागि विशेष नीतिका साथ जनतालाई सकारात्मक सम्बोधन गर्ने गरी कानुनी र नीतिगत व्यवस्था गरिएका छन् । राज्यले विधि र कानून भन्दा विपरीत कार्य गर्ने र कानूनको पालना नगर्ने नागरिकलाई नियन्त्रणात्मक पद्धति अवलम्बन गर्नुका साथै राम्रा कार्यको प्रवर्द्धनात्मक रूपमा अघि बढाउने र आमजनताको दैनिकी सहज

हुनेगरी सेवा प्रवाह गर्नु पहिलो र अनिवार्य शर्त तथा जिम्मेवारी हो ।

सेवाग्राही र सेवा प्रवाह महत्वपूर्ण पाटो हुन् । सार्वजनिक सेवा भन्नासाथ सामूहिकता र कुनै पनि नागरिक (जाति, धर्म, भाषा, सस्कृति, क्षेत्रका आधारमा भेदभाव नगरी) लाई समान, निष्पक्ष र स्वतन्त्र रूपमा राज्यको नीति र कानूनका आधारमा सेवा वितरण र प्रवाह गर्नु हो । जनताको आधारभूत आवश्यकता (शिक्षा, स्वास्थ, गाँस, बास र कपास) पूरा गरिदनु राज्यको पहिलो जिम्मेवारी र दायित्व हुने गर्छ । राज्यभित्र निश्चित क्षेत्रफलमा रहेका सबै नागरिक सार्वभौम हुन्छन् । उनीहरूको व्यक्तिगत स्वतन्त्रता, मौलिक हक, आधारभूत सेवासुविधा, शान्तिपूर्ण बाँच्न पाउने अधिकार व्यक्तिगत विषयजस्तो देखिए पनि प्रत्यक्ष र परोक्षरूपमा राज्यले निर्वाह गर्नुपर्ने हुन्छ । राज्य भन्नासाथ अत्यन्त विकसित स्थानदेखि दुर्गम जहाँ सामान्यरूपमा आधारभूत सेवा र पूर्वाधार विकास भएको हुँदैन त्यहाँ पनि सरकारको प्रतिनिधिका रूपमा स्थानीयस्तरमा राज्यको प्रतिनिधिको व्यवस्था गरी त्यहाँको जनतालाई आवश्यक पर्ने सेवासुविधा प्रदान गर्ने व्यवस्था मिलाइएको हुन्छ । जनताले हरेक स्तरमा सरकारको उपस्थिति महशुस गर्न सक्ने गरी सरकारको दायित्व, जिम्मेवारी, अधिकार र कर्तव्य तोकिएको हुन्छ । जनता सार्वभौम हो र सरकारले जनताको समग्र विषयमा सचेत र जिम्मेवार हुनुपर्छ । उनीहरूको भावना बुझी हरेक सुख र दुःखमा अभिभावकीय भूमिका निर्वाह गर्नुं राज्यको दायित्व हो । त्यसैले सरकारले नजिकबाट जनताको भावना, मौलिक हक अधिकार आदिको सम्मान र सम्बोधन गर्ने गरी स्थानीय तहसम्म सार्वजनिक कार्यालयहरूको स्थापना र परिचालन गरेको हुन्छ ।

परिभाषा

सामान्यतः जनसरोकारका आधारभूत आवश्यकता पूरा गर्न राज्यका तर्फबाट नागरिकलाई उपलब्ध गराइने सेवा सुविधालाई सार्वजनिक सेवा भनिन्छ । यस्तो सेवा राज्यका संयन्त्रबाट छिटो, छरितो र सुलभ रुपमा जनतालाई सेवा उपलब्ध गराउनु सार्वजनिक सेवा प्रवाहको रुपमा लिइन्छ ।

'सेवा' आर्थिक पक्षसंग जोडिएको शब्दावली हो जुन आर्थिक मूल्य भएको अमूर्त वस्तु हो र यसको मूल्य उपभोक्ताको इच्छामा निर्भर हुन्छ । सार्वजनिक सेवा भनेको राज्य मातहतका संयन्त्रले उपलब्ध गराउने सेवाहरु हुन जसको मूल्य समाज वा व्यक्तिले आफूले उपभोग गरेवापत सिधै वा कर मार्फत राज्यलाई भुक्तानी गर्दछ ।

राज्यका तर्फबाट विभिन्न प्रकारका सेवाहरू विभिन्न माध्यमबाट नियमित र आकस्मिकरूपमा उपलब्ध गराई सरकार र जनता बीचको दूरी कम गर्नुका साथै जनताले सरकार अर्थात् राज्य भएको महसुस गर्ने गरी सरल, छिटो र छरितो रूपमा जनतालाई माग र आवश्यकतानुसार सेवा उपलब्ध वा प्रवाह गर्नु नै सार्वजनिक सेवाप्रवाह भन्ने बुझिन्छ ।

The delivery of service is a set of institutional arrangements adopted by the government to provide public goods and services to its citizens. Therefore, it is the specific institutional arrangements that critically influence the performance of public service delivery. (Gyawali:97:2065)

नागरिकको लागि वस्तु र सेवा उपलब्ध गराउन सरकारकाद्वारा सेवा प्रवाह गर्न संस्थागत

व्यवस्थापन गरिएको हुन्छ । त्यसकारण सार्वजनिक सेवा प्रवाहकारी बनाउन विशिष्ट प्रकारको संस्थागत व्यवस्था गरिन्छ ।

Service is economic term means an intangible commodity equivalent to economic goods and depend buyers willingness to pay for it. Public services are those, society as a whole or individual in society pays either directly or through taxes or by other means for service consumed." (पोखरेल : २१० : २०६९)

जनताले माग गर्ने विभिन्न प्रकारका सेवा प्रवाह गर्नका लागि सरकारले विभिन्न नीति,ऐन नियम कार्यविधि मार्फत सेवाप्रवाहको आधार तय गरिदिएको हुन्छ भने कर्मचारीले सेवाप्रवाहको मध्यस्तकर्ता वा सेतुका रूपमा भूमिका निर्वाह गरेका हुन्छन् ।

विशेष गरी प्रजातान्त्रिक मुलुकमा उदार नीति, निजीकरण जस्ता अवधारणाले सरकारले केवल नीतिनिर्माण गर्ने, पूर्वाधार विकास गर्ने, नियमन गर्ने, सहजीकरणको भूमिका निर्वाह गर्नेजस्ता विषयमा सीमित हुने गरी नीति निर्माण र कार्यान्वयन गर्ने रहेका छन् । राज्यको नीति र राज्यसँगको समन्वयमा निजी क्षेत्र तथा गैर सरकारी संस्थाहरुले पनि विभिन्न सेवाहरु प्रदान गर्ने व्यवस्था मिलाइएको हुन्छ ।

सिद्धान्त

राज्यबाट प्रदान गरिने सेवाहरू जनताको माग र आवश्यकता अनुसार उपलब्ध गरिने विविध किसिमका सेवाहरू रहेका छन् । जुनसुकै प्रकारको सेवा भएपनि सेवाको मापदण्ड, गुणस्तर कायम भएको हुनुपर्छ र सेवाप्रवाह सरल, पहुँचयोग्य र पारदर्शी हुनु पर्दछ । सार्वजनिक सेवाको सुधार गर्ने सन्दर्भमा बेलायतका टोनी ब्लेयर (Tony Blair) ले नागरिक बडापत्रको प्रारम्भमा ६ ओटा सिद्धान्त परिभाषित गरेका थिए जसमा निम्नानुसार रहेका छन् :

(१) गुण (Quality)

यस सिद्धान्तले सार्वजनिक सेवाको गुणस्तर बढाउनमा जोड दिन्छ । सेवा उपलब्ध गराएर मात्र पुग्दैन सार्वजनिक सेवासुविधा तोकिएको गुणस्तरयुक्त हुनुपर्छ र कुनै कमी भएमा गुणस्तरमा निरन्तर सुधार गर्दै जानुपर्छ भन्ने मान्यता यस सिद्धान्तमा रहेको हुन्छ । सेवा गुणस्तरसँग जोडिएर आएको हुन्छ ।

(२) छनोट (Choice)

सेवाग्राहीलाई सम्भव भएसम्म सेवाको विभिन्न विकल्प देऊ भन्ने सिद्धान्त रहेको छ । सामान्यतः सार्वजनिक/सरकारी निकायबाट दिइने सेवा तथा सुविधाको रोजाई हुँदैन तर पनि विकल्प भएसम्म प्रयोगकर्तालाई छनोट गर्ने मौका दिनुपर्छ भन्ने मान्यता यस सिद्धान्तको रहेको हुन्छ ।

(३) स्तर (Standards)

सरकारी अर्थात् सार्वजनिक निकायबाट प्रदान गरिने सेवासुविधाको मापदण्ड तथा गुणस्तर तोक्नुपर्छ भन्ने सिद्धान्त रहेको हुन्छ। सार्वजनिक सेवाको गुणस्तर कायम हुन नसके के गर्ने भन्ने विषयमा यो सिद्धान्त केन्द्रित रहेको पाइन्छ । कुनै पनि सरकारी निकायले सो संस्थाले प्रदान गरिने सेवाको मापदण्ड निर्धारण

गर्नु सम्बन्धित निकाय तथा संस्थाको कर्तव्य हुन्छ । विद्यमान सेवामा हुनुपर्ने मापदण्ड नभएको अवस्थामा सम्बन्धित निकायले तोकिएको र हुनुपर्ने मापदण्ड पूरा गर्न प्रतिबद्धता बडापत्रमा गरिएको हुन्छ ।

(४) मूल्य (Value)

करदाताको पैसाको मूल्यको आँकलन गरिनुपर्छ । जनताले सरकारलाई बुझाउने करको महत्वलाई यसले आत्मसात गर्छ । जनता तथा करदाताले बुझाएको करको रकम सही काममा सही रूपमा प्रयोग भएको छ भन्ने प्रतिबद्धता हुनुपर्ने र सही कार्यमा प्रयोग हुनुपर्छ भन्ने यस सिद्धान्तको मान्यता रहेको छ ।

(५) उत्तरदायित्व (Accountability)

सार्वजनिक निकायमा रहेका पदाधिकारी तथा कर्मचारी आफूले गरेका कामकारबाहीको सम्बन्धमा व्यक्तिगत र सङ्गठनात्मक रूपमा उत्तरदायी हुनुपर्छ । उत्तरदायित्व अन्तर्गत सार्वजनिक निकायसंग सम्बद्ध पदाधिकारी तथा कर्मचारीको काम,कर्तब्य,अधिकार तथा उत्तरदायित्व पर्दछ ।

(६) पारदर्शिता (Transparency)

सार्वजनिक निकाय तथा सो निकायमा रहेका जिम्मेवार व्यक्तिले गरेका निर्णय, प्रक्रियाहरू, योजनाका बारेमा पारदर्शी रूपमा कामकारबाहीको जानकारी दिनुपर्ने र सोमा चित्त नबुझे र गुनासो भएमा गुनासो सुनुवाई पारदर्शी हुनुपर्छ भन्ने मान्यता यस सिद्धान्तमा छ ।

राज्यका विभिन्न अंगबाट प्रदान गरिने सेवामा कुनै पनि प्रकारको मर्का नपर्ने गरी, सहज र नकारात्मक भावना सिर्जना नहुने गरी सेवा प्रदान गरिनु पर्दछ । सेवा प्रवाह गर्दा सबैले समानरूपमा सेवा पाउने व्यवस्था गर्नुपर्दछ भने सेवा प्रदायक व्यक्ति वा संस्थाले शिष्ट, संयम, खुलापन र पारदर्शीरुपमा सेवा प्रदान गरिनु पर्दछ । कानुनी वा अन्य कुनै विशेष कारणले सेवा प्रवाह गर्न नसकेको अवस्थामा पनि सेवा दिन नसक्ने कारण स्पष्ट रुपमा सम्बन्धित सेवाग्राहीलाई जानकारी गराउने र सो सेवा प्राप्त गर्न थप प्रक्रिया के गर्न सकिन्छ स्वयम वा माथिल्लो निकायमा अनुरोध गर्ने व्यवस्था तत्काल गरिनु पर्दछ ।

सार्वजनिक सेवाप्रवाहका विभिन्न अन्तरनिहित पक्षहरू रहेका हुन्छन् जसमा सेवाको गुणस्तर, सेवा प्राप्त गर्ने निश्चित कार्यविधि, सेवा प्राप्त गर्ने सबै प्रकारका नागरिक तथा सरोकारवालाहरूलाई समान पहुँच, सेवा प्राप्त हुने समय, सहज सहभागिता, सेवाको विकल्पसहित सेवामा खुलापन र पारदर्शिता हुनुपर्ने, ग्राहकहरूको चयन तथा विकल्प, सेवाको निकटता र सहज निक्षेपण हुने व्यवस्था, सेवाग्राहीको आवश्यकता र प्राथमिकताको पहिचान र गर्नुपर्ने सुधार र परिवर्तन निरन्तर अनुगमन र नतिजाको विश्लेषण गर्नु आदि रहेका छन् ।

सार्वजनिक सेवाको वर्गीकरण

सार्वजनिक सेवाको विभिन्न प्रकारले वर्गीकरण गरिएको हुन्छ , कुनै सेवा राज्यले उच्च प्राथमिकता दिई निशुल्क र जनताको नजिकमा पुगी प्रवाह गर्नुपर्ने हुन्छ भने कतिपय सेवाहरू नियमित रूपमा निश्चित

प्रक्रिया र विधि पुऱ्याई शुल्क सहित वितरण गरिन्छ । जस्तो ज्येष्ठ नागरिक त्यसमा पनि अशक्त, असहाय र अति कमजोर भएकालाई घरमा नै पुगी सेवा प्रदान गर्ने व्यवस्था गर्नु, कुनै कारणले दुर्घटना वा सिकिस्त बिरामी भएको अवस्थामा तत्काल छिटो साधनद्वारा उद्धार गर्नु आदि। राज्यले कुन सेवा तत्काल र जनताको पायक पर्ने स्थानबाट प्रवाह गर्ने र कुन कुन सेवा राज्यले जनताको आवश्यकता अनुसार प्रवाह गर्ने हो ,सो कुराको निर्क्यौल राज्यले गर्नु पर्ने हुन्छ। राज्यबाट प्रदान गरिने सेवाहरू यसप्रकार रहेका छन् -

(क) **परम्परागत सेवा :** सबै जनतासँग प्रत्यक्ष सरोकार राख्ने सेवाहरू जस्तो शान्ति सुरक्षा, कानुनी उपचार र कर तथा राजस्वको सङ्कलन र उपयोग । नागरिकका रूपमा पहिचान र दैनिकी सँग सम्बन्धित जन्म, विवाह र मृत्यु दर्ता जस्ता सेवा आदि रहेका छन् ।

(ख) **आधारभूत आवश्यकता सम्बन्धी सेवा :** आधारभूत सेवा भन्नासाथ यी सेवा बिना मानिसको सामान्य जीवन सञ्चालन गर्न सम्भव हुँदैन । राज्यका नागरिक धेरै विषयहरू आधारभूत आवश्यकताका रूपमा व्यवस्था गर्नुपर्ने हुन्छ जसमा गाँस, बास, कपास, शिक्षा, स्वास्थ्य, खानेपानी, सरसफाइ, प्रकोप व्यवस्थापन आदि रहेका छन् । राष्ट्रिय योजना आयोगबाट प्रकाशित २०४२-२०५७ मा आधारभूत आवश्यकताको परिपूर्ति सम्बन्धी कार्यक्रममा खाद्य, लत्ता कपडा, आवास, शिक्षा, स्वास्थ्य र सुरक्षालाई आधारभूत सेवाका रूपमा उल्लेख गरिएको थियो ।

(ग) **कल्याणकारी सेवा :** लोक कल्याणकारी मुलुकको मूल उद्देश्य जनताको हितमा काम गर्नु हो । समाजका सीमान्तकृत वर्ग, समुदायको विशेष व्यवस्था, अपाङ्गता भएका व्यक्ति, असहाय, वृद्धवृद्धा, बालबालिका तथा कमजोर वर्गलाई प्रदान गरिने सेवा यस सेवा भित्र पर्छ । समाजका दलित, उत्पीडित र उपेक्षित र सीमान्तकृत समुदायको विकास सम्बन्धी कार्यक्रमहरू पनि यस अन्तर्गत पर्दछन् ।

(घ) **आर्थिक विकाससँग सम्बन्धित सेवा :** आर्थिक पक्ष मुलुकको मेरुदण्डको रूपमा रहेको हुन्छ । उद्योग, व्यापार, बजार प्रवर्द्धन, रोजगारीको व्यवस्थापन र आर्थिक विकाससँग सम्बन्धित कारोबारको व्यवस्थापन र सहयोगी सेवा यस अन्तर्गत पर्दछन् ।

(ङ) **मनोरञ्जन सम्बन्धी सेवा :** जनताका लागि गाँस, बास, कपासका साथै विभिन्न मनोरञ्जनात्मक सेवाको पनि उत्तिकै महत्व रहन्छ । मानिसलाई फुर्सदको समयको स्वस्थ र लाभप्रद उपयोग गर्न आवश्यक पर्ने खुला पार्क, सिनेमा हल, नाचघर, गीत, सङ्गीत आदि यस सेवाभित्र पर्छ । यसबाट मनोरञ्जनका साथै सामाजिक संस्कृतिको संरक्षण र संवर्द्धन समेत हुन सक्छ ।

(च) **सूचना तथा अभिलेख सम्बन्धी सेवा :** २१ औँ शताब्दी विज्ञान र प्रविधिको युगका रूपमा लिइएको छ । सूचनाबिना कुनै पनि कार्यसम्पादन गर्न र सामाजिकीकरण गर्न असहज हुन्छ । त्यसैले राज्यले नै आमजनता र सरोकारवालाहरूलाई आवश्यक पर्ने सूचनाको सङ्कलन, अभिलेखीकरण,

सेवाको व्यवस्थापन र सूचनाको सम्प्रेषण गर्ने सेवाहरू यसमा पर्दछन् ।

नागरिक बडापत्र

"सार्वजनिक निकायले नागरिकमा प्रवाह गर्नुपर्ने सेवासुविधालाई छिटोछरितो, सरल, मितव्ययी र पारदर्शी तुल्याउन गरिने घोषणापत्र अर्थात् प्रतिज्ञापत्रलाई सार्वजनिक सेवा बडापत्र भनिन्छ । सार्वजनिक सेवा बडापत्र (Service Charter) लाई नागरिक बडापत्र (Citizen Charter) पनि भनिन्छ । "सार्वजनिक सेवा बडापत्रलाई नेपालमा नागरिक बडापत्र (Citizen Charter), क्यानाडामा Service Standard Initatives, 1995, फ्रान्समा Service Charter, 1997, मलेसियामा Client's Charter,1993, पोर्चुगलमा Quality Charter in Publc Services, 1993, स्पेनमा The Quality Observatory, 1992 अस्ट्रेलियामा Service Charter, क्यानाडामा Quality Charter र बेलायतमा Citizen's Charter को नाम दिई लागू गरियो ।" (ज्ञवाली : ६२ : ०६२) नागरिक बडापत्र आफैमा कुनै छुट्टै सिद्धान्त नभएर कार्यप्रक्रिया एवम् सेवा सुधारको नयाँ पद्दति मात्र हो ।

सन् १९८० को दशकमा बेलायतबाट शुरु भएको नागरिक बडापत्र सन् १९८८ मा यसको विकास गरियो । सन् १९९१ मा पहिलोपल्ट यसको व्यावहारिक प्रयोग गर्ने निर्णय गरिएको थियो । सन् १९९१ पश्चात् संयुक्त अधिराज्यले सन् २००० सम्म देशका सबैजसो सार्वजनिक सेवाका महत्वपूर्ण स्थानमा नागरिक बडापत्र तयार गरी लागू गऱ्यो । नेपालमा नागरिक बडापत्रको प्रचलन २०५१ सालदेखि शुरु भएको हो । सार्वजनिक निकायबाट प्रदान गरिने सेवाको किसिम, सो बापत लाग्ने दस्तुर, समय र सो को लागि जिम्मेवार कर्मचारी तथा पदाधिकारी आदिको सबैले सहजरूपमा जानकारी पाउने गरी सार्वजनिक निकायले आफ्नो कार्यालयमा राखिने विषय नागरिक बडापत्र हो । नागरिक बडापत्रले खुलापन र पारदर्शीतालाई बढावा दिएको हुन्छ । नागरिक बडापत्र सेवा प्रदायकहरुद्वारा लिखित, स्वैच्छिक घोषणा पनि हो । यसले सार्वजनिक सेवा प्राप्त गर्नका लागि अपनाउनुपर्ने विधि र प्रक्रियालाई दर्शाउछ । यसले उपभोक्ताहरुको लागि छनौट प्रदान गर्दछ र गुनासाहरुको समाधान र अन्य सम्बन्धित जानकारीको लागि मार्ग देखाउँदछ ।

MODEL OF SERVICE DELIVERY

- *Bureaucratic model (reliance on bureaucracy as mechanism for service delivery, strong on authority and weak in participation.*
- *Institutional model: (focusesondevelopment of service delivery institution, such as service centres)*
- *Community model (Utilize community organization, self help and local level participatory bodies in provisions of services)*
- *Demand led model: (focuses on responding to demands made from the constituencies)*
- *Supply centered model: (delivering package of services to people through various means such as mobile teams etc)*
- *Rights based model: (legal provision of guarantees of minimum services as rights of the people)*

MadhuRaman Acharya, Business Bureaucracy:Page 583

नेपालमा २०६४ सालमा जारी भएको सुशासन (व्यवस्थापन तथा सञ्चालन) ऐनको कार्यान्वयन पश्चात् नागरिक बडापत्रको कानूनी व्यवस्थाका साथै २०७० साल वैशाखदेखि क्षतिपूर्ति सहितको नागरिक बडापत्र लागू गरियो ।

लोकतन्त्रको जगलाई दरिलो बनाउन नेपाल सरकारले सेवा अभियान सञ्चालन निर्देशिका, २०६५ जारी गऱ्यो । निर्देशिका अनुसार 'नागरिक बडापत्र' भन्नाले सेवाका किसिम, सेवा प्राप्त गर्दा लाग्ने शुल्क तथा दस्तुर, सेवा प्रदान गर्ने जिम्मेवार व्यक्ति, सेवाको गुणस्तर, सेवा प्रदान गर्दा लाग्ने समयावधि, सेवाप्रवाहको सर्त र कार्यविधि, सेवा उपलब्ध हुन नसकेको अवस्थामा उपचारको विधिजस्ता कुराहरू खुलाई सेवाग्राहीको जानकारी सेवाप्रदायक निकायमा टाँगिएको सार्वजनिक सूचनालाई जनाउँछ । यस शब्दले कुनै खास सेवा विशेषका सन्दर्भमा लक्षित सेवाग्राहीलाई सेवा पुऱ्याउन सेवा प्रदायकले जारी गरेको प्रतिज्ञापत्र समेतलाई बुझाउँछ भनी परिभाषित गरेको छ । सार्वजनिक सेवा छनौटको सुविधा सहितको छिटो, छरितो, सरल प्रक्रियागत झण्झटरहित नागरिकको सहज पहुँचमा हुनु पर्दछ । यसैगरी सेवा प्रदायक कर्मचारीमा सकारात्मक धारणा र नम्र व्यवहार, एकद्वार प्रणालीको अवलम्बन र सेवा प्रवाहमा तत्परता हुनुपर्ने हुन्छ । जनताको चाहना बमोजिम सेवा प्रदान गर्ने प्रतिबद्धता जाहेर गर्ने, सेवाग्राहीसँग गरिने सेवा पारदर्शी र सरल हुने, कर्मचारीले जनताप्रति उत्तरदायी हुन प्रेरित गर्ने, सेवाग्राहीको गुनासा सुन्ने र तत्काल समाधान गर्ने व्यवस्था मिलाउन सकिने हुन्छ । "दक्षिण अफ्रिकाले बाथो पेले नामक कार्यक्रम अघि बढाई १० ओटा सिद्धान्तका आधारमा सेवा प्रवाह गर्दै आएको छ । अमेरिकामा रेगनोमिक्स अर्थात् तत्कालीन राष्ट्रपति रोनाल्ड रेगनले नै यसलाई प्राथमिकतामा राखी नयाँ तरिकाबाट सेवाप्रवाह गर्ने कार्य गरेका थिए । सन् १९८७ मा बेलायतमा मार्गरेट थ्याचरले फस्ट स्टेप र नेक्सट स्टेप कार्यक्रमको थालनी, मलेसियामा स्मालिङ मुभमेन्ट प्रारम्भ गरी सेवाग्राहीको उपस्थित हुनसाथ मन्द मुस्कानसाथ सेवा तत्परता देखाउने कामको थालनी गरियो । सार्वजनिक प्रशासनलाई बढीभन्दा बढी सेवाग्राहीमुखी, पारदर्शी, उत्तरदायी र जिम्मेवार बनाउन राज्यका तर्फबाट व्यवस्था गरिएको एउटा महत्वपूर्ण विधिका रूपमा नागरिक बडापत्रलाई अवलम्बन गरिँदै आएको छ तर बडापत्र औपचारिकतामा सीमित हुनु, सम्बन्धित सेवाग्राही र सरोकारवालाहरूको यथोचित विश्वास र चासो अभिवृद्धि हुन नसक्नु, समयमा तोकिएको मापदण्डअनुरूप सेवाप्रवाह नगर्ने कर्मचारीलाई दण्ड नगरिनु

विभिन्न मुलुकमा विभिन्न प्रकारको नमूना कार्य गरेको पाइन्छ । भारतको बेग्लोरमा *Citizen Reprt Cardsin Bangalore*, सन २००० मा बेग्लोरमा यो प्रयोग गरिएको थियो यसबाट सेवामा विभिन्न कमी कमजोरी देखिए पछि यसमा सुधारका कामहरु गरिए, सन २००४ मा समीक्षा गर्दा अत्यन्त राम्रो सुधार भएको पाइएको थियो ।फिलिपिन्समा सन २०११ मा *Check my School* जसको उद्देश्य विद्यालयमा सुधार गर्नु, विद्यालयको तथ्याकंमा शुद्धतामा वृद्धि गर्नु, समुदायबाट विद्यायलको अनुगमन र निरिक्षणमा वृद्धि गर्नु र विद्यालयको सूचनाको वारेमा सहज पहुँच गराउनु रहेको थियो । मंगोलियामा *Check my Service* पद्धति लागू गरिएको थियो जसमा *Community Score Card* को माध्यमबाट सार्वजनिक सेवा प्रवाहको पारदर्शिताको मूल्याकंन गर्नु रहेको थियो यस्तो पद्धति सेवा प्रवाह गरिने विभिन्न क्षेत्रमा लागू गरिएको थियो । *Check my Hospital, Check my Clinic, Check my Kindergaten*आदिमा लागू गरिएको थियो । युगाण्डामा सन १९९६ मा *Public Expenditure Tracking and Information Campign in Uganda* कार्यक्रम संचालन गरियो । यी कार्यक्रमहरुबाट सुधार भएको पाइएको छ ।

साभार: *Open Government Partnership, Improving Public Service Guidance for Developing OGP Commitments*

र राम्रा काम गर्ने कर्मचारीलाई पुरस्कृत गर्न नसक्नुले नागरिक बडापत्र सेवाग्राही र सेवाप्रवाह गर्नेबीचमा सुमधुर हुन नसकेको गुनासो आउने गरेका कारण यसको अक्षरस पालना र कार्यान्वयन हुन सकेको छैन भन्न सकिन्छ ।

प्रशासन सुधार सुझाव समितिको प्रतिवेदन, २०७० ले विद्यमान नागरिक बडापत्रमा भएको व्यवस्थामा पुनरावलोकन गर्न सुझाव दिएको पाइन्छ । सार्वजनिक प्रशासनलाई जनमुखी, निष्पक्ष र सेवाग्राहीमैत्री बनाउन नागरिक बडा(पत्रलाई महत्वपूर्ण आधारका रूपमा विकास गरी प्रभावकारी कार्यान्वयन गरिनुपर्छ ।

सार्वजनिक सुनुवाइ, सार्वजनिक परीक्षण, साम(ाजिक परीक्षण, सिटिजन रिपोर्ट कार्ड, अनुगमन मूल्याङ्कन कार्यमा तेस्रो पक्षको सहभागिता, जनसहभागितामा आधारित कार्यक्रम सञ्चालन, सरोकारवालाहरूको सहभागितामा निर्णय निर्माण, सेवाग्राही मैत्री कार्यालय विन्यास, कार्यवातावरणको अवस्था आदि जस्ता विषयवस्तु हरूमा केन्द्रित रही सेवाग्राहीको सन्तुष्टि सर्वेक्षणमा समावेश गरिए का हुन्छन् । सार्वजनिक निक(ायको प्रमुख दायित्व नागरिकलाई सेवा प्रवाह गर्नु हो । सेवाग्राही सन्तुष्टि सर्वेक्षणबाट विद्यमान सेवाप्रवाहको पृष्ठपोषण लिन सकिन्छ जसबाट विद्यमान सेवाको गुणस्तर, कर्मचारीको व्य(वहार र जनताको चाहना तथा आकाङ्क्षा बारेमा जानकारी प्राप्त हुन्छ । जस्तो *Service Design VS Customer need, Service delivery Behaviour, Feedback and Complaint Handling& Delivery Activities* आदि रहेका छन् ।

राज्यबाट प्रवाह गरेको सेवाको प्रभावकारिता कस्तो रहेको छ भन्ने विषयमा मूल्याङ्कन गर्न विभिन्न विधिहरु अपनाएको हुन्छ जसमा पहुँच, गुणस्तर, समन्याय, सान्दर्भिकता, कार्यदक्षता, प्रभावकारिता, प्रभाव तथा असर, दिगोपन र सरल र छिटोछरितो प्रवाहजस्ता विषयलाई मान्ने गरिन्छ । सेवाग्राही सर्वेक्षण, सेवाग्राहीको पृष्ठपोषण, समयावधि, कार्यप्रक्रियामा सरलता, सेवाग्राहीको माग र आवश्यकताबीचको सम्बन्ध आदि रहेका हुन्छन । सेवाको प्रभावकारिताको सम्बन्धमा बेलायतमा लागू गरिएको बडापत्रको अवधारणाअनुरूप पाँच ओटा सिद्धान्तहरूको सम्बन्धमा ग्राहकहरूको चयन, सेवाको गुणस्तर मापदण्ड, स्वतन्त्र मूल्याङ्कन, निरन्तर सुधार र बडापत्र प्रमाणलाई लिइएको छ ।

त्यसै गरी David osborne & Ted Gaebler:2003:246 ले आफ्नो पुस्तक Reinventing Government मा विभिन्न १० वटा सिद्धान्तहरू निम्न रहेका छन ।

- सेवा प्रदान गर्नेहरुबीच प्रतिस्पर्धा,
- नागरिक सशक्तीकरण,
- प्रभावमा जोड,
- उद्देश्यचालित (Driven by mission),
- ग्राहकको रुपमा सेवाग्राही,
- समस्याको निरोध,
- राजस्व आर्जन,
- अख्तियारीको विकेन्द्रीकरण,
- बजार प्रणालीको उपयोग,
- सबै क्षेत्र क्रियाशील बनाउन सहयोग ।

सार्वजनिक सेवाको सन्दर्भमा विभिन्न प्रकारका विचार र धारणाहरू रहेको पाइन्छ । समाजमा

वा विभिन्न स्थानमा विभिन्न प्रकारका घटना घट्दछ त्यसको कारणले कुनै अवरोध, विरोध र सामान्य नागरिकलाई असर पर्दछ। यसको लागि सरकारको तर्फबाट तत्काल सम्बोधन गरी समाधान गर्नुपर्ने हुन्छ। यस्ता सम्बोधन गर्नुपर्ने विषय समयमा नै जानकारी लिई तत्काल समाधान गर्नु पर्दछ।

सरकार आफ्नो राज्यको सीमा भित्र हुने, गर्नुपर्ने र प्रदान गर्नुपर्ने हरेक विषयमा सरकारको जिम्मेवारी र दायित्व रहेको हुन्छ तर कस्तो प्रकारको सेवाको कस्तो चरित्र हुन्छ र हुनुपर्छ भन्ने विषयमा एकरूपता नभएको भए पनि सामान्यत: निम्न चरित्र हुने गरियो।

(क) Intangibility: सार्वजनिक सेवाहरू सामान्यत: Abstract र Intangible हुन्छ। यसको कारण सबै कामको कति परिणाम र परिमाण हो भनी सजिलै नाप्न सकिन्न तर पनि राज्यले दिने सेवा मूल्य र नाफासँग दाज्ने गरिन्न।

(ख) Heterogeneity: सार्वजनिक सेवाको प्रकार विभिन्न छन् अर्थात् विविधतायुक्त हुन्छन्।

(ग) Inseparability: सार्वजनिक सेवालाई छुटयाउन गाह्रो हुन्छ।

(घ) Perishability: सार्वजनिक सेवालाई संरक्षण गर्न गाह्रो हुन्छ।

(ङ) Variability: सेवा परिवर्तनशील हुन्छ।

विद्यमान व्यवस्था र प्रयासहरू

सेवाग्राहीले राज्यबाट प्रदान गरिने सेवाहरु सहज र सरल रुपमा प्राप्त गर्न सकोस भनी विभिन्न कानूनी , संस्थागत र प्रक्रियागत विधिहरुको व्यवस्था गरिएका छन । सेवाग्राहीहरु सम्बद्ध निकायमा पुग्दा सेवाप्रवाह गर्ने विषयमा अलमल नहोस् र सहजरूपमा सेवा प्राप्त गर्न सकोस् भन्ने अभिप्रायबाट प्रत्येक सार्वजनिक निकायमा खुला नागरिक बडापत्र, सहयोगी कक्ष र सूचनाको जानकारी प्रदान गर्न सूचना अधिकृतको व्यवस्था समेत गरिएको छ। नागरिक बडापत्र बमोजिम सेवा प्राप्त हुन नसकेमा वा त्यसबाट सम्बन्धित सेवाग्राहीलाई क्षति पुगेमा क्षतिपूर्ति समेत दिनु पर्ने कानुनी व्यवस्था गरिएको छ। सेवा प्रवाह गर्ने स्थानदेखि टाढा रहेका स्थानमा बसोबास गर्ने जनताको समस्या र सेवा प्रदान गर्न घुम्ती सेवा सञ्चालन गर्ने व्यवस्था मिलाईएको छ। तर पनि सेवा प्रवाहकर्तामा सकारात्मक सोच, कर्तव्य प्रतिको जागरुकता, असमान भौतिक सुविधा आदि समस्या रहेका छन भने भौगोलिक रुपमा विकट, दुर्गम स्थानमा बसोबास गर्ने सीमान्तकृत समुदाय, आर्थिक र सामाजिक रुपमा कमजोर र अशक्त समूह तथा समुदायलाई समान रुपमा प्रभावकारी सेवा प्रवाह गर्न विभिन्न कठिनाई रहदै आएको छ यसको सम्बोधन

प्रशासन सुधार सुझाव समिति २०७० को प्रतिवेदनको सुझाव

- सेवा वितरण गर्ने सबै निकायमा अनिवार्य रूपमा विस्तृत विवरण सहितको नागरिक बडापत्र राख्ने।
- तोकिएको समयमा काम नभएमा सेवाग्राहीलाई क्षतिपूर्ति दिने व्यवस्था गर्ने।
- सेवाग्राहीले बुझ्ने गरी स्थानीय भाषामा सहित नागरिक बडापत्र तयार गर्ने।
- नागरिक बडापत्र बमोजिमको काम भए नभएको सम्बन्धमा प्रभावकारी रूपमा अनुगमन गर्ने।
- अनुगमन गर्न विशेष संयन्त्र निर्माण गर्ने आदि।

गर्न घुम्ती शिविर आदि संचालन गरिदै आएको भएपनि पर्याप्त हुन सकेको छैन । विपद् जस्ता प्राकृतिक प्रकोप तथा सिकिस्त विरामी आदिलाई सरकारको तर्फबाट हवाई उद्धारको व्यवस्था गरिदै आएको छ । यसरी राज्य आफ्ना नागरिकको समस्या र त्यसलाई सम्बोधन गर्न विभिन्न संयन्त्रको निर्माण तथा परिचालन गरी प्रभावकारी सेवा दिने व्यवस्थामा प्रयासरत देखिन्छ ।

- प्रशासनिक कार्यविधिको सरलीकरण र सङ्क्षेपीकरण गर्न कार्यविधि सम्बन्धी नीतिगत व्यवस्थामा सुधार गर्ने नीतिगत व्यवस्था गरियो ।

- सरकारले आम जनतामा पुर्‍याउनु पर्ने विभिन्न प्रकारका सेवा र जनताको माग र आवश्यकता अनुसार उपलब्ध गराउनु पर्ने, विकास र अन्य पूर्वाधारका विष(यमा विभिन्न नीति, कार्यक्रम र सङ् गठनको निर्माण र परिचालन गर्दै आएको छ । जिल्लाको भौगोलिक अवस्थालाई मध्यनजर गर्दै एकीकृत सेवा केन्द्र समेत सञ्चालनमा रहेका छन् ।

सङ्गठनको मूल उद्देश्य जनता नजिक जनताको माग र आवश्यकता अनुसार सेवा प्रदान गर्नु र उनीहरूलाई आवश्यक पर्ने पूर्वाधार विकास, शिक्षा, स्वास्थ्य र सडकजस्ता विषयको साथै दैनिक सेवा प्रवाहमा विशेष ध्यान दिनु पर्ने हुन्छ यसको लागि जनतामा सेवा प्रवाह गर्ने निकायको मूल दायित्व रहेको हुन्छ । कार्यप्रणाली र कार्यविधिमा र निर्णय प्रक्रियामा सरलीकरण, अधिकार प्रत्यायोजन गर्ने, कार्यालयहरूमा कार्यविधि, कार्य समय, कार्यस्थल र अन्य विषयहरूमा सुधार गर्ने र जनसाधारणसँग सम्पर्क हुने कार्यालयहरूको कार्यविधिमा सुधार तथा सरलीकरण गर्ने, सेवा प्रदान गर्ने कार्यालयले नागरिक बडापत्रको व्यवस्था गर्ने जस्ता विषय अत्यन्त महत्वपूर्ण हुन्छन् ।

संवैधानिक र कानुनी व्यवस्था

नेपालको संविधानको मौलिक हक अन्तर्गत उपभोक्ताको हकमा प्रत्येक उपभोक्तालाई गुणस्तरीय वस्तु तथा सेवा प्राप्त गर्ने हक हुने, गुणस्तरहीन वस्तु तथा सेवाबाट क्षति पुगेको व्यक्तिलाई कानून बमोजिम क्षतिपूर्ति पाउने हक हुने प्रावधान रहेको छ । त्यसैगरी धारा २७ मा प्रत्येक नागरिकलाई आफ्नो वा सार्वजनिक सरोकारको कुनै पनि विषयको सूचना माग्ने र पाउने हक सूचनाको हकको व्यवस्था गरिएको छ । राज्यबाट प्रदान गरिने सेवा सरल, पारदर्शी, छिटोछरितो र सबै सेवाग्राहीले सहजरूपमा प्राप्त गर्न सक्ने हुनुपर्छ । सेवाहरूको सन्दर्भमा मूलतः स्वचछता र निष्पक्षता, सरलता, भरपर्दोपना, छिटो, पर्याप्त र प्रतिस्पर्धी, सक्षमता, जिम्मेवारीपन, धैर्यपना, पारदर्शिता र सहज सञ्चार आदि हुनुपर्दछ ।

- नेपाल सरकारको कार्यविभाजन नियमावली अनुरूप राज्यको उद्देश्य र लक्ष्य प्राप्तिका लागि विभिन्न मन्त्रालय र विभाग आदिको निकायगत जिम्मेवारी र कार्यक्षेत्रको निर्धारण गरिएको छ यसका आधारमा सम्बद्ध निकायले जनतालाई सरल, छिटो र छरितो मर्यादित रूपमा सेवा तथा कार्यसम्पादन गर्ने प्रावधान रहेको छ ।

- सुशासन (व्यवस्थापन तथा सञ्चालन) ऐन, कानून बमोजिम कार्यसम्पादन गर्ने जिम्मेवारी भएको पदाधिकारीले आफ्नो

अधिकारको प्रयोग गर्दा वा कर्तव्य पालना गर्दा आफूले सम्पादन गर्ने काम निर्धारित समयमा नै सम्पादन गर्न आफैंले पहल गर्ने, सरकारी वा सार्वजनिक स्रोतको प्रयोग मितव्ययी ढङ्गबाट अधिकतम सदुपयोग र उत्पादनशील हुने गरी प्रयोग गर्ने, सरकारी वा सार्वजनिक कार्यालयल(ाई सेवा प्रदायक संस्था, सम्बन्धित पदा(धकारी मुलुकको सेवक तथा सर्वसाधारण सेवाग्राही सेवा पाउने अधिकार भएको व्यक्ति हो भन्ने कुरामा ध्यान दिने भन्ने उल्लेख भएको छ ।

सेवाप्रवाहमा राज्यको भूमिका

(१) **वितरणकारी भूमिका** : जनताको आवश्यकता र मागका आधारमा विभिन्न कार्यक्रम, योजना तथा विकास निर्माणका कार्यहरू सञ्चालन गरिन्छ । मूलतः पूर्वाधार विकास, शिक्षा, स्वास्थ्य, खानेपानी जस्ता विषयहरूमा राज्यको तर्फबाट निश्चित बजेटको व्यवस्था र सोको कार्यान्वयन अन्य विषय समेत राज्यले सम्बोधन गर्छ जुन राज्यको वितरणात्मक कार्यका रूपमा लिने गरिन्छ ।

(२) **पुनर्वितरणकारी भूमिका** : सरकारले मूलतः विद्यमान संविधान, कानून आदिका आधारमा सबैलाई समान रूपमा सेवा वितरण र सेवाप्रवाह गर्ने गर्छ तर समाजमा रहेका अति सीमान्तकृत, पछि परेका र पारिएका वर्ग, समुदायका लागि विशेष लक्षित कार्यक्रमहरू सञ्चालन गर्नुका साथै विभिन्न प्रकारका कार्यक्रमका माध्यमबाट सम्बन्धित समूह र समुदायलाई नगद अनुदान र सामाजिक सुरक्षाका रूपमा वितरण गरिन्छ ।

(३) **सहजकारी भूमिका** : राज्यले विभिन्न पेशा व्यवसाय गर्नेहरुलाई आवश्यक पर्ने पूर्वाधार विकास, आवश्यक नीति आदिको निर्माण गरी उनीहरूलाई कार्य गर्ने वातावरण निर्माण गर्नुका साथै उनीहरूलाई आवश्यक पर्ने सहजीकरणको भूमिका समेत निर्वाह गर्दछ ।

सेवाप्रवाहमा सोच

समयको विकाससँगै विज्ञान र प्रविधिको विकास अत्यन्त तीव्र गतिमा अगाडि बढेको छ । विज्ञानले मानव जीवन सरल बनाउनुका साथै उत्तिकै जटिलता पनि बढाएको छ । कार्यमा सरलीकरण र सहजपन पनि भएको महसुस गरेको भए पनि अझै कार्यसम्पादनमा प्रभावकारिता आउन सकेको छैन । प्राकृतिक रूपमा कुनै बच्चा जन्मन्छ र निश्चित उमेर पूरा गरी मानिसको मृत्यु हुन्छ यी दुवै अवस्थामा प्राकृतिक पहिचान नै पूर्ण हुँदैन । कानूनी आधारको सहयोग लिनुपर्ने हुन्छ । जन्म दर्ता र मृत्यु दर्ता यी यसरी व्यवस्थापन र कार्यान्वयन गर्दा जनता र सरकारबीच भेट हुन पुग्छ तर जनता जस्तै सरकार पनि मानव स्रोतबाट परिचालित सङ्गठन हो तर त्यसको प्रभावकारी कार्यान्वयन, कम मूल्य र थोरै समयमा सम्पन्न गर्न यसमा जिम्मेवारी र दायित्व लिई बसेका सम्बद्ध सार्वजनिक पदाधिकारीको कार्यशैली र सोचले ठूलो प्रभाव पार्दछ । जिम्मेवारी र उत्तरदायित्वप्रतिको सम्बेदनशीलता र उपयुक्त वस्तु तथा

आधारभूत विषयको परिचालनले समग्र पक्षमा सकारात्मक र नकारात्मक प्रभाव पार्दछ । त्यसैले सार्वजनिक पद धारण गरेका राष्ट्रसेवक कर्मचारीहरूको आचारसंहिता, २०६८ ले राष्ट्रसेवक कर्मचारीले सबै सेवाग्राहीहरूलाई सम्मानित र सकारात्मक रूपमा सम्बोधन गर्नुपर्ने र आफ्नो व्यवहारको विषयमा के गर्न हुन्छ अर्थात् के कस्तो व्यवहार र कार्यशैली प्रस्तुत गर्नुपर्छ भन्ने बारेमा प्रष्ट रूपमा उल्लेख गरिएका छन् ।

कार्यमा पारदर्शिता र सरलीकरण

सार्वजनिक निकायबाट प्रदान गरिने सेवाहरू लक्षित वर्गसम्म सहजरूपमा पुग्न सकोस् र संस्था वा संगठनको सरकारको नीति, कार्यक्रम र योजनाले जनताको हितको साथै राष्ट्रको समग्र उन्नति र प्रगतिमा समेत सकारात्मक प्रभाव पार्न सकोस् भन्ने रहेको हुन्छ । सबै प्रकारका कार्यलाई Blackbox का रूपमा रहन नदिई यसलाई पारदर्शी र सरलरूपमा सबैलाई समान रूपमा सेवा प्रदान गर्नु राज्यको मुख्य दायित्व र जिम्मेवारी हुन्छ । राज्यका विभिन्न निकायले कार्यान्वयनमा ल्याइएका विषयमा नागरिक बडापत्रको व्यवस्था एक महत्वपूर्ण आधार रहेको छ ।

विश्वमा सूचना प्रविधिका माध्यमबाट सरल, छिटो छरितो र पारदर्शी रूपमा प्रयोग हुँदै आएका छन् भने नेपालले पनि क्रमशः प्रयोग गर्दै आएको छ । प्रणाली जे जस्तो भए पनि सेवाप्रवाह गर्न राज्य र राज्यका संयन्त्रमा तत्परता र सकारात्मक सोच हुनु पर्छ । सार्वजनिक सेवाप्रवाहको प्रभावकारिता र सही व्यवस्थापन मूलतः सेवाको सही मापदण्डको निर्धारण, सबै प्रकारको सेवाको प्रक्रिया, लाग्ने दस्तुर र लाग्ने समय आदिको स्पष्ट प्रवाह, सेवाग्राहीप्रति विनम्रता र मर्यादित व्यवहार ,सेवाप्रवाहकर्तामा सकारात्मक सोच, सिर्जनशीलता र अग्रसरता, सबै सेवाग्राहीलाई समान र निष्पक्ष व्यवहार, सेवाप्रवाह गर्दा हुन गएको कुनै गल्ती तथा समस्या भए तत्काल सुधार गर्ने गरी तत्परता देखाउने र सुधार गर्नेजस्ता विषयहरूलाई ध्यान दिन सकेको खण्डमा सार्वजनिक सेवाप्रवाहमा प्रभावरकारिता आउन सक्छ र राज्यका विभिन्न निकायले प्रदान गर्ने सेवा र सेवाग्राहीले सेवा पनि प्राप्त गर्न सहज हुने छ ।

समस्या र चुनौती

- सार्वजनिक सेवा प्रवाहलाई सरल, छिटो छरितो बनाउन कानुनी, संस्थागत र अन्य व्यवस्था गरिएको भए पनि प्रभावकारी कार्यान्वयन हुन नसक्नु ।
- सेवाप्रदायक संस्था र सो संस्थामा संलग्न व्यवस्थापक र कर्मचारीमा सकारात्मक सोच, Pro-Active, र सेवाग्राही/नागरिकप्रतिको व्यवहार, कार्यशैलीमा परिवर्तन र व्यावसायिक गुणमा कमी ।
- सेवा प्रदान गर्ने निकायको आधारभूत पूर्वाधारको कमी, कार्यालयमा कुन स्थानबाट कहा कसरी प्रवेश गर्ने र कहाँ जानुपर्ने, कार्य भईरहेको अवस्थामा पर्खने स्थान, कुन कुन स्थानका कुन कुन विषयको काम सम्पादन गरिन्छ आदि विषय निकायगत संरचना फरक फरक भएको कारण सर्वसाधारण नागरिक सेवा लिन अलमलमा पर्नु ।
- सेवा प्रक्रियामुखी र नियन्त्रणमुखी रहेको,

ग्राहकहरुका लागि चयन वा विकल्पहरु अत्यन्त न्यून संख्यामा रहनु ।

- प्रशासकीय पद्धति परम्परावादी, व्यवस्थापककका राम्रा प्रयोग र निजी क्षेत्रका उत्कृष्ट कार्य शैली (Business Excellence) को प्रयोग हुन नसकेको ।
- अत्यन्त थोरै सार्वजनिक निकायले मात्र कार्यालय प्रवेश गर्ने स्थानमा सहयोग कक्ष (Help Desk) को स्थापना गरेका छन् यसरी गरिएका सहयोगी कक्षबाट पूर्ण जानकारी र सहयोग हुने गरी स्थापना र सञ्चालन हुन नसक्नु ।
- सेवाग्राही/नागरिक हाम्रा भगवान हुन वहाँहरुको कारणले सेवा प्रदायक संस्थाले सेवा गर्ने मौका र कर्मचारी तथा संस्थाको पहिचान गराउने अवसर प्राप्त भएको छ भन्ने सोच विकसित हुन नसक्नु ।
- सार्वजनिक निकायमा सेवा लिन जाँदा कुन काम हुन्छ वा हुदैन कानुनी रुपमा कति समय लाग्छ भनी पूर्व अनुमान र सम्बन्धित निकायमा पुगेपछि पनि पूर्ण अनुमान गर्न सक्ने अवस्था पूर्णरुपमा हुन नसक्नु ।
- जानकारीको अभावमा सेवा लिन जानुपर्ने निकाय भन्दा फरक निकायमा पुगेमा सम्बन्धित निकायले सहजीकरण र सम्बन्धित निकायमा जानकारी र समन्वय गर्नुपर्छ भन्ने सोच र प्रणाली विकास हुन नसकेको ।
- सेवाग्राही/नागरिकको लागि सेवालाई नागरिकको वरिपरि पुऱ्याउनु पर्नेमा जनता राज्यको निकायमा पटक पटक प्रस्तुत हुनुपर्ने अवस्थाका कारण सार्वजनिक निकायप्रति जनताको विश्वासमा कमी आएको ।
- सार्वजनिक निकायका पदाधिकारी तथा कर्मचारीले सेवाग्राही/नागरिकलाई के कसरी प्रस्तुत हुने, कसरी कामको वारेमा जानकारी दिने, कार्यसम्पादन र काममा कानुनी विषयमा कसरी जानकारी दिने र यी सबै काम गर्दा गर्नुपर्ने कार्य व्यवहार, संयमता, विनम्रता, कार्यशैली आदिको वारेमा तालीम, अभिमुखीकरण पर्याप्त हुन नसक्नु ।

सेवा प्रवाहमा सुधार

सेवा प्रवाहमा सुधार गर्न विश्वका विभिन्न मुलुकले सुधारका विभिन्न नीति तथा मापदण्ड निर्माण गरी कार्यान्वयनमा ल्याएका छन । सिंगापुरमा सरकारी काम कारवाहीमा प्रक्रिया छोट्याउन र लालफित्ताशाही अन्त्य गर्न Cutting Red Tape नाम दिइएको अभियान नै चलाएका थिए । त्यसैगरी अमेरिकाका राष्ट्रपति क्लिन्टनले आफ्नो प्रशासनलाई सुधार गर्न उपराष्ट्रपतिको अध्यक्षतामा गठित समितिले निम्न निर्देशन दिएको थियो । जसमा थोत्रा नियमावलीहरु खारेज गर्ने र बाँकीलाई समयानुकुल बनाउने, नतिजालाई पुरस्कृत गर्ने न कि लालफित्ताशाहीलाई, केन्द्र वाहिर जाने र निर्देशन होइन वार्ता गर्ने रहेका थिए (मैनाली:७७:२०६०) । यसैगरी सार्वजनिक सेवा प्रवाहमा निष्पक्षता, प्रभावकारिता, सहज पहुँच, सेवा सही र उपयुक्त भए नभएको समीक्षा गर्ने, सेवा प्रवाहमा प्रभावकारिता र एकरुपताको लागि सेवा प्रवाह गर्ने जनशक्ति

निरन्तर तालीम तथा अभिमुखीकरण गर्ने र सेवाग्राही/नागरिकको गोपनियता कायम गर्ने आदि रहेका छन । सरकार सहज रुपमा सेवा पुग्न नसक्ने क्षेत्रका जनताको सेवा प्रवाहमा केन्द्रित हुनुपर्दछ । राज्यको संयन्त्रमा संलग्न रही राम्रो सेवा प्रवाह र सेवाग्राहीमैत्री कार्य गर्ने कर्मचारी तथा सेवामा संलग्नलाई पुरस्कार र सम्मान गर्ने जसले गर्दा सेवा प्रवाह गर्न थप उत्साह र प्रेरणा मिलोस ।

सेवा प्रवाहमा सुधार गर्न निम्नानुसार विधि अवलम्बन गर्नँ उपयुक्त हुन सक्छ ।

- सरकारका नीति, कार्यक्रम र स्रोतसाधनका बारेमा स्थानीय जनताले सहज रूपमा थाहा पाउन सक्ने संयन्त्रको विकास गरी उनीहरूको स्वामित्व र अपनत्व सिर्जना गर्ने ।
- सबै सार्वजनिक निकाय, संघसंस्था, निजी क्षेत्र, नागरिक समाज, राजनीतिक दल, विभिन्न पेशा व्यवसायहरूसँग जनताको हितमा कार्य गर्न सहभागितामूलक र समन्वयात्मक कार्यसञ्चालन गर्ने ।
- सबै क्षेत्रका जनतासँग निरन्तर भेटघाट, छलफल र अन्तरक्रिया गरी उनीहरूको वास्तविक समस्या र आवश्यकताहरूको तत्काल सम्बोधन गर्ने ।
- सम्बन्धित निकायका सम्बद्ध पदाधिकारी, कर्मचारीलगायत सबैमा सकारात्मक सोच, कार्य शैली, कार्य व्यवहार आदि सेवाग्राही/नागरिकमैत्री हुनुपर्ने ।
- सार्वजनिक हित र चासोको विषयमा उच्च प्राथमिकता दिई सम्बन्धित निकायबाट सम्बोधन गर्न सकिने भए तुरुन्त र नसकिने भए कारणसहित सेवाग्राहीलाई जानकारी दिने र समाधानको लागि माथिल्लो निकायमा अविलम्ब सम्बोधन गर्ने व्यवस्था मिलाउने ।
- People first 'जनता पहिला' को मान्यताअनुरूप सबै नागरिकलाई समान व्यवहार र सेवा प्रदान गर्ने र अति सीमान्तकृत, महिला, ज्येष्ठ नागरिक, अपाङ्गता भएका व्यक्ति र बालबालिकाको हकमा अझ बढी संवेदनशील भई सेवा र सम्बोधनमा उच्च प्राथमिकता दिने ।
- जनतासँग नजिक रही जनताको समस्या र उनीहरूको सेवामा तत्पर रहन कर्मचारीलाई आस र त्रास, उत्प्रेरणा प्रदान गर्नुका साथै नियमित काउन्सेलिङ्गको व्यवस्था गर्ने ।
- सम्भव भएसम्म एकै स्थानबाट सेवाप्रवाह गर्ने गरी एकीकृत तथा एकद्वार प्रणालीबाट सेवा प्राप्त गर्न सक्ने अवस्थाको व्यवस्था गर्ने ।
- कर्मचारीको कार्यविवरणमा अधिकार र जिम्मेवारी प्रस्टरूपमा उल्लेख गरी सो विषयलाई कर्मचारीको कार्यसम्पादनसँग आबद्ध गर्ने ।
- सेवालाई प्रविधिमैत्री बनाउने र सेवा प्रवाह केन्द्रमा पुगेर मात्र सेवा लिनुपर्ने बाध्यतालाई प्रविधिको माध्यमबाट सहज बनाउने ।

निष्कर्ष

सार्वजनिक प्रशासनमा सेवाप्रवाहको विषय अत्यन्त संवेदनशील र महत्वपूर्ण भएकोले सधैँ चासो र चिन्ताको विषय बन्दै आएको छ । सोहीअनुरूप सम्बोधन गर्न विभिन्न ऐन, नियमको निर्माण गरी जनतामा सेवाप्रवाह

सरल, छिटोछरितो र प्रभावकारी बनाउने प्रयत्न भए पनि अझै पनि जनतामैत्री हुन सकेको छैन । राज्यबाट प्रदान गरिएका सेवा गुनासो रहित र पूर्ण सन्तुष्ट हुन सकेको देखिदैन । नागरिकको कारण संस्था स्थापना भएको र सोको पूर्णताको लागि जनशक्तिको व्यवस्था गरिएको भन्ने मान्यतामा स्पष्ट हुन सकेको पाइदैन । नागरिक (जाति, धर्म, भाषा, सस्कृति, क्षेत्रका आधारमा भेदभाव नगरी) लाई समान निष्पक्ष र स्वतन्त्र रूपमा सेवा प्रदान गर्नु राज्यको पहिलो सर्त र दायित्व हो तर पनि सुकिला र समाजका अग्रजहरुले पहिलो प्राथमिकतामा सेवा पाएको उदाहरण प्रशस्त पाइन्छ। सेवालाई सरल र प्रभावकारी बनाउन संविधान र कानून बमोजिम स्थापना भएका सार्वजनिक निकाय मार्फत कार्यान्वयन गर्ने जनशक्ति (निजामती, प्रहरी, सार्वजनिक संस्थान आदि) को उपयुक्त व्यवस्था गरिनु पर्दछ । संस्था तथा संगठनको लागि कानून, नीति, विधिको निर्माणसंगै जनशक्तिको व्यवस्थापन गरिए पनि संलग्न जनशक्ति सेवाग्राहीमैत्री र जिम्मेवार हुन सकेन भने राज्यले निर्माण गरेका संगठन र विधिको कुनै अर्थ रहँदैन । यसको प्रभावकारिताका लागि विभिन्न निकायबाट आफ्नो दायित्व र जिम्मेवारी प्रभावकारी रूपमा सम्पादन गर्न छुटाछुटै आचारसंहिता समेत निर्माण गरी लागू गरिएका छन् भने सुशासन (व्यवस्थापन तथा सञ्चालन) ऐन, २०६४, सेवा अभियान सञ्चालन निर्देशिका, २०६५ जस्ता ऐन तथा निर्देशिकाहरू समेत कार्यान्वयनमा रहेका छन् । सम्बद्ध जनशक्तिले सुम्पिएको जिम्मेवारी र दायित्व पूर्णरुपमा पालना गर्ने र सेवाग्राहीप्रति शिष्ट, सेवाग्राहीमैत्री र जिम्मेवार हुन सकेको खण्डमा राज्यले लिएका नीति, लक्ष्य र उद्देश्य पूरा हुन सक्दछ । सार्वजनिक सेवाको प्रभावकारी प्रवाहको लागि सेवाप्रवाहको मापदण्ड निर्धारण गर्ने, सेवाग्राहीको सम्प्रभुता स्वीकार गर्ने, सिर्जनशीलतालाई प्रोत्साहन, उत्कृष्टलाई पुरस्कार र इमान्दारीको परीक्षण गर्ने जसले सेवा प्रवाहमा प्रभावकारिता आउन सक्दछ ।

सन्दर्भ सामग्री

(१) नेपालको संविधान, नेपाल सरकार, कानून किताब व्यवस्था समिति,

(२) सुशासन (व्यवस्थापन तथा सञ्चालन) ऐन, २०६४, नेपाल सरकार, कानून किताब व्यवस्था समित

(३) सूचनाको हक सम्बन्धी ऐन, २०७४, नेपाल सरकार, कानुन किताब व्यवस्था समिति

(४) Madhu Raman Acharya, Business Bureaucracy, Vidyarthi Pustak Bhandar, Bhotahity, Kathmandu।

(५) सूर्यप्रसाद कोइराला, खेमराज ज्ञवाली, मन्जु मरासिनी र सीता बास्तोला (कोइराला), सुशासनको लागि न्याय प्रशासन सम्बन्धी नवीन दृष्टिकोण, प्रकाशक, मन्जु मरासिनी र सीता बास्तोला (कोइराला) काठमाडौ ।

(६) उमेशप्रसाद मैनाली, सार्वजनिक सेवा प्रवाहको अवधारणात्मक पक्ष र सुधारका सफल अभ्यासहरू, कामाद, पूर्णांक, २०६० बैशाख ।

(७) सेवा अभियान सञ्चालन निर्देशिका, २०६५

(८) गंगाप्रसाद ज्ञवाली, Public Service Delivery System : Practice in Prospective, प्रशासन, पूर्णांक १११, चैत्र २०६५ ।

(९) लक्ष्मणकुमार पोखरेल, Service Delivery by Government of Nepal, Problems and Suggestions प्रशासन, पूर्णांक १२३, फागुन २०६९ ।

सार्वजनिक सेवा प्रवाहको चुस्तता

कृष्णहरि बास्कोटा *

नेपालमा सार्वजनिक सेवा प्रवाहको चुस्तता र प्रभावकारिताका लागि विविध प्रयास भैरहेका छन् । वर्तमान नेपालको संविधानले सुशासन, विधिको शासन एवम् लोकतान्त्रिक शासन प्रणालीमा जोड दिएको छ । यसर्थ, सबै सार्वजनिक निकायहरूले आआफ्नो निकायबाट सेवा प्रवाह गर्दा आम सेवाग्राही जनताको सन्तुष्टिलाई मापन गरी जनमैत्री सेवा प्रवाह गर्ने ध्येय लिएका छन् । प्रस्तुत सन्दर्भमा सार्वजनिक सेवा प्रवाहको चुस्तता र दुरूस्तताका लागि आवश्यक शर्तहरूको चर्चा गर्ने उद्देश्यले यो आलेख तयार गरिएको छ ।

१. नागरिक बडापत्र :

१.२ आम जनतालाई प्रत्यक्ष सेवा प्रवाह गर्न खडा भएका 'फ्रन्ट लाईन अफिस' हरुमा आम सेवाग्राही जनतालाई उत्कृष्ट कार्यालयको अनुभूति गर्ने आवश्यक प्रबन्ध गर्नुपर्छ ।

१.२ यसका लागि बेलायतका तत्कालीन प्रधानमन्त्रीले आविष्कार गर्नु भएको नागरिक बडापत्र प्रत्येक कार्यालयमा रहनु पर्छ ।

१.३ नागरिक बडापत्रमा सम्बन्धित कार्यालयले प्रदान गर्ने सबै सेवाहरु सूचीकृत हुनुपर्छ ।

१.४ ती सेवाहरु हासिल गर्न सेवाग्राही जनताले जुटाउनु पर्ने कागजात, पर्खिनु पर्ने समय र लाग्ने सेवा दस्तुरको जानकारी बडापत्रमा उल्लेख गर्नुपर्छ ।

१.५ यस्तो नागरिक बडापत्रमा तोकिएको सेवा प्रवाह गर्ने जिम्मेवार कर्मचारी र निजको कोठा नम्बर पनि सार्वजनिक गरिनुपर्छ ।

१.६ यस अतिरिक्त तोकिएको शर्त पूरा गरेर पनि सेवा हासिल हुन नसके उजुरी गर्ने निकाय वा पदाधिकारी र क्षतिपूर्तिको व्यवस्था पनि नागरिक बडापत्रमै उल्लेख गरिनुपर्छ ।

१.७ यस्तो नागरिक बडापत्रमा लेखिएका सेवाहरु प्रवाह गर्न सेवाग्राहीले अनुशरण गर्नु पर्ने चरणहरु प्रष्ट हुने गरी कार्य प्रवाह तालिका (Work Flow Chart) पनि सार्वजनिक गर्नुपर्छ । यस्तो तालिकामा काम कसरी सर्छ ? कति समय लाग्छ ? कसरी कार्य सम्पन्न हुन्छ ? बीचमा कुनै अबरोध आएमा सेवाग्राहीले के गर्नुपर्छ ? भनी लेखिनु पर्छ ।

१.८ यसका लागि प्रत्येक सेवा प्रवाह गर्ने

* पूर्व प्रमुख सूचना आयुक्त एवं पूर्व सचिब

कार्यालयले सेवा प्रवाहको आन्तरिक कार्य दिग्दर्शन तयार गर्नुपर्छ । यसरी काम गर्दा एकरुपता कायम हुनुका साथै निश्चित गुणस्तरीयता पनि कायम हुन्छ । यसलाई Standard Operation Procedure (SOP) भनिन्छ ।

१.९ नागरिक बडापत्र, कार्यप्रवाह तालिका र आन्तरिक कार्य दिग्दर्शन अनुसार 'फष्ट कम फष्ट सर्व' गर्न टोकन प्रणाली लागू गर्नुपर्छ । यस्तो टोकन प्रणाली विद्युतीय माध्यमबाट संचालित हुनुपर्छ । यस अतिरिक्त, हालका दिनमा कम्प्युटरको माध्यमद्वारा हासिल हुने टोकन नम्बर सेवा प्रदान गर्ने झ्यालमा डिजिटल रूपमा प्रदर्शन हुने प्रणाली विकास भएको छ ।

१.१० नागरिक बडापत्र कागजमा मुद्रित, फ्लेक्स बोर्ड र होर्डिङ्ग बोर्डमा निर्माण गर्ने प्रचलन छ । वर्तमान दिनमा 'अडियो' र 'भिजुअल' नागरिक बडापत्रको प्रयोग बढेको छ ।

२. सेवाग्राही प्रतिक्षा कक्ष :

२.१ नागरिक बडापत्रमा लेखिए अनुसार सेवा प्राप्तिका लागि पर्खिनु पर्दा सेवाग्राहीलाई पिउने पानी, सामान्य चिया-कफी, टफी, शौचालय लगायतको सुविधा प्रदान गर्नुपर्छ ।

२.२ यो सेवाग्राही नागरिकको सुविधा हो । यसलाई नागरिक अधिकारका रूपमा ग्रहण गर्नुपर्छ ।

२.३ सबै सार्वजनिकसेवा प्रवाह गर्ने कार्यालय परिसरमा wifi free हुनुपर्छ ।

२.४ सेवाग्राही प्रतिक्षालयमा उपयुक्त फर्निचर, अध्ययन गर्ने पत्रपत्रिका, निवेदन पेश गर्ने प्रयोजनका लागि फाराम लगायतको सेवा प्रदान गर्नुपर्छ ।

२.५ यस प्रतिक्षालयमा सेवाग्राहीले बुझाउनु पर्ने निवेदन तयार गर्न र मुद्रण गर्न कम्प्यूटर र प्रिन्टरको व्यवस्था गर्नुपर्छ ।

२.६ सेवाग्राहीले पर्खिनु परेको बखत तत् निकाय र क्षेत्रको सूचना हासिल हुने गरी फोटो, चार्ट, तथ्याङ्क, पुस्तिका लगायतमा पहुँच दिनुपर्छ ।

२.७ प्रत्येक निकायले प्रतिक्षालयलाई एक प्रकारको मिनी वाचनालयको रूपमा व्यवस्था गर्नुपर्छ ।

२.८ सेवाग्राहीले पर्खिनु पर्ने स्थानमा फोटो खिच्ने आकर्षण दिनुपर्छ ।

२.९ यस्तो प्रतिक्षालयमा टेलिभिजनको स्क्रिन राखी दिनुपर्छ ।

२.१० लामै समय पर्खिनु पर्ने कार्यालयमा नजिकै सफा र गुणस्तरीय क्याफटेरियाको व्यवस्था गरिईनु पर्छ ।

३. नागरिक सहायता कक्ष :

३.१ सेवा प्रवाह गर्ने कार्यालयहरुले आफ्ना सेवाग्राहीहरुलाई स्वागत गर्न सेवाग्राही सत्कार कक्ष, सहायता कक्ष (help desk) खडा गर्नुपर्छ । यस कक्षमा कार्यरत कर्मचारीहरुले सेवा लिन आएका सेवाग्राहीहरुलाई स्वागत र बिदाइ गर्ने काम गर्दछन् ।

३.२ नेपाल सरकारले मुस्कान सहितको सेवा दिने भनेको छ । जसको कारण आम सेवाग्राहीलाई हसिलो व्यवहारबाट स्वागत गर्न र सोही व्यवहारबाट बिदाइ गर्न तालिम प्राप्त कर्मचारी यस कक्षमा खटिइनु पर्छ ।

३.३ यस कक्षमा सेवाग्राहीको सन्तुष्टी मापन गर्ने फाराम वा सेवाको पक्ष र विपक्षमा मत जाहेर गर्ने मेसिन राखिदिनुपर्छ ।

३.४ यस कक्षमा सुझाव पेटिककाको पनि व्यबस्था गर्नुपर्छ ।

३.५ यस कक्षले first come, first service को नीति अवलम्बन गर्नु पर्दछ । तर, अशक्त, अपाङ्ग, जेष्ठ नागरिक, नावालक र महिलालाई सेवा प्रदान गर्दा बिशेष प्राथमिकता दिनु पर्दछ ।

३.६ यस कक्षले एकद्वार सेवा प्रवाह गर्नुपर्छ । यसर्थ, नागरिक बडापत्रमा तोकिएको समयमा सेवा दिन नसके सेवा उपलब्ध हुन नसक्नुको स्पष्ट कारण सेवाग्राहीलाई बताई जवाफदेहिता प्रर्दशन गर्नु पर्दछ ।

३.७ यस अतिरिक्त, यस कक्षले सरोकारवालाहरुबीच सहकार्यको विकास गरी सुझाव र गुनासो सुन्ने प्रभावकारी व्यवस्था गर्नु पर्दछ । त्यति मात्र नभई स्थानीयस्तरका सेवाप्रदायकले सेवाग्राही नागरिकसँग गरिने व्यवहारमा आमूल सुधार गर्नु पर्दछ ।

३.८ यस कक्ष मार्फत कार्यालयले प्रदान गर्ने सेवा, सुविधाबारे सेवाग्राहीलाई जानकारी गराउने र सेवा प्राप्तिका लागि सहजीकरण गर्ने काम गर्नुपर्छ ।

३.९ यस कक्षले सेवाग्राहीहरुको समस्या समाधानको पहल गर्नुका साथै गुनासो व्यवस्थापन समेत गर्नुपर्छ ।

३.१० यस कक्षले कार्यालयमा आउने आगन्तुकहरुको अभिलेख राख्नुपर्छ । यो कक्ष कार्यालयकै अनुहार हुँदा यो चिरिच्याट्ट र सेवा पनि लोभलाग्दो हुनुपर्छ । यसले सार्वजनिक सेवा प्रवाहलाई सकारात्मक सोचका साथ सेवाग्राहीमैत्री तुल्याउन मद्दत गर्छ ।

४. अनलाइन सेवा प्रवाह :

४.१ प्रशानिक सास्ती (Administrative Hassles) कम गर्ने एउटा सर्वोत्तम उपाय अनलाइन सेवा प्रवाह गर्ने नै हो । यसमा सेवाग्राही जनता र सेवा प्रवाह गर्ने कर्मचारीबीच सिधा सम्पर्क हुँदैन । यसबाट मानवीय व्यवहारगत गल्ती हुने अवसर नै उपलव्ध हुँदैन । साथै भ्रष्टाचार हुने संभावना पनि न्यून हुन्छ ।

४.२ अनलाईनले 'अदृष्य अड्डा' को माध्यमद्वारा सेवाग्राहीलाई अपेक्षित सेवा हासिल गर्न मद्धत गर्दछ ।

४.३ कैयौँ सेवाहरु हुलाकबाट कागजात पठाएर घरैमा बसेर प्राप्त गर्न सकिन्छ । यस्तो प्रणाली यूरोपमा आरम्भ भएको छ ।

४.४ मोबाईल एपका माध्यमबाट तत् कार्यालय सम्बन्धी सूचना जान्न, बुझ्न र सेवाको माग गर्न सकिन्छ ।

४.५ हाल नेपालमा पनि केही कार्यालयले 'पेपरलेस' सेवा प्रवाह गर्न थालेका छन् । नेपालको राहदानी 'मेसिन रिडेबल प्रोसेस' बाट जारी हुने गरेको छ । मतदाता परिचय पत्र र सवारी चालक अनुमति पत्र 'माष्टर कार्ड' वा 'भिसा कार्ड' को ढाँचामा जारी हुन थालेको छ ।

४.६ नेपालमा राष्ट्रिय परिचयपत्र जारी नभई सकेको कारण आम नागरिकले आफ्नो 'आईडी नम्बर' पाएका छैनन् । यो नम्बर वितरण भएपछि 'अटोमेशन' मा सेवा प्रवाह गर्न अझ सरलता पुग्ने छ ।

४.७ मूल कुरो जनतामा सेवा प्रवाह गर्ने सरकारी कार्यालयहरुले Responsiveness को सिद्धान्तको अक्षरश: पालना गर्नुपर्छ ।

४.८ सबै प्रकारको सेवा हासिल गर्न सेवाग्राही जनता कार्यालय मै आउनु पर्ने मान्यताबाट हट्नै पर्छ । यसर्थ घुम्ती सेवाको मिति र समय पहिल्यै सार्वजनिक गर्नुपर्छ । सोही अनुसार सेवाग्राहीहरु आफ्नै घरदैलोमा सेवा प्राप्तिका लागि पर्खेर बस्नेछन् । यस्तो घुम्ती सेवा एकीकृत हुनुपर्छ । जसमा सबै कार्यालयका सेवा एकै पटक पाइनेछ। बोनस स्वरुप यस बखत अतिरिक्त सेवा हासिल गर्न सेवाग्राही सक्षम हुनेछन् । उदाहरणका लागि जेष्ठ नागरिकले मासिक भत्ताको साथै निःशुल्क चिकित्सकबाट स्वास्थ्य परीक्षणको सेवा पाउँछन् । जग्गाको हक हस्तान्तरणको रजिष्ट्रेशन पारित हुने मात्रै होइन, नक्सा र लालपूर्जाको प्रतिलिपि पनि हासिल गर्न सकिनेछ ।

४.९ यी र यस प्रकारका सबै सेवा विद्युतीय संजालमा डिजिटल पद्धतिमा रहने भएपछि वेवसाईटबाट आफ्ना विवरण हेर्न र जान्न मिल्नेछ ।

४.१०हाल बैंकहरुले एटिएम सेवाबाट रकम झिक्न, ब्यालेन्स हेर्न मिल्ने बनाएका छन् । निजामती किताबखाना लगायतका कार्यालयले कर्मचारी संकेत नम्बर प्रविष्ट गरेपछि आफ्ना विवरण हेर्न मिल्ने सुविधा दिएका छन् । यी कुरामा सबै सरकारी कार्यालयहरु अब्बल ठहरिनु पर्छ ।

५.स्वतः सूचना प्रवाह विधि :

५.१ प्रत्येक सेवा प्रवाह गर्ने सरकारी कार्यालयहरुले दूरसंचारबाट प्राप्त १३ अंकको 'नोटिस बोर्ड' को भरपुर उपयोग गर्नुपर्छ ।

५.२ हाल कैयौं जिल्ला प्रशासन कार्यालयहरुले नोटिश वोर्ड मार्फत यो लटको राहदानी प्राप्त भएको छ भनी सूचना प्रवाह गर्ने गरेका छन् ।

५.३ जनस्वास्थ्य कार्यालयहरुले सिजन अनुसार संभावित संक्रमित रोगबाट बच्ने उपायको सन्देश नोटिसवोर्ड मार्फत प्रवाह गर्ने गरेका छन् ।

५.४ यसैगरी सबै कार्यालयको वेवसाईट पनि प्रत्येक दिन दुरुस्त गरिएको हुनुपर्छ । यस्तो वेवसाईट कुन दिन अपडेट गरिएको हो, सो लेखिईनु पर्छ । यस्ता वेवसाईट हेरेपछि तत् कार्यालय जानु पर्ने, सोध्नु पर्ने, कुनै सूचना माग गर्नुपर्ने परिस्थिति नै आउन दिनु हुँदैन । यस्तो वेवसाईटमा सूचना अधिकारीको नाम, सम्पर्क नम्बर र इमेल हुनुपर्छ ।

५.५ सूचनाको हकसम्बन्धी कानूनी व्यवस्था अनुसार तीन तीन महिनामा जारी गरिने स्वतः प्रकाशनका विस्तृत विवरण वेभसाईटमा खुलाउनु पर्छ ।

५.६ प्रत्येक सरकारी कार्यालयले कुनै पनि कार्यक्रम संचालन भएको स्थान वा निर्माण भएको स्थानमा होर्डिङ्ग बोर्ड राख्नु पर्छ । यस्तो बोर्डमा सरोकारवाला नागरिकलाई चाहिने विस्तृत विवरण राखिनु पर्छ ।

५.७ प्रत्येक ३/३ महिनामा तयार गरिने स्वतः प्रकाशनलाई पुस्तिकाको रूपमा प्रकाशन गरी सरोकारवाला जनतालाई वितरण गर्नुपर्छ ।

५.८ प्रत्येक स्थानीय तहले आफ्नो वार्षिक आम्दानी र खर्च सार्वजनिक गर्नुपर्छ । बजेटको विनियोजित रकम र राजस्वका दर सूचना पाटीमा टांस गर्नुपर्छ । साथै, वडागत रूपमा कार्यक्रम र बजेट रकम फ्लेक्समा टाँगिइनु पर्छ । यस अतिरिक्त, आफ्नो पालिकाको वार्षिक नीति तथा कार्यक्रम

बजेट वक्तव्यको पुस्तिका प्रकाशन गरी प्रत्येक घरधुरीलाई उपलव्ध गराउनु पर्छ ।

५.९ मालपोत, नापी, यातायात व्यवस्था, वैदेशिक रोजगार लगायतका अत्यधिक जनसम्पर्क हुने कार्यालयहरुमा सेवाग्राहीले कुन सेवा बापत कति दस्तुर तिर्नु पर्ने हो, सोको पर्चा वितरण गर्नुपर्छ ।

५.१० सामान्यत: कार्यालय परिसरमै बैंक राखी बैंकमा मात्रै नगद कारोबार हुने प्रबन्ध गर्नुपर्छ । भ्रष्टाचार नियन्त्रणमा उत्सुक र सदाचारिताको अब्बल परिचय निर्माण गर्न सबै कार्यालयहरु आतुर देखिईनु पर्छ ।

६.सुशासन ऐनको पूर्ण पालना:

६.१ विद्यमान सुशासन ऐन बमोजिम निश्चित कार्यबिधिको अवलम्बन गरी सेवा प्रवाह गर्नुपर्छ । यसको निमित्त प्रत्येक कार्यालयले आन्तरिक कार्यदिग्दर्शन र कार्यप्रवाह तालिका सार्वजनिक गर्नुपर्छ ।

६.२ कानून बमोजिम निश्चित समयमा निर्णय गरी सेवाग्राहीलाई समयबद्ध सेवा प्रवाह गर्नुपर्छ । निर्णय गर्दा पारदर्शिता कायम गर्नुपर्छ । स्वार्थ बाझिएको विषयमा सार्वजनिकपदमा बसेकाले निर्णय गर्नु हुदैन । यसरी निर्णय गर्दा न्यायिक मनको प्रयोग गर्नुपर्छ । कसैलाई लाखा र कसैलाई पाखा गरी निर्णय गर्नु हुँदैन ।

६.३ कार्यप्रवाहमा चुस्तता ल्याउन सेवा प्रवाह गर्ने कर्मचारीले कार्यसम्पादन करार गर्नुपर्छ । यस अनुसार प्रत्येक कर्मचारीले परिणामको हेक्का गरी काम गर्नुपर्छ । यसका लागि संख्यात्मक र गुणात्मक दुबै पक्षलाई समान रूपमा मूल्यांकन गर्नुपर्छ ।

६.४ सार्वजनिक चासोको विषयमा कुनैपनि प्रकारको गतिविधि गर्दा सरोकारवाला जनताको राय सुझाव लिनुपर्छ ।

५.५ लोकतन्त्र भनेको जनताको शासन जनताका लागि जनताद्धारा गरिने हुँदा आम जनतामा कसैले शासन गरेको अनुभूति दिनु हुदैन । यसर्थ, सबै सेवा प्रवाहको काममा जनताको सहभागिताको खोजी गर्नुपर्छ ।

६.६ सुशासन ऐन बमोजिम कसैले पनि आफ्नो जिम्मेवारी पन्छाउन मिल्दैन । यसर्थ, सबै कर्मचारीको ध्यान जनतालाई सहजीकरण गर्नेतर्फ उन्मुख हुनुपर्छ ।

६.७ सेवाग्राही जनताले नजिकको र पायक पर्ने कार्यालयबाट सेवा प्राप्त गर्न सक्ने गरी अधिकार प्रत्यायोजन गर्नुपर्छ । साथै सबै स्थानमा एकीकृत र एकद्वार पद्धतिबाट सेवा प्रवाह गर्नुपर्छ ।

६.८ सेवा शुल्क तोक्दा न्यायोचित हुने कुराको सुनिश्चितता कायम गर्नुपर्छ । हामी विश्व व्यापार संगठनको सदस्य राष्ट्र हौ । यसर्थ, सेवा शुल्क लागतमा आधारित हुनुपर्छ ।

६.९ सबै सेवा प्रवाह गर्ने कार्यालयले सार्वजनिक सुनुवाई गर्नुपर्छ । नागरिकको गुनासो व्यवस्थापन गर्नुपर्छ । यस्का लागि प्रवक्ता र सूचना अधिकारी तोकी सूचना प्रवाह गर्नुपर्छ । नागरिकलाई सुसुचित गर्नुपर्छ ।

६.१० सुशासन ऐन बमोजिम सार्वजनिक सेवा प्रवाहमा सूचना प्रविधिलाई व्यबहारमा उतार्नुपर्छ । यसबाट आम जनताले सरल र सहजढंगले सेवा हासिल गरेको हुनुपर्छ ।

७. आधुनिक उपकरणको प्रयोग :

७.१ आम जनतामा सेवा प्रवाह गर्ने कार्यालय सधै परिवर्तनको बाहक हुनपर्छ । तिनले आधुनिक प्रशासनको अनुभूति दिनुपर्छ ।

७.२ यी कार्यालयहरुले नवीनतम् सोचमा आधारित भै आधुनिक उपकरण समेतको प्रयोगद्वारा अन्तर्राष्ट्रिय स्तरको सेवा प्रवाह गर्नुपर्छ ।

७.३ परिवर्तनप्रति उत्सुक रहने, परिवर्तनलाई आत्मसात् गर्ने र प्रत्येक कामलाई परिणामसंग दाजेर हेर्ने कर्मचारीतन्त्रले नै सार्वजनिक सेवा प्रवाहलाई प्रभावकारिता दिन सक्छन् ।

७.४ सबै सरकारी कार्यालयहरुले आफू अव्वल ठहरिने गरी सकारात्मक प्रतिस्पर्धामा आधारित भै काम गर्नुपर्छ । साथै, अन्य कार्यालयहरुद्वारा सम्पादित असल अभ्यासको अनुशरण गर्नुपर्छ । यस्का लागि आधुनिक अफिस उपकरणहरुको प्रयोग गर्नुपर्छ ।

७.५ सबै कर्मचारीले राजनैतिक, प्रशासनिक, पेशागत र नैतिक उत्तरदायित्व बहन गर्नुपर्छ ।

७.६ राजनैतिक आयाम, व्यवस्थापकीय आयाम र नैतिक आयामबाट सुशासन कायम गर्न उद्धत्त प्रशासकहरूले नै आम जनताको मन जित्नेगरी सेवा प्रवाह गरी आफ्नो संगठनलाई जीवन्तता दिनसक्ने कुरामा विश्वस्त हुन सकिन्छ ।

७.७ पहिलो कुरा, आम सेवाग्राही जनताको मन जित्ने सेवा दिन सेवाग्राहीको विचार सुनेर सोही अनुसार काम गर्नुपर्छ ।

७.८ दोस्रो कुरा, आधुनिक उपकरणको प्रयोगद्धारा सेवा प्रवाहलाई चुस्त, दुरुस्त, गुणस्तरीय एवं विश्वसनीय तुल्याउनु पर्छ ।

७.९ तेस्रो कुरा, सेवाको बजारीकरण गर्नुपर्छ ।

७.१० चौंथो कुरा, आफूले प्रवाह गरेको सेवाको स्तर कस्तो छ भनी स्वयं सेवाग्राही बनी सुधारको मार्ग पहिल्याउनु पर्छ ।

८. नियमन खुकुलो गर्ने :

८.१ बिशेषगरी, सरकारी कार्यालयको सेवा प्रवाहलाई पूर्णत: झण्झटरहित तुल्याउनुपर्छ ।

८.२ यसर्थ, नियमन गरी आएको कामबाट किन नहट्ने भन्ने प्रतिप्रश्नका आधारमा नियमनको कामलाई खुकुलो गर्दै लैजानुपर्छ ।

८.३ २०४८ सालको उच्चस्तरीय प्रशासन सुधार आयोगको सुझावको आधारमा निजी क्षेत्रसम्बन्धी कैयौं सरकारी नियन्त्रणलाई खुकुलो तुल्याइयो । यसैलाई आर्थिक उदारीकरण पनि भनियो ।

८.४ सामान्यत: कुनै पनि नेपालीले विदेश भ्रमणका लागि सरकारको अनुमति लिनु पर्दैन । तर, बैदेशिक रोजगारीमा जानेलाई सरकारको तर्फबाट विभिन्न नियमन गरिन्छ । सो बापतमा छुट्टै रंगको राहदानी दिन सकिएको छैन । विदेशबाट फर्किएर आउदा भन्सारमा खासै सुविधा दिइएको पनि छैन । विदेशको रोजगारी सरकारले खोजी दिने पनि होइन । यस अवस्थामा अधिक नियमन गर्ने होइन, न्यूनतम् नियमन गर्ने ध्येय राख्नु पर्छ । यसबाट सेवा प्रवाहमा हुनसक्ने सम्भावित झण्झट स्वत: अन्त्य हुनेछ ।

८.५ लाख वा करोडको सुन किन्न सरकारको अनुमति चाहिदैन । तर, पुरानो मोटरसाईकल किनबेच गर्न पनि यातायात कार्यालय पुग्नु पर्छ । यसमा कसरी नियमनलाई खुकुलो गर्ने भनी सोच्नुपर्छ । सम्बन्धित वडा कार्यालयले नामसारी गरिदिने गरी सोच्न सकिन्छ ।

८.६ मोवाईल फोनको सिमकार्ड लिन व्यक्तिगत

विवरण भर्नुपर्छ । यसैगरी, बैंकमा खाता खोल्न kyc फाराम भर्नुपर्छ । यी सबैको लागि राष्ट्रिय परिचयपत्र वितरण गर्न सकिएमा एकद्वार पद्धतिबाट व्यक्तिलाई सुविधा दिन सकिने र आबश्यक निकायले दुरुस्त सूचना पाउने पद्धति बस्ने थियो ।

८.७ प्रत्येकले घर निर्माण गर्दा नक्सापास गर्नुपर्छ । तर घरभित्र रहने अमूल्य सम्पत्ति र बस्तुको विवरण सरकारलाई दिनु पर्दैन । यस्ता नमिलेका विषय अनगिन्ती छन् । यसर्थ, यस्ता विषयहरुलाई एउटा डालोमा राखी विश्लेषण गर्न सकेमा हामी हालको नियमनलाई खुकुलो गर्न सक्षम हुनेछौ ।

८.८ भन्सार नाकामा व्यक्तिले स्वघोषणा गर्ने विश्वव्यापी मान्यता छ । यसै अनुरुप कुनै पनि निकायबाट सेवा हासिल गर्न तत् व्यक्तिले स्वघोषित सूचना दिनेमा पुग्ने प्रबन्ध गर्नुपर्छ । यसबाट हरेक सेवाग्राही जनताले अनावश्यक नियमन गरेको महशुस गर्ने थिएनन् ।

८.९ हाल विश्वव्यापी रूपमा कैयौं तालिम र परीक्षाहरुमा अनलाईनबाट सहभागी हुन सकिन्छ । यसरी, अनलाइनबाट सम्पन्न गरिएको तालीमको प्रमाणपत्र वा परीक्षाको परिणाम पनि अनलाईनबाटै हासिल हुन्छ । यस्ता पक्षलाई उजागर गर्दै जानुपर्छ ।

८.१० मुख्य कुरो, प्रत्येक सेवा प्रदायक निकायले हामीले सम्पादन गरिआएको नियमनबाट हामी किन हट्ने भन्ने प्रतिप्रश्नका आधारमा सुधारको प्रकियालाई निरन्तरता दिनुपर्छ ।

९. एकै पटक लामो अबधिको सेवा दिने :

९.१ हामीले राहदानी १० बर्षको लागि जारी गर्ने गरेका छौं । यसको सट्टा भिसा लगाउने पाना सकिएमा नयां राहदानी लिन आउनेगरी बाचुन्जेलको लागि राहदानी जारी गर्न सकिन्छ । यसबाट हुनसक्छ, राहदानी बिभागको काम ५० प्रतिशतले घट्नेछ ।

९.२ मालपोत हामी बर्षेनी लिन्छौं । यसलाई ५।१० वर्षको एकैपटक लिन सकिन्छ ।

९.३ हामीले सवारी साधनको वील बूक नवीकरण साबिकमा वर्षेनी गर्ने गरेकोमा हाल यसलाई ५ बर्षको लागि एकैपटक शुल्क तिर्न सक्ने बनाएका छौं ।

९.४ कुनैपनि व्यक्तिले उमेर पुगेर नागरिकता लिन आउदा सोही बखत निजको नाममा राहदानी पनि जारी गरिदिने र बैक खातापनि खोली दिने काम गर्न सक्तछौं ।

९.५ यसैगरी लोकसेवा आयोग, शिक्षक सेवा आयोग जस्ता सबै निकायको फाराम भर्न कुनै छुट्टै एउटा दर्खास्त फाराम दर्ता कार्यालय खडा गरेर जीवनमा एकपटक सबै बिबरणसहित फाराम भरेपछि दोहोऱ्याएर फाराम भर्नु नपर्ने पद्धति लागू गर्न सक्छौं । यसको निमित्त प्रत्येक पटकका लागि परीक्षा शुल्क बैंकमा तिरेको रसिद र आफूले दर्खास्त फाराम बुझाउने कार्यालयबाट हासिल गरेको परिचयपत्र देखाएर परीक्षामा बस्न पाउने पद्धति लागू गर्न सक्छौं ।

९.६ धारा, बत्ती, टेलिफोन लगायतको शुल्क मासिक रूपमा बुझाउने प्रचलन छ, यसलाई पनि सेवा प्रदायक निकाय र सेवाग्राही दुबैको हितमा बार्षिक रूपमा शुल्क बुझाउने पद्धति लागू गर्न सकिन्छ ।

९.७ सवारी चालक अनुमतिपत्र हाल १० वर्षका लागि जारी गर्ने प्रचलन छ । यसलाई जीन्दगी भरिका लागि जारी गर्नुपर्छ । निश्चित उमेरपछि चिकित्सकलाई नियमित

जाँच गराउनु पर्ने लगायतका शर्त तोकिनु उपयुक्त हुन्छ ।

९.८ ज्येष्ठ नागरिक भत्ता, पेन्सन लगायतको रकम मासिक रूपमा दिने प्रणालीलाई चौमासिक रूपमा रुपान्तरित गर्न सकिन्छ । सामान्यत: शिक्षकहरुले ४।४ महिनामा एकमुष्ठ तलव लिने प्रणाली यद्यपि छ ।

९.९ वीमाको प्रिमियम मासिक रूपमा भुक्तानी गरिन्छ । किस्ताबन्दीमा खरिद गरिएका मोटर लगायतको किस्ता मासिक रूपमा बुझाईन्छ । यस्ता क्षेत्रहरुको पहिचान गरी चौमासिक रूपमा भुक्तानी गर्ने सोच बनाउनु वेश हुनेछ ।

९.१० मूल कुरो, सेवा प्रवाहका क्रममा कुन सेवालाई कति लामो अबधिसम्मका लागि प्रवाह गरी सेवाग्राहीले कार्यालयमा आउने समय र पटक कटौति गर्न सकिन्छ भन्ने मान्यताका आधारमा सेवा प्रवाहमा सुधारलाई निरन्ततता दिनुपर्छ ।

१०.डोर सर्भिस र चौबिस घण्टे सेवा दिने :

१०.१ मालपोत कार्यालयले डोर खटाउने प्रचलन छ। यो भनेको सरकारी कार्यालय नै घरमा आएर सेवा दिने भन्ने हो ।

१०.२ कैयौ, प्रमुख जिल्ला अधिकारीहरुले घुम्ती सेवा अन्तर्गत घर घरमै पुगेर नागरिकता वितरण गरेका छन् ।

१०.३ हाल निजी क्षेत्रले अनलाइन खरिद र होम डेलिभरी सर्भिस लागू गरेका छन् ।

१०.४ सेवा प्रवाहलाई अटोमेशनमा रुपान्तरित गर्न सकिएमा होमडेलिभरीको मान्यता स्वत: लागू हुन्छ ।

१०.५ प्रत्येक पालिकाले दिने सेवाहरु सूचीकृत गरी घरमै आएर सेवा दिनुपर्छ । यसमा जन्म दर्ता, विवाह दर्ता वा मृत्यु दर्तालाई उच्च प्राथमिकतामा राख्नु पर्छ । यसबाट दर्तामा कुनै शंका पनि रहदैन ।

१०.६ स्वास्थ्य शिविरको अवधारणा अनुसार नियमित स्वास्थ्य परीक्षणलाई घरदेलोमै दिने प्रबन्ध गर्नुपर्छ । केही पालिकाले यो प्रयास आरम्भ पनि गरेका छन् ।

१०.७ कुनैपनि नागरिकले घरैमा सेवा मांग गरेमा उचित दस्तुर लिएर तत्काल सेवा उपलव्ध गराउन सकिने कानूनी प्रबन्ध गर्नुपर्छ ।

१०.८ हुलाक प्रशासनले घरमै चिठ्ठी ल्याई दिने, पत्रिका घरमै आईपुग्ने, ग्वालाले घरमै दूध ल्याई दिने प्रक्रिया झैं निजी क्षेत्रबाट खाद्यान्नको होम डेलिभरी र सेवा प्रदायक निकायहरुले घरमै सेवा पुऱ्याउन कुनै कठिनाइ छैन ।

१०.९ यसरी सेवा प्रवाह गर्दा फ्लेक्सी टाईम अर्थात् चौविसै घण्टा सेवा प्रवाह हुने प्रणाली लागू गर्नुपर्छ ।

१०.१० यसरी, बिस्तारै यो प्रणाली सबै सेवा प्रवाह गर्ने कार्यालयले आरम्भ गर्नुपर्छ । यसमा सरकारी, निजी क्षेत्र र गैर सरकारी क्षेत्र सामेल हुनुपर्छ । यसका निमित्त एउटा माष्टर प्लान तयार गरी कुन सेवा तत्कालैबाट आरम्भ गर्ने र कुन सेवाका लागि कस्तो पूर्वाधार तयार गरेर अघि बढने भन्ने गृहकार्य गर्नुपर्छ ।

यसरी नेपालमा सार्वजनिकसेवा प्रवाहलाई समय सापेक्ष चुस्त, दुरुस्त, प्रभावकारी र आम सेवाग्राहीको मन जित्ने गरी प्रवाह गर्न सकिन्छ । यसका निमित्त सकारात्मक सोचका साथ परिवर्तनका लागि प्रतिबद्ध हुनुपर्छ ।

वित्तीय क्षेत्रमा संस्थागत सुशासन र आन्तरिक नियन्त्रणः एक विश्लेषण

डा. नीलम तिम्सीना *

कुनै पनि प्रतिष्ठानलाई प्रभावकारी रूपमा निर्देशित, नियमित र नियन्त्रित गर्ने प्रणाली नै संस्थागत सुशासन हो । संस्थागत सुशासनको फ्रेमवर्कभित्र सञ्चालक समिति, व्यवस्थापन, शेयरहोल्डर्स र अन्य सरोकारवालाहरूको अधिकार, उत्तरदायित्वको किटानी, संस्थागत उद्देश्य निर्धारण, उद्देश्य प्राप्तिका उपायहरू, प्रभावकारी आन्तरिक नियन्त्रण, उच्च स्तरको पारदर्शिता, आचारसंहिता, सूचनाको पहुँच, कार्यसम्पादन अनुगमन लगायत समग्र संस्थागत निर्णयहरू लिनका लागि नियम र कार्यविधि समेटिएको हुन्छ । संकुचित रूपमा, संस्थागत सुशासनले संस्थामा सञ्चालक समिति र व्यवस्थापनले लगानीकर्ता र शेयरहोल्डर्सप्रतिको दायित्व निर्वाह गर्ने पद्धतिलाई जनाउँछ भने वृहद् रूपमा समग्र सामाजिक उत्तरदायित्वलाई समेत समेट्दछ । प्रभावकारिता, कार्यक्षमता, निश्चित भविष्य, सामाजिक न्याय, पर्यावरणीय स्थिरता, जवाफदेहिता, पारदर्शिता र निर्मल खेल संस्थागत सुशासनका मुख्य विशेषताहरू हुन् ।

आन्तरिक नियन्त्रणलाई संस्थागत सुशासनको अभिन्न अंग मानिन्छ । संस्थाका साधन र सम्पत्तिहरु सुरक्षित अवस्थामा छन्, प्रकाशित आर्थिक तथ्यांक तथा वित्तीय विवरणहरु वास्तविक, यथार्थपरक र समसामयिक छन्, व्यवस्थापन, अधिकृत तथा कर्मचारीहरुको कार्य सम्पादन र चालचलन सम्बन्धित ऐन, विनियम र संस्थाको गौरव अनुकूलको छ, सम्पत्तिहरुको खरिद र उपयोग मितव्ययी तथा प्रभावकारी रुपले भइरहेको छ, संस्थाका योजना, कार्यक्रम र उद्देश्यहरु प्रभावकारी रुपमा कार्यान्वयन भइरहेका छन्, संस्थाको आन्तरिक लेखापरीक्षण स्वतन्त्र र स्वायत्त छ, जोखिम व्यवस्थापन प्रभावकारी छ भनी सुनिश्चित गर्न सकिने अवस्थालाई सुदृढ आन्तरिक नियन्त्रण कायम भएको अवस्था भन्न सकिन्छ ।

वित्तीय मध्यस्थता, प्रभावकारी भुक्तानी प्रणालीको व्यवस्था मौद्रिक नीतिको कार्यान्वयनजस्ता कार्यहरुको माध्यमबाट वित्तीय क्षेत्रले अर्थतन्त्रलाई

* कार्यकारी निर्देशक, नेपाल राष्ट्र बैंक

चलायमान/गतिशील बनाइराख्नमा महत्वपूर्ण भूमिका खेलेको हुन्छ। अर्थव्यवस्थामा तरलताको महत्वपूर्ण स्रोत पनि वित्तीय क्षेत्र नै हो। वित्तीय क्षेत्र एउटा अति संवेदनशील क्षेत्र पनि हो। एउटा वित्तीय संस्था असफल भयो भने त्यसले समग्र वित्तीय प्रणाली नै तहसनहस पार्दछ, जसले भुक्तानी प्रणालीलाई ध्वस्त बनाउनुका साथै मौद्रिक व्यवस्थापनमा प्रतिकूल असर पार्दछ। वित्तीय संस्था असफलताको संक्रमण असर अत्यन्त गम्भीर हुन्छ। तसर्थ यस्तो संस्थाको संस्थागत सुशासन र आन्तरिक नियन्त्रण कडा र प्रभावकारी हुनु अति आवश्यक छ।

वित्तीय संस्थाले अर्काको पैसा चलाएर व्यवसाय गर्ने हुनाले विश्वभरि नै वित्तीय व्यवसाय अत्यन्त कडा नियमन र सुपरिवेक्षणको घेरामा राखिने व्यवसाय मानिन्छ। वित्तीय संस्थाहरु सर्वसाधारण र संस्थाहरुबाट उल्लेख्य मात्रामा साधन संकलन गरी उच्च लिवरेजमा सञ्चालन हुने संस्थाहरु हुन्, जसको कुल साधन परिचालनमा स्वपूँजीको तुलनामा ऋण पूँजी अत्यन्त धेरै हुन्छ। कुल पूँजी संरचनामा ऋण पूँजी र स्वपूँजीबीचको यो असन्तुलनले वित्तीय क्षेत्रलाई जोखिमपूर्ण बनाएको हुन्छ। यसै कारणले वित्तीय संस्थाहरुलाई बढी जोखिम लिन उत्साहित बनाउँछ। जब आफ्नोभन्दा अरु (निक्षेपकर्ता, साहु) को पैसामा संस्था संचालन हुन्छ भने निश्चय नै त्यहाँ जोखिम बढी हुन्छ। यही कारणले गर्दा निक्षेपकर्ता, साहुको हितको रक्षा र वित्तीय स्वास्थ्य दिगोपनाका लागि संसारभरि वित्तीय संस्थाहरुलाई नियमनकारी सुपरीवेक्षकीय संस्थाको कडा नियमन, सुपरिवेक्षण र निगरानीमा राखिएको हुन्छ। वित्तीय संस्था नियमन, सुपरीवेक्षणको लागत निश्चय नै उच्च हुन्छ। तर वित्तीय संस्थाहरुलाई नियमन, सुपरीवेक्षण नगर्दाको लागत झनै उच्च हुन्छ।

वित्तीय संस्थामा निक्षेप राख्ने निक्षेपकर्ताहरु वित्तीय संस्थाहरुको पोर्टफोलियो व्यवहारको बारेमा पूर्ण जानकार हुँदैनन् र उनीहरुले वित्तीय संस्थाहरुलाई निगरानी गर्न पनि सक्दैनन्। यस्तो अवस्थामा ती निक्षेपकर्ताको हितको रक्षार्थ पनि वित्तीय संस्थालाई नियमन र सुपरिवेक्षणको दायरामा राख्नुपर्ने हुन्छ। नियमन तथा सुपरिवेक्षण गरिने मुख्य क्षेत्र ती संस्थाहरुको संस्थागत सुशासन हो। अन्य सम्पूर्ण आसन्न जोखिम कुनै न कुनै रुपमा संस्थागत सुशासनको अभावसँग नै जोडिएका हुनाले यसको समुचित स्वनियमन र नियमन तथा सुपरिवेक्षणको अत्यन्त महत्वपूर्ण भूमिका छ।

वित्तीय संस्थाहरुको संस्थागत सुशासन र आन्तरिक नियन्त्रणको विषय केही विशिष्ट किसिमको हुन्छ। अन्य निजी कम्पनीहरुमा शेयरहोल्डर्स मुख्य सरोकारवाला हुन्छन्। तर वित्तीय क्षेत्रमा शेयरहोल्डरका अतिरिक्त निक्षेपकर्ता प्रमुख सरोकारवालाका रुपमा रहेका हुन्छन्। शेयरहोल्डरको निश्चित पूँजीबाट स्थापना भई निक्षेपकर्ताको अरबौं रकमको कारोबार गर्ने वित्तीय संस्थामा संस्थागत सुशासन सुदृढ हुनु पर्दछ भन्ने कुरामा दुईमत हुनैसक्दैन।

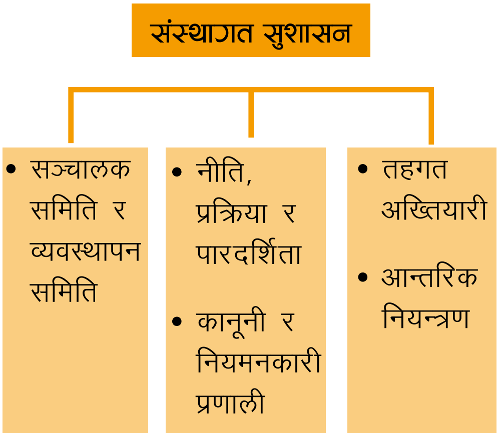
संस्थागत सुशासनका सिद्धान्तहरु

- इमान्दारिता
- पारदर्शिता
- जवाफदेहिता
- उत्तरदायित्व
- स्वतन्त्रता
- न्यायशीलता
- सामाजिक उत्तरदायित्व

वित्तीय कारोबारका माध्यमबाट मुनाफा आर्जन गर्ने क्रममा उत्पन्न हुने वित्तीय जोखिम, सूचना अभाव, पारदर्शिता र आन्तरिक नियन्त्रणको अभावले वित्तीय संस्थामा तुरुन्तै अस्थायित्व ल्याउनुको साथै यसको प्रणालीगत असर समग्र वित्तीय प्रणालीमा तुरुन्तै पर्दछ । तसर्थ वित्तीय संस्थाको दीर्घकालीन अस्तित्व रक्षा र समग्र वित्तीय प्रणालीको स्थायित्वका लागि प्रभावकारी संस्थागत सुशासनको महत्वपूर्ण भूमिका हुन्छ ।

वित्तीय संस्थाभित्र संस्थागत सुशासन र आन्तरिक नियन्त्रण कायम गराउने मुख्य जिम्मेवारी सञ्चालक समितिको भएतापनि कार्यसम्पादन स्तरमा नीतिनियमहरुको पालना गराउने गहन दायित्व प्रमुख कार्यकारीको हुन आउँछ । वास्तवमा सर्वसाधारणको धरोहरलाई आफूसँग राख्ने संस्थाका प्रत्येक तहका कर्मचारीहरुले समेत संस्थागत सुशासन पालना गर्नु र आन्तरिक नियन्त्रण कायम गर्नु अनिवार्य छ ।

नेपालमा वित्तीय संस्थामा संस्थागत सुशासन र आन्तरिक नियन्त्रण कायम गराउने सम्बन्धमा नियमनकारी निकायको हैसियतले नेपाल राष्ट्र बैंकले अन्तर्राष्ट्रिय स्तरका उपयुक्त व्यवस्थाहरु गरेको छ । सञ्चालकहरुले वित्तीय संस्थाको दैनिक कामकारवाहीमा हस्तक्षेप गर्नन‍हुने, आफ्नो वित्तीय स्वार्थ गाँसिएको ग्राहकसँगको कारोवारमा संलग्न हुननहुने, धितोपत्र दलाल, व्यवसायीको रुपमा धितोपत्र कारोवारमा संलग्न हुननपाउने, सञ्चालक आंशिक रुपमा काम गर्ननहुने, एकभन्दा बढी वित्तीय संस्था /वित्तीय संस्थाको सञ्चालक हुन नपाइने, ग्राहकको जमिन तथा जायजेथासम्बन्धी कारोवारमा संरक्षकको हैसियतले संलग्न हुन नपाइने, व्यक्तिगत फाइदा हुने गरी पद र नामको दुरुपयोग गर्न नहुने,



अभिलेख र प्रतिवेदन पूर्ण दुरुस्त राख्नुपर्ने, गोपनीयता कायम गर्नुपर्ने, निष्पक्ष र समान रुपमा व्यावसायिक व्यवहार गर्नुपर्ने जस्ता न्यूनतम आचरणहरु पालना गर्नुपर्ने व्यवस्था छ ।

त्यस्तै, संस्थालाई दक्ष र व्यावसायिक रुपमा सञ्चालन गर्न उपयुक्त किसिमको कर्मचारी विनियमावली तयार गरी योग्य तथा सक्षम उच्च पदाधिकारीहरुको नियुक्ति गर्ने, गैरकार्यकारी सञ्चालकको मातहतमा रहने गरी लेखापरीक्षण समिति गठन गरी लेखापरीक्षण गराउने, विवेकपूर्ण र सक्षम तरीकाले संस्थाको अनुगमन र सुपरिवेक्षण गर्ने, संस्थाको लगानी तथा कर्जा नीति, सम्पत्ति तथा दायित्व व्यवस्थापन, बजेटिङ्ग, योजना र अन्य आवश्यक विषयमा लिखित नीति तर्जुमा गरी कर्मचारीहरुलाई पालना गर्नलगाउने, संस्थाको अवस्था, गतिविधि र व्यवस्थापनले अख्तियार गरेका नीतिसम्बन्धमा नियमित रुपमा जानकारी लिई आवश्यकता अनुसार सुधारात्मक उपाय अपनाउने, प्रचलित कानूनमा व्यवस्था भएअनुसार बैठक बस्ने, प्रचलित कानून र नेपाल राष्ट्र बैंकबाट जारी भएका नीति निर्देशनको पूरापूर जानकार भई तिनीहरुको

पालना वित्तीय संस्थाले गरेको छ वा छैन भन्ने नियमित अनुगमन समेत गर्नुपर्ने, निक्षेपकर्ताको हकहितविपरीत कार्य गर्ननहुने, व्यावसायिक सञ्चालकले सो संस्थाको संस्थापक शेयर लिएको हुननहुने, संस्थाको सञ्चालक समिति बाहेकका अन्य कुनैपनि आन्तरिक समिति वा उपसमितिमा सञ्चालक समितिका अध्यक्ष समावेश हुननपाउने, निर्वाचित भएको पैंतीस दिनभित्र पद तथा गोपनीयताको शपथ लिइसक्नुपर्ने, सञ्चालक, निजको एकाघर परिवारका सदस्य, निजको वित्तीय स्वार्थ भएको व्यक्ति, फर्म, कम्पनी, संचालक वा निजका एकाघरका सदस्यले पन्ध्र प्रतिशतभन्दा बढी शेयर लिएको संस्था वा संचालक वा निजका एकाघरका सदस्य जमानत बसेको व्यक्ति, फर्म, संस्थालाई वित्तीय संस्थाले कर्जा प्रदान गर्नुनहुने जस्ता प्रावधानहरु राखिएका छन् । त्यस्तै, संस्थापक, एक प्रतिशत वा सो भन्दा बढी शेयर लिएका शेयरधनी तथा निजका परिवार तथा बैंकका कर्मचारीलाई पनि कर्जा दिनुहुँदैन । सञ्चालक समिति विशेषले पालना गर्नुपर्ने विशेष दायित्व बाहेक अन्य आचरणगत विषयहरु कार्यकारी प्रमुख र कर्मचारीहरुमा पनि समान रुपले लागू हुन्छ ।

त्यस्तै, कार्यकारी प्रमुखको सम्बन्धमा वित्तीय संस्थाको सञ्चालक समितिले प्रचलित कानून, प्रबन्धपत्र, नियमावलीको अधीनमा रही कार्यकारी प्रमुखको नियुक्ति गर्ने, कार्यकारी प्रमुखमा प्रचलित कानूनमा उल्लिखित योग्यता, अनुभव र गुणहरुका अतिरिक्त वित्तीय कारोबारको लागि आवश्यक व्यावसायिक अनुभव, आन्तरिक नियन्त्रण कायम राख्नसक्ने क्षमता, वित्तीय संस्था/वित्तीय संस्थाको उच्च तहमा कार्य गरेको अनुभव, बेइमानी वा जालसाजीको आरोपमा सजायँ नपाएको, निलम्वनमा नपरेको, कालो सूचीमा समावेश नभएको जस्ता योग्यताहरु हुनु जरुरी छ ।

यसका साथै कार्यकारी प्रमुखले अर्को संस्थामा पदाधिकारीको रुपमा काम गर्न नपाउने, संस्थाको कार्यसञ्चालन, कारोवार, व्यावसायिक योजना तथा मुनाफा स्थिति समेतलाई दृष्टिगत गरी कार्यकारी प्रमुख, अन्य पदाधिकारी तथा कर्मचारीहरुको तलव सुविधा निर्धारण गर्नुपर्ने प्रावधान छ । यसका अतिरिक्त बैंक तथा वित्तीय संस्थासम्बन्धी ऐन, २०७३ ले पनि संस्थागत सुशासनको बारेमा विभिन्न बुँदाहरुमा उल्लेख गरेको छ । जस्तै, सञ्चालकको योग्यता, सञ्चालक,कार्यकारी प्रमुख, लेखापरीक्षकले शेयर धितो राखी कर्जा लिननहुने, सञ्चालक समितिको बैठक लगायत वित्तीय संस्था सञ्चालनका यावत पक्षहरुलाई नियमित गर्ने सम्बन्धमा आवश्यक प्रावधानहरु राखेको छ । यसरी कायम गरिएका सुशासनका व्यवस्थाहरुलाई हुबहु पालना गर्नु वित्तीय संस्था/वित्तीय संस्थाहरुको कर्तव्य र दायित्व हो ।

नेपालको वित्तीय क्षेत्रमा संस्थागत सुशासन

नेपालको वित्तीय क्षेत्रमा २०७७ वैशाख मसान्तसम्ममा २७ वाणिज्य बैंक, २३ विकास बैंक, २२ वित्त कम्पनी, ९० लघु वित्त वित्तीय संस्था, १ पूर्वाधार विकास बैंक, एक कर्मचारी संचय कोष, एक नागरिक लगानी कोष छन् । वित्तीय प्रणालीले ठूलो मात्रामा परिमाणात्मक फड्को मारिसकेको छ । गुणात्मक रुपमा पनि नयाँ नयाँ किसिमका प्रविधि र बैंकिंग प्रडक्टहरुको आगमन भइसकेको छ । यसरी वित्तीय संस्थाहरुको संख्यात्मक एवम् गुणात्मक विकासबाट वित्तीय क्षेत्रमा स्वस्थ प्रतिस्पर्धा हुने, वित्तीय प्रगाढता बढ्ने, वित्तीय मध्यस्थता लागत घट्ने, प्रतिस्पर्धात्मक ब्याजदरमा कर्जा पाइने, निक्षेपकर्ताले आफ्नो

निक्षेपमा आकर्षक प्रतिफल पाउने,उत्पादनशील क्षेत्रमा कर्जा प्रवाह हुने, मुलुकको समग्र आर्थिक विकास हुने, रोजगारी अभिवृद्धि हुने, राजस्व वृद्धि हुने आदि अपेक्षा गरिएको थियो । केही हदसम्म ती अपेक्षाहरु पूरा नभएका पनि होइनन् । तर वित्तीय क्षेत्रका हालसम्मका उपलब्धिहरु अपेक्षा अनुरुप पाइएका छैनन् । बरु वित्तीय क्षेत्र अहिले आफैँ विभिन्न समस्यामा रुमल्लि रहेको अवस्था छ । यसको मुख्य जड कारण भनेकै संस्थागत सुशासनको कमी मानिन्छ ।

मुख्यतः वित्तीय संस्थाहरुबीच अस्वस्थ प्रतिस्पर्धा बढ्नाले विभिन्न विसंगतिहरु झाँगिएका छन् । निक्षेप संकलन गर्दा नै विभिन्न पुरस्कार (जस्तै, कमिशन, ऋण दिनुपर्ने शर्त, वा बढी ब्याजदरको आकर्षण आदि) दिनुपर्ने प्रथाको अघोषित विकास भएको भन्ने कुरा बेलाबेलामा चर्चामा आएको पाइन्छ । कर्जा प्रवाह गर्दा त यस्ता विसंगतिहरु झनै धेरै देखिन्छ । संस्थापकहरुले आफ्नो संस्थापक शेयर धितो राखी एकअर्काको वित्तीय संस्थाहरुबाट कर्जा लिनाले पूँजीको वास्तविक संरचना नै कमजोर हुनगएको छ। त्यस्तै कतिपय वित्तीय संस्थाहरुमा नक्कली ऋणी सृजना गरेर करोडौ रकम कर्जा प्रवाह भएको अनुमान छ । नयाँ वित्तीय संस्थाहरुमा यस्ता समस्याहरु झनै झाँगिएका छन् । कर्जाको माग गर्ने व्यावसायिक घरानाहरु नै वित्तीय संस्था खोली कर्जा प्रवाह गर्ने कार्यमा संलग्न हुनुले संस्थागत सुशासन कमजोर भएको आभास मिल्दछ । यसमा वित्तीय संस्था वित्तीय संस्था मात्र होइन, ऐन, नीति नियममा भएका कमजोरीहरु र विगतको अति उदार इजाजत प्रकिया पनि केही हदसम्म जिम्मेवार छन् । तर मुख्य रुपमा वित्तीय संस्थामा आन्तरिक नियन्त्रण, जोखिम व्यवस्थापन र संस्थागत सुशासन कायम गर्न जिम्मेवार चाहिं वित्तीय क्षेत्र स्वयं नै हुनुपर्दछ ।

प्रभावकारी रुपमा कर्जा सम्भाव्यता अध्ययन नहुनु, कतिपय कर्जा स्वार्थवश प्रवाह हुनु, कार्यकारी प्रमुखलाई धान्नै नसकिने लक्ष्य दिइनु,कमजोर धितोको अधिक मूल्यांकन हुनु, धितोको परिवर्तित बजार मूल्यलाई ध्यान नदिइनु, कर्जाको हरितीकरण हुनु, कर्जा सदुपयोगिता, ऋणीको नेटवर्थ, वित्तीय स्थिति, स्टक, रिसिभेवल्सको नियमित अनुगमन नहुनु, पुराना खराब ऋण तिर्न नयाँ ऋण दिइनु, एउटा वित्तीय संस्थाको खराब ऋण अर्को वित्तीय संस्थाले खरिद गर्नु, सुपरीवेक्षकीय संस्थाले स्थलगत निरीक्षण गरेर थाहा नपाउञ्जेल खराब कर्जालाई पनि असल वर्गमै राखिरहनु, आदि र अन्य धेरै धेरै कारणहरुले गर्दा अधिकांश नेपाली वित्तीय संस्थाहरु भित्रभित्रै समस्यामा पर्दै गएको अवस्था छ ।

नेपालमा वित्तीय संस्थाहरुमा संस्थागत सुशासनको अवस्थालाई नियाल्ने हो भने केही वित्तीय संस्थाहरुलाई छोडेर प्रभावकारी मान्न सकिने अवस्था देखिँदैन । बोर्ड र कार्यकारीको अधिकार, उत्तरदायित्व र जवाफदेहिता स्पष्ट रुपमा किटानी नभएको, भएको अवस्थामा समेत पूर्ण पालना हुन नसकेको अवस्था विद्यमान छ । अझ, संस्थापक, सञ्चालक र कार्यकारीको नियुक्ति हुँदाकै अवस्थामा समस्या देखिने गरेको छ । बोर्ड र सिइओको जिम्मेवारी स्पष्ट नहुँदा कतिपय सञ्चालकहरुले आफ्नै ढंगले व्यवस्थापनमा (विशेष गरी कर्मचारी नियुक्ति, कर्जा प्रवाह, बढुवा जस्ता विषयहरुमा) हस्तक्षेप गर्ने गरेको, संस्थाका पदाधिकारी र सञ्चालकका परिवारलाई समेत अप्रत्यक्ष रुपमा कर्जा प्रवाह हुने गरेको देखिएको छ । उपयुक्त शैक्षिक योग्यता र वित्तीय अनुभव नभएका व्यक्तिहरु सञ्चालक जस्तो जिम्मेवार पदमा निर्वाचित हुने तर सामान्य वित्तीय विवरणहरु बुझ्न कठिन हुने अवस्था पनि कतिपय

वित्तीय संस्थामा विद्यमान छ। यसले गर्दा बोर्ड र व्यवस्थापनबीच कतिपय विषयहरुमा मतभिन्नता पनि हुने गरेको छ। यसका अतिरिक्त बैंकहरुमा वित्तीय विवरणहरु पूर्णरुपमा सही नहुने, निष्क्रिय कर्जा कम देखाउने, नयाँ आउने व्यवस्थापनले विगत व्यवस्थापनको पालामा गरेको कर्जा नोक्सानी व्यवस्थामा थप गर्ने, अर्को वर्ष कर्जा असूली देखाएर नाफा बढेको देखाउने, एउटै व्यापारिक घरानाले धेरै क्षेत्रमा हात हाल्ने, जस्तै, व्यापार गर्ने, राजनीति पनि गर्ने, वित्तीय संस्था पनि चलाउने, एकातिर संस्थापक शेयर धितो राखी कर्जा लिई सम्भवतःअर्को संस्था खोल्नतर्फ लाग्नेलगायतका कार्यहरुले वित्तीय संस्थाको बोर्ड र व्यवस्थापन पूर्णरुपमा व्यावसायिक र संस्थागत सुशासित हुनसकेको देखिँदैन।

त्यस्तै, आर्थिक एवम् गैरआर्थिक सुविधा लिने मामलामा सञ्चालकहरुबीच हुने विवाद, प्रमुख कार्यकारी लगायत उच्च अधिकृतहरुको उच्च पारिश्रमिक, उच्च नाफा देखाउन असुरक्षित कर्जा प्रवाह, जोखिम विश्लेषणको कमी आदिले पनि संस्थागत सुशासन र आन्तरिक नियन्त्रणको पक्ष कमजोर भएको हो कि भन्ने अनुमान गर्न सकिन्छ।

अन्त्यमा, प्रचलित ऐन, कानून , अन्तर्राष्ट्रिय अभ्यास, नेपाल राष्ट बैंकका निर्देशनहरु र यिनका मर्मलाई कडाईका साथ पालना गर्ने मात्र हो भने वित्तीय संस्थाहरुको संस्थागत सुशासन र आन्तरिक नियन्त्रण निकै बलियो हुने थियो। कतिपय अवस्थामा यस्ता ऐन, कानून, निर्देशनमा स्पष्टता नभएको पनि हुनसक्दछ। त्यस्तो अवस्थामा त्यसको मर्म, सकारात्मक सन्देश अनुरुप पालना हुनु वित्तीय क्षेत्रको दीर्घकालीन हितका लागि आवश्यक छ। केही वित्तीय संस्थाहरु यस मामिलामा निकै बलिया पनि छन्। तर केहीमा संस्थागत सुशासन र आन्तरिक नियन्त्रण सबल देखिँदैन।

वित्तीय स्थायित्व प्रभावकारी हुन सबै वित्तीय संस्थाहरु अर्थात् वित्तीय प्रणालीकै संस्थागत सुशासन र आन्तरिक नियन्त्रण सुदृढ हुनुपर्दछ किनकि एउटा वित्तीय संस्था संस्थागत सुशासनको अभावले असफल हुने वित्तिकै त्यसको असर सम्पूर्ण वित्तीय प्रणालीमा पर्दछ। संस्थागत सुशासन बलियो बनाउन वित्तीय संस्था आफैँले पनि बोर्ड र व्यवस्थापनको उत्तरदायित्व र जवाफदेहिता अन्तर्राष्ट्रिय मापदण्डअनुरुप सुस्पष्ट रुपमा विभाजन गर्ने, त्यसको अक्षरशः पालना गर्ने, नेपाल राष्ट्र बैंकका निर्देशन लगायत अन्य ऐन, नियमहरुको पालना गर्नु आवश्यक छ। यसले नै वित्तीय संस्थाको दीर्घकालीन अस्तित्व र निक्षेपकर्ता एवं शेयरहोल्डर्सको हित रक्षा भई वित्तीय प्रणाली सबल हुनसक्छ।

कर्मचारी संचय कोष राष्ट्रिय सामाजिक सुरक्षा प्रदायकको रुपमा नेतृत्वदायी संस्था भएकोले अन्तराष्ट्रिय मापदण्डका सामाजिक सुरक्षा संगठनहरुको रुपमा आफूलाई उभ्याउनु पर्ने दूरदृष्टि यसको रहेको छ। यसका लागि यसको संस्थागत सुशासन, आन्तरिक नियन्त्रण र जोखिम व्यवस्थापन प्रभावकारी र सुदृढ हुनु आवश्यक छ। अत्याधुनिक व्यवस्थापन प्रणाली, सिर्जनात्मक र प्रतिस्पर्धात्मक कार्य सिद्धान्तको अनुसरण, व्यापक समन्वय, सहभागिता मार्फत् सामाजिक सुरक्षावापत् प्राप्त दीर्घकालीन कोषलाई मुद्दती निक्षेपमा राख्ने मात्र नभई पूर्वाधार विकास र उत्पादनशील क्षेत्रमा लगानी गरी मुलुकको आर्थिक विकासमा योगदान गर्ने महान यज्ञ पूरा गर्न निश्चय नै कोषको प्रभावकारी संस्थागत

सुशासन र आन्तरिक नियन्त्रण प्रणालीबाट मात्र सम्भव छ ।

निष्कर्ष

कुनै पनि प्रतिष्ठानलाई प्रभावकारी रुपमा निर्देशित, नियमित र नियन्त्रित गर्ने प्रणाली नै संस्थागत सुशासन हो । संस्थागत सुशासनको फ्रेमवर्क भित्र सञ्चालक समिति, व्यवस्थापन, शेयरहोल्डर्स र अन्य सरोकारवालाहरुको अधिकार, उत्तरदायित्वको किटानी, संस्थागत उद्देश्य निर्धारण, उद्देश्य प्राप्तिका उपायहरु, प्रभावकारी आन्तरिक नियन्त्रण, उच्च स्तरको पारदर्शिता, आचारसंहिता, सूचनाको पहुँच, कार्यसम्पादन अनुगमन लगायत समग्र संस्थागत निर्णयहरु लिनका लागि नियम र कार्यविधि समेटिएको हुन्छ ।

आन्तरिक नियन्त्रण संस्थागत सुशासनको अभिन्न अंग मानिन्छ । संस्थाका साधन र सम्पत्तिहरु सुरक्षित अवस्थामा छन्, प्रकाशित आर्थिक तथ्यांक तथा वित्तीय विवरणहरु वास्तविक, यथार्थपरक र समसामयिक छन् , व्यवस्थापन, अधिकृत तथा कर्मचारीहरुको कार्य सम्पादन र चालचलन सम्बन्धित ऐन, विनियम र संस्थाको गौरव अनुकूलको छ, सम्पत्तिहरुको खरिद र उपयोग मितव्ययी तथा प्रभावकारी रुपले भइरहेको छ, संस्थाका योजना, कार्यक्रम र उद्देश्यहरु प्रभावकारी रुपमा कार्यान्वयन भइरहेका छन्, संस्थाको आन्तरिक लेखापरीक्षण स्वतन्त्र र स्वायत्त छ, जोखिम व्यवस्थापन प्रभावकारी छ भनी सुनिश्चित गर्न सकिने अवस्थालाई सुदृढ आन्तरिक नियन्त्रण कायम भएको अवस्था भन्न सकिन्छ ।

वित्तीय संस्थाहरुको संस्थागत सुशासनको विषय केही विशिष्ट किसिमको हुन्छ । अन्य निजी कम्पनीहरुमा शेयरहोल्डर्स मुख्य सरोकारवाला हुन्छन् । तर वित्तीय क्षेत्रमा शेयरहोल्डरका अतिरिक्त निक्षेपकर्ता प्रमुख सरोकारवालाका रुपमा रहेका हुन्छन् । शेयरहोल्डरको निश्चित पूँजीबाट स्थापना भई निक्षेपकर्ताको अर्बौं रकमको कारोवार गर्ने वित्तीय संस्थामा संस्थागत सुशासन र आन्तरिक नियन्त्रण मजबूत हुनु पर्दछ भन्ने कुरामा दुईमत हुनैसक्दैन ।

नेपालमा वित्तीय संस्थामा संस्थागत सुशासन कायम गराउने सम्बन्धमा नियमनकारी निकायको हैसियतले नेपाल राष्ट्र बैंकले अन्तर्राष्ट्रिय स्तरका उपयुक्त व्यवस्थाहरु गरेको छ । सञ्चालकहरुले वित्तीय संस्थाको दैनिक कामकारवाहीमा हस्तक्षेप गर्ननहुने, आफ्नो वित्तीय स्वार्थ गाँसिएको ग्राहकसँगको कारोवारमा संलग्न हुन नहुने, धितोपत्र दलाल, व्यवसायीको रुपमा धितोपत्र कारोवारमा संलग्न हुन नपाउने, सञ्चालक आंशिक रुपमा काम गर्न नहुने, एकभन्दा बढी वित्तीय संस्था /वित्तीय संस्थाको सञ्चालक हुन नपाइने, ग्राहकको जमीन तथा जायजेथा सम्बन्धी कारोवारमा संरक्षकको हैसियतले संलग्न हुन नपाइने, व्यक्तिगत फाइदा हुने गरी पद र नामको दुरुपयोग गर्न नहुने, अभिलेख र प्रतिवेदन पूर्ण एवं दुरुस्त राख्नु पर्ने, गोपनीयता कायम गर्नु पर्ने, निष्पक्ष र समान रुपमा व्यावसायिक व्यवहार गर्नु पर्ने जस्ता न्यूनतम आचरणहरु पालना गर्नु पर्ने आदि व्यवस्था छ ।

नेपालमा वित्तीय संस्थाहरुमा संस्थागत सुशासनको अवस्थालाई नियाल्ने हो भने केही वित्तीय संस्थाहरुलाई छोडेर प्रभावकारी मान्न सकिने अवस्था देखिँदैन । बोर्ड र कार्यकारीको अधिकार, उत्तरदायित्व र जवाफदेहिता स्पष्ट रुपमा किटानी नभएको, भएको अवस्थामा समेत पूर्ण पालना हुन नसकेको अवस्था विद्यमान छ । यसले गर्दा बोर्ड

र व्यवस्थापनबीच कतिपय विषयहरुमा मतभेद पनि हुने गरेको छ ।

अन्तर्राष्ट्रिय अभ्यास, प्रचलित ऐन, कानून, नेपाल राष्ट्र बैंकका निर्देशनहरु र यिनका मर्मलाई कडाईका साथ पालना गर्ने मात्र हो भने वित्तीय संस्थाहरुको संस्थागत सुशासन र आन्तरिक नियन्त्रण निकै बलियो हुने थियो । केही वित्तीय संस्थाहरु यस मामिलामा निकै सुदृढ पनि छन् । तर केहीमा संस्थागत सुशासन र आन्तरिक नियन्त्रण बलियो देखिँदैन । वित्तीय स्थायित्व प्रभावकारी हुन सबै वित्तीय संस्था अर्थात् वित्तीय प्रणालीकै संस्थागत सुशासन सुदृढ हुनु पर्दछ किनकि एउटा वित्तीय संस्था संस्थागत सुशासनको अभावले असफल हुने वित्तिकै त्यसको असर सम्पूर्ण वित्तीय प्रणालीमा पर्दछ । संस्थागत सुशासन बलियो बनाउन वित्तीय संस्था आफैँले पनि बोर्ड र व्यवस्थापनको उत्तरदायित्व र जवाफदेहिता अन्तर्राष्ट्रिय मापदण्डअनुरुप सुस्पष्ट रुपमा विभाजन गर्ने, त्यसको कडा पालना गर्ने, नेपाल राष्ट्र बैंकका निर्देशन लगायत अन्य ऐन, नियमहरुको अक्षरश: पालना गर्नु आवश्यक छ । यसले नै वित्तीय संस्थाको दीर्घकालीन अस्तित्व र निक्षेपकर्ता एवं शेयरहोल्डर्सको हित रक्षा भई वित्तीय प्रणाली सुदृढ हुनसक्छ ।

सन्दर्भ सामग्री

१. नेपाल राष्ट्र बैंकबाट क, ख र ग वर्गका ईजाजत पत्रप्राप्त संस्थाहरूलाई जारी गरिएको एकीकृत निर्देशन, २०७६

२. देशको वर्तमान आर्थिक स्थिति, २०७७ वैशाख

३. कर्मचारी सञ्चय कोष, दूरदृष्टि र लक्ष्य, अफिसियल वेभसाइट

४. बैंक तथा वित्तीय संस्थासम्बन्धी ऐन २०७३

५. नीलम तिम्सिना (२०७५) नेपाल राष्ट्र बैंकमा आन्तरिक नियन्त्रण प्रणाली : नेपाल राष्ट्र बैंक, पोखरा कार्यालयमा प्रस्तुत कार्यपत्र ।

६. Principles of Corporate Governance (2016): Harvard Law School Forum on Corporate Governance.

७. Key Elements of Corporate Governance: Research Gate.

८. Importance of Corporate Governance: assignmentpoint.com

संघीय वित्त प्रणालीका विविध आयाम: अवसर र चुनौतीहरु

दामोदर रेग्मी *

संघीय शासन प्रणाली

नेपालमा भएको पछिल्लो राजनैतिक परिवर्तनले देशमा संघीय शासन प्रणालीको स्थापना गरेको छ । यसै क्रममा नेपालको वर्तमान संविधानले संघीय, प्रादेशिक र स्थानीय तह गरी ३ तहको सरकारको परिकल्पना गरेको छ । समग्र राष्ट्र एउटा संघीय सरकारको रूपमा रहेको छ भने ७ वटा प्रादेशिक सरकार र ७५३ वटा स्थानीय तहहरू अस्तित्वमा रहेका छन्। यसका लागि राजनैतिक, वित्तीय र प्रशासनिक अधिकारको विनियोजन हुने गर्दछ । संवैधानिक व्यवस्था अनुसार संघीय लोकतान्त्रिक गणतन्त्र नेपालको मूल संरचना संघ प्रदेश र स्थानीय गरी तीन तहको हुने र राज्य शक्तिको प्रयोग संघ, प्रदेश र स्थानीय तहले संविधान तथा कानुन वमोजिम गर्न सक्ने व्यवस्था गरेको छ । संघ, प्रदेश र स्थानीय तहले नेपालको स्तन्त्रता, सार्वभौमसत्ता, भौगोलिक अखण्डता, स्वाधिनता, राष्ट्रिय हित सर्वाङ्गीण विकास, वहुदलीय प्रतिस्पर्धात्मक लोकतान्त्रिक गणतन्त्रात्मक संघीय शासन प्रणाली, मानव अधिकार तथा मौलिक हक कानुनी राज्य, शक्ति पृथकीकरण र नियन्त्रण तथा सन्तुलन वहुलता र समानतामा आधारित समतामूलक समाज, समावेशी प्रतिनिधित्व र पहिचानको संरक्षण गर्ने दायित्व पाएका छन्। संघीय शासन प्रणाली वढी प्रजातान्त्रिक, सहभागितामूलक र शासन प्रणालीमा जन अपनत्व जुटाउन सक्ने सामर्थ्य रहेको हुन्छ ।

संघीय संरचनाको आदर्श पक्षको रूपमा तीन 'स' (सहकारिता, सह अस्तित्व र समन्वय) मा आधारित संघ, प्रदेश र स्थानीय तह बीचको सम्वन्ध सेतु संविधानको धारा २३२ ले व्यवस्था गरेको छ। सहकारिता, सहअस्तित्व र समन्वय को यी तीन 'स' मा आधारित सिद्धान्तले संविधानको प्रस्तावनाले परिलक्षित गरेको संघीय लोकतान्त्रिक गणतन्त्रात्मक शासन व्यवस्थाको माध्यमद्वारा दिगो शान्ति, सुशासन, विकास र समृद्धि प्राप्तिको दिगोपनाको सवल आधार स्तम्भको रूपमा रहेका छन् । यसले शासन संचालन प्रक्रियालाई सुसंस्कृत , सहिष्णु र परिणाममुखी वनाउनमा सहयोग गरेको छ । यसका अतिरिक्त स्वशासन र साझा शासन को अवधारणालाई संविधानको अनुसूची ५ देखि ९ सम्मले व्यवस्था गरेको छ । एकल अधिकारहरू स्वशासनसंग, साझा अधिकारहरू साझा शासनसंग सम्बन्धित छन् भने अवशिष्ट अधिकार केन्द्रको विशेष अधिकारसंग सम्बन्धित छ ।

* सचिव, आर्थिक मामिला तथा योजना मन्त्रालय, प्रदेश नं. १

वित्तीय संघीयता

संघीयताको सफल कार्यान्वयन गर्न वित्तीय संघीयता आवश्यकीय शर्त हो । संघीयता भन्नु नै राज्य सञ्चालन र निर्णय प्रक्रियालाई समाजको तल्लो तह वा जनताको आधारभूत तहसम्म पुर्याउनु हो । संघीयताको सफल कार्यान्वयन गर्न सवै तहका सरकारहरु बीच स्वस्थ, पारदर्शी तथा सन्तुलित वित्तीय व्यवस्था आवश्यक छ । अन्तरसरकारी वित्त व्यवस्थापन अन्तर्गत संघीय इकाइहरूवीच वित्त हस्तान्तरण, खर्च, ऋण, अनुदान, बजेट, राजस्व व्यवस्थापन, वितीय सुशासन लगायतका आर्थिक विषयहरू पर्दछन् । अन्तरसरकारी वित्त व्यवस्थापन लाई अन्तरसरकारी वित्त हस्तान्तरण पनि भनिन्छ । यस्तो हस्तान्तरण संघीय सरकारबाट प्रदेश तथा स्थानीय सरकारमा, प्रदेश सरकारबाट स्थानीय तहमा हुने गर्दछ । संविधानको परिधिभित्र रही राजस्व सम्बन्धी कानूनको निर्माण, करको दर तथा दायरा निर्धारण, राजस्व परिचालन, राजस्व परिचालन सम्बन्धी क्षमता विकास तथा राजस्वको उचित व्यवस्थापन लगायतका विषयहरू र सम्बन्धित सरकारले आफूलाई प्राप्त भएको कार्यहरू सम्पन्न गरी जनताको माझ सुशासनको अनुभूति दिलाउनको लागि आफूलाई वित्त हस्तान्तरणको माध्यमबाट प्राप्त हुने स्रोतसाधन, आफ्नै राजस्व परिचालनबाट प्राप्त हुने रकममात्र नभएर आन्तरिक तथा वैदेशिक ऋण लिन सक्ने वा परिचालन गर्न सक्ने विषयहरू मुख्य रूपमा अन्तर सरकारी वित्त व्यवस्थापनको क्षेत्रअन्तर्गत पर्ने विषयहरू हुन् । तीनै तहका सरकारको व्यवस्थाले तत् तत् सरकारले आफ्नो योजना वजेट तर्जुमा,गर्ने पारित गर्ने र कार्यान्वयन गर्ने दायित्व पनि तत् तत् तहको कार्यक्षेत्र भित्र पर्न गएको छ। वित्तीय संघीयताले मूलतः सरकारको स्रोतको हस्तान्तरण गरी प्रादेशिक र स्थानीय तहका सरकारहरुलाई स्रोतको सुनिश्चितता गराउने र सरकारहरुवीच वित्तीय सहकार्यको संस्कृतिको परिकल्पना गरेको हुन्छ । वित्तीय संघीयताले वित्तको हस्तान्तरण, राजस्वको बांडफांड र आन्तरिक राजस्व संकलनको अधिकारको सुनिश्चितता गरेको हुन्छ।

वित्तीय समताको लागि वित्तीय संघीयता

वित्तीय संघीयताले माथिल्लो तहको सरकार संग रहेको वित्तीय स्रोतलाई वित्त हस्तान्तरण, विभिन्न अनुदानहरुको उपलब्धता, राजस्वको बांडफांड र आन्तरिक राजस्व संकलनको अधिकारको सुनिश्चितता गरेको हुन्छ । स्रोतको हस्तान्तरणले मूलतः वित्तीय समानताको अवधारणा लिएको हुन्छ। यस अवधारण अनुसार सवै तहहरुमा वित्त हस्तान्तरणमा न्यूनतम सीमा निर्धारण गरिएको हुन्छ । संघीयताले समानता भन्दा पनि समतामा जोड दिने हुँदा वित्तीय संघीयताले वित्तीय समतालाई प्रबर्द्धन गर्न स्थान विशेषको आवश्यकताको आधारमा न्यूनतम सीमा भन्दा वढी थप स्रोत उपलब्ध हुनु पर्ने कुरामा जोड दिने गर्दछ। वित्तीय समानता वा समताको अवधारणाले स्रोतको प्रवाहको पारदर्शी सुनिश्चितताको साथसाथै स्रोतको विवेकपूर्ण उपयोग र उत्पादकत्व अभिवृध्दिको माग गर्दछ। यसको साथसाथै आउने अर्को आयाम सार्वजनिक वित्तको कुशल प्रयोगका लागि समष्टिगत स्थायित्व कायम गर्न वित्तका नयाँ संभावनाहरुको खोजी, सहवित्तीयकरणको प्रभावकारिता, वित्तीय उत्पादकत्व र सुशासन अपरिहार्य विषयहरु हुन्।

वित्त हस्तान्तरणले निम्न सिध्दान्त अनुरुप वित्त हस्तान्तरण हुनु पर्ने मान्यता राख्दछः

वित्त हस्तान्तरणका सिद्धान्तहरू:

- समतामूलक वितरणको सिद्धान्त (Principle of Equitable Distribution)
- आवश्यकताको सिद्धान्त (Principle of Necessity)
- समान अवसरको सिद्धान्त (Principle of Equal Opportunity)
- निष्पक्षताको सिद्धान्त (Principle of Neutrality)
- स्वच्छताको सिद्धान्त (Principle of Fairness)
- सामर्थ्यताको सिद्धान्त (Principle of Capability)
- पूर्वानुमानको सिद्धान्त (Principle of Predictability)

वित्तीय समतालाई प्रबर्द्धनको लागि सरकारी वित्तहरुको हस्तान्तरण

वित्तीय समानीकरण अनुदान

नेपाल सरकारले प्रदेश तथा स्थानीय तहको खर्चको आवश्यकता र राजश्वको क्षमताको आधारमा राष्ट्रिय प्राकृतिक श्रोत तथा वित्त आयोगको सिफारिसमा प्रदेश र स्थानीय तहलाई वित्तीय समानीकरण अनुदान दिने गर्दछ। यसै गरी प्रदेशले नेपाल सरकार बाट प्राप्त अनुदान र उठेको राजश्वलाई प्रदेश भित्रका स्थानीय तहको खर्चको आवश्यकता र राजश्वको क्षमताको आधारमा वित्तीय समानीकरण अनुदान दिने गर्दछ।

सशर्त अनुदान

नेपाल सरकारले प्रदेश वा स्थानीय तहलाई कुनै योजना कार्यान्वयन गर्नका लागि आवश्यक शर्त तोकि अनुदान दिने गर्दछ। यसै अनुरुप प्रदेशले पनि प्रदेश कानुन बमोजिम स्थानीय तहलाई सशर्त अनुदान दिने गर्दछ।

समपूरक अनुदान

नेपाल सरकारले प्रदेश वा स्थानीय तहलाई पुर्वाधार विकास सम्वन्धी कुनै योजना कार्यान्वयन गर्न देहायका आधारमा समपुरक अनुदान दिने गर्दछ।

- योजनाको सम्भाव्यता
- योजनाको लागत
- योजनावाट प्राप्त हुने प्रतिफल वा लाभ
- योजना कार्यान्वयन गर्न सक्ने वित्तीय तथा भौतिक क्षमता वा जनशक्ति
- योजनाको आवश्यकता र प्राथमिकता

प्रदेशले आफ्नो कानुन वमोजिम स्थानीय तहलाई समपुरक अनुदान दिन सक्दछ।

विशेष अनुदान

नेपाल सरकारले देहायको उद्देश्य प्राप्तिको लागि प्रदेश वा स्थानीय तहबाट संचालन हुने कुनै खास योजनाको लागि विशेष अनुदान प्रदान गर्न सक्दछ।

- शिक्षा, स्वास्थ्य, खानेपानी जस्ता आधारभूत सेवाको विकास र आपूर्ति गर्ने
- अन्तर प्रदेश वा अन्तर स्थानीय तहको सन्तुलित विकास गर्ने

- आर्थिक सामाजिक वा अन्य कुनै प्रकारले विभेदमा परेको वर्ग वा समुदायको उत्थान वा विकास गर्ने
- प्रदेशले स्थानीय तहलाई प्रदेश कानुन वमोजिम विशेष अनुदान प्रदान गर्न सक्दछ ।

राजस्व संकलनको एकल र साझा क्षेत्राधिकार

नेपालको संविधानको धारा ६० ले राजस्व संकलन र परिचालनको अधिकार संघ प्रदेश र स्थानीय तहको हुने व्यवस्था गरेको छ । संघ, प्रदेश र स्थानीय तहले आफ्नो आर्थिक अधिकारक्षेत्र भित्रको विषयमा कर लगाउन र ती स्रोतहरूबाट राजस्व उठाउन सक्ने व्यवस्था गरेको छ तथा साझा सूचीभित्रको विषयमा र कुनै पनि तहको सूचीमा नपरेका विषयमा भने कर लगाउने र राजस्व उठाउने व्यवस्था नेपाल सरकारले निर्धारण गरे बमोजिम हुने व्यवस्था छ । नेपाल सरकारले संकलन गरेको राजस्व संघ, प्रदेश र स्थानीय तहलाई न्यायोचित वितरण गर्ने व्यवस्था मिलाउनु पर्ने र संघ, प्रदेश र स्थानीय तह बीच राजस्वको बाँडफाँड गर्दा सन्तुलित र पारदर्शी रूपमा गर्नु पर्ने व्यवस्था संविधानको अर्को राम्रो पक्षको रुपमा रहेको छ । यी प्राबधानहरुले संघीय संरचनाका हरेक तहमा श्रोतको सुनिश्चितता हुन पुगेको छ ।

- **नेपाल सरकारले लगाउन सक्ने कर:** भन्सार महशुल, अन्त शुल्क, मूल्य अभिवृद्धि कर, संस्थागत आयकर, व्यक्तिगत आयकर, पारिश्रमिक कर
- **नेपाल सरकारले लगाउन सक्ने गैरकर** : राहदानी शुल्क, भिसा शुल्क, पर्यटन दस्तुर, सेवा शुल्क दस्तुर, जुवा चिट्ठा, क्यासिनो, दण्ड जरिवाना
- **प्रदेशले लगाउन सक्ने कर** : घर जग्गा रजिष्ट्रेशन शुल्क, सवारी साधन कर, मनोरञ्जन कर, विज्ञापन कर, कृषि आयमा कर
- **प्रदेशले लगाउन सक्ने गैरकर** : सेवा शुल्क दस्तुर, पर्यटन शुल्क दण्ड जरिवाना
- **स्थानीय तहले लगाउन सक्ने कर** : सम्पत्ति कर, घर वहाल कर, घर जग्गा रजिष्ट्रेशन शुल्क, सवारी साधन कर, भूमिकर (मालपोत), मनोरञ्जन कर, विज्ञापन कर, व्यवसाय कर
- **स्थानीय तहले लगाउन सक्ने गैर कर:** सेवा शुल्क दस्तुर, पर्यटन शुल्क दण्ड जरिवाना
- नेपाल सरकार, प्रदेश तथा स्थानीय तहले प्रचलित कानून वमोजिम लागेको आफ्नो अधिकार क्षेत्र भित्रको दण्ड जरिवाना उठाउन सक्ने
- प्रदेश तथा स्थानीय तहले कर लगाउदा राष्ट्रिय आर्थिक नीति वस्तु तथा सेवाको ओसार पसार, पूँजी तथा श्रम वजार, छिमेकी प्रदेश र स्थानीय तहलाई प्रतिकूल नहुने गरी लगाउनु पर्नेछ ।
- नेपाल सरकारले संघीय कानून वमोजिम प्राकृतिक श्रोतमा रोयल्टी लगाउन र उठाउन सक्नेछ ।

- गैरकर निर्धारणका आधार - नेपाल सरकार, प्रदेश र स्थानीय तहले वस्तु वा सेवाको लागत, संचालन र संभार खर्चलाई आधार मानी गैर करका दर निर्धारण गर्नु पर्नेछ ।

राजस्व र प्राकृतिक श्रोतवाट प्राप्त रोयल्टीको वाँडफाँडद्धारा वित्त साझेदारिता

आन्तरिक मूल्य अभिवृध्दि कर र अन्तशुल्क संकलन गर्ने जिम्मा संघीय सरकारको अधिकार क्षेत्र परेको भएता पनि यी करहरु र प्राकृतिक श्रोतको रोयल्टी तीनै तहका सरकारहरुवीच बांडफांड हुने गर्दछ ।

- संघले प्राप्त गर्ने रोयल्टी, मूल्य अभिवृध्दि कर र आन्तरिक अन्तशुल्क संघीय विभाज्य कोषमा जम्मा हुने ।
- शुरुमा सम्वन्धित विभाजन कोषमा जम्मा भैसके पछि तोकिएको प्रतिशत सम्वन्धित संचित कोषमा जम्मा हुने
- कुनै पनि तहले एकल अधिकार क्षेत्र भित्रको कर संकलन गर्दा आफ्नो संचित कोषमा जम्मा हुने गर्दछ भने अर्को तहको सरकारसंग बांडफांड हुन्छ भने त्यस्ता करहरु संकलन भएपछि सम्बन्धित विभाज्य कोषमा जम्मा भै तत्पश्चात् बांडफांड गरिनुपर्ने तहको संचित कोषमा जम्मा हुने गर्दछ ।
- संघले संकलन गरेको मूल्य अभिवृध्दि कर र आन्तरिक अन्तशुल्कको ७० प्रतिशत संघीय संचित कोषमा, १५ प्रतिशत प्रदेश संचित कोषहरुमा र बांकी १५ प्रतिशत स्थानीय संचित कोषहरुमा जम्मा हुने गर्दछ ।
- प्राकृतिक श्रोतको रोयल्टी अन्तर्गत पर्वतारोहण, विद्युत , वन, खानी तथा खनिज, पानी तथा अन्य प्राकृतिक श्रोत पर्दछन् । यी प्राकृतिक श्रोतहरुवाट प्राप्त रोयल्टी शुरुमा संघीय विभाज्य कोषमा जम्मा हुने र तत् पश्चात् नेपाल सरकारलाई ५० प्रतिशत , सम्बन्धित प्रदेशलाई २५ प्रतिशत र सम्बन्धित स्थानीय तहलाई २५ प्रतिशत वाँडफाँड हुने ।
- नेपाल सरकार, प्रदेश र स्थानीय तहलाई गरिने प्राकृतिक श्रोतको रोयल्टीको वाँडफाँड राष्ट्रिय प्राकृतिक श्रोत तथा वित्त आयोगको सिफारिसमा नेपाल सरकारले प्रत्येक पाँच वर्षमा पुनरावलोकन गरी नेपाल राजपत्रमा सूचना प्रकाशन गरी हेरफेर गर्न सक्नेछ ।

वित्तीय श्रोतको न्यायोचित वितरणका आधारहरू

संवैधानिक व्यवस्था अनुरुप नेपालमा संघ, प्रदेश र स्थानीय तहमा तत् तत् तहका सरकारहरु गठन भैसकेको छ । यी वहु सरकारहरु वीच भएको राज्य शक्तिको वाँडफाँडलाई सार्थक रुपमा प्रयोग गर्ने वित्तीय श्रोतको वाँडफाँडले महत्वपूर्ण भूमिका खेल्दछ। राष्ट्रिय वित्तीय श्रोतको न्यायोचित वितरणले संघ, प्रदेश र स्थानीय तहले आफ्ना आवश्यकताहरुलाई खर्चको माध्यमद्धारा प्राथमिकतामा रुपान्तरण गर्न सक्दछन् । प्रदेश र स्थानीय तहहरुको आवश्यकता, साधन श्रोतको उपलब्धता र क्षमतामा एकरुपता नभएको र निर्दिष्ट जिम्मेवारी पूरा गर्न आफ्नो आन्तरिक

श्रोत मात्र पर्याप्त नहुने भएकोले संघीय सरकारले प्रदेश तथा स्थानीय तहलाई राजस्व बाँडफाँड र वित्तीय हस्तान्तरण को व्यवस्था मिलाइदिनु पर्ने हुन्छ ।

सूत्रगत आधारमा राजस्व बाँडफाँड

नेपालको संविधानको धारा २५० तथा २५१ को मर्मलाई स्पष्ट रुपमा कार्यान्वयन गर्नका लागि तर्जुमा भएको राष्ट्रिय प्राकृतिक श्रोत तथा वित्त आयोग ऐन २०७४ ले राजस्व बाँडफाँडमा सूत्रगत व्यवस्थाको लागि मूल आधारहरु र तिनको मापनको लागि सूचकांकहरुको व्यवस्था गरेको छ ।

मूल आधार

- जनसंख्या र जनसांख्यिक वितरण
- क्षेत्रफल
- मानव विकास सूचकांक
- खर्चको आवश्यकता
- राजस्व संकलनमा गरेको प्रयास
- पूर्वाधार विकास
- विशेष अवस्था
- गरिवी सूचकांक पूर्वाधार सूचकांक
- न्यून विकास सूचकांक

पूर्वाधार सूचकांक

क. **प्रदेश तह**

- सडक घनत्व ८० प्रतिशत
- विद्युतको उपलब्धता १० प्रतिशत
- सूचना तथा सञ्चार प्रविधिको पहुंच १० प्रतिशत

स्थानीय तह

- सडक घनत्व ५० प्रतिशत
- विद्युतको उपलब्धता ३० प्रतिशत
- सूचना तथा सञ्चार प्रविधिको पहुंच २० प्रतिशत

सामाजिक आर्थिक विभेद सूचकांक

- आर्थिक विभेदको अवस्था ५० प्रतिशत
- सामाजिक विभेद ४५ प्रतिशत
- जलवायु परिवर्तनको जोखिम ५ प्रतिशत

न्यून विकास सूचकांक

- पूर्वाधार विकास ७० प्रतिशत
- सेवा प्रवाहको लागत २० प्रतिशत
- आर्थिक सामाजिक विभेद १० प्रतिशत

मध्यमकालीन खर्च संरचनाको अनिवार्यता

संघीय संरचनाका सवै तहले मध्यमकालीन खर्च संरचना तर्जँमा गर्नु पर्ने अनिवार्यता रहेको छ । नेपालको संविधानले तीनै तहको आर्थिक कार्यप्रणालीमा व्यवस्था भए अनुरुप राजस्व र व्ययको अनुमान सहित वार्षिक बजेट ल्याउनु पर्ने व्यवस्था गरेको छ । यसैगरी अन्तरसरकारी वित्त व्यवस्थापन ऐन, २०७४ ले नेपाल सरकार तथा प्रदेश

र स्थानीय तहले अनिवार्य रुपमा मध्यमक(ालीन खर्च संरचना तयार गर्नुपर्ने व्यवस्था गरेको छ । अन्तरसरकारी वित्त व्यवस्थापन ऐन, २०७४ को दफा १७ मा नेपाल सरकार, प्रदेश तथा स्थानीय तहले आगामी तीन आर्थिक वर्षमा हुने खर्चको प्रक्षेपण सहितको मध्यमकालीन खर्च संरचना तयार गरी संघीय संसद्, प्रदेश सभा र गाउँ वा नगर सभामा पेश गर्नुपर्ने व्यवस्था गरेको छ । उक्त ऐनको दफा २२(१ख) मा अर्थमन्त्रीले राजस्व र व्ययको अनुमान प्रस्तुत गर्दा मध्यमकालीन खर्च संरचनालाई पनि संलग्न गर्नुपर्ने व्यवस्था गरेको र दफा २२(२) ले प्रदेश तथा स्थानीय तहले ऐन प्रारम्भ भएको तीन वर्षसम्म मध्यमकालीन खर्च संरचना आ-आफ्नो प्राथमिकता र आवश्यकताको आधारमा तय गर्न सक्ने व्यवस्था गरेको छ ।

अन्तर सरकारी वित्त व्यवस्थापन ऐन, २०७४ को दफा १७ (२) ले प्रस्तावित योजनाको उद्देश्य, प्रस्तावित योजनाको लागि संभा(व्यता अध्ययन गर्न वा खर्च छुट्याउन आवश्यक रहेको कुराको पुष्टयाँई, प्रस्तावित योजना कार्यान्वयन हुन सक्ने आर्थिक वर्ष र त्यसपछिका दुई आर्थिक वर्षमा प्राप्त हुन सक्ने प्रतिफल र उपलब्धि,प्रस्तावित योजना लागू गर्न आवश्यक पर्ने खर्चको विवरण, खर्च व्यहोर्ने स्रोत र खर्च गरिएको रकमबाट प्राप्त हुन सक्ने प्रतिफल र उपलब्धिको प्रक्षेपण, प्रस्तावित योजनाको मध्यम अवा(धको खर्चको रणनीति र त्यसको वार्षिक खर्चसँगको तादाम्यता,संचालित योजना भए गत आर्थिक वर्षमा छुटयाइएको खर्च अनुसार लक्ष हासिल भए नभएको यथार्थ विवरण समावेश भएको मध्यमकालीन खर्च संरचना तयार गर्नु पर्ने व्यवस्था गरेको छ। यसैगरी आर्थिक कार्यविधि तथा वित्तीय उत्तरदायित्व ऐन, २०७६ ले मध्यमकालीन खर्च संरचना तयार गर्नु पर्ने व्यवस्था गरेको छ ।

सरकारका बजेटहरूमा अन्तर सम्बन्ध

संघीय सरचनामा तीन तहका सरकारहरुबीच वित्त हस्तान्तरण र राजस्वको वाँडफाँड हुने कारणले सवै तहका सरकारका बजेटहरुमा अन्तर सम्बन्ध कायम रहनु स्वभाविकै हो । यसको अतिरिक्त प्रदेश र स्थानीय तहको आन्तरिक आयको क्षमता र खर्चको आवश्यकताको आधारमा दिइने अनुदानहरु पूर्वानुमानयोग्य हुनु आवश्यक छ। संघको वित्त हस्तान्तरणको नीति र राजस्व संकलनको अवस्थावाट प्रदेश र स्थानीय तहका बजेटहरु प्रभावित हुने गर्दछन् । प्रदेश र स्थानीय तह वैदेशिक सहायता वा आन्तरिक ऋण लिने अवस्थामा छन् छैनन भन्ने विषयमा संघको सरोकार रहन सक्दछ । यस पृष्ठभूमिमा संघीय संरचनाका सवै तहहरुको सार्वजनिक वित्त व्यवस्थापन पारदर्शी प्रभावकारी र परिणाममुखी बजेटको माग गर्दछ। यसका लागि तीनै तहको बजेट र मध्यकालीन खर्च संरचना अन्तरसम्बन्धित रहनु आवश्यक हुन्छ ।

आन्तरिक नियन्त्रण र वित्तीय अनुशासन

स्व अनुशासनद्धारा वित्तीय अनुशासन कायम गर्ने मान्यता सार्वजनिक वित्तीय व्यवस्थापनको मूल आदर्श हो । यसका लागि आवश्यक आन्तरिक र वाह्य नियन्त्रण प्रणालीको व्यवस्था गरिनु पर्दछ । यसमा सवै तहका सरकारहरुले नेपाल

सरकारको आर्थिक र वित्तीय नीति अनुशरण गर्नु पर्ने, आफ्नो सवै आय सम्बन्धित संचित कोषमा दाखिला गर्नुपर्ने, खर्च गर्नुपर्ने रकम वजेटमा व्यवस्था हुनुपर्ने सम्बन्धित व्यवस्थापिकाबाट बजेट स्वीकृत भएपछि मात्र खर्च गर्नुपर्ने, जुन प्रयोजनको लागि अनुदान प्राप्त भएको हो सोही प्रयोजनको लागि प्रयोग गर्नु पर्ने , पूजीगत खर्चमा विनियोजन भएको रकम चालु खर्चमा रकमान्तर गर्न नपाईने, वित्तीय व्यवस्थापन सम्बन्धी काम कारवाही प्रचलित कानुन वमोजिम पारदर्शी रुपमा गर्नुपर्ने, आय विवरणको लेखापरीक्षण गरी पन्ध्र दिन भित्र विवरण सार्वजनिक गरिनु पर्ने, बजेट कार्यन्वयनको वार्षिक समीक्षा गरी तत्सम्बन्धी विवरण प्रत्येक वर्षको कार्तिक मसान्त भित्र सार्वजनिक गरिनु पर्ने ,उपलब्ध साधन श्रोतको वितरण र खर्च गर्ने सामर्थ्यतामा सन्तुलन कायम गर्नुपर्ने ,प्रभावकारी आन्तरिक नियन्त्रण र पारदर्शितामा वृध्दि गर्ने प्रणालीको विकास गरिनु पर्ने, संचित कोषको यथार्थ अवस्थाको सामयिक पारदर्शिता वृध्दि गर्नुपर्ने , मध्यकालीन खर्च संरचना तयार गर्नुपर्ने विषयहरु पर्दछन् । त्यस्तै गरी आम्दानी र खर्चको व्यवस्थित अभिलेख प्रणाली तयार गर्ने र प्रयोग गर्ने, वजेट स्वीकृति पश्चात् मात्र खर्च गर्ने प्रणालीको विकास गर्ने, खर्च गर्दा सम्बन्धित आर्थिक प्रशासन सम्बन्धी कानून, सार्वजनिक खरिद सम्बन्धी कानून वमोजिमको प्रकिया पूरा गरेर मात्र खर्च वा खरिद गर्ने, खर्चको व्यावसायिक योजना, खरिद योजना वनाउने अनावश्यक खर्च नियन्त्रणका लागि आवश्यक निर्देशिकाहरु वनाउने, प्रत्येक चार चार महिनामा आन्तरिक लेखापरीक्षण गर्ने र आन्तरिक लेखापरीक्षणले देखाएका त्रुटीहरुमा सुधार गर्ने, वार्षिक रुपमा प्रत्येक तहले आ-आफ्नो आर्थिक विवरणहरुको प्रतिवेदन तयार गर्ने र पेश गर्ने,अन्तिम लेखापरीक्षण गर्ने, बेरुजु फर्छ्यौट गर्ने जस्ता विषयहरु वित्तीय अनुशासन कायम गर्ने संयन्त्रहरु हुन् । वित्तीय व्यवस्थापनको यो अनुशासनले वित्तीय साधन श्रोतको परिचालन, उपभोग र परिणाम प्राप्तिमा सहयोग गर्नुको साथसाथै सरकारको प्रभावकारिता र विश्वसनीयतामा बृद्धि गराउँछ । यसले उपलब्ध साधन स्रोतको विवेकपूर्ण उपयोग गर्नमा सहयोग गर्दछ ।

संघीय वित्त प्रणालीका अवसरहरू

संघीय शासन प्रणालीले तीनै तहका सरकारहरुबीच भरपर्दो वित्तीय अन्तरसम्बन्धको परिकल्पना गरेको छ । यो वित्तीय अन्तरसम्बन्ध मूलतः वित्त हस्तान्तरणसंग सम्बन्धित रहेको छ । वित्त हस्तान्तरणका दुई आयामहरुमा अनुदानहरुको हस्तान्तरण र राजस्व बाँडफाँड पर्दछन् । यसले तल्ला तहका सरकाहरुलाई वित्तीय सुनिश्चितता मात्र गराइदिएको मात्र होइनकि विकासका प्राथमिकता चयन देखि वित्तीय साझेदारिता गर्न सक्ने अवसर दिएको छ। वित्तहरुको हस्तान्तरणले वित्तीय समतालाई प्रबर्द्धनको आधारशीला निर्माण गरेको छ । यसको अतिरिक्त हरेक तहका सरकारका आआफ्ना सञ्चित कोष रहने, बजेट तर्जुमा, स्वीकृति र कार्यान्वयन गर्न पाउने अधिकारलाई संविधानमा आर्थिक कार्य प्रणालीमा व्यवस्थित हुनु अर्को राम्रो पक्ष हो । वित्तीय समानीकरण अनुदान र राजस्व बाँडफाँडबाट प्राप्त हुने रकम फिर्ता गर्नुनपर्ने प्रावधानले बचत हुन गएको रकमलाई आगामी दिनमा प्रयोग गर्न सक्ने अवस्था रहेको छ ।

संघीय वित्त प्रणालीका चुनौतीहरू

संघीय शासन प्रणालीमा सवै तहका सरकारहरुवीच

वित्तीय अन्तरसम्बन्धले एक तहको सरकारमा उत्पन्न हुने चुनौतीले अर्को तहमा प्रभाव पर्नु स्वभाविकै हो । खासगरी अनुदानहरुको वितरण र प्राप्तिमा सवै तहका सरकारहरुवीच उन्नत तहको सूचना संजाल र सामयिक प्रतिवेदन प्रणालीको अपरिहार्यता रहन्छ । अनुदान जुन शीर्षकका लागि प्राप्त भएको हो त्यसै प्रयोजनमा मात्र खर्च गर्नु आवश्यक हुन्छ । वित्तीय समानीकरण अनुदान र राजस्व वाँडफाँड आन्तरिक स्रोतको क्षमता र खर्चको आवश्यकताको आधारमा दिइने हुनाले आन्तरिक स्रोतको क्षमता वृद्धि गर्ने र खर्चको यथार्थ आबश्यकता पहिचान गर्ने सामर्थ्य वृद्धि समेत हुनु आवश्यक हुन्छ । यसको साथै विनियोजन कुशलता र खर्चमा कुशलता वृद्धि गर्न नसक्दा कतै स्रोत थन्किएर बस्ने कतै स्रोतको ठूलो चाप रहने समस्या निम्तिन सक्दछन् । आर्थिक कार्यविधिहरुको परिपालना, आर्थिक अनुशासन , पारदर्शिता र उत्तरदायित्व चुनौतीका अन्य सामयिक विषयहरु हुन् ।

वित्तीय अनुशासनका आयामहरू र आगामी कार्यदिशा

वित्तीय अनुशासनमा सवै तहका सरकारहरुले नेपाल सरकारको आर्थिक र वित्तीय नीति अनुशरण गर्नु पर्ने, आफ्नो सवै आय सम्बन्धित संचित कोषमा दाखिला गर्नुपर्ने, खर्च गर्नुपर्ने रकम वजेटमा व्यवस्था हुनुपर्ने सम्बन्धित व्यवस्थापिकाबाट बजेट स्वीकृत भएपछि मात्र खर्च गर्नुपर्ने, जुन प्रयोजनको लागि अनुदान प्राप्त भएको हो सोही प्रयोजनको लागि प्रयोग गर्नु पर्ने , पूँजीगत खर्चमा विनियोजन भएको रकम चालू खर्चमा रकमान्तर गर्न नपाईने जस्ता विषयहरु पर्दछन् । यसको साथै वित्तीय व्यवस्थापन सम्बन्धी काम कारवाही प्रचलित कानुन वमोजिम पारदर्शी रुपमा गर्नु पर्ने ,आय विवरणको लेखापरीक्षण गरी पन्ध्र दिन भित्र विवरण सार्वजनिक गरिनु पर्ने , बजेट कार्यन्वयनको वार्षिक समीक्षा गरी तत्सम्बन्धी विवरण प्रत्येक वर्षको कार्तिक मसान्त भित्र सार्वजनिक गरिनु पर्ने , उपलब्ध साधन श्रोतको वितरण र खर्च गर्ने सामर्थ्यतामा सन्तुलन कायम गर्नुपर्ने , प्रभावकारी आन्तरिक नियन्त्रण र पारदर्शितामा वृद्धि गर्ने प्रणालीको विकास गरिनु पर्ने, संचित कोषको यथार्थ अवस्थाको सामयिक पारदर्शिता वृद्धि गर्नुपर्ने विषयहरु पनि वित्तीय अनुशासनका अन्य महत्वपूर्ण आयामहरु हुन् । वित्तीय अनुशासनको लागि हरेक तहले आफ्नो आन्तरिक नियन्त्रण प्रणालीलाई समेत प्रभावकारी वनाउनु आवश्यक हुन्छ । यसमा आम्दानी र खर्चको अभिलेख प्रणाली व्यवस्थित गराउने , बजेट स्वीकृति पश्चात् मात्र खर्च गर्ने प्रणालीको विकास गर्ने, खर्च गर्दा सम्बन्धित आर्थिक प्रशासन सम्बन्धी कानून, सार्वजनिक खरिद सम्बन्धी कानून वमोजिमको प्रक्रिया पूरा गरेर मात्र खर्च वा खरिद गर्ने, खर्चको व्यावसायिक योजना, खरिद योजना वनाउने अनावश्यक खर्च नियन्त्रणका लागि आवश्यक निर्देशिकाहरु बनाउने, प्रत्येक चार चार महिनामा आन्तरिक लेखापरीक्षण गर्ने, वार्षिक रुपमा प्रत्येक तहले आआफ्नो आर्थिक विवरणहरुको प्रतिवेदन तयार गर्ने, अन्तिम लेखापरीक्षण गर्ने, बेरुजु फछ्र्यौट गर्ने लगायतका विषयहरु पर्दछन् ।

उपलब्ध साधन श्रोतको वितरण र खर्च गर्ने सामर्थ्यतामा सन्तुलन कायम गर्नुपर्ने, प्रभावकारी आन्तरिक नियन्त्रण र पारदर्शितामा वृद्धि गर्ने प्रणालीको विकास गरिनु पर्ने, संचित कोषको यथार्थ अवस्थाको सामयिक पारदर्शिता वृद्धि गर्नुपर्ने विषयहरु पनि वित्तीय अनुशासनका अन्य महत्वपूर्ण आयामहरु हुन् ।

श्रोतको प्राप्ति, श्रोतको वितरण, उपयोग, परीक्षण , पारदर्शिता उत्तरदायित्व, समग्र वित्तीय अनुशासन जस्ता पक्षहरुको उपस्थितिले सुशासन अभिवृद्धिमा थप उर्जा प्रदान गर्दछ । वित्तीय संघीयताले पनि यसै मूल आदर्शलाई बोकेको हुन्छ । प्रभावकारी वित्तीय व्यवस्थापनले साधन श्रोतको विवेकपूर्ण उपयोगको सुनिश्चितताको साथसाथै उत्तरदायित्व र पारदर्शिता मार्फत संघीय शासन प्रणालीलाई मजवुत बनाउनमा सहयोग गर्दछ । सरकारका आर्थिक गतिविधिहरुमा श्रोतको प्राप्ति, श्रोतको वितरण, उपयोग र त्यसको परीक्षण आदि पक्षहरु रहेका हुन्छन् । यी सबै पक्षको समुचित व्यवस्थापनले एकातर्फ साधन श्रोतको विवेकपूर्ण उपयोगको सुनिश्चितता गर्दछ भने अर्कोतर्फ उत्तरदायित्व, पारदर्शिता, समग्र वित्तीय अनुशासन जस्ता पक्षहरुको उपस्थितिले सुशासन अभिवृद्धिमा थप उर्जा प्रदान गर्दछ। प्रजातान्त्रिक शासन प्रणालीमा सार्वजनिक वित्त व्यवस्थापनका सबै पक्षहरुको व्यवस्थापन पारदर्शी हुनु आवश्यक छ। यसर्थ सार्वजनिक श्रोतको प्राप्ति देखि लिएर परिचालनका समग्र पक्षको प्रतिफल प्राप्त गर्ने किसिमबाट व्यवस्थापन गरिनु पर्दछ । विभिन्न तहका सरकार र अन्तरगतका निकायहरु मार्फत राजस्व, आम्दानी, खर्च लगायतका विवरणहरुको संचालन , प्रयोग र प्रतिवेदनको लागि साझा संजालमा आवद्ध प्रणालीको समेत आवश्यकता पर्दछ। संघीय सुशासनको लागि वित्तीय अनुशासन अपरिहार्य आवश्यकता हो । प्रजातान्त्रिक शासन प्रणाली विधिमा आधारित अनुशासनले युक्त शासन प्रणाली हो । यसमा प्रशासनिक अनुशासन, कानूनी अनुशासन, व्यवहारिक अनुशासन, आर्थिक अनुशासन लगायतका विषयहरु पर्दछन्। यसमध्ये आर्थिक अनुशासन अझै महत्वपूर्ण विषय हो । यसको लागि सार्वजनिक वित्त व्यवस्थापनका सबै पक्षहरुको व्यवस्थापन अनुशासित र पारदर्शी हुनु आवश्यक छ। यसर्थ सार्वजनिक श्रोतको प्राप्ति देखि लिएर परिचालनका समग्र पक्षको प्रतिफल प्राप्त गर्ने किसिमबाट व्यवस्थापन गरिनु पर्दछ।

सन्दर्भ सामग्री

- नेपालको संविधान २०७२, कानून किताव व्यवस्था समिति
- अन्तर-सरकारी वित्त व्यवस्थापन ऐन, २०७४, कानून किताव व्यवस्था समिति
- रेग्मी, दामोदर (२०७५), संघीय शासन प्रणाली, सुशासन र विकास, काठमाडौः ऐश्वर्य प्रकाशन
- रेग्मी, दामोदर (२०७५), नेपालमा संघीयताका अवसर र चुनौतीहरु, काठमाडौः ऐश्वर्य प्रकाशन
- रेग्मी, दामोदर (सन् २०२०),संघीय सुशासनको लागि वित्तीय अनुशासनको अपरिहार्यता, साझासवाल डट कम १२ जुलाइ २०२०
- रेग्मी, दामोदर(सन् २०२०), संघ,प्रदेश र स्थानीय तहको बजेट निर्माण प्रक्रिया र अन्तरआबध्दता, इडेभन्यूज डट कम, ८ मे २०२०
- रेग्मी, दामोदर(सन् २०२०), संघीयतामा मध्यमकालीन खर्च संरचना, प्रशासन डट कम,८ अप्रिल २०२०
- राष्ट्रिय प्राकृतिक स्रोत तथा वित्त आयोगको प्रथम वार्षिक प्रतिवेदन, २०७६

देवानी कानुनको आधुनिकीकरणको आधारशिला : मुलुकी देवानी संहिता

उद्धव प्रसाद पुडासैनी *

एउटै प्रकृति र विषय वस्तुसँग सम्बन्धित छरिएर रहेका कानुनलाई एकै ठाउँमा राखेर एकीकृत बनाउने प्रक्रिया संहिताकरण हो ।

The collection and systematic arrangement usually by subject of the laws of a state or country or the statutory provisions rules and regulations that govern a specific area or subject of law or practise.

कानुनलाई एकीकरण गर्न, समय वचत गर्न ,कानुन कार्यान्वयन गर्ने लागु गर्ने वा व्याख्या गर्ने निकायलाई सहजता प्रदान गर्नका लागि कानुनको प्रभावकारी कार्यान्वयन गरी सुशासनको प्रत्याभूति गर्नको लागि र कानुनको अज्ञानता क्षम्य हुँदैन भन्ने सिद्धान्तलाई साकार पार्न संहिताकरण गर्ने गरिन्छ । यो कानुनलाई आधुनिकीकरण गर्ने तरिका हो । संहिताकरण गरिएको कानुनलाई संहिता भनिन्छ ।

प्राचीन धर्म ग्रन्थहरुलाई आधुनिक संहितावद्ध कानुनको प्रमुख श्रोत मानिन्छ । Babylonian code of Hammurabi and The Declaration of Independence, Twelvetable, The code ofJustinian,; G1804 मा जारी भएका नेपोलियन कोड भन्दा अगाडिका संहितावद्ध कानुन हुन । नेपोलियनको शासन कालमा Penal code, Civil Procedure Code, commercial Code, Criminal Procedural Code,जारी भएका थिए । फ्रान्सले अभ्यास गरेको संहितावद्ध कानुन बनाउने प्रयासले विश्वका धेरै मुलुकहरू प्रभावित भएर आ-आफ्नो देशमा संहिता कानुन बनाएको पाइन्छ । Indian Panel Code 1860, German Civil Code 1996, Swiss Code 1907 यसका दृष्टान्त हुन । नेपालको देवानी संहिता जापानको संहिताबाट प्रभावित भएको मानिन्छ ।

नेपालमा संहितावद्ध कानुनको निमार्णको औपचारिक थालनी वि.सं. १९१० को मुलुकी ऐनबाट भएको मानिन्छ । तापनि जयस्थिति मल्लको पालामा वि.सं. १४३६ मा जारी भएको मानवन्यायशास्त्रलाई पनि संहिता कानुनको प्रथम प्रयासको रुपमा मानिन्छ । श्री ३ महाराज जगंबहादुर राणाको युरोप भ्रमण पछि नेपोलियन कोडको प्रभावबाट नेपालमा संहितावद्ध कानुनको रुपमा १९१० पुस ७ गते जारी भएको मुलुकी ऐन फौजदारी र देवानी दुवै संहिताको रुपमा रहेको थियो । सोही मुलुकी ऐनलाइ परिमार्जन गरी देवानी र फौजदारी संहिताको एकिकृत रुपमा वि.सं. २०२० भदौ १ मा मुलुकी ऐन जारी भई लामो समयसम्म प्रचलनमा रह्यो । देवानी कानुनलाई समसामायिक सुधार गर्दै संहितावद्ध

* सहन्यायाधिवक्ता, महान्यायाधिवक्ताको कार्यालय।

कानुन निमार्ण को लागि २०६१ सालमा तत्कालिन कानुन सचिवको संयोजकत्वमा एक कार्यदल गठन भई देवानी संहिताको मस्यौदा तयार गर्ने प्रयास स्वरुप एक मस्यौदा तयार गरी प्रकाशित भए पनि त्यसले कानुनको रुपधारण गर्न भने सकेन । वि.सं. २०६५ मङ्सिर १८ को मन्त्रिपरिषद्को निर्णयबमोजिम सर्वोच्च अदालतको माननीय न्यायाधीश श्री खिलराज रेग्मीको संयोजकत्वमा कार्यदल गठन भई प्रस्तावित मस्यौदा तयार गरेको र उक्त मस्यौदा उपर व्यापक छलफल र विचार विमर्शपश्चात् मिति २०७४।४।२५ मा व्यवस्थापिका संसदबाट मुलुकी देवानी संहिता २०७४, मुलुकी देवानी कार्यविधि संहिता २०७४, मुलुकी अपराध संहिता २०७४, मुलुकी फौजदारी कार्यविधि संहिता २०७४, फौजदारी कसूर (सजाय निर्धारण तथा कार्यान्वयन) ऐन २०७४ समेतका संहिता कानूनहरु पारित भई मिति २०७४।६।३० गते यी संहिताहरू राष्ट्रपतिबाट प्रमाणीकरण भइ २०७५ भदौ १गतेदेखि लागु हुँदै आएकोमा जारी भएका कानुनमा संशोधन आवश्यकता महशुस भई २०७६।१।२ गते पहिलो संसोधन भई उक्त कानुनहरु हाल मुलुकमा प्रचलनमा रहेको अवस्था छ ।

देवानी कानुनको क्षेत्रमा विश्वमा विकास भएका विधि शास्त्रीय अवधारणाहरूलाई समेट्दै मुलुकी ऐन तथा अन्य कानुनमा रहेका देवानी सम्बन्धी व्यवस्थालाई संशोधन र एकीकरण गरी देवानी कानुनलाई समयानुकूल बनाउन मुलुकी देवानी संहिता जारी भएको हो । मुलुकी देवानी संहिता मुलुकभर सबै ठाउँमा सबैलाई समान रुपमा लागु हुन्छ । देवानी संहिताले नियमित गरेका विषयमा प्रचलित कानुनमा छुट्टै व्यवस्था भएकोमा त्यस्तो विषयमा सोही कानुनी व्यवस्था लागु हुन्छ । संहिताको व्यवस्थाले कुनै असर पार्दैन । देवानी कानुनका विभिन्न विधाको वैज्ञानिक तार्किक संकलन गरिएको छ । कन्टिनेन्टल सम्मिश्रण यस संहितामा पाइन्छ । मुलुकी देवानी संहिता २०७४ ले ल्याएको परिवर्तनलाई यहाँ संक्षेपमा उल्लेख गर्ने प्रयास गरिएको छ ।

देवानी कानुनका सामान्य सिद्धान्तको व्यवस्था

देवानी कानुन तथा देवानी न्याय प्रशासनमा एकरूपता कायम गर्न उपयोग हुने सिद्धान्त देवानी कानुनको सामान्य सिद्धान्त हो । यस्ता सिद्धान्तले देवानी कानुनलाई व्याख्या गर्न र देवानी कानुनको अवधारणालाइ थप पुष्टि गर्दछ । यस्ता सिद्धान्तहरू सामान्य कानुनी तर्क (legal reasoning) का आधारमा स्थापित हुन्छन् । अदालती व्याख्याद्वारा यसको प्रयोग र थप नयाँ सिद्धान्तको प्रतिपादन हुने हुन्छ । यस संहिताले देवानी कानुनका बाह्रवटा सिद्धान्त समावेश गरिएकोले यस्ता सिद्धान्त हाम्रो देवानी कानुनमा पहिलो पटक संहितावद्ध गरिएको छ ।

नागरिक अधिकारसम्बन्धी व्यवस्था

नेपाल अन्तरिम शासन विधान २००७ मा मौलिक हकको व्यवस्था थिएन । मौलिक हक प्रकृतिका विषय राज्यका निर्देशक सिद्धान्त र नीति शीर्षकमा समावेश गरिएको थियो ।

उक्त व्यवस्थालाई कानुनी रूपान्तरण गर्न नागरिक अधिकार ऐन, २०१२ बनेको र उक्त ऐनले नागरिक अधिकारको प्रत्याभूत गरेको मान या संविधान निर्माण हुँदाका अवस्थामा समेत उक्त ऐन निरन्तर कार्यान्वयनमा आएकोमा देवानी संहिताले नागरिक अधिकारसम्बन्धी व्यवस्था गरी नागरिक अधिकारको प्रचलनमा सहजता, जनताको पहुँच अभिवृद्धि गर्ने अपेक्षा गर्न सकिन्छ।

कानूनी व्यक्तिसम्बन्धी विस्तृत व्यवस्था

कानुनी व्यक्तिको सम्बन्धमा देवानी संहितामा छुट्टै परिच्छेदमा व्यवस्था गरी सक्षम सार्वजनिक अधिकारी समक्ष दर्ता भएपछि मात्र कानुनी व्यक्ति स्थापना हुने र दर्तापश्चात् यस्तो व्यक्तिले के(कस्ता अधिकार प्राप्त गर्ने, यसको निर्णय गर्ने विधि र विघटन पश्चातको कानुनी परिणाम समेत व्यवस्था गरिएको छ।

व्यक्तिको मृत्यु भएको अनुमान गर्नुपर्ने नयाँ व्यवस्था

बाह्रवर्षदेखि बिनासूचना वेपत्ता भएको व्यक्तिको मृत्यु भएको मानिने प्रमाण ऐन्, २०३१ को दफा ३२ को व्यवस्थालाई निरन्तारता दिइएको छ । अतिवृद्ध व्यक्ति, युद्धस्थलमा खटिएको व्यक्ति, दुर्घटनामा परेको व्यक्तिको पनि सो अनुरुप बाह्र वर्षसम्म नै प्रतिक्षा गरी त्यसपछी मात्र मृत्यु भएको अनुमान गर्न सकिने व्यवस्था न्यायोचित नहुँदा त्यसमा सुधार गरी ८० वर्षभन्दा बढी उमेर भएको ,युद्धमा खटिएको र दुर्घटनामा परेको व्यक्तिको हकमा निज जिवित भएको सामान्य जानकारी प्राप्त नभएमा क्रमशः पाँच वर्ष, चार वर्ष र तीन वर्षपछि वेपत्ता भएको व्यक्तिको मृत्यु भएको अनुमान गरिने नयाँ व्यवस्था गरिएको छ।

दामासाही कानुनमा नयाँ अवधारणा

एकपटक दामासाहीमा परेको व्यक्ति सो हैसियतमा कति अवधिसम्म रहने भन्ने स्पष्टट नभएको दामासाहीसम्बन्धी प्रचलित कानुनमा परिमार्जन गरिएको छ। अदालतको आदेशबमोजिम एकपटक दामासाहीमा परेको व्यक्ति १२ वर्ष अवधि भुक्तान भएपछि निज दामासाहीमा परेको अवस्थामा पुनर्बहाली हुने व्यवस्था गरिएको छ।

पारिवारिक कानुनमा नयाँ व्यवस्था

पारिवारिक कानुनको नेपाली विधिशास्त्रमा केही नयाँ आयामहरुको व्यवस्था गरिएको छ । विवाह जुनसुकै किसिमबाट भएको भएता पनि त्यस्तो विवाह सार्वजनिक गर्नु वा गराउनु पर्ने, शारीरिक सम्पर्कबाट शिशु जन्मेमा विवाह भएको मानिने, आमा बाबु तथा छोरा छोरीको सम्बन्धसम्बन्धी नयाँ यवस्था, मातृ तथा पैतृक अख्तियारीसम्बन्धी व्यवस्था, माथवर तथा माथवरीसम्बन्धी व्यवस्तथा, संरक्षकत्वसम्बन्धी व्यवस्था, अन्तरदेशीय धर्मपुत्र वा धर्मपुत्रीसम्बन्धी व्यवस्था र सामुदायिक सम्पत्तिसम्बन्धी व्यवस्था गरिएको छ। यी व्यवस्थाहरु नेपाली समाज मा नौलो होइन तापनी त्यसको कानुनी व्यवस्था भने नौलो व्यवस्था हो।

फलपभोगसम्बन्धी व्यवस्था

सम्पत्तिको स्वामित्व हस्तान्तरणविना नै अर्को व्यक्तिले त्यस्तो सम्पत्तिबाट आर्जन हुने प्रतिफल वा लाभ प्राप्त गर्न सक्ने व्यवस्था नै फलपभोग हो। यस्तो व्यवस्था नेपालमा कुनै न कुनै रूपमा केही मात्रामा प्रयोग हुदै आएकोमा यसलाई व्यवस्थित गर्न कानुनी व्यवस्था गरिएको छ । यस व्यवस्थाबाट सम्पत्तिको अधिकतम परिचालन भई त्यसबाट आर्थिक गतिविधि हुने अपेक्षा गर्न सकिन्छ। यस व्यवस्थाबाट कसैले आफ्नो हक र स्वामित्वको सम्पत्ति निर्धारित अवधिसम्म अर्को व्यक्तिलाई भोग चलन गर्न दिनसक्छ।

सुविधाभारसम्बन्धी व्यवस्था

सन्धिसर्पनसम्बन्धी मान्यता नेपाली समाजमा कुनै न कुनै रुपमा प्रयोग हुदै आएको छ । कसैको हक स्वामित्व वा भोगचलनमा रहेको कुनै अचल सम्पत्ति वा त्यसको कुनै अंश अर्को सम्पत्तिको

धनीले भोग चलन वा प्रयोग गर्न पाउने भएमा सुविधाभारको व्यवस्था भएको मानिन्छ । विपद् परेको वखत छिमेकीको घर वा जग्गा प्रयोग गर्न सकिने, बाटोको सुविधाभार प्राप्त गर्ने, निकास मार्ग प्रयोग गर्न पाउने समेतको व्यवस्था यस अन्तर्गत रहेको छ ।

हायर पर्चेज करार र लिज करार

नेपालको करार कानुनले हायर पर्चेज करार र लिज करारको व्यवस्था गर्न नसकेको अवस्थामा व्यापारीले आफुले बिक्री गरेको वस्तुको मुल्य केताले चुक्ता नगरेसम्म निजलाई भाडामा दिएको मानिने र वस्तुको मूल्य चुक्ता भएमा त्यही वस्तुको स्वामित्व क्रेतामा हस्तान्तरण हुने व्यवस्था हायर पर्चेज अन्तर्गत पर्दछ । लामो अवधिका लागि अचल सम्पत्ति भाडामा दिने व्यवस्था लिज करारसम्बन्धी व्यवस्था हो । प्रस्तुत संहितामा करारसम्बन्धी विस्तृत व्याख्या गरी हायर पर्चेज करार र लिज करारसम्बन्धी नयाँ कानुनी व्यवस्था गरिएको छ।

दृस्कृतिसम्बन्धी व्यवस्था

दृस्कृति शब्द नेपाल कानुनमा औपचारिक रुपमा प्रयोग भएको नपाइएता पनि वाली अर्मलसम्बन्धी कानुनी व्यवस्था दृस्कृतिको उदाहरणको रुपमा लिन सकिन्छ । कसैले आफ्नो वा आफैले दायित्व वहन गर्नु पर्ने अझ कसैको त्रुटि, हेलचेक्रयाइँ वा लापरवाही जेसुकै बाट भएता पनि गरेको कुनै काम वा अकर्मण्यताबाट कसैको जिउ, ज्यान वा सम्पत्ति वा कानुनबमोजिम संरक्षित हक वा हितमा कुनै किसिमले हानी, नोक्सानी पुऱ्याएमा दृस्कृती गरेको मानिन्छ । आमाबाबुले दायित्व व्यहोर्नु पर्ने संरक्षक वा पशुले गरेको हानि, नोक्सानीबापत पशुधनीले दायित्व व्यहोर्नु पर्ने घर भत्काई, नोक्सान भएकोमा घरधनीले दायित्व व्यहोर्नु पर्ने समेतका विषयमा विस्तृत कानुनी व्यवस्था प्रस्तुत संहितामा गरिएको छ।

निजी अन्तर्राष्ट्रिय कानुनसम्बन्धी व्यवस्था

निजी अन्तर्राष्ट्रिय कानुनलाई conflict या विधक भनिन्छ । विदेशी तत्व समावेश भएको निजी विवादमा लाग हुने कानुन हो । विदेशी तत्व भन्नाले विदेशी व्यक्ति विदेशी विषयवस्तु र विदेशीभूमीमा भएको कार्यलाई बुझाउँदछ । विदेशी मुलुक र तिनको नागरिक तथा संगठित सँग देवानी प्रतिका विषयमा नेपाल र नेपालीको कारोबार र सम्बन्ध बढ्दै गएको अवस्थामा त्यसलाई नियमन गर्ने निजी अन्तराष्ट्रिय कानुनसम्बन्धी व्यवस्था नेपाल कानुनमा नभएको संहिताले नयाँ व्यवस्था गरेको छ । विदेशीको कानुनी सक्षमताको निर्धारण कसरी गर्ने, मृतकको अपुताली निर्धारणको आधार, सम्पत्तिको नियमन, विवाहको परिणाम , संरक्षण र माथवरको निर्धारण गर्ने आधार समेतका व्यवस्था यस संहिताले गरेको छ।

देवानी कार्यविधि संहिता

देवानी विवादहरुको निरुपण गर्न अपनाइने प्रक्रिया देवानी कार्यविधि हो । देवानी न्याय प्रशासनमा यसको महत्वपूर्ण भूमिका हुन्छ । नेपालमा हुँदै देवानी संहिताको अभाव रहेको अवस्थामा देवानी कार्यविधि संहिता यस क्षेत्रको पहिलो प्रयासको रुपमा लिनुपर्छ । छुट्टै देवानी संहिता नभएको भारत, पाकिस्तान, बङ्लादेश जस्ता मुलुकले देवानी कार्यविधि संहिताको व्यवस्था गरेको पाइन्छ । नेपालमा देवानी संहिता (सारवान कानुन र देवानी कार्यविधि संहिता कार्यविधि कानुन) एकपटक जारी भई प्रचलनमा रहेको छ । देवानी मुद्दाको दायरी, कारवाही, सुनुवाही र किनारा गर्न र फैसाला कार्यान्वयन गर्न आवश्यक कार्यविधिको व्यवस्था संहिताले

गरेको छ। देवानी कार्यविधिलाई सरल, एकिकृत्, समयसापेक्ष बनाई देवानी न्याय प्रशासनलाई सहज बनाउने अपेक्षाका साथ यस संहिताले केही नविनतम् व्यवस्था गरेको छ । देवानी मुद्धाको कारवाही र किनारा गर्ने प्रक्रियालाई सरल पारदर्शी अनुमानयोग्य र व्यवहारिक बनाउने प्रयास गरिएको पाइन्छ । देवानी प्रकृतिका विवादको कारवाही र किनारा गर्ने न्यायिक र अर्धन्यायिक दुबै निकायका न्यायकर्ताले प्रयोग गर्न सक्ने गरी व्यवस्था गरिएको संहिता सामान्य कार्यविधि कानुनको रुपमा रहेको छ । यस संहिताले ल्याएका परिवर्तनलाई देहाय वमोजिम उल्लेख गरिएको छ ।

देवानी कार्यविधिका सामान्य सिद्धान्त

संहितामा उल्लेख गरिएका सामान्य सिद्धान्तहरुमा हाम्रो अभ्यासमा रहेका सिद्धान्तहरुमा केही थप नयाँ सिद्धान्त समावेश गरिएको छ। देवानी मुद्धाको कारवाही किनारा गर्दा न्यायिक र अर्धन्यायिक निकायबाट यी सिद्धान्तको पालना गर्नुपर्ने हुन्छ ।

यी सिद्धान्तको व्यवस्थाले देवानी कार्यविधिमा एकरुपता हुन गई सम्पादनमा सहज हुने देखिन्छ।

कोर्टफिको सट्टा अदालती शुल्क

कोर्टफि ऐन २०१७ बमोजिमको कोर्टफि व्यवस्था सैद्धान्तिक रूपमा वर्तमान सन्दर्भमा आवश्यक परिमार्जन सहित व्यवस्था गरिएको छ। अङ्ग्रेजी भाषामा रहेको कोर्टफि शब्दलाई नेपाली भाषामा रुपान्तरण गरी अदालती शुल्क भनी रुपान्तरण गरिएको हो ।

प्रतिदाबी र प्रतिवादी कायम गर्ने नयाँ व्यवस्था

प्रतिवादीले प्रति उत्तरपत्र दिँदा फिराद दाबी विरुद्ध दाबी गर्नुपरेमा प्रतिउत्तर पत्रमा नै फिरादवाला उपर दाबी गरी प्रतिदाबी गर्न सकिने व्यवस्था गरिएको छ । फिरादपत्रमा प्रतिवादी नबनाइएका व्यक्तिलाई साविक मुलुकी ऐन २०२० अदालती वन्दो-वस्तको १३९ नं बमोजिम अदालतले बुझ्न सक्ने र आवश्यकता अनुसार प्रतिवादी कायम गर्न सक्ने कानुनी व्यवस्था भएपनि पेटवोलिमा उल्लेखित नभएका व्यक्तिलाई प्रतिवादी कायम गर्न नसकिने अवस्था रहेकोमा पेट वोलिमा उल्लेख नगरिएको भए पनि मुद्धामा सरोकारवाला देखिएका प्रतिवादी कायम गर्न सकिने व्यवस्था गरिएको छ ।

प्रारम्भिक सुनवाहीसम्बन्धी व्यवस्था

प्रतिवादीले प्रतिउत्तरपत्र पेश गर्दा बादीलाइ फिराद गर्ने हकदैया नभएको , हदम्याद भित्र फिराद नपरेको वा क्षेत्राधिकारको अभाव रहेको भनी दाबी लिएका त्यस विषयमा प्रारम्भमा नै सुनुवाही गरी उपर्युक्त विषयमा निष्कर्षमा पुगेपश्चात् मात्र मुद्धाको

कारबाही अगाडी बढाउने व्यवस्था गरिएको छ। यस्तो व्यवस्थाले हकदैया, हदम्याद र क्षेत्राधिकार नभएको अवस्थामा प्रमाण नबुझ्दै फिराद खारेज भै पक्षले अनावश्यक दु:ख हैरानी व्यहोर्नु पर्ने अवस्थाको अन्त्य हुने देखिन्छ ।

श्रव्यदृष्य सम्वादको प्रयोग गर्न सकिने

अदालतमा उपस्थित हुन नसक्ने साक्षीलाई श्रव्यदृष्य सम्वादमार्फत् साक्षी परिक्षण गर्न कुनै पक्षले अदालतमा निवेदन दिएमा श्रव्यदृष्य सम्वादमार्फत साक्षी परिक्षण हुन सक्ने नयाँ व्यवस्था गरिएको छ ।

पारस्परिक न्यायिक सहयोगसम्बन्धी व्यवस्था

विदेशीसँग नेपालको कारोबार बढ्दै गएको र

नेपाली नागरिकको ठूलो संख्या विदेशमा रहेको कारणले नेपालको अदालतबाट जारी भएको म्याद विदेशमा तामेल हुनुपर्ने, प्रमाण परीक्षण हुन सक्ने र विदेशमा भएको फैसला नेपालमा कार्यान्वयन हुन सक्ने कानुनी व्यवस्था गरिएको छ ।

फैसला कार्यान्वयनमा शीघ्रता समयमा नै सहजदेग बाट फैसला कार्यान्वयन भए मात्र सर्वसाधरणले न्याय पाएको महसुस गर्दै छन् । फैसला कार्यान्वयन फैसलाको मुटु हो । अदालतले फैसला गरेपछि मुद्धाको लगत यथाशघ्रि तयार गरी तहसिल शाखामा पठाउने र फैसला कार्यान्वयनको लागि छुट्टै मिसिल लगत सहित सम्बन्धित जिल्ला अदालत पठाउने, पक्षहरुले मिलापत्रको माइपमबाट फैसला कार्यान्वयन गर्न सकिने नयाँ व्यवस्था गरेको छ ।

निष्कर्ष

हिन्दु धर्म र दर्शनमा आधारित भएर जारी गरिएको मुलुकी ऐन १९१० मा समयको परिवर्तनसँगै संशोधन हुँदै २०२० साल भाद्र १ मा नयाँ मुलुकी ऐनमा देवानी र फौजदारी दुवै कानुनका प्रबन्ध र कार्यविधि समेतलाई एउटै कानुन मा समावेश गरिएको अवस्था छ । मुलुकी ऐन २०२० ले एकाइसौँ शताब्दिको खुला उदार , प्रजातान्त्रिक व्यवस्था, आर्थिक उदारीकरण सूचना प्रविधिको विकास र औद्योगिकीकरणमा भएको परिवर्तनलाई सम्बोधन गर्न नसक्ने हुँदा बदलिदो आवश्यकतालाई संम्वोधन गर्न नयाँ मुलुकी संहिता जारी भई प्रचलनमा आई सकेको छ । यी संहिताहरू देवानी कानुनको गतिशील विकास प्रकियाको उपजको रूपमा रहेको छन् । देवानी कानुनी आधुनिकीकरणको आधारशिलाको रुपमा रहेको कानुनहरु देशको विधिशास्त्रको विकासको मापन र राष्ट्रिय एकता प्रवर्द्धनको साधनको रूपमा स्थापित हुनु पर्दछ ।

समयको परिवर्तन समाजको चाहना र विश्वस्तरमा आएका परिवर्तनलाई यसैले आत्मसात् गर्दै जानु पर्ने एकातर्फ देखिन्छ भने अर्कोतर्फ संहिता कानुनको कार्यान्वयनमा अदालतबाट सुझबुझ साथ गरिने रचनात्मक व्याख्याले यसलाई जिवन्त तुल्याउनु पर्दछ । नयाँ कानुनको कार्यान्वयनको लागि राज्यको तर्फबाट यसको प्रचारप्रसारको दायरा फराकिलो पार्नु पर्दछ । पुरानो मुलुकी ऐनमा अभ्यष्य कानुनका प्राध्यापक, विद्यार्थी , अनुसन्धानकर्ता र कानुन व्यवसायी सबैले परिवर्तन व्यवस्थालाई सहज रूपमा ग्रहण गरी यस कानुनको कार्यान्वयन गर्दै वास्तवमै सामाजिक अभियन्ता social engineer को रूपमा आफुलाई स्थापित गराउनु आजको आवश्यकता हो ।

सन्दर्भ सामाग्री

१ मुलुकी ऐन २०२०

२ मुलुकी देवानी संहिता, २०७४

३ मुलुकी देवानी कार्यविधि संहिता, २०७४

४ देवानी संहिता तथा देवानी कार्यविधि संहितामा मस्यौदा तथा प्रतिवेदन, २०६७

५ देवानी कानुनको एकीकरण तथा संसोधन गर्न विधेयक (देवानी संहिता) व्यख्यात्मक टिप्पणी

६ मुलुकी देवानी संहिता तथा मुलुकी ऐनको संहिता : तालिम पाठ्य सामाग्री , माधव पौडेल ।

विप्रेषण आप्रवाहमा कोभिड प्रभाव र नेपाली अर्थतन्त्र

गुरुप्रसाद पौडेल *

पृष्ठभूमि :

सन् २०१९ को अन्तिम महिनामा चीनको बुहान सहरमा देखिएको कोरोना भाइरस (कोभिड-१९) का कारण संसारका लगभग सबैजसो मुलुकहरू समस्यामा परे । यो लेख तयार गरून्जेल (अगष्ट पहिलो साता) सम्म यो महामारीलाई निस्तेज पार्न सक्ने औषधि एवम् खोप तयार हुन सकेको छैन । तथापि औषधि एवम् खोप तयार हुनेमा सबैजसो आश्वस्त छन् । यो भाइरस फैलिन नदिन सबैजसो राष्ट्रहरूले कुनै न कुनै रूपमा लकडाउन विधि अवलम्बन गरेकाले संसारका सबैजसो मुलुकका आर्थिक गतिविधिहरू ठप्प प्राय भए । अत्यावश्यक आर्थिक कारोबारलाई सुचारू गर्न पछिल्लो समय लकडाउनलाई खकुलो पारिएका छन । समग्रमा यो समस्या स्वास्थ्य समस्या मात्र नभएर विश्वको चरम आर्थिक समस्या बन्न पुगेको छ । अहिले नै यो महामारीको सम्पूर्ण आयामको प्रभावको यकिन गरिहाल्न सक्ने अवस्था पनि देखिँदैन र त्यस्तो आँकलन भइहालेमा त्यो हतारो सावित हुनेछ । मुलुकको अर्थतन्त्रमा सेवा क्षेत्रको अंश बढ्दै गएको र यो महामारीले सेवा क्षेत्रलाई बढी प्रभावित गरेको हिसाबले हेर्दा नेपाल पनि यो समस्याबाट अछुतो रहन सक्ने कुरै भएन । हामीलाई विविध समस्या त पर्ने नै भए । ती सबै समस्यामध्ये आर्थिक क्षेत्रमा पर्न सक्ने समस्या त्यसमा पनि विप्रेषणबाट पर्न सक्ने समस्यालाई यहाँ केलाउन खोजिएको छ ।

सन् २०१९ को अन्तिम महिनामा चीनको बुहान सहरमा देखिएको कोरोना भाइरस (कोभिड-१९) का कारण संसारका लगभग सबैजसो मुलुकहरू समस्यामा परे । यो लेख तयार गरून्जेल (अगष्ट पहिलो साता) सम्म यो महामारीलाई निस्तेज पार्न सक्ने औषधि खोप तयार हुन सकेको छैन । तथापि औषधि खोप तयार हुनेमा सबैजसो आश्वस्त छन् । यो भाइरस फैलिन नदिन सबैजसो राष्ट्रहरूले कुनै न कुनै रूपमा लकडाउन विधि अवलम्बन गरेकाले संसारका सबैजसो मुलुकका आर्थिक गतिविधिहरू ठप्प प्राय भए । अत्यावश्यक आर्थिक कारोबारलाई सुचारू गर्न पछिल्लो समय

* निर्देशक, नेपाल राष्ट्र बैंक

लकडाउनलाई खकुलो पारिएका छन । समग्रमा यो समस्या स्वास्थ्य समस्या मात्र नभएर विश्वको चरम आर्थिक समस्या बन्न पुगेको छ । अहिले नै यो महामारीको सम्पूर्ण आयामको प्रभावको यकिन गरिहाल्न सक्ने अवस्था पनि देखिँदैन र त्यस्तो आँकलन भइहालेमा त्यो हतारो सावित हुनेछ । मुलुकको अर्थतन्त्रमा सेवा क्षेत्रको अंश बढ्दै गएको र यो महामारीले सेवा क्षेत्रलाई बढी प्रभावित गरेको हिसाबले हेर्दा नेपाल पनि यो समस्याबाट अछुतो रहन सक्ने कुरै भएन । हामीलाई विविध समस्या त पर्ने नै भए। ती सबै समस्यामध्ये आर्थिक क्षेत्रमा पर्न सक्ने समस्या त्यसमा पनि विप्रेषणबाट पर्न सक्ने समस्यालाई यहाँ केलाउन खोजिएको छ ।

त्यसो त नेपालको वैदेशिक रोजगारी व्यवसाय व्यवस्थित तवरले अध्ययन अनुसन्धान गरेर अघि बढाइएको व्यवसाय होइन । लामो समयसम्म जीवन निर्वाहमुखी कृषिमै रूमल्लिरहेका नेपाली युवाहरूका लागि वैदेशिक रोजगार एउटा आकर्षणको बिन्दु त थियो नै त्यसमा वि.सं. २०५२ देखि शुरु भएको सशस्त्र द्वन्द्वले आगोमा घ्यु थपे झैं गऱ्यो । पश्चिमी पहाडी भेगबाट सुरु भएको तत्कालीन माओवादी विद्रोहताका धेरै युवाहरू विद्रोहबाट जोगिन जनजीविका चलाउन विदेशिन पुगेका हुन् । हाल नेपालमा प्रत्येक वर्ष करिब पाँच लाख श्रमशील युवा नेपालको श्रमबजारमा प्रवेश गर्छन् । एकातिर हाम्रो श्रमबजारको प्रशोचन क्षमता त्यति ठूलो छैन भने अर्कोतर्फ श्रमको उचित प्रतिफलबाट बञ्चित हुनुपर्ने अवस्था पनि विद्यमान छ। सबल श्रम निरीक्षण, श्रमिकलाई यथोचित तालिम अभाव लगायत देखासिकी प्रभावका कारण हजारौं स्वदेशी श्रमिक विस्थापित भई विदेशिन पुगेका छन् । हामीकहाँ कुल श्रमिकमध्ये करिब ३६ प्रतिशत मात्र औपचारिक क्षेत्रमा संलग्न रहेकाले श्रमिकलाई विदेशिन रहरभन्दा पनि कहर बनेको छ । नेपालमा श्रमको प्रतिफल अत्यन्त कम भएको महसुस गरेरै होला इपिएस प्रणालीमार्फत कोरियामा श्रम गर्न जान इच्छुकहरूको संख्या बर्षेनी बढ्दै गएको छ । यो परीक्षामा प्रत्येक वर्ष करिब एक लाख युवा सहभागी हुने गर्दछन् । परराष्ट्र मन्त्रालयको राहदानी शाखामा राहादानी लिनेहरूको भिड देख्दा लाग्छ नेपालमै श्रम गरी बस्न पटक्कै कोही रूचाउँदैनन् ।

विप्रेषण र नेपाली अर्थतन्त्र :

नेपाल राष्ट्र बैंकले आ.व.२०३०/३१ देखि विदेशी मुद्राको खरिद बिक्री लगायतका कारोबारको अभिलेख राखी प्रकाशन गर्न शुरु गरे तापनि विप्रेषणको तथ्याङ्क प्रकाशन चाहिँ आ.व.२०५७/५८ देखि मात्रै सुरु गरेको हो । अभिलेखीकरण सुरु भएको पहिलो वर्ष करिब रु.४७ अर्ब विप्रेषण भित्रिएको देखिन्छ । त्यतिबेलासम्म औपचारिक माध्यमबाट विप्रेषण भित्र्याउने सम्बन्धमा पर्याप्त ध्यान पुग्न सकेको थिएन । औपचारिक माध्यमबाट विप्रेषण भित्र्याउनकै लागि नेपाल राष्ट्र बैंकले विशेष प्रकृतिका विप्रेषक कम्पनीलाई इजाजत प्रदान गरेको छ । हाल त्यस्ता ५१ कम्पनीले नेपाल राष्ट्र बैंकबाट इजाजत लिएका छन् । त्यसका अतिरिक्त बाणिज्य बैंकहरूले समेत विप्रेषण भित्र्याउने काम गर्दछन् । शुरुवाती वर्षमा कति रकम विप्रेषणस्वरूप भित्रियो भन्ने विषयलाई मात्र ध्यान दिइन्थ्यो । पछिल्ला वर्षमा विप्रेषणको अभिलेख राख्दा कुन देशबाट कति रकम भित्रियो भन्ने अभिलेखसमेत राख्न सुरु गरिएको छ । नेपालमा विप्रेषण आप्रवाहलाई हेर्दा कुल आप्रवाहमा भारतको अंश करिब १५ प्रतिशत र खाडी मुलुकहरुको अंश करिब ५० प्रतिशत रहेको छ । संयुक्त अरब इमिरेट्स, कतार, साउदी अरेबिया, मलेसिया, अमेरिका, जापानबाट नेपालमा सबैभन्दा बढी

विप्रेषण भित्रिने गरेको छ । त्यसो त नेपालमा करिब १५० भन्दा बढी देशबाट विप्रेषण भित्रिने गर्दछ । हाल नेपालले संस्थागत रूपमा ११० राष्ट्रहरू वैदेशिक रोजगारका लागि खुला गरे तापनि व्यक्तिगत श्रम स्वीकृतिका आधारमा १७२ भन्दा बढी देशमा नेपालीहरू श्रम गर्न गएको देखिन्छ। नेपालले प्राप्त गर्ने विप्रेषणमा भारतको अंश उल्लेख्य हुने गर्दछ । भारतसँगको खुला सीमाना र नेपाल-भारतको विशेष सम्बन्धका कारण भारतीय औपचारिक र अनौपचारिक श्रमबजारमा काम गर्ने नेपालीहरू कति छन् भन्ने आधिकारिक अभिलेख न हामीसँग छ, न त भारतसँग नै । तसर्थ भारतबाट औपचारिक माध्यमबाट आएको विप्रेषणका साथै अनौपचारिक माध्यमबाट आउन सक्ने विप्रेषणको आँकलन गरी विप्रेषणको तथ्याङ्क निकालिन्छ । जस्तो कि; गत वर्ष नेपालले भित्राएको कुल रु.८७९ अर्ब विप्रेषणमध्ये भारतबाट रु.१२८ अर्ब भित्रिएको थियो । भारतबाट भित्रिएको रु.१२८ अर्बमध्ये रु.९० अर्ब औपचारिक माध्यमबाट र रु.३८ अर्ब अनौपचारिक माध्यमबाट भित्रिएको आँकलन गरिएको हो । नेपालमा विप्रेषण आप्रवाहको तथ्याङ्कलाई हेर्दा आ.व.२०५७/५८ मा रु.४७.२ अर्ब रहेकोमा क्रमश: वद्धि हुँदै आ.व.२०६३/६४ मा रु.१००.१ अर्ब, आ.व.२०७०/७१ मा रु.५४३.३ अर्ब हुँदै आ.व.२०७५/७६ मा रु.८७९.३ अर्ब पुगेको छ । यसरी हेर्दा आ.व.२०५७/५८ को आप्रवाह दोब्बर हुन पाँच वर्ष लागेको छ। तथापि वृद्धिदर पछिल्ला वर्षमा कम हुँदै गइरहेको छ।

नेपालको परिप्रेक्ष्यमा अर्थतन्त्रको बाह्य स्रोतको मुख्य आधार नै विप्रेषण हो । कुल ग्राहस्थ उत्पादनसँग विप्रेषणको अनुपात आ.व.२०५७/५८ मा करिब ११ प्रतिशतको हाराहारीमा रहेकोमा यस्तो अनुपात आ.व.२०७२/७३ मा करिब ३० प्रतिशतसम्म पुगेको थियो भने आ.व.२०७५/७६ मा २५.४ प्रतिशत रहेको छ। अर्थतन्त्रमा विदेशी मुद्राको यति ठूलो स्रोत भएको अर्को क्षेत्र छैन । कमजोर निर्यातका कारण बढ्दो व्यापार घाटा, अपर्याप्त पूर्वाधारलगायतका कारणबाट फस्टाउन नसकेको पर्यटन क्षेत्र, विश्वासमा लिन नसकिएको प्रत्यक्ष वैदेशिक लगानीका कारण विप्रेषण नै नेपालको विदेशी विनिमय सञ्चितिको प्रमुख स्रोत पनि हो ।

विप्रेषणले नेपाली अर्थतन्त्रमा वहुआयामिक सम्बन्ध राख्दछ । विप्रेषणकै कारण वित्तीय क्षेत्रमा तरलताको पर्याप्तता हुन गएको छ। बैंक तथा वित्तीय संस्थाहरूको लागि कर्जा प्रवाहको भरपर्दो वित्तीय स्रोत बनेका कारण निजी क्षेत्रतर्फ कर्जाको विस्तार हुन पुगेको छ। पछिल्लो आँकडा अनुसार कुल ग्राहस्थ्य उत्पादनसँग निक्षेपको अनुपात करिब शतप्रतिशत र कर्जाको अनुपात करिब ८५ प्रतिशत भन्दा बढी हुन पुगेको छ। शहरोन्मुख ग्रामीण क्षेत्रको विकास, उपभोगमुखी प्रवृतिको विकासका कारण आन्तरिक उत्पादन तथा आयातमा उल्लेख्य वृद्धि हुन पुगेको छ । तेस्रो जीवनस्तर सर्वेक्षण, २०६७/६८ अनुसार नेपालमा करिब ५६ प्रतिशत घरधुरीले विप्रेषण प्राप्त गर्ने गरेकाले गरिबी निवारणमा यसले उल्लेख्य सहयोग पुऱ्याएको छ । विप्रेषण प्राप्त गर्ने ठूलो जनसमुदायले विप्रेषणको ठूलो हिस्सा उपभोगमा खर्च गरे तापनि बालबच्चाको शिक्षा तथा स्वास्थ्यमा गरिएका खर्चहरूलाई विशुद्ध रूपमा उपभोगमा मात्र गणना गरिनु हुँदैन । त्यो अर्थमा नेपालको एउटा ठूलो समुदायका बालबच्चाको शिक्षा तथा स्वास्थ्यलाई विप्रेषणले भरथेक गरेको छ।

त्यसैगरी, वैदेशिक रोजगार विभागको आर्थिक वर्ष २०७५/७६ को वार्षिक प्रतिवेदन अनुसार विप्रेषण व्यवसायसँग अग्र सम्बन्ध र पृष्ठ सम्बन्ध भएका सयौँ निकायहरू छन् जसमा

प्रत्यक्ष अप्रत्यक्ष गरी लाखौँले रोजगारी प्राप्त गरेका छन् । धरौटी वृद्धि तथा मर्जर पश्चात् वैदेशिक रोजगार व्यवसायका लागि ८५४ वटा इजजातप्राप्त संस्था कायम भएका छन् । यी संस्थाका अतिरिक्त केयर गिभर सम्बन्धी तालिम प्रदायक संस्था, घरेलु कामदारसम्बन्धी तालिम प्रदायक संस्था, अभिमुखीकरण तालिम चलाउने संस्थाहरूसमेत गरी वैदेशिक रोजगार सूचना व्यवस्थापन प्रणालीमा करिब १,५२४ संस्थाहरू आबद्ध रहेका छन् । यतैधेरै संस्थासँग प्रत्यक्ष परोक्ष सम्बन्ध राख्ने हजारौ समुदायका लागि विप्रेषण व्यावसाय रोजगारी तथा आम्दानीको श्रोत बनेको छ ।

कोभिड-१९ महामारीको अवधिमा नेपालमा विप्रेषण आप्रवाहः

कोभिड-१९ को प्रभाव बढ्दै जाँदा संसारभरिका सबैजसो मुलुकले त्यसको व्यवस्थापन गर्न बन्दाबन्दी (लकडाउन) घोषणा गरे । नेपालले समेत २०७६ चैत्र ११ गतेदेखि मुलुकभर पूर्णरूपमा बन्दाबन्दीको घोषणा गऱ्यो । बन्दाबन्दीको घोषणा लगत्तै गरिएका अध्ययन अनुसन्धानले नेपालमा विप्रेषण आप्रवाह करिब २० प्रतिशतले घट्न सक्ने दावी गरे । विश्व बैंकले समेत नेपालले प्राप्त गर्ने विप्रेषणमा करिब १४ प्रतिशतको गिरावट आउन सक्ने प्रक्षेपण गऱ्यो । बन्दाबन्दीकै अवधिमा नेपाल राष्ट्र बैंकले २०७६ चैतमा करिब रु.३४.५ अर्ब विप्रेषण भित्रिएको तथ्याङ्क सार्वजनिक गरेको थियो । यो तथ्याङ्क नेपालले आ.व.२०७६/७७ को मासिक रूपमा प्राप्त गर्ने औसत तथ्याङ्कको करिब आधाआधी जस्तो थियो । तर वैशाखमा त्यो स्थिति रहेन । बन्दाबन्दीकै समयमा नेपालमा २०७७ वैशाखमा करिब रु.५४ अर्ब विप्रेषण भित्रियो । २०७७ जेठमा करिब रु.९५ अर्ब विप्रेषण आप्रवाह भई नेपालमा मासिक रूपमा प्राप्त हुने गरेको सबैभन्दा उच्च विप्रेषण भित्रियो । त्यस हिसावले

विप्रेषण आप्रवाह (रू.करोडमा)

महिना	२०६४/६५	२०६९/७०	२०७४/७५	२०७५/७६	२०७६/७७
साउन	९३६.४	३३८१.२	५५५५.३	७३९५.४	७५४०.१
भदौ	८९७.४	३१५६.४	५९९९.९	८०२४.८	७८३३.१
असोज	९५०.४	३२३४.१	६०७७.२	८७९६.१	७६५१.१
कात्तिक	१०४१	२९६३.१	५२६२.६	७००८.७	७४७२.२
मङ्सिर	९१३.१	३६१३.९	५६५३.१	६४३३.२	७२०२.१
पूस	९६७.८	३४२१.१	५५०६.३	६६७७.३	७०२७.१
माउ	११९४.३	२७३६.२	६०८०.६	७२१९.१	६५९५
फागून	१३४२.१	४१०२.६	७०५०.६	६६६३.७	७९२१
चैत	११४२.५	३६४९.५	६८५२.१	७०९९.७	३४४८
वैशाख	१४९२.४	४००६.६	६६३०.३	७२१२.१	५३९४
जेठ	१६३३.७	४५८१.५	७३०५.१	७३७१.९	९४०३
असार	१७५७.४	४६११.९	७५३२.८	८०२४.२	९०००
जम्मा	१४२६८.५	४३४५८.१	७५५०५.९	८७९२६.२	८६४८६.७

स्रोत : नेपाल राष्ट्र बैंक, २०७७

नोट : २०७७ असारको तथ्यांक अनूमानमा आधारित

हेर्दा २०७७ असारमा करिब रू.९० अर्बभन्दा बढी विप्रेषण भित्रिने सहजै अनुमान गर्न सकिन्छ ।

बन्दाबन्दीको समयमा विप्रेषण आप्रवाहमा उब्जिएका केही प्रश्न :

कोभिड-१९ का कारण नेपाल सरकारले २०७६ चैत ११ गते गरेको बन्दाबन्दी करिब १२० दिनपछि आंशिक रूपमा खुला गरिएको छ । संसारभर नै बन्दाबन्दीलाई केही सहज बनाइएको छ, आर्थिक क्रियाकलापले विस्तारै गति लिन थालेको आभाष मिलेको छ । तर यो ढुक्क हुने अवस्था भने हैन । सामान्य असावधानी हुन गएमा मुलुकले ठूलो मूल्य चुकाउनु पर्ने हुनसक्छ । विगतमा यस्ता खालका महामारीहरुले दोहोऱ्याएर आक्रमण गरेका धेरै इतिहास हाम्रो सामु छन । यी सबैका बावजुत हामीकहाँ आ.व.२०७६/७७ मा करिब रु.८६५ अर्ब जति विप्रेषण भित्रिन सक्ने देखिन्छ । आ.व.२०७५/७६ मा मुलुकमा रु.८७९ अर्ब विप्रेषण भित्रिएको थियो । यदि कोभिड-१९ को समस्या नभएको भए आ.व.२०७६/७७ मा करिब रु.९०० अर्बको हाराहारीमा विप्रेषण भित्रिन सक्ने पूर्वानुमान गरिएको थियो । पूर्वानुमानभन्दा केही कम भए पनि २०७७ बैशाख र जेठमा जे जसरी उल्लेख्य रूपमा विप्रेषण भित्रियो यसले नेपालको विप्रेषण आप्रवाहमा देहाय बमोजिमका दुई प्रश्नहरू उब्जाएको छ :

१. के खुला वातावरणमा विप्रेषणको परिचालन अनौपचारिक माध्यमबाट हुने गरेकोमा बन्दाबन्दीको बेलामा औपचारिक बैंकिङ प्रणालीबाटै भित्रिएका कारण यी महिनामा विप्रेषण आप्रवाहमा वृद्धि भएको हो ?

२. के खुला वातावरण हुँदा कामदारले साथैमा वि.मु. नगद र अन्य महँगा (सुन समेत) सामग्री बोकेका कारणले औपचारिक रूपमा हामीले मान्दै आएको विप्रेषण कम देखिएको हो ?

आगामी दिनमा विप्रेषण भित्र्याउने र त्यसको लेखा राख्ने निकायले यी प्रश्नको उत्तर खोज्न जरूरी छ । अहिलेकै हाराहारीमा जनशक्ति विदेशमा रहेको आधारमा कम्तीमा पनि मासिक रूपमा नेपाल भित्रिने विप्रेषण करिब रु.१०० अर्बलाई आधार मानेर विप्रेषण कता चुहिएको छ सोको अध्ययन हुन आवश्यक देखिन्छ । हुण्डी कारोबारलाई गैरकानुनी घोषित गरी बैंकिंग प्रणालीमार्फत् विप्रेषण भित्राउने कार्यमा लागेको बेलामा नेपाल सरकार सम्बन्धित निकाय समेत यसतर्फ सचेत हुन जरुरी छ ।

आगामी बाटो :

नेपालमा वर्षेनी पाँच लाखको हाराहारीमा नयाँ श्रमशक्ति श्रमबजारमा भित्रिने गरेको तर स्वदेशी श्रमबजारको प्रशोचन क्षमता त्यति ठूलो नभएका कारण ठूलो श्रमशक्ति नेपाल बाहिरिने गर्दछ । कुल श्रमिकमध्ये करिब ३६ प्रतिशत मात्र औपचारिक क्षेत्रमा संलग्न रहेको, प्रचुर मात्रामा रोजगारी उपलब्ध गराउने मेगा उद्योगहरू स्थापना हुने नसकेको तथा सुशासनको अभावका कारण नेपाली श्रमिकहरू विदेशिनु बाध्यता बनेको छ । विदेशिएर प्रतिकूल वातावरणमा काम गर्नँपर्दा, भाषा, संस्कृति लगायतका समस्या एवम् तालिम नै नलिएका क्षेत्रमा खटिएर काम गर्नँपर्दाका पीडाहरु नेपाली कामदारहरुले भोग्दै आएका छन् तथापि नेपालमा उपलब्ध श्रमबजारले हरेक वर्ष नयाँ जागिरका लागि भित्रिने श्रमशक्तिलाई पूर्णरूपमा प्रशोचन गर्न नसक्ने परिप्रेक्ष्यमा नेपालले अहिले नै वैदेशिक रोजगारीलाई बन्द गरिहाल्नु त्यति बुद्धिमानी मानिँदैन । मुलुकका लागि आवश्यक श्रमशक्ति मुलुकमै प्रयोग गरी केही श्रमशक्ति विदेश पठाउन सकिन्छ । अनिवार्य

रूपमा तालिम लिएर मात्रै वैदेशिक रोजगारीमा पठाउन सकिएमा थोरै श्रमशक्ति बाहिरिँदा पनि तुलनात्मक रूपमा धेरै विप्रेषण भित्र्याउन सकिने अवस्था हुनसक्छ । रोजगारीका लागि बाहिर जानेहरूले विप्रेषण पठाउँदा विना झन्झट र कम लागतमा पठाउन सकिने व्यवस्था गर्न सकिए अनौपचारिक माध्यमबाट परिचालन हुने गरेको विप्रेषण औपचारिक माध्यमबाट भित्रिन सक्ने कुरामा कुनै सन्देह छैन । त्यसका लागि चालु आ.व.२०७७/७८ को मौद्रिक नीतिमा विप्रेषण आय औपचारिक माध्यमबाट भित्र्याउन प्रोत्साहित गर्ने उद्देश्यले विप्रेषणमा लाग्ने शुल्क निर्धारणका सम्बन्धमा नीतिगत व्यवस्था गरिने घोषणा भएको छ । साथै विश्वभर लोकप्रिय बनेको मोबाइल तथा वालेटका माध्यमबाट विप्रेषण भित्र्याउन प्रोत्साहित गरिनेसमेत उल्लेख छ ।

हाल विश्वव्यापि रूपमा फैलिएको कोभिड-१९ का कारण अबको विश्व डिजिटल प्रविधितर्फ बढी आकर्षित हुने बलियो सम्भावना छ । संसारभर सबल र लोकप्रिय माध्यमको रूपमा उदाएको डिजिटल प्रविधिमार्फत विप्रेषण भित्र्याउन सकिएमा त्यसले आम उपभोक्ता लगायत सरकार तथा नियमनकारी निकायलाई देहायबमोजिमका सकारात्मक प्रभाव पर्न सक्छ :

- वालेट तथा डिजिटल माध्यमबाट विप्रेषण भित्र्याउँदा विप्रेषण कारोबारको वास्तविक समयमा वास्तविक तथ्याङ्क (Real Data on Real Time) प्राप्त हुनसक्छ, जुन आजको सर्वोपरी खाँचोको विषय हो ।
- नेपालीहरू जहाँजहाँ कामका लागि गएका छन्, त्यहाँ डिजिटल उपकरणको प्रयोग बढाउन त्यहाँका सरकारले रकम स्थानान्तरण लगायतका विषयमा लाग्ने शुल्कमा कटौती गरेका छन् यसले गर्दा विप्रेषणको लागत कम हुन सक्ने देखिन्छ । मौद्रिक नीतिको उद्देश्य पनि विप्रेषणको लागत कम बनाउने नै हो ।
- विदेशमा काम गर्न जानेहरुले आफ्नो स्मार्टफोनको माध्यबाट सजिलै रकम स्थानान्तरण गर्न सक्ने भएकाले हुण्डीलाई निस्तेज गर्न सघाउ पुऱ्याउँछ ।
- विप्रेषणबाट भित्रिएको रकमको अधिकांश हिस्सा उपभोगमै खर्च हुने गरेको अध्ययनहरूले देखाएका छन् । यदि वालेटमार्फत विप्रेषण भित्राउन सकियो भने नेपालमा विप्रेषण सेवा प्रदायक कम्पनीले नेपालका बैंक तथा वित्तीय संस्थासँग सम्झौता गरी प्राप्त विप्रेषणलाई सोझै बैंक खातामा जम्मा गर्ने तथा वालेटमै सुरक्षित राख्ने व्यवस्था गर्न सक्दा अनावश्यक फजुल खर्च नियन्त्रण हुन सक्छ ।
- डिजिटल माध्यम वा वालेटमार्फत प्राप्त विप्रेषण प्रापकले सानातिना भुक्तानी (बत्ती, पानी, टेलिफोन, स्कूल फि आदि) वालेटबाटै भुक्तानी गर्न सक्ने भएकाले Less Cash Society को विकासमा सघाउँछ । अर्थतन्त्र Less Cash Society हुँदै Cashless Society बन्न सकेमा पारदर्शिता बढ्ने सरकारी राजस्वमा समेत वृद्धि हुन सघाउँछ ।

सन्दर्भ सामाग्री :

नेपाल सरकार, वैदेशिक रोजगार विभाग : वार्षिक प्रगति प्रतिवेदन, २०७५/७६

नेपाल राष्ट्र बैंक : नेपालमा विप्रेषण आप्रवाहको स्थिति, २०७६ पुस

नेपाल राष्ट्र बैंक : मौद्रिक नीति आ.व. २०७७/७८

World Bank Group : COVID-19 Crisis Through a Migration Lens Migration and Development Brief 32 April 2020

संझौतित बचत परिचालन गर्ने संस्थाहरु: स्रोत व्यवस्थापन तथा लगानी अवसर

डा. नवराज अधिकारी *

वित्तीय प्रणाली वित्तीय बजार तथा वित्तीय संस्थाहरू मार्फत् बचतकर्ता तथा पुँजी आवश्यकता पूरा गर्न चाहने पक्षहरूलाई एकै ठाँउमा ल्याई बचत कोषलाई लगानी तर्फ प्रभावकारी रूपमा प्रवाह गराउने एक महत्वपूर्ण संयन्त्र हो । बजारमा आधारित, उत्पादनशील तथा प्रतिस्पर्धी अर्थतन्त्रको विकास गर्ने हाम्रो राष्ट्रिय उद्देश्य पूरा गर्न सुदृढ, कार्यगत विविधता तथा दक्ष एवम् लचकता सहितको वित्तीय प्रणाली अपरिहार्य हुन्छ । देशको वित्तीय प्रणालीको गतिशील एवम् विश्वसनीय विकासमा संझौतित बचत परिचालन गर्ने संस्थाहरूको समेत महत्वपूर्ण भूमिका हुने गर्दछ । नेपालमा मुख्य रूपमा विशेष ऐन अन्तर्गत स्थापित कर्मचारी संचय कोष, नागरिक लगानी कोष र सामाजिक सुरक्षा कोष सम्झौतित बचत परिचालन गर्ने विशेष संस्थाका रूपमारहेका छन् । यी संस्थाहरूमा जम्मा हुने समग्र कोषलाई प्रतिफलयुक्त बनाउन तथा उत्पादनशील क्षेत्रमा परिचालन गरी देशको वित्तीय प्रणालीलाई थप गतिशील एवम् प्रतिस्पर्धी बनाउन यी संस्थाहरूको स्रोतको प्रभावकारी व्यवस्थापन, लगानीका लागि उपयुक्त क्षेत्रको पहिचान र धितोपत्र बजारमा लगानी गर्ने अवसर तथा सहजीकरणमा विशेष ध्यान पुऱ्याउन आवश्यक देखिन्छ । यस लेखमा यस्ता संस्थाहरूबाट परिचालित कोषको वित्तीय उपकरणहरूमा लगानीको संभावना, वित्तीय क्षेत्र तथा उपकरणमा भएको लगानीको प्रभावकारी व्यवस्थापन र संकलित पुँजीको प्रतिस्पर्धी रूपमा उत्पादनशील क्षेत्रमा परिचालनका लागि धितोपत्र बजारमा लगानी गर्ने अवसर तथा सहजीकरणका सम्बन्धमा संक्षिप्त जानकारी प्रस्तुत गर्ने प्रयास गरिएको छ ।

संझौतित बचत परिचालन गर्ने महत्वपूर्ण संस्थाको रूपमा रहेको कर्मचारी संचय कोषको स्थापना सम्बन्धी ऐन अर्थात् कर्मचारी संचय कोष ऐन, २०१९ को दफा ३ बमोजिम कोषको आर्थिक सहायताको निमित्त नेपाल सरकार वा अन्य व्यक्तिले दिएको सवै रकमहरु, ऐन बमोजिम कर्मचारीहरुको तलबबाट कट्टा गरिएको र त्यसमा कार्यालयबाट थपी जम्मा गरिएको सवै रकमहरु, कोषको रकमबाट ब्याज र लाभको रूपमाउठेका सवै रकमहरु, ऐन प्रारम्भ हुनु भन्दा अघि कर्मचारीहरुसंग सम्बन्धित सरकारबाट सञ्चालित कोषमा भएको सवै रकमहरु र कोषलाई प्राप्त

* उप कार्यकारी निर्देशक, नेपाल धितोपत्र बोर्ड ।

भएका सबै रकमहरु रहने गरी कर्मचारी संचय कोषको स्थापना भई हाल यो साधन स्रोत तथा पूर्वाधार सम्पन्न संस्थाको रूपमा विकसित भई देशको समग्र वित्तीय प्रणालीमा महत्वपूर्ण भूमिका खेलिरहेको देखिन्छ । यो संस्थाले सन् १९८० देखि नै अन्तर्राष्ट्रिय सामाजिक सुरक्षा संघको सदस्यता लिई अन्तर्राष्ट्रिय क्षेत्रमा पनि आफ्नो उपस्थिति देखाउंदै आएको छ ।

लगानीका क्षेत्रहरु तर्फ हेर्दा कर्मचारी संचय कोष ऐन, २०१९ को दफा १९ (ग१) अनुसार बैंक र वित्तीय संस्थाको सेयरमा लगानी गर्ने र कर्मचारी संचय कोष लगानी नीति, २०७१ को प्रकरण २.२ को(१) (संशोधन भएको भएमा नयां व्यवस्था समावेश हुनुपर्ने) मा सेयर तथा डिबेञ्चरमा कर्जा तथा लगानीको अधिकतम ५ प्रतिशतसम्म लगानी गर्न सक्ने व्यवस्था रहेको देखिन्छ । विगत पांच वर्षमा कोषको कुल स्रोतमा औसतमा १५.२२ प्रतिशतले वृद्धि भई आर्थिक वर्ष २०७५।७६ को अन्तमा कुल रु.३४२ अर्व ३९ करोड ७६ लाख पुगेको सन्दर्भमा समेत कोषले उक्त रकमलाई सुरक्षित तथा प्रतिफलयुक्त क्षेत्रमा परिचालन गर्न प्रतिफलमुखी क्षेत्रमा लगानी वढाउने उद्देश्य लिएको देखिन्छ ।

कोषको आर्थिक वर्ष २०७५।७६ को कुल आम्दानी रु.२९ अर्व ९५ करोड ९० लाख रहेको देखिन्छ भने उक्त आर्थिक वर्षमा कुल स्रोतमा कुल आम्दानीको प्रतिशत ९.१६ रहेको देखिन्छ । कोषको विगत पाँच आर्थिक वर्षमा कुल स्रोतमा कुल आम्दानीको अनुपात औसत ८.१४ प्रतिशत रहेको छ । कोषले आर्थिक वर्ष २०७५।७६ मा सरकारी बचत पत्र तथा ऋणपत्रमा रु. १४ अर्व ५३ करोड ३३ लाख अर्थात् कुल लगानीको ०.१६ प्रतिशत, संगठित संस्थाको सेयरमा रु.२२ अर्व ४३ करोड ७७ लाख अर्थात् कुल लगानीको ६.६९ प्रतिशत लगानी गरेको देखिन्छ भने बैंकको मुद्दती निक्षेपमा रु.७८ अर्व ७८ करोड ७५ लाख अर्थात् २३.५० प्रतिशत रहेको देखिन्छ । कोषको बैंकको मुद्दती निक्षेपमा कुल लगानीको करिब एक चौथाई जम्मा गरी व्याज प्राप्त गर्ने गरी कोषको स्रोत व्यवस्थापन गरेको देखिएकोले यसलाई थप प्रभावकारी बनाउन बैंकको मुद्दती निक्षेपमा हुने गरेको लगानी घटाई वित्तीय बजारका अन्य गतिशील उपकरण जस्तो सेयर, बचत पत्र तथा ऋणपत्रमा केही प्रतिशत लगानी बढाउन सकिने अवस्था रहेको देखिन्छ । यसरी सेयर, बचत पत्र तथा ऋणपत्रमा थप रकम दीर्घकालका लागि लगानी भएमा देशको वित्तीय प्रणालीलाई थप गतिशील बनाउन तथा यसमा स्थिरता ल्याउन र पुंजी लागतमा कमी ल्याउनमा समेत सहयोग पुग्ने देखिन्छ ।

नागरिक लगानी कोष सम्झौतित बचत परिचालन गर्ने देशको अर्को महत्वपूर्ण संस्थाको रूपमा रहेको छ । नागरिक लगानी कोष ऐन, २०४७ को प्रस्तावनामा नागरिक लगानी कोष स्थापनाको मुख्य उद्देश्य देशको आर्थिक विकासको लागि सर्वसाधारण जनतालाई समेत पुंजी बचत गर्न प्रोत्साहित गरी लगानीका अवसरहरु बढाउने र पुँजीबजारको विकासमा गतिशिलता ल्याउने रहेको र यसका लागि कर्मचारी बचत बृद्धि अवकाश कोष, नागरिक एकांक योजना, पेन्सन उपदान कोष योजना, लगानीकर्ता हिसाव योजना र विभिन्न बीमा कोष योजना सञ्चालन मार्फत् दीर्घकालीन कोष संकलन गर्दै आएको छ । ऐनको दफा ३२ को खण्ड (ङ) बमोजिम विभिन्न प्रकारको धितोपत्रमा लगानी र पूनर्लगानीको काम गरी धितोपत्रहरुको स्वामित्व ग्रहण गर्ने तथा खण्ड (ड) पुँजी बजार विकासका लागि आवश्यकता

अनुसार सहायक कम्पनी खडा गर्ने रहेको र नागरिक लगानी कोष लगानी नीति, २०७५ को प्रकरण ३.१ अनुसार कुल कोष रकमको १७ प्रतिशतसम्म सेयर तथा सामूहिक लगानी कोष, कोषमा परिणत भएको सेयर प्रत्याभूति समेत गरी लगानी गर्न सक्ने जस्ता व्यवस्थाहरु रहेकाले कोषले धितोपत्र व्यापारी रबजार निर्माताको रूपमा कार्य गरी धितोपत्र बजारको गतिशीलता बढाउन सक्ने देखिन्छ । उक्त नीतिको प्रकरण ३.२ अनुसार जोखिमको वर्गीकरण, कर्जा तथा लगानीका क्षेत्रहरु र कर्जा तथा लगानी सीमा प्रतिशत निर्धारण गरिएको छ । जस अनुसार न्यून जोखिमयुक्त क्षेत्रको रूपमा सरकारी सुरक्षण पत्र, नेपाल सरकार एवम् 'क' वर्गको वाणिज्य बैंकको जमानतमा प्रवाह हुने कर्जा तथा लगानी, मुद्दती निक्षेप, मागेको वखत प्राप्त हुने निक्षेप, सहभागी विशेष सापटी समेत गरी कुल कर्जा तथा लगानी सीमाको न्यूनतम ६० प्रतिशत; सेयर, सामूहिक लगानी कोष, संस्थागत ऋणपत्र, आवास परियोजना तथा स्थिर सम्पत्तिमा लगानी, र सहभागी शैक्षिक कर्जा, सरल चक्र कर्जा, घर सापटी समेत गरी कुल लगानी सीमाको अधिकतम ४० प्रतिशत; र सहवित्तीयकरण र संस्थागत परियोजना कर्जा, चालु पुँजी कर्जा र ब्रिज कर्जा समेत गरी अधिकतम २० प्रतिशत निर्धारण गरिएको देखिन्छ । नागरिक लगानी कोषको आर्थिक वर्ष २०७५।७६ को वार्षिक प्रतिवेदन उल्लेखित आर्थिक वर्ष २०७५।७६ को लगानी विवरण हेर्दा कोषबाट भएको कुल लगानी रु.१२४ अर्ब ८७ करोड ९९ लाखमा नेपाल सरकारको ऋणपत्रमा ०.४८ प्रतिशत, बैंक तथा वित्तीय संस्थाको निक्षेपमा ६१.४१ प्रतिशत, समयकालीन कर्जामा १३.३२ प्रतिशत, संगठित संस्थाको सेयरमा ५.५५ प्रतिशत, सहभागी सापटीमा १९.२३ प्रतिशत रहेको देखिन्छ । नागरिक लगानी कोषले कुल लगानीको ५.५५ मात्र सेयरमा तथा ६१.४१ प्रतिशत बैंक तथा वित्तीय संस्थाको निक्षेपमा लगानी गरेबाट कोषमार्फत् संकलित दीर्घकालीन रकमको लगानी कोष व्यवस्थापनको सिद्धान्त अनुसार दक्ष एवम् प्रतिस्पर्धी रूपमा गर्ने भन्दा पनि सहजतालाई आवश्यकता भन्दा बढी नै प्राथमिकता दिएको देखिन्छ । साथै, नागरिक लगानी कोषको संस्थापन ऐनमा उल्लिखित पुँजी बजारको गतिशील विकासमा सहयोग पुर्याउने भन्ने उद्देश्य अनुरुप कार्य गर्न सकेको भन्ने आधार समेत हालसम्म तयार हुन सकेको देखिदैन् । यसले गर्दा नागरिक लगानी कोषको लगानी नीति तथा अभ्यासमा सुधार ल्याउन आवश्यक देखिन्छ । नागरिक लगानी कोषमा आर्थिक वर्ष २०७५।७६ को असार मसान्तसम्ममा कोषबाट सञ्चालित विभिन्न बचत कार्यक्रम मार्फत् खुद कोष रु.१२३ अर्ब ९१ करोड १९ लाख खुद कोष रकम संकलन भएको थियो भने लगानी व्यवस्थापन रु.१२४ अर्ब ८७ करोड ९९ लाख पुगेको थियो । उक्त अवधिसम्ममा नागरिक लगानी कोषको सम्पत्ति/दायित्व रु.१ खर्ब ४८ अर्ब ९१ करोड पुगेको थियो ।

आर्थिक वर्ष २०७५।७६ असार मसान्तमा देशको वित्तीय प्रणालीको कुल सम्पत्ति/दायित्व रु.४१ खर्ब ६९ अर्ब ८८ करोड ४० लाख रहेकोमा कर्मचारी संचय कोषको अंश ५.४ प्रतिशत र नागरिक लगानी कोषको अंश २.३ प्रतिशत रहेको देखिन्छ ।

सम्झौतित बचत परिचालन गर्ने देशको अर्को महत्वपूर्ण संस्था सामाजिक सुरक्षा कोषसंग सम्बन्धित योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा ऐन, २०७४ को प्रस्तावनामा श्रमिकको योगदानमा

आधारित सामाजिक सुरक्षाको हक, सुनिश्चित गर्न तथा योगदानकर्तालाई सामाजिक सुरक्षा प्रदान गर्ने उल्लेख भएको देखिन्छ । ऐनको दफा २६ को उपदफा (१) बमोजिम आवर्ती कोष (Revolving Fund) को रूपमा रहने गरी सामाजिक सुरक्षाको संचालन र व्यवस्थापन गर्न सामाजिक सुरक्षा कोषको स्थापना गरिएको देखिन्छ । दफा २६ को उपदफा (२) को व्यवस्था बमोजिम सामाजिक सुरक्षा कोषमा योगदानकर्ता र रोजगारदाताबाट योगदानस्वरुप प्राप्त रकम, श्रम सम्बन्धी प्रचलित कानुन बमोजिम प्रत्येक महिना श्रमिकको आधारभूत पारिश्रमिकबाट दश प्रतिशत रकम तथा रोजगारदाताबाट संचय कोषवापत थप गरिदिएको रकम, श्रमसम्बन्धी प्रचलित कानुन बमोजिम रोजगारदाताले उपदान, निवृत्तभरण र अन्य सुविधावापत् श्रमिकलाई उपलब्ध गराउनुपर्ने रकम, बोनससम्बन्धी प्रचलित कानुन बमोजिम राष्ट्रिय स्तरको कल्याणकारी कोषमा जम्मा भएको रकम, नेपाल सरकारबाट प्राप्त अनुदान, विदेशी सरकार, अन्तर्राष्ट्रिय संघ संस्थावाट प्राप्त अनुदान, सहयोग वा ऋण रकम, कोषको रकम लगानीबाट प्राप्त हुने व्याज तथा मुनाफाको रकम, नेपाल सरकारबाट ऋणस्वरुप प्राप्त हुने रकम, र अन्य कुनै स्रोतवाट प्राप्त हुने रकम रहने देखिएको छ ।

योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा ऐन, २०७४ को दफा ३२ बमोजिम नेपाल सरकारबाट स्वीकृत लगानी सम्बन्धी कार्यविधिको अधिनमा रही कोषको रकम नेपाल सरकारको ऋणपत्रमा लगानी गर्ने, प्रचलित बैंक तथा वित्तीय संस्था सम्बन्धी कानुन बमोजिम वित्तीय कारोबार गर्न इजाजत प्राप्त 'क' वर्गको बैंक वा वित्तीय संस्थाको मुद्दती खाता वा दीर्घकालीन प्रकृतिका निक्षेप योजनाहरुमा लगानी गर्ने; बैंक, वित्तीय संस्था तथा अन्य सीमित दायित्व भएको कम्पनीमा सेयर लगानी गर्ने; संगठित संस्थाको ऋणपत्रमा लगानी गर्ने; स्वीकृति प्राप्त म्युच्युअल फण्डमा लगानी गर्ने लगायत अन्य क्षेत्रहरु उल्लेख भएको देखिन्छ । कोषको रकम (वाणिज्य बैंकहरुमा) लगानी गर्ने सम्बन्धी कार्यविधि, २०७५ को प्रकरण ५ बमोजिम मुद्दती निक्षेपमा ९० प्रतिशतसम्म तथा दीर्घकालीन प्रकृतिका निक्षेप योजनामा १० प्रतिशतसम्म गर्न पाइने गरी लगानी सीमा तोकिएको देखिन्छ ।

संभौतित बचत परिचालन गर्ने संस्थाहरूमार्फत् संकलित रकमको लगानीका लागि उपयुक्त क्षेत्रको पहिचान

विशेष ऐन अन्तर्गत स्थापित मान्यता प्राप्त अवकाश कोष सञ्चालन गर्ने संस्थाहरुमा मुख्य रूपमा रहेका कर्मचारी संचय कोष, नागरिक लगानी कोष र सामाजिक सुरक्षा कोष सम्भौतित बचत परिचालन गर्ने विशेष संस्थाका रूपमा रहेका छन् । यी संस्थाहरुमार्फत् संकलन हुने कोष दीर्घकालीन प्रकृति तथा ठूलो परिमाणमा समेत हुने गर्दछ । विश्वका अन्य देशहरुको अभ्यास हेर्दा यस्ता संस्थाहरुले आफूसंग हुने कोष रकमलाई अधिकांश हिस्सा बैंकको निक्षेपमा मात्र नराखेर लगानी विविधीकरणको सिद्धान्त अनुसार विभिन्न क्षेत्रहरुमा लगानी गर्ने गरेको देखिएको छ । छिमेकी देश भारतको कर्मचारी संचय कोषले सन् २०१० मा कर्मचारी संचय कोष स्कीम, १९५२ को कुल कोष रकम भा.रु.१४२९ अर्ब ९७ करोड ३९ लाख मध्ये केन्द्रीय सरकारको धितोपत्रमा २२.४५ प्रतिशत, प्रादेशिक सरकारको धितोपत्रमा १३.८७ प्रतिशत, सरकारी प्रत्याभूति प्राप्त धितोपत्रमा १.९८ प्रतिशत, बैंकको निक्षेपमा ३६.७१ प्रतिशत, निजी क्षेत्रको ऋणपत्र/धितोपत्र

लगायत सार्वजनिक क्षेत्रका वित्तीय संस्थाहरुको ऋणपत्र/सेयरमा कुल लगानीको २४.९९ प्रतिशत गरेको देखिन्छ। त्यस्तै, भारतको कर्मचारी संचय कोषको एक्जेम्प्टेड ईस्ट्याविलिसमेण्ट फण्ड अन्तर्गत संकलित भा.रु.१०७ अर्ब ४३ करोड २५ लाख मध्ये केन्द्रीय सरकारको धितोपत्रमा १८.५९ प्रतिशत, प्रादेशिक सरकारको धितोपत्रमा १५.६३ प्रतिशत र ऋणपत्र/सार्वजनिक वित्तीय संस्थाहरुको ऋणपत्र/धितोपत्र तथा सार्वजनिक क्षेत्र बैंकको निक्षेप प्रमाणपत्रमा ६५.७७ प्रतिशत लगानी गरेको देखिएको छ।

कर्मचारी संचय कोष श्रीलंकाले त्यहाँको आर्थिक वर्ष सन् २०१५।१६ मा कुल लगानी रकम श्रीलंकन रु.१६७९ अर्ब ३५ करोड ७२ लाख मध्ये ९३.०२ प्रतिशत सरकारी ऋणपत्रमा, १.३५ प्रतिशत संस्थागत ऋणपत्रमा, ०.१७ प्रतिशत ट्रष्ट सर्टिफिकेटमा, ४.६१ प्रतिशत सूचीकृत सेयरमा, ०.६१ प्रतिशत सूचीकृत नभएको सेयरमा तथा ०.२४ प्रतिशत रिर्भस् रिपोमा लगानी गरेको देखिन्छ । मलेशियाली कर्मचारी संचय कोषले लगानी रणनीति तथा निर्देशिका अनुसार लगानी गर्ने गरेको देखिन्छ। लगानी निर्देशिका अन्तर्गत कोषको कुल लगानीको ७० प्रतिशत सरकारी ऋणपत्रमा तथा आन्तरिक सेयरमा बढीमा २५ प्रतिशत लगानी गर्न सक्ने व्यवस्था गरेको देखिन्छ। मलेशियन कर्मचारी संचय कोष सम्बन्धी ऐन, १९९१ मा संशोधन गरिनुका दुई उद्देश्यहरुमा पहिलो लगानीको क्षेत्र तथा प्रकारमा बृद्धि ल्याउनु तथा दोस्रो कर्मचारी संचय कोषलाई संस्थागत लगानीकर्ताको रूपमा पुँजी बजारको गहिराई बढाउन महत्वपूर्ण भूमिका पूरा गर्न सक्ने बनाउनु रहेको देखिन्छ। उक्त ऐनमा भएको संशोधनबाट कर्मचारी संचय कोषलाई सकारात्मक तथा उपयुक्त प्रतिफल प्रदान गर्ने निजीकरण परियोजना, ज्वाइन्ट भेन्चर परियोजना, धितोपत्र वा ऋणपत्र निष्काशन, नयाँ वित्तीय बजार उपकरणमा तथा अन्य क्षेत्रमा लगानी गर्न सक्ने बनाएको देखिन्छ। ऐनमा भएको उक्त संशोधनले स्वदेशी पुँजी ठूला पूर्वाधार विकास आयोजनामा परिचालन हुनसक्दा पुँजी बजारको विकासमा प्रत्यक्ष सहयोग पुगेको देखिन्छ।

त्यस्तै ओइसिडीको प्रतिवेदनहरु अध्ययन गर्दा सामाजिक सुरक्षा कोषकै प्रकृति हुने विश्वका अन्य देशहरुका पेन्सन फण्डहरुले लगानीका अवसरहरुमा सेयर, ऋणपत्र, बैंकको निक्षेप स्कीम, हेज फण्ड, कमोडिटिज्, प्राइभेट इक्वीटी, अन्तर्राष्ट्रिय मुद्रा, वनजन्य उत्पादन, लघुवित्त उत्पादन तथा कुनै क्षेत्र विशेष उत्पादन र हालसालै पूर्वाधार क्षेत्रको परियोजना तथा सम्पत्तिलाई लिएको देखिन्छ । विकसित देशका प्राय ठूला पेन्सन फण्डहरुले हालसालै उनीहरुको लगानी रकमलाई प्रतिफलको नयाँ स्रोत तथा लगानी जोखिमको राम्रो विविधीकरणका लागि पूर्वाधार परियोजना तथा सम्पत्तितर्फ बृद्धि गर्दै लगिरहेको पाइन्छ । यसरी विश्वभर करिव ३ प्रतिशत पेन्सन फण्ड पूर्वाधारका लागि उपलब्ध भएको देखिन्छ । हालसालै पेन्सन फण्डहरुले प्राइभेट इक्वीटी मार्फत् पूर्वाधारहरुमा लगानी गर्ने गरेको देखिएको छ । ओइसिडी ग्लोबल पेन्सन फण्डको तथ्यांक अनुसार विश्वभरमा पेन्सन फण्डको कुल सम्पत्तिमध्ये आधा सम्पत्ति बिल्स र वोण्डमा लगानी भएको देखिन्छ जसमा ओइसिडीसँग आवद्ध नरहेका राष्ट्रहरुको अनुपात निकै धेरै रहेको छ। फण्डको रकम लगानीमा विविधीकरण नहुनुमा सरकारी ऋणपत्रलाई बढी सुरक्षित लगानीको रूपमा लिइनु तथा सोबाट प्राप्त ब्याजलाई सन्तोषजनक रूपमा लिइनु, अन्य लगानीको औजार तथा अवसरमा कमी

हुनु, कोषको प्रभावकारी व्यवस्थापन तथा लगानी सम्बन्धी ज्ञानमा कमी हुनु जस्ता प्रमुख कारणहरु रहेका छन् ।

सामाजिक सुरक्षा कोष सञ्चालन गर्ने संस्थाहरुलाई विभिन्न देशहरुले लगानी सीमा सम्बन्धमा कानुनी तथा नियमन परिधि तय गरेको देखिन्छ । अष्ट्रेलिया, बेल्जियम, क्यानाडा, फिनल्याण्ड, जर्मनी, जापान, कोरिया तथा भारतले पेन्सन फण्ड अर्थात् सामाजिक सुरक्षा कोषहरुले संकलित रकमको अधिकतम क्रमश: १०० प्रतिशत, १०० प्रतिशत, १०० प्रतिशत, ५० प्रतिशत, ३५ प्रतिशत, १०० प्रतिशत, १०० प्रतिशत तथा १५ प्रतिशत ईक्वीटी अर्थात् सेयरमा लगानी गर्न सक्ने व्यवस्था गरेको देखिन्छ । केही देशहरुको नियमन व्यवस्थामा साधारण सेयरमा लगानी गर्न पाउने माथिल्लो सीमा तोकेको देखिएतापनि अन्य देशहरुले सूचीकृत धितोपत्र (साधारण सेयर) मा लगानी गर्न पाउने सीमा तोकेको देखिदैन् । संस्थागत ऋणपत्रमा भन्दा सरकारी ऋणपत्रमा गर्ने लगानी सीमा केही सहज गरिएको देखिन्छ । पाकिस्तानी पेन्सन फण्डले लगानीका लागि कम्तिमा तीन उप कोष (सेयर, ऋणपत्र तथा मुद्रा बजार) समावेश गर्नुपर्ने र साधारण सेयर उप कोषले आफ्नो सम्पत्तिको ९० प्रतिशत सूचीकृत सेयरमा लगानी गर्नेपर्ने अनिवार्य व्यवस्था गरेको देखिन्छ ।

सामाजिक सुरक्षा कोषहरुको प्रकृति, परिमाण र कोष सृजनाको उद्देश्य तथा यसको भूमिका तथा जिम्मेवारी र छिमेकी देश तथा अन्तर्राष्ट्रिय अभ्यास समेतलाई दृष्टिगत गर्दा यस्ता कोषमा जम्मा हुने रकम लगानी क्षेत्र देहायअनुसार निर्धारण गर्न उपयुक्त हुने देखिन्छ:

- न्यून जोखिम तथा न्यून प्रतिफल हुने क्षेत्रहरू
  - वाणिज्य बैंकको मुद्दती निक्षेपमा कुल कोष रकमको २० देखि ३० प्रतिशत
  - मागेको वखत प्राप्त हुने निक्षेप कुल कोष रकमको बढीमा २ प्रतिशत
  - सरकारी धितोपत्रमा कुल कोष रकमको ५ देखि १० प्रतिशत
- मध्यम जोखिम तथा मध्यम प्रतिफल हुने क्षेत्रहरू
  - संस्थागत ऋणपत्र तथा अग्राधिकार सेयरमा कुल कोष रकमको १० देखि १५ प्रतिशत
  - सामूहिक लगानी योजनाका ईकाइ तथा इक्वीटी इन्डेक्स फण्डका ईकाइ कुल कोष रकमको ५ देखि १० प्रतिशत
- उच्च जोखिम तथा उच्च प्रतिफल हुने क्षेत्रहरू
  - पूर्वाधार निर्माण सम्बन्धी परियोजनामा सेयर वा ऋण पुँजीमा कुल कोष रकमको ५ देखि १० प्रतिशत
  - सूचीकृत सेयरमा १५ देखि २५ प्रतिशत
  - सूचीकृत नभएका कम्पनी, संस्था वा कुनै उद्यम वा साना तथा मझौला कम्पनीको सेयरमा प्रत्यक्ष वा प्राइभेट इक्वीटी मार्फत् बढीमा ५ प्रतिशत ।

माथि उल्लिखित लगानी क्षेत्र पहिचान तथा सीमाका आधारहरु देहाय अनुसार रहेका छन्:

- यस्ता कोषहरुको सर्वोपरी जिम्मेवारी एवम् उत्तरदायित्व कर्मचारीहरुको अवकाश प्राप्त

जीवन सुरक्षा तथा न्यूनतम स्तर कायम गर्नका लागि सहयोग पुर्याउने भएको हुँदा कोषमार्फत् संकलन हुने रकमको सुरक्षालाई उच्च महत्व दिनुपर्ने ।

- कोष अन्तर्गत स्वदेशी बचतमार्फत् ठूलो परिमाणमा रकम संकलन हुने हुँदा उक्त रकमको परिचालन प्रतिफलमुखी हुनुका साथै दक्ष एवम् प्रतिस्पर्धी हुनुपर्ने ।

- कोषमार्फत् ठूलो परिमाणमा रकम संकलन हुने र यस्ता कोषहरुको संलग्नता संस्थागत लगानीकर्ताको रूपमा हुँदा धितोपत्र बजार लगायत समग्र वित्तीय बजारलाई समेत थप व्यावसायिक तथा प्रतिस्पर्धी बनाउन तथा स्थिरता दिन सहज हुनेहुँदा यस्ता संस्थाहरुको वित्तीय वजारमा गतिशील संलग्नता हुनुपर्ने सन्दर्भमा यस्ता संस्थाहरुले संकलन गरेको ठूलो परिमाणको बचत उच्च दरमा व्याज प्राप्त हुनेगरी बाणिज्य बैंकको मुद्दती निक्षेपमा राख्दा वा उच्च ब्याज प्राप्तिका लागि एक बैंकवाट रकम निकाली अर्को बैंकमा बचत गर्दा वा ब्याजमा मोलमोलाई गर्दा यसले यदाकदा अनावश्यक रूपमा देशको बैंक ब्याजदरमा परिवर्तन हुने तथा तरलतामा उतार चढाव आउने हुँदा वित्तीय क्षेत्रको तरलता व्यवस्थापनलाई प्रभावकारी बनाउन जोखिम तथा प्रतिफलमा सन्तुलन आउने गरी प्रस्तिस्पर्धी रूपमा कोषमार्फत् संकलित रकमको परिचालन हुनुपर्ने ।

- कोष जस्ता संस्थाहरुले लगानीको सिद्धान्त अनुसार उपलब्ध अवधारणा तथा विधिको पालना गरी सहजरूपमा अध्ययन तथा विश्लेषण गरी लगानी गर्ने र यस्ता संस्थाहरुको लगानी अभ्यास तथा प्रवृत्ति धितोपत्र बजार लगायत वित्तीय बजारका अन्य लगानीकर्ताहरुका लागि अनुसरणयोग्य एवम् अनुकरणीय हुने, उनीहरुले सक्षम एवम् योग्य लगानीकर्ताका रूपमा लगानी गर्ने हुँदा लगानी गरेका कम्पनी तथा क्षेत्र व्यवस्थापकहरुलाई सुशासन अभ्यासमा सुधार गर्न तथा पारदर्शी रूपमा गतिविधि सञ्चालन गर्न दवाब समेत पर्ने हुँदा देशको संस्थागत सुशासन तथा समग्र धितोपत्र बजारको व्यावसायिकतामा नै सुधार आउने ।

- यस्ता कोषहरुको उपस्थिति देशको वित्तीय बजारमा ठूलो पुँजी परिचालक संस्थाको रूपमा हुने तथा यस्ता संस्थाहरुलाई कर छुट लगायत अन्य विभिन्न संरक्षण समेत प्राप्त हुने हुँदा यस्ता संस्थाहरुको गहन सामाजिक जिम्मेवारी (Fiduciary Duty) हुने भएकोले कोषमा संकलन हुने लगानी योग्य स्रोत साधनलाई उत्पादनमूलक तथा पूर्वाधार विकासको क्षेत्रमा उपयोग गरी राष्ट्रिय विकासमा योगदान गर्नुपर्ने ।

- नागरिक लगानी कोषको स्थापनाको एक उद्देश्य पुँजी बजारको गतिशील विकासमा योगदान पुर्याउने भएकोले संस्थापन ऐनको उद्देश्य अनुसारको गतिविधिहरु संचालन गरी पूँजी बजारको गतिशील विकासमा योगदान पुऱ्याउनु पर्ने ।

संफौतित बचत परिचालन गर्ने संस्थाहरू मार्फत् संकलित रकम धितोपत्र बजारमा लगानी गर्ने अवसर

- कर्मचारी सञ्चय कोष, नागरिक लगानी

कोष तथा सामाजिक सुरक्षा कोष जस्ता सम्झौतित बचत परिचालन गर्ने विशेष ऐन अन्तर्गत स्थापित संस्थाहरुले योग्य संस्थागत लगानीकर्ताका रूपमा धितोपत्र बजारमा देहाय अनुसार लगानी गर्ने सक्ने अवसर उपलब्ध भएको देखिन्छः

- योग्य संस्थागत लगानीकर्ताको रूपमा धितोपत्रको प्राथमिक बजारमा बुक बिल्डिङ्ग विधिमार्फत् धितोपत्रको सार्वजनिक निष्काशन मूल्य निर्धारण गर्ने प्रकृयामा सहभागी हुन नेपाल धितोपत्र बोर्डमा दर्ता भई निष्काशन हुने सेयरको मूल्य निर्धारण प्रकृया तथा निष्काशित सेयर खरिद गर्ने कार्यमा संलग्न हुने ।

- बन्दमुखी सामूहिक लगानी योजनाका एकाईहरु सार्वजनिक निष्काशन हुँदा खरिद गर्ने र खुल्लामुखी सामूहिक लगानी योजनाका एकाईहरु लगानी रकम तथा तरलतालाई विचार गरी खरिद बिक्री गर्ने ।

- सार्वजनिक निष्काशन भएका संस्थागत ऋणपत्र, अग्राधिकार सेयर तथा हाल विकास तथा बजार प्रवेश गराउने क्रममा रहेका इन्डेक्स फण्ड, सहरी विकास ऋणपत्र तथा नगरपालिका ऋणपत्र (भविष्यमा निष्काशन व्यवस्था तथा निश्कासन हुने संभावना रहेको हाल यसका लागि आवश्यक अध्ययन भइरहेको) खरिद गर्ने ।

- पूर्वाधार क्षेत्रको विकास विस्तारका लागि हुने लगानी आवश्यकता पूरा गर्न जारी हुने संस्थागत ऋणपत्रमा लगानी गर्ने साथै नेपाल धितोपत्र बोर्डले ऋणपत्रको दोस्रो बजार सक्रीय बनाउन ऋणपत्रको कारोवार स्वचालित ओटिसी बजारमार्फत् गराउन आवश्यक सहजीकरण गर्ने ।

- धितोपत्र बोर्डबाट पोर्टफोलियो लगानी व्यवस्थापनका लागि अनुमति प्राप्त मर्चेन्ट बैंकर अर्थात् पोर्टफोलियो व्यवस्थापकसंग उत्कृष्ट कार्यसम्पादन गरिरहेको तथा सक्रिय रूपमा कारोवार भइरहेका सेयरहरुमा लगानी गर्न सम्झौता गरी सूचीकृत सेयरमा लगानी गर्ने ।

- एकल रूपमा वा अन्य संस्थाहरुसंगको संयुक्त लगानीमा सहायक कम्पनी खोली धितोपत्र व्यापारी वा बजार निर्माताको कार्य गरी थोक लगानीकर्ताको रूपमा धितोपत्रमा लगानी गर्न र धितोपत्रको मूल्यमा हुने अनावश्यक उतार चढावलाई न्यूनीकरण गर्ने कार्यमा सहयोग पुर्याई संस्थागत लगानीकर्ताको रूपमा सक्रिय भूमिका खेली कोष मार्फत् संकलित हुने बचत रकमलाई प्रतिफलमुखी बनाउने ।

- विशिष्टिकृत लगानी कोष नियमावली अनुसार संचालन हुने प्राइभेट इक्वीटीमार्फत् सूचीकृत नभएका साना तथा मझौला कम्पनीको सेयरमा लगानी गर्ने ।

- लगानी परामर्शदाताको रूपमा सेवा दिन नेपाल धितोपत्र बोर्डमा दर्ता भई अनुमतिपत्र प्राप्त लगानी सल्लाहकार मर्चेन्ट बैंकरहरुसंग लगानी सम्बन्धी विविध विषयमा परामर्श सेवा लिई धितोपत्र बजार लगायत अन्य उपयुक्त क्षेत्रमा लगानी गर्ने ।

- धितोपत्र बजार नियमन निकायले सहरी विकास ऋणपत्र, नगरपालिका विकास

ऋणपत्र तथा पूर्वाधार विकास ऋणपत्र निश्कासन सहजीकरणका लागि संघीय तथा स्थानीय सरकारहरुसंग समन्वय गरी आवश्यक नियमावली तर्जुमा तथा लागू गर्ने र यस्ता निश्कासनमा सामाजिक सुरक्षा कोषहरुका लागि पाँच प्रतिशत लगानी संरक्षण हुने व्यवस्था गरी सहजीकरण गर्ने र उक्त ऋणपत्रहरुमा सामाजिक सुरक्षा कोषहरुले संकलित कोष रकम लगानी गर्ने ।

- नेपाल धितोपत्र बोर्डले संझौतित बचत परिचालन गर्ने संस्थाहरु तथा अन्य संस्थागत लगानीकर्ताहरुका लागि लगानी सल्लाह उपलब्ध हुने तथा लगानी व्यावस्थापन सम्बन्धी वातावरणलाई सहज बनाउन सम्पत्ति व्यवस्थापन कम्पनी (Asset Management) धितोपत्र बजारमा प्रवेश गराउन आवश्यक नियमन तथा अन्य सहजीकरणको व्यवस्था गर्ने ।

- कर्मचारी संचय कोष, नागरिक लगानी कोष तथा सामाजिक सुरक्षा कोष सम्बन्धी ऐनमा आवश्यक भएमा संशोधन तथा थप व्यवस्था समावेश गरी योग्य संस्थागत लगानीकर्ताको रूपमा निजीकरण परियोजना, संयुक्त उपक्रम (Joint venture) लगानी गर्न, बुक बिल्डिङ्ग विधि मार्फत् निष्काशन हुने धितोपत्रको मूल्य निर्धारण गर्न तथा निष्काशित धितोपत्र खरिद गर्न, निष्काशनका क्रममा रहेको धितोपत्रको प्रत्याभूति (Underwriting) गर्न र यी संस्थाहरुसंग सम्बन्धित संस्थाहरु वा सहायक कम्पनीले सेयर तथा ऋणपत्र निश्कासन गर्न सक्ने व्यवस्था गर्न सम्बन्धित ऐन तथा नियमावलीहरु संशोधन गर्न नेपाल धितोपत्र बोर्डले आवश्यक समन्वय तथा सहजीकरण गर्ने ।

सामाजिक सुरक्षा कोष संचालन गर्ने संस्थाहरुको लगानी धितोपत्र बजारमा प्रवेश गराउन तथा उनीहरुको लगानी प्रवर्द्धन गर्न धितोपत्र कारोवारमा सम्लग्न मध्यस्थहरुलाई वित्तीय रूपमा स्वस्थ (Financially Sound) हुने र केही गरी बजार मध्यस्थ टाट पल्टिईहालेमा लगानी रकमको संरक्षण हुनेमा सुनिश्चित हुन सकिने वातावरण तयारका लागि कारोवारको राफसाफ गर्ने तथा सेट्ल काउन्टर पार्टीको भूमिका समेत खेल्न सक्ने सुदृढ पूर्वाधारको व्यवस्था गर्न एउटा छुट्टै क्लियरिङ्ग कम्पनी (Securities Clearing Company)को व्यवस्थागर्नआवश्यक निर्देशन दिने तथा सहजीकरण गर्ने । यसले धितोपत्र बजार कारोवारको जोखिम व्यवस्थापन प्रभावकारी हुनुका साथै प्रणालीगत जोखिम (Systemic risk) मा समेत कमी ल्याउन सहयोग पुग्दछ ।

साथै, नेपाल धितोपत्र बोर्डले निष्काशनकर्ता कम्पनी तथा सूचीकृत कम्पनीहरु र धितोपत्र बजार सञ्चालक तथा अन्य पूर्वाधार कम्पनी तथा व्यावसायीहरुका वित्तीय गतिविधिहरुको पारदर्शीता तथा विश्वसनीयता अभिबृद्धिका लागि नेपाल वित्तीय विवरण प्रवाह स्तरमान (Nepal Financial Reporting Standards-NFRS) प्रभावकारी रूपमा लागू गराउन र यी संस्थाहरुको सुशासन अभ्यासमा सुधार ल्याउन, ऐन नियम बमोजिमका आवधिक तथा अन्य मूल्य संवेदनशील सूचनाहरुको प्रवाहमा सुधार ल्याउन, सूचीकृत कम्पनी, बजार मध्यस्थ तथा बजार सञ्चालक कम्पनी र बजार सम्बन्धी पूर्वाधार सञ्चालक केन्द्रीय निक्षेप सेवा, शाख मूल्यांकन सेवा लगायत अन्य कम्पनीहरुको वार्षिक साधारण

सभा तोकिएको समयमै सम्पन्न गराउन र भित्री सूचनाका आधारमा हुने धितोपत्रको कारोवारलाई निषेध गर्न एक सुदृढ एवम् सशक्त नियमन निकायको रूपमा प्रस्तुत हुनुपर्ने ।

निष्कर्ष

संभौतित बचत परिचालन गरी कर्मचारीहरुलाई सामाजिक सुरक्षा प्रदान गर्ने उद्देश्य लिई स्थापित तथा विशेष व्यवस्था गर्नुका साथै विभिन्न प्राथमिकता दिई सञ्चालनमा ल्याइएका कर्मचारी सञ्चय कोष, नागरिक लगानी कोष तथा सामाजिक सुरक्षा कोषले माथि उल्लेख भए बमोजिम लगानीका क्षेत्र तथा अवसरहरुको पहिचान गरी लगानीको सिद्धान्त, विधि, लगानीका स्वीकृत राष्ट्रिय तथा अन्तर्राष्ट्रिय अभ्यासहरु अवलम्बन गरी सक्रिय एवम् गतिशील संस्थाको रूपमा उपलब्ध स्रोतको व्यवस्थापन तथा लगानी परिचालन गर्ने र धितोपत्र बजारसंग सम्बन्धित नियमन निकायले पनि माथि उल्लेख भए बमोजिम लगानीका थप अवसर उपलब्ध गराउने र वित्तीय उपकरणमा गरिएको लगानी प्रतिफलयुक्त हुनुका साथै सुरक्षित हुनेमा विश्वस्त हुनसक्ने आधार तयार गरेमा देशको समग्र वित्तीय क्षेत्र गतिशील एवम् प्रतिस्पर्धी रूपमा विकास विस्तार हुन सहयोग पुग्नुका साथै, संभौतित बचत परिचालन गर्ने संस्थाहरुले लगानीमा अन्तर निहित जोखिम तथा प्रतिफलको मूल्याङ्कनको आधारमा उच्चतम प्रतिफल प्राप्तिका लागि लगानी क्षेत्र पहिचान गर्न, संकलित रकमलाई उत्पादनमूलक एवम् पूर्वाधार विकासको क्षेत्रमा उपयोग गरी राष्ट्रिय विकासमा योगदान गर्न, स्वेच्छिक तथा अनिवार्य बचत रकमको संकलन तथा परिचालनमा प्रभावकारिता अभिबृद्धि गरी तरलता व्यवस्थापनलाई प्रभावकारी बनाउन, देशको धितोपत्र बजार लगायत समग्र वित्तीय बजारमा स्थिरता कायम गर्न सहयोग पुग्ने गरी प्रभावकारी रूपमा कोष व्यवस्थापन गर्नमा महत्वपूर्ण भूमिका खेल्न सक्नेमा कसैको विमति नहोला ।

सन्दर्भ सामाग्रीहरु

१. कर्मचारी संचय कोष ऐन, २०१९

२. कर्मचारी संचय कोष लगानी नीति, २०७१

३. कोष, २०७६, "कोष ५८ औं वार्षिक विशेषांक २०७६ अंक ८६", ललितपुर

४. नागरिक लगानी कोष ऐन, २०४७

५. नागरिक लगानी कोष लगानी नीति, २०७५

६. नागरिक लगानी कोष, २०७६ "आर्थिक वर्ष २०७५।७६ को वार्षिक प्रतिवेदन", काठमाडौं

७. योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा ऐन, २०७४

८. सामाजिक सुरक्षा कोषको रकम (वाणिज्य बैंकहरूमा) लगानी गर्ने सम्बन्धी कार्यविधि, २०७५

९. ईम्प्लोइज प्रोभिडेन्ट फण्ड अर्गनाइजेसन इण्डिया, २०१०, ५८ औं वार्षिक प्रतिवेदन

१०. ईम्प्लोइज प्रोभिडेन्ट फण्ड श्रीलंका, २०१६, आर्थिक वर्ष २०१५।१६ को वार्षिक प्रतिवेदन

११. ओइसिडी वर्किङ्ग पेपर अन ईन्सुरेन्स एण्ड प्राइभ्रेट पेन्सन नं.३२, सन् २००९

१२.ओइसिडी ईन्भेष्टमेन्ट रेगुलेशन अफ पेन्सन फण्ड सर्वेक्षण, २०१८

https://sebon.gov.np

https://www.epfnepal.com.np

https://nlk.org.np

https://ssf.gov.np

https://nrb.org.np

सञ्चय कोष प्रणालीको अन्तरराष्ट्रिय अभ्यास र हाम्रो सन्दर्भ

अर्जुन कुमार गौतम *

सारांश:

विभिन्न देशमा प्रचलनमा रहेको सञ्चय कोष प्रणालीको स्वरूप फरक फरक भए तापनि सबैले योगदानकर्ताको वृद्धावस्थाको आर्थिक सुरक्षा प्रत्याभूति गर्ने बिषयलाई प्रमूख उद्देश्यको रूपमा अंगिकार गर्ने गरेका छन् । सञ्चय कोष योजना मूलतः अवकाश पश्चातको आर्थिक सुरक्षाको प्रयोजनका लागि भएतापनि अवकाश पूर्वका केही महत्वपूर्ण आर्थिक आवश्यकतालाई सम्बोधन गर्ने गरी कुनै न कुनै रूपमा आंशिक भूक्तानी वा सापटी योजना लागू गरेको पाईन्छ । सञ्चय कोष योगदान वृद्धावस्थाका लागि भएका कारण कोषमा जम्मा भएको रकम भुक्तानीका निश्चित शर्तहरू तोकिएका हुन्छन । अवकाश हुने उमेर पूरा भएको, मृत्यु भएको, स्थायी रूपले आपाङ्ग भएको, स्थायी रूपले अन्य देशमा गएको जस्ता सञ्चय कोष भुक्तानीका प्रमुख शर्तहरूलाई प्राय सबै जसो देशमा अभ्यास गरेको पाईन्छ । यो साझा अभ्यास हाम्रो प्रचलन भन्दा अलि भिन्न प्रकृतिको छ । सञ्चय कोष येाजनाले निजी एवम् संगठित क्षेत्रका एवम् निवृत्तभरण सुविधा नभएका कामदार तथा कर्मचारीहरूलाई अनिवार्य रूपमा समेट्ने गरेको पाईन्छ । कर्मचारी सञ्चय कोषले सरकारी एवम् सार्वजनिक क्षेत्रका कर्मचारीको लागि अनिबार्य भएकाले अन्य देशको अभ्यास र हाम्रो अभ्यास नितान्त फरक छ । सञ्चय कोष प्रणाली Defined Contribution प्रकृतिको योजना भएकाले योगदानको दर फरक फरक भए तापनि सबै देशमा रोजगारदाता र कर्मचारीले अनिवार्य योगदान गर्नु पर्ने व्यवस्था छ । यस्तो कोषको रकम लगानी गर्ने सन्दर्भमा सरकारले पर्याप्त संरक्षण गर्ने गरेको पाईन्छ ।

१. पृष्ठभूमि:

सामाजिक सुरक्षा प्रदायक संस्थाको रुपमा कर्मचारी सञ्चय कोष स्थापना भएको ५८ वर्ष पूरा भएको छ। ५९ औं वार्षिकोत्सव मनाईरहँदा कोषको साविकको गतिले नयाँ मोड लिएको छ । निजी एवम् संगठित क्षेत्र तथा प्रतिष्ठानका श्रमिकहरुको एकीकृत सामाजिक सुरक्षा व्यवस्थापनका लागि सामाजिक सुरक्षा कोषको

* मुख्य प्रवन्धक, कर्मचारी सञ्चय कोष ।

स्थापना र सञ्चालन भएको छ । साविकमा स्वैच्छिक रुपमा अवकाश कोषको व्यवस्थापन गर्दै आएको नागरिक लगानी कोषले स्वरोजगार तथा वैदेशिक रोजगारहरुका लागि योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा योजनाको कार्यान्वयन गर्ने गरी आफ्नो कार्यक्षेत्र र दायरामा विस्तार गरेको छ ।

निवृत्तभरण कोष ऐन, २०७५ ले तीनवटै तहका सरकारी निकायका राष्ट्रसेवकको अलावा सरकारको स्वामित्व वा नियन्त्रणमा रहेका वा नेपाल सरकारको अनुदानबाट सञ्चालन हुने सबै सार्वजनिक निकायका कर्मचारीहरु तथा सामुदायिक विद्यालयका शिक्षकहरुको योगदानमा आधारित निवृत्तभरण तथा उपदान योजना लागू गर्ने मार्ग प्रशस्त गरिदिएको छ । सो योजनाको व्यवस्थापन गर्ने जिम्मेवारी हाललाई कर्मचारी सञ्चय कोषले पाएको छ । यो सँगै कर्मचारी सञ्चय कोषले सरकारी एवम् सार्वजनिक क्षेत्रका कर्मचारीको एकीकृत सामाजिक सुरक्षा प्रदायक संस्थाको रुपमा आफूलाई अघि बढाउने स्पष्ट कार्यादेश पाएको छ । यस अर्थमा कर्मचारी सञ्चय कोषको अवको कार्य दिशा र गन्तव्य स्पष्ट छ ।

एकीकृत सामाजिक सुरक्षा प्रणालीको आवधारणा बमोजिम अव कर्मचारी सञ्चय कोषले आफ्ना गतिविधिहरुलाई आफ्नो दायरा भित्रका योगदानकार्ताका सबै प्रकारका सामाजिक सुरक्षाका आवश्यकतालाई सम्बोधन गर्ने गरी उपयुक्त योजनाहरुको विकास गर्ने, अनिवार्य योगदानको रुपमा परिचालन भएको दीर्घकालीन बचतबाट लगानी योग्य पूँजीको निर्माण गरी मूलुकको आर्थिक विकासका क्षेत्रमा उपयोग गर्ने तथा प्राप्त प्रतिफललाई वैज्ञानिक रुपमा योगदानकर्तालाई वितरण गर्ने विषयमा केन्द्रित हुन आवश्यक छ । उपरोक्त पृष्ठभूमिमा मुलुकको आर्थिक एवम् वित्तीय पक्ष, भूराजनीतिक परिवेश, कर्मचारीको आय र वचतको अवस्था, लगानीको वातावरण र अवसर आदिको विश्लेषण तथा सामाजिक सुरक्षाका मान्यता र सिद्धान्त एवम् अन्तर्राष्ट्रिय अनुभव तथा अभ्यास समेतको आधारमा स्पष्ट दृष्टिकोण र सुधार योजना निर्माण गर्नु पर्दछ ।

प्रस्तुत लेखमा सञ्चय कोष व्यवस्थापन गरी रहेका केही मूलुकहरुको अनुभव र अभ्यासको विश्लेषण गर्दै सञ्चय कोष र निवृत्तभरण कोषलाई एकीकृत रुपमा सञ्चालन र व्यवस्थापन गर्ने गरी सुधारको प्रारम्भिक खाका कोर्ने प्रयास गरिएको छ । यसबाट मौजुदा पद्धतिमा सुधारका लागि वहस प्रारम्भ गर्न एजेण्डा तय हुनेछ भन्ने विश्वास लिईएको छ ।

२. अन्तरराष्ट्रिय अनुभव र अभ्यास:

२.१ मलेसिया: मलेसियामा कार्यरत निजी क्षेत्रका कामदारहरुको अवकाश योजनाको व्यवस्थापनका माध्यमबाट उनीहरुलाई बृद्धावस्थाको सामाजिक सुरक्षा गर्ने उद्देश्यले त्यहाँको अर्थ मन्त्रालय मातहत बिशेष कानुन अनुसार स्वायत्त संस्थाको रुपमा सन् १९५१ मा कर्मचारी सञ्चय कोषको स्थापना गरिएको हो । सन् २०१९ को अन्त्यमा यस कोषमा ५ लाख २२ हजार भन्दा बढी रोजगारदाताका १ करोड ८६ लाख कामदार आवद्ध रहेका छन् । त्यस मध्ये सक्रिय योगदानकर्ताको संख्या ७७ लाख रहेको छ । कोषको कुल सम्पत्ती ८७०

अर्ब मलेसियन रिङ्गिट पुगेको छ । कोषको समग्र व्यवस्थापन सरकार, रोजगारदाता र योगदानकर्ताका प्रतिनिधिका अलावा स्वतन्त्र पेशागत समूहको समेत प्रतिनिधित्व रहेको सञ्चालक समितिबाट हुन्छ । सञ्चालक समितिका सदस्यको अधिकताम संख्या २० तोकिएको छ ।

निजी क्षेत्रमा कार्यरत मलेसियन नागरिकहरुलाई सञ्चय कोषमा योगदान गर्न अनिवार्य गरिएको छ। तर गैह्र मलेसियन नागरिकहरुले पनि स्वैच्छिक रुपमा सञ्चय कोषमा योगदान गर्न सक्दछन। यस वाहेक निवृत्तभरण प्राप्त नगर्ने सार्वजनिक क्षेत्रका कर्मचारीहरु समेत कोषमा आवद्ध हुन सक्दछन् । कोषमा श्रमिकहरुको मासिक आयबाट सो आयको ११ प्रतिशत कट्टा गरी त्यसमा रोजगारदाताको तर्फबाट १२ प्रतिशत (मासिक ५ हजार रिङ्गिट भन्दा कम तलव हुनेहरुको हकमा १३ प्रतिशत) थप गरी सञ्चय कोषमा जम्मा गरिन्छ ।

कूल योगदान रकम योगदानकर्ताको नाममा दुईवटा अलग अलग खातामा जम्मा गर्नु पर्ने व्यवस्था छ । जसमध्ये ७० प्रतिशत रकम “खाता १” मा र वाँकी ३० प्रतिशत रकम “खाता २” जम्मा हुन्छ । योगदानकर्ताको सुरक्षित अवकाश योजनाको सुनिश्चितताको लागि कोषमा जम्मा भएको रकमबाट आंशिक भुक्तानी (Partial Withdrawal) वा पुरा भुक्तानी(Full Withdrawal) लिन सक्ने व्यवस्था छ । ५० वर्ष उमेर भएको तर ५५ वर्ष उमेर पुरा नभएको योगदानकर्ताले “खाता २” मा जम्मा भएको रकमबाट एक पटकको लागि आंशिक भुक्तानी (Partial Withdrawal) वा पुरा भुक्तानी(Full withdrawal) लिन सक्दछ । त्यसैगरी ५५ वर्ष उमेर पुरा नभएको योगदानकर्ताले “खाता २” मा जम्मा भएको रकमबाट आवासीय घर तथा सवारी खरिद गर्न वा घर कर्जाको किस्ता तिर्न उपयोग गर्न सक्दछ ।

५५ वर्ष उमेर पुरा भएमा वा मानसिक एवम् शारीरिक रुपले अशक्त भएमा वा मृत्यू भएमा वा स्थायी रुपले देश वाहिर गएमा योगदान रकम फिर्ता लिन पाईन्छ । उल्लिखित अवस्थामा दुईवटै खातामा जम्मा भएको रकम “खाता ५५” मा रुपान्तरण हुन्छ । तत्पश्चात कुनै पनि योगदानकर्ताले त्यस्तो खातामा जम्मा भएको रकम जुनसुकै पनि समयमा आंशिक वा पूर्ण रुपमा फिर्ता भूक्तानी लिन सक्दछ। ५५ वर्ष उमेर पुरा भए पश्चात पनि रोजगारीलाई निरन्तरता दिनेहरुको हकमा त्यस्तो अतिरिक्त योगदान रकम अलग्गै खातामा जम्मा गरिन्छ। त्यस्तो रकम ६० वर्ष उमेर पुरा भए पश्चात मात्र एकमुष्ट वा आशिंक रुपमा पटक पटक गरेर फिर्ता लिन सकिन्छ । एकमुष्ट फिर्ताको विकल्पको रुपमा आंशिक फिर्ता, मासिक फिर्ता, मासिक वा वार्षिक लाभांश भुक्तानी जस्ता विकल्पहरु रहेका छन् । मासिक फिर्ता भूक्तानी योजना अन्तर्गत ५५ वर्ष उमेर पूरा भएको व्यक्तिले मासिक न्यूनतम १०० वा वार्षिक १२०० मलेसियन रिङ्गिटमा नघट्ने गरी सय वर्ष उमेरसम्ममा फिर्ता लिन सक्दछन ।

मलेसियाको कर्मचारी सञ्चय कोषले लगानी रणनीति तथा निर्देशिका अनुसार कोषको रकम लगानी गर्ने गरेको देखिन्छ। लगानी निर्देशिका अन्तर्गत कोषको कुल लगानीको

न्यूनतम ७० प्रतिशत सरकारी ऋणपत्रमा तथा आन्तरिक शेयरमा बढीमा २५ प्रतिशत लगानी गर्न सक्ने साविकको व्यवस्था रहेको देखिन्छ । मलेसियन कर्मचारी संचय कोष सम्बन्धी ऐनमा सन् १९९१ मा संशोधन गरी लगानीको दायरालाई फराकिलो बनाउने प्रयास गरियो । यो संशोधनका दुई उद्देश्यहरुमा पहिलो लगानीको क्षेत्र तथा प्रकारमा वृद्धि ल्याउनु तथा दोस्रो कर्मचारी सञ्चय कोषलाई संस्थागत लगानीकर्ताको रुपमा पुँजी बजारको गहिराई बढाउन महत्वपूर्ण भूमिका पूरा गर्न सक्ने बनाउनु रहेको देखिन्छ ।

यसरी साविकमा कोषको अधिकांश रकम सरकारी ऋणपत्रहरुमा लगानी गर्ने गरिएकोमा ऐनमा भएको सो संशोधनबाट कर्मचारी सञ्चय कोषलाई सकारात्मक तथा उपयुक्त प्रतिफल प्रदान गर्ने निजी क्षेत्रका परियोजना, संयुक्त उपक्रम (Joint Venture) का परियोजना, धितोपत्र वा ऋणपत्र निष्काशन, वित्तीय बजार उपकरणहरु तथा अन्य क्षेत्रमा लगानी गर्न सक्ने बनाएको देखिन्छ । ऐनमा भएको उक्त संशोधनले स्वदेशी पुँजी ठूला पूर्वाधार विकास आयोजनामा परिचालन हुनसक्दा पुँजी बजारको विकासमा प्रत्यक्ष सहयोग पुगेको देखिन्छ ।सन् २०१९ को अन्त्यमा कोषको कूल सम्पत्ति ८७० मलेसियन रिङ्गिट रहेको थियो । कूल सम्पत्ति मध्ये विभिन्न कम्पनीको शेयरमा ४२ प्रतिशत, सरकारी सुरक्षणपत्रहरुमा २३ प्रतिशत, ऋण तथा बण्डहरुमा २४ प्रतिशत, मुद्रा बजारका उपकारणहरुमा ५ प्रतिशत र बाँकी ४ प्रतिशत आवास तथा पूर्वाधार क्षेत्रमा परिचालन भएको छ

२.२ भारत : भारतको कर्मचारी सञ्चय कोष संगठन (EPFO) को स्थापना सन् १९५२ मा Employee Provident Fund And Miscellanies Act 1952 अनुसार भएको हो । यस योजना अन्तर्गत २० वा सो भन्दा बढी कामदार कार्यरत रहेको तोकिएका प्रतिष्ठानहरु सञ्चयकोषमा आवद्ध हुन अनिवार्य छ । बीस भन्दा कम कामदार कार्यरत रहेका प्रतिष्ठानहरुका लागि अनिवार्य नभएता पनि त्यस्ता प्रतिष्ठानहरु स्वैच्छिक रुपमा कोषमा आवद्ध हुन सक्दछन् । केन्द्रीय सरकार तथा प्रदेश सरकारको नियन्त्रणमा रहेका प्रतिष्ठानहरु कोषमा सुचिकृत हुनु पर्दैन । रोजगारी प्रारम्भ गर्दा मासिक रु. १५ हजार भन्दा बढी तलव भएका कामदारको लागि यो अनिवार्य छैन । तर सञ्चय कोषको स्वीकृतिमा सदस्य हुन सक्दछन् । त्यसैगरी मासिक १५ हजार वा सो भन्दा कम तलव भएकाहरुले अनिवार्य रुपमा सञ्चय कोषमा आवद्ध हुनु पर्दछ । सञ्चय कोषमा कामदारको आधारभूत तलव र महङ्गी भत्ताको कूल योगको १२ प्रतिशत कट्टी गरी रोजगारदाताले सोही वमोजिमको रकम थप गरी जम्मा गर्नु पर्दछ । तर २० भन्दा कम कामदार भएका तोकिएका प्रतिष्ठानको हकमा त्यस्तो योगदान दर १० प्रतिशत मात्र रहेको छ । अनिवार्य कट्टीको अतिरिक्त स्वैच्छिक रुपमा कामदारले थप रकम समेत कोषमा जम्मा गर्न सक्दछन् । स्वैच्छिक रुपमा गरिएको त्यस्तो योगदानको अभिलेख अलग्गै राखिन्छ ।

कर्मचारी तथा रोजगारदाताको कूल योगदानबाट सञ्चय कोष योजना, निवृत्तभरण योजना र बीमा योजना सञ्चालनमा रहेका छन् । सञ्चय कोष योजनामा १४ प्रतिशत रकम जम्मा हुन्छ । सञ्चय कोष खातामा जम्मा भएको रकम र सो रकमले आर्जन गरेको व्याज सहितको एकमुष्ट रकम योगदानकर्ता ५५ वर्ष उमेर पुरा भएमा वा तत्पश्चात सेवावाट अवकाश भएमा वा मृत्यू भएमा एकमुष्ट फिर्ता हुन्छ । तथापि ५४ वर्ष उमेर पुरा भएको योगदानकर्ताले आंशिक भुक्तानीको रुपमा ९० प्रतिशत सम्म रकम फिर्ता लिन सक्दछ । ५५ वर्ष उमेर पुरा नहुँदै कुनै कामदारले रोजगारीको अन्त्य गरेमा तत्पश्चात एक महिनासम्म वेरोजगार रहेमा ७५ प्रतिशतसम्म र दुई महिना वा सो भन्दा वढी वेरोजगार रहेमा बाँकी २५ प्रतिशत रकम फिर्ता लिन सक्दछ। तर ५ वर्ष भन्दा कम योगदान गरेका कामदारले सञ्चयकोष रकम फिर्ता लिएमा त्यस्तो भुक्तानीमा १० प्रतिशतको दरले अग्रिम आयकर कट्टी गर्नु पर्दछ। त्यस भन्दा वढी भएमा कर लाग्दैन । विशेष परिस्थितिहरु जस्तो आवासीय घर खरिद गर्न, घर खरिद गर्दाको ऋण तिर्न, स्वास्थ्योपचार गर्न, उच्च शिक्षा अध्ययन गर्न तथा छोराछोरीको विवाह गर्न पर्ने अवस्थामा अग्रिम पेश्की (Advance) को रुपमा कोषको रकम झिक्न सकिन्छ।

निवृत्तभरण योजनामा ८.३३ प्रतिशत रकम जम्मा हुन्छ। यस योजनामा जम्मा भएको रकमबाट अवकाश, मृत्यू एवम् अशक्तताको अवस्थामा मासिक निवृत्तभरण प्रदान गरिन्छ । वीमा योजनामा ०.५ प्रतिशत रकम जम्मा हुन्छ। यस योजना अन्तर्गत योगदानकर्ताको मृत्यु भएमा अधिकतम ६ लाखमा नघट्ने गरी मासिक तलवको २० गुणासम्म रकम एकमुष्ट प्रदान गरिन्छ।

भारतको कर्मचारी सञ्चय कोषले सन् २०1० मा कर्मचारीसञ्चय कोष स्कीम, १९५२ को कूल कोष रकम भा.रु.१४२९ अर्ब ९७ करोड ३९ लाख मध्ये केन्द्रीय सरकारको धितोपत्रमा २२.४५ प्रतिशत, प्रादेशिक सरकारको धितोपत्रमा १३.८७ प्रतिशत, सरकारी प्रत्याभूति प्राप्त धितोपत्रमा १.९८ प्रतिशत, बैंकको निक्षेपमा ३६.७१ प्रतिशत, निजी क्षेत्रको ऋणपत्र/धितोपत्र लगायत सार्वजनिक क्षेत्रका वित्तीय संस्थाहरुको ऋणपत्र/सेयरमा कुल लगानीको २४.९९ प्रतिशत गरेको देखिन्छ। त्यस्तै, भारतको कर्मचारी सञ्चय कोषको एक्जेम्टेड ईस्ट्याविलिसमेण्ट फण्ड अन्तर्गत संकलित भा.रु. १०७ अर्ब ४३ करोड २५ लाख मध्ये केन्द्रीय सरकारको धितोपत्रमा १८.५९ प्रतिशत, प्रादेशिक सरकारको धितोपत्रमा १५.६३ प्रतिशत र ऋणपत्र/सार्वजनिक वित्तीय संस्थाहरुको ऋणपत्र/धितोपत्र तथा सार्वजनिक क्षेत्र बैंकको निक्षेप प्रमाणपत्रमा ६५.७७ प्रतिशत लगानी गरेको देखिएको छ।

२.३ सिंगापुरः

सिंगापुरको प्रमुख सामाजिक सुरक्षण संस्थाको रुपमा केन्द्रिय सञ्चय कोष (Central Provident Fund) को व्यवस्था रहेको छ। यस कोषको स्थापना सन् १९५५ मा भएको हो । सदस्यहरुको आजिवन

आय सुरक्षा, स्वास्थ्योपचार, आवास व्यवस्थापनको माध्यमवाट यस संस्थाले सामाजिक सुरक्षाको प्रत्याभूति गर्दछ। यस कोषमा कर्मचारी र रोजगारदाता दुवैको योगदान रहन्छ। योगदान दर कर्मचारीको उमेर अनुसार फरक फरक रहन्छ। यो दर प्रत्येक वर्ष त्यहाँको सञ्चालक समिति (Board of trustee) ले निर्धारण गर्दछ। कूल योगदान रकमलाई साधारण खाता (Ordinary Account), विशेष खाता (Special Account), स्वास्थ्य सुरक्षा खाता (Medicine Account) र अवकाश खाता (Retirement Account) मा जम्मा गरिन्छ।

साधारण खातामा जम्मा भएको रकम कर्मचारीले आवास व्यवस्था, वीमा, लगानी तथा शिक्षाका लागि उपयोग गर्न सक्दछ। विशेष खातामा जम्मा भएको रकमवाट वृद्धावस्थाको लागि वा अवकाशसँग सम्बन्धित वित्तीय उपकरणहरु (Retirement Related Financial Product) मा उपयोग हुन्छ। स्वास्थ्य सुरक्षा खातामा जम्मा भएको रकमलाई अस्पताल भर्ना हुँदाको खर्च भुक्तानी गर्ने तथा स्वीकृत स्वास्थ्य वीमाको प्रिमियम तिर्नको लागि प्रयोग हुन्छ। चौथो प्रकारको खाता कुनै कर्मचारी ५५ वर्ष उमेर पुरा भए पश्चात स्वतः सृजना हुन्छ। सो खातामा माथिका तीन प्रक्रियामा मौज्दात रकम जम्मा हुन्छ। यस खातामा जम्मा भएको रकमवाट कोषले "CFPF life scheme" सञ्चालन गरेको छ। जस अन्तर्गत अवकाश प्राप्त कर्मचारीले वृद्धावस्थामा मासिक निवृत्तभरण प्राप्त गर्दछन्। यसको विकल्पको रुपमा Retirement Sum Scheme र Withdrawal scheme समेत रहेका छन्। Retirement Sum Scheme अन्तर्गत वृद्धावस्थाको अनिश्चित अवधि सम्म मासिक निवृत्तभरण प्रदान गरिन्छ भने Withdrawal scheme अन्तर्गत कर्मचारीले ५५ वर्ष उमेर पुरा भए पश्चात् एकमुष्ट फिर्ता लिनसक्छ।

सन् २०१९ को अन्त्य सम्ममा कोषमा कूल योगदानकर्ता ४० लाख र सक्रिय योगदानकर्ता २० लाख रहेका छन्। कोषको कुल सम्पत्ति ४२९ अर्व सिंगापुर डलर रहेको छ। सो मध्ये ४२३ अर्व सिंगापुर डलर विभिन्न क्षेत्रमा लगानी भएको छ। कुल लगानी मध्ये ९९ प्रतिशत सिंगापुर सरकारले जारी गरेको सुरक्षणपत्रहरुमा प्रवाह भएको छ।

२.४ फिजीः

आफ्ना सदस्यहरुलाई अवकाश सुविधा प्रदान गर्ने उद्देश्यले फिजीको राष्ट्रिय सञ्चय कोषको स्थापना सन् १९६६ मा भएको हो। यस कोषमा कामदारको तर्फबाट मासिक तलवको ८ प्रतिशत र रोजगारदाताको तर्फबाट १० प्रतिशत रकम अनिवार्य रुपमा योगदान गर्नु पर्ने व्यवस्था रहेको छ। यसका अतिरिक्त श्रमिक वा रोजगारदाताले स्वैच्छिक रुपमा १२ प्रतिशत सम्म थप योगदान गर्न सक्दछन्। यसरी योगदान भएको रकम साधारण खाता (General Account) र संरक्षित खाता (Preserved Account) मा क्रमशः ३० प्रतिशत र ७० प्रतिशत जम्मा हुन्छ। १५ वर्ष उमेर पुरा भई ५५ वर्ष उमेर पुरा नभएका फिजीका नागरिक जो कुनै प्रकारको रोजगारीमा आवद्ध छन् अनिवार्य रुपमा कोषमा योगदान गर्नु पर्दछ। यस बाहेक स्वरोजगार व्यक्तिहरु, घरायसी श्रमिकहरु, गैह्र फिजी नागरिकहरु र ५५ वर्ष उमेर पूरा भएका

श्रमिकहले समेत कोषमा स्वैच्छिक रुपमा योगदान गर्न सक्ने व्यवस्था रहेको छ ।

योगदानकर्ता ५५ बर्ष उमेर पुरा भएमा, मृत्यु भएका, स्थायीरुपमा अन्य देशमा बसोवास सरेका, शारीरिक एवम् मानसिक रुपमा रोजगारीका लागि अशक्त भएमा योगदान रकम र सोको व्याज सहितको एकमुष्ट रकम फिर्ता लिन सक्दछन् । यस वाहेक साधारण खाता (General Account) बाट अध्ययन, स्वास्थ्योपचार, आवासीय घरहरुको निर्माण एवम् परिवारका सदस्यहरुको काजक्रिया गर्ने प्रयोजनको लागि आंशिक रुपमा कोषको रकम झिक्न सक्ने व्यवस्था रहेको छ । त्यस्तो रकम एकमुष्ट रकम फिर्ता लिने विकल्पको रुपमा सो रकमलाई एन्युटिमा रुपान्तरण गरी मासिक निवृत्तभरण लिन सकिने व्यवस्था समेत गरिएको छ । सन् २०१२ देखि कोषबाट एकमुष्ट रकम भुक्तानीको विकल्पको रुपमा यस कोषले दुई प्रकारका निवृत्तरभण प्रणालीको विकास गरेको छ । ती हुन् जिवन निवृत्तभरण (Life Pension) प्रणाली र आवधिक निवृत्तभरण (Term Annuity) प्रणाली ।

जीवन निवृत्तभरण (Life Pension) प्रणाली अन्तर्गत योगदानकर्ताले आजीवन निवृत्तभरण प्राप्त गर्दछ भने आवधिक निवृत्तभरण (Term Annuity) प्रणाली अन्तर्गत योगदानकर्ताले गरेको छनौटका आधारमा ५, १० वा १५ वर्ष सम्म तोकिएको दरमा निवृत्तभरण प्राप्त गर्न सक्दछन् ।

सन् २०१९ को अन्त्यमा यस कोषमा ८ हजार ५ सय रोजगारदाताका २ लाख २० हजार सक्रिय योगदानकर्ता रहेका छन् । कोषको कुल सम्पत्ती ७ अर्ब ४० करोड २० लाख अमेरिकी डलर रहेको छ। कुल लगानी मध्ये ४४ प्रतिशत सरकारी सुरक्षणपत्रमा, २० प्रतिशत सहायक कम्पनी, आवद्ध कम्पनी र ज्वाईन्ट भेन्चर कम्पनीहरुमा, १३ प्रतिशत संस्थागत कर्जामा, ९ प्रतिशत अन्य कम्पनीको शेयरमा, ६ प्रतिशत बैंकहरुको निक्षेपमा तथा ३ प्रतिशत अन्य सुरक्षणपत्रहरुमा र बाँकी ५ प्रतिशत अन्य क्षेत्रमा रहेको छ ।

२.५ भुटानः

अनिवार्य वचतको रुपमा योगदान रकम संकलन गरी अवकाश प्राप्त सदस्यहरुको सामाजिक सुरक्षाको व्यवस्थापन गर्ने उद्देश्यले भुटानको राष्ट्रिय सञ्चय कोष तथा निवृत्तभरण कोषको स्थापना सन् २००० मा भएका हो । यस संस्थाले सन् २००२ बाट आफ्नो कारोवार प्रारम्भ गरेको हो । निजामती कर्मचारी, सरकारको स्वामित्वमा रहेका सार्वजनिक संस्थानका कर्मचारी, शाही सैनिक तथा प्रहरीहरु यस योजनामा अनिवार्य रुपमा सहभागी हुनु पर्दछ। कोषमा आवद्ध सदस्यहरुको अवकाश भएमा वा मृत्यु भएमा वा शारीरिक एवम् मानसिक रुपमा असक्षम भएमा कोषले त्यस्तो सदस्य वा परिवारका सदस्यलाई आजीवन निवृत्तभरण प्रदान गर्दछ। यस योजनाले सन् १९६२ मा देखि लागू रहेको उपदान योजना र सन् १९७६ देखि सरकारी कर्मचारी र सुरक्षा फौजको लागि लागू भएको सञ्चय कोष योजनालाई प्रतिस्थापन गरेको छ ।

योगदान दर निजामती कर्मचारी, सरकारको स्वामित्वमा रहेका सार्वजनिक संस्थानका कर्मचारी, शाही सैनिक तथा प्रहरीहरुको

फरक फरक रहेको छ । निजामती कर्मचारी र सरकारको स्वामित्वमा रहेका सार्वजनिक संस्थानका कर्मचारीले आफ्नो मासिक तलवबाट ११ प्रतिशत कट्टी गरी रोजगारदाताले सोही बरावरको रकम थप गरी कोषमा जम्मा गर्नु पर्ने कानुनी व्यवस्था रहेको छ। कुल २२ प्रतिशत योगदान रकम मध्ये १६ प्रतिशत निवृत्तभरण खातामा र बाँकी ६ प्रतिशत रकम सञ्चय कोष खातामा जम्मा गरिन्छ । त्यसै गरी शाही सैनिकको मासिक तवलबाट १५ प्रतिशत कट्टी गरी रोजगारदाताको तर्फबाट सोही बमोजिमको रकम थप गरिन्छ । कुल ३० प्रतिशत योगदान रकम मध्ये १९ प्रतिशत निवृत्तभरण खातामा र बाँकी ११ प्रतिशत रकम सञ्चय कोष खातामा जम्मा गरिन्छ । प्रहरीहरुको भने मासिक तलबबाट १२ प्रतिशत कट्टी गरी रोजगारदाताको तर्फबाट सोही बमोजिमको रकम थप गरिन्छ । कुल २४ प्रतिशत योगदान रकम मध्ये १५ प्रतिशत निवृत्तभरण खातामा र बाँकी ९ प्रतिशत रकम सञ्चय कोष खातामा जम्मा गरिन्छ ।

निवृत्तभरण कोष खातामा जम्मा भएको रकमबाट मासिक निवृत्तभरण प्रदान गरिन्छ। निवृत्तभरण कोषमा न्यूतनम दश वर्ष योगदान गरेका र अवकाशको लागि उमेर पुरा भएका योगदानकर्ताहरु मासिक निवृत्तभरणका लागि योग्य मानिन्छन् । आधारभूत तलव र योगदान अवधिको आधारमा मासिक निवृत्तभरण निर्धारण गरिन्छ । त्यसैगरी सञ्चय कोष खातामा जम्मा भएको रकमबाट योगदानकर्तालाई अवकाश पश्चात एकमुष्ट फिर्ता गरिन्छ । कोषले आफ्ना सदस्यको आर्थिक आवश्यकतालाई सम्बोधन गर्न सदस्य सापटी, शैक्षिक सापटी, विद्यार्थी सापटी, घर सापटी लगायतका सापटीहरु प्रदान गर्ने गरेको छ। त्यस्ता सापटीहरु निश्चित अवधिमा सम्वन्धित सदस्यको तलवबाट कट्टी गरी असुल गर्ने गरिएको छ।

सन् २०१९ जुनको अन्त्यसम्ममा कोषमा ८९१ कार्यालयका ५६,८०९ योगदानकर्ता आवद्ध भएका छन् । सो मितिमा कोषको कुल सम्पत्ति ३६ अर्ब र कूल लगानी ३४ अर्ब रहेकोछ । कुल लगानी मध्ये ४१ प्रतिशत बैंकको मुद्दति निक्षेपमा, १२ प्रतिशत बोण्ड तथा अन्य उपकरणहरुमा, २३ प्रतिशत संस्थागत कर्जामा, १६ प्रतिशत योगदानकर्ता सापटीमा, ९ प्रतिशत शेयरमा र बाँकी १ रियलस्टेटको क्षेत्रमा लगानी भएको छ। लगानीको बार्षिक प्रतिफल दर ८.४१ प्रतिशत रहेको छ। संस्थागत कर्जा अन्तर्गत यस कोषले हवाई सेवा, होटल, खानिजन्य उद्योग, टेलिकम्यूनिकेशन, विद्युत उत्पादन, घर जग्गा व्यवसाय लगायतका क्षेत्रमा लगानी गरेको छ।

२.६ श्रीलंकाः

श्रीलंकाको कर्मचारी सञ्चय कोष (EPF) यहाँको सबै भन्दा ठूलो अवकाश योजना हो । यस कोषको कूल सम्पत्ति २३ खर्ब रुपैयाँ भन्दा बढी रहेको छ । हाल यस कोषमा १ करोड ७३ लाख भन्दा बढी सदस्यहरु रहेका छन् । जसमध्ये नियमित रुपमा सञ्चय कोष योगदान गर्ने सञ्चयकर्ता (सक्रिय सञ्चयकर्ता) २६ लाख मात्र रहेका छन् । कोषले आफ्नो कूल सम्पत्तिमध्ये ९३ प्रतिशत सरकारी सुरक्षण पत्रहरुमा,

५ प्रतिशत विभिन्न कम्पनीको शेयरमा र बाँकी २ प्रतिशत डिबेञ्चर तथा वोण्डहरुमा लगानी गरेको छ। सञ्चयकर्तालाई प्रदान गर्ने औसत प्रतिफल दर विगत पाँच वर्षको १०.५ प्रतिशत रहेको छ। त्यसै गरी कोषले लगानीबाट प्राप्त प्रतिफलदर ११ प्रतिशत भन्दा बढी रहेको छ।

कर्मचारी सञ्चय कोषको स्थापना Employees Provident Fund Act, 1958 बमोजिम सन् १९५८ मा भएको हो। यस अवकाश योजना अन्तर्गत निवृत्तभरण सुविधा नभएका अर्ध सरकारी क्षेत्रका कर्मचारी एवम् निजी तथा संगठित क्षेत्रका कर्मचारीहरु अनिवार्य रुपमा सहभागी हुनु पर्दछ। योजनाको व्यवस्थापनको लागि त्यहाँको केन्द्रीय बैंक (Central Bank of Srilanka) मातहत सञ्चय कोष विभाग (Employees Provident Fund Department) व्यवस्था गरिएको छ। यस विभागको प्रशासकीय प्रमुखको रुपमा श्रम विभागका कमिसर रहन्छन्। कर्मचारीहरुको लागि अनिवार्यरुपमा लागू भएको यस योजनामा कर्मचारीहरुको मासिक आय (Gross Monthly Earning) को ८ प्रतिशत रकम कर्मचारीको तर्फबाट र १२ प्रतिशत रकम रोजगारदाताको तर्फबाट गरी कूल २० प्रतिशत रकम मासिक रुपमा जम्मा हुन्छ।

कर्मचारीको अवकाश उमेर पूरा भए पश्चात् कोषमा जम्मा भएको रकम एकमुष्ट फिर्ता दावी गर्न सकिन्छ। श्रीलंकामा अवकाश उमेर महिला कर्मचारीको लागि ५० वर्ष, पुरुष कर्मचारीको लागि ५५ वर्ष तोकिएको छ। यसको अलावा कुनै योगदानकर्ता स्थायीरुपले अन्य देशमा बसाई सराई गरेमा, स्थायीरुपले अपाङ्ग भएमा, महिला कर्मचारीको हकमा विवाह भएको कारणले रोजगारी छोडेमा र कुनै निवृत्तभरण सुविधा भएको रोजगारीमा आवद्ध भएमा पनि कोषमा जम्मा भएको रकम एकमुष्ट फिर्ता पाइन्छ। कोषमा जम्मा भएको रकम फिर्ता नलिदै कुनै योगदानकर्ताको मृत्यु भएमा निजको हकवाला (Legal Hein) ले त्यस्तो रकम फिर्ता पाउँदछ।

यसका अतिरिक्त योगदानकर्ताले घर निर्माण गर्नुपर्ने भएमा वा खरिद गर्नुपर्ने भएमा विभिन्न ५ वटा लगानी गर्न निकायहरु (Lending Institution) मार्फत घर कर्जा प्राप्त गर्न सक्ने व्यवस्था छ। त्यस्तो कर्जा सञ्चय कोष मौज्दातको सुरक्षणमा प्रदान गरिन्छ। कर्जाको अधिकतम सीमा सञ्चय कोष मौज्दातका आधारमा सक्रिय योगदानकर्ताको लागि ७५ प्रतिशत र निष्क्रिय योगदानकर्ताको लागि ५० प्रतिशत तोकिएको छ। दश वर्ष भन्दा बढी रोजगारी पूरा गरेका तथा सञ्चय कोष मौज्दात रु.३ लाख भन्दा बढी भएका योगदानकर्ताले त्यस्तो मौज्दातको ३० प्रतिशतसम्म घर निर्माण तथा औषधोपचारको प्रयोजनको लागि आंशिक भुक्तानी लिन सक्दछन्।

कोषको व्यवस्थापन श्रम विभाग (Department of Labour) र केन्द्रीय बैंकको मातहत हुन्छ। श्रम विभागले रोजगारदाता तथा रोजगारको दर्ता गर्ने, सञ्चय कोष

रकमको फिर्ता दिने तथा घर सापटी प्रक्रिया अवलम्बन गर्ने आदि कार्य गर्दछ । त्यसै गरी केन्द्रीय बैंक मातहतको सञ्चय कोष विभागले सञ्चय कोष रकम संकलन गर्ने, योगदानकर्ताको खाता व्यवस्थापन गर्ने, कोषको रकम लगानी गर्ने योगदान रकम फिर्ता गर्ने आदि कार्य गर्दछ ।

३. अन्तरराष्ट्रिय अभ्यासको कसीमा कर्मचारी सञ्चय कोषः

सञ्चय कोष व्यवस्थापनको अन्तरराष्ट्रिय अभ्यासको अध्ययन गर्दा विभिन्न देशमा प्रचलनमा रहेको सञ्चय कोष प्रणालीको स्वरुप फरक फरक भएता पनि सबै देशका सञ्चय कोष योजनाहरुले योगदानकर्ताको वृद्धावस्थाको आर्थिक सुरक्षा प्रत्याभूति गर्ने बिषयलाई प्रमूख उद्देश्यको रुपमा अंगिकार गर्ने गरेका छन् । सञ्चय कोष योजना मूलतः अवकाश पश्चातको आर्थिक सुरक्षाको प्रयोजनका लागि भएता पनि अवकाश पूर्वका केही महत्वपूर्ण आर्थिक आवश्यकताहरु जस्तो आवासीय घरको खरिद वा निर्माण गर्न, औषधोपचार, पूँजी अभिवृद्धि हुने प्रकृतिको लगानी आदि क्षेत्रमा उपभोग गर्न सक्ने गरी कुनै न कुनै रुपमा आशिंक भूक्तानी वा सापटी योजना लागू गरेको पाईन्छ ।

सञ्चय कोष योगदान वृद्धावस्थाका लागि भएका कारण कोषमा जम्मा भएको रकम भुक्तानीका निश्चित शर्तहरु तोकिएका हुन्छन । अवकाश हुने उमेर पूरा भएको, मृत्यु भएको, स्थायी रुपले आपाङ्ग भएको, स्थायी रुपले अन्य देशमा गएको जस्ता सञ्चय कोष भुक्तानीका प्रमुख शर्तहरुलाई प्राय सबै जसो देशमा अभ्यास गरेको पाईन्छ । यो साझा अभ्यास हाम्रो प्रचलन भन्दा अलि भिन्न प्रकृतिको छ । सञ्चय कोष येाजनाले निजी एवम् संगठित क्षेत्रका एवम् निवृत्तभरण सुविधा नभएका कामदार तथा कर्मचारीहरुलाई अनिवार्य रुपमा समेट्दछ । कर्मचारी सञ्चय कोषले सरकारी एवम् सार्वजनिक क्षेत्रका कर्मचारीको लागि अनिबार्य भएकाले अन्य देशको अभ्यास र हाम्रो अभ्यास नितान्त फरक छ। सञ्चय कोष प्रणाली Defined Contribution प्रकृतिको योजना भएकाले योगदानको दर फरक फरक भएतापनि सबै देशमा रोजगारदाता र कर्मचारीले अनिवार्य योगदान गर्नु पर्ने व्यवस्था छ ।

सञ्चय कोषले परिचालन गरेको दीर्घकालीन वित्तीय स्रोतको अधिकांश रकम सरकारी सुरक्षणपत्रहरु लगायत पूँजी बजारका उपकरणहरुमा लगानी गर्ने गरेको र त्यस्तो लगानीलाई राज्यले संरक्षण र प्रवर्द्धन गर्ने गरेको पाईन्छ । कोषले परिचालन गरेको सम्पत्तीको लगानीवाट प्राप्त प्रतिफलको अधिकांश हिस्सा योगदानकर्तालाई ब्याज वा लाभांशको रुपमा प्रदान गर्ने गरिन्छ । सञ्चय कोषको व्यवस्थापन कानूनद्वारा स्थापित स्वायत्त संस्थावाट हुन्छ । यसको व्यवस्थापन सरकार, रोजगारदाता र योगदानकर्ता समेतको प्रतिनिधित्व रहेको वोर्ड वा समितिले गर्दछ ।

अन्य देशका सञ्चय कोषले निवृत्तभरण सुविधा प्राप्त गरेका निजी एवम् संगठित क्षेत्रका कामदार तथा कर्मचारीलाई समेट्दछ भने हाम्रो सन्दर्भ फरक छ। कर्मचारी सञ्चय कोष निवृत्तभरण सुबिधा पाइरहेका सरकारी कर्मचारीहरुको लागि अनिवार्य छ । निजी एवम् संगठित क्षेत्रका कामदार तथा कर्मचारी

स्वेच्छिक रुपले सहभागी हुन सक्दछन । कर्मचारी सञ्चय कोषले आफ्नै मुनाफावाट सृजना भएको जगेडा कोषवाट दायित्व व्यहोर्ने गरी काजक्रिया खर्च, दुर्घटना क्षतिपूर्ति, सुत्केरी तथा शिशु स्याहार खर्च तथा औषधोपचार सुविधा जस्ता सामाजिक सुरक्षाका सुविधाहरु प्रदान गरिरहेको छ । तर यस्ता प्रकृतिका समाजिक सुरक्षा योजना अन्यत्र देखिंदैनन् ।

कर्मचारी सञ्चय कोषले विभिन्न प्रकारका सापटीको माध्यमवाट सञ्चयकर्ताका सेवाकालीन आवश्यकताहरु पुरा गरिरहेको छ। हाल कोषको कूल सम्पत्तिको झण्डै ५० प्रतिशत रकम सञ्चयकर्ता सापटीमा प्रवाह भैरहेको छ । अन्य देशहरुले पनि योगदानकर्ताका अवकाश पूर्वका सुविधाका लागि केही योजना ल्याएता पनि यति ठुलो परिमाणको सम्पत्ती परिचालन हुने गरेको देखिंदैन । कोषको मूल सम्पतीको ७५ प्रतिशत भन्दा वढी हिस्सा सञ्चयकर्ता सापटी र बैंकहरुको मुद्दती निक्षेपमा उपयोग भएको छ। सरकारी सुरक्षण पत्रहरुमा कोषको लगानीको हिस्सा अत्यन्तै न्यून रहेको छ। यो अन्तराष्ट्रिय अभ्यास भन्दा नितान्त फरक छ।

४. सुधारको आवश्यकता र सम्भावना:

४.१ सामाजिक सुरक्षा योजनाको स्वरूपको सन्दर्भमा

एकीकृत सामाजिक सुरक्षाको अवधारणा बमोजिम कर्मचारी सञ्चय कोषलाई सरकारी एवम् सार्वजनिक क्षेत्रका कर्मचारीहरुको वृद्धावस्था सुरक्षा, स्वास्थ्य सुरक्षा लगायतका सबै प्रकारका सामाजिक सुरक्षाको व्यवस्थापन गर्ने निकायको रुपमा विकास गर्ने गरी देहायबमोजिम नीतिगत सुधार सहित उपयुक्त सामाजिक सुरक्षा योजनाको तर्जुमा र कार्यान्वयन गर्न आवश्यक छ :

(क) हालको कर्मचारी सञ्चय कोष ऐन, २०१९ र निवृत्तभरण कोष ऐन, २०७५ लाई एकीकृत गरी सञ्चय कोष तथा निवृत्तभरण कोष ऐन लागू गर्ने । यसको लागि भुटानले अवलम्वन गरेको अभ्यास हाम्रो लागि सान्दर्भिक हुन्छ। तदनुरुप कर्मचारी सञ्चय कोषलाई सञ्चय कोष तथा निवृत्तभरण कोषको रुपमा विकास गर्ने ।

(ख) तीनवटै सरकारी निकायका सबै सेवाका कर्मचारी एवम् नेपाल सरकार तथा प्रदेश सरकारको स्वामित्व वा नियन्त्रणमा स्थापना भएका संगठित संस्था तथा सरकारको आर्थिक अनुदानमा सञ्चालन भएका संस्थाहरुलाई कोषको कार्यक्षेत्रको रुपमा परिभाषित गर्ने । त्यस्ता निकायका पदाधिकारी, शिक्षक तथा कर्मचारीहरुको सबै प्रकारको सामाजिक सुरक्षा व्यवस्थापन गर्ने जिम्मेवारी कोषलाई प्रदान गर्ने ।

(ग) सामाजिक सुरक्षाको प्रयोजनको लागि कर्मचारीको तलबबाट कट्टी गर्ने तथा कार्यालयले थप गरिदिने निवृत्तभरण कोष, सञ्चयकोष वा सावधिक बीमा बापतको सम्पूर्ण रकम एकीकृत रुपमा सञ्चय कोष तथा निवृत्तभरण कोषमा जम्मा गर्ने व्यवस्था गर्ने ।

(घ) कर्मचारीको नाममा जम्मा हुने कूल योगदानलाई सञ्चयकोष, निवृत्तभरण कोष र स्वास्थ्य बीमा कोष नामको तीन अलग

अलग प्रकारका खातामा जम्मा हुने व्यवस्था गर्ने । तीन प्रकारको खातामा जम्मा हुने रकम निर्धारित मापदण्डको आधारमा बाँडफाँड हुने व्यवस्था गर्ने ।

(ङ) सञ्चय कोष खातालाई अवकाश बचतको रुपमा व्यवहार गर्ने । अवकाश पश्चात् यस्तो खातामा जम्मा भएको सम्पूर्ण रकम र सो रकमले सृजना गरेको ब्याज सहित एकमुष्ट रुपमा फिर्ता पाउने व्यवस्था गर्ने । त्यस्तो खाताबाट योगदानकर्ताले शिक्षा, स्वास्थ्य, घर खरिद तथा निर्माण एवम् पूँजी वृद्धि हुने क्षेत्रमा लगानी गर्ने प्रयोजनको लागि सापटी लिन सक्ने व्यवस्था गर्ने । तर त्यस्तो सापटी अवकाश पश्चात्को भुक्तानीमा कुनै क्षय नहुने गरी सेवाकालमा चुक्ता गरिसक्नु पर्ने व्यवस्था गर्ने ।

(च) निवृत्तभरण कोषमा जम्मा भएको रकम वृद्धावस्था निवृत्तभरण (Old age pension), असक्षमता निवृत्तभरण (Disability pension) र पारिवारिक निवृत्तभरण (Family pension) को प्रयोजनको लागि मात्र उपयोग गर्ने । तर निवृत्तभरण प्राप्त गर्ने अवस्था सृजना नहुँदै निवृत्तभरण पाउने प्रकारको रोजगारी त्याग गरी अन्य प्रकारको रोजगारीमा आबद्ध भएमा योगदानकर्ताको योगदानको रकम र त्यसले आर्जन गरेको प्रतिफल मात्र एकमुष्ट फिर्ता हुने व्यवस्था गर्ने ।

(छ) सञ्चय कोष खातामा जम्मा भएको रकम उमेर वा पदावधिको कारण अवकाश भएमा वा स्थायी अपाङ्ग भएका कारण सेवाबाट अवकाश भएमा वा मृत्यु भएमा वा स्थायी रुपले अन्य देशमा बसाई सरेमा मात्र भुक्तानी हुने व्यवस्था गर्ने ।

(ज) स्वास्थ्य बीमा कोष खातामा जम्मा भएको रकमबाट योगदानकर्ता तथा निजका परिवारका सदस्यको स्वास्थ्य बीमाको प्रयोजनको लागि उपयोग गर्ने । सो कोषबाट योगदानकर्ता तथा निजका परिवारका सदस्यको आजीवन स्वास्थ्य बीमाको प्रत्याभूति गर्ने ।

४.२ लगानी व्यवस्थापनका सन्दर्भमा

अवकाश कोषले परिचालन गरेको दीर्घकालीन पूँजीलाई अन्तर्राष्ट्रिय अनुभव र अभ्यास समेतका आधारमा पूँजी बजारको विकास, आवास तथा पूर्वाधार क्षेत्रको विकास तथा नेपाल सरकार एवम् नेपाल सरकारको स्वीकृतिमा जारी हुने दीर्घकालीन बण्ड, डिबेञ्चर तथा ऋणपत्रहरुमा लगानी गर्ने गरी नेपाल सरकारले उपयुक्त लगानीको वातावरण र अवसर सृजना गरिदनु पर्दछ । यसको लागि समान प्रकृतिका सामाजिक सुरक्षा कोष तथा नागरिक लगानी कोषसँग समेत सहकार्यको वातावरण विकास गर्न आवश्यक छ ।

नेपालको विकासमा ऋणपत्र बजारको आवश्यकता

ठाकुरजंग थापा *

क.परिचय :

विकासको गतिमा तीव्ररुपले अघि बढेका देशहरूमा दीर्घकालीन लगानीको स्रोत सुनिश्चित गर्न पुँजी बजारको व्यापक विकास गरिन्छ। पुँजी बजारको माध्यमबाट संघीय सरकारका साथै प्रदेश तथा स्थानीय सरकार र निजी क्षेत्रका प्रतिष्ठित कम्पनीहरूले आफ्नो दीर्घकालीन लगानीको परियोजना सम्पन्न गर्न अत्यावश्यक पुँजी प्राप्त गर्न सक्दछन् । यसै बजारको माध्यमबाट दीर्घकालीन पुँजीको स्रोत भएका व्यक्ति तथा संस्थाहरूले आफ्नो दीर्घकालीन लगानीको उचित व्यवस्थापन गर्न सक्दछन् । यसरी पुँजी बजारको माध्यमबाट दीर्घकालीन लगानी उपलब्ध भई देशमा पुँजीगत लगानी बढ्न जाँदा देशको उत्पादन, रोजगारी तथा चालू खाता बचतका साथै पुँजीगत खाता बचतमा समेत वृद्धि भई आर्थिक तथा सामाजिक विकासमा मद्दत पुग्दछ । पुँजी बजारमा शेयर लगायतका अनिश्चित आय हुने स्वपुँजीगत उपकरणका साथै निश्चित आय दिने कर्जाजन्य विभिन्न ऋणपत्रहरूको मार्फतबाट दीर्घकालीन स्रोतको उपलब्धता गराउन सकिन्छ । यस्तो दोस्रो प्रकृतिको ऋणपत्रहरूको कारोबार हुने बजारलाई नै ऋणपत्र बजार भनेर बुझिन्छ । ऋणपत्र बजारको पनि शेयर बजारमा जस्तै प्राथमिक बजार तथा दोस्रो बजार हुन्छ। प्राथमिक बजारमा निष्काशन हुने ऋणपत्र निश्चित समयमा निश्चित ब्याजदर पाउने गरी वा ब्याजदर घटबढ हुने गरी वा ब्याजदर कुनै सूचकसँग आवद्ध हुने गरी वा प्रतिस्पर्धामा ब्याजदर निर्धारित हुने गरी निश्चित अवधि पछि साँवा मूल्य वा निश्चित प्रिमियममा फिर्ता भुक्तानी हुने गरी डिस्काउन्ट वा प्रिमियममा निश्चित धितोको सुरक्षणमा वा त्यस्तो सुरक्षण बिना निष्काशन गर्ने गरिन्छ । दोस्रो बजारको रुपमा बजार निर्माताहरू मार्फत खरिद बिक्री हुने गरी वा धितोपत्र विनिमय बजारमा सूचीकरण गरी सो बजारबाट वा छुट्टै OTC (Over the Counter) बजार मार्फत खरिद बिक्री गर्न सकिने व्यवस्था गरिन्छ। यसरी दोस्रो बजारले सो ऋणपत्रको प्राथमिक निष्काशन पछि पनि बजारको उपलब्धता गरी सो ऋणपत्रको तरलता सुनिश्चित गरी लगानीकर्ताहरूको आवश्यकताको परिपूर्ति गर्नाको साथै ऋणपत्र प्रतिको आकर्षण वृद्धि गर्दछ । ऋणपत्र बजारले दीर्घकालीन पुँजीको प्रतिफल निर्धारण गर्न तथा अर्थतन्त्रमा वित्तीय स्थायीत्व कायम गर्नसमेत सहयोग गर्दछ । ऋणपत्र मार्फत संस्थागत लगानीकर्ता, उच्च सम्पत्ति भएका तथा आम

* बरिष्ठ प्रबन्धक, कर्मचारी सञ्चय कोष ।

व्यक्तिगत लगानीकर्ताहरूले शेयरको तुलनामा कम जोखिममा निश्चित आय आर्जन गर्न सक्दछन् । सरकारी ऋणपत्रमा जोखिमको मात्रा शून्य बराबर हुन्छ भने संस्थागत ऋणपत्रहरूमा जारी गर्ने संस्थाको औद्योगिक क्षेत्र, व्यवसायको प्रकृति, आम्दानीको स्थिरता, व्यवस्थापनको क्षमता तथा वित्तीय संरचनाको आधारमा जोखिमको स्तर फरक पर्दछ । त्यही भएर जारी गर्ने संस्था तथा जारी भएको ऋणपत्रको जोखिमको स्तर अध्ययन गरी रेटिङ्ग प्रदान गरी लगानीकर्तालाई जोखिमको स्तरबारे सूचना दिन तथा जोखिमको आधारमा लगानी अयोग्य हुने ऋणपत्र छुट्याउन व्यवसायिक, अनुभवी तथा प्रतिष्ठित कर्जा रेटिङ्ग संस्थाहरूको व्यवस्था गरिन्छ । यस्ता कर्जा रेटिङ्ग संस्थाहरूले जारी गरेको रेटिङ्गको स्तरको आधारमा धेरै जोखिम देखिएका (जस्तैः BBB भन्दा कम रेटिङ्ग प्राप्त) ऋणपत्रहरू जारी गर्न नदिने वा थप ब्याजदर कायम गर्न लगाईन्छ ।

ख. विश्वमा ऋणपत्र बजारको अवस्थाः

Bank for International Settlements (BIS) को तथ्यांक अनुसार सन्. २०१९ को अन्त्य सम्ममा विश्वमा करिव १०५.९१ अर्ब डलरको ऋणपत्र जारी रहेको छ जुन विश्व बैंकले जारी गरेको सन् २०१९ को विश्वको कुल गार्हस्थ उत्पादन (GDP) को अनुमान करिव ८८.०८ अर्ब डलरको तुलनामा करिव १२० प्रतिशत हुन्छ । यो रकम मध्ये करिव ८०.७१ अर्ब डलरको ऋणपत्र स्वदेशी रहेको र २५.२० अर्ब डलरको ऋणपत्र गैरआवासीय निकायबाट जारी भएको छ । यसै गरी कुल रकममध्ये करिव ५४.९३ अर्ब डलरको ऋणपत्र सरकारहरूबाट जारी भएको छ भने करिव ५०.९८ अर्ब डलरको ऋणपत्र वित्तीय संस्था, गैर वित्तीय संस्था तथा अन्तर्राष्ट्रिय संस्थाबाट जारी भएको छ । सबैभन्दा बढी संयुक्त राज्य अमेरिकामा ४१.२३ अर्ब डलरको ऋणपत्र जारी रहेकोमा करिव ३८.८७ अर्बको ऋणपत्र स्वदेशी रहेको र करिव २.३६ अर्बको ऋणपत्र गैरआवासीय निकायबाट जारी भएको छ । यसै गरी कुल रकममध्ये करिव १९.७१ अर्ब डलरको ऋणपत्र सरकारहरूबाट जारी भएको छ भने करिव २१.५२ अर्ब डलरको ऋणपत्र अन्य निकायबाट जारी भएको छ ।

केही देशमा ऋणपत्र बजारको अवस्था

रकम $ अर्बमा

देश	कुल ऋणपत्र	स्वदेशी	गैरआवासीय	केन्द्र सरकार	अन्य निकाय
संयुक्त अधिराज्य	६.२९	३.००	३.२९	२.९१	३.३८
जापान	१२.८३	१२.३५	०.४८	९.४९	३.३४
दक्षिण कोरिया	१.९४	१.७३	०.२१	०.६४	१.३०
चीन	१४.७३	१४.५२	०.२१	५.६४	९.०९
मलेशिया	०.४१	०.३६	०.०५	०.३८	०.०३
भारत	०.९८	०.९२	०.०६	०.९२	०.०६
श्रीलंका	०.०२		०.०२		

स्रोतः Basel को वेबसाइटमा रहेका तथ्यांक

Asian Securities Industry and Financial Markets Association (ASIFMA) ले सन् २०१७ को July मा जारी गरेको India’s Debt Markets: The Way Forward नामको अध्ययन प्रतिवेदनमा उल्लेख भए अनुसार भारतको ऋणपत्र बजार सन् २०१२ मा GDP को तुलनामा ५ प्रतिशतभन्दा कम रहेकोमा सन् २०१७ मा आईपुग्दा GDP को तुलनामा १५ प्रतिशत हाराहारीमा पुगेको छ। जुन दक्षिण पुर्वी एसियाली मुलुकहरू (जस्तै मलेशियाको ऋणपत्र बजार GDP को तुलनामा ४० प्रतिशत) भन्दा निकै कम रहेको छ।

ग. नेपालमा ऋणपत्र बजार सम्बन्धी व्यवस्था तथा हालको प्रयास :

अ.ऋणपत्रको आपुर्ति तथा बजार सम्बन्धमा

राष्ट्र ऋण ऐन, २०५९ तथा राष्ट्र ऋण नियमावली, २०५९ मा रहेका व्यवस्थाहरूको आधारमा वार्षिक बजेट संघीय संसदबाट पारित गरी नेपाल सरकारले नेपाल राष्ट्र बैंक मार्फत विभिन्न ऋणपत्रहरू जारी गरी ऋण उठाई विकास निर्माण कार्यमा लगानी गर्नाको साथै वित्तीय र मौद्रिक नीतिबीच सामञ्जस्यता कायम गर्दै बचत परिचालनलाई प्रोत्साहन गर्ने गरेको छ। नेपाल सरकार, अर्थ मन्त्रालयको अनुरोध र स्वीकृतिमा नेपाल राष्ट्र बैंकले राष्ट्र ऋण व्यवस्थापन विभाग तथा स्वीकृत बजार निर्माताहरू मार्फत ऋणपत्र निष्काशन तथा बोलकबोलको तालिका अनुसार ऋणपत्र निष्काशन, बिक्री तथा व्यवस्थापन गर्ने गरेको छ। यस्तो ऋणपत्रमा ट्रेजरी बिल, विकास ऋणपत्र, राष्ट्रिय बचतपत्र, नागरिक बचतपत्र, बैदेशिक रोजगार बचतपत्र आदि रहने गरेका छन् । यी प्रत्येक ऋणपत्रमा फरक समयावधि, शर्त, ब्याजदर तथा सहभागीहरू रहनुको साथै फरक निष्काशन प्रक्रिया रहन्छ । खरिदकर्ताले यस्ता ऋणपत्रहरू नेपाल राष्ट्र बैंकबाट स्वीकृति प्राप्त बजार निर्माताहरूबाट वा धितोपत्र विनिमय बजार (नेपाल स्टक एक्सचेन्ज) मा सूचीकृत हुने व्यवस्था बमोजिम सूचीकृत भएको खण्डमा धितोपत्र विनिमय बजार मार्फत खरिद बिक्री गर्न तथा बैंक तथा वित्तीय संस्थाहरूबाट धितो राखी ऋणसमेत लिन सक्दछन्। साथै ती ऋणपत्रहरूको आधारमा नेपाल राष्ट्र बैंकले वित्तीय बजारमा तरलता व्यवस्थापनको लागि क, ख र ग वर्गका बैंक तथा वित्तीय संस्थाहरू सहभागी हुने गरी खुला बजार कारोबार सञ्चालन समेत गर्ने गरेको छ। नेपाल राष्ट्र बैंक (सं.स.) ऐन, २०५८ को दफा ५ को उपदफा (१)(झ१) बमेजिम सो बैंकले तरलता व्यवस्थापनको निमित्त आवश्यक उपकरणको माध्यमद्वारा खुला बजार कारोबार सञ्चालन गर्न सक्दछ । यही व्यवस्था अन्तर्गत नेपाल राष्ट्र बैंकले आफ्नो दायित्व रहने गरी समेत ऋणपत्र जारी गर्न सक्दछ ।

कम्पनी ऐन, २०६३ को दफा ३४ को व्यवस्था अनुसार पब्लिक कम्पनीहरूले कारोबार गर्ने स्वीकृति लिई आफ्नो जारी पुँजी पूर्णरुपमा चुक्ता भएपछि आवश्यकताको आधारमा कार्य योजना तयार गरी लगानीको स्रोत जुटाउन अचल सम्पत्तिको धितोमा आधारित वा धितो रहित डिबेञ्चर जारी गर्न सक्दछन्। नेपाल राष्ट्र बैंकले बैंक तथा वित्तीय संस्थाहरूलाई २०७६ मा जारी गरेको एकीकृत निर्देशिका को निर्देशन नं. १६ को दफा ५(३) बमोजिम क वर्गका वाणिज्य बैंकहरूले २०७७ आषाढ मसान्तसम्ममा (२०७७ आषाढ भित्रमा मर्ज वा प्राप्ति भई एकीकृत कारोबार सञ्चालन गरेकाको हकमा २०७८ आषाढ मसान्त) आफ्नो चुक्ता पुँजीको कम्तिमा २५ प्रतिशत डिबेञ्चर अनिवार्य जारी गर्नुपर्ने

व्यवस्था गरेको छ। सोही निर्देशनको दफा ५(१) बमोजिम सञ्चित नोक्सानी बाँकी नरहेका बैंक तथा वित्तीय संस्थाले आफ्नो प्राथमिक पुँजीको शत प्रतिशतसम्म नेपाल राष्ट्र बैंकको स्वीकृतिमा डिबेञ्चर जारी गर्न सक्दछन्। बैंक तथा वित्तीय संस्था सम्बन्धी ऐन, २०७३ अनुसार नेपाल राष्ट्र बैंकबाट ईजाजत प्राप्त पूर्वाधार विकास बैंकले डिबेञ्चर जारी गरी दीर्घकालिन स्रोत संकलन गर्न सक्दछ। नेपाल राष्ट्र बैंकले पूर्वाधार विकास बैंकहरूलाई २०७५ मा जारी गरेको निर्देशिका को निर्देशन नं. १६ को दफा ३ बमोजिम सर्वसाधारणलाई छुट्याईएको साधारण सेयर जारी भई धितोपत्र विनिमय बजारमा सूचिकृत भइसकेको र सञ्चित नोक्सानी बाँकी नरहेका पूर्वाधार विकास बैंकले आफ्नो प्राथमिक पुँजीको शत प्रतिशतसम्म नेपाल राष्ट्र बैंकको स्वीकृतिमा डिबेञ्चर जारी गर्न सक्दछन्। धितोपत्र दर्ता तथा निष्काशन नियमावली, २०७३ को नियम २८ बमोजिम अन्तराष्ट्रिय वित्तीय संस्थाले नेपालमा ऋणपत्र जारी गर्न चाहेमा सो नियमावलीको परिच्छेद ८ को व्यवस्थाहरू पालना गरी गर्न सक्नेछ । नेपाल विद्युत प्राधिकरण लगायत सार्वजनिक संस्थानहरुले सम्बन्धित स्थापना ऐनमा रहेको व्यवस्थाहरुको आधारमा ऋणपत्र जारी गर्न सक्दछन् । यसरी कम्पनी ऐन, बैंक तथा वित्तीय संस्था ऐन तथा सो अन्तर्गत बनेका निर्देशिकाहरूको अधिनमा रही जारी भएको डिबेञ्चरहरू धितोपत्र विनिमय बजारमा सूचीकरण भई दोस्रो बजार मार्फत कारोबार हुन सक्दछन् । साथै ती डिबेञ्चरहरू धितो राखी बैंक तथा वित्तीय संस्थाहरूबाट ऋण समेत लिन सकिन्छ।

क्रेडिट रेटिङ्ग नियमावली, २०६८ को नियम ३ बमोजिम कुनै संगठित संस्थाले डिबेञ्चर तथा अन्य ऋणपत्र सार्वजनिक निष्काशन गर्ने भएमा निष्काशन गर्नु पूर्व क्रेडिट रेटिङ्ग संस्था मार्फत रेटिङ्ग गराएर मात्र निष्काशन गर्नु पर्ने व्यवस्था रहेको छ । साथै सो ऋणपत्रको सम्बन्धमा प्राप्त रेटिङ्ग परिणाम सो ऋणपत्र सार्वजनिक निष्काशन गर्नु पूर्व प्रकाशन गरिने बिक्री प्रस्ताव/विवरणपत्र/अन्य सार्वजनिक रुपमा प्रकाशित हुने विवरणमा समावेश गर्नु पर्नेछ । सोही नियमावलीको नियम २० अनुसार प्रत्येक क्रेडिट रेटिङ्ग संस्थाले रेटिङ्ग गर्दा संगठित संस्थाको वित्तीय व्यवस्थापन र जोखिम पक्षको मूल्यांकन वा विश्लेषणको आधारमा रेटिङ्गको परिणाम दिनु पर्छ। साथै नियम २१ अनुसार सो रेटिङ्गको ३ वर्षसम्म लगातार अनुगमन गरी पहिलाको तुलनामा भएको रेटिङ्ग परिवर्तन यथासिघ्र प्रेश विज्ञप्ति तथा वेबसाइट मार्फत सार्वजनिक गर्नु पर्नेछ। सो नियमावलीले क्रेडिट रेटिङ्ग संस्थाको अनुमतिपत्र, नवीकरण, पूर्वाधार, आचार संहिता, रेटिङ्ग प्रक्रिया, संस्थागत सुशासन आदि विषयमा व्यवस्था गरेको छ।

आ.ऋणपत्रको माग सम्बन्धमा

नेपाल राष्ट्र बैंक (सं.स.) ऐन, २०५८ को दफा ७५(७) बमेजिम सो बैंकले अघिल्लो आर्थिक वर्षको नेपाल सरकारको राजस्व आयको १० प्रतिशतसम्म कुल रकम हुने गरी नेपाल सरकारबाट ऋणपत्रको खरिद गरी आफ्नो स्वामित्वमा राख्न सक्दछ। नेपाल राष्ट्र बैंकले बैंक तथा वित्तीय संस्थाहरूलाई २०७६ मा जारी गरेको एकीकृत निर्देशिकाको निर्देशन नं. ८ को दफा २ बमोजिम ती संस्थाहरूलाई सरकारी ऋणपत्र र नेपाल राष्ट्र बैंक ऋणपत्रमा लगानी गर्न कुनै बन्देज रहेको छैन। सोही निर्देशनको दफा ३ बमोजिम सर्वसाधारणलाई छुट्याईएको साधारण सेयर जारी भई धितोपत्र विनिमय

बजारमा सूचीकृत भइसकेको संगठित संस्थाको डिबेञ्चरमा ती बैंक तथा वित्तीय संस्थाले कुनै एक संगठित संस्थाको हकमा प्राथमिक पुँजीको १० प्रतिशत सम्म र सबै संगठित संस्थाहरूको डिबेञ्चरमा आफ्नो प्राथमिक पुँजीको ३० प्रतिशत सम्म त्यस्तो संगठित संस्थाको चुक्ता पुँजीको १० प्रतिशत सम्म लगानी गर्न सक्दछन् । सोही एकीकृत निर्देशिका को निर्देशन नं. १३ को दफा ३ बमोजिम ती संस्थाहरूले नेपाल सरकारको ऋणपत्र तथा अन्तराष्ट्रिय वित्तीय संस्थाद्वारा नेपाली मुद्रामा जारी भएको ऋणपत्रमा गरिएको लगानी उनीहरूले कायम गर्नुपर्ने वैधानिक तरलता अनुपातको गणनामा समावेश गर्न सक्दछन् । बीमा समितिले बीमा कम्पनीहरूको लागि जारी गरेको लगानी निर्देशिका, २०७५ अनुसार ती कम्पनीहरूले नेपाल सरकार वा नेपाल राष्ट्र बैंकको बचतपत्र वा ऋणपत्र वा नेपाल सरकारको जमानत प्राप्त बचतपत्र वा ऋणपत्रमा न्यूनतम रुपमा कूल टेक्निकल रिजर्भको ५ प्रतिशत लगानी गर्नु पर्दछ । यसैगरी सोही निर्देशिका बमोजिम बीमा कम्पनीहरूले बैंक तथा वित्तीय संस्थाको ऋणपत्रमा सो संस्थाको चुक्ता पुँजीको १० प्रतिशत भन्दा बढी नहुने गरी अधिकतम रुपमा कुल टेक्निकल रिजर्भको २० प्रतिशतसम्म लगानी गर्न सक्नेछन् । साथै उक्त निर्देशिका अनुसार ती कम्पनीहरूले नेपाल धितोपत्र बोर्डबाट इजाजतपत्र प्राप्त धितोपत्र विनिमय बजारमा सूचीकृत पब्लिक कम्पनीको सुरक्षित डिबेञ्चरमा लगानीको लागि आह्वान गरिएको कुल रकमको १० प्रतिशतसम्म रहने गरी अधिकतम रुपमा कुल टेक्निकल रिजर्भको २० प्रतिशतसम्म लगानी गर्न सक्नेछन् । धितोपत्र सम्बन्धी कानुनी व्यवस्थाहरू अन्तर्गत धितोपत्र व्यवसायमा संलग्न हुने मर्चेन्ट बैंकर, म्युचुअल फण्ड, स्टक डिलर, विशिष्टीकृत लगानी कोष आदिले समेत सरकारी तथा संस्थागत ऋणपत्रहरूमा लगानी गर्न सक्दछन् । कर्मचारी सञ्चय कोष, नागरिक लगानी कोष, सामाजिक सुरक्षा कोष, सैनिक कल्याणकारी कोष, प्रहरी कल्याणकारी कोष, आयकर ऐन बमोजिम स्वीकृत अवकाश कोषहरू आदिले समेत विभिन्न ऋणपत्रहरूमा लगानी गर्न सक्ने व्यवस्था रहेको छ। कम्पनी ऐन बमोजिम स्थापित कम्पनीहरूका साथै आम नेपाली नागरिकहरूले समेत आफ्नो लगानीको उद्देश्य अनुरुप सरकारी तथा संस्थागत ऋणपत्रहरूमा लगानी गर्न सक्दछन् ।

इ. हालको थप सरकारी प्रयास

आ.व. २०७७/७८ को बजेट वक्तव्यमा पुँजी बजारको दायरा विस्तार गरी सरकारी ऋणपत्रको दोस्रो बजार कारोबार शुरु गरिने उल्लेख भएको छ । कोभिड-१९ को कारणले सिर्जना गरेको असहज परिस्थितिलाई मध्यनजर गर्दै आ.व. २०७७/७८ को मौद्रिक नीतिले क वर्गका वाणिज्य बैंकहरूले २०७७ आषाढ मसान्तसम्ममा अनिवार्य जारी गर्नुपर्ने ऋणपत्रको समयावधि २०७९ आषाढ मसान्तसम्म सारिदिएको छ। सोही नीतिले कृषि विकास बैंकलाई कृषि ऋणपत्र जारी गर्न सक्ने व्यवस्था मिलाउने उल्लेख गरेको छ र सो ऋणपत्रमा लगानी गर्ने बैंक तथा वित्तीय संस्थाहरूलाई त्यस्तो ऋणपत्रमा लगानी गरिएको रकमलाई कृषि कर्जा अनुपातमा कायम गर्न सक्ने व्यवस्था समेत गर्ने भएको छ । त्यसैगरी सोही नीतिले उर्जा क्षेत्रमा लगानीको अनुभव हासिल गरेका वाणिज्य बैंकहरूले उर्जा ऋणपत्र जारी गर्न सक्ने व्यवस्था मिलाउने उल्लेख गरेको छ र सो ऋणपत्रमा लगानी गर्ने बैंक तथा वित्तीय संस्थाहरूलाई त्यस्तो ऋणपत्रमा लगानी गरिएको रकमलाई न्यूनतम कर्जा अनुपातमा कायम गर्न सक्ने व्यवस्था समेत गर्ने भएको छ । २०७६

आषाढबाट ऋणपत्रको दोस्रो बजार कारोबार विद्युतीय प्रणालीमार्फत शुरु भएको छ। नेपाल धितोपत्र बोर्डको आ.व. २०७७/७८ को नीति तथा कार्यक्रममा सूचीकृत सरकारी ऋणपत्रहरूको पूर्णरुपमा अभौतिकीकरण हुने व्यवस्था मिलाई सरकारी ऋणपत्र तथा संस्थागत ऋणपत्रको दोस्रो बजार कारोबारलाई सक्रिय बनाइने उल्लेख भएको छ। त्यसैगरी ऋणपत्रको दोस्रो बजारलाई सक्रिय बनाई विकास तथा विस्तार गर्न आवश्यक कानूनी व्यवस्था गर्न ऋणपत्र बजार सम्बन्धी नियमावली बनाइने भनिएको छ। साथै Municipal Bond जस्ता समसामयिक विषयहरूमा अध्ययन गर्ने/गराईने समेत उल्लेख छ।

ग. नेपालमा ऋणपत्र बजारको अवस्था :

अ. सरकारी ऋणपत्र

सरकारी ऋणपत्रको शुरुवात सोहौं तथा सत्रौं सताब्दीमा युरोपेली मुलुकहरूबाट भएता पनि नेपालमा सन् १९६१ मा पहिलो ट्रेजरी बिल जारी भएको थियो । क्रमश: विकास ऋणपत्र तथा अन्य ऋणपत्रहरू जारी गरी हाल नेपाल सरकारको वित्तीय स्रोतको ठुलो मात्रामा आन्तरिक ऋण वा सरकारी ऋणपत्रहरू रहेका छन्। आ.व. २०७६/७७ को अन्त्यमा आईपुग्दा GDP को १७ प्रतिशतभन्दा बढी विभिन्न सरकारी ऋणपत्रहरू रहेका छन्। सो सम्बन्धमा केही तथ्यांकहरू निम्न बमोजिम रहेका छन्।

आ.व. २०७६/७७ को अन्त्यमा नेपाल सरकारको ऋणपत्रको दायित्व रू अर्बमा

ऋणपत्रको प्रकार	कुल रकम	कुल रकमको अंश	GDP को प्रतिशत	यस वर्ष जारी ऋणपत्रको औसत ब्याजदर
ट्रेजरी बिल	२१५.२२	४१.९३	६.०७	भुक्तानी अवधिको आधारमा फरक
विकास ऋणपत्र	३८९.९५	६३.५९	११.०१	६.७७ प्रतिशत
नागरिक बचतपत्र	७.६४	१.२५	०.२२	९ प्रतिशत
बैदेशिक रोजगार बचतपत्र	०.४१	०.०७	०.०१	१० प्रतिशत
जम्मा	६१३.२२	१००.००	१७.३१	

स्रोतः नेपाल सरकारको ऋणपत्रको स्वामित्वको संरचना, नेपाल राष्ट्र बैंक

आ.व. २०७६/७७ को अन्त्यमा नेपाल सरकारको ऋणपत्रको स्वामित्व रू अर्बमा

ऋणपत्रको लगानीकर्ता	कुल रकम	कुल रकमको अंश
नेपाल राष्ट्र बैंक दोस्रो बजार	६६.८३	१०.९०
वाणिज्य बैंकहरु	४९१.३८	८०.१३
विकास बैंक तथा वित्त कम्पनीहरु	४४.०१	७.१८
बीमा कम्पनीहरु	२.७३	०.४४
गैर बैंकिङ्ग वित्तीय संस्थाहरु	०.९२	०.१५
सर्वसाधारण	३.५३	०.५८
अन्य लगानीकर्ताहरु	३.८२	०.६२
जम्मा	६१३.२२	१००.००

स्रोतः नेपाल सरकारको ऋणपत्रको स्वामित्वको संरचना, नेपाल राष्ट्र बैंक

सरकारी ऋणपत्रहरूमध्ये विकास ऋणपत्र नेपाल स्टक एक्सचेन्जमा सूचीकरण हुने गरेता पनि सो बजारमा यसको दोस्रो बजार कारोबार भएको देखिदैन ।

आ. संस्थागत ऋणपत्र

संस्थागत ऋणपत्रको शुरुवात सत्रौँ सताब्दीमा युरोपेली मुलुकहरूबाट भएता पनि नेपालमा यसको शुरुवात सन् १९९७ को अन्त्यमा श्रीराम सुगर मिल्सले रु ९.३ करोड बराबरको पहिलो डिबेञ्चर जारी गरेपश्चात् भएको थियो । सन् २००२ को मध्यमा हिमालयन बैंकले वित्तीय क्षेत्रबाट पहिलोपटक ऋणपत्र जारी गरेको थियो । सन् २००८ मा नेपाल विद्युत प्राधिकरणले जारी गरेको ऋणपत्रले ७.७५ प्रतिशत ब्याजदरमा रु १.५ अर्ब संकलन गरेको थियो जुन दोस्रो बजारमा कुनै पनि कारोबार नभई फिर्ता भुक्तानी भैसकेको छ। यो क्रम सन् २००९ सम्म रह्यो । तत्पश्चात् आ.व. २०७४/७५ मा आएर पहिलोपटक एन.आई.सी. एसिया बैंकले रु ३ अर्ब बराबरको ७ वर्षे डिबेञ्चर ९ प्रतिशत ब्याजदरमा जारी गरेको थियो। आ.व. २०७५/७६ मा ४ वाणिज्य बैंकहरूले ५ वटा डिबेञ्चर जारी गरी करिब रु १०.३५ अर्ब दीर्घकालीन स्रोत जुटाएका थिए। यसमा थप वृद्धि भई आ.व. २०७६/७७ मा २ वित्त कम्पनी सहित १३ वाणिज्य बैंकहरूले १५ वटा डिबेञ्चर जारी गरी करिब रु ३० अर्ब पुँजी संकलन गरेका छन् । यसरी आ.व. २०७६/७७को अन्त्यसम्म करिब रु ४३.३४ अर्ब बराबरको संस्थागत ऋणपत्र कायम रहेको छ। यी ऋणपत्रहरूको ब्याजदर ९ प्रतिशत देखि १२ प्रतिशतसम्म रहेको छ । यसैगरी दोस्रो बजार कारोबार अन्तर्गत नेपाल स्टक एक्सचेन्च मार्फत आ.व. २०७५/७६ मा करिव रु ११.२८ करोडको म्यानुअल कारोबार भएकोमा आ.व. २०७६/७७ मा करिव रु १६.३९ करोड बराबरको संस्थागत डिबेञ्चरहरूको धितोपत्रको दोस्रो बजारमा कारोबार भएको छ । हाल नेपालमा २ वटा क्रेडिट रेटिङ्ग संस्थाहरूले यी ऋणपत्र तथा ऋणपत्र जारी गर्ने संस्थाहरूको रेटिङ्ग गरी परिणाम जारी गरिरहेका छन् । यसरी नेपालमा क्रमशः संस्थागत ऋणपत्र बजारको विस्तार तथा विकास भईरहेको पाईन्छ ।

संस्थागत ऋणपत्रको रु ४३.३४ अर्ब GDP को करिव १.२२ प्रतिशत हुन आउँछ भने नेपालको कुल ऋणपत्र बजार रु ६५६.५६ अर्ब GDP को करिव १८.५३ प्रतिशत हुन्छ । यसले नेपालमा ऋणपत्र बजारको थप विस्तारको सम्भावना देखाउँछ ।

घ. नेपालको विकासमा ऋणपत्र बजारको विकास तथा विस्तारको महत्व :

१. दीर्घकालीन लगानीको स्रोतका लागिः

नेपाल सरकारको १५ औँ योजनाले आ.व. २०७६/७७ देखि २०८०/८१ सम्म कुल रु ९२ खर्ब २९ अर्ब २९ करोड लगानीको योजना बनाएको छ। सो मध्ये ३९ प्रतिशत सार्वजनिक क्षेत्रबाट, ५५.६ प्रतिशत निजी क्षेत्रबाट र ५.४ प्रतिशत सहकारीको क्षेत्रबाट लगानी गर्ने योजना छ । योजना अवधिमा कुल रु ९ खर्ब ९६ अर्ब १५ करोड आन्तरिक ऋण अर्थात सरकारी ऋणपत्रहरूबाट पूरा गर्ने लक्ष्य छ । यसको लागि आ.व. २०७५/७६ मा GDP को २.८० प्रतिशत आन्तरिक ऋण रहेकोमा आ.व. २०८०/८१ म यस्तो अनुपात ४.३ प्रतिशत कायम गर्ने भनिएको छ । यही अवधिमा GDP को तुलनामा वस्तु तथा सेवाको निर्यात ८.२ प्रतिशतबाट १५ प्रतिशत पुर्याउने, विप्रेषण आप्रवाह २५.४

प्रतिशतबाट २२.१ प्रतिशतमा झार्ने तथा वैदेशिक लगानी ०.५ प्रतिशतबाट ३ प्रतिशत पुऱ्याउने लक्ष्य राखिएको छ। यी लक्ष्य पूरा गर्न नेपालमा ऋणपत्र बजारको विकास तथा विस्तार अपरिहार्य रहेको छ । निजी क्षेत्रका उच्च संस्थागत सुशासन भएका, व्यवसाय विस्तारमा दखल राख्ने तथा आवश्यक दीर्घकालीन पुँजीको उचित मूल्य कायम होस् भन्ने माग राख्नेका साथै समग्र कम्पनीहरूको पुँजीगत खर्चको दीर्घकालीन व्यवस्था गर्न ऋणपत्र बजार आवश्यक छ।

२. वित्तीय तथा ब्याजदरमा स्थिरता कायम गर्न:

ऋणपत्र बजारको विकास तथा विस्तार मार्फत समग्रमा हाल बैंक तथा वित्तीय संस्थाहरूबाट कर्जा लिई सञ्चालनमा रहेका कम्पनीहरूको संस्थागत सुशासन तथा वित्तीय व्यवस्थापनमा सुधारका साथै वित्तीय बजारमा दीर्घकालीन बचत तथा लगानी परिचालन भई वित्तीय तथा ब्याजदरमा स्थिरता कायम हुन सक्छ।

३. संस्थागत लगानीकर्तालाई समान तथा दिगो प्रतिफलको व्यवस्थाको लागि:

हाल कर्मचारी सञ्चय कोष लगायतका संस्थागत लगानीकर्तालाई बैंक तथा वित्तीय संस्थाहरूले मुद्दति निक्षेपमा सर्वसाधारणको तुलनामा ०.७५ देखि १.२५ प्रतिशतसम्म कम ब्याजदर प्रदान गरेका छन् । जबकी कर्मचारी सञ्चय कोषजस्ता संस्थाहरुले आफ्नो मुनाफा वा जगेडाभन्दा सञ्चयकर्ताको दीर्घकालीन करारीय बचतको दायित्व व्यवस्थापन गर्न ती मुद्दति निक्षेपहरूमा लगानी गर्नु परेको छ जसमा आम सञ्चयकर्ताको हित हेर्दा व्यक्तिगत निक्षेपकर्तालाई भन्दा बढी ब्याज दिनुपर्ने देखिन्छ । फेरी यस्ता मुद्दति निक्षेपहरूको अवधि सामान्यतय १ वर्षको हुने भएकाले नेपालको वित्तीय बजारमा देखिएको ब्याजदर अस्थिरताको मारमा परिरहेका हुन्छन् । त्यसैले दीर्घकालीन स्रोतको दीर्घकालीन तथा सुरक्षित लगानीको लागि ऋणपत्र बजारको विकास तथा विस्तार गर्नुपर्ने देखिन्छ।

४.दीर्घकालिन लगानीको अवसरका लागि:

कर्मचारी सञ्चय कोषजस्ता दीर्घकालीन बचतको स्रोत भएका संस्था तथा उच्च नेटवर्थ भएका व्यक्तिहरूको लगानी विविधीकरण गरी उनीहरूको उद्देश्य अनुरुप सही लगानी पोर्टफोलियो निर्माण तथा व्यवस्थापनको लागि समेत ऋणपत्र बजारको महत्व रहेको छ।

५.जारी भएको ऋणपत्रको दोस्रो बजार सुनिश्चित गरी तरलता प्रदान गर्न:

हाल सरकारी ऋणपत्रहरूको धितोपत्र विनिमय बजारमार्फत कारोबार नभएको तथा संस्थागत ऋणपत्रहरूको पनि नगन्य मात्रामा कारोबार भईरहेको सन्दर्भमा कारोबारमा वृद्धि गर्नका लागि अभौतिकरण, क्लियरिङ्ग र राफसाफलगायत पूर्वाधारको विकास गरी सरल र सहज ढंगमा क्रेता तथा बिक्रेताले कारोबार गर्न सक्ने वातावरण निर्माण गरी हालका लगानीकर्ता तथा भविष्यका लगानीकर्ताहरूलाई बजारमा आधारित तरलताको सुनिश्चितता गर्न ऋणपत्र बजारको महत्व रहेको छ । नेपालमा शेयरको दोस्रो बजारको कारोबारको स्तर हालको अवस्थामा नभएको भए सायद प्राथमिक निष्काशनमा आकर्षण तथा बजारमा लगानीकर्ताहरूको मात्रा हालको स्तरमा हुने थिएन।

६. अनावश्यक स्प्रेड खर्च कटौति गर्न:

ऋणपत्र बजारको विकास तथा विस्तार हुन सके उच्च संस्थागत सुशासनको साथ व्यवसायिक व्यवस्थापन गरी सञ्चालनरत विभिन्न संस्था तथा कम्पनीहरूले सिधै लगानीकर्ताहरू माझ पहुँच स्थापित गरी बैंक

तथा वित्तीय संस्थाहरूले लिईरहेका स्प्रेडमा कटौती गर्दै लगानीकर्ता तथा ऋणपत्र जारी गर्ने संस्थालाई फाईदा दिन सकिन्थ्यो ।

७.संस्थागत सुशासन तथा उचित व्यवसायको वातावरण विकास गर्न:

उच्चस्तरको रेटिङ्ग प्राप्त गर्ने कम्पनीहरूलाई ऋणपत्र बजारमा जान प्रोत्साहित गर्ने व्यवस्थाहरू गरी तथा निक्षेपको तुलनामा संस्थागत ऋणपत्रमा प्राप्त हुने ब्याजमा कम आयकर लाग्ने व्यवस्था गरिएमा ऋणपत्रको माग तथा आपूर्तिमा वृद्धिसँगै कार्यसम्पादन तथा जोखिममा आधारित मूल्य तथा भुक्तानीको व्यवस्थाका साथै संस्थागत सुशासन तथा सकारात्मक व्यवसायको वातावरण सिर्जना भई समग्र अर्थतन्त्रमा सकारात्मक प्रभाव पर्न सक्दछ ।

८.देशको राजस्वको स्रोत अभिवृद्धि गर्न:

ऋणपत्र बजारमा वित्तीयका साथै वास्तविक कम्पनीहरूको प्रवेश भएमा उनीहरूको समग्र संस्थागत सुशासन तथा करका व्यवस्थाहरूको अनुपालना स्तरमा वृद्धि भई स्वच्छ तथा स्वास्थ्य वातावरण निर्माण भई देशको राजस्वको संकलनमा वृद्धि हुन्छ ।

ङ. ऋणपत्र बजारको चुनौति तथा जोखिम :

नेपालको विकासको चरण, आर्थिक तथा औद्योगिक अवस्थाका साथै समग्र वित्तीय साक्षरताको स्तरतर्फ विचार गर्दा ऋणपत्र बजारको विकासमा देहायका चुनौती तथा जोखिम रहेका छन् ।

१. संस्थागत सुशासनमा कमी तथा अस्वस्थ तथा अपारदर्शी व्यवहार (जस्तै: window dressing, insider trading) को संभावना ।

२. सर्वसाधारण लगानीकर्ताको वित्तीय साक्षरता तथा सतर्कताको स्तर कम रहेको ।

३. हालसम्म पनि मुलुकमा निकै ठूलो अनौपचारिक अर्थतन्त्र तथा अपारदर्शी कर व्यवहारहरू रहेको ।

४. हालको शेयर बजारमा वास्तविक क्षेत्रका कम्पनीहरूको उपस्थिति निकै कम मात्र रहेको ।

५. ऋणपत्र बजार बैंक तथा वित्तीय संस्थाहरूको वर्तमान निक्षेप तथा कर्जा लगानीका साथै वर्तमान शेयर बजारको प्रतिस्पर्धी हुन सक्ने ।

च. नेपालमा ऋणपत्र बजारको विकास तथा विस्तारका लागि चालिनुपर्ने कदम :

आर्थिक तथा सामाजिक विकासको अग्रगतिमा रहेका देशहरूमा विद्यमान ऋणपत्र बजार सम्बन्धी व्यवस्थाहरूको अध्ययन तथा समुचित अनुसरण गर्दै नेपालको ऋणपत्र बजारको पूर्वाधारमा सुधार तथा विकासका साथै ऋणपत्रको माग तथा आपूर्ति बढाउन हाल चालिएका कदमका साथै देहायका थप कदमहरू चाल्नु जरुरी रहेको देखिन्छ ।

१. धितोपत्र विनिमय बजारमा ऋणपत्रको दोस्रो बजार कारोबार सुनिश्चित गर्न बजार सूचनाको व्यवस्था (जस्तै Yield Curve), सरकारी ऋणपत्रहरूको अभौतीकरण, क्लियरिङ्ग तथा राफसाफ प्रणाली आदिमा विकास तथा सुधार ।

२. क्रेडिट रेटिङ्ग संस्थाहरूको व्यवसायिकतामा अभिवृद्धि तथा रेटिङ्ग परिणाम प्रदान गर्दा आवश्यक सतर्कता ।

३. सर्वसाधारण तथा लगानीकर्ताहरूमा ऋणपत्र बजार, वित्तीय व्यवस्थापन, जोखिम व्यवस्थापन तथा लगानी व्यवस्थापन सम्बन्धी जानकारी, वित्तीय साक्षरता तथा सतर्कता ।

४. नेपाल सरकार तथा नियामक निकायहरूबाट ऋणपत्र बजारको विकास तथा विस्तारको लागि नीतिगत तथा आयकर प्रोत्साहनका साथै लगानी पोर्टफोलियोको सीमामा

समयानुकुल हेरफेर ।

५. कम्पनीहरूको संस्थागत सुशासन, जोखिम व्यवस्थापन तथा अनुपालनामा अभिवृद्धिका साथै वित्तीय प्रतिवेदनमानको पालना तथा सूचना प्रवाह व्यवस्थापन ।

६. अन्तर्राष्ट्रिय लगानीकर्ताहरूलाई ऋणपत्र बजारमा लगानी गर्न क्रमशः खुला गर्ने ।

७. नियामक निकायहरूको ऋणपत्र बजार सम्बन्धी उच्च ज्ञान तथा क्षमता अभिवृद्धि तथा सोही अनुरुप कार्यसम्पादनको लागि आवश्यक व्यवस्था ।

छ. निष्कर्ष :

विश्व बजारको साथै नेपालको तीव्र आर्थिक वृद्धि तथा विकासको लागि दीर्घकालीन पुँजीको उपलब्धता अनिवार्य रहेकोले नेपालमा शेयर बजारको साथ साथै ऋणपत्र बजारको विकास तथा विस्तार अपरिहार्य देखिएको छ । ऋणपत्र बजारले वित्तीय तथा ब्याजदर स्थिरता कायम गर्नको साथै संस्थागत सुशासनमा वृद्धि, व्यवसायिक वातावरण सिर्जना गरी कार्यसम्पादन तथा जोखिममा आधारित मूल्य तथा भुक्तानीमा अभिवृद्धि गर्दै देशको औद्योगिक विकास तथा राजस्व संकलनमा सकारात्मक भूमिका खेल्ने देखिन्छ । नेपालमा ऋणपत्र बजारको अवस्था बाल्य स्तरको रहेकोले यसको विकास तथा विस्तारको प्रचुर सम्भावना देखिन्छ। यसको लागि नेपाल सरकारको साथै नियामक निकायहरूले सकारात्मक कदम चालिरहेको वर्तमान परिप्रेक्ष्यमा बजारमा सरकारी ऋणपत्रका साथै संस्थागत ऋणपत्रहरूको उपस्थिति बढ्दो देखिन्छ । यी ऋणपत्रहरूको दोस्रो बजार कारोबार समेतमा वृद्धि गर्न आवश्यक पूर्वाधारको सुधार तथा विकास, नीतिगत तथा आयकर प्रोत्साहनका साथै समग्र लगानीकर्ताहरूको साक्षरता तथा क्षमता अभिवृद्धि गर्दै यी ऋणपत्रहरूको आकर्षण र बजारमा आधारित तरलता सुनिश्चित गर्नुपर्ने देखिन्छ । ऋणपत्र बजारमा अन्तर्राष्ट्रिय लगानीकर्ताहरूको प्रवेश गराई तथा नेपालको ऋणपत्र बजारलाई अन्तराष्ट्रिय स्तरको बनाई देशको तीव्र आर्थिक विकासको लागि आवश्यक दीर्घकालीन पुँजीको उपलब्धता सहज तुल्याउन नेपाल सरकार, नियामक निकायहरू, निजी क्षेत्रका साथै सबै लगानीकर्ताहरूले आफ्नो तर्फबाट क्षमता विकास गर्दै उचित भूमिका निर्वाह गरी योगदान गर्न आवश्यक छ ।

सन्दर्भ सामाग्री:

१. Basel, नेपाल राष्ट्र बैंक, बीमा समिति, धितोपत्र बोर्ड, नेपाल स्टक एक्सचेन्ज आदिको वेबसाईट

२. ऋणपत्र बजारको सम्बन्धमा रहेका विभिन्न ऐन, नियम, नियमावली, निर्देशिका, मार्गदर्शन आदि

३. ऋणपत्र बजारको सम्बन्धमा आ.व. २०७७/७८ को नेपाल सरकारको बजेट तथा नियामक निकायहरूको नीति तथा कार्यक्रम

४. नेपाल सरकारको १५ औँ योजना

५. Asian Securities Industry and Financial Markets Association (ASIFMA)ले सन् २०१७ को July मा जारी गरेको India's Debt Markets: The Way Forward अध्ययन प्रतिवेदन

६. अनलाईनमा उपलब्ध विभिन्न समाचार तथा सामाग्रीहरू

सेवाग्राही सम्बन्ध व्यवस्थापन र कर्मचारी सञ्चय कोष

शान्ता गौतम *

१. विषय प्रवेश :

सामान्य अर्थमा कुनै व्यक्तिको अन्य व्यक्ति वा समूहसँगको भौतिक वा अभौतिक रुपमा हुने सम्पर्क, सम्बन्ध वा व्यवहारलाई जनसम्पर्क भनिन्छ । जनसम्पर्क भनेको दोहोरो सञ्चारको त्यस्तो माध्यम हो जसद्वारा कुनै पनि संगठनले आफूसंग सम्बन्धित जन समुदायलाई आफ्नो वस्तु वा सेवाबारे जानकारी दिने वा लिने कार्यमा मद्दत गर्दछ । यो एक संस्थागत सञ्चार हो जस्ले संस्थाको उद्देश्य पूर्तिको लागि योजनावद्ध वा योजनाविहिन तरिकाले सम्बन्धित व्यक्ति, जनसमुदाय, अन्य संघ सस्थाहरुलाई सूचना, जानकारी, सेवा, वस्तु प्रदान गर्ने वा प्राप्त गर्ने कार्यमा प्रयोग गरिएको हुन्छ । व्यावसायिक भाषामा सेवाग्राही वा सरोकारवालाहरुसँगको कार्यालय वा व्यवसायको उद्देश्य प्राप्तिका लागि गरिने व्यवहार ग्राहक सम्बन्ध हो ।

जनसम्पर्क वा ग्राहक सम्बन्धमा दोहोरो सञ्चारको आवश्यकता पर्दछ त्यो भौतिक उपस्थितिमा होस् वा अभौतिक रुपमा । संयुक्त अधिराज्यको The institute of Public Relations का अनुसार Public relations is the deliberate planned and sustained efforts to establish and maintain mutual understanding between an organization and its public. New Webster Dictionary का अनुसार Public relations is an action taken by an individual, group or institution to promote favorable public opinion.

जनसम्पर्क नयाँ विषय होइन । मानिसले जानेर वा नजानेर आफ्ना आवश्यकताहरुको पूर्तिका लागि विभिन्न व्यक्ति संघ सस्था राष्ट्रहरु बीच समेत आपसी हितको प्रवर्द्धन गर्दै व्यवहारहरु मानव सभ्यताको विकाससगै गर्दै आएका छन् । यस्लाई विभिन्न दृष्टिकोण र आवश्यकताको आधारमा व्याख्या र परिभाषित गर्ने गरिएको पाइन्छ । यस्को व्याख्या र परिभाषा विज्ञानको विकास क्रमसंगै परिवर्तन हुदै आएको छ । Public Relation ...... the activities of an organization / institute or individual that are designed to win the favor of the general public and promote better understanding (The World Book Of Dictionary). सम्पर्क एवम् सम्बन्धहरुको मुख्य उद्देश्य भनेको सो सम्पर्क र सम्बन्धको माध्यमबाट सम्बन्धित व्यक्ति वा समूहको भावनात्मक रुपमा मन जित्ने कार्य हो । Public relation is the practice of deliberately managing the release and spread of

* बरिष्ठ प्रवन्धक, कर्मचारी सञ्चय कोष ।

information between an individual or an organization and the public.(Wikipedia) जनसम्पर्क एवम् सम्बन्ध सूचना तथा सञ्चारसँग बढी सम्बन्धित छ। जनसम्पर्क व्यक्तिगत भेटघाट, अन्तरबार्ता, पत्राचार, विद्युतीय एवम् सञ्चार साधन तथा सामाजिक सञ्जालहरुको प्रयोगबाट पनि कायम गर्न सकिन्छ ।

२. जनसम्पर्क/ग्राहक/सेवाग्राही सम्पर्क किन ?

जनसम्पर्क वा ग्राहक सम्पर्क राख्नु वा राख्ने प्रयास गर्नुका निहित उद्देश्य हुन्छन । आफ्नो विषय वा बारेमा सरोकारवाला वा सेवाग्राहीलाई विना कुनै भेदभाव, पूर्वाग्रह जानकारी गराउने, सरोकारवाला वा सेवाग्राहीको विषयमा जानकारी प्राप्त गर्ने, आफैले प्रवाह गरेका जानकारी र सेवाग्राहीबाट प्राप्त जानकारीहरुको बीचको सम्बन्ध विश्लेषण गर्ने, सेवाग्राहीको अपेक्षा पुरा हुने गरी आफ्ना गतिविधिहरुको व्यवस्थापन वा परिमार्जन गरी संस्थाको निहित उद्देश्य प्राप्ति गर्ने कार्यमा हरेक प्रशासक वा व्यवस्थापकको अहम् भूमिका हुन्छ। आफ्नो सस्थाको उद्देश्य, कार्यक्षेत्र, काम कारवाहीका विषय, सम्बन्धित नियम कानून, कार्यविधि, प्रक्रिया, प्रचलित व्यवस्था तथा प्रावधानहरुको विषयमा सेवाग्राहीहरुलाई जानकारी गराउनु, त्यस्तै सेवाग्राही वा ग्राहकहरुबाट आफ्नो संस्था, संस्थाले लिएको उद्देश्य, गरेका काम कारवाही, प्रदान गरेका सेवा सुविधा, अपनाइएका नियम कानुन कार्यविधि, कार्य प्रक्रियाका विषयमा सम्बन्धितको अपेक्षा, चाहना, गुनासो, सुझावहरु प्राप्त गर्नँ असल जनसम्पर्कको उद्देश्यहरु हुन । यसले संस्था र सेवाग्राही बीच सुमधुर सम्बन्ध स्थापना हुनुका साथै संस्थाको उद्देश्य प्राप्त हुने अनि सेवाग्राहीहरुको चाहाना वा आवश्यकता पुरा भई दुबै पक्षले विजयको अनुभूति गर्ने अवस्था बन्दछ । सेवाग्राहीबाट संस्था, संस्थाको नेतृत्व, वस्तु वा सेवा वा संस्थाले गरेका निर्णयहरु प्रति सकारान्मक अभिमत वा धारणा प्राप्त गर्नु असल जनसम्पर्कको उद्देश्य हो । संस्थाको साख बढ्ने, संस्थाको कार्य वातावरण अनुकुल भई कर्मचारीहरुको उत्पादकत्वमा बृद्धि हुने, उत्पादन र सेवा प्रवाहमा गुणस्तरियता कायम भई संस्थाको बृद्धि विकास हुने, संस्थाको बृद्धि विकासले कर्मचारी र सेवाग्राहीको चाहना र अपेक्षामा सुधार वा सम्बोधन गर्न अझ सहज हुन गई समग्र प्रणालीमा सकारात्मक प्रभाव पर्न जान्छ । सेवाग्राहीको संस्था प्रतिको सकारात्मक भावले अन्तत सेवाग्राहीको समेत मान सम्मानमा सकारात्मक प्रभाव पर्न जान्छ। गुनासो व्यवस्थापन, समय व्यवस्थापन, सेवाग्राहीको चाहाना अनुसार कार्य प्रक्रियामा सुधार भई कार्य सरलीकरण, न्यूनतम प्रयास र स्रोत साधनको उपयोगबाट अधिकतम सन्तुष्टि र प्रतिफलका कारण संस्थाको कार्य उपलब्धिमा प्रभावकारिता बृद्धि भई आय आर्जनमा सकारात्मक प्रभाव पर्दछ ।

३. जनसम्पर्क/सेवाग्राही सम्पर्कका माध्यमहरू :

जनसम्पर्क झट्ट सुन्दा भौतिक उपस्थितिमा गरिने व्यवहारलाई नै मानव सभ्यताको प्रारम्भिक बुझाईमा सत्यता रहेता पनि हाल विकास भएको सूचना, सञ्चार प्रविधिको विकासले सो अवधारणामा आमुल परिवर्तन ल्याएको छ । भौतिक रुपमा गरिने भेटघाट, कुराकानी, छलफल, चिनजान, भलाकुसारी, वार्ता, अन्तरवार्ता, सूचना वा विज्ञापन प्रकाशन, पत्रकार सम्मेलन, प्रेश विज्ञप्ति, रेडियो, टेलिभिजन, टेलिफोन, मोबाइल फोन, मोबाइन रिङटोन म्यासेज, इन्टरनेट, इमेल, हुलाक, फ्याक्स, एसएमएस, पत्र-पत्रिका, सामाजिक सञ्जाल, चलचित्र, बृत्तचित्र, समाचार, सभा गोष्ठी, सम्मेलन, अन्तरक्रिया, सार्वजनिक सुनुवाई, संस्थाका गतिविधिहरु समाबेश भएका आवधिक प्रकाशन, वार्षिक प्रतिवेदन, नियामक निकायले प्रकाशित गर्ने प्रतिवेदन वा निर्देशनहरु,

संस्थाले सेवाग्राहीको सजिलोको लागि जारी गरेका कार्य प्रक्रिया सम्बन्धी कार्यविधिहरु आदि जनसम्पर्क/ग्राहक सम्पर्कका माध्यमहरु हुन । यी माध्यमहरुले संस्था र सेवाग्राहीलाई कुनै न कुनै रुपमा जोड्ने कार्य गर्दछ। यी माध्यमहरुको आवश्यकता अनुसारको परिचालनले सुमधुर सम्बन्ध विकासमा सकारात्मक योगदान दिन्छ र समूचित प्रयोग र परिचालन गर्न नसकेमा सम्बन्धहरुबीच दरार उत्पन्न हुन जान्छ जस्ले सेवाग्राही र संस्था विचको सम्बन्ध बिग्रन गई संस्थागत लक्ष्य एवम् उद्देश्य हासिल हुन सक्दैन । सही समय, सही सूचना, सही माध्यम, सही भाषा, सही शैलीको चयन गर्न सक्नु नै सफल व्यवस्थापकको चुनौतिपूर्ण कार्य हो । यसैमा संस्थाको प्रगति, उन्नति अनि छवि निर्भर रहनुका साथै प्रभावकारी एवम् विवादरहित सम्बन्ध भर पर्दछ।

४. जनसम्पर्क/सेवाग्राही सम्पर्क व्यवस्थापन :

पृथ्वीका प्राणीहरु मध्ये मानिस सबै भन्दा विवेकशील प्राणी हो । मानिस आफ्नो बुद्धि, विवेकको प्रयोग गरेर हरेक घटना परिघटना प्रति प्रतिक्रिया दिने गर्दछ। संसारका करिब सात अर्ब असी करोड मानिसहरुको व्यवहार एक अर्कासंग मिल्दैन। एउटै व्यवहारले सबैको मन जित्न सकिने अवस्था पनि रहदैन। हरेकका इच्छा आंकाक्षा पनि फरक फरक हुने भएकाले हरेकको इच्छा आंकाक्षा अनुसारको काम कारवाही गर्न पनि सकिदैन । मानिसको धर्म, जात, सस्कृति, परम्परा, सस्कार, भुगोल, विकासको अवस्था, चेतनाको स्तर, समूह भाव, अनुशासन, जीवनशैली, जीवन पद्धति आदि विषयले सम्बन्धको वातावरणलाई असर गरिरहेको हुन्छ। एउटै सुत्र सबै ठाउँमा सोहि रुप र सारमा प्रयोग हुन सक्दैन। त्यसैले यस्तो जटिल विषयको व्यवस्थापन गर्न विषय विज्ञ व्यवस्थापकको आवश्यकता भएको हो। व्यवस्थापन अवधारणाको विकास संगै मानिसहरुको व्यवहारको सम्बन्धमा विभिन्न विद्वानहरुले विभिन्न समय कालमा, भिन्न भिन्न भुगोल, समुदाय, सेवा क्षेत्र, उद्योग धन्दामा काम गर्ने विविध संस्कारयुक्त कर्मचारी, समुदाय वीचको सम्बन्धका सम्बन्धमा अध्ययन अनुसन्धान गरेका छन् । विशेषगरी औद्योगिक क्रान्ति पश्चात् व्यवस्थापन सिद्धान्तहरुको विकास भएको पाइन्छ।

विभिन्न सिद्धान्तहरुको विकास भई तीनिहरुको प्रयोगबाट संस्थाहरुले सकारात्मक परिणामहरु हासिल गर्न सफल भएका छन् । परिणामस्वरुप व्यवस्थापनका विभिन्न विधाहरु मध्ये जनसम्पर्क वा ग्राहक सम्बन्ध व्यवस्थापन पनि अध्ययनको एक विधा र अनुसन्धानको महत्वपूर्ण विषय भएको छ । मानिसहरुको व्यवहारको अध्ययन अत्यन्त जटिल विषय रहेकोमा सम्पूर्ण विद्वतवर्ग एक मत छन् । व्यवस्थापनविदहरुले मानिसका अधिकतम व्यवहारको अध्ययन गरी सोहि अनुसार उनीहरुको व्यवस्थापन गर्ने प्रयत्न गर्दछन्।

व्यवस्थापन सिद्धान्तहरुको विकास सँगसँगै सूचना सञ्चार प्रविधिमा भएको विकासले संस्थाहरुको सेवा प्रवाह र सेवाग्राहीहरुको अपेक्षामा समेत नयाँ नयाँ सोच र आयामहरुको विकास भएको छ । यसैबीच सन् २०२० को सुरुवातसंगै सुरु भएको कोरोना कहरले सेवा प्रवाहमा संसारभरका के धनी के गरिब सबै राष्ट्रहरुमा घरबाट काम, कर्मचारी कर्मचारी वीचमा तथा कर्मचारी सेवाग्राही बीचमा भौतिक दुरी कायम गर्न विश्व स्वास्थ्य संगठनले स्वास्थ्य मापदण्ड नै जारी गरेको अवस्थामा संसार भरका सरकारहरुले नै के सरकारी, के निजी, के सार्वजनिक सबै क्षेत्रमा सकेसम्म न्यूनतम् कर्मचारीहरुको भौतिक उपस्थितिमा कार्य गर्न तथा सेवाग्राहीहरुलाई कार्यालयमा आउनै नपर्ने गरी अनलाईन सेवा प्रवाह गर्न उत्प्रेरित गरिरहेको अवस्था छ। यसले

कर्मचारी र सेवाग्राहीको सम्पर्क भौतिक रुपमा नभई भर्चुअल रुपमा हुने र प्रविधिले सेवा प्रवाहमा सहजीकरण गर्ने हुँदा ग्राहक वा सेवाग्राहीसँगको भौतिक सम्बन्ध व्यवस्थापनको अवधारणामा पनि परिवर्तन आएको छ ।

५. कोष जस्तै सेवा प्रवाह गर्ने अन्य देशहरूमा कोरोनाको विषम् परिस्थितिमा सेवा प्रवाहको अवस्था :

भारतमा EPFO (Employees Provident Fund Office) ले सेवा प्रवाहलाई कोरोना Pandemic मा UMANG (Unified Mobile Application for New age Governance) भन्ने Mobile Apps मार्फत १६ प्रकारका सेवाहरु कुनै पनि वाधा व्यवधान विना (Hassle free service from their own home and office) गर्न सक्ने अवस्थाको विकास गरेको छ। यो सेवा प्राप्त गर्न सञ्चयकर्ताले UAN (Universal Account Number) र Mobile Number EPFO मा register गर्नु पर्दछ। डिसेम्बर, २०१९ देखि मार्च, २०२० भित्र ३.७५ लाख सञ्चयकर्ताहरुले अनलाइन मार्फत भुक्तानी दावि गरेकामा अप्रिल, २०२० देखि जुलाई, २०२० मा ११.२७ लाख सञ्चयकर्ताले रकम दाबी अनलाइन मार्फत गरेका थिए जुन यो Pre Covid भन्दा Covid Period मा १८० प्रतिशतले अनलाइन कारोबारमा बृद्धि भएको अवस्था हो ।

मलेसियाको SOCSO (Social Security Organization/ PERKESO) ले Automated SOCSO Intregrated System (ASSIST) मार्फत आफ्ना अधिकांश सेवाहरु अनलाइन मार्फत सेवाग्राहीहरुलाई उपलब्ध गराइ रहेको छ ।

सिङ्गापुरको Central Provident Fund ले आफ्ना अधिकांश सेवाहरु अनलाईन मार्फत दिने व्यवस्था गरेको छ भने कोभिड महामारीको अवस्थामा काउण्टरबाट सेवा लिन चाहने सञ्चयकर्ताहरुले अनलाईन एपोइन्टमेन्ट लिएरमात्र कार्यालयमा आउन पाउने व्यवस्था गरेको छ ।

हामीले लकडाउनको अवधिमा कोषको विशेष सापटी भुक्तानी, सम्पूर्ण सापटीहरु अनलाइनबाट जम्मा गर्न सक्ने तथा कोषका भुक्तानीहरु चेकको प्रयोग नगरी सिधै सञ्चयकर्ताको खातामा जम्मा गर्न सकिने व्यवस्था गरी कम भन्दा कम सञ्चयकर्ताहरुलाई कार्यालयमा आउनु पर्ने अवस्थाको सृजना गर्दै गएको अवस्था छ ।

६. सञ्चयकर्ता / कर्मचारीहरूको अपेक्षा र कोषले गर्नु पर्ने सुधारका क्षेत्रहरू :

कोषमा हाल कायम रहेका सञ्चयकर्ताहरुको संख्या करिब ६ लाख रहेको छ । यी सञ्चयकर्ताहरु निजामति, जंगी, नेपाल प्रहरी, सशस्त्र प्रहरी बल, शिक्षक तथा योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा कोष ऐन, २०७४ आए पश्चात निजी क्षेत्र सामाजिक सुरक्षा कोषमा आवद्ध हुन गएका बाहेकका सार्वजनिक संस्थानहरुमा कार्यरत कर्मचारीहरु कर्मचारी सञ्चय कोषमा आवद्ध रहेका छन् । सेवा प्राप्त गर्ने क्रममा सञ्चयकर्ताहरुले दिएका प्रतिक्रिया वा कोषबाट विभिन्न समयमा गरिने अन्तरक्रिया कार्यक्रमहरुमा सञ्चयकर्ताहरुले कोषको काम कारवाही तथा सेवा प्रवाहका विषयमा गहन सुझावहरु दिने गरेका छन् । यसरी प्राप्त हुने सुझावहरु विशेष गरी देहाय अनुरुप रहने गरेको पाइन्छ :

(क) प्रविधिमा भएको विकाससंगै सेवाग्राहीको सेवा प्राप्त गर्ने स्वरुपमा फरकपनाको चाहना

(ख) संस्थाले प्रदान गर्ने सेवा सुविधाहरुका विषयमा सजिलैसंग सम्पूर्ण जानकारी प्राप्त गर्ने चाहना,

(ग) प्रक्रिया भन्दा परिणामको चाहना

(घ) कानून, कार्यविधि र प्रक्रियाको सरलीकरण गरी शीघ्र सेवा प्राप्तीको चाहना

(ङ) लागत र प्रतिफल बीचको तुलना

(च) सेवा सुविधाहरु प्राप्त गर्न भौतिक रुपमा कार्यालयमा उपस्थित नभई आफ्नै घर कार्यालयबाट प्राप्त गर्ने व्यवस्था गरिनु पर्ने,

(छ) संस्थागत सुशासन कायम भएको सुनिश्चितता,

(ज) सेवा प्रवाहमा रहने कर्मचारीहरुको व्यवहार अझ बढी सञ्चयकर्तामैत्री,

(झ) कार्यालयहरु नजिकै तथा अपाङ्गमैत्री र बातावरणमैत्रीको अपेक्षा आदि ।

सेवाग्राहीको सेवा प्रवाहमा अहोरात्र खटिरहने करिब ४५० को हाराहारीमा कार्यरत रहेका कोषका कर्मचारीहरु पनि यही समाजका सामाजिक प्राणी हुन । उनीहरुको आशा, अपेक्षा, चाहाना र आवश्यकता पनि आम अन्य संस्थाका कर्मचारी वा सेवाग्राहीको चाहाना भन्दा भिन्न र फरक हुनै सक्दैन । संस्थालाई जीवन्त बनाउने भनेको त्यहाँ कार्यरत कर्मचारीहरुले नै हो । उत्प्रेरित र सकारात्मक सोचका धनी भएका कर्मचारीहरुबाट मात्रै सेवाग्राहीसंगको सुमधुर सम्बन्धको अपेक्षा गर्न सकिन्छ । कर्मचारीहरुले आफ्ना अपेक्षाहरु औपचारिक तथा अनौपचारिक कार्यक्रमहरुमा स्वत: वा कर्मचारी संघ संगठनका माध्यमबाट उच्च व्यवस्थापन समक्ष राख्ने गरेको पाइन्छ । यसरी अपेक्षा गरिएका विषयहरुमा मुख्यत निम्न अनुसार रहेको पाइन्छ :

(क) सेवाग्राहीलाई हसिलो मुस्कान सहितको सेवा प्रवाहमा बस्ने कर्मचारीको मुहारमा स्वत: स्फूर्त मुस्कान आउने बातावरण संस्थाले सृजना गरिदिनु पर्दछ । कर्मचारी सेवा प्रवाहमा विना चिन्ता, तनाबमुक्त, स्वच्छ मानसिकताका साथ तब मात्र उपस्थित हुन सक्छ जब उस्का न्यूनतम आवश्यकताका लागि चिन्ता गर्नु पर्दैन । कोष आफै सामाजिक सुरक्षा प्रदान गर्ने संस्था भएकाले उस्का कर्मचारीका छोरा छोरीको शिक्षा, परिवारको स्वास्थको विषयमा संस्थाले नै सम्पूर्ण जिम्मेवारी लिन सकेमा कर्मचारीहरु स्वत: उत्प्रेरित भई कार्य क्षेत्रमा दत्तचित्त भई एकाग्रताका साथ सेवाग्राहीको अपेक्षा अनुरुप सेवा प्रवाह गर्न सक्षम हुन्छन ।

(ख) सेवा प्रवाहका विद्यमान ऐन, नियम, कार्यविधि प्रविधिमैत्री बनाई सेवा प्रवाह प्रक्रियामा समय सापेक्ष सरलीकरण,

(ग) सेवाग्राहीहरुको गुनासो व्यवस्थापनका लागि कल सेन्टरको प्रभावकारी व्यवस्थापन र प्रविधि मैत्री गुनासो व्यवस्थापन प्रणालीको विकास,

(घ) कर्मचारीहरुको रुची, योग्यता, क्षमता, दक्षताको आधारमा विना भेदभाव पदास्थापन,

(ङ) सेवा प्रवाहको कार्यस्थल सेवाग्राही मैत्री, प्रविधिमैत्री, आफ्नो कार्यक्षेत्र प्रति गर्व गर्न लायक भएको वा आत्मसन्तुष्टि प्राप्त गर्न सक्ने खालको,

(च) कार्य सम्पादनको बस्तुपरक मूल्याङ्कनको आधारमा दण्ड र पुरस्कारको व्यवस्था,

(छ) कर्मचारीका सेवा सुविधाहरु संचय कोष व्यवस्थापन गर्ने सार्क मूलुकका अन्य देशका कर्मचारीहरुको सरह तुलना योग्य,

(ज) कर्मचारीको दक्षता अभिबृद्धिको लागि स्वदेश तथा विदेशमा नियमीत दक्षता अभिबृद्धि सम्बन्धी तालिमको व्यवस्था आदि ।

सेवाग्राही र कर्मचारीहरुको अपेक्षालाई मध्यनजरमा राखी कोषले सेवा प्रवाहमा नविनतम् प्रविधिको प्रयोग गर्दै अन्य देशहरुमा

जस्तै सेवाग्राहीहरुलाई कार्यालयमा आउनै नपर्ने गरी अनलाइन सेवा प्रवाह गर्न सुरु गरिसकेको छ। कोषको डाटाबेसलाई केवासी मार्फत अपडेट गर्ने कार्य भैरहेको छ।

सञ्चयकर्ता तथा कोषका कर्मचारीका अपेक्षाहरूको कार्यान्वयन अवस्था तथा सम्बोधन गर्न कोषले गर्नु पर्ने सुधारका क्षेत्रहरू :

(१) कोषले कर्मचारी सञ्चय कोष ऐन, २०१९ र निवृत्तिभरण कोष ऐन, २०७५ कार्यान्वयन गरिरहेको सन्दर्भमा भुटानमा जस्तै राष्ट्रिय पेन्सन तथा सञ्चय कोष (National Pension and Provident Fund) ऐनको तर्जुमा गरी बर्तमानमा देखिएका कमीकमजोरीलाई सम्बोधन गर्न र कार्यक्षेत्रलाई संस्थागत गर्ने कार्य तत्काल अगाडि बढाउनु पर्ने देखिन्छ।

(२) परिवर्तित ऐन र प्रविधिको विकासले कार्य प्रक्रियामा आएको परिवर्तनलाई सेवाग्राहीको अपेक्षा अनुरुप कानून, नियम, कार्यविधि, निर्देशिका तथा कार्य पद्धतिमा परिमार्जन गर्नँ पर्नेछ।

(३) कोषले शाखा कार्यालय विराटनगरमा आफ्नै कार्यालय भवन निर्माण गरिसकिएको, शाखा कार्यालय सुर्खेत र कोहलपुरमा निर्माण भैरहेको, शाखा कार्यालय हेटौडा र पोखरामा निर्माणको प्रक्रियामा रहेको, शाखा कार्यालय जनकपुर र धनगढीमा कार्यालय भवन निर्माणको लागि जग्गा खरिद गरिसकिएको सन्दर्भमा काठमाण्डौं उपत्यकामा व्यावसायिक प्रयोजनका लागि निर्माण गरिएको भवनमा मुख्य सेवा कार्यालय राख्नु परेका कारण सेवाग्राही, कर्मचारी तथा प्रविधिमैत्री हुन वा बनाउन सकिएको छैन। तसर्थ, काठमाण्डौं उपत्यकामा कोषको जग्गा भएको स्थान वा अन्य उपयुक्त स्थानमा प्रविधि, सेवाग्राही तथा कर्मचारीको अपेक्षासमेतलाई सम्बोधन गर्ने गरी कार्यालय प्रयोजनकै लागि नयाँ कार्यालय भवन निर्माण गर्न अति आवश्यक भएको छ।

(४) सञ्चयकर्ता र निजको परिवारका कम्तिमा ४ जना सदस्यहरुको लागि औषधी उपचार सोधभर्ना कार्यक्रममा सहभागी गराई सञ्चयकर्तालाई सामाजिक सुरक्षाको प्रत्याभूति दिने तर्फ कोषको स्रोत साधनको परिचालन गर्नु बान्छनीय देखिन्छ। यसले कोष र सञ्चयकर्ता प्रतिको सम्बन्ध थप मजबुत बनाउने छ।

(५) कोषमा कार्यरत कर्मचारीहरुको न्यूनतम् आवश्यकता पुरा हुने गरी आर्थिक सेवा सुविधा दक्षिण एशियाली देशका सञ्चय कोष व्यवस्थापन गरिरहेका संस्थाहरु सरह प्रदान गर्न र निजको परिवारका सदस्यहरुको शिक्षा र स्वास्थको सुनिश्चितता गर्न सकेमा कर्मचारी उत्प्रेरित भई संस्था र सेवाग्राही प्रति दत्तचित्त भई क्रियाशिल रहन्छन्। फलस्वरुप सेवाग्राहीसँगको सम्बन्ध प्रगाढ बन्न जान्छ।

(६) कोषको सम्पूर्ण क्रियाकलापहरुलाई प्रविधिमैत्री बनाउन सञ्चयकर्ताहरुको डाटाबेस अद्यावधिक गर्न तथा शुद्धीकरण आवश्यक रहेको सन्दर्भमा नयाँ परिचय पत्र नम्बर वा राष्ट्रिय परिचय पत्र नम्बरलाई आधार बनाई सोहि आधारमा हिसाब किताव अद्यावधिक गर्न आवश्यक भैसकेको छ।

(७) कोषका सम्पूर्ण क्रियाकलापहरुका बारेमा एकीकृत जानकारी गराउन सकिने गरी मोबाइल एपहरु निर्माण गरी सञ्चयकर्ताहरुले सजिलै प्राप्त गर्न सकिने व्यवस्था गर्नु पर्दछ।

(८) हाल सुरु गरिसकिएको विशेष सापटी अनलाइन सेवा, सम्पुर्ण सापटीहरुको अनलाइन मार्फत भुक्तानी गर्न सकिने व्यवस्था, धितोमा आधारित कर्जाहरुको सिधै खातामा भुक्तानी हुने व्यवस्थालाई विस्तार गरी कोष भुक्तानी र सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रमका कारोबारहरु पनि अनलाइन मार्फत भुक्तानी गर्नु पर्दछ । धितोमा आधारित कर्जाहरुको मालपोत कार्यालयहरुमा गरिने रोक्का फुकुवा कार्यलाई नेपाल सरकार, भूमि व्यवस्था, सहकारी तथा गरिबी निवारण मन्त्रालय, भूमि व्यवस्थापन तथा अभिलेख विभागसँग समन्वय गरी अनलाइनबाट गर्न सकिने व्यवस्था लागु गर्न सकिन्छ ।

(९) कार्य सम्पादनको आधारमा कर्मचारीको मूल्याङ्कन गरी दण्ड र पुरस्कारको व्यवस्था गर्ने, वर्ष भरिको कामको आधारमा सर्वोत्कृष्ट र उत्कृष्ट कर्मचारीहरु छनौट गरी पुरस्कृत र प्रचार गर्ने कार्यको सुरुवात गर्न ढिला गर्नु हुदैन ।

(१०) संस्थाका हरेक क्रियाकलापहरुमा संस्थागत सुशासन कायम गर्दै कर्मचारीहरुको सिप, क्षमता अभिबृद्धि गराउनुका साथै कर्मचारीको रुची, क्षमता, योग्यताको आधारमा आस्था वा वर्ण वा समुदायको आधारमा भेदभाव नगरी जिम्मेबारी प्रदान गर्न सकेमा कर्मचारीहरुमा सकारात्मक उर्जा पैदा भई कार्य व्यवहारमा उल्लेख्य सुधार आउन गई कोष र सञ्चयकर्ताबीच असल सम्बन्ध कायम गर्न सकिन्छ ।

७. निष्कर्ष :

भनिन्छ हरेक चुनौतीका पछाडि अवसर पनि रहेको हुन्छ त्यस्तै गरी कोरोनाको (कोभिड-१९) विषम परिस्थितिले संसार भरका सम्पूर्ण क्षेत्रका विषय विज्ञ तथा आम सर्वसाधारणलाई जीवन पद्धति र व्यवहारमा परिवर्तन गर्न बाध्य बनाएको छ । केही नयाँ कुराहरु सिकाइ रहेको छ । संस्थाहरुलाई प्रविधि मार्फत सेवा प्रवाह गर्न र सेवाग्राहीलाई प्रविधि प्रयोग गर्न वाध्य बनाएको छ । बाध्यता र अनिवार्यताले मानिसलाई परिवर्तनको व्यवस्थापन गर्न र व्यवस्थापनको परिवर्तन गर्न सिकाउने गर्दछ ।

देशमा राष्ट्रिय कम्प्युटर केन्द्रको स्थापनासंगै आइएलओको सहयोगमा आफ्ना हिसाब कितावहरु कम्प्युटर प्रणालीमा राख्न सुरु गर्ने, ठूलो डाटावेस भएको नेपालको पहिलो सार्वजनिक संस्थाको रुपमा कर्मचारी सञ्चय कोष रहेको छ । यसरी प्रविधिमा आएको विकासँगै कोषले आफ्ना काम कारवाहीहरुलाई प्रविधिमैत्री बनाई सेवाग्राहीको अपेक्षालाई सम्बोधन गर्न सक्दो प्रयास गर्दै आएको विषय सर्वविदितै छ । परिवर्तन, विकास, गुणस्तरमा सुधारका विषयहरु जीवन्त संस्थाहरुमा निरन्तर भई नै रहन्छन् । सेवाग्राहीको अपेक्षा अनुरुप हुने सुधार र विकासले संस्था र सेवाग्राही बीचको सम्बन्ध सुमधुर बनाउँछ अनि सुमधुर सम्बन्धले संस्थाको विकास र वृद्धिमा बल पुग्दछ । सस्था बलियो र सम्बृद्ध भएमा पुनः सेवाग्राहीले लाभ प्राप्त गर्दछन् । यो चक्र निरन्तर चलिरहन्छ ।

यसरी माथि उठान गरिएका विषयहरुलाई सम्बोधन गरी संस्था, संस्थाका कर्मचारी अनि सेवाग्राही बीचको सम्बन्ध अक्षुण्ण राख्न तथा कोषलाई प्रविधिमैत्री बनाउन सफलता मिलोस् भन्दै कोषको ५९ औ वार्षिकोत्सबको उपलक्ष्यमा हार्दिक मंगलमय शुभ कामना व्यक्त गर्दछु ।

जय सञ्चय कोष !!!

कोभिड–१९ ले प्रभावित अर्थतन्त्र र कोषको प्रयास

महेन्द्र राज शाक्य *

सन् २०१९ को अन्तमा विश्वव्यापीरुपमा फैलिएको महामारी नोबेल कोरोना भाइरस (कोभिड-१९) ले मानव सभ्यतामा परेको अकल्पनीय प्रभाव एकातिर छँदै छ भने यो महामारीबाट बच्ने उपायको रुपमा अवलम्बन गरिएको बन्दाबन्दीले विश्व अर्थव्यवस्थामा अपूरणीय क्षति देखिन थालेको छ र अझ कति क्षति पुऱ्याउने भन्ने अनुमान गर्न कठिन नै छ ।

चीनको वुहान शहरबाट शुरु भएर २१५ देशको यात्रा गरेको कोभिड-१९ ले महामारीको रुप लिंदा विश्ले नयाँ आर्थिक र सामाजिक संकटको सामना गर्नुपरेको छ । यसको बहुआयामिक असरले सबै क्षेत्रलाई असर गरेको छ । हालसम्म विश्वका करिव २ करोड भन्दा बढी जनसंख्यालाई संक्रमित गर्दै विश्वका १९१ देशका करिब ७ लाख ५० हजारको ज्यान लिईसकेको र सो क्रम अझ बढ्दै गएको वर्तमान् परिप्रेक्ष्यमा सो महामारी विरुद्धको लडाईमा विश्वको अधिकांश जनसंख्यालाई संक्रमणको फैलावटबाट बचाउन लकडाउनमा जाँदा धेरै ब्यापार व्यवसाय ठप्प छन् र धेरैले रोजगारी गुमाएका कारण सन् २०२० मा विश्वको अर्थतन्त्र कमजोर भएको छ ।

विश्वका ठूला अर्थतन्त्र मै कोभिड-१९ का कारण बेरोजगारी बढ्दो छ । अन्तरराष्ट्रिय मुद्रा कोष (IMF) को तथ्यांक अनुसार ठूला अर्थतन्त्र भएका मुलुकमा कोभिडका कारण बेरोजगार दर बढेको छ । कोभिड-१९ पछि जापानमा बेरोजगार दर ३ प्रतिशत, अमेरिकामा १०.४ प्रतिशत, इटालीमा बेरोजगार जनसंख्या करिव १३ प्रतिशत पुगेका छन् । अन्तरराष्ट्रिय मुद्रा कोष (IMF) ले सन् २०२० को अप्रिलमा प्रकाशन गरेको विश्वको आर्थिक परिदृष्य (World Economic Outlook) का अनुसार सन् २०१८ मा ३.६ प्रतिशतले वृद्धि भएको विश्व अर्थतन्त्र सन् २०१९ मा २.९ प्रतिशतले वृद्धि हुने तथा सन् २०२० मा ३ प्रतिशतले घट्ने अनुमान गरेकोमा हालै उक्त परिदृष्य अद्यावधिक गर्दै सन् २०२० मा ४.९० प्रतिशतले घट्ने परिवर्तित अनुमान गरेको छ । सन् २०१९ मा चीन तथा भारतको आर्थिक वृद्धिदर क्रमशः ६.१ र ४.२ प्रतिशत रहेकोमा सन् २०२० मा सो दर क्रमशः १ र (४.५) प्रतिशत रहने परिवर्तित प्रक्षेपण गरेको छ । नेपाल लगायत एसियाका उदाउँदै गरेको तथा विकासशील अर्थतन्त्रहरुको आर्थिक वृद्धिदर सन् २०१९ मा ५.२ प्रतिशत रहेकोमा सन् २०२० मा

* बरिष्ठ प्रबन्धक, कर्मचारी सञ्चय कोष ।

१ प्रतिशतले कमी आउने प्रक्षेपण छ । कोभिड-१९ संक्रमण नियन्त्रण तथा रोकथामका लागि विश्वव्यापि रुपमा अवलम्बन गरिएका उपायहरुबाट उत्पादनदेखि आपूर्तिसम्मका श्रृंखला अवरुद्ध भई विश्व अर्थतन्त्र संकुचनमा गएको छ ।

विश्व बैंक (World Bank)ले २०२० जुनमा सार्वजनिक गरेको ग्लोबल इकोनोमिक प्रस्पेक्ट रिपोर्ट (Global Economic Prospect Report)मा भने यो वर्ष विश्व अर्थतन्त्र ५.२ प्रतिशतले खुम्चिने छ । यो अवस्था सन् १९३० को आर्थिक मन्दीपछि पहिलो पटक आएको हो । यो विश्व अर्थतन्त्रले ९० वर्ष कै यता सबैभन्दा ठूलो आर्थिक मन्दीको सामना गरिरहेको छ । विश्वले एकै पटक स्वास्थ्य संकट र आर्थिक संकट व्यहोर्नु परेका कारण गरिबी, बेरोजगारी र आय असमानता बढ्ने अनुमान छ ।

नेपालको अर्थतन्त्रमा परेको प्रभाव :

मौद्रिक नीति २०७७/७८ का अनुसार विगत एक दशकको नेपालको आर्थिक वृद्धिदर ४.६२ प्रतिशत र आर्थिक वर्ष २०७५/७६ मा ६.७५ प्रतिशतले बढेको नेपाल राष्ट्र बैंकको अनुमान छ । विगत केही वर्ष देखि नेपालको अर्थतन्त्रमा संरचनात्मक परिवर्तनको क्रममा कुल गार्हस्थ्य उत्पादनमा कृषि र उपयोग क्षेत्रको योगदान घटदै गएको छ भने सेवा क्षेत्रको योगदान बढ्दै गएको छ । कुल गार्हस्थ्य उत्पादनमा कृषि क्षेत्रको योगदान घटदै गएको छ भने गैर कृषि क्षेत्रको योगदान बढ्दै गएको छ । सामाजिक न्याय सहितको दीगो तथा उच्च आर्थिक वृद्धि हासिल गर्दै 'समृद्ध नेपाल, सुखी नेपाली' को राष्ट्रिय आकांक्षा हासिल गर्ने आधारशीला तयार हुँदै गरेको अवस्थामा कोभिड- १९ ले अनपेक्षित चुनौती थपेको छ । लगातार तीन वर्षको उच्च आर्थिक वृद्धि पछि आर्थिक वर्ष २०७६/७७ मा न्यून आर्थिक वृद्धि रहेको अनुमान छ ।

कोभिड-१९ का कारण विश्वभर नै श्रम बजार र विप्रेषण आप्रवाह प्रभावित हुने अनुमान छ । वैदेशिक रोजगारीमा गएको श्रमशक्ति फर्किने क्रमसँगै त्यसको असर आन्तरिक श्रम बजारमा पनि पर्ने भएको छ । प्रमुख श्रमगन्तव्य मुलुकहरु आर्थिक संकुचनमा गएसँगै विप्रेषण आप्रवाहमा कमी आएमा सो को असर बैंकिङ्ग क्षेत्रको साधन परिचालन, वाह्य क्षेत्र सन्तुलन तथा गरिबी निवारणमा पर्ने देखिएको छ । कोभिड-१९ महामारीले अर्थतन्त्रमा पारेको असर व्यवस्थापन गर्न मौद्रिक नीतिले मूल्य र वाह्य क्षेत्र स्थायित्व कायम राख्दै आर्थिक पुनरुत्थानमा जोड दिनुपर्ने अवस्था छ । आर्थिक गतिविधिलाई चलायमान बनाउन कोभिड-१९ बाट प्रभावित क्षेत्रको कर्जा व्यवस्थापन र पहुँचमा सहजीकरण गर्नुपर्ने र वित्तीय साधनलाई उद्यमशीलता विकास, उत्पादन अभिवृद्धि र रोजगारी सिर्जना गर्नेतर्फ प्रोत्साहित गर्नुपर्ने भएकोछ ।

आर्थिक वर्ष २०७५/७६ मा ७ प्रतिशत आर्थिक वृद्धि हासिल भएकोमा आर्थिक वर्ष २०७६/७७ मा २.२८ प्रतिशतमा सीमित रहेको केन्द्रीय तथ्याङ्क विभागको प्रारम्भिक अनुमान छ । कृषि क्षेत्रको वृद्धिदर २.६ प्रतिशत, उद्योग क्षेत्रको ३.२ प्रतिशत तथा सेवा क्षेत्रको वृद्धिदर २ प्रतिशत रहेको अनुमान छ । आर्थिक वर्ष २०७६/७७ मा कुल गार्हस्थ्य उत्पादनसँगको कुल गार्हस्थ्य बचतको अनुपात १८.१ प्रतिशत र कुल राष्ट्रिय बचतको अनुपात ४६ प्रतिशत रहेको अनुमान छ ।

कोभिड-१९ को महामारी रोक्न अन्य देशसँगै नेपालले गरेको लकडाउनको कारणले नेपालको अर्थतन्त्रमा नकारात्मक असर परी आ.व. २०७६/७७ को कुल गार्हस्थ्य उत्पादनको वृद्धिदर

करिब २.२७ प्रतिशतको हाराहारीमा सीमित रहने केन्द्रीय तथ्यांक विभागको गत बैशाखको प्रारम्भिक अनुमान थियो । लकडाउनको अवधि बढेको, लकडाउन खुला भएता पनि कोभिड-१९ को डरका कारणले आम जनमानसमा आएको शिथिलता, कोभिड-१९ विरुद्धको खोप सार्वजनिक रुपमा उपलब्ध हुन लाग्ने समय तथा कोभिड-१९ को पूर्ण नियन्त्रण हुन लाग्ने समयको अनिश्चितता र विश्व आर्थिक मन्दीका कारणले आ.व. २०७६/७७ को कुल गार्हस्थ्य उत्पादनको वृद्धिदर १ प्रतिशतभन्दा कम रहने निश्चित छ ।

क्षेत्रगत हिसाबमा यस आ.व. २०७६/७७ मा पर्यटन क्षेत्रमा सबै भन्दा ठूलो नकारात्मक असर रही दोहोरो अंकको गिरावट आउने, यातायात, भण्डारण तथा सञ्चार, उत्पादन, खनिज तथा उत्खनन् र निर्माण क्षेत्रको वृद्धि पनि नकारात्मक रहने तथा वित्तीय क्षेत्र समेत सामान्य वृद्धि रहने नेपाल राष्ट्र बैंकको अनुमान रहेको छ। वैदेशिक क्षेत्रमा रोजगारमा रहेका नेपालीहरुबाट प्राप्त हुने विप्रेषणमा करिव २० प्रतिशत अर्थात करिब १७० अर्बभन्दा बढीले कमी हुने प्रक्षेपण गरिएको छ। यसरी आर्थिक गतिविधि तथा नगद प्रवाहमा कमी आए सँगै बेरोजगारीको दर बढ्दो छ भने थप उल्लेख्य जनसंख्या गरिबीको रेखामुनि झर्ने निश्चित छ । कोभिड-१९ को कारणले वित्तीय क्षेत्रमा नगद प्रवाहमा कमी भई निक्षेपको वृद्धिमा कमी आएको छ । यस्तो विषम परिस्थितिमा समग्र माग तथा आर्थिक गतिविधिमा कमी आई नयाँ कर्जा तथा लगानीको मागमा भएको कमीले निक्षेपको आपूर्तिको कमीलाई सन्तुलनमा ल्याई वित्तीय बजारमा तरलताको अभाव नभएको तथा नहुने अपेक्षा गरिएको छ।

विश्व बैंकले हालै सार्वजनिक गरेको नेपाल डेभेलप्मेन्ट अपडेट २०२० (Nepal Development Update 2020) मा नेपालको आर्थिक बृद्धिदर १.८ प्रतिशतले खुम्चिएको देखाएको छ । विश्व बैंकले यस अघि नेपालको आर्थिक बृद्धिदर १.५ देखि २.८ प्रतिशतका बीचमा रहने अनुमान गरेको थियो । यस अघि गत आर्थिक वर्षमा नेपालले ७ प्रतिशतको बृद्धिदर हासिल गरेको थियो । विश्व बैंकको यो प्रक्षेपण अन्तर्राष्ट्रिय मुद्रा कोष (IMF) को अनुमान भन्दा बढी हो । मुद्रा कोषले १ प्रतिशतका हाराहारीमा मात्र बृद्धिदर कायम रहने बताएको थियो ।

बैंकले विस्तारै आर्थिक पुनर्बहाली भए पनि सन् २०२१ मा नेपालको बृद्धिदर २.१ प्रतिशत कायम हुने अपेक्षा गरेको छ, पर्यटन र रेमिट्यान्समा आएको कमी र औद्योगिक तथा कृषि उत्पादनमा हुने कमीले आर्थिक बृद्धिदर संकुचित हुने बैंकको भनाइ छ।

नेपाल राष्ट्र बैंकले हालै प्रकाशित कोभिड-१९ ले अर्थतन्त्रमा पारेको प्रभाव सम्बन्धी सर्वेक्षण प्रतिवेदन अनुसार बन्दाबन्दी अवधिमा सर्वेक्षणमा सहभागी ४ प्रतिशत उद्योग/व्यवसाय पूर्ण रुपमा सञ्चालनमा रहेको, ३५ प्रतिशत उद्योग/व्यवसाय आंशिक रुपमा सञ्चालनमा रहेको र ६१ प्रतिशत उद्योग/व्यवसायहरु पूर्णरुपमा बन्द रहेको पाइएको छ। सहभागी उद्योग/व्यवसायहरुले २२.५ प्रतिशत कर्मचारी/कामदार कटौती गरेको पाइएको छ। कटौती भएका मध्ये अस्थायी/करारका कामदार दुई तिहाइभन्दा धेरै रहेका छन् । होटल तथा रेष्टुरेन्ट क्षेत्रले सबैभन्दा धेरै कर्मचारी/कामदार कटौती गरेको देखिएको छ। सो अवधिमा घरेलु उद्योग र लघु उद्यम/साना खुद्रा व्यापारहरुले अन्यको तुलनामा धेरै कर्मचारी/कामदार कटौती गरेको पाइएको छ।

सो बन्दाबन्दी अवधिमा उद्योग/व्यवसायहरुले

औसतमा १८.२ प्रतिशत तलब कटौती गरेको पाइएको छ। यसका साथै कर्मचारी/कामदारलाई प्रदान गर्दै आएको भत्ता तथा अन्य सुविधाहरुमा समेत उल्लेख्य रुपमा कटौती गरेको देखिएको छ। तलब कटौती गर्नेमा होटल तथा रेष्टुरेन्ट, यातायात तथा भण्डारण र शिक्षा क्षेत्र अगाडि रहेका छन्। यस्तै, ठूला उद्योग/व्यवसायहरुले अन्यको तुलनामा धेरै प्रतिशत तलब कटौती गरेको देखिएको छ।

सर्वेक्षणको प्रतिवेदन अनुसार बन्दाबन्दी पश्चात् वित्तीय साधन परिचालनका लागि बैंक तथा वित्तीय संस्थाबाट ऋण लिने, कर्मचारी/तलब कटौती गरी खर्च घटाउने, सहकारी संस्थाबाट ऋण लिने र नयाँ लगानी साझेदार खोज्ने जस्ता सोचमा उद्योगी/व्यवसायीहरु रहेको पाइएको छ। उद्योगी/व्यवसायीहरुले ब्याजदरमा सहुलियत, लचिलो किस्ता (ब्याज र साँवा) भुक्तानी सुविधा, आयकरमा सहुलियत, चालु पूँजीका निम्ति थप ऋण सुविधा र ऋणको भाका सार्ने सुविधा माग गरेका छन्।

कर्मचारी सञ्चय कोषमा पर्नसक्ने प्रभावः

कोभिड-१९ को कारणले पर्ने सामाजिक तथा आर्थिक क्षेत्रमा परेको असरहरुको कारणले देशका अन्य सार्वजनिक संस्थाहरु जस्तै कर्मचारी सञ्चय कोषका कामकारवाहीहरु पनि निकै प्रभावित हुनपुगे। २०७६ चैत्र देखि शुरु भएको देशब्यापि लकडाउन (बन्दाबन्दी) को कारण सबै क्रियाकलाहरु ठप्प नै रह्यो। २०७७ आषाढ १ देखि केही खुकुलो गरिएको बन्दाबन्दी पश्चात् आर्थिक क्षेत्रमा शुरु भएका केही गतिविधहरु संगै कोषले पनि आफ्नो सेवा प्रवाहलाई आंशिक रुपमा शुरु गरेको थियो। यसै बीच श्रावण देखि तराई लगायत काठमाण्डौं उपत्यकामा समेत संक्रमण बढे संगै पुनः आवतजावत, सरकारी सेवाहरुमा सीमितता, क्षेत्र विशेषहरुमा निषेधाज्ञा जारी भएसंगै कोषको सेवा प्रवाहमा पनि यसको प्रत्यक्ष असर पर्न थाल्यो। देशको आर्थिक अवस्थामा देखिएको प्रभाव, वित्तीय बजारमा आएको नकारात्मक असरले नेपालको एक विशिष्टीकृत वित्तीय संस्था सञ्चय कोषको समष्टिगत क्रियाकलापमा आउने संकुचनले आफ्ना सञ्चयकर्ताहरुलाई दिंदै आएको प्रतिफलमा कमी आउन सक्ने सम्भावना देखिएको छ। समग्रमा कोषमा देहाय अनुसार प्रभाव पर्ने देखिन्छ :

- **कोष संकलनमा बाधा तथा कमी हुने :**

  कोभिड-१९ को आर्थिक प्रभाव र बन्दाबन्दीको कारणले सञ्चय कोषको नियमित सञ्चयकोष रकम र फाँटवारी संकलनमा बाधा पुगेको छ भने अर्को तर्फ कोषमा आवद्ध निजी क्षेत्रका अधिकांश कार्यालयहरुले कामदार कर्मचारीहरुलाई तलबसम्म दिन समस्या परेको अवस्थामा सञ्चय कोष पनि पठाउन नसकिने हुनाले सञ्चय कोष संकलनको वृद्धिमा कमी आउने छ।

- **सेवा प्रवाहमा असहजता :**

  कोभिड-१९को कारणले कर्मचारी तथा सञ्चयकर्ताले लिन पर्ने स्वास्थ्य सचेतना, सजगताका लागि सुरक्षात्मक कदम तथा सामाजिक दुरी कायम गर्दा कोषले पूर्ण रुपमा आफ्नो सेवा प्रवाह गर्न नसक्ने देखिएको तथा आवश्यकता अनुसार कार्यालयहरु बन्द गर्नु परेको छ। अर्कोतिर सार्वजनिक यातायातको अभाव, सहज आवागमनमा अवरोधको अवस्थाले सेवा प्रवाहका लागि कर्मचारीहरुको उपस्थिति र सञ्चयकर्ताहरुको आगमनमा कमी एवम् स्वास्थ्य सुरक्षा सर्तकताको कारण

सेवा प्रवाह असहजता हुनु अस्वाभाविक होइन ।

- **कर्जा तथा लगानी प्रवाहमा कमीः**

बन्दाबन्दीको कारणले सदाझै कोषको सेवा प्रवाहमा नियमित र सहज सेवा प्रवाह गर्न नसक्ने वातावरण र सञ्चय कर्ताहरुलाई पनि कोष कार्यालय सम्म पुग्न असहज हुँदा सञ्चयकर्ता कर्जा प्रवाहमा कमी आउने छ । समग्र आर्थिक गतिविधिहरुमा आउने शिथिलताको कारण कोषको संस्थागत कर्जा माग नहुने, निर्माणाधीन आयोजनाहरुको प्रगति नहुँदा थप कर्जा प्रवाह गर्न नसिकने र लगानीको नयाँ अवसरमा संकुचन हुने भएकोले कोषको कर्जा तथा लगानी प्रवाहमा कमी आउने देखिन्छ ।

अर्को तर्फ बजारमा तरलता बढ्दा निक्षेपको ब्याजदर र कर्जा ब्याज दरमा कम हुने बैंकहरुको बीचमा कर्जा लगानी विस्तार गर्ने क्रममा अस्वाभाविक प्रतिस्पर्धा गरी अरु बैंक वित्तीय संस्थाको असल कर्जा तान्न सक्रिय हुने (Loan Swap), विगतमा सञ्चय कोष जस्तो संस्थासंग कम ब्याज दरमा निक्षेप लिएर असल कर्जाहरु लिन वा त्यस्ता ऋणीहरुलाई ब्याजदरमा आकर्षण देखाई नयाँ कर्जा दिन अभिप्रेरित गर्ने प्रवृति बैंक वित्तीय क्षेत्रमा देखिएकोले कोषको कर्जा लगानी प्रवाहमा कमी हुने देखिन्छ ।

- **लगानी विविधीकरणमा बाधाः**

अर्थतन्त्रमा देखिएको संकुचनले नयाँ उद्योगहरुको स्थापना, पूर्वाधारको विकास, व्यवसायमा शिथिलता हुने र लगानीको विविधीकरणको वातावरण सृजना नहुँदा अर्थतन्त्रका केही सीमित र आकर्षक क्षेत्रमा कर्जा प्रवाहको लागि बैंक तथा वित्तीय संस्थाहरुमा प्रतिस्पर्धा हुने, कोषको लगानी रहेको यस्ता क्षेत्रहरुमा बैंक वितीय संस्थाहरुबाट खोस्न सक्ने र कोषले न्यून मात्र कर्जा लगानीको अवसर प्राप्त गर्दा कोषको लगानी विविधीकरणको लक्ष्य हासिल गर्न कठिन हुने देखिन्छ ।

- **कोषको आय तथा प्रतिफलमा कमीः**

कोषको समष्टिगत कर्जा तथा लगानीमा आउने संकुचन, सञ्चयकर्ता कर्जा प्रवाहमा कमी,वित्तीय बजारमा ब्याजदरमा आउने कमी, पुँजी बजारको प्रतिफलमा कमी, घर भाडा असुलीमा कमी, खराब कर्जामा बृद्धि आदि कारणले कोषको आयमा कमी हुनुका साथै कोषले गरेको लगानीको प्रतिफलमा कमी आउने देखिन्छ । कोषको संस्थागत कर्जा लगानी रहेको जलविद्युत आयोजनाहरुको निर्माणमा ढिलो हुनगई परियोजनाको कर्जा भुक्तानी अवधिमा थप गर्नुपर्ने र नेपाल वायुसेवा निगमले भुक्तानी गर्नुपर्ने कर्जाको ब्याज र साँवा किस्ता भुक्तानी गर्न नसक्ने अवस्थाले गर्दा कोषको कर्जा लगानी क्षेत्रबाट हुने नगद ब्याज आम्दानी समयमा हुन नसक्ने र मौद्रिक बजारमा ब्याज दरमा आउने ह्रासले मुद्दती निक्षेपको ब्याज आयमा पनि कमी हुने छ । यसले कोषको कुल आयमा कमी ल्याउने छ ।

- **कर्जा असुलीमा कमी तथा खराव कर्जामा बृद्धि :**

बन्दाबन्दीको कारणले कोषले सञ्चयकर्ताहरुलाई धितोमा आधारित प्रवाह गरेको कर्जाको असुलीमा कमी हुने देखिन्छ । कर्जाका लागि दिएको धितो घर जग्गाको

मूल्य तथा कारोबारमा कमी आउने विज्ञहरुको अनुमान रहेकोले कोषमा रहेको धितो मूल्यांकनमा समेत नकारात्मक असर पर्ने र घरको सटर, कोठा भाडा आयमा कमी हुने परिस्थितिको सृजना भएको छ । साथै निजी क्षेत्रमा कार्यरत कामदार कर्मचारीहरुको तलवमा अनिश्चितताले गर्दा आय आर्जनमा समस्यामा रहेको त्यस्ता सञ्चयकर्ताहरुलाई प्रदान गरेको कर्जाको साँवा ब्याज असुलीमा समस्या हुने भएकोले यसले कर्जाको जोखिम बढ्ने सम्भावना हुन्छ । अर्को तर्फ संस्थागत ऋणीहरुलाई प्रवाह गरेको कर्जामा निर्माणाधीन आयोजनाहरुको निर्माण अवधि र व्यावसायिक संचालन मिति (COD) पर धकेलिने भएकोले कर्जा अवधि बढ्ने र थप ऋणको समेत आवश्यकता हुन सक्ने भएकोले त्यस्तो कर्जाको पुनरसंरचना, पुनरतालिकीकरण गर्नुपर्ने हुँदा कर्जा रकमको असुलीमा कमी वा ठप्प हुने देखिन्छ । साथै खराव कर्जाको परिमाणमा बृद्धि भई कर्जा नोक्सानीको व्यवस्था गर्नुपर्ने हुन्छ ।

- **लेजर प्रोसेसिंग समयमा नहुन सक्ने :**

कोषमा सञ्चय कोष रकमको फाँटवारी प्राप्त हुने मुख्य सिजन बन्दाबन्दीको समयमा पर्न गएकोले कोषले सो को डाटा इन्ट्री, लेजर प्रोसेसिंगको कार्यमा समेत बाधा पुग्न गएको छ । बन्दाबन्दीको कारण विशेष गरी निजी क्षेत्रमा कार्यरत कामदार कर्मचारीहरुले नियमित तलब नै पाउन नसकेको अवस्थामा सञ्चय कोष पठाउने सम्भावना नरहेको वा ढिला हुने साथै प्राय: आर्थिक वर्षको अन्त्यमा सञ्चय कोष रकम जम्मा गरी फाँटवारी पठाउने विद्यालय तथा निजी क्षेत्रका कार्यालयहरुको परम्परा तथा श्रावणको दोश्रो हप्ता देखि काठमाण्डौ उपत्यका लगायतका देशका प्रमुख शहरमा संक्रमणमा बृद्धिले गर्दा कोषको आन्तरिक कार्यसम्पादन समेत प्रभावित हुन गएकोले आ.व.२०७६।७७ को लेजर प्रोसेसिंग ढिला हुने सम्भावना रहेको छ ।

कोभिड-१९ को प्रभाव र मौद्रिक नीतिले लिएको लक्ष्यमा कोषले अवलम्बन गरेका कार्य योजनाहरू :

कोभिड-१९ को विस्तार र यसको रोकथाम र नियन्त्रणको लागि विश्वको साथै नेपालको लडाई तथा सो विरुद्धको खोपको सहज र सार्वजनिक उपलब्धताले नै आगामी दिनहरु निर्धारण हुने देखिन्छ । विश्व तथा नेपालको आर्थिक पुनरोत्थानको प्रवृत्ति निर्धारित हुने छ । यसका लागि विश्वका विभिन्न देशहरुले आ-आफ्नो श्रोतको क्षमता अनुरुप आर्थिक अनुदान तथा नीतिगत सुधारका प्याकेज मार्फत आगामी दिनमा चाल्नु पर्ने विभिन्न नीति, कार्यक्रमहरुको माध्यमबाट देशको आर्थिक पुनरोत्थानका लागि प्रयासरत रहेको छ । नेपाल सरकारले बन्दाबन्दीको बीचमा जारी आ.व.२०७७।७८ को वार्षिक बजेट तथा कार्यक्रम र केन्द्रीय बैंकले मौद्रिक नीति २०७७।७८ मार्फत कोभिड-१९ ले देशको आर्थिक तथा सामाजिक क्षेत्रमा परेको प्रभावलाई कम गर्दै बन्दाबन्दीले शिथिल बनाएको अर्थतन्त्रलाई जागरुक बनाई क्रमश: आर्थिक बृद्धितर्फ अग्रसर बनाउन विभिन्न नीति तथा कार्यदिशा तय गरेको छ ।

लकडाउन कै अवधिमा जारी आ.व.२०७७।७८ को वार्षिक बजेट तथा कार्यक्रममा बजेटका ४ वटा उद्देश्य तथा प्राथमिकतामा (क) संक्रमण लगायत सबै प्रकारका रोग र विपद्बाट नागरिकको जीवन रक्षा गर्दै जनजीवनलाई

सहज र सुरक्षित बनाउने, (ख) उपलब्ध साधन श्रोत, अवसर र क्षमताको उच्चतम परिचालन गरी शीघ्र आर्थिक पुनरुत्थान गर्दै विकासको गतिलाई निरन्तरता दिने यी दुईवटा उद्देश्य वर्तमान महामारी र यसले सृजित सामाजिक तथा आर्थिक परिस्थितिलाई सम्बोधन गर्न केन्द्रित गरेको देखिन्छ ।

नेपाल राष्ट्र बैंकले २०७७ श्रावण २ गते जारी गरेको आ.व.२०७७।७८ को मौद्रिक नीतिले कोभिड-१९ र बन्दाबन्दीको कारण देशको अर्थतन्त्रमा परेको प्रभावलाई पुनरुत्थान गर्न देहायका केही नीतिगत, वित्तीय र सुधारात्मक प्रयासहरु गरेको देखिन्छ ।

- कोभिड–१९ संक्रमण रोकथाम तथा नियन्त्रण गर्न चालिएका कदमबाट अर्थतन्त्रमा परेको असरलाई दृष्टिगत गरी तरलता सहज बनाउने, ब्याजदरमा छुट दिने र कर्जाको भाखा सार्ने लगायतका व्यवस्थाहरु अवलम्बन गरी कार्यान्वयन गरेका छन् ।
- २०७६ चैत १६ देखि लागू हुने गरी अनिवार्य नगद अनुपात, बैंकदर, रिपो दरमा कमी, तोकिएका क्षेत्रमा प्रवाहित कर्जाको २०७६ चैतमा कायम ब्याजदरमा आर्थिक वर्ष २०७६/७७ को चौथो त्रैमासको लागि २ प्रतिशत विन्दुले ऋणीलाई ब्याज छुट, ऋणीले २०७६ चैत, २०७७ बैशाख र जेठ मसान्तमा भुक्तान गर्नुपर्ने कर्जाको साँवा तथा ब्याज रकम २०७७ असार मसान्तसम्म भुक्तान गर्न सकिने, ऋणीले २०७६ चैतमा भुक्तानी गर्नुपर्ने कर्जाको किस्ता सोही महिनामा भुक्तानी गरेमा ब्याजमा १० प्रतिशत छुटका साथै कोभिड–१९ बाट संक्रमितको उपचारमा सहयोग पुऱ्याउने उद्देश्यले निजी स्वास्थ्य संस्थाको सेवा विस्तार वा स्तरोन्नतिको लागि प्रवाह हुने कर्जा प्राथमिकता प्राप्त क्षेत्र कर्जामा गणना गर्ने व्यवस्था गरिएको ।
- कोभिड-१९ संक्रमणबाट प्रभावित अर्थतन्त्रलाई पुनरुत्थान गर्न कृषि, उर्जा, पर्यटन तथा घरेलु, साना मझौला उद्योगमा कर्जा लगानी प्रोत्साहित गर्ने,आर्थिक वर्ष २०७७/७८ देखि बैंक तथा वित्तीय संस्थाले तोकिएका प्राथमिकता प्राप्त क्षेत्रमा गर्नु पर्ने कर्जा लगानी सम्बन्धी व्यवस्थामा समेत परिमार्जन गरी सहुलियतपूर्ण कर्जा कार्यक्रम पुनरसंरचना गर्दै दायरा फराकिलो बनाइएको,
- कृषि क्षेत्रमा दीर्घकालीन साधनको उपलब्धता सहज बनाउन कृषि ऋणपत्र (Agricultural Bond) जारी गर्ने, उर्जा आत्मनिर्भरता प्रवर्द्धन गर्न ५ हजार मेगावाट जलविद्युत् उत्पादनको लक्ष्यलाई सहयोग पुऱ्याउन वाणिज्य बैंकहरुले २०८१ असार मसान्तसम्म कुल कर्जा लगानीको न्यूनतम १० प्रतिशत उर्जा क्षेत्रमा लगानी गर्नु पर्ने, उर्जा ऋणपत्र (Energy Bond) जारी गर्न सक्ने व्यवस्था, जलाशययुक्त जलविद्युत् आयोजनामा आधार दरमा १ प्रतिशत विन्दुले मात्र थप गरी कर्जा प्राप्त हुन सक्ने व्यवस्था गरिएको,
- कोभिड-१९ प्रकोपको कारण अर्थतन्त्रमा परेको असरलाई मध्यनजर राख्दै उत्पादन अभिवृद्धि, रोजगारी सिर्जना र उद्यमशीलता विकासका लागि विद्यमान सहुलियतपूर्ण कर्जा कार्यक्रमको तोकिएका क्षेत्रमा ५ प्रतिशत ब्याजदरमा उपलब्ध हुने व्यवस्था गरिएको,
- कोभिड-१९ को नियन्त्रण र रोकथामका लागि चालिएका कदमको कारण पर्यटन, उद्योग, शिक्षा, स्वास्थ्य, सञ्चार, मनोरञ्जन

लगायत सबै पेशा, उद्योग र व्यवसायले लिएको ऋणको साँवा र ब्याज बन्दाबन्दीको अवधिमा भुक्तानी गर्न कठिनाइ भएको अवस्थालाई दृष्टिगत गरी कर्जा भुक्तानी अवधिको म्याद थप र कर्जाको पुनरसंरचना तथा पुनरतालिकीकरणको व्यवस्था एवम् यस्तो कर्जाको प्रभाव मूल्यांकनको आधारमा २०७७ असार मसान्तसम्मको साँवाको किस्ता र ब्याज रकमलाई क्रमश: २०७७ पौष मसान्त, चैत्र मसान्त र २०७८ आषाढ मसान्तसम्ममा भुक्तानी गर्न सक्ने व्यवस्था गरिएको,

- अति प्रभावित क्षेत्रका परियोजनामा प्रवाह भएको कर्जालाई पुनरसंरचना तथा पुनरतालिकीकरण मार्फत पुनरुत्थान गर्न पर्याप्त नभएमा आवश्यकता अनुसार सम्बन्धित निकायहरुसँग समन्वय गरी Private Equity, Venture Capital, Debt Equity Conversion, Special Purpose Vehicle लगायतका माध्यमबाट पुनरसंरचना गर्न सकिने आदि व्यवस्था गरिएको छ ।

कोरोना भाइसरको महामारीसंग लड्न सरकारको आह्वान अनुरुप महामारीको विपद् व्यवस्थापनमा सहयोगका लागि कोरोना भाइरस संक्रमण, रोकथाम, नियन्त्रण तथा उपचार कोषमा कोषले रु.५ करोडको आर्थिक सहयोग प्रदान गरी संस्थागत सामाजिक उत्तरदायित्व (CSR) निर्वाह गरेको छ । कोभिड-१९ र बन्दाबन्दीको कारण देशको अर्थतन्त्रमा परेको नकारात्मक प्रभावहरुलाई न्यूनीकरण गर्दै सकारात्मक दिशातर्फ अघि बढ्न र बन्दाबन्दीले सृजना गरेको अवसरलाई सदुपयोग गरी कोषले आफ्ना सञ्चयकर्ताहरुको सेवा प्रवाहलाई सहज, सरल र सहुलियतपूर्ण बनाउन प्रविधि मैत्री सेवामा बृद्धि लगायत कोषको समष्टिगत आर्थिक तथा वित्तीय पक्षलाई समेत विश्लेषण गरी देहाय अनुसार प्रयास अवलम्बन गरेको देखिन्छ ।

क) सूचना प्रविधिमा आधारित सेवा :

कोषले सञ्चयकर्ता सेवा प्रवाहलाई अझ गुणस्तरीय, प्रभावकारी र प्रविधिमैत्री बनाई सम्पूर्ण सेवाग्राहीहरुको सन्तुष्टिमा अभिबृद्धि गर्ने र सूचना प्रविधिको अधिकतम उपयोग, असल कार्य संस्कृतिको विकास, कार्य सम्पादनमा सुधार एवम् अन्य निकायहरुसँगको सहकार्यको माध्यमबाट कोषको संस्थागत क्षमता अभिबृद्धि गर्ने रणनीति अनुसार बन्दाबन्दी समय र सो भन्दा अगाडि नै सूचना प्रविधिमा आधारित सेवाका लागि देहायको कार्य प्रारम्भ गरेको छ: ।

- नगद रहित DTA प्रणालीबाट भुक्तानी व्यवस्था :

कोषले सञ्चयकर्ताहरुको सहजताका लागि कोषबाट प्रदान गरिने सापटी, भुक्तानी, सामाजिक सुरक्षा सुविधा लगायत सबै किसिमका भुक्तानीहरुलाई नगद रहित कारोबारको रुपमा सञ्चयकर्ताकै बैंक खातामा जम्मा हुने प्रणाली (Direct Transfer to Account- DTA) कार्यान्वयन गरिसकेको छ । मिति २०७६ श्रावण ७ गतेदेखि नै सञ्चयकर्ता कर्जा विभाग, ठमेलबाट धितोमा आधारित कर्जा प्रवाहबाट प्रारम्भ गरिएको DTA प्रणाली २०७६ फाल्गुण १० गते देखि कोषका सबै शाखा कार्यालयहरु र सेवा केन्द्रबाट सेवा सुचारु भैसकेको यो व्यवस्थाले कोषले पूर्णत: नगद रहित कारोबार अभियानमा अग्रसर भई कोभिड-१९ भन्दा पूर्व नै पूर्वाधार तयार गरिसकेको छ ।

- Online विशेष सापटी :

कोषले बन्दाबन्दीको समयमा सञ्चयकर्ताहरुले सूचना प्रविधिको माध्यमबाट विशेष सापटी लिन सक्ने व्यवस्था कार्यान्वयन गरेको छ । अनलाईन मार्फत व्यक्तिगत KYCप्राप्त गरेका सञ्चयकर्ताहरुले घर वा कार्यालयमै बसी Online माध्यमबाट आफ्नो संचित रकमको ८० प्रतिशत सापटी लिने व्यवस्था २०७७ जेठ देखि प्रारम्भ गरेको छ ।

- Online Deposit System :

कोषले आफ्नो सेवालाई पूर्णरुपमा प्रविधि मैत्री बनाउने क्रममा यही २०७७ श्रावण १९ गते देखि सबै किसिमका कर्जाहरुको फिर्ता भुक्तानी सूचना प्रविधिको माध्यमबाट गर्न सक्ने प्रणाली शुरु गरिसकेको छ । कोषले NCHL संगको सहकार्यमा शुरु गरेको Connect IPS मार्फत कोषको व्यक्तिगत खातामा सीधा रकम जम्मा हुने यो स्वचालित प्रणालीको कार्यान्वयनले Online कारोबारमा एउटा ठूलो फड्को मारेको विश्वास लिएको छ। यसले सञ्चयकर्ताहरुले आफूले उपयोग गरेको कर्जा रकमलाई सहज तरिकाले अनुकुल समयमा आफ्नो मोबाइल वा घर/कार्यालयको कम्प्युटरको उपयोग गरी फिर्ता भुक्तानी गर्न सक्ने अवस्था सिर्जना भएको छ ।

ख) वित्तीय सेवा सुविधामा सहुलियत एवम् परिमार्जन :

अर्थतन्त्रमा परेको प्रभावलाई पुनरुत्थान गर्न कोषले आफ्नो श्रोत परिचालनका लागि गरेको कर्जा लगानीमा केही नीतिगत, वित्तीय र सुधारात्मक उपायहरु अवलम्बन गरेको छ :

- ब्याज भुक्तानीमा छुट र सहुलियत :

सञ्चयकर्ताहरुलाई प्रवाह गरेको धितोमा आधारित सञ्चयकर्ता कर्जामा बन्दाबन्दीको अवधि २०७६ चैत्र देखि २०७७ आषाढसम्म ४ महिनाको ब्याज रकममा २०७७ आषाढ मसान्त भित्र चुक्ता गरेमा १० प्रतिशत छुटको व्यवस्था गरेको छ साथै २०७७ आषाढ सम्मको ब्याज २०७७ श्रावण मसान्तसम्म तिर्न सक्ने सुविधा प्रदान गरेको छ ।

- ब्याजदरमा परिमार्जन :

वित्तीय बजारमा देखिएको प्रतिकुल अवस्थालाई मध्य नजर गरी कोषले दिने र लिने ब्याजदरमा समसामयिक रुपमा परिमार्जन गरी २०७७ श्रावण १ गते देखि लागू हुने गरी सञ्चय कोष रकममा ७ प्रतिशत ब्याज दिने निर्णय गरेको छ भने विशेष सापटीमा ८.२५ प्रतिशत र धितोमा आधारित कर्जाहरु घर सापटीमा ८.५० प्रतिशत (रु.४० लाख भन्दा बढीको हकमा ८.७५ प्रतिशत), शैक्षिक सापटी र घर मर्मत सापटीमा ८.५० प्रतिशत र सरल चक्रकर्जामा ९.०० प्रतिशत कायम गरी समयमै सम्बोधन गरेको छ । यी सबै ब्याजदरहरुमा गत वर्ष भन्दा १.२५ अंकले कमी गरेको छ ।

- कर्जा पुनर्संरचना र पुन:तालिकीकरण सुविधा :

कोभिड-१९ ले सृजित अकल्पनीय वातावरणले शिथिल बनाएको अर्थतन्त्रलाई पुनरुत्थानमा सहयोग पुग्ने देशको पूर्वाधार विकास, जलविद्युत परियोजनाहरु तथा पर्यटन क्षेत्रमा कोषले गरेको कर्जा लगानीको ब्याजदरमा समसामयिक रुपमा परिमार्जन गरी विगत वर्षको ब्याजदर भन्दा १ देखि १.५ अंकले कमी गरेको छ। साथै बन्दाबन्दीको कारणले परियोजनाको निर्माण तथा सञ्चालनमा

उत्पन्न भएको समस्या सम्बोधन गर्ने गरी जलविद्युत परियोजनाहरुको कर्जाको ब्याज पूँजीकरणको अवधि र सीमा, कर्जा भुक्तानी तालिकामा परिवर्तन गरी समयानुकुल कर्जा पुनर्संरचना गरिएको छ। यसले ती आयोजना परियोजनाहरुको मागलाई समयमै सम्बोधन भएको छ ।

ग) पूर्वाधार क्षेत्रको विकासमा लगानीको सम्भावना :

- देशको पूर्वाधार क्षेत्रमा लगानीको लागि दीर्घकालीन पुँजीको आवश्यकतालाई कोषले नेपाल सरकारका विभिन्न निकायहरुको सहयोग र समन्वयमा लगानी बोर्ड, पूर्वाधार विकास आयोजनाहरु तथा अन्य संस्थागत लगानीकर्ताहरुसँगको सहकार्यमा आकर्षक प्रतिफल प्रदान गर्ने परियोजनाहरु छनौट गरी लगानी गर्न सक्ने सम्भावना रहेको छ । यसका लागि नेपाल सरकार, नेपाल राष्ट्र बैंकले दीर्घकालीन अवधिको विशेष ऋणपत्रहरु जारी गरी सो ऋणपत्रहरुमा कोषको लगानी सुनिश्चित गर्न सकेको खण्डमा कोभिड-१९ र बन्दाबन्दीको कारण देशको अर्थतन्त्रमा परेको प्रभावलाई पुनरुत्थान गर्न सहयोग पुग्ने देखिन्छ ।
- मौद्रिक नीतिमा उल्लिखित कृषि ऋणपत्र (Agricultural Bond), उर्जा ऋणपत्र (Energy Bond) का साथै अन्य पूर्वाधार विकास ऋणपत्र (Infrastructure Development Bond) जस्ता दीर्घकालीन प्रकृतिका निश्चित प्रतिफल प्राप्त हुने गरी त्यस्ता विशेष ऋणपत्रहरुमा कोषको श्रोत परिचालन गर्ने अवसरको सम्भावनाको विकास गर्न आवश्यक छ । सम्भवतः नेपाल राष्ट्र बैंकले मौद्रिक नीति २०७७।७८ मा पहिलोपटक सम्झौतित बचत परिचालन गर्ने संस्थाहरु कर्मचारी सञ्चय कोष र नागरिक लगानी कोषको सम्पत्ति/दायित्वलाई समावेश गर्नु देशको आर्थिक विकासका लागि अत्यावश्यक दीर्घकालीन पुँजी आपूर्ति गर्न सक्ने दिगो पुँजी श्रोत भएको र वित्तीय बजारमा दह्रो भूमिका खेल्न सक्ने संस्थालाई क्रमशः समेट्दै जाने शुभ संकेतको रुपमा लिन सकिन्छ ।

सन्दर्भ सामग्रीहरु

- मौद्रिक नीति २०७७/७८, नेपाल राष्ट्र बैंक
- कोभिड-१९ ले अर्थतन्त्रमा पारेको प्रभावसम्बन्धी सर्वेक्षण प्रतिवेदन, नेपाल राष्ट्र बैंक
- आ.व.२०७७/७८ को वार्षिक बजेट, अर्थ मन्त्रालय
- केन्द्रीय तथ्यांक विभागको website www.cbs.gov.np
- विभिन्न राष्ट्रिय दैनिक पत्रिकाहरू र अनलाइन पोर्टलहरू

भ्रष्टाचार नियन्त्रण

नगेन्द्र प्रसाद पौडेल *

सारांश

भ्रष्टाचार निवारण ऐन २०५९ बमोजिम सजाय हुनेगरी कुनै पनि प्रकारको नगदी, जिन्सी वा जुनसुकै प्रकारको लाभ वा सुविधा स्वीकार गर्ने कार्य भ्रष्टाचार हो । अर्थात् राष्ट्र सेवकले कानुन बमोजिम लिन खान हुनेमा बाहेक रकम, कलम, दै-दस्तुर, सलामी, इनाम, बकस र नगदी वा जिन्सी जुनसुकै आर्थिक लाभ लिने वा खाने कार्यलाई भ्रष्टाचार भनिन्छ ।

भ्रष्टाचारका कारण पत्ता लगाउनु निकै कठिन हुन्छ । किनकि भ्रष्टाचार स्वयंमा सापेक्षित अर्थ बोक्ने शब्दावली हो जसलाई देश, काल, समाज, परिवेश र आर्थिक-नैतिक धरातल अनुसार परिभाषित गर्ने गरिन्छ । समाजमा भ्रष्टाचारको आयतन पनि सोही अनुरूप निर्धारित भएको पाईन्छ । भ्रष्टाचारको कतिपय कारणहरू स्पष्ट रूपमा देख्न र बुझ्न सकिन्छ । आर्थिक उतारचढाव, मूल्यवृद्धि, मौद्रिक अवमूल्यनका कारण जीवन प्रणाली महंगो हुनु यस्तै कारण हुन् । कतिपय कारणहरू भने अनुभव गर्न सकिने तर व्यक्त गर्न नसकिने खालका हुन्छन् । कतिपय भ्रष्टाचार कारणले भन्दा प्रवृत्तिले हुन्छन् ।

भ्रष्टाचारले अर्थतन्त्रलाई नै महङ्गो पारी जनजीविकालाई कष्टकर बनाउँछ । सामाजिक नैतिक मूल्यहरूलाई भत्काई विकृति ल्याउँदछ । कमजोर तथा उपेक्षित-उत्पीडित वर्गमा भ्रष्टाचरको सामाजिक लागत बढी पर्न गई बहुसंख्यक जनता राज्य क्रियाकलापबाट अलग्गिन्छन । अन्ततः राज्यको वैधानिकतामाथि प्रश्न उठ्न पुग्छ ।

नेपालमा भ्रष्टाचारको समस्या विकराल बन्दै गएको छ । यद्यपि, नयाँ खालका भ्रष्टाचारभन्दा भ्रष्टाचार निवारण ऐनले परिभाषित गरेका भ्रष्टाचारजन्य कार्यहरूकै पुनरावृत्ति हुने गरेको तथ्य अख्तियार दुरूपयोग अनुसन्धान आयोगका प्रतिवेदनले देखाएका छन् ।

भ्रष्टाचार नियन्त्रणका उपायहरूको निर्क्यौल गर्नुअघि भ्रष्टाचारको प्रकृति पहिचान गर्नुपर्दछ ।

* बरिष्ठ प्रबन्धक, कर्मचारी सञ्चय कोष ।

भ्रष्टाचार यदि व्यक्तिगत हो र कम जोखिमपूर्ण छ भने त्यसलाई व्यवस्थापनले मात्रै पनि सुधार्न सक्छ । तर प्रणालीगत हो भने त्यसलाई नियन्त्रण गर्न ठूलै अपरेशन र साहसको आवश्यकता पर्दछ । यस अवस्थामा भ्रष्टाचार नियन्त्रण निकै जटील, खतरापूर्ण र अप्रिय समेत हुन सक्दछ । त्यस्तै, कहिलेकाहीं मात्रै हुने भ्रष्टाचारलाई सामान्य कानूनी प्रक्रियाबाटै नियन्त्रण गर्न सकिन्छ तर पटके भ्रष्टाचारलाई नियन्त्रण गर्न लामो समय र कडा रणनीतिको आवश्यकता पर्नसक्छ । प्रकृति यकिन नगरी भ्रष्टाचार नियन्त्रणका लागि अवलम्बन गरिने उपायहरू प्रभावकारी नहुन सक्छन् ।

भ्रष्टाचार सम्बद्ध अनुसन्धान तथा अभियोजनको सन्दर्भमा "बरू दशजना अभियुक्त छुटुन तर एक जना पनि निर्दोषले सजाया नपाओस्" भन्ने कानूनको सर्वमान्य सिद्धान्तको पालना हुनुपर्दछ । यसो हुँदा निर्दोषले दोषी हुनुपर्दैन र दोषिले उम्किन पाउँदैन । अर्को शब्दमा, भ्रष्टाचार सम्बद्ध अनुसन्धान तथा मुद्धाको अभियोजन स्वच्छ र विश्वसनीय हुनुपर्छ ।

कर्मचारी सञ्चय कोष संस्थागत सुशासन रहेका नेपालका सार्वजनिक संस्थाहरूमध्ये अग्र-स्थानमा रहेको छ । कोषको यो गरिमालाई भविष्यमा समेत अक्षुण राखिराख्नु जरूरी छ ।

१. विषय प्रवेश

Pandemic Covid-19 आज विश्वका १० सबैभन्दा ठूला समस्याहरु मध्येको एउटा समस्या भ्रष्टाचार हो जुन HIV AIDS र वेश्यावृत्ति भन्दा पनि ठूलो सामाजिक समस्याको रुपमा रहेको छ । यो समस्या विकसित देशमा भन्दा विकासोन्मुख र अविकसित देशमा अधिक रहेको तथ्य Transparency International का वार्षिक प्रतिवेदनहरुले देखाएका छन् ।

भ्रष्टाचार सामान्यतः पढेलेखेका, उच्च पदमा आसिन नीति-निर्माता, राजनीतिज्ञ, अधिकार प्राप्त अधिकारी र शक्ति सम्पन्न वर्ग तथा सार्वजनिक शक्तिको अभ्यास गर्नेहरुबाटै हुने भएकाले यसलाई white colour crime पनि भनिन्छ । जुन ज्यादै सावधानीपूर्वक र प्रमाण जुटाउन कठिन हुने ढंगले गरिन्छ ।

भ्रष्टाचारलाई कतैकतै social cancer or social crime भनिएको पाईन्छ । तथापि यो त्यसभन्दा पनि बढी मानवता विरुद्धकै अपराध हो किनकी यसले अन्ततः मानवीय हितहरुलाई नै क्षतविक्षत पारिदिन्छ ।

२. भ्रष्टाचार : अर्थ तथा परिभाषा

सार्वजनिक वा निजी क्षेत्रमा क्रियाशील कर्मचारीहरूले आफ्नो पदको दुरूपयोग गरी आफू वा निकटस्थ व्यक्तिलाई अनुचित वा गैर कानूनी फाइदा पुर्‍याउने वा त्यसो गर्न दुरुत्साहित गर्ने कार्य/व्यवहारलाई भ्रष्टाचार/भ्रष्ट आचरण (Corruption) भनिन्छ ।

भ्रष्टाचार सामाजिक मूल्य-मान्यता र नैतिकता विरुद्धको कार्य हो । यस अन्तर्गत् व्यक्तिले अवसरको चोरी, घुसखोरी, आफूले नगर्नुपर्ने कार्य गरी वा गर्नुपर्ने कार्य नगरी अख्तियारको दुरुपयोग गर्ने, निजी लाभको लागि पदको दुरुपयोग गर्ने गर्दछ ।

भ्रष्टाचार विरूद्धको संयुक्त राष्ट्रसंघीय महासन्धि २००३ का अनुसार, सार्वजनिक वा निजी दुवै क्षेत्रका पदाधिकारी वा व्यक्तिले गरेको पद वा शक्तिको दुरूपयोग भ्रष्टाचार हो ।

प्राविधिक भाषामा भ्रष्टाचारलाई "Rent Seeking"भनिन्छ । आय आर्जन, उत्पादन र उपलब्धिमा कुनै योगदान नहुने तर लागतमा भने योगदान हुने भएकोले यसलाई "Rent Seeking" भनिएको हो ।

नवउदारवादी शासकीय संरचनामा भ्रष्टाचारलाई सुत्रबद्ध रुपमा परिभाषित गर्न सकिन्छ भन्ने मत Robert Klitgaard को रहेको छ । जस अनुसार, **भ्रष्टाचार = (एकाधिकारी शक्ति + स्वविवेकीय शक्ति) – (जवाफदेहिता) अर्थात्** ***C=(M+D)-A***

जहाँ, ***C= corruption, M= Monopoly, D= Discretion , A= Accountability***

अर्थात् जुन शासकीय समाजमा सार्वजनिक निकाय र अधिकारीले उपयोग गर्ने राजकीय शक्ति भन्दा पूरा गर्नुपर्ने उत्तरदायित्व ऋणात्मक हुन्छ, यो ऋणात्मक अंश नै भ्रष्टाचार हो ।

संयुक्त अधिराज्यको Department For International Development - DFID ले भ्रष्टाचारलाई "A symptom of failed governance"भनेको छ । Transparency International का अनुसार -"Corruption is the abuse of entrusted power for private gain."विश्व बैंकले भ्रष्टाचारलाई "Abuse of Public office for private gain" भनेको छ । त्यस्तै, OECD ले "misuse of office, role or resources for private benefit" भनेको छ ।

यद्यपि, भ्रष्टाचारलाई एउटै वाक्यमा परिभाषित गर्नु दुष्साहसिक कार्य मानिन्छ । सर्वोच्च अदालतले पनि एउटा मुद्दामा भ्रष्टाचार शब्दलाई परिभाषित गरी निश्चित सीमाभित्र रेखांकन गर्ने कार्यलाई जोखिमपूर्ण भनेको छ । भ्रष्टाचार निवारण ऐन २०५९ नेपालको परिप्रेक्ष्यमा भ्रष्टाचारसम्बन्धी सारवान कानून हो । यसले पनि भ्रष्टाचारलाई सोझै परिभाषित गर्नुभन्दा राष्ट्रसेवक वा अन्य व्यक्ति समेतले गर्ने देहायका कार्यलाई भ्रष्टाचारजन्य कसूरको रुपमा उल्लेख गरेको छ : -

- रिश्वत लिनुदिनु
- बिना मूल्य वा कम मूल्यमा वस्तु वा सेवा लिनु
- दान, दातव्य, उपहार वा चन्दा लिनु
- कमिशन लिनु
- राजस्व चुहावट गर्नु
- गैरकानूनी लाभ वा हानि पुर्‍याउने बदनियतले काम गर्नु
- गलत लिखत तयार गर्नु
- गलत अनुवाद गर्नु
- सरकारी कागजात सच्याउनु
- सरकारी वा सार्वजनिक संस्थाको कागजात नोक्सान गर्नु
- प्रश्नपत्रको गोपनीयता भंग गर्नु वा परीक्षाको परिणाम फेरबदल गर्नु
- गैरकानूनी व्यापार व्यवसाय गर्नु
- नपाएको ओहोदा पाएँ भन्नु
- झुट्टा विवरण दिनु

- सार्वजनिक सम्पत्तिको हानि नोक्सानी गर्नु
- गैरकानूनी दवाब दिनु
- गलत प्रतिवेदन दिनु

३. भ्रष्टाचारका कारणहरू

Lord Acton का अनुसार "Power tends to corrupt and absolute power corrupts absolutely." अर्थात् शक्तिले मानिसलाई भ्रष्ट बनाउँछ, निरपेक्ष शक्तिले त झन् बढि भ्रष्ट बनाउँदछ । भ्रष्टाचार हुनलाई भ्रष्टाचार गर्ने तत्परता, अवसर, बदनियत र मनसाय सहितको कार्य हुनुपर्दछ। एकाधिकार र तजबिजी अधिकार जति बढि भयो तथा उत्तरदायित्व जति कम भयो त्यहाँ त्यति नै बढी भ्रष्टाचार हुन्छ।भ्रष्टाचारका मुख्य कारणहरु देहाय बमोजिम रहेका छन् : -

- अनिश्चित आर्थिक वातावरण
- भ्रष्टाचार सहिष्णु सामाजिक मूल्यमान्यता
- समाजमा प्रभुत्व भएका र उच्च ओहदाका मानिसहरुका गलत प्रवृत्तिको आदर्शीकरण
- नैतिक मूल्य-मान्यतामा स्खलन
- बेरोजगारी, गरिबी
- न्यून-आय, महंगी
- अशिक्षा, विकृत पत्रकारिता
- कमजोर नागरिक समाज, सुस्त न्याय प्रशासन
- विलासिताको प्रदर्शन प्रभाव
- अधि-महत्वाकांक्षा, उपभोगवाद
- Corruptionculturalization,
- राजनैतिक अस्थिरता एवम्राजनैतिक व्यावसायिकता र संस्कारको कमी
- राजनीतिक शक्ति र संरक्षण
- फितलो र द्वैधार्थी कानूनी व्यवस्था तथा कानूनको कमजोर कार्यान्वयन
- न्यून कानूनी जोखिम (जोखिम र भ्रष्टाचारको बीचमा विपरीत सम्बन्ध हुन्छ)
- अधिक गोपनीय कार्यविधि र तजबीजी अधिकार ।
- असक्षम नेतृत्व
- व्यक्तिको पृष्ठभूमि, शिक्षा, नैतिक आचरण, सामाजिक अभिमुखीकरण र सोचाई प्रवृत्ति
- मूलधारबाट योग्य र इमान्दारहरुको सीमान्तीकरण
- बेइमान र कम योग्य मानिसहरुलाई अवसर, मान, प्रतिष्ठा र प्रोत्साहन

Transparency International को Bribe Peers Survey, 2002 अनुसार सार्वजनिक क्षेत्रमा भ्रष्टाचार बढ्नुका प्रमूख कारणहरू निम्न छन् :-

- सार्वजनिक क्षेत्रमा कम तलब/न्युन सुविधा
- सार्वजनिक पदाधिकारीको सहनशीलता
- सरकारी कार्यको अनावश्यक गोपनीयता
- बिग्रंदो सार्वजनिक खरीद प्रक्रिया
- अपारदर्शी निजीकरण प्रक्रिया
- वैदेशिक लगानी र व्यापारमा वृद्धि
- पत्रकारिता जगतका सीमा
- बहुदलीय चुनाव प्रणाली

यसरी, व्यक्तिगत महत्वाकांक्षा, आर्थिक सामाजिक हैसियत प्रदर्शन, भ्रष्टाचार प्रतिको सामाजिक

सहिष्णुता, प्रशासनिक संयन्त्र र कार्यशैलीजस्ता कारणहरु भ्रष्टाचारको लागि जिम्मेवार हुन्छन् । यद्यपि, यिनै कारणहरु मात्रै भ्रष्टाचारका सम्पूर्ण कारण होइनन्, प्रतिनिधिमूलक कारण मात्र हुन । भ्रष्टाचार बहुमुखी आर्थिक समाजिक समस्या भएकाले यसको गतीशीलता, सार र प्रक्रिया सहजै जान्न सकिंदैन ।

४. भ्रष्टाचारले पार्ने असर

World Bankका अनुसार विश्वभर प्रत्येक वर्ष १० खर्ब डलरभन्दा बढी (१ ट्रिलियन डलर)घुस रकमको लेनदेन हुन्छ । Asian Development Bank का अनुसार भ्रष्टाचारीको मूल्य कुल गार्हस्थ उत्पादनको १०५ प्रतिशतसम्म रहेको हुन्छ । भ्रष्टाचार संसारभरी रहेको पाईएतापनि यसको मात्रा भने विकसित देशमा कम र गरिब तथा विकासशील मुलुकमा बढी रहेको देखिन्छ ।

भ्रष्टाचारले समाजमा नकारात्मक असर मात्रै पार्छ कि सकारात्मक असर पनि पार्छ भन्ने विषयमा विवाद रहेको पाईन्छ तापनि यसका प्रमुख असरलाई संक्षिप्तमा देहाय बमोजिम उल्लेख गर्न सकिन्छ

सकारात्मक असर

भ्रष्टाचारको उदारवादी व्याख्या अनुसार यसले speed money वा grease money को रुपमा अल्पकालमा संगठन वा समाजमा सकारात्मक असर पार्दछ । जस अनुसार भ्रष्टाचारले,

- अकर्मण्य कर्मचारीतन्त्र र अल्छी राजनीतिज्ञलाई जाँगरिलो बनाउँछ
- जटील नीति-व्यवहारलाई सरल पारी लगानीको वातावरण सिर्जना गर्दछ
- न्यून ज्यालायुक्त समाजमा वित्तीय लागत बिना नै कर्मचारीको तलब सुविधा बढाउन सहयोग पुऱ्याउँछ
- विकास-निर्माणका कामलाई Speed up गर्न सहयोग पुऱ्याउँछ
- सार्वजनिक क्षेत्रको कार्य प्रणालीमा प्रभावकारिता ल्याउँछ
- कर्मचारीतन्त्रीय शैलीलाई छरितो, जनमुखी र परिश्रमी बनाउँदछ

नकारात्मक असर

अल्पकालमा धेरथोर सकारात्मक असर पारेतापनि सामान्यत: भ्रष्टाचारले समाजमा नकारात्मक प्रभाव नै पार्दछ । भ्रष्टाचारका कारण समाजले यसको महँगो मूल्य चुकाउनुपर्छ । संयुक्त राष्ट्र संघका अनुसार भ्रष्टाचारले आर्थिक विकास प्रकृयामा पुरयाउने क्षति १ डलर घुस बराबर १.७ डलरको नोक्सानी हुन्छ । भनिन्छ, The great Roman Empire भ्रष्टाचारकै कारण ढलेको थियो । भ्रष्टाचारले दीर्घकालमा थुप्रै नकारात्मक असर पार्दछ । यसका केही नकारात्मक असरहरु देहाय बमोजिम रहेका छन् :

- वैधानिकता, विश्वास, उत्तरदायित्व, कानूनी शासन र सामाजिक मान्यतालाई चुनौती
- विकासको लागत वृद्धि
- लोकतन्त्रका लाभांशको मूल्यह्रास
- आर्थिक वृद्धिमा सुस्तता
- गरिब र शक्ति संरचनाको पहुँचबाट टाढा रहेका जनताको राष्ट्रिय प्रवाहबाट exclusion
- अत्यावश्यकीय सार्वजनिक वस्तु सेवा

वितरण प्रणालीमा अन्याय

- वर्गीय विभेद र शैक्षिक रंगभेद
- कमजोर वित्तीय आधार भएको मुलुकमा साधनको थप अभाव सिर्जना
- सामाजिक न्यायमा आघात
- भूमिगत अर्थतन्त्रको विकास
- मौद्रिक अवमूल्यन
- वैदेशिक लगानी विकर्षण
- सामाजिक आधारशीला विस्तारमा अवरोध
- राष्ट्रिय नीति नियम कार्यान्वयनको गलत मापदण्ड स्थापना

भ्रष्टाचारको कुनै जात, धर्म र सीमा नहुने भएकैले यसलाई विश्वव्यापि महामारी भनिन्छ। यसले समाजको मनोबल गिराउँदछ, विकासको निम्ति साधनको अभाव सिर्जना गरिदिन्छ तथा सर्वसाधारणलाई अनावश्यक पीर, दुःख र उल्झनहरू दिने गर्दछ। राज्य र समाजको निम्ति अरु कुनै अपराधबाट हुने नोक्सानी भन्दा भ्रष्टाचारका कारण हुने नोक्सानी बढी हानिकारक हुन्छ। भनिन्छ, समाजको आत्मालाई हिंसाले त अपाङ्ग मात्र बनाउँदछ तर भ्रष्टाचारले त मारि नै दिन्छ। त्यसैले भ्रष्टाचारलाई "crime against not only the society but against the humanity" भनिएको छ। यसको कारण यही हो कि भ्रष्टाचारको अन्तिम दुष्प्रभाव आम मानवीय हितमाथि पर्दछ।

५.नेपालमा भ्रष्टाचारको अवस्था

इतिहास

पृथ्वीनारायण शाहले भनेका थिए - *"घुस दिन्या र घुस खान्या राजाका महासतुर हुन् यिन् दुईको ता धनजीव गरिलियाको पनि पाप छैन।"* यसले भ्रष्टाचार उहिलेदेखिकै समस्या हो भन्ने स्पष्ट हुन्छ।

भ्रष्टाचारको निम्ति कुख्यात राणाकालमा"**जम्मा नजो**ड्नु कच्चा नछोड्नु" भन्ने मान्यता थियो। यसले भ्रष्टाचारलाई राज्यस्तरमै मलजल गरिएको देखिन्छ। आजसम्ममा देशमा अनेक अग्रगामी राजनीतिक परिवर्तनहरु भएतापनि भ्रष्टाचार भने नियन्त्रण हुन सकेको छैन।

केही वर्ष अघि विश्व बैंकको दक्षिण एसिया क्षेत्र हेर्ने उपाध्यक्ष Mieko Nishimizu ले "सुशासनको अभाव" र "सर्वव्यापक भ्रष्टाचार" लाई नेपालका प्रमुख जुम्ल्याहा समस्या भनेकी थिईन्।

Transparency Internationalको प्रतिवेदन

Transperancy International को सन् २०२० मा प्रकाशित Corruption Perception Index (CPI) 2019 अनुसार नेपाल विश्वको ४७औं

SAARC देशहरूमा भ्रष्टाचारको अवस्था:

Country	CPI Score	Rank
Bhutan	68	25
India	41	80
Srilanka	38	93
Nepal	34	113
Pakistan	32	120
Maldives	29	130
Bangladesh	26	146
Afghanistan	16	173

Source: www.transparency.org

अति-भ्रष्ट मुलुक हो । नेपाल ३४ अंक पाएर ११३औं स्थानमा रहेको छ । ४० अंक नपाउने मुलुकलाई अति-भ्रष्ट मानिन्छ ।

महालेखा परीक्षकको ५७औं वार्षिक प्रतिवेदन

प्रतिवेदन अनुसार आर्थिक वर्ष २०७५/७६ को जम्मा रु. ६१ खर्ब २२ अर्ब ४९ करोडको लेखापरीक्षण सम्पन्न भएकोमा ६ खर्ब ६४ अर्ब ४४ करोड रुपियाँ बेरुजु देखिएको छ । जसमध्ये ४० अर्ब ८४ करोड रुपियाँ त सोही आर्थिक वर्षमा मात्रै थपिएको हो । प्रतिवेदन अनुसार संघीय सरकारी निकाय र जिल्ला समन्वय समितितर्फ ४.०५ प्रतिशत, प्रदेशतर्फ ४.३३ प्रतिशत तथा स्थानीय तहहरुतर्फ ५.१५ प्रतिशत बेरुजु देखिएको छ । बेरुजुको रकम नै भ्रष्टाचारको रकम त होइन तर भ्रष्टाचार नियन्त्रणका सन्दर्भमा बेरुजु एउटा चौती भने पक्कै हो ।

अख्तियार दुरूपयोग अनुसन्धान आयोगको २८औं वार्षिक प्रतिवेदन

प्रतिवेदन अनुसार आर्थिक वर्ष २०७४/७५ मा मासिक औसत ९८१ वटा र प्रति कार्यदिन औसत ४० वटा भ्रष्टाचार सम्बन्धी उजुरी आयोगमा दर्ता भएको देखिन्छ । आयोगबाट विशेष अदालतमा देहाय बमोजिम मुद्दा दर्ता गरिएको देखिन्छ : -

विषय	मुद्दा (संख्या)
घुस/रिश्वत	९७
भुटा शैक्षिक प्रमाणपत्र	६४
सार्वजनिक सम्पत्तिको हानिनोक्सानी	१३
गैरकानुनी सम्पत्ति आर्जन	४
गैरकानूनी लाभ वा हानि पुऱ्याएका	८
राजस्व चुहावट	५
विविध	३
जम्मा	**१९४**

श्रोत : *www.ciaa.gov.np*

आयोगद्धारा दायर गरिएका मुद्दाहरुमध्ये ६७.८२ प्रतिशतमा आयोगलाई सफलता मिलेको देखिन्छ । जस अर्न्तगत् भ्रष्टाचारतर्फ ५७.८ प्रतिशत मुद्दा रहेका छन् । प्रतिवेदन अनुसार भ्रष्टाचारका स्वरुप र प्रवृत्ति देहाय बमोजिम रहेका छन् : -

- रिश्वत लिनेदिने
- राजस्व चुहावट
- सार्वजनिक सम्पत्तिको हिनामिना, हानिनोक्सानी वा दुरुपयोग
- सरकारी/सार्वजनिक जग्गा व्यक्तिको नाममा दर्ता
- गैरकानूनी लाभ वा हानी पुऱ्याउने बदनियतले सार्वजनिक खरिदमा अनियमितता गर्ने
- भुटा विवरण (शैक्षिक योग्यताको नक्कली प्रमाणपत्र, नागरिकता, सिफारिशपत्र) पेश गर्ने
- ऐन कानूनको परिपालना नगर्ने
- गैर कानूनी रुपमा सम्पत्ति आर्जन गर्ने
- नीतिगत भ्रष्टाचार गर्ने

आयोगको प्रतिवेदन अनुसार आयोगमा पर्ने उजुरीको संख्या घट्दो र विशेष अदालतमा आयोगको तर्फबाट दायर गरिएका मुद्दाको संख्या बढ्दो अवस्थामा रहेको देखिन्छ । उजुरीको संख्या

घट्नुमा वर्तमान संविधानले अनुचित कार्यलाई आयोगको क्षेत्राधिकारभन्दा बाहिर राख्नुलाई मुख्य कारण मानिएको छ । यद्यपि, भ्रष्टाचारजन्य प्रवृत्तिगत विशेषतामा भने परिवर्तन भएको देखिँदैन । नीतिगत भ्रष्टाचार बढ्दो क्रममा रहेको छ ।

६. भ्रष्टाचार नियन्त्रणका उपायहरू

चाणक्यले भनेका थिए- "आकाशमा उडिरहेका चरा तथा समुद्रमा डुलिरहेका माछाहरुको गतिविधि बुझ्न बरु सकिएला तर भ्रष्टाचारीका गतिविधि बुझ्न सकिँदैन ।" यसबाट थाहा हुन्छ, भ्रष्टाचार नियन्त्रण गर्न सजिलो छैन । यद्यपि, भ्रष्टाचार नियन्त्रण आजको पनि burning issue हो, सबैको चिन्ता र चासोको विषय हो । जुनसुकै क्षेत्रमा पनि एकाधिकार र स्वविवेकीय अधिकारको कटौती गर्दै पारदर्शिता र उत्तरदायित्व बढाउँदै नलगेसम्म भ्रष्टाचार नियन्त्रण हुन सक्दैन ।

विश्व बैंकको सन् २००४ को प्रतिवेदन अनुसार सार्वजनिक सेवा प्रवाह हुने ठाउँमा भ्रष्टाचार नियन्त्रण गर्न संस्थागत, राजनीतिक, सार्वजनिक, निजी, जन-आवाज/नागरिक समाजको सहभागिता गरी ५ पक्षमा सुधार गर्नुपर्दछ ।

विद्वानहरूले भ्रष्टाचार नियन्त्रणका लागि निम्न रणनीति सुझाएका छन् :-

(क) Preventive Strategy

- विद्यालयस्तरदेखि नै पाठ्यक्रममा नैतिक शिक्षा समावेश गर्ने
- मूल्य-सूची र मुद्रास्फीतिको आधारमा कर्मचारीको तलब/सुविधा बढाउँदै लैजाने
- Merit based recruitment & promotion system लाई प्रवर्द्धन गर्ने
- उच्च पदाधिकारी र राजनीतिज्ञहरुको expenditure tracking गर्ने
- उत्तरदायित्वका सन्दर्भमा Facelessness system हटाउने
- स्वविवेकीय अधिकारहरु घटाउने
- Technical Audit गरी निर्माण कार्यको गुणस्तरीयता जाँच्ने
- भ्रष्टाचार संभावित कार्यालयहरुमा निगरानी बढाउने
- महत्वपूर्ण पदमा नियुक्तिपूर्व संसदीय सुनुवाइ गर्ने
- नागरिक बडापत्रको कार्यान्वयन गर्ने
- भ्रष्टाचार विरोधी कानूनी तथा सामाजिक समाचारको प्रसार गर्ने
- स्थानीय दवाब समूहहरु सिर्जना गर्ने
- सार्वजनिक पदाधिकारीहरुको सम्पत्ति विवरणको अनुगमन गर्ने

(ख) Curative Strategy

- नियम कानूनको कडाईका साथ कार्यान्वयन गर्ने
- अनुसन्धान संस्था र अधिकृतहरुलाई अधिकारसम्पन्न र उच्च-मनोबलयुक्त बनाउने
- भ्रष्टाचारीहरुको नाम सार्वजनिकीकरण गर्ने, कालो सूचीमा राख्ने, राजनीतिक संरक्षण नदिने
- अनुसन्धान कार्यको सशक्तीकरण गर्ने
- Torts, Whistle blowing, महाभियोग

सम्बन्धी कानून कार्यान्वयन गर्ने

- झण्झटिला जञ्जालयुक्त कानूनी कार्यविधि हटाउने
- अपराध-पैसा विनिमय व्यवस्था हटाउने
- राजनैतिक दलको पारदर्शिता सम्बन्धी कानून ल्याउने
- पेशागत आचार संहिताको कडा कार्यान्वयन गर्ने

(ग) Institutional Strengthening Strategy

- भ्रष्टाचारको अनुसन्धानमा संलग्न जनशक्तिलाई दक्ष बनाउने
- भ्रष्टाचार नियन्त्रणसँग सम्बद्ध निकायहरुको सुदृढीकरण गर्ने
- खरिद कार्यलाई प्रतिस्पर्धात्मक बनाउने
- महालेखा परीक्षकले औंल्याएका सबै बेरुजु फर्छ्यौट गर्ने
- बजेट प्रक्रियालाई पारदर्शी तुल्याउने
- न्याय प्रशासनलाई छिटो-छरितो बनाउने
- जनलेखापरीक्षण र सार्वजनिक सुनुवाईलाई प्रभावकारी बनाउने
- आन्तरिक नियन्त्रण प्रणालीलाई मजबुत बनाउने
- अन्वेषण-अनुसन्धानको लागि छरितो कार्यविधिको अवलम्बन गर्ने
- लोकसेवा आयोगको क्षमता बढाउने
- न्यायिक कार्य प्रणालीमा सुधार ल्याउने
- पीर-मर्का सुन्ने एवम् उपचार गर्ने व्यवस्थालाई प्रभावकारी बनाउने
- सार्वजनिक पदाधिकारीहरुको लागि Code of Conduct बनाउने
- सार्वजनिक कार्यालयहरुमा Information automation गर्ने
- कर्मचारीलाई उत्प्रेरणाको प्रभावकारी व्यवस्था गर्ने

(घ) Public Awareness Strategy

- स्वतन्त्र , व्यावसायिक र अनुसन्धानमूलक पत्रकारितालाई प्रवर्द्धन गर्ने
- जनचेतना अभिवृद्धि गर्ने
- सरकारी निर्णयहरु नागरिक तहमा जानकारी गराउने
- नागरिक सर्वेक्षणका आधारमा कर्मचारीको मूल्यांकन गर्ने
- उपभोक्ता समितिलाई सशक्तीकरण गर्ने
- public-private partnership गर्ने
- नियमित रुपमा सतर्कताको कार्य गर्ने

भ्रष्टाचार नियन्त्रणको सन्दर्भमा "Preventive measures are better than curative" भन्ने गरिन्छ । यद्यपि, उपरोक्त सबै रणनीतिहरुको समन्वयात्मक अवलम्बन गर्नुपर्दछ । खण्डीकृत कार्य गरेर वा कुनै एउटै मात्र रणनीति अवलम्बन गरेर भ्रष्टाचार नियन्त्रण गर्न सकिंदैन ।

७. कर्मचारी सञ्चय कोषको सन्दर्भ

कर्मचारी सञ्चय कोषले नेपाल सरकार र संगठित संस्थाका कर्मचारीहरु, अन्य कर्मचारीहरु र स्वरोजगारमा संलग्न व्यक्तिहरुको निमित्त कोष, निवृत्तिभरण कोष लगायत अन्य सामाजिक सुरक्षा

कोषको व्यवस्था गर्दछ। यो एक ट्रष्टि संस्था हो। नेपालको समग्र वित्तीय संरचनामा कोषको हिस्सा ५.३८ प्रतिशत रहेको छ जुन एकल संस्थागत हिसाबले दोस्रो हो। कोष, निवृत्तिभरण कोष र अन्य सामाजिक सुरक्षा कोषको व्यवस्थापक एवम् देशकै ठूलो वित्तीय संस्था भएकाले कोषका कामकारवाहीमा स्वच्छता, पारदर्शिता र सदाचारिता हुनु जरुरी छ। यस सन्दर्भमा कोषको अवस्था देहाय बमोजिम रहेको छ : -

- Managerial Core Values निर्क्यौल गरी तदनुरुप कोषका क्रियाकलाप सञ्चालन
- नीति-नियम र कार्यविधि अनुरुप लगानी र असूलीका कार्य-सञ्चालन
- कोषरहित दायित्व, बेरुजुरहित कोष
- न्यून Non performing loan/assets
- सबल आन्तरिक लेखापरीक्षण तथा नियन्त्रण प्रणाली
- अद्यावधिक लेखापरीक्षण
- आर्थिक अनुशासन
- नेपाल वित्तीय प्रतिवेदन मापदण्ड (NFRS) अनुरुप वित्तीय विवरणको तयारी
- आर्थिक कारोबार तथा वित्तीय विवरणहरुको नियमित रुपमा सार्वजनिकीकरण
- वि.सं २०७३ र २०७४ मा ADFIAPको Corporate Governance Award बाट सम्मानित
- संस्थागत सुशासन निर्देशिका २०७१ कार्यान्वयन
- Prudential Banking norms अनुसार जोखिम व्यवस्थापन
- आवश्यक नीति-निर्देशिका र कार्यविधिहरुको नियमित तर्जुमा एवम् संशोधन

समग्रमा, कर्मचारी सञ्चय कोष संस्थागत सुशासनका दृष्टिले अग्र-स्थानमा रहेको सार्वजनिक संस्था हो जहाँ भ्रष्टाचार र अनियमितताको कुनै गुञ्जाइस छैन। कोषको यो गरिमालाई भविष्यमा समेत अक्षुण राखिराख्नु जरुरी छ।

८. उपसंहार

भ्रष्टाचार विरूद्धको संयुक्त राष्ट्रसंघीय महासन्धिको प्रस्तावनामा उल्लेख भए अनुसार, **"भ्रष्टाचार अब स्थानीय समस्या मात्र नभै सबै समाज एवम्अर्थव्यवस्थाहरूलाई प्रमाणित गर्ने बहुराष्ट्रिय क्रियाकलाप भएको छ। यसको रोकथाम एवम् नियन्त्रणको लागि अर्न्तराष्ट्रिय सहयोग आवश्यक पर्दछ।"** भ्रष्टाचार विरुद्धका रणनीति कार्यान्वयनका दौरान आवश्यक पर्ने बहुराष्ट्रिय सर्म्पक, समन्वय र सरसहयोग आदानप्रदानको महत्वलाई यसले पुष्टि गरिदिएको छ।

भ्रष्टाचार आज मानव सभ्यताकै लागि चुनौतिपूर्ण भएको छ तापनि भारतीय पूर्व प्रधानमन्त्री पं. जवाहरलाल नेहरूले भनेभैंं **"घर-घरको छानामा बसेर भ्रष्टाचार बढेको छ भनेर चिच्याउनु मात्रले भ्रष्टाचार रोकिंदैन।"** यसको नियन्त्रणको लागि दृढ ईच्छाशक्ति चाहिन्छ। भनिन्छ, "Where there is will, there is a way" देशमा नागरिक संस्था र राजनीतिक प्रणाली नैतिकवान र स्वच्छ भएभने तथा राजनीतिक नेतृत्वमा इमान्दारिता, कुशल रणनीति र प्रतिबद्धता भयोभने सामाजिक सदाचारको आधार पनि बलियो भै समाजमा भ्रष्टाचार विरोधी माहौल

बन्दछ ।

शरीर पखाल्नलाई टाउकोबाटै पानी खन्याउनुपर्छ, खोला संग्ल्याउन मुहानैदेखि सफा गर्नुपर्छ भनेझैं भ्रष्टाचार नियन्त्रण गर्न पनि माथिल्लो तहबाटै शुद्धीकरण थाल्नुपर्छ । किनकि भ्रष्टाचाररुपि वृक्षको जरा माथितिर र टुप्पो तलतिर हुन्छ । नेतृत्व वर्ग मात्रै स्वच्छ, र इमानदार भएमा करिब ९० प्रतिशत भ्रष्टाचारहरु स्वत: नियन्त्रण हुन सक्दछन् । हङकङ, युगाण्डा, बोलिभिया, सिंगापुर, ताञ्जानिया आदिले भ्रष्टाचार नियन्त्रण गरेर हासिल गरेको तीव्र आर्थिक विकास यहाँनेर स्मरणीय छन् ।

नेपालको सन्दर्भमा, उही व्यक्ति मौका नपाउञ्जेल सदाचारी र मौका पाउनसाथ भ्रष्टाचारी हुने गरेका उदाहरण प्रशस्तै भेटिन्छन् । भ्रष्टाचारी प्रवृत्तिको व्यक्ति भ्रष्टाचार गर्ने हैसियतमा तर भ्रष्टाचार नियन्त्रण गर्नुपर्ने भूमिकामा पुग्दा भ्रष्टाचार विरोधी कार्यसूचीले प्राथमिकता नपाएका थुप्रै प्रसंग भेटिन्छन् । यस्तो अवस्थामा petty corruption धेरथोर नियन्त्रण भएतापनि प्रणालीगत स्वरुपका syndicate corruption भने नियन्त्रण हुन सकेका छैनन् । एकजना अंग्रेज कविको -**"सबै पापीलाई मृत्युदण्डको सजाय दिने हो भने दाहसंस्कार गर्ने मानिसको खाँचो** पर्नेछ" भन्ने भनाई भ्रष्टाचारको सन्दर्भमा समेत मननीय हुँदै गैरहेको छ ।

प्राचीन Macedonia का राजा *Alexander the Great* (356 – 323 BC) ले अन्त्यकालमा आफ्ना सहयोगीहरुलाई भनेका थिए -*"मेरो मृत्यद्रपछि दुवै रित्ता हातहरु सबैले देख्नेगरी मेरो शवलाई गाडिदिनू ताकि संसारले यो देखोस् कि विश्व-विजयी अलेक्जेण्डर महान पनि एकदिन खालि हात फर्केको थियो ।"*

सन्दर्भ सामाग्री

१. अख्तियार दुरूपयोग अनुसन्धान आयोगको २८औं वार्षिक प्रतिवेदन

२. कर्मचारी सञ्चय कोष, वार्षिक प्रतिवेदन २०७५/७६

३. कामाद, राजस्व, प्रशासनका विभिन्न अंकहरू

४. भ्रष्टाचार निवारण ऐन २०६९

५. महालेखा परीक्षकको ५७औं वार्षिक प्रतिवेदन

६. Transperancy Internationalद्धारा प्रकाशित Corruption Perception Index (CPI) 2019

नेपालको बैङ्किङ प्रणाली र वर्तमान परिवेशमा यसका अवसर र चुनौतीहरु

रोहित रेग्मी *

नेपालमा वि.सं. १९९४ मा नेपाल बैङ्क लिमिटेडको स्थापना हुनुपूर्व औपचारिक बैङ्किङ प्रणालीको विकास भएको थिएन। अनौपचारिक रूपमा भने कुनै न कुनै रूपमा मानिसले आफ्नो मौद्रिक आवश्यकता भने पूरा गर्ने गरेका थिए। यस कुराको ज्वलन्त उदाहरणको रूपमा ११ औ शताब्दीपूर्व नै शंखधर शाख्वाले काठमाण्डौबासीको ऋणमोचन गरेको कुरा इतिहासमा पाइन्छ।

जयस्थिति मल्लले ६४ जातिमा नेपालीलाई विभाजन गर्दा ऋणको काम गर्ने गरी टंकाधारी भन्ने जाति रहेको र शंखधर शाख्वाले ऋणमोचन गरेको प्रसङ्गवाट नेपालमा मौद्रिक र बैङ्किङ अवधारणा पुरानै अवधारणा रहेको भन्न सकिन्छ।

अवधारणागत रूपमा बैङ्किङ नयाँ नभएता पनि नेपाल बैङ्क स्थापना भन्दा अघि तेजारथ अड्डाले कर्मचारीहरुलाई केही मात्रामा सापटी उपलब्ध गराउने गरेको भए पनि संस्थागत रूपमा खडा भई औपचारिक बैङ्किङको प्रारम्भ गर्ने श्रेय भने नेपाल बैङ्कलाई नै जान्छ।

नेपाल बैङ्कले नेपालमा नेपाली रूपैयाँको प्रवाहमा सहयोग पुऱ्याउनुका साथै मौद्रिक विकासमा समेत टेवा पुऱ्याएको पाइन्छ। वि.सं. २०१३ मा नेपाल राष्ट्र बैंक, २०१६ मा नेपाल औद्योगिक विकास निगम, २०२२ मा राष्ट्रिय वाणिज्य बैङ्क र २०२४ मा कृषि विकास बैङ्क गरी उदारीकरणको प्रारम्भपूर्व सरकारी स्वामित्वका दुई वाणिज्य बैङ्क र दुई विकास बैङ्क गरी चार वटा बैङ्क तथा वित्तीय संस्था र नियमनकारी निकायको रूपमा नेपाल राष्ट्र बैङ्क मात्र नेपालको बैकिङ् प्रणालीमा रहेका थिए। यस समयमा नेपालको बैङ्किङ ढङ्गा प्रणालीमा आधारित र परम्परागत हुनुका साथै अविकसित र तदर्थवादमा नै आधारित रहेको थियो।

वि.सं. २०४० पछि नेपालमा उदारीकरणको लहरसँगै विदेशी संयुक्त लगानीमा विभिन्न बैङ्क तथा वित्तीय संस्थाहरु खुल्न थाले। नेपाल अरब बैङ्क, इण्डोस्वेज बैङ्क, ग्रिनल्याण्ड बैङ्क लगायतका विभिन्न बैङ्कहरु खुले पछि प्रतिस्पर्धात्मक बैङ्किङ प्रणालीको प्रारम्भ भएको र संख्यात्मक बैङ्किङ विकासको लहर नै चलेको मान्न सकिन्छ। यही समयमा निजी क्षेत्रबाट धेरै बैङ्क तथा वित्तीय संस्थाहरु खुल्नुका साथै ढङ्गामा आधारित बैङ्किङ प्रणाली प्रविधिमा आधारित बैङ्किङतर्फ अग्रसर भएको

* उप-निर्देशक, सामाजिक सुरक्षा कोष

पाइन्छ । यसरी एकातिर निजी क्षेत्रका बैङ्कहरु उपस्थितिसँगै ग्राहकले प्रतिस्पर्धी सेवा सुविधा पाउन थाले भने अर्कातिर सरकारी स्वामित्वका पुराना बैङ्कहरुमा भने अति राजनितीकरण हुनुका साथै अनियमितता र चरम बेथितिको परिणाम स्वरूप करिब करिब टाट पल्टने अवस्थामा पुगे पछि सरकारले वित्तीय क्षेत्र सुधार कार्यक्रममार्फत सरकारी स्वामित्वका नेपाल बैङ्क र राष्ट्रिय वाणिज्य बैङ्कको सुधार गरी हाल बजारमा अब्बल र प्रतिस्पर्धी बैङ्कका रूपमा उपस्थिति जनाइरहेका छन् ।

यसरी नेपालमा साठीको दशकको अन्त्यसम्म आइपुग्दा बैङ्कहरुको संख्या नेपालको बजारको आवश्यकता भन्दा अत्यन्तै धेरै रहेको महसुस गर्न थालियो । आधुनिक प्रविधिको प्रयोग, ग्राहकमैत्री बैङ्किङ प्रणाली, बजारद्वारा निर्धारित ब्याजदर प्रणाली, कोर बैङ्किङ सिष्टमको प्रयोग, नियमनकारीको दरिलो उपस्थिति यस बेलाका प्रमुख उपलब्धिका रूपमा रहेका छन् । यसरी बैङ्किङ प्रणालीमा कमजोर पुँजीगत आधार र अधिक संस्थागत उपस्थितिले गुणात्मक विकासलाई बाधा पुऱ्याएको महसुस गरी नेपाल राष्ट्र बैङ्कले मर्जरको नीति सँगै पुँजीगत आधारमा वृद्धि गर्ने नीति लिएपश्चात् उल्लेख्य मात्रामा बैङ्क तथा वित्तीय संस्थाहरु संख्या घट्न गई २०७६ पौष मसान्तसम्म क वर्गका वाणिज्य बैङ्कको संख्या २७, ख वर्गका विकास बैङ्कको संख्या २४, ग वर्गका वित्तीय संस्थाको संख्या २२, घ वर्गका लघुवित्त वित्तीय संस्थाको संख्या ९० र एक पूर्वाधार विकास बैङ्क गरी कुल १६४ वटा बैङ्क तथा वित्तीय संस्थाहरु नेपालको बैङ्किङ प्रणालीमा विद्यमान रहेका छन् ।

वर्तमान अवस्थासम्म आइपुग्दा नेपालको बैङ्किङ प्रणाली विगतको तुलनामा दरिलो पुँजीगत आधार सहित सुदृढ भएर उपस्थित भएको छ । कोर बैङ्किङ सिस्टम र यस मार्फत प्रवाह गरिने मोवाइल बैङ्किङ, इन्टरनेट बैङ्किङ, कार्ड तथा ब्८ बैङ्किङ, अत्याधुनिक ट्रान्सफर सिस्टम, नियमनकारीबाट निर्धारण गरिएको आधार निर्धारण विधिबाट निर्धारित आधार दर, आधार दरमा आधारित ब्याज दर, सुदृढ संस्थागत सुशासन, प्रतिस्पर्धी सेवाप्रवाह र ग्राहकमुखी बैङ्किङ सुविधाले युक्त गुणात्मक रूपमा फड्को मार्दै गएको देखिन्छ । त्यसैले गर्दा बैङ्किङ एउटा सुदृढ र सम्मानित इन्डष्ट्रीकै रूपमा विकसित हुँदै गइरहेको छ ।

यसरी विभिन्न उतारचढावहरुको सामना गर्दै संख्यात्मक रिसाइजिङ, प्रविधिको व्यापक प्रयोग, प्रतिस्पर्धी र आधुनिक सेवाप्रवाह र ग्राहकमुखी तथा ग्राहकमैत्री सेवाप्रवाहको सहायताले गुणात्मक विकाससँगै शैशव अवस्थावाट वयस्क अवस्थातर्फ प्रवेश गर्न थालेको नेपालको बैङ्किङ प्रणाली विश्वव्यापि रूपमा फैलिएको यो कोरोना महामारीवाट निष्प्रभावी रहने कुरै भएन । नेपाल जस्तो राजनीतिक अस्थिरताले नराम्ररी प्रभावित भएर अब भने स्थिर रहँदै आर्थिक विकासको बाटोतर्फ बामे सर्न खोजेको मुलुकमा अप्रत्यासित रूपमा आइपरेको यो विश्व विपत्तिले ल्याएको चुनौतीलाई समेत अवसरमा बदल्नु बाहेकको हामीसँग अरु कुनै विकल्प छैन् ।

विश्वव्यापि रूपमा फैलिएको कोरोना माहामारी र यसबाट बच्न सरकारले चालेको लकडाउन लगायतका विकल्पले नेपालको औद्योगिक र व्यापारिक क्षेत्र नराम्ररी प्रभावित भएको छ । यसरी बैङ्किङ क्षेत्रको मुख्य बजारको रूपमा रहेको औद्योगिक र व्यापारिक क्षेत्रमा परेको नकारात्मक प्रभावले बैकको कर्जा असुलीमा समेत नकारात्मक असर पर्नुका साथै लगानीका

सम्भाव्य क्षेत्र पनि खुम्चदै गएका छन् । एकातिर पहिले गरेको लगानी नउठ्ने र नयाँ लगानी नहुने साथै अर्कातिर निक्षेपकर्ताको निक्षेप रकम भने बैङ्किङ प्रणालीमा थुप्रदै जाने गर्नाले ब्याजदर दिनानुदिन घट्दै गइरहेको छ । जति ब्याज घटे पनि तत्काल लगानीको नयाँ क्षेत्र नपहिल्याउने र अवस्था सामान्य नहुने हो भने निक्षेपले उचित ब्याज नपाउनुका साथै बैङ्किङ क्षेत्र नराम्ररी धराशायी हुने सक्ने सम्भावना छ । कोरोना माहामारीले सृजना गरेको वर्तमान असहज अवस्था तत्कालै सामान्य हुने सम्भावना नदेखिनु र बैङ्कको कर्जाग्राहीको परियोजना तथा व्यापार बन्द भइसकेको अवस्थामा अधिकांश कर्जा धितो लिलाम गरेर असुली गर्नु पर्ने हुन सक्छ । यसरी एकै पटक धेरै कर्जा असुली लिलामी प्रक्रियाबाट गर्नुपर्दा धितोले उचित मूल्य नपाउनुका साथै कर्जाको सावाँ समेत असुली नहुन सक्छ। एकातिर ऋणी डेब्ट ट्र्यापमा फस्दै जाने अर्कातिर तुलनात्मक रूपमा कमजोर प्रकृतिका बैङ्क तथा वित्तीय संस्था धराशायी हुँदै टाट पल्टिने भई विश्व अर्थतन्त्र नै सन् १९३० को आर्थिक महामन्दी भन्दा पनि खतरनाक महामन्दीको दलदलमा फस्न सक्ने सम्भावना समेत देखिन्छ । नेपालको बैङ्किङ परिपक्व र व्यवस्थित नभई सकेको सन्दर्भमा कोरोना महामारीवाट सिर्जित माथि उल्लिखित जोखिम नेपालको सन्दर्भमा अझ बढी देखिन्छ।

यही वास्तविकतालाई मध्यनजर गर्दै नेपाल राष्ट्र बैङ्कले यही २०७७ श्रावणको पहिलो हप्तामा सार्वजनिक गरेको आर्थिक वर्ष २०७७/०७८ को मौद्रिक नीतिमार्फत् नेपालको निजी क्षेत्र र बैङ्किङ क्षेत्रको असहजतालाई सहज हुने गरी धेरैजसो नीतिगत परिमार्जन गरेको छ । असहज अवस्थामा रहेका ऋणीहरुलाई कर्जा भुक्तानीको अवधि बढाएर सहजता तुल्याउनुका साथै यस अवधिमा कुनै किसिमको हर्जना समेत लिन नपाउने व्यवस्था गरेको छ। त्यस्तै कोरोना प्रभावित क्षेत्रलाई पुनरकर्जा सुविधा प्रदान, कृषि र जलविद्युत् लगायत प्राथमिकता प्राप्त क्षेत्रमा प्रवाह गर्नु पर्ने कर्जाको सीमा वृद्धि, कर्जा तिर्न नसक्ने ऋणीहरुको कर्जा पुनरसंरचना र पुनरतालिकीकरण गर्ने व्यवस्था लगायतका व्यवस्था गरेर ऋणीलाई राहत दिने प्रयास गरेको छ भने बैङ्क तथा वित्तीय संस्थाहरुलाई समेत कर्जा नोक्सानीको व्यवस्था लचिलो हुनुका साथै, CRR घटाई CCD Ratio मा लचकता अपनाउने लगायतका धेरै राहतका प्याकेज मार्फत बैङ्क तथा वित्तीय संस्थाहरुलाई वर्तमान बिषम् परिस्थितिवाट जोगाउने भरमग्दुर प्रयास नेपाल राष्ट्र बैङ्कले गरेको छ ।

कोरोना महामारीले यसबाट सिर्जित उल्लिखित चुनौतिका साथसाथै नेपालको बैकिङ् प्रणाली र समग्र अर्थतन्त्रका लागि केही अवसर समेत लिएर आएको छ। नेपालमा करिब ७० प्रतिशत जनसंख्या कृषिमा निर्भर भएको भए पनि कृषिको आधुनिकीकरण र व्यवसायीकरणको अभावमा निर्वाहमुखी कृषिको बाहुल्यता रहेको थियो । अब यही मौकामा नेपालको कृषि प्रणालीलाई व्यावसायिक बनाई कृषि क्रान्तिको बहार ल्याई औद्योगिक क्रान्ति हुँदै देशलाई समृद्धितिर अघि बढाउने अवसर प्राप्त भएको छ । अन्यतिरको लगानीको क्षेत्र साँघुरिएको बेला बैङ्क तथा वित्तीय संस्थाहरुले कृषि क्रान्तिका लागि आवश्यक पुँजी उपलब्ध गराई लगानीको नयाँ र दरिलो क्षेत्रको रूपमा कृषिलाई विकास गर्न सकिन्छ। बैङ्क तथा वित्तीय संस्थाहरुको लागि र समग्र राष्ट्रकै लागि कोरोनाले निम्त्याएको अवसरको रूपमा लिन सकिन्छ । यसका साथै उर्वर र उर्जावान श्रमशक्ति विदेशी भूमिमा श्रम

बेचेर अर्काको देश बनाउन तल्लीन रहेको हिजोको परिवेश अव कोरोनाको कारण फेरिने भएको छ । विदेश गएका धेरै जसो नेपाली दाजुभाइ दिदिबहिनीहरु अव नेपाल फर्कनु हुनेछ र विदेशी भूमिमा सिकेको शीप प्रयोग गरी नेपालमै उद्यमशीलताको विकास गर्नु हुनेछ । विदेशबाट फर्केका युवाहरुलाई लक्षित गरी राष्ट्र बैङ्कले समेत सहुलियत कर्जाको व्यवस्था गरेको हुँदा विदेशवाट फर्केका नागरिकहरू लगानीको सम्भाव्य अर्को क्षेत्रको रूपमा बैङ्क तथा वित्तीय संस्थाहरुका लागि अर्को अवसर हुनेछ । यसका साथै नेपालको बैङ्किङ्ग प्रणाली मुद्रा विनिमय प्रणालीमा आधारित छ । त्यसैले नेपालको बजारमा मुद्राको चलन चल्ती अत्यधिक रहेको छ, जसले गर्दा बैङ्किङ्ग प्रणालीको कार्यबोझ बढेको छ । यही कोरोनाको कारण भौतिक दूरी कायम राख्नु पर्ने परिस्थितिलाई अवसरको रूपमा लिदै बैङ्किङ्ग प्रणाली भित्र डिजिटल बैङ्किङ्ग उपकरणहरुको प्रयोग गरी Cashless Transaction लाई स्थापित गर्ने अवसरको रूपमा पनि यो महामारीलाई उपयोग गर्न सकिन्छ ।

यसरी नेपालको बैङ्किङ्ग प्रणाली आधुनिक प्रविधिको उपयोगसँगै गुणात्मक रूपमा व्यवस्थित हुँदै गएको परिवेशमा अनपेक्षित रूपमा आएको यो कोरोना महामारीले चुनौतीका पहाड नै खडा गरेको छ । चुनौतीसँगै प्राप्त केही अवसरहरुलाई उपयोग गर्दै लगानीका वैकल्पिक क्षेत्रको पहिचान गरी कोरोनासँगै जीउन सिक्नु नै आजको आवश्यकता हो । कोरोना चुनौती मात्र लिएर आएको छैन अवसरहरु पनि सँगै लिएर आएको छ । त्यसैले नेपालको बैङ्किङ्ग प्रणालीको लागि यस्ता खालका आर्थिक धक्काहरुको सामना गर्दै आफूलाई परिपक्व बनाउँदै लाने अवसर पनि हो वर्तमान अवस्था । त्यसैले यस्ता धक्कावाट हल्लिएका केही जगहरुलाई अझ दरिलो बनाई अझ मजबुत आधार सहितको बैङ्किङ्ग प्रणालीको विकास गर्ने महत्वपूर्ण अवसरको रूपमा उपयोग गरौं ।

कोषमा मानव संसाधन व्यवस्थापन

ध्रुवप्रसाद तिवारी *

विषय प्रवेश :

कुनै पनि संस्थाको रक्त सञ्चार भनेको सो संस्थामा कार्यरत मानव संसाधन हो । संस्थामा कार्यरत मानव संसाधन सो संस्थाको दायित्व होइन, सम्पत्ति हो भन्ने आम धरणा रहिआएको छ । त्यसैले आधुनिक समयमा संस्थामा मानव संसाधनको उचित उपयोगसँगै सो को व्यवस्थापन गर्ने समग्र कृयाकलापहरु नै मानव संसाधन व्यवस्थापन हो । वर्तमान समयमा मानव संसाधन व्यवस्थापनलाई Human Capital Management तथा Human Energy Management को रुपमा समेत लिने गरिएको पाईन्छ । संस्थामा रहेका समग्र स्रोतहरु (आर्थिक स्रोत, प्राविधक स्रोत, भौतिक स्रोत, मानवीय स्रोत आदि) को समुचित परिचालन गर्ने उत्तम स्रोत नै मानव स्रोत रहेको सन्दर्भमा मानव संसाधन व्यवस्थापनको भूमिका अत्यन्तै संवेदनशील र महत्वपूर्ण हुन जरुरी छ ।

संस्थामा आवश्यक पर्ने मानव संसाधनको योजना तर्जुमा, मानव संसाधन प्राप्ति, मानव संसाधनको उपयोग तथा विकास, उत्प्रेरणा लगायत आवश्यक समग्र व्यवस्थापन गर्ने कार्य नै मानव संसाधन व्यवस्थापन हो । संस्थामा कार्यरत मानव स्रोतको विविध आयामसँग प्रत्यक्ष र परोक्ष रुपमा सरोकार राख्ने पक्षहरुसँग मानव संसाधन व्यवस्थापनको प्रत्यक्ष संलग्नता रहेको हुन्छ । मानव संसाधन व्यवस्थापनले संस्थामा उपलब्ध मानव स्रोतको योग्यता, क्षमता, ज्ञान र अनुभवको आधारमा मानव स्रोतको उचित उपयोग गर्न Right Man in Right Place को अवधारणा अनुरुप व्यवस्थापन गर्ने गरेको हुन्छ । मानव संसाधन व्यवस्थापनका लागि संस्थामा मानव संसाधन प्राप्ति/भर्ना, विकास, उपयोग/उत्प्रेरणा र संभारको ४ वटा चरणहरु उपयोग गरिएको हुन्छ । मानव संसाधन व्यवस्थापन कार्य निकै जटिल र संवेदनशील कार्य हो । संस्थाभित्र असल मानव सम्बन्ध कायम गरी संस्थाको लक्षित उद्देश्य प्राप्तिमा मानव स्रोतको उपयोग गर्ने नीति मानव संसाधन व्यवस्थापनको प्रमुख उद्देश्य रहेको हुन्छ, जसले देहायको कुरा ईङ्गित गरेको हुन्छ :

* प्रबन्धक, कर्मचारी सञ्चय कोष ।

Human:	refers to the skilled workforce in an organization.
Resource:	refers to limited availability or scarce.
Management:	refers how to optimize and make best use of such limited or scarce resource so as to meet the organizational goals and objectives.

मानव संशाधन व्यवस्थापन सम्बन्धमा केही विद्वानहरूको परिभाषा :

French Wendel का अनुसार "Human resource management as the recruitment, selection, development, utilization, compensation and motivation of human resources by the organization"

Edwin B. Flippo का अनुसार "Human Resource Management as “planning, organizing, directing, controlling of procurement, development, compensation, integration, maintenance and separation of human resources to the end that individual, organizational and social objectives are achieved."

अत: संस्थामा Human Capital / Human Energy को रुपमा रहेका मानव संशाधनको सहि उपयोग, परिचालन र व्यवस्थापन गर्ने कार्य मानव संशाधन व्यवस्थापन हो । संस्थामा कार्यरत मानव संशाधनको रणनीतिक र कुशल उपयोगबाट मानव संशाधनको ज्ञान र क्षमता बृद्धि गरी संस्थाको उद्देश्य परिपूर्ति गर्ने समग्र कृयाकलापहरु मानव संशाधन व्यवस्थापनको परिधिभित्र राखिनुपर्दछ भन्ने धारणा रहेको पाईन्छ ।

मानव संशाधन व्यवस्थापनमा हुनुपर्ने र विश्यब्यापी रूपमा आत्मसात गरिएका मूलभूत तत्वहरू :

- मानव संशाधन योजना निर्माण
- संगठनात्मक संरचना पदसोपान/तह विभाजन
- कार्य विश्लेषण, कार्य प्रक्रिया र कार्य विवरण
- भर्ना तथा छनोट/मानव संशाधन प्राप्ति
- तालिम तथा बृत्ति विकास
- उत्प्रेरणा र उपयोग
- कार्यसम्पादन मुल्यांकन र पुरस्कार
- उत्तराधिकारी योजना निर्माण
- क्षतिपूर्ति तथा अवकाश योजना

मानव संशाधनको विकासक्रमको प्रबृत्ति (Evolution of Employee Culture/Trends):

Past	Future
Work 9 – 5	Work anytime
Work in an office.	Work anywhere and from anywhere
Use official resources and equipments.	Use own resource and requirements
Climb the corporate ladder	Create own ladder for career
Pre-defined work	Customized work
Hards information	Shares information
No voice	Can become a leader
Focused on knowledge	Focus on adaptive learning

Source: http://www.whatishumanresource.com/human-resource-management

साथै,

(क) मानव संशाधनलाई संस्थाको Assets, Human Capital र Human Energy को रुपमा लिने,

(ख) मानव संशाधन व्यवस्थापनले सबै तह र तप्काका जनशक्तिलाई उत्तिकै महत्व दिनुपर्ने,

(ग) मानव संशाधनको Skills, Attitude, Knowledge and Experience बृद्धि गर्न समग्र कृयाकलापहरु नियमित रुपमा सञ्चालन गर्नुपर्ने,

(घ) मानव संशाधनको समुचित उपयोगको लागि संस्थाले आवश्यकता अनुरुपको मानव संशाधन योजना तथा नीति एकीन गर्नुपर्ने,

(ङ.) संस्थाको कार्य प्रकृति अनुरुप आवश्यक योग्यता, क्षमता र अनुभव एकीन गर्नुपर्ने,

मानव संशाधन व्यवस्थापन सन्दर्भमा कर्मचारी सञ्चय कोष :

नेपालमा रहेका सैनिक जवानहरुको लागि वि.सं. १९९१ सालमा शुरु गरिएको सैनिक द्रब्य कोष नै वर्तमान कर्मचारी सञ्चय कोषको जननी संस्था मानिन्छ । बिशेष ऐनको रुपमा आएको कर्मचारी सञ्चय कोष ऐन, २०१९ बमोजिम वि.सं. २०१९ साल भाद्र ३१ गते हालको कर्मचारी सञ्चय कोषको स्थापना भएको देखिन्छ ।

कर्मचारी सञ्चय कोषमा मानव संसाधन व्यवस्थापनको क्रम हेर्ने हो भने शुरुका वर्षहरुमा कर्मचारी भर्ना छनोटको लागि छुट्टै र व्यवस्थित कानून बनाईएको पाईदैन तथापि सो समयमा प्रचलित विधि, कानून र परम्परालाई कर्मचारी भर्नाको आधार लिइएको र यसको लागि लोक सेवा आयोगको सिद्धान्तलाई मूल आधार मानिएको देखिन्छ ।

वि.सं. २०२६ साल माघ देखि कर्मचारी सञ्चय कोष सेवा नियमावली, २०२६ को कार्यान्वयन पश्चात व्यवस्थित रुपमा मानव संसाधनको व्यवस्थापन गर्न शुरु गरिएको पाईन्छ । वि.सं. २०४८ सालमा कर्मचारी सञ्चय कोष, कर्मचारी सेवा शर्त नियमावली आउनु अघिसम्म वि.सं. २०२६ साल माघ देखि लागू भएको कर्मचारी सञ्चय कोष सेवा नियमावली, २०२६ र लोक सेवा आयोगबाट प्राप्त संस्थामा नियुक्ति, बढुवा र विभागीय कारवाही सम्बन्धी सामान्य सिद्धान्त २०३५ अनुरुप कोषमा कर्मचारी नियुक्ति र कर्मचारी व्यवस्थापनको कार्य भएको पाईन्छ ।

कोषमा मानव संशाधनको दरबन्दी ब्यवस्था :

कोषको संगठनात्मक संरचना तथा दरबन्दीको व्यवस्था कोषको सञ्चालक समितिले कोषको कार्य क्षेत्र, शाखा कार्यालयहरुको संख्या, सञ्चयकर्ताको बृद्धि तथा दायरा विस्तार, कोषको कार्य प्रकृया, कार्य विश्लेषण तथा कार्य विवरणका आधारमा समय समयमा निर्धारण गर्ने गरिएको पाईन्छ । कोषबाट सेवानिबृत्त र हाल कार्यरत पुराना कर्मचारीहरुको भनाई अनुसार विगतमा कोषमा स्थायी, अस्थायी र ज्यालादारी समेत करिब एक हजार दुई सयसम्म कर्मचारीहरुको संख्या रहेको बुझिन्छ ।

प्रविधिमा आएको परिवर्तनसँगै कोषको संगठनात्मक संरचना र कर्मचारी दरबन्दीमा आमूल सुधार र परिबर्तन हुँदै २०७५ फागुन देखि लागू भएको कोषको संगठनात्मक संरचना अनुरुप कोषमा जम्मा ५१५ कर्मचारी दरबन्दी कायम गरिएको छ ।

तह	पदनाम	स्वीकृत दरवन्दी
११	सह प्रशासक (मुख्य अधिकृत)	२
१०	मुख्य प्रवन्धक	१०
	मुख्य प्रवन्धक (चार्टर्ड एकाउण्टेण्ट)	१
९	वरिष्ठ प्रवन्धक	२१
	वरिष्ठ प्रवन्धक (अपरेशन)	१
	वरिष्ठ प्रवन्धक (सिष्टम)	१
	वरिष्ठ प्रवन्धक (वित्त विश्लेषक)	१
	वरिष्ठ प्रवन्धक (चार्टर्ड एकाउण्टेण्ट)	१
	वरिष्ठ प्रवन्धक (सिभिल ईन्जिनियर)	१
८	प्रवन्धक	३६
	प्रवन्धक (कानून)	२
	प्रवन्धक (सिष्टम)	४
	प्रवन्धक (सिष्टम इन्जिनियर)	१
	प्रवन्धक (सिभिल ईन्जिनियर)	१
	प्रवन्धक (वित्त विश्लेषक)	१

तह	पदनाम	स्वीकृत दरवन्दी
७	उप प्रवन्धक	५२
	उप प्रवन्धक (कानून)	३
	उप प्रवन्धक (प्रोग्रामर)	५
	उप प्रवन्धक (कम्प्युटर इन्जिनियर)	३
	उप प्रवन्धक (चार्टर्ड एकाउण्टेण्ट)	३
	उप प्रवन्धक (वित्त विश्लेषक)	३
	उप प्रवन्धक (सिभिल इन्जिनियर)	२
६	सहायक प्रवन्धक	१३०
	सहायक प्रवन्धक (कानून)	३
	सहायक प्रवन्धक (इन्जिनियर)	३
	सहायक प्रवन्धक (कम्प्युटर)	८
५	प्रमुख सहायक	१४४
	सव इन्जिनियर	२
४	सहायक	७०
	जम्मा	**५१५**

विगत ५ वर्षमा कोषमा मानव संशाधनको आपूर्ति प्रबृत्ति :

खुला प्रतिस्पर्धा मार्फत विगत ५ वर्षमा मानव संशाधनको आपूर्तिको अवस्था देहाय अनुरुप रहेको देखिन्छ :

आर्थिक वर्ष	२०७२/७३	२०७३/७४	२०७४/७५	२०७५/७६	२०७६/७७	कैफियत
अधिकृतस्तर	-	८	६	-	-	आ.ब. २०७५।७६ मा भएको खुला विज्ञापनमध्ये विभिन्न २६ वटा पद पदपूर्तिको क्रममा रहेको ।
सहायकस्तर	-	४३	४४	-	७	
जम्मा	**-**	**५१**	**५०**	**-**	**७**	

आन्तरिक प्रतिस्पर्धा र मुल्यांकन बढुवामार्फत विगत ५ वर्षमा मानव संशाधनको आपूर्तिको अवस्था देहाय अनुरुप रहेको देखिन्छ :

आर्थिक वर्ष	२०७२/७३	२०७३/७४	२०७४/७५	२०७५/७६	२०७६/७७	कैफियत
अधिकृतस्तर	-	१८	२६	४९	१८*	*आ.ब. २०७५।७६ मा विज्ञापन भई आ.ब.२०७६/७७ मा पदपूर्तिको कार्य सम्पन्न भएको ।
सहायकस्तर	-	-	-	-	-	
जम्मा	**-**	**१८**	**२६**	**४९**	**१८**	

माथिको दुईवटा तथ्यांकलाई हेर्दा कोषमा विगत ५ वर्षमा खुला प्रतिस्पर्धाबाट जम्मा १०८ जना कर्मचारीहरु नियुक्त भएका र आन्तरिक प्रतिस्पर्धा र मूल्यांकन बढुवामार्फत १४४ वटा पदपूर्ति भएको देखिन्छ । त्यस्तै आ.ब. २०७५/७६ र २०७६/७७ मा खुला प्रतिस्पर्धाबाट पदपूर्ति हुन नसक्नुमा केही अवरोध र कठिनाईहरु उत्पन्न भएको पाईन्छ । नेपालको संविधान २०७२ ले निजामती

सेवाको पद बाहेक नेपाली सेना, नेपाल प्रहरी, सशस्त्र प्रहरी बल, अन्य संघीय सरकारी सेवा र संगठित संस्थाको पदमा पदपूर्तिको लागि लिईने लिखित परीक्षा लोक सेवा अयोगले सञ्चालन गर्ने संवैधानिक व्यवस्था गरेको हुँदा कोषबाट हुने सबै पदपूर्तिको विज्ञापनको स्वीकृति र सबै लिखित परीक्षाहरु लोक सेवा आयोगबाट हुँदै आएको छ ।

त्यसै गरी कुनै संगठित संस्थाका कर्मचारीको सेवाका शर्त सम्बन्धी कानून र त्यस्तो सेवाका पदमा बढुवा र विभागीय कारबाही गर्दा अपनाउनु पर्ने सामान्य सिद्धान्तको विषयमा लोक सेवा आयोगको परामर्श लिनुपर्ने समेत संबैधानिक व्यवस्था गरेकोले कोषको कर्मचारी सेवा शर्त नियमावली पनि सोही अनुरुप मिति २०७५/०६/२१ मा एघारौं संशोधन भएको छ । कर्मचारी सेवा शर्त नियमावलीको एघारौं संशोधन पश्चात् कोषको संगठन तथा व्यवस्थापन (O&M) पुनरावलोकन भई आ.ब. २०७५/७६ मा कोषमा नयाँ संगठनात्मक संरचना तथा दरबन्दी लागू भई २०७५ फागुन महिनामा पदपूर्तिको लागि विज्ञापन भएकोमा कर्मचारी सेवा शर्त नियमावलीमा भएको एघारौं संशोधनले कोषमा कार्यरत कर्मचारीको वृत्ति विकासमा प्रत्यक्ष प्रभाव पर्ने गरी खुला प्रतियोगितामा सहभागी हुन ३५ वर्षको उमेर हद कायम गरिएको व्यवस्थाका सम्बन्धमा सम्बन्धित कर्मचारीहरुले सम्मानित सर्वोच्त अदालतमा मुद्दा दायर गरेका र सम्मानित सर्वोच्च अदालतको अन्तरिम आदेश बमोजिम कोषका कर्मचारीको आवेदन लिई लिखित परीक्षामा सहभागी गराईएको र हाल सो मुद्दा विचाराधीन अवस्थामा रहेकोले लिखित परीक्षाको नतिजा प्रकाशन हुन नसकी खुलातर्फ पदपूर्तिका कार्यहरु अवरुद्ध भएको विद्यमान अवस्था छ ।

कोषमा मानव संशाधनको अवकाश प्रबृत्ति :

कोषमा विगत ५ वर्षमा मानव संशाधनको अवकाशको अवस्था देहाय अनुरुप रहेको देखिन्छ :

आर्थिक वर्ष	२०७२/७३	२०७३/७४	२०७४/७५	२०७५/७६	२०७६/७७
अधिकृतस्तर	१९	१८	३४	१७	२६
सहायकस्तर	-	२	९	१०	१
अन्य (खारेज हुने दरबन्दी)	५	३	२	६	३
जम्मा	**२४**	**२३**	**४५**	**३३**	**२९**

कोषमा आगामी ५ वर्षमा अवकाश हुने मानव संशाधनको अवस्था देहाय अनुरुप रहेको छ :

आर्थिक वर्ष	२०७७/७८	२०७८/७९	२०७९/८०	२०८०/८१	२०८१/८२
अधिकृतस्तर	१७	१६	२१	१३	१६
सहायकस्तर	४	४	१	४	१
अन्य (खारेज हुने दरबन्दी)	४	५	५	६	९
जम्मा	**२५**	**२५**	**२७**	**२३**	**२६**

कोषमा मानव संसाधन को अवकाश प्रवृत्तिको उपरोक्त दुईवटा तालिकाको तथ्यांकलाई हेर्दा कोषमा

विगत ५ वर्षमा जम्मा १५४ जना कर्मचारीहरु अवकाश भएकोमा अधिकृतस्तरका ११२ जना र सहायकस्तर तथा खारेज हुने दरबन्दीमा रहेका ४२ जना अवकाश भएको देखिन्छ भने आगामी ५ वर्षमा १२६ जना कर्मचारीहरु अवकाश हुने अवस्था देखिन्छ । यस परिस्थितिमा कोषमा सहायकस्तरका कर्मचारीहरुको तुलनामा अधिकृतस्तरका अनुभवी कर्मचारीहरु अवकाश हुने प्रवृत्ति धेरै देखिन्छ। एकातिर खुला प्रतिस्पर्धाबाट पदपूर्ति हुने अवस्थामा आएको अवरोध र अर्कोतिर अधिकृतस्तरका अनुभवी कर्मचारीहरुको अवकाश हुने उल्लिखित प्रवृत्तिलाई मध्यनजर गर्दा कोषमा अधिकृतस्तरका दरबन्दीहरुको रिक्तता हुन गई कोषको समग्र कार्यसम्पादन र सेवा प्रवाहमा समेत केही प्रभाव पर्न सक्ने आंकलन गर्न सकिन्छ।

कोषमा मानव संशाधन आपूर्तिको बर्तमान अवस्था :

कोषमा २०७७ आषाढ मसान्तमा मानव संशाधन आपूर्तिको अवस्था देहाय अनुरुप रहेको देखिन्छ :

आर्थिक वर्ष	स्वीकृत दरबन्दी	कार्यरत कर्मचारी संख्या	रिक्त दरबन्दी
अधिकृतस्तर	२९९	२०९	९०
सहायकस्तर	२१६	१६८	४८
अन्य (खारेज हुने दरबन्दी)	-	४४	-
जम्मा	**५१५**	**४२१** (खारेज हुने दरबन्दी बाहेक कार्यरत संख्या ३७७)	**१३८**

कोषमा मानव संशाधन आपूर्तिको बर्तमान अवस्थाको उपरोक्त तालिकाको तथ्यांकलाई हेर्दा कोषमा हाल कार्यरत कुल कर्मचारी संख्या ४२१ रहेकोमा स्वीकृत दरबन्दीभन्दा बाहिर रहेका अर्थात नियमानुसार अवकाश हुँदा स्वतः दरबन्दी खारेज हुने पदमा रहेका ४४ जना कर्मचारीहरु बाहेक कार्यरत कर्मचारी संख्या ३७७ रहेको र पदपूर्ति हुन बाँकी दरबन्दी संख्या १३८ रहेको देखिन्छ, जसमध्ये अधिकृतस्तर तर्फ ९० वटा दरबन्दी र सहायकस्तर तर्फ ४८ वटा दरबन्दी रिक्त रहेको अवस्था छ। यस अनुसार कोषमा स्वीकृत दरबन्दीको तुलनामा हाल करिब २७ प्रतिशत दरबन्दी रिक्त रहेको अवस्था विद्यमान छ। यस परिस्थितिलाई मध्यनजर गर्दा कोषमा ठूलो संख्यामा दरबन्दी आपूर्ति हुन बाँकी रहेको हुँदा कोषको समग्र कार्यसम्पादन र सञ्चयकर्तामा हुने सेवा प्रवाहमा समेत केहीप्रभाव पर्न सक्ने देखिन्छ। त्यस कारण कोषमा रिक्त दरबन्दी पदपूर्ति सम्बन्धमा हाल देखापरेको अवरोधलाई यथाशिघ्र समाधान गरी पदपूर्तिका कार्यहरु सूचारु गर्नुपर्ने आवश्यकता देखिएको छ।

कुनैपनि संस्थाका उत्पादनहरु (वस्तु तथा सेवा) लक्षित उपभोक्ता वा सेवाग्राहीसम्म सरल र सहज रुपमा वितरण गर्ने कार्य प्रणाली नै सेवा प्रवाह हो। लक्षित उपभोक्ता वा सेवाग्राहीलाई न्यून समय र लागतमा गुणस्तरिय वस्तु तथा सेवा उपलब्ध गराउनु नै सेवा प्रदायकको मुख्य लक्ष्य रहेको सन्दर्भमा त्यस्ता वस्तु तथा सेवाहरु तोकिएको समय र मापदण्डमा प्रवाह गर्ने/गराउने प्रमुख पक्ष मानव संशाधन नै रहेको हुँदा सेवा प्रवाहको गुणस्तरमा मानव संशाधनको भूमिका अत्यन्त महत्वपूर्ण रहन्छ। सेवा प्रवाहको प्रभावकारीता मापन गर्न **QQCT** (Quality, Quantity, Cost & Time) लाई मुख्य आधारको रुपमा लिईएको पाईन्छ। त्यस्तै सार्वजनिक क्षेत्रको सेवा प्रवाहको लागि अर्को थप आधारको रुपमा Equity लाई पनि हेरिएको पाईन्छ। सेवा प्रवाहको मुख्य चालक

पक्ष भनेको संस्थामा कार्यरत मानव संशाधन नै भएको हुँदा मानव संशाधन व्यवस्थापनले सेवा प्रवाहको गुणस्तरलाई प्रत्यक्ष रुपमा प्रभाव पार्ने गर्दछ । मानव संशाधन व्यवस्थापन र सेवा प्रवाहको प्रभावकारीतामा प्रभाव पार्ने केहीपक्षलाई देहाय बमोजिम प्रस्तुत गर्न सकिन्छ :

- सेवाग्राही प्रति उत्तरदायि हुने प्रणालीको विकास
- सेवाग्राही मैत्री नीतिगत संरचना
- सेवा प्रवाहको गुणस्तरको मापदण्ड
- सेवा प्रवाहको गुणात्मक र परिमाणात्मक लक्ष्य
- सेवा प्रवाहमा पारदर्शिता
- सेवाग्राही वडापत्रको व्यवस्था र व्यवहारिक कार्यान्वयन
- कार्यस्थलमा अनुकुल वातावरण
- स्रोत साधनको उपलब्धता र पर्याप्तता
- नैतिक मुल्य, मान्यता र व्यवहारको परिपालना
- सेवाको सुरक्षा र सुविधा व्यवस्थापन
- पूर्वानुमानयोग्य बृत्ति विकासको पथ
- नीति निर्माणमा अपनत्व स्वीकार गर्ने वातावरण

कोषको मानव संशाधन व्यवस्थापन सम्बन्धमा केहीसुझावहरु :

- संघीय संरचना अनुरुप कोषको संगठनात्मक संरचना र दरबन्दी निर्धारण गर्ने
- पूर्वानुमानयोग्य बृत्ति विकास प्रणाली कार्यान्वयन गर्दै कर्मचारी सेवा शर्त नियमावलीमा उल्लिखित कार्यतालिका अनुरुप पदपूर्तिका कार्यहरु नियमित सञ्चालन गरी कोषमा दक्ष र प्रतिस्पर्धी मानव संशाधनलाई आकर्षित गर्ने
- व्यवस्थापकीय जिम्मेवारीका पदहरुमा उत्तराधिकारी योजना (Succession Planning) कार्यान्वयन गरी सक्षम नेतृत्व प्रणालीको विकास गर्ने
- गुणात्मक र परिमाणात्मक लक्ष्य सहितअधिकृतस्तरका कर्मचारीहरुसँग कार्यसम्पादन सम्झौता (Performance Contract) गर्ने र उपलब्धीलाई कार्यसम्पादन मुल्यांकन तथा बृत्ति विकाससँग आवद्ध गर्ने
- कार्य बिशिष्टिकरण गरी सो अनुरुपको मानव संशाधन आपूर्ति गर्नुपर्ने । जस्तै : लेखा समूहको गठन गरी लेखामा बिशेष ज्ञान र अनुभव भएका दक्ष मानव संशाधन आपूर्ति गरी कोषको लेखा प्रणालीलाई व्यवस्थित बनाउन सकिने ।
- कर्मचारीको कामप्रतिको अभिरुची अनुसार कार्य विभाजन र जिम्मेवारी प्रदान गर्ने
- कर्मचारीको योग्यता, क्षमता र दक्षता अनुरुपको जिम्मेवारी दिने
- सूचना प्रणालीको ब्यापक प्रयोग गरी कर्मचारीहरुलाई अध्ययनशिल बनाउने र कोषको गतिविधिहरुको जानकारी लिन प्रेरित गर्ने
- तालिम तथा विकासका कार्यक्रमहरु निरन्तर रुपमा सञ्चालन गरी कर्मचारीहरुलाई आन्तरिक र बाह्य तालिमका अवसरहरु प्रदान गरी दक्षता अभिबृद्धि गर्ने
- ब्यावसायिक एवं कार्यसम्पादनमुखी कार्यसंस्कृतिको विकास गर्न कार्यसम्पादन मुल्यांकन प्रणालीलाई वस्तुगत, व्यवहारिक र पारदर्शि बनाउने
- सरुवा प्रणालीलाई ब्यवस्थित गर्न चक्रिय सरुवा प्रणाली लागू गरी पूर्वानुमानयोग्य सरुवा प्रणाली विकास गर्ने

- बढुवाका लागि शाखा कार्यालयहरुमा काम गरेबापत प्राप्त हुने भौगोलिक अंकको दायरा बढाउने । यसका लागि उपत्यकास्थित कार्यालयमा काम गरेबापत भौगोलिक अंक प्राप्त नहुने व्यवस्था गर्ने जसले गर्दा शाखा कार्यालयमा जान कर्मचारीहरु थप उत्प्रेरित भई कर्मचारी व्यवस्थापनमा सहजता आउन सक्छ ।
- Data entry को कार्य गर्ने एवं Front Desk मा सेवा प्रवाह गर्ने सहायकस्तरका कर्मचारीहरुको लागि निश्चित अवधिसम्म तोकिएको शाखा कार्यालयमा काम गर्ने गरी क्षेत्रियस्तरमा विज्ञापन गर्ने
- अधिकृतस्तरका लागि केन्द्रबाट हुने विज्ञापनमा कम्तिमा ५ वर्ष शाखा कार्यालयमा काम गर्नुपर्ने गरी निश्चित संख्या शाखा कार्यालयको लागि छुट्ट्याउने ।

अन्त्यमा, नेपाल सरकार र कोषका प्रशासकबीच मिति २०७५/०२/०७ मा भएको कार्यसम्पादन सम्झौतामा समेत कोषको सेवा प्रवाहलाई सञ्चयकर्तामैत्री बनाउने र सोका लागि संस्थागत सुदृढीकरण र क्षमता विकास सम्बन्धी नीति अपनाईने कुरा उल्लेख भएको छ। जस अनुसार कोषको कार्यक्षेत्र र दायरामा हुने विस्तारको आधारमा मौजुदा सङ्गठनात्मक संरचना र दरबन्दीमा आवधिक पुनरावलोकन गर्ने, मानव संसाधन व्यवस्थापन तथा विकास नीति तर्जुमा गरी कोषको मानव संसाधन व्यवस्थापनलाई पूर्वानुमानयोग्य (Predictable) बनाउने, विभाग तथा शाखा कार्यालयसँग कार्यसम्पादन सम्झौता गर्ने, कोषको कार्यवातावरणलाई गुणस्तरीय बनाउने र कर्मचारी संगठनहरुको भूमिकालाई कोषको सुदृढीकरणको लागि भरपूर उपयोग गर्ने जस्ता विविध विषयहरुलाई महत्व दिईएको छ । यस सन्दर्भमा कोषमा कार्यरत मानव संसाधनलाई कामप्रति अभिप्रेरित गराई मानव संसाधनको अधिकतम उपयोग गर्न कोषको कार्य प्रकृति अनुरुप उपयुक्त मानव संसाधन योजना तथा नीति आवश्यक रहेको देखिन्छ। यसले कोषको समग्र कार्य प्रक्रिया, कार्य वातावरण र सेवा प्रवाह व्यवस्थित एवम् मर्यादित हुन गई कर्मचारीहरुबीच असल श्रम सम्बन्धको विकासमा गुणात्मक सुधार हुनसक्ने अपेक्षा गर्न सकिन्छ। मानव संसाधन योजना तथा नीति निर्माणमा समग्र कर्मचारीहरुको भावना समेटिने गरी कृयाशील कर्मचारी संगठनहरुको समेत सहभागिता हुन सकेमा यस्ता नीतिहरुमा समग्र कर्मचारीहरुको अपनत्व हुन गई कार्यान्वयन तहमा सकारात्मक प्रभाव पर्ने कुरामा विश्वास गर्न सकिन्छ ।

संस्थागत सामाजिक उत्तरदायित्व र सञ्चय कोष

ध्रुव प्रसाद पन्त *

बिषय प्रवेश

"कर्मण्यावाधिकारस्ते, मा फलेषु कदाचनः

मा कर्मफलहेतुर्भूर्मा ते सङ्गोऽस्त्वकर्मणि"।

भागवत गीता अध्याय २ श्लोक ४७ लाई नै संस्थागत सामाजिक उत्तरदायित्वको मूल आधार स्तम्भ मान्न सकिन्छ । जस अनुसार संस्थागत सामाजिक उत्तरदायित्व अर्न्तगत कुनै पनि संस्थालाई निर्धारित मापदण्ड भित्र रहेर सामूहिक हितका लागि समाजमा योगदान गर्ने मात्र अधिकार रहन्छ न कि त्यसको प्रतिफल खोज्ने । व्यवसायिक प्रतिष्ठानबाट कुनै प्रत्यक्ष लाभको उद्धेश्य नराखी समुदायमा गरिने आर्थिक एवं गैर आर्थिक सहयोग नै संस्थागत सामाजिक उत्तरदायित्व हो जसलाई अंग्रेजीमा Corporate Social Responsibility- CSR भन्ने गरिन्छ । संस्था स्थापना गर्दानै सामाजिक क्रियाकलाप सञ्चालन गर्ने उद्धेश्यले स्थापना भएका छन् र जसको मालिक समुदाय वा राज्यका निकायहरू हुन्छन् भने तिनिहरूले गरेको कृयाकलापलाई सामाजिक उत्तरदायित्व मानिन्छ न की संस्थागत सामाजिक उत्तरदायित्व -CSR। जस्तो कि नाफा नकमाउने सरकारका निकाय द्वारा गरिएका कृयाकलाप, समुदायमा गठन भएका समितिहरूले गरेका क्रियाकलाप, राष्ट्रिय तथा अन्तर्राष्ट्रिय सरकारी तथा गैर सरकारी संस्थाहरू जो नितान्त सामाजिक हितका लागि स्थापना र सञ्चालन भएका हुन्छन् ले गरेका क्रियाकलापहरूलाई यस अर्न्तगत लिन सकिन्छ ।

संस्थागत सामाजिक उत्तरदायित्व अर्थात Corporate Social Responsibility- CSR भन्नाले संस्था जसको उद्धेश्य मुनाफा आर्जन गर्ने रहेको हुन्छ र त्यस्तो मुनाफाको भागिदार उक्त संस्थाका मालिक र कामदार मात्र रहेका हुन्छन् त्यस्ता संस्थाले सामाजिक हितमा गरिएका क्रियाकलाप र खर्चलाई मान्ने गरिन्छ । धार्मिक तथा आध्यात्मिक रुपमा सामाजिक उत्तरदायित्वको अवधारण वैदिक कालदेखि नै भएता पनि आधुनिक रुपमा यसको अवधारण व्यापरिक प्रतिष्ठानहरूको विकासपश्चात् मात्र भएको हो । सन् १९६० को दशकमा अमेरिका स्थित कन्सास विश्वविद्यालयका रिचार्ड टी डे ले आफ्नो पुस्तक Business Ethics मार्फत यो अवधारणलाई अघि सारेको पाइन्छ । यसै अनुरुप कतिपय देशका व्यापारिक प्रतिष्ठानले सामाजिक दायित्वलाई Business Ethics का रुपमा लिने गरेको छन् । यस्ता दायित्व निर्वाहमा अग्रणी स्थानमा रहेमा व्यवसायिक प्रतिष्ठानका उत्पादनहरू आम उपभोक्ताको प्राथमकितामा पर्ने गरेको समेत पाईन्छ । सामाजिक उत्तरदायित्वलाई Corporate Sector ले संस्थागत सामाजिक उत्तरदायित्व

* का.मु. वरिष्ठ प्रबन्धक, कर्मचारी सञ्चय कोष, शाखा कार्यालय, जनकपुर ।

एवं संस्थागत सुशासन भनेर समेत विश्लेषण गर्दछन्, जस अन्र्तगत,

१. आर्थिक उत्तरदायित्व

२. कानूनी उत्तरदायित्व

३. नैतिक एवं सदाचारी उत्तरदायित्व

४. कल्याणकारी कार्य प्रतिको उत्तरदायित्व

नेपालको सन्दर्भ

विश्वमा CSR को भावनाको सोच आउनुपूर्व नै नेपालका केही व्यापारिक घरानाबाट यसको अभ्यास गरेको पाइन्छ । विगतको समयमा व्यापार र व्यवसायको क्षेत्रमा इमान र धर्मको स्थान थियो। त्यसैको प्रतिक स्वरुप अहिले पनि व्यपारिक प्रतिष्ठानका ढोका तथा सेफहरूमा "शुभ लाभ" लेख्ने गरेको पाइन्छ ।जसको अर्थ राम्रो कामबाट आर्जित लाभ मात्र ग्रहण गर्नु भन्ने हुन्छ । व्यापारीहरू कमाइको निश्चित अंश परोपकारी काममा लगाउनुलाई आफ्नो धर्म सम्झन्थे । उनीहरू आम्दानीको केही रकम (सामान्यत: १० प्रतिशत) "धर्मादा" छुट्याउथे र त्यस्तो रकम कुवा, पाटी पौवा, शिक्षा, न्यूनतम आय भएकाहरूको सामाजिक कर्म लगायत प्राकृतिक आपत विपत जस्ता कार्यमा खर्च गर्दथे र त्यसको प्रचार प्रसार गर्ने गरिदैन्थ्यो । पछिल्ला दिनमा व्यापारमा नैतिकताको खडेरी पर्न गएको र जसरी पनि नाफा कमाउने प्रवृत्ति हावी हुदा सामाजिक उत्तरदायित्व त कता कता राज्यलाई कानून अनुसार तिर्नुपर्ने कर समेत छल्ने गरेको समाचारहरू मिडियामा आउने गरेको देखिन्छ । व्यावसायिक प्रतिष्ठानहरूले मुनाफा आर्जन गर्ने आधार भनेकै तिनका उत्पादनको उपभोग गर्ने नागरिकहरूनै हुन् । तिनै नागरिकका कारण सिर्जित मुनाफाको केही हिस्सा सामाजिक हितमा खर्च गर्न नै CSR हो जो विगतमा स्व:इच्छामा निर्भर हुने गर्दथ्यो भने हाल आएर यसको प्रभावकारितामा वृद्धि गर्न नियमनकारी निकायबाट निर्देशन र कार्यविधि समेत जारी हुने गरेको छ । जसका केही उदाहरण निम्नानुसार रहेको छ ।

१. नेपाल राष्ट्र बैंकद्वारा बैंक तथा वित्तीय संस्थाहरूको लागि जारी निर्देशिकामा निम्न व्यवस्था रहेको छ ।

बैंक तथा वित्तीय संस्थाले संस्थागत सामाजिक उत्तरदायित्वसम्बन्धी कार्यमा थप क्रियाशील हुन आफ्नो हरेक आर्थिक वर्षको खुद मुनाफाको कम्तीमा १ प्रतिशत रकम छुट्टयाई संस्थागत सामाजिक उत्तरदायित्व कोष खडा गरी जम्मा गर्नु अनिवार्य मात्र गरेको छैन सो कोषमा जम्मा भएको रकम खर्च गर्ने तरिका, खर्च गर्न मिल्ने क्षेत्र र खर्च गर्न नपाइने क्षेत्रको समेत किटान गरेको छ ।

(क) खर्च गर्ने विधि र तरिका :

(१) यसरी कोषबाट खर्च गर्दा यस आर्थिक वर्षमा जम्मा गरिएको रकम अर्को आर्थिक वर्षमा खर्च गर्नु पर्नेछ ।

(२) बैंक तथा वित्तीय संस्थाले संस्थागत सामाजिक उत्तरदायित्वमा खर्च गर्दा एकै भौगोलिक क्षेत्र तथा विषयमा मात्र सीमित नभई आफ्नो कार्यक्षेत्र भित्रका विभिन्न भौगोलिक क्षेत्र तथा विषयहरूमा न्यायोचित ढङ्गले खर्च गर्ने

व्यवस्था मिलाउनु पर्नेछ ।

(३) बैंक तथा वित्तीय संस्थाले यस्तो कोषको व्यवस्था तथा सोबाट भएको खर्चको क्षेत्रगत तथा प्रदेशगत विवरण आफ्नो वार्षिक वित्तीय विवरणको लेखासम्बन्धी टिप्पणी अन्तर्गत खुलाउनु पर्नेछ ।

(४) वाणिज्य बैंक तथा राष्ट्रिय स्तरका वित्तीय संस्थाहरूले संस्थागत सामाजिक उत्तरदायित्व कोषमा छुट्याएको रकमलाई आर्थिक वर्ष २०७६/७७ देखि लागू हुने गरी वित्तीय साक्षरता प्रवर्द्धन गर्ने लगायतका क्रियाकलापलाई प्रोत्साहित गर्न प्रत्येक प्रदेशमा न्यूनतम १० प्रतिशत हुने गरी खर्च गर्नु पर्नेछ ।

(ख) खर्च गर्न पाइने क्षेत्रहरू :

(१) शिक्षा, स्वास्थ्य, दैवी प्रकोप व्यवस्थापन, वातावरण संरक्षण, सांस्कृतिक प्रबर्द्धन, दुर्गम क्षेत्रमा पूर्वाधार सुधार, सामाजिक रुपले पिछडिएका वर्गको आय आर्जन क्षमता अभिवृद्धि, वित्तीय साक्षरता, ग्राहक संरक्षण सम्बन्धी कार्यक्रम आदिमा गर्ने प्रत्यक्ष तथा अप्रत्यक्ष खर्च ।

(२) अति विपन्न वर्गका लागि शिक्षा तथा स्वास्थ्यमा हुने खर्च व्यहोरिदिने गरी हुने प्रत्यक्ष अनुदान खर्च वा त्यस्ता क्षेत्रमा संलग्न तथा क्रियाशील संस्थाहरूको भौतिक संरचना निर्माण, साधन खरिद सञ्चालन खर्च आदिमा दिइने प्रत्यक्ष अनुदान खर्च ।

(३) नेपालको दिगो विकास लक्ष्य, २०१६-२०३० (Sustainable Development Goals, 2016-2030) ले पहिचान गरेका १७ वटा क्षेत्रहरूमा तोकिएका लक्ष्यहरूको प्राप्तिमा सहयोग हुने गरी गरिने अन्य प्रत्यक्ष तथा अप्रत्यक्ष खर्चहरू ।

(४) बैंक तथा वित्तीय संस्थाले आफ्नो संस्थामा कार्यरत कर्मचारीहरूका लागि ChildDayCareCentreको व्यवस्था गर्दा लाग्ने खर्च ।

(५) व्यावसायिक रुपमा स्थापना भएका बाहेकका अनाथालय, बालमन्दिर र वृद्धाश्रमलाई दिइएको अनुदान तथा गरिएका खर्चहरू ।

(६) खोलौं बैंक खाता अभियान, २०७६ अन्तर्गत खोलिएका खातामा बैंक तथा वित्तीय संस्थाका तर्फबाट जम्मा गरिएको प्रति खाता रु. १०० (एक सय) सम्मको खर्च रकम ।

(ग) खर्च गर्न नपाइने क्षेत्रहरू :

(१) संस्थाको ब्राण्ड प्रवर्द्धन हुने गरी गरिने खर्च ।

(२) सञ्चालक समितिका सदस्यहरूलाई व्यक्तिगत तथा राजनैतिक लाभ हुने गरी गरिने खर्च ।

२. औद्योगिक व्यवसाय ऐन, २०७६

देशमा औद्योगिक व्यवसायलाई व्यवस्थित र नियमन गर्न बनेको यस ऐनको दफा ४८ मा व्यवसायिक सामाजिक जिम्मेवारीसम्वन्धका निम्न व्यवस्था रहेको छ ।

(१) मझौला वा ठूला उद्योग वा वार्षिक पन्ध करोड रुपैयाँ भन्दा बढी कारोबार

गर्ने घरेलु वा साना उद्योगले वार्षिक मुनाफाको कम्तिमा एक प्रतिशत रकम व्यावसायिक सामाजिक जिम्मेवारी वहन गर्ने प्रयोजनार्थ प्रत्येक आर्थिक वर्षका लागि छुट्याउनु पर्नेछ । सो बमोजिम छुट्याइएको रकम बार्षिक योजना तथा कार्यक्रम बनाई तोकिए बमोजिमका क्षेत्रमा खर्च गर्नु पर्नेछ ।

(२) उपदफा (१) को प्रयोजनको लागि प्रत्येक उद्योगले प्रत्येक आर्थिक वर्षमा भएको कारोबारको रकम र सो आर्थिक वर्षका लागि पेश गरिएको व्यावसायिक सामाजिक जिम्मेवारी बहन अन्तरगतको योजना तथा कार्यक्रमको प्रगति विवरण सो आर्थिक वर्ष व्यतित भएको तीन महिना भित्र सम्वन्धित उद्योग दर्ता गर्ने निकाय समक्ष पेश गर्नु पर्नेछ । यो विवरणसाथ चालु आर्थिक वर्षको व्यवसायिक सामाजिक जिम्मेवारी बहनको योजना कार्यक्रम समेत संलग्न गरिएको हुनु पर्नेछ ।

३. नेपाल सरकारद्वारा समय समयमा गरिने निर्णयहरू:

मुलुकमा दैवी प्रकोपबाट आपत विपत परेका बेला सरकारद्वारा निर्णय गरी खडा गरेको राहत कोषमा गरिएको आर्थिक सहयोगलाई समेत संस्थागत सामाजिक उत्तरदायित्वमा गरिएको खर्च मान्ने गरेको पाईन्छ। जस अनुरुप कतिपय सार्वजनिक संस्थान, बैंक वित्तीय संस्था, उद्योग एवं व्यापारिक प्रतिष्ठानहरूबाट आवश्यक परेको बेला राम्रै सहयोग हुने गरेको पाइन्छ । २०७२ सालको महाभुकम्पको बेला होस् या हालै विश्वभर फैलिएको नोवेल कोरोना भाइरस (COVID-19) को महामारीमा राज्यले खडा गरेको राहत कोषमा गरिएको आर्थिक सहयोग यसका बलिया उदाहरण हुन् ।

कर्मचारी सञ्चय कोष

कर्मचारी सञ्चय कोष, कर्मचारी सञ्चय कोष ऐन २०१९ बमोजिम स्थापित र संचालित स्वायत्त संस्था हो । यो सेवा निबृत्त सैनिकहरूको अवकाश जीवनमा आर्थिक राहत पुऱ्याउने उद्धेश्यले स्थापित सैनिक द्रव्य कोषको परिष्कृत र विकसित रुप हो । सामाजिक सुरक्षाको अवधारणा अनुरुप वचतकर्ताको मासिक रुपमा कट्टी गरिएको कोष रकमको व्यवस्थापन गर्ने क्षेत्रमा स्थापित अन्तर्राष्ट्रिय सामाजिक सुरक्षण संस्था ISSA (International Social Security Association) को Associate सदस्यता प्राप्त संस्था हो । सामाजिक सुरक्षाको सन्दर्भमा कोषले सञ्चयकर्ता एवं समाजबाट प्राप्त गरिरहेको विश्वास अनुकरणीय भएकै कारण नेपाल सरकारबाट योगदानमा आधारित निवृत्तभरण ऐन,२०७४ बमोजिमको निबृत्तभरण र सार्वजनिक संस्थान एवं स्थानिय निकायमा कार्यरत कर्मचारीहरूको निवृत्तभरण व्यवस्थापन गर्ने थप जिम्मेवारी समेत प्राप्तगरेको छ ।

"सुरक्षित भविष्यको लागि सञ्चय कोष" भन्ने संस्थागत क्षयिनबल रहेको यस कोषले विगत देखिनै संस्थागत सामाजिक उत्तरदायित्व अन्तरगत विभिन्न संघ संस्थामार्फत् सञ्चालित कियाकलापहरूमा आर्थिक सहयोग गर्दै आएको छ । यस्था संस्थाहरूमा नेपाली सेना महिला संघ, नेपाल प्रहरी महिला संघ, सशस्त्र प्रहरी महिला संघ, निजामती कर्मचारी महिला संघ, पूर्व निजामती कर्मचारी संघ जस्ता राष्ट्रिय स्तरका संघ संस्थाहरू प्रमुख रुपमा रहेका छन् । देश दैवी प्रकोप र महामारीका कारण असहज परिस्थितिमा परेकाबेला कोष र कोषमा कार्यरत कर्मचारीहरू

समेतबाट आर्थिक सहयोग पुर्‍याउँदै आएको छ ।

कोषले CSR को क्षेत्रमा गरेका प्रमुख क्रियाकलापहरू

- २०७२ वैशाख १२ गतेको विनाशकारी महाभुकम्पवाट पीडितहरूको राहतको लागि प्रधानमन्त्री दैवी प्रकोप उद्धार कोषमा रु ५ करोड योगदान र कोषका कर्मचारीहरूबाट १५ दिनको तलव वरावर रु. ५६ लाख ८७ हजार प्रदान
- कार्यरत कर्मचारीहरूलाई भुकम्पवाट क्षति भएको घर मर्मत गर्नको लागि रु. १ लाख ९५ हजार आर्थिक सहयोग
- ई-नोवल नेपालका लागि थ्रि डि प्रोसथेटिक ह्याण्ड्स खरिदका लागि १ लाख १०हजार रुपैयाँ प्रदान ।
- मदन भण्डारी स्मृति वाटिका संरक्षण समितिका लागि वाटिकाको संरक्षणको निमित्त अक्षय कोषको दीगो विकासमा सहयोगका लागि रु. ५ लाख प्रदान ।
- थापागाँउ विकास समितिका लागि काठमाण्डौं वानेश्वर-१० थापागाँउ पलाञ्चोक भगवतीको मन्दिर जीर्णोद्वारको निमित्त २ लाख रुपैयाँ प्रदान गरिएको ।
- कोषले कोरोना भाइरस संक्रमण रोकथाम नियन्त्रण तथा उपचार कोषमा ५ करोड रूपैयाँ र कोषमा कार्यरत कर्मचारीहरूको तर्फबाट २१ लाख ६ हजार ७ सय ८२ रुपैयाँ आर्थिक सहयोग प्रदान गरेको छ ।

पछिल्ला दिनमा संस्थागत सामाजिक उत्तरदायित्व अन्तरगत गरिने खर्च तथा कार्यक्रमलाई उद्देश्यमूलक र पारदर्शि बनाइ प्रभावकारीता ल्याउने उद्देश्यले कोषको सञ्चालक समितिले कर्मचारी सञ्चयकोष, संस्थागत सामाजिक उत्तरदायित्व निर्देशिका, २०७६ बनाई लागू गरेको छ ।

निर्देशिकाले व्यवस्था गरेका प्रमुख विषयहरू

(१) कोषबाट सञ्चालन गरिने कार्यक्रमहरूलाई प्रशासकबाट स्वीकृत गराउनु पर्ने

(२) संस्थागत सामाजिक उत्तरदायित्वसम्बन्धी कार्यक्रमको सञ्चालन सवै प्रदेश, भौगोलिक क्षेत्र तथा विषयहरूलाई दृष्टिगत गरी कोषको केन्द्रिय कार्यालय मार्फत हुने

(३) कोषको प्रत्येक आर्थिक वर्षको वार्षिक कार्यक्रम तथा बजेटमा संस्थागत सामाजिक उत्तरदायित्व सम्बन्धि कार्यक्रम सञ्चालनका लागि लेखापरीक्षण सम्पन्न भएपश्चात कायम भएको खुद मुनफाको ०.१ प्रतिशत रकम समावेश गरिने

(४) कुनै एक कार्यक्रममा खर्च गर्दा स्वीकृत बजेटको ३० प्रतिशत वा रु दश लाखमा नबढ्ने गरी खर्च गर्न सकिने

(५) कोषले प्रत्येक वर्ष सञ्चालन गरेका संस्थागत सामाजिक उत्तरदायित्वसम्बन्धी कार्यक्रमहरू कर्मचारी सञ्चयकोष ऐन, २०१९ को दफा २२ अनुरुप तयार गरिने वार्षिक प्रतिवेदन तथा वित्तीय विवरणमा खुलाउनु पर्ने

(६) कोषको संस्थागत सामाजिक उत्तरदायित्व सम्बन्धी कार्यक्रमहरूको सञ्चालन तथा

व्यवस्थापन गर्न वरिष्ठतम् सहप्रशासकको संयोजकत्वमा एक संस्थागत सामाजिक उत्तरदायित्व व्यवस्थापन समिति रहने व्यवस्था

(७) कोषले निर्देशिका जारी हुनुपूर्व संस्थागत सामाजिक उत्तरदायित्व अन्तर्गत सञ्चालन गरेको कल्याणकारी कार्यक्रमहरू समेत यसै निर्देशिका अनुरुप भएको मानिने व्यवस्था रहेको छ ।

निष्कर्ष

कुनै पनि संस्थाले समाजका विभिन्न गतिविधिहरूमा आवश्यकता र क्षमता अनुरुप सहभागिता जनाई व्यवसायिक वातावरण सिर्जना गर्ने औजार संस्थागत सामाजिक उत्तरदायित्व हो । संस्थागत समाजिक उत्तरदायित्व अन्तर्गत सञ्चालन गरिने कार्यक्रमबाट लोक कल्याणकारी राज्यको स्थापनामा योगदान पुग्ने र व्यवसायिक संस्थाको व्यवसाय साथसाथै समग्र समाजमा सकारात्मक प्रभाव पर्ने अपेक्षा गरिएको हुन्छ । समयको प्रवाहसँगै कतिपय व्यावसायिक प्रतिष्ठानबाट CSR को नाममा आफू खुशी खर्च गर्न सक्ने सम्भावनालाई न्यूनीकरण गर्न र समाजमा नै रहेर आर्जन गरिएको रकमको निश्चित प्रतिशत रकम समग्र समाजको हितमा CSR मार्फत खर्च गर्ने कुरालाई व्यवस्थित गर्न ऐन, नियम, निर्देशन र कार्यविधि जारी गर्ने गरिएको समेत पाईन्छ । जस अनुरुप औद्योगिक प्रतिष्ठान एवं बैंक वित्तीय संस्थाहरूबाट प्रत्यक वर्ष आफुले आर्जन गरेको मुनाफाको तोकिएको प्रतिशत बराबरको रकम संस्थागत सामाजिक उत्तरदायित्व कोषमा जम्मा गरी नियमानुसार खर्च गर्ने र सोको खुलासा विवरणमा समेत गर्ने गरेको पाईन्छ । देशमा सामाजिक सुरक्षणको क्षेत्रमा कुशलतापूर्वक काम गर्दै आएको कर्मचारी सञ्चय कोषले समेत छुट्टै कार्यविधि जारी गरी CSR लाई थप प्रभावकारी बनाउँदै गएको देखिन्छ । जुन संस्थाले सामाजिक उत्तरदायित्व निर्वाहमा आफूलाई जुन रुपमा स्थापित गर्न सक्छ सोही अनुरुपनै उसको भविष्य निर्धारण हुने देखिन्छ । जसले गर्दा हरेक संस्थाले संस्थागत सामाजिक उत्तरदायित्वको प्रभावकारी कार्यान्वन गर्न संस्थाभित्र छुट्टै विभाग वा शाखाको स्थापना गर्न जरुरी देखिन्छ ।

सन्दर्भ सामग्रीः

१. नेपाल राष्ट्र बैंकद्वारा बैंक तथा वित्तीय संस्थाहरूको लागि जारी निर्देशिका, २०७६

२. औद्योगिक व्यवसाय ऐन, २०७६

३. कर्मचारी सञ्चय कोष ऐन, २०१९

४. कर्मचारी सञ्चय कोष संस्थागत सामाजिक उत्तरदायित्व निर्देशिका, २०७६

५. विभिन्न पत्रपत्रिकामा प्रकाशित लेखहरू ।

Strategizing Human Resource Development

For Building Agile, Resilient Organisations

Prof. Dr. Arhan Sthapit *

Abstract

The consequences of the COVID-19 pandemic and its ensuing crises are not only huge and unpredictable, but also multifaceted and far-reaching. To steer their organisations through the most turbulent time of human history, managers should develop their human resources strategically. However, the human resource literatures aligning human resource development (HRD) with strategic contexts have dated back hardly half-a-century. On the basis of the past literature, this paper aims at investigating how to strategize the HRD management in order for building an agile, resilient organisation that can sustain in both normal and crisis times. It infers that organisations should keep the imperative value of human resources and talents in perspective while managing their organisations, and it leads them to recognise that human resources should be developed by enshrining the strategic elements or factors with HRD. It essentially lies in strategizing their HRD management: there are seven ways of doing so.

1.1 Introduction

The aftermath of the of the COVID-19 pandemic has come heavily on managers' competency to steer their organisations through the COVID-19 pandemic—one of the most turbulent times that humankind has ever witnessed. It has become a Herculean task for the managers to make their organisations and businesses sustainable; as the consequences of the coronavirus pandemic and its ensuing crises are not only huge and unpredictable, but also multifaceted and far-reaching. For making the organisation and its business sustainable, managers should make the organisation agile and resilient from the crisis. In the substantially changed context, human resources and talents are probably the only organisational resource that managers can resort to, in their pursuit of sustainably steering the organisation through the troubled course ahead. It requires them to strategize the way they train and develop their human resources and talents; that is, the process of strategic human resource development (HRD).

The human resource literatures aligning HRD with strategic contexts have dated back hardly half-a-century (Sthapit, 2013). Hence, on the basis of past literature, this paper aims at investigating how to strategize

* Professor, Faculty of Management & Law, Nepal Open University, Nepal

the HRD management for building an agile, resilient organisation that can sustain in both normal and crisis times.

2. Emergent HRD Management and Programmes

The human factor is to organisation management what impetus is to the human body. Human resources keep the organisation in motion and ensure its success in achieving its goals. It has literally leapfrogged from the traditional manpower or personnel management (PM) to emergent Strategic HRM (Sthapit, 2012). Hence, the HR function— when it comes to development, or HRD— should strategically formulate and deliver HRD programmes required by the organisation people vis-à-vis the rapid changes in the environment. The

environment forces require the organisation to prepare and develop its human resources adequately so that they are capable of proactively addressing those environment forces (Sthapit, 2019). It holds true today as we have been grappling with the dire consequences of the COVID-19 crisis.

Now the issue is to identify the programme components that an organisation should initiate for developing its human resources. In recent times, the key components or programmes of the HRD have gone beyond a traditional view that identified only employee training and development as the key HRD components (Sthapit, 2019). In today's changing organisational context, the HRD function needs not limit itself to these two traditionally recognised constituents or components. There are more to them. Sthapit (2013, 2019) identified the five key components or programmes of HRD, which are emergent and imperative in today's organisations, as under:

- HR training and development
- Management development
- Performance management
- Career development, and
- Organisation development

Now, as the organisation management makes its endeavour to make its human resources and talents to build their organisation and business agile and resilient at the times of big and small crises; it should strategize its HRD programmes.

3. The strategic dimensions to HRD

Competent human resources are the critical strategic resources in organisations for which effective HRD is important and indispensable (Sthapit, 2016). HRD typically aims at developing people's competency embedded in knowledge, attitude, skills, capability (KASC); as well as in emotional intelligence and emotional maturity (Sthapit, 2020). Hence, there is an imperative need for the organisations to steer their HRD practices into a strategically designed path that embodies the strategic factors with HRD management, *inter alia.*

Conspicuously, the emerging approaches have witnessed a paradigm shift on the HRD front. Now it has shifted towards making HRD a broad, continuous development system that calls for open-ended commitment to development.

Garavan, Heraty and Barnicle (1999) emphasise that HRD is intrinsically related to overall business strategy and competitive advantage. Therefore, Sthapit (2008) deduces that HRD's mainstream role lies in addressing what influences and

hinders the organisation's endeavour on successful implementation of its strategy. From another research work, Sthapit (2010) infers that the integration of HRD policy and practices with the organisation strategy can bring about more effective HRD outputs and organisational outputs.

4. How to Strategize HRD: *The Modus Operandi*

What it takes to strategize an organisation's HRD? It is a very important issue or question, and is what this paper exclusively enquires into. For making HRD veritably strategic, the management should make sure that the elements (exhibited in Table 1) fully embody their HRD management. Therefore, this section discusses the identification of strategic HRD factors on the basis of the key literatures, and presents the modified version of the factors that strategize HRD in organisations.

Garavan (1991) identified nine major elements or factors that characterise strategic HRD; namely, *HRD's integration with organisational missions and goals; Recognition of organisation culture; Top management support; Environmental scanning; HRD plans and policies; Line manager commitment, involvement, Existence of HRM activities, Expanded trainer role*, and *Emphasis on evaluation.* To bolster up the theoretical recognition of the same, more substantiated explanations were postulated in another work of Garavan (2007).

Meanwhile, Horwitz (1999) posited a framework comprising 11 elements or factors—albeit based largely on Garavan's (1991) proposition. However, Horwitz (1999) shifted the focus from 'top-management leadership in HRD' and 'environmental scanning' to systemic intervention and reorganisation of things in compliance with the job requirements and work systems. Amid the lack of consensus in the HRD fraternity, McCracken and Wallace (2000a) took a recourse to Garavan's (1991) model and slightly modified it with a few plausible changes. Like the work of McCracken and Wallace (2000a), an empirical study carried out by Maxwell Watson and Quail (2004) was founded on the framework of Garavan (1991), whereas the latter re-categorised those strategic HRD factors into 'Enabling' and 'Implementation' factors.

There are similarities between SHRD factors of Harrison (2002) and those of Garavan (1991) and McCracken and Wallace (2000a); viz., the strategic involvement, role of line managers, coherency with HRM policies, establishment of business partnerships and the importance of measuring the contribution of learning and development. These strategic factors have been considered during the present study, as exhibited in Table 1.

In their review paper, Tseng and McLean (2008) again endorsed the SHARD framework of Garavan (1991) by putting forth again a nine-factor model with a few modifications. The paper argued that the nine-characteristics of Garavan (1991) should be treated as inputs that would be put to the process of organisational learning or 'transformation'; it would all bring about nine-outcomes of strategic HRD that are how to strategize HRD programmes in an organisation.

In evaluation of induction training effectiveness in Nepalese development bank managers, Sthapit (2012a) recognised only four strategic HRD factors; namely, *Proactive planning with long-term vision for training programmes— through continuous environmental analysis, Top management*

commitment to and involvement in training, Periodic review/ evaluation of training programmes, and *Results-oriented competitive competency and professional intervention on training*. The empirical study found that the four strategic HRD factors did impact training effectiveness in Nepalese banks. Since the study dealt only with the single component of induction training effectiveness, it had considered only four strategic factors; yet they would be insufficient as the study would go beyond the single component and, instead, encompass the entire HRD function.

Hence, Sthapit (2013; 2019; 2020) synthesised the typical nine strategic factors or elements into seven by combining some of the inextricably intertwined elements. These empirical studies based on the modified strategic factors made endeavours to build a strategic HRD model for the banking institutions in Nepal.

By analysing the past literature, strategic HRD factors have been further modified and embodied in a conceptual framework in Table 1.

4.1 HRD's integration with organisation mission/goals and ability to recognise/ influence organisation/ corporate culture

There is the need for integrating HRD into business planning, and doing so is critical for SHRD, as is a contribution to corporate goals and an awareness of the mission of the organisation (Garavan, 1991; Garavan et al. 1998). HRD should play a role in both formulating and implementing organisational strategy, as the role of HRD in successful implementation of organisational and business strategy is crucial and critical (Sthapit 2008a).

Furthermore, Beer and Spector (1989) emphasised on linking the strategic HRD with cultural change of the organisation, as it operates as a proactive, system-wide intervention. To be strategic, HRD should play an integral role in the organisation's mission by aligning HRD policies with the organisation culture and values (Hutchins & Wang, 2008). HRD should successfully 'orchestrate' strategic culture change (Burack, 1991; cited in McCracken & Wallace, 2000b).

Table 1: What Characterise Strategic HRD?
• HRD's integration with organisation mission/goals and ability to recognise/ influence organisation/ corporate culture
• Top management leadership and commitment in HRD
• Proactive planning with a long-term vision for HRD through continuous environmental analysis, in HRD terms
• Strategic partnerships with line management for implementation of HRD strategies, plans and policies
• HRD's strategic partnerships with HRM activities and other functional areas
• Emphasis on HRD/ trainers' role as organisational change consultants for result-oriented competitive competency/ professional intervention
• Emphasis on effective (regular, periodic) evaluation of HRD

Note: Modified from past literatures

As a part of the HRD system, the existence of a learning culture is crucial to the existence of strategic HRD. Likewise, any organisation where HRD already has a role in influencing culture will have a learning culture in place. Therefore, it is essential for HRD to develop and influence organisational culture so that the HRD function is rendered strategic.

4.2 Top management leadership and commitment in HRD

In the realm of strategic management, the leadership and commitment of the top management is always the *sine qua non*, or the pre-requisite. It also applies to strategic HRD. Garavan (1991) advocates that top management is the key stakeholder in SHRD, and their support and active participation is vital for the development of SHRD. Top management support is one of the most important factors for HRD to ensure organisational learning success (McCracken & Wallace, 2000a). As a key SHRD factor, top management support should, therefore, be redefined as top management leadership, and commitment and even involvement (in terms of time, energy, efforts and interest).

4.3 Proactive planning with a long-term vision for HRD through continuous environmental analysis, in HRD terms

To be strategic, HRD should envision winning the *war*, not just battles. It works with a vision and long-term goals in developing human resources through well-devised HRD programmes. In lieu of limiting it to reactive personnel function, the HR managers should value humans as extremely important organisation resources and adopt proactive HRD (Sthapit, 2007 Nov 7). It is based on the principle that prevention is better than cure.

For HRD to be strategic in nature, it should proactively work with a long-term vision integrated with the organisation's corporate vision and plan. Rothwell and Kazanas (1994) and Armstrong (2009) also contend that SHRD takes a broad, long-term view about how HRD policies and practices can support the achievement of business/organisational strategies.

Also, in the context of formulating a proactive, long-term plan for HRD, Torraco and Swanson (1995) observed that business environmental factors assume a pivotal role in shaping business strategy and planning for HRD. Top and other levels of management in the organisation should perform the environmental analysis on the basis of which to develop their HRD plans, so that HRD is properly integrated into the organisation's strategic planning process. The environmental analysis consists in scanning the labour market and labour economics, socio-cultural and economic factors, technological forces, politico-legal conditions, and ethical/ecological and global factors (Singh & Sthapit, 2008; Sthapit, 2018b).

4.4 Strategic partnerships with line management for implementation of HRD strategies, plans and policies, along with line management's commitment

The enthusiastic involvement of the line manager (Zenger, 1985) is considered to be critical for SHRD, since line managers are key stakeholders and 'actors' in HRD (Garavan, 1991; Garavan et al., 1998). Maxwell et al. (2004) stressed that line managers and HRD managers work in partnership on both operational and strategic issues, so that HRD becomes truly strategic. Lee (1996b) and Harrison (1997) also stressed the need for shared ownership of HRD, where line managers and HRD employees work in partnership with each other over HRD issues. It is 'strategic HRD aligning'— the process of integrating stakeholder interests in HRD (Wognum, 1998).

The strategic partnerships between HRD and line management are essentially aimed at implementing HRD strategies and policies. For strategizing HRD, there should be involvement and commitment of line management, so that HRD strategies, policies and plans can be brought into implementation.

4.5 HRD's strategic partnerships with HRM activities and other functional areas

HRD should view itself as part of a wider package of HRM strategies(Garavan, 1991) and that HRD is central to HRM as 'a vital if not the pivotal component' (Garavan et al., 1995). For HRD to be strategic, it requires forging strategic partnerships between HRM and HRD professionals of the kind implied by O'Donnell and Garavan (1997) where there should be an alliance between HRD and HRM strategies to help achieve overall organisational goals.

It is equally important that HRD develop strategic partnerships with other functional areas of management so that HRD plans and programmes are integrated harmoniously with the organisation's Marketing, Finance and Production-operations, too. It will shift the management focus from specialisation in some specific functions and sub-functions.

4.6 Emphasis on HRD/ trainers' role as organisational change consultants for result-oriented competitive competency and professional intervention

For strategizing HRD, trainers and HRD professionals should play an organisation change consultant role. The role should include professional interventions by trainers and HRD professionals (on HRD) and efforts to generate results-oriented competitive competency of human resources.

Nijhof and de Rijk (1997) proposed the organisational change agent role of HRD while Garavan (1991); Sloman (1994) and Harrison (1997) contended the role of innovators and consultants. HRD's consultancy role should involve training, learning, or organisational change issuesthat concentrate on meeting the strategic needs of the organisation (Philips & Shaw, 1989). Talbot (1993) required the trainer's roles to be (i) *Adaptive* (adapting the skills and knowledge of staff to fit existing systems); (ii) *Adoptive* (getting staff to adopt new values or attitudes); and (iii) *Innovative* (informing and influencing organisational change processes).

4.7 Emphasis on effective (regular, periodic) evaluation of HRD

In order to be strategic, the HRD function must evaluate its activities (Garavan 1991). Philips (1991), Torraco and Swanson (1995) and Harrison (1997) all argued strongly that training and HRD should be results-oriented and that evaluation should help achieve organisation needs. This— McCracken and Wallace (2000a) argue — inevitably involves some degree of cost-effectiveness evaluation, difficult though it can be to carry out. It may be that the lack of such investment calculations simply helps to perpetuate a culture in which training and HRD are seen as a luxury rather than a serious investment in the long-term future of the organisation. Harrison (1997) also observed that the importance of cost-effectiveness evaluation should not be underestimated.

However, McCracken and Wallace's (2000a) research on 86 Scottish-based companies found little empirical evidence of cost effectiveness evaluation (McCracken & Wallace, 2000b). Therefore, emphasis should be placed on periodic, regular evaluation of HRD activities; instead of making it more focussed on cost-effectiveness alone.

5. Conclusion

This paper reviewed past literature works to arrive at how to strategize the HRD management for building an agile, resilient organisation that can sustain in both normal and crisis times. It infers that organisations should keep the imperative value of human resources and talents in perspective, while managing their organisations; and it makes them recognise that human resources be developed by embodying the strategic elements with HRD management. It essentially lies in strategizing their HRD management: there are seven ways of doing so.

One, HRD should be integrated with the organisation's mission and goals and promote its ability to recognise and influence organisational or corporate culture for which, *two*, there must be proactive planning compounded with a long-term vision for HRD through a continuous environmental analysis in HRD terms. *Three*, HRD also should forge strategic partnerships with line management for implementing HRD strategies, plans and policies. *Four*, HRD should also establish strategic partnerships with HRM activities and other functional areas of management including Marketing, Operations, Finance and R&D. *Five*, these all require the top management's leadership and commitment in steering the HRD activities strategically.

Six, for effective implementation of strategic HRD, the role of HRD professionals and trainers should be that of organisational change consultants who work with professional intervention for promoting result-oriented competitive competency. *Finally*, there should be regular, periodic evaluation of HRD policies and programmes in place.

References

Armstrong, M. (2009). *Strategic human resource management: A guide to action (4th ed)*. Kogan Page: India.

Beer, M., & Spector, B. (1989). Corporate wide transformations in human resource management. In McCracken, M. & Wallace, M. (2000a). Towards a redefinition of strategic HRD. *Journal of European Industrial Training, 24*(5), 281-290. Web-site http://www.emerald-library.com

Burack, E.H. (1991). Changing the company culture - the role of human resource development. In McCracken, M. & Wallace, M. (2000b). Exploring strategic maturity in HRD – rhetoric, aspiration or reality? Journal of European Industrial Training, 24(5): 281-90. doi: http://dx.doi.org/10.1108/ 03090590010354344

Critten, P. (2003). A new role for HRD for emergent organizations: Going with the flow. Journal of Development and Learning in Organizations, 17 (6), 15-17.

Garavan, T, Heraty, N., & Morley, M. (1998). Actors in the HRD process: An exploratory study. International Studies of Management & Organiza*tion, 28*(1): 114-135. Retrieved from: http://www.jstor.org/stable/40397399.

Garavan, T.N. (1991). Strategic human resource development. *International Journal of Manpower; 12*(1), 21-34. doi: 10.1108/EUM0000000000889

Garavan, T.N. (2007). A strategic perspective on human resource development. *Advances in Developing Human Resources*, *9*(1): 11-30. doi: 10.1177/1523422306294492.

Garavan, T.N., Costine, P., &Heraty, N. (1995). Emergence of strategic human resource development. *Journal of European Industrial Training,19*(10): 4-10.

Harrison, R. (2002). Learning and Development. In Maxwell, G., Watson, S. and Quail, S. (2004). Quality service in the international hotel sector: A catalyst for strategic human resource development? *Journal of European Industrial Training, 28*(2/3/4): 159-182. doi: http://dx.doi.org/10.1108/03090590410527591

Horwitz, F.H. (1999). The emergence of strategic training and development: the current state of play. *Journal of European Industrial Training,23*(4/5): 180-190.

Hutchins, H.M., & Wang, J. (2008). Organizational crisis management and human resource development: a review of the literature and implications to HRD research and practice. *Advances in Developing Human Resources, 10*: 310-30. doi: 10.1177/1523422308316183

Lee, R. (1996). What makes training pay? In McCracken, M., & Wallace, M. (2000b). Towards a redefinition of strategic HRD. *Journal of European Industrial Training,*

24(5): 281-290. Retrieved from http://www.emerald-library.com

Maxwell, G., Watson, S., & Quail, S. (2004). Quality service in the international hotel sector: A catalyst for strategic human resource development? *Journal of European Industrial Training, 28*(2/3/4): 159-182. doi: http://dx.doi.org/10.1108/03090590410527591

McCracken, M., & Wallace, M. (2000a). Towards a redefinition of strategic HRD. Journal of European Industrial Training, 24(5): 281-290. Retrieved from http://www.emerald-library.com

McCracken, M., & Wallace, M. (2000b). Exploring strategic maturity in HRD – rhetoric, aspiration or reality? Journal of European Industrial Training, 24(5): 281-90. doi: http://dx.doi.org/10.1108/03090590010354344.

Nijhof, W.J., & de Rijk, R.N. (1997). Roles, competences and outputs of HRD practitioners – a comparative study in four European countries. Journal of European Industrial Training, 21(6/7): 247–255.

O'Donnell, D., &Garavan, T.N. (1997). Linking training policy and practice to organizational goals. Journal of European Industrial Training, 21/9: 301–309.

Philips, K., & Shaw, P. (1989). A consultancy approach for trainers. In McCracken, M. & Wallace, M. (2000). Towards a redefinition of strategic HRD. *Journal of European Industrial Training,24*(5): 281-290. Retrieved from http://www.emerald-library.com

Rothwell, W.J., &Kazanas, H.C. (1994). *Human resource development: A strategic approach*. Massachusetts, USA: HRD Press.

Sloman, M. (1994). A handbook for training strategy. In McCracken, M. & Wallace, M. (1994). Towards a redefinition of strategic HRD. *Journal of European Industrial Training, 24*(5): 281-290. Retrieved from http://www.emerald-library.com

Sthapit, A. (2007 Nov 7). Nepalese bureaucracy: Strategic HRM Needed, *The Rising Nepal*. Gorkhapatra Corporation, Op-ed page 4

Sthapit, A. (2008). Role of HRD in successful implementation of organisation strategy: A review. *PYC Nepal Journal of Management*, *1*(1), 66-82.

Sthapit, A. (2010). Integrating HRD with organisation strategy as a precursor to strategic management: A review. *Administration and Management Review: A Journal of the Nepal Administrative Staff College*, *22* (1), 1-27.

Sthapit, A. (2012a). Strategic factors in evaluation of induction training effectiveness: An exploratory study of development bank managers. *EXCELInternational Journal of Multidisciplinary Management Studies, 2*(8), 16-32. Retrieved from http://zenithresearch.org.in/images/stories/pdf/2012/AUG/ EIJMMS/2%20Arhan%20%20strategic%20induction%20training4Zenith.pdf

Sthapit, A. (2012b). Emergent human resource management: The evolving Ten Commandments. *Kosh*: *The Journal of Employee Provident Fund*, *78*(1), 72-76.

Sthapit, A. (2013). A strategic perspective on human resource development in Nepal. [Unpublished PhD thesis] submitted to the Faculty of Management, Jodhpur National University, Rajasthan, India.

Sthapit, A. (2016). Determination of strategic HRD factors in Nepali banks. Conference Paper: *International Conference on Business Management, Economics & Social Sciences*; Uttara University, AMDISA and University of Nebraska (USA), Dhaka: Dec 21-23.

Sthapit, A. (2018). *Human resource management: Issues & perspectives* (*1st ed*). Kathmandu: TalejuPrakashan.

Sthapit, A. (2019a). Human resource development: Exploring the components beyond traditional taxonomy. *Kosh*: *The Journal of Employee Provident Fund*, *86*(1), 179-188.

Sthapit, A. (2019b). The Strategy of HRD Management in Nepal, Cambridge's Psychology for a Better World 1(1), 97-128. ISSN/print: (10): 978-1-5275-2186-5. Cambridge Scholars Publishing, United Kingdom (UK).

Sthapit, A. (2020 July). Evaluation of strategic factors in HRD practices of Nepali banks: Towards building an SHRD model, *Asia Pacific Journal of Management and Education, 3*(2), 67-92. Association of International Business & Professional Management. DOI: https://doi.org/10.32535/apjme.v3i2.848

Talbot, C. (1993). Strategic change management and training: adaptive, adaptive and innovative roles. *Journal of European Industrial Training, 17*(5): 26-32.

Torraco, R.J.,& Swanson, R.A. (1995).The strategic roles of human resource development. *Human Resource Planning, 18*(4), 10-22.

Tseng, C.C., & McLean, G.N. (2008). Strategic HRD practices as key factors in organizational learning. *Journal of European Industrial Training, 32*(6): 481-432. Retrieved from https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED504343.pdf

Wognum, A.A.M., & Mulder, M.M. (1999). Strategic HRD within companies. *International Journal of Training and Development 1999; 3*(1): 10-12.

Zenger, J. (1985). Training for organisational excellence, *Journal of European Industrial Training*, 9(7): 3-8.

Redefining the Real Estate Strategy of EPF

Darshan Bhattarai *

The Prevalent Scenario:

Employees Provident Fund, Nepal has been one of the principalcorporate movers in the real estate sector (housing)industry starting as early as 2053 B.S. Commencing its operation with a smaller team of employees in a building management section from 2047/48.Thereon in the gradual shift in the focus of investment towards the real estate sector was later inscribed by forming aspecialized departmental structure in Ashad 22nd, 2062 B.S.

Strategy of EPF in real estate across several decadeshas been guided by 4 major approaches:

A. Housing Projects

EPF Nepal constructed (which started in 2054 B.S.) and successfully handed over the low cost housing project to its contributor even in adverse scenario like the socio-economic unrest, lack of specialized experts in the field, unfamiliar business model and several other internal and external factors.

B. Commercial Construction Projects

On the back of a successful experience of housing project EPF diverted its focus from housing sector to business complex construction. Commercial building construction and management wing of EPF at the time completed The Kathmandu Mall, Lalitpur building in the heart of the nation with a little to none experience in the sector. With the first mover advantage at hand, it was almost but certain that EPF would make use of the advantage significantly and overwhelm the financials statistics.

For a social security service based financial institution, it was a commendable performance to initiate and complete the projects at the time. Nonethelessrewarding such strategy has been for EPF, it's been more than a decade that EPF has ventured into commercial building construction projects (whether it is housing projects which has been stalled for almost 3 decades now and large commercial complex construction which has been stalled for more than one and half of a decade) since completion of Lalitpur building. Since then EPF hasn't ventured into commercial side of business rather the focus has been majorly in construction of office buildings in all of the branch offices.

* Sr. Manager- (Company Secretary), Sanchayakosh Gharjagga Byawasthapan Company Pvt. Ltd.

C. Lending for construction or purchase of home for contributors

Home being considered as one of the major pillar of social security aspect by EPF,it ventured into collateral based retail loan structure for its contributor who were willing to buy or construct a home for livingfrom 2057 B.S. Contrary to previous models of business in Real Estate sector, EPF has been quite successful in managing such collateral based lending models in comparatively competitive rates. EPF has been instrumental in successfully realizing the dream of owning a home for more than 35 thousand individuals (contributors) across the nation in 2 decades since the inception. With a cumulative growth rate of number of beneficiaries in around 15% (last 5 years average) each yearthe trend which doesn't appear to slow down any time soon. However with the impact of the global pandemic in the socio-economic sector, there might be a notch decline in the growth rate of the year on year beneficiaries, preliminary analysis reveals it may not have a significantlydevastating impactin case of the EPF.

D. Managing the commercial buildings

Managing the commercial building has been looked at as the filler-strategy for EPF for last decade or more. A portfolio of less than 0.5% contribution in overall, with an average of over 50% return on investment over a decade and profit contribution of around 2% in overall portfolio, this sector has been presenting itself as a portfolio to be explored further based on its financial performance. However in terms of rental management operations it has been a sluggish affair for EPF with number of active court cases and receivables in the market to be realized mounting consistently.

The Act Amendment

With more than 2 decades of experience on its back EPF lodged for re-strategizing with recommendations largely taking place into evolutionof the investment avenues and fund collection dimension of the institution among others. After foreseeing the need to revitalize EPF into new dimension, on 30th Ashwin, 2073B.S. an Act for amendment of Employees Provident Fund Act, 2019 was passed by the government of Nepal.

The following section of redefined Sub-Section 19. "**Entitlement of Employees Provident Fund"** provided EPF an ample of opportunities to re-strategize its operations and investments modalities in the real estate sector.

- *Operate a Real Estate business by oneself or with other organizations to manage housing projects and sell the property (house or land) directly or in installments to the contributors of Employees Provident Fund.*
- *Establish and manage a company which sells property (land and building) or Manage Housing projects under ownership of Employees Provident Fund*
- *Construct buildings in land under ownership of Employees Provident Fund and award rents on the same*

With its institutional and financial capacity in the country EPF dove into large scale housing and construction projects along with commercial complex management

among others. For utilizing the institutional strength to propagate its benefits, EPF has amended its law to incorporate the necessary changes required to obtain the said objectives and run an efficient and effective housing and land development investments providing a much needed impetus in the shift of strategy thereon in.

The Strategic Shift

Three years later with rigorous contemplation and multiple notion on the subject, on 22nd Karthik, 2076 the board of EPF decided to explore the avenues provided by the amended EPF Act. which soon materialized into an establishment by a name "**Sanchayakosh Gharjagga Byawasthapan Company Pvt. Ltd**." on 3rd Poush, 2076. The Company has since come into existence to fulfill the decade long dream to provide for the housing and business need of the organization and the nation as a whole with the same panache, entrust and compassion to serve the wider group of individuals across the nation.

The company has been entitled to the following by the article of association to move ahead in the path envisioned by the EPF:

α) To construct individual home, housing colonies and develop lands with all necessary physical infrastructures emphasizing the contributors of EPF on the land acquired by sales or lease in appropriate locations and make outright sales or installment based sales or rent the property to the contributors of EPF Nepal.

β) Rent or sell the housing colonies or apartments developed in the land acquired by sales or lease in the name of the company.

χ) Rent or sell office buildings, individual home, shutter etc. developed on the land acquired by sales or lease in the name of the company.

δ) Develop lands with necessary physical infrastructure to rent or sell the acquired by sales or lease or by any means in the name of the company.

ε) Manage rental activities of lands, buildings and flats of Government agencies, Government controlled or owned agencies as agents or acquiring the property by lease.

However with a full-swing operation in sight and strategic way forward, the company has been intensely working in the upbringing of the company in the real estate market space. Strategic discussions and underlying amalgamation of support from various sector (internal and external alike) has been crucial for taking the leap before the pandemic brought the halt in any and all activities of the company.

Few and far less tasks have been carried out in the period of pandemic, the company needs to re-strategize its entry and business in the "New Normal" brought upon us by the pandemic.

The Post-Pandemic Market

There is absolutely no denying of the fact that the pandemic has brought in the significant crisis to humanity survival. Besides humanitarian grounds, economies across the world has been hit hard from all quarters. Developing countries like Nepal with limited sources of national income has been hit hard by the phenomenon which shall directly impact the earning and spending capacity of large group of people. It is apparent that the economic puddle of

crisis won't end so soon and this economic tragedy may serve as a blunt reminder for the subsequent years ahead.

The great earthquake faced by Nepal in Baisakh, 2072 had brought a change in sensitivity of people regarding real estate products choices (like preference to housing colonies over apartments, renting more than owning, smaller houses etc.). The sensitivity now coupled up with the pandemic, the impact definitely seems to get amplified and it can be presumed that a new psychology shall prevail which determines the "New Normal" in the real estate sector of the country.

A significant share of remittance is spent on physical investment so as to enable a better standard of living. But due to the trigger of coronavirus outbreak, quite a few Nepalese are on the verge of returning to their country. There are huge cases of layoff from their companies and health challenges galore too; where the government stepped in with initiatives to flee them back. According to the World Bank report, remittance to Nepal is expected to drop by a whopping 14 % this year, signaling economic distress. This situation ultimately impacts the real estate sector by minimizing investment because people primarily focus is on their basic subsistence than to buy long term investments thereby reducing the demand for real estate and pushing price down.

However the demand in housing colony can be presumed to increase due to isolated nature of the surrounding with a basic requirement facilities being available within the premises.The relative ease to check the unwarranted access, this could definitely be seen as a preferred option in comparison to apartments where the resources are shared and multiple people access the same resources like elevators, lesser movement area etc. Besides sales of land developed in colony structure also seem to be in demand due to immediate shock of finances and people looking for a home shifting into the developed land space.

Larger building complexes focused on individual retail shop owners (Malls) are presumed to be the ones mostly affected by the economic meltdown. These individual may look forward to the diversification, reinvented supply chain strategies, outsourced (click based office and home delivery system) or phase out strategies in days ahead. However office space providing complexes might be inclined to utilize the services though the returns expected shall be competitively revised.

The butterfly Effect

A multiple decade outcry of strategic shift, the amendment of EPF act, the earthquake of 2072, the shift of attention of EPF in core business and the current pandemic has definitely shaped up the company and its future strategies. More aggressive and immediate business needs of the EPF has to realigned, softer and long term strategies on the real estate business.Being focused more on acquiring and occupying with shuttle business motive seems to be the way forward at the moment. However one needs to reevaluate the infinite capacity of the human resilience and re-strategize as we move along the "New Normal".

To completely understand and analyze the effect it has created, one also needs to look at is the market segment. Who are we catering to? For the moment, the effect doesn't seem to propagate in severity in the market segment of the company as it mostly focuses on the government service employees whose income isn't largely affected. One can, therefore, assume the

deviation in the overall post-pandemic impact specifically for the company may be classified as medium to low risk investments.

People tend to make investments in lands and buildings after they have substantial savings spared after consumption in food, clothing, health, and education.The new investors who are trying to enter the market may be expecting the price to plummet and tap the opportunity while the investors who are already into the business expect it to take an upward trend. Whether the price of the lands and buildings will hike or nosedive in the aftermath of pandemic needs to be seen and evaluated as we move along in the days ahead.

The Silver lining

The effect of the multiple scenarios and the actions thereof, the company most definitely requires more consolidation in business and operations from its parent company for following years. It can also safely be concluded that EPF Nepal can move into the desired space of real estate management with a lesser aggression at least until the socio-economic crisis of the pandemic is addressed off. Business management of a large business complexes definitely seems to be most affected by the scenario and is highly likely to be put on hold if the sales isn't assured as the price and demand definitely seems to plummet.

Depending upon the way the market acts to the post-pandemic economics in real estate, acquiring of lands and property along with construction of financially assured projects seems to be the way forward, at least for a year on now. Retail housing development in direct collaboration with the EPF Nepal as well seems to provide a sustainable proposition which would deliver a catapult strategy for the company to venture into larger housing colony development models in subsequent years.

One amongst the very few upsides of the pandemic hit economy; is the lucrative idea of owning a home in lower interest ratesand easier financing options which more likely would provide a needed boost in the real estate business. Especially individuals with steady income from public sector or government service holders would highly likely be enticed by the idea of owning a dream home in the vicinity in the lower cost which most definitely would be the target segment of the company. Besides Nepali people regard real estate investment among the safest investments avenues which, therefore, may catapult the real estate economy in a steady rise in the following year which the company and EPF therefore would be more than capable of capitalizing.

"Start by doing what's necessary; then do what's possible; and suddenly you are doing the impossible."– Francis of Assisi

Pension System in Nepal

Dilip Raj Paudel *

Abstract

Social security makes a decisive contribution in establishing greater social justice and peace. Social security is one of the basic fundamental human rights of people. It is essential for the well-being of society and has a significant impact on the livelihood of the human beings. It also has significant role in human beings for their old-age, either formal or informal sector of the country.

Constitution of Nepal mentioned about the Social security is the right of people and it for all. Nepal is yet to go for a wide range of social security system. Though non-governmental sector is increasingly making bigger place as employer, state is still the major provider of employments to its citizens in Nepal. Legal frameworks for guaranteed social security are inadequate. Civil Service Act and other Act related with different professions under the Nepalese Government, Employees Provident Fund Act, Social security Act&The Labor Act are the main legal framework that provides ground for various types of social security to workers. However, these cover only government employees, including Army, Police and Civil servants and limited percentage of private sector. Workers in informal sector are largely deprived of thesocial security benefits.

Introduction

The history of human beings reflects that they have been facing various kinds of risks in their life cycle caused by illness, old age, disability, death, unemployment, etc. The state takes responsibility as a welfare state then they are way forward to the people's welfare. Nowadays, the social security system has been widely established as a major policy instrument for enabling people to have a basic living standard and arranging financial support against unforeseen risks. Everyone, as a member of society, has the right to social security and is entitled to the realization of social security through national legal provisions and international co-operation based on the institutional capacity and resources availability of each state. Social security is one of the basic fundamental human rights of people. It is essential for the well-being

* Branch Manager, Employees Provident Fund, Pokhara

of society and has a significant impact on the livelihood of the human beings. It also has significant role in human beings for their old-age, either formal or informal sector of the country.

Social security makes a decisive contribution to establishing greater social justice and peace. The state-sponsored social security system is promoted because of the weakening of the extended family system, which is used to provide economic and social security to the family members. Social Security for people is most essential, so it is mentioned in the constitution of Nepal and Some Act, Law, and Regulation regarding the Social Security and contributory pension scheme. Just beginning way forward to the social security benefits.However, still there is no strong and strategic plan and policy in Nepal.

Some of the first organized cooperative efforts to provide for the economic security of individuals were instituted by workingmen's associations, mutual-benefit societies, and labor unions; social security was not widely established by law until the 19th and 20th centuries, with the first modern program appearing in Germany in 1883. Almost all developed nations now have social security programs that provide benefits or services through several major approaches such as social insurance and social assistance, a needs-based program that pays benefits only to the poor.

The basic principle of social security is the pooling of risks in a fund that can be applied to all nine of the social security contingencies (ILO, 2006, p. 9). These are (1) Sickness benefit;(2) Maternity benefit;(3) Employment injury benefit; (4) Unemployment benefit; (5) Invalidity benefit; (6) Old age benefit; (7) Survivor benefit; (8) Medical care; (9) Family benefits.

Basically, these nine branches of social security declared by the ILO 102 have been derived from the diagnosis of poverty in the industrial countries where employment or full employment in the organized sector is the must. Protections are designed to protect the employees when they are out of work due to unforeseen circumstances.

The International Labour Organization (ILO), Social Security (Minimum Standards) Convention (No. 102), defined social security including the following issues:

Survival beyond a prescribed age, to be covered by old age pensions;

The loss of support suffered by a widow or child as the result of the death of the breadwinner (**survivor's benefit**);

Responsibility for the maintenance of children (**family benefit**);

The treatment of any morbid condition (including pregnancy), whatever its cause (**medical care**);

A suspension of earnings due to pregnancy and confinement and their consequences (**maternity benefit**);

A suspension of earnings due to an inability to obtain suitable employment for protected persons who are capable of, and available for, work (unemployment benefits);

A suspension of earnings due to an incapacity for work resulting from a morbid condition (**sickness leave benefit**);

A permanent or persistent inability to engage in any gainful activity (disability benefits);

The costs and losses involved in medical

care, sickness leave, invalidity and death of the breadwinner due to an occupational accident or disease **(employment injuries)**.

Social security is a challenging issue in Nepal. The scope and benefit levels of social security are inadequate (Badal, 2005; Upadhyaya, 1998) and the coverage is limited. There is an insufficient legislative provision regarding social security in Nepal. Upadhyaya (1998) says that a few provision of social security in labor law is limited only to formal sector. The level of benefits is not sufficient to provide adequate protection to the employees and their dependents while reviewing and considering the related rules and regulations.

There are very few studies in the area of social security system and pension benefits with regard to *sufficiency, adequacy, coverage and its sustainability* in Nepal. No study on reforming the social security system in Nepal has been taken place in the past. In such circumstances, designing a comprehensive framework of the pension system as social security based on people's needs, government's policy and capacity and other circumstances is one of the major concerns in Nepal. Social Security is inscribed as a fundamental right by the Constitution of Nepaland hence is responsibility of the nation. (***18 (4)*** *No discrimination shall be made on the ground of gender with regard to remuneration and social security for the same work.* ***34(2)*** *Every laborer shall have the right to appropriate remuneration, facilities and contributory social security.****38(5)*** *Women shall have the right to obtain specialopportunity in education, health, employment and social security, on the basis of positive discrimination.****42(2)*** *The indigent citizens and citizens of the communities on the verge of extinction shall have the right to get special opportunities and benefits in education, health, housing, employment, food and social security for their protection, upliftment, empowerment and development.****43.Right to social security****:The indigent citizens, incapacitated and helpless citizens, helpless single women, citizens with disabilities, children, citizens whocannot take care themselves and citizens belonging to the tribes on the verge of extinction shall have the right to social security, in accordance with law. (Source: Constitution of Nepal 2015*)). So there is a need to reform the policy regarding the social security & pension benefits for all Nepalese people within the national boundary.

Pension

According to Wikipedia **pension** is a fund into which a sum of money is added during an employee's employment years and from which payments are drawn to support the person's retirement from work in the form of periodic payments. A pension may be a "defined benefit plan", where a fixed sum is paid regularly to a person, or a "defined contribution plan", under which a fixed sum is invested that then becomes available at retirement age.[1] Pensions should not be confused with severance pay; the former is usually paid in regular installments for life after retirement, while the latter is typically paid as a fixed amount after involuntary termination of employment prior to retirement. (https://en.wikipedia.org/wiki/Pension)

Social security as a synonym to pension programs can be frequently found intheliterature. Normally mode of pension is retirement pension, social pension & personal pension. Social security in terms of retirement pension can beidentified as a comprehensive program, which provides retirement security for workersand their dependents. Nowadays the concept of

public pension is increasing. The pension benefit is guided by the national policy of the state with the structural setup and influenced by the government policy led by the political leaders. Similarly, peoples thinking about the future in old age, and they are attracted to the personal pension plan by the insurance system. Pension is a component of social security which is a major phenomenon of public social policy today. But only government employee is entitled to get this benefit in Nepal leaving a large segment of population outside of its ambit in Nepal. Public servants play the role of an agent of the state to deliver the goods and services for the people including the welfare services at all levels.

Pension is a type of compensation or rewardto the employee for their contribution of knowledge and time to the organization or a country as well. A pension is the savings you make to support yourself in old age. You may have received a pension from your employer (or past employers) and you can also set one up yourself to get saving. In simple terms, a pension is a tax-efficient long-term savings plan. It's a way to keep the money coming in when you retire. And the good news is, it's not as complicated as you think. Pensions come in all shapes and sizes. They can be as simple or as complex as you want. It is important to find the right one for you though, so you can enjoy a happy, secure retirement.

So what is a pension? The basic idea is straightforward. You save up, but rather than putting your money into a bank account where it won't get much interest, your pension savings are invested. Some will invest in assets such as stocks and share, company or government bonds or the stock market (money purchase plans) whilst with others, the amount you're paid is based on how many years you've worked for your employer and the salary you've earned so you don't have to consider tax relief or investment returns (defined benefit plans). The plan is that the value of your money – your investment – grows. Then, when you reach a certain age, you have many options as to how you take your retirement income.

One of three pension formats as outlined by the World Bank in 1998 and which has since been adopted by many economically reforming countries in Central and Eastern Europe. As defined by World Bank we can say the goal of the three-pillar system is to separate the major objectives of pension (retirement) plans into the following pillars:

Pillar 1 – *A standardized, state-run pension system, which offers basic coverage and is primarily focused on reducing poverty. The first pillar, a downsized successor to the old pay-as-you-go system where current workers pension contributions and taxes are used to finance current pensionersbenefits.*

Pillar 2 – *A funded system that recipients and employers pay into; this includes pension funds and defined-contribution accounts/ plans. The second pillar, a mandatory fully funded component of the pension system where each participant has an individual account and pension benefits are based on the contributions to this account and the returns on the investments of these contributions,* and

Pillar 3–*Voluntary private funded accounts, including individual savings plans, insurance, etc. The third pillar, a voluntary fully funded component, which refers to additional contributions each participant can make to her or his individual account in order to increase the future pension benefits.*

This multi-tiered system is seen as more effective than having one state-run pension

system to serve all citizens.

(http://www.investopedia.com/terms/p/pensionpillar.asp#ixzz4BFIEBH9W)

Besides the three-pillar system, a research program related to social security raises the issues of four pillars. The Four Pillars is a research programme set up in 1987 by the Geneva Association, also known as the International Association for the Study of Insurance Economics. The aim of the Four Pillars research programme is to study the key importance in the new service economy of Social Security, Insurance, Savings and Employment. The programme focuses on the future of pensions, welfare and employment. The Geneva Association launched its Four Pillars research programme with a view to identifying possible solutions to the issue of the future financing of pensions and, more generally, to organising social security systems in our post-industrial societies. Demographic trends - especially increased life and health expectancy - could be seen as positive if we were able to devise ways of enabling "ageing in good-health populations" to make a valid economic and social contribution to the functioning of our service economies over the decades to come

Pension Indicators

In this volatile period, human beings want to secure their life and desires for safety. Normally, any Government has a responsibility to protect and providing the social security for the citizens. Pension is a kind of social security to secure their life in old age. Pension policy and provisions are different as country-wise and rapidly changing around the world. As policymakers in more and more countries address the problems caused by population aging and the maturing of pension system, the demand for cross-country comparisons of pension indicators is both heavy and growing and day by day slightly changed in the area of pension reform floor.

World Bank's approach to pension policy has evolved and focuses on issues related to financial sustainability and fiscal sustainability. Social security is established as a Human right, but how to manage social security for all in the world? This is the issue. Issues of the adequacy of retirement benefits and old-age poverty, the security of pensions in the face of risk and uncertainty, and administrative and economic efficiency.

The World Bank established a database in 1990 to inform the analysis in Averting the Old Age Crisis: Policies to protect the old and promote growth. Its objectives are to help the data collection and publish the report about the impact of population aging on pension systems and the appropriate policy responses which will useful for the necessary reform. The database and indicators are organized into three sets of information. The indicators of pension are:

1. **Environment**: Environment analysis of demographic, economic, financial, and institutional support for the performance of pension systems.

2. **System design**: System design is concerned with the national tax systems for the retirement benefits provision. It is related to the World Bank's multi-pillar framework.

3. **Performance**: Performance indicators of pension have six objectives and principles for which are related to coverage, adequacy, fiscal sustainability, efficiency (Economic efficiency & Administrative efficiency), and security.

They are :

a. **Coverage** of the pension system, by both mandatory and voluntary schemes.

b. **Adequacy** of retirement benefits.

c. **Financial sustainability** and **affordability** of pensions to taxpayers and contributors.

d. **Economic efficiency:** minimizing the distortions of the retirement-income system on individuals' economic behavior, such as labor supply and savings outside of pension plans.

e. **Administrative efficiency**: keeping the cost of collecting contributions, paying benefits and (where necessary) managing investments as low as possible

f. **Security** of benefits in the face of different risks and uncertainties

Performance indicators of fiscal sustainability depend on underlying demographic pressures combined with the pension benefit formula. This framework illustrates the trade-offs inherent in the design of pension systems and reforms. All those key points are always important for the pension design and continuous process for pension reform.

To meet these challenges the World Bank Group's pension financing team focuses on:

i) Improving the coverage of good quality pensions: *Our goal is to ensure that elderly poverty is alleviated by the provision of income in retirement through pension systems that have broad coverage and are adequate, efficient, sustainable and secure. Our work supports financial inclusion and financial integrity.*

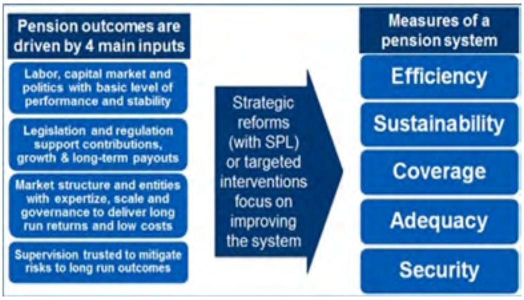
ii) Increasing the supply of pension assets that can safely fund long-term investment:*Promoting the productive investment of pension fund assets not only supports the goal of providing adequate and secure pensions, but also provides important sources of long-term finance for development.*

To achieve goals World Bank Group (WBG) works through the country and regional engagements, as well as producing research and through WBG outreach program.

Country and regional engagements take many forms, and involve strong collaboration with World Bank Group colleagues working in the areas such as Social Protection and Labor, Capital Markets and Financial Inclusion. Projects include:

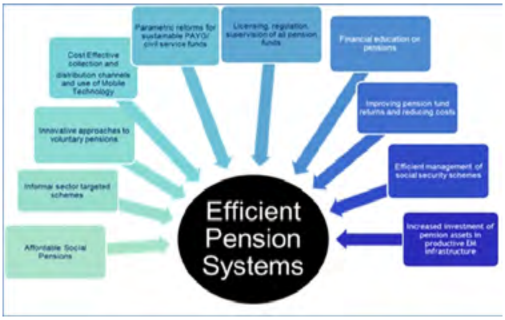
- Designing, reviewing, and reforming the overall ***pension policy framework*** in a country
- Drafting, reviewing, and revising the ***pension legislation and regulatory framework***
- Capacity building for the ***supervision*** of the pension industry – including governance aspects
- Improving pension ***market structure and dynamics*** including distribution and access; and
- Reviewing and reforming the ***fiscal and taxation environment*** supporting a pension system.

Improving pension outcomes through comprehensive analysis and collaboration can be picturized on the given figure.



Source : World Bank

The given figure shows the elements of efficient pension systems.



Source : World Bank

Context of Nepal

Social security is very limited in Nepal. In labor markets, the formal sector employment is almost stagnant, and the growing labor force is mainly joining the informal sector. While it is difficult to determine the size of the informal sector - due to its nature, being unorganized and unregulated - it is estimated that more than 60 percent of employed workers are in the informal sector. The informal sector is characterized by variation in wage rates, conditions of employment, and discrimination based on gender and age.

Currently, Some Act hasAmended and introduced in the area of social security. Employees Provident Fund Act, Citizen Investment Trust Act, Social Security Act, Labour Act, Employees Provident Fund, Citizen Investment Trust, Social Security Fund, and other entity has been working in the formal social security systems and cover mainly civil servants, army, police, and teachers. The government is the single largest employer in Nepal. However, these days' private enterprisesare also interested to join the provident fund on a voluntary basis, while all enterprises can join the retirement plan under the citizen's investment fund.Currently, EPF has managedthe Contributory Pension Scheme for Government Employees and Government agencies as well. Similarly, Social Security Fund (SSF) manages social security and pension for private-sector employees. Earlier, there were no mandatory social insurance provisions for the private sector. Besides the formal sector social security provisions, there are various informal, partly traditional, community-based insurance arrangements (micro-insurance) as well.

The Employees Provident Fund Act, Labor Act, Social Security Act, Contributory Pension System lays down the legal framework and the basis for the rules, regulations and guidance on the proper management of any establishment. It deals with matters relating to Provident Fund for each employee, employment and security of employment, working hours, minimum wages, the welfare of employees, employer-employee relations, and the settlement of labor disputes. Labor Regulation, 1993 complements the Labor Act with further clarification in issues such as security of profession and service, remuneration and welfare provision, health, cleanliness and safety, etc.The Bonus Act provides a legal

basis for the payment of bonus to the workers and employees of factories and commercial establishments.

Provisions of social security benefits have been included in the Labor Act for the private sector employees. The Act provides grounds for benefits such as sick leave, maternity leave, workers compensation, provident fund, and gratuity as the old-age benefit. Placement of a welfare officer, for taking care of the welfare of the workers, is another mandatory provision. Similarly, Social security Act has provision of social security schemes and its compulsory for the private sector employee. In addition, it is not applicable to the entire informal sector. Social security applies only to workers with permanent status, in organized sectors.

However, the Government of Nepal started the contributory pension scheme for civil servants, Nepal Army, Nepal Police, Armed Police Force, University and the employee of other government agencies. Similarly, Social Security Fund has started the social security benefits including pension for the private sector. In this scenario, there are 2 types of the pension system in Nepal.

1. **Non-Contributory Pension**
   a. Social Pension (Local Government Manages the service - funded by GoN)
   b. Government Pension (Pension Management office manage for Government Employees)
2. **Contributory Pension** (EPF has managed for Government Employees &SSF has managed for Private Sector)

Social Pension

The social security scheme for the unorganized sector started in 1995 with the introduction of non-contributory old-age pension to elder people (70 + years), helpless widows (60 + years) and disabled persons, free medical treatment to elder people and establishment of old age homes. These schemes are financed from the annual government budget.

Before the Eighth Five Year Plan, there were no specifying provisions about this matter. The Ninth Plan (1997-2002 AD) has made a notable provision by including the chapter about social security. The chapter envisaged social security as a need for helpless, disabled, senior citizens and also for indigenous people, ethnic groups, marginalized and oppressed community. And the plan was focused on the enhancement of their living standard. The Three Years Interim Plan, 2010-2013 has also emphasized the improvement of the social security system in Nepal by introducing some Social Security Programs, Welfare Fund and Employment Promotion Programs.

As the given information from the Department of Civil Registration, Ministry of Federal Affairs and Local Development, the Government of Nepal has distributed the Social Security Allowances under the different category and rate, which are as given below:

Beneficiary	Social Security Allowances Rate
Old Age (70+)	3000
Dalit & the people of Karnali Zone (60+)	1000
Single/Widow women, Indeneginous People	1000
Fully Disabled People (Red Card Holder)	2000
Disable (Blue Card)	600
Children (Below 5 Years) of Karnali Zone	400

Status of Distribution of Social Security Allowances:

No. of Beneficiary (FY wise)	2069/070	2070/71	2071/72	2072/73	2073/74
Old Age (70+)	588912	922741	952075	1049819	1102666
Single/Widow	722110	654719	646605	660128	620351
Disable	28743	32355	56030	62320	73264
Indigenous	18906	19223	22256	23346	23123
Children	549687	537118	507718	469922	469878
Total	**1908358**	**2166156**	**2184684**	**2265535**	**2289282**

Source : Ministry of Federal Affairs and Local Development, Government of Nepal

Government Pension

A pension benefit is the most important form of old-age benefits. In the history of Nepal, the first Pension scheme was established to the army personnel in 17th Bhadra, 1998 BS. similarly, it was established to the civil servants whose post in between the Nausind to Badakaji having at least 25 years service period are eligible to receive the pension as a 1/6 of taken salary. Thereafter, the civil servants having at least 20 years' service period are eligible to receive the pension during his/her life. The amount of pension to civil servants will not be less than 50% of basic salary and not more than 100% depending upon the service period, last drawing salary and denominator. The civil servants having the service period less than 20 years are eligible to receive lump sum gratuity. The pension system in Nepal is non-contributory and the total liability of pension is financed from the annual appropriation of the government budget.

Pension Management Office manages this Pension. Government employees*(civil servants, Nepal Police, Armed Police Force, Nepalese Army, Government Teacher and other government entity and agencies's employee)*having at least 20 years' service period are eligible to receive the pension during his/her life. The amount of pension to civil servants will not be less than 50% of basic salary and not more than 100% depending upon the service period. however, such pension formula is slightly different in terms of service years and divided numericallyfor the Security entity like Nepal Police, Nepalese Army, Armed Police Forces etc.

Pension formula:

$$\text{Pension} = \frac{\text{Total service years X Last take home salary}}{50}$$

(for lower level employee of military and police divided by 40).

This type of pension system in Nepal is non-contributory and the total liability of pension and gratuity is financed from the annual appropriation of the government

budget. In this scenario, GoN has started a contributory pension scheme for Civil Service, Nepal Police, Armed Police Force, Nepalese Army, University and other Government entities and agency's employees who are appointed since 2076. ThisContributory Pension scheme has beenmanaged by EPF Nepal.

In 1936 A.D. non-contributory pension scheme was introduced to army personnel which was gradually extended to other government employees and employees of public enterprises. Recently more than 2,68,885 pensioners are enjoying the pension facility from the government treasury. Out of them79198 civil servant pensioners are enjoying pension facilities. (*KaushiToshakhanaKaryalaya* now called as Pension Management Office).

Labour act, 1992 and Labour regulation, 1993 are the milestone for social security of private sector employees. They have ensured the work injury compensation, establishment of welfare fund, provident fund, gratuity, medical expenses and leave, accommodation facilities, childcare center, health and safety measures, etc. (Pension Management Office, 2018)

Current Status of Pensioners & Expenditure:

Fiscal Year	Pensioner	Total Pension Expenses	Average Pension Income / Year	Average Pension Income / Month
	Number	NRs. (Lakh)	NRs.	NRs.
FY 2010/11 2067/68 BS	128415	68240.0000	53140.21	4428.35
FY 2011/12 2068/69 BS	189560	115444.93575	60901.53	5075.13
FY 2012/13 2069/70 BS	196626	182998.86523	93069.52	7755.79
FY 2013/14 2070/71 BS	197963	220000.00000	111131.88	9260.99
FY 2014/15 2071/72 BS	212007	260106.94707	122687.91	10223.99
FY 2015/16 2072/73 BS	226140	269272.00000	119073.14	9922.76
FY 2016/17 2073/74 BS	237624	370982.0000	156121.44	13010.12
FY 2017/18 2074/75 BS	250089	401490.0000	160538.85	13378.24
FY 2018/19 2075/76 BS	268885	440000.0000	163638.73	13636.56

Source: Pension Management Office, Government of Nepal

Contributory Pension

A theory of contribution density in contributory pensions: Throughout time, many efforts have been made to develop detailed theories and studies of pension, satisfaction, and self-awareness. Each of those theories at some point has been applied and tested as to its effects on people's satisfaction on adequacy, sustainability to maintain secure and minimum living standards and personal goals in life and in the old age. whether these schemes are satisfactory or not in terms of quantity, service in time and procedure. It is assumed that if old age peoples are satisfied with the pension as social security benefits then they are happy and feel secure life to maintain the living standard. Ultimately, they become responsible, accountable to the society and government as well.

Due to the government's limited revenue and scarce resources, there is more limitation to the government, and a huge amount is used for social security benefits. However, these benefits are not sufficient and it's not sustainable because those expenses are dependent on the government treasury; there is no any fund and other support. So we can predict that there may be a financial crisis for the socials benefits schemes. International practices also show that contributory schemes should be sustainable and no more burden to the government. In this context, there is an immense need to reform the social security benefits and pension schemes in Nepal from financial perspectives for sustainability and continuity.

In this scenario thegovernment of Nepal formulated the Contributory Pension Act for the government employees. Employees contribute 6% of their salary &the government contribute the same amount for the contributory pension fund. GoN has given the responsibility to EPF to handle and manage this scheme. Now,Employees Provident Fund has been managing Contributory Pension for Government Employees and government agencies employees who are appointed from 2076 Shrwan (July 1019). Similarly,Social Security Fund has been managingsome contributory social security benefits including pension schemefor Private Sector.

Features of the contributory Pension scheme for Government & Government agencies employee.

The government of Nepal has started the contributory pension scheme for those employee who are appointed after 2076 Shrwan. under this scheme employee contribute 6% of salary and employer contribute same amount. After his/her contribution up to 20 years they are eligible for pension as a Pension Act 2075.

Amid concerns that the current practice of the national treasury paying pensions may not be sustainable, the government has proposed to set up a contributory pension system.However, this scheme has not covered all employees of government employees. Still, there is not a strong policy for the employees of the Federal government, Province & local government.

Features of contributory social security &Pension scheme for private sector employee's

The Government of Nepal has established the Social Security Fund (SSF) to provide social security to those under economic as well as social threat. The Government has initiated works related to this field recently

and hence, with the motive of extending its areas of work the organizational structure has been planned. Social protection which is being provided by various concerned authorities of the country to reduce the risks as well as assuring compensation in time of needs. However, SSF has introduced some contributory social security schemes including pension scheme for contributors.

The Social Security Fund has introduced the following Social Security Schemes:

(a) Medical Treatment, Health and Maternity Protection Scheme

(b) Accident and Disability Protection Scheme

(c) Dependent Family Protection Scheme and,

(d) Old Age Protection Scheme

SSF has the following scheme and contribution/distributionamount in total of 31% of contribution. Employee contribute 11% out of 31% and 20 % contribution made by Employer responsibilities.out of 31%, *Medical treatment, health & maternity security scheme -1%, Accidental & disability security scheme - 1.4%, Dependent family security Scheme - 0.27% and Old age security Scheme - 28.33%. Out of Total Contribution - 31%, Employee contribute - 11% & Employer contribute 20%.*

Here we are focused on pension scheme, those employees who contribute minimum 15 years, then he/she will eligible for pension. When they become60 years of age, they can get pensionfor life time. pension calculation formula is

$$\frac{\textbf{\textit{Total contribution amount + return on fund}}}{\textbf{\textit{180}}}$$

The Pension benefit is provided to husband or wife of the Contributor in the event of death of Contributor due to accident or occupational diseases. The husband or wife is entitled to lifetime pension benefit equivalent to 60% of last drawn basic remuneration of the Contributor.

However,SSF has not covered all needy people who are from informal sector. So need to reform the strong policy regarding the employee ofthe private sectors. Similarly need to rethink the informal sector, how they will have covered in social security benefits. The state has an equal responsibility to its citizens.

Conclusions

In this regard, we need to reform our pension system for its sustainability and economic development for the execution of social security for all.EPF, CIT &SSF have different scheme for the different target population. Their scheme and contributory system and its level of benefit is different,

Pension and provident fund are two most prominent forms of old-age benefits to Government Employees (Civil, Police, Army, Armed Police force, Teacher etc) of Nepal. The pension system in Nepal is two modality. One is non-contributory and the total liability of pension and gratuity is financed from the annual appropriation of the government budget. Second is Contributory for government employees who are appointed after 1st Shrwan 2076. SSF has started a pension scheme under the contributory social security scheme for provate sectors. The rest of the population has not benefited by the pension or other social security benefits except the nominal old-age, widow allowances. So there is a need to reform our social security system and pension system as well. Apart from

understanding the various aspects of social security system through the reviews of literature, an attempt will be made to examine the existing system of social security in Nepal from the perspective of the pension system and its development in general.

Very limited people of the country benefited by the pension as social security facilities. Similarly, Old age people, single women, disable, indigenous and children from remote have received very small amount as social security allowances. In this scenario, we can raise the question regarding the social security responsibility of state regarding the coverage, adequacy and sustainability of the scheme. We can compare how many people benefited out of the total population? What amount or how many percentages for the social security benefits out of the total budget? What is the impact of this type of distribution? Is this type of modality to distribute social security benefits sustainable? how they can maintain their living standard and afford basic need for decent living. So there is a great need to reform the social security and pension system in Nepal.

Nepal is yet to go for a wide range of social security system. Though non-governmental sector is increasingly making bigger place as employer, state is still the major provider of employments to its citizens in Nepal. Legal frameworks for guaranteed social security are inadequate. The Labor Act is the main legal framework that provides ground for various types of social security to workers. However, this covers only government employees, including Army, Policy and Civil servants. Workers in informal sector are largely deprived of these social protection benefits.

Unemployment benefits are yet to be considered in Nepal. For a better security of the workers, there is a need of a flexible legislation in line with the introduction of better basic social security arrangements that consider vulnerable populations' ability to cope with threats to income and livelihood.

REFERENCES

Achenbaum, Andrew (1986). Social Security: Visions and Revisions. *U.S.: Cambridge University Press.*

Badal, R. (2005). *Social security system in Nepal,* Kathmandu: GEFONT.

Benavie, Arthur (2003). Social Security Under the Gun: What Every Informed Citizen Needs to Know About Pension Reform.*New York: Palgrave Macmillan Gramlich.*

Bhattacharya, V. R. (1970). *Towards Democracy and Social Justice, Social Security Measures in India*. Delhi: Metropolitan Book.

Burgess, R., & Stern, N. (1991). Social Security in Developing Countries: What, Why, Who, and How?, Social Security in Developing Countries*. UK:Clarendon Press Oxford.*

Edward, M. (1998). Is It Time to Reform Social Security? *Ann Arbor: Univ. of Michigan Press.*

Gautam, G.S.(2007). *Social Security Arrangement in Nepal:Restructuring the System with Reference to Asian Experience*. Japan: Osaka Sangyo University.

Hasan, Saiyid Zafar (1969). *Social Security in India: Limited Resources, Unlimited Needs (Social Security in International Perspective, edited by Shirley Jenkins).* New York: Columbia University Press.

Khatiwada, Y.R. (2003).*Social protection expenditure and performance review: Statistical trends in social protection expenditure, coverage*

and performance in Nepal. Kathmandu: ILO.

*Kothari, C.R. (1990) :*Research methodology, methods and Techniques *(2nd ed.). New Delhi: WishwaPrakashan.*

Mathema, P.(2012). *National Social Security Policy: A Reality Need for Nepal*. Administrative and Management Review Vol. 24, No. 2 August 2012.

Pant, P. R. (2012*). Social Science Research and Thesis Writing, (6th edition).* Kathmandu: Buddha Academic Publishers.

Pathak, P.K. (1986). *Social security in Nepalese civil service.* Kathmandu: CDPA (unpublished Thesis)

http://en.wikipedia.org/wiki/Social_security (Retrieved on 25th December, 2012)

http://www.issa.int/Topics/About-social-security (Retrieved on 25th December, 2012)

Universal Declaration of Human Rights. *Plain language version*. United Nations. http://www.un.org/cyberschoolbus/humanrights/resources/plain.asp. Retrieved on 20th April 2012.

Toshihiro Ihori and Toshiaki Tachibanaki(2002*). Social Security Reform in Advance Countries Evaluating pension finance*. London and New York: Taylor & Francis Group

UK- **1908** – Lloyd George's Old Age Pension Act was passed and formed part of the Social Welfare System. Half a million eligible people over the age of 70 and earning less than 12 shillings per week, received a weekly income of 5s per week or 7s 6d for married couples.

1908The Old Age Pensions Act introduced a pension of between 10p and 25p per week to people aged 70 or over. This came into effect on January 1st 1909, which is known as Pensions Day. You could only receive this pension if you were deemed of "good character".

कर्मचारी सञ्चय कोष

व्यवस्थापन समूह

तुलसी प्रसाद गौतम
प्रशासक

जितेन्द्र धिताल
का.मु.मुख्य अधिकृत

ओमकृष्ण श्रेष्ठ
का.मु.मुख्य अधिकृत

जीवनकुमार कट्वाल
मुख्य प्रबन्धक

भरतराज वस्ती
मुख्य प्रबन्धक

अर्जुनकुमार गौतम
मुख्य प्रबन्धक

रोचन श्रेष्ठ
मुख्य प्रबन्धक

राजाराम श्रेष्ठ
मुख्य प्रबन्धक

विजय कुमार श्रेष्ठ
मुख्य प्रबन्धक

धुर्ब भट्टराई
मुख्य प्रबन्धक

ध्रुब प्रसाद अधिकारी
मुख्य प्रबन्धक

दिनेश कुमार के सी
का.मु.मुख्य प्रबन्धक

राजेन्द्र शाक्य
का.मु. मुख्य प्रबन्धक

" सुरक्षित भविष्यको लागि निवृत्तभरण तथा सञ्चय कोष "

सञ्चयकर्ता सापटी
विशेष सापटी
घर सापटी
घर मर्मत सापटी
शैक्षिक ऋण
सरल चक्र कर्जा

सामाजिक सुरक्षा सुविधा
काजकिरीया अनुदान खर्च
दुर्घटना क्षतिपूर्ति
सञ्चयकर्ता स्वास्थ्योपचार योजना
सुत्केरी तथा शिशु स्याहार खर्च

संस्थागत ऋण
औद्योगिक क्षेत्र
उर्जा क्षेत्र
पर्यटन क्षेत्र
पूर्वाधार क्षेत्र

योगदानमा आधारित निवृत्तभरण योजना
संघीय कर्मचारी
प्रदेश तथा स्थानीय तहका कर्मचारी
सार्वजनिक निकायका कर्मचारी

केन्द्रीय कार्यालयः
पुल्चोक, फोन नं. : ५०१०१६५, ५०१०१६६, ५०१०१७२, ५०१०१७८, ५०१०१८०, ५०१०२३६, ५०१०१२६

ठमेल कार्यालयः
फोन नं. : ४२२३३२०, ४२२५३८९, ४२२५३९०, ४२२५३९२, ४२२५३९३, ४२२५३९४, ४२२५३९६, ४२२५३९७, ४२२५३९८

शाखा कार्यालयः
विराटनगर : ०२१-४७२७८४, पोखरा : ०६१-४६८०४९, हेटौंडा : ०५७-५२४३७७, बुटवल : ०७१-५११५१८,
सुर्खेत : ०८३-५२३०६६, धनगढी : ०९१-५२०६९२, कोहलपुर : ०८१-५४१२८२, जनकपुर : ०४१-४२२१६६

सेवा केन्द्रः
धनकुटा : ०२६-५२२०४९, सिंहदरबार : ०१-४२००४६६/४२००४६७, पुल्चोक : ०१-५०१०१२६