कोष

६० औं वार्षिक विशेषाङ्क २०७८

अंक ८८

कर्मचारी सञ्चय कोष

केन्द्रीय कार्यालय, पुल्चोक, ललितपुर

www.epfnepal.com.np

कोष

६० औं वार्षिक विशेषाङ्क २०७८, अंक ८८

सम्पादन समूह

संयोजक

का.मु. मुख्य प्रबन्धक श्री राजेन्द्र शाक्य

सदस्यहरू

प्रबन्धक श्री निर्मला हुमागाईं

सहायक प्रबन्धक श्री योगेन्द्र कुमार कुँवर

सहायक प्रबन्धक श्री निर्मला आचार्य

का.मु.उपप्रबन्धक श्री राजेन्द्र विक्रम के सी

सहायक प्रबन्धक श्री अशोक रायमाझी

कर्मचारी सञ्चय कोष

Employees Provident Fund

(कर्मचारी सञ्चय कोष ऐन २०१९ बमोजिम स्थापित)

केन्द्रीय कार्यालय, पुल्चोक, ललितपुर ।

हार्दिक शुभकामना

कर्मचारी सञ्चय कोष ६० औं
वर्षमा प्रवेश गरेको सुखद् अवसरमा
सम्पूर्ण सञ्चयकर्ता तथा निवृत्तभरण
योजनाका योगदानकर्ता एवं
शुभचिन्तकहरूमा हार्दिक मंगलमय
शुभ-कामना व्यक्त गर्दछौं ।

कर्मचारी सञ्चय कोष परिवार

नेपाल सरकार
अर्थ मन्त्रालय

मा. जनार्दन शर्मा 'प्रभाकर'
अर्थमन्त्री

सिंहदरबार, काठमाडौं
नेपाल

शुभकामना !

कर्मचारी सञ्चय कोष ६० औं वर्षमा प्रवेश गरेको अवसरमा सम्पूर्ण सञ्चयकर्ता तथा कोष परिवारलाई हार्दिक बधाई ज्ञापन गर्दै कोषको उत्तरोत्तर प्रगतिको लागि शुभकामना दिन चाहन्छु ।

जनताको बचतको रुपमा हाल ४६ खर्ब रुपैयाँ भन्दा बढी रकम मुलुकको वित्तीय प्रणालीमा रहेको छ । त्यसमा पनि संस्थागत निक्षेपको अंश ४० प्रतिशत भन्दा माथि रहेको छ । वित्तीय प्रणालीमा रहेको कुल रकमको १० प्रतिशत रकम यस संस्थामार्फत परिचालन हुने गरेको छ । वित्तीय स्रोतमा भएको वृद्धि, कारोबारको प्रकृतिमा भएको विविधता, प्रविधिप्रतिको बढ्दो निर्भरतासँगै वित्तीय प्रणालीमा जोखिमहरु पनि बढिरहेको छ । वित्तीय प्रणालीको प्रमुख सदस्यको हैसियतले कर्मचारी सञ्चय कोष पनि त्यसबाट स्वभाविक रुपले प्रभावित हुन्छ । वित्तीय स्रोतको व्यवस्थापन र सञ्चयकर्ता सेवाको दृष्टिकोणबाट कोषका गतिविधि सन्तोषजनक रुपमै अघि बढिरहेका छन् । तथापि, संस्थागत सुशासन तथा जोखिम व्यवस्थापनको क्षेत्रमा कोषले थप सुधार गर्नुपर्ने देखिएको छ ।

कोषका गतिविधिको नियमनका लागि अलग्गै र प्रभावकारी नियामकको व्यवस्था भइनसकेको वर्तमान परिप्रेक्ष्यमा कोषको सञ्चालक समिति र व्यवस्थापनले स्व–नियमनकारी भूमिका समेत निर्वाह गर्नु पर्दछ। नयाँ नियुक्त हुने सरकारी कर्मचारीहरुको लागि लागू गरिएको योगदानमा आधारित निवृत्तभरण प्रणालीको व्यवस्थापनको जिम्मेवारी हाललाई कर्मचारी सञ्चय कोषलाई प्रदान गरिसकिएको तथा निजी क्षेत्रका रोजगारहरुको लागि योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षाको कार्यान्वयन गर्न छुट्टै व्यवस्था भई सकेको परिप्रेक्ष्यमा सम्बन्धित ऐन, नीति, नियममार्फत कोष लगायत अन्य सामाजिक सुरक्षा प्रदान गर्ने संस्थाहरूको कार्यक्षेत्र र गन्तव्य स्पष्ट पार्नु पर्ने आवश्यकता छ । यसैबीच कोषले आफूलाई प्राप्त जिम्मेवारीमा केन्द्रित भई सेवामा विशिष्टीकरण गर्नु उपयुक्त हुन्छ ।

अन्त्यमा, कोषको ६०औं वार्षिकोत्सवले कोष परिवारमा थप उर्जा प्राप्त हुने र सो उर्जा संस्थागत सुदृढीकरण र सञ्चयकर्ताको सेवामा उपयोग भई कोषको सेवा थप प्रभावकारी, परिणाममुखी र विश्वसनीय हुन सकोस् भन्ने शुभकामना व्यक्त गर्दछु ।

मिति : २०७८।०५।३१

जनार्दन शर्मा

टेलिफोन नं.: + ९७७-१-४२११८०९ (का.), फ्याक्स नं.: + ९७७-१-४२११८३१
वेबसाईट : www.mof.gov.np

नेपाल सरकार
अर्थ मन्त्रालय

सिंहदरबार, काठमाडौं
नेपाल ।

पत्र संख्या :-
च. नं. :-

शुभकामना

कर्मचारी सञ्चय कोषको ६०औं वार्षिकोत्सवको अवसरमा कोषको सञ्चालक समितिको अध्यक्षको हैसियतले कोषमा आवद्ध सम्पूर्ण सञ्चयकर्ता, सञ्चय कोष तथा निवृत्तभरण कोषकट्टी गर्ने कार्यालय, कोषका वर्तमान तथा पूर्व कर्मचारी एवम् पदाधिकारीहरु लगायत सबै सरोकारवालाहरु प्रति हार्दिक बधाई तथा शुभकामना व्यक्त गर्न चाहन्छु । साविक बमोजिम सरकारी, सार्वजनिक एवम् संगठित क्षेत्रका कर्मचारीहरुको सञ्चय कोष योगदानका अतिरिक्त विगत २ बर्षदेखि सञ्चालनमा रहेको योगदानमा आधारित निवृत्तभरण कोषमा संकलित रकम समेत करिब ४ खर्ब ४४ अर्ब बराबरको श्रोतको कुशल व्यवस्थापन गर्न सफल भई कोषले मुलुकको एक सफल, सुदृढ तथा विश्वसनीय संस्थाको रुपमा सबैको विश्वास जित्न सकेको मैले महसुस गरेको छु ।

सञ्चयकर्ताको सन्तुष्टि र समृद्धि नै कोषको पहिलो लक्ष्य हो । कोषका समग्र गतिविधि एवम् नीति तथा कार्यक्रमहरु यसै लक्ष्यबाट निर्देशित हुनुपर्दछ । सञ्चयकर्ताको विश्वास कायम राख्न सेवाप्रवाहमा समसामयिक सुधार गरी चुस्त र प्रभावकारी बनाउदै वित्तीय स्रोतको समूचित परिचालन गरी प्राप्त प्रतिफलको समन्यायिक वितरण गर्नु पर्दछ । यस दृष्टिकोणबाट कोषको गन्तब्य र मार्गचित्र स्पष्ट रहेको छ ।

सञ्चयकर्ताहरुको सेवाप्रवाहमा सुधारका लागि कोषले विगतमा गरेका प्रयासहरु सराहनीय रहेको मैले पाएको छु तथापी आगामी दिनहरु थप चुनौतीपूर्ण हुँदै जाने निश्चितप्रायः छ । यसका लागि सूचना प्रविधिको सेवाग्राहीमैत्री तथा गुणात्मक उपयोग, सरल तथा सहज कार्य प्रणालीको अवलम्बन जस्ता माध्यमबाट कोषको सेवालाई अझ बढी प्रभावकारी, मितव्ययी र विश्वसनीय बनाउन थप प्रयास गर्नु जरुरी छ भने अर्कोतर्फ स्वःनियमनका विधिहरुको पूर्ण पालना सहित जोखिम व्यवस्थापन, संस्थागत सुशासन र आन्तरिक नियन्त्रण प्रणालीलाई समेत थप प्रभावकारी र परिणाममुखी बनाउन आवश्यक छ । त्यसैगरी सामाजिक सुरक्षा सम्बन्धी सरकारको नीतिलाई सार्थक बनाउन र आर्थिक विकासका लागि आन्तरिक पुँजी प्रवर्द्धन गर्न आफ्ना सहयात्री निकायहरुसँग आपसी सहकार्य र समन्वयका साथ अघि बढ्न समेत आवश्यक छ । यसमा पनि जेठो, अनुभवी र परिपक्व संस्था भएको हैसियतले कर्मचारी सञ्चय कोषको भूमिका अझ महत्वपूर्ण रहेको छ र यो भूमिका निर्वाह गर्ने विषयमा कोषको सञ्चालक समिति सदैव सचेत र प्रतिवद्ध छ ।

अन्त्यमा, सन्तुष्ट ग्राहक, चुस्त र मितव्ययी संरचना, गतिशील र सक्षम नेतृत्व, स्व-उत्प्रेरित र अनुशासित कर्मचारी, पारदर्शी र वैज्ञानिक कार्यप्रणाली नै सफल संगठनका आधारभूत तत्वहरु हुन् । आगामी दिनहरुमा त्यसतर्फ थप क्रियाशील हुन हामी सबैमा उर्जा प्राप्त होस् र सबै पक्षको सहयोग र सद्भावबाट कोषलाई थप सुदृढ र विश्वसनीय संस्थाको रुपमा विकास गर्न सकियोस् भन्ने कामना गर्दै कोषको ६०औं वार्षिकोत्सवको यस अवसरमा कोषले हालसम्म प्राप्त गरेको सफलताका लागि प्रत्यक्ष तथा परोक्ष रुपमा योगदान पुऱ्याउनु हुने सम्पूर्ण सञ्चयकर्ता, कोष परिवार लगायत सबै सरोकारवालाप्रति पुनःएकपटक शुभकामना व्यक्त गर्न चाहन्छु ।

धन्यवाद ।

(कृष्णहरि पुष्कर)
सचिव (राजस्व)
तथा
अध्यक्ष, सञ्चालक समिति
३१ भाद्र, २०७८

टेलिफोन नं.:- बजेट म. ४२११८०१, प्रशासन म. ४२११७४८, ४२११३००, राजस्व व्य.म. ४२११८६७, अ.आ.स.स.म. ४२११८३७, आ.नि.बि.म. ४२११८२६
योजना, अनुगमन तथा मू.म. ४२००५३७, कानून तथा फैसला का.म. ४२११८१३, वि.क्षे.व्य.सं.स.म. ४२११९९३, वित्तीय हस्तान्तरण म. ४२११३१६
फ्याक्स नं. ४२११११६४, ४२११३४८ (बजेट म.) ४२११११६५ (अ.आ.स.स.म.)
ईमेल : admindivision@mof.gov.np, वैब साईट : www.mof.gov.np

कर्मचारी सञ्चय कोष
Employees Provident Fund
(कर्मचारी सञ्चय कोष ऐन २०१९ बमोजिम स्थापित)

प्रतिबद्धता

नेपालको सरकारी सेवा, सार्वजनिक निकाय तथा संगठित क्षेत्रका कर्मचारी तथा कामदारहरुको अवकाश योगदानको व्यवस्थापनको माध्यमबाट सञ्चयकर्ताको सेवाकालीन आवश्यकताको परिपूर्तिको साथै अवकाश पश्चात्को जीवनमा सामाजिक सुरक्षाको प्रबन्ध गर्ने उद्देश्य रहेको कर्मचारी सञ्चय कोष आज ६०औं वर्षमा प्रवेश गरेको छ। यस सुखद् अवसरमा सर्वप्रथम म सम्पूर्ण आदरणीय सञ्चयकर्ता तथा कोष परिवार प्रति हार्दिक बधाई तथा शुभकामना व्यक्त गर्न चाहन्छु। यसै अवसरमा, सञ्चयकर्ताको योगदान रकमको कुशल व्यवस्थापन तथा परिचालन, प्राप्त प्रतिफलको न्यायोचित वितरण र सेवा प्रवाहमा गुणात्मक सुधार गर्दै सञ्चयकर्ताको हित र सन्तुष्टि प्रति कोषका क्रियाकलापहरु सदैव परिलक्षित रहने प्रतिबद्धता व्यक्त गर्दछु।

५ लाख ९८ हजार सञ्चयकर्ताको ४ खर्ब ४४ अर्ब भन्दा बढी सञ्चय कोष र निवृत्तभरण कोष सहितको वित्तीय स्रोतको परिचालन गरी मुलुकको अग्रणी र ठूलो वित्तीय एवम् सामाजिक सुरक्षा प्रदायक संस्थाको हैसियत कायम गर्न कोष सफल भएको छ। कोषलाई मुलुकको एक सुदृढ, सफल र विश्वसनीय संस्थाको रुपमा स्थापित गर्न महत्वपूर्ण भूमिका निर्वाह गर्नुहुने सम्पूर्ण अग्रजहरुको योगदानको स्मरण गर्दै उहाँहरुप्रति कृतज्ञता सहित उच्च सम्मान व्यक्त गर्दछु। यस अभियानमा सञ्चयकर्ताको हित र कोषको संस्थागत विकासमा निष्ठापूर्वक योगदान गर्नुहुने कोषका सम्पूर्ण कर्मचारी तथा क्रियाशील कर्मचारी संगठनहरुलाई हार्दिक धन्यवाद दिन चाहन्छु।

आफ्नो स्थापना कालदेखि सञ्चय कोष योगदानको मात्र व्यवस्थापन गर्दै आएको कर्मचारी सञ्चय कोषले निवृत्तभरण कोष ऐन, २०७५ जारी भएपछि योगदानमा आधारित निवृत्तभरण कोषको व्यवस्थापन गर्ने जिम्मेवारी समेत प्राप्त गरेको छ। जस अन्तर्गत नेपाल सरकारको विभिन्न सेवाका राष्ट्रसेवकका अतिरिक्त प्रदेश सरकार र स्थानीय तहका शिक्षक तथा कर्मचारी एवम् सार्वजनिक निकायका कर्मचारीको योगदानमा आधारित निवृत्तभरण योजनाको कार्यान्वयन पर्दछ। यसरी सरकारी एवम् सार्वजनिक क्षेत्रका सम्पूर्ण कर्मचारीको एकीकृत सामाजिक सुरक्षा प्रदायक संस्थाको रुपमा कोषको कार्य क्षेत्र र दायरा विस्तार सहित सुस्पष्ट पनि भएको छ। यसैका आधारमा कोषको आगामी गन्तव्य र मार्गचित्र निर्धारण गरिएको छ।

कोषलाई एकीकृत अवकाश कोषको माध्यमबाट सरकारी एवम् सार्वजनिक क्षेत्रको सामाजिक सुरक्षा प्रदायक संस्थाको रुपमा विकास गर्ने, वित्तीय स्रोतको सुरक्षित, प्रभावकारी, प्रतिफलयुक्त र दक्षतापूर्ण परिचालनका लागि उपयुक्त लगानीका क्षेत्र पहिचान गरी लगानी विविधीकरण गर्दै आर्थिक विकास र वित्तीय स्थायित्व कायम गर्न योगदान पुऱ्याउने, सञ्चयकर्ता सेवा प्रवाहलाई अझ गुणस्तरीय, प्रभावकारी र प्रविधिमैत्री बनाई सम्पूर्ण सेवाग्राहीहरुको सन्तुष्टीमा अभिवृद्धि गर्ने, सूचना प्रविधिको अधिकतम उपयोग, असल कार्य संस्कृतिको विकास, कार्य सम्पादन सुधार एवम् अन्य निकायहरुसँगको सहकार्यको माध्यमबाट कोषको संस्थागत क्षमता अभिवृद्धि गर्ने र कोषको आन्तरिक व्यवस्थापनलाई चुस्त तथा नियन्त्रण प्रणालीलाई अझ सबल र सुदृढ बनाई कारोबार तथा वित्तीय व्यवस्थालाई थप विश्वसनीय तथा गुणस्तरीय बनाउदै संस्थागत सुशासनलाई मजबुत बनाउनेतर्फ कोषका आगामी सम्पूर्ण गतिविधिहरु निर्देशित हुने विश्वास दिलाउन चाहन्छु।

कर्मचारी सञ्चय कोषको यो ६० वर्षीय यात्रामा नेपाल सरकारको निर्देशन तथा सहयोग, सञ्चालक समितिको नीतिगत मार्गदर्शन, सरोकारवाला निकायहरुसँगको सहकार्य, योगदानकर्ताहरुको सक्रिय सहभागिता तथा पृष्ठपोषण, कोषका सम्पूर्ण कर्मचारीहरुको सिर्जनशील तथा सक्रिय योगदान एवम् कर्मचारी संगठनहरुको रचनात्मक भूमिकाको माध्यमबाट हामी हाम्रा रणनीतिक सुधारका प्रयासहरुलाई सार्थक बनाउन अवश्य सफल हुनेछौं। यसका लागि कोषका तर्फबाट सम्बन्धित सम्पूर्णमा हार्दिक कृतज्ञता तथा आभार व्यक्त गर्दछु।

धन्यवाद।
२०७८ भाद्र ३१ गते बिहीबार।

जितेन्द्र धिताल
निमित्त प्रशासक

G.P.O. Box No.: 1180, Pulchowk, Lalitpur, Nepal.
Tel No.: +977-01-5010165, 5010166, Fax: +977-01-5010230
E-mail: kskadmin@epfnepal.com.np
Website: epfnepal.com.np

"सुरक्षित भविष्यको लागि निवृत्तभरण तथा सञ्चय कोष"

कर्मचारी सञ्चय कोषको ६० औं वर्ष प्रवेशको सुखद् अवसरमा सम्पूर्ण सञ्चयकर्ता तथा निवृत्तभरण योजनाका योगदानकर्ताको सन्तुष्टि प्रति सदैव समर्पित रहने संकल्प सहित कोषका सेवा तथा सुविधालाई थप गुणस्तरीय र दिगो बनाउने प्रतिवद्धता जनाउदै सरोकारवाला सबैमा हार्दिक कृतज्ञता व्यक्त गर्न चाहन्छौं ।

क) संख्यात्मक विवरण:

विवरण	योगदानकर्ता	योगदानकर्ता कार्यालय
सञ्चय कोष	५ लाख ९८ हजार	२९ हजार २ सय
निवृत्तभरण कोष	२४ हजार १ सय	९ सय ६४

ख) कोषका कार्यालयहरु:

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

ग) आर्थिक वर्ष २०७७/७८ को वितीय अवस्था:

- सञ्चय कोष: रू. ३९८ अर्ब ६ करोड
- निवृत्तभरण कोष: रू. १ अर्ब ५८ करोड
- जगेडा कोष तथा बचत: रू.४० अर्ब १६ करोड
- दायित्वहरू: रू. ४ अर्ब ६७ करोड
- कूल स्रोत: रू ४४४ अर्ब ४७ करोड
- कुल लगानी: रू .४३६ अर्ब ५४ करोड

घ) सञ्चयकर्तालाई उपलब्ध सेवाहरु:

- ब्याज तथा मुनाफा: सञ्चय कोष तथा निवृत्तभरण कोषमा ब्याजदर: ६.५० प्रतिशत, सञ्चय कोषमा मुनाफा: १ प्रतिशत (आ.व. २०७६/७७ को लागि)

- ## सापटी सुविधा:

विवरण	विशेष सापटी	घरसापटी	शैक्षिक सापटी	सरलचक्र कर्जा	घर मर्मत सापटी
सापटी सीमा	सञ्चयकोष रकमको ८० प्रतिशतसम्म	अधिकतम रू १ करोडसम्म	रू.१० लाख देखि रू. २५ लाखसम्म	अधिकतम रू. ३० लाखसम्म	अधिकतम रू. २५ लाखसम्म
ब्याजदर	७.६० प्रतिशत	७.९० प्रतिशत	७.९० प्रतिशत	८.०० प्रतिशत	७.९० प्रतिशत

- कोभिड-१९ को कारण सञ्चयकर्ता कर्जाको ब्याज छुट: सञ्चयकर्तालाई प्रदान गरिएको घर सापटी, घर मर्मत कर्जा, शैक्षिक कर्जा र सरल चक्रकर्जाको आर्थिक वर्ष २०७७/७८ सम्म पाकेको ब्याज २०७८ श्रावण महिना भित्र चुक्ता गरेमा सो आ.व. २०७७/७८ को चौथो त्रैमासिक (२०७८ बैशाख, जेठ र असार) को पाकेको ब्याजमा १५ प्रतिशत छुट दिने व्यवस्था गरिएको ।

- सञ्चयकर्ता स्वास्थ्योपचार योजना: सञ्चयकर्तालाई साधारण रोग लागी उपचार गराएको हकमा प्रत्येक आर्थिक वर्षमा रु१ लाखसम्म र घातक रोगको उपचारको हकमा सेवा अवधिमा अधिकतम रू.१० लाखसम्म सोधभर्ना प्रदान गरिने ।

- अन्य सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रमहरू: सुत्केरी तथा शिशु हेरचाह कार्यक्रम: प्रति प्रसूति रू.७,५००, दुर्घटना क्षतिपूर्ति योजना: निज वा निजको हकवालालाई रू. २ लाख, काजक्रिया अनुदान: हकवालालाई आर्थिक अनुदान स्वरूप रू. ४० हजार प्रदान गरिने ।

कर्मचारी सञ्चय कोष

(कर्मचारी सञ्चय कोष ऐन २०१९ बमोजिम स्थापित)

केन्द्रीय कार्यालय, पुल्चोक, ललितपुर ।

सम्पादकीय

राष्ट्रसेवक कर्मचारीको अवकाश पश्चात्को जीवनलाई सुरक्षित बनाउने उद्देश्य अनुरूप कर्मचारी सञ्चय कोष ऐन, २०१९ बमोजिम स्थापना भएको कोष आज ५९ वर्ष पूरा गरी ६० वर्षमा पदार्पण गरिरहेको छ । सञ्चयकर्ताको 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 यो ६ दशकको अवधिमा विभिन्न आरोह अवरोहहरू पार गर्दै सञ्चयकर्ताको उच्चतम सन्तुष्टिका खातिर लागि परेको छ । समयक्रमले सिकाएको अनुभव र अन्तर्राष्ट्रिय अभ्यासहरूको अवलम्बन गर्दै अघि बढेको कर्मचारी सञ्चय कोष अब 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 झण्डै ६ लाख सञ्चयकर्ताको ४४२ अर्ब कोषको सुरक्षित तथा प्रतिफलयुक्त क्षेत्रमा परिचालन गरिरहेको छ ।

मुलुकको अग्रणी र एकमात्र 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 जम्मा 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 connect ips 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 प्रतिकूल परिस्थितिमा समेत सञ्चयकर्ता आफू रहे/बसेकै स्थानबाट कोषको सेवा सुविधाहरू निर्वाध रूपमा उपभोग गर्न सफल भएका छन् । यसले कोषको नगदरहित कारोबारमा समेत टेवा पुगेको छ भने सेवा प्रवाह चुस्त दुरुस्त, सरल, सहज र सुरक्षित रूपमा 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 ।

यसको अलावा मुलुकको पूर्वाधार विकासको राष्ट्रिय अभियानमा कोषले आफ्नो आर्थिक श्रोतको यथासम्भव परिचालन गर्दै आएको व्यहोरा सर्वविवदित नै छ । यसै सन्दर्भमा मुलुकलाई अन्धकारबाट मुक्त गरी उर्जाको क्षेत्रमा आत्मनिर्भर बनाउन विभिन्न जलविद्युत आयोजनाहरूमा लगानीका लागि आन्तरिक स्रोत परिचालन गर्न कोष सफल भएको छ । त्यसैगरी अन्य विभिन्न उत्पादनशील क्षेत्रहरूमा गरेका लगानी समेतबाट सञ्चयकर्तालाई उचित प्रतिफल प्रदान गर्दै त्यस्तो प्रतिफलको केही अंशबाट विभिन्न जगेडा कोषहरू सृजना गरी सञ्चयकर्ताकै हितमा आकर्षक एवम् दिगो र भरपर्दो सामाजिक सुरक्षण सुविधाहरूको निरन्तरताका लागि आवश्यक वित्तीय व्यवस्था गर्न कोष सफल भएको छ ।

यसैगरी कोषले आफूलाई सुदृढ र गतिशील संस्थाको रूपमा विकास गर्नका लागि कार्य क्षेत्र र दायरा विस्तार, वित्तीय स्रोतको दिगो व्यवस्थापन, सञ्चयकर्ता मैत्री 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 क्रियाकलापहरू पारदर्शिता, जवाफदेहिता, कार्यदक्षता, प्रभावकारिता, निष्पक्षता र तटस्थता, सहकार्य र सहभागिता, नतिजा उन्मुख, सेवाको गुणस्तरमा निरन्तर सुधार जस्ता मूल्य मान्यताका आधारमा सञ्चालित छन् । अन्त्यमा, कोषको ६० औं वर्ष प्रवेशको यस पुनित अवसरमा कोष परिवारको उत्तरोत्तर प्रगतिका साथै कोषको श्रीवृद्धिका लागि शुभकामना दिनुहुने सम्पूर्ण शुभेच्छुक एवम् सरोकारवालाहरू, कोष विशेषांक प्रकाशनका लागि अमूल्य लेख रचनाहरू उपलब्ध गराई सहयोग गर्नु हुने विद्वान लेखक तथा यस क्रममा रचनात्मक सहयोग गर्नुहुने सम्पूर्ण महानुभावहरूप्रति हार्दिक आभार व्यक्त गर्दछौं । 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 कर्मचारी सञ्चय कोष सदा कृतज्ञ रहने प्रविद्धता जाहेर गर्दछौं ।

धन्यवाद ।

विषय सूची

क्र.सं.	विषय		पृष्ठ नं.
१.	व्यापार सहजीकरणका अन्तरआवद्धता र विश्वव्यापार संगठन	डा. दामोदर रेग्मी	१
२.	आत्मनिर्भरता अभिवृद्धिमा सहुलियतपूर्ण कर्जाको भूमिका	डा. निलम तिम्सिना	११
३.	लगानीको नयाँ आयामः 'पेन्सन फण्ड' र 'ब्लेण्डेड फाइनान्स'	प्रा डा अच्युत वाग्ले	१८
४.	सेवा व्यवस्थापनको नयाँ आयाम : सार्वजनिक सेवाको सहउत्पादन	गोपिनाथ मैनाली	२६
५.	कर्मचारी सञ्चय कोष ऐतिहासिकता र दायित्व	डा. बद्रीनारायण गौतम	३३
६.	नेपालमा जलविद्युत विकास तथा लगानीको सम्भावना...	अर्जुन कुमार गौतम	३८
७.	श्रम ऐनमा श्रमिक कल्याणकारी व्यवस्थाः एक विश्लेषण	सत्य नारायण कालिका	४८
८.	धितोपत्रबजारको ऐतिहासिक विकास, वर्तमान अवस्था ...	डा. नबराज अधिकारी	५९
९.	कोषले प्रदान गरेका सापटीहरू : एक चर्चा	दामोदर सुवेदी	६९
१०.	कोषको स्थिर सम्पत्तिको अवस्था र सोको व्यवस्थापन	शान्ता गौतम	७४
११.	आधुनिक/विद्युतीय भूक्तानी प्रणाली र कर्मचारी सञ्चय कोष...	महेन्द्रराज शाक्य	८५
१२.	सार्वजनिक सेवा प्रवाहका समस्या र समाधानका उपायहरू ...	नगेन्द्र प्रसाद पौडेल	९४
१३.	नेपालमा निजी क्षेत्रका श्रमिकहरूका लागि सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रम ...	रोहित रेग्मी	१०४
१४.	नेपालमा निवृत्तभरण व्यवस्था : एक चर्चा	दिलिपराज पौडेल	१०९
१५.	रोजगारीको आय र आयकर	ध्रुव प्रसाद पन्त	१२५
१६.	कोषमा बैंक रिकन्सिलिएसन र भावी कार्यदिशा	शिवराज पौडेल	१३४
17.	Work-Family Balance and Employee Performance...	Dr. Arhan Sthapit	142
18.	Initiating a Discussion on Cyber Security in EPF Nepal	Darshan Bhattarai	153
19.	E-commerce	Kumari Kanchan Shah	158
20.	Cloud Computing	Raju Shahi	166
21.	Modern Banking Challenges in Nepal	Dwaipayan Regmi	171

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

कर्मचारी सञ्चय कोषको ६० औं वार्षिकोत्सवको अवसरमा निमित्त प्रशासक श्री जितेन्द्र धितालबाट 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 प्रवन्ध गर्ने उद्देश्यले वि.सं.२०१९ सालमा स्थापित कर्मचारी सञ्चय कोष आज ६० औं वर्षमा प्रवेश गरेको छ । यस सुखद अवसरमा सर्बप्रथम म सम्पूर्ण आदरणीय सञ्चयकर्ता तथा कोष परिवार प्रति 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 प्रतिकुल परिस्थितिमा भौतिक तथा विद्युतीय प्रविधिको उपयोग गर्दै भर्चुअल माध्यमबाट आयोजित कोषको ६० औं वार्षिकोत्सवको यस विशेष कार्यक्रममा हाम्रो अनुरोधलाई स्वीकार गरी सहभागी हुनुहुने प्रमुख अतिथिज्यू, विशेष अतिथिज्यूहरू एवम् अन्य आमन्त्रित महानुभावहरूलाई कर्मचारी सञ्चय कोष परिवारको तर्फबाट हार्दिक स्वागत गर्दछु ।

१.३ करिव ५ लाख ९८ हजार सञ्चयकर्ताको ४ खर्व ४४ अर्ब भन्दा बढी वित्तीय स्रोतको परिचालन गरी मुलुकको सवै भन्दा 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 उहाँहरूप्रति 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 चाहान्छु ।

१.५ आफ्नो स्थापना कालदेखि सञ्चय कोष योगदानको मात्र व्यवस्थापन गर्दै आएको कर्मचारी सञ्चय कोषले निवृत्तभरण कोष ऐन, २०७५ बमोजिम योगदानमा आधारित निवृत्तभरण कोषको

व्यवस्थापन गर्न शुरू गरेकोमा यस अन्तर्गत नेपाल सरकारको निजामती सेवा, नेपाली सेना, नेपाल प्रहरी, सशस्त्र प्रहरी बल नेपाल र नेपाल विशेष सेवाका वि.सं. २०७६ साउनदेखि नयाँ नियुक्त भएका करिब २४ हजार १ सय योगदानकर्ता कर्मचारी कोषमा आवद्ध भईसकेका छन ।

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 कार्य क्षेत्र र दायरा विस्तार र सुस्पष्ट भएको छ ।

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

२. कोषको वर्तमान अवस्थाः

२.१ कोषले सातवटै प्रदेशमा रहेका आठवटा शाखा कार्यालय र तीनवटा सेवा केन्द्रमा कार्यरत कुल ३९३ कर्मचारी मार्फत करिव ५ लाख ९८ हजार सञ्चयकर्ताको सञ्चय कोष र निवृत्तभरण रकमको व्यवस्थापन गरिरहेको छ ।

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

२.३ वि.सं. २०७८ असार मसान्तको लेखापरीक्षण सम्पन्न हुन बाँकी वित्तीय विवरण अनुसार कोषमा कुल रू.४ खर्ब ४४ अर्व ४७ करोड वित्तीय स्रोत रहेको छ । यो रकम अघिल्लो आर्थिक वर्षको तुलनामा १२.३२ प्रतिशतले बढी हो । कुल स्रोत मध्ये रू.४ खर्ब ३६ अर्ब ५४ करोड आर्थत ९८.२२ प्रतिशत रकम ऋण तथा लगानीको माध्यमबाट विभिन्न क्षेत्रमा प्रवाह गरिएको छ । कुल लगानीमध्ये सञ्चयकर्ता सापटीमा ४६ प्रतिशत, परियोजना कर्जामा १६ प्रतिशत, बैंकहरूको मुद्दती निक्षेपमा ३० प्रतिशत र बाँकी ८ प्रतिशत शेयर, डिवेञ्चर लगायत पुँजी बजारका उपकरणहरू तथा व्यावसायिक भवनहरूमा प्रवाह भएको छ ।

२.४ उपर्युक्त कर्जा तथा लगानीबाट आर्थिक वर्ष २०७७/७८ मा रू.३० अर्ब ५४ करोड आम्दानी भएको छ । सो रकमबाट सञ्चयकर्तालाई प्रदान गरिएको ब्याज तथा कोषको सञ्चालन खर्च कटाउँदा रू.२ अर्व ७३ करोड खुद मुनाफा हुने देखिएको छ । सो रकमलाई मुनाफा वितरण र सामाजिक सुरक्षा सुविधाको रूपमा सञ्चयकर्ताकै हितमा प्रवाह गरिनेछ ।

३. आर्थिक वर्ष २०७७/७८ का प्रमुख गतिविधि तथा उपलब्धिः

आर्थिक वर्ष २०७७/७८ को वार्षिक कार्य प्रगति विवरण अनुसार तय गरिएको लक्ष्यको तुलनामा कोषको उपलब्धि उत्साहजनक रहेको छ र सोको संक्षिप्त विवरण यहाँ प्रस्तुत गरेको छु :

३.१ सञ्चयकर्ता सेवा :

(क) कोभिड-१९ महामारीको पहिलो लहरले सिर्जना गरेको विषम परिस्थितिलाई अवसरको रूपमा उपयोग गर्दै सोही अवधि मै अनलाईन पद्धतिको विकास गरी कार्यान्वयनमा ल्याईएकोमा २०७८ बैशाखबाट कोभिड-१९ महामारीको दोस्रो लहरको कारणले नेपाल सरकारले घोषणा गरेको निषेधाज्ञाको समयावधिमा समेत कोषको विशेष सापटी कारोबारलाई सुचारू राख्न Work from Home System को विकास गरी कार्यान्वयन गरिएको थियो । सूचना प्रविधि र बैकिङ्ग सञ्जालको उपयोग गर्दै सञ्चयकर्ताले घर वा कार्यालयबाटै बिशेष सापटी लिन तथा सबै प्रकारका सापटी तिर्न सक्ने व्यवस्था गरिएको छ । अनलाईन पद्धति मार्फत सञ्चयकर्ता विशेष सापटी प्रवाह गर्ने व्यवस्था अन्तर्गत यस आ.व.मा कुल प्रवाह भएको सापटी संख्याको करिव ५५ प्रतिशत कारोबार भएको छ ।

(ख) महालेखा नियन्त्रकको कार्यालयसँगको सहकार्यमा नेपाल सरकारले लागू गरेको Computerised Government Accounting System(CGAS) सँग कोषको Computer System आवद्ध गरी संघीय र प्रदेश सरकार अन्तर्गतका कार्यालयहरूले कर्मचारीको तलव विवरण तयार गर्दा नै सञ्चय कोष कट्टीको विवरण स्वचालित रूपमा कोषको प्रणालीमा प्राप्त हुने गरी प्रविधिमा सुधार गरी कार्यान्वयन गरिएको छ । यसबाट नेपाल सरकार तथा प्रदेश सरकार अन्तर्गतका सरकारी कर्मचारीहरूको फाँटवारी समयमै कोषमा लेखांकन हुने गरेको छ । क्रमशः अन्य वर्गका सञ्चयकर्ताहरूलाई समेत आगामी दिनमा यो किसिमको सेवा प्रदान गर्ने गरी कोषले कार्य अघि बढाएको छ ।

(ग) 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 आर्थिक वर्षको अन्तसम्म ८४ प्रतिशत अर्थात ५ लाख १ हजार सञ्चयकर्ताको विवरण अद्यावधिक गरी सकिएको छ । यसैले अनलाईन पद्धतिबाट कोषको सेवा प्राप्त गर्न KYC पूर्वशर्त भएको हुँदा आफ्नो KYC विवरण यथाशीघ्र अद्यावधिक गर्न सम्पूर्ण सञ्चयकर्ता र कोषकट्टी गर्ने कार्यालयहरूलाई हार्दिक अनुरोध गर्दछु ।

(घ) कोषले सञ्चयकर्तालाई प्रदान गर्ने साविकको परिचयपत्रलाई विद्युतीय परिचयपत्रले प्रतिस्थापन गर्ने उद्देश्यले २०७७ मंसिर देखि शुरू गरिएको QR code सहितको परिचयपत्र वितरण कार्य निरन्तर रूपमा अगाडि बढिरहेको छ , हालसम्म करिब ६ हजार सञ्चयकर्ताले विद्युतीय परिचयपत्र प्राप्त गरेका छन् ।

(ङ) आर्थिक वर्षको अन्तसम्म ५ लाख १ हजार सञ्चयकर्तालाई ई-सर्भिस सेवा वितरण गरिएको छ । कोषको मोवाईल एप डाउनलोड गर्ने सञ्चयकर्ताको संख्या १ लाख ६३ हजार रहेको छ । KYC विवरण अद्यावधिक गर्ने सञ्चयकर्तालाई कोषसँगको सवै प्रकारका कारोवारको SMS मार्फत जानकारी दिने व्यवस्था मिलाइएको छ ।

(च) निजामती तर्फका सञ्चयकर्तालाई निजामती कितावखानाबाट नै कोषको परिचयपत्र नम्वर प्रदान गर्ने व्यवस्था गरिएको छ भने सञ्चयकर्ताको जिज्ञासा तथा गुनासो व्यवस्थापन गर्ने कल सेन्टरको सेवालाई आधुनिक प्रविधिमा आधारित गरी सुदृढ गरिएको छ ।

(छ) नेपाल सरकार, भूमि व्यवस्थापन तथा अभिलेख विभाग र कर्मचारी सञ्चय कोष बीच भू-सेवा प्रणाली मार्फत धितो रोक्का/फुकुवा गर्ने सम्बन्धमा समझदारी पत्र (MOU) सम्पन्न भएको छ । यसबाट सञ्चयकर्तालाई धितोमा आधारित कर्जा प्रदान गर्ने प्रक्रिया थप प्रविधिमा आधारित भई कोष तथा सञ्चयकर्ता प्रत्यक्ष लाभान्वित हुनेछन् ।

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) कोषको दीर्घकालीन वित्तीय स्रोतलाई आवास, विद्युत विकास तथा पूर्वाधार क्षेत्रका ठूला एवम् वित्तीय रूपले सम्भाव्य परियोजनाहरूमा लगानी गर्ने कोषले उच्च प्राथमिकता दिएको छ । यसैबीच, नेपाल सरकारको "नेपालको पानी जनताको लगानी" अभियान अन्तर्गत समावेश भएको नेपाल विद्युत प्राविधकरणले विकास गर्न लागेको ९९.८ मेगावाट क्षमताको तामाकोशी पाँचौ जलविद्युत आयोजनामा कोषबाट ऋण लगानी गर्ने सन्दर्भमा कोष र प्राधिकरणबीच समझदारी (MOU) गरिएको छ ।

(ग) आवास, विद्युत विकास तथा पूर्वाधार क्षेत्रका आयोजनाहरूमा कोषको लगानी अभिबृद्धि गर्ने नीति अनुरूप आर्थिक वर्ष २०७७/७८ मा चारवटा आयोजनामा बैंकहरूको सहवित्तीयकरण मार्फत कर्जा प्रवाह गर्ने गरी रू. ३ अर्ब ४८ करोड कर्जा स्वकृित 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. ६ अर्ब ९८ करोड दीर्घकालीन कर्जा प्रदान गर्ने निर्णय समेत भएको छ ।

(घ) पूँजीबजारका क्षेत्रमा कोषको लगानी अभिबृद्धि गर्ने उद्देश्यले आर्थिक वर्ष २०७७/७८ मा विभिन्न संस्थाको संस्थापक शेयरमा कुल रू.८४.६९ करोड थप लगानी गरिएको छ भने विभिन्न वाणिज्य बैंकहरूबाट जारी भएको डिबेञ्चरमा कुल रू.९९.१२ करोड थप लगानी भएको छ ।

३.३ निवृत्तभरण कोष व्यवस्थापनः

(क) निवृत्तभरण कोष ऐन, २०७५ बमोजिम २०७६ साल साउन महिनादेखि नयाँ नियुक्त भएका कर्मचारीहरूको योगदानमा आधारित निवृत्तभरण कोष अन्तर्गत आर्थिक वर्ष २०७७/७८ सम्ममा करिब २४ हजार १ सय योगदानकर्ताको करिब रू.१ अर्ब ५८ करोड निवृत्तभरण कोष रकम सञ्चित भएको छ ।

(ख) निवृत्तभरण कोषमा जम्मा भएको रकममध्ये बाणिज्य बैंकको डिवेञ्चरमा करिब रू.१ अर्ब ११ करोड र बाँकी रकम मुद्दती निक्षेपमा लगानी गरिएको छ ।

(ग) निवृत्तभरण कोष ऐन, २०७५ बमोजिम नेपाल सरकारको स्वामित्व र नियन्त्रणमा रहेका तथा सरकारको अनुदानमा सञ्चालन भएका सार्वजनिक निकायका कर्मचारीको निवृत्तभरण कोषको व्यवस्थापन कर्मचारी सञ्चय कोषले गर्ने नीतिगत व्यवस्था भई हालसम्म २ संस्था उपदान कोष योजना अन्तर्गत कोषमा आवद्ध भएका छन् ।

(घ) निवृत्तभरण कोष ऐन, २०७५ बमोजिम आवश्यक कानुनी व्यवस्था हुनासाथ प्रदेश सरकार र स्थानीय तहका शिक्षक तथा कर्मचारीको योगदानमा आधारित निवृत्तभरण तथा उपदान योजना समेत सञ्चालन गर्न कोषले आवश्यक व्यवस्था गरिसकेको छ ।

३.४ प्राप्त प्रतिफल र सोको बाँडफाँड :

(क) आर्थिक वर्ष २०७६/७७ को लेखापरीक्षण पश्चात कायम भएको खुद मुनाफा रू.३ अर्व ४३ करोड मध्ये रू. ३ अर्व ५ करोड सञ्चयकर्तालाई मुनाफा वितरण गरिएको छ । साथै, रू. २० करोड सामाजिक सुरक्षा सुविधा प्रदान गर्ने प्रयोजनको लागि अलग्गै कोषमा जम्मा गरिएको छ ।

(ख) मुनाफा वितरणका लागि बाँडफाँड गरिएको रकम मध्ये ६० प्रतिशत रकम सञ्चयकर्ताको सञ्चयकोष 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) कोषबाटै दायित्व व्यहोर्ने गरी 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 भएको 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 २०७७/७८ को अवधिमा करिव १९ हजार ७ सय ४६ सञ्चयकर्ता वा सञ्चयकर्ताको हकवालालाई रू.३२ करोड बढी रकम 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 कार्यसम्पादन सम्झौताको गर्ने प्रणाली व्यवस्था गरिएको छ ।

(ख) कार्यसम्पादन लक्ष्य र उपलब्धिको मूल्यांकन गर्दा प्राय सबै विभाग तथा शाखा कार्यालयहरूको कार्यसम्पादन स्तरमा गुणात्मक सुधार भएको पाईएको छ । यस ब्यवस्थालाई परिस्कृत गर्दै निरन्तरताप्रदान गरी कार्यसम्पादनमा आधारित अनुगमन तथा मूल्यांकन गरी पुरस्कृत गर्ने पद्दतीलाई संस्थागत गर्दै लगिएको छ ।

३.७ मानव संसाधन व्यवस्थापन तथा विकासः

(क) सबै कर्मचारीलाई पेशागत तालिमको माध्यमबाट दक्ष बनाउने कोषको नीति अनुरूप आर्थिक वर्ष २०७७/७८ को अवधिमा २७४ जना कर्मचारीलाई स्वदेशमा र ७ जना कर्मचारीलाई वैदेशिक तालिम प्रदान गरिएको छ ।

(ख) कर्मचारीहरूको वृत्ति विकासको प्रक्रियालाई नियमति गर्न कर्मचारी सञ्चय कोष, कर्मचारी सेवा शर्त नियमावलीलाई पुनर्लेखन गरी नेपाल सरकारको स्वीकृतिको लागि नेपाल सरकार अर्थ मन्त्रालय मार्फत पेश गरिएको छ ।

३.८ लेखा र लेखापरीक्षणः

(क) नेपाल लेखामान अनुरुप वित्तीय विवरण तयार गरी आर्थिक वर्ष २०७६/७७ को लेखापरीक्षण समयमै सम्पन्न गरिएको छ । आर्थिक वर्ष २०७७/७८ का लागि महालेखापरीक्षकबाट लेखापरीक्षको नियुक्ति भई लेखापरीक्षण कार्य समेत अघि बढि सकेको छ ।

(ख) आन्तरीक नियन्त्रण प्रणालीलाई मजबुद र प्रभावकारी बनाउन आन्तरिक लेखापरीक्षण कार्यमा बाह्य विज्ञलाई समेत संलग्न गराई संयुक्त टोलीबाट लेखापरीक्षण गर्ने कार्यलाई निरन्तरता दिईएको छ ।

३.९ सम्पत्ति व्यवस्थापन :

(क) 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 कोषको पूर्ण स्वामित्वमा स्थापित सञ्चयकोष घरजग्गा व्यवस्थापन कम्पनी मार्फत गर्ने नीतिगत व्यवस्था भई सो कम्पनीले आफ्नो कार्य अगाडी बढाएको छ ।

(ख) कोहलपुर र सुर्खेतमा रहेका कोषका कार्यालयको लागि भवन निर्माणको कार्य अन्तिम चरणमा पुगेको छ । पोखरा, हेटौडा र जनकपुरमा रहेका कोषका कार्यालयको लागि भवन निर्माणको कार्य अगाडी बढाईएको छ ।

३.१० सूचना प्रणाली

(क) कोषमा एकीकृत सूचना प्रणाली लागू गर्न System Requirements Specification (SRS) अध्ययन सम्पङ्क्ष भई सोको परामर्शदाता छनौटको लागि बोलपत्र कागजात समेत तयार भईसकेको छ ।

(ख) नेपाल सरकारले लागू गरेको Computerised Government Accounting System/CGAS सँग कोषको Computer System आवद्ध गरी सञ्चय कोष कट्टीको विवरण स्वचालित रूपमा कोषको प्रणालीमा प्राप्त हुने गरी प्रविधिमा सुधार गरी कार्यान्वयन गरिएको छ । २०७८ बैशाखबाट शुरू निषेधाज्ञाको समयावधिमा समेत कोषको विशेष सापटी कारोबारलाई सूचारू राख्न Work from Home System को विकास गरी कार्यान्वयन गरिएको थियो ।

३.११ छुट, राहत तथा सहयोगः

कोभिड-१९ को दोस्रो लहरका कारण परेको प्रभावलाई न्यूनिकरण गर्न सञ्चयकर्तालाई प्रदान गरिएको घर सापटी, घर मर्मत कर्जा, शैक्षिक कर्जा र सरल चक्रकर्जाको आर्थिक वर्ष २०७७/७८ सम्म पाकेको ब्याज २०७८ साउन महिना भित्र चुक्ता गरेमा सो आ.व. २०७७/७८ को चौथो त्रैमासिक (२०७८ बैशाख, जेठ र असार) को पाकेको ब्याजमा १५ प्रतिशत छुट दिने 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 असूली र आयमा केहि समेत नकारात्मक प्रभाव देखिएको छ ।

४.२ आ.व. २०७७/७८ मा वित्तीय क्षेत्रमा कर्जाको माग कम हुँदा बैकिङ्ग प्रणालीमा तरलता बढ्न गई संस्थागत निक्षेपको व्याजदर उल्लेख्य रूपमा घट्न गएको थियो । कोभिड-१९ को दोस्रो लहर कम हुदै गएको तथा सर्वसाधारणमा खोपको उपलब्धता बढेसँगै आर्थिक गतिविधिमा क्रमशः वृद्धि हुदै गएको र नेपाल राष्ट्र बैंकको कर्जा निक्षेप अनुपात सम्बन्धी व्यवस्थामा भएको परिमार्जन लगायतको कारणले हालै बैंक तथा वित्तीय संस्थाको तरलतामा दबाब सिर्जना भई बचतको ब्याजदरमा केही वृद्धि भएको देखिन्छ । आगामी दिनमा बचतको ब्याजदरमा वृद्धि सुनिश्चित रहेको अवस्था भने छैन ।

४.३ कोषको कुल लगानी संरचनामा मुद्दती निक्षेपको अंश हाल ३० प्रतिशत भन्दा बढी छ । तत्काल अपेक्षा अनुरूप परियोजना कर्जा प्रवाहमा समेत वृद्धि हुने अवस्था देखिदैन । सञ्चयकर्ता विशेष सापटीमा कायम रहेको ब्याजदर अन्तरलाई १.२५ प्रतिशतबाट १.१० प्रतिशतमा कायम गरिएको छ भने धितोमा आधारित अन्य कर्जाहरूमा समेत न्यून ब्याजदर कायम गरिएको 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 ब्याजदरको वृद्धि सुनिश्चित नहुनाले कोषको चालु आर्थिक वर्षको आयमा यसको प्रत्यक्ष असर पर्न सक्ने देखिन्छ ।

४.४ कोभिड-१९ को दोस्रो लहरको प्रभावको कारणले बैंकहरूको वितरण योग्य मुनाफामा परेको असरले कोषको शेयर लगानी भएका बैंक तथा वित्तीय संस्थाहरूबाट प्राप्त हुने लाभांश आम्दानीमा समेत उल्लेख्य वृद्धि नहुने देखिएको छ । हवाई सेवा अवरूद्ध लगायतका अन्य कारणबाट नेपाल वायु सेवा निगमले कोषबाट लिएको कर्जाको किस्ता नियमित गर्न सकेको छैन ।

४.५ व्यापारिक क्रियाकलापमा कमी हुँदा कोषले बहालमा दिएका व्यावसायिक भवनहरूको वहाल आम्दानी समेत प्रभावित भएको छ ।

४.६ उल्लिखित विषम परिस्थितिमा सञ्चयकर्तालाई प्रदान गर्ने प्रतिफलमा थप नकारात्मक प्रभाव पर्न नदिन कोषबाट उच्च सर्तकताका साथ आवश्यक पहल कदमी 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 दोहोरोपना 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 अवको कार्यादेश हो । यसैका आधारमा कोषको अबको गन्तव्य र मार्गचित्र निर्धारण गरिएको छ ।

५.२ 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 विविधिकरण गर्दै आर्थिक विकास र वित्तीय स्थायीत्व कायम गर्न योगदान पुऱ्याउने, सञ्चयकर्ता सेवा प्रवाहलाई अझ गुणस्तरीय, प्रभावकारी र प्रविधिमैत्री बनाई सम्पूर्ण सेवाग्राहीहरूको सन्तुष्टीमा अभिबृद्धि गर्ने, सूचना प्रविधिको उच्च उपयोग, असल कार्य संस्कृतिको विकास, कार्य सम्पादन सुधार एवम् अन्य निकायहरूसँगको 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 कोषका प्रमुख रणनीति हुन । हाम्रा अवका 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 सम्बा(न्धत कानूनमा सूधारको आवश्यकता रहेको छ । कोषले लागू गरेको सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रमहरूको दीगोपना सुनिश्चित हुने गरी सञ्चयकर्ताको आवश्यकता र कोषको क्षमताको आधारमा समसामयिक पुनरावलोकन गर्दै लगिनेछ ।

५.४ सञ्चय कोष तथा निवृत्तभरण कोष कट्टी गर्ने कार्यालयहरूसँगको सहकार्य तथा बैकिङ्ग सञ्जालको उपयोग गर्दै योगदान रकमको संकलन, सेवा प्रवाह लगायत कोषका सम्पूर्ण कारोवारहरूलाई पूर्ण स्वचालित रूपमा सम्पादन गर्न र त्यस्ता कार्यमा मानवीय संलग्नता कम गर्न कोषको सूचना प्रणालीमा सुधारलाई निरन्तरता प्रदान गरिनेछ । यसका लागि कोषको कार्य प्रकृयाको पुनरावलोकन गरी Enterprise Application System (EAS) को विकास गरिने छ ।

५.५ कोषको दीर्घकालीन वित्तीय स्रोतलाई आवास, जलविद्युत तथा पूर्वाधार विकासका उययूक्त परियोजनाहरूमा लगानी बृद्धि गरी राष्ट्र निर्माणको अभियानमा सहकार्य गर्न कोष सदैव तत्पर छ । प्रतिफल, सुरक्षा र नगद प्रवाह सुनिश्चित भएका पूर्वाधार विकासका उपयूक्त 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 अभिबृद्धि गर्न थप प्रयास गरिने छ ।

५.६ कोषको वित्तीय स्रोतमा भएको निरन्तर बृद्धि, कारोवारको प्रकृतिमा भएको विविधता, प्रविधि प्रतिको बढ्दो निर्भरता एवम् परियोजनाहरूमा भएको लगानीको बृद्धिसँगै 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 क्रियाशिल बनाईने छ ।

५.८ नेपाल विद्युत प्राधिकरण र विद्युत उत्पादन कम्पनी लि.सँगको सहलगानीमा कोषले प्रवर्द्धन गरेको ४४२ मेगावाटको बेतन कर्णाली जलविद्युत परियोजनाको वित्तीय व्यवस्थापन गर्न समन्वय गरी परियोजना निर्माण कार्यलाई अगाडी बढाउन कोषले आवश्यक भुमिका खेल्नेछ ।

५.९ कुनै पनि संगठनको सुधार अभियानमा दक्ष, उच्च मनोबलयुक्त एवम् अनुशासित मानव संसाधन, चुस्त र मितव्ययी संरचना, गतिशील र सक्षम नेतृत्व एवम् पारदर्शी र वैज्ञानिक कार्य प्रणालीको आवश्यकता प्रति कोष सजग र सम्बेदनशील छ । मानव संसाधन व्यवस्थापन तथा विकास नीतिमा समसामयिक सुधार गरी कोषको मानव संसाधन व्यवस्थापनलाई थप प्रभाबकारी बनाउनुका साथै, कोषको कार्य क्षेत्र, कार्य प्रकृयामा भएको सूधार 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 अवसर उपलब्ध गराउन आवश्यक पहल गरिनेछ ।

५.१० सञ्चयकर्ता खाताको गुणस्तर सुधार गरी बेचालु खाताको व्यवस्थापन, नेपाल वित्तीय प्रतिवेदनमान अनुरूप लेखा व्यवस्थामा सुधार, कोषको सञ्चालन तथा व्यवस्थापनमा ऐन नियमको पूर्ण पालना तथा महालेखापरीक्षकको प्रतिवेदनमा उल्लिखित विषयहरूको यथोचित रूपमा सम्बोधन गर्दै संस्थागत सुशासन र आन्तरिक नियन्त्रण प्रणालीलाई थप सुदृढ बनाईने 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 विश्वास रहेको छ । यसका लागि सम्बन्धित सबै प्रति हार्दिक कृतज्ञता तथा आभार व्यक्त गर्दछु ।

धन्यवाद ।

२०७८ भाद्र ३१ गते विहीबार ।

व्यापार सहजीकरणका अन्तर आबद्धता र विश्व व्यापार संगठन

डा. दामोदर रेग्मी *

सारांश

उदार परिवेशले अर्थतन्त्र लगायत सवै क्षेत्रमा सहजताको माग गर्दछ । यसै अनुरुप व्यापारसहजीकरण वस्तु तथा सेवाको आयात निर्यात प्रक्रियालाई सरल, सहज, प्रक्रियागत झन्झटबाट मुक्त, व्यवसायी मैत्रीय बनाउने सहजीकरणको प्रक्रिया हो । व्यापार सहजीकरणले ब्यापारसँग सम्बद्ध नीति नियमहरु उदार र पारदर्शी बन्नुपर्ने, भन्सारजन्य, गैर भन्सारजन्य महशूल, कर, दर्ता प्रक्रिया, सामानहरुको ओसार पसार, विक्री वितरण जस्ता पक्षहरुमा आउन सक्ने अवरोधलाई निरुत्साहित गरिनु पर्ने मान्यता राख्दछ । व्यापार सहजीकरणको विषयले संस्था, फर्म, कम्पनी को स्थापनामा सहजता, उत्पादित वस्तु सहज रुपमा भन्सार विन्दुसम्म आउन सक्ने अवस्था, शीघ्र र पारदर्शी भन्सार जाँचपास प्रक्रिया, भन्सार जाँचपास भएका वस्तुहरुको सहज वितरण प्रणाली, नीति-कानूनको पारदर्शीता र पूर्वानुमानयोग्यतामा जोड दिन्छ । व्यापार सहजीकरण व्यापारको दिगो विकासको सुनिश्चिता प्रदान गर्ने यस्तो संयन्त्र हो जसले पूर्वाधार विकास , प्रक्रियागत सरलता, व्यापारका सम्बन्धहरुको व्यवस्थापन जस्ता विषयहरुमा उपयुक्त र प्रभावकारी समन्वय को माग गरेको हुन्छ । व्यापार आर्थिक समुन्नतिको आधार मात्र होईन विकासको संवाहक भएकोले व्यापार सहजीकरणको विषय व्यापारमा न्यूनतम अपरिहार्य पक्षको रुपमा स्वीकार्ने गरिन्छ । विश्व व्यापार संगठनको स्थापना पश्चात् व्यापार सहजीकरणको विषयले बढी महत्व पाउँदै आएको छ ।

व्यापार सहजीकरणको अर्थ

व्यापार सहजीकरणलाई विभिन्न रुपमा परिभाषित गरिएको छ । विश्वव्यापार संगठन(World Trade Organization-WTO) ले व्यापार सहजीकरणलाई अन्तर्राष्ट्रिय व्यापारका प्रक्रिया, सञ्चार र औपचारिकताको सरलीकरणको प्रक्रिया हो(Trade facilitation as “simplification and harmonization of international trade procedures ‘where procedures are activities” practices and formalities involved in collecting, presenting communicating and processing data require for the movement of goods in international trade”) भनेको छ ।त्यस्तै विश्व भन्सार संगठन(World Customs Organization-WCO) ले व्यापार सञ्चालनका क्रममा आउने अनावश्यक अवरोधहरुको न्यूनीकरण, आधुनिक विधिहरुको प्रयोग (Avoidance of unnecessary trade restrictiveness. This can be achieved by applying modern technique and technologies while improving the quality of controls in an internationally harmonized

* प्रमुख सचिव, गण्डकी प्रदेश

manner.) लाई व्यापार सहजीकरण भनेको छ । त्यस्तै गरी संयुक्त राष्ट्र संघीय व्यापार सहजीकरण तथा विद्युतीय व्यापार केन्द्र (UN Center for Trade facilitation and E-Business) ले वस्तु विक्रेताबाट क्रेतामा जाँदा अपनाईने भुक्तानी र सूचनाहरुको सरल प्रवाह(Simplification and harmonization of procedures and associated information flows require to move goods from seller to buyer and to make payments) लाई व्यापार सहजीकरण भनेको छ ।उपरोक्त परिभाषाहरुले व्यापार सहजीकरण भन्नाले व्यापारका प्रक्रिया, संचार र औपचारिकताको सरलीकरणको प्रक्रिया, सूचनाहरुको सरल प्रवाह, व्यापार संचालनका क्रममा आउने अनावश्यक अवरोधहरुको न्यूनीकरणको लागि आवश्यक समन्वय र आधुनिक विधिहरुको प्रयोग हुनु पर्ने आवश्यकतामा जोड दिएको छ।

यसको अतिरिक्त व्यापारिक प्रक्रियामा विभिन्न अवरोधहरुको उपस्थितिले व्यापार सहज रुपमा सञ्चालन हुँदैन जसले गर्दा व्यावसायिक लगानी बढ्न गई अन्ततःबजार मूल्यमा वृद्धि हुन जान्छ । व्यापारका सम्भावित अवरोधहरुमा अपारदर्शी शुल्कहरु, अनुदार र अपारदर्शी भन्सार र करका दर, गैर भन्सार अवरोधको बाहुल्यता , प्रक्रियागत प्रशासनिक जटिलता, झन्झटिलो व्यापार र भन्सार सम्बध्द भन्सार प्रशासन, अपारदर्शी प्रशासन र नीतिगत संयन्त्र , आन्तरिक र वाह्य वस्तुबीच विभेदको, यातायात र ढुवानीको कमजोर अवस्था, सिन्डिकेट प्रणाली जस्ता विषयहरु पर्दछन् । सहज व्यापारिक वातावरणका लागि व्यापार सम्बद्ध निकायहरु (वाणिज्य, भन्सार,क्वारेन्टाइन, यातायात, पारवहन)बीच समन्वय ,पूर्वाधार यातायातको समुचित व्यवस्था, सीमा सुविधा र समन्वयात्मक सीमा व्यवस्थापन आवश्यक ठानिन्छन् । त्यस्तै उदार भन्सार र करका दर , भन्सार र करका दरको क्रमिक न्यूनीकरण ,पारदर्शी महशूल प्रणाली, पारदर्शी र झन्झट रहित भन्सार मूल्यांकन प्रक्रिया तथा भन्सार जांचपास प्रणाली , गैर भन्सार दर र प्रणालीको न्यूनीकरण, सहज प्रशासनिक प्रक्रिया सेवा प्राप्तिका लागि कम सम्पर्क विन्दुहरु, सजिलो गुणस्तर परीक्षण संयन्त्र ,न्यून कागजातको आवश्यकता, पूर्वानुमानयोग्य र पारदर्शी व्यापारप्रणाली व्यापार सहजीकरणका आवश्यकीय पक्षहरु हुन् ।

विश्व व्यापार संगठन र व्यापार सहजीकरण

वर्तमान नवीन विश्व परिवेश आर्थिक अन्तर निर्भरताको दिशामा अगाडि बढिरहेको छ। यस सन्दर्भमा व्यापार आर्थिक समुन्नतिको महत्वपूर्ण संयन्त्रको रुपमा स्थापित भएको छ। व्यापारको सन्दर्भमा यो विषय बस्तु र सेवाको आयात र निर्यात प्रक्रियासंग बढी सम्बन्धित छ। केही दशक यता बौद्धिक सम्पत्तिलाई समेत व्यापारको दायरा भित्र समेटिएको छ ।आयात निर्यातसंग सम्बन्धित विषयको सहज र सरल व्यवस्थापन नै व्यापार सहजीकरणको विषय वस्तु हो । देशका लगानी, कर,भन्सार, प्रक्रियागत पक्षको उदार र अनुदार प्रणालीले आयात र निर्यातलाई प्रभावित गर्ने गरेको हुन्छ । तुलनात्मक लाभको सिद्धान्तको आधारमा बढ्दै गएको अन्तरनिर्भरता, उदार तथा प्रतिस्पर्धी आर्थिक वातावरण तथा व्यापारिक अन्तरनिर्भरताको माध्यमद्वारा आर्थिक समृद्धि हासिल गर्न सकिने अवधारणाको सन्दर्भमा हरेक राष्ट्रले वाणिज्य/व्यापारनीति अपनाउदै आएको देखिन्छ । यसै पृष्ठभूमिमा विभिन्न तह (वहुपक्षीय, क्षेत्रीय, द्विपक्षीय, आन्तरिक)मा वाणिज्य नीतिको तर्जुमा भई प्रयोग भएको पाइन्छ।

कुनै देश विशेषको व्यापारनीतिले आन्तरिक उत्पादनलाई सकभर संरक्षण गर्ने तथा बढी भन्दा बढी भन्सार महसूल संकलन गर्ने उद्देश्यले आयात प्रक्रियालाई जटिल बनाउने वा आन्तरिक आपूर्तिलाई समायोजन हुने गरी आयात संकुचन वाणिज्य

नीति अपनाउने प्रवृत्ति बढी देखिन्छ । आन्तरिक उत्पादनलाई टेवा पुऱ्याउनु तथा निर्यातको माध्यमद्धारा विदेशी मुद्रा आर्जन गर्ने किसिमको वाणिज्य नीति देश विशेषको वाणिज्य नीतिको लक्ष्य हुने गर्दछ । व्यापारको यो परम्परागत शैली हो तर व्यापारिक अन्तरनिर्भरता बढदै गएको सन्दर्भ र सीमाविहीन संसारको अवधारणाको पृष्ठभूमिमा भन्सार महशूल तथा व्यापार सम्बन्धी सामान्य सम्झौता (General Agreement on Tariffs and Trade(GATT)र यसको परिष्कृत स्वरुप विश्व व्यापार संगठन (World Trade Organization)लगायतका संस्थाहरुको उदय पश्चात् परम्परागत अनुदारपूर्ण व्यापार नीतिलाई समसामयिक, उदार तथा प्रतिस्पर्धी तथा सहजीकरण सहितको व्यापार नीति अब साझा व्यापार नीतिको रुपमा स्थापित भई मार्गदर्शक सिद्धान्तको रुपमा अगाडि बढेको पाइन्छ। यस परिस्थितिमा जुन तहको व्यापार नीति भएता पनि अन्तर्राष्ट्रिय रुपमा स्वीकृत मान्यता र परिपाटीलाई अगाल्नु पर्ने वातावरणको विकास भएको छ । यसरी व्यापारिक विषयवस्तु परम्परागत शैलीबाट उदारतातर्फ रुपान्तरण हुने क्रममा विभिन्न सर्वस्वीकृत मान्यताका साथ अगाडि बढेको छ। व्यापार सहजीकरणको विषयले पनि यसै सन्दर्भमा मान्यता पाएको हो ।

सन् १९४७ मा स्थापित भन्सार महशूल तथा व्यापार सम्बन्धी सामान्य सम्झौता(GATT) ले वस्तु व्यापारका केही सीमित क्षेत्रहरुलाई आफ्नो कार्यक्षेत्र भित्र समेटेको थियो । तर अर्थतन्त्रलाई व्यापारिक उदारीकरणको माध्यमद्धारा समृद्धि हासिल गर्ने साझा संयन्त्रको रुपमा विकास गर्ने प्रयासको सन्दर्भमा भन्सार महशुल तथा व्यापार सम्बन्धी सामान्य सम्झौता(General Agreement on Tariffs and Trade- GATT)लाई परिमार्जन र परिष्कृत गर्ने क्रममा सन् १९८६ देखि १९९४ सम्म भएको उरुग्वे चरणको वार्ताले तत्कालीन GATT को मूल स्वरुपलाई कायम राख्दै यसमा विस्तार सहितWTO मा परिणत गर्ने क्रममा वस्तु व्यापार(Trade in Goods),सेवाव्यापार(Trade in Services) व्यापारसंग सम्बन्धित बौद्धिक सम्पत्ति अधिकार (Trade Related Aspects of Intellectual Property Rights (TRIPS) लाई व्यापारको परिधिभित्र समावेश गरेको छ । प्रतिस्पर्धा(Competition) भित्र अन्तरनिर्भरता(Interdependency) र तुलनात्मक लाभको सिद्धान्त (Principle of Comparative Advantage) को मूल मर्मलाई आत्मसात गर्दै उदार तथा प्रतिस्पर्धी आर्थिक वातावरण कायम गर्ने सन्दर्भमा उदार व्यापारप्रणाली सञ्चालनका लागि निम्न ३ आधारभूत सिद्धान्तको प्रतिपादन समेत भएको छ।

अति सौविध्य प्राप्त मुलुकको सिद्धान्त (Most Favored Nations Principle) एक सदस्य(Member / Country / Contracting Party) ले अन्य सबै सदस्यलाई बजार पहुँचको समान अवसर दिनुपर्ने

राष्ट्रिय व्यवहारको सिद्धान्त (Principle of National Treatment)आफ्नो देशको वस्तु वा सेवा सञ्चालनमा दिईएको सुविधा भन्दा विदेशी वस्तु वा सेवालाई कम सुविधा दिने वा बढी शर्त लगाउन नपाईने

पारदर्शिताको सिद्धान्त (Principle of Transparency)वैदेशिक व्यापार र आर्थिक गतिविधि सञ्चालन सम्बन्धी नीति, नियम र कानून कार्यान्वयन पूर्व सार्वजनिक गरिनु पर्ने ।

- पूर्वानुमान योग्यताको सिद्धान्त(Principle of Predictability)व्यापार सम्बद्ध नीति नियम प्रणालीको कार्यान्वयन पक्ष पूर्वानुमान गर्न सकिने हुनु पर्ने

वहुपक्षीय व्यापारिक प्रणालीमा रहेका यी आधारभूत सिद्धान्तहरु क्षेत्रीय व्यापारका सन्दर्भमा समेत आकर्षित भएका छन् । उक्त आधारभूत सिद्धान्तहरुले व्यापार सञ्चालन प्रक्रिया सहज र अवरोध मुक्त हुनुपर्ने विषयलाई प्रधान्यता दिएको छ ।

- उदार व्यापार प्रणाली सञ्चालनका लागि प्रतिपादन गरिएका आधारभूत सिद्धान्तहरु अतिसौबिध्यप्राप्तमुलुकको सिद्धान्त(Most Favored Nations Principle) राष्ट्रिय व्यवहारको सिद्धान्त(Principle of National Treatment) पारदर्शिताको सिद्धान्त(Principle of Transparency) ले व्यापार सहजीकरणलाई जोड दिएको छ IGATT 1994का दफाहरुV, VIII , Xव्यापार सहजीकरणसंग सम्बन्धित रहेका छन् ।

- सदस्यता प्राप्तिको मूल आधार उदार व्यापार प्रणालीको अवलम्बन र व्यापार नीतिको पुनरावलोकन (Trade Policy Review)द्धारा क्रमिक उदारीकरण

- सन् १९९६ को सिंगापुर मन्त्री स्तरीय सम्मेलनले व्यापार सहजीकरणलाई विश्वव्यापार संगठनको महत्वपूर्ण कार्य क्षेत्रको रुपमा स्वीकारेको ।

- सन् २००१ को दोहा मन्त्रीस्तरीय सम्मेलनले विश्व व्यापार संगठनमा प्रवेशका लागि गरिने सहमति वार्ताका लागि व्यापार सहजीकरणलाई अनिवार्य बनाएको ।

- विश्व व्यापार संगठन र अन्य बहुपक्षीय तथा द्धिपक्षीय सम्झौताले व्यापार सहजीकरण वजार पहुँच अभिवृद्धि गर्ने र उदार व्यापारिक वातारण प्रत्याभूति गर्ने महत्वपूर्ण संयन्त्रको रुपमा स्वीकारेको ।

व्यापार सहजीकरण सम्झौता

सन् २०१३ मा इण्डोनेशियाको वाली शरहरमा भएको विश्व व्यापार संगठनको नवौं मन्त्रीस्तरीय सम्मेलनले लामो छलफल पछि व्यापार सहजीकरणको लागि सम्झौता पारित गरेको । उक्त सम्मेलनले पारित गरेका व्यापार सहजीकरण सम्झौतामा निम्न विषयहरुरहेका छन् :

- प्रकाशन र सूचनाको उपलब्धता -Publication and Availability of Information)
- प्रकाशन(Publication)
- इन्टरनेटबाट सूचनाको उपलब्धता(Information Available Through Internet)
- सोधपुछ केन्द्र (Enquiry Points)
- Notification
- कानूनको कार्यान्वयनपूर्व छलफल र परामर्श (Opportunity to comment, information before entry into force and consultation)
- Advance Rulings

○ पुनरावेदनको अधिकार (Right to Appeal or Review)

○ निश्पक्षताको प्रवर्द्धनका उपायहरु (Other measures to enhance impartiality, non-discrimination and transparency)

- Notifications for enhanced controls or inspections
- Detention
- परीक्षण प्रक्रियाहरु (Test Procedures)

○ शुल्क सम्बन्धी व्यवस्थाहरु (Disciplines on fees and charges imposed on or

in connection with importation and exportation)

- शुल्क सम्बन्धी सामान्य व्यवस्थाहरु (General Disciplines on Fees and Charges Imposed on or in Connection with Importation and Exportation)
- शुल्क सम्बन्धी विशेष व्यवस्थाहरु (Specific disciplines on Fees and Charges Imposed on or in Connection with Importation and Exportation)
- जरिवाना सम्बन्धी व्यवस्थाहरु (Penalty Disciplines)

○ सामान छुटाउने प्रक्रिया (Release and clearance of goods)

- सामान आगमनपूर्वको प्रक्रिया(Pre-arrival Processing)
- विद्युतीय माध्यमवाट भुक्तानी(Electronic Payment)
- Separation of Release from Final Determination of Customs Duties, Taxes, Fees and Charges
- जोखिम व्यवस्थापन(Risk Management)
- भन्सार जांचपास पछिको परीक्षण (Post-Clearance Audit)
- Establishment and Publication of Average Release Times
- Trade Facilitation Measures for Authorized Operators
- Expedited Shipments
- Perishable Goods
- सीमाका निकायहरुबीचको समन्वय(Border agency cooperation)
- Movement of goods under customs control intended for import
- आयात, निर्यात र ट्रान्जिटका औपचारिकताहरु (Formalities connected with importation , exportation and transit)
- Freedom of Transit
- भन्सार सहयोग र समन्वय(Customs Cooperation)
- संस्थागत व्यवस्थाहरु (Institutional Arrangements)
- विकासोन्मुख र अतिकम विकसित देशहशरुको लागि पृथक व्यवस्था (Special and Differential Treatment Provisions for Developing Country Members and Least Developed Country members)

संशोधित क्योटो अभिसन्धि : व्यापार सहजीकरण को महत्वपूर्ण आयाम

व्यापार अर्थतन्त्रको मूल संयन्त्र बन्दै गएको पृष्ठभूमिमा र व्यापार सहजीकरणको मुद्दा सामयिक बन्दै गएको सन्दर्भमा भन्सार प्रणाली र कार्यविधिको सरलीकरण र एकीकरणसँग सम्बन्धित संशोधित क्योटो अभिसन्धि विश्व भन्सार संगठनका सदस्यहरुले सन् १९७४ मा पहिलो क्योटो अभिसन्धि कार्यान्वयनमा ल्याएका थिए । सन् १९८० र १९९० को दशकमा विश्व व्यापारमा आएको परिवर्तनलाई सम्बोधन गर्न विश्व भन्सार संगठनको १४ औ बैठकमा सहभागी ११४ राष्ट्रहरुले संशोधित क्योटो अभिसन्धिलाई सन् १९९९ जूनमा स्वीकृत गरेका

थिए। तर संशोधित क्योटो अभिसन्धि कार्यान्वयनमा आउन अभिसन्धिमा सन् १९७३ मा हस्ताक्षर गर्ने ६१ सदस्यमध्ये ४० सदस्यले स्वीकृति जनाउनुपर्ने प्रावधान रहेकोले ३ फेब्रुअरी २००६ देखि मात्र संशोधित अभिसन्धि कार्यान्वयनमा आएको हो । संशोधित क्योटो अभिसन्धिमा आधुनिक भन्सार प्रशासनमा हुनुपर्ने आधारभूत सिद्धान्तहरु वैज्ञानिक ढंगले समावेश गर्ने प्रयास गरिएको छ। यसकारण यस अभिसन्धिलाई २१ औं शताब्दिको भन्सार सुधारको मार्गीचित्रको रुपमा लिने गरिन्छ । हालसम्म ९१ राष्ट्रहरु यस अभिसन्धिका पक्षराष्ट्र भएका छन् जसमा दक्षिण एशियाका पाकिस्तान, भारत, श्रीलंका र बंगलादेश यसको पक्ष राष्ट्र भइसकेका छन्।

भन्सारमा सरलीकरण र एकरुपता अन्तर्राष्ट्रिय व्यापारको मूल मुद्दा बन्दै गएको छ। यस सम्बन्धमा संस्थागत प्रयत्न ३ नोभेम्वर १९२३ मा तत्कालीन राष्ट्रसंघले भन्सार कार्यविधिको सरलीकरण सम्बन्धी अभिसन्धिको स्वरुप प्रदान गरेदेखि शुरु भएको हो । त्यसपछि भन्सार सम्बन्धी मुद्दालाई हवाना चार्टरको अन्तर्राष्ट्रिय व्यापार संगठनको स्थापना सम्बन्धी मस्यौदामा समावेश गरियो। यी प्रावधानहरुलाई ३० अक्टोबर १९४७ मा महशुल तथा व्यापार सम्बन्धी सामान्य सम्झौता (GATT) मा समावेश गरियो । सन् १९५० मा भन्सार सहयोग परिषदको स्थापनापछि तत्कालीन भन्सार सहयोग परिषद (हालको विश्व भन्सार संगठन) को स्थापनाको उद्देश्य नै सदस्य राष्ट्रबीच भन्सार कार्यविधिमा एकरुपता कायम गर्नु रहेको थियो। यसले भन्सार कार्यविधिको अध्ययन गरी आवश्यक मार्गदर्शक सिद्धान्तहरुको पहिचान गऱ्यो। परिषद्का सिफारिसहरुले विभिन्न राष्ट्रहरुलाई भन्सार सम्बन्धी ऐन कानून तर्जुमा गर्न सघायो साथै अस्थायी पैठारी, भन्सार सम्बन्धी अन्तर्राष्ट्रिय कागजातहरु र पारवहन सम्बन्धी अभिसन्धिहरुको बाध्यात्मक मानदण्डहरुको व्यवस्थाले भन्सारको कार्यविधिलाई एकरुपता कायम गर्न ठूलो योगदान दियो । तथापि विभिन्न अभिसन्धिहरुमा छरिएका प्रावधानहरुको स्थानमा एक बृहद् र एकीकृत भन्सार कार्यविधिको आवश्यकता महसुस गरियो । यसको फलस्वरुप, भन्सार सहयोग परिषदले १८ मे १९७३ मा जापानको क्योटोमा International Convention on the simplification and Harmonization of Customs Procedure (भन्सार कार्यविधि सरलीकरण र एकरुपता सम्बन्धी अभिसन्धि) लाई अनुमोदन गरी २५ सेप्टेम्बर १९७४ देखि कार्यान्वयनमा आएको हो । जसलाई क्योटो अभिसन्धिका रुपमा चिनिन्छ । भन्सारको प्रक्रिया, विधि एवम् मालवस्तुको ओसारपसारको तरिकालाई सरलीकरण गर्ने र सम्बद्ध मुलुकहरुको कार्य सञ्चालनलाई एकरुपता दिने उद्देश्यले यस्तो एउटा अन्तर्राष्ट्रिय मापदण्ड निर्माण हुनु आवश्यक थियो जसको पूर्तिको लागि अभिसन्धिको परिकल्पना गरिएको हो । यस अर्थमा क्योटो अभिसन्धि भनेको भन्सार प्रक्रिया सरलीकरणका मापदण्डहरुको संग्रह हो। अन्तर्राष्ट्रिय व्यापार र कार्गो, मा तीव्र वृद्धि, प्रतिस्पर्धात्मक अन्तर्राष्ट्रिय व्यापारिक वातावरण,विश्व व्यापार संगठन र अन्य क्षेत्रीय व्यापारिक संस्थाहरुको उदय, कर र गैर करजन्य अवरोधहरुको न्यूनीकरणका कारणले व्यपार सुरक्षामा ध्यान केन्द्रित हुनुपर्ने आवश्यकतालाई संशोधित क्योटो अभिसन्धिले सम्बोधन गर्ने प्रयास गरेको छ।

संशोधित क्योटो अभिसन्धिले भन्सार प्रशासनको विकासको क्षेत्रमा निम्न सैद्धान्तिक पक्षहरुको उपस्थितिको अनिवार्यता गराउछ :

- भन्सारका काम कारवाहीहरुको पारदर्शिता र पूर्वानुमान योग्यता
- सामान घोषणा र जाँचपास प्रक्रियाका लागि आवश्यक पर्ने कागजात र प्रक्रियाहरुको एकरुपता

- आधिकारिक व्यक्तिहरु (Authorised Persons) को लागि सरल प्रक्रिया
- सूचना प्रविधिको अत्याधिक प्रयोग
- जोखिम व्यवस्थापन र नियन्त्रणात्मक परीक्षण
- सीमा सम्बद्ध निकायहरु बीच समन्वय
- व्यपारको लागि साझेदारिता

व्यापार सहजीकरणमा समन्वयात्मक सीमा व्यवस्थापनको अवधारणा

वर्तमान भूमण्डलीकृत् विश्वमा अन्तरआवद्धता र एकीकृत अवधारणा आर्थिक, सामाजिक विकासका क्षेत्रमा मात्र होइन सीमा व्यवस्थापनको सन्दर्भमा समेत सामयिक बनेको छ। सीमा यस्तो ठाउँ हो जहाँ मानिस वस्तु वैध अवैध सामाग्रीहरुको आवागमन हुने गर्दछ र यिनीहरुको आवागमनमा प्रत्येक राष्ट्रले निर्धारण गरेको कानूनी प्रावधानको आधारमा नियन्त्रण गरिनु पर्ने हुन्छ। विश्व भन्सार संगठनको २१औं शताब्दीको भन्सार विषयक अवधारणात्मक पत्रमा समेत समन्वयात्मक सीमा व्यवस्थापनको प्रसंगले प्राधान्यता पाएको छ। सीमा व्यवस्थापनको विषय बहु संस्थाहरुको भिन्न भिन्न स्वरुप, कार्यक्षेत्र र प्रकृतिको संलग्नता हुने भएकोले जटिल मानिन्छ। १९९० को दशकको मध्यतिर व्यापार सहजीकरणका लागि व्यापारसँग सम्बद्ध र सीमामा संलग्न हुने निकायहरु बीच समन्वय हुनुपर्ने आवश्यकता महशुस गरियो।

सीमा व्यवस्थापनको यो आधार वाणिज्य नीति, खाद्य सुरक्षा, कृषि, गुण नियन्त्रण, भन्सार प्रणाली, वातावरण, अध्यागमन जस्ता नीतिहरुबाट निर्देशित हुने गर्दछ। परम्परागत रुपमा यी सबै कार्यहरु भिन्नभिन्न निकायहरुबाट भिन्नभिन्न भौगोलिक अवस्थितिमा रहेर सम्पादन गर्दा सेवाग्राहीमैत्री वातावरण बन्न नसकेको र झन्झटिलो बन्न गएकोले सीमा व्यवस्थापनसँग सम्बद्ध उक्त कार्यहरुमा समन्वयको आवश्यकता महशुस हुनगएको हो।

समन्वयात्मक सीमा व्यवस्थापन (Coordinated Border Management) एउटा यस्तो अवधारणा हो जसमा राष्ट्रको सीमा र व्यापार व्यवस्थापन सम्बद्ध निकायहरुको भिन्न भिन्न भूमिकालाई प्रभावकारी बनाउनमा सहयोग पुऱ्याउदछ। विश्वभन्सार संगठनले सन् २०१५ को लागि समन्वयात्मक सीमा व्यवस्थापनः सरोकारवालाहरु लाई आवद्ध गर्ने समावेशी अवधारणा (CBM - An inclusive approach for connecting stakeholders) भन्ने नारा तय गरेको छ।

समन्वयात्मक सीमा व्यवस्थापन(CBM)लाई यूरोपेली यूनियनले एकीकृत सीमा व्यवस्थापन (Integrated Border Management)विश्व बैंकले सहयोगात्मक सीमा व्यवस्थापन(Collaborative Border Management) र यूरोपका लागि सुरक्षा र सहयोग सम्बन्धी संस्था(OSCE) ले विस्तृत सीमा व्यवस्थापन(Comprehensive Border Management)को नाम दिएका छन्। CBM लाई One Stop Border Post (OSBP)पनि भनिन्छ। समन्वयात्मक सीमा व्यवस्थापनको सन्दर्भलाई विश्वभन्सार संगठनका विभिन्न दस्तावेजहरु खासगरी भन्सार प्रक्रियाको सरलीकरण सम्बन्धी अन्तराष्ट्रिय सम्मेलन(International convention of the simplification and Harmonization of Customs Procedures, संशोधित क्योटो अभिसन्धि -Revised Kyto Convention) SAFE Framework of standards, २१औं शताब्दीको भन्सारले CBM को उपादेयताको बारेमा

चर्चा गरेका छन् । संशोधित क्योटो अभिसन्धिका दफा ३,६ र ७ ले समन्वयात्मक सीमा व्यवस्थापनको संरचनात्मक पक्षको बारेमा प्रकाश पारेको छ । यसले Juxtaposed office र Joint control को अवधारणा ल्याएको छ । त्यस्तै उक्त अभिसन्धिका मापदण्ड नं. ७.३ र ७.३ एकद्वार प्रणाली (Single window) को प्रयोगसँग सम्बन्धित छन् ।

सीमासँग सम्बद्ध जोखिम न्यूनीकरणमा निकायहरु बीच समन्वयको प्रवर्द्धन गर्नु तथा सीमा सुरक्षा र व्यापार सहजीकरणमा सन्तुलन कायम राख्नु समन्वयात्मक सीमा व्यवस्थापनको मूल उद्देश्य हो ।

२१औं शताब्दीको भन्सार (C21) को अवधारणा पत्रले समन्वयात्मक सीमा व्यवस्थापनको अवधारणाले सीमा व्यवस्थापनमा संलग्न निकायहरु बीच उन्नत समन्वय कायम गरी यात्रु, वस्तु र अन्य सामाग्रीहरुको आवगमनमा हुने जोखिम र जाँचपासको सहजीकरण प्रक्रियामा टेवा पुऱ्याउने, यस कार्यमा भन्सार प्रशासनले नेतृत्वदायी भूमिका निर्वाह गर्नु पर्ने, सम्बद्ध निकायहरुसँग समन्वयात्मक सहयोगको आदान प्रदान हुनु पर्ने र विद्युतीय एकद्वार प्रणाली (Electronic Single Window) को प्रयोगले सूचनाको आदान प्रदानमा सहयोग पुऱ्याउनु पर्ने विषयमा जोड दिन्छ ।

नेपालमा व्यापार सहजीकरणका प्रयासहरु

- **नीतिगत व्यवस्थाहरु**

  - आवधिक योजनाहरुले आर्थिक कूटनीति मार्फत व्यापारका लागि सहायताको परिचालन गरी व्यापार सहजीकरण, व्यापार पूर्वाधार सुदृढीकरण तथा व्यापार क्षमता विस्तार गर्ने , वाणिज्य क्षेत्रको विकासमा सरकारी, सहकारी तथा निजी क्षेत्रको सहभागितालाई प्रवर्द्धन गर्ने, व्यापारसँग सम्बन्धित विभिन्न निकायहरुबीच प्रभावकारी समन्वय गर्दै व्यापारका समकालीन मुद्दाहरुमा अनुसन्धान तथा विकासमा जोड दिने लगायतका विषयमा जोड दिएको छ ।

  - वाणिज्य नीतिले व्यापार सहजीकरणका आवश्यकीय तत्वहरु अनुकूल वातावरणको सिर्जना (Creating Conducive environment), निजी क्षेत्र(Private Sector Friendly environment), प्रक्रियागत सरलता (Process Simplification), नीतिगत तथा व्यवस्थापकीय सुधा/(Policy Reform), क्षमता अभिवृद्धि (Capacity Enhancement), समन्वय व्यवस्थापन(Coordination)र पूर्वाधार विकास (Infrastructure Development)का क्षेत्रहरुमा ध्यान दिन अभिप्रेरित गरेको छ ।

  - विभिन्न अन्तर्राष्ट्रिय सम्झौताहरुमा गरिएको आवद्धताले सिर्जित गरेको आवश्यकता र सो को आधारमा निर्माण गरिएका नीतिगत, संस्थागत र प्रक्रियागत व्यवस्थाको परिणम स्वरुप नेपालमा व्यापार सहजीकरणका क्षेत्रमा निम्न कार्यहरु भएका छन्ः

- नेपाल WTO,WCO, SAFTA, BIMSTEC, Bangkok Agreement जस्ता संस्थाहरु संगको आवद्धतामा रही विधिवत् क्षेत्रीय र बहुपक्षीय व्यापारिक क्रियाकलापमा संलग्न रहन गएको परिवेशमा व्यापार सहजीकरणको विषयले प्राथमिकता पाउनु स्वभाविकै हो । नेपालको भन्सार प्रशासनको भूमिका मूलतः ३ कार्यक्षेत्रमा आवद्ध रहेको छ : राजस्व संकलन, भन्सार चोरी निकासी तथा पैठारीको माध्यमबाट हुन सक्ने अवैध व्यापारलाई नियन्त्रण गर्नु , स्वस्थ व्यापारिक वातावरणको निर्माणको लागि व्यापार सहजीकरणको माध्यमद्धारा व्यापारको कारोबार खर्चमा कमी ल्याउने ।

- WTO/GATT Valuation Agreement अनुसारको मूल्यांकन प्रणालीको अवलम्बन गरिएकोः विश्वव्यापार संगठन (World Trade Organisation_ को भन्सार महशुल तथा व्यापार सम्बन्धी सामान्य सम्झौता(General Agreement on Tariff and Trade_ को धारा ७ मा भन्सार मूल्यांकन सम्बन्धी व्यवस्था रहेको र सो धारा ७लाई कार्यान्वयन गर्ने सम्बन्धी सम्झौता १९९४ मा सम्पन्न भएको थियो । भन्सार ऐन २०६४ को दफा १३ मा उक्त धारामा भएका प्रवधानहरू कार्यान्वयनको लागि सम्पन्न भएको सम्झौतामा उल्लिखित भन्सार मूल्यांकन सम्बन्धी नियमहरू, अनुसूची र व्याख्या अवलम्वन गरिनेछ भनी उल्लेख गरिएको छ। उक्त दफामा भन्सार महसुल तथा व्यापार सम्बन्धी सामान्य सम्झौता (GATT) को धारा ७ को कार्यान्वयन गर्नको लागि सम्पन्न भएको सम्झौताका प्रवधान अनुसारकै पद्धतिलाई अनुशरण गरिएको छ।

- नेपाल विश्वव्यापार सङ्गठनको सदस्य भएपछि भन्सारका दरहरूमा क्रमशःकम गर्दै जाने र स्ल्याबहरू पनि कम गर्नु पर्ने प्रतिवद्धता अनुरूप २५ प्रतिशतको पैठारी तर्फको स्ल्याब हटाइ भन्सार महसुलतर्फ जम्मा ६ वटा मात्र स्ल्याब रहने व्यवस्था गरिएको । वस्तु व्यापार तर्फ गरिएको प्रतिबद्धतामा Binding Tariff धेरै माथिल्लो तहमा भएपनि प्रचलित भन्सार दर धेरै कम रहेको । त्यस्तै SAARC मुलुकहरुको व्यापारलाई बढावा दिने उद्देश्यले SAFTA सम्झौता अनुरुप भन्सार दर न्यूनीकरण गरिएको ।
- एकीकृत जाँच चौकी(ICP) को अवधारणालाई अगाडि बढाईएको ।
- Revised Kyoto Convention को पक्ष बनेको ।
- व्यापार अभिवृद्धि र व्यापार सहजीकरण का अन्तर्राष्ट्रिय अनुकरणीय पद्धतिहरु पहिचान गरी कार्यान्वयन गर्न आपसी सहयोग परिचालन गर्ने उद्देश्यका साथ व्यपार सहजीकरण समितिको व्यवस्था रहेको ।
- E-Customs MasterPlan र Single Window Systemको अवलम्वन।

नेपालमा व्यापार सहजीकरणका सबल र कमजोर पक्ष:

सबल पक्ष

- व्यापार अभिवृद्धिको लागि व्यापार सहजीकरण उपयुक्त संयन्त्र भएको स्वीकारोक्ति
- संस्थागत र कार्यगत समन्वयमा जोड दिईएको
- विभिन्न तहमा व्यापार सहजीकरण समिति रहेको
- व्यापार सहजीकरण सम्बन्धी अन्तर्राष्ट्रिय अनुभव र प्रयोगतर्फ अग्रसरता
- विद्युतीय कार्यप्रणाली सञ्चालनतर्फ अग्रसरता

कमजोर पक्ष

- कमजोर संस्थागत र कार्यगत समन्वय
- सम्बद्ध निकायहरु एउटै सूचना सञ्जालमा नजोडिनु
- विद्युतीय सूचना आदानप्रदान गर्ने प्रणाली तयार भइनसक्नु
- सम्बद्ध निकायहरुमा एक अर्कालाई दोष पन्छाउने प्रवृत्ति
- कानूनी परिपालनाको अभाव

उपसंहार

व्यापार आर्थिक समुन्नतिको आधार मात्र होईन विकासको संवाहक भएकोले व्यापार सहजीकरणको विषय व्यापारमा न्यूनतम आवश्यकीय पक्षको रुपमा स्वीकार्ने गरिन्छ । व्यापार सहजीकरण वस्तु तथा सेवाको आयात निर्यात प्रक्रियालाई सरल, सहज, प्रक्रियागत झन्झटबाट मुक्त, व्यवसायीमैत्री बनाउने सहजीकरणको प्रक्रिया हो । व्यापार सहजीकरणले व्यापारसंग सम्बध्द नीति नियमहरु उदार र पारदर्शी बन्नुपर्ने, भन्सारजन्य, गैर भन्सारजन्य महशुल, कर, दर्ता प्रक्रिया, सामानहरुको ओसार पसार, विक्री वितरण जस्ता पक्षहरुमा आउन सक्ने अवरोधलाई निरुत्साहित गरिनु पर्ने मान्यता राख्दछ । व्यापारिक प्रक्रियामा विभिन्न अवरोधहरुको उपस्थितिले व्यापार सहज रुपमा सञ्चालन हुँदैन जसले गर्दा व्यावसायिक लगानी बढ्न गई अन्ततःबजार मूल्यमा वृध्दि हुन जान्छ। व्यापारका सम्भावित अवरोधहरुमा अपारदर्शी शुल्कहरु, अनुदार र अपारदर्शी भन्सार र करका दर, गैर भन्सार अवरोधको बाहुल्यता , प्रक्रियागत प्रशासनिक जटिलता, झञ्झटिलो ब्यापार र भन्सार सम्बध्द भन्सार प्रशासन, अपारदर्शी प्रशासन र नीतिगत संयन्त्र , आन्तरिक र वाह्य वस्तुबीच विभेदको, यातायात र ढुवानीको कमजोर अवस्था , सिन्डिकेट प्रणाली जस्ता विषयहरु पर्दछन् । व्यापार सहजीकरणको विषयले धेरै समसामयिक बन्दै गएको छ । विश्व व्यापार संगठन, विश्व भन्सार संगठन, संशोधित क्योटो अभिसन्धि, समन्वयात्मक सीमा व्यवस्थापन, विश्व व्यापार संगठनको व्यापार सहजीकरण सम्बन्धी सम्झौताले व्यापार सहजीकरण को अपरिहार्यतामा जोड दिएका छन् ।

सन्दर्भ सामाग्रीहरु

- ...., Agreement on Trade Facilitation ,Ministerial Decision of 7 December 2013, WTO Ministerial Conference, Ninth Session, Bali, 3-6 December 2013 (WT/MIN(13)/36 WT/L/911)
- ...., National Plan For The Implementation Of The Future WTO Agreement on Trdae Facilitation Nepal, 19 December 2012, UNCTAD
- ...., The Legal Text , The Result of the Uruguay Round of Multilateral TradeNegotiations, World Trade Organization 1999
- Website of World Trade Organizationwww.wto.org
- रेग्मी दामोदर, (२०७०), बहुपक्षीय व्यापार प्रणाली, व्यापार सहजीकरण र नेपालको भन्सार प्रशासन, भन्सार स्मारिका २०७०, भन्सार विभाग त्रिपुरेश्वर काठमाण्डौ
- रेग्मी, दामोदर (२०७०) , व्यापार सहजीकरणमा नेपालको भन्सार प्रशासनको भूमिका, व्यापार र विकास , वर्ष ५ अंक २, २०७० असार पूर्णांक १०, नेपाल सरकार ,वाणिज्य तथा आपूर्ति मन्त्रालय
- रेग्मी, दामोदर (२०७५), संघीय शासन प्रणाली, सुशासन र विकास, ऐश्वर्य प्रकाशन, काठमाण्डौ
- ...., भन्सार स्मारिका, विभिन्न अंक, अर्थ मन्त्रालय, भन्सार विभाग त्रिपुरेश्वर, काठमाण्डौ
- ...., वाणिज्य नीति २०६५, नेपाल सरकार ,वाणिज्य तथा आपूर्ति मन्त्रालय

आत्म निर्भरता अभिवृद्धिमा सहुलियतपूर्ण कर्जाको भूमिका

डा.नीलम ढुङ्गाना तिम्सिना *

विश्व अर्थव्यवस्थामा खुला बजार अवधारणाको विकास हुँदै आएको धेरै समय बितिसक्दा समेत अर्थतन्त्रको कुनै न कुनै पक्षलाई सरकारी सहुलियतको आवश्यकता अद्यापि परि नै रहेको पाईन्छ । बजार शक्तिले मात्रै सधैँभरी प्रभावकारी रुपमा कार्य गर्न सक्दैन । विशेषगरी, नेपाल जस्तो न्यून मध्यम आय भएको देशमा अझै पनि त्यस्ता क्षेत्रहरु रहेका छन् जहाँ सरकारको निगरानी एवम् चासो कुनै न कुनै रुपमा आवश्यक परेकै हुन्छ । सिमान्तकृत् र आर्थिक बन्चितीकरणमा परेका वर्गलाई यस्तो किसिमको सरकारी सहुलियतले ठूलै राहत प्रदान गरिरहेको हुन्छ । सहुलियतपूर्ण कर्जालाई पनि यसै पृष्ठभूमिमा हेरिनु उपयुक्त हुन्छ ।

नेपालको सन्दर्भमा सहुलियतपूर्ण कर्जा भन्नाले कृषि तथा पशुपन्छीजन्य क्षेत्रको व्यवसाय प्रवर्द्धन गरी उत्पादन एवम् रोजगारी अभिवृद्धि गर्न, शिक्षित बेरोजगार युवाहरुलाई मुलुकभित्र रोजगारीका अवसरहरु सिर्जना गर्न, विदेशबाट फर्किएका युवाहरुको विदेशमा आर्जन गरेको सीप र व्यावसायिक दक्षता उपयोग गर्दै उनीहरुलाई स्वरोजगार बनाउन, महिला उद्यमशील क्षमताको विकास गरी आत्मनिर्भरता र स्वरोजगारी प्रवर्द्धन गर्न, दलित समुदायको परम्परागत सीप र पेशालाई आधुनिकीकरण एवम् प्रवर्द्धन गरी उद्यमशीलता विकास गर्न, आर्थिक रुपमा विपन्न, सिमान्तकृत् समुदाय तथा व्यावसायिक शिक्षा अध्ययनका लागि शैक्षिक ऋण उपलब्ध गराउन, बीमा प्रिमियममा अनुदान दिन तथा भूकम्प पीडितहरुको निजी आवास निर्माणका लागि समेत निश्चित ब्याज अनुदान दिई प्रवाह गर्न लगाउने कर्जा बुझिन्छ । सहुलियतपूर्ण कर्जाको मुख्य उद्देश्य नै न्यून ब्याजदरमा लक्षित वर्गलाई कर्जा प्रवाह गरी स्वरोजगारी र आत्मनिर्भरता बढाउनु हो । समग्रमा यसले आर्थिक वृद्धिमा योगदान पुऱ्याउनुका साथै आर्थिक असमानता न्यूनीकरण गर्न समेत महत्वपूर्ण भूमिका खेल्दछ ।

सहुलियतपूर्ण कर्जा सम्बन्धी विद्यमान व्यवस्था

नेपाल सरकार अर्थ मन्त्रालयले जारी गरेको सहुलियतपूर्ण कर्जाका लागि ब्याज अनुदान सम्बन्धी एकीकृत कार्यविधि २०७५ अनुसार लक्षित ऋणीलाई ब्याज अनुदान प्राप्त हुने गरी बैंक तथा वित्तीय संस्थाहरुले व्यावसायिक कृषि तथा पशुपन्छी कर्जा पाँच करोड रुपैयाँसम्म, शिक्षित बेरोजगार कर्जा सात लाख रुपैयाँसम्म, विदेशबाट फर्केका युवा परियोजना कर्जा दश लाख रुपैयाँसम्म, महिला उद्यमशील कर्जा

* डेपुटी गभर्नर, नेपाल राष्ट्र बैंक

पन्ध्र लाख रुपैयाँसम्म, दलित समुदाय व्यवसाय विकास कर्जा दश लाख रुपैयाँसम्म, उच्च र प्राविधिक तथा व्यावसायिक शिक्षा कर्जा पाँच लाख रुपैयाँसम्म, भूकम्प पीडितहरुको निजी आवास निर्माण कर्जा तीन लाख रुपैयाँसम्म, कपडा उद्योग सञ्चालनको लागि पाँच करोड रुपैयाँसम्म, प्राविधिक तालिमको लागि दुई लाख रुपैयाँसम्म, युवा वर्ग स्वरोजगार कर्जा पाँच लाख रुपैयाँसम्म प्रदान गर्न सक्ने व्यवस्था छ। व्यावसायिक कृषि तथा पशुपन्छी कर्जा औचित्य र आवश्यकताको आधारमा तोकिएको सीमाभन्दा बढी पाँच करोड रुपैयाँसम्म प्रवाह गर्न सक्ने व्यवस्था छ।

तालिका १

कर्जाका प्रकार, सीमा र ब्याज अनुदान

क्र.स.	कर्जाको प्रकार	कर्जाको सीमा	ब्याज अनुदान (प्रतिशत)
(१)	व्यावसायिक कृषि तथा पशुपन्छी कर्जा	रु ५ करोड सम्म	५प्रतिशत
(२)	शिक्षित युवा स्वरोजगार कर्जा	रु ७ लाख सम्म	५प्रतिशत
(३)	वैदेशिक रोजगारीबाट फर्केका युवा परियोजना कर्जा	रु १० लाख सम्म	५प्रतिशत
(४)	महिला उद्यमशीलता कर्जा	रु १५ लाख सम्म	६प्रतिशत
(५)	दलित समुदाय व्यवसाय विकास कर्जा	रु १० लाख सम्म	५प्रतिशत
(६)	उच्च र प्राविधिक तथा व्यावसायिक शिक्षा कर्जा	रु ५ लाख सम्म	५प्रतिशत
(७)	भूकम्प पीडितहरुको निजी आवास निर्माण कर्जा	रु ३ लाख सम्म	५प्रतिशत
(८)	कपडा उद्योग कर्जा	रु ५ करोड सम्म	५प्रतिशत (उद्योगको आवश्यकता हेरी बढीमा रु ५ करोड सम्मको ऋणमा मात्र यस्तो अनुदान)
(९)	प्राविधिक शिक्षा तथा व्यावसायिक तालिम (मान्यताप्राप्त संस्थाबाट दिइने) कर्जा	रु २ लाख सम्म	
(१०)	युवा स्वरोजगार कर्जा	रु ५ लाख सम्म	

स्रोतःसहुलियतपूर्ण कर्जाका लागि ब्याज अनुदान सम्बन्धी एकीकृत कार्यविधि, २०७५ (तेस्रो संसोधन)

सहुलियतपूर्ण कर्जाको मुख्य आकर्षण भनेकै यसमा दिइने ब्याज अनुदान हो । यसमा ब्याज अनुदान दिइने अवधि बढीमा ५ वर्ष तोकिएको छ । कर्जाको अवधि र जोखिम स्तर व्यवसायको प्रकृतिलाई मापन गरी बैंक तथा वित्तीय संस्था स्वयंले तोक्न सक्ने प्रावधान रहेको छ ।नेपाल सरकारले अनुदान उपलब्ध गराएका

विभिन्न कर्जामा सम्बन्धित बैंक तथा वित्तीय संस्थाले आफ्नो आधार दरमा २ प्रतिशतभन्दा बढी नहुने गरी ब्याज दर निर्धारण गर्नुपर्ने व्यवस्था छ।

ब्याज अनुदानको सम्बन्धमा महिला उद्यमशीलता कर्जामा ६ प्रतिशत र अन्य सम्पूर्ण प्रकारका सहुलियतपूर्ण कर्जामा ५ प्रतिशत ब्याज अनुदानको व्यवस्था गरिएको छ।

धितो, कर्जा सुरक्षण तथा व्यवसायको बीमा

बैंक तथा वित्तीय संस्थाहरुले व्यावसायिक कृषि तथा पशुपन्छी कर्जाको हकमा दश लाख रुपैयाँसम्म एकाघर परिवारका सदस्यको व्यक्तिगत जमानीका आधारमा र त्यसभन्दा बढी व्यावसायिक परियोजना धितोमा कर्जा प्रवाह गर्न सक्ने व्यवस्था छ भने शिक्षित युवा स्वरोजगार कर्जा शैक्षिक प्रमाणपत्रको धितोमा, वैदेशिक रोजगारीबाट फर्केका युवालाई दिने कर्जा परियोजना धितोमा, महिला उद्यमशील कर्जा एकल वा सामूहिक जमानीमा, दलित समुदाय व्यवसाय विकास कर्जा एकल वा सामुहिक जमानीमा दश लाख रुपैयाँसम्म, भूकम्प पीडितहरुको निजी आवास निर्माण कर्जा सामुहिक वा धितो जमानीमा प्रवाह गर्ने व्यवस्था छ।

दश लाख भन्दा बढीको व्यावसायिक कृषि तथा पशुपन्छी कर्जा (धितो लिई दिईने कर्जा) बाहेक अन्य कर्जाहरुको सुरक्षण, निक्षेप तथा कर्जा सुरक्षण कोषबाट अनिवार्य रुपमा गराउनुपर्दछ। यस्तो कर्जा सुरक्षण गर्दा सम्बन्धित बैक तथा वित्तीय संस्थाले ५० प्रतिशत शुल्क व्यहोर्नु पर्छ भने बाँकी ५० प्रतिशत शुल्क नेपाल सरकारले अनुदान दिन्छ। व्यावसायिक परियोजना धितो लिई कर्जा प्रवाह गर्दा बीमा गर्नुपर्ने व्यवस्था छ।

सहुलियतपूर्ण कर्जा प्रवाहको अवस्था

२०७८असार मसान्तसम्मको तथ्याङ्क हेर्ने हो भने १,०४,१०९ ऋणीलाई १८६ अर्ब ८४ करोड सहुलियतपूर्ण कर्जा प्रवाह भएको छ। २०७७ असार मसान्तमा यस्तो कर्जा ३२,४४८ ऋणीलाई ६९ अर्ब २६ करोड प्रवाह भएको थियो।

२०७८ असार मसान्तमा व्यावसायिक कृषि तथा पशुपन्छी कर्जा ४६,०५७ ऋणीलाई १२५ अर्ब७६ करोड, शिक्षित युवा स्वरोजगार कर्जा १४० ऋणीलाई ७ करोड ५३ लाख, विदेशबाट फर्केका युवा परियोजना कर्जा ८३९ ऋणीलाई रु ६९ करोड, महिला उद्यमशील कर्जा ५५,५५१ ऋणीलाई रु ५६ अर्ब३८ करोड,दलित समुदाय व्यवसाय विकास कर्जा ९६५ ऋणीलाई रु ६६ करोड, उच्च र प्राविधिक तथा व्यावसायिक शिक्षा कर्जा १११ ऋणीलाई रु ३ करोड७७ लाख, भुकम्प पीडितहरुको निजी आवास निर्माण कर्जा २३१ ऋणीलाई रु ६ करोड७७ लाख, कपडा उद्योग सञ्चालनको लागि दिइने कर्जा २१० ऋणीलाई ३ अर्ब१७करोड, प्राविधिक तथा व्यावसायिक तालीम परिषदबाट मान्यताप्राप्त संस्थाबाट लिइने तालीम वापतको कर्जा २ जना ऋणीलाई ४ लाख तथा युवा स्वरोजगार कर्जा ३ जना ऋणीलाई रु १३ लाख प्रवाह भएको छ। २०७७ असार मसान्तमा व्यावसायिक कृषि तथा पशुपन्छी कर्जा वापत २४,७६३ ऋणीलाई ६३ अर्ब११ करोड कर्जा प्रवाह भएको थियो भने महिला उद्यमशील कर्जा वापत ६६८२ ऋणीलाई रु ४ अर्ब८५करोड कर्जा प्रवाह भएको थियो।

तालिका २ सहुलियतपूर्ण कर्जाका लागि व्याज अनुदानसम्बन्धी एकीकृत कार्यविधि (तेस्रो संशोधन), २०७६ अनुसार प्रवाहित कर्जा (रु हजारमा)

क्र.सं	कर्जाको प्रकार	२०७७ असार		२०७८ असार	
		ऋणी सख्या	स्वीकृत कर्जा	ऋणी सख्या	स्वीकृत कर्जा
१.	व्यावरायिक कृषि तथा पशुपन्छी कर्जा	२४,७६३	६३,१०६,३२४	४६,०५७	१२५,७६५,०८३
२.	बिना धितो	४७०९	३,३७२,८०२	५६६८	२,९२६,९९५
३.	धितो सहितको	२०,०५४	५९,७३३,५२२	४०,३८९	१२२,८२९,०८८
४.	शिक्षित युवा स्वरोजगार कर्जा	६५	३९,०६०	१४०	७५,२७८
५.	विदेशबाट फर्केका युवा परियोजना कर्जा	२२१	१७५,४२०	८३९	६९०,५१२
६.	महिला उद्यमशील कर्जा	६६८२	४,८५१,०९०	५५,५५१	५६,३७८,७२४
७.	दलित समुदाय व्यावसाय विकास कर्जा	३५१	२०६,५६८	९६५	६६१,७०१
८.	उच्च र प्राविधिक तथा व्यावसायिक शिक्षा कर्जा	८४	२७,४३३	१११	३७,६६६
९.	भुकम्प पीडितहरुको निजी आवास निर्माण कर्जा	२२१	६४,६२०	२२१	६७,६८०
१०.	कपडा उद्योग सञ्चालनको लागि	६१	७८६,३०४	२१०	३,१६८,३२५
११	प्राविधिक तथा व्यवासायिक तालिम परिषदबाट मान्यता प्राप्त संस्थाबाट लिइने तालिम	–	–	२	४००
१२.	युवा वर्ग स्वरोजगार कर्जा	–	–	३	१३००
	कूल	३२,४४८	६९,२५६,८६२	१,०४,१०९	१८६,८३७,६६८

स्रोत :नेपाल राष्ट्र बैंक

सबै प्रकारका सहुलियतपूर्ण कर्जा प्रवाहले उत्पादन एवम् उत्पादकत्व अभिवृद्धि, उत्पादनशील, स्वरोजगारी र आय आर्जनमा महत्वपूर्ण भूमिका निर्वाह गरेका छन् । व्यावसायिक कृषि तथा पशुपालन कर्जाको कार्यान्वयनबाट कुखुरापालन, खसी, बोका, गाई, भैंसीपालन, तरकारी खेतीमा उल्लेख्य सुधार भएको छ । दूध र कुखुराको मासुमा मुलुक आत्मनिर्भर हुँदै गएको छ । खसीको मासु र अन्य तरकारीमा समेत क्रमशः आत्मनिर्भर हुँदैछ । महिला उद्यमशील कर्जाको माध्यमबाट महिलाहरुको आर्थिक स्वतन्त्रता, स्वरोजगारी र आय आर्जन बढेको छ । विना धितो कर्जा प्रवाह हुने व्यवस्थाले धितो नहुने वर्गहरुको पनि कर्जामा पहुँच पुग्न सहयोग पुगेको छ । शिक्षित युवा स्वरोजगार कर्जाको माध्यमबाट थोरै संख्यामा नै भएपनि युवा वर्गको स्वरोजगार गतिविधि चलायमान हुनमा सहयोग पुगेको छ । परियोजना कर्जाको कार्यान्वयनबाट विदेशबाट फर्केका युवाहरुले विदेशमा आर्जन गरेको सीप र व्यावसायिक दक्षता उपयोग गर्दै उनीहरुलाई मुलुकमै स्वरोजगार बनाउन सहयोग पुगेको छ। विदेशबाट फर्की नेपालमै तरकारी खेती, पशुपालन, व्यापार, पसल, घरेलु उद्योग आदि सञ्चालन गरेर अगाडि बढिरहेका युवाहरुको सँख्या

आजकल निकै नै देखिन्छ। दलित समुदाय व्यवसाय विकास कर्जाको कार्यान्वयनबाट दलित समुदाय सीप र पेशालाई आधुनिकीकरण एवम् प्रवर्द्धन गरी उद्यमशीलता विकास गर्न सहयोग पुगेको छ। उच्च र प्राविधिक तथा व्यावसायिक शिक्षा कर्जाको कार्यान्वयनबाट आर्थिक रुपमा विपन्न, सीमान्तकृत् समुदाय तथा लक्षित वर्गका विद्यार्थीहरुलाई उच्च र प्राविधिक तथा व्यावसायिक शिक्षा अध्ययनको लागि शैक्षिक ऋण उपलब्ध भई प्राविधिकहरु तयार हुनमा सहयोग पुगेको छ। भुकम्प पीडित कर्जाबाट भूकम्पबाट घरवारविहीन भएकाहरुले निजी आवास निर्माण गर्न सकेका छन्। कपडा उद्योग सञ्चालनको लागि दिइएको कर्जाबाट केही मात्रामा भएपनि मुलुकमा कपडा उत्पादन भएको छ। औद्योगिक गतिविधि चलायमान भएको छ।

समग्रमा सहुलियतपूर्ण कर्जाको कार्यान्वयनबाट बैंक तथा वित्तीय संस्थाहरुले ब्याज अनुदान सहितको सस्तो ब्याजदरमा विपन्न, सीमान्तकृत, बेरोजगार, महिला, विदेशबाट फर्किएका आदि वर्गलाई कर्जा प्रवाह हुन गई मुलुकमा उत्पादनमूलक क्रियाकलाप विस्तार भएको छ भने ती वर्गको आयआर्जन र जीवनस्तर सुधारमा सहयोग पुगेको छ।

चुनौती

सहुलियतपूर्ण कर्जाको कार्यान्वयनबाट उत्पादनशील गतिविधि विस्तार, गरिबी न्यूनीकरण, स्वरोजगारी अभिवृद्धि, आय आर्जनमा वृद्धि, जीवनस्तर सुधार, व्यावसायिक गतिविधि विस्तारमा सहयोग पुगेको भएतापनि सहुलियतपूर्ण कर्जाको पूर्ण सदुपयोगमा केही चुनौतीहरु भने नभएका होइनन्।

सहुलियतपूर्ण कर्जाको प्रभावकारिता सम्बन्धमा नेपाल राष्ट्र बैंकले गरेको एक अध्ययन अनुसार एउटै समूहमा पर्ने ५.८८ प्रतिशत व्यवसायीहरुले विभिन्न बैंक तथा वित्तीय संस्थाहरुबाट सहुलियतपूर्ण कर्जा लिने तथा दोहोरो अनुदान सेवा लिने गरेको, १५.९७ प्रतिशत ऋणीहरुको हकमा नयाँ ऋणीको सट्टा पुराना एवम् स्थापित व्यवसायलाई कर्जा प्रवाह भएको पाइयो। कार्यविधि विपरीत अन्य प्रयोजनको लागि प्रयोग भएको कर्जा १.६८ प्रतिशत, आवश्यकताभन्दा अधिक प्रवाह भएको कर्जा ८.४० प्रतिशत, अचल सम्पत्ति धितो राखिएको कर्जा ७७ प्रतिशत रहेको पाइयो भने १० वटा बैंकहरुले ब्याज अनुदान वापत्को रकम ऋणीबाट असूल गरेको पाइयो।

तालिका ३

क्र.सं	प्रभावकारिता सम्बन्धी विवरण	संख्या	प्रतिशत
१.	पुराना एवं स्थापित व्यवसाय लाई प्रदानभएको कर्जा	१९	१५.९७
२.	कार्यविधि विपरीत अन्य प्रयोजनको लागि प्रयोग भएको कर्जा	२	१.६८
३.	दोहोरो अनुदान प्राप्त भएको कर्जा	७	५.८८
४.	आवश्यकता भन्दा अधिक प्रवाह भएको कर्जा	१०	८.४०
५.	अचल सम्पत्ति धितो राखिएको कर्जा	४६	७७.००
६.	लक्षित वर्गमा प्रवाहित कर्जा	७१	५९.६६
७.	ब्याज अनुदान वापतको रकम ऋणीबाट असूल गरिएको	१० बैंक	-

स्रोत :नेपाल राष्ट्र बैंकबाट गरिएको अध्ययन

यसरी सो अध्ययनलाई विश्लेषण गर्दा एउटै समूहका व्यवसायीहरुले दोहोरो अनुदान दिएकोले बढीभन्दा बढी व्यवसायीहरु माझ सहुलियतपूर्ण कर्जा सुविधा पुग्न सकेको देखिँदैन। सहुलियतपूर्ण कर्जा अन्तर्गत प्रदान गर्नुपर्ने कृषि कर्जा कतिपय अवस्थामा जग्गा खरिद, गाडी तथा मोटरसाइकल खरीद गर्न उपयोग भएको पनि पाइएको छ। उल्लेख्य संख्यामा आवश्यकताभन्दा बढी कर्जा प्रदान गरिनुले व्यवसायीमा वित्तीय अनुशासनको कमी र ऋण प्रदान गर्ने बैंक तथा वित्तीय संस्थाको कर्जा विश्लेषण तथा अनुगमन प्रणाली कमजोर रहेको र कर्जा प्रवाहमा अस्वस्थ्य प्रतिस्पर्धा रहेको देखिन्छ। त्यस्तै, अन्य बैंकबाट कर्जा स्वाप गरी उक्त कर्जालाई सहुलियतपूर्ण कर्जामा समावेश गरी सहुलियत प्रदान गर्नु जस्ता विषयले स्वदेशमै उद्यमशीलता विकास गरी रोजगारीको अवसर सिर्जना गर्ने मुलभूत उद्देश्य अनुरुप कार्य हुन सकेको देखिंदैन।

अधिकांश सहुलियतपूर्ण कर्जा धितो नलिई प्रदान गर्नुपर्नेमा बैंकहरुले धितो लिएर मात्रै कर्जा प्रवाह गर्ने गरेको देखिन्छ। धितो माग गर्दा अधिकांश ऋणीहरु निरुत्साहित भएको देखिन्छ। कर्जाको ब्याज भुक्तानी, थप सेवा शुल्क सम्बन्धी कार्यविधिको व्यवस्था पालना नभएबाट ऋणीलाई नगद प्रवाहमा चाप पर्ने र वित्त व्यवस्थापनमा समेत चुनौती थपिएको देखिन्छ। बैंक वित्तीय संस्थाले सहुलियतपूर्ण कर्जा कार्यविधिको पर्याप्त अध्ययन गर्न सकेको देखिँदैन। यसले गर्दा यसको अनुपालना पनि प्रभावकारी भएको पाईंदैन। अध्ययनबाट प्राप्त नतिजा र त्यसबाट देखिएका विसंगतिहरुलाई विश्लेषण गरी नेपाल राष्ट्र बैंकले बैंक तथा वित्तीय संस्थाहरुलाई सहुलियतपूर्ण कर्जाको प्रभावकारी कार्यान्वयनमा देखिएका त्यस्ता विसंगतिहरु सच्याउन निर्देशन दिइसकेको छ। आगामी दिनमा सहुलियतपूर्ण कर्जाको प्रभावकारिता सुनिश्चित गर्न स्वतन्त्र परीक्षण गराउने व्यवस्था सम्बन्धमा आर्थिक वर्ष २०७८/७९ को मौद्रिक नीतिमा समेत उल्लेख भइसकेको छ।

अबको बाटो

सहुलियतपूर्ण कर्जाको कार्यान्वयनमा उपरोक्त बमोजिम समस्या, कमजोरी र चुनौतीहरु भएतापनि यसको कार्यान्वयनबाट मुलुकमा कुनै न कुनै रुपमा उत्पादनशील स्वरोजगारी र औद्योगिक एवम् व्यावसायिक गतिविधिहरु प्रवर्द्धन हुनमा सहयोग पुगेको छ।

तसर्थ उपरोक्त समस्याहरु समाधान गर्दै यो कार्यक्रमलाई अगाडि बढाउनु नै अबको बाटो हो। यसका लागि बैंक तथा वित्तीय संस्थाबाट एकपटक सहुलियतपूर्ण कर्जा उपभोग गरिसकेको ऋणीले पुन अर्को बैंक तथा वित्तीय संस्थाबाट कर्जा लिन नपाउने व्यवस्था गर्न आवश्यक देखिएको छ। एउटा बैंक तथा वित्तीय संस्थाबाट प्रवाह भएको सहुलियतपूर्ण कर्जा अर्को बैंक तथा वित्तीय संस्थामा स्वाप गर्न नपाउने र स्वाप भएको कर्जामा ब्याज अनुदान नपाउने व्यवस्था गर्नु आवश्यक देखिन्छ। कार्यविधि जारी हुनुपूर्व स्थापित व्यवसाय सहुलियतपूर्ण कर्जाका लागि योग्य नहुने व्यवस्था गर्नु आवश्यक रहेको छ। साथै कार्यविधि जारी भएपश्चात् पुन दर्ता गरिएका वा नामसारी गरिएका

स्थापित व्यवसाय समेत सहुलियतपूर्ण कर्जाका लागि योग्य नहुने व्यवस्था गर्नु पर्ने भएको छ।

रु १० लाखभन्दा माथिका व्यावसायिक कृषि तथा पशुपन्छी कर्जा र कपडा उद्योग सञ्चालनका लागि प्रदान गरिने कर्जा बाहेकका सहुलियतपूर्ण कर्जामा अचल सम्पत्ति धितो राख्न नपाइने व्यवस्था गर्नु उपयुक्त हुने देखिन्छ । कार्यविधिले तोकेको सीमाभन्दा बढी कर्जा सीमा भएका ऋणीहरु यस कर्जाका लागि योग्य नहुने व्यवस्था गर्नु उपयुक्त हुन्छ । युवा वर्ग स्वरोजगार कर्जाका लागि योग्य उद्यम तथा व्यवसायहरुको सूची तयार गर्नु आवश्यक देखिन्छ। व्यावसायिक कृषि तथा पशुपन्छी कर्जाको सीमा रु १० करोडबाट घटाउनु उपयुक्त हुने देखिन्छ। सबैभन्दा महत्वपूर्ण कुरा बैंक तथा वित्तीय संस्थाले यस्तो सहुलियतपूर्ण कर्जा प्रवाह गर्दा कर्जा सुरक्षाको लागि आफूले पर्याप्त धितो लिने तर कर्जा कुन प्रयोजनमा प्रयोग भईरहेको छ ? कर्जाको सदुपयोग भएको छ कि छैन ? परियोजनाको विश्लेषण प्रभावकारी रुपमा भएको छ वा छैन ? भन्ने कुरामा ध्यान नपुऱ्याइकन कर्जा प्रवाह गर्दै प्रवृत्तिमा सुधार गरी प्रवाहित कर्जाको प्रभावकारी रुपमा विश्लेषण गर्ने र प्रवाह भएपछि सदुपयोगिता परीक्षण गर्ने हो भने सहुलियतपूर्ण कर्जाको वास्तविक उद्देश्य पूरा हुन सक्छ । अर्कोतिर सहुलियतपूर्ण कर्जाका लागि ब्याज अनुदान सम्बन्धी हाल विद्यमान कार्यविधिमा देखिएका अस्पष्टताहरुले यो कार्यक्रमको प्रभावकारी कार्यान्वयन गर्न दुविधा र अन्यौल भएकोले यथाशीघ्र ती अस्पष्टताहरु सम्बोधन हुने गरी कार्यविधिमा संशोधन हुनु आवश्यक देखिन्छ। कार्यविधि परिमार्जन पश्चात् धेरै समस्याहरु आफैँ समाधान भएर जाने विषयमा आशावादी हुन देखिन्छ।

लगानीको नयाँ आयामः 'पेन्सन फण्ड' र 'ब्लेण्डेड फाइनान्स'

प्रा. डा. अच्युत वाग्ले *

१. पष्ठभूमि

कर्मचारी सञ्चय कोषको स्रोत/उपयोग २०७७ असार मसान्तमा रु. ३८४ अर्ब १ करोड रहेकोमा २०७७ चैत मसान्तमा रु. ४२४ अर्ब ९ करोड पुगेको छ। उक्त अवधिमा सञ्चयकर्ताको सञ्चित रकम ८.८ प्रतिशतले वृद्धि भई रु. ३८० अर्ब ५४ करोड पुगेको छ भने कर्जा सापटी ५.६ प्रतिशतले वृद्धि भई रु. २६६ अर्ब ५६ करोड पुगेको छ।

यो तथ्याङ्कले कर्मचारी सञ्चय कोषसँग ११३ अर्ब ९८ करोड रुपैयाँ लगानीयोग्य सञ्चित रकम मौज्दात देखिन्छ। सम्पूर्ण स्रोत परिचालनको तुलनामा यो रकम १५७ अर्ब रुपैयाँ भन्दा बढी छ। अर्को निवृत्तभरण कोष (पेन्सन फण्ड) नागरिक लगानी कोषसँग पनि यस्तो मौज्दात ११० अर्ब रुपैयाँको हाराहारी पुगेको छ। यस्तै, बिमा कम्पनीहरुले पनि ५१८ अर्ब रुपैयाँ स्रोत परिचालनको हैसियत बनाएका छन्।[1] कर्मचारी सञ्चय कोष र नागरिक लगानी कोषले मात्र वित्तीय क्षेत्रको सम्पत्तिको ७.४ प्रतिशत हिस्सा ओगटेका छन्।[2] वास्तवमा यति ठूलो,झण्डै ८०० अर्ब रुपैयाँ बराबरको, तरल नगद बैंकहरुमा जम्मा गरेर त्यसको ब्याज आम्दानी मात्र लिने परिस्थिति र नियति मुलुक र 'पेन्सन फण्ड' प्रकृतिका संस्थाहरु दुवैको हितका दृष्टिले आदर्श प्रस्तावना विल्कुलै होइन।

लगानीयोग्य तरलताको सधैं अभाव रहने नेपालजस्तो मुलुकका लागि कुल गार्हस्थ्य उत्पादनको झण्डै एक चौथाइ बराबरको रकम यसरी लगानीका लागि उपलब्ध हुनु वास्तवमा नै असाध्यै सुखद पक्ष हो। त्यसमाथि, योमध्ये अधिकांश रकम पूर्ण सरकारी स्वामित्वका संस्थाहरुसँग रहेकाले तिनलाई सरकारी प्राथमिकताका क्षेत्रमा, किन्तु व्यवासाय वा योजनाहरुको प्रतिफलको सम्भाव्यतामाथि भने सम्झौता नगरी, लगानी गर्ने हो भने सिङ्गो मुलुकले परिकल्पना गरेको विकास र समृद्धिको लक्ष्य हासिल गर्न उल्लेखनीय योगदान हुनेछ। केवल यसलाई विकासको अवसरमा अनुवाद गर्ने समय सुहाउँदो दूरदृष्टि र रणनीतिसँग समायोजन गराउन सक्नुपर्छ, यसले मुलकको आर्थिक मुहार नै उज्यालो बनाउन सक्तछ। वास्तवमा लगानी रणनीति भनेको जोखिम

१ आर्थिक वर्ष २०७८-७९को मौद्रिक नीति, नेपाल राष्ट्र बैंक।

२ वित्तीय क्षेत्र विकास रणनीति (२०७३/७४ - २०७७/७८), नेपाल सरकार, अर्थ मन्त्रालय।

* काठमाडौं विश्वविद्यालय स्कूल अफ म्यानेजमेण्ट

न्यूनीकरण र उच्च प्रतिफलका लागि नीतिगत, संरचनागत र सञ्चालनगत चुस्तता कायम गर्नु त हुँदै हो । यसका अतिरिक्त युगसँगै विकसित लगानीको प्रवृत्ति (ट्रेण्ड), लहर (वेभ), उत्पादन (प्रडक्ट) र औजार (इन्स्ट्रमेण्ट)हरुलाई पछ्याउनु र अवलम्बन गर्नसक्नु हो ।

२. नीतिगत र संरचनागत आयाम

कर्मचारी सञ्चय कोषका हकमा नीतिगत र संरचनागत पुनर्गठनको विषय लामो समयदेखि छलफलमा छ। यो नेपालको एकल सबभन्दा ठूलो निक्षेप परिचालक र लगानी क्षमता भएको गैरबैकिङ वित्तीय संस्थाको रुपमा रहेको छ। बैंक तथा वित्तीय संस्थाहरु संस्थागत निक्षेपका लागि कोषसँग निर्भर छन्। तरलताको माग र आपूर्तिको एउटा निर्णायक हैसियतको संस्था भएकोले यसको निक्षेप र लगानी निर्णयले वित्तीय प्रणालीको ब्याजदर, मुद्रास्फीति आदिलाई प्रत्यक्ष प्रभाव पार्छ । त्यसैले कर्मचारी सञ्चय कोषलाई मौद्रिक नीतिको नियमनको दायरामा ल्याउनु पर्ने प्रस्तावना सन् २००२ मा वित्तीय क्षेत्र सुधार कार्यक्रम लागू भएयता, अहिलेको वित्तीय क्षेत्र विकास रणनीतिसम्म आइपुग्दासम्म निरन्तर छलफलमा छ। नेपाल सरकारको समग्र अवकाश वा निवृत्तभरण एवम् सामाजिक सुरक्षा कोषबारे कुनै प्रष्ट र वृहद् दृष्टिकोण नबनेकोले यसमा भविष्यमा कस्ता खेलाडीहरु आउनेछन्, प्रतिस्पर्धा र सबै नागरिकका लागि अवकाशको लाभ (युनिभर्सल पेन्सन)को बजार कस्तो हुन्छ भन्ने अन्यौलको छायाँ यो बहसमा पनि परेको छ।

कोष आफैं र सरकारले यसलाई अलग्गै ऐनद्वारा स्थापित स्वनियमनकारी संस्थाको हैसियतमै राख्न चाहेका छन्। यो राजनीतिक रुपले थारै संवेदनशील र खासगरी कोषका कर्मचारीहरुको भावना बढी गाँसिएको विषय हो । कर्मचारी सञ्चय कोष ऐन २०१९को नवौं संशोधनले दफा ११ समावेश गरी अर्थ मन्त्रालयलाई नै यसको अनुगमनकारी र निर्देशन दिनसक्ने नियामक तोकेको छ। मौद्रिक निकायको नियमन वा स्वनियमन कुन चाहिँ संस्थागत व्यवस्थाले कोषलाई बढी व्यावसायिक, राजनीतिक हस्तक्षेपबाट मुक्त, न्यून जोखिमयुक्त र बढी प्रतिफलदायी बनाउँछ भन्ने तथ्यमा आधारित 'रिसर्च' अहिलेसम्म भएको छैन । केही अवधारणा (कन्सेप्टस्) र प्रस्तावना (हाइपोथेसिस)हरु मात्र आएका छन् । तिनको तथ्याङ्कीय परीक्षण हुनसकेको छैन, जुन आवश्यक र महत्वपूर्ण छ।

नीतिगत पक्षमा, कोषको ऐनले नै यसलाई आफ्नो मौज्दात र सम्पत्तिको परिचालनको अधिकार दिएको छ। लगानीका लागि विदेशी वा स्वदेशी ऋणपत्र, क्यास सर्टिफिकेट, मुद्दती डिपोजिट, उद्योगधन्दामा ऋण, बैङ्क तथा वित्तीय संस्थाको शेयर, सहवित्तीयकरणका अयोजना,डिबेन्चर, नेपाल सरकारको स्वामित्व वा नियन्त्रणमा रहेका ऊर्जा उत्पादन र प्रशारण, कृषि विकास, पर्यटन र ठूला पूर्वाधार निर्माण, म्युच्यल फण्ड, विश्वविद्यालय, शिक्षण अस्पताल, मेडिकल कलेज लगायत शैक्षिक संस्था, औषधि उत्पादन आदि क्षेत्रमा लगानी गर्ने अधिकार कोषलाई सो ऐनको दफा १९ ले दिएको छ।

कोषको आफ्नै ऐन संशोधनका भण्डै डेढदर्जन पटकका प्रयास र कार्यशैलीको सरसर्ती समीक्षा गर्दा के भन्न सकिन्छ भने, आफ्नो स्थापनाको भण्डै चारदशक यो संस्थाले आफूलाई एउटा परम्परागत अवकाश कोष व्यवस्थापकको भूमिकामा मात्र सीमित गऱ्यो । यसमा उसको लगभग बजार एकाधिकार रहिरह्यो । कोषले सामाजिक सुरक्षाका नयाँ उत्पादनहरुको विकास गर्ने र लगानीको समयक्रमसँगै 'ट्रेण्ड' अनुरुप आफूलाई परिचालित गर्न उस्तो ध्यान नदिएको प्रष्टै देखिन्छ। सरकारको निर्णय अनुसार लाभ-लागत र जोखिमको विरलै विश्लेषण गरेर ठूलाठूला लगानी भए । ती लगानी

असुल उपर हुने र गर्ने नैतिक दायित्व कसैको नहुने नियति कोषले ढिलोचाँडो बेहोर्नु पर्ने परिस्थिति एकातर्फ छ भने अर्कोतर्फ वित्तीय बजारमा पछिल्लो कालखण्डमा विकसित र प्रयुक्त लगानीका अभ्यास र प्रयोगहरुलाई खासै अत्मसात् गर्न नसकेको अवस्था पनि विद्यमान छ।

यति ठूलो लगानीको स्रोत हुँदाहुँदै पनि विगतमा कोषले विदेशी बण्ड र फाइनान्सियल डेरिभेटिभ्स आदिमा लगानी गर्न सकेन। पछिल्लो समय, नेपालले नै पनि 'बुट' ऐन २०६३, निजी-सार्वजनिक साझेदारी (PPP)नीति २०७२ र निजी-सार्वजनिक साझेदारी (PPP)ऐन २०७६ लागू गर्दा त्यसलाई नयाँ लगानीको सम्भावनाका रुपमा लिन र सोही अनुरुप कोषको ऐन संशोधनमा प्रष्ट प्रतिबिम्वित गराउन सकेको देखिंदैन । पछिल्लो समय, अन्तर्राष्ट्रिय लगानी अभ्यासमा विकसित 'ब्लेण्डेड फाइनान्स'को सम्भावनालाई पनि उम्कन नदिनु कोष, सरकार र मुलुक सबैको हितमा हुने छ।

अयोजनाहरुको पहिचान, लगानी तत्परता, लाभ-लागतको विश्लेषण, व्यवस्थापनको राजनीतिक दवाब पञ्छाउन सक्ने हिम्मत आदिजस्ता संस्थागत क्षमता र प्राविधिक दक्षता कोषभित्रै विकास गर्दै लैजाने र त्यसका लागि निरन्तर लगानी पनि गर्ने परम्पराले कोषको भविष्य थप सुनिश्चित गर्नेछ । पछिल्लो समय, सकरकारकै निर्णयले समाजिक सुरक्षा कोष जस्ता संस्थाहरु खडा भएपछि सिर्जना भएको अन्यौल र प्रतिस्पर्धा, अवकाश र सामाजिक सुरक्षा कोष बजारमा नयाँ खेलाडीहरु भित्रनसक्ने प्रबल सम्भावनाको बीचमा कोषले लगानी, प्रतिफल र दिगो आर्थिक स्वास्थ्यका लागि आवश्यक रणनीति, वित्तीय औजार र बजार प्रवृत्तिलाई अँगाल्दै जान सक्नुपर्छ । कर्मचारी सञ्चय कोषका लागि ' ब्लेण्डेड फाइनान्स' त्यस दिशामा एउटा नयाँ र भरपर्दो अवसरको ढोका हुनक्छ।

३. के हो ब्लेण्डेड फाइनान्स ?

'ब्लेण्डेड फाइनान्स' विकास वित्तको पछिल्लो अवधारणा हो। 'ब्लेण्डेड फाइनान्सलाई विकासशील मुलुकहरुमा दिगो विकासका लागि थप वित्तीय लगानी परिचालनका लागि विकास वित्तको रणनीतिक प्रयोगका रुपमा परिभाषित गर्न सकिन्छ।'[३] OECD ले यो परिभाषालाई यसरी प्रष्ट्याएको छ- 'यो परिभाषामा थप वित्तीय लगानी (additional finance) आधारभूतरुपले त्यस्तो व्यावसायिक लगानी (commercial finance) लाई जनाउँछ जुन वर्तमानमा विकास प्रतिलब्धि आउने ठाउँमा प्रयुक्त भएको छैन । व्यावसायिक लगानी भन्नाले सार्वजनिक र निजी दुवै क्षेत्रका व्यापारिक उद्देश्यका लागि निजी वा सार्वजनिक स्वामित्वमा रहेका अवकाश कोष अथवा बीमा कम्पनीहरु, बैक वा व्यवसायहरुको लगानी भन्ने बुझिन्छ। यस परिभाषामा विकास वित्तको अवधारणा विकासशील देशहरुलाई दाता राष्ट्रहरुबाट आउने विकास सहयोग, विकास लगानीकर्ताहरुका साथै विकासको उद्देश्यका लागि लगानी गर्ने परोपकारी फाउण्डेशन लगायतबाट आउने बाह्य स्रोतका कोषमा केन्द्रित छ।'

विकास र लगानीका क्षेत्रमा काम गर्ने अरु धेरैवटा संस्थाहरुले ब्लेण्डेड फाइनान्सलाई आफ्नो प्रयोगको सुविधाका हिसाबले परिभाषित गरेका छन् । विश्व बैंक अन्तर्गतको अन्तराष्ट्रिय वित्त निगम (आईएफसी)[४] ले 'विशिष्ठ लगानीका जोखिमहरुको न्यूनीकरण गर्न र विशुद्ध व्यावसायिक शर्तहरुमा मात्र अगाडि बढ्न नसक्ने मार्गप्रदर्शक प्रकृतिका लगानीको जोखिम-प्रतिफल प्रोफाइललाई पुनः

---

३ OECD (2018), *Making Blended Finance Work for the Sustainable Development Goals*, OECD Publishing, Paris, https://doi.org/10.1787/9789264288768-en.

4 https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/topics_ext_content/ifc_external_corporate_site/bf

सन्तुलित गर्न सहयोग गर्ने खालका सापेक्षतः सानो रकमका दाताहरुका छुटपूर्ण (concessional) कोषहरु'लाई ब्लेण्डेड फाइनान्सका रुपमा परिभाषित गरेको छ।

नेपालका सन्दर्भमा, धितोपत्र बोर्डले आफ्नो आफ्नो नियमन प्रयोजनका लागि तयार गरेको मस्यौदा निर्देशिकामा 'ब्लेण्डेड फाइनान्स'लाई "सम्मिश्रित वित्त"भनेर अनुवाद गरेको छ। परिभाषमा भनेको छः "सम्मिश्रित वित्त"भन्नाले सार्वजनिक वा परोपकारी संस्था वा दुबैको स्रोतबाट अनुदान वा पुँजीको रुपमा गरिएको उत्प्रेरक लगानीमा निजी क्षेत्रको लगानी समेत मिश्रित हुने गरी सम्मिश्रित वित्तको माध्यमबाट दिगो विकासका लक्ष्यहरु हासिल गर्न परिचालन गरिने वित्त सम्झनु पर्दछ।[5]

ब्लेण्डेड फाइनान्सका केही सिद्धान्तहरु (principles) छन्, जसले विश्वव्यापि मान्यता पाएका छन्।

१. ब्लेण्डेड फाइनान्सको मूलतःसंयुक्त राष्ट्र संघले सन् २०३० सम्म हासिल गर्न चाहेका दिगो विकासका १७ वटा लक्ष्यहरु विकासशील देशहरुले पनि पूरा गरुन् भन्ने मुख्य उद्देश्य हो। साथमा, जलवायु परिवर्तनको'पेरिस भिजन २०३०'लाई पनि सघाऊ पुऱ्याउने अभिप्राय रहेको छ।

२. यसले निजी लगानीको अपेक्षा गरेको छ। तर, त्यस्तो लगानी मात्र आकर्षित गर्न चाहेको छ जुन अहिलेसम्म परिचालित हुन सकेको छैन। नयाँ लगानी गर्ने क्रममा सनातन निजी लगानीलाई विस्थापित (crowd-out) नगरोस् भन्नेतर्फ ब्लेण्डेड फाइनान्सको अभ्यासमा विशेष शतर्क रहनु आवश्यक छ।

३. सार्वजनिक क्षेत्रको लगानी मूलभूत रुपले उत्प्रेरक (catalyst) बन्नु आवशयक छ। यो सार्वजनिक-निजी साझेदारीमा सार्वजनिक स्रोतबाट गरिने भायविलिटी ग्याप फण्डिङ (VGF) भन्दा निकै फरक अवधारणा हो।

४. छुटवृत्ति (concessionality) लाई ब्लेण्डेड फाइनान्सको एउटा महत्वपूर्ण सिद्धान्त मानिन्छ। यो SDG प्रकृतिका अयोजनामा हुने लगानीमा बजार ब्याजदर र शर्तहरुमा छुट दिने अभ्यास हो। यस्तो छुटले सर्वाजनिक वस्तु र सेवा उत्पादनको लागत कम गर्दछ।

५. यस्तै अतिरिक्तता (additionality) ब्लेण्डेड फाइनान्सको अर्को महत्वपूर्ण विशेषता हो।यसमा दुई प्रकारका अतिरिक्तता हुन्छन्। पहिलो, ब्लेण्डेड फाइनान्सले विकासका लागि अतिरिक्त आर्थिक स्रोत परिचालन गर्न सक्नुपर्छ यो financial additionality हो। त्यस्तै, यस्ता विकास अयोजनाले तिनको प्रतिफलका रुपमा बजार मूल्यभन्दा कम मूल्यमा वस्तु तथा सेवाहरु नागरिकहरुलाई उपलब्ध गराएर developmental additionality हासिल गर्न सक्नुपर्छ।

४. नेपालमा ब्लेण्डेड फाइनान्स

नेपाल सरकारले सन् २०१७ मा गरेको विकास वित्त मूल्यांकन (Development Finance Assessment)[६]का अनुसार सन् २०३० सम्म दिगो विकास लक्ष्य र पेरिस सम्झौता कार्यान्वयनका लीगि नेपालले वार्षिक १७ दशमलव ७ अर्ब अमेरिकी डलर खर्च गर्नु आवश्यक छ। यो कुल

5 [७]ऐऐदफा २(ज)।

6 Ministry of Finance/Government of Nepal Development Finance Assessment (2017) and National Planning Commission. (2017). *National Review of Sustainable Development Goals.* Retrieved from: http://sdg.npc.gov.np/media/resources/items/19/bNational_Review_of_Sustainable_Development_Goals.pdf

गार्हस्थ्य उत्पादनको झण्डै ५० प्रतिशत र संघीय वार्षिक बजेटभन्दा ४ अर्ब डलरभन्दा धेरै हो। अहिले बजेटमा छुट्ट्याइने सालाखाला ३ अर्ब डलर बराबरको पूँजीगत खर्चको झण्डै ६ गुणाले बढी हो। अहिले कोभिड-१९ले थिलथिलो पारेको अर्थतन्त्र र विगत चार वर्ष यता भएका अपेक्षा भन्दा न्यून लगानीको यथार्थमा यो वार्षिक लगानीको आवश्यकता अझ फराकिलो बनेको छ, जसको भरपर्दो तथ्याङ्क आउन बाँकी नै छ।

यी तथ्याङ्कहरुले के देखाउँछन् भने, नेपालले SDG र अरु आर्थिक सामाजिक विकास लक्ष्य अपेक्षा अनुरुप हासिल गर्न आर्थिक स्रोत र आयोजनागत लगानीको अपर्याप्तता सबभन्दा मुख्य बाधक रहेको छ परम्परागत स्रोतहरु, जस्तै आफ्नै राजश्व आम्दानी, विदेशी सहायता वा ऋण र बहुपक्षीय विकास साझेदारहरुबाट आउने सीमित र सशर्त स्रोतहरु लगानीको यति ठूलो खाडलको चौथाई अंश पूर्ति गर्न पनि पर्याप्त नहुने प्रष्टै छ। ब्लेण्डेड फाइनान्स यस्तो स्रोत जुटाउन र परिचालन गर्न उपयोगी र सान्दर्भिक हुनेछ।

आगामी एक दशकका लागि नेपाल जस्तो विकासशील मुलुकका लीग विकास साझेदारहरुबाट आउने आर्थिक र प्राविधिक सहायता मुख्यतः SDG हासिल गर्ने उद्देश्यसँग गाँसिएर आउने छ। हुन त SDG ले विकासका प्रायः सबै अयामहरुलाई समेटेको छ, त्यसैले दाताहरुको सहायता योसँग शर्तबन्दी भएर आउँदा पनि तात्विक फरक पर्दैन। तर, एउटा नयाँ विकसति परिस्थिति कस्तो बन्दैछ भने यस्तो विकास सहायता ती मुलुकहरुमा मात्र प्रवाहित हुनेछ, जसले ब्लेण्डेड फाइनान्सलाई अभ्यासमा ल्याउन आवश्यक कानूनी, संस्थागत र नियामकीय तयारी गरेका छन् र आफ्नै प्रयासमा 'ब्लेण्डिङ' गर्ने प्रयास गरेका छन्। यसकारण पनि नेपालले ब्लेण्डेड फाइनान्सको बढ्दो विश्वव्यापि प्रयोग र सिकाईलाई बेवास्ता गर्नसक्ने अवस्था छैन।

ताजा प्रचलनका 'ग्रीन इकोनोमी'आर्थिक विकासका मोडेलमा प्राथमिकतामा पर्दै गएका 'ग्रीन फण्ड'र ' ग्रीन इन्भेष्टमण्ट' जस्ता औजार र आयामहरुलाई नेपालले पनि जतिसक्दो छिटो प्रयोगमा ल्याउनु नै पर्छ। निजी क्षेत्रको अग्रणी सहभागिता र निजी क्षेत्रका साथै कैयौं कोषहरुसँग खासगरी परिचालित हुन नसकेर रहेको मौज्दात रकम परिचालित गरी मुलुकका विकास लक्ष्यहरु हासिल गर्ने प्रक्रियामा यो 'ब्लेण्डिङ' नयाँ अवधारणका रुपमा आएको छ।

विगतको एउटा बजेट वक्तव्यमा विद्युत उत्पादनमा ' ब्लेण्डेड' प्रकृतिका फाइनान्स प्रयोग गरिने उल्लेख छ।[७] यसले 'ब्लेण्डेड फाइनान्स'को अवधारणलाई राज्यले महत्व दिएको देखाएको थियो। तर यसले निरन्तरता पाएको छैन।

यसका अतिरिक्त, नेपालमा 'ब्लेण्डेड फाइनान्स'को सम्भाव्यता माथि भएको एक अध्ययन[८]ले नेपालको उद्यम व्यवसाय क्षेत्र र तिनका तीनवटै छाता संगठनहरु, नेपाल उद्योग वाणिज्य महासंघ, नेपाल उद्योग परिसंघ र नेपाल च्याम्बर्स अफ कमर्शको नेतृत्व यसको सम्भावना प्रति खास उत्साही भएको थियो। वास्तवमा नेपाल संयुक्त राष्ट्र संघीय पूँजी विकास कोष (युएनसिडिएफ)ले 'ब्लेण्डेड फाइनान्स'को शुरु (सन् २०१८) मा सम्भाव्यता अध्ययन गराएका पाँचवटा अल्पविकसित राष्ट्रमध्ये एक हो। अन्य चार मुलुकमा बाङ्लादेश, तान्जानिया, सेनेगल र युगाण्डा हुन्। न्युयोर्कबाट यसको अलग्गै प्रतिवेदन प्रकाशित भएको छ, जसमा नेपालको

---

7 नेपाल सरकारको बजेट वक्तव्य, आर्थिक वर्ष २०७६/०७७, बुँदा नं १४६। अर्थमन्त्रालय, नेपाल।

8 Wagle, Achyut (2019). Nepal's potential for blended finance: A country-level study. Sothern Voice, Occasional Paper Series No. 48. Bangladesh.http://southernvoice.org/wp-content/uploads/2019/04/Ocassional-Paper-Series-N48-final.pdf

तुलनात्मक परिस्थिति पनि प्रस्तुत छ।[९] साथमा, निजी क्षेत्रको अगुवाइमा करिब आधा दर्जन कम्पनीहरु 'ब्लेण्डेड फाइनान्स' मार्फत् स्रोत परिचालनमा अग्रसर भएका छन्। तिनलाई संस्थागत गर्न राज्यको नीतिगत सहयोग र सहकार्यको आवश्यकता छ।

५. "पेन्सन फण्ड" र "ब्लेण्डेड फाइनान्स"

'पेन्सन फण्ड' अथवा अवकाश कोषहरुको' ब्लेण्डेड फाइनान्स' प्रकृतिको लगानीमा विशेष महत्व देखिएको छ । खासगरी यी कोषहरुको दायित्व लामो अन्तरालमा मात्र सिर्जना हुने र स्रोत परिचालनको अग्रगम्यता (predictability) असाध्यै भरपर्दो हुने र परिचालित स्रोतको आकार पनि ठूलो हुने भएकोले यसको महत्व बढेको छ। सरकारी स्वामित्वका 'पेन्सन फण्ड'हरुको प्राथमिकता सरकारको विकास प्राथमिकतासँग समन्वय गर्न सहज हुने भएकोले पनि 'ब्लेण्डेड फाइनान्स' का लागि 'पेन्सन फण्ड'हरु जस्ता संस्थागत लगानीकर्ताहरुद्वारा सञ्चालित आकर्षक स्रोत र उत्प्रेरणा दुवै लाभकारी हुने सम्भाव्यता राख्छन्।

'ब्लेण्डेड फाइनान्स' सम्बन्धी अध्ययन अनुसन्धान गरिरहेको अन्तर्राष्ट्रिय संस्था 'कन्भर्जेन्स'ले 'ब्लेण्डेड फाइनान्स' कारोबार शुरु गरेका र कम्तीमा एउटा संस्थागत लगानीकर्ता संलग्न भएको १ सय ५० कम्पनीमाथि गरेको अध्ययनले अवकाश कोष र बीमा कम्पनीहरु कि त आफैंसँग प्रत्यक्ष सम्बन्धित सम्पत्ति व्यवस्थापन कम्पनीहरुमार्फत् कि उनीहरुका लगानी व्यवस्थापन गरिरहेका कम्पनीहरुमार्फत् 'ब्लेण्डिङ'मा संलग्न भएको पाइएको छ।[१०]

9 https://www.uncdf.org/article/4661/blended-finance-in-the-ldcs-2019.

10 https://www.convergence.finance/resource/67341256-9cf6-492a-b6e2-166e0591f187/view

यस्ता लगानीमध्ये करिब ६८ प्रतिशतमा अवकाश कोषहरुको लगानी रहेको छ । नेपालमा सम्पत्ति व्यवस्थापन र लगानी व्यवस्थापन गर्ने कम्पनीहरुको संस्थागत उपस्थिति र केही भएकाहरुको संस्थागत क्षमता प्रश्नातीत छैन । अवकाश कोष, बीमा कोष, सामाजिक सुरक्षा कोष आदिले आफैं सिधै लगानी गर्ने अभ्यास रहेको छ । 'ब्लेण्डेड फाइनान्स'मा सहभागी हुने निर्णय प्रक्रियालाई यो अभ्यासले छोटो गर्छ । तथापि यस्तो अभ्यासमा, जोखिम र लाभ विश्लेषण पूर्णतः व्यावसायिक नहुने खतरा बढी रहन्छ । कर्मचारी सञ्चय कोषलाई विश्वका असल अभ्यासहरुको अनुभवको प्रकाशमा आफ्नो 'ब्लेण्डेड फाइनान्स' रणनीति तय गर्ने अवसर प्राप्त छ।

६. अबको बाटो

'ब्लेण्डेड फाइनान्स' सबैका लागि सापेक्षतः नयाँ विषय वा अवधारणा नै हो। यसलाई लामो चल्तीका पीपीपी र 'इम्प्याक्ट फण्ड'को अभ्यासभन्दा फरक र प्रभावकारी ढंगले परिभाषित र विकसित गर्न थालिएको ५-६ वर्षमात्र भएको छ। तर, सबै प्रमुख अन्तर्राष्ट्रिय दाता र लगानीकर्ताहरुले कुनै न कुनै रुपमा अभ्यासमा भने ल्याइसकेका छन्। नेपालमा यसमाथि चासो, बहस र छलफल नयाँ छ । अर्थमन्त्रालयमा एउटा cell खडा भएको र धितोपत्र बोर्डले एउटा नियमन निर्देशिका मस्यौदा गरेर लागू गर्ने कसरत गरिरहेको छ । नीतिगत, संस्थागत र कार्यगत सबै पक्षमा आधारभूत तहबाटै गृहकार्य शुरु गर्नुपर्ने अवस्था छ। त्यस्तै, 'ब्लेण्डेड फाइनान्स'को विषय विज्ञताको अभाव पर्याप्त जानकारी र ज्ञानविना गरिने कानूनी एवम् प्रशासकीय व्यवस्थाहरु झन प्रत्युत्पादक हुने जोखिम पनि छ।

क. नीतिगत पूर्वाधार

पूर्वाधार संरचनाको निर्माण तथा सञ्चालनमा निजी लगानी सम्बधी ऐन, २०६३ (BOOT Act) र सार्वजनिक निजी साझेदारी ऐन २०७६ (PPP Act)जस्तै 'ब्लेण्डेड फाइनान्स'लाई कार्यान्वयन गर्न एउटा विशिष्ट कानून अपरिहार्य छ। खासगरी ' ब्लेण्डिङ' गर्ने कम्पनी निर्माण, सरकारको उत्प्रेरक लगानीमाथि निजी लगानीलाई कानूनले नै प्रोत्साहित गर्ने वातावरण निर्माण हुनु आवश्यक छ। माथि भनिए झैं धितोपत्र बोर्डले बनाएको नियामक निर्देशिका पनि मूल कानूनको अभावमा वास्तविक क्रियान्वयनमा जान सक्दैन।

'ब्लेण्डेड फाइनान्स'लाई यथार्थमा प्रयोग सम्भव बनाउन कम्पनी ऐनदेखि बीमा ऐन र सम्भवतः कर्मचारी सञ्चय कोष ऐनको पनि लगानी सम्बन्धी दफाहरु थप वा संशोधन आवश्यक पर्छ। संघीय संरचना अन्तर्गत आर्थिक निर्णयको अधिकार र विकास प्राथमिकताको जिम्मेवारी तीनै तहका सरकारबीच बाँडिएकोले उनीहरुले परिचालन गर्ने लगानी, ऋण र आयोजना सहकार्यहरुबारे कानूनी प्रष्टता आवश्यक छ।

ख. संस्थागत संरचना

सबभन्दा पहिले नीति निर्माण तहदेखि सम्भावित लगानीकर्ता र जनसाधारणको 'ब्लेण्डेड फाइनान्स'बारेको सुझबुझ अभिवृद्धिका लागि एउटा स्रोतकेन्द्र (अनलाइन समेत प्रयोग गर्न सकिने) स्थापना हुनु आवश्यक छ। सबै तहका सरकारले ' ब्लेण्डेड फाइनान्स'लाई नीतिगत प्राथमिकतामा प्रष्ट झल्किने एकाई वा शाखाहरु बनाइनु पर्छ। निजी क्षेत्र, लगानीकर्ता र सरकारबीच संवाद र छलफलको यही उद्देश्य समर्पित र विज्ञ सहितको एउटा संयन्त्र बन्नु आवश्यक छ।

नेपालको 'ब्लेण्डेड फाइनान्स' प्रयासमा अन्तर्राष्ट्रिय दाता र लगानीकर्ताहरुको सहभागिताको मुख्य मानक मुलुकको आफ्नै सार्वभौम, यहाँका बैंक तथा वित्तीय संस्था, अलग सरकारहरु र निजी लगानीकर्ताहरुको पनि 'क्रेडिट रेटिङ' र नियमित ऋणपात्रता (creditworthiness) हुनु अपरिहार्य छ। जोखिम मूल्यांकनको प्रष्ट खाका यही पद्धतिले दिन्छ र यसको अभावमा कुनै भरपर्दो लगानीकर्ता नेपालमा लगानी गर्न आकर्षित हुँदैन। यस दिशामा केही प्रारम्भिक काम भएपनि खासगरी मुलुकको रेटिङ (sovereign rating)को निर्क्यौल हुन सकेको छैन। संस्थागत रेटिङको अभ्यास र महत्व अझै स्थापित भएको छैन। जग्गाको मूल्यांकनका आधारमा ऋण दिने विकृति संस्थागत भएको जस्तो देखिन्छ। 'ब्लेण्डेड फाइनान्स'का लागि यो मूल बाधक हुनसक्छ। सञ्चय कोषले यस्तो रेटङको विशेष लाभ लिने सम्भावना किन छ भने यो मुलुककै सबभन्दा ठूलो लगानी सम्भावना र स्रोत भएको संस्था भएकोले यसको रेटिङ निकै आकर्षक हुने अनुमान गर्न सकिन्छ। यसले आफ्नो CSR लगानीमार्फत् 'ब्लेण्डेड फाइनान्स'को संस्थागत विकासमा लगानी गर्न सक्छ।

ग 'ब्लेण्डेड फाइनान्स'मा वित्तीय शिक्षा

नेपालमा सामान्य वित्तीय शिक्षाको अभ्यास नै खण्डित र नीतिगत स्वामित्वविहीन छ। यस्तो अवस्थामा 'ब्लेण्डेड फाइनान्स'बारेको सुझबुझ र वास्तविक लाभ-जोखिमबारेको ज्ञान विस्तारका लागि राष्ट्रिय स्वरुपको अभियान आवश्यक छ। ' ब्लेण्डेड फाइनान्स'लाई पनि असाध्यै ढिलो गरी बुझेर चल्ती सकिएपछि कानून बनाउने निजी-सार्वजनिक साझेदारी (PPP)को नियति हुन नदिन समयमै सबै सरोकारवालाहरुको जागरुकता आवश्यक छ।

निश्कर्षमा, 'ब्लेण्डेड फाइनान्स'का केही मान्यतहरु स्थापित भएका छन्। तिनलाई अबलम्बन गरेर नै

अपेक्षित लाभ लिन र ध्येय केन्द्रित बनाउन सकिन्छ । सर्वप्रथम यसलाई विकासको औचित्यसँग जोडिनु पर्छ, नाफाको अपरिहार्यताले ध्येयलाई मोड्नु हुँदैन । तर निजी क्षेत्रको लगानी हुने भएकोले लगानीको उचित प्रतिफल प्राप्त हुनुपर्छ । दुई, 'ब्लेण्डेड फाइनान्स'लाई अनिवार्य रुपले व्यावसायिक लगानी (commercial finance) परिचालित गर्नसक्ने गरी डिजाइन गरिनु पर्छ । तीन, 'ब्लेण्डेड फाइनान्स'लाई स्थानीय र आयोजनागत आवश्यकता अनुसार सुहाउँदो बनाउने ढङ्गले लचिलो बनाइनु पर्छ, खासगरी विदेशी स्रोत परिचालन गर्दा र कम्पनी बनाउँदा । चार, लगानीकर्ताहरुबीच साझेदारी प्रभावकारी हुनुपर्छ, 'ब्लेण्डेड फाइनान्स'को मूल उद्देश्यबारे प्रष्टता हुनुपर्छ । र पाँच, पारदर्शिता र अपेक्षित परिणामका लागि 'ब्लेण्डेड फाइनान्स' र यसबाट सञ्चालित आयोजनाहरुको अनुगमन र त्यसका लागि आवश्यक संयन्त्रको प्रावधान प्रारम्भदेखि नै हुनुपर्छ ।

सेवा व्यवस्थापनको नयाँ आयाम : सार्वजनिक सेवाको सहउत्पादन

गोपिनाथ मैनाली *

पृष्ठभूमि

युरोपको शताब्दीका रुपमा चिनिएको उन्नाइसौं शताव्दीको पचासको दशकबाट युरोपमा लोककल्याणकारिताको अवधारणालाई सुदृढ गर्ने कार्य गरियो । किनकि त्यहाँ मौलाएको औद्योगिक लोकतन्त्रले आर्थिक वृद्धि र समृद्धि व्यापक विस्तार गरे पनि सामाजिक न्याय विस्तार गर्न सकेको थिएन । सामाजिक न्याय वा लोककल्याणकारिताको अर्थ अर्थतन्त्र र समाजबीचको सम्बन्ध सुदृढीकरण, अवसर र सम्पत्तिको पुनर्वितरण एवम् औद्योगिक उत्पादनमार्फत सामाजिक असमानता न्यूनीकरण हो । सामाजिक सुरक्षा, निशुल्क स्वास्थ्य तथा शिक्षा सेवाको माग बढ्नु स्वाभाविक थियो, जसले सार्वजनिक प्रशासनलाई गर्भदेखि चिहानसम्म विस्तार गऱ्यो । सार्वजनिक खर्च पनि लगातार बढ्दै जाने, प्रशासनिक संरचनाको दक्षता भने सुधार नहुने तर नागरिक असन्तुष्टि बढ्दै जाने त्रिपक्षीय विसंगति देखिन थाल्यो । नीति निर्माता र विश्लेषकहरु यसको निदानमा उपाय के हुनसक्छ भन्नेतर्फ चिन्तित थिए ।

सन् १९९७ तिर युरोप विशेषतः बेलायतले सुधारको तेस्रो बाटो निकाल्यो, जुन पुरानो बामपन्थी (चरम राज्यवादी) र नयाँ दक्षिणपन्थी (न्यूनतम राज्यवादी) दर्शनको बीचमा नयाँ व्यावहारिक उपाय थियो, भनौ व्यवहारवाद । यसले नीति निर्माता एवम् कार्यस्थलमा काम गर्ने दुवैलाई नयाँ स्वरुप प्रदान गऱ्यो । यसले राज्य सवै प्रकारका कार्यको एकल प्रदाता पनि हुनसक्दैन र कार्यकुशलता मात्र पनि सबैथोक होइन (Efficiency is not effective) भन्ने मान्यता स्थापित गर्नपुग्यो । अथवा सार्वजनिक सेवा सधैं कार्यकुशल र प्रभावकारी हुनुपर्छ, यसले सर्वसाधारणमा सन्तुष्टि, उपयोगिता दिनुपर्दछ र सेवा व्यवस्थापनका प्रक्रियामा स्वयम् सेवाग्राहीको अस्तित्व स्वीकारिनु पर्दछ । यसैको जगमा उभिएर नै सहउत्पादनको अवधारणाले आविष्कार पायो ।

सेवाको सहउत्पादनको अवधारणाले सेवा उपयोग गर्ने सर्वसाधारणलाई लुकेका स्रोत का रुपमा स्वीकार्दछ, न कि केवल खर्च गरिने पक्ष मात्र । त्यसैले सेवा व्यवस्थापनको प्रक्रियामा सेवाग्राहीलाई

* पूर्व सचिव, नेपाल सरकार

उपेक्षा गर्न हुन्न भन्ने मान्यता यसले राख्दछ । यो लोकतन्त्रको घाटा पूरा गर्ने रणनीतिका रुपमा पनि अभ्यास हुँदैछ किनकी सर्वसाधारणहरु राज्यका सेवाहरु आफ्ना अपेक्षा अनुरुप समयमै स्वादिलो रुपमा प्राप्त गर्ने हैसियतमा छन् । उनीहरुको अर्थमा लोकतन्त्रको वितरण भनेको सेवाको प्रभावकारी वितरण हो । जसरी लोकतन्त्र सहभागितात्मक बन्दै गएको छ, सेवा व्यवस्थापन पनि त्यसैगरी सहभागितामूलक बन्दै गएको छ ।

सार्वजनिक क्षेत्रमा केन्द्रीकृत रुपमा अपनाइँदै आएको सेवाको लक्ष्य निर्धारण गर्ने, प्रक्रिया तोक्ने, मापदण्ड बनाउनेजस्ता कार्यहरुको सुधारका लागि सेवाग्राहीलाई हरेक चरणमा संलग्न गराएर सेवामाथि उसको अपनत्व स्थापित गर्नुका साथै सेवा व्यवस्थापनलाई प्रभावकारी, मितव्ययी र दिगो बनाउन सहउत्पादन आवश्यक मानिएको हो ।

सहउत्पादनको प्रक्रिया सार्वजनिक सेवा व्यवस्थापनभित्र सहकारिताको व्यवहार हो । यसमा सेवाग्राही र सेवादायी दुई पक्ष देखिँदैनन्, प्रक्रियामा सबै पात्र समान विश्वास र आपसिक्तामा रहन्छन्, लिने र दिनेको सम्बन्धमा देखिदैनन् । जसले प्रक्रियामा विश्वास र परिणाममा गुणस्तर विस्तार गर्दछ । जस्तो कि चिकित्सक र बिरामी एवम् उनका आफन्तहरुको सहकार्यले उपचारसेवा राम्रो बन्दछ ।

अर्को अर्थमा भन्दा Public service FOR the people बाट Public service BY the people मा बदलिएको छ । सर्वसाधारण र सरकार दुवैसंग आआफ्नै क्षमता, सम्भावना र स्रोत छन्, त्यसको कुशल संयोजनबाट संधै राम्रो नतिजा उत्पादन गर्न सकिन्छ ।

नागरिकसंग रहने स्रोत **(Citizens own resources)**
○ ज्ञान, सीप र समझदारी
○ ऊर्जा, समय र प्रयास
○ इच्छाशक्ति र वैयक्तिक संस्था
○ आकाङ्क्षा र स्वयम्प्रेरणा
○ परिवार र समुदायमा विशेष सम्बन्ध
सरकारसंग रहने स्रोत **(Governents Resources)**
○ वित्तीय साधन
○ नीति, नियम, विधि
○ विज्ञ सेवा र दक्षता
○ ऊर्जा, समय र श्रमको विज्ञता
○ नेतृत्व, आकाङ्क्षा र लक्ष्य सामर्थ्य

यस कारणले पनि सेवाको उत्पादक र उपभोक्ताबीच अन्तरआवद्धता आवश्यक मानियो कि सेवा प्रक्रियामा उपभोगले प्रभाव पार्न अवसर दिन्छ, जुन गुणस्तर र सन्तुष्टि विस्तारको आधार हो । दोस्रो, ग्राहकले सेवाको अन्तिम समयमा मात्र सहकार्य गरेर खासै अर्थ राख्दैन ।

सहउत्पादनको अर्थ

सेवा सहउत्पादनको अर्थ सेवा उत्पादन तथा वितरणमा सेवाका उपभोक्ता, उसका परिवार, विज्ञ, सरोकारवालाहरुबीच आपसी सम्बन्ध विस्तार गर्ने काम हो, जसले सरोकारवाला र सेवा व्यवस्थापन दुवै पक्षलाई परिवर्तनका वाहक बनाउने गर्दछ (Co-production menas delivering public services in an equal and reciprocal

relationship between professional, people using service, their families and their neighbours. Where activities are co-produced in this way, both service and neighboursoods become far more effective agents of change -Boyle & Harris) । सहउत्पादनले सेवाप्रदायक विज्ञबाट शक्ति, अधिकार र जिम्मेवारीको संरचना परिवर्तन गरी आफ्नो सेवामा सेवाग्राहीलाई समेत संलग्न गराउछ । यस अर्थमा सेवाग्राही सेवाको निष्क्रिय उपभोक्ता मात्र होइन, आफैं स्रोत सम्भावनाका पुञ्ज भएकाले प्रक्रियाका सहभागी पनि हुन् भन्ने मान्यता स्थापित गर्दछ । यसले सहभागिता मात्र खोज्दैन, समान साझेदारीको सिद्धान्तको पुष्टि गर्दछ।

सहउत्पादन सार्वजनिक सेवा व्यवस्थापनमा लाभग्राही समूहलाई योगदान गर्न महत्व दिने विधि हो । लाभग्राही सर्वसाधारण सेवा व्यवस्थापन (उत्पादन वितरण प्रक्रिया) मा प्रत्यक्ष संलग्न हुँदा सेवाको गुणस्तर र दक्षता बढ्छ, लागत घट्छ। जस्तो कि सामुदायिक विद्यालयको शैक्षिक उपलब्धि बढाउन त्यहाँ पढाउने शिक्षकको योगदान मात्र पर्याप्त हुँदैन, विद्यार्थीको व्यवहार र अभिभावकको सहयोगले पनि उपलब्धि वातावरण बनाउदछ । त्यसैले यो सेवा प्रवाह प्रक्रियामा सहकारी कार्यव्यवहार हो । सेवाको सान्दर्भिकता, स्वीकार्यता, वस्तुपरकता र विशिष्टीकरणको माध्यम पनि हो।

अर्को शब्दमा सेवा प्रदाता/विज्ञ र नागरिकहरुले एक अर्काको विज्ञता, स्रोत र योगदानको उपयोग गरी सेवा उपलब्धि विस्तार गर्ने कार्य नै सहउत्पादन हो । सहउत्पादनमा नागरिक र सरकारबीच सेवा व्यवस्थापनमा आआफ्नो सम्भावना र क्षमताको सहकार्यमा बाँधिन्छन्, रमाउछन् र एकअर्कालाई सशक्तीकृत् पार्दछन् । नागरिक आफूले प्राप्त गर्ने सेवा राम्रो बनाउन स्रोत, सामर्थ्यले योगदान गर्दछन्, सरकार जिम्मेवारी तथा जोखिमको साझेदारीमार्फत साधन, स्रोत र निर्णय प्रक्रियामा नागरिक पहुँच विस्तार गर्दछ। त्यसैले सेवा व्यवस्थापन सुधारको परम्परागत प्रक्रियामाथि यसले चुनौती दिँदै अतिरिक्त रणनीति निर्माण गरेको छ। मेथ्यू हर्न र टम शिर्लेका अनुसार सहउत्पादन उत्कृष्ट उलब्धिका लागि नागरिक र सार्वजनिक निकायबीच गरिने साझेदारी हो (Co-production is partnership between citizens and public services to achieve a valued outcome)। यस साझेदारीमा यी चार आधारमूल्यका जगमा उभिन्छन् :

प्रत्येक व्यक्ति योगदान गर्ने क्षमतामा छन्, घटीबढी मात्र हो

- पारस्परिक सम्बन्ध साञ्है महत्वपूर्ण छ
- सामाजिक सम्बन्धले धेरै गर्नसक्छ
- सामुदायिक योगदानलाई प्रोत्साहन गरिनु पर्दछ

विकास क्रम

सेवा सहउत्पादनको अवधारणा त्यति नयाँ आविष्कार होइन, यो सेवा प्रक्रियाको आन्तरिक पक्षसंग पहिलेदेखि नै गाँसिएको छ । तर अहिले यसले महत्व पाएको र विभिन्न कारणले यसको महत्व बढेको मात्र हो । सार्वजनिक सेवाका जिम्मेवारी लिने निकायहरु किन सेवा सुधार गर्न उदासीन छन् र सेवाग्राही नागरिकहरु सार्वजनिक सेवाबाट किन असन्तुष्ट छन् भन्ने विषयमा समाजशास्त्रीहरुले गरेको निरन्तर खोज, अध्ययन र प्रयासको निस्कर्षको परिणाम सेवा सहउत्पादनको अवधारणा हो । यस अवधारणालाई सैद्धान्तिक स्वरुप सन् २००९ का लागि अर्थशास्त्रका लागि नोवेल पुरस्कार विजेता इलिनोर ओष्ट्रोमले गरेकी हुन्। ओष्ट्रोम र इण्डियाना विश्वविद्यालयको समूहले सन् १९७० को दशकदेखि अध्ययन गरिरहेको थियो कि ठूला सङ्गठनबाट प्रवाहित सेवा किन प्रभावकारी छैनन् ? शिकागोका

प्रहरीहरु समुदायमा सेवा दिन किन सक्षम छैनन् ? वा उनीहरुलाई स्थानीय अपराध नियन्त्रणलाई सुनिश्चित गर्न समुदायको संलग्नता नै आवश्यक हो भन्ने निस्कर्षमा नै सहउत्पादनको अवधारणा विकास भएको हो । उनको निस्कर्ष थियो प्रणालीभित्र नरहेका व्यक्तिहरुले आफ्ना लागि गरिने काममा राम्रो योगदान गर्न सक्दछन् (Process through which input used to produce a good or service are contributed by individuals who are ont 'in' the same organization) ।

इलिनोर ओष्ट्रोमको अवधारणालाई प्राज्ञिक परिभाषा दिने काम त्यसपछि एडगार काहनले गर्न पुगे । काहन तथा ओष्ट्रोम दुवैले अपराध नियन्त्रण सेवाका आधारमा सेवाग्राहीको संलग्नता अध्ययनको क्षेत्र बनाएका थिए। तर बेलायतमा भने सहउत्पादनको अवधारणा प्रहरी अपराध सेवाका अतिरिक्त अन्य सार्वजनिक सेवा र स्वयमसेवी क्षेत्रमा पनि उपयोग गरियो । बेलायतले सन् २००९ बाट LANCASHIRE न्यायिक प्रणालीमा यसलाई उपयोग गऱ्यो । अहिले स्वास्थ्य, शिक्षा, सामुदायिक सेवा लगायत सवै सार्वजनिक सेवामा यसको प्रयोगले महत्व पाएको छ। किनकी यसले समुदायको प्रमुख अर्थतन्त्र (core economy) मा यी आधारमा सुधार गर्ने भएकाले यसले सुधारको रणनीतिको रुपमा महत्व पाएको हो :

- सर्वसाधारण नै बास्तविक स्रोत हो भन्ने पहिचान गर्दछ (Recognizing people as assets)
- सेवाको महत्व सिद्ध गर्दछ (Valueing work differently)
- पारस्परिक विश्वास र आपसिकता बढाउछ (Promoting reciprocity)
- सामाजिक कार्यसञ्जालीकरण गर्दछ (Building social network)

सहउत्पादनले नागरिक तहमा रहेका समस्या समाधानका लागि साझा शक्ति र सामर्थ्य सिर्जना गर्छ भने भविष्यका लागि सुधारको आविष्कार पनि सजिलै पहिचान हुन्छ । सबैभन्दा महत्वपर्ण पक्ष समस्या समाधानका लागि सर्वसाधारण सेवाग्राहीभित्र लुकेर रहेको स्रोत र सम्भावनाको उपयोगको मार्ग पनि सहजै प्रशस्त हुन्छ।

केही भ्रम र केही अस्पष्टता

सहउत्पादनको मान्य परिभाषा नभएको सन्दर्भमा कहिलेकाहीं उदार व्याख्या र कहिले संकुचित र यदाकदा अस्पष्ट हुने गरी यसलाई अर्थ्याइएको पनि पाइन्छ । जस्तो कि बेलायतको मन्त्रिपरिषद् कार्यालयले सामाजिक समस्या साधानका लागि नागरिक र सरकारबीचको सहकार्य भनी अति विस्तृत व्याख्या गरिएको पाइन्छ।

त्यस्तै इलिनोर ओष्ट्रोम, एड्गार काहन लगायतका विद्वानले प्राविधिक रुपमा व्याख्या गरी सीमित दायरामा यसलाई बताएको पाइन्छ। नीति निर्माता र राजनीतिक तहबाट विस्तृत अर्थमा लिने र विज्ञहरुले विशिष्ट रुपमा अर्थ्याइने समस्या देखिएको छ । जसले कहिलेकाहीं अर्थको अनर्थ पनि लाग्ने गरेको छ। डेभिड वोयले र माइकेल ह्यारिस सहमत हुँदा सामान्यतः यी कार्य सहउत्पादन होइनन् :

- सहउत्पादन भनेको छलफल होइन (Co-production is not consultation)
- सहउत्पादन स्वयम सेवा होइन (Co-production is not volunteering)
- सहउत्पादन वैयक्तिक खर्च मात्र होइन (Co-production is not individual budgets)

उसो भए के चाहिँ भए सहउत्पादन हुन्छ भन्ने प्रश्न स्वाभाविक रुपमा उठ्न सक्छ । यी विशेषता भएका कुनै पनि सेवा व्यवस्थापनको कार्य सहउत्पादन हो :

- त्यस्तो प्रक्रिया जसले सार्वजनिक सेवालाई रुपान्तरण गर्ने हैसियत राख्दछ (Co-production has the capacity to transferm public services)
- त्यस्तो प्रक्रिया जसले समान सहभागिताका समान अवसर प्रवर्द्धन गर्दछ (Co-production promote equal participation)
- त्यस्तो प्रक्रिया जसले सेवा व्यवस्थापनलाई दिगो बनाउछ (Co-production is essential to building sustainable public services)
- त्यस्तो प्रक्रिया जसले सार्वजनिक सेवा व्यवस्थापन सुधारमा अग्रसरता देखाउन सक्नुपर्छ (Co-production must have a key role to play commissioning public services)

सहउत्पादनका सिद्धान्त

बेभर्ड तथा लोभ्फलरका अनुसार सार्वजनिक सेवा सहउत्पादनका पाँच सिद्धान्त (मान्यता) यस प्रकार छन् :

- सेवाग्राही/नागरिक विज्ञहरुले नजानेका कुराहरु पनि जान्ने गर्दछन् (Customer as innovators)
- सेवाग्राही/सर्वसाधारण सेवा प्रवाहलाई भइरहेको भन्दा प्रभावकारी पार्न सक्दछन् (Customor as crtical success factors)
- सेवाग्राही/सर्वसाधारण आफ्नो जीवनस्तर सुधार र आफन्तका भलाईका लागि समय, सूचना र स्रोत उपलव्ध गराउन सक्दछन् (Customor as resources)
- सेवाग्राही/सर्वसाधारणसंग विविध क्षमता र विज्ञता (diverse capabilities) हुन्छ, जसबाट विज्ञ र अरु सर्वसाधारण लाभान्वित हुन्छन् (Customer as a asset-holders)
- सेवाग्राही/सर्वसाधारण पदसोपान सम्बन्धमा नरही सहकार्यमूलक सहसम्बन्धमा रहन्छन् (Customer as community developers)

सहउत्पादनका प्रकार

सहउत्पादनको विस्तृत अवधारणाभित्र यसलाई विभिन्न वर्गमा विभाजन गरी उल्लेख गर्न सकिन्छ ।

➢ **सेवाको चाँजोपाजो (Commissioning of services)** : यसअन्तर्गत यी तीन काम पर्दछन्ः

- नीति सहयोजना (Co-planning policy)
- सेवा प्राथमिकीकरण (Co-prioritizing of services)
- सेवाका लागि सहवित्तकरण (Co-financing of services)
- सेवाको सहप्रारुपण (Co-design of services) : यसका लागि उपभोक्त अन्तरक्रिया, सेवा उत्पादन प्रयोगशाला, customer journey mapping गर्न सकिन्छ ।

➢ **सेवाको सहवितरण** (Co-delivey of services) : यस अन्तर्गत सहव्यवस्थापन र सहकार्यसम्पादनका कार्यहरु पर्दछन् ।

➢ **सेवाको सहमूल्यांकन** (Co-assesment): यसअन्तर्गत संयुक्त अनुगमन, User-online rating, सहभागितात्मक सर्वेक्षण आदि पर्दछन् ।

सहउत्पादनको औचित्य

सार्वजनिक सेवा सहउत्पादनको प्रमुख आशय सेवा सम्बन्ध, सेवा प्रक्रिया, सेवा लागत, सेवामा दिगोपना जस्ता सवै आयाममा सुधार गर्नुमा रहेको छ। त्यसैले यो सार्वजनिक क्षेत्र वा समग्र शासकीय सुधारको रणनीति हो । यस रणनीतिबाट सेवाग्राहीलाई मात्र सेवा दिएर पुग्दैन, सबै सरोकारवालालाई आआफ्नै सन्दर्भमा फाइदा पुग्दछ । फाइदाका प्रमुख पात्र र पक्षहरु सांकेतिक रुपमा निम्नानुसार छन् :

- ○ उपभोक्ता वा सेवाग्राहीलाई पुग्ने फाइदाहरु :
  - सेवा उपलव्धि सुधार, जीवनस्तर सुधार
  - सेवाको दिगोपना
  - सशक्तीकरण र सम्बन्ध सुधार
- ○ आम नागरिकलाई पुग्ने फाइदा
  - सामाजिक पूँजी निर्माण/परिचालन
  - सामाजिक सहभाव विस्तार
  - सेवा सुनिश्चतता र स्तर सुधार
  - भविष्यप्रतिको आश्वस्तता
- ○ अग्रपङ्क्तिका कार्यालय/कर्मचारीलाई पुग्ने फाइदा
  - संतुष्ट सेवाग्राहीसंग कार्य गर्ने अवसर प्राप्त हुने
  - कार्यसन्तुष्टि बढ्ने
  - नयाँ जिम्मेवारीको संभावना
- ○ उच्च व्यवस्थापन तह
  - सेवा माग व्यवस्थापनमा सहजता
  - सेवा मितव्ययी र प्रभावकारी हुने
- ○ राजनीतिकर्मीलाई हुने फाइदा
  - मतदाता सन्तुष्टि विस्तार/मत विस्तार
  - कम लागतबाट छरितो सेवा दिन सक्दा धेरै कर लगाउन नपर्ने ।

सहजै महशुस गरिने उपादेयता :

✓ सहउत्पादनले उपलब्धि सुधार गर्छ ।

✓ सहउत्पादनका प्रक्रियामा समावेश हुँदा सर्वसाधारण सक्रिय पात्र बन्दछन् ।

✓ सर्वसाधारण प्रक्रियामा महत्वपूर्ण योगदान पुऱ्याउँछन् ।

✓ यसले मौद्रिक मूल्य सार्थकता बढाउछ ।

यसर्थ सेवा सहउत्पादनको प्रक्रियालाई संकुचित अर्थमा मात्र लिनु हुँदैन, न यो सेवा लागत संरचना न्यूनीकरण र उपलब्धि विस्तार मात्र हो । यो त समग्र प्रणाली (सेवा प्रणाली र शासकीय व्यवस्था) को मूल्य सिर्जना (Co-creation of value) को प्रक्रिया समेत हो ।

उपसंहार

बेलायती प्रधानमन्त्री डेभिड क्रेमलिनले भनेका थिए सर्वसाधारण सार्वजनिक सेवाका निष्क्रिय उपभोक्ता नभई आफ्नो जीवन सुधारका महत्वपूर्ण पात्र हुन् । उनीहरुलाई आफ्नो जीवन र परिवारको भलाई खोज्ने पूर्ण अधिकार छ। तिनीहरु गर्ने हुन्, गरिने होइनन् (They become doers, not the Done for) । सेवा अधिकार जीवनको अपरिहार्य आधार हो । यसर्थ सर्वसाधारण सेवा व्यवस्थापन प्रक्रियाका सबै चरणमा आफैं संलग्न रहनु पर्दछ, यसो गर्न उनीहरु सक्षम र उत्साही पनि छन् । यसले शासकीय वैधता मात्र सुधार गर्ने होइन, सेवा सम्बन्धलाई मानवीकृत गर्न सर्वसाधारणलाई आफू महत्तम पात्र (Valued) हुँ भन्ने बोध गराउन र सेवा व्यवस्थापनमा नयाँ सहकार्यको आविष्कार गर्न समेत उत्साह र आधार दिन्छ। तर नीति, संरचना र कार्यवातावरण जस्ता पूर्वाधारविना सहउत्पादन दुईधारे हतियार बन्न सक्छ।

सन्दर्भ सामग्रीः

१ David Boyele and Michael Harris, (Discussion paper) nef/The Lab, NESTA, The Cahllange of co-production, 2012

२ We are all in this together: User and community co-production of public outcome, University of Birningham, 2012

३ Matthew Horne and Tom Shirley, Co-production in Public services: A new partnership with citizens, Cabiet office 2009

४ Stephen P Osborne, Zoe Radnor and Kirsty Strokosch, Co-production and the co-creation of value in public services : a suitable case for treatment ? Public Management Review, 2016

५ गोपीनाथ मैनाली, राज्य सञ्चालनका आधारहरु (पाँचौ संस्करण, २०७४), सोपान मासिक, डिल्लीबजार, काठमाडौं, २०६७

कर्मचारी सञ्चय कोषः ऐतिहासिकता र दायित्व

डा. बद्रीनारायण गौतम *

विषय प्रवेश

नेपाली जनताले लामो सङ्घर्ष र बलिदानबाट गणतन्त्र नेपाल सम्भव बनाएका हुन् । हाल गणतन्त्रलाई संस्थागत गर्ने अभ्यसामा देश लागिपरेको छ । संविधान सभाद्वारा निर्मित नेपालको संविधान २०७२ का आधारमा संघीयता अभ्यास गरिरहेको नेपाल राजनीतिक स्थिरता उन्मुख अवस्थामा देखिएको छ । संघीयता अभ्यासका क्रममा तीन तहका जनप्रतिनिधिमूलक संस्थाहरू खडा भएका छन् । संघीय संसद र त्यसले चुनेको संघीय सरकार सबैभन्दा माथिल्लो तहमा छ भने बीचमा सातवटा प्रदेश सरकार छन् त्यसै गरी ७५३ वटा स्थानीय सरकार तल्लो तहमा गठन भएर क्रियाशील भइरहेका छन् ।

मुलुकलाई सुशासन दिएर समुन्नत बनाउन गरिएको उल्लिखित व्यवस्था क्रममा राज्यको प्रशासनिक व्यवस्थाकै पुनर्गठन गरेर राज्य संयन्त्रलाई संघीय प्रशासन, प्रदेश प्रशासन, स्थानीय प्रशासनमा विभाजित गरिएको छ । जसलाई आत्मसात् गरेर जनताकै घर दैलोमा पुगेर सेवा दिन लागिपरेका कार्यालय, संस्थान, निकाय, संघ संस्था एवम् बैंक-वित्तीय संस्थाहरूका कर्मचारीको सेवा निवृत्त जीवन सहज तुल्याउन कर्मचारी सञ्चय कोषले महत्वपूर्ण भूमिका निर्वाह गरिरहेको छ । स्थापनाको ६० वर्ष प्रवेशको क्रममा रहेको यो संस्थाको अभिलेख केलाउँदा करिब ६ लाख सञ्चयकर्ताको विश्वास जितेर ४ खर्ब रूपैयाँभन्दा बढी सञ्चय कोष तथा निवृत्तभरण कोष सहितको वित्तीय स्रोत परिचालन गरी देशकै सबैभन्दा ठूलो वित्तीय संस्था एवम् जेठो सामाजिक सुरक्षा संस्थामा परिणत भइसकेको छ । प्रारम्भमा सेवा निवृत्त सैनिकहरूको जीवन यापन सहज बनाउन भन्दै स्थापना गरिएको भए तापनि वर्तमानसम्म आइपुग्दा सञ्चयकर्ताको सञ्चय कोषसँगै योगदानमा आधारित निवृत्तभरण कोष व्यवस्थापनको जिम्मेवारी पाएर निवृत्तभरण तथा उपदान योजना व्यवस्थापन समेत आरम्भ गरेको यो संस्थाको ऐतिहासिक पक्षको संक्षिप्त समीक्षा गरी निष्कर्षमा केही सुझाव दिने प्रयास गरिएको छ ।

२००७ सालको राजनैतिक परिवर्तनपछि जनउत्तरदायी सरकार गठनको प्रक्रियामा अघि बढेको नेपाली राजनीतिले प्रशस्तै संक्रमणकालीन अवस्थाको सामना गर्नु पर्‍यो । जसले गर्दा राष्ट्र सेवक कर्मचारीहरूको व्यवस्थापन गर्ने कार्य व्यवस्थित हुन समय लाग्न गयो । त्यसै क्रममा काठमाडौँ उपत्यका भन्दा बाहिरका निजामती कर्मचारीलाई पनि प्रोभिडेन्ट फन्डमा समावेश गरेपछि प्रहरीलाई पनि त्यस्तै किसिमका सेवा सुविधा उपलब्ध गराउने बारे पनि कुराहरू उठ्दै गए ।

* सहप्राध्यापक, सिनास, त्रि.वि, कीर्तिपुर

२००७ सालको क्रान्ति अगाडि जारी गरेको घोषणापत्रदेखि क्रान्तिपछिका घोषणापत्र सम्बोधन आदिमा राष्ट्र सेवक सरकारी कर्मचारीको सेवा सुविधा बारे उल्लेख गरिएको थियो । क्रान्ति अगाडिको घोषणापत्रमा नेपालका प्रधानमन्त्रीहरूले वार्षिक करिब अढाइ करोड भन्दा बढी रकम आफ्ना लागि जोगाउने तर सरकारी कर्मचारीले नाम मात्रको तलब पाउने, सामान्य श्रेणीका कर्मचारी तथा पल्टनका सिपाहीहरु झन दयनीय स्थितिमा बाँच्न बाध्य भएर दुई छाक खान पनि कठिन स्थितिको चित्रण गरेर क्रान्तिद्वारा राणा शासन समाप्त गरेपछि आर्थिक सुधार गरी शोषण रहित समाज निर्माण गर्ने र राष्ट्र सेवक समेतको जीवन स्तर परिवर्तनमा सघाउने प्रतिबद्धता व्यक्त गरेको पाइन्छ।

राष्ट्र सेवकको दर्जा पाएका सरकारी कर्मचारीहरूको सेवा निवृत्त जीवनमा पनि भरण पोषण लगायतको व्यवस्था मिलाउन सहयोग पुगोस भन्ने लक्ष्य अनुरूप भएका प्रयासहरूलाई प्रभावकारी बनाउन जरुरी ठानिएपछि शुरु भएको गृहकार्यको अन्त्यमा कर्मचारी सञ्चय कोष विभागको स्थापना गरेको भेटिन्छ । नेपालमा सेना, निजामती कर्मचारी, प्रहरी फण्ड आदिलाई एकीकृत गरेर २०१७ सालमा स्थापना गरिएको कर्मचारी सञ्चय कोष विभागलाई शुरुमा अर्थ मन्त्रालय अन्तर्गत रहने प्रबन्ध मिलाइएको हो । त्यसबाट परेको प्रभाव समेतका आधारमा गृहकार्य हुँदै गए पनि आवश्यक ठानिएका थप सुधार समेतको प्रयासका अन्त्यमा कर्मचारी सञ्चय कोष ऐन २०१९ जारी गर्ने काम भयो । २०१९/४/१० का दिन लालमोहर सदर गरी नेपाल रजपत्र भाग २ मा प्रकाशित उक्त ऐनको प्रस्तावनामा नै श्री ५ को सरकारका र अरू संगठित स्वशासित कर्मचारीहरूको निमित्त सञ्चय कोषको व्यवस्था गर्नु वाञ्छनीय भएकोले श्री ५ महाराजाधिराज महेन्द्र वीर विक्रम शाहदेवबाट नेपाल अधिराज्यको संविधानको धारा ५५ अनुसार ऐन तयार गरिएको बारे उल्लेख गरेपछि परिभाषा, स्थापना, गठन, व्यवस्था आदि बारे स्पष्टसँग उल्लेख गर्ने काम भएको छ।

सैनिकहरूको सेवा निवृत्त जीवनमा आर्थिक राहत पुऱ्याउने उद्देश्यले वि.सं. १९९१ मा सैनिक द्रव्य कोष स्थापना भएको थियो । यस व्यवस्थालाई विस्तार गरी निजामती कर्मचारीका निमित्त वि.सं.२००१ मा निजामती प्रोभिडेण्ट फण्डको व्यवस्था गरियो ।

सञ्चय कोष सम्बन्धी भएका यी दुवै व्यवस्थालाई एकीकृत गरी वि.सं.२०१७ सालमा अर्थ मन्त्रालय अन्तर्गत कर्मचारी सञ्चय कोष विभागको स्थापना गरियो । देशमा सञ्चय कोषको व्यवस्थापनलाई अझ प्रभावकारी वनाउने उद्देश्यले वि.सं. २०१९ भदौ ३१ गते निजामती कर्मचारी, नेपाली सेना र

नेपाल प्रहरीका कर्मचारी समेतका लागि कर्मचारी सञ्चय कोष ऐन, २०१९ जारी गरी एक अविच्छिन्न उत्तराधिकारवाला स्वशासित संगठित संस्थाको रूपमा वर्तमान कर्मचारी सञ्चय कोषको स्थापना भएको हो । देशमा भइरहेको सञ्चय कोष व्यवस्थापनलाई अझै राम्रो र प्रभावकारी बनाउने उद्देश्य अनुरूप २०१९ साल भदौ ३१ गतेबाट लागू गरिएको कर्मचारी सञ्चय कोष ऐन २०१९ मा निजामती कर्मचारी, शाही नेपाली सेना र नेपाल प्रहरी समेतका लागि जारी गरिएको प्रष्ट्याउँदै कर्मचारी सञ्चय कोषलाई एक अविच्छिन्न उत्तराधिकारवाला स्वशासित संगठित संस्थाका रूपमा स्थापना गरी कानूनी आधार नै प्रदान गरेको पाइन्छ।

नेपाली सेना, नेपाल प्रहरी र निजामती कर्मचारीको सञ्चय कोष व्यवस्थापन गर्दै आएको कोषले २०३६ सालदेखि शिक्षकहरुको र २०४८ सालदेखि निजी क्षेत्रका संगठित संघ संस्थामा कार्यरत कर्मचारी तथा कामदारहरुलाई आफ्नो दायरामा समाहित गरेको छ ।

राष्ट्र सेवक कर्मचारी एवम् प्राज्ञ पेशाकर्मीहरूको हितका लागि दूरदृष्टि राखेर राष्ट्रिय सामाजिक सुरक्षण प्रदायकको भूमिका निर्वाह गर्ने, नेपाल सरकार लगायत अन्य संगठित संस्था, संस्थान, विद्यालय, विश्वविद्यालयहरू आदिका कर्मचारीहरूको सञ्चय कोषको व्यवस्थापन गरेर अन्तर्राष्ट्रिय जगतसम्मै महत्वपूर्ण सामाजिक सुरक्षण संस्थाका रूपमा पहिचान कायम गर्नु, सञ्चयकर्ताको रकमबाट राम्रो प्रतिफल प्राप्त होस् भनी अत्यधिक लाभ हुने र राष्ट्रिय विकास उन्नतिमा टेवा पुग्ने क्षेत्र पहिचान गरी लगानी गर्ने, सञ्चय कर्ताहरूका लागि दिगो एवम् आकर्षक सुविधाहरू उपलब्ध गराइरहन पहल गर्ने, सम्भाव्य सामाजिक सुरक्षण कार्यक्रम विस्तार गर्दै लगेर संगठित क्षेत्रका सबै रोजगारसम्म दायरा विस्तार गरेर कोषलाई नेपालकै प्रमुख सामाजिक सुरक्षण संस्थाका रूपमा स्थापित गर्ने, सञ्चयकर्ताहरूको सामाजिक सुरक्षाका लागि निकै ध्यान पुऱ्याएर विभिन्न क्रियाकलाप कार्यक्रम सञ्चालन गर्नु, यस्तै प्रकृतिका अन्तर्राष्ट्रिय संस्थाहरूको समकक्षी बन्नु नवीन व्यवस्थापन पद्धतिद्वारा गुणात्मक सञ्जालको विकास र विस्तार गर्नु सामाजिक सुरक्षण सुविधाहरू सुव्यवस्थित किसिमले प्रदान गरेर सञ्चयकर्ताहरूले सामाजिक सुरक्षणको प्रत्याभूति गर्ने वातावरण बनाएर देशका सबै जसो पेशाकर्मीहरूको आकर्षणको केन्द्र बनाई कोषलाई सन्तुष्ट सञ्चयकर्ताको संगठनमा परिणत गर्ने आदि उद्देश्यहरू पूरा गर्न लागि परिरहेको यो संस्था हाल देशकै अग्रणी सामाजिक सुरक्षा प्रदायक तथा सबै भन्दा सबल वित्तीय संस्थाका रूपमा चिनिन्छ।

आवश्यकताका आधारमा थप सुदृढ बनाउने क्रममा आवश्यक सुधार परिमार्जन संशोधन गरिदै आएको कर्मचारी सञ्चय कोष ऐन २०१९ अनुसार नेपाल सरकारदेखि संगठित संस्था र सार्वजनिक संस्थान आदिका कर्मचारीदेखि स्वरोजगारहरूसम्मको लागि सञ्चय कोष व्यवस्थापनको जिम्मेवारी पूरा गर्दै आएको कर्मचारी सञ्चय कोषले विभिन्न कार्यहरू गर्दै आएको छ। ऐनदेखि विधानसम्मले निर्दिष्ट गरेका सञ्चयकर्ताहरूको तर्फबाट कट्टी भएका रकम संकलन अर्थात् नियमित कोष संकलन गर्ने, जम्मा भएको स्रोतलाई सुरक्षित तथा राम्रो प्रतिफल दिने क्षेत्रमा लगानी गर्ने, लगानी एवम् स्रोत परिचालनबाट प्राप्त प्रतिफललाई समानुपातिक रूपले वितरणको व्यवस्था गर्ने, सञ्चयकर्ताको हितलाई ध्यानमा राखी सामाजिक सुरक्षा सुविधाहरूको व्यवस्थापन-सञ्चालन गर्ने, सेवाकालीन सामाजिक आवश्यकताका लागि विभिन्न किसिमका सापटी सुविधा व्यवस्थापन एवम् सञ्चालन गर्ने, वार्षिक रूपमा प्रतिवेदन तयार गरी नेपाल सरकार समक्ष प्रस्तुत गर्ने, लगानी प्रवर्द्धन, चल अचल सम्पति खरिद, धितोपत्र, शेयर लगानी, रिजर्भ फण्डको व्यवस्था गर्ने, सञ्चयकर्तालाई आवश्यक

परेमा सञ्चित रकमको ८०% सम्म विशेष सापटी प्रदान गर्ने, घर बनाउनका लागि प्रक्रिया पुऱ्याएर १० वर्षको तलब बराबरको रकम घर सापटी उपलब्ध गराउने, सन्तानहरूलाई उच्च शिक्षा प्राप्तिका लागि आर्थिक अभाव बाधक नहोस् भन्नका लागि शैक्षिक ऋण प्रदान गर्ने आदि कार्यहरू हाल कोषका नियमित कार्यक्रमहरू नै बनिसकेका छन् ।

प्रारम्भमा सेवा निवृत्त सैनिकहरूको जीवनमा समस्या नआओस् र अवकाश पछिको जीवन पनि आर्थिक अभावमा नपरोस् भनी स्थापित सैनिक द्रव्य कोषको परिष्कृत् एवम् विकसित रूप बनेर क्रियाशील नेपालको कर्मचारी सञ्चय कोषले सन् १९८० देखि नै अन्तर्राष्ट्रिय सामाजिक सुरक्षण संघको सदस्यता लिई विश्व जगतमा पनि आफ्नो उपस्थिति देखाउने र पहिचान कायम गर्ने कार्य गर्दै आएको छ । हालका दिनहरूसम्म आइपुग्दा सञ्चयकर्ताहरूका लागि सञ्चित रकममा ब्याज प्रदान गर्ने, मुनाफा प्राप्तिका आधारमा वितरण गर्ने, विशेष सापटी, घर सापटी, शैक्षिक ऋण, सरल चक्र कर्जा, घर मर्मत सापटी, दुर्घटना क्षतिपूर्ति योजना, काजक्रिया अनुदान खर्च, सुत्केरी तथा शिशु स्याहार योजना सञ्चयकर्ता स्वास्थ उपहार योजना आदि सेवा सुविधा प्रदान गरिरहेको र थप प्रभावकारी बनाउने उपाय एवम् कार्यक्रम खोजिरहेको छ ।

सञ्चयकर्ताका तर्फबाट संकलित स्रोतलाई सुरक्षित तथा प्रतिफलयुक्त क्षेत्रमा परिचालन गरी राष्ट्र निर्माण समेतमा योगदान पुऱ्याउने कार्य गर्नुलाई मूल कर्तव्य बनाएर अगाडि बढेको कर्मचारी सञ्चय कोष, सञ्चयकर्तालाई सामाजिक सुरक्षाको अनुभूति दिलाउने अग्रणी सेवामूलक संस्थाका रूपमा चिनिन्छ । सञ्चयकर्ताहरूको भरोसा र विश्वास पाएकाले बढीभन्दा बढी प्रतिफल दिने सुरक्षित क्षेत्र पहिचान गरेर लगानी गर्ने र देशको समग्र विकासमा पनि योगदान पुऱ्याउने लक्ष्य अनुरूप विकास ऋण पत्र, सरकारी ऋण पत्र, बैंक, मुद्दती, शेयर लगानी आदिमा लगानी गर्ने, जलविद्युत सडक, उद्योग, यातायात, शिक्षा, पर्यटन, स्वास्थ्य आदि देशको पूर्वाधार विकासका क्षेत्रहरूमा समेत स्रोत परिचालन गर्ने नीति अनुरूप बढिरहेको पाइन्छ । त्यस बाहेक मुलुकमा विद्यमान प्राकृतिक समेतका स्रोत साधनलाई थप परिचालन गर्न नवीन क्षेत्रहरूको पहिचान उत्खनन् का लागि अध्ययन अनुसन्धान गर्ने कार्यलाई पनि निरन्तरता दिने नीति लिएको छ ।

स्थापना पश्चात्का दिनहरूमा प्रशस्तै आरोह अवरोह पार गर्दै वर्तमानसम्म आइपुग्दा सरकारीदेखि अर्ध सरकारी एवम् निजी क्षेत्रमा क्रियाशील कर्मचारीहरूको आशा भरोसाको केन्द्र एवम् सुख दुःखको साथी बन्न सफल भएको कर्मचारी सञ्चय कोष प्राप्त जिम्मेवारीको दायित्व बोध गरेर अघि बढिरहेको छ । कर्मचारीहरूमा भविष्यको लागि सञ्चित गर्ने बानी बसाल्ने, सन्तानको उच्च शिक्षा प्रबन्ध मिलाउने, उन्नति प्रगतिको सपना देख्ने क्षमता विकास गरी साथ सहयोग पुऱ्याउने, समस्या एवम् विपत्त परेका खण्डमा साथ सहयोग पाउँछु भन्ने आत्म विश्वास जगाउने कार्यमा कोषले उल्लेखनीय कार्य गर्दै आएको छ । यो संस्थाले हालसम्म गरिरहेका कार्य र प्राप्त उपलब्धि समेतका आधारमा हेर्दा अझै प्रभावकारी भूमिकाका लागि तत्पर भएर दायित्व निर्वाहको यात्रालाई निरन्तरता दिनु पर्ने आवश्यकता देखिन्छ ।

निष्कर्ष

प्राप्त अभिलेखहरूको अध्ययन विश्लेषण गर्दा आजका दिनमा सञ्चयकर्तालाई यथोचित प्रतिफलको सुनिश्चिततामा विश्वस्त बनाएर समय अनुसार सेवा प्रवाहमा सुधार गर्दै देशकै सफल, सुदृढ र विश्वसनीय संस्थाको स्थान बनाइसकेको कर्मचारी सञ्चय कोषले पुल्चोक ललितपुरमा केन्द्रीय कार्यालय र

त्रिदेवी मार्ग ठमेल तथा हालसालै लगनखेलमा समेत कार्यालय राखेर सेवा व्यवस्थापन गर्दै आएको छ । त्यसबाहेक विराटनगर, जनकपुर, हेटौडा, पोखरा, बुटवल, कोहलपुर, सुर्खेत र धनगढीमा शाखा कार्यालय एवम् धनकुटा, सिंहदरबार र पुलचोकमा सेवा केन्द्र स्थापना गरेर प्रदेशगत रूपमा समेत सेवा प्रवाह गरी सञ्चयकर्ताहरूलाई सहज बनाइदिएको छ । कोभिड महामारी सिर्जित त्रासदीमा पनि वैकल्पिक पद्धति (online service) द्वारा सेवा प्रवाहलाई निरन्तरता दिएको यो संस्थाले आफ्नो सामाजिक दायित्व सम्बन्धी कार्यक्रममा ज्येष्ठ नागरिक व्यवस्थापन सहयोग कार्यक्रम ल्याउन वा थप गर्न सकेमा निकै प्रभावकारी हुने देखिन्छ ।

समय क्रममा आएको परिवर्तन, पाश्चात्य शिक्षा, उन्नति, प्रगति एवम् आविष्कार आदिले गर्दा हाम्रो पारिवारिक संरचना एवम् सामाजिक व्यवस्थामा पनि परिवर्तन आउने र परम्परागत मान्यता भत्किने क्रम बढिरहेको छ । जसले गर्दा आफ्नो सक्रिय जीवनकालभरी नै आर्जन गरेको आयबाट निश्चित अंश सञ्चय कोषमा राख्ने, सेवा सुविधा लिने, सन्तानको लालन पालन शिक्षादीक्षा लगायतमा खर्च गर्ने सञ्चयकर्तादेखि अन्य व्यक्तिहरू ज्येष्ठ नागरिकमा रूपान्तरित भएपछि आफ्नैबाट उपेक्षित हुने, तिरष्कृत हुने र स्रोत साधनको अभावमा कष्टकर स्थितिमा पर्ने उदाहरणहरू देखिने क्रम बढ्न थालेको छ । सञ्चयकर्ताको सञ्चित रकम लगानी गरेर प्रतिफल प्राप्त गर्ने देखि बैंक तथा वित्तीय संस्थाहरूबाट प्राप्त लाभांसको केही अंश ज्येष्ठ नागरिक सहयोग, व्यवस्थापन सघाउ कोष, ज्येष्ठ नागरिक भलाइ कोष आदिको थालनी गरेर आफूले पनि राख्ने र अरूलाई पनि अनुरोध गर्ने गरेमा केही टेवा पुग्ने सुनिश्चित नै छ । त्यसैले यस तर्फ कोष व्यवस्थापनको विशेष ध्यान पुगोस भन्ने कामना गर्दछु ।

नेपालमा जलविद्युत विकास तथा लगानीको सम्भावना, चुनौति र भावि कार्यदिशा

अर्जुन कुमार गौतम *

१. विषय प्रवेश:

प्रकृतिले उपहार स्वरूप उपलब्ध गराएको जलस्रोत, जमिन, जङ्गल र जडिबुटीको नै नेपालको समृद्धिका प्रमुख आधार हुन । यिनीहरूको बहुआयामिक उपयोग गरी जलविद्युतको विकास, कृषि उत्पादनमा आत्मनिर्भर, पर्यटनको प्रवर्द्धन र स्थानीय कच्चा पदार्थमा आधारित औद्योगीकरणको विकासका माध्यमबाट मुलुकमा समृद्धि हासिल गर्न सकिन्छ । यसको लागि नेपालको भौगोलिक परिवेश सुहाउँदो र आफ्नै स्वरूपको विकासको नमूना (Development Model) को पहिचान गरी दीर्घकालीन नीति, कार्यक्रम तथा योजना तय गर्न आवश्यक छ । विकासका विभिन्न सम्भावनाहरू मध्ये जलविद्युत विकास तथा लगानीको सम्भावना, चुनौती र भावी कार्यदिशामा केन्द्रित भई प्रस्तुत लेख तयार गरिएको छ।

२. जलविद्युत्को लगानी तथा विकासको अन्तरराष्ट्रिय परिदृश्य :

विश्वमा बढ्दै गएको जलवायु परिवर्तन र जीवाश्म इन्धनको रित्तिँदो भण्डारणले गर्दा नवीकरणीय ऊर्जाको महत्व बढ्दै गएको छ। दिगो विकास लक्ष्य (SDG) को सातौँ बुँदाले हरित ऊर्जालाई सर्वसुलभ बनाउने विषय समेटेको छ । नवीकरणीय ऊर्जाको प्रमुख स्रोतको रूपमा रहेको जलविद्युत क्षेत्रको विकास तथा लगानी बढ्दै गएको छ। इन्टरनेशनल हाइड्रोपावर एसोसियसनको सन् २०२० मा प्रकाशित हाइड्रोपावर स्ट्याटस रिपोर्ट-२०१९बमोजिम विद्युतउत्पादन क्षमता १५.६ GW थप भई विश्वमा कुल जलविद्युत आयोजनाको जडित क्षमता १,३०८ न्ह पुगेको छ । सोही प्रतिवेदन बमोजिम सन् २०१९ मा विश्वको कुल विद्युतउत्पादन १०६ TWH थप भई वार्षिक विद्युतउत्पादन ४३०६ TWH पुगेको देखिन्छ। उक्त उत्पादन अघिल्लो वर्ष सन् २०१८ को तुलनामा २.५ प्रतिशतले वृद्धि भएको देखिन्छ।

विश्वको जलविद्युत उत्पादनमा चीनको सबैभन्दा बढी अर्थात् २७ प्रतिशत बढी योगदान रहेको छ । जलविद्युत उत्पादन क्षमता उच्च भएका ५ देशहरू क्रमशः चीन, ब्राजिल, अमेरिका, क्यानडा र भारत रहेका छन् । छिमेकी राष्ट्र भारतको Central Electricity Authority ले हालै प्रकाशन गरेको प्रतिवेदन अनुसार त्यहाँ विद्युतको कुल जडित क्षमता ३,७७,२६१ मेगावाट रहेको छ, जसमध्ये नवीकरणीय उर्जा (जलविद्युत) को अंश ४५,७९८ आर्थात १२.१४ प्रतिशत मात्र रहेको छ । साथै, बंगलादेशमा सन् २०२१ जनवरी सम्ममा विद्युतको कुल जडित क्षमता २१,३९५ मेगावाट भएकोमा

* प्रमुख कार्यकारी अधिकृत, एचआईडिसिएल

जलविद्युतको अंश १ प्रतिशतको हाराहारीमा मात्र छ। दिगो विकासको लक्ष्य बमोजिम अन्य उर्जालाई हरित उर्जाले प्रतिस्थापन गर्दै लैजानु पर्ने भएकाले यी देशहरूमा जलविद्युतको माग पर्याप्त बढ्ने सम्भावना छ।

३. विद्युत उत्पादन तथा उपभोगको मौजुदा अवस्थाः

जलस्रोतको उपलब्धता र अनुकुल भूबनौटको कारणले नेपालमा जलविद्युत विकासको प्रचुर सम्भावना रहे पनि हालसम्म यस क्षेत्रको वान्छित प्रगति हुन सकेको छैन । करिब ६००० भन्दा धेरै ठुला तथा साना नदिनाला र औसत वर्षात १५३० मिलिमिटर रहेको नेपालमा वार्षिक करिब २ लाख २४ हजार मिलियन क्युबिक मिटरपानी बहने गर्दछ। देशमा करिब ८३००० मेगावाट जलविद्युत उत्पादन क्षमता मध्ये करिब ४२,००० मेगावाट आर्थिक प्राविधिक दृष्टिकोणले सम्भाव्य रहेको भनिए पनि जलविद्युत विकासको ११० वर्षे दौरानमा हालसम्म करिब १४५८ मेगावाटविद्युत मात्र राष्ट्रिय प्रशारणमा जोडिएको । केहि वर्षअघिसम्म मात्रै लोडसेडिङको समस्या व्यहोरी रहेको नेपाल हाल सो अवस्थामा नरहेतापनि अझैसम्म आन्तरिक उत्पादनबाट मात्रै विद्युत माग धान्न सक्ने अवस्था देखिदैन।

आर्थिक सर्वेक्षण २०७७/७८ अनुसार २०७७ फागुन मसान्तसम्म राष्ट्रिय ग्रिडमा जडित कुलविद्युत १४५८ मेगावाट पुगेको छ। कुल विद्युत मध्ये जलविद्युतबाट १२९९ मेगावाट, सौर्य प्लान्टबाट ३०.१४ मेगावाट, थर्मल प्लान्टबाट ५३.४० मेगावाट, वैकल्पिक उर्जा प्रवर्द्धन केन्द्रबाट ७२ मेगावाट तथा चिनी मिलबाट ३ मेगाबाट उत्पादन भएको छ। यस अवधि सम्ममा नेपाल विद्युत प्राधिकरणद्वारा उत्पादन तथा सञ्चालन गरेका जलविद्युत आयोजनाहरूबाट ६४५ मेगावाट र निजी क्षेत्रबाट सञ्चालित आयोजनाबाट उत्पादित विद्युत ७२७.९४५ मेगावाट विद्युत राष्ट्रिय ग्रिडमा जोडिएको छ ।नेपाल विद्युत प्राधिकरणको आर्थिक वर्ष २०७६।७७ को वार्षिक प्रतिवेदन अनुसार राष्ट्रिय प्रणालीमा कुल विद्युत उपलब्धता ७७४१ गिगावाट घण्टान्ध्ज रहेकोमा सोमध्ये ३०२१ गिगावाट घण्टा नेपाल विद्युत प्राधिकरणका आयोजनाबाट उत्पादन गरिएको, २९९१ गिगावाट घण्टा स्वतन्त्र ऊर्जा उत्पादकद्वारा उत्पादन भएको र बाँकी १७२९ गिगावाट घण्टा भारतबाट आयात गरिएको छ। हाल देशमा खपत भएको ऊर्जाको करिब २२.३३ प्रतिशत आयातको योगदान रहेको छ।

राष्ट्रिय जलस्रोत नीति, २०७७ अनुसार विद्युत ग्रिडमा जनसंख्याको पहुँच ९० प्रतिशत पुगेको छ भने प्रतिव्यक्ति विद्युत खपत २६० किलोवाट घण्टा रहेको छ। आर्थिक वर्ष २०७७/७८ को आर्थिक सर्वेक्षण अनुसार २०७७ फागुन सम्ममा ९३ प्रतिशत जनतामा विद्यतु पँहुच पुगेको छ। जल तथा ऊर्जा आयोगको २०१७ मा प्रकाशित Electricity Demand Forecast Study अनुसार वार्षिक ७.२ प्रतिशतको कुल ग्राहस्थ उत्पादनको लक्ष्य प्राप्त भएमा सन् २०३० सम्ममा मुलुकमा कुल ११,१११ मेगावाट र सन् २०४० सम्म २९,४२७ मेगावाट विद्युतीय ऊर्जाको आवश्यकता पर्दछ। सो लक्ष्य हासिल भएमा हाल अत्यन्तै न्यून रहेको प्रति व्यक्ति ऊर्जा खपत सन २०३० सम्ममा ८९१ किलोवाट घण्टा पुग्ने देखिन्छ।

४. सर्वेक्षण/उत्पादन अनुमतिको अवस्था र आवश्यक वित्तीय स्रोतको अनुमानः

विद्युत विकास विभागबाट र लगानी बोर्डको कार्यालयबाट हालसम्म १ मेगावाटभन्दा माथिका कुल १६,४१५.४ मेगावाट क्षमताका २२८ वटा आयोजनाले सर्वेक्षण अनुमति प्राप्त गरिसकेका छन । यी मध्ये कुल ८३०६.५ मेगावाटका २१७ वटा आयोजनाले उत्पादन अनुमति प्राप्त गरी कार्यान्वयनका विभिन्न चरणमा रहेका छन। नेपाल विद्युत प्रधिकरणले २०७६ बैशाखसम्म कुल ६०४४

मेगावाट क्षमताका ३२५ वटा आयोजनासंग विद्युत खरिद सम्झौता गरेको छ। यी मध्ये कुल ५६०.७ मेगावाटका ६८ वटा आयोजना निर्माण सम्पन्न भई सञ्चालनमा रहेका, कुल२६१३.८ मेगावाटका १२० वटा आयोजना वित्तीय व्यवस्थापन सम्पन्न गरी निर्माणको चरणमा रहेका र कुल २८६९.३८ मेगावाट क्षमताका १३७ वटा आयोजनाको वित्तीय व्यवस्थापन हुन बाँकी रहेको छ। यसरी उत्पादन अनुमति प्राप्त गरेका करिब २२६२ मेगावाट क्षमताका आयोजनाहरुको विद्युत खरिद सम्झौता हुन्छ बाँकी रहेको समेत गरी करिब ५ हजार मेगावाट क्षमताका आयोजनाहरुको वित्तीय व्यवस्थापन हुन बाँकी रहेको छ।

यी आँकडालाई आधार मान्ने हो भने अबका केही वर्ष भित्र नै मुलुकमा करिबरु.७ खर्व ऋण र रु. ३ खर्व स्वपूँजी गरी करिब रु. १० खर्बको वित्तीय स्रोतको आवश्यकता देखिन्छ। यद्यपि हाल मुलुकमा रहेका बैङ्क तथा वित्तीय संस्थाहरूले विभिन्न जलविद्युत आयोजनाहरुमा वित्तीय व्यवस्थापन गर्दै आईरहे पनि अबका वर्षमा ती संस्थाको वित्तीय क्षमता पर्याप्त हुने देखिदैन। त्यसैले अहिलेको अवस्थामा नेपालमा जलविद्युत क्षेत्रको विकासको लागि आवश्यक पर्ने वित्तीय स्रोत परिचालन गर्ने कार्य अत्यन्तै महत्वपूर्ण रहेको छ।

५. नेपाल सरकारले अवलम्वन गरेको नीतिः

नेपालमा उपलब्ध ऊर्जा उत्पादनको अन्य प्रमाणित एवम् भरपर्दो वैकल्पिक स्रोत नभएको अवस्थामा जलविद्युत आयोजना मार्फत ऊर्जा उत्पादन गरी यसको आन्तरिक खपतबाट उद्योग, व्यवसाय, पर्यटन क्षेत्रको विकास मार्फत रोजगारी सृजना गर्दै समग्र देशको अर्थतन्त्रको विकासका साथै ऊर्जा निर्यातको सम्भावनालाई समेत दृष्टिगत गरी जलविद्युत आयोजनाको विकास प्रक्रियालाई अगाडि बढाउनु पर्ने आवश्यकता रहेको छ। त्यसैले जलविद्युतको विकास नै मुलुकको समृद्धिको प्रमुख आधार हो भन्ने कुरालाई आत्मसात् गर्दै नेपाल सरकारले हालका वर्षमा जलविद्युत क्षेत्रको विकास र लगानीमा प्राथमिकता एवम् प्रोत्साहन गर्दै आइरहेको छ।

नेपाल सरकारले आर्थिक बर्ष २०७८/७९ को बजेट वक्तव्य मार्फत जलविद्युतको उत्पादन, उपभोग, वितरण र व्यापारको प्रवर्द्धन गरी सो सँग सम्बन्धित आयोजनामा लगानी प्रोत्साहित गर्न थप ४३ जिल्लामा विद्युतीकरण गरी उज्यालो नेपाल अभियान सम्पन्न गर्ने, सुख्खायाममा समेत विद्युतको आन्तरिक माग धान्न पर्याप्त हुने गरी जलाशययुक्त र अर्धजलाशययुक्त आयोजनाको निर्माणमा तीव्रता दिने, सम्भाव्य मुलुकसँग द्विपक्षीय तथा बहुपक्षीय विद्युत व्यापार सम्झौता गर्ने, जलासययुक्त आयोजना निर्माणका लागि बाँध र विद्युतगृह छुट्टा छुट्टै प्रवर्द्धकबाट निर्माण गरी निजी क्षेत्रलाई आकर्षित गर्ने, भन्सार महसुल घटाई बिजुलीबाट चल्ने घरायसी सामानको उपयोगलाई प्रोत्साहित गर्ने, आयोजना स्थलसम्मको पहुँचमार्ग र प्रसारण लाईन निर्माण गरेमा लगातको ७५ प्रतिशत रकम प्रवर्द्धकलाई सोधभर्ना दिने, अन्तरदेशीय प्रशारण लाईनको निर्माणलाई प्रोत्साहित गर्ने, विद्युत प्रशारण लाईन निर्माणमा निजी क्षेत्रलाई प्रोत्साहित गर्ने, जग्गा प्राप्ति, वातावरणीय प्रभाव मूल्यांकन, राईटअफवे जस्ता पूर्वतयारी निश्चित समय भित्रमा सम्पन्न गर्ने, सन् २०३१ सम्ममा पेट्रोलियम पदार्थबाट चल्ने सवारी साधनलाई विस्थापन गरी विद्युतीय सवारी साधनलाई प्रोत्साहन गर्ने आदि नीतिगत व्यवस्था अघि सारेको छ।

चालू पन्ध्रौं योजनाले वि.सं. २१०१ सम्ममा जलविद्युत उत्पादनको जडित क्षमता ४० हजार मेगावाट, प्रतिव्यक्ति विद्युत उपभोग ३,५०० किलोवाट घण्टा र विद्युतमा पहुँच प्राप्त परिवार १०० प्रतिशत पुर्‍याउने दीर्घकालीन लक्ष्य राखेको छ। साथै, सो योजनाले आर्थिक वर्ष २०८०/८१

भित्रमा जलविद्युत उत्पादनको जडित क्षमता ५ हजार मेगावाट, प्रतिव्यक्ति विद्युत उपभोग ७०० किलोवाट घण्टा र विद्युतमा पहुँच प्राप्त परिवार १०० प्रतिशत हुने परिमाणात्मक लक्ष्य निर्धारण गरेको छ।

सो लक्ष्य पूरा गर्न जलविद्युतमा आन्तरिक तथा बाह्य लगानी आकर्षण गरी विद्युत उत्पादन वृद्धि गर्ने, आन्तरिक तथा अन्तरदेशीय विद्युत प्रशारणलाई सुदृढ तथा विस्तार गरी विद्युत आपूर्ति प्रणालीलाई प्रभावकारी र भरपर्दो बनाउने, उर्जा दक्षता बढाउन वितरण प्रणालीलाई प्रभावकारी एवम् भरपर्दो बनाउने, विद्युत पहुँच वृद्धि गरी खपत बढाउने, जलप्रवाहमा आधारित, जलाशययुक्त र अर्ध जलासययुक्त आयोजनाहरुको समिश्रण कायम हुने गरी विद्युत खरिद सम्झौता गर्ने, भारत र अन्य क्षेत्रीय मुलुकसँग द्विपक्षीय तथा बहुपक्षीय विद्युत व्यापार सम्झौता गरी क्षेत्रीय विद्युत बजारको विकास गर्ने, जलविद्युत क्षेत्रको संस्थागत संरचनाको सुदृढीकरण गर्ने आदि रणनीति अवलम्वन गरिएको छ।

जलविद्युतका क्षेत्रको विकास तथा लगानी सम्बन्धी सरकारको लक्ष्य प्राप्तिमा सहयोग पुऱ्याउन वाणिज्य बैंकले २०८१ आषाढ मसान्तसम्म आफ्नो कुल कर्जा लगानीको न्यूनतम १० प्रतिशत ऊर्जा क्षेत्रमा लगानी गर्नुपर्ने व्यवस्था वर्तमान मौद्रिक नीतिले गरेको छ। यो लक्ष्य बमोजिम विद्युतउत्पादन गर्न आन्तरिक स्रोत परिचालनलाई प्राथमिकता दिँदै वैदेशिक लगानीलाई आकर्षण गर्न सरकारले यस क्षेत्रको लगानीमा विभिन्न छुट तथा सहुलियतहरु समेत प्रदान गर्दै आएको छ। यस सन्दर्भमा आगामी दिनमा जलविद्युतका क्षेत्रको लगानी विस्तार र आयोजनाको विकासले थप गति प्रदान गर्ने पर्याप्त सम्भावना रहेको छ।

६. विद्युत व्यापारको सम्भावना

छिमेकी राष्ट्र भारत र बंगलादेशको जलविद्युतको बढ्दो मागलाई सम्बोधन गर्ने गरी ठूला आयोजनाहरूको निर्माण एवम् विद्युतको अन्तरदेशीय व्यापार विस्तारको माध्यमबाट वैदेशिक व्यापारको प्रवर्द्धन र विदेशी मुद्राको प्रमुख स्रोतको रूपमा यस क्षेत्रको विकास गर्न सकिन्छ। नेपाल विद्युतप्राधिकरणको आर्थिक वर्ष २०७६/७७ को वार्षिक प्रतिवेदन अनुसार सो आर्थिक वर्षमा नेपालले भारतबाट १७२९ गिगावाट घण्टा विद्युतखरिद गरेको र ३५ गिगाबाट घण्टा विद्युतभारतलाई बिक्री गरेको छ। देशभित्र तथा देश बाहिर विद्युतव्यापार प्रयोजनका लागि नेपाल विद्युतव्यापार कम्पनी लिमिटेडको स्थापना सन् २०१७ मा नै भएता पनि कानूनी तथा अन्य पूर्वाधारको अपर्याप्तताका कारण नेपाल विद्युतप्राधिकरण मार्फत नै विद्युतव्यापारको कार्य भइरहेको छ। नेपाल र भारतबीच सन् २०१४ मा सम्पन्न विद्युत व्यापार सम्झौता (PTA) भएको थियो। उक्त सम्झौता बमोजिम विद्युतव्यापारका लागि अन्तरदेशीय प्रसारण लाइनको निर्माण, Grid Connectivity, नेपाल र भारतको सरकारी, सार्वजनिक र निजी संस्थामार्फत विद्युत व्यापार, ऊर्जा बैंकिङ लगायतका क्षेत्रमा सहकार्य बढ्ने सम्भावना रहेको छ।

अन्तरदेशीय विद्युतव्यापारलाई प्रवर्द्धन गर्न ढल्केवर मुजफ्फरपुर ४०० केभी अन्तरदेशीय प्रसारण लाइन निर्माण सम्पन्न भएको छ। यस्तै ४०० केभी न्यू बुटवल-गोरखपुर प्रसारण लाइन निर्माणका लागि मोडालिटीमा सहमति भई सम्झौताको क्रममा रहेको छ। ४०० केभी न्यू दुहवी-पूर्णीया र लम्की-बरेली प्रसारण लाइन निर्माणका लागि संयुक्त रूपमा अध्ययनको कार्य चलिरहेको छ। नेपाल बगङ्लादेश बीच सन् २०१८ मा सम्पन्न ऊर्जा क्षेत्रमा सहकार्य सम्बन्धी ःइ ले नेपालको दक्षिण एसियाका SAARC, BIMESTEC र BBIN लगायतका देशहरूसँग भविष्यमा ऊर्जा व्यापार फराकिलो हुने सम्भावना रहेको छ। हालै नेपाल सरकारले नेपाल विद्युतप्राधिकरणलाई अन्तरदेशीय विद्युतव्यापारका लागि Day Adead

Market (DAM), Term Ahead Market र दीर्घकालीन, मध्यमकालीन र अल्पकालीन ऊर्जा व्यापारका लागि नेपाल विद्युत प्राधिकरणलाई स्वीकृति प्रदान गरेकोमा उक्त स्वीकृति पश्चात् नेपालमा वर्षा याममा खपत हुन नसकेको ऊर्जा विक्रीका लागि नेपाल विद्युत प्राधिकरणलाई थप सहज हुने देखिन्छ । हाल संघीय संसद्मा विचाराधीन अवस्थामा रहेको विद्युत विधेयक पारित भई कार्यान्वयन भएमा नेपालमा विद्युत व्यापार सम्बन्धमा कानुनी व्यवस्था सहज भई विद्युत व्यापारको अन्तरमूल्य (Trading Margin), Wheeling Charge सम्बन्धी नियामकीय उपकरण तर्जुमा हुन सकेमा विद्युत व्यापारको क्षेत्र गतिशील हुने देखिन्छ ।

३. जलविद्युत विकास तथा लगानीका चुनौतीः

अन्तरिक तथा वैदेशिक लगानीलाई आकर्षित गरी आवश्यक पुँजीको प्रबन्ध गर्नु, तोकिएको समय र लागतमा आयोजना सम्पन्न गर्नु, आयोजना व्यवस्थापनको संस्थागत क्षमता र आत्मविश्वास अभिवृद्धि गर्नु, ऊर्जाको खपत एवम् विद्युत उपयोगको पहुँच वृद्धि गर्नु, अन्तरदेशीय प्रसारण लाइनको विकास गरी विद्युतको अन्तर्राष्ट्रिय बजार सुनिश्चित गर्नु, आयोजनाको विकासबाट वातावरणीय प्रभावलाई कम गर्नु, सामाजिक एवम् स्थानीय अपेक्षालाई सम्बोधन गरी आयोजनाको कार्य सुचारु गर्नु, अधिकांश आयोजना नदी बहावमा आधारित भएकाले हिउँद र वर्षायामको विद्युतमाग र आपूर्तिमा सन्तुलन कायम गर्नु, जग्गाको हदबन्दी, जग्गाको अधिग्रहण, विस्थापितहरूको पुनर्वास र मुआब्जा बाँडफाँटलाई सरल बनाउनु, विद्युत वितरण प्रणालीको सुदृढीकरण गर्नु आदि नेपालमा जलविद्युत क्षेत्रमा लगानी र विद्युत आयोजनाका प्रमुख चुनौतीका रूपमा रहेका छन् । यसलाई बुदाँगत रूपमा तल प्रस्तुत गरिएको छ :

३.१ आयोजना व्यवस्थापनः

आयोजना व्यवस्थापनको समग्र चक्र पूरा गरी विद्युतको व्यावसायिक उत्पादन प्रारम्भ गर्न सबै गतिविधि र क्रियाकलाप सहजरूपमा अघि बढेको अवस्थामा पनि न्यूनतम दश वर्ष लाग्दछ । स्वभाविक रूपले यस्ता अधिकांश आयोजना भौगोलिक पहुँचको दृष्टिकोणबाट जटिल स्थानमा रहेका हुन्छन् । अध्ययनको चरणमा गर्नु पर्ने सम्भाव्यता अध्ययन, विस्तृत परियोजना प्रतिवेदनको तयारी, जोखिम पहिचान तथा विश्लेषण लगायतका आयोजना निर्माणको पूर्व तयारीका कार्य निकै चुनौतिपूर्ण र झन्झटिला रहेका छन् । यसका लागि निकै लामो समय, परिश्रम लागत एवम् आयोजना प्रवर्द्धकको धैर्यता आवश्यक पर्दछ । प्रस्तावित आयोजनाको विकास तथा लगानीका लागि योग्य बनाउन अध्ययन अनुमति, उत्पादन अनुमति, वातावरणीय प्रभाव मूल्यांकन र सो स्वीकृत, कम्पनी दर्ता, उद्योग दर्ता, लगानी स्वीकृति, विद्युत खरिद सम्झौता, उत्पादित विद्युतको आपूर्तिको सुनिश्चितता ९एयधभच भ्खबअगबतष्यल० आदिका लागि विभिन्न निकायको भर पर्नु पर्ने र निकै लामो समय खर्चनु पर्ने भएको छ ।

स्थानीय वासिन्दाको सार्थक सहयोग, सद्भाव र समन्वय विना कुनै पनि विकास आयोजनालाई अघि बढाउन सम्भव छैन् । यसका लागि आयोजनामा स्थानीय वासिन्दाहरुको अपनत्व कायम गर्न, आयोजना व्यवस्थापनको विभिन्न चरणमा उनीहरुको सार्थक सहभागिता सुनिश्चित गर्न तथा आयोजनाबाट यथाशक्य स्थानीय वासिन्दालाई बढी लाभ प्रदान गर्ने गरी आयोजनाको स्वरुप निर्धारण गर्न आवश्यक छ । पछिल्ला दिनहरुका स्थानीय वासिन्दा एवम् आयोजना प्रभावितहरुको नाममा स्वत स्फूर्त

रुपमा विभिन्न स्वार्थ समूहहरु सृजना हुने गरेको पाईन्छ । त्यस्ता समूह कसरी आयोजनाको विकासमा समन्वय र सहजीकरण गर्न सकिन्छ एवम् आयोजनाबाट कसरी स्थानीय लाभ बढी लिन सकिन्छ भन्ने भन्दा पनि व्यक्तिगत स्वार्थ र अनेकन बहानामा आयोजनाको नियमित गतिमा अवरोध गर्ने कार्यमा बढी केन्द्रित हुने गरेको पाईन्छ। त्यस्ता कार्यलाई राजनीतिक दलका नेता एवम् स्थानीय प्रतिनिधिले नै प्रश्रय दिने गरेको घटना आयोजना व्यवस्थापनमा आजकल सामान्य हुने गरेको पाईन्छ।

जग्गाको हदबन्दी, आयोजनाको लागि आवश्यक जग्गा प्राप्ति तथा अधिग्रहण, विस्थापितहरूको पुनर्वास र मुआब्जा बाँडफाँट जस्ता कार्य निकै जटिल हुने गरेका छन्। यसको अलावा विभिन्न आन्तरिक तथा वाह्य कारणबाट आयोजनाको पूर्वनिर्धारित समय र लागतमा बढोत्तरी हुनु आयोजना व्यवस्थापनमा सामान्य झैं बन्ने गरेको छ।

३.२ वित्तीय व्यवस्थापनः

आगामी १० बर्ष भित्रमा १५ हाजार मेगावाट विद्युत उत्पादन गर्ने नेपाल सरकारको लक्ष्य पूरा गर्न करिब ९ हजार मेगावाट क्षमताका आयोजनाहरुमा वित्तीय व्यवस्थापन गर्नु पर्ने हुन्छ। वर्तमान मूल्यको आधारमा प्रति मेगावाट रु. २० करोड विद्युत उत्पादन लागत लाग्ने अनुमान गर्ने हो भने पनि ९ हजार मेगावाट विद्युत उत्पादन गर्न रु. १८ खर्बको वित्तीय स्रोत आवश्यक पर्दछ। हाल मुलुकको वित्तीय प्रणालीमा रहेका करिब रु. ४५ खर्व, मुलुकको कुल गार्हस्थ्य उत्पादनको आकार र भविष्यमा यसमा हुन सक्ने बढोत्तरीलाई समेत दृष्टिगत गर्दा मुलुकको अन्तरिक स्रोतबाट मात्र जलविद्युतका क्षेत्रमा लगानीको आवश्यकता पूरा हुन सक्ने देखिदैन । यसको लागि ठूलो परिमाणको वैदेशिक लगानीको आवश्यकता पर्दछ। नेपाल राष्ट्र बैंकले गरेको नीतिगत व्यवस्था अनुरुप वि.सं. २०८१ असारसम्ममा बैंक तथा वित्तीय संस्थाहरुबाट करिब रु. ३ खर्व ५० अर्व थप लगानी गर्नु पर्ने देखिन्छ। यस बहेक न्यूनतम प्रतिफल र लगानीको सुरक्षाको सुनिश्चितता भएमा कर्मचारी सञ्चय कोष, नागरिक लगानी कोष जस्ता गैर बैंक वित्तीय संस्थाहरूबाट समेत रु. १ खर्बसम्म थप लगानी हुन सक्ने देखिन्छ।

सरकारको राजश्व र बजेटको आकार, वैदेशिक ऋण तथा सहायताको प्रवृत्ति एवम् सरकारको अनिवार्य दायित्व र चालू खर्चको अवस्थालाई दृष्टिगत गर्दा यस क्षेत्रको विकासमा सरकारले ठूलो धनराशी खर्च गर्न सक्ने सम्भावना देखिँदैन । तसर्थ, जलविद्युत विकासको लक्ष्य प्राप्तिका लागि आवश्यक वित्तीय स्रोतको प्रबन्ध गर्न सरकार निजी क्षेत्र एवम् संगठित क्षेत्र र वैदेशिक लगानीको भर पर्नु पर्ने अवस्था छ । जलविद्युत आयोजनाहरूमा हुने लगानी तुलनात्मक रूपमा बढी जोखिमयुक्त मानिन्छ । अयोजनाको तयारी तथा विकासको क्रममा हुने प्राविधिक अनिश्चितता, भौगोलिक जटिलता, ठूलो परिमाणको लगानीको आवश्यकता, निर्माण पश्चात् हुने प्राकृतिक विपत्तिको जोखिम, तुलनात्मक रूपमा लामो निर्माण अवधि, लगानीको प्रतिफल प्राप्त गर्न धेरै वर्ष कुर्नु पर्ने वाध्यता, नीतिगत अस्पष्टता र अस्थिरता, आयोजना व्यवस्थापनको क्रममा हुने झन्झट र दिक्दारी आदि कारणले यस क्षेत्रको लगानी निजी क्षेत्रको लागि त्यति आकर्षक मानिदैन । तथापि, मुलुकको जलविद्युतको विकास तथा लागानीमा निजी क्षेत्रको भूमिका निकै महत्वपूर्ण रहेको छ। यस क्षेत्रको लगानीमा निजी क्षेत्रको उत्साहलाई कायम गर्दै थप प्रोत्साहित गर्ने कार्य निकै चुनौतीपूर्ण रहेको छ।

उर्जाको समिश्रण (Energy Mix)कायम गर्न पछिल्लो समयमा सरकारले जलाशययुक्त र अर्धजलाशययुक्त आयोजनाहरूको निर्माणलाई प्राथमिकताका राखेको छ। तर यस्ता आयोजना वित्तीयप्रतिफलको दृष्टिकोणबाट त्यति आकर्षक मानिदैनन्। आयोजनामा लगानी गर्ने सरकारको क्षमता कमजोर हुँदै जाने तथा आन्तरिक तथा वाह्य लगानी आकर्षित गर्न नसकेका कारण सरकारले प्राथमिकताका साथ अघि बढाउन खोजेका कतिपय आयोजनाहरु विगत लामो समय देखि लथालिङ्गको अवस्थामा रहेका छन् । अर्कोतर्फ, हाल नदी प्रवाहमा आधारित ९च्यच० आयोजनाहरुको विद्युत खरिद सम्झौता स्थगित भएका कारण उत्पादन अनुमति पाप्त भई निर्माणको चरणमा प्रवेश गरेका कतिपय आयोजनाहरुको भविष्य अनिश्चित बन्न पुगेको छ।

३.३ आन्तरिक खपत वृद्धिः

वितग केही समय अधिसम्म चरम उर्जा संकटको समस्याबाट मुलुक गुज्रिरहेको थियो । हिउँदको समयमा दैनिक १८ घण्टासम्मको लोडसेडिङ्गको समस्या नेपाली जनताले व्यहोरेका थिए । यसबाट जनताको दैनिकी एवम् उद्योग व्यवसाय नराम्ररी प्रभावित भएको थियो । विद्युत उपभोग कम गर्न सरकार जनतालाई प्रोत्साहित गरिरहेको थियो । आज अवस्था ठीक उल्टो भएको छ। यस बर्ष हालसम्मको सबै भन्दा ठूलो माथिल्लो तामाकोशी आयोजनाको निर्माण सम्पन्न भई ४५६ मेगावाट विद्युत राष्ट्रिय प्रशारणमा जोडिएको छ। आर्थिक बर्ष २०७८/७९ को आवधिमा न्यूनतम पनि १ हजार मेगावाट थप विद्युत थप हुनेछ । हाल निर्माणको विभिन्न चरणमा रहेको करिब ५ हजार मेगावाट क्षमताका विभिन्न आयोजनाहरु आगामी पाँच बर्षमा निर्माण सम्पन्न हुने छन् । हाल विद्युतको माग अधिकतम १४०० मेगाबाट मात्र रहेको छ । यस्तो अवस्थामा आगामी बर्षबाट नै बर्षायामको विजुली बचत हुने र आगमी केही वर्ष पश्चात् हिउँदको समयमा समेत नेपाल विद्युतमा आत्मनिर्भर भई विद्युत निकासी गर्न सक्ने अवस्थामा पुग्ने छ । आन्तरिक खपत अपेक्षा अनुरुप बढाउन नसकिएमा वा यसको अन्तरराष्ट्रिय व्यापार सुनिश्चित गर्न नसकिएमा अबको केही वर्षपछि नै वार्षिक झन्डै दुई खर्ब रुपैयाँ बराबरको विजुली खेर जाने स्थिति छ।

प्रति व्यक्ति विद्युत खपतको दृष्टिकोणबाट नेपाल दक्षिण एसियाली राष्ट्रहरुमा नै सबै भन्दा कमजोर देखिन्छ । हाल मुलुकमा प्रति व्यक्ति विद्युत उपाभोग २६० किलोवाट घण्टा रहेको छ । जबकि, यो दर भारतमा ९३५, बंगालादेशमा ४४३, पाकिस्तानमा ५५७, भूटानमा ३३२६ र श्रीलंकामा ६१६ किलोवाट घण्टा रहेको छ । आर्थिक बर्ष २०८०/८१ को अन्त्यमा ७०० किलोवाट घण्टा पुऱ्याउने नेपालको लक्ष्य रहेको छ । यसको लागि ठूला उद्योगहरुको विकासको अलावा वितरण प्रणाली र उपभोग प्रवृत्तिमा व्यापक सुधारको आवश्कता पर्दछ । विगतमा विद्युत उत्पादनसँगै विद्युत उपभोगलाई प्रोत्साहित गर्न सकिएन । जसको कारण यस क्षेत्रमा भएको अर्बौं लगानी आगामी दिनमा जोखिममा पर्न सक्ने खतरा रहेको छ। तसर्थ, विद्युतको माग र आपूर्तिबीच सन्तुलन कायम हुने गरी विद्युत खपत बढाउने कार्य निकै चुनौतिपूर्ण हुने देखिएको छ।

३.४ अन्तरराष्ट्रिय व्यापारः

नेपालमा विद्युतको अन्तरराष्ट्रिय व्यापारको प्रचुर सम्भावना रहेको छ । छिमेकी राष्ट्र भारत र बंगालादेश विद्युत निर्यातका लागि प्रमुख गन्तव्य मुलुक हुन । कुल उर्जा खपतमा

जलविद्युतको हिस्सा भारतमा २० प्रतिशत र बंगलादेशमा १ प्रतिशतको हाराहारीमा मात्र रहेको छ । तर नेपालमा प्रचुरमात्रमा रहेका जलविद्युतको सम्भावनालाई दुबै देशको हित हुने गरी उपयोग गर्ने विषयलाई भारतले त्यति चासो देखाएको छैन् । वंगलादेशले नेपालको विद्युतको उपयोगको सम्भावनालाई निकै नजिकबाट हेरिरहेको छ । तर भारतको सहयोग विना यो सम्भव छैन, किनकि करिब २६ किलोमिटर भारतकै बाटो भएर नेपालको बिजुली बंगालादेश पुग्नु पर्दछ । बंगलादेशसम्म जाने मार्ग प्रशस्त गरिदिने हो भने तत्काल नै त्यहाँ करिब १० हजार मेगावाट बिजुली निर्यात हुन सक्ने सम्भावना रहेको छ । नेपालमा उत्पादन भएको बिजुली भारतले लिएन वा बंगलादेशसम्म पुग्ने मार्ग पनि प्रशस्त गरिदिएन भने आन्तरिक खपत बढाउनुको हामीसँग विकल्प छैन । तसर्थ, विद्युतको अन्तरराष्ट्रिय व्यापारको विकास गर्ने कार्य अहिलेको अर्को महत्वपूर्ण चुनौती हो ।

४. भावी कार्यदिशा र सम्भावना

४.१ आन्तरिक खपतमा वृद्धिः

जलविद्युतको दिगो विकास तथा लगानीको सुरक्षाका लागि विद्युतको आन्तरिक खपत वृद्धि नै उपयुक्त र व्यवहारिक विकल्प हो । विद्युतको सर्वसुलभ वितरण, उपभोग प्रवृतिमा सुधार तथा विद्युतीय साधनको उपयोगको प्रवर्द्धन गरी विद्युतमा आत्मनिर्भर भई पेट्रोलियम पदार्थको उपयोगलाई प्रतिस्थापन गर्न सके पनि ठूलो उपलब्धि मान्न सकिन्छ । यसका लागि सरकारले हस्तक्षेपकारी नीति अख्तियार गर्न आवश्यक छ । जस्तैः काठमाडौं, पोखरा विराटनगर वा अन्य शहरी क्षेत्रमा ग्याँसको प्रतिस्थापन हुने गरी बिजुलीबाट खाना पकाउने व्यवस्थालाई अनिवार्य गर्न सकिन्छ । त्यस क्षेत्रमा ग्याँसमा दिई आएको अनुदान खारेज गरी विद्युत उपभोगलाई प्रोत्साहित गर्न सकिन्छ । यसका लागि तत्काल कन्डक्टर, ट्रान्सफरमर, सवस्टेशनहरुको क्षमता बढाउनुपर्छ ।अनि मात्र विद्युतीय चूल्होमा पिक समय (साँझ र बिहान) खाना पकाउँदा ट्रान्सफरमर पड्कदैन ।

नेपालमा एलपी ग्याँस मात्र वार्षिक पाँच लाख मेट्रिक टन खपत हुन्छ । आयल निगमका अनुसार देशभर वार्षिक ५० अर्ब रूपैयाँको ग्याँस आयात हुन्छ । ग्याँस आयात बापत सो बराबरको वैदेशिक मुद्रा नेपालबाट बाहिरिने गर्दछ । अर्को तर्फ एक सिलिण्डरमा निगमलाई न्यूनतम ४ सय रुपैयाँ घाटा छ ।अब कुलखपत हुने ग्याँसको शुरुमा १० प्रतिशत मात्र बिजुलीले विस्थापन गर्न सकियो भने देशको पाँच अर्ब रुपैयाँ जोगिन्छ । २५ प्रतिशत ग्याँस विस्थापित हुँदा साँढे १२ अर्ब रुपैयाँ बाहिरिन पाउँदैन । एवम् रीतले लक्ष्य राखिनुपर्छ ५० प्रतिशत ग्याँस विस्थापित हुँदा ग्याँस किन्ने पैसाले देशको विकास सम्भव हुन्छ, स्वदेशको बिजुली पनि खपत हुन्छ ।

प्रष्ट नीति, कार्यक्रम, तथा योजना र इच्छाशक्ति हुने हो भने बिजुली खेर जाने भयो भनेर चिन्ता गर्न आवश्यक छैन् । विद्युतको आन्तरिक खपतमा व्यापक वृद्धि गर्न सकिन्छ । पूर्व-पश्चिम विद्युतीय रेल मार्ग, उत्तर-दक्षिण रोपवेबाट सामानको ओसारपसार, कम्तीमा दुईवटा रासायनिक मल कारखाना स्थापना, प्रत्येक प्रदेशमा चिस्यान केन्द्र, तराईमा रातिको समयमा सहुलियतपूर्ण महसुलद्वारा किसानका गह्रा-गह्रामा सिचाइँ निम्ति विद्युतीकरण लगायत विद्युतको आन्तरिक खपतका धेरै उपाय हुन सक्छन् ।

काठमाडौं उपत्यकामा दिनमा दसौं हजार ट्रकले

सामान ओसार्छन् । वीरगञ्जदेखि काठमाडौंसम्म ठूला रोपवे सञ्चालन गरिदियो भने व्यापार घाटामा उल्लेखनीय सुधार हुन्छ । ट्रक, तिनको स्पेयर पार्ट्स, डिजेल, मोबिल लगायतका अर्बौं रुपैयाँको आयात बन्द गराउन रोपवेबाट सामान ढुवानी गर्नुपर्छ । यसका लागि २० अर्ब रुपैयाँ लगानी गरे पुग्ने अनुमान गरिएको छ । असल औद्योगिक वातावरण र लगानी मैत्री नीतिको माध्यमबाट उद्योगको विकास हुन सके अब उत्पादन हुने ६ हजार मेगावाट विद्युत आन्तरिक रुपमै खपत हुने अवस्था सृजना हुन सक्दछ ।

४.२ नीतिगत सुधार र सरकारको समन्वयकारी भूमिकाः

विद्युत आयोजनाको विकास, आयोजनामा लगानी, उत्पादित विद्युतको प्रशारण तथा वितरण एवम् विद्युतको व्यापार एक अर्काका अन्तर सम्बन्धित र परिपूरक विषय हुन् । यी अन्तर सम्बन्धित विषयहरूमा आपसी समन्वय हुन नसक्दा विभिन्न समस्या देखिने गरेका छन् । विगतमा विद्युतको उत्पादनसँगै वितरण र उपभोगलाई प्रोत्साहित गर्न नसकेका कारण अपेक्षकृत् रूपमा विद्युतको खपत सकेन । विद्युत उत्पादन हुने आयोजना र विद्युत प्रशारण गर्ने आयोजनाबीच समन्वय हुन नसक्दा कतिपय आयोजनाको उत्पादित विजुली राष्ट्रिय प्रशारणमा जोडिन सकेको छैन् । आयोजना व्यवस्थापनसँग सम्बन्धित कतिपय समस्या र चुनौती अन्तर सम्बन्धित निकाय बीचमा समन्वय र सहकार्य हुन नसक्दा सृजना भएको पाईन्छ । यतिमात्र होईन, आयोजनाको पहिचान तथा विकास, आयोजनामा लगानी तथा उत्पादित विद्युतको प्रशारण एवम् वितरणको काम गर्ने गरी विशिष्टीकृत उद्देश्यले स्थापना गरिएका सरकारी निकायबीच समेत सार्थक सहकार्य र साझेदारीको विकास हुन सकेको छैन् । तसर्थ, यसका लागि नीतिगत स्पष्टताको साथै, सरकारले समन्वयकारी भूमिका निर्वाह गर्न आवश्यक छ ।

जलविद्युतको विकासका लागि आवश्यक पर्ने ठूलो परिमाणको वित्तीय स्रोत सरकारको बजेटबाट मात्र पूर्ति हुन सक्ने सम्भावना छैन् । उल्लेख्य जोखिम र अनिश्चितता हुँदा हुँदै पनि निजी क्षेत्रका उद्यमी लगायत सर्वसाधारण नागरिकले समेत यस क्षेत्रको लगानीलाई चासो दिई रहेका छन् । गैह्र बैंक वित्तीय संस्था, बीमा कम्पनीहरु तथा विभिन्न सरकारी कोषहरुमा रहेका वित्तीय स्रोतलाई यस क्षेत्रको विकासमा उपयोग गर्न सकिने पर्याप्त सम्भावना रहेका छन् । आन्तरिक रूपले अपुग वित्तीय स्रोतको लागि वैदेशिक लगानीकर्ताहरु लगायत गैरआवासीय नेपालीहरु समेतलाई यस क्षेत्रमा लगानीका लागि प्रोत्साहित गर्न आवश्यक छ । यसको लागि सरकारले आयोजना व्यवस्थापनमा सहजीकरण, अवलम्वन गरिएका नीतिको प्रभावकारी कार्यान्वयन, अन्तर निकाय समन्वयका साथै उत्पादित विद्युतको बजार र लगानीको सुरक्षाको प्रत्याभूति गरी यस क्षेत्रको समग्र विकासका लागि अभिभावकीय भूमिका निर्वाह गर्न आवश्यक छ ।

४.३ अन्तरराष्ट्रिय व्यापार विस्तार :

सरकारको लक्ष्य अनुरूप आर्थिक वर्ष २०८०/८१ भित्र ५ हजार र आगामी दश वर्ष भित्र १५ हजार मेगावाट विद्युत उत्पादन हुने हो भने आन्तरिक उपभोगबाट मात्र त्यो परिमाणको विद्युत खपत हुने सम्भावना छैन । तसर्थ यस क्षेत्रको दिगो विकासका माध्यमबाट समृद्धि हासिल गर्न भारत, बंगलादेश लगायत अन्य क्षेत्रीय मुलुकसँग द्धिपक्षीय तथा बहुपक्षीय विद्युत व्यापार सम्झौता गरी क्षेत्रीय विद्युत बजारको विकास गर्न सरकारले सार्थक प्रयास गर्न आवश्यक छ ।

सन्दर्भ सामाग्रीः

१. हाइड्रोपावर स्ट्याटस रिपोर्ट-२०१९, इन्टरनेशनल हाइड्रोपावर एसोसियसन।

२. वार्षिक प्रतिवेदन, २०२० Central Electricity Authorityभारत।

३. आर्थिक सर्वेक्षण २०७७/७८ नेपाल सरकार, अर्थ मन्त्रालय।

४. वार्षिक प्रतिवेदन, २०७६।७७ नेपाल विद्युत प्राधिकरण।

५. राष्ट्रिय जलस्रोत नीति, २०७७नेपाल सरकार, उर्जा, जलस्रोत तथा सिंचाई मन्त्रालय।

६. Electricity Demand Forecast Study, 2017, जल तथा ऊर्जा आयोग।

७. वार्षिक वजेट वक्तव्य, २०७८/७९ नेपाल सरकार, अर्थ मन्त्रालय।

८. पन्ध्रौं योजना (२०७६/७७ - २०८०/८१), राष्ट्रिय योजना आयोग।

श्रम ऐनमा श्रमिक कल्याणकारी व्यवस्था: एक विश्लेषण

सत्य नारायण कालिका *

पृष्ठभूमि

पूँजी र श्रमको उचित व्यवस्थापन मुलुकको औद्योगिक विकासको अपरिहार्य शर्त हो। नेपालमा औद्योगिक व्यवसाय ऐन, २०७३ र श्रम ऐन, २०७४ ले पुँजी र श्रम सम्बन्धी कानूनको आवश्यकता पूरा गरेका छन्। श्रम कानून श्रमिकका हक, अधिकार र हितसंग जोडिएको हुनाले सामाजिक दर्शन (Social Philosophy) र श्रम बजार (Labor Market) सँग पनि सम्बन्ध राख्दछ। श्रम बजारलाई व्यवस्थित, मर्यादित र न्यायिक बनाउने अपेक्षा गरिएको वर्तमान ऐनलाई, श्रम ऐन,२०४८ को तुलनामा अग्रगामी र सन्तुलित ठानिएको छ। लामो बहसपछि रोजगारदाता संघ र ट्रेड युनियन समेतको समझदारीमा बनाइएको यो ऐनले रोजगारदाता र श्रमिक दुवै पक्षबीच सन्तुलन कायम गरेको ठानिएको छ। नयाँ लोकतान्त्रिक संविधान (२०७२) आएको दुई वर्षमा जारी भएको यो ऐनले संविधानको भावना समेटेको पाइन्छ।

उद्योगीहरुको संगठन र क्रियाशील ठूला ट्रेड युनियनका प्रतिनिधिहरुबीच सहमति पश्चात् ऐनको मस्यौदा कानून मन्त्रालयमा पेश गरेपछि, वर्तमान श्रम ऐन २०७४ साउन २७ गते संसदबाट पारित भई भाद्र १९ गते राष्ट्रपतिबाट प्रमाणीकरण भएपश्चात् तुरुन्तै कार्यान्वयनमा आएको हो। २४ परिच्छेद र १८३ दफामा विभाजित यस ऐनले-श्रम ऐन, २०४८, औद्योगिक प्रशिक्षार्थी ऐन, २०३९ र निवृत्त कोष ऐन, २०४२ लाई समेत खारेज गरेको छ।

यो ऐनका उद्देश्यहरु श्रमिक कल्याणकारी प्रावधानलाइ बल प्रदान गर्नेगरी राखिएका छन् जस्तै :

(क) श्रमिकको हक, हित तथा सुविधाको व्यवस्था गर्ने,

(ख) श्रमिक र रोजगारदाताको अधिकार तथा कर्तव्यको स्पष्ट व्यवस्था गरी असल श्रम-सम्बन्धको विकास गर्ने,

(ग) श्रम-शोषणका सबै अवस्थाको अन्त्य गरी उत्पादकत्व वृद्धि गर्ने र

(घ) श्रम सम्बन्धित कानूनलाई संसोधन र एकीकरण गर्ने।

श्रम ऐन, २०७४ लागू हुने/नहुने क्षेत्रका बारेमा पनि यसै ऐनले प्रष्ट पारेको छ।

कानूनमा भएको श्रमिक कल्याणकारी व्यवस्थाहरुका सम्बन्धमा उठेका जिज्ञासालाइ वर्तमान श्रम ऐन २०७४ का आधारमा बिश्लेषणात्मक अध्ययन गर्नु यस लेखको प्रमुख ध्येय रहेको छ।

* उपप्राध्यापक, शंकरदेव क्याम्पस

श्रमिक कल्याणकारी कानूनको अर्थ, उद्‌भव र विकास

श्रम कानून श्रमिकका हकहित र सामाजिक सुरक्षासँग सम्बन्धित हुन्छ र सदैव श्रमिकको कल्याणसंग जोडिएको हुन्छ। ब्लाक्स ल डिक्सनरीको परिभाषाले श्रमिक-कल्याणकारी प्रावधानलाई रोजगार-कल्याण योजनासंग जोडेर हेर्दछ र यसलाई रोजगार-लाभ-योजना (Employee Benefit Plan) भनेर परिभाषित गरेको छ। यस अन्तर्गत Benefit Plan, Retirement Plan, Disability–Retirement Plan, Employee–Stock–Ownership Plan, Excess– Benefit Plan, Government Plan आदि श्रमिक कल्याणकारी योजनाहरु उल्लेख छन् । अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठनका अनुसार, ‘Employee welfare should be understood as such service, facilities and amenities which may be established in or in the vicinity of undertakings to enable the persons employed in them to perform their work in healthy and peaceful surroundings and to avail of facilities which improve their health and bring high morale’.

यसरी श्रमिक कल्याणकारी कार्यक्रमले श्रमिकको जीवनस्तरसंग सरोकार राख्दछ, उसको स्वास्थ्य तथा नैतिकता उन्नत राख्दछ र सेवा, सुविधा तथा आराम जस्ता कुरालाइ समेट्‌दछ, । श्रमिक कल्याणकारी उपकरणका रुपमा रहेको श्रम कानूनका मूलतः ३ वटा स्रोतहरू उल्लेख्य छन् :

(क) संसद निर्मित कानून (राष्ट्रिय कानून),

(ख) अन्तर्राष्ट्रिय कानून र

(ग) रोजगारदाता र श्रमिकबीचको समझदारी/सम्झौता।

यस लेखमा संसद निर्मित कानूनका बारेमा चर्चा गरिन्छ।

अन्तर्राष्ट्रिय कानूनको क्षेत्रमा श्रमिक विधिशास्त्र (Labor Jurisprudence) अठारौँ शताब्दीको युरोपियन औद्योगिक क्रान्तिपछि उद्‌भव भएको मानिन्छ । उद्योगमा पूँजी र श्रमको समागमबाट उत्पादन वृद्धि गर्नु यसको प्रमुख लक्ष्य हुन्छ। १९सौँ शताब्दिको शुरुबाट औद्योगिक कानूनको विकासमा महत्वपूर्ण योगदान पुऱ्याउने श्रम कानूनले विश्वव्यापि मान्यता पाएको हो । प्रथम विश्वयुद्धपछि सम्पन्न शान्ति सम्मेलनले श्रमिकका समस्या सम्बोधनार्थ अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठन (International Labor Organization) को स्थापना २८ जुन, १९१९ मा १५ राष्ट्रहरुको सहमतिबाट शुरु गरेका हुन्। भर्साइल्सको सन्धिको भाग १३ मा गरिएको व्यवस्थाबाट स्थापित ILO ले १९४६ मा संयुक्त राष्ट्रसंघको विशिष्टीकृत अङ्गको मान्यता पायो। विश्वभरका श्रम कानूनमा एकरुपता ल्याउन र कामदारहरुको स्थितिमा सुधार ल्याउन ILO ले मुख्यतः ३ उद्देश्य राखेको पाइन्छः श्रमिकको जीवनस्तर उठाउने, श्रमिकका लागि सामाजिक सुरक्षा र कल्याणको अभिवृद्धि गर्ने, र समान अवसर तथा मानवाधिकारको खोजी गर्ने ।

नेपालले सन् १९६६ अगष्ट ३० मा ILO को सदस्य भई श्रमिकका हित र औद्योगिक सम्बन्ध सुमधूर बनाउने सम्बन्धमा भएका विभिन्न सन्धिहरुको अनुमोदन पनि गऱ्यो। जस्तैः (i) Universal Declaration of Human Rights, 1948, (ii) Treaty of Versailles, 1919(Right to work, status of workers, right convention 1994–mother and child), (iii) Philadelphia Convention (labor is not a commodity, Right to expression, right to equality).ILO का नेपालस्थित Country Director ले वर्तमान श्रम ऐनले श्रमिक कल्याणकारी उपकरणका रुपमा भूमिका खेल्ने विश्वास लिएको अभिव्यक्ति दिएका छन् ।

श्रमिक कल्याणकारी कानूनको महत्व

श्रमिक कल्याणकारी कानूनले श्रमिक र रोजगारदाताको सुमधूर सम्बन्ध बनाउन, श्रमिकको उच्च नैतिकता तथा शीप उन्नयन गर्न, श्रमिकको शारीरिक तथा मानसिक स्वास्थ्य उकास्न, श्रमिकको जीवनस्तर उकास्न, उत्पादकत्वमा वृद्धि गर्न र स्थायी रूपमा श्रमिक शक्तिको स्थापना गर्नमा महत्वपूर्ण भूमिका खेल्न सक्ने विश्वास गरिन्छ।

श्रमिक कल्याणकारी कानून श्रमिकको व्यापक हितसँग सम्बन्ध राख्दछ र यो सन्दर्भतगत् र स्थानविशेष अनुसार फरक हुनसक्छ । श्रमिक कल्याणकारी कानून तीन तरिकाद्वारा व्यवस्थापन गरिएको पाइन्छः क) रोजगरदाताको स्वेच्छामा (Discretion of Employers), (ख) श्रमिकको आपसी समझदारीमा (mutual understanding of the workers themselves or trade unions) र (ग) कानूनी व्यवस्थाद्वारा (Statutory Provisions)। श्रम ऐन, २०७४ तेस्रो प्रकारको व्यवस्था हो।

नेपालमा श्रमिक सम्बन्धित कानून

नेपालको राष्ट्रिय कानूनको सन्दर्भमा श्रम कानूनको कुरा गर्दा विद्यमान संविधान, ऐन, नियम, नजिर, प्रथा-प्रचलन, अन्तर्राष्ट्रिय कानून, तथा रोजगारदाता र श्रमिक बीचको समझदारीले निर्माण भएको पाइन्छ। नेपालमा प्रयोगमा आएका श्रम कानूनले व्यवस्था गरेका श्रमिक कल्याणकारी प्रवधानलाई काल-क्रमका आधारमा देहाय अनुसार उल्लेख गर्न सकिन्छ : -

१) प्राचीनकाल तथा मध्यकालमा हिन्दू धर्मशास्त्र (श्रुति-स्मृति) निर्देशित प्रथाजनित कानूनहरु प्रयोगमा थिए। जस्तैः श्रमिकलाई उचित ज्याला, बढी कामका लागि बढी ज्याला, कामको प्रकृति र समयको आधारमा ज्याला निर्धारण, काममा लगाएपछि ज्याला दिनुपर्ने, ज्याला दिन ढिला गर्न नहुने आदि व्यवस्था थिए।

२) मुलुकी संहिता, १९१० (वि.सं.) मा झारा खेतालाको महल, कमारा-कमारीको महल, बिरामी चाकर निकाल्न्याको महल, आदि कानूनी व्यवस्था थिए।

३) नेपाल कम्पनी कानून, १९९३ (वि.सं.) अन्तर्गत प्रधानमन्त्री जुद्धशम्शेरका पालामा विराटनगर जूट मिल, दि जुद्ध म्याच फ्याक्ट्री, मोरङ कटन मिल्स, आदिको स्थापना भई औद्योगिक मजदुरको आवश्यकता र संख्यामा व्यापक वृद्धि भयो।

४) औद्योगिक विकास निगम ऐन, २०१६ ले निजी उद्योगको स्थापनामा उत्प्रेरणा जगाई उद्योगको आधुनिकीकरण र प्राविधिक सेवा प्रदान गर्ने उद्देश्य लिई औद्योगिक क्षेत्रको स्थापना र विकासमा योगदान दियो।

५) नेपाल कारखाना र कारखानामा काम गर्ने मजदुर सम्बन्धी ऐन, २०१६ ले सरकारले कारखाना स्थापना गर्दा अनुमति लिनुपर्ने, मजदुर जीवन सुखमय बनाउन उनीहरुले स्वस्थ हुनुपर्ने, मजदुर सुरक्षामा ध्यान दिनुपर्ने, कार्य-समय निश्चित हुनुपर्ने, औद्योगिक विवाद समाधानका लागि मजदुर- व्यवस्थापक-सरकारको प्रतिनिधित्व सहितको त्रि-पक्षीय आयोग हुनुपर्ने जस्ता कुराहरु स्वीकार गरेको थियो। यसले श्रमिक-मैत्री कानुनी व्यवस्थामा महत्वपूर्ण योगदान पुर्याएको पाइन्छ।

६) विविधः आवश्यक सेवा सञ्चालन ऐन, २०१४, बोनस ऐन, २०३०,श्रम ऐन, २०४८, ट्रेड युनियन ऐन, २०४९, तथा अन्तर्राष्ट्रिय श्रम सम्बन्धी सन्धि-सम्मेलनबाट पारित प्रस्ताव सम्बन्धी कानूनहरु पनि कार्यान्वयनमा आएका थिए।

७) नेपालको संविधान (२०७२) ले प्रत्याभूत गरेका

मौलिक हकहरुले पनि श्रमिक कल्याणकारी प्रावधानसंग सम्बन्ध राख्दछन् । जस्तैः प्रत्येक नागरिकलाई रोजगारी एवम् रोजगारीको छनौट गर्न पाउने हक हुने, रोजगारीको शर्त, अवस्था र बेरोजगार सहायता संघीय कानून बमोजिम हुने, प्रत्येक श्रमिकलाई उचित श्रम अभ्यासको, उचित पारिश्रमिक एवम् सुविधा तथा योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षाको हक हुने, एवम् ट्रेड युनियन खोल्ने, सहभागी हुने र सामूहिक सौदाबाजी गर्ने हक समेत हुने, महिलालाई शिक्षा, स्वास्थ्य, रोजगारी र सामाजिक सुरक्षमा सकारात्मक विभेदका आधारमा विशेष अवसर प्राप्त गर्ने हक हुने, कुनै पनि बालबालिकालाई कलकारखाना, खानी वा यस्तै अन्य जोखिमपूर्ण काममा लगाउन नपाइने, प्रत्येक व्यक्तिलाई सम्मानपूर्वक बाँच्न पाउने हक, नेपालको कुनै पनि भागमा पेशा, रोजगार गर्ने र उद्योग, व्यापार तथा व्यवसायको स्थापना र सञ्चालन गर्ने स्वतन्त्रताको हक, समान कामका लागि पारिश्रमिक तथा सामाजिक सुरक्षामा कुनै भेदभाव नगरिने, कसैलाई पनि निजको इच्छा विपरीत काममा लगाउन नपाइने, प्रत्येक नागरिकलाई स्वच्छ र स्वस्थ वातावरणमा बाँच्न पाउने हक हुने, आदि ।

श्रम ऐन, २०७४ ले अंगीकार गरेका श्रमिक कल्याणकारी व्यवस्थाहरू

(क) श्रम सम्बन्धी मान्य सिद्धान्तहरू अंगीकार गरिएको

श्रम ऐन, २०७४ ले खास किसिमका श्रम सम्बन्धी मान्य सिद्धान्तहरूलाइ अंगीकार गरेको छः

(क) करार/सम्झौता नै श्रमिक र रोजगारदाताबीच श्रम सम्बन्धको कानूनी आधार हुने,

(ख) श्रम ऐन, २०७४ श्रमिक सम्बन्धी न्यूनतम मापदण्डको रुपमा रहने,

(ग) बाँधा श्रम (आर्थिक, शारीरिक, मानसिक दवाबमा इच्छा विपरीत) लगाउन नहुने,

(घ) बालबालिकालाई काममा लगाउन नहुने,

(ड) श्रमिकलाई जाति, भाषा, लिंग, आदि कुराको आधारमा भेदभाव गर्न नहुने,

(च) समान कामको लागि समान पारिश्रमिक हुने,

(छ) श्रमिकले कानूनी-उपचार प्राप्त गर्न सक्ने र

(ज) नेपालले सहमति जनाएका अन्तर्राष्ट्रिय सम्झौतालाई मान्यता दिनुपर्ने, आदि ।

(ख) रोजगारी सम्बन्धी व्यवस्था

यस ऐनमा रोजगारी सम्बन्धी विविध नियमहरुको व्यवस्था गरिएको छ। दफा ११ ले रोजगार सम्झौता नगरी काममा लगाउन नहुने व्यवस्था गरेको छ। तर आकस्मिक रोजगारीका लागि लिखित सम्झौता आवश्यक पर्ने छैन । यस्तो रोजगार सम्झौतामा श्रमिकले पाउने पारिश्रमिक, सुविधा, शर्त तथा अन्य कुराहरु स्पष्ट तोकिनुपर्नेछ।

यस दफा बमोजिमको रोजगार सम्झौताले श्रमिक र रोजगारदाताकाबीच कानूनी सम्बन्ध स्थापना हुने व्यवस्था गरेको छ । यसलाई पक्षहरुबीचको निजी कानून (Private Law) मान्ने विधिशास्त्रीय मान्यता छ । साथै रोजगार सम्झौता लिखित, मौखिक वा आचरणद्वारा पनि हुनसक्ने बताएको छ । यी मध्ये

कुनै एक अवस्थामा करारीय दायित्व सिर्जना हुनसक्ने कानूनी सिद्धान्तलाई अंगीकार गरेको पाइन्छ । यदि कानूनी सम्बन्ध स्थापना भए नभएकोबारेमा कुनै प्रश्न उठेमा श्रम कार्यालयले निरुपण गर्ने व्यवस्था गरिएको छ ।

रोजगार सम्झौता भए-नभएको सम्बन्धमा विवाद उठेमा श्रम विभाग वा श्रम अदालतले रोजगारदातासँग रहने प्रमाण पेश गर्न आदेश दिन सक्नेछ र त्यस्तो आदेश बमोजिम प्रमाण/अभिलेख पेश नगरेमा रोजगारदाता र श्रमिकबीच रोजगार सम्बन्ध स्थापना भएको मानिनेछ। रोजगार सम्झौतामा- श्रमिकको ६ महिनाको परीक्षणकालको शर्त रहन सक्ने,श्रमिकको काम सन्तोषजनक नदेखिएमा सम्झौता अन्त्य गर्न सक्ने, त्यसरी सम्झौता अन्त्य नभएमा उक्त परीक्षणकाल स्वतः सदर भएको मानिने व्यवस्थाछ। व्यवसायको स्वामित्व परिवर्तन भएमा पनि रोजगार सम्बन्ध कायमै रहने व्यवस्थायस ऐनमा छ । यस कुराको निर्धारण गर्दा- यस ऐन अन्तर्गत बनेको नियम बमोजिम, वा सामूहिक सम्झौता (रोजगारदाता संघ र ट्रेड युनियनबीच), वा अन्तरिम सम्झौता (पुरानो रोजगारदाता, नयाँ रोजगारदाता र युनियनबीच), वा निजी लगानी सम्बन्धी प्रचलित कानूनको आधार लिन सकिने व्यवस्थागरिएकोछ।

कार्यस्थलमा स्रोतको अभाव भई 'विशेष परिस्थिति' उत्पन्न भएमा रोजगारदाताले श्रमिकलाई जगेडामा राख्न सक्नेछ । यसरी श्रमिक जगेडामा राखेको अवधिमा पनि रोजगार सम्बन्ध टुट्ने छैन। श्रमिकलाई जगेडामा राख्नुपरेमा, १० जना भन्दा बढी श्रमिक भएका प्रतिष्ठानले १५ दिन सम्म श्रमिक जगेडा राख्न सक्नेछ। १५ दिनभन्दा बढी जगेडा राख्नुपरेमा आधिकारिक ट्रेड युनियन,वा श्रम सम्बन्ध समितिसँग परामर्श गर्नुपर्ने हुन्छ।

(ग) तालिम तथा प्रशिक्षार्थी श्रमिक सम्बन्धी व्यवस्था

तालिमी तथा प्रशिक्षार्थीलाई कुनै शैक्षिक संस्थासँग सम्झौता गरेर काममा लगाउन सकिने व्यवस्थापनि छ । यसका लागि शैक्षिक संस्थासँग सम्झौता गरेर स्वीकृत पाठ्यक्रम अनुसार गैर-श्रमिकका रूपमा काममा लगाउन सकिनेछ । तर,स्वीकृत पठ्यक्रम विपरीत काम लगाएमा नियमित रोजगारी स्थापित भएको मानिनेछ। तालिमी श्रमिकका रुपमा बढीमा एक वर्षसम्म काम लगाउन सकिनेछ, तर, खास कामको लागि खास अवधि लागू हुनेछ । यस्ता श्रमिकलाई कम्तीमा न्यूनतम पारिश्रामिक, बिरामी बिदा, उपदान, सञ्चय कोष, बीमा, लगायत सामाजिक सुरक्षाको सुविधा अन्य श्रमिक सरह दिनुपर्नेछ । तालिमीलाई काममा राख्न रोजगारदाता बाध्य नहुने व्यवस्था छ। आंशिक समय काम गर्ने श्रमिक सम्बन्धी व्यवस्थामा केही शर्त पूरा गर्नुपर्नेछ । जस्तैः पूर्णकालीन श्रमिकलाई मञ्जुरी लिएर काम लगाउने, पारिश्रमिक निर्धारणको आधार समय वा सम्झौता हुने, पारिश्रमिक पूर्णकालीन श्रमिकको बराबर तोक्ने, आंशिक श्रमिकलाई अतिरिक्त समयमा काम लगाएमा उसलाई डेढी पारिश्रमिक दिनुपर्ने, आंशिक श्रमिकलाई अन्यत्र काम गर्न नरोकिने, सामाजिक सुरक्षा सम्बन्धी (पारिश्रमिक, उपदान, सञ्चय कोष, वा सामाजिक सुरक्षा सम्बन्धी अन्य) सुविधा पाउने ।

(घ) श्रमिक सुविधा सम्बन्धी व्यवस्था

यस ऐनले श्रमिकका लागि विभिन्न किसिमका सुविधाहरु प्रदान गर्नुपर्ने व्यवस्था गरेको छ। जस्तैः काम गर्ने समय सम्बन्धी, पारिश्रमिक सम्बन्धी, पारिश्रमिकको भुक्तानी, बिदा सम्बन्धी, सामाजिक सुरक्षा सम्बन्धी व्यवस्था, व्यवसायजन्य सुरक्षा

र स्वास्थ्य सम्बन्धी व्यवस्था, रोजगारदाताको श्रमिकप्रतिको कर्तव्य, रोजगारदाताको गैर-श्रमिकप्रतिको कर्तव्य,श्रमिकको कर्तव्य, सुरक्षा तथा स्वास्थ्य समितिको गठन, तत्काल खतरा भएमा काम बन्द गर्ने, सुरक्षा र स्वास्थ्य सम्बन्धी मापदण्ड नियममा तोकिए बमोजिम हुने विशेष व्यवस्था तथा महिला सम्बन्धमा विशेष व्यवस्था आदि ।

(ङ) काम गर्ने समय सम्बन्धी व्यवस्था

यस ऐनले काम गर्ने समयका सम्बन्धमा किटानी व्यवस्था गरेको छ । प्रतिदिन ८ घण्टाका दरले ६ दिनको प्रतिहप्ता ४८ घण्टा (८x६=४८) काममा लगाउन सकिने छ । प्रत्येक ५ घण्टामा आधा घण्टा विश्राम समय दिनुपर्नेछ । रोक्न नमिल्ने प्रकृतिको काममा आलोपालो विश्राम समय मिलाउनु पर्नेछ। तोकिए भन्दा बढी समय काम गर्न श्रमिक बाध्य पनि हुनेछैन । तर, रोजगारदातालाई गम्भीर हानी हुने भएमा अतिरिक्त समय काममा लगाउन सकिनेछ । निर्धारित कार्य समयभन्दा बढी काममा लगाउनु परेमा प्रतिदिन ४ घण्टा र हप्तामा २४ घण्टाभन्दा बढी नहोस् भन्ने कुरा पनि ख्याल राखिएको छ । दफा ४२ मा 'सट्टा बिदा' नदिई काम लगाएमा त्यसलाई बढी समयको रुपमा गणना गरिनेछ भन्ने व्यवस्था गरिएको छ ।

(च) पारिश्रमिक सम्बन्धी व्यवस्था

पारिश्रमिक सम्बन्धी व्यवस्थाहरूमा, काम शुरु गरेको मितिदेखि पारिश्रमिक पाउने, नियममा तोकिएभन्दा कम नहुने, रोजगारदाता र श्रमिकबीचको सामुहिक सम्झौतामा उल्लेख गरिएको अवस्थामा बाहेक खाइपाई आएको पारिश्रमिक र सुविधा घटाउन नपाइने, पारिश्रमिकको भुक्तानी रोजगार सम्झौता वा रोजगारदाताले तोकेको समयमा गर्नुपर्ने, पारिश्रमिकको भुक्तानी मासिक काममा एक महिनाको अन्तरमा हुनुपर्ने व्यवस्था छ ।

(छ) पारिश्रमिकको भुक्तानी सम्बन्धमा

प्रत्येक महिनाको अन्तरमा, महिनादिन भन्दा कम काममा कार्य समाप्त भएको ३ दिनभित्र, आकस्मिक काममा काम समाप्त हुनासाथै, वार्षिक तलब वृद्धि (ग्रेड आधा दिनको तलब) प्रत्येक वर्ष, जगेडा अवधिमा राखिएको समय आधा पारिश्रमिक दिनुपर्नेछ ।

सामान्यतया,श्रमिकको पारिश्रमिकमा कट्टा गर्न पाइनेछैन । तर, पारिश्रमिकमा निम्नानुसार को रकम अपवादस्वरुप कट्टा गर्न पाइनेछ । जस्तैः कानून बमोजिम लाग्ने कर वा शुल्क, सामाजिक सुरक्षा, सञ्चय कोष, बीमा योगदान, न्यायिक निकाय वा मध्यस्थता न्यायाधीकरणको आदेशको रकम, रोजगारदाताले उपलब्ध गराएको सशुल्क सेवा सुविधा, गयल कट्टी रकम, वद्नियतपूर्वक जिन्सी वा नगद नोक्सान गराएको रकम, ट्रेड युनियनले लिने सदस्यता शुल्क, रोजगारदाताले उपलब्ध गराएको सापटी-पेश्की रकम ।

(ज) बिदा सम्बन्धी व्यवस्था

यस ऐनको दफा ५१ मा उल्लेख भए अनुसार श्रमिकले पाउने बिरामी बिदा, किरिया बिदा, प्रसूति बाहेकका बिदाहरु सहुलियत मात्र हुन र अधिकारका रुपमा दावी गर्न नपाइने गरी व्यवस्था गरेको छ ।

यस दफाले बिदालाई 'प्राकृतिक रुपले भैपरी आउने घटना विशेषमा आधारित बिदा' (बिरामी, मृत्यु, सूतकमा आधारित बिदाहरु त्यस्ता घटना घटेमा लिन पाइनेछ, जो अनिवार्य बिदा हो, जसमा रोजगारदाताले स्वेच्छाले थपघट र कट्टा गर्न पाउने

छैन) र 'रोजगारदाताको स्वेच्छामा आधारित बिदा'गरी २ वर्गमा विभाजन गरेको छ, जसमध्ये केही बिदा पारिश्रमिक पाउने र केही पारिश्रमिक नपाउने सञ्चित बिदा पनि छन् । श्रमिकले पाउने पारिश्रमिक सहितका बिदामासाप्ताहिक बिदा (हप्ताको १ दिन), सार्वजनिक बिदा(पुरुष- मे दिवस समेत १३ दिन र महिला- महिला दिवस समेत१४ दिन), सट्टा बिदा (साप्ताहिक वा सार्वजनिक बिदामा काम गरेबापत सो को २१ दिन भित्र जति दिन काम गरेको छ), घर बिदा (२० दिनको १ दिन - १७ दिन), बिरामी बिदा (१२ दिन (१ वर्ष भन्दा कम सेवा-अवधि भएमा सोही अनुपातमा)), प्रसूति बिदा (महिला श्रमिकको हकमा ६० दिन पूरा तलबी बिदा तथा पुरुष श्रमिकको हकमा पत्नी सुत्केरी भएमा १५ दिनको प्रसूति स्याहार बिदा (पारिश्रमिक सहित/रहित)), किरिया बिदा (पति वा पत्नीको मृत्यु भएमा वा कुल धर्म अनुसार श्रमिक आफैंले किरिया बस्नुपर्ने भएमा १३ दिन), सञ्चित रहने बिदा (घर बिदा र बिरामी बिदा) रहेका छन् । यस बाहेक, यस ऐनले केही पारिश्रमिक रहितका बिदाको व्यवस्था पनि गरेको छ ।

(झ) सामाजिक सुरक्षा सम्बन्धी व्यवस्था

सामाजिक सुरक्षा त्यस्तो एकीकृत योजना हो, जसले श्रमिकका भावना तथा कुण्ठा/निराशाको सम्बोधन गर्दछ । त्यसले आर्थिक, सामाजिक, शैक्षिक स्तरोन्नतिसँग सरोकार राख्दछ । सामाजिक सुरक्षाले सञ्चय कोष, उपदान तथा बिमाका साथ दशैं खर्च, पर्व खर्च, आदि बिषयहरू समेट्दछ ।

(अ) सञ्चय कोषः

प्रत्येक श्रमिकको आधारभूत पारिश्रमिकबाट १० प्रतिशत कट्टा गरी सोमा शतप्रतिशत थप गरी जम्मा गर्नुपर्नेछ । श्रमिकले काम थालेको दिनदेखि लागू हुने गरी निजको नाममा सामाजिक सुरक्षा कोषमा जम्मा गर्नु पर्नेछ । कुनै कारणले सामाजिक सुरक्षा कोषमा जम्मा गर्न नसकिने भएमा रोजगारदाताले सो रकम तलबमा थप गरी दिनुपर्नेछ ।

(आ) उपदानः

रोजगारदाताले उपदानबापत हरेक श्रमिकको आधारभूत पारिश्रमिकको ८.३३% बराबरको रकम प्रत्येक महिना सामाजिक सुरक्षा कोषमा जम्मा गर्नुपर्नेछ । कुनै कारणवस् सामाजिक सुरक्षा कोषमा जम्मा गर्न नसक्ने भएमा आधारभूत पारिश्रमिकमा ८.३३% रकम थप गरी श्रमिकलाई भुक्तानी गर्नुपर्नेछ । निवृत्तभरण पाउने श्रमिकले यस्तो उपदान पाउने छैन । उपदान दिनुनपर्ने श्रमिकको हकमा पनि यो ऐन प्रारम्भ भएको मितिदेखि यस बमोजिम उपदान दिनुपर्नेछ ।

(इ) बीमा र औषधि उपचार सम्बन्धी व्यवस्थाः

प्रत्येक श्रमिकको कम्तीमा वार्षिक एक लाख रुपैंया बराबरको बीमा गर्नुपर्नेछ । बीमा शुल्क वापतको रकम रोजगारदाता र श्रमिकले आधा-आधा व्यहोर्नु पर्नेछ । दुर्घटना बीमा (जुनसुकै प्रकारको दुर्घटनालाई समेट्नेगरी) कम्तीमा ७ लाख रुपैयाँ बराबर हुनेछ र यसको सम्पूर्ण प्रिमियम रकम रोजगारदाताले व्यहोर्नेछ । दुर्घटनाबाट मृत्यु वा शारीरिक/मानसिक रुपमा असक्षमता भएमा कानून बमोजिम हकवालाले क्षतिपूर्ति पाउनेछ । दुर्घटना भई अंगभंग वा असक्षम भएकोमा तोकिए बमोजिम असक्षमताको प्रतिशतको आधारमा क्षतिपूर्ति पाउने व्यवस्था छ ।

(ञ) व्यवसायजन्य सुरक्षा र स्वास्थ्य सम्बन्धी व्यवस्था

रोजगारदाताले यस ऐन, नियम तथा निर्देशन बमोजिम कार्यस्थलमा सुरक्षा तथा स्वास्थ्य नीति बनाई लागू गर्नु पर्नेछ । यस्तो नीति कार्यालयमा दर्ता गर्नु पर्नेछ ।

यस्तो नीति सम्बन्धी अन्य व्यवस्था तोकिए बमोजिम हुनेछ। यस्तो नीति पालना भए नभएको बारेमा कार्यालयले अनुगमन गर्नेछ।

(ट) रोजगारदाताको श्रमिकप्रतिको कर्तव्यको व्यवस्था

(अ) श्रमिकप्रतिको कर्तव्य:

कार्यस्थलमा भौतिक, जैविक तथा उपकरण प्रतिकूल असर नपर्ने प्रबन्ध गर्ने रोजगारदाताको कर्तव्य हुनेछ । यस्तै, श्रमिकलाई आवश्यक सूचना, जानकारी र तालिम दिने (उपयुक्त भाषामा), कार्यस्थलमा सुरक्षित प्रवेश गर्ने र निस्कने व्यवस्था गर्ने,श्रमिकलाई आवश्यक सुरक्षा साधन उपलब्ध गराउने र तोकिए बमोजिम अन्य व्यवस्था गर्ने, आदि । यस्ता सुरक्षा सम्बन्धी सुविधा र उपकरण बापत शुल्क लिन पाइने छैन ।

(आ) महिला श्रमिक सम्बन्धमा विशेष व्यवस्था:

गर्भवती महिलालाई स्वास्थ्य अनुकूल सरल काम लगाउनुपर्नेछ । व्यवसायजन्य रोगको उपचार खर्च वा क्षतिपूर्ति रकम श्रमिकलाई दिनुपर्ने ,सामाजिक सुरक्षा कोषले उपर्युक्त खर्चको व्यवस्था गरेमा भने प्रतिष्ठानले व्यहोर्नु नपर्ने व्यवस्था छ । यस बारेमा कार्यालयले निरीक्षण गरी निर्देशन दिन सक्नेछ, जस्तैः आवधिक वा आकस्मिक निरीक्षण गरेर प्रबन्ध नगरेमा समय तोकी प्रबन्ध गर्न निर्देशन दिने, कार्यालयले दुर्घटना, रोग वा खतराको सूचना दिन निर्देश गर्ने, उक्त निर्देशनको पालना गर्नु रोजगारदाताको कर्तव्य हुनेछ।

(इ) गैर-श्रमिकप्रतिको कर्तव्य:

कार्यस्थलमा आउने र जाने वा कार्यस्थल भएर हिड्ने गैर-श्रमिकको सुरक्षा र स्वास्थ्य प्रतिकूल असर नपर्नेगरी आवश्यक व्यवस्था गर्ने रोजगारदाताको कर्तव्य हुनेछ। कुनै असर वा खतरा पर्ने भएमा सो सम्बन्धमा संकेत राख्ने वा जानकारी दिने, आफ्नो कार्य-सञ्चालन गर्दा निस्कने रासायनिक पदार्थ वा ग्यासले स्थानीय जीव-जन्तु, मानिस तथा वातावरणमा प्रतिकूल प्रभाव नपार्ने गरी व्यवस्था गर्ने, कारखानाको जिम्मेवार व्यक्तिले कार्यस्थल र त्यस्ता पदार्थ एवम् उपकरण सुरक्षित र स्वस्थ भए/नभएको सुनिश्चित गर्ने, परीक्षणबाट उपयुक्त उपकरणको मात्र उत्पादन र आयात गर्ने, उपयुक्त ढंगले उपकरण सञ्चालन र प्रयोग गर्ने, सम्भावित खतरा पत्ता लगाउने, खतरा घटाउन/हटाउन आवश्यक अनुसन्धान, प्रयोग र सञ्चालनबारे आवश्यक दिग्दर्शन तयार गर्ने, प्रयोग हुने उपकरण जडान/निर्माण गर्नेले प्रतिकूल नहुने कुराको लिखित प्रतिवेदन रोजगारदातालाई दिनुपर्ने, आपूर्तिकर्ताले दिएको सल्लाह अनुरुप प्रयोग नगरेमा त्यस्तो उपकरणको उपयुक्त ढंगले प्रयोग गरेको नमानिने, आपूर्तिकर्ताले त्यस्ता उपकरण, रसायन वा वस्तु सम्बन्धमा safety data sheet (सुरक्षा तथ्यांकपत्र लगायत तोकिएका अन्य विवरण) रोजगारदातालाई उपलब्ध गराउनुपर्नेछ।

(ठ) श्रमिकको रोजगारदाताप्रतिको कर्तव्य

श्रमिकले जानीजानी वा लापरवाहीपूर्वक कुनै काम नगर्ने, सुरक्षा र स्वास्थ्यसम्बन्धी कुनै कर्तव्य पूरा गराउन रोजगारदाता तथा सम्बन्धित व्यक्तिलाई आवश्यक सहयोग गर्ने, होसियारीपूर्वक सञ्चालन र प्रयोग गर्ने सल्लाह र जानकारी हासिल गर्ने, दिग्दर्शन अनुसार प्रयोग र सञ्चालन गर्ने, रोजगारदाताले उपलब्ध गराएको व्यक्तिगत सुरक्षा साधनको अनिवार्य प्रयोग गर्ने श्रमिकका कर्तव्य हुनेछन्।

(ङ) सुरक्षा तथा स्वास्थ्य सम्बन्धी व्यवस्था

(अ) खतरा भएमा तत्काल काम बन्द गर्नेः

कार्यस्थलमा तत्काल खतरा भएमा सो को सूचना जिम्मेवार व्यक्तिलाई दिने, रोजगारदाता र जिम्मेवार व्यक्तिले तत्कालै सो सम्बन्धमा उचित निर्देशन दिने, जानकारी दिन जिम्मेवार व्यक्ति वा रोजगारदाता उपलब्ध नभएमा श्रमिक आफैँले त्यस्तो काम बन्द गर्ने र सो को जानकारी दिने, र जानकारी पाएपछि रोजगारदाताले खतरा न्यूनीकरण गर्नुपर्नेछ । खतरा भए/नभएको बारेमा विवाद भए कुनै पक्षले श्रम कार्यालयमा निवेदन दिन सक्नेछ । निवेदन उपर कार्यालयले छानविन गरी विवाद छिनोफानो गर्नेछ र यस्तो निर्णय अन्तिम हुनेछ। तर रोजगारदातालाई हानी-नोक्सानी पुऱ्याउने, दुःख दिने उद्देश्यले काम बन्द गर्न पाइने छैन।

(आ) सुरक्षा र स्वास्थ्य सम्बन्धी मापदण्ड नियममा तोकिएबमोजिम हुनेः

आँखा बचाउ सम्बन्धी, रासायानिक पदार्थबाट बचाउ सम्बन्धी, प्रेसर प्लान्टको सञ्चालन सम्बन्धी, मेशिनको छेकबार सम्बन्धी ,भारी उठाउने सम्बन्धी, प्रेस प्लान्ट र ब्रोइलरसम्बन्धी, प्रतिष्ठान स्थापनाको जानकारी तथा अन्य व्यवसायजन्य सुरक्षा र स्वास्थ्य सम्बन्धी अन्य आवश्यक व्यवस्था आदि सम्बन्धमा नियममा तोकिए बमोजिम हुनेछ।

(ढ) विशेष व्यवस्था

(अ) काममा आउन रोक्नसक्नेः

रोजगारदाताले कुनै दुर्घटना भए वा चोटपटक लागेमा, मृत्यु भएमा वा व्यवसायजन्य रोग लागेमा कार्यालयलाई जानकारी दिनुपर्नेछ । रोजगारदाताले कार्यस्थलमा संक्रामक रोगको रोकथाम तथा नियन्त्रणको व्यवस्था गर्नुपर्नेछ। रोग लागेर उपचार गराउनुपरेमा सो अवधिभर काममा आउन रोक्न सक्नेछ । बिरामी बिदा अपुग भएमा अन्य बिदा मिलान गर्न निर्देशन दिनुपर्ने र बिरामी बिदा सम्बन्धी निर्देशन श्रमिकले पालना गर्नुपर्नेछ।

(आ) आचरण र सजायँ सम्बन्धी व्यवस्थाः

अनुशासन तथा कर्तव्यको पालना गर्नु श्रमिकको कर्तव्य हुनेछ। ऐनमा खराब आचारण र सजायँको व्यवस्था पनि गरिएको छ । बिदा स्वीकृत नगराई गैर-हाजिर भएमा, स्वीकृति बिना कार्यस्थल छाडेमा, बिना स्वीकृति बारम्बार ढिला उपस्थित भएमा, रोजगारदाताको आदेश पालना नगरेमा, तोकिएका अन्य खराब आचरण गरेमा त्यस्तो श्रमिकलाई उल्लिखित खराब आचरण गरेमा नसिहत दिन सकिनेछ। सजायँ गर्ने अधिकारीले दिएको सूचना बुझ्न इन्कार गरेमा, गैर-कानूनी हड्ताल गरे-गराए, काममा ढिलासुस्ती गरेमा, लापरवाहीपूर्वक उत्पादन घटाई प्रतिष्ठानलाई नोक्सान गरेमा, झुठ्ठा विवरण पेश गरी सुविधा लिने प्रयास गरेमा, सुरक्षार्थ प्रयोग गर्नुपर्ने उपकरण प्रयोग नगरेमा, तोकिएका अन्य यस्तै आचरण गरेमा श्रमिकले खराब आचरण गरेको मानी १ दिनको पारिश्रमिक कट्टा गर्न सकिनेछ। अख्तियारी विना प्रतिष्ठानको सम्पत्ति बाहिर लगी प्रयोग गरेमा वा गर्न दिएमा, कारोबारमा हिनामिना गर्ने प्रयास गरेमा, सम्पत्तिमा लापरवाही गरी क्षति पुऱ्याएमा, कार्यस्थलभित्र अन्य, पानी, फोन, विद्युत सेवा बन्द गरेमा,श्रमिक हित, सुरक्षाका लागि राखिएका व्यवस्था दुरुपयोग गरेमा, तोकिएका अन्य यस्तै खराब आचरण गरेमा श्रमिकको ग्रेड वा बढुवा रोक्का गर्न सकिनेछ। श्रमिकले रोजगारदाता/श्रमिक/सेवाग्राही विरुद्ध हिंसात्मक कार्य गरेमा, घुस लिनेदिने कार्य गरेमा, कार्यस्थलमा कसैको सम्पत्ति चोरेमा, प्रतिष्ठानको आर्थिक हिनामिना गरेमा, रोजगारदाता वा निजको

जिम्माको सम्पत्तिमा क्षति पुऱ्याएमा, उत्पादनसूत्र, विशेष प्रतिनिधिको गोपनियता भंग गरेमा, प्रतिष्पर्धी रोजगारदातासँग मिलेर काम गरे, गोप्य सूचना दिएमम आचरण गरेमात्यस्ता श्रमिकलाई सेवाबाट हटाउन सकिनेछ।

यस्तै, नैतिक पतन देखिने फौजदारी अभियोगमा अदालतबाट कसुरदार ठहरेमा, नियुक्तिका लागि झूठ्ठा विवरण पेश गरेमा, कार्यस्थलमा लागू पदार्थ, मादक पदार्थ सेवन गरी आएमावा तीनवर्षभित्र माथिका खराब आचरणमा २ पटक भन्दा बढी सजायँ पाएमा, नेपाल कानून अनुसार सेवा गुमाउने कुनै आचरण गरेमा, नियामक निकायले तोकेका खराब आचरण गरेमा वा यौनजन्य दुर्व्यवहार गरेमा त्यस्ता श्रमिकलाई गाम्भीर्य हेरी सेवाबाट हटाउन सकिनेछ।

(इ) श्रमिकलाई निलम्बन गर्न सकिने व्यवस्थाः

कानून बमोजिम कुनै श्रमिक ९० दिन बढी थुनामा परेमा सेवाबाट हटाउन सकिनेछ । रोजगारदाताको उजुरीले नै थुनामा परेर निलम्बन भएमा सो अवधिको आधा तलब पाउनेछ । रोजगारदाताको उजुरीले थुनामा परी सफाई पाएमा पूरा तलब पाउनेछ। खराब आचरणमा सजायँ गर्ने अधिकारीका रुपमा प्रतिष्ठानको कार्यकारी प्रमुखले छानविन तथा सजायँ गर्न सक्नेछ।

(ई) रोजगारी, रोजगारीको सुरक्षा र अन्त्य सम्बन्धी व्यवस्थाः

सामान्यतया, कानून बमोजिम बाहेक कुनै श्रमिकको रोजगारी अन्त्य गर्न पाइने छैन। रोजगारी अन्त्य गर्दा उचित र पर्याप्त कारण खुलाउनु पर्नेछ । 'समयगत रोजगारी'को अन्त्य सम्झौतामा उल्लिखित समय नसकिएसम्म रहनेछ, वा सोमा कार्य-समय थप भएमा थप अवधिसम्म रहनेछ। 'कार्यगत रोजगारी'को अन्त्य सम्झौतामा उल्लिखित कार्य सम्पन्न नभएसम्म, वा कार्य थप भएमा सो अवधिसम्म रहनेछ। 'आकस्मिक रोजगारी'को अन्त्य रोजगारदाता वा श्रमिकको स्वेच्छामा भर पर्ने व्यवस्था छ ।

(उ) रोजगारीको समाप्तिः

श्रमिकले स्वेच्छाले राजीनामा दिएमा, राजीनामा १५ दिनभित्र स्वीकृत भएमा, यदि स्वीकृत नभएमा १५ दिनको भोलिपल्ट स्वतः स्वीकृत मानिनेछ । सो राजीनामा रोजगारदाता र श्रमिकबीच आपसी सहमतिमा रद्द गर्न पनि सकिनेछ। राजीनामा स्वीकृत भइसकेपछि पनि श्रमिक कार्यरत रहिरहेमा निजको राजीनामा रद्द भएको मानिनेछैन।

कार्यक्षमताको अभाव भएमा, कानून बमोजिम कार्यसम्पादन मूल्यांकन गर्दा लगातार ३ पटकभन्दा बढी कार्य सन्तोषजनक नभएमा, १० जना बढी श्रमिक कार्यरत प्रतिष्ठानमा सफाइको लागि ७ दिन भित्र सफाई पेश गर्न नसकेमा, कार्य सम्पादन मूल्यांकन नियम बमोजिम छ भन्ने यकिन भएमा रोजगारीको समाप्ति हुनेछ।

स्वास्थ्यको कारणले असक्षम भएमा, चिकित्सकको सिफारिसमा काम गर्न नसक्ने भएमा, कार्य सम्पादनको सिलसिलामा दुर्घटना भई १ वर्षसम्म पनि ठीक नभएमा (सो १ वर्षको अवधिको पूरा पारिश्रमिक पाउने), रोजगारीको समाप्ति हुनेछ । अंगभंग भए पनि अवस्था अनुसार काममा लगाउन सकिने भएमा काममा लगाउनु पर्नेछ।

श्रमिक कटौतीका कारणले, श्रमिक संख्या बढी भएर, कटौती गर्नुपर्ने कारण ३ दिन अगाडि दिएर, कटौती गर्नुपर्ने संख्या, मिति बारे कार्यालय र ट्रेड युनियनलाई जानकारी सूचना दिएर, ५८ वर्ष अनिवार्य अवकाश वा सो भन्दा अघि नियम बमोजिम रोजगारीको समाप्ति हुनेछ।

(ण) कार्यान्वयनकर्ता निकायको व्यवस्था

यस ऐनको कार्यन्वयन बारेमा प्रष्ट व्यवस्था छ । रोजगारदाता, श्रम कार्यालय, केन्द्रीय श्रम सल्लाहकार परिषद्, न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण समिति, श्रम अदालत, आदि कार्यान्वयनकर्ता निकायको रुपमा रहेका छन । यी सबैले श्रमिक र रोजगारदाताबीच सुसम्बन्ध कायम गराउने र श्रमिकको कल्याणलाई ध्यानमा राखेर भूमिका निर्वाह गर्नेछन् ।

'न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण समिति' एक स्थायी समिति हो । जसमा नेपाल सरकार, ट्रेड युनियन, रोजगारदाता संगठनहरुको प्रतिनिधित्व हुनेगरी श्रमिकको न्यूनतम पारिश्रमिकको आधार निर्धारण गर्ने, प्रत्येक २ वर्षमा बैशाखबाट पारिश्रमिक पुनरावलोकन शुरुगर्नेछ । 'श्रम कार्यालयले' उद्योग-प्रतिष्ठान र कामदारको तालुक निकाय भई प्रतिष्ठानका मजदुरसँग गरेका काम कारवाही निरीक्षण गर्ने र गुनासो सुन्ने, श्रमिकहकका विवादलाइ २१ दिन भित्र श्रमिक र रोजगारदाताबीच वार्ता गराउने र दावी सम्बन्धी विवाद समाधान गर्नेछ । 'श्रम अदालत'शुरुअदालत सरह साक्षी-प्रमाण बुझ्ने, बयान लिने, तेस्रो पक्षलाई झिकाउने, कार्यालय वा रोजगारदाताको निर्णय सदर, बदर वा परिवर्तन गर्ने, श्रमसम्बन्धी मुद्दा किनारा गर्दा यस ऐन बमोजिम र अन्य कुराका हकमा जिल्ला अदालतलाई भए सरह अधिकार हुनेछ ।

उपसंहार

श्रम कानून श्रमिकका हक, अधिकार र हितसंग जोडिएको हुनाले सामाजिक दर्शन, श्रम बजार र वस्तुको बजार व्यवस्थापनसँग पनि तात्विक सम्बन्ध राख्दछ । श्रम बजारलाई व्यवस्थित, मर्यादित र न्यायिक बनाउने अपेक्षा गरिएको वर्तमान ऐनलाई, श्रम ऐन,२०४८ को तुलनामा अग्रगामी र सन्तुलित रहेको ठानिए तापनि कार्यान्वयन पक्ष भने फितलो छ, यद्यपि ऐनको कार्यन्वयन बारेमा प्रष्ट व्यवस्था छ, जस्तै- रोजगारदाता, श्रम कार्यालय, केन्द्रीय श्रम सल्लाहकार परिषद्, न्यूनतम पारिश्रमिक निर्धारण समिति, श्रम अदालत, आदि कार्यान्वयनकर्ता निकायको रुपमा रहेका छन् । यसको पूर्ण कार्यान्वयनबाट श्रम बजारको सामाजिक, आर्थिक र न्यायिक पक्षमा सकारात्मक प्रतिफल प्राप्त हुने आम अपेक्षा रहेको छ। लामो छलफलपछि रोजगारदाता संघ र ट्रेड युनियन समेतको समझदारीमा बनाइएको भनिए पनि यो ऐनले रोजगारदाता र श्रमिक दुवै पक्षबीच विश्वासको सम्बन्ध बनाउने वातावरण भने तयार भएको देखिदैन। नेपालको संविधान (२०७२) जारी भएको दुई वर्षपछि आएको यो ऐन पूर्णरुपमा कार्यान्वयनमा आउनुपूर्व नै कोविड-१९ जस्तो विश्वव्यापि महामारीले सम्पूर्ण क्षेत्र नै अस्तव्यस्त पारिरहेको सन्दर्भमा यसको प्रत्यक्ष प्रभाव श्रम क्षेत्रमा पनि परिरहेको छ।

सन्दर्भ सामग्रीः

- https://www.ilo.org/ declaration/ thedeclaration/ textdeclaration/ lang--en/index.htm
- द हिमालयन टाइम्स दैनिक, अगस्ट १७, २०१७ ।
- ब्रायन ए. गार्नर (२००४),ब्लाक्स ल डिक्सनरी, यूएसए, वेष्ट पब्लिसिंग।
- श्रम ऐन २०७४, कानून किताब व्यवस्था समिति, काठमाडौं ।
- सत्य नारायण कालिका, (२०७४पौष) "श्रम ऐन, २०७४ः श्रमिक मैत्री प्रावधान", भर्डिक्ट (त्रैमासिक) बर्ष २, अंक ५ ।
- हिमराज गिरी तथा नरेन्द्रकुमार के.सी. (२०७१), श्रम कानुन, काठमाण्डौं, पैरवी प्रकाशन।
- नेपालको संविधान (२०७२), कानून किताब व्यवस्था समिति, काठमाडौं ।

धितोपत्रबजारः वर्तमान अवस्था, विकासको आवश्यकता तथा भावी कदमहरु

डा. नबराज अधिकारी *

१.ऐतिहासिक विकास

वि.सं. १९९४ सालमा विराटनगर जुट मिल्स र नेपाल बैंक लिमिटेडले सार्वजनिक निष्काशन मार्फत प्रथम पटक धितोपत्र निष्काशन गरेपछि अनौपचारिक रुपमा नेपालको धितोपत्र बजारको शुरुआतभएको पाइन्छ । त्यसपश्चात् वि.स. २०१८ मा सरकारी ऋणपत्रको निष्काशनको शुरुआत भयो । विकासको सुषुप्त गतिमा रहेको नेपालको धितोपत्र बजार वि.सं. २०३३ सालमा सेक्युरिटिज् खरिद बिक्री केन्द्रको स्थापना भएपछि सरकारी ऋणपत्रको दैनिक खरिद बिक्रीको व्यवस्थाबाट धितोपत्र बजारको संस्थागत विकासको शुरुआतभएको हो । यसरी संस्थागत विकासको शुरुआतभएको धितोपत्र बजारलाई कानूनी रुपमा व्यवस्थित गर्न वि.सं. २०४१ मा धितोपत्र कारोबार ऐन, २०४१ लागू गरिएको देखिन्छ । उक्त ऐनमा वि.सं. २०४९ मा पहिलो संशोधन गरी धितोपत्र बजारको नियमन निकायको रुपमा धितोपत्र बोर्डको स्थापना गर्नुका साथै वि.सं. २०५० मा धितोपत्रको दोस्रो बजार सञ्चालन सम्बन्धी सम्पूर्ण कार्य गर्ने गरी तत्कालीन सेक्युरिटी खरिद बिक्री केन्द्रलाई धितोपत्र विनिमय बजार लि.(नेप्से) मा परिवर्तन गरिए पश्चात् मात्र नेपालमा आधुनिक धितोपत्र बजारको शुरुआत भएको हो । हाल नेप्सेमा नेपाल सरकार, नेपाल राष्ट्र बैंक, राष्ट्रिय वाणिज्य बैंक र सानो संख्यामा धितोपत्र बजार सहभागीहरुको शेयर स्वामित्व रहेको अवस्था छ ।

बोर्डको स्थापनाकालमा धितोपत्र बजारको आकार अत्यन्त सानो थियो भने धितोपत्र सम्बन्धी ऐन, नियम तथा व्यवस्थाहरुको अपर्याप्तता, धितोपत्र कारोबारको लागि आवश्यक बजार मध्यस्थ संस्थाहरुको अभाव तथा धितोपत्र विनिमय कारोबार समेत व्यवस्थित हुन नसकेको पृष्ठभूमिमा बजारको समय सापेक्ष विकास तथा विस्तार सम्बन्धी प्रारम्भिक कार्य बोर्डले गरेको थियो भने दोस्रो बजार सम्बन्धी सम्पूर्ण कार्य गर्ने गरी स्थापित नेप्सेले धितोपत्र दलाल र अन्य धितोपत्र व्यवसायीको कार्य गर्न चाहने संगठित संस्थाहरुलाई सदस्यता दिनुका साथै ती सदस्यहरुलाई अनुशासित गराउन आवश्यक विनियमहरुको समेत तर्जुमा गरी वि.सं. २०५० माघ २९ देखि खुला बोलकबोल प्रणाली मार्फत् धितोपत्र बजार सञ्चालन शुरुआत गरेको थियो ।

धितोपत्र कारोबार ऐन, २०४० लाई प्रतिस्थापन गरी धितोपत्र सम्बन्धी अध्यादेश, २०६२ जारी भई धितोपत्र बोर्डको नामाकरण नेपाल धितोपत्र बोर्ड

* बोर्ड सचिव तथा उपकार्यकारी निर्देशक, नेपाल धितोपत्र बोर्ड

गरिएकोमा पछि वि.स. २०६३ मा सो अध्यादेशलाई प्रतिस्थापन गरी धितोपत्र सम्बन्धी ऐन, २०६३ जारी भएपश्चात् धितोपत्र बजारमा नयाँ आयाम थपिएको थियो । दोस्रो बजार कारोबारको बोलकबोल प्रथालाई वि.सं. २०६४ मा स्वचालित कम्प्युटरकृत् प्रणालीले प्रतिस्थापन गरिएको, सर्किट ब्रेकर प्रणाली तथा दोस्रो बजारको गति मापन गर्न विभिन्न सूचकांकहरुको विकास गरिएको, वि.सं.२०७५ मा अनलाइन ट्रेडिङ्ग प्रणालीको व्यवस्था गर्नुका साथै धितोपत्र दलाल व्यवसायी शुल्क कारोबार रकमको आधारमा अधिकतम १.५ प्रतिशत भएकोमा सो लाई घटाई वि.सं. २०६४ मा अधिकतम १ प्रतिशत, वि.सं. २०७३ मा अधिकतम ०.६० तथा वि.सं. २०७७ मा अधिकतम ०.४० प्रतिशत बनाइएको छ । धितोपत्रको विद्युतीय अभिलेख राख्न धितोपत्रको केन्द्रीय निक्षेप सेवा नियमावली, २०६७ लागू गरी बोर्डको अनुमतिमा नेप्सेको सहायक कम्पनीलाई २०६७ सालमा धितोपत्रको केन्द्रीय निक्षेप सेवा प्रवाह गर्ने व्यवस्थाका लागि सिडिएस एण्ड क्लियरिङ्ग लि.(सिडिएससी) को स्थापना गरिएकोमा पछि यसलाई नेप्सेले यस अघि गर्दै आएको राफसाफ तथा फछ्र्यौट सेवा समेत प्रदान गर्ने व्यवस्था गरेकोमा हाल यसले धितोपत्रको केन्द्रीय निक्षेप सेवा र राफसाफ तथा फछ्र्यौट सम्बन्धी कार्य गर्दै आएको छ।

वि.सं.२०६७ मा सामूहिक लगानी कोष नियमावली,२०६७ लागू भई बन्दमुखी सामूहिक लगानी कोष स्थापना भई यसबाट सर्वसाधारण लगानीकर्ताहरुका लागि दक्ष लगानी सेवा प्राप्त गरी बजारमा सहभागी हुने अवसर सृजना भई बजारमा ठूलो संख्यामा लगानीकर्ताहरु सहभागी भईरहेको अवस्था छ । साथै, सूचीकृत् कम्पनी तथा यस्ता कम्पनीले निष्काशन गर्ने धितोपत्रहरुको रेटिङ्ग गरी लगानीकर्तालाई जोखिमको स्तर सम्बन्धी जानकारी दिने उद्देश्यले क्रेडिट रेटिङ नियमावली, २०६८ लागू गरी बोर्डले वि.सं.२०६९ मा इक्रा नेपाल लि.लाई क्रेडिट रेटिङ्ग व्यवसाय सञ्चालनका लागि पहिलो क्रेडिट रेटिङ्ग कम्पनीको अनुमति प्रदान गरेको थियो ।

वि.स. २०७२ माघबाट दोस्रो बजारमा पूर्णरुपमा अभौतिकृत् कारोबारको व्यवस्था, बोर्डले धितोपत्र बजार नियमन निकायहरुको अन्तर्राष्ट्रिय संस्था (IOSCO) एशोसिएट सदस्य तथा OECD/ INFE को पूर्ण सदस्यता र सिडिएससीले धितोपत्रहरुको राष्ट्रिय नम्बर प्रदायक संघ (ANNA) को सदस्यता प्राप्त, लगानीकर्ताहरूले बजारको गहिराई हेर्न पाउने व्यवस्था, धितोपत्रको प्राथमिक निष्काशनमा ASBA तथा C-ASBA प्रणालीको प्रयोग भई कुल ६३ बैंक वित्तीय संस्थामार्फत् देशको ७७ जिल्लाका ७३९ स्थानीय तहमा प्राथमिक बजारको देशव्यापि पहुँच, धितोपत्र दर्ता तथा निष्काशन नियमावली, २०७३ मा आवश्यक व्यवस्था मार्फत् IFC, ADB जस्ता अन्तर्राष्ट्रिय वित्तीय संस्थाले स्थानीय मुद्रामा ऋणपत्र जारी गर्न पाउने व्यवस्था, सूचीकृत् कम्पनीहरुले प्रदान गर्ने नगद लाभांश शेयरधनीको आफ्नै बैंक खातामा र बोनस तथा हकप्रद शेयर आफ्नै डिम्याट खातामा जम्मा हुने व्यवस्था हुनुका साथै बैंक, वित्त तथा बीमा क्षेत्रको बाहुल्यता रहेको धितोपत्र बजारमा वास्तविक क्षेत्रका कम्पनीहरु भित्र्याई बजारको सन्तुलित विकास विस्तार गर्ने उद्देश्यले राम्रो कार्य सम्पादन भएका वास्तविक क्षेत्रका कम्पनीहरुलाई धितोपत्रको सार्वजनिक निष्काशन गरी बजार मार्फत् पुँजी परिचालन गर्न प्रोत्साहित गर्न बोर्डले प्राथमिक निष्काशन हुने सेयरको स्वतन्त्र मूल्य निर्धारण गर्न आवश्यक व्यवस्था तथा प्रकृया सहितको बुक विल्डिङ्ग सम्बन्धी निर्देशिका, २०७७ लागू गरेको छ।

धितोपत्र बजारलाई थप आधुनिकीकरण गर्ने क्रममा यस अघि बन्दमुखी सामूहिक लगानी योजना मात्र सञ्चालन हुँदै आएकोमा बोर्डले खुलामुखी सामूहिक लगानी कोष योजना सञ्चालन गर्न अनुमति दिनुका साथै प्राइभेट इक्विटी फण्ड, भेन्चर क्यापिटल फण्ड,

हेज फण्ड जस्ता वैकल्पिक लगानी कोष जस्ता औजारहरुलाई बजार प्रवेश गराउन विशिष्टीकृत लगानी कोष नियमावली, २०७५ बनाई नेपाल सरकारको स्वीकृतिमा लागू गरी देशमा नव प्रवर्तन तथा उद्यमशीलतालाई प्रवर्द्धन गर्ने गरी भेन्चर क्यापिटल तथा प्राइभेट इक्वीटी फण्ड सञ्चालन गर्ने कार्य गर्न कोष व्यवस्थापकलाई अनुमति प्रदान गर्ने अन्तिम तयारी भईरहेको छ । त्यस्तै,बोर्डले वस्तु विनिमय बजार नियमन गर्ने गरी वस्तु विनिमय बजार सम्बन्धी ऐन, २०७४ लागू भए पश्चात् वस्तु विनिमय बजार सम्बन्धी नियमावली, २०७४ बनाई लागू गरी सो अन्तर्गत वस्तु विनिमय बजार सञ्चालन गर्न कम्पनीलाई अनुमतिपत्र दिने कार्यलाई स्वाच्छ, पारदर्शी एवम् विश्वसनीय बनाउनका लागि वस्तु विनिमय बजार सञ्चालन अनुमति सम्बन्धी निर्देशिका, २०७८ बनाई लागू गरिसकेको छ। साथै सम्पत्ति शुद्धीकरण (मनी लाउन्डरिङ्ग) निवारण ऐन (दोस्रो संशोधन),२०६४ अन्तर्गत सम्पत्ति शुद्धीकरण तथा आतंककारी क्रियाकलापमा वित्तीय लगानी निवारण निर्देशिका, २०७४ लागू भए पश्चात् सम्पत्ति शुद्धीकरण निवारण गर्ने जस्तो महत्वपूर्ण कार्य जिम्मेवारी बोर्डलाई थप भएकोमा सो कार्यहरु समेत गर्दै देशमा वित्तीय क्षेत्रको स्थायित्व तथा विश्वसनीयता अभिवृद्धि गर्ने जस्ता महत्वपूर्ण कार्यमा योगदान पुऱ्याउदै आएको छ । पछिल्लो समयमा काठमाडौं उपत्यका बाहिर २१ जिल्लाको ४७ स्थानमा धितोपत्र दलाल व्यवसायीको शाखा विस्तार तथा काठमाडौं उपत्यकामा मर्चेण्ट बैंकरको कुल संख्या ३० तथा उपत्यका बाहिर ९ पुगी धितोपत्र व्यवसाय सेवा समेत देशव्यापि हुने क्रममा रहेको छ।

२. धितोपत्र बजारको वर्तमान अवस्था

धितोपत्र बजारमा लगानीकर्ताको सहभागिता, प्राथमिक बजार मार्फत् हुने गरेको पुँजी परिचालन र दोस्रो बजार कारोबार लगायतका आधारमा हेर्दा धितोपत्र बजारको वर्तमान अवस्था उत्साहजनक रहेको छ। आर्थिक वर्ष, २०७७।७८ मा धितोपत्रको प्राथमिक बजार अन्तर्गत एउटै निष्काशनमा कुल २१,६०,३२८ सर्वसाधारणको सहभागिता, करिब रू.१ खर्ब ८अर्ब बराबरको पुँजी परिचालन, रू.५ अर्ब भन्दा बढीको दैनिक औसत कारोबार भएको अवस्था छ। त्यस्तै, धितोपत्र बजारमा गत आर्थिक वर्षको अन्त्यमा लगानीकर्ताहरुको डिम्याट खाता ३७,३६,९२६, सार्वजनिक निष्काशन सम्बन्धी धितोपत्र खरिदका लागि व्यवस्था गरिएको मेरो शेयर खाताको संख्या २८,५१,८०३ पुगिसकेको छ भने धितोपत्रको दोस्रो बजार कारोबारका लागि अनलाइन कारोबार गर्ने लगानीकर्ताहरुको संख्या ८,७९,१६६ पुगी हाल लगानीकर्ताहरुले कुल कारोबारको ९० प्रतिशत भन्दा बढी कारोबार सिधै अनलाइन मार्फत् गर्ने गरेको अवस्था छ। हाल कार्यान्वयनको चरणमा रहको पन्ध्रौं पञ्चवर्षीय योजनाको पुँजीबजार सम्बन्धी परिमाणात्मक लक्ष्य धितोपत्रमा लगानी गर्ने जनसंख्या आधार वर्ष, २०७५।७६ को ४.४ प्रतिशतबाट बढाई २० प्रतिशत पुऱ्याउने रहेकोमा हालसम्ममा धितोपत्रमा लगानी गर्ने जनसंख्या कुल जनसंख्याको १२.२० प्रतिशत पुगिसकेको अवस्था छ।

धितोपत्र बजार मार्फत् पुँजी परिचालनका लागि वित्तीय क्षेत्र बाहेक जलविद्युत, उत्पादनमुलक, व्यापारिक तथा केबलकार जस्ता कम्पनीहरू सक्रिय रहेका छन् भने वास्तविक क्षेत्रका अन्य केही कम्पनीहरू बजारमा प्रवेश गर्ने क्रममा रहेका छन । यसले गर्दा पछिल्लो समयमा प्राथमिक बजारमा धितोपत्र निष्काशनमा उल्लेख्य वृद्धि भएको छ । आर्थिक वर्ष, २०७७।७८ मा प्राथमिक बजार मार्फत् रू. १,०७,९०,००,००,००० रकम बराबरको धितोपत्र निष्काशनका लागि बोर्डले अनुमति प्रदान गरेको छ । नेपालको धितोपत्र बजार मार्फत् परिचालित उक्त

रकम सार्क क्षेत्रका देशहरुमा धितोपत्र बजार मार्फत् भएको पुँजी परिचालन रकमसंग तुलना गर्दा धितोपत्र बजार मार्फत् ठूलो परिमाणमा पुँजी परिचालन हुने देश भारत पछि नेपाल भएको छ। पछिल्लो समयमा संस्थागत ऋणपत्र तथा सामूहिक लगानी योजना निष्काशन तर्फ उल्लेखनीय वृद्धि भएको छ। आर्थिक वर्ष, २०७७।७८ मा बोर्डले दुई खुलामुखी तथा तीन बन्दमुखी योजना गरी रु.९.४० अर्ब रकम बराबरको सामूहिक लगानी योजना निष्काशन अनुमति दिएएको छ । हाल बजारमा तीन खुलामुखी योजना र १९ बन्दमुखी योजना सञ्चालनमा रही यिनीहरु मार्फत् बजारमा करिब रू.२४ अर्ब बराबरको पुँजी परिचालन भएको छ।

धितोपत्रको दोस्रो बजारतर्फ हेर्दा धितोपत्रको दोस्रो बजार कारोबारको मूल्य परिसूचक (नेप्से सूचकाङ्क) आर्थिक वर्ष २०७७।७८ को अन्त्यमा २८८३.४१ बिन्दु पुगेको छ । गत आर्थिक वर्षमा धितोपत्र कारोबार रकमको आकारमा उल्लेख्य वृद्धि भई रू.१४.५५ खर्ब रकम बराबर भएको छ। गत वर्षको श्रावण ३१ मा रू.२१.६५ अर्बको धितोपत्र कारोबार भएको छ जुन एकै दिनमा भएको हाल सम्मकै उच्च रकम हो । पछिल्लो समय औसत दैनिक कारोबार रकम करिब रू. ५ अर्ब बराबर रहने गरेको छ । त्यस्तै, बजार पुँजीकरण रु.४० खर्ब १० अर्ब ९५ करोड हुनुको साथै कुल बजार पुँजीकरणमा कारोबार रकमको अनुपात क्रमशः वृद्धि हुँदै गई २०७७ जेठ मसान्तमा करिब ३२ प्रतिशत रहेको छ । बजार पुँजीकरणमा कारोबारको उक्त प्रतिशत विश्व बैंकले उदीयमान बजार हुनको लागि निर्धारणको ७.५ प्रतिशत भन्दा निकै बढी रहेको छ । यस्तै कुल गार्हस्थ्य उत्पादनमा बजार पूँजीकरणको अंशमा वृद्धि भई हाल करिब १०७ प्रतिशत रहेको छ। उल्लिखित तथ्यहरुका आधारमा पछिल्लो समय धितोपत्रको तरलतामा बढ्दै गई बजार थप गतिशील भएको देखिन्छ । बजारमा लगानीकर्ताहरुको बढ्दो सहभागिता तथा कारोबार रकममा हुँदै गएको गुणात्मक वृद्धिलाई हेर्दा धितोपत्रको दोस्रो बजार सञ्चालन गर्ने सार्वजनिक संस्थानको रूपमा रहेको नेप्से र सिडिएससिको संरचनात्मक सुधार गरी थप व्यावसायिक तथा प्रतिस्पर्धी बनाउनुपर्ने आवश्यकता टड्कारो रूपमा देखिएको छ।

पछिल्ला वर्षहरुमा धितोपत्र बजार सम्बन्धी कानूनी व्यवस्थाहरुमा सुधार तथा परिपूर्ति गर्ने कार्यहरुलाई बोर्डले तीव्रता दिँदै विभिन्न नीतिगत व्यवस्थाहरु समेत गरेको छ। धितोपत्र व्यवसायी (मर्चेन्ट बैङ्कर) नियमावली, २०६४, (दोस्रो संशोधन), धितोपत्र व्यवसायी (धितोपत्र दलाल तथा धितोपत्र व्यापारी) नियमावली, २०६४(तेस्रो संशोधन), धितोपत्रदर्ता तथा निष्काशन नियमावली, २०७३ (चौथो संशोधन), विशिष्टीकृत् लगानी कोष नियमावली, २०७५ को प्रथम संशोधन, सामूहिक लगानी कोष नियमावली, २०६७ मा चौथो संशोधन, धितोपत्रको कारोबार राफसाफ तथा फछ्र्यौट विनियमावली, २०६९, धितोपत्र कारोबार सञ्चालन विनियमावली, २०७५ प्रथम संशोधन गरिएको छ। यस्तै, प्रारम्भिक सार्वजनिक निष्काशन भएका धितोपत्रको स्वतन्त्र मूल्य निर्धारण व्यवस्थाका लागि बुक बिल्डिङ्ग निर्देशिका, २०७७ लागू गरिएको छ भने धितोपत्र दलाल व्यवसायीहरु मार्फत् मार्जिन कारोबार सुविधा सम्बन्धी व्यवस्था गर्न मार्जिन कारोबार सुविधा सम्बन्धी निर्देशन, २०७७ को व्यवस्था गरी सो मा समसामयिक संशोधन समेत गरिएको छ।

त्यस्तै, धितोपत्र बजारका विभिन्न गतिविधिहरूलाई यान्त्रिकीकरण गर्ने उद्देश्य बमोजिम E–KYC लागू गरिएको, सूचना, सञ्चार तथा प्रविधि सम्बन्धी निर्देशिका, २०७७ लागू गर्नुका साथै बोर्डले बजार सहभागीहरुले बोर्डमा पेश गर्नुपर्ने विवरणहरु विद्युतीय

रुपमा पेश गर्नसक्ने व्यवस्थाका लागि Electronic Reporting and Retrieval System-ERRS विकास गरी कार्यान्वयनमा ल्याएको छ । धितोपत्र दलाल व्यवसायी शुल्कमा ३३ प्रतिशत देखि ६० प्रतिशतसम्म कटौती गरी धितोपत्र बजारलाई लगानीकर्ता मैत्री बनाएको छ। बोर्डले धितोपत्रको दोस्रो बजारलाई थप गतिशील बनाउँदै बोर्डले यस अघिको धितोपत्र कारोबारको राफसाफ तथा फछ्यौंट प्रणाली टी+३ लाई घटाई टी+२ बनाएको छ र यसले गर्दा समेत बजार थप गतिशील भई दैनिक कारोबार रकममा ठूलो वृद्धि भएको छ।

नेपाल सरकारले धितोपत्र बजारको विकास विस्तार तथा स्थायित्वलाई प्राथमिकता दिंदै आर्थिक वर्ष, २०७८।७९ को बजेट बक्तव्य मार्फत् धितोपत्र बजारमा लगानी अवधिको आधारमा पुँजीगत लाभ करको दर फरक फरक हुने व्यवस्था गरी एक वर्षभन्दा कम अवधि धितोपत्र धारण गर्ने लगानीकर्ताका लागि ७.५ प्रतिशत र सो भन्दा बढी अवधिको लागि ५ प्रतिशत पुँजीगत लाभकर कायम गरेको छ। त्यस्तै प्राकृतिक व्यक्तिहरूले तिरेको पुँजीगत लाभकर अन्तिम करको रूपमा मानिने व्यवस्था गरेको छ। बजारमा संस्थागत लगानीकर्ताहरुको समेत भूमिका खेल्ने र नवप्रवेशी तथा स साना लगानीकर्ताहरुलाई धितोपत्र बजारमा लगानी गर्न प्रोत्साहित गर्ने सामूहिक लगानी योजनालाई नेपाल सरकारले आर्थिक वर्ष २०७८।७९ देखि Tax Pass-Through Statusदिई यसको आयमा कर नलाग्ने स्पष्ट व्यवस्था गरेको छ।

बोर्डले आर्थिक वर्ष, २०७७।७८ मा बजारमा संस्थागत लगानीकर्ताहरुको संलग्नतालाई सहजीकरण गर्न नागरिक लगानी कोष र पुनरबीमा कम्पनीको सहायक कम्पनी नागरिक स्टक डिलर कम्पनीलाई स्टक डिलरको कार्यका लागि अनुमति प्रदान गरेकोमा उक्त नागरिक स्टक डिलरले हाल थोक लगानीकर्ताको रुपमा धितोपत्र कारोबार गर्दै आएको छ । हाल नेपालमा एक नेपाल स्टक एक्सचेन्ज लि., एक सिडिएस एण्ड क्लिएरिङ्ग लि., दुई क्रेडिट रेटिङ्ग कम्पनी, ३० मर्न्चेन्ट बैंकर, ७९ निक्षेप सदस्य, ५२ आस्वा सेवासंग सम्बन्धित बैंक तथा वित्तीय संस्थाहरु, २२ बन्दमुखी तथा खुल्लामुखी सामूहिक लगानी योजना, ९० योग्य संस्थागत लगानीकर्ता, ५० स्टक ब्रोकर, २२० सूचीकृत् संगठित संस्था र एक स्टक डिलर सहितको धितोपत्र बजारको संरचनात्मक पूर्वाधार तयार भएको छ । बोर्डले विशेष योग्यता तथा अनुभव भएका तर पर्याप्त पुँजी नभएका उद्यमी तथा नवप्रवर्तकहरुका लागि सहज रुपमा स्वदेशी तथा विदेशी पुँजीको व्यवस्था तथा लगानीकर्ताहरुका लागि लगानीको विकल्प उपलब्ध गराई देशको आर्थिक गतिविधिहरुमा गतिशीलता ल्याउन प्राइभेट इक्विटी, भेञ्चर फण्ड र हेज फण्ड जस्ता विशिष्ट प्रकृतिका संस्थाहरुलाई धितो पत्रबजारमा प्रवेश तथा नियमन गर्न लागू गरिएको विशिष्टीकृत लगानी कोष नियमावली, २०७५ कार्यान्वयनमा ल्याई यस्ता कोष सञ्चालनमा ल्याउने उद्देश्यले स्थापित तथा सोका लागि बोर्डको अनुमतिका लागि निवेदन पेश गरी आवश्यक पूर्वाधार तयारी कार्य पूरा गरेका कोष व्यवस्थापकलाई दर्ता गरी अनुमति दिने प्रकृया हाल अन्तिम चरणमा रहेको छ।

बोर्डले समग्र बजारको सुधार तथा विकास विस्तारलाई उच्च प्राथमिकता दिई अगाडि बढिरहेको हालको परिवेशमा बोर्ड तथा धितोपत्र बजार विकासको प्रवृत्ति तथा समग्र बजारको हालको अवस्था र बोर्डको सवल पक्ष, दुर्वल पक्ष तथा अवसर तथा चुनौतीहरु र नियमन निकाय तथा बजारको विश्व तथा क्षेत्रीय अवस्थाको गहन अध्ययन गर्दै बोर्डको दीर्घकालीन सोच वा दृष्टि, विशेष काम वा लक्ष्य र बोर्डको मूल्य मान्यता, रणनीतिक उद्देश्यहरु निर्धारण गरी उक्त उद्देश्यहरु निश्चित समय सीमामा

पूरा गर्नका लागि आवश्यक रणनीतिक पहल तथा समय सीमावद्ध कार्यहरु तय गरी उक्त कार्यहरु प्रभावकारी रुपमा सम्पन्न गर्ने गरी आर्थिक वर्ष २०७७/७८ मा बोर्डको चार वर्षीय रणनीतिक योजना कार्यान्वयनमा ल्याएको छ । बोर्डको रणनीतिक योजनाको 'धितोपत्र बजार तथा वस्तु विनिमय बजार सम्बद्ध कानूनी तथा नियमन व्यवस्थाहरुलाई सुदृढ गर्ने'; 'उपकरण, संस्था र पूर्वाधारको आधारमा बजार विकासको लागि सहजीकरण गर्ने; नियमन क्षमता अभिवृद्धि गर्ने'; 'बोर्ड तथा धितोपत्र बजार तथा वस्तु विनिमय बजारमा सुशासन; प्रकाशन तथा परिपालनामा सुधार ल्याउने'; 'धितोपत्र बजार तथा वस्तु विनिमय बजारका प्रणालीगत तथा अन्य जोखिम न्यूनीकरण गर्ने'; धितोपत्रबजार तथा वस्तु विनिमय बजारको सम्बन्धमा लगानीकर्ता शिक्षा तथा जनचेतना अभिवृद्धि गर्ने' र 'धितोपत्र बजार तथा वस्तु विनिमय बजार विकास तथा सुधारका लागि राष्ट्रिय तथा अन्तर्राष्ट्रिय सम्बन्ध विकास गर्ने' रणनीतिक उद्देश्यहरु तथा उक्त रणनीतिक उद्देश्यहरु प्राप्तिका लागि समय सीमाबद्ध १३७ वटा कार्यहरु समेत निर्धारण गरिएको छ। बोर्डको रणनीतिक योजनाको प्रभावकारी कार्यान्वयन भएमा पुँजीबजार सुधार तथा विकास सम्बन्धी नेपाल सरकारको नीति तथा प्राथमिकता र बजार सहभागीहरुको अपेक्षा अनुरुप बजार विकास र विस्तारका कार्यहरु योजनाबद्ध रुपमा पूरा हुने र यसबाट धितोपत्र बजार नियमन निकायको नियमन क्षमतामा सुधार तथा बजारको संरचनात्मक सुधार भई पूर्व उदीयमान अवस्थामा रहेको नेपालको धितोपत्रबजार आगामी दिनहरूमा थप स्वस्थ, व्यवस्थित, पारदर्शी एवम् प्रभावकारी बजारको रूपमा विकसित हुँदै उदीयमान बजारोन्मुख हुने सम्भावना बढेको छ।

३.विकासको आवश्यकता तथा भावी कदमहरु

नेपालमा धितोपत्र बजारको संगठित विकासको २९ वर्षको अवधिमा धितोपत्रको प्राथमिक बजारमा प्रविधिको उच्च प्रयोग संगै यसको पहुँच देशको ७७ जिल्ला तथा ७४९ स्थानीय तहमा विस्तार भइसकेको छ । देशभर छरिएर रहेको बचतलाई उत्पादनशील क्षेत्रमा परिचालन गरी राष्ट्रिय उत्पादन, आय र रोजगारी सृजना तथा वृद्धिमा महत्वपूर्ण भूमिका खेल्ने प्राथमिक बजारलाई गतिशील बनाई बजारमा निष्काशित धितोपत्रलाई तरलता प्रदान गर्ने धितोपत्र दलाल व्यवसायी सहितको दोस्रो बजारको पहुँच भने काठमाडौं उपत्यका तथा देशका केही मुख्य शहरहरुमा मात्र केन्द्रित रहिआएको तथा दोस्रो बजार स्थापना र सञ्चालनको समयदेखि कारोबारमा आएका धितोपत्रका उपकरण तथा कारोबार प्रविधिमा अपेक्षित रुपमा विकास हुन नसकी छिमेकी देश लगायत विश्व परिवेशमा धितोपत्रको दोस्रो बजार परिमाणात्मक रुपमा केही विकास तथा विस्तार भएको देखिएतापनि गुणात्मक रुपमा संकुचित अवस्थामा नै रहेको छ । यसले गर्दा हालसम्म नेपालको धितोपत्र बजार वास्तविक क्षेत्रका संगठित संस्थाहरु, जोखिम लिन नचाहने तथा मध्यम जोखिम लिन चाहने सर्वसाधारण लगानीकर्ता र संस्थागत लगानीकर्ताका लागि आकर्षक हुन सकिरहेको छैन्। साथै, बजारमा नयाँ निष्काशन, हकप्रद शेयर निष्काशन तथा संस्थागत ऋणपत्रको निष्काशनमा निरन्तर रुपमा वृद्धि हुँदै गए अनुसार धितोपत्रको मागमा भने सोही अनुसार वृद्धिले निरन्तरता पाएको देखिँदैन् ।

नेपाल सरकारको विभिन्न आवधिक योजना र वार्षिक नीति तथा कार्यक्रममा उल्लिखित धितोपत्रबजार सुधार तथा विकास सम्बन्धी कार्यक्रमहरु समेत निर्धारित समय सीमामा सम्पन्न हुन सकेको देखिँदैन् । यस्ता कमी कमजोरीहरुमा प्रभावकारी रुपमा सुधार ल्याउन सर्वप्रथम नेप्से, सिडिएससी तथा बोर्डको संस्थागत क्षमता तथा बोर्डको सञ्चालन स्वायत्तता अभिवृद्धि र यी निकायहरुको संरचनात्मक सुधार हुनपर्ने देखिन्छ।

साथै,बजार नियमन, बजार सञ्चालन तथा धितोपत्र व्यावसायी सेवालाई सूचना प्रविधिमा आधारित तथा स्तरीय बनाउनु पर्ने, धितोपत्रको मागमा वृद्धि ल्याउने, बजार औजार तथा सेवामा विविधीकरण ल्याउने,लगानीकर्ता शिक्षा तथा सचेतना अभिवृद्धि गर्ने, संस्थागत क्षेत्रको सुशासनमा सुधार ल्याई वास्तविक क्षेत्रका कम्पनीहरुको बजारमा प्रवेशमा वृद्धि ल्याउने, दोस्रो बजारलाई देशव्यापि बनाउने, आदि कार्यमा विशेष प्राथमिकता दिनुपर्ने हुन्छ । उल्लिखित परिवेशमा धितोपत्र बजार विकासको आवश्यकता तथा भावी कदम देहाय अनुसार हुनुपर्ने देखिन्छ।

(क) बोर्डको संस्थागत तथा नियमन क्षमता अभिबृद्धि

धितोपत्र बजारमा निरन्तररुपमा बढ्दै गएको लगानीकर्ताहरुको प्रवेश, कारोबार, कारोबारको राफसाफ तथा फछ्र्यौट पूर्वाधार लगायत बोर्डको जिम्मेवारीमा हुँदै गएको वृद्धि अनुसार बोर्डको संस्थागत क्षमता तथा नियमन क्षमतामा वृद्धि हुन आवश्यक छ। बोर्डमा सूचना प्रविधि पूर्वाधारहरुको सुदृढ व्यवस्था गर्न बोर्डको आफ्नै स्थायी कार्यालय भवन हुन आवश्यक छ । दोस्रो बजारमा हुने अनलाइन कारोबारको प्रभावकारी रुपमा सुपरिवेक्षण गर्न Integrated Automated Market Surveillance System को व्यवस्था हुन आवश्यक छ। त्यस्तै, बोर्डको आन्तरिक सञ्चालन सम्बन्धी सूचना प्रविधिको सुदृढ व्यवस्था गरी आन्तरिक गतिविधिहरुलाई स्वचालित बनाई बोर्डको कार्यदक्षता बढाउन आवश्यक देखिन्छ। बोर्डमा चार्टर्ड एकाउन्टेन्ट, कानून तथा अनुसन्धान विषय सम्बन्धी योग्यता प्राप्त तथा अनुभवी जनशक्तिको व्यवस्था गरी बोर्डमा मानव श्रोतको सुदृढ व्यवस्था गर्न आवश्यक देखिन्छ। बोर्डको सेवालाई आकर्षक बनाई बोर्डमा विज्ञ तथा अनुभवी जनशक्ति भित्र्याउन तथा बोर्डमा यस्तो जनशक्तिको सेवा लामो समयसम्म निरन्तर हुने व्यवस्था गर्न वित्तीय क्षेत्रको यस्तै प्रकृतिको नियमन निकाय सरह तथा बढ्दो नियमन जिम्मेवारी सोही अनुसार बोर्डको बचतमा हुँदै गएको वृद्धि अनुकूल बनाउन बोर्डका कर्मचारीहरुलाई उपलब्ध गराइने वित्तीय तथा अन्य सुविधामा वृद्धि ल्याउने र बोर्डमा योग्य एवम् दक्ष जनशक्तिलाई आकर्षित गर्न तथा विद्यमान जनशक्तिलाई निरन्तरता दिन कर्मचारी वृत्ति विकास योजना तथा उत्तराधिकारी योजना तर्जुमा गरी कार्यान्वयन गर्नुपर्ने देखिन्छ। साथै, बोर्डले गर्ने बजार नियमन तथा सुपरिवेक्षण कार्यका लागि राष्ट्रिय तथा अन्तर्राष्ट्रिय असल अभ्यासहरु समेतको अवलम्वन गरी निश्चित प्रकृया तथा विधि निर्धारण गरी बोर्डको नियमन तथा सुपरिवेक्षण सेवालाई स्वच्छ, पारदर्शी तथा विश्वसनीय बनाउन समेत आवश्यक देखिन्छ।

(ख) कानूनी व्यवस्था तथा संरचनात्मक सुधार

बोर्ड वित्तीय क्षेत्रको एक महत्वपूर्ण नियमन निकाय हुनुका साथै धितोपत्र बजार नियमन निकायहरुको अन्तर्राष्ट्रिय संस्था (International Organisation of Securities Commissions-IOSCO) को एशोसिएट सदस्य समेत भएकोले यस सम्बन्धी कानूनी व्यवस्था तथा संरचनात्मक व्यवस्था समेत राष्ट्रिय तथा अन्तराष्ट्रिय असल अभ्यास अनुरुप हुनुपर्ने भएता पनि हालसम्म बोर्ड तथा बजार नियमन सम्बन्धी कानूनी व्यवस्था पर्याप्त तथा स्तरीय हुन सकेको छैन् । देशको वित्तीय क्षेत्रको अर्को नियमन निकायको रुपमा रहेको नेपाल राष्ट्र बैंकको सञ्चालन तथा व्यवस्थापन सम्बन्धी व्यवस्थाहरु रहेको नेपाल राष्ट्र बैंक ऐन र बैंक तथा वित्तीय संस्थाहरुको नियमन सम्बन्धी व्यवस्थाहरु रहेको बैंक तथा वित्तीय संस्था सम्बन्धी ऐन लागू गरी नेपाल राष्ट्र बैंकलाई सञ्चालन स्वयत्तता र बैक तथा वित्तीय संस्थाहरुको प्रभावकारी नियमनको सुदृढ कानूनी व्यवस्था भई नियमन कार्य समेत प्रभावकारी रुपमा भएको देखिन्छ । यस्तो व्यवस्था बोर्डको

सञ्चालन तथा नियमन स्वयत्तता र धितोपत्र बजार तथा वस्तु विनिमय बजारको प्रभावकारी नियमनका लागि समेत हुनुपर्ने देखिएको छ । त्यस्तै, नेपाल धितोपत्र बोर्ड धितोपत्र बजार नियमन निकायहरुको अन्तर्राष्ट्रिय संस्था (IOSCO) को एशोसियट सदस्य भईसकेको र साधारण सदस्यताका लागि प्रयासरत समेत रहेकोले धितोपत्र बजार तथा बोर्ड सम्बन्धी ऐन नियम अन्तर्राष्ट्रिय सिद्धान्त तथा असल अभ्यास अनुरुप हुनु आवश्यक छ । यसका लागि हालको धितोपत्र सम्बन्धी ऐनलाई प्रतिस्थापन गर्ने गरी धितोपत्र तथा वस्तु विनिमय बोर्ड ऐन र धितोपत्र कारोबार ऐनको व्यवस्था र सोही बमोजिमका नियमावलीहरुको व्यवस्था हुनु पर्दछ । उल्लिखित ऐनहरुको व्यवस्था भएमा बोर्डको सञ्चालन स्वायत्तता अभिवृद्धि हुने, बजारमा हुने गलत गतिविधिहरुको अनुसन्धान तथा तहकीकात सम्बन्धी कानूनी व्यवस्था सुदृढ हुने, बोर्डको ग्राहकको बैंकिङ्ग अभिलेखमा पहुँच हुने तथा बोर्डले अन्तर्राष्ट्रिय नियमन निकायहरुबाट हुने बजार गतिविधि सम्बन्धमा अनुसन्धान कार्यमा सहयोग गर्न सक्ने तथा देशको धितोपत्र बजार तथा वस्तु विनिमय बजार सम्बन्धी अनुसन्धान कार्यका लागि सहयोग लिन सक्ने भई बोर्डको नियमन क्षमता एवम् नियमन सशक्तता अभिवृद्धि हुने देखिन्छ । बोर्ड त्यस्तै, धितोपत्र बजारमा ट्रष्ट सम्बन्धी गतिविधिहरु पनि महत्वपूर्ण हुने हुँदा वित्तीय गतिविधि सम्बन्धी ट्रष्ट ऐनको व्यवस्था समेत हुन आवश्यक देखिन्छ । हालसम्म ट्रष्ट ऐन नहुँदा कानूनी अंशियार तथा हितग्राहीको अधिकार तथा जिम्मेवारी स्पष्ट हुन नसकी केन्द्रीय निक्षेप सेवा जोखिम मुक्त हुन सकेको छैन् । ट्रष्ट ऐनको व्यवस्था भएमा धितोपत्रको केन्द्रीय निक्षेप सेवा, संस्थागत ऋणपत्रको निष्काशन, सामूहिक लगानी योजनाको निष्काशन तथा सञ्चालन कार्य विश्वसनीय हुनुका साथै यस्ता सेवा तथा उपकरणको बजारमा विश्वसनीयता अभिवृद्धि हुने देखिन्छ । बोर्डको नियमनमा हुनसक्ने हित बाझिने कार्य, बजार सञ्चालन तथा केन्द्रीय निक्षेप सेवालाई स्तरीय तथा प्रभावकारी बनाउन यस सम्बन्धमा रहे भएका स्वामित्व तथा प्रणाली सम्बन्धी संरचनात्मक कमी कमजोरीहरुमा समयमै सुधार ल्याउन आवश्यक छ ।

(ग) बजार पूर्वाधारमा सुधार तथा विकास

देशमा धितोपत्र बजारको व्यवस्थित विकासको करिब तीन दशक भई बोर्ड धितोपत्र बजार नियमन निकायहरुको अन्तर्राष्ट्रिय संस्था (IOSCO) को एशोसियट सदस्य समेत भईसकेको भएता पनि हालसम्म बजार पूर्वाधारहरु अन्तर्राष्ट्रिय स्तरको हुन सकेको देखिदैन । विद्यमान धितोपत्र कारोबार प्रणाली, राफसाफ तथा फछ्र्यौट प्रणाली, अनलाइन कारोबारको सुपरिवेक्षण प्रणाली, स्वचालित गतिविधि सम्बन्धी सूचना प्रणालीको प्रयोग, आदिमा निरन्तर रुपमा देखिने गरेको कमी कमजोरीका कारणले बजार सञ्चालन तथा नियमन कार्य स्तरीय हुन सकिरहेको छैन् । यसले गर्दा धितोपत्र कारोबार र कारोबारको राफसाफ तथा पछ्र्यौट हुने तहसम्म पूर्णतया विश्वस्त भई सहज एवम् सरल रुपमा कारोबार गर्न लगानीकर्ताहरुले नसकिरहेको अवस्था विद्यमान छ । दोस्रो बजारको अनलाइन कारोबार प्रणालीको महत्वपूर्ण पक्ष टिएमएस, सिडिएससीको राफसाफ तथा फछ्र्यौट प्रणालीको स्तर अभिवृद्धि गर्नुपर्ने टडकारो रुपमा देखिएको छ भने बोर्डमा एकीकृत बजार सुपरिवेक्षण प्रणाली खरिद गरी सञ्चालनमा ल्याउने कार्यलाई गम्भीर रुपमा लिई अगाडि बढ्नुपर्ने भएको छ । नेप्सेको अनलाइन कारोबार प्रणालीमा सुधार गरी कारोबार प्रणाली, ग्राहकको बैंक खाता तथा डिम्याट खाता एकीकृत (Integrate) गरी अन्तर्राष्ट्रिय स्तरको बनाउनुका साथै राफसाफ तथा फछ्र्यौट प्रणालीको सफ्टवयेरको स्तर अभिवृद्धि गरी राफसाफ प्रणालीलाई टि+१ बनाई शेयर तथा

ऋणपत्रको कारोबारको फछ्र्यौट कार्यलाई दक्ष एवम् प्रभावकारी बनाउनुपर्ने भएको छ । त्यस्तै, धितोपत्र बजारको तरलता तथा कारोबारको निरन्तरता सुनिश्चित गर्ने गरी कोषको व्यवस्था र सञ्चालन सुधारका लागि राफसाफ तथा फछ्र्यौट सुनिश्चित कोषको सुदृढ व्यवस्था गर्नुपर्ने भएको छ । धितोपत्र दलाल व्यवसायी सेवाको पहुँच देशव्यापि गराउन छिमेकी देश लगायत अन्तर्राष्ट्रिय असल अभ्यास समेतको अवलम्बन गरी धितोपत्र दलाल व्यवसायीको आधिकारिक प्रतिनिधिको व्यवस्था गर्न समेत आवश्यक देखिन्छ। साथै, बजारमा प्रतिस्पर्धी कारोबार तथा व्यवसायी सेवाको व्यवस्था गर्न निजी क्षेत्रमा नयाँ स्टक एक्सचेञ्ज, बजारमा सानो पुँजी आधार भएका कम्पनीको शेयर कारोबारमा कर्नरिङ्ग तथा मूल्यमा अस्वभाविक रुपमा उतार चढाव ल्याई बजारमा हुने अस्वच्छ गतिविधिलाई निरुत्साहित गर्न साना तथा मध्यम आकारका कम्पनीहरुको धितोपत्र कारोबारका लागि SMEsPlatform को व्यवस्था र बजारमा हुँदै गएको जोखिममा वृद्धिसंगै व्यवसायीहरुका लागि तोकिएको न्यूनतम पुँजी आधार तथा पूर्वाधारमा वृद्धि ल्याई थप व्यावसायीहरुको सञ्चालन प्रबन्ध गर्नुपर्ने देखिन्छ।

(घ) धितोपत्र बजार उपकरणहरुमा विविधीकरण

धितोपत्र बजारमा हालसम्म शेयर तथा शेयर कारोबारको मात्र बाहुल्यता हुँदा बजार बढी जोखिम लिन चाहने लगानीकर्ताका लागिमात्र उपयुक्त भई बजारमा जोखिम लिन नचाहने वा मध्यम जोखिम लिन चाहने लगानीकर्ताका लागि आकर्षक हुन नसकिरहेको देखिन्छ । बजारमा विभिन्न प्रकृतिका लगानीकर्ताहरुलाई उपयुक्त लगानीको अवसर उपलब्ध गराउन बजार उपकरणहरुमा विविधीकरण ल्याउन आवश्यक छ । यसका लागि इन्डेक्स फण्ड तथा इक्यूटी डेरिभेटिभ्स् उपकरणको शुरुआत तथा यस्ता उपकरणको कारोबारको लागि उपयुक्त व्यवस्था गर्नु पर्दछ । त्यस्तै, धितोपत्रको दोस्रो बजार कारोबार प्रणाली मार्फत् संस्थागत ऋणपत्र तथा सरकारी ऋणपत्रको कारोबार तथा कारोबारको टी+० मा राफसाफ तथा फछ्र्यौट हुने व्यवस्था मिलाइएमा यसले बजारको गतिशीलता तथा स्थायित्व बढ्नुका साथै लगानीकर्ताको मनोबल समेत उच्च हुन पुग्दछ । साथै, देशको संघीय संरचना अनुसार संघ, प्रदेश तथा स्थानीय क्षेत्र अन्तर्गतका नगरपालिका तथा महानगरपालिकामा पूर्वाधारहरुको निर्माण तथा विकासका लागि आवश्यक पुँजी परिचालन गर्न तथा लगानीकर्ताको लगानीको थप विकल्पको व्यवस्था गर्न म्युनिसीपल बण्डको निष्काशन तथा कारोबारको उपयुक्त व्यवस्था समेत गर्न आवश्यक छ। हकप्रद शेयर कारोबारको व्यवस्था गर्न हकप्रद शेयर निष्काशन, हक हस्तान्तरण तथा कारोबारको उपयुक्त प्रबन्ध गर्नु पर्दछ। त्यस्तै, अक्सन मार्केट विकास तथा सञ्चालन र Securities Lending and Borrowing सम्बन्धी व्यवस्था गर्नुपर्ने देखिन्छ।

(ङ) सुशासन अभ्यासमा सुधार तथा व्यावसायिकता अभिवृद्धि

धितोपत्र व्यवसायीहरुको संख्यामा आएको वृद्धि, लगानीकर्ताको बढ्दो आकर्षण, प्राथमिक बजारमा लगानीकर्ताको पहुँचमा आएको सुधार तथा सरकारले धितोपत्र बजारमा राष्ट्रिय तथा अन्तर्राष्ट्रिय बचतलाई आकर्षण गरी आर्थिक विकासमा महत्वपूर्ण योगदान दिने माध्यमको रुपमा धितोपत्र बजारलाई विकास तथा विस्तार गर्ने नीति अबलम्वन गरेसँगै बजार गतिविधिहरुमा ठूलो वृद्धि भएको र यससंगै बजारमा अस्वच्छ गतिविधिहरु जस्तै कर्नरिङ्ग, मूल्यमा उतार चढाव, भित्री सूचनाको आधारमा हुने कारोबारमा समेत वृद्धि हुने सम्भावना रहन्छ। यसका लागि सूचीकृत् कम्पनी तथा व्यवसायीहरुका गतिविधि सम्बन्धी

विवरण यथासमयमा सार्वजनिक गर्ने, जानकारी तथा सूचना प्रवाहको उपयुक्त प्रारुपहरुको विकास तथा लागू गरी सूचना प्रवाहको सुदृढ व्यवस्था गर्न आवश्यक देखिन्छ । नियमन निकाय, बजार सञ्चालक तथा हित बाभिने व्यवसायमा कार्य गर्ने कर्मचारीहरुहरुलाई धितोपत्र कारोबारमा बन्देज र यस्ता पक्षहरु र अन्य धितोपत्र व्यवसायीका लागि उपयुक्त आचार संहिता तयार गरी प्रभावकारी रुपमा लागू गर्न आवश्यक छ । त्यस्तै, सूचीकृत् कम्पनीहरुका लागि सुशासन सम्बन्धी OECD को सिद्धान्त समेत अवलम्बान गर्दै अन्तर्राष्ट्रिय स्तरको सुशासन निर्देशिका तर्जुमा गरी प्रभावकारी रुपमा लागू गर्नुपर्ने देखिन्छ। यसरी लागू गरिएका आचार संहिता तथा सुशासन सम्बन्धी निर्देशिकाको व्यवस्थाहरु र सूचना प्रवाह सम्बन्धी अन्य नियमन व्यवस्थाहरुको परिपालना भए नभएको नियमित रुपमा अनुगमन गरी नभएको अवस्थामा आवश्यक कारवाही समेत गर्नुपर्ने देखिन्छ । त्यस्तै, नियमन निकाय, बजार सञ्चालक तथा व्यवसायहरुमा संलग्न मानवीय जनशक्तिको व्यावसायिकता अभिवृद्धि गर्न नियमित रुपमा तालिम तथा प्रशिक्षण, अभिमुखीकरण, देश विदेशको भ्रमण तथा उच्च अध्ययनको अवसर उपलब्ध गराई संलग्न मानवीय जनशक्तिको कार्य दक्षता तथा मनोवल उच्च बनाउन समेत आवश्यक देखिन्छ।

(च) लगानीकर्ता शिक्षा तथा सचेतना अभिवृद्धि ।

बजार मार्फत पुँजी परिचालनमा जोड, बजारमा लगानीकर्ताहरुको उत्साहबर्द्धक सहभागिता र ठूलो परिमाणमा पुँजी परिचालन र प्राथमिक बजार पूर्णरुपमा यान्त्रिकीकरण तथा देशव्यापि विस्तार र दोस्रो बजारमा अभौतिकीकृत् धितोपत्रको कारोबारको व्यवस्था, आदि भएको भएता पनि बजारमा सहभागी पक्षहरुको सुशासन अभ्यास तथा विवरण प्रवाहको कमजोर अभ्यासले गर्दा बजारमा नवप्रवेशी तथा साना लगानीकर्ता लामो समयसम्म टिक्न सक्ने अर्थात् बजारमा विश्वस्त भई लगानी गर्न सकिने अवस्था अद्यापि बन्न सकेको देखिदैन् । यसर्थ सर्वसाधारण लगानीकर्ताहरुको हित संरक्षण गर्न तथा बजारलाई स्थायित्व दिन लगानीकर्ता सवलीकरण कार्यक्रम मार्फत् सुसूचित लगानीलाई प्रवर्द्धन गर्ने कार्यलाई समेत उच्च प्राथमिकता दिनुपर्ने देखिन्छ । बजारमा सुसूचित लगानीलाई प्रवर्द्धन गर्न लगानीकर्ता शिक्षा तथा सचेतना अभिवृद्धि गतिविधिहरुको प्रभावकारी सञ्चालन हुनु पर्दछ। यस्ता गतिविधिहरु प्रभावकारी एवम् गतिशील रुपमा सञ्चालन गर्न उपयुक्त संस्थागत व्यवस्था गर्न धितोपत्र तथा फ्युचर्स बजार प्रशिक्षण संस्था स्थापना कार्यलाई अगाडि बढाउनुपर्ने भएको छ । त्यस्तै, बोर्ड, नेपाल स्टक एक्सचेञ्ज लि., धितोपत्र व्यवसायी, स्थानीय तह र उद्योगी व्यवसायीहरुसँग सम्बन्धित संस्थाहरुसँग सहकार्य गरी धितोपत्र तथा वस्तु विनिमय बजार सम्बन्धी शिक्षा, वित्तीय साक्षरता तथा जनचेतना अभिवृद्धि कार्यक्रमहरु सञ्चालनलाई निरन्तरता दिन आवश्यक छ।

सन्दर्भ सामग्रीहरु

- धितोपत्र सम्बन्धी ऐन, २०६३
- केन्द्रीय तथ्याङ्क विभाग, राष्ट्रिय लेखा तथ्याङ्क(National Accounts Statistics), केन्द्रीय तथ्याङ्क विभाग ।
- नेपाल सरकार, अर्थ मन्त्रालय, आर्थिक सर्वेक्षण, २०७७।७८ ।
- नेपाल सरकारको पन्ध्रौ पञ्चवर्षीय योजना ।
- नेपाल धितोपत्र बोर्डको वार्षिक प्रतिवेदनहरु ।
- नेपाल धितोपत्र बोर्डका विभिन्न अध्ययन प्रतिवेदनहरु ।
- नेपाल स्टक एक्सचेञ्ज लि. को कारोबार प्रतिवेदनहरु ।

कोषले प्रदान गरेका सापटीहरु : एक चर्चा

दामोदर सुवेदी *

१. पृष्ठभुमि :

कर्मचारी सञ्चय कोष ऐन, २०१९ अनुसार नेपाल सरकार र संगठित संस्थाका कर्मचारी, अन्य कर्मचारी र स्वरोजगारमा संलग्न व्यक्तिहरुको निमित्त सञ्चय कोष, निवृत्तभरण कोष लगायतका सामाजिक सुरक्षा कोषको व्यवस्था गर्नु यसको प्रमुख उदेश्य रहेको छ । यो उदेश्य प्राप्तीका लागि कोषले देहायका कार्यहरु सम्पादन गर्न सक्ने व्यवस्था ऐनमा रहेको छ :

(क) सञ्चयकर्ताको नाममा कट्टी भएको कोष रकमको संकलन तथा व्यवस्थापन,

(ख) उपलब्ध श्रोतलाई सुरक्षित तथा प्रतिफलयुक्त क्षेत्रमा परिचालन,

(ग) श्रोत परिचालनबाट प्राप्त प्रतिफलको समुचित परिचान

(घ) निबृत्तभरण कोषको सञ्चालन तथा व्यवस्थापन,

(ङ) सेवाकालिन आबश्यकताको लागि विविध प्रकारका सापटी सुविधाको सञ्चालन तथा व्यवस्थापन,

(च) सामाजिक सुरक्षाका नविनतम सुविधाहरुको अध्ययन तथा अनुसन्धान,

(छ) प्रत्येक वर्ष कारोवारको वार्षिक प्रतिवेदन तयार गरी नेपाल सरकारमा पेश गर्ने ।

२.. सापटीको प्रारम्भ :

कोषले आफ्नो उदेश्य प्राप्तीको लागि सम्पादन गर्ने विभिन्न कार्यहरु मध्येको एक "सेवाकालिन आबश्यकताको लागि विविध प्रकारका सापटी सुविधाको सञ्चालन तथा व्यवस्थापन गर्ने "अन्तर्गत सञ्चयकर्तालाई सेवाकालमा पर्ने आर्थिक आबश्यकता परिपूर्ति गर्न कोषले प्रारम्भ देखि नै विभिन्न प्रकारका सापटी सुविधाहरु उपलब्ध गराउँदै आएको छ ।

कर्मचारी सञ्चय कोष स्थापना हुनु अघि वि.स. २०१४ फागुन ८ देखि निजामती तर्फका कर्मचारीलाई निर्धारित व्याजदरमा कूल सञ्चित रकमको २५ प्रतिशत वरावरको रकम घर सापटी दिने व्यवस्थाको शुरुवात भएको पाईन्छ ।

कर्मचारी सञ्चय कोष ऐन, २०१९ बमोजिम कर्मचारी सञ्चय कोष स्थापना भएपछि व्यवस्थित रुपले कर्मचारीलाई सापटी दिने प्रक्रियाको लागि "कर्मचारीलाई सापटी दिने नियम ,२०२०" लागु भई सोही नियमको आधारमा सापटी प्रवाह भएको देखिन्छ ।

सरकारी कर्मचारीलाई सापटी दिने संस्थाको रुपमा स्थापित "तेजारथ अड्डा"ले २०२८ साल देखि

* का.मु. मुख्य प्रबन्धक, कर्मचारी सञ्चय कोष

कर्मचारीलाई सापटी दिर्ने व्यवस्था हटाए पछि कोषले दिने सापटी प्रक्रियालाई थप व्यवस्थित गर्न सापटी नियमावली, २०३० लागु गरी कार्यान्वयनमा ल्याएको पाईन्छ। सापटी नियमावली, २०३० बमोजिम देहाय बमोजिमको सापटी उपलब्ध गराईने गरिएको र यी सापटीहरु सरकारी कर्मचारीले मात्र पाउने व्यवस्था कायम थियो :

सापटी	व्याजदर (%मा)	रकम
घर सापटी	१२	४०,०००।-
भैपरी आउने सापटी	११	जम्मा सञ्चित रकमको ५० %सम्म
औषधी उपचार सापटी	१०.५०	जम्मा सञ्चित रकमको २५ %सम्म
अन्य सापटी	१०	जम्मा सञ्चित रकमको २५ %सम्म

कर्मचारी सञ्चय कोष ऐन, २०१९ मा भएको छैठों संशोधनले आंशिक भुक्तानीको व्यवस्था गरेकोले सापटी दिने कार्य बन्द भएको थियो । आंशिक भुक्तानीमा देहाय बमोजिमको रकम उपलब्ध गराउने गरिएको थियो :

(क) ५ वर्ष नियमित कोष कट्टी गर्ने ५० वर्ष मुनि उमेरका कर्मचारीले जम्मा रकमको ६० प्रतिशत।

(ख) ५ वर्ष नियमित कोष कट्टी गर्ने ५५ वर्ष मुनि उमेरका कर्मचारीले जम्मा रकमको ७५ प्रतिशत।

(ग) ५ वर्ष नियमित कोष कट्टी गर्ने ५५ वर्ष भन्दा माथिका कर्मचारीले जम्मा रकमको ९० प्रतिशत।

आयकर ऐन, २०५८ ले स्वीकृत अवकाश कोषमा जम्मा गरेको रकममा तोकिए बमोजिमका दरले कर लाग्ने व्यवस्था गरे पछि आंशिक भुक्तानी दिने कार्य स्थगित गरिएको छ। सञ्चयकर्ताको खातामा जम्मा भएको रकमबाट कट्टी हुने गरी आशिंक भुक्तानी निर्व्याजी रुपमा प्रदान गर्ने गरिएको थियो।

२.१ . सञ्चयकर्ता आवाश तथा सवारी साधन ऋण : २०५१ साल कार्तिक १३ देखि अधिकृतस्तर वा सो भन्दा माथिका कर्मचारीलाई रु २ लाख सम्म र सहायक स्तरका कर्मचारीलाई रु १ लाख सम्म वार्षिक १२.५ प्रतिशतको व्याजदरमा सापटी प्रदान गर्ने गरिएको र यो सापटी लिने सञ्चयकर्ता आंशिक भुक्तानीका लागि योग्य नहुने प्रावधान थियो । यस सापटीका लागि सञ्चयकर्ताको सेवा अवधि न्यूनतम १५ वर्ष नियमित रुपले कोष कट्टी भएको हुनुपर्ने प्राबधान रहेको थियो।

३. सापटीका वर्तमान स्वरुपहरु :

३.१ विशेष सापटी : कोषले सञ्चयकर्तालाई प्रदान गर्दै आईरहेको “सञ्चयकर्ता आवाश तथा सवारी साधन ऋण” लाई परिमार्जित गरी २०५७ साल देखि विशेष सापटी कार्यक्रम प्रारम्भ गरेको हो। यस सापटीमा सञ्चयकर्ताले नियमित २ वर्ष कोष कट्टी भए पछि आफनो सञ्चित रकमको ८० प्रतिशत सम्म सापटी पाउने प्रावधान रहेको छ। एक पटक सापटी लिए पछि चुक्ता गरेमा वा एक वर्ष समाप्त भए पछि पून नविकरण गर्न सक्ने प्रावधान रहेको छ। विशेष सापटीको व्याजमा समसामयिक रुपमा पूनरावलोकन हुने गर्दछ। चालु आ.व २०७८।७९ को लागि ७.६० प्रतिशत व्याज दर कायम गरिएको छ।

३.२ सञ्चयकर्ता घर सापटी : कम्तीमा एक वर्ष नियमित कोष कट्टी भएका उमेर वा पदावधिको आधारमा दुई वर्ष सेवा अवधि बाँकी भएका

सञ्चयकर्तालाई नयाँ घर निर्माण गर्न वा घरमा तल्ला थप गर्न वा नयाँ घर खरिद गर्न धितोले खामेमा अधिकतम रु १ करोड सम्म बढीमा २० वर्ष सम्मको अवधिको लागि प्रदान गर्ने गरिन्छ। घर सापटीको व्याजमा समसामयिक रुपमा पूनरावलोकन हुने गर्दछ। चालु आ.व २०७८।७९ को लागि ७.९० प्रतिशत व्याज दर कायम गरिएको छ।

३.३ सञ्चयकर्ता शैक्षिक सापटी : कम्तीमा एक वर्ष नियमित कोष कट्टी भएका उमेर वा पदावधिको आधारमा दुई वर्ष सेवा अवधि बाँकी भएका सञ्चयकर्तालाई दश जोड दुई वा सो सरह उत्तीर्ण गरेका सञ्चयकर्ता स्वयं वा सञ्चयकर्ताका पति /पत्नी/छोरा/छोरी लाई स्वदेश तथा विदेशमा जुनसुकै विषयमा स्नातक तह वा सो भन्दा माथिको तहमा अध्ययन गर्न वा छ महिना भन्दा बढीको प्राविधिक शिक्षा वा शीप विकास तालिम लिन धितोले खामेमा अधिकतम पच्चीस लाख सम्म सापटी प्रदान गर्ने गरिन्छ। शैक्षिक सापटीको व्याजमा समसामयिक रुपमा पूनरावलोकन हुने गर्दछ। चालु आ.व २०७८।७९ को लागि ७.९० प्रतिशत व्याजदर कायम गरिएको छ।

३.४ सञ्चयकर्ता सरल चक्र कर्जा : कम्तीमा एक वर्ष नियमित कोष कट्टी भएका उमेर वा पदावधिको आधारमा दुई वर्ष सेवा अवधि बाँकी भई घर सापटी, शैक्षिक सापटी र घर मर्मत सापटी उपयोग गर्न नसकेका सञ्चयकर्ताको सामाजिक तथा अन्य भैपरी आउने आबश्यकता पूर्ति गर्न धितोले खामेमा अधिकतम रु ३० लाख सम्म सापटी प्रदान गर्ने गरिन्छ। सरल चक्र कर्जाको व्याजमा समसामयिक रुपमा पूनरावलोकन हुने गर्दछ। चालु आ.व २०७८।७९ को लागि ८.०० प्रतिशत व्याजदर कायम गरिएको छ।

३.५ **सञ्चयकर्ता घर मर्मत सापटी** : कम्तीमा एक वर्ष नियमित कोष कट्टी भएका उमेर वा पदावधिको आधारमा दुई वर्ष सेवा अवधि बाँकी भएका सञ्चयकर्तालाई घर मर्मत गर्न धितोले खामेमा दश वर्ष अवधिको लागि अधिकतम पच्चीस लाख सम्म सापटी प्रदान गर्ने गरिन्छ। घर मर्मत सापटीको व्याजमा सामयिक रुपमा पूनरावलोकन हुने गर्दछ। चालु आ.व २०७८।७९ को लागि ७.९० प्रतिशत व्याजदर कायम गरिएको छ।

४. प्रविधिमा आधारित सापटी प्रवाह :

४.१ अनलाईन प्रणालीमा आधारित विशेष सापटी : कोषले सञ्चयकर्ताको भौतिक उपस्थितिमा मात्र सापटी सुविधा प्रदान गर्दै आईरहेकोमा २०७६ साल पौष महिना देखि विश्व भरमा फैलिएको कोभिड -१९ महामारीको कारण सञ्चयकर्तालाई प्रत्यक्ष रुपमा सेवा प्रदान गर्न नसकिएकोले अनलाईन प्रणालीमा आधारित भई २०७७ साल जेष्ठ १३ देखि अनलाईन प्रणालीमा आधारित विशेष सापटी प्रवाह हुँदै आएको छ। यस प्रविधिबाट सञ्चयकर्ताले सापटी प्राप्त गर्न सञ्चयकर्ता व्यक्तिगत विवरण (KYC) विवरण अद्यावधिक गरेको हुनुपर्दछ। कोषले उपलब्ध गराएको User Name र Password प्रयोग गरी सञ्चयकर्ताले अनलाईन प्रणाली मार्फत विशेष सापटी माग गर्नु पर्ने हुन्छ।

अनलाईन विशेष सापटीबाट सञ्चयकर्ताको भौतिक उपस्थिति मात्र नघटाई समय र श्रमको समेत बचत हुन गएको छ। साथै, सञ्चयकर्ताको बैक खातामा Real Time मा रकम जम्मा हुने भएकोले चेक हराउने, साटिने जस्ता समस्याहरु समेत समाधान भएको छ।

अनलाईन प्रणालीबाट कारोवार गर्न सकिने सापटीको रकम न्यूनतम रु. २० हजार र अधिकतम रु. १० लाख तोकिएको छ।

कोभिड -१९ को महामारीमा सञ्चयकर्ताले आफ्नै स्थानमा वसी अनलाईन प्रणालीको माध्यमबाट कोषको सापटी सेवा उपभोग गर्न पाएका छन। यसबाट कोषले आफ्ना सञ्चयकर्तालाई जस्तोसुकै समयमा पनि सेवा सुविधा प्रदान गर्ने कुरा पुष्टि हुन आँउदछ।

४.२ बैंक खातामा सापटी तथा भुक्तानी रकम जम्मा : २०७६ साल कार्तिक महिना देखि KYC भएका सञ्चयकर्ताको बैंक खातामा कोषबाट उपलब्ध हुने विभिन्न प्रकारका सापटी रकम जम्मा हुने व्यवस्था मिलाईएको छ। यसबाट चेक साट्नुपर्ने, चेक खातमा जम्मा गर्नुपर्ने र चेक हराउने जस्ता कार्यहरुको अन्त्य भएको छ।

४.३ वर्क फ्रम होम : २०७८ साल बैशाख १६ गते देखि लागु भएको निषेधाज्ञामा २०७८ साल जेष्ठ १४ देखि २०७७ असार ७ सम्म "वर्क फ्रम होम" सञ्चालन गरी घरबाट नै अनलाईन विशेष सापटी प्रदान गरिएको थियो । कोभिड -१९ को महामारी र निषेधाज्ञाको समयमा "वर्क फ्रम होम" को अवधारणा अनुरुप अनलाईन प्रणालीमा आधारित भई सञ्चयकर्तालाई जुसुकै समयमा पनि विशेष सापटी प्रवाह गर्न कोष सक्षम भएको छ। सेवा प्रवाह कोषले हासिल गरेको यो कोसेढुङ्गा हो ।

५. सञ्चयकर्ता सापटीको योगदान : सञ्चयकर्ता सापटी (धितोमा आधारित सञ्चयकर्ता घर सापटी, सञ्चयकर्ता शैक्षिक सापटी, सरल चक्र कर्जा, घर मर्मत सापटी र कोषमा आधारित विशेष सापटी) को कोषको कूल स्रोत र कूल लगानीमा योगदान यस प्रकार रहेको देखिन्छ।

५.१ कोषको कुल स्रोतमा सञ्चयकर्ता सापटीको योगदान : कोषको कूल स्रोतमा सञ्चयकर्ताको सापटीको अनुपात यस प्रकार रहेको छ :

विवरण	आ.व २०७१।७२	आ.व २०७२।७३	आ.व २०७३।७४	आ.व २०७४।७५	आ.व २०७५।७६	आ.व २०७६।७७
कुल स्रोत (करोडमा)	१९४४४।३२	२४४८६।४८	२७५०३।२८	३१,२०१	३४२३९।७६	३८६८०।७५
सञ्चयकर्ता सापटी(करोडमा)	१०४१२	११९२६।४७	१४२५५।७२	१६८२३।१४	१८०५७।९२	१९४७२।०४
अनुपात (प्रतिशतमा)	५३।५५	४८।७१	५१।८३	५३।९२	५२।७४	५०।३४

५.२ कोषको कुल लगानीमा सञ्चयकर्ता सापटीको योगदान : कोषको कुल लगानीमा सञ्चयकर्ताको सापटीको अनुपात यस प्रकार रहेको छ :

विवरण	आ.व २०७१।७२	आ.व २०७२।७३	आ.व २०७३।७४	आ.व २०७४।७५	आ.व २०७५।७६	आ. व २०७६।७७
कुल लगानी (करोडमा)	१८४०४	२३८५३।१३	२६६१५।८१	३०,८७५	३३५२५।१८	३८४१६।३३
सञ्चयकर्ता सापटी (करोडमा)	१०४१२	११९२६।४७	१४२५५।७२	१६८२३।१४	१८०५७।९२	१९४७२।०४
अनुपात (प्रतिशतमा)	५६।५७	५०।००	५३।५६	५४।४९	५३।८६	५०।६९

६. भविष्यको बाटो :

हालको कर्मचारी सञ्चय कोष स्थापना हुनु अघि देखि नै कर्मचारीहरुलाई सेवाकालिन आबश्यकता परिपूर्ति गर्न सापटी प्रवाह गर्दै आएको देखिन्छ र समयक्रमसँगै सापटीका स्वरुपहरु परिवर्तन हुँदै गईरहेका छन। शुरुमा विशेष सापटीलाई मात्र जोड दिएको कोषले पछि घर सापटी, शैक्षिक सापटी, सरल चक्र कर्जा र घर मर्मत सापटीको माध्यमबाट सेवा सुविधा उपलब्ध गराउँदै आएको छ।

घर सापटी, शैक्षिक सापटी, सरल चक्र कर्जा र घर मर्मत सापटी प्रवाह गर्दै आईरहेकोमा सञ्चयकर्ताबाट जग्गा खरिदका लागि सापटीको माग लामो समय देखि हुँदै आईरहेकोले कोषले अवश्य यस तर्फ ध्यान दिने छ।

सुचना प्रविधिलाई उपयोग गरी अनलाईन प्रणाली मार्फत विशेष सापटी प्रवाह गर्ने प्रक्रियालाई अझ सरलीकृत बनाई अफलाईनबाट सापटी प्रवाह गर्ने कार्यलाई निरुत्साहित गर्ने चुनौति थप हुन गएको छ।

मोवाईल बैंकिङ्गको अवधारणा बमोजिम सञ्चयकर्तालाई मोवाईल मार्फत सापटी प्रवाह गर्न सक्ने स्थितिमा पुरयाउन सक्नुनै भविष्यको बाटो हो भन्न सकिन्छ।

कोषको स्थिर सम्पत्तिको अवस्था र सोको व्यवस्थापन

शान्ता गौतम *

१.पृष्ठभूमि :

नेपाल सरकार र संगठित संस्थाहरुका कर्मचारीहरु,अन्य कर्मचारीहरु र स्वरोजगारमा संलग्न व्यक्तिहरुको निमित्त सञ्चय कोष, निवृत्तिभरण कोष लगायत अन्य सामाजिक सुरक्षा कोषको व्यवस्था गर्नु बान्छनीय भएकोले कर्मचारी सञ्चय कोष ऐन, २०१९ बमोजिम कर्मचारी सञ्चय कोषको स्थापना भई यस कोषले ५९ औं वर्ष पार गरि सकेको छ। कर्मचारी सञ्चय कोष स्थापनाको उद्देस्य पूरा गर्न कर्मचारी सञ्चय कोष ऐन, २०१९ को दफा १९ को **कोषको अधिकार** अन्तरगत खण्ड (ट) मा कोषले आफैं वा अरु संस्थाहरुसँग मिली आवास परियोजनाहरु सञ्चालन गरी घर घडेरी सोभै वा किस्तावन्दीमा सञ्चयकर्तालाई विक्री वितरण गर्ने वा बहालमा दिने व्यवस्था, खण्ड (ड) मा कोषको स्वामित्वमा रहेका घर घडेरी विक्री वितरण गर्ने वा आवास परियोजना सञ्चालन गर्न कम्पनी वा संस्थाको स्थापना र सञ्चालन गर्ने व्यवस्था, खण्ड (ढ) मा कोषको स्वामित्वमा रहेको जग्गामा भवनहरु निर्माण गरी बहालमा दिन सक्ने व्यवस्था अनुरुप कोषले स्थापनाकाल देखि नै स्थिर सम्पत्तिमा लगानी गर्दै आएको छ।

२. स्थिर सम्पत्ति प्राप्ति सम्बन्धमा भएको व्यवस्था :

कर्मचारी सञ्चय कोष ऐन, २०१९ को दफा ३० (ख) बचाउ अन्तरगत भूमि सम्बन्धी ऐन, २०२१ मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भएता पनि कोषले आवास परियोजना संचालन गर्न प्राप्त गरेको जग्गाको सम्बन्धमा अधिकतम हदबन्दी लागू हुने छैन भन्ने व्यवस्था रहेकोले कोषले आम सञ्चयकर्ताको हक हित र सामाजिक सुरक्षा अन्तरगतका आवास व्यवस्थाको लागि कानूनी व्यवस्था स्पष्ट रहेकोले जग्गा प्राप्तिमा कुनै सिमा रहेको छैन।

कोषले कोषमा विद्यमान कर्मचारी सञ्चय कोष (खरिद) नियमावली, २०७५ को नियम १३७ मा जग्गा खरिद गर्न सक्ने व्यवस्था अन्तरगत कोषले नेपाल सरकारको स्वामित्व वा नियन्त्रणमा रहेका संस्थाको जग्गा प्रतिष्पर्धात्मक मूल्यमा खरिद गर्न सक्नेछ। यसरी जग्गा खरिद गर्दा कोष र त्यस्तो संस्थावीच सहमति कायम भएको हुनु पर्दछ भन्ने व्यवस्था रहेको छ। कोषले हालसम्म खरिद गरेका सम्पूर्ण जग्गाहरु यसै व्यवस्था अनुरुप नेपाल सरकारको स्वामित्व वा नियन्त्रणमा रहेका

* वरिष्ठ प्रबन्धक, कर्मचारी सञ्चय कोष

संस्थाहरुबाट मात्रै खरिद गर्दै आएको छ।

कोषको कार्यालय तथा व्यावसायिक प्रयोजन र सञ्चयकर्ताको लागि आवास आयोजना सञ्चालन गर्न जग्गा तथा भवन खरीद बिक्री कार्यलाई व्यवस्थित, पारदर्शी र प्रभावकारी बनाउन कर्मचारी सञ्चय कोष ऐन, २०१९ को दफा १९ को (ट), (ठ), (ड) र (ढ) ले दिएको अधिकार प्रयोग गर्ने सिलसिलामा कोषको सञ्चालक समितिले जग्गा तथा भवन खरिद विक्री कार्यविधि, २०७५ स्वीकृत गरी लागू गरेको छ। कार्यविधिमा कोषले देहायको कार्यका लागि जग्गा तथा भवन खरिद गर्न सक्ने व्यवस्था रहेको छ :

(क) कार्यालय भवन निर्माण गर्न,

(ख) व्यावसायिक प्रयोजनका लागि भवनहरु निर्माण गरी भाडा वा लीजमा दिन,

(ग) सञ्चयकर्ताका लागि आवास व्यवस्था गर्न।

कोषले जग्गा तथा भवन खरिद विक्री कार्यविधि, २०७५ अनुरुप देहायको प्रक्रिया अनुरुप जग्गा तथा भवन खरिद गर्न सक्ने व्यवस्था रहेकोछ :

(१) नेपाल सरकार वा नेपाल सरकारको स्वामित्व भएको निकायबाट प्रस्ताव लिई वार्ताद्धारा वा बोलपत्र मार्फत जग्गा तथा भवन खरिद गर्न सक्नेछ।

(२) कोषले निजी क्षेत्रसँग जग्गा तथा भवन खरीद गर्दा बोलपत्र मार्फत खरीद गर्नु पर्नेछ।

(३) कोषले जग्गा तथा भवन खरीदको लागि प्रत्येक आर्थिक वर्षको वार्षिक कार्यक्रम तथा बजेटमा व्यवस्था गर्नुपर्ने छ।

(४) कोषले वार्षिक कार्यक्रमको आधारमा आवश्यकता अनुसार जग्गा तथा भवन खरीद गर्न सक्नेछ। तर, कोषको वार्षिक कार्यक्रम तथा बजेटमा नपरेको भएतापनि कोषले तत्काल कुनै जग्गा तथा भवन खरीद गर्नुपर्ने अवस्था भएमा सञ्चालक समितिबाट निर्णय गराई बजेटको व्यवस्था गरी जग्गा तथा भवन खरीद गर्न सक्नेछ।

(५) कुनै संगठित संस्था वा बैक तथा वित्तीय संस्थाले सूचना प्रकाशित गरी घरजग्गा लिलाम बिक्रीमा राखेमा उक्त प्रक्रियामा कोष सहभागी भई घरजग्गा खरीद गर्न सक्नेछ।

(६) कोषले खरीद गरेको जग्गामा आवासीय, खुला, सार्वजनिक, सडक, हरित तथा व्यापारिक क्षेत्रजस्ता पूर्वाधारको व्यवस्था गरी आवश्यकता अनुसार जग्गालाई घडेरीको रुपमा वा आवास व्यवस्थापन वा व्यावसायिक प्रयोजनको लागि विकास गर्न सक्नेछ।

(७) प्रकरण (६) बमोजिम पूर्वाधार निर्माण गर्दा भौतिक पूर्वाधार सम्बन्धी स्थानीय तहको मापदण्ड तथा प्रचलित कानूनको अधीनमा रही गर्नु पर्नेछ।

(८) कोषले कार्यालय/व्यावसायिक प्रयोजन वा सञ्चयकर्ताको आवास निर्माण प्रयोजनको लागि कोषको स्वामित्वमा रहेको जग्गालाई आवश्यकतानुसार नेपाल सरकार, प्रदेश सरकार, स्थानीय तह वा नेपाल सरकारको पूर्ण वा आंशिक स्वामित्व भएको संस्थासंग सट्टापट्टा गर्नसक्ने छ।

३. संस्थागत संरचना :

कोषको संगठन संरचनामा स्थिर सम्पत्ति व्यवस्थापनको लागि भवन तथा आवास व्यवस्थापन विभागको व्यवस्था गरिएको छ । विभागमा प्राविधिक र प्रशासनिक कर्मचारीहरुको व्यवस्था गरिएको छ । विभागको कार्य क्षेत्रमा सञ्चयकर्ता आवास आयोजना संचालन, कोषको व्यापारिक भवन निर्माण तथा वहाल व्यवस्थापन, जग्गा प्राप्ति, विकास र विक्री व्यवस्थापन, कोषका लागि आवश्यक कार्यालय भवनहरु निर्माण/खरिद, कोषका प्रशासक र विभागीय प्रमुख विच स्थिर सम्पत्तिको व्यवस्थापनसंग सम्बन्धित कार्य सम्पादन सम्झौताको कार्यान्वयन तथा विशेष कार्यक्रमहरुको कार्यान्वयन सम्बन्धी कार्यहरु रहेका छन् । विगतमा कोषले पोखरामा कर्मचारी आवास आयोजनामा ११२ वटा घरहरु निर्माण गरी गोला प्रथाद्धारा सञ्चयकर्तालाई विक्री वितरण गरेको थियो । कोषले व्यावसायिक स्थलहरु जस्तै ठमेल, सुन्धारा, पुल्चोक, लगनखेल, पोखरामा व्यावसायिक भवनहरु निर्माण गरी व्यावसायिक रुपमा उपयोग गर्दै आएको छ ।

कोषका शाखा कार्यालयहरुका लागि आफ्नै कार्यालय भवन निर्माण गर्ने नीति अनुरुप शाखा कार्यालय विराटनगरको कार्यालय भवन, कार्यालय प्रमुखको निवास तथा गार्ड भवन निर्माण सम्पन्न भई सोहि कार्यालय भवनबाट कार्यालय सञ्चालन भैरहेको छ । शाखा कार्यालय विराटनगरमा निर्माण गरिएको कार्यालय भवन अनुरुप नै शाखा कार्यालय सुर्खेतमा कार्यालय भवन निर्माणको कार्य करिब ५० प्रतिशत सम्पन्न भैसकेको छ भने शाखा कार्यालय कोहलपुरमा करिब ७० प्रतिशत निर्माण कार्य सम्पन्न भैसकेको छ। चालु आर्थिक वर्ष २०७८/७९ मा दुबै कार्यालय भवनहरुको निर्माण कार्य सम्पन्न भई सोही भवनबाट सेवा प्रवाह सुचारु हुने छ। यसै गरी शाखा कार्यालय हेटौडा र पोखराका लागि कार्यालय भवन निर्माणको लागि सञ्चयकोष घर जग्गा व्यवस्थापन कम्पनी प्रा.लि.मार्फत निर्माण व्यवसायी छनौट भई निर्माणको २०७८ श्रावणमा खरिद सम्झौता सम्पन्न भैसकेकोले आर्थिक वर्ष २०७९/०८० भित्र निर्माण सम्पन्न हुने छ । त्यसै गरी शाखा कार्यालयहरु जनकपुर र धनगढीमा पनि आफ्नै कार्यालय भवन निर्माण नीति रहेकोछ।

४. सञ्चयकोष घर जग्गा व्यवस्थापन कम्पनी प्रा.लि. :

भवन निर्माण तथा आवास परियोजनाको सञ्चालन नितान्त प्राविधिक बिषय भएकोले यसको लागि कोषको विद्यमान संरचना भन्दा अलग्गै स्वायत्त र व्यावसायिक प्रकृतिको विशिष्टीकृत कम्पनीको स्थापना गर्नु पर्ने आवश्यकता निकै पहिले देखि महशुस गरिएको थियो। त्यस्तो प्रकृतिको कम्पनीको परिकल्पना गरी वि.सं. २०४७ मा भएको कर्मचारी सञ्चय कोष ऐन, २०१९ को छैटौं संशोधनले ऐनमा सो विषयलाई समावेश गरेको थियो । यसै सन्दर्भमा कोषका जग्गाहरुको व्यावसायिक उपयोग गर्न, ब्यापारिक/व्यावसायिकभवनको निर्माण गरी भाडामा दिन तथा सञ्चयकर्ताका लागि आवास आयोजना सञ्चालन गर्ने प्रमुख उद्देश्यका साथ कोष सञ्चालक समितिको मिति २०७६/०८/१३ को निर्णयानुसार कोषको पूर्ण स्वामित्व भएको **सञ्चयकोष घर जग्गा व्यवस्थापन कम्पनी प्रा.लि.**कम्पनी रजिष्ट्रारको कार्यालयमा मिति २०७६/०९/०७ मा दर्ता भएको छ । प्रारम्भमा यस कम्पनीको अधिकृत पुँजी रु. २ अर्व र चुक्ता एवम् जारी पुँजी रु. १ अर्व रहेको छ।

कम्पनीको उद्देश्य र कार्यक्षेत्र:

प्रवन्धपत्रमा उल्लेख भए अनुसार कम्पनीको उद्देश्य र कार्यक्षेत्र देहाय बमोजिम रहेको छ :

(क) कम्पनीको नाममा रहेको वा खरिद गरी वा लिजमा लिई त्यस्ता जग्गाहरुमा आवास गृह, अफिस, ब्यापारिक भवन, डिपार्टमेन्ट स्टोर,सुपर मार्केट,होटल,रिसोर्ट,सटर,पसल कवल आदि निर्माण गरी भाडामा दिने, बिक्री गर्ने वा सञ्चालन गर्ने ।

(ख) कम्पनीको नाममा रहेका,आफूले खरिद गरी लिएका वा लिजमा लिएका जग्गाहरुमा आधुनिक सुविधायुक्त संयुक्त आवास (हाउजिङ्ग) अन्तर्गतका छुट्टाछुट्टै घरहरु तथा अपार्टमेण्टको निर्माण गरी घर तथा फ्ल्याटहरु बिक्री गर्ने वा भाडामा दिने ।

(ग) कम्पनीको नाममा रहेको वा खरिद तथा अन्य तरिकाले कम्पनीको स्वामित्वमा आउने जग्गाहरुलाई आधुनिक घडेरीमा विकसित गरी बिक्री गर्ने तथा भाडामा दिने कार्य गर्ने ।

(घ) कुनैपनि सरकारी,अर्ध सरकारी संस्थान,सरकारी संस्थान,ऐन बमोजिम स्थापना भएका कार्यालय तथा विभागहरु,संस्था,कम्पनी तथा फर्महरुले निर्माण गरेका र बिक्री बितरण तथा भाडामा दिन चाहेका आवासीय भवन, घर, फ्ल्याट,व्यापारिक भवन,पसल कवल आदिको खरिद बिक्री सम्वन्धी कार्य गर्ने तथा लिज तथा सवलिजमा लिने दिने कार्य गर्ने वा सो को सम्पूर्ण व्यवस्थापन सम्बन्धी कार्य गर्ने वा हेर्ने ।

(ङ) देशमा बढ्दै गईरहेको महङ्गी, अस्थिर घर जग्गाको व्यापार र अव्यवस्थित वसोवासलाई ध्यानमा राखी आफ्ना सदस्य कर्मचारीलगायत सर्वसाधारणलाई लक्षित गरी सुव्यवस्थित वसोवासका लागि उपयुक्त आवास क्षेत्रको लागि नेपाल भरिका स्थानहरुमा जग्गा खरिद गरी वा लिजमा लिई सो जग्गालाई व्यवस्थित तरिकाले आधुनिक किसिमबाट डिजाईन गरी आफ्ना सदस्य कर्मचारीहरुको लागि उपयुक्त सुविधाजनक आवास क्षेत्रको निर्माण गरी बाटो, ढल, पानी, विजुली तथा टेलिफोन लाईनको व्यवस्था गरी वृक्षारोपण, पार्क, खेल मैदान, स्वीमिङ्गपूल तथा ग्यारेज सहितका भौतिक सुविधायुक्त भवनहरु निर्माण गरी भवन, घर तथा घरका फ्ल्याट किस्तावन्दिमा वा पूर्ण रुपमा विक्री वितरण गर्नुका साथै हाउजिङ्ग कोलोनीको व्यवस्था गरी उनीहरुको माग बमोजिमका घडेरीहरु विक्री गर्ने गराउने ।

(च) औद्योगिक क्षेत्रको लागि जग्गा व्यवस्था गरी, उद्योगहरु तथा औद्योगिक प्रतिष्ठानहरुलाई भाडामा दिने तथा विक्री गर्ने गराउने ।

(छ) उपर्युक्त उद्देश्यसँग सम्बन्धित रियलस्टेट र हाउजिङ्ग तथा व्यावसायिककम्पनीसँग सहभागी भएर वा एकल रुपमा जग्गा व्यवस्था गर्ने, भवन निर्माण गर्ने, औद्योगिक क्षेत्र विकास गर्ने, अरुले तयार पारेका घर वा फ्ल्याटहरु खरिद विक्रीको कार्य गर्ने तथा मध्यस्थकर्ता एवम् एजेण्ट भै कार्य गर्ने ।

कम्पनीको प्रभावकारी सञ्चालनको लागि व्यावसायिक योजनाको आवश्यकता :

कोषको सञ्चालक समितिको मिति २०७७/०४/२२ को निर्णयले "कोषको मार्गदर्शन र नीति अनुरुप कम्पनीलाई अघि बढाउन, आर्थिक बर्ष २०७७/७८ मा कोषको स्वामित्वमा रहेको चितवनको जग्गामा सञ्चयकर्ता आवास कार्यक्रम सञ्चालन गर्ने, ईटहरी र टेकुमा रहेको जग्गाको व्यावसायिक उपयोग गर्ने, कोषका व्यावसायिक भवनहरुको भाडा व्यवस्थापन गर्ने र आवास कार्यक्रम सञ्चालनका लागि आवश्यक कार्य कम्पनी मार्फत शुरु गर्ने" व्यवस्थापलाई निर्देशन दिएको थियो । सञ्चालक समितिको सो निर्देशनको कार्यान्वयनका लागि कम्पनीलाई स्पष्ट मार्गदर्शन प्रदान गरी आवश्यक जनशक्ति र स्रोत साधनको प्रवन्ध सहित तत्काल क्रियाशील गराउन आवश्यक भएको सन्दर्भमा कम्पनीको व्यावसायिक योजना तयार गर्नु उत्तिकै आवश्यक रहेको थियो ।

नेपाल सरकार अर्थ मन्त्रालय र कोषका प्रशासक वीच आर्थिक बर्ष २०७७/७८ को लागि भएको कार्यसम्पादन सम्झौतामा "कोषको पूर्ण स्वामित्वमा स्थापितसञ्चय कोष घर जग्गा व्यवस्थापन कम्पनी मार्फत् सञ्चयकर्ताका लागि आवास परियोजनाको सञ्चालन गर्नुका साथै, कोषमा जग्गाहरुको व्यावसायीक उपयोग गर्ने" रणनीति र आर्थिक बर्ष २०७७/७८ भित्रमा सञ्चयकोष घर जग्गा व्यवस्थापन कम्पनी मार्फत कम्तिमा एउटा सञ्चयकर्ता आवास परियोजना संचालन गर्ने कार्य अघि बढाउने भौतिक लक्ष समावेश गरिएको थियो ।

कोषको कर्जा तथा लगानी समितिको मिति २०७७/०३/२८ को निर्णय अनुसार "कम्पनीले आगामी पाँच बर्षमा सम्पादन गर्ने कार्यहरु, त्यसको लागि आवश्यक वित्तीय एवम् अन्य स्रोत साधनको अनुमान तथा वित्तीय सम्भाव्यता विश्लेषण सहितको व्यावसायिक कार्ययोजना तीन महिना भित्र तयार गरी कोषमा पेश गर्ने" कोषले कम्पनीलाई निर्देशन दिएको थियो । तदनुरुप कम्पनीलाई दीर्घकालीन रणनीतिक योजनाका आधारमा अघि बढाउन आवश्यक भएको विषयमा कोष व्यवस्थापन स्पष्ट थियो ।

कम्पनी मार्फत आवास परियोजना सञ्चालन गर्ने गरी नेपाली सेना कल्याणकारी कोष सेवा निर्देशनालयको स्वामित्वमा रहेको कठमाण्डौंको किर्तिपुर नगरपालिकाको चोभारमा रहेको करिव २५६ रोपनी र भक्तपुरको चाँगुनारायण नगरपालिकाको दुवाकोटमा रहेको करिव १५० रोपनी जग्गा खरिद गर्ने प्रारम्भिक छलफल शुरु भएको छ । प्रकृयाको आरम्भ भएको छ । ती जग्गाहरुको खरिद प्रकृयालाई यथासक्य चाँडो टुङ्ग्याई योजनाबद्ध रुपमा सञ्चयकर्ता आवास आयोजनाको विकास र सञ्चालनको कार्य अघि बढाउन सकिए कम्पनी स्थापनाको आवश्यकता र औचित्य कार्यबाटै प्रमाणित हुनेछ ।

तीनवटै तहका सरकारहरु एवम् सार्वजनिक संस्थानहरुको सहयोग र समन्वयमा उपयुक्त जग्गाहरु प्राप्त गर्न एवम् कम्पनी मार्फत सातवटै प्रदेशमा कम्तीमा एउटा एउटा सञ्चयकर्ता आवास आयोजना सञ्चालन गरी सञ्चयकर्ताको आवासको आवश्यकतालाई केही हदसम्म सम्वोधन गर्न तथा प्रमुख शहरी क्षेत्रहरुमा व्यावसायिक भवन निर्माण गरी कोषको लगानी विविधीकरण र आय बृद्धि गर्ने दीर्घकालीन रणनीति अवलम्वन गरी कम्पनीलाई योजनाबद्ध तरिकाले त्यस तर्फ क्रियासील गराउन आवश्यक रहेको छ ।

यसै सन्दर्भमा कम्पनीको कार्यलाई उद्देश्यमूलक एवम् परिणाममुखी बनाउन निश्चित कार्यादेश, स्पष्ट लक्ष्यएवम् समय सीमा सहितको व्यावसायिककार्य-योजना निर्धारण गरी अघि बढ्न आवश्यक भएकोले कम्पनीको आगामी पाँच बर्ष (२०७७ माघ १ देखि २०८२ पौष मसान्तसम्म) को व्यावसायिक कार्य योजना तयार भई कोष सञ्चालक समितिको मिति २०७७/११/१८ बैठक नं.१५८६ बाट स्वीकृत भई हाल कार्यान्वयनमा रहेको छ।

कम्पनीका सबल पक्ष

- कोषको वित्तीय सक्षमता र सार्वजनिक विश्वसनियता,
- कोष मार्फत अन्य निकायहरुसँग समन्वय र सहकार्य गर्न सहज,
- कम्पनीको उद्देश्य अनुरुपको कार्य तत् काल प्रारम्भ गर्न कोषमा आवश्यक जग्गाहरुको उपलव्धता,
- व्यावसायिक भवन निर्माण तथा आवास आयोजना सञ्चालनमा विगतको अनुभव,
- कम्पनीको कार्यलयका लागि भौतिक संरचना अध्यावधिक,
- सञ्चयकर्ता आवास आयोजना सञ्चालनका लागि कोषलाई जग्गाको हदवन्दी नलाग्ने व्यवस्था।

कम्पनीका दुर्वल पक्ष

- सम्वन्धित क्षेत्रमा कोषको पर्याप्त अनुभवको अभाव,
- कम्पनीको कमजोर संस्थागत क्षमता र जनशक्ति,
- स्वायत्त कम्पनी भएता पनि सार्वजनिक नीति नियम र खरिद प्रक्रियाको पूर्ण अनुपालना गर्नु पर्ने भएकाले आयोजना व्यवस्थापन सुस्त हुन सक्ने,
- परियोजना व्यवस्थापन अपेक्षाकृत प्रभावकारी बनाउन कठिन।

कम्पनीका अवसर

- कोषको लगानी विविधीकरण र व्यवसाय विस्तारको सम्भावना,
- सञ्चयकर्ताको आवास कर्जाको बढ्दो मागलाई केही हदसम्म सम्बोधन हुने,
- व्यवस्थित र आधुनिक आवासको बढ्दो मागका कारण बजारको सहज उपलव्धता,
- सरकारको प्राथमिकताको क्षेत्र भएकाले सरकारबाट सहजरुपमा सहयोग र समन्वय हुने,
- सरोकारवालाहरुको अपेक्षा पूरा हुने सम्भावना,
- व्यवस्थित आवासको माध्यमबाट सञ्चयकर्ताको सामाजिक सुरक्षामा योगदान पुग्न सक्ने,
- शहरीकरणको बृद्धि सँगै देशको प्रमुख शहरी क्षेत्रहरुमा व्यावसायिक भवनहरुको बढ्दो मागलाई सम्बोधन हुने।

कम्पनीका चुनौती

- सार्वजनिक प्रकृतिको निकाय भएकाले समान प्रकृतिका निजी क्षेत्रकाकम्पनीहरुसँग प्रतिष्पर्धा गर्न कठिन,
- कम्पनीको संस्थागत क्षमता र स्रोत व्यवस्थापन विकास गर्ने,
- नेपाल सरकार तथा सरोकारवालाहरुको अपेक्षा अनुरुप व्यवसाय प्रवर्द्धन र विस्तार गर्ने,
- जटिल, कठिन एवम् विवादित परियोजना व्यवस्थापन तथा खरिद व्यवस्थापन,

- आयोजना विकासका लागि उपयुक्त जग्गा खरिद वा प्राप्ति गर्न कठिन, व्यावासायिक भवनहरुको वहाल व्यवस्थापनलाई विवाद रहित बनाउन कठिन।

५.कोषको स्थिर सम्पत्तिहरुको अवस्था

कोषले कर्मचारी सञ्चय कोष ऐन,२०१९ को व्यवस्था अनुरुप विभिन्न समयमा नेपाल सरकारको स्वामित्व र नियन्त्रणमा रहेका संघ संस्थाहरुबाट खरिद गरेका जग्गाहरुको विवरण तपशीलमा उल्लेख गरिएको छ :

(क) सुन्धारास्थित जग्गा तथा भवन : तत्कालिन पर्यटन विभागबाट मिति २०३८ माघमा रु.१,६४,२५०।०० मा खरिद गरिएको क्षेत्रफल १०–६–३–२ आना जग्गामा रु. २५ करोड लागतमा आ.व.२०६०।०६१ मा भवन निर्माण सम्पन्न गरि मिति २०६१ भाद्र ३१ देखि व्यावसायिक रुपमा उपयोग गरिदै आएकोमा ऐतिहासिक धरहरा निर्माणको गुरु योजनमा कोषको केही जग्गा र **ब्लक बी** भवनसमेत परेकाले नेपाल सरकार मन्त्रि परिषदको मिति २०७६/०५/०४ को निर्णय अनुसार कोषको स्वामित्वमा रहेको धरहरा तर्फको करिब ८७२.६ वर्गमिटर जग्गा र ब्लक बी भवनको सट्टा नेपाल सरकार राष्ट्रिय पुननिर्माण प्राधिकरणको स्वामित्वमा रहेको मुख्य सडक तर्फको **५३३.८९ व**र्ग मिटर जग्गासंग सट्टापट्टा गर्ने निर्णय अनुरुप सट्टापट्टा गरिएको जग्गा कोषको स्वामित्वमा मिति २०७८/०३/२९ मा प्राप्त भैसकेको छ। राष्ट्रिय पुननिर्माण प्राधिकरणको समन्वयमा जग्गामा सिमाङ्कन गर्नु पर्ने अवस्था छ।

(ख) ठमेलस्थित जग्गा तथा भवन

कोषको ठमेलस्थित जग्गा पर्यटन विभागबाट २०३८ माघमा क्षेत्रफल १०–१–३–१ आना जग्गा रु.१,८१,८८२।०४ मा खरिद गरी करिब ६ करोड लागतमा आ.व. २०४४/०४५ मा भवन निर्माण कार्य सम्पन्न गरी कोषले कार्यालय तथा व्यावसायिक भवनको रुपमा उपयोग गर्दै आएको छ।

(ग) पुल्चोकस्थित जग्गा तथा भवन :

कोषको पुल्चोकस्थित जग्गा एन.सि.सि.एन.बाट २०४२ मंसीरमा रु.८३,२२,३१५।९० मा ७–१४–०२–० आना क्षेत्रफल भएको जग्गा कोषले खरिद गरी करिब १३.८३ करोड लागतमा ३ वटा भवनहरु आर्थिक वर्ष २०५६।५७ मा निर्माण सम्पन्न गरी कोषको केन्द्रीय कार्यालय र व्यावसायिक रुपमा उपयोग गरिदै आएको छ।

(घ) लगनखेलस्थित जग्गा तथा भवन

कोषको लगनखेलस्थित जग्गा साझा यातायातबाट २०६१ माघमा रु १२,७७,३४,३७५/०० मा ६–०८–००–० आना जग्गा खरिद गरी रु. ३५ करोड २८ लाख लागतमा भवन निर्माण आ.ब. २०७०।७१ सम्पन्न गरी आर्थिक वर्ष २०७१।०७२ देखि भाडामा दिन शुरु गरिएकोमा आर्थिक वर्ष २०७७/७८ देखि कोषको केही कार्यालयहरु तथा अन्य स्थानमा व्यावसायिक उपयोग गरिदै आएको छ।

(ङ) टेकुस्थित जग्गा

कोषको टेकुस्थित जग्गा तत्कालिन यातायात संस्थानबाट २०६१ कात्तिकमा रु. रु.१५,५८,४३,७५०।०० मा १९ –०७–०२–

०३ क्षेत्रफल जग्गा खरिद गरिएकोमा उक्त जग्गामा कम्पाउण्डवाल लगाई सुरक्षित गरिएता पनि हाल सम्म कुनै व्यावसायिक उपयोग हुन नसकेकोले कोषको पूर्ण स्वामित्वमा स्थापित सञ्चयकोष घर जग्गा व्यवस्थापन कम्पनी प्रा.लि.लाई व्यावसायिक उपयोग गर्ने जिम्मेवारी प्रदान गरिएको छ।

(च) पोखरास्थित भवन

कोषको पोखरास्थित जग्गा एन.सि.सि.एन र पोखरा उपत्यका नगर विकास समितिबाट २०३५ तथा २०६६ सालमा ५७–११–०४–०४ खरिद गरी आ.व.२०५६/५७ मा करिब ४ करोड लागतमा भवन निर्माण सम्पन्न गरी कार्यालय तथा व्यावसायिक उपयोगमा उक्त भवनहरु र जग्गाको उपयोग भैरहेको छ।

(छ) इटहरी स्थित जग्गा

कोषको सुनसरी इटहरीस्थित जग्गा कृषि विकास बैंक लिबाट २०६१ असोजमा रु. १ , ५८,०८,०००।०० मा १–०७–०० कठ्ठा खरिद गरी कम्पाउण्डवाल लगाई सुरक्षित गरिएको छ। जग्गाको व्यावसायिक उपयोगको लागि सञ्चयकोष घर जग्गा व्यवस्थापन कम्पनी प्रा.लि.लाई व्यावसायिक उपयोग गर्ने जिम्मेवारी प्रदान गरिएको छ।

कर्मचारी सञ्चय कोष ऐन, २०१९ को दफा १९ (ट) मा भएको कोषले आफै वा अरु संस्थाहरुसंग मिलि अवाश परियोजनाहरु संचालन गरी घर घडेरी सोझै वा किस्तावन्दीमा संचयकर्तालाई विक्रि वितरण गर्ने वा वहालमा दिने प्रयोजनको लागि कोषको स्वामित्वमा देहायको जग्गा रहेको छ :

(क) चितवन, कल्याणपुरस्थित जग्गा

कोषको चितवन कल्याणपुरस्थित कृषि विकास बैंक लिबाट २०६१ जेष्ठमा रु. ७०,६४,५७५।०० मा खरिद गरिएको ४-१६-१५.५ विगाह जग्गा हाल उपयोग विहिन अवस्थामा रहेको छ। चारैतिर तारबार गरी सुरक्षित गरिएको छ । सञ्चयकर्ता आवास निर्माणको लागि नक्सा तयार गरि २०६७ सालमा नक्सा पास भएकोमा विविध कारणले उक्त निर्माण कार्य हुन सकेन। नेपाल सरकारले सञ्चय कोष मार्फत सञ्चयकर्ता आवास आयोजना सञ्चालनको लागि भन्दै आएकोमा पछिल्लो पटक आर्थिक वर्ष २०७६।७७ को वार्षिक नीति तथा कार्यक्रममा सञ्चयकर्ता आवास आयोजना निर्माण गर्ने कार्यक्रम उल्लेख भएता पनि सो निर्माण हुन नसकि जग्गा उपयोग विहिन अवस्थामा रहेको छ। हाल उक्त जग्गामा सञ्चयकर्ता आवास आयोजना सञ्चालनको लागि सञ्चयकोष घर जग्गा व्यवस्थापन कम्पनी प्रा.लि.लाई जिम्मेवारी दिइको छ।

कोषका शाखा कार्यालयहरु रहेका स्थानमा आफ्नै कार्यालय भवनहरु निर्माण गर्ने प्रयोजनका लागि देहायका स्थानहरुमा जग्गाहरु खरिद गरिएका छन् :

(क) विराटनगरस्थित जग्गा तथा भवन

कोषको विराटनगरस्थित जग्गा नेपाल सरकारबाट २०५४ जेष्ठमा रु. ३२,४०,०००।०० मा ०–१०–०० कठ्ठा खरिद गरिएको थियो। हाल

उक्त जग्गामा कार्यालय भवन निर्माण सम्पन्न गरी मिति २०७५ बैशाख १ बाट सञ्चयकर्तालाई आफ्नै भवनबाट सेवा प्रवाह गरिएको छ।

ख) जनकपुरस्थित जग्गा

कोषको जनकपुरस्थित जग्गा कार्यालय भवन निर्माण गर्ने प्रयोजनका लागि कृषि विकास बैंक लि.बाट २०७७ श्रावणमा रु. १२,११,७०,३३८/- मा ०-८-६-१ विगाह खरिद गरिएको छ। उक्त जग्गामा कोषको सञ्चय कोष घर जग्गा व्यवस्थापन कम्पनी प्रा.लि.मार्फत कार्यालय भवन निर्माणको लागि भवनको ड्रइङ डिजाइन तयार गर्ने कार्य शुरु गरिएको छ।

(ग) हेटौडास्थित जग्गा तथा भवन

कोषको हेटौडास्थित जग्गा कार्यालय भवन निर्माण गर्ने प्रयोजनका लागि कृषि विकास बैंक लिबाट पुरानो कार्यालय भवन सहित २०७२ मा रु. ५ करोड ४० लाखमा ०-७-१० विगाह खरिद गरिएको थियो।

(घ) कोहलपुरस्थित जग्गा

कोषको कोहलपुरस्थित जग्गा कार्यालय भवन निर्माण गर्ने प्रयोजनका लागि कोहलपुर नगर विकास समितिबाट २०७४ सालमा रु. १ करोड ५० लाखमा ०-६-०० विगाह खरिद गरिएको थियो।

(ङ) सुर्खेतस्थित जग्गा

कोषको सुर्खेतस्थित जग्गा कार्यालय भवन निर्माण गर्ने प्रयोजनका लागि सुर्खेत उपत्यका नगर विकास समितिबाट २०६९ आषाढमा रु. १ करोड ५० लाखमा ०-११-०२ विगाह खरिद गरिएको थियो।

(च) धनगढीस्थित जग्गा

कोषको धनगढीस्थित जग्गा कार्यालय भवन निर्माण गर्ने प्रयोजनका लागि कृषि विकास बैंक लिबाट २०७७ श्रावणमा रु. १०,५१,०३,९०५/- मा ०-१०-०० विगाह खरिद गरिएको थियो।

६.कोषले स्थिर सम्पत्ति व्यवस्थापनको प्रतिफल विश्लेषण :

कोषले आर्थिक वर्ष २०७८ आषाढमसान्तसम्म आफ्नो कुल स्रोत करिब रु.४.४ खर्व मध्ये स्थिर सम्पत्तिमा करिब ०.२० प्रतिशत भन्दा कम रकम मात्रै लगानी गरेको अवस्था छ। आर्थिक वर्ष २०७२/०७३ देखि २०७६/७७ सम्मको आर्थिक विवरणको आधारमा स्थिर सम्पत्तिको लगानीको प्रतिफल औषत ३५ प्रतिशत भन्दा बढी नै रहेको छ। कोषले यस क्षेत्रमा गरेको लगानीको प्रतिफल अन्य क्षेत्रमा गरेको लगानीको प्रतिफलसंग तुलनामा अधिक रहेको छ। एकातर्फ नियमीत आम्दानीको उच्च प्रतिफल छ भने हरेक वर्ष घर जग्गामा भएको मुल्य वृद्धिले सम्पत्तिको मूल्यमा बढोत्तरी हुदै गएको छ। कोषले हरेक वर्ष आर्जन गरेको मुनाफाको ९० प्रतिशत भन्दा बढी हिस्सा सञ्चयकर्तालाई मुनाफा तथा सामाजिक सुरक्षण सुविधाको रुपमा वितरण गर्ने कारणले सञ्चित कोषमा प्रयाप्त कोष नहुने अवस्थालाई मध्यनजर गर्दा कोषले घर जग्गाको क्षेत्रमा लगानी गर्न सकेमा सोको पूजिगत लाभले भविश्यमा सञ्चित कोषको कार्य गर्ने विषयमा द्धिविधा हुनु पर्दैन

। यसबाट कोष जस्तो ट्रस्टी संस्थाको वित्तिय सबलता मजबुद बनाउन सहयोग गर्ने नै छ।

७.स्थिर सम्पत्ति व्यवस्थापनमा देखिएका समस्याहरु :

कोषको स्थिर सम्पत्तिको व्यावसायिक उपयोगबाट नियमीत रुपमा भाडाको रुपमा आय आर्जन गर्ने गरेको छ । यसरी प्राप्त हुने बहाल आयको लेखाङ्कन प्रोदभावी आधारमा गरिन्छ । महालेखा परिक्षकको आर्थिक वर्ष २०७६/०७७ को वार्षिक प्रतिवेदनमा कोषको उठ्न बांकी बहाल आय करिब ४८ करोड भनि उल्लेख गरेको छ । कोषको सुन्धारास्थित भवनका तत्कालिन भाडावालहरुले कोषमा राखेको बैंक जमानतबाट असुल उपर गरी बांकी रहन आएको करिब रु. ३६ करोड भाडा तथा जरिवानावापतको रकम असुल उपरका लागि सम्बन्धित अदातलहरुमा हालिएको मुद्धा विचाराधिन अवस्थामा रहेको छ भने लगनखेलस्थित भवनको तत्कालिन भाडावालबाट भाडावालले राखेको बैंक जमानतबाट असुल उपर गरी बांकी रहेको भाडा तथा जरिवाना वापतको करिब रु.१२ करोड असुलीको लागि सम्बन्धित अदालतमा हालिएको मुद्धा हाल विचाराधिन अवस्थामा रहेको छ । यसरी पुरै भवन एकल व्यक्तिलाई भाडामा दिदा भाडा असुलीमा समस्या रहेको पाइयो । कोषले सरकारी कार्यालयहरु, बैंक तथा वित्तिय संस्था, मेडिकल कलेज तथा अलग अलग सटरहरु अलग अलग व्यक्ति वा संस्थालाई भाडामा लगाउँदा भाडा असुलीमा कुनै पनि समस्या आएको छैन र भाडा रकम नियमीतरुपमा असुल उपर भैरहेको देखिन्छ। व्यावसायिक रुपमा उपयोग गर्नु पर्ने जग्गाहरुको लामो समयसम्म उपयोग गर्न नसक्दा ती सम्पत्तिहरुमा गरिएको लगानीको नियमीत प्रतिफल प्राप्त हुन नसकी विद्यमान सञ्चयकर्ता त्यस्ता स्थिर सम्पत्तिमा गरिएको लगानीबाट लाभान्वित हुन नसक्ने अवस्था रहन जान्छ। कर्मचारी सञ्चय कोष ऐन, २०१९ अनुसार लाग्नु नपर्ने बहाल करको विषय स्पष्टताका लागि आन्तरिक राजश्व विभागमा एडभान्स रुलिङको लागि दिइएको निवेदन विचाराधिन अवस्थामा रहदा बहाल करको विषय समस्याको रुपमा रहि रहेको छ।

८.अबको बाटो

कोषले आफ्नो स्वामित्वमा रहेको जग्गा तथा भवनहरुको प्रभावकारी व्यवस्थापन गरी प्रतिफललाई उच्चतम बनाउन आवश्यक छ। कोषको लगानी संरचनामा स्थिर सम्पत्तिबाट प्राप्त भएको प्रतिफलदर उच्च रहेकोले कुल स्रोतको कम्तिमा ५ प्रतिशत लगानी यस क्षेत्रमा गरी समग्र प्रतिफल दरलाई बृद्धि गर्न सकिने देखिन्छ।

कोषले आफ्नो कार्यालय प्रयोजनका लागि उपयोग गर्ने भवनहरु र व्यवसायीक रुपमा उपयोग गर्न सकिने भवनहरुको वर्गिकरण गर्न आवश्यक छ । कार्यालय रहने भवनहरुलाई अत्याधुनिक प्रविधि सहितको सेवाग्राही मैत्री आन्तरिक लेआउट बनाई सञ्चालन गर्नु पर्ने हुन्छ। व्यावसायिक भवनहरुलाई समय सापेक्ष मर्मत संभार गरी भवनहरुलाई दुरुस्त राख्नुका साथै व्यवसायमैत्री बनाउन आवश्यक भैसकेको छ। लामो समयसम्म मर्मत संभार नगर्दा भवनहरुको आयु घट्नुका साथै व्यावसायिक बातावरणमा अनुकुल नभई भवनहरुबाट भाडावालहरु पलायन हुन सक्ने अवस्था सृजना भएको छ। एउटा निश्चित समय भित्र पुरानो बक्यौता तिर्न आएमा एक पटकको लागि जरिवाना वापतको रकम पुर्ण वा आशिंक छुट

वा सहुलियत दिई पुरानो भाडा असुलीको विकल्प अदालतको समन्वयमा गर्न सकेमा बक्यौता बहाल असुल उपर भई असुल उपर भएको रकम अन्यत्र लगानी गर्न सकिने तथा संस्था लामो समयसम्म मुद्दा मामिलामा अल्झनु नपर्ने हुन्छ।

भाडा व्यवस्थापनलाई थप पारदर्शि र व्यवस्थीत बनाउन समय सापेक्ष कार्यविधिहरुमा संसोधन, परिमार्जन गर्दै जानु पर्ने हुन्छ। कोष र सञ्चयकोष घर जग्गा व्यवस्थापन कम्पनी प्रा.लि.ले गर्ने कार्यहरुको स्पष्ट बाँडफाँड गर्नु पर्दछ। नयाँ कार्यालय भवनहरुको निर्माण, भवनहरुमा गर्नु पर्ने नियमीत मर्मत संभार, भाडा व्यवस्थापन जस्ता कार्यहरु लामो समय देखि कोषले गर्दै आएको अनुभवले गर्दा ती कार्यहरु कोषको कार्य क्षेत्रमा राख्दा उपयुक्त हुने देखिन्छ व्यावसायिक प्रकृतिका सञ्चयकर्ता आवास आयोजना सञ्चालन, व्यावसायिक भवनहरुको निर्माण, जग्गाहरुको व्यावसायिक उपयोग गर्ने कार्यहरु सञ्चयकोष घर जग्गा व्यवस्थापन कम्पनी प्रा.लि.मार्फत गराउदा दुबै संस्थाहरुको संस्थागत क्षमता अभिबृद्धि, कार्यदक्षता, प्रभावकारिता एवं मितव्ययिता कायम हुने नै छ।

आधुनिक/विद्युतीय भूक्तानी प्रणाली र कर्मचारी सञ्चय कोषमा यसको उपयोग

महेन्द्रराज शाक्य *

पृष्ठभूमि

आधुनिक वा विद्युतीय भुक्तानी प्रणाली वर्तमान वित्तीय कारोबार प्रणालीमा एउटा प्रमुख माध्यमको रुपमा विकसित भईरहेको भुक्तानी कारोबारको उपकरण हो । यसमा एक व्यक्ति वा संस्था र अर्को व्यक्ति वा संस्थाहरुबीच हुने नगद रहित कारोबारको स्वचालित माध्यमबाट राफसाफ हुने अर्थात भुक्तानी फछ्र्यौट हुन्छ । ई बैकिङ्ग, बैंक रकमान्तर, एटीम कार्ड, क्रेडिट/डेबिट कार्ड, ट्राभल कार्ड, मोबाइल बैकिङ्ग, इ सेवा, खल्ती, थैली, फोन पे, QR CODE, कनेक्ट आइपीएस (Connect IPS), कार्ड स्वाइप आदि इत्यादि आधुनिक/विद्युतीय भुक्तानी प्रणालीका हाल चलन चल्तीमा रहेका विभिन्न उपकरणहरु हुन् ।

आधुनिक वा विद्युतीय भुक्तानीका विभिन्न उपकरणहरुको प्रयोग गरी वित्तीय कारोबारहरु मौद्रिक मूल्यमा हस्तान्तरण गर्न सकिने कार्यलाई भुक्तानी प्रणाली भनीन्छ । वित्तीय कारोबारहरु सञ्चालन गर्न सेवा प्रदायक संस्था, उपकरण, जनशक्ति, ऐन नियम, निर्देशिका, संस्थागत सुशासन, कार्यविधि, तोकिएको मापदण्ड र आधुनिक प्रविधि सहयोगबाट सम्भव हुन्छ । आधुनिक उपकरणहरुको प्रयोगबाट बैकिङ्ग भुक्तानी प्रणालीलाई सहज बनाउनुका अतिरिक्त गैर बैकिङ्ग संस्थाहरुबाट तोकिएको सीमा भित्र रही प्रदान गरिएका सेवाहरुबाट सानो मूल्यका भुक्तानी, रकमान्तर र प्राप्तिका लागि व्यक्ति भौतिक रुपमा उपस्थित नभई कार्य सम्पादन गर्न सकिने सुविधा उपलब्ध भएका छन् । विद्युतीय भुक्तानी प्रणाली मार्फत गरिने कारोबारको मूख्य भूमिका बैंक वित्तीय संस्थाहरुमा रहेको हुन्छ । बैंक वित्तीय संस्थाहरुले वित्तीय कारोबारका लागि सञ्चालन गरिरहेका प्रणालीमा आधुनिक उपकरणहरुलाई इन्टरफेश (Interface) को सहायताले कारोबार गर्न सकिन्छ । यही भुक्तानी प्रणाली मार्फत शेयर बजार, डिवेञ्चर, मुद्रा, फ्यूचर मार्केटस्, वस्तु तथा अप्सन बजारलाई एकीकृत् (Integration) गरी सेवा प्रवाह गर्न सकिन्छ । गैर बैकिङ्ग संस्थाले सञ्चालन गर्ने कारोबार सानो मूल्य, ग्रामीण तहसम्मका उपभोक्ताहरुको पहुँच विस्तार हुनुपर्छ । बैंक वित्तीय संस्थाहरुको पूँजी, कारोबार, लगानीका क्षेत्र र व्यावसायिक उत्पादनशीलताको आधारमा ग्रामीण, दुर्गम भेगसम्म सेवा दिन कठिन देखिन्छ । बैकिङ्ग पहुँच विस्तार नभएको दुर्गम स्थानसम्मका जनतालाई

* वरिष्ठ प्रबन्धक, कर्मचारी सञ्चय कोष

आधुनिक भुक्तानीका उपकरणहरु मार्फत कारोबार सहज गराउने उद्देश्यले भुक्तानी प्रणाली सञ्चालक र भुक्तानी सेवा प्रदायक संस्थाहरुको स्थापना र सञ्चालन गर्न गैर बैकिङ्ग क्षेत्रलाई अनुमति प्रदान गर्न नीतिगत व्यवस्था केन्द्रीय बैंक नेपाल राष्ट्र बैंकले खुला गरेको थियो । नेपाल राष्ट्र बैंकको विवरण अनुसार भुक्तानी तथा फछ्र्यौटऐन, २०७५ अनुसार अनुमति लिई २०७८ आषाढसम्ममा भुक्तानी प्रणाली सञ्चालक १० र भुक्तानी सेवा प्रदायक २८ गरी ३८ वटा संस्थाले अनुमति प्राप्त गरी केही संस्थाले आधुनिक भुक्तानी प्रणाली मार्फत कारोबार गरिरहेका तथा केही संस्थाहरुले कारोबार गर्ने तयारीमा रहेका छन् ।

विद्युतीय कारोबारलाई प्रोत्साहित गर्ने नेपाल राष्ट्र बैंकको प्राथमिकता र कोभिड १९ संक्रमणको जोखिम कम गर्न र बन्दाबन्दीको अवस्थामा नगद रहित कारोबार गर्नुपर्ने आवश्यकताले गर्दा पछिल्लो समय कारोबारको भुक्तानीमा विद्युतीय माध्यमको प्रयोग तीव्र रुपमा विस्तार भएको छ । खुद्रा पसल, थोक ब्यापार, डिपार्टमेन्टल स्टोर, होटल रेष्टुराँ, पूँजी बजारको भुक्तानी, विद्युत, खानेपानी, टेलिफोन, इन्टरनेट, विद्यालयको शुल्क, ट्राफिक कार्यालयको जरीवाना, कर राजस्व, भन्सारको भुक्तानी, हवाइजहाजको टिकट खरीद आदि लगायतमा विद्युतीय कारोबारको विस्तार भएको छ । यसबाट भुक्तानी प्रणालीको विकास र आधुनिकीकरणमा सहयोग पुग्नुको साथै वित्तीय पहुँचमा बढ्दै गएको छ ।

आधुनिक/विद्युतीय भुक्तानी प्रणाली सञ्चालन र कानूनी व्यवस्था

आधुनिक/विद्युतीय भुक्तानी प्रणालीको बढ्यो प्रयोग र पहुँच संगै सुरक्षित, विश्वसनीय र भरपर्दो कारोबार सम्बन्धी कानूनी ब्यवस्था, यसको नियमन, अनुगमन तथा सुपरिवेक्षण संयन्त्र सम्बन्धमा केही जानकारी लिने जमर्को स्वरुप विद्यमान ऐन नियम र विनियमावलीमा भएको ब्यवस्थालाई संक्षेपमा प्रस्तुत गरिएको छ ।

विद्युतीय (इलेक्ट्रोनिक) कारोबार ऐन, २०६३

विद्युतीय तथ्याङ्क आदान प्रदानको माध्यमबाट वा अन्य कुनै विद्युतीय सञ्चार माध्यमबाट कारोबारलाई भरपर्दो र सुरक्षित बनाई विद्युतीय अभिलेखको सृजना, उत्पादन, प्रशोधन, सञ्चय, प्रवाह तथा सम्प्रेषण प्रणालीको मान्यता, सत्यता, अखण्डता र विश्वसनीयतालाई प्रमाणीकरण तथा नियमित गर्ने व्यवस्था गर्न र विद्युतीय अभिलेखलाई अनधिकृत तवरबाट प्रयोग गर्न वा त्यस्तो अभिलेखमा गैर कानूनी तवरबाट परिवर्तन गर्ने कार्यलाई नियन्त्रण गर्नका लागि कानूनी व्यवस्था गर्न मिति २०६३/०८/२२ मा प्रमाणीकरण र प्रकाशन गरिएको थियो । यस ऐनमा विद्युतीय अभिलेखको सृजना, उत्पादन, प्रशोधन, सञ्चय, प्रवाह प्रयोजनका लागि नियन्त्रक तथा प्रमाणीकरण गर्ने निकाय सम्बन्धी व्यवस्थालाई गरेको छ ।

भुक्तानी तथा फछ्र्यौट ऐन, २०७५

मुलुकको समग्र भुक्तानी, समाशोधन तथा फछ्यौंट प्रणालीको विकास, विस्तार, प्रवर्द्धन, निगरानी तथा नियन्त्रण गर्ने सम्बन्धमा आवश्यक व्यवस्था गर्न वान्छनीय भएकोले संघीय संसदले भुक्तानी तथा फछ्र्यौटऐन, २०७५ बनाई मिति २०७५/१२/०४ मा प्रमाणीकरण र प्रकाशन गरेको छ। उक्त ऐनमा “आरटिजिएस (RTGS-Real Time Gross Settlement)” भन्नाले स्वचालित विद्युतीय प्रणालीको माध्यमबाट वास्तविक समयमा बैंकले तोके बमोजिमको ठूलो मूल्यको भुक्तानी र अति जरुरी भुक्तानी सम्बन्धी प्रत्येक कारोबारको अलग अलग हिसाब मिलान गर्न

गरी सम्बन्धित पक्षको बैंक खातामा रकम जम्मा वा खर्च गरी हिसाव मिलान गरिने प्रणाली भनी परिभाषित गरेको छ। "भुक्तानी प्रणाली" भन्नाले कुनै भुक्तानी उपकरणको माध्यमबाट सेवाग्राही, संस्था वा बैंक बीच हुने जुनसुकै प्रकारको भुक्तानी दावी वा दायित्वको भुक्तानी, समाशोधन वा फछ्यौंटगरिने प्रणाली, "भुक्तानी प्रणाली सञ्चालक (Payment System Operator-PSO)" भन्नाले भुक्तानी सम्बन्धी कार्यको सञ्चालन, व्यवस्थापन र समाशोधनको कार्य गर्ने संस्था सम्झनु पर्छ र सो शब्दले समाशोधन गृह, विद्युतीय कार्ड वा अन्य विद्युतीय -अनलाइन) भुक्तानी सञ्जाल सञ्चालन गर्ने संस्था, "भुक्तानी सेवा प्रदायक (Payment Service Provider-PSP)" भन्नाले सेवाग्राहीलाई भुक्तानी सेवा सम्बन्धी सेवा दिने संस्था सम्झनु पर्छ र सो शब्दले संस्था र सेवाग्राही बीचमा वस्तु, सेवा, सम्पत्ति वा अन्य दायित्व बापतको रकम भुक्तानी गर्ने, स्वदेश तथा विदेशमा रकम स्थानान्तरण (ट्रान्सफर) गर्ने वा विद्युतीय माध्यमबाट भुक्तानी कारोबार सञ्चालन गर्ने संस्था भनी उल्लेख गरेको छ।

यो ऐनको दफा ३१ मा विद्युतीय भुक्तानी कारोबारका लागि देहाय उपकरणहरुलाई भुक्तानीका उपकरण भनी परिभाषित गरेको छ :

- नगद,
- चेक,
- विद्युतीय बैकिङ्ग (इ-बैकिङ्ग),
- भुक्तानी कार्ड,
- स्वीफ्टको माध्यमबाट हुने भुक्तानी,
- अन्तर बैङ्क भुक्तानी,
- इ-मनी (वालेट),
- मोबाइल बैकिङ्ग।

भुक्तानी प्रणाली निरीक्षण तथा सुपरिवेक्षण नियमावली, २०७८

नेपाल राष्ट्र बैंकले भुक्तानी तथा फछ्र्यौट ऐन, २०७५ को दफा ४६ ले दिएको अधिकार प्रयोग गरी बैंकको सञ्चालक समितिको मिति २०७८/०५/०१ को बैठकबाट स्वीकृति पछि हालै जारी गरेको "भुक्तानी प्रणाली निरीक्षण तथा सुपरिवेक्षण नियमावली, २०७८" मा "विद्युतीय रकम (इ-मनी)" भन्नाले जारीकर्ता बाहेकका ब्यक्तिले विद्युतीय कारोबारको माध्यमबाट आर्थिक दायित्व भुक्तान गर्न सकिने गरी कम्प्युटर प्रणालीमा आधारित कार्ड तथा अन्य साधन वा सर्भरमा सञ्चित गरी राखिएको रकम सम्झनु पर्छ र सो शब्दले त्यस्तो कारोबार गर्दा मार्गस्थमा रहेको रकम र वालेटमा रहेको रकम, "भुक्तानी कार्ड" भन्नाले विद्युतीय भुक्तानी सेवा प्रदायकले आफ्ना ग्राहकलाई जारी गरेको डेविट, क्रेडिट, प्रिपेड वा यस्तै प्रकृतिको अन्य विद्युतीय कार्ड, "भुक्तानी सेवा" भन्नाले भुक्तानी प्रणालीको प्रयोग गरी रकम भुक्तानी तथा हस्तान्तरण कार्य, "भुक्तानी प्रणालीको लागि महत्वपूर्ण संस्था" भन्नाले भुक्तानी प्रणालीमा रहेको कुल सम्पत्ति वा कारोबार वा ग्राहक संख्याको आकार र अवस्था, कारोबारको अन्तर्राष्ट्रिय अन्तरआवद्धता, अन्य संस्था संगको सम्बन्ध लगायतका कुनै एक वा एकभन्दा बढी वा सबै आधारमा बैंकले भुक्तानी प्रणालीको लागि महत्वपूर्ण संस्था भनी तोकेको भुक्तानी सेवा प्रदायक वा भुक्तानी प्रणाली सञ्चालक संस्था र "रकम हस्तान्तरण" भन्नाले कुनै व्यक्ति/संस्थाको अनुरोध, निर्देशन तथा आदेश बमोजिमको तोकिएको प्रक्रिया पूरा गरी एक खाताबाट अर्को व्यक्ति/संस्थाको बैंक वा विद्युतीय खातामा विद्युतीय माध्यमबाट गरिने रकम सारिने सम्बन्धी कार्य भनी परिभाषित गरेको देखिन्छ।

आधुनिक/विद्युतीय भुक्तानी प्रणाली सञ्चालनको प्रवर्द्धन, सुरक्षा र नियमन

विद्युतीय माध्यमबाट गरिने कारोबारमा ग्राहक सेवा प्रदायकको कार्यालयमा भौतिक रुपमा उपस्थित हुनु पर्दैन। सम्बन्धित संस्थाले उपलब्ध गराएको एप्लिकेशन वा मोबाइल एप्स (Apps) मार्फत रजिष्टर गरी युजरनेम, पासवर्ड र कारोबार पिनबाट कारोबार गर्न सकिन्छ । ग्राहकले कारोबार शुरु गरी सम्पन्न नहुँदै बीचैमा प्राविधिक व्यवधान आउन सक्छ । यसरी कारोबार गर्दा सम्पन्न नभएको अवस्थामा प्रणालीबाट कारोबार उठान गरिएको ग्राहकको खातामा रकम फिर्ता हुने प्रणालीगत संरचना तयार गर्नुपर्छ। सेवा प्रदायकले सोही बमोजिमको एप्लिकेशन प्रयोग नगरेको अवस्थामा ग्राहक आर्थिक रुपमा मर्कामा पर्नसक्ने तथा हिसाव मिलान हुन नसकेको रकममा वृद्धि हुँदै जान्छ। सेवा प्रदायक संस्थाहरुले सर्टिफाइड एप्लिकेशन र उपकरणहरुको मात्र प्रयोग गर्नुपर्छ । तथ्याङ्कको सुरक्षा, मौज्दात क्षमता, सर्टिफाइड उपकरण, दक्ष जनशक्ति र २४ सै घण्टा निगरानीको अनिवार्य व्यवस्था गर्नुपर्छ । सेवा प्रदायक संस्थाले नियमनकारी निकायले जारी गरेका निर्देशनहरुको शतप्रतिशत कार्यान्वयन, संस्थागत सुशासन, ग्राहकहित संरक्षण, तथ्याङ्क सुरक्षा, विनियम र मार्गदर्शनको तर्जुमा गरी कार्यान्वयन गनुपर्छ । उल्लेखित विषयहरु कार्यान्वयन नगरेको अवस्थामा भुक्तानी तथा फछ्र्यौटऐन, २०७५ र भुक्तानी प्रणाली निरीक्षण तथा सुपरिवेक्षण नियमावली २०७८ बमोजिम कानूनी कारवाही हुने व्यवस्था गरेको छ।

विद्युतीय माध्यमबाट गरिने कारोबार वा भुक्तानी उपकरणहरुको सञ्चालन गर्न नेपाल राष्ट्र बैंकबाट अनुमति लिनुपर्छ । कारोबार सञ्चालन गर्न ग्राहकले संस्थाले सञ्चालन गरेको उपकरणमा जम्मा गरिएको रकमलाई विद्युतीय मुद्रा भनिन्छ । संस्थाले नेपाल राष्ट्र बैंकबाट अनुमति नलिई सञ्चालन गरेको उपकरण मार्फत सर्भरमा ग्राहकको रकम जम्मा गर्नुलाई अवैधानिक मानिन्छ।

सेवा प्रदायक संस्थाहरुले अनुमति पत्रको अधीनमा रही तोकिएका उपकरणहरु मात्रै प्रयोग गर्ने, नयाँ उपकरण सञ्चालन गर्नुपूर्व स्वीकृति लिने तथा उपकरणबाट गर्ने कार्य परिवर्तन गर्नुपर्ने भएमा पूर्व स्वीकृति लिनु पर्छ। संस्थाले ग्राहकको कुनै पनि विवरण, तथ्याङ्क, सूचना, जानकारी तथा अभिलेख सम्बद्ध व्यक्ति बाहेक कसैलाई उपलब्ध गराउनु हुँदैन।

सेवा प्रदायक संस्थाले ग्राहकको सम्पत्तिको सुरक्षा तथा गरेको कारोबार ग्राहकको हितमा छ/छैन भनी नेपाल राष्ट्र बैंकले निरीक्षण तथा सुपरिवेक्षण गर्ने गर्छ। नेपाल राष्ट्र बैंकबाट गरिने निरीक्षणमा बाधा विरोध पुऱ्याउन नहुने र बैंकले अनुमति पत्र प्रदान गर्दा विभिन्न शर्त तोकी समय समयमा थप निर्देशन दिन सक्ने व्यवस्था छ। ती निर्देशन पालना गर्नु सेवा प्रदायक संस्थाहरुको अनिवार्य शर्त हो भने यसरी जारी गरेका निर्देशन वा आदेश अन्तर्गत रही कार्य गर्नुपर्छ। संस्थाले कारोबारको पहुँच विस्तार गर्दा केही नीति, नियमहरुलाई आफ्नै प्रकारले व्याख्या गर्न सक्छ।

विद्युतीय भुक्तानी सम्बन्धी कारोबार नियन्त्रण बाहिर हुनसक्ने र उपकरणबाट हुने कारोबारमा प्रणाली भित्र कब्जा जमाउन सक्ने व्यक्तिहरुबाट प्रणालीमा रहेको रकम हिनामिना गर्ने प्रबल सम्भावना रहन सक्छ। कसूरको प्रकृति हेरी नेपाल राष्ट्र बैंकले कसूरदारलाई गरिएको सजायँको जरीवाना ३० दिन भित्रमा बैंकमा दाखिला नगरेमा निजको नाममा जुनसुकै बैंक तथा वित्तीय संस्थामा रहेको निक्षेपबाट त्यस्तो रकम कट्टी गरी वा निजको नाममा रहेको अचल सम्पत्ति रोक्का

गरी बिगो रकम असुल गर्ने व्यवस्था मिलाउन नेपाल राष्ट्र बैंकले सम्बद्ध निकायमा लेखी पठाउन सक्छ।

विद्युतीय माध्यमबाट गरिने कारोबारको बजार अधिक रहेको, विस्तार गर्दा गुणस्तरहीन उपकरणहरुको प्रयोग भई ग्राहक हित संरक्षण हुन नसक्ने सम्भावना रहेकोले स्थापनाको चरणबाट गहिरो रुपमा सुपरिवेक्षण र निगरानीको आवश्यकता देखिन्छ। कारोबारको संवेदनशीलतालाई मध्यनजर गर्दै ऐनमा सजायँको कठोर प्रावधान राखिएको छ। सेवा प्रदायक संस्थाले ऐन र विनियमावलीमा गरिएका निर्देशनहरुको पूर्ण कार्यान्वयन र परिपालनाबाट यस प्रकारका संस्थाहरु एवम् तिनले सञ्चालन गर्ने कारोबारको पहुँचको प्रतिफल तल्लो तहसम्म पुग्न गई जनताको जीवन निर्वाहमा सहज हुने तथा जोखिम न्यूनीकरणमा समेत सघाउ पुग्छ भने कानूनको असल अभ्यासले कानूनी कारवाहीको दायरामा आउन पर्दैन।

वित्तीय तथा मौद्रिक प्रणालीका नियमनकारी निकाय नेपाल राष्ट्र बैंकले मिति २०७८/०४/२९ मा जारी मौद्रिक नीति २०७८/७९ को कार्यदिशामा भुक्तानी कारोबारमा विद्युतीय माध्यमको प्रयोगलाई प्रवर्द्धन गरी नगद कारोबार न्यूनीकरण गर्दै लैजान बैंकले आ.व.२०७९/८० लाई विद्युतीय भुक्तानी कारोबार प्रवर्द्धन वर्षको रुपमा मनाउन आवश्यक पूर्वाधारको विकास र चेतना अभिवृद्धि गर्ने लक्ष्य लिएको छ। विद्युतीय भुक्तानीका उपकरणहरु बीच अन्तर आवद्धता कायम गर्दै नेपाल भित्र हुने भुक्तानी कारोबारहरुको राफसाफ तथा अभिलेखीकरण गर्न र नेपालको आफ्नै भुक्तानी कार्ड प्रयोगमा ल्याउन राष्ट्रिय भुक्तानी स्वीच (National Payment Switch) कार्य सम्पन्न गर्ने योजना राखेको छ। यसका लागि विद्युतीय भुक्तानी प्रणालीको समग्र इकोसिष्टमको विकास र प्रवर्द्धनमा लगानी गर्ने भुक्तानी प्रदायक तथा भुक्तानी प्रणाली सञ्चालक र सञ्चार सेवा प्रदायक संस्थाहरुलाई विशेष सहुलियत कर्जा सुविधा दिने उल्लेख गरेको छ। साथै विश्वमा विद्युतीय मुद्राको प्रयोग तथा सम्भाव्यता अध्ययन भइरहेको सन्दर्भमा नेपालमा समेत केन्द्रीय बैंक विद्युतीय मुद्रा (Central Bank Digital Currency) को सम्भाव्यता गरिने विषय मौद्रिक नीतिमा उल्लेख गरेको छ।

कर्मचारी सञ्चय कोषमा आधुनिक/विद्युतीय भुक्तानी प्रणालीको उपयोग

कोषले सञ्चयकर्ता कार्यालयबाट जम्मा हुने कोष रकमको बैंक दाखिला, सञ्चयकर्ताहरुको व्यक्तिगत खातामा प्रविष्ट, विभिन्न सापटी तथा भुक्तानी लगायतका वित्तीय कारोबारको हिसाब किताबलाई समयमै राफसाफ गर्न विभिन्न समयमा विभिन्न किसिमका उपायहरुलाई उपयोग गर्दै आएको छ। समयको कालखण्ड संगसंगै पुरानो लेजर खातामा पोष्टिङ्ग, बैंक ड्राफ्ट संकलन तथा बैंक दाखिला, नगद संकलन तथा भुक्तानी, चेक संकलन तथा चेक मार्फत भुक्तानी आदि वित्तीय उपकरणहरुको उपयोग गर्दै आएको विषय असान्दर्भिक नै जस्तो हुन गएको छ। कोषले कम्प्युटरमा सञ्चयकर्ताहरुको व्यक्तिगत खातामा प्रविष्ट गर्ने प्रणालीको विकास संगै समष्टिगत वित्तीय कारोबारहरुको लेखाङ्कनमा आधुनिक प्रविधिका उपकरणको उपयोगमा धेरै फड्को मारिसकेको छ। कोषले सञ्चयकर्तालाई सापटी तथा भुक्तानी गर्दा नगदै कारोबार र सापटी फिर्ता समेत कोषले नगद नै संकलन गर्ने प्रणालीलाई २०६४/६५ देखि चेक मार्फत मात्र सञ्चयकर्तालाई कोष सापटी तथा भुक्तानी गर्ने

र नगद संकलन कार्यलाई पूर्णतया बन्द गर्ने कार्यको थालनीले आधुनिक भुक्तानी प्रणाली उपकरणको उपयोग भएको मान्न सकिन्छ । समयको माग, विज्ञान प्रविधि र प्रणालीको विकास तथा यसको प्रयोगको आवश्यकता मात्र नभई समय सापेक्ष एवम् प्रतिस्पर्धी वातावरण अनुरुप संस्थाको कार्य सम्पादन र उत्पादनशीलता अभिवृद्धि गर्न अपरिहार्यताको महशुस हुनु स्वभाविक नै हो ।

यसै सन्दर्भमा कोषले आफ्नो कार्य सम्पादनमा सुधार गर्न सञ्चयकर्ताहरुको विस्तृत विवरण तयार गर्न प्रत्येक सञ्चयकर्ताहरुको स्थायी लेखा नम्बर, बैंक खाता नम्बर, मोबाइल नम्बर, इमेल, डिजिटल फोटो, बायोमेट्रिक औंठा छाप र दस्तखतको संकलन कार्यको २०७४ देखि थालनी गरी पूर्वाधार स्वरुप KYC (Know Your Contributors) मार्फत तथ्याङ्कीय आधारशीला तयार गर्ने कार्य भइरहेको छ। यसले सञ्चयकर्ताको कोषलाई आवश्यक सम्पूर्ण व्यक्तिगत विवरणले क्युआर कोड सहितको सञ्चयकोष परिचय पत्र र कोषले आधुनिक/विद्युतीय भुक्तानी प्रणाली सञ्चालन गर्न आधार तयार भएको छ । यही समसामयिक एवम् परिवर्तित वित्तीय प्रणालीलाई आत्मसात् गर्ने क्रममा कोषले पनि देहायका आधुनिक/विद्युतीय भुक्तानी प्रणालीको उपयोग गर्दै आएको छ।

कोषले अवलम्बन गरेको सूचना प्रविधिमा आधारित आधुनिक/विद्युतीय भुक्तानी सेवा :

कोषले सञ्चयकर्ता सेवा प्रवाहलाई अझ गुणस्तरीय, प्रभावकारी र प्रविधिमैत्री बनाई सम्पूर्ण सेवाग्राहीहरुको सन्तुष्टिमा अभिवृद्धि गर्ने र सूचना प्रविधिको अधिकतम उपयोग, असल कार्य सँस्कृतिको विकास, कार्य सम्पादनमा सुधार एवम्अन्य निकायहरुसँगको सहकार्यको माध्यमबाट कोषको संस्थागत क्षमताबाट कोषको संस्थागत क्षमता अभिवृद्धि गर्ने रणनीति अनुसार बन्दाबन्दी समय र सो भन्दा अगाडि नै सूचना प्रविधिमा आधारित आधुनिक/विद्युतीय भुक्तानी प्रणाली मार्फत भुक्तानी कार्य प्रारम्भ गरेको छः

❖ नगद रहित DTA प्रणाली अर्थात् आधुनिक/विद्युतीय भुक्तानी प्रणालीको व्यवस्था :

कोषले सञ्चयकताको सहजताका लागि कोषबाट प्रदान गरिने सापटी, भुक्तानी, सामाजिक सुरक्षा सुविधा लगायत सबै किसिमका भुक्तानीहरुलाई नगद रहित कारोबारको रुपमा सञ्चयकर्ताकै बैंक खातामा जम्मा हुने (Direct Transfer to Account- DTA) व्यवस्था गरिसकेको छ । मिति २०७६ श्रावण ७ गते देखि नै सञ्चयकर्ता कर्जा विभाग, ठमेलबाट धितोमा आधारित कर्जा भुक्तानीबाट आरम्भ गरिएको DTA प्रणाली २०७६ फाल्गुण १० गते देखि कोषका सबै शाखा कार्यालयहरु र सेवा केन्द्रहरुमा पनि लागू भइसकेकोले कोषमा अब पूर्णतः नगद रहित आधुनिक/विद्युतीय भुक्तानी प्रणाली मार्फत कारोबार भइरहेको छ भन्न सकिन्छ।

❖ Online विशेष सापटी :

कोषले बन्दाबन्दीको समयमा सञ्चयकर्ताहरुले सूचना प्रविधिको माध्यमबाट विशेष सापटी लिन सक्ने व्यवस्था कार्यान्वयन गरेको छ। अनलाईन

मार्फत व्यक्तिगत तथा office kYC प्राप्त गरेका सञ्चयकर्ताहरुले घर वा कार्यालयमा मै बसी Online माध्यमबाट आफ्नो सञ्चित रकमको ८० प्रतिशत सापटी लिने व्यवस्था २०७७ जेठ ११ गते देखि प्रारम्भ गरेको छ। यसले सञ्चयकर्तालाई आधुनिक/विद्युतीय भुक्तानी प्रणालीमा आवद्ध गराउन ठूलो सहयोग पुर्‍याएको छ।

- **Connect IPS मार्फत आधुनिक/विद्युतीय कारोबार प्रणाली Online Deposit System** :

कोषले आफ्नो सेवालाई पूर्णरुपमा प्रविधि मैत्री बनाउने क्रममा यही २०७७ श्रावण १९ गते देखि कोषबाट लिएको सबै किसिमका कर्जाहरुको सूचना प्रविधिको माध्यमबाट फिर्ता भुक्तानी गर्न सक्ने व्यवस्था शुरु गरिसकेको छ। कोषले NCHL संगको सहकार्यमा Connect IPS मार्फत कोषमा रहेको सञ्चयकर्ताको व्यक्तिगत खातामा सीधा रकम जम्मा हुने पूर्ण रुपमा स्वचालित यो प्रणाली कोषको इतिहासमा एउटा ठूलो फड्को हुने विश्वास लिइएको छ। यसले सञ्चयकर्ताले आफूले उपयोग गरेको कर्जा रकमलाई सहज तरिकाले अनुकुल समयमा आफ्नो मोबाइल वा घर कार्यालयको कम्प्युटरको उपयोग गरी फिर्ता भुक्तानी गर्न सकिने व्यवस्था गरेको छ।

- **CGAS केन्द्रीकृत सरकारी लेखा प्रणालीमा आवद्धताः**

निजामती सेवा, सैनिक सेवा र प्रहरी सेवामा कार्यरत कर्मचारीको मासिक सञ्चय कोष, पेन्सन रकम नेपाल सरकार, महालेखा नियन्त्रक कार्यालयले विकास गरेको केन्द्रीकृत सरकारी लेखा प्रणाली CGAS मा कोषको सञ्चय कोष रकम संकलन तथा व्यक्तिगत खातामा प्रविष्ट गर्ने प्रणाली आधुनिक प्रविधिको उपयोग गरी आबद्धता गर्ने व्यवस्थाले कोषको कार्य सम्पादनमा ठूलो सहयोग पुग्ने छ। महालेखा नियन्त्रण कार्यालयले बैंक भुक्तानी गर्न प्रयोग गर्ने EFT (Electronic Fund Transfer) मार्फत कोषको बैंक खातामा रकम जम्मा हुँदा कोषको बैंक राफसाफ प्रणालीलाई समेत सकारात्मक प्रभाव पर्न गई कोषको समष्टिगत कार्य सम्पादनमा प्रभावकारिता वृद्धि हुन जानेछ।

कोषले माथि उल्लिखित आधुनिक/विद्युतीय भुक्तानी प्रणालीका लागि भुक्तानी प्रणाली सञ्चालक नेपाल क्लियरिंग हाउस लिमिटेड (NCHL) संग मात्रै सम्झौता गरेको छ। यसले नेपाल क्लियरिंग हाउस लिमिटेड (NCHL) संगको एकल आवद्धताले उक्त संस्थाको Application मा कुनै प्राविधिक समस्या आएमा कोषको समष्टिगत आधुनिक भुक्तानी प्रणालीमा अवरोध आई कोषको सेवा प्रवाह र कार्य सम्पादनमा ठूलो क्षति व्यहोर्नु पर्ने हुन्छ। साथै एकल संस्था संगको आवद्धताले उक्त संस्था संगको परनिर्भता बढ्दै जाने, प्रतिस्पर्धी क्षमतामा ह्रास आउने र अन्य भुक्तानी सेवा प्रदायक संस्थाहरुको सेवा लिन नपाउँदा सेवाग्राही सञ्चयकर्तालाई देशमा उपलब्ध आधुनिक भुक्तानी प्रणालीको सेवाको उपयोगबाट बञ्चित हुने वातावरण बनेको देखिन्छ। यसका लागि नेपालको वित्तीय प्रणालीमा पछिल्लो पटक विकास गरको एकीकृत भुक्तानी प्रणाली National Payment System (NPS) मा पनि कोषको भुक्तानी प्रणालीलाई आवद्धता गर्नुपर्ने देखिन्छ।

अन्त्यमा, आधुनिक/विद्युतीय भुक्तानी प्रणालीमा

कोषका वित्तीय कारोबारहरुको बढ्दो उपयोगले कोषले सञ्चयकर्ता सेवा प्रवाहलाई अझ गुणस्तरीय, प्रभावकारी र प्रविधिमैत्री बनाई सम्पूर्ण सेवाग्राहीहरुको सन्तुष्टि अभिवृद्धि गर्ने र सूचना प्रविधिको अधिकतम उपयोग, असल कार्य सँस्कृतिको विकास, कार्य सम्पादनमा सुधार हुँदा समष्टिगत रुपमा संस्थाको कार्य क्षमता र उत्पादकत्वमा वृद्धि भई प्रतिस्पर्धी क्षमतामा पनि अभिवृद्धि हुने विषयमा दुई मत नहोला । तर संस्थाको कार्य सम्पादनमा आधुनिक/विद्युतीय प्रणालीहरुको उपयोग गर्दा यी विविध प्रणालीहरुको इन्टरफेश (Interface) को Application हरुमा Integrity/आवद्धता बढ्दै जाँदा कोषको आन्तरिक वित्तीय प्रणालीमा तेश्रो पक्षको प्रत्यक्ष वा अप्रत्यक्ष प्रवेशलाई नकार्न सकिँदैन । यसले कोषको आन्तरिक प्रविधि प्रणालीको सुरक्षा चुनौती थपिनुका साथै वित्तीय जोखिम र प्रणालीगत कार्य सम्पादन जोखिम, कार्य सञ्चालनमा अवरोध हुन सक्दछ। आधुनिक विद्युतीय प्रणालीको विकास संगसंगै विश्वव्यापि रुपमा साइवर अपराधीहरुको पहुँच र सञ्जालमा पनि संख्यात्मकका साथै गुणात्मक रुपमै वृद्धि भइरहेको मानिन्छ।

कोषले सञ्चयकर्ता सेवा प्रवाहलाई अझ गुणस्तरी, प्रभावकारी, प्रविधिमैत्री साथै सुरक्षित बनाउन आधुनिक/विद्युतीय भुक्तानी प्रणालीको थप विकास र विस्तार गरी जोखिम न्यूनीकरणका लागि देहायका नीति रणनीतिहरुको तर्जुमा गर्नु पर्छ :

- ❖ विद्युतीय भुक्तानी प्रणालीको जोखिम न्यूनीकरण र सुरक्षाका रणनीतिहरु विकास गर्ने
- ❖ विद्युतीय भुक्तानी प्रणालीसंग सम्बन्धित उपयोगको User Acess वितरण, प्रयोग र जिम्मेवारीको मापदण्ड सम्बन्धी कार्यविधिहरु मार्फत कार्यान्वयन गर्ने,
- ❖ आधुनिक प्रविधिमा प्रत्यक्ष रुपमा संलग्न जनशक्तिको क्षमता विकास, यसका नयाँ प्रणालीको विकास र सृजनशीलताका लागि उत्प्रेरणा र अवसर दिने,
- ❖ विद्युतीय भुक्तानी प्रणाली उपकरणको प्रयोग गर्ने कार्य प्रणालीको मापदण्ड, कार्य शैलीमा परिवर्तन गर्ने,
- ❖ जनशक्ति (Users) लाई प्रविधि मैत्री र उत्तरदायी भावनाको विकास गर्ने गराउने,
- ❖ सूचना प्रविधिको पूर्वाधार एवम् भौतिक क्षमताको विकास र विस्तार गर्ने,
- ❖ Cyber Security का पूर्व तयारी र सावधानीका उपायहरु अवलम्बन गर्ने,
- ❖ विद्युतीय भुक्तानी प्रणाली मार्फत कारोबार भएका रकमको दैनिक राफसाफ तथा फछ्यौँट(Bank Reconcile) गर्ने प्रणालीको विकास गर्ने
- ❖ विद्युतीय भुक्तानी प्रणाली सञ्चालनमा संलग्न हुनै सबै तहका जनशक्ति (Users)को क्रियाकलापको दैनिक/साप्ताहिक/मासिक निगरानी राख्ने व्यवस्था गर्ने,
- ❖ विद्युतीय भुक्तानी प्रणाली मार्फत कारोबार भए पश्चात् सञ्चयकर्ताको खातामा रकम जम्मा भएको अवधि र सो सम्बन्धी सञ्चयकर्ताको गुनासो व्यवस्थापन गर्ने,
- ❖ विद्युतीय भुक्तानी प्रणाली सञ्चालनमा

सहयोगी रहेको भुक्तानी सञ्चालन संस्था (PSO), भुक्तानी सेवा प्रदायक संस्था (PSP), बैंकहरुसंग नियमित रुपमा छलफल अन्तर्क्रिया गर्ने,

- सुपरिवेक्षकीय सूचना प्रणाली (Supervisory Information Syste-SIS) को विकास गरी वित्तीय कारोबारको तथ्याङ्क, भुक्तानी सञ्चालन संस्था (PSO), भुक्तानी सेवा प्रदायक संस्था (PSP), बैंकहरुको भुक्तानी प्रणालीसंग सम्बन्धित गतिविधिहरुको सूचना संकलन तथा जानकारीहरुको सुपरिवेक्षण तथा अभिलेख राख्ने व्यवस्था गर्ने ।

सन्दर्भ सामग्री :

१. विद्युतीय (इलेक्ट्रोनिक) कारोबार ऐन, २०६३
२. भुक्तानी तथा फछ्र्यौट ऐन, २०७५
३. भुक्तानी प्रणाली निरीक्षण तथा फछ्र्यौट विनियमावली, २०७८
४. कर्मचारी सञ्चय कोष ऐन, २०१९
५. नेपाल राष्ट्र बैंक ऐन, २०५८
६. बैंक तथा वित्तीय संस्था सम्बन्धी ऐन, २०७३
७. मौद्रिक नीति २०७८/७९
८. राष्ट्रिय आर्थिक दैनिक पत्रिकाहरु
९. RTGS System Rules, 2019
१०. www.epfnepal.com.np
११. www.lawcomission.gov.np
१२. www.nrb.org.np

सार्वजनिक सेवा प्रवाहका समस्या र समाधानका उपायहरु : सन्दर्भ कर्मचारी सञ्चय कोष

नगेन्द्र प्रसाद पौडेल *

सारांश

सार्वजनिक निकायले जनतामा पुऱ्याउने सेवालाई सार्वजनिक सेवा (public service) भनिन्छ । सार्वजनिक सेवा सार्वजनिक निकायको दायित्व र जनताको अधिकार हो । यस्तो सेवा उपलब्ध गराउने कार्य वा प्रक्रिया नै सार्वजनिक सेवा प्रवाह (public service delivery) हो ।

जुनसुकै सार्वजनिक निकायको अन्तिम लक्ष्य जन-सेवा हो । सार्वजनिक सेवा सेवाग्राही नागरीक र सेवा प्रदायकलाई जोड्ने दाँति पनि हो । जनतालाई उपयुक्त परिमाण, गुणस्तर, समय र लागतमा सेवासुविधा प्रवाह गरेर सन्तुष्टि प्रदान गर्नसक्ने संस्था कुशल रहेको मानिन्छ । सेवा प्रवाह संगठनको ऐना हो । यसले समग्रमा संगठनको छवि प्रतिविम्बित गर्दछ । अतः सार्वजनिक निकायले अब what to offer to the people at large संगै How to offer भन्ने तर्फ उत्तिकै ध्यान दिनुपर्ने भएको छ ।

आम नागरीकलाई सरल, सहज, छिटो, छरितो र पारदर्शी रुपमा सार्वजनिक सेवा-सुविधा प्रवाह गर्दै संघीय लोकतान्त्रिक गणतन्त्रका लाभांश वितरण गर्नु नेपालका सबै सार्वजनिक निकायहरुको दायित्व हो । यसको लागि सरकारी स्तरबाट र विभिन्न सार्वजनिक संगठनको तहबाट आवश्यक ऐन, नियम, कार्यविधि, निर्देशिका, मापदण्ड जारी गरी कार्यान्वयनमा ल्याईएका छन् । संघीयस्तरदेखि स्थानीय तहसम्मको लागि कानूनी तथा संस्थागत संरचना खडा गरी सार्वजनिक सेवा प्रवाहको व्यवस्थालाई सबल बनाईएको छ, अर्न्तराष्ट्रिय असल अभ्यासहरुको अनुशरण गर्ने प्रयास भएका छन । तथापि, नेपालमा सार्वजनिक सेवा प्रवाहको अवस्था प्रभावकारी छ र सेवाग्राही सन्तुष्ट छन् भनी दाबी गर्न सकिने अवस्था भने छैन । यस सन्दर्भमा, नीतिगत, व्यवस्थापकीय, संस्थागत, प्रक्रियागत, वैयक्तिक तथा आर्थिक लगायतका समस्या जिम्मेवार देखिएका छन् जसलाई समाधान गरी सेवा प्रवाहलाई प्रभावकारी बनाउन सेवा प्रदायक निकाय, संलग्न कर्मचारी तथा सेवाग्राही सबैले आ-आफ्नो तर्फबाट जिम्मेवार भूमिका खेल्नुपर्दछ । यद्यपी, यस सन्दर्भमा सेवा प्रदायकको भूमिका अरुकोभन्दा प्रधान हुन्छ । सेवा प्रदायकमा सेवाको भावना, सेवाग्राहीप्रति उत्तरदायित्व र सेवाप्रतिको निष्ठा हुनुपर्दछ । उन्नत प्रविधि, सरल र स्तरीय कार्यविधि तथा विद्यमान प्रक्रियाहरुको सरलीकरण, सेवाग्राहीको चाहना अनुसारको delivery system आदि यस सन्दर्भमा नभै नहुने विषय हुन् । सेवा प्रवाहमा संलग्न जनशक्तिलाई

* बरिष्ठ प्रबन्धक, कर्मचारी सञ्चय कोष ।

चाहिने logistic support, उत्प्रेरणा र मनोबल पनि उत्तिकै महत्वपूर्ण हुन्छन् ।

कर्मचारी सञ्चय कोष नेपाल सरकार र संगठित संस्थाका कर्मचारीहरु, अन्य कर्मचारीहरु र स्वरोजगारमा संलग्न व्यक्तिहरुको निमित्त सञ्चय कोष, निवृत्तिभरण कोष लगायत अन्य सामाजिक सुरक्षा कोषको व्यवस्था गर्ने जिम्मेवारी पाएको सार्वजनिक निकाय हो । सञ्चयकर्ताको सन्तुष्टिलाई सर्वोपरी मान्दै सञ्चयकर्ता सेवामा समर्पित रहेको कोषले सञ्चयकर्तालाई छिटो, छरितो र प्रभावकारी ढंगले सेवा प्रवाह गर्नको लागि प्रविधिको प्रयोगलाई बढावा दिंदै सामयिक अन्य प्रयासहरु समेत गर्दै आएको छ । सञ्चयकर्ताका बदलिंदा ईच्छा-अपेक्षा र आकांक्षा, प्रविधिमा निरन्तरको परिवर्तन तथा विश्वव्यापीकरणको प्रभाव समेतका कारण हाल गरीएका व्यवस्था नै पर्याप्त भैरहन सकेका छैनन् । अतः कोषले सेवा प्रवाहसँग सम्बद्ध विभिन्न पक्षहरुको गुणस्तरमा निरन्तर सुधार गर्दै जानुपर्ने भएको छ ।

१. विषय प्रवेश

कुनै पनि देशको सरकारले त्यहाँका जनतालाई खानेपानी, टेलिफोन, विद्युत, शिक्षा, स्वास्थ्य, सुरक्षा, कृषि, हुलाक, यातायात जस्ता सेवा उपलब्ध गराउनुपर्दछ । त्यस्तै अरु थुप्रै खाले सेवाहरु हुन्छन् जुन सरकारले जनता समक्ष पुऱ्याउनु पर्दछ । सरकारले विभिन्न सार्वजनिक निकाय, संघ-संगठन, संस्थान या यस्तै प्रकृतिका संरचना मार्फत् यस्ता सेवा प्रवाह गर्दछ । सरकारले जनताको जन्मदेखि मृत्यु पर्यन्त (womb to tomb) पुर्‍याउनुपर्ने यस्ता सेवाहरु छिटो छरितो र सजिलो तरिकाले कम मूल्यमा, जनताले चाहेको स्थान र समयमा पुर्‍याउनुपर्दछ । यसैलाई सार्वजनिक सेवा प्रवाह भनिन्छ ।

सार्वजनिक सेवा प्रवाह सरकार र जनता बीचको सर्म्पकको माध्यम पनि हो । जनताले पाएको सेवा सुविधाका आधारमा सरकार कस्तो हो भनी प्रतिक्रिया व्यक्त गरीने हुँदा सार्वजनिक सेवा प्रवाहलाई सरकार तथा सार्वजनिक संगठनहरुको प्रभावकारिता मापन गर्ने सशक्त औजार मानिन्छ ।

जनतामा सरकारको बारेमा राम्रो नराम्रो धारणा सरकारले प्रदान गर्ने सेवा सुविधा र सो को प्रक्रियाले निर्माण गर्दछ । जनताले राम्रो सेवा पाएमा सरकारप्रति सकारात्मक धारणा बनाउँदछन् भने नराम्रो सेवा पाएमा नकारात्मक धारणा बनाउँदछन् । जनता र सरकारलाई जोड्ने कडी नै सार्वजनिक सेवा हो । त्यसैले प्रभावकारी सार्वजनिक सेवा प्रवाहको लागि सबैजसो मुलुकहरु प्रयत्नशील रहँदै आएका छन् ।

२. सार्वजनिक सेवा-प्रवाह

आम सेवाग्राहीको सेवा-सुविधा, हित संरक्षण र सम्वर्द्धनका लागि सार्वजनिक निकायहरुले राज्यका श्रोत साधनको समुचित परिचालन र व्यवस्थापन गर्दै जन-अपेक्षा र आवश्यकतानुसार वस्तु तथा सेवा प्रवाह गर्ने कार्यलाई सार्वजनिक सेवा प्रवाह (Public Service Delivery) भनिन्छ ।

सार्वजनिक सेवाको प्रकृति, सेवा प्रवाहको तरिका तथा सेवाको अवस्था जस्ता आधारमा हेर्दा सार्वजनिक सेवा विभिन्न किसीमका हुन्छन् र सोही अनुरुप सेवा प्रवाह गर्दछन् । सार्वजनिक सेवा प्रवाहको अर्थ यसका निम्न विशेषताले अधिक स्पष्ट पार्दछन् ः -

१. वस्तु तथा सेवाको स्वरुप ।
२. सरकार वा सार्वजनिक निकायबाट सेवाग्राही जनतातर्फ प्रवाहित ।
३. जनताप्रति सरकारको उत्तरदायित्व र जिम्मेवारीको प्रतिविम्ब ।
४. सरकार र जनता बीचको सम्बन्ध सेतु ।

५. गैर-विभेदकारी एवम् सेवाग्राहीको समान अधिकारको सम्मानकर्ता ।

६. सर्वसुलभ, मितव्ययी एवम् विपन्न नागरीकको समेत पहूँचयोग्य ।

७. सामाजिक न्याय स्थापनामा सहयोगी ।

८. निजी क्षेत्रको एकाधिकार विहीनता एवम् गैर-मनोमानी ।

९. निजी क्षेत्रबाट प्रवाह हुने सेवाहरुको मापदण्डको आधार ।

१०. सरकारका कामहरुको वास्तविक मूल्यांकन-आधार ।

३. सार्वजनिक सेवा प्रवाहका नवीनतम् विश्व-अभ्यासहरु

जनता र सरकारलाई जोड्ने कडी सार्वजनिक सेवा हो । भनिन्छ, सार्वजनिक सेवाकै आधारमा जनताले सरकारप्रति सकारात्मक/नकारात्मक धारणा बनाउने वा बनाइसकेका धारणा भत्काउनेसम्म गर्दछन् । त्यसैले प्रभावकारी सार्वजनिक सेवा प्रवाहको लागि सबैजसो मुलुकहरु प्रयत्नशील रहेका छन् । यसै सन्दर्भमा, नेपालमा विगतमा घुम्ती सेवा र हाल Performance contract को अवलम्बन गरीएजस्तै विश्वका विभिन्न देशमा सार्वजनिक सेवा प्रवाहलाई Citizen-centric बनाउन देहाय बमोजिम सैद्धान्तिक र व्यवहारिक अभ्यासहरु अवलम्बन गरीएका छन् :

१. बेलायतमा People First, Service First, Walking with customer's shoes, Service coupen, First step agency, next step agency, Citizens Charter (अर्न्तगत् Cunsumer Choice, Service Quality Standard, Independent Validation, Contious Improvement, Charter Marks आदि) को अवलम्बन गरी सेवा प्रदायकहरुलाई Customer Driven बनाउने प्रयास ।

२. USA मा Forgiveness card, One stop service आदिको अवलम्बन । L. Gore प्रतिवेदन- From Red tape to Result (1993) द्वारा सिफारिश गरिएका Cutting Red tape, Putting Customer first, Empowering customer, Cutting basics to backs जस्ता विषयको कार्यान्वयन गर्दै भ्रण्डै ७० प्रतिशत पुराना कार्यविधि कानूनहरु खारेज । प्रक्रियालाई सरल बनाई सेवालाई प्रभावकारी बनाउनेलाई Scissors Award तथा सिर्जनशील भई नयाँ-नयाँ प्रयोग गर्नेलाई Hammar Award दिने व्यवस्था ।

३. न्यूजिल्याण्डमा Performance contract

४. अष्ट्रेलियामा Service delivery initiative

५. दक्षिण अफ्रिकामा Batho pele मार्फत् Citizen first/People first

६. France मा Accountability Centres

७. Denmark मा One stop service

८. स्वीडेनमा Street bureaucracy

९. बेल्जियममा Street administration

१०. जर्मनीमा People bonus

११. दक्षिण कोरियामा Smart card

१२. जापानमा Quality circle र flexi time

१३. मलेशियामा Smiling government/ movement

१४. भारतमा गाउँ-गाउँमा न्यायिक सेवा दिन लोक अदालत ।

१५. New Public Management र New Public Service का अवधारणा अनुशरण ।

१६. अमेरिकी लेखकद्धय David Osborne

& Ted Gaebler को Reinventing Government मा उल्लिखित American Model का १० सिद्धान्तहरुको अवलम्बन ।

१७. E-mail, Internet, Electronic Media, Online services जस्ता प्रविधिको अधिकाधिक उपयोग ।

१८. सेवा प्रवाहमा विभिन्न मोडेलका साझेदारी निर्माण, सिर्जनशीललाई प्रोत्साहित र उत्कृष्टलाई पुरस्कृत गर्ने अभ्यास ।

१९. नेतृत्व (Directing mind) को नियुक्ति पूर्व नै इमानदारी र सच्चरित्रको स्वतन्त्र लेखाजोखा वा परीक्षण (Probity Audit) गर्ने अभ्यास ।

२०. मानव संसाधन विकासमा जोड ।

४. नेपालमा सार्वजनिक सेवा प्रवाहको अवस्था

सार्वजनिक संगठन/निकायले प्रदान गरेको सेवाको स्तरले ऊनीहरुको कार्यदक्षतालाई प्रतिविम्बित गर्दछ । सेवाग्राहीले आफूले पाएको सेवाको आधारमा सार्वजनिक संगठनहरुको मूल्यांकन गर्ने र सो प्रति आफ्ना धारणा बनाउने गर्दछन् । त्यसैले सार्वजनिक सेवा प्रवाहको महत्व विशेष खालको रहेको हुन्छ ।

नेपालमा सार्वजनिक सेवा प्रवाहको मुख्य आधार संविधान हो । सो अनुसार सार्वजनिक सेवा प्रवाहको मुख्य दायित्व नेपाल सरकारमा रहेको छ । यसको लागि सरकारले विभिन्न तहका संगठन तथा कार्यालयहरु स्थापना गरेको छ । सार्वजनिक सेवा प्रवाहका आधार देहाय बमोजिम रहेका छन् : -

१. नेपालको संविधान : प्रस्तावना, मौलिक हक, राज्यको दायित्व, निर्देशक सिद्धान्त र नीतिहरु

२. सरकारी सेवाको गठन,

३. विभिन्न आयोगहरुको गठन,

४. निजामती सेवा ऐन, २०४९ तथा नियमावली २०५०,

५. विभिन्न निकायका सेवा सञ्चालन सम्बन्धी ऐन, नियमहरु,

६. सुशासन (सञ्चालन तथा व्यवस्थापन) ऐन, २०६४ तथा नियमावली, २०६५ ,

७. स्थानीय प्रशासन ऐन २०२८,

८. सूचनाको हक सम्बन्धि ऐन ,२०६४ तथा नियमावली २०६५,

९. सरकारी कार्य सरलीकरण निर्देशिका

१०. सरकारी निर्णय प्रक्रिया सरलीकरण निर्देशिका २०६५,

११. राज्यको आर्थिक अवस्था,

१२. सामाजिक, सांस्कृतिक, धार्मिक र राजनीतिक परिवेश,

१३. राजनैतिक प्रणाली,

१४. भौगोलिक अवस्था,

१५. जनताका माग र चाहना,

१६. नागरीक समाज,

१७. वैदेशिक सहयोग तथा

१८. अन्तर्राष्ट्रिय कानून, सन्धि-सम्झौताहरु ।

नेपालमा प्रभावकारी ढंगले सार्वजनिक सेवा प्रवाह गर्ने सन्दर्भमा निम्न अभ्यास अवलम्बन गरिएका छन् : -

- **उच्चस्तरका कर्मचारीसँग** कार्यसम्पादन सम्झौता ।
- नागरिक बडापत्रलाई अनिवार्य गरी कार्य विवरण एवम् जिम्मेवारीलाई किटान गर्ने व्यवस्था ।
- First come first service को मान्यतालाई आत्मसात् ।
- बेलाबेलामा सेवाग्राहीको सन्तुष्टि-सर्वेक्षण ।
- नागरिकका गुनासा सुन्ने प्रयोजनका लागि

सार्वजनिक सुनुवाईको अभ्यास ।

- सेवाग्राहीलाई उच्च-सम्मान र सेवा प्रदायकलाई राष्ट्रसेवकको रुपमा व्यवहार ।
- बेलाबेलामा घुम्ती टोली मार्फत् नागरिकता वितरण, बाली उठाउने, सानातिना झमेला मिलाउन डोर खटाउने अभ्यास ।
- कामको आधारमा कर्मचारीलाई पुरस्कार र दण्डको व्यवस्था ।
- One door policy अर्न्तगत् औद्योगिक सेवाको लागि One stop service को अवलम्बन ।
- "निजामती सेवा पुरस्कार" को व्यवस्था ।

सार्वजनिक सेवा प्रवाहमा देखिएका समस्या

संघीय स्तरमै धेरै कर्मचारी र संरचना रहेकाले स्थानीय तहमा पुगेर सेवा प्रवाह गर्ने पक्ष कमजोर देखिएको छ । सार्वजनिक सेवा प्रवाहको प्रभावकारिता अभिवृद्धिका लागि प्रयासहरु निरन्तर जारी छन् तापनि यो प्रभावकारी नै छ भनी दावी गर्नसक्ने अवस्था छैन । यसो हुनुमा मूलतः नीतिगत, व्यवस्थापकीय, संस्थागत, प्रक्रियागत, वैयक्तिक तथा आर्थिक समस्या जिम्मेवार देखिन्छन् । अधिकांश सार्वजनिक निकायमा देखिने गरेका प्रतिनिधिमूलक समस्या यस प्रकार छन् ः -

१. सेवाप्रवाहसम्बन्धीनीतिगतअस्पष्टता/अस्थिरता हुनु ।
२. सेवा सुविधाको स्पष्ट व्याख्या एवम् गुणस्तरको मापदण्ड निर्धारण नगरिनु ।
३. सार्वजनिक सेवा प्रवाह demand driven नभएर supply driven हुनु ।
४. धेरै फाराम र सिफारिशहरुको आवश्यकता पर्नु ।
५. अनुगमन तथा मूल्यांकनको निम्ति गरीएका व्यवस्था/संयन्त्र प्रभावकारी नहुनु ।
६. सेवा प्रदायकको कामको मूल्यांकनको आधारमा पुरस्कार एवम् सजायँको कार्यान्वयन नहुनु ।
७. प्रशासकीय जनशक्तिमा प्रोत्साहन र मनोबल कमजोर रहनु ।
८. सेवा प्रवाहमा पारदर्शीता, प्रतिस्पर्धा, सहभागिता एवम् जवाफदेहीताको अभाव हुनु ।
९. कर्मचारीको व्यवहार उत्तरदायी एवम् नागरीकमैत्री नहुनु ।
१०. सक्षम जनशक्ति तथा आवश्यक श्रोत साधनको अभाव हुनु ।
११. एकै प्रकृतिको सेवा प्रदान गर्ने संस्थाहरु बीच समन्वयको अभाव हुनु ।
१२. स्थानीय तहहरुको लागि सेवा प्रवाहको अभ्यास नयाँ हुनु ।
१३. कार्यशैली प्रक्रियामुखी तथा निर्णय प्रक्रिया जटिल र तहहरु धेरै हुनु ।
१४. एउटै कामका लागि धेरै ठाउँमा पुग्नुपर्नु ।
१५. साना र थोरै सेवा प्राप्तिका लागि समेत बढी समय, श्रम र खर्च लाग्नु ।
१६. सहज एवम् विकेन्द्रित सेवा प्रवाहका लागि भौतिक पूर्वाधारको कमी हुनु ।
१७. NGOs शहरबजार केन्द्रित तथा व्यक्तिगत स्वार्थ केन्द्रित हुनु, उद्देश्य केन्द्रित नहुनु ।
१८. भ्रष्टाचार, पदीय दुरुपयोग एवम् दण्डहीनता हुनु ।
१९. सेवा प्रवाह सुधार कार्यले निरन्तरता नपाउनु
२०. नागरिक समाजको सशक्त उपस्थिति नहुनु ।
२१. प्रशासनमा राजनैतिक स्वार्थ, दवाब र हस्तक्षेप देखिनु ।
२२. सेवाको गुणस्तर, परिमाण, समय र लागतबीच औचित्यपूर्ण मेल नहुनु ।
२३. सेवाहरुमा कमजोर वर्गको सहज पहूँच नहुनु ।

समस्या समाधानका उपायहरु

सार्वजनिक सेवा सकेसम्म SMART- Specific, Measurable, Attainable, Reliable, Time-bound तथा सेवा प्रवाहमा Uniformity, non-discrimination, equity, accessibility हुनुपर्छ । छिटो, छरितो र गुणस्तरीय सेवा प्रवाह गरी नागरिकको सेवा गर्नु सरकारको कर्तव्य भएकाले सार्वजनिक निकायले सेवाग्राहीलाई प्रदान गरीआएका सेवा सुविधा प्रभावकारी रहे नरहेको तथा प्राप्त सेवा सुविधाबाट सेवाग्राही सन्तुष्ट रहे नरहेको बारे बेला-बेलामा सेवाग्राहीको सन्तुष्टि सर्वेक्षण गर्नुपर्दछ । नेपालमा सार्वजनिक सेवा प्रवाहलाई सरल, सहज, छिटो, छरितो र पारदर्शी बनाई यसको प्रभावकारिता अभिवृद्धि गर्नको लागि विभिन्न ऐन, नियम, नीति-निर्देशिका, कार्यविधिहरुलाई कार्यान्वयनमा ल्याईए तापनि सार्वजनिक सेवा प्रवाहमा अपेक्षित प्रभावकारिता देखिएको छैन । यसमा देखिएका समस्याको समाधानका लागि सेवा प्रदायक तथा सेवाग्राही दुवै पक्षको सकारात्मक भूमिका आवश्यक हुन्छ । यद्यपि, सेवा प्रदायकको तर्फबाट निम्न उपाय अवलम्बन गर्नुपर्दछ : -

१. सेवा प्रवाहको व्यवस्थापकीय र सञ्चालन पद्धतिमा सुधार गर्ने ।

२. प्रदान गरिने सेवाको गुणस्तर र मापदण्ड निर्धारण गर्ने ।

३. नागरिक बडापत्रको अनुशरण गर्ने ।

४. सेवाग्राहीहरुका धारणा बुझ्न बेला-बेलामा सेवाग्राही सर्वेक्षण गर्ने ।

५. सेवाग्राहीको मागमा आधारित भएर सेवा प्रवाह गर्ने ।

६. सेवाग्राहीलाई सेवाको छनौटका धेरै वटा विकल्प सिर्जना गरीदिने ।

७. सेवा प्रवाहबारे सेवाग्राहीबाटै मूल्यांकन गर्ने र पृष्ठपोषण दिने पद्धति स्थापित गर्ने ।

८. सेवाग्राहीप्रतिको व्यवहारलाई नम्र, शिष्ट, शालीन, र सम्मानजनक बनाउने ।

९. सेवाग्राहीको हक अधिकारको सदैव सम्मान गर्ने ।

१०. सेवा प्रवाहका संरचनात्मक बिन्दुहरुलाई सेवाग्राहीमैत्री delivery wings बनाउने ।

११. सेवा प्रवाहलाई मितव्ययी र छरितो बनाउने ।

१२. सूचना प्रविधिको अधिकतम उपयोग गर्ने ।

१३. श्रोत साधनको प्रभावकारी परिचालन गर्ने ।

१४. उत्तरदायी एवम् जिम्मेवार भएर सेवा प्रवाह गर्ने ।

१५. सेवा प्रदायक कर्मचारीको मूल्यांकन निजको उत्तरदायित्व, जवाफदेहीता र लगनशीलताको आधारमा गर्ने ।

१६. उचित तालिम मार्फत् कर्मचारीहरुको आचरणगत एवम् व्यवहारगत पक्षमा सुधार गर्ने ।

१७. माथिल्लो र तल्लो तहका कर्मचारीहरुको सम्बन्ध स्पष्ट पार्दै गर्ने ।

१८. कर्मचारीहरुका बीचमा कामको उचित बाँडफाँड गर्ने ।

१९. सेवा प्रवाहका हरेक बिन्दुको भौतिक वातावरणमा सुधार गर्ने त्यहाँ आवश्यक श्रोतसाधन, अधिकार र सुविधा उपलब्ध गराउने ।

२०. प्रचलनमा रहेको फाराम तथा कार्यविधिहरुमा समयानुकूल सुधार एवम् परिमार्जन गर्ने ।

२१. पारदर्शी कार्यप्रणाली, छरितो निर्णय प्रक्रिया, छरितो सेवा प्रवाहलाई जोड दिने ।

२२. सेवा प्रवाहमा सेवाग्राहीको सहभागिता बढाउने ।

२३. कर्मचारीद्वारा सेवाग्राहीसँग गरिएको व्यवहारका सम्बन्धमा सम्बन्धित सेवाग्राहीद्वारा नै मूल्यांकन गरिने पद्धति स्थापित गर्ने ।

२४. माथिल्लो तहबाट सेवा प्रवाहको समग्र प्रणालीको प्रभावकारी अनुगमन-मूल्यांकन गर्ने ।

२५. निजी क्षेत्रको delivery system का राम्रा पक्षहरु सार्वजनिक सेवा प्रवाहका सन्दर्भमा समेत प्रयोगमा ल्याउने ।

२६. सेवा प्रवाहमा निजी क्षेत्र तथा गैर सरकारी संस्थाको संलग्नता र साझेदारी बढाउने ।

२७. E-governance मार्फत् सेवा प्रवाहलाई सहज बनाउने ।

५. कर्मचारी सञ्चय कोषको सञ्चयकर्ता सेवा : विद्यमान व्यवस्था र भावी कार्यदिशा

कर्मचारी सञ्चय कोषले नेपाल सरकार र संगठित संस्थाका कर्मचारी, अन्य कर्मचारी र स्वरोजगारमा संलग्न व्यक्तिहरुको निमित्त सञ्चय कोष, निवृत्तभरण कोष लगायत अन्य सामाजिक सुरक्षा कोषको व्यवस्था गर्दछ ।

कोषले हाल सञ्चयकर्तालाई काजकृया अनुदान, दुर्घटना क्षतिपूर्ति, स्वास्थोपचार खर्च, सुत्केरी तथा शिशु स्याहार सुविधा, कर्मचारी कल्याण योजना (नेपाल सरकारबाट शोधभर्ना लिनेगरी), योगदानमा आधारित निवृत्तभरण जस्ता सामाजिक सुरक्षण सुविधा एवम् सञ्चयकर्ताका सेवाकालीन आवश्यकता परिपूर्तिमा सघाउ पुऱ्याउने खालका विशेष सापटी, घर सापटी, शैक्षिक सापटी, घर मर्मत सापटी, सरल चक्र कर्जा जस्ता सापटीहरु प्रदान गरिरहेको छ । यसका अतिरिक्त ब्याज र मुनाफा (विगतमा शेयर सुविधा समेत) कोषले सञ्चयकर्तालाई उपलब्ध गराईरहेका सुविधा हुन् ।

उपरोक्त सुविधाको प्रक्रियालाई सरल, सहज, छिटोछरितो एवम् प्रभावकारी बनाउनको लागि कोषले देहाय बमोजिमका सेवा उपलब्ध गराईरहेको छ : -

१. Online Service

कोषको प्राविधिक प्रणालीमा व्यक्तिगत विवरण तथा कार्यालयको विवरण (Individual KYC & Office KYC) अद्यावधिक गराईसकेका सञ्चयकर्ताले Internet प्रविधिको प्रयोग गरी Online Application द्वारा समेत विशेष सापटी माग गर्नसक्ने व्यवस्था कोषले गरेको छ । यसरी माग गरेको सापटी रकम NCHL Connection हुँदै सोझै सम्बन्धित कर्मचारीको बैंक खातामा गएर जम्मा (Direct Transfer to Account-DTA) हुने व्यवस्था गरिएको छ । यसका अलावा सञ्चयकर्ताले आफूले लिएका सापटीहरु Connect IPS मार्फत् सोझै कोषको खातामा जम्मा गरी साँवा-ब्याज तिर्नसक्ने व्यवस्था पनि कोषले गरेको छ । Connect IPS बाट सापटी तिर्दा रकम सोझै कर्जा खातामा पोष्टिङ्ग हुन्छ।

२. E-Service (Internet Service)

आफ्नो KYC विवरण अद्यावधिक गराएका सञ्चयकर्ता तथा कोषकट्टी गर्ने कार्यालयहरुलाई कोषले E-Service (Internet Service) उपलब्ध गराएको छ । सो सेवा मार्फत् सम्बन्धित सञ्चयकर्ता वा कोषकट्टी पठाउने कार्यालयले कोषको Website एवम् KSK Smart Application मा गएर login गरी कोष सम्बद्ध आफ्नो विवरण हेर्न, संशोधनको लागि अनुरोध गर्न, कोषलाई राय सुझाव दिन, कोष सम्बद्ध सूचना एवम् जानकारीहरु प्राप्त गर्न तथा सो सेवा मार्फत् कोषले उपलब्ध गराएका अन्य सेवा प्राप्त गर्न सक्दछन् ।

३. Tele Kosh Service

कर्मचारी सञ्चय कोषले २०६९ भाद्र ३१ गते देखि सञ्चयकर्ताको लागि Tele Kosh (Voice

Response System) सेवा सञ्चालन गरिआएको छ।

नेपाल टेलिकमको PSTN Telephone (साधारण Landline) र GSM Mobile Phone मार्फत् उपलब्ध गराईएको यो सेवा प्रयोग गरी सञ्चयकर्ताले आफ्नो कोष तथा कर्जा सम्बन्धी विवरणको साथै कोषले प्रदान गरेका अन्य सेवा-सुविधाको जानकारी Telephone को Receiver बाट सुन्न सक्दछन्।

४. SMS Service

कोषले नेपाल टेलिकमको GSM Mobile बाट Message पठाई आफ्नो कोष तथा कर्जाको विवरण SMS मार्फत् प्राप्त गर्न सकिने सेवा सञ्चयकर्तालाई दिएको छ।

५. Audio Notice Board Service

सञ्चयकर्ताले टेलिफोन मार्फत् 1618014225386 नम्बरमा डायल गरी कोष सम्बन्धी आफ्ना महत्वपूर्ण सूचनाहरु प्राप्त गर्न सक्ने सेवा कोषले प्रदान गरेको छ।

६. KSK Smart Service

विगत तथा वर्तमान आर्थिक वर्षको कोषकट्टी विवरण हेर्न, विशेष सापटीको ग्राह्यता बारे जानकारी पाउन, विशेष सापटीको विवरण हेर्न, धितोमा आधारित सञ्चयकर्ता सापटीहरुको विवरण हेर्न तथा सञ्चयकर्ताको पृष्ठपोषणको लागि कोषले यो सेवा प्रदान गरिआएको छ।

७. Contributors Charter

नागरिक बडापत्र (Citizen Charter) को अवधारणमा आधारित भएर कर्मचारी सञ्चय कोषले सञ्चयकर्ता बडापत्र (Contributors Charter) जारी गरेको छ। यस्तो बडापत्रमा कोषले उपलब्ध गराउने सेवासुविधा, सो सेवा प्राप्त गर्न चाहिने कागजात, लाग्ने समय, सम्पर्क गर्नुपर्ने ठाउँ, सेवा शुल्क, क्षतिपूर्तिको व्यवस्था लगायतका विषय समेटिएका छन्।

८. Call Center Service

सञ्चयकर्ताका समस्या, जिज्ञासा तथा गुनासा संकलन गर्नको लागि कोषले Call Center को स्थापना गरेको छ। सो Call Center बाट सञ्चयकर्ताले आफूले सम्पर्क गर्न चाहेको निकाय, आफ्नो काम हुने ठाउँ, जिज्ञासा आदिको समाधान प्राप्त गर्न सक्दछन्। Call Center ले सञ्चयकर्ताका जिज्ञासा संकलन गरी सम्बन्धित ठाउँबाट तिनको समाधान भएपछि सो को सूचना सम्बन्धित सञ्चयकर्तालाई उपलब्ध गराउँदछ।

कोषले व्यवस्थापकीय Core values को रुपमा आत्मसात् गरिरहेका Fairness & neutrality, accountability & transparency, continuous improvement in service quality ले कोषद्धारा प्रवाह गरिने सेवा सुविधालाई थप प्रभावकारी बनाउन निर्देशित गरेका छन्।

सञ्चयकर्ताका आकांक्षा अनुरुप ऊनीहरुसम्म प्रभावकारी रुपमा सेवा सुविधा पुऱ्याउन, सञ्चयकर्तामुखी सञ्चय कोषको विकास गर्न एवम् सञ्चय कोष, निवृत्तभरण कोष र सामाजिक सुरक्षा कोष सम्बन्धी राज्यको दायित्व पूरा गर्न कोषले सेवा प्रवाहलाई सर्वोपरी महत्व दिएको छ। कार्यालयभित्र सेवा प्रवाह स्थलको वातावरणमा सुधार गर्न, सेवाग्राहीसँग कर्मचारीको व्यवहारलाई

भनै Responsive बनाउन प्रयास गरिरहेको छ। शाखा कार्यालय र सेवा केन्द्रबाट समेत गरी देशका सबै प्रदेशबाट सेवा प्रवाह गरिआएको छ भने सूचना प्रविधिको प्रयोगलाई पनि उत्तिकै बढावा दिएको छ।

भावी कार्यदिशा

सञ्चयकर्तालाई छिटो, छरितो एवम् प्रभावकारी ढंगले सेवा प्रवाह गर्नको लागि कर्मचारी सञ्चय कोषले निरन्तर प्रयास गरीरहेको छ तापनि सञ्चयकर्ताका बदलिंदा ईच्छा-अपेक्षा र आकांक्षा, प्रविधिमा निरन्तरको परिवर्तन तथा विश्वव्यापीकरणको प्रभाव समेतका कारण यी व्यवस्था पर्याप्त भइरहन सकेका छैनन्। अतः सञ्चयकर्ता सेवालाई Contributors-centric एवम् अधिक प्रभावकारी बनाउन कोषले आगामी दिनमा थप निम्न कुरामा ध्यान दिनुपर्ने देखिन्छ : -

१. Frontline office लाई सुविधाजनक र आकर्षक बनाउनुपर्ने।
२. कोषले उपलब्ध गराउने सेवा सुविधाबारे अधिक प्रचारप्रसार गर्नुपर्ने।
३. E-service, web service, mobile service को विस्तार गर्नुपर्ने।
४. सेवाको मापदण्ड एवम् समग्र गुणस्तर निर्धारण गर्नुपर्ने।
५. सञ्चयकर्ताका आवश्यकता र Level of satisfaction सर्वेक्षण गर्नुपर्ने।
६. सेवा सुविधाका सम्बन्धमा सञ्चयकर्ताका धारणा र राय-सुझाव प्राप्त गर्न विद्युतीय प्रविधिमा आधारित भएर Contributors follow up, contributors survey आदि गर्नुपर्ने।
७. कोष र सञ्चयकर्ताबीच Interactive Service Delivery को पद्धति विकास गर्नुपर्ने।
८. सेवा प्रवाह स्थलहरुलाई सबै क्षमता (फरक क्षमताका समेत)का सञ्चयकर्तामैत्री (contributors friendly) बनाउनुपर्ने।
९. सेवा प्रवाहको नयाँ योजना लागू गर्दा test marketing बाट सकारात्मक संकेत पाएपछि मात्र पूर्ण रुपमा कार्यान्वयन गर्नुपर्ने।
१०. सेवा प्रवाह कार्यमा सिर्जनशील उपाय अवलम्बन गर्ने कर्मचारी वा शाखा कार्यालय वा सेवा केन्द्रलाई पुरस्कृत गर्ने परम्परा बसाल्नुपर्ने।
११. Right person at right place को मान्यता अनुरुप delivery points मा कर्मचारीको व्यवस्था गरी ऊनीहरुको कार्य सम्पादन मूल्यांकन सेवाग्राहीबाट समेत हुने व्यवस्था गर्नुपर्ने।
१२. उपयुक्त प्रशिक्षण मार्फत् सेवा प्रवाहमा संलग्न कर्मचारीको कार्यशैलीलाई थप सेवामुखी, उत्तरदायी र सञ्चयकर्तामैत्री बनाउनुपर्ने।
१३. विद्यमान Facelessness परिपाटी हटाएर आफूले दिएको सेवाप्रति सम्बन्धित कर्मचारीलाई नै उत्तरदायी बनाउनुपर्ने।
१४. अभिलेख प्रणालीलाई प्रविधिमा आधारित, सुरक्षित एवम् छरितो बनाउनुपर्ने।
१५. प्रकृति मिल्दोजुल्दो उत्कृष्ट संस्थाको सेवा प्रवाहलाई Benchmarking गरी उत्कृष्टतातर्फ परिलक्षित हुनुपर्ने।
१६. सेवा प्रवाहस्थलमा Help Desk, Nodal Officer, केही संख्यामा Contracting out गरिएका उर्जाशील कर्मचारी (दरबन्दी अर्न्तगत् नै) राख्नुपर्ने।
१७. सञ्चयकर्ता सञ्चार, अन्तरक्रिया आदिको लागि विद्युतीय माध्यमको प्रयोग गर्नुपर्ने।
१८. सरकारी निकाय, सञ्चार सेवा प्रदायक तथा वित्तीय सेवा प्रदायक संस्थाहरुसँगको समन्वयमा सेवा प्रवाहका नवीन उपाय कार्यान्वयन गर्नुपर्ने।
१९. सञ्चयकर्ता बडापत्रलाई समयानुकूल अद्यावधिक गरी सो को प्रभावकारी कार्यान्वयन गर्नुपर्ने।
२०. Delivery System लाई सञ्चयकर्तामैत्री बनाउन सम्बद्ध सबै पक्षमा सुधारका विकल्पहरु खोज्नुपर्ने।
२१. Service delivery mechanism मा

आवश्यकतानुसार Kaizen, Flexi Time, Lean Management, Quality Circle, One stop service का मान्यताहरुलाई अवलम्बन गर्दै जानुपर्ने ।

२२.ISSA ले जारी गरेको सामाजिक सुरक्षा संस्थाको सेवा प्रवाह व्यवस्थापन सम्बन्धी मार्गदर्शनको अनुशरण गर्दै जानुपर्ने ।

२३.सेवा प्रवाहसँग सम्बद्ध विषयको नियमित सुपरीवेक्षण र अनुगमन गर्नुपर्ने ।

२४. कोष परिसरमा सेवा-प्रेरक सत्वचनहरु टाँस्ने ।

२५.कोषभित्रको आन्तरिक सुशासनलाई थप मजबूत बनाउँदै जानुपर्ने ।

६. उपसंहार

आज सार्वजनिक निकाय सेवादाताको रुपमा र आम नागरिक सेवा प्राप्तिकर्ताको रुपमा रहने परम्परागत मान्यता बदलिएको छ। सार्वभौम नागरिक सेवा प्राप्तिका अधिकारी तथा सार्वजनिक निकाय सेवा प्रवाहको दायित्ववालाको रुपमा सम्बन्ध पुनर्परिभाषित भएको छ । सेवा सुविधा सेवाग्राहीको वरिपरी (around the service-seeker) घुम्नुपर्छ भन्ने मान्यता स्थापित हुँदै गएको छ । प्रभावकारी सार्वजनिक सेवाको लागि सेवा प्रदायक र सेवाग्राहीबीच सहकार्य, समन्वय र सहयोग हुनुर्छ तथा सेवा प्रदायकको रुपमा सार्वजनिक निकाय, निजी क्षेत्र, सहकारी क्षेत्रबीच उपयुक्त साझेदारी, समन्वय र सहकार्य हुनुपर्छ भन्ने मान्यता स्थापित भएको छ । अन्तर्राष्ट्रिय जगतमा विकसित सैद्धान्तिक र व्यवहारिक अभ्यासहरुलाई सबैतिर Openness & Transparency, Service standards, Consultation, Access, Redress, Courtesy, Choice and alternatives, Information, Value for money जस्ता साझा सिद्धान्तको रुपमा अवलम्बन गर्न थालिसकिएको छ। सबै सेवा-सुविधा निःशुल्क प्रवाह गर्नुपर्छ भन्ने मान्यता पुरानो भैसकेको छ।

कर्मचारी सञ्चय कोष नेपालको राष्ट्रिय स्तरको अग्रणी संस्था हो । यसको core business सञ्चयकर्ता सेवा हो । सञ्चयकर्तालाई सन्तुष्टि मिल्नेगरी सेवा प्रवाह गर्नु कोषको दायित्व हो । प्रभावकारी सञ्चयकर्ता सेवाको लागि सेवाग्राहीको समेत उत्तिकै सहयोगी भूमिका चाहिने र कोषको एकल प्रयास मात्र पर्याप्त नहुने भएतापनि आफूद्धारा प्रवाह गरिने सेवा सुविधालाई प्रभावकारी बनाउने पहिलो जिम्मेवारी कोषकै रहन्छ । अतः यसमा आफूले के गर्ने र सञ्चयकर्ताबाट कस्तो सहयोग प्राप्त गर्ने भन्ने योजनाबद्ध प्रयास कोषबाटै हुनुपर्दछ। कोषले सेवा प्रवाहको प्रभावकारिता अभिवृद्धि गर्नको लागि अन्य कुराका अतिरिक्त प्रवाह गरीने प्रत्येक सेवाको मापदण्ड निश्चित गरी सो मापदण्डभन्दा माथि हुनेगरी सेवा प्रवाह गर्नुपर्दछ। सञ्चय कोषको गुणस्तर यसका सञ्चयकर्ताले मात्र निर्धारण गर्न सक्दछन् र कोष पनि सञ्चयकर्ताको अगाडि आफूले प्रवाह गरेको सेवाको स्तरदेखि भिन्न देखिन सक्दैन। त्यसैले अबको EPF, सेवा प्रवाहमा पनि थप EPF हुनुपर्दछ अर्थात् Excellent, Professional & Fast ! यसको लागि कोषका Delivery wings लाई थप क्षमतावान्, उत्प्रेरित र Symphony Orchestra जस्ता लयबद्ध बनाईनु पर्दछ।

सन्दर्भ सामग्री :-

१. सार्वजनिक व्यवस्थापन, उदय रानामगर, पैरवी प्रकाशन, काठमाण्डौ ।

२.चैतन्य मञ्च, २०७३ मंसीर, प्रकाशक/वितरक : ऐश्वर्य पब्लिकेशन, नयाँ बानेश्वर काठमाण्डौ

३. www.epfnepal.com.np

४.कर्मचारी सञ्चय कोषद्धारा प्रकाशित कोष पत्रिकाका विभिन्न अंकहरु

नेपालमा निजी क्षेत्रका श्रमिकहरूका लागि सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रम र सुविधाहरु

रोहित रेग्मी *

विश्वव्यापी रुपमा सफल योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रम नेपालमा भने २०७२ सालमा संविधानसभा मार्फत नेपालको संविधान तर्जुमा भई मौलिक हककै रुपमा संविधानको धारा ३४ को उपधारा २ मा व्यवस्था भएपछि कार्यान्वयनको प्रक्रिया प्रारम्भ भएको हो । मौलिक हकलाई कानून तर्जुमा गरी कार्यान्वयनमा ल्याउने सन्दर्भमा श्रम ऐन २०७४ र योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा ऐन २०७४ तर्जुमा भएको हो । उल्लिखित ऐनहरुले सामाजिक सुरक्षालाई अनिवार्य विषयको रुपमा स्थापित गरी मिति २०७५ कार्तिक २६ मा नेपाल राजपत्रमा सूचना प्रकाशित गरी श्रम ऐन लागू हुने सबै प्रतिष्ठानहरुलाई सामाजिक सुरक्षा कोषमा अनिवार्य आबद्ध हुन सूचित गरेर मिति २०७६ श्रावण १ बाट योगदान रकम समेत संकलन प्रारम्भ गर्दै औपचारिक शुभारम्भ भएको हो ।

नेपालमा सरकारी क्षेत्रको सामाजिक सुरक्षाको सन्दर्भमा वि.सं. १९९१ मा सैनिक द्रब्य कोषको नाममा स्थापना भई सैनिकहरुको रकम जम्मा गरेर अवकाश सुविधा योजनाको रुपमा शुरु भएको कर्मचारी सञ्चय कोषमा वि.सं. २००१ देखि निजामती कर्मचारीहरुको समेत सञ्चय कोष बापतको रकम जम्मा हुन थालेको हो । २०१९ मा कर्मचारी सञ्चय कोष ऐन २०१९ आए पछि सोही ऐन अन्तर्गत सञ्चालित कर्मचारी सञ्चय कोषले अवकाश सुविधा योजनाका साथै योगदानमा आधारित निवृत्तभरण कोष ऐन २०७५ अन्तर्गतको वृद्धावस्था सुरक्षा योजना समेत सञ्चालन गर्दै आएको छ । यसरी सरकारी क्षेत्रको सामाजिक सुरक्षा प्रदायक संस्थाको रुपमा कर्मचारी सञ्चय कोष र निजी क्षेत्रको हकमा सामाजिक सुरक्षा कोष गरी सम्पूर्ण श्रमिक कर्मचारीहरुलाई संविधानप्रदत्त योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षाको प्रत्याभूति गरिएको छ ।

योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रम कल्याणकारी राज्यको अवधारणाका साथ साथै प्रगतिशील अवधारणा समेत हो । यसको सफल कार्यान्वयनबाट राज्यको सामाजिक सहायतामा हुने बजेटरी खर्च उल्लेख्य रुपमा घट्नुका साथै सबै नागरिकले बिरामी र दुर्घटना हुँदा उपचार पाउने,अशक्त हुँदा आजीवन पेन्सन पाउने, परिवारको सदस्य गुमाउनु पर्दा आश्रितले पेन्सन, अध्ययन खर्च र अन्य सुविधाहरु पाउने र बुढेसकालमा आफ्नै योगदानको

* उप-निर्देशक, सामाजिक सुरक्षा कोष

आधारमा बाचुन्जेल पेन्सन पाउने अवस्था सिर्जना भई विकासको आधार खडा हुन सक्छ।

योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा कोष ऐन २०७४ को दफा २६ बमोजिम स्थापित सामाजिक सुरक्षा कोष योगदानकर्ता, रोजगारदाता र सरकारको त्रिपक्षीय सहभागितामा सञ्चालन भएको हो। यसको सञ्चालक समितिमा समेत सरकार, योगदानकर्ता र रोजगारदाताको प्रतिनिधित्वको सुनिश्चितता ऐनकै दफा २९ ले गरेको छ। तसर्थ यो कार्यक्रम कुनै सरकार बिशेष, रोजगारदाता वा श्रमिकको मात्र नभई सबैको साझा कार्यक्रम हो।

श्रम बजारमा श्रमिकहरुको श्रमको सम्मान नहुने र रोजगारीको अन्त्य हुँदा वा श्रमिकलाई कुनै पनि किसिमको बिरामी वा दुर्घटना हुँदा, अवकाश हुँदा खाली हात घर फर्कनु पर्नाको साथै कही कतैबाट सहयोग नहुने अवस्थाको अन्त्यका लागि सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रमले महत्वपूर्ण भूमिका खेल्न सक्छ। कोषमा आबद्ध श्रमिकले योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा ऐन २०७४ को दफा १० बमोजिमका सुविधाहरु सामाजिक सुरक्षा योजना सञ्चालन कार्यविधिबाट व्यवस्थित गरी पाउने हुँदा श्रममा रहेको कुनै पनि श्रमिकले आफू र आफ्नो परिवारको भविष्यको विषयमा निश्चिन्त रही कार्य गर्न सक्ने देखिन्छ। यस किसिमको निश्चिन्तताले उत्पादकत्व बढ्नुका साथै श्रम सम्बन्धलाई समेत सुमधूर बनाउन सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रमले सकारात्मक भुमिका निर्वाह गर्ने छ।

निजी र संगठित क्षेत्रमा रकेको औपचारिक श्रम बजारमा सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रम अनिवार्य र अत्यावश्यक कार्यक्रम हो। अर्को शब्दमा सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रम श्रम ऐनकै अभिन्न अङ्ग हो। श्रम ऐनको दफा ५७ ले नै उक्त ऐनको दफा ५२,५३,५४ र ५५ बमोजिमका सुविधाहरु सामाजिक सुरक्षा कोषले सञ्चालन गरेको योजना बमोजिम हुने भन्ने उल्लेख गरेबाट नै यो ऐनकै अभिन्न अङ्ग हो भन्ने पुष्टी हुन्छ।

सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रम अन्तराष्ट्रिय श्रम संगठनको अभिसन्धि १०२ अनुरुप सञ्चालित रहेको छ। उक्त अभिसन्धिले औषधि उपचार सुविधा,बिरामी सुविधा, बेरोजगारी सुविधा, बृद्ध अवस्था सुविधा, मातृत्व सुविधा लगायत विभिन्न ९ वटा सुविधाहरुलाई सामाजिक सुरक्षाका न्यूनतमा मापदण्डको रुपमा परिभाषित गरेको छ। सोही सुविधाहरुलाई सामाजिक सुरक्षा कोष ऐन २०७४ को दफा १० ले नेपाल सरकारले तोकेको प्राथमिकताका आधारमा सामाजिक सुरक्षा कोषले चरणबद्द रुपमा सञ्चालन गर्ने भन्ने उल्लेख भए अनुरुप कोषले मन्त्रालयबाट स्वीकृत सामाजिक सुरक्षा योजना सञ्चालन कार्यविधि २०७५ मा ILO ले निर्धारण गरेका ९ वटा क्षेत्रहरु मध्ये बेरोजगारी सुविधा बाहेकका अन्य सुविधाहरुलाई कुनै न कुनै रुपमा समेटी ४ वटा योजना (Scheme) मार्फत योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रम सञ्चालन गरिरहेको छ।

कोषमा कसरी आबद्ध हुने र कति कति रकम कसरी जम्मा गर्ने त ?

सामाजिक सुरक्षा कोषमा आबद्धता श्रम ऐन २०७४ र योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा कोष ऐन २०७४ ले नै अनिवार्य गरेको हो। श्रम ऐनले सञ्चय कोष, उपदान, औषधि उपचार विमा र दुर्घटना विमा श्रमिकको आधारभुत अधिकारकै रुपमा स्थापित गरेको छ। यस किसिमका व्यवस्थाहरु श्रम ऐनको दफा ५२(२), ५३(२) र ५७ बमोजिम सामाजिक सुरक्षा कोषमा नै जम्मा गर्नु पर्ने र कोषले सञ्चालन गरेको योजना बमोजिम सुविधाहरु पाउने भनी स्पष्ट व्यवस्था गरेको पाइन्छ भने योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा कोष ऐन २०७४ को दफा १९ र

२० ले श्रमिकलाई रोजगारदाताले अनिवार्य कोषमा आबद्ध गर्नुपर्ने व्यवस्था छ। ऐनको सोही व्यवस्था बमोजिम श्रम रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालयले मिति २०७५ कार्तिक २६ गते नै नेपाल राजपत्रमा सूचना प्रकाशित गरी श्रम ऐन लागू हुने क्षेत्रमा सम्पूर्ण रोजगारदातालाई आबद्ध हुन सूचित गरेको पाइन्छ। र ऐनको दफा ७ बमोजिम मिति २०७६ असार ३१ गते राजपत्रमा सूचना प्रकाशित गरी २० प्रतिशत योगदान रोजगारदाताले र ११ प्रतिशत योगदान श्रमिकबाट गर्ने गरी योगदानको दर समेत निर्धारण भएको छ। सोही बमोजिम कोषमा सर्वप्रथम रोजगारदाता सूचीकृत हुने र रोजगारदाताले आफूसंग कार्यरत श्रमिकलाई सूचीकृत गरी निजको आधारभूत पारिश्रमिक बाट मासिक ११ प्रतिशत कट्टा गर्ने र सो रकममा आधारभूत पारिश्रमिकको २० प्रतिशत थप गरी मासिक रुपमा नै ३१ प्रतिशत रकम नियमित जम्मा गराउनु पर्ने व्यवस्था कानूनमा छ। सोही बमोजिम रोजगारदाताले नै श्रमिकको पैसा जम्मा गरिदिने हो।

कोषमा आबद्ध हुँदै गर्दा के के सुविधाहरु पाइन्छ त?

सामाजिक सुरक्षा कोषमा आबद्द भई नियमित रुपमा योगदान जम्मा गर्नुपर्ने कानूनी व्यवस्था हो। यसरी नियमित रुपमा योगदान रकम जम्मा गर्ने योगदानकर्ताले सामाजिक सुरक्षा योजना सञ्चालन कार्यविधि २०७५ बमोजिम विभिन्न सुविधाहरु प्राप्त गर्न सक्छन्। त्यसमध्ये प्राप्त गर्ने महत्वपूर्ण सुविधाहरु निम्न बमोजिम छन्।

१. **औषधि उपचार स्वास्थ्य तथा मातृत्व सुरक्षा योजना -१ प्रतिशत जम्मा हुने(एक आर्थिक वर्षमा अधिकतम १ लाख सम्म उपचार खर्च पाउने)**

- योगदानकर्ता बिरामी भएमा रु १ लाख सम्मको IPD मा र रु २५ हजार सम्मको OPD मा उपचार गराए बापत उपचार खर्च पाउने
- योगदानकर्ताको पत्नीको गर्भवती अवस्थाको उपचार खर्च, प्रसूति अवस्थाको उपचार खर्च र प्रसूति पश्चात् ६ हप्ता सम्मको उपचार खर्च
- ३ महिना सम्मको शिशुको उपचार खर्च

(**नोटः माथिका तीनैवटा सुविधा अन्तर्गतको कुल सीमा रु १ लाखमा नबढ्ने**)

- योगदानकर्ता वा योगदानकर्ताको पत्नी सुत्केरी भएमा एक महिनाको न्यूनतम पारिश्रमिक (हाल रु.१५०००) बराबरको रकम शिशु स्याहार खर्च पाउने
- महिला योगदानकर्ताले निजको आधारभूत पारिश्रमिकको ६० प्रतिशतका दरले प्रसूति बिदा बापत बढीमा ३८ दिन सम्म प्रसूति बिदा वापतको रकम पाउने।
- बिरामी भई उपचार गराउनु परेमा बार्षिक अधिकतम १३ हप्ता सम्मको श्रमिकको आधारभूत पारिश्रमिकको ६० प्रतिशतका दरले बिरामी बिदा बापत भुक्तान हुने।

२. **दुर्घटना तथा अशक्तता सुरक्षा योजना- १.४ प्रतिशत जम्मा हुने**

- योगदानकर्ताको कामको सिलसिलामा भएको दुर्घटना र व्यवसायजन्य रोगको सम्पूर्ण उपचार खर्च,
- अन्य दुर्घटनाको हकमा वार्षिक सात लाख सम्मको उपचार खर्च,
- कामको सिलसिलामा हुने दुर्घटनाको कारण

योगदानकर्ता अशक्त भएमा :

- स्थायी पूर्ण असक्षमता- पारिश्रमिकको ६० प्रतिशत आजीवन अशक्ततावृत्ति पाउने (मुद्रस्फीति दर अनुरुप समायोजन हुँदै बढ्दै जाने)
- अस्थायी पूर्ण असक्षमता - काममा नफर्कउन्जेल सम्मको लागि पारिश्रमिकको ६० प्रतिशत मासिकवृत्ति पाउने
- स्थायी आंशिक असक्षमता - असक्षमताको प्रतिशतको आधारमा पारिश्रमिकको ६० प्रतिशत रकमलाई शत प्रतिशत मानी आजीवन अशक्ततावृत्ति पाउने(बढ्दै जाने)

३. आश्रित परिवार सुरक्षा योजना- ०.२७ प्रतिशत जम्मा हुने

- योगदाकर्ताको जुनसुकै कारणबाट मृत्यु भएमा निजको पति पत्नीले योगदानकर्ताको वृद्धावस्था सुरक्षा योजना अन्तर्गत जम्मा भएको सम्पूर्ण रकम प्रतिफल सहित फिर्ता पाउने
- मृतक योगदानकर्ताको बाल बच्चाहरुले पारिश्रमिकको ४० प्रतिशत रकम बच्चाहरु १८ वर्ष उमेर नपुग्दा सम्म मासिक रुपमा पाउने (२ वटा बच्चा सम्म समानुपातिक रुपमा)
- अध्ययन निरन्तर भएको अवस्थामा यो सुविधा २१ वर्ष उमेर नपुग्दा सम्म निरन्तर पाउने (विवाह भएपश्चात् वा अध्ययन पूरा भएमा सुविधा नपाउने)
- शारीरिक वा मानसिक रुपमा असक्षम सन्ततिको हकमा उमेर हद लागू नहुने
- योगदाकर्ताको जुनसुकै कारणबाट मृत्यु भएमा निजको पति पत्नीले पारिश्रमिकको ६० प्रतिशत आजीवन निवृत्तभरण पाउने (वैकल्पिक रोजगारीमा रहेको र विवाह गरेमा नपाउने) (मुद्रस्फीति दर अनुरुप समायोजन हुँदै बढ्दै जाने)
- अविवाहित योगदानकर्ताको हकमा निजको आश्रित बावु आमाले सो सुविधा पाउने
- योगदानकर्ताको अन्तिम संस्कार खर्च वापत एममुष्ट रु. पच्चीस हजार आश्रित परिवारले पाउने ।

४. वृद्ध अवस्था सुरक्षा योजना -२८.३३ प्रतिशत जम्मा हुने

क. निवृत्तभरण योजना - २० प्रतिशत जम्मा हुने

- योगदानकर्ताको उमेर ६० वर्ष पुगेपछि यस योजनामा जम्मा भएको प्रतिफल सहितको रकमलाइ १६० ले भाग गरी आउने रकम मासिक रुपमा आजीवन निवृत्तभरण पाउने(मुद्रस्फीति दर अनुरुप समायोजन हुँदै बढ्दै जाने)
- निवृत्तभरण लिन शुरु गरेको १८० महिना नपुग्दै मृत्यु भएमा निजको पति वा पत्नीले ५० प्रतिशत रकम आजीवन निवृत्तभरण बापत प्राप्त गर्ने (अन्यत्रबाट पेन्सन वा तलब पाउने भएमा नपाउने)
- वि.स. ०७८ असार मसान्त भित्र योगदान प्रारम्भ गर्ने योगदानकर्ताले चाहेमा अवकाश सुविधा योजनामा निवृत्तभरण योजनाको रकम हस्तान्तरण गर्ने सक्ने
- वि.स. ०७८ असार मसान्त भित्र योगदान प्रारम्भ गर्ने योगदानकर्ताले ६० वर्ष पछि प्रतिफल

सहितको रकम एकमुष्ट लिन चाहेमा पाउने

ख. अवकाश सुविधा योजना - ८.३३ प्रतिशत अनिवार्य र स्वेच्छिक रकम जम्मा हुने

- अन्य अवकाश कोषमा जम्मा भएको रकम हस्तान्तरण भई आएमा यसै योजनामा जम्मा हुने ।
- योगदाकर्ताले स्वेच्छिक रुपमा जम्मा गर्न चाहेमा यस योजनामा रकम जम्मा गर्न सक्ने ।
- नेपाल सरकारले तोकेको न्यूनतम आधारभुत पारिश्रमिकको ३ गुणा भन्दा बढी रकम निवृत्तभरण सुविधा योजनामा जम्मा हुने भएमा सो बढी भएजति रकम अवकाश सुविधा योजनामा जम्मा गर्न सक्ने ।
- रोजगारीको अन्त्य हुँदा वा अवकाश हुँदा यस योजनामा जम्मा भएको रकम प्रतिफल सहित भुक्तानी पाउने ।
- योगदानकर्ताले चाहेमा योगदान प्रारम्भ गरेको तीन वर्ष पछि यस योजनाको रकमबाट अधिकतम ८० प्रतिशत सम्म सापटी सुविधा पाउने ।

अन्त्यमा,

योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा योजना विश्वमा नै प्रचलित एक सफल अभ्यास भएपनि नेपालको सन्दर्भमा भने नवीनतम अवधारणा हो । यो श्रमिक, रोजगारदाता र सरकारको संयुक्त प्रयासबाट स्थापित बिषय भएको हुँदा सामाजिक सुरक्षा कोषको सञ्चालक समितिमा समेत त्रिपक्षीय संलग्नता रहेको छ। तसर्थ मानिसको जीवनमा आइपर्ने सबै किसिमका आर्थिक असहजताहरुमा सहयोग पूर्याउने यो कार्यक्रम कुनै व्यक्ति विशेष, पार्टी विशेष, सरकार विशेष वा ट्रेड युनियन वा रोजगारदाताको मात्र विषय नभई सबैको साझा विषय भएको हुँदा यो प्रणालीलाई थप सुदृढ र सक्षम बनाउनु सबैको साझा दायित्व समेत हो ।

<u>सन्दर्भ सामग्री</u>

- नेपालको संविधान २०७२
- कर्मचारी सञ्चय कोष ऐन, २०१९
- योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा कोष ऐन, २०७४
- योगदानमा आधारित निवृत्तभरण कोष ऐन, २०७५
- श्रम ऐन, २०७४

नेपालमा निवृत्तभरण व्यवस्था : एक चर्चा

दिलिपराज पौडेल *

सेवाबाट निवृत्त भएपछि उनिहरुको जिविकोपार्जनको लागि भरण स्वरुप प्रदान गरिने रकमलाई निवृत्तभरण भन्न सकिन्छ। निवृत्तभरण कुनै पनि व्यक्तिले आफनो जिवनको उत्पादनशील समय राष्ट सेवामा समर्पण गरि नियमित सेवाबाट निवृत्त भए पश्चात निज र निजको परिवारको जिविकोपार्जनमा सरल सहज र प्रभावकारी होस भनी नियमित मासिक रुपमा दिईने पुरस्कार हो ।

नेपालमा सामाजिक सुरक्षाको अवस्था

यसरी हामीले सरसर्ती हेर्दा वा बुझ्दा सरकारी कर्मचारीले मात्रै निवृत्तिभरण पाउने भन्ने बुझिन्छ । तर, अहिलेको विश्यव्यापीकरणको युगले हरेक विषय र क्षेत्रमा समय सापेक्ष रुपमा परिवर्तनको क्रम निरन्तर चलिरहेको छ । विश्वव्यापी रुपमा बुझाई रहेको लोक कल्याणकारी राज्य, सामाजिक न्याय, सामाजिक सुरक्षा, सामाजिक संरक्षण जस्ता अवधारणाहरुको विकास र प्रयोगको विस्तार हुदै गएको पाईन्छ।

विभिन्न अन्तराष्ट्रिय संस्थाहरुको अध्ययन अनुसन्धान र योगदानको कारण विश्वव्यापी रुपमा Social Security, Social Protection, Social Justice जस्ता विषय चर्चित छन् । यस अवधारणा बाट नेपाल पनि प्रभावित हुन गएको छ । संग संगै नेपालमा भएको राजनैतिक परिर्वतन र ट्रेडयूनियनहरुको स्थापना र विकास संग संगै यस क्षेत्रमा केही सुधार देखिन थालेको छ।

आजका मिति सम्म हेर्ने हाे भने Social Security, Social Protection, Social Assistance को अवधारणालाई केहि हद सम्म नेपालले पनि आत्मसाथ गरेको पाईन्छ । विभिन्न अन्तराष्ट्रिय निकायसंग सम्झौता समेत गरेको छ भने अर्को तर्फ नेपालको संविधान २०७२ मा यस विषयलाई समेत समेटिएको छ। नेपालको संविधान २०७२ को ३४(२) मा प्रत्येक श्रमिकलाई उचित पारिश्रमिक, सुविधा तथा योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षाको हक हुनेछ भन्ने व्यवस्था रहेको । संविधानको ४१ मा ज्येष्ठ नागरिकको हक : ज्येष्ठ नागरिकलाई राज्यबाट विशेष संरक्षण तथा सामाजिक सुरक्षाको हक हुनेछ भन्ने उल्लेख रहेको । संविधानको धारा ४३ मा सामाजिक सुरक्षाको हक : आर्थिक रूपले विपन्न, अशक्त र असहाय अवस्थामा रहेका, असहाय एकल महिला, अपांगता भएका, बालबालिका, आफ्नो हेरचाह आफैं गर्न नसक्ने तथा लोपोन्मुख जातिका

* का. मु. वरिष्ठ प्रबन्धक, कर्मचारी सञ्चय कोष

नागरिकलाई कानून बमोजिम सामाजिक सुरक्षाको हक हुनेछ भन्ने उल्लेख गरिए बाट सबै नागरीकको सामाजिक सूरक्षा राष्ट्रको दायित्व वनेको छ। तथापी २०७२ सालको संविधान जारी हुनु पूर्व नै नेपाल विभिन्न सामाजिक सूरक्षाका कार्याक्रमहरु सुरु भएको पाइन्छ । त्यस भित्रका विविध पक्षको मुल्यांकन र सुधारको पाटो छुटै वहसको विषय बन्ला तथापी वर्तमान सुविधाहरुको सूची हेर्दा सामाजिक न्याय र कल्याणकारी राज्यको सिद्धान्तलाई पछयाउदै गएको भन्न सकिन्छ।

यहाँ हामिले निवृत्तिभरण व्यवस्थाको सन्दर्भमा चर्चा गर्न गै रहेका छौ। सरसर्ती हेर्दा अहिलेको निवृत्तिभरण व्यवस्थालाई यसरी उल्लेख गर्न सकिन्छ।

१. निवृत्तिभरण (Fully Funded, Non Contributary)
२. योगदानमा आधारित निवृत्तिभरण (Contributary Pension System for Government Employees)
३. योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा (Contributary Social Security for Private Sector)
४. Universal Pension (Old Aged, Widow, Single women … etc.)

नेपालमा निवृत्तभरण व्यवस्थाको विकास

निवृत्तभरणको शुरुवात सबै भन्दा पहिला सन् १८८३ मा विस्मार्कका पालामा जर्मनीबाट भएको पाईन्छ भने १९३५ मा अमेरीकामा। सञ्चय कोष, उपदान, निवृत्तभरणसामाजिक सूरक्षाका तत्वको रुपमा मानिन्छ। नेपालमा तत्कालिन प्रधानमन्त्री श्री ३ चन्द्र शम्शेरले प्रथम विश्वयुद्धमा नेपालबाट वेलायती सेनामा खटिई अंगभंग भई फर्किएका सैनिकलाई वार्षिक खान्गीको रुपमा निश्चत रकम दिने व्यवस्थाबाट शुरुवात गरेको देखिन्छ । वि.सं. १९९१ मा सैनिक द्रव्य कोषको स्थापना गरी सैनिकहरुको सञ्चयकोष व्यवस्थाको प्रारम्भ भएको देखिन्छ भने वि.सं. २००१ बाट मात्रै निजामती प्रोभिडेण्ट फण्डको व्यवस्थाले निजामती कर्मचारीहरुको सञ्चयकोष व्यवस्थापनको शुरुवात भएको देखिन्छ।

नेपालमा निवृत्तभरण व्यवस्थाको शुरुवात पनि नेपाली सेनाबाट सेवा निवृत्त हुने सेनालाई निवृत्तभरण पाउने व्यवस्थाबाटै भएको देखिन्छ। तत्कालिन प्रधानमन्त्री श्री ३ जुद्ध शम्शेरले १९९८ भाद्र १७ गते आफनो जन्म दिनको भाषणबाट सैनिक सेवामा रहेका जवानहरुको तलवको ५ खण्डको १ खण्ड (१/५) जीवनभर निवृत्तभरण पाउने व्यवस्थाको घोषणा गरेका थिए। निजामती कर्मचारी तर्फ वि.सं. १९९९ मंसिर १४ गतेका दिन २ छापे सनद जारी गरी नैसिन्दा देखी बडाकाजी सम्म २५ वर्ष सेवा अवधी पुरा गरी अवकाश प्राप्त गरेका कर्मचारीलाई दरवन्दीको खान्गीको ६ खण्डको १ खण्ड (१/६) निवृत्तभरण दिने व्यवस्था भएको पाइन्छ।

यसको व्यवस्थापन मालपोत कार्यालयहरुबाट वितरण गर्ने गरेको देखिन्छ । २०३३ साल देखि मात्र निजामति किताबखाना र प्रहरी किताबखानाबाट तयार भएको निवृत्तिभरण अधिकार पत्रको आधारमा साविकको **कौषितोषाखाना** (मिति २०६९ श्राबण १२ गतेको निर्णयबाट नाम परिवर्तन भई हाल निवृत्तिभरण व्यवस्थापन कार्यालय) कार्यालयको भुक्तानी आदेश अनुसार नेपाल राष्ट्र बैक, राष्ट्रिय वाणिज्य बैक र नेपाल बैक लिमिटेडको बैकिङ्ग कार्यालय मार्फत सेवा निवृत्त कर्मचारीहरुको मासिक निवृत्तिभरण भुक्तानी गर्ने गरेको देखिन्छ।

कर्मचारीहरुको निवृत्तिभरण भुक्तानी व्यवस्थापन कार्य साविकमा के कसरी गर्ने व्यवस्था थियो भन्ने आधिकारीक दस्तावेज देखिदैन तथापी परम्परागत व्यवस्था, प्रचलन र केही निर्णयको आधारमा हेर्दा २०३३/०३/०२ मा अर्थमन्त्रालय, महालेखा नियन्त्रक कार्यालय, नेपाल राष्ट्र बैक, राष्ट्रिय

वाणिज्य बैक, नेपाल बैक लिमिटेड वीच छलफल र निर्णय भई निजामति र प्रहरी तर्फको निवृत्तिभरण व्यवस्थापन कार्यालय (साविकमा कौषितोषा खाना कार्यालय) को भुक्तानी आदेश अनुसार नेपाल राष्ट्र बैक, राष्ट्रिय वाणिज्य बैक, नेपाल बैक लिमिटेडले सेवा निवृत्त कर्मचारीलाई निवृत्तभरण अधिकारपत्रको आधारमा उपलव्ध गराउने र सोको मासिक विवरण संलग्न गरी सम्बन्धित बैकका केन्द्रिय कार्यालयहरु मार्फत निवृत्तभरण व्यवस्थापन कार्यालयमा सोधभर्ना माग गर्ने र विवरण रुजु गरी बैकहरुलाई सोधभर्ना दिने प्रचलन रहेको देखिन्छ रहेको देखिन्छ।

शिक्षकहरुको सञ्चय कोष व्यवस्थापन २०३६ सालबाट शुरु भएकोमा २०६१ सालबाट मात्रै निवृत्ति भरण व्यवस्था प्रारम्भ भएको र सोही अनुसार भुक्तानी तथा शोधभर्ना हुदै आएको देखिन्छ।

नेपाली सेना तर्फको निवृत्तिभरण कार्य रक्षा लेखा नियन्त्रक कार्यालयले गर्दै आएकोमा नेपाल सरकारको मिति २०६८/०३/२९ को निर्णयानुसार उक्त कार्यालय खारेज भई २०६८/१०/०१ देखि नेपाली सेना तर्फको निवृत्तिभरण सम्वन्धि कार्य साविकको कौषितोषाखाना हाल निवृत्तिभरण व्यवस्थापन कार्यालय (नेपाल सरकारको मिति २०६९/०४/१२ को निर्णायानुसार कौषीतोषाखाना कार्यालयको नाम परिवर्तन गरि निवृत्तिभरण व्यवस्थापन कार्यालय रहेको) ले गर्दै आएको।

समग्र जनमानसमा निवृत्तिभरण सम्वन्धि कार्य भन्नासाथ निवृत्तभरण व्यवस्थापन कार्यालय (साविक को कौषितोषाखाना कार्यालय)ले गर्ने हो भन्ने बुझाई रहेको पाईन्छ। तर, यथार्थमा त्यसो नभई निवृत्तिभरण अधिकारपत्र दिन, शुरु रकम किटान गर्ने, ईच्छाइएको व्यक्ति प्रमाणित गर्ने, ६० वर्षे, ७५ वर्षे, ८५ वर्षे सुविधा थप गर्ने, निवृत्तिभरण अधिकारपत्र संशोधन गर्ने सम्पूर्ण कार्य सम्बन्धित किताबखानाहरु - निजामती किताबखाना, प्रहरी किताबखाना, शिक्षक किताबखाना, सैनिक किताब खानाको हो।

यसरी निवृत्तिभरण अधिकारपत्र बाहक व्यक्तिलाई निवृत्तिभरण रकम भुत्तानी व्यवस्थापन गर्ने, बैक तोक्ने र बैक परिर्वतन गर्ने र तलब बढ्दा वृद्धि हुने निवृत्तिभरण रकम भुक्तानी व्यवस्थापन गर्ने कार्य मात्रै निवृत्तिभरण कार्यालयको हो।

यसलाई व्यवस्थित गर्ने क्रममा सवै किताबखानाहरुले एकीकृत रुपमा राष्टिय किताबखानाको रुपमा विकास गरिएको पाईन्छ भने निवृत्तिभरण व्यवस्थापन छिटो छरितो सहज र सरल तरिकाबाट निवृत्तिभरण प्रणाली सम्बन्धि सेवा प्रवाहको लागि वेभवेसमा आधारित एकीकृत निवृत्तिभरण व्यवस्थापन पद्धति (IPMS–Integrated Pension Management System) आ. व. २०७३/७४ बाट लागू गरि सम्वन्धित निवृत्तिभरकको बैंक खातामै जाने प्रणाली लागू भईसकेको छ।

नेपालमा वि.सं. १९९८ वाट मात्रै निवृत्तिभरणको व्यवस्था शुरु भएको पाइन्छ। शुरुमा नेपाली सेनाबाट शुरु भएको निवृत्तिभरण निजामती तर्फ १९९९, शिक्षक तर्फ २०६१ सालवाट मात्रै शुरु भएको पाईन्छ। त्यसतै गरि विभिन्न वैक, वित्तिय संस्था र संघसंस्थानहरुमा समेत आफैले व्यय भार व्यहोर्ने गरी आफ्ना अवकाश प्राप्त कर्मचारीलाई उपदान तथा निवृत्तिभरण उपलव्ध गराउदै आएको पाईन्छ। तर, निजीक्षेत्र तर्फ भने निवृत्तिभरणको व्यवस्था नरहेको यद्यपी कुनै कुनैमा उपदान सम्म रहेको भएता पनि अधिकांशमा उपदान तथा पेन्सन नरहेको अवस्था थियो।

सरकारी कर्मचारी तर्फको आकंडा हेर्दा सेवा निवृत्तहरुको संख्या बढदै गएको परिप्रेक्षमा निवृत्तिभरण व्यवस्थाको Coverage, Adequacy र Sustainability समेत चुनौतिपूर्ण बन्दै आएको सन्दर्भमा २०७६ श्रावण १ गते देखि नयाँ नियुक्ति

हुने सरकारी कर्मचारीहरुले निवृत्तिभरणको लागि योगदानमा आधारीत निवृत्तिभरण प्रणाली अनुसार आफनो तलबको ६% रकम योगदान गर्नुपर्नेु र रोजगारदाता तथा सरकारले ६% थप गरि १२ % रकम जम्मा गर्ने व्यवस्थाको शुरुवात भएको छ । सो अनुसार योगदानमा आधारीत निवृत्तिभरणको व्यवस्थापनको लागि नेपाल सरकारले कर्मचारी संञ्चयकोषलाई जिम्मेवारी दिएको र सो वमोजिम कर्मचारी संञ्चयकोषले व्यवस्थापन गर्दै आएको छ।

त्यसै गरी योगदानमा आधारीत सामाजिक सुरक्षा ऐन, २०७४ जारी भए संग संगै समाजिक सुरक्षा कोषले मिति २०७५ मंसिर ११ गते देखि निजीक्षेत्र तर्फका कर्मचारीको ११ % र रोजगारदाताले २०% गरी ३१% रकम जम्मा गर्ने र सो को आधारमा निवृत्तभरण तथा अन्य सुविधा दिने व्यवस्थाको शुरुवात भएको छ।

नेपाल सरकारले वि.सं. २०५१ देखि ७५ वर्ष पुगेका वृद्धवृद्धाहरुलाई सामाजिक सूरक्षा वापत मासिक रु. १०० भत्ता दिने निर्णय गरेदेखि शुरुवात भएको सामाजिक सूरक्षा भत्तालाई अर्न्तराष्ट्रिय स्तरमा Universal Pension Scheme भन्ने गरिन्छ । यसमा यस किसिमको सामाजिक सूरक्षा भत्ता रकम र वितरण प्रणालीलाई प्रभावकारी वनाउन रकम बृद्धि एव वितरण प्रयालीमा निरन्तर सुधार हुदै आएको पाइन्छ।

१. निवृत्तभरण व्यवस्था :

विभिन्न सरकारी सेवामा रहेका कर्मचारीहरुलाई तोकिएका नियम वमोजिम निवृत्तिभरण प्राप्त गर्ने योग्य कर्मचारीले सरकारी कोषबाटै निवृत्तिभरण पाउने व्यवस्था हो । २०७६ आषाढ मसान्तसम्म नियुक्त भएका सरकारी कर्मचारीहरुले यो सुविधा अन्तर्गत निवृत्तिभरण पाउने व्यवस्था छ । यस प्रकारको निवृत्तिभरण प्राप्त गर्नको लागि सम्वन्धित कर्मचारीले कुनै प्रकारको रकम योगदान गर्न पर्दैन । यसरी निवृत्तिभरण प्राप्त गर्ने निवृत्तिभरकको संख्या र खर्च रकम देहाय बमोजिम रहेको छ :

आ.व.	निजामती	जंगी	प्रहरी	शिक्षा	जम्मा	खर्च रकम (रु लाखमा)
२०६७/६८	६४६५२		४१६६८	२२०९५	१२८४१५	६८२४०
२०६८/६९	६६३०६	५६५००	४२८६९	२३८८५	१८९५६०	१११४४४
२०६९/७०	६८२०७	५८५००	४४६३०	२५२८९	१९६६२६	१८२९९८
२०७०/७१	६४३५४	६४१०९	४०८७८	२८६२२	१९७९६३	२२००००
२०७१/७२	६८२८६	६७३९८	४३४७३	३२८५०	२१२००७	२६०१०६
२०७२/७३	७२७५२	७१५६३	४५७३०	३६०९५	२२६१४०	२६९२७२
२०७३/७४	७६२७२	७३९४२	४८४१५	३८९९५	२३७६२४	३७०९८२
२०७४/७५	७९१९८	७७१२५	५१५९७	४२१६९	२५००८९	४०१४९०
२०७५/७६	८३१२४	८३२९२	५७४७१	४४९९८	२६८८८५	४३५६४४
२०७६/७७	८७३७३	८६२५१	६२०१६	४८७३९	२८४३७९	५३०१२९
२०७७/७८						

स्रोत : निवृत्तभरण व्यवस्थापन कार्यालय ।

निजामती सेवा ऐन, २०४९ अनुसार निजामती सेवाका कर्मचारीहरुको निवृत्तभरण व्यवस्था :

यस निवृत्तिभरण अन्तर्गत कम्तिमा २० वर्ष सेवा पुरा गरेका कर्मचारी निवृत्तभरण योग्य मानिन्छन् । तर निजले जन्म मितिको आधारमा ५८ वर्ष सम्म बहाल रहन पाउने र तत् पश्चात् अनिवार्य अवकाश पाउने व्यवस्था छ । अवकाश पश्चात नियमित मासिक निवृत्तिभरण पाउने छन् । कुनै निजामती कर्मचारी शारिरीक वा मानसिक रोगको कारणवाट नियमित रुपमा सेवा गर्न असमर्थ छ भनी नेपाल सरकारले गठन गरेको मेडिकल वोर्डवाट प्रमाणित भई आएमा नेपाल सरकारले निजको सेवा अवधिमा वढिमा ७ बर्ष सम्म सेवा अवधि थप गरी अवकाश दिन सक्ने छ।

२० वर्ष वा सो भन्दा बढी सेवा गर्ने निजामती कर्मचारीले देहायको हिसावले निवृत्तभरण पाउने व्यवस्था छ : निवृत्तभरण रकम =
(जम्मा सेवा वर्ष ×आखिरी तलब रकम) / ५०

तर निवृत्तिभरणको न्यूनतम रकम समान पदको बहालवाला निजामती कर्मचारीको तलबको शुरु अकंको आधा भन्दा कम र अधिकतम शुरु स्केल भन्दा बढी हुने छैन भन्ने व्यवस्था रहेको साथै सरकारले तलब वृद्धि गरेको अवस्थामा समान तहको वहालवाला कर्मचारीको तलब शुरु अकंमा जति बृद्धि भएको छ त्यसको २/३ रकम निवृत्तिभरण रकममा थप गरिने व्यवस्था रहेको हुँदा केहिहद सम्म निवृत्तभरण रकमलाई समयानुकुल बनाउन खोजिएको देखिन्छ।

निवृत्तिभरण प्राप्त गर्ने कर्मचारीको निवृत्तिभरण प्राप्त गर्न थालेको ७ वर्ष पूरा नहुदै मृत्यु भएमा निजको श्रीमान वा श्रीमतीले बाकी अवधिको पुरै र तत् पश्चात निजले पाउने निवृत्तिभरण रकमको आधा (१/२) रकम आजीवन पाउने व्यवस्था छ।

अदालतका न्यायाधिशहरुको निवृत्तभरण व्यवस्था :

सर्वोच्च अदालतका न्यायाधिशहरुको हकमा कुनै कारण प्रधान न्यायाधिश वा न्यायाधिश पदमा नियुक्त भई सो पदबाट अवकाश प्राप्त गरे पश्चात निवृत्तिभरण पाउने व्यवस्था देहाय अनुशार रहेको :

- प्रधान न्यायाधिश वा न्यायाधिशको पदमा वा सो दुवै पदमा गरी ५ वर्ष वा सो भन्दा वढी ७ वर्ष भन्दा कम अवधि सेवा गर्ने प्रधान न्यायाधिश वा न्यायाधिशले आफनो मासिक पारिश्रमिकको ५० प्रतिशत रकम र ७ वर्ष वा सो भन्दा वढी सेवा गर्नेले मासिक पारिश्रमिकको ६६ प्रतिशत रकम मासिक निवृत्तिभरण पाउने ।
- ७ बर्ष भन्दा बढी सेवा अवधि काम गर्नेको हकमा अवकाश हुदा खाईपाई आएको पारिश्रमिकको ८० प्रतिशतमा नवढ्ने गरि, ७ वर्ष भन्दा वढी सेवाको प्रत्येक वर्षको लागि अवकाश हुँदा खाईपाई आएको रकमको २ प्रतिशतका दरले हुन आउने रकम निवृत्तिभरण रकममा थप गरी निवृत्तिभरण पाउने ।
- प्रधान न्यायाधिश वा न्यायाधिशको पारिश्रमिक वृद्धि हुदा जति प्रतिशतले वृद्धि भएको छ सो को ६६ प्रतिशतले वृद्धि गरिने र यसरी गणना गर्दा वहालवालाको पारिश्रमिकको १/२ रकम भन्दा कम हुने भएमा आधा रकम हुने गरी निवृत्तिभरण वृद्धि गरिने व्यवस्था रहेको ।

पुनरावेदन तथा जिल्ला अदालतका न्यायाधिशको सम्वन्धमा पुनरावेदनको न्यायाधिशले १२ वर्ष र जिल्ला न्यायाधिशले २० वर्षको सेवा अवधि पुरा गरेको रहेछ भने आफनो पारिश्रमिकको ५० प्रतिशत मासिक निवृत्तिभरण पाउने ।

तर, २० वर्ष भन्दा वढी सेवा अवधि भएको हकमा निजले उपरोक्त वमोजिमको निवृत्तिभरण रकम वा

देहायको हिसावले हुन आउने रकम मध्ये कुनै एक रोज्न सक्ने व्यवस्था रहेको छ।

निवृत्तभरण रकम = (जम्मा सेवा वर्ष ×आखिरी तलब रकम)/ ५०

संवैधानिक निकायका पदाधिकारीहरुको निवृत्तभरण व्यवस्था :

संवैधानिक निकायका पदाधिकारीको हकमा १० वर्ष सेवा अवधि पुरा गरेको भए आफनो मासिक पारिश्रमिकको ६६ प्रतिशत रकम मासिक निवृत्तिभरण पाउने। तर निज सो अघि नेपाल सरकारको सेवामा वहाल रहेको सेवा अवधि जोड्दा २० वर्ष वा सो भन्दा वढी सेवा अवधि पुरा गरेको भएमा तलको उल्लेखित गणनाका आधारमा हुन आउने रकम मध्ये कुनै एक रोज्न सक्ने व्यवस्था रहेको छ : निवृत्तभरण रकम = (जम्मा सेवा वर्ष ×आखिरी तलब रकम) / ५०

प्रहरी कर्मचारीहरुको निवृत्तभरण व्यवस्था :

प्रहरी कर्मचारी तर्फ, २० वर्ष वा सो भन्दा वढी समय सम्म प्रहरी सेवामा काम गरेका प्रहरी कर्मचारीले नोकरी वाट अवकाश पाएको मिति देखि निवृत्तिभरण पाउनेछन् । तर २०६०/१२/२६ भन्दा अगाडी नियुक्त प्रहरी कर्मचारीको हकमा प्रहरी जवान र प्रहरी हवल्दारले १६ वर्ष, प्रहरी नायव निरीक्षक र प्रहरी सहायक निरीक्षकले १८ वर्ष र राजपत्रांकित अधिकृतले २० वर्ष सेवा अवधि पुरा गरी नोकरीवाट अवकाश भए पश्चात निवृत्तिभरण पाउने व्यवस्था छ ।

- प्रहरी निरीक्षक देखि प्रहरी महानिरीक्षकको निमित्त निवृत्तिभरण रकम गणना गर्ने पद्धति : निवृत्तभरण रकम = (जम्मा सेवा वर्ष ×आखिरी तलब रकम)/५०
- प्रहरी नायब निरीक्षक र सो भन्दा मुनिका प्रहरी कर्मचारीको निमित्त निवृत्तिभरण रकम गणना गर्ने पद्धति : निवृत्तभरण रकम = (जम्मा सेवा वर्ष ×आखिरी तलब रकम)/ ४०

साथै प्रहरी हवलदार र सो भन्दा मुनिका निवृत्तिभरण पाईरहेका व्यक्तिहरुको उमेर ६० वर्ष पुरा भएपछि निजले पाईरहेको निवृत्तिभरणको अंकमा ३० प्रतिशत कम हुने व्यवस्था छ।

निवृत्तिभरणको न्युनतम रकम समान पदको बहालवाला प्रहरी कर्मचारीको तलब स्केलको शुरु अंकको १/२ भन्दा कम र अधिकतम रकम, समान पदको बहालवाला प्रहरी कर्मचारीको तलवको शुरु स्केल भन्दा वढी नहुने व्यवस्था रहेको । साथै १५ वर्ष सेवा अवधि पुरा गरेको कुनै प्रहरी कर्मचारीको मृत्यु भएमा निजको सेवा अवधिमा निवृत्तिभरणको लागि आवश्यक पर्ने सेवा अवधि पुर्याउन चाहिने अवधी थप गरी निजको परिवारलाई निवृत्तभरण वा उपदान जुन लिन चाहन्छ सो रोजेर लिन पाउने व्यवस्था रहेको छ।

सशस्त्र प्रहरी कर्मचारीहरुको निवृत्तभरण व्यवस्था :

२० वर्ष वा सो भन्दा वढी समय सम्म सरकारी नोकरी गरेको सशस्त्र प्रहरीले नोकरीवाट अवकाश पाएको मिति देखि निवृत्तिभरण पाउने छ। निवृत्तिभरणको रकम देहाय अनुसार हिसाव हुने :

(क) राजपत्रांकित अधिकृतको निमित्त

निवृत्तभरण रकम = (जम्मा सेवा वर्ष ×आखिरी तलब रकम)/ ५०

(ख) राजपत्रअनंकित तहका र सो भन्दा मुनिका सशत्र प्रहरी निमित्त

निवृत्तभरण रकम = (जम्मा सेवा वर्ष ×आखिरी तलब रकम) / ४०

- वहालवाला सशत्र प्रहरीको तलव वृद्धि हुदा तलवको शुरु अकंमा जति वृद्धि भएको छ त्यसको २/३ रकम समान पदको निवृत्त सशस्त्र प्रहरीको निवृत्तिभरण रकममा पनि थप गरिने छ ।

विशेष सेवा तर्फका कर्मचारीहरुको निवृत्तभरण व्यवस्था : :

विशेष सेवा तर्फका कर्मचारीको हकमा पद अनुसार ४८ देखि ५८ वर्ष उमेर पुगेपछि वा निजको सेवा अवधि ३० वर्ष पुरा भएपछि सेवा वाट अवकाश पाउने साथै पद अनुशारको पदावधिमा ४ वर्ष देखि १० वर्ष सम्मको काम गरेपछि, उमेरको हद, पदको अवधि वा सेवा अवधि मध्ये कुनै एक पुगेपछि कर्मचारीले अवकाश पाउने र पद अनुसाार १६ वर्ष देखि २० वर्ष सम्म काम परे पश्चात निवृत्तिभरण पाउने तर २०५८ श्रावण पछि सेवा प्रवेश गर्नेको हकमा सबै तहका कर्मचारीले २० वर्ष सेवा अवधि पूरा गरेपछि मात्र निवृत्तिभरण पाउने व्यवस्था रहेको छ।

- निरीक्षक देखि प्रमुख अधिकृत सम्मको निमित्त निवृत्तभरण रकम = (जम्मा सेवा वर्ष ×आखिरी तलब रकम)/५०
- वरिष्ठ अनुशन्धान सहायक र सो भन्दा मुनिका सेवाका अन्य कर्मचारीको निमित्त निवृत्तभरण रकम = (जम्मा सेवा वर्ष ×आखिरी तलब रकम) / ४०

तर सूचक र सो भन्दा मुनिका निवृत्तिभरण पाईरहेका व्यक्तिको उमेर ६० वर्ष पूरा भएपछि निजहरुले पाईरहेको निवृत्तिभरण अकंमा ३० प्रतिशत कम हुने व्यवस्था छ।

नेपाली सैनिक सेवा तफर्का कर्मचारीहरुको निवृत्तभरण व्यवस्था :

२०६० वैशाख २८ गते भन्दा अगाडी नेपाली सेनामा भर्ना हुने देहायका सैनिक व्यक्तिले फलोअर्स र सो भन्दा माथि हुदा सम्म १६ वर्ष, जमदार, सुवेदार र प्रमुख सुवेदार सम्म १७ वर्ष र सहायक सेनानी र सो भन्दा माथि महारथीसम्म २० वर्ष र २०६० साल वैशाख २८ गते भन्दा पछि भर्ना हुने सवै सैनिकले २० वर्ष सेवा अवधि पूरा गरे पछि मात्र अवकाश भएको मिति देखि निवृत्तिभरण पाउने व्यवस्था छ। निवृत्तिभएको रकम देहाय अनुशार हुने :

(क) सहायक सेनानी र सो भन्दा माथि महारथीसम्मको हकमा निवृत्तभरण रकम = (जम्मा सेवा वर्ष ×आखिरी तलब रकम) / ५०

(ख) फलोअर्स र सो भन्दा माथि प्रमुख सुवेदार सम्म र मानार्थ सह सेनानी वा मानार्थ उपसेनानीको हकमा निवृत्तभरण रकम = (जम्मा सेवा वर्ष ×आखिरी तलब रकम) / ४०

- निवृत्तिभरणको न्यूनतम रकम समान पदको वहालवाला सैनिक कर्मचारीको तलव स्केलको शुरु अकंको १/२ भन्दा कम र अधिकतम रकम समान पदको वहालवाला सैनिक कर्मचारीको तलवको शूरु स्केल भन्दा वढी नहुने ।
- निवृत्तिभरण पाईरहेको देहायका सैनिक कर्मचारीको उमेर ६० वर्ष पूरा पछि देहाय अनुशार निवृत्तिभरण थप गरिने छ :
  - ✓ हुद्धा वा सो भन्दा मुनि ३० प्रतिशत
  - ✓ जमदार १० प्रतिशत
  - ✓ सुवेदार ५ प्रतिशत
- जमदार वा सो भन्दा माथिका निवृत्तिभरण पाईरहेका सैनिक व्यक्तिको उमेर ७५ वर्ष पूरा भएपछि निजले पाईरहेको निवृत्तिभरणको अकंमा १० प्रतिशत थप गरिने र ८५ वर्ष पूरा भएपछि खाईपाई आएको निवृत्तिभरण

रकममा पुनः १० प्रतिशत रकम थप गरिने व्यवस्था रहेको छ।

२. योगदानमा आधारीत निवृत्तभरण व्यवस्था :

कर्मचारीको लागि योगदान मूलक निवृत्तिभरण प्रणालि लागु गर्न तथा प्रचलित कानून वमोजिम सरकारी कोषवाट निवृत्तिभरण पाउने गरी नियुक्त भएका कर्मचारीले अवकाश पछि पाउने निवृत्तिभरण वा उपदान रकमलाई व्यवस्थित गर्ने सम्वन्धमा निवृत्तिभरण कोषको स्थापना तथा संञ्चालन गर्ने उद्धेश्यले निवृत्तिभरण ऐन २०७५ जारी भएको र सो अनुसार २०७६ श्रावण १ गते भन्दा पछाडी नियुक्त हुने निजामति सेवा, नेपाल प्रशरी सेवा, सशस्त्र प्रहरी वल नेपाल सेवा र नेपाल विशेष सेवामा स्थायी रुपमा नियुक्त हुने कर्मचारीले मासिक तलवको ६ प्रतिशतले हुन आउने रकम कट्टा गरी सो रकममा नेपाल सरकारको तर्फवाट शत प्रतिशत रकम थप गरी कोषमा रकम जम्मा गर्ने व्यवस्थाको शुरुवात भएको र हाल यसको व्यवस्थापनको जिम्मेवारी कर्मचारी संञ्चय कोषले पाएको र सो अनुरुप योगदान रकमको संकलन तथा व्यवस्थापन गर्दै आएको ।

निवृत्तिभरण ऐन, २०७५ अनुसार २० वर्ष वा सो भन्दा वढी सेवा अवधि पूरा गरी सेवाबाट अलग भएका कर्मचारीले कोषबाट मासिक रुपमा देहाय बमोजिको हिसावले आजीवन निवृत्तिभरण पाउने व्यवस्था गरेको छ।

निवृत्तभरण रकम = (जम्मा सेवा वर्ष ×आखिरी तलब रकम) / ५०

यस्तो कोषवाट निवृत्तिभरण पाउने कर्मचारीको निवृत्तिभरण रकममा प्रत्यक ३ वर्ष पुगेपछि अर्को महिना देखि खाईपाई आएको निवृत्तिभरण रकमको १० प्रतिशतले हुन आउने रकम थप गरी भुक्तानी गर्नेछ भन्ने व्यवस्था भएको ।

योगदानमा आधारित निवृत्तिभरण योजनामा योगदान कर्ताको विवरण

आ.व.	निजामति	जंगी	प्रहरी	विशेष सेवा	जम्मा संख्या	रकम (रु लाखमा)
२०७६/७७	३४	६०८१	७२६८	४०	१३,७२३	४७।९०
२०७७/७८	३३५२	५६८०	४४१७	-	१३,४४९	१०१००।००
					२६,८३२	१०१४७।९०

स्रोत : कर्मचारी संञ्चय कोष, २०७८

३. योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा

श्रमिकको योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षाको हक सुनिश्चित गर्न तथा योगदानकर्तालाई सामाजिक सुरक्षा प्रदान गर्ने सम्वन्धमा २०७४/०४/२९ मा योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा ऐन, २०७४ जारी भएको छ। यस ऐन जारी भए संगसंगै निजीक्षेत्र तर्फका कर्मचारीहरुको सामाजिक सूरक्षा एंव उपदान तथा निवृत्तभरण समेत पाउने व्यवस्था गरेको छ। यस कार्यको लागी सामाजिक सुरक्षा कोषले योगदान रकम संकलन एवं व्यवस्थापन गर्ने जिम्मेवारी पाएको छ। यस व्यवस्थाले निजी क्षेत्र तर्फका श्रमिकको पेन्सन सम्वन्धि व्यवस्थाको शुरुवातको चरणमा प्रवेश गरेको छ।

सामाजिक सुरक्षा कोष

सामाजिक सुरक्षा कोषको स्थापना सामाजिक सुरक्षा (व्यवस्थापन कोष तथा सञ्चालन) नियमावली, २०६७ जारी भई सो बमोजिम २०६७ साल चैत्र ७ गते भएको हो । २०६७ चैत्र ७ गते स्थापना भई सवै कर्मचारी (सरकारी, संस्थागत, शिक्षक, संघसंस्था र निजी क्षेत्रमा कार्यरत स्थायी, अस्थाई कर्मचारी) को तलबको १ प्रतिशत रकम सामाजिक सुरक्षा करको रुपमा जम्मा गर्न शुरुवात भएको र सोको व्यवस्थापन गर्दै आएकोमा २०७४ श्रावण २ ९ गते योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा ऐन, २०७४ जारी भएपछि २०७५ कार्तिक २५ गतेबाट योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा ऐन, २०७४ कार्यान्वयनमा आएको र सो ऐन बमोजिम कार्य गर्दै आएको छ । ऐनको प्रस्तावनामा उल्लेखित श्रमिकको योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षाको हक सुनिश्चित गर्नु तथा योगदानकर्तालाई सामाजिक सुरक्षा प्रदान गर्नु यस कोषका उद्देश्य हुन् ।

योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा ऐनले औपचारिक र अनौपचारिक क्षेत्रका श्रमिक तथा स्वरोजगारमा रहेका व्यक्तिलाई सामाजिक सुरक्षा योजनामा आबद्ध गराउन सक्ने ब्यवस्था गरेकोछ । जसले गर्दा कोषको कार्य क्षेत्रलाई व्यापक बनाएको छ । सोही ऐनको दफा १० मा औषधि उपचार तथा स्वास्थ्य सुरक्षा योजना, मातृत्व सुरक्षा योजना, दुर्घटना सुरक्षा योजना, अशक्तता सुरक्षा योजना, वृद्ध अवस्था सुरक्षा योजना, आश्रित परिवार सुरक्षा योजना, बेरोजगार सहायता योजनाका अतिरिक्त कोषले तोकेका अन्य सामाजिक सुरक्षा योजना सञ्चालन गर्नेछ भनी कोषले सञ्चालन गर्न सक्ने सामाजिक सुरक्षा योजनाहरूको दायरा किटान गरिएको छ । ऐनमा उल्लेखित सामाजिक सुरक्षा योजना सञ्चालनका लागि सामाजिक सुरक्षा योजना सञ्चालन कार्यविधि, २०७५ कार्यान्वयनमा रहेको छ।

२०७५ मंसिर ११ मा स्वर्णयुगको थालनीको नारा सहित योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा योजनाको शुभारम्भ भएको जस अनुशार रोजगारदाताले २० % र श्रमिकले ११ % गरी जम्मा ३१ % रकम सामाजिक सुरक्षा कोषमा योगदान बापत जम्मा हुने र सो रकमलाई देहाय अनुसार वाडफाँड हुने व्यवस्था रहेको छ।

- औषधि उपचार, स्वास्थ्य तथा मातृत्व सुरक्षा योजना १ %
- दुर्घटना र अशक्तता सुरक्षा योजना १.४ %
- आश्रित परिवार सुरक्षा योजना ०.२७ %
- वृद्ध अवस्था सुरक्षा योजनाः २८.३३ %
    - निवृत्तिभरण योजना २० %
    - अवकाश योजना ८.३३ %

यसरी श्रमिकको आधारभूत पारिश्रमिकको रकम ३१ प्रतिशत रकम सामाजिक सुरक्षा कोषका जम्मा हुने व्यवस्था रहेको छ।

निवृत्तिभरण योजनातर्फ योगदानकर्ताको अवकाश उमेर ६० वर्ष पुगेपछि निवृत्तिभरण योजनामा जम्मा भएको रकम र सो रकममा कोषले गरेको लगानीवाट प्राप्त प्रतिफल समेत जोडि हुनआउने कुल योग लाई १६० ले माग गर्दा हुन आउने रकम प्रत्येक महिनामा निजको जीवनकालभर निवृत्तिभरण पाउने छ भन्ने व्यवस्था रहेको । निवृत्तिभरण प्राप्त गर्नको लागि निजको उमेर

६० वर्ष पूरा भएको र कम्तीमा १८० महिना (१५ वर्षं) योगदान गरेको हुनुपर्ने व्यवस्था रहेको ।

अवकाश योजना अर्न्तगत जम्मा हुने आधारभूत पारिश्रमिकको ८.३३ % योगदान रकम कोषमा जम्मा भएको कुल जम्मा रकम र सो रकममा प्राप्त प्रतिफल समेत जोडि हुन आउने रकम योगदानकर्ता अवकाश हुदाका वखत वा निजको रोजगारीको अन्त्य भएको अवस्थामा योगदानकर्ताले र निज योगदान कर्ताको मृत्यु भएको अवस्थामा निजको हकवालाले एकमुष्ठ भुक्तानी पाउने व्यवस्था रहेको ।

योगदानमा आधारीत सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रमको वृद्ध अवस्था सुरक्षा योजना अर्न्तगत क) निवृत्तिभरण योजना (२० प्रतिशत) र ख) अवकाश योजना (८ प्रतिशत) रहेकोमा हाल सम्म निवृत्तभरण पाउन योग्य कोहि पनि नभएको । अवकाश योजना तर्फ आ.ब. २०७६/७७ मा १७ जनाले रु ५,१६,४०८ भुक्तानी भएको छ भने आ.ब. २०७७/७८ को फागुन सम्ममा १०० जनाले रु १,५४,८३,९६३ भुक्तानी भएको देखिन्छ। (स्रोत : आर्थिक सर्वेक्षण २०७७/७८ पेज २१९) मिति २०७८ भाद्र १२ सम्ममा २५४० जनालाई २५५१ पटक दावी भुक्तानी गर्दा रु १७,६७,३७,५०४।३० खर्च भएको जनाएको छ । (स्रोत : https://www.ssf.gov.np/np)

४. Universal Pension (Old Aged, Widow, Single women etc.)

नेपाल सरकारले वि.सं. २०५१ साल देखि ७५ वर्ष पुगेका वृद्धवृद्धाहरुलाई सामाजिक सूरक्षा वापत मासिक रु. १०० भत्ता दिने निर्णय गरेदेखि शुरुवात भएको सामाजिक सूरक्षा भत्तालाई अर्न्तराष्ट्रिय स्तरमा Cash Transfer योजनाको रुपमा लिइन्छ भने कतिपय अवस्थामा Universal Pension Scheme पनि भन्ने गरिन्छ । यसमा यस किसिमको सामाजिक सूरक्षा भत्ता रकम र वितरण प्रणालीलाई प्रभावकारी वनाउन रकम बृद्धि एव वितरण प्रणालीमा निरन्तर सुधार हुदै आएको पाइन्छ।

भारतमा पनि Indira Gandhi National Old Age Pension Scheme (IGNOAPS) नामक योजना सञ्चालनमा रहेको छ । जुन योजना अर्न्तगत ६० वर्ष पुगेका र गरिबीको रेखामुनी रहेका (BPL) व्यक्तिलाई ६० देखी ७९ वर्ष सम्मकालाई मासिक रु २०० र ८० वर्ष भन्दा माथिका लाई मासिक रु ५०० दिने व्यवस्था रहेको पाइन्छ । तर यस्तो रकम प्रदान गर्दा निजको आम्दानी प्रमाणपत्र समेत पेश गर्नु पर्ने व्यवस्था गरेको पाइन्छ। तर नेपालमा सबै धनी गरिव सबै व्यक्तिले पाउने व्यवस्था रहेको छ पाइन्छ।

शुरुका दिनमा स्थानियस्तरमा व्यक्तिलाई भरपाई गराइ नगद रकम भुक्तानी गर्ने प्रणालीमा सुधार गर्दै सम्बन्धित व्यक्तिको बैक खाता मार्फत नै भुक्तानी हुने गरी सुधार गरिएको छ भने रु १०० बाट शुरु भएको सुविधालाई बृद्धि गर्दै आएको छ भने अर्को तर्फ सुविधा प्राप्त गर्ने उमेरको हदमा समेत सुधार गरी सुविधा प्राप्त गर्नेको दायरा बढाउदै लगिएको छ । नेपाल सरकारले लागू गरेका सामाजिक सूरक्षा कार्यक्रम देहाय बमोजिम रहेका छन् ।

सामाजिक सुरक्षाभत्ता प्राप्त गर्ने लाभग्राहीको लक्षित समूह अनुसार दर र कुल संख्याको विवरण (आर्थिक सर्वेक्षण - २०७८, पेज न. २१७)

क्रसं	विवरण	दर	२०७३/७४	२०७४/७५	२०७५/०७६	२०७६/७७
१.	जेष्ठ नागरिक (अन्य)	३०००	८७१६३२	९९०३०७	९९३५२४	१०५७३७६
२.	जेष्ठ नागरिक (दलित/कर्णाली)	२०००	२११६११	२४१२७९	२८७६०३	३००३९४
३.	एकल महिला	२०००	१०२१७८	१०५४८०	११४९५६	९४८८०
४.	विधवा	२०००	५१७३६८	५६९००५	६०५२३१	६५८७३६
५.	पूर्ण अशक्त असहजता	३०००	३३११५	३९५०८	४३५४०	४८३८७
६.	अति अशक्त असहजता	१६००	४३७५८	६५२९२	७४२९९	८३७५५
७.	लोपोन्मुख आदिवासी जनजाती	३०००	३३४५७	२४७६१	२४२०७	२४४७८
८.	बालबालिका	४००	४४२४२८	५२४५०७	६८४१५८	७९४२२१
	जम्मा		२२५५५४७	२५६०१३९	२८२७५१८	३०६२२२७

स्रोत : विभिन्न समयको आर्थिक सर्वेक्षण ।

आ.ब. २०७६/७७ मा कुल ३०,६२,२२७ जनालाई सामाजिक सूरक्षा भत्ता बापत वितरण गरिएकोमा २०७७/७८ को अवधी (२०७७ फाल्गुण सम्ममा) ३१,५०,१११ जना लाई ५८ अर्व ३८ करोड ६९ लाख ५५ हजार ९५९ रुपैया वितरण गरेको पाइन्छ ।

आ.ब. २०७८/७९ को बार्षिक वजेटमा सबै प्रकारका सामाजिक सुरक्षा भत्तामा ३३ प्रतिशतले बृद्धि गरी जेष्ठ नागरिकको मीसक भत्ता ४ हजार पुऱ्याइएको छ भने सामाजिक सुरक्षा भत्ताको लीगि १ खर्व वजेट विनयोजन गरिएको छ । अनाथ, दलित, अपाङ्गता भएका र विपन्न परिवारका बालबालिकालाई प्रदान गरिने बालसंरक्षण अनुदानको रकममा एकतिहाईले (१/३) ले वृद्धि गरिएको छ ।

निवृत्तिभरण व्यवस्थामा सुधारको आवश्यकता

नेपालमा निवृत्तिभरणको व्यवस्था बारे चर्चा गरिरहदा सरकारी कर्मचारी मध्ये २०७६ श्रावण १ भन्दा अगाडी नियुक्ति हुनेको हकमा विना कुनै योगदान निवृत्तिभरण पाउने व्यवस्था छ भने, २०७६ श्रावण १ वा सो भन्दा पछाडी नियुत्ति हुनेको हकमा आफनो तलबबाट ६% रकम योगदानमा आधारित निवृत्तिभरण कोषमा योगदान गर्नुपर्ने व्यवस्था रहेको। दुई किसिमको निवृत्तिभरणमा अन्यथा तोकिएकोमा बाहेक सामान्यतः २० वर्ष सेवा गरे पश्चात निवृत्तिभरण प्राप्त गर्न योग्य हुने र अवकाश पश्चातनै नियमित मासिक रुपमा निवृत्तिभरण प्राप्त गर्ने व्यवस्था रहेको छ। सरकारी कर्मचारीहरुको योगदान रहित निवृत्तिभरण व्यवस्थापनमा कार्यालयले व्यवस्था गर्दछ भने योगदानमा आधारीत निवृत्तिभरण प्रणालीको व्यवस्थापन कर्मचारी संञ्चय कोषले गर्ने गरेको छ।

तर निजी क्षेत्र तर्फका कर्मचारी, श्रमिकको हकमा योगदानमा आधारीत सामाजिक सुरक्षा योजना अन्तर्गत श्रमिकले ११% रकम कम्तिमा १५ वर्ष सम्म योगदान गरेमा निजको उमेर ६० वर्ष पुगेपछि मात्रै (१५ वर्ष योगदान गरेता पनि उमेर ६० वर्ष नपुगी निवृत्तिभरण नपाउने) निवृत्तिभरण पाउने व्यवस्था रहेको देखिन्छ। यसरी हेर्दा सरकारी कर्मचारी तर्फ र निजीक्षेत्रका कर्मचारीको सन्र्दभमा फरक फरक योगदान रकम र सुविधा, त्यस्तै निवृत्तिभरण पनि फरक फरक हिसावले पाउने देखिन्छ। यसै सन्र्दभमा हाल कार्यान्वयनमा रहेको निवृत्तिभरण प्रणालीको सम्वन्धमा चर्चा गरिरहदा केही सुधार गर्न पर्ने हो की ? भन्ने सवालको जवाफ खोजिरहेको देखिन्छ।

यस सन्दर्भमा २०७६ श्रावण १ भन्दा अगाडी सरकारी सेवामा नियूक्ति भएका कर्मचारी जसले विना योगदान निवृत्तिभरण पाउन सक्छन त्यस वर्गवाट २५ जना, २०७६ श्रावण १ भन्दा पछाडी नियुक्ती हुने जसले योगदानमा आधारित निवृत्तिभरणमा तलवको ६% रकम योगदान गर्नुपुर्छ त्यस वर्गबाट २५ जना, हाल पेन्सन पाईरहेका वर्ग मध्येवाट २५ जना र निजी तर्फका २५ जना गरी जम्मा १०० जनासंग निवृत्तिभरणको व्यवस्थाका (Adequecy, Coverage, Sustainability) सम्वन्धमा प्रत्यक्ष भेटघाट, टेलिफोन, ईमेल मार्फत प्राप्त प्रश्नावलीको आधारमा सर्भेक्षण गरिएकोमा सो सर्भेक्षणबाट प्राप्त उत्तर र सुझावलाई प्रस्तुत गरिएको छ। सर्भेक्षणमा संलग्न व्यक्तिहरुको विवरण देहाय वमोजिम रहेको छ।

उत्तरदाताहरुको विवरण:

क्र.सं.	विवरण	महिला	पुरुष	जम्मा
१.	सरकारी सेवाबाट अवकाश भई निवृत्तिभरण प्राप्त गरिरहेका व्यक्ति	९	१६	२५
२.	सरकारी सेवामा कार्यारत विना योगदान निवृत्तिभरण पाउने वर्ग	१०	१५	२५
३.	सरकारी सेवामा कार्यारत तलबको ६% रकम योगदान गरेर निवृत्तिभरण प्राप्त गर्ने वर्ग	१३	१२	२५
४.	निजी क्षेत्रमा कार्यरत कर्मचारीहरु समाजिक सुरक्षाकोषमा रकम जम्मा भएको वर्ग	११	१४	२५

प्रश्नावली र उत्तरदाताको विचार :

क) हाल नेपालको कुल जनसंख्या २,९७,४२,७५७ को ज्यादै न्युन अर्थात करिव ३ लाख जनाले मात्रै सरकारी कोषवाट निवृत्तिभरण रकम प्राप्त गरिरहेका छन । करिव १ प्रतिशत व्यक्तिलाई हुने कुल खर्च रकम वार्षिक वजेटको ५% को हाराहारीमा रहेको छ । त्यस्तै गरी सामाजिक सुरक्षा तर्फ तथा Universal Pension Scheme अर्न्तगत आ.ब. २०७६र७७ मा कुल ३०,६२,२२७ जनालाई सामाजिक सूरक्षा भत्ता बापत वितरण गरिएकोमा २०७७/७८ को अवधी (२०७७ फाल्गुण सम्ममा) ३१,५०,१११ जना लाई ५८ अर्व ३८ करोड ६९ लाख ५५ हजार ९५९ रुपैया वितरण गरेको पाइन्छ ।

राज्यले सवै नागरिकलाई सरकारी संस्थान, निजीक्षेत्रमा कार्यरत कर्मचारीको सवालमा लिएको निवृत्तिभरण सम्वन्धि व्यवस्थाले सवैलाई समेटन सकेको छ , छैन भनेर सोधिएको प्रश्नको जवाफमा

निवृत्तभरण वितरणले सवैलाई समेटेको	छ	छैन	थाह छैन
Coverage	१५	७५	१०

छ भन्नेले - सरकारी, निजी क्षेत्र र नागरिक स्तरमा समेत योगदान रहित र योगदान रकम जम्मा गर्दा निवृत्तिभरण प्राप्त गर्न सक्ने व्यवस्था भएकाले राष्ट्रसेवामा संलग्न सवैलाई विना योगदान र योगदान मा आधारित निवृत्तिभरण पाउने र जो वुढयौलिमा निवृत्तिभरण पाउन नसक्ने वर्गका छन उनीहरुलाई Universal Pension (Old Aged Allowance, Social Security Allowance etc.) प्रदान हुने व्यवस्था भएकाले सवैलाई समेटको दावी गरेका छन् भने, छैन भन्ने मध्येकाले सीमित सरकारी कर्मचारीलाई मात्रै समेटेको छ जुन कुल जनसंख्याको करिव १ प्रतिशतलाई मात्रै समेटेको छ, २०७६ श्रावण १ पछि नियुक्त हुने कर्मचारी तर्फ संघिय कर्मचारीको हकमा मात्रै योगदानमा आधारीत योजनामा लागू गरी योगगदान जम्मा गर्ने गरेको पाईन्छ । तर स्थानीय निकाय तर्फका कर्मचारीको, शिक्षकको निवृत्तिभरणको व्यवस्था के हुन्छ भन्ने सवालमा कहि कतै स्पष्ट नभएको र योगदानमा आधारित योजनामा समेत समावेस हुन नसकेको अवस्था विद्यमान छ । त्यस्तै गरी निजी क्षेत्र तर्फका केही निकायहरुले मात्रै Social Security Fund मा योगदान गरेका छन् तर पछि पेन्सन पाउन सक्छन वा सक्दैनन भन्ने कुरा गर्भमै रहेको छ किनकी २०६७ वाट Social Security Tax वापत रकम जम्मा गर्दा विभिन्न सुविधा दिने भनिएता पनि त्यस्तो Tax Payer को हकमा के कस्तो सुविधा पाउने भन्ने सवालमा Social Security Fund र सरकार कसैले पनि स्पष्ट पारेको पाईदैन । तसर्थ वितरण शुरु नभए सम्म पाउने नपाउने भन्ने कुरामा विश्वास कति सम्म गर्ने भन्ने खालको विचार व्यक्त गरेका छन् । त्यस्तै गरि अधिकाशं निजीक्षेत्रका निकायमा कार्यरत कर्मचारी, दैनिक ज्यालादारी, श्रमिक, मजदुर, स्वरोजगारमा संलग्न कसैलाई पनि निवृत्तिभरणको सन्दर्भमा संञ्चयकोष, सामाजिक सुरक्षा कोषले समेटन सकेका छैनन् ।

ख) सरकारी कर्मचारी तर्फ हाल निवृत्तिभरण प्रदान गर्ने नियामानुसार निवृत्तिभरण गणना गर्ने शुत्र ः

$$\text{निवृत्तभरण रकम} = \frac{\text{जम्मा सेवा वर्ष} \times \text{आखिरी तलब रकम}}{\text{४० वा ५०}}$$

(दर्जा अनुसार ५० र ४० रहेको)

समान पदको बहालवालाको तलब स्केलको ५० % भन्दा कम नहुने र १००% भन्दा बढी नहुने गरी निर्धारण गर्ने प्रचलन छ । यो व्यवस्था बाट प्राप्त हुने निवृत्तभरण रकमको सम्वन्धमा Satisfaction Level को विवरण देहाय अनुसार रहेको छ ।ः (१ भनेको धेरै र ५ भनेको कम सन्तुष्टि मानिएको)

विवरण / Satasfaction Level	१	२	३	४	५
सेवा निवृत्त अवस्थामा जीविकोपार्जनको लागी सहजता प्रदान गर्दछ ?	१७	१८	५७	५	३
सेवा निवृत्त अवस्थामा जीवनस्तर Maintain गर्न सहजता हुन्छ ?	१५	२०	५०	१०	५
सेवा निवृत्त अवस्थामा जीवनशैलीमा (Life Style) कत्तिको महत्वपूर्ण छ ?	१९	२६	४७	६	२
सेवा निवृत्त अवस्थामा निवृत्तभरण पाउने व्यवस्थाले जागीरे अवधीमा आफनो कार्य प्रती कार्य उत्प्रेरणा जगाउन कत्तिको महत्वपूर्ण छ ?	१३	२७	५२	५	३
निवृत्तिभरण पर्याप्त छ ?	५	७	६५	१५	८

यसमा निवृत्तभरण व्यवस्थाले सेवा निवृत्त अवस्थामा जीविकोपार्जन, जीवनस्तर, जीवनशैली र कार्य उत्प्रेरणाको सवालमा ज्यादै महत्व पूर्ण रहेको देखिन्छ भने निवृत्तभरण रकमको पर्याप्तताको सवालमा सन्तुष्टीको स्तरले वृद्धि गर्नु पर्ने देखाउछ।

यस सम्वन्धमा थप सुधारको लगि कुनै राय छन् भने उल्लेख गर्नुहोस् भनि सोधिएकोमा - सरकारी कर्मचारीमा पनि २०७६ श्रावण १ भन्दा अगाडी र पछाडी नियुक्ति हुनेमा विभेद भएको । निजी क्षेत्र तर्फका कर्मचारीको पेन्सन १५ वर्ष काम गरी योगदान गर्ने गरेमा पाउने भन्ने, तर सरकारीले २० वर्ष कार्य गर्नुपर्ने, सरकारीले अवकाश हुनासाथ पाउने तर निजी क्षेत्र तर्फकाले ६० वर्ष उमेर पुग्नुपर्ने जस्ता प्रावधानले समानता नदेखिएको र यस व्यवस्थाले सरकारी र निजी क्षेत्रका कर्मचारी विच विभेद गरिएको साथै लोकसेवा बाट सिफारिस भई आएकाहरु विच पनि २०७६ श्रावण १ अधि र पछि नियुक्ति हुने कर्मचारीका विच विभेद गरिएको भन्ने उल्लेख गरेको पाईएको । त्यसैगरि निवृत्तिभरण रकम वहालवाला समान पदमा कार्यरत व्यक्तिको शुरु स्केलको कम्तिमा ७५% रकम हुनुपर्ने भन्ने राय प्राप्त भएको ।

(ग) अन्य देशमा पनि निवृत्तिभरण तथा अन्य सामाजिक सुरक्षाको व्यवस्थाको लागि Tax प्रणाली एंव contribution को आधारमा तोकिएको उमेर (जस्तै ६० वर्ष पुगे पछि, ६५ वर्ष पुगेपछि मात्रै) निवृत्तिभरण प्राप्त गर्न सक्ने व्यवस्था रहेको छ भने नेपालमा सामान्यतया २० वर्ष सेवा गरेपश्चात जुनसुकै उमेर समुह सेवावाट हट्न सक्ने र सेवाबाट हटे पछि निवृत्तिभरण पाउने व्यवस्था छ । जसले गर्दा कुनै व्यक्ति २० वर्षको उमेरमा नोकरीमा प्रवेश गरयो र २० वर्ष सेवा गरे पश्चात अर्थात ४० वर्षको उमेरमा जागीरवाट अवकाश लिएमा सोही ४० वर्षको उमेरवाट आजीवन निवृत्तिभरण पाउने व्यवस्था छ। यस्तो व्यवस्थाले गर्दा नोकरी सेवा गरेको भन्दा बढी वर्ष राज्यले दायित्व व्यहोर्ने पर्ने स्थिति छ भने यसको संख्या बढने क्रममा छ हाल करिव बार्षीक बजेटको ५% को हाराहारीमा खर्च रहेको र बढदै जादा राज्यको स्रोत साधनले धान्न नसक्ने अवस्थामा निवृत्तिभरण प्रणाली नै खारेज हुन सक्ने अवस्था आउन सक्छ। तसर्थ निवृत्तिभरण प्रणालीलाई Sustanability वा Stability का दृष्टिकोणवाट हेर्दा परम्परागत शैली (Non-Contributory) वाट योगदान सहितको मोडल (Contributory Model) मा जानुपर्ने देखिन्छ। यस सम्बन्धमा सुधारको लागी यहाँको धारणा उल्लेख गर्नुहोस भनेर सोधिएको जवाफको विवरण यस प्रकार रहेको छ : (१ भनेको धेरै र ५ भनेको कम मानिएको)

विवरण /	**१**	**२**	**३**	**४**	**५**
योगदान रहित (Non-Contributory) Model नै हुनु पर्छ।	१३	१७	२३	३७	१०
योगदान मुलक (Contributory) Model नै जान पर्छ।	२६	२४	३७	१०	३
निवृत्तभरण प्राप्त गर्न योग्य कर्मचारीले सेवा निवृत्त हुनासाथ निवृत्तभरण पाउनु पर्दछ।	९	११	५७	१३	१०
निवृत्तभरण प्राप्त गर्न योग्य कर्मचारीले सेवा निवृत्त भएता पनि निजको उमेर ६० वर्ष भए पछि मात्रै निवृत्तभरण पाउनु पर्दछ।	१३	३७	३९	८	३
निवृत्तभरण प्राप्त गर्न योग्य कर्मचारीले सेवा निवृत्त भएता निवृत्तभरण पाउनको लागी निजको उमेरको हद सरदर आयुको आधारमा तोकिनु पर्दछ।	१३	२७	४९	७	४
हालको अवकाश उमेर ५८ लाई परिवर्तन गरी सरदर औषत आयुको आधारमा तोकिनु पर्दछ।	२७	२९	३४	९	१

निवृत्तभरण रकम र यसको स्थायित्वको सवालमा योगदान रहित (Non-Contributory) Model नै हुनु पर्छ भन्ने भन्दा योगदान मुलक (Contributory) Model मै जान पर्छ भन्नेको संख्या तुलनात्मक रुपमा बढी देखिन्छ। साथै सरकारी कर्मचारीले सेवा निवृत्त हुनासाथ निवृत्तभरण पाउने तर निजिक्षेत्रमा कार्यरत कर्मचारीले ६० वर्ष उमेर पुगे पछि मात्रै पाउने व्वस्थाको सवालमा सुधार हुने इंगित गरेको पाइन्छ भने त्यस्तै गरी निवृत्तभरण प्राप्त गर्न योग्य कर्मचारीले सेवा निवृत्त भएता निवृत्तभरण पाउनको लागी निजको उमेरको हद सरदर आयुको आधारमा तोक्ने व्यवस्थाको सवालमा पनि करिव उस्तै राय पाइन्छ। हालको अवकाश उमेर ५८ वर्षलाई परिवर्तन गरी सरदर औषत आयुको आधारमा अवकाश उमेर तोक्ने सवालमा अधिकांशले सरदर आयुको आधारमा अवकाश उमेर तोक्ने कुरालाई प्राथमिकता जाहेर गरेका छन्। यसले गर्दा कर्मचारीले का मगर्न सक्षम उमेर सम्म काम गर्न पर्छ भन्ने कुरालाई जोढ दिएको पाइन्छ भने अको तर्फ निवृत्तभरणको कोष व्यवस्थापनमा सहजता आउनुका साथै निवृत्तभरण बढाउन पर्ने रायलाई समेत एक हदसम्म अप्रत्यक्ष प्रभाव पारेको देखिन्छ, किनकी उदाहरणको लागी ५८ वर्षमा अवकाश हुँदा सोहि मिति देखी निवृत्तभरण दिन पथ्र्यो तर सो व्यक्तिले ७० वर्ष सम्म रोजगारीमा रहदाँ निवृत्तभरण दिन पर्ने समय कम हुँदा निवृत्तभरण रकम वृद्धि गर्न सक्ने अवस्था रहन्छ भने त्यस्तै गरी सो अवधीमा नया कर्मचारीलाई लिन पर्ने र अवकाश हुनेलाई पेन्सन दिनु पर्ने रकम व्यवस्थापनको हिसाबले समेत उपयुक्त हुने देखिने हुदाँ सुधार गर्नु पर्ने देखिन्छ।

उपरोक्त व्यवस्थामा सुधारका लागि यहाको कुनै धारणा तथा सुझाव उल्लेख गर्नुहोला भनेर सोधिएकोमा- Non Contributory Model कालान्तरमा राज्यले धान्न नसक्ने र पेन्सन प्रणाली नै संकटमा पर्ने सक्ने देखिएकोले योगदान सहितको मोडेल उपयुक्त हुने

तर Cntributory Model मा विश्वका अन्य देशको अध्ययन गरि कस कसले कति कती योगदान गर्ने भन्ने विषय यकिन गर्न पर्दछ नकि हचुवाको भरमा । पेन्सन पाउने सवालमा Incomable Aged मा भन्दा Old Aged मा नै दिने व्यवस्था गर्ने तर पेन्सन रकम समान तहको वहालवाला कर्मचारीको कम्तिमा ७५ प्रतिशत रकम र बढीमा शुरु स्केल वरावर सम्मको रकम पेन्सन दिने व्यवस्था गर्दा उचित र प्रभावकारी हुने देखिन्छ । बरु पेन्सन पाउने उमेर ६० वर्ष गर्दा पनि हुन्छ । त्यस्तै सेवा अवधि पनि २० वर्षको सट्टामा २५–३० वर्ष सेवा गरेको वा उमेर ६०– ६५ वर्षको भए पश्चात निवृत्तभरण पाउने नियम वनाउदा पेन्सन रकम पनि बढि पाउने र दिगोपना पनि हुने देखिन्छ ।

घ) निवृत्तिभरणको Coverage, Adequacy & Sustanability को लागि कस कसको दायित्व भएदेखि राम्रो भन्ने लाग्छ? भनेर सोधिएको प्रश्नको जवाफ विवरणः

दायित्व विवरण	प्रतिशत
सरकारको मात्रै	१५
सरकार र रोजगारदाताको	२५
सरकार, रोजगारदाता र कर्मचारीको	६०

तलबको कति प्रतिशत कसले व्यहोर्ने उपयुक्त ठान्नुहुन्छ ? भन्ने प्रश्नको जवाफको विवरण :

उत्तर-दाता संख्या	**सरकार**	**सरकार र रोजगार दाताको**	**सरकार, रोजगारदाता र कर्मचारीको**
१५	१००		
२५		५० / ५० प्रतिशत	
४०			३३.३३, ३३.३३, ३३.३३
५			४०, ३०, ३०
७			३५, ३५, ३०
८			३०, ४०, ३०
१०० जना			

समग्रमा वर्तमान पेन्सन प्रणालीमा एकरुपता नभएको सन्दर्भमा समग्रता र दीगोपनाको सवालमा समेत विचार गर्दा Coverage, Adequacy & Sustainability समेतलाई ध्यान दिई जवाफ दिन अनुरोध गरिएकोमा, उत्तरदाताको सर्वेक्षण विवरणको आधारमा हालको Non-Contributory लाई Contributory गर्न सकिने तर पेन्सन रकम हालको समान पदको शुरु तलबको स्केल वराबर हुनुपर्ने यसको लागि सेवा अवधि २० को सट्टामा २५ वर्ष गर्दा पनि हुने र अवकाश हुना साथ पेन्सन पाउनुपर्ने व्यवस्था भए पनि हुने तर बुढयौलिमा स्वास्थ्य समस्या.वढी हुने हुदा वीमा योजना मार्फत सरकारले नै सम्पुर्ण उपचारको प्रवन्ध गर्न सकेमा उपयुक्त हुने भन्ने खालको राय प्राप्त भएको सन्दर्भमा वर्तमान पेन्सन प्रणालीमा सुधार गर्न उपयुक्त हुने देखिन्छ ।

यसले गर्दा Social Security For All भन्ने नारा, मानव अधिकार, संविधान द्धारा प्रद्धत हकमा समेत सवैको समान पहुच हुनेगरी राज्यका सवै नागरीकको सामाजिक सुरक्षाको प्रत्याभुत राज्यले नै उपयुक्त निति नियम निमार्ण गरेर थप व्यवस्थित गरेर गनुपर्ने देखिन्छ ।

रोजगारीको आय र आयकर

ध्रुव प्रसाद पन्त *

विषयप्रवेश

राज्यले विकास निर्माणको कार्य गर्न, दैनिक प्रशासन संचालन गर्न, शान्ति सुरक्षा कायम गर्न, ऋण तिर्न, अनुदान प्रदान गर्न तथा अन्य प्रकारका जनहित कार्यका लागि पर्याप्त रकमको आवश्यकता पर्दछ र यस्तो रकम विभिन्न श्रोतबाट संकलन गरीन्छ जसलाई बजेटका श्रोत (Source of Budget) पनि भनिन्छ। सरकारले यसरी विभिन्न श्रोतबाट संकलन गर्ने आम्दानीलाई सरकारी राजश्व/राष्ट्रिय राजश्व/सरकारी आय (Public Revenue/National Revenue/Public Receipt) भन्ने गरीन्छ। यसरी राजश्व संकलन गर्ने श्रोतहरु राज्य अनुसार फरफरक हुन सक्ने भएतापनि कर, सरकारी संस्थाबाट प्राप्त राजश्व, विशेष निर्धारण, शुल्क वा दस्तुर, दण्ड जरिवाना, अनुदान सहयोग जस्ता श्रोतहरु प्रमुख रुपमा रहेका हुन्छन्।

कर

शाब्दिक अर्थमा कर भन्नाले राजश्वमा दाखिला हुने गरी नागरीकले सरकारी सरोकारवाला कार्यालयलाई अनिवार्य दातव्यका रुपमा दिनुपर्ने विभिन्न प्रकारको तिरो वा रकम भन्ने बुझिन्छ। Prof. Seligmon र Plehn ले करलाई निम्नानुसार परिभाषीत गरेका छन्।

"A compulsory contribution from a person to the Government to defray the expenses incurred in the common interest of all without reference to special benefit conferred"

-Prof. Seligmon

"Taxes are general contribution of wealth levied upon person, natural or corporate to defray expenses incurred in conferring common benefits upon the residents of the state"

-Plehn

प्रस्तुत परिभाषाका आधारमा यो प्रष्ट हुन्छ की, कर राज्य वा सरकारले देशको ऐन कानूनको आधारमा व्यक्ति (प्राकृतिक वा कानूनी) लाई लगाउँदछ। कर तिर्नुपर्ने दायित्व भएका व्यक्तिले सो दायित्व अनिवार्यरुपमा चुक्ता गर्नु पर्ने हुन्छ, नगरेमा सरकारले कानूनी आधारमा सजायँ गर्न सक्ने अवस्था रहन्छ। यसरी संकलन गरेको रकमबाट सरकारले ती करदातालाई छुट्टै सुविधा वा फाईदा प्रदान नगरी देशका सम्पूर्ण जनताको सामूहिक

* का.मु. वरिष्ठ प्रबन्धक कर्मचारी सञ्चय कोष

हितका लागि खर्च गर्ने गर्दछ । यसर्थ करदाताले सरकारसंग आफूले तिरेको कर रकम बराबरको व्यक्तिगत हितका लागि प्रतिफल माग गर्ने अधिकार रहँदैन ।

आयकर

आयमा तिर्ने करलाई आयकर भनिन्छ । आयकर प्रत्यक्ष कर हो र यस्तो करको भार र प्रभाव आय आर्जन गर्ने व्यक्ति (प्राकृतिक व्यक्ति वा निकाय) माथि नै पर्दछ । यस्तो कर आम्दानी भएमा मात्र लाग्दछ, आम्दानी नभएमा तिर्नु पर्दैन ।

नेपालमा आयकर

तत्कालीन सरकारले २०१६ सालमा व्यापारको मुनाफा र पारिश्रमिक आयमा कर लगाउन आर्थिक ऐन २०१६ जारी गरे पश्चात् नै नेपालमा कानूनी रुपमा आयकर लगाउने कार्यको शुरुवात भएको पाइन्छ । आयमा कर निर्धारण तथा असुलउपर गर्नाका लागि छुट्टै कानूनको महशुस गरी २०१७ सालमा व्यापार, मुनाफा र पारिश्रमिक कर ऐन २०१७ जारी गरीयो । २२ दफा रहेको यस ऐनमा पारिश्रमिक तथा व्यापारबाट प्राप्त आयमा मात्र कर लगाउने व्यवस्था रहेको पाइन्छ। यो ऐन त्यति विस्तृत व्यापक नभएकै कारण दुई वर्षमा नै खारेज गरी बि.सं. २०१९ सालमा नेपालमा आयकर ऐन २०१९ जारी भयो र सोको प्रभावकारी कार्यन्वयनको लागि नेपाल आयकर नियमावली २०२० तर्जुमा गरिएको थियो । यस ऐनले आयलाई व्यापार, मुनाफा र पारिश्रमिकमा मात्र सीमित नराखेर पेशा व्यवसाय, घरजग्गा बहाल, लगानी बीमा तथा अन्य श्रोतहरुलाई समेत समेटेको थियो । २०३१ सालमा आएर नेपालमा आयकर ऐन २०१९ खारेज गरी आयकर ऐन २०३१ जारी गरियो । यसलाई आयकर ऐन २०१९ को परिष्कृत रुप मान्न सकिन्छ ।

समयको प्रवाह, राजनैतिक परिवर्तन, आर्थिक कृयाकलापमा भएको परिवर्तन, नागरिकप्रति राज्यको वढ्दो जिम्मेवारी तथा विश्वव्यपीकरणको प्रभावलाई समेत समेट्ने गरी आयकर कानूनमा परिमार्जन गर्न आवश्यक भएकोले २०५८ सालमा आयकर ऐन २०५८ जारी गरी हाल कार्यान्वयनमा रहेको छ । आर्थिक अध्यादेश, २०७८ ले गरेको संशोधन सहित हाल सम्म उक्त ऐनमा २७ पटक संशोधन भई सकेको छ । अन्तराष्ट्रिय अभ्यासहरुलाई समेत समेटेर बनाइएको यस ऐनले आयका शीर्षकहरुलाई देहाय अनुरुप चार वर्गमा वर्गीकरण गरी कर लगाउने व्यवस्था गरेको छ ।

(क) व्यवसाय,

(ख) रोजगारी,

(ग) लगानी, र

(घ) आकस्मिक लाभ ।

जस मध्ये रोजगारीको आय र सोको कर गणना सम्वन्धमा ऐनले गरेका प्रावधानको आधारमा यस लेखमा चर्चा गर्ने प्रयास गरीएको छ ।

रोजगारीको आय

सामान्य अर्थमा रोजगार भन्नाले जीविका वा इलम-उद्योगका निम्ति गरीने कुनै काम, कामधन्दा, व्यवसाय वा पेशा हो । रोजगारी रोजगार शब्दकै विशेषण हो जसको अर्थ रोजगार गर्ने, व्यवसायी वा इलमी भन्ने हुन्छ। रोजगारी गरे वापत प्राप्त हुने सवै आर्थिक तथा गैर आर्थिक लाभ नै रोजगारीको आय हुने भएतापनि आयकर लगाउने प्रयोजनको लागि आयकर ऐन २०५८ को दफा २ (ज्ञ) ले **"रोजगारी भन्नाले कुनै पनि किसिमको बिगत, वर्तमान वा भावी रोजगारी सम्झनु पर्दछ** ।" भनी परिभाषित गरेको छ ।

उक्त परिभाषा अनुसार कुनै पनि प्राकृतिक व्यक्तिले

विगतमा गरेको वा वर्तमानमा गर्दै गरीरहेको वा कुनै शर्त बमोजिम भबिष्यमा गरीने रोजगारीलाई समेत जनाउदछ। वास्तवमा रोजगारीको आय भन्नाले कुनै पनि प्राकृतिक ब्यक्तिले आफ्नो, रोजगारीको शर्त अनुसार आफ्नो शीप, जागर तथा श्रम प्रयोग गरी सेवा प्रदान गरे वापत प्राप्त गरीने नगद, जिन्सी तथा अन्य सुविधालाई जनाउदछ। जस अनुसार Contract of service रोजगारी हो भने Contract for service परामर्श हो । रोजगारीको आय गणना गर्दा अवलम्वन गरीने विषयलाई तीन वर्गमा वर्गिकरण गरीएको पाइन्छ।

(क) आय गणना गर्दा समावेश हुने रकमहरु,

(ख) आय गणना गर्दा समावेश गर्नु नपर्ने रकमहरु र

(ग) आय गणना गर्दा छुट हुने रकमहरु

१. रोजगारीको आय गणना गर्दा समावेश हुने रकमहरु

आयकर ऐन २०५८ बमोजिम रोजगारीबाट भएको आय गणना गर्दा रोजगारदाताबाट प्राप्त देहायका रकमहरु रोजगारीबाट प्राप्त पारिश्रमिक आय गणना गर्दा समावेश गर्नु पर्दछ।

(क) ज्याला, तलब, बिदा वापतको रकम, अतिरिक्त समय काम गरे वापतको रकम, शुल्क, कमिशन, पुरस्कार, उपहार, बोनस र अन्य सुविधाहरु बापतको भुक्तानी,

(ख) महङ्गी भत्ता, जीवन निर्वाह खर्च, भाडा, मनोरन्जन वा यातायात भत्ता वापतको रकम लगायत कुनैपनि व्यक्तिगत भत्ताका भुक्तानी,

(ग) निज वा निजको सम्बद्ध व्यक्तिले व्यक्तिगत प्रयोजनको लागि गरेको खर्चको फछ्र्यौट वा सोधभर्ना वापत प्राप्त गरीएको भुक्तानी,

(घ) रोजगारीका कुनै शर्तमा सहमती जनाए बापत गरीएका भुक्तानी,

(ङ) रोजगारीको अन्त्य, नोक्सानी वा अनिवार्य अवकाश बापत गरीएका भुक्तानी,

(च) अवकाश भुक्तानी र रोजगारदाताले सो कर्मचारीको लागि अवकाश कोषमा जम्मा गरेको रकम समेतका अवकाश योगदान जस्तै सञ्चय कोष थप रकम,

(छ) रोजगारीका सम्बन्धमा गरीएका अन्य भुक्तानी,

(ज) रोजगारदाताले उपलब्ध गराएको सवारी साधन सुविधा वापत देहायको रकम,

आयकर नियमावलीको, २०४९ को नियम १३ (१) बमोजिम कर्मचारी वा कामदार वा मासिक रुपमा पारिश्रमिक प्राप्त गर्ने अन्य कुनै व्यक्तिलाई पूर्ण वा आंशिक रुपमा निजी प्रयोजनका लागि उपलव्ध भएको सवारी साधनको लागि निजले खाईपाई आएको तलबको ०.५ प्रतिशतले हुने रकम वा अन्यको हकमा सवारी साधनको प्रचलित बजार मूल्यको वार्षिक १ प्रतिशतले हुने रकम, निजले प्राप्त गरेको भुक्तानी सरह मानी पारिश्रमिक आयमा समावेश गरीन्छ । यस प्रयोजनको लागि "सवारी साधन" भन्नाले मोटर, कार, जीप र यस्तै किसिमको सवारी साधनलाई जनाउछ, अर्थात् उपरोक्त वर्गका सवारी साधन बाहेक, साईकल, मोटरसाईकल, कर्मचारीलाई संयुक्त रुपमा उपलब्ध बस जस्ता सवारी साधन भने उक्त सुविधामा समावेस नहुने देखिन्छ।

उदाहरणको लागि कुनै कर्मचारीलाई उसको रोजगारदाताले निजी तथा व्यावसायिक कामको लागि एउटा कार उपलब्ध गराएको रहेछ। सो कारको बजार मूल्य रु. ३५,००,००० रहेछ। निजले आफ्नो मासिक पारिश्रमिकवापत तलब रु ४०,०००/- ग्रेड रु. १०,०००/-, भत्ता रु १६,०००/- र अन्य सुविधा वापत रु. १०,००० /- प्रति महिना

प्राप्त गरेको छ र निजलाई सवारी साधन निजी कार्यको लागि उपलब्ध गराएकोमा, आय निर्धारण गर्ने प्रयोजनको लागि निजले खाईपाई आएको तलब निर्धारण गर्नु पर्ने हुन्छ। जस अनुसार कुल तलव रु. ६,००,०००/-(४०००० + १०००० = ५०००० ✖ १२) हुन आउदछ। अब कुल तलवको ०.५ प्रतिशतका दरले हुने रकम रु ३,०००/-(६,००,००० ✖ ०.५)

सवारी साधन प्रयोग गरेवापत रु.३,०००।०० भुक्तानी दिए सरह मानी निजको पारिश्रमिकआयमा समावेश गरीन्छ। तर कुल तलब निर्धारण हुन नसक्ने कर्मचारी बाहेक अन्य व्यक्तिको हकमा भने सवारी साधनको बजार मूल्यको वार्षिक १ प्रतिशत का दरले हुने रकम रु. ३५,०००।०० आयमा समावेश गर्नु पर्छ। सवारी साधन सुविधा दिईंदा सवारी चालक तथा ईन्धन समेत दिनु पर्ने हुँदा माथि उल्लेख भए अनुसार सवारी साधन सुविधाबापतको रकम आयमा समाबेश गरीसकेपछि सवारी चालक वा ईन्धनको लागि रोजगारदाताले गरेको भुक्तानी वा सुविधालाई आयमा समावेस गर्नु पर्दैन। यदि कर्मचारीलाई निजी प्रयोजनको निमित्त सवारी साधन सुविधा भनी निश्चित रकम भुक्तानी गरेको भए पूरै भुक्तानी रकम उक्त कर्मचारीको पारिश्रमिक आयमा समावेस गर्नुपर्छ।

(झ) रोजगारदाताले उपलब्ध गराएको भवन (आवास सुविधा) बापत देहायको रकम,

आयकर नियमावली २०५९ को नियम १३ (२) बमोजिम कर्मचारी, कामदार वा मासिक रुपमा पारिश्रमिक प्राप्त गर्ने अन्य कुनै व्यक्तिलाई भाडामा लिई वा आफ्नै भवन उपलब्ध गराएकोमा निजले खाईपाई आएको तलबको २ प्रतिशतले हुने रकमलाई निजले प्राप्त गरेको भुक्तानी सरह मानी निजको पारिश्रमिक आयमा समावेश गरीन्छ। जस्तै माथिको उदाहरणमा उक्त व्यक्तिलाई रु. ५०,०००।- वार्षिक भाडा लाग्ने भवन उपलब्ध गराएको रहेछ भने भवन सुविधा बापत सो व्यक्तिलाई खाई पाई आएको तलबको २ प्रतिशतका दरले हुने रकम रु. १२,०००। - (६,००,००० x २/१००) रोजगारीको आयमा समवेस गरीन्छ।

तर, कर्मचारी बाहेक अन्यको हकमा भने भाडामा लिएको भवन भए भाडाको तथा आफ्नै भवन भए सो भवनको चलन चल्ती अनुसारको भाडाको २५ प्रतिशत अर्थात् सो सुविधा निजलाई वर्ष भरी उपलब्ध गराएको भए रु. १२,५००/- (५०,००० x २५/१००) आयमा समावेश गर्नु पर्छ।

(ञ) फरक ब्याज रकम

कुनै आय वर्षमा भुक्तानी प्राप्त गर्नुपर्ने कुनै व्यक्तिले ऋण बापत तिरेको व्याज प्रचलित ब्याज दर अनुसार तिर्नुपर्ने ब्याज रकमभन्दा कम भएमा सो कम भएजति रकम आयमा समावेश गर्नुपर्ने हुन्छ। जस अनुसार कर्मचारीलाई रोजगारदाताले उपलब्ध गराउने निर्ब्याजी वा कम ब्याज दरको कर्जाको ब्याज सहुलियतको रकम समेत आयमा समावेस हुने देखिन्छ। जस्तै कुनै व्यक्तिलाई रु. ३०,००,०००।०० बार्षिक ३ प्रतिशतका दरले ब्याज तिर्ने गरी कर्जा उपलब्ध गराएको रहेछ र प्रचलित ब्याजदर १० प्रतिशत रहेछ भने फरक दर ७ प्रतिशतका हिसाबले हुने रकम रु. २,१०,०००।०० सो ब्यक्तिको ब्याज सहुलियतका रुपमा गणना गरी रोजगारीको आयमा समाबवसगर्नुपर्ने देखिन्छ।

(ट) देहायका कुरा उपलब्ध गराएबापत रोजगारदाताले गरेको खर्चबाट भुक्तानी प्राप्त गर्ने व्यक्तिको योगदान कटाई बाँकी हुन आएको रकम :

(१) घरको रेखदेखकर्ता, भान्छे, सवारी चालक, माली वा अन्य घरेलु सहायकको सेवा,

(२) कुनै खाना, जलपान वा मनोरञ्जन, वा

(३) भुक्तानी प्राप्त गर्ने व्यक्तिको निवासस्थानमा जडान गरीएको धारा, विजुली, टेलिफोन जस्ता सेवाहरु,

(ठ) पारिश्रमिक आयको लेखाङ्कन नगदको आधारमा हुने,

भुक्तानी प्राप्त गर्ने अधिकार सृजना भएको आधारमा नभई विगत, वर्तमान वा भविष्यसंग सम्बन्धित कुनै रकम जुन वर्ष प्राप्त गरेको हुन्छ सोही वर्षको आयमा समावेश गरी कर गणना गर्नु पर्दछ । जस्तै, विगत बर्षहरुमा पाकेको बिदा वपतको रकम यस वर्षमा भुक्तानी गरीएमा आयकर गणना गर्ने प्रयोजनको लागि यसै वर्षको आम्दानी मानी कर गणना गर्नु पर्ने हुन्छ ।

२. आय गणना गर्दा समावेश गर्न नपर्ने (छुट हुने) रकमहरु

आयकार ऐन, २०५८ को दफ १० अनुसार रोजगारकर्ताले प्राप्त गरेका देहायका भुक्तानीहरु आय गणना गर्दा समावेश गर्नु पर्दैन ।

(क) नेपाल सरकार र कुनै विदेशी राष्ट्र वा अन्तर्राष्ट्रिय संघ संस्थाको बीचमा भएको द्विपक्षीय वा बहुपक्षीय सन्धि वा सम्झौतामा उल्लेख भए बमोजिम कर छुटको सुविधा पाउने कुनै व्यक्तिले प्राप्त गरेको कर छुटको रकम,

(ख) विदेशी राष्ट्रको सरकारी सेवामा रोजगारी गरे बापत कुनै प्राकृतिक व्यक्तिले प्राप्त गरेको रकम । तर, सो व्यक्ति रोजगारी गरेको कारणले मात्र बासिन्दा वा गैर बासिन्दा भएको हुनु पर्नेछ र सो राष्ट्रको सरकारी कोषबाट त्यस्ता रकमहरु भुक्तानी गरीएको हुनु पर्नेछ ।

(ग) गैर नेपाली नागरीक प्राकृतिक व्यक्ति वा निजको निकटस्थ परिवारको सदस्यले विदेशी राष्ट्रको सरकारी कोषबाट प्राप्त गरेका रकम, जस्तै, गैर नेपालीले बिदेशी राष्ट्रको सरकारी कोषबाट प्राप्त गरेको पेन्सन ।

(घ) कर तिर्नु नपर्ने शर्तमा नेपाल सरकारको सेवामा नियुक्त भएका गैर नेपाली नागरीकले प्राप्त गरेको रकम,

(ङ) नेपाल सरकार, प्रदेश वा स्थानिय तहबाट सामाजिक सुरक्षाको रुपमा दिइने सवै प्रकारका भत्ता,

(च) विदेशी राष्ट्रको सेना वा प्रहरी सेबाबाट अवकाश प्राप्त गरेको नेपाली नागरीकले सो राष्ट्रको सरकारी कोषवाट प्राप्त गरेको निवृत्तभरण बापतको रकम ।

(छ) अन्तिम रुपमा कर कट्टी हुने भुक्तानीहरु

ऐनको दफा ९२ अनुरुप भुक्तानी प्राप्त गर्ने समयमा नै कर कट्टी गरीएका देहाय अनुरुपका रकमहरु आयमा समावेश गर्नु पर्दैन,

(१) बासिन्दा कम्पनी वा साझेदारी फर्मले भुक्तानी गरेको लाभांस रकम,

(२) ब्यवसाय सञ्चालन गरीरहेको बाहेक अन्य प्राकृतिक व्यक्तिलाई नेपालमा श्रोत भएको जग्गा वा घर र सो संग गाँसिएका जडानहरु र उपकरणहरु वापत भुक्तानी गरेको भाडामा भुक्तानीको समयमा १० प्रतिशत दरले कट्टी गरी भुक्तानी गरेको भाडा आम्दानी रकम,

(३) बासिन्दा व्यक्तिले लगानी बीमा बापत भुक्तानी गरेको लाभ रकम,

(४) बासिन्दा व्यक्तिले तिरेको स्वीकृति नलिएको अवकाश कोषको हित बापत भुक्तानी गरेको लाभ,

(५) प्राकृतिक व्यक्तिले व्यवसायसंग सम्बन्धित बाहेक, बैंक, वित्तीय संस्थाहरु वा ऋणपत्र जारी गर्ने अन्य कुनै निकाय वा प्रचलित कानून बमोजिम सूचीकृत भएका कम्पनीबाट भुक्तानी लिएको ब्याज रकममा श्रोतमा नै ५ प्रतिशतका दरले कर कट्टी गरी

प्राप्त गरेको ब्याज रकम,

(६) प्रति बैठक बीस हजार रुपैयाँसम्मको बैठक भत्ता, पटके रूपमा अध्यापन गराए बापत, प्रश्नपत्र तयार गरे वा उत्तर पुस्तिका जाँच गरे बापतको भुक्तानी रकमलाई पारिश्रमिक आयमा समावेश गर्नु पर्दैन।

(७) नेपाल सरकार वा स्वीकृत अवकाश कोष वा स्वीकृति नलिएको अवकाश कोषबाट भुक्तानी गरीएको अवकाश भुक्तानी समेत सबै प्रकारका अवकाश भुक्तानी (नियमित रूपमा भुक्तानी हुने निवृत्तभरण बाहेक),

(८) आकस्मिक लाभ बापतको भुक्तानी,

(९) सामुहिक लगानी कोष (म्युचुअल फण्ड) बाट प्राकृतिक व्यक्तिलाई वितरण गरीने प्रतिफल रकम।

(ज) समान शर्तमा सबै कर्मचारीलाई उपलब्ध हुने गरी रोजगारदाताबाट कार्यस्थलमा कर्मचारीलाई उपलब्ध गराइएका खाना तथा खाजा वापतको खर्च,

(झ) कुनै कर्मचारीले गरेको देहायका खर्चको फछ्र्योट वा सोधभर्ना :

(१) सो खर्चले रोजगारदाताको व्यावसायिक प्रयोजन पूरा गरेमा, वा

(२) प्राकृतिक व्यक्तिको व्यवसाय वा लगानीबाट हुने आयको गणनामा छुट भएको वा छुट हुने खर्च।

(ञ) हिसाब किताब राख्न अव्यवहारिक वा प्रशासनिक रुपले कठिन हुने चिया खर्च, स्टेशनरी, बक्सिस, पुरस्कार, आपतकालीन औषधोपचार तथा विभागले तोकेका यस्तै प्रकारका भुक्तानी बापत भुक्तानीकर्ताले गरेका एक पटकमा पाँच सय रुपैयाँ सम्मको रकम।

३. आय गणना गर्दा छुट हुने रकमहरु

आयकार ऐन, २०५८ तथा नियमावली २०५९ को विभिन्न दफा र उपदफामा गरीएको व्यवस्थाले आयकर निर्धारण गर्ने प्रयोजनको लागि कुल निर्धारणयोग्य आयबाट देहायका बचत तथा खर्चहरु घटाउन पाउने व्यवस्था गरेको छ।

(क) स्वीकृत अवकास कोषमा गरेको योगदानः

ऐनको दफा ६३ (२) अनुसार प्राकृतिक व्यक्तिले कुनै आय वर्षमा स्वीकृत अवकाश कोषमा गरेको अवकाश योगदान, कर योग्य आयबाट घटाई पाउन दावी गर्न सक्नेछ। त्यस्तो रकमको सीमा नियम २१ बमोजिम रु. ३ लाख वा आफ्नो निर्धारणयोग्य आयको एक तिहाईमा जुन घटी हुन्छ सो रकम सम्म मात्र हुनेछ। तर, योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा कोष ऐन, २०७४ बमोजिम स्थापना भएको सामाजिक सुरक्षा कोषमा योगदान गर्ने कोषको हिताधिकारी प्राकृतिक व्यक्तिले सो कोषमा योगदान गर्दा पाँच लाख रुपैयाँ वा निजको निर्धारण योग्य आयको एक तिहाईमा जुन घटी हुन्छ सो रकमसम्म आफ्नो कर योग्य आयबाट घटाउन सक्नेछ। स्वीकृति प्राप्त नगरेका अवकाश कोषमा गरेको योगदान भने छुट हुदैन।

(ख) **चन्दा खर्चः**

ऐनको दफा १२ अनुसार प्राकृतिक व्यक्तिले कुनै आय वर्षमा समायोजित करयोग्य आयको ५ प्रतिशत वा रु १ लाख वा वास्तबिक चन्दा खर्च जुन घटी हन्छ सो आफ्नो आयबाट घटाई पाउन दावी गर्न सक्नेछ। तर, कुनै खास अवस्थामा नेपाल सरकारले नेपाल राजपत्रमा सूचना प्रकाशन गरी तोकेको कुनै कार्यको लागि कुनै व्यक्तिले खर्च गरेको वा चन्दा दिएको रकम सो व्यक्तिको आय निर्धारण गर्दा खर्च बापत पूर्ण वा आंशिक रुपमा कट्टी गर्न पाउने गरी तोक्न सक्नेछ। यस्तो अवस्थामा उल्लिखित सीमा लागु हुंदैन।

(ग) दैवी प्रकोप उद्धार कोष र पुनर्निर्माण कोषमा गरेको योगदान

ऐनको दफा १२ख अनुरुप कुनै व्यक्तिले कुनै आय वर्षमा प्रधानमन्त्री दैवी प्रकोप उद्धार कोष र नेपाल सरकारले स्थापना गरेको पुनर्निर्माण कोषमा योगदान गरेको रकम उक्त वर्षको कर योग्य आयगणना गर्दा घटाउन सक्नेछ।

(घ) बीउ पुँजी

ऐनको दफा १२ग अनुसार कुनै व्यक्तिले सम्वद्ध व्यक्ति बाहेकका बढीमा पाँचवटा सम्म स्टार्ट अप व्यवसायलाई दिएको प्रति व्यवसाय एक लाख सम्मको बीउ पुँजी उपलब्ध गराएमा सो रकम कर योग्य आय गणना गर्दा खर्च कट्टी गर्न पाउनेछ।

(ङ) लगानी बीमा प्रिमियम :

ऐनको अनुसूची १ को उपदफा १२ अनुसार कुनै बासिन्दा प्राकृतिक व्यक्तिले लगानी बीमा (जीबन बिमा) गरेको रहेछ भने त्यस्तो बीमा वापत भुक्तानी गरेको वार्षिक प्रिमियम वा २५ हजार रुपैयाँ जुन घटी हुन्छ सो रकम करयोग्य आयबाट घटाई बाँकी रकममा मात्र कर गणना गरीनेछ।

(च) स्वास्थ्य बीमा प्रिमियम :

ऐनको अनुसूची १ को उपदफा १६ अनुसार प्राकृतिक व्यक्तिले बासिन्दा बीमा कम्पनी संग स्वास्थ्य बीमा गरेको रहेछ भने सो वापत भुक्तानी गरेको वार्षिक प्रिमियम वा २० हजार रुपैयाँ जुन घटी हुन्छ सो रकम करयोग्य आयबाट घटाई बाँकी रकममा मात्र कर गणना गरीनेछ।

(छ) भवन बीमा प्रिमियम :

ऐनको अनुसूची १ को उपदफा १६क अनुसार बासिन्दा प्राकृतिक व्यक्तिले बासिन्दा बीमा कम्पनीसंग आफ्नो स्वमित्वमा रहेको निजी भवनको बीमा गरेको रहेछ भने त्यस्तो बीमा वापत भुक्तानी गरेको वार्षिक प्रिमियम वा ५ हजार रुपैयाँ जुन घटी हुन्छ सो रकम करयोग्य आयबाट घटाई बाँकी रकममा मात्र कर गणना गरीनेछ।

(ज) दुर्गम क्षेत्र सुविधाः

ऐनको अनुसूची १ को उपदफा ५ अनुसार नेपाल सरकारले तोकेको दुर्गम क्षेत्रमा कार्यरत प्राकृतिक व्यक्तिको दुर्गम भत्ता बापत तोकिए बमोजिम बढीमा पचास हजार रुपैयाँ सम्म करयोग्य आयबाट घटाई बाँकी रकममा मात्र कर गणना गरीनेछ।

(झ) वैदेशिक भत्ता :

नेपालका कुटनैतिक नियोगमा कार्यरत कर्मचारीको वैदेशिक भत्ताको ७५ प्रतिशत रकम करयोग्य आयबाट घटाई बाँकी रकममा कर गणना गरीने।

(ञ) औषधि उपचार खर्च

ऐन को दफा ५१ अनुसार कुनै प्राकृतिक बासिन्दा व्यक्तिले निजको लागि आफैं वा अन्य कुनै व्यक्ति मार्फत गरेको स्वीकृत औषधि उपचार खर्च रकमको १५ प्रतिशतको दरले हुने रकम सो आय वर्षमा रु.७५० मा ननाघ्ने गरी औषधि उपचार बापत कर मिलान गर्न दावी गर्न सक्नेछ। यसरी रु.७५० को सीमा भन्दा बढी भएको खर्च पछिल्ला बर्षमा सारी सो तोकिएको सीमा ननाघ्ने गरी अनन्त काल सम्म दावी गर्न सक्नेछ।

उदाहरणको लागि कुनै व्यक्तिको एक आर्थिक वर्षमा स्वीकृत औषधि उपचारको निमित्त रु. २०,०००/- खर्च भएको रहेछ। उक्त व्यक्तिले सो वर्ष औषधि उपचार खर्चको १५ प्रतिशतको दरले हुने रकम रु. ३,०००/- हुन आउछ। जस मध्ये रु. ७५०/- सोही वर्ष आफुले तिर्नुपर्ने कर रकमबाट घटाउन पाउनेछ र बाँकी रु. २,२५०/- आगामी बर्षहरुमा आफ्नो कर दायित्व अर्थात् तिर्नुपर्ने कर रकमबाट घटाउन पाउनेछ। यदि निजको कर दायित्व नै रु. ७५० भन्दा कम भएमा पनि यो सुविधा उपयोग गरी बाँकी हुन आउने रकम अर्को बर्षको लागि सार्न पाउनेछ।

(ट) महिलाको लागि विशेष व्यवस्था :

कुनै बासिन्दा प्रकृतिक व्यक्ति पारिश्रमिक आय मात्र आर्जन गर्ने महिला रहेछ भने त्यस्तो प्राकृतिक व्यक्तिले तिर्नु पर्ने कर दायित्व रकममा १० प्रतिशत छूट हुनेछ।

कर लेखाङ्कन, कर कट्टी र दाखिला

रोजगारीबाट प्राप्त हुने आयको गणना गर्दा कर प्रयोजनको लागि नगद आधारमा लेखाङ्कन गर्नु पर्दछ। रोजगारदाताले रोजगारी वापत कुनै रकम भुक्तानी गर्दा ऐनको अनुसूची १ मा उल्लेख गरिएको दरमा अग्रिम रुपमा कर कट्टी गर्नु पर्ने हुन्छ। रोजगारदाताले उक्त भुक्तानीबाट अन्य कुनै रकम कट्टी गर्ने रोक्का राख्ने वा घटाउने अधिकार वा कर्तव्य भएकोमा वा, अन्य प्रचलित कानून बमोजिम कर्मचारी वा कामदारको रोजगारीबाट भएको आय घटाउन नपाउने भएको कारणबाट कट्टी गर्नु पर्ने कर रकममा कुनै फरक नपर्ने व्यवस्था रहेको छ। यसरी अग्रिम रुपमा कर कट्टी गरीएको कर रकम अर्को महिनाको २५ गते भित्रमा राजश्व खातामा दाखिला गरिसक्नु पर्दछ। नगरेमा थप शुल्क तथा ब्याज लाग्दछ।

आय विवरण दाखिला

साधारणतया रोजगारीबाट मात्र आय आर्जन गर्ने प्राकृतिक व्यक्तिले वार्षिक रुपमा सम्बन्धित आन्तरिक राजश्व कार्यालयमा आय विवरण दाखिला गर्नु पर्दैन। तर वार्षिक आय चालीस लाख भन्दा बढी भएमा, चन्दा खर्च दावी गरिएको अवस्थामा, स्वीकृत औषधि उपचार खर्च दावी गरेको र अन्य देशमा तिरेको कर दावी गरेको अवस्थामा भने आय विवरण दाखिला गर्नु पर्दछ।

करको दर

आकर ऐन, २०५८ को अनसूची १ मा करका दरहरुको बारेमा व्यवस्था गरिएको छ। हरेक आर्थिक वर्षमा जारी आर्थिक ऐन वा आर्थिक अध्यादेशले उक्त दरहरुमा आवश्यकता अनुसार संशोधन वा थपघट गर्न सक्दछ। आर्थिक वर्ष २०७८/७९ मा पारिश्रमिक आयमा लग्ने करको दर देहाय अनुरुप रहेको छ।

क्र.सं.	करको दर	एकल प्रकृतिक व्यक्तिका लागि	दम्पत्ति प्रकृतिक व्यक्तिका लागि
१	१ प्रतिशत लाग्ने	कर छुट हुने रु ४,००,००० सम्म र अपाङ्ग व्यक्तिको हकमा रु. ६,००,००० सम्म	कर छुट हुने रु. ४,५०,००० सम्म र अपाङ्ग व्यक्तिको हकमा रु. ६,२५,००० सम्म
२	१० प्रतिशतले	पहिलो रु. १,००,००० सम्म	पहिलो रु. १,००,००० सम्म
३	२० प्रतिशतले	थप रु. २,००,००० सम्म रकममा	थप रु. २,००,००० सम्म रकममा
४	३० प्रतिशतले	थप रु. १३,००,००० सम्म रकममा	थप रु. १२,५०,००० सम्म रकममा
५	३६ प्रतिशत	रु.२० लाख रुपैयाँ भन्दा वढी कर योग्य आय भएमा	रु.२० लाख रुपैयाँ भन्दा वढी कर योग्य आय भएमा

निवृत्तभरण बापतको आय, निवृत्तभरण कोष र योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा कोषमा योगदान गर्ने प्राकृतिक व्यक्तिको आयमा तालिकाको क्र.सं. १ बमोजिमको १ प्रतिशत कर लाग्दैन। साथै निवृत्तभरण बापतको आय आर्जन गर्ने करदताको कर गणना गर्दा १ प्रतिशत कर लाग्ने सीमा अर्थात् एकल व्यक्तिको हकमा रु. ४ लाख र दम्पत्तिको हकमा रु. ४ लाख ५० हजार रकमको २५ प्रतिशत बरावरको रकम छुट दिएर मात्र करको गणना गर्नु पर्दछ।

निष्कर्ष

विना राजश्व राज्य सञ्चालन प्रायः असम्भव छ। राज्यले राजश्व संकलन गर्ने विभिन्न श्रोतहरु मध्ये आयकर एक प्रमुख श्रोत हो। नेपालको संविधानको धारा ११५ ले कानून बमोजिम बाहेक कुनै कर लगाउन र उठाउन निषेध गरेको छ। तसर्थ, नेपालमा आयमा कर लगाउने प्रयोजनको लागि आयकर ऐन, २०५८ जारी गरी लागू गरिएको छ। कर लगाउने प्रयोजनको लागि उक्त ऐनले आयलाई चार वर्गमा विभाजन गरेको छ जस मध्ये रोजगारीको आय एक प्रमुख श्रोतको रुपमा रहेको छ। रोजगारीबाट भएको आयको कर गणना मुनाफा र लाभको आधारमा नभई आम्दानीको आधारमा हुने गर्दछ। आम्दानीको गणना गर्ने क्रममा समावेश गर्नुपर्ने रकम समावेश गर्ने, समावेश गर्नु नपर्ने रकम छोडिदिने र घटाउन वा खर्च लेख्न पाइने रकम घटाई आउने करयोग्य रकममा १ प्रतिशत देखि ३६ प्रतिशत सम्म कर लाग्ने व्यवस्था रहेको छ। जसले बढी आर्जन गर्दछ उसले बढी कर तिर्नु पर्दछ भन्ने सिद्धान्तमा आधारित पारिश्रमिक आयको कर, पारिश्रमिक भुक्तानी दिनेले भुक्तानीको समयमा नै अग्रीम रुपमा कट्टी गर्नु पर्दछ। यसरी अग्रीम रुपमा कट्टी गरीएको रकम अर्को महिनाको २५ गते भित्रमा राजश्व खातामा जम्मा गरिसक्नु पर्ने हुन्छ। भुक्तानी गर्नुपर्ने जिम्मेवारी भएको व्यक्तिले लाग्ने कर कट्टी नगरी भुक्तानी गरेमा, भुक्तानी दिने र लिने सामुहिक रुपमा जिम्मेवार हुनुपर्ने हुन्छ। तसर्थ, वर्षारम्भमा नै वर्षभरी हुने आयको अनुमान गरी मासिक रुपमा कर कट्टी गर्दै जानु पर्दछ। रोजगारीसंग सम्वन्धित पारिश्रमिक आयमा कर गणना गर्न र लाग्ने करलाई ऐनले व्यवस्था गरेको प्रावधान भित्र रहेर न्यून गर्न सहयोग पुगोस् भन्ने हेतुले आर्थिक वर्ष २०७८/७९ मा भएको संशोधन समेतलाई समेटी तयार गरिएको यस लेखले सरोकारवाला सबैमा सहज हुने अपेक्षा गरिएको छ।

सन्दर्भ सूची

१. आयकर ऐन, २०५८

२. आर्थिक अध्यादेश, २०७८

३. आयकर नियमावली, २०५९

४. आयकर, तथा घर जग्गा कर सम्वन्धी कानून र लेखा,

कमल दीप ढकाल,कमल किशोर प्रकाशन

५. www.ird.gov.np

६. नेपालको संविधान,२०७२।

कोषमा बैंक रिकन्सिलिएसन र भावी कार्यदिशा

शिवराज पौडेल *

१.पृष्ठभूमि :

बैंकिंग गर्ने निकायहरुले आफूसंग भएको कारोबार विवरण र बैंकले उपलव्ध गराएको कारोबार विवरण भिडान गर्ने, एकरुपता सुनिश्चित गर्ने, भिन्नताहरू र सो को कारण पत्ता लगाउने र शुद्धीकरण गर्ने कार्यलाई नै बैंक रिकन्सिलिएसन भनी परिभाषित गर्न सकिन्छ । आफ्ना सम्पूर्ण कारोबारहरु बैंकिंग आधारमा मात्र गर्ने कर्मचारी सञ्चय कोष जस्तो निकायको लागि बैंक रिकन्सिलिएसन स्वभाविक रुपले अपरिहार्य तथा महत्वको विषय हो ।

कर्मचारी सञ्चय कोष स्थापनाको उद्देश्यको आधारमा सामाजिक सुरक्षा प्रदान गर्ने तथा अवकाश कोष रकमको व्यवस्थापन गर्ने निकाय भएतापनि यसको वित्तीय व्यवस्थापन बैंकिंग कारोबारहरुको लेखाङ्ककनमा आधारित छ। कोषमा योगदान रकम जम्मा गर्ने ३० हजार कार्यालयहरु र ६ लाख भन्दा बढी सञ्चयकर्ताहरुको लेखाङ्कन गर्न कोषले निकै ठूलो परिमाणमा बैंकिंग कारोबार गर्दै आइरहेको छ । विगतमा सयौंको संख्यामा रहेका बैंक खाताहरु प्रविधिको विकास तथा प्रयोगसंगै हाल ४५ मा सीमित भएका छन् । बैंकहरुको संजालमा भैरहेको तीव्र विस्तारसंगै कोषका बैंक खाताहरुलाई अझै न्यून गर्न सकिने सम्भावना समेत रहेको छ ।

Manual वा प्रविधिमा आधारित दुवै अवस्थामा कारोबारहरुको लेखाङ्कन शुद्धतापूर्वक हुनु अपरिहार्य छ Manual कार्यप्रणाली रहेको अवस्थामा धेरै सीमितताहरुका कारण लेखाङ्कन गरिसकेपछि मात्र बैंक करोबारहरुको रिकन्सिलिएसन हुने गर्दथ्यो । त्यस अवस्थामा बैंकिंग कारोबारमा रहेका कमजोरीहरु पछि मात्र थाहा हुने र रिकन्सिलिएसन हुन नसकी पेण्डिङ्ग रहन जान्थ्यो । कतिपय त्यस्ता पेण्डिङ्गहरु हाल सम्म पनि बाँकी रहेका छन ।

यी र यस्तै अन्य कारणहरुले गर्दा कोषको वाह्य लेखा परीक्षण प्रतिवेदनमा रिकन्सिलिएसन प्रणाली तथा बैंक लेजर सम्बन्धमा निरन्तर रुपमा कैफियत उल्लेख हुँदै आएको छ। यसै अवस्थालाई मध्यनजर गर्दै कोषको आ.व. २०७८/७९ को वार्षिक कार्यक्रममा कोषको बैंकसँग हुने सबै प्रकारका कारोबारहरुको प्री-रिकन्सिलिएशनको व्यवस्था गर्ने, पुरानो पेण्डिङ्गलाई राफसाफ गर्ने गरी पेण्डिङ्ग फस्यौंट वर्षको रुपमा कार्य अघि बढाउनेजस्ता कार्यक्रमहरु

* प्रबन्धक, कर्मचारी सञ्चय कोष

राखिएका छन । बैंक कारोबार गर्ने, रिकन्सिलिएसन गर्ने विभाग तथा शाखाहरु, सूचना प्रविधि विभाग साथै कोषको कारोबार प्रणालीमा आवद्ध अन्य निकायहरु बीचको निरन्तर सहकार्यबाट पूर्व तथा स्वचालित रिकन्सिलिएसन प्रणाली लागू गरी कोषको बैंक कारोबार एवम् अन्य करोबारहरुलाई शुद्ध तथा विश्वसनीय वनाउन आवश्यक छ।

२.कोषमा बैंक रिकन्सिलिएसन :

कर्मचारी सञ्चय कोषले मात्र नेपालको वित्तीय क्षेत्र (नेपाल राष्ट्र बैंकबाट इजाजत प्राप्त संस्थाहरु) ले परिचालन गर्ने कुल वित्तीय श्रोतको १० प्रतिशत हाराहारी श्रोत परिचालन गर्दै आइरहेको छ। निरन्तर विभिन्न कारोबारहरु भैरहँदा कुल श्रोत परिचालनको तुलनामा वार्षिक कारोबार हुने रकम झन धेरै हुने गर्दछ । कोषको आ.व. २०७७/७८ मा लेजर तथा स्टेटमेन्ट डेविट र क्रेडिट गरी २३ खर्ब ३८ अर्ब ९८ करोड रकम बराबरको बैंक कारोबार भई रिकन्सिलिएसनको दायरामा आएको छ। यस क्रममा झन्डै ४ लाख ८० हजार बैंक कारोबारहरु भएका छन । यी आधारभूत तथ्याङ्कहरुले कोषमा बैंक रिकन्सिलिएसनको दायरा, सम्वेदनशीलता र महत्वलाई प्रष्ट पार्दछन।

कोषमा हुने करोबारहरुलाई बैंक रिकन्सिलिएसनको दृष्टिकोणबाट चार प्रकारमा वर्गीकरण गरी विश्लेषण गर्न सकिन्छ।

२.१ पूर्व रिकन्सिलिएसन हुने

कोषको ठमेलस्थित संकलन शाखा र शाखा कार्यालय तथा सेवाकेन्द्रहरुले सञ्चयकर्ता कार्यालयबाट प्राप्त फाँटवारीको भौचर पास गर्दा पूर्व रिकन्सिलिएसन प्रणाली अन्तर्गत गर्ने गरेका छन। बैंक रिकन्सिलिएसन शाखाले दैनिक रुपमा कोषको CMS प्रणालीमा बैंक स्टेटमेन्टहरु UPLOAD गर्ने गर्दछ र सोही आधारमा संकलन भौचर पास गर्ने गरिन्छ । बैंक स्टेटमेन्टमा देखिएका रकमहरुको मात्र भौचर पास गर्न सकिने भएकोले कोषमा ठूलो समस्याको रुपमा रहेको लेजर पेण्डिङ्ग सिर्जना नहुने अवस्था छ।

२.२ स्वचालित रुपमा रिकन्सिलिएसन हुने

२०७७/०४/०९ बाट शुरु भएको ConnectIPS मार्फत सापटी रकमहरु तिर्न सकिने सुविधा, २०७७ पौष बाट शुरु भएको Electronic Collection System (ECS) / Computerized Government Accounting System (CGAS) मार्फत फाँटवारी प्राप्त भई सञ्चयकर्ताको खातामा कोषकट्टी रकम जम्मा हुने प्रक्रिया र २०७६ श्रावणबाट शुरु योगदानमा आधारित निवृत्तभरण रकमको विवरण प्राप्ति र लेखाङ्कन प्रक्रिया स्वचालित रिकन्सिलिएसन भई हुने गरेका छन। यी कार्यहरुले कोषले सम्पादन गर्ने कामहरुलाई छिटो छरितो, कागज रहित तथा प्रविधिमा आधारित बनाउने दिशामा महत्वपूर्ण आधार स्तम्भ तयार गरेका छन। यसले समग्रमा कोषको सेवा प्रवाहको प्रभावकारिता एवम् विश्वसनियता समेत अभिवृद्दि गरेको छ।

२.३ वार्षिक रुपमा रिकन्सिलिएसन हुने

कोषका केही बैंक कारोबारहरु स्वचालित तथा पूर्वरिकन्सिलिएसनको दायरामा आइसकेको भएता पनि उल्लेख्य बैंक कारोबारहरु वार्षिक रुपमा मात्र रिकन्सिलिएसन हुने गरेका छन । निम्नानुसारका कारोबारहरुको रिकन्सिलिएसन वार्षिक रुपमा गरिने गरेको छ।

- बैंक भौचर भरेर सापटी तिरेका रकमहरु,
- सञ्चयकर्ताहरुलाई प्रदान गरिने कर्जा, सापटी , कोष रकमहरुको भुक्तानी,
- सामाजिक सुरक्षा तथा औषधोपचार शोधभर्ना रकमहरुको भुक्तानी,

- कर्जा लगानी तथा ट्रेजरी व्यवस्थापन विभागबाट हुने कारोबारहरु,
- आर्थिक प्रशासन विभागबाट हुने कारोबारहरु,
- भवन तथा आवास व्यवस्थापन विभागबाट हुने कारोबारहरु ।

वार्षिक बैंक लेजर तयार गरिसकेपछि मात्र यस्ता कारोबारहरुको रिकन्सिलिएसन शुरु हुने र सोही अवधिमा लेखापरीक्षण प्रतिवेदन समेत तयार हुने गर्दा लेखापरीक्षण प्रतिवेदनमा रिकन्सिलिएसन सम्बन्धी कैफियतहरु आउने गरेका छन । कोष सञ्चालक समितिबाट स्वीकृत आ.व.२०७८/७९ को वार्षिक कार्यक्रममा कोषको बैंकसंग हुने सबै कारोबारहरु को पूर्व रिकन्सिलिएसनको व्यवस्था गर्ने भनिएको छ। यसबाट बैंक कारोवार गर्ने सम्पूर्ण केन्द्रहरुमा पूर्वरिकन्सिलिएसनको व्यवस्था गर्न आवश्यक प्रणाली विकास तथा कार्यान्वयनको लागि महत्वपूर्ण दिशानिर्देश प्राप्त भएको छ।

२.४ पुराना पेण्डिङ्गहरुको रिकन्सिलिएसन

कोषमा पूर्वरिकन्सिलिएसन प्रणाली लागू हुनु पहिले कारोबारहरु लेखाङ्कन गरिसकेपछि मात्र रिकन्सिलिएसन हुँदा विभिन्न कारणले उल्लेख्य रुपमा पेण्डिङ्ग रहने गर्दथ्यो । देहायका कारणहरुले गर्दा त्यस्ता पेण्डिङ्ग रहने गरेका थिए।

- समयमा बैंक स्टेटमेन्ट उपलब्ध नहुने,
- Manual रुपमा स्टेटमेन्ट प्रविष्ट गर्दा गल्ति हुन सक्ने,
- कोषको बैंक खातामा रकम जम्मा गर्ने तर भौचर तथा फाँटवारी कोष कार्यालयमा नपठाउने,
- भौचर तथा फाँटवारी अनुरुपको बैंक दाखिला नभएको हुने,
- भौचर तथा फाँटवारीमा उल्लिखित रकममा एकरुपता नहुने,
- बैंक दाखिला मितिमा भिन्नता हुने,
- नागरिक लगानी कोष तथा अन्य निकायमा जम्मा गरेको रकम विवरण कोषमा पठाउने तथा कोषमा जम्मा गरेको रकम विवरण अन्यत्र पठाउने,
- कोषका विभाग तथा शाखाहरुले समयमा भौचर पास नगर्ने वा फरक विवरणको भौचर पास गर्ने ।

यी र अन्य कारणहरुले रहेका पुराना पेण्डिङ्गहरु बैंक रिकन्सिलिएसन शाखाले नियमित रुपमा फछ्र्यौट गर्दै आइरहेको छ । यसका लागि सम्बन्धित बैंक तथा सञ्चयकर्ता कार्यालय एवम् कोषका अन्य विभाग तथा शाखाहरुसंगको निरन्तर समन्वय आवश्यक रहन्छ।

३.कोषमा रिकन्सिलिएसन तथा बैंक कारोबार प्रणालीमा भएका सुधार :

कोषको बैंक कारोबार तथा रिकन्सिलिएसन प्रणाली क्रमशः स्वचालित हुने दिशामा अगाडि बढिरहेको छ। यसका लागि आवश्यक नीतिगत र प्रणालीगत व्यवस्था हुँदै आएको छ। आवश्यकता अनुसार नयाँ कार्यविधि बनाउने वा सुधार गर्ने र सोही अनुसार प्रणालीको विकास तथा कार्यान्वयन गरिएको छ। कोषमा पछिल्लो समयमा यस क्षेत्रमा भएका विभिन्न सुधारका प्रयासहरुलाई तल उल्लेख गरिएको छ।

३.१ पूर्वरिकन्सिलिएसन प्रणाली

कोषको परम्परागत कार्यप्रणालीमा सञ्चय कोषको बैंक खातामा जम्मा गरिएका रकमहरु बैंक दाखिला भए-नभएको यकिन नगरिकन सञ्चयकर्ताहरुको खातामा जम्मा हुने गर्दथ्यो । लेखाङ्कनपछि मात्र रिकन्सिलिएसन हुँदा २.४ शीर्षकमा उल्लिखित कारणहरुले गर्दा ठूलो मात्रामा पेण्डिङ्ग रहने गरेको थियो । यसमा सुधार गर्न २०७५/११/०९ बाट कोषमा पूर्व रिकन्सिलिएसन प्रणाली कार्यान्वयन गरिएको छ। यस प्रणाली अनुसार बैंक रिकन्सिलिएसन शाखाले दैनिक रुपमा कोषका बैंक खाताहरुको स्टेटमेन्ट contribution Management System(CMS) प्रणालीमा UPLOAD गर्दछ। स्टेटमेन्ट अनुसार प्रणालीमा देखिएका रकमहरुको मात्र सञ्चय कोष तथा विशेष सापटी संकलन भौचर पास भई सञ्चयकर्ताको व्यक्तिगत खातामा लेखाङ्कन हुने गर्दछ। एकै मितिमा बैंक दाखिला भएका समान रकमहरु फरक कार्यालयको नाममा भौचर पास नहोस् भन्नका लागि प्रत्येक कारोबारको लागि फरक-फरक कारोबार संकेत नम्बरको व्यवस्था गरिएको हुन्छ । यस प्रणालीका कारण भौचर अनुसारको रकम दाखिला नभई लेजर डेविट पेण्डिङ्ग रहने समस्या निराकरण भएको छ।

३.२ Direct To Account (DTA) सेवा

कोषले लागू गरेको Know Your Contributor (KYC) बाट प्राप्त सञ्चयकर्ता सम्बन्धी सूचनाका आधारमा अनलाईन विशेष सापटी, विशेष सापटी, सञ्चयकर्ता कर्जा, सञ्चय कोष रकमको भुक्तानी, औषधोपचार तथा सामाजिक सुरक्षा सुविधा अन्तर्गत प्रदान गरिने रकमहरु सिधै सञ्चयकर्ताको बैंक खातामा पठाउने Direct To Account(DTA) कार्यको शुरुआत २०७६/०४/०७ बाट भएको छ । यस कार्यप्रणालीको कारण सञ्चयकर्ताले चेक बोकेर बैंक धाउन पर्ने स्थितिको अन्त्य भएको छ साथै चेक हराउने, खातामा जम्मा गर्न वा साट्न बिर्सने जस्ता समस्याहरुको पनि समाधान भएको छ। नेपाल क्लियरिंग हाउस लि.(NCHL) र Debtor बैंकहरुसंगको सहकार्यमा यसको कार्यान्वयन भैरहेको छ।

३.३ Connect IPSबाट सापटी रकम दाखिला

कोषले लागू गरेको Know Your Contributor (KYC) विवरण भरेका सञ्चयकर्ताहरुले Unique Contributor Identification Number(UCIN) को आधारमा कोषबाट लिएका सवै सापटीहरु (विशेष सापटी, घर कर्जा, घर मर्मत कर्जा, शैक्षिक कर्जा तथा सरल चक्र कर्जा)Connect IPS को प्रयोग गरी आफ्नो बैंक खाताबाट सिधै सञ्चय कोषको खातामा पठाउन सकिने व्यवस्था गरिएको छ। यसरी तिरिने सापटी रकमहरु वास्तविक समय (Real Time) मै सञ्चयकर्ताहरुको सापटी खातामा जम्मा भई सोको जानकारी समेत सञ्चयकर्तालाई हुने गरेको छ।

२०७७/०४/०९ वाट लागू गरिएको यो कार्यक्रम नेपाल क्लियरिंग हाउस लि.(NCHL) र Creditor बैंकहरुसंगको सहकार्यमा कार्यान्वयन भइरहेको छ । २०७७/०४/०९ देखि २०७८/०३/३१ सम्म ५१ हजार १२२ कारोबारहरु बाट रु.६ अर्व १७ करोड ४७ लाख सापटी रकम यसरी दाखिला भएको छ। सञ्चयकर्ता बैंकसम्म गएर रकम जम्मा गर्न पर्ने, कोष कार्यालय सम्म भौचर पुर्याउन पर्ने र त्यस पछिमात्र सञ्चयकर्ताको खातामा रकम जम्मा हुने कार्यप्रणालीमा यो सुविधाका कारण

आमूल सुधार भएको छ।

३.४ विद्युतीय संकलन प्रणाली (ECS)

नेपाल सरकार, अर्थ मन्त्रालय अन्तर्गत महालेखा नियन्त्रक कार्यालयले लागू गरेको Computerized Government Accounting System(CGAS) प्रणालीमा कर्मचारी सञ्चय कोष पनि आवद्ध भएको छ। यस अन्तर्गत संघ र प्रदेश अन्तर्गत निजामती तर्फका कार्यालय, नेपाली सेना, नेपाल प्रहरी सशस्त्र प्रहरी र राष्ट्रिय अनुसन्धान विभागका गरी करिब ७५०० कार्यालयहरुको कोषकट्टी तथा योगदानमा आधारित निवृतभरण रकमको विवरण विद्युतीय रुपमा प्राप्त हुने र स्वचालित रुपमा रिकन्सिलिएसन भई लेखाङ्कन गर्ने कार्यको शुरुआत २०७७ पौषबाट भएको छ। पूर्णरुपमा प्रविधिमा आधारित र कागज रहित (Paperless) प्रविधि लागू भएबाट सञ्चयकर्ताको खातामा रकम जम्मा हुने प्रक्रियामा सरलीकरण हुनुका साथै यसमा लाग्ने ठूलो श्रम, श्रोत साधन तथा समयको बचत भएको छ।

४. कोषमा बैंक रिकन्सिलिएसनको भावी कार्यदिशा

पृष्ठभूमि तथा शीर्षक २.४ मा उल्लेख गरिएका कारणहरुले गर्दा Manual पद्धति अन्तर्गत रिकन्सिलिएसन गर्दा बैंक कारोबारमा पेण्डिङ्गहरु रहने गरेको थियो र केही पेण्डिङ्ग रकम अहिले पनि बाँकि रहेको छ। लेखापरीक्षण प्रतिवेदनमा यस सम्वन्धमा उठिरहेका टिप्पणीहरु भविष्यमा आउन नदिन र कोषको बैंक कारोबारको लेखाङ्कन प्रणालीमा आवश्यक सुधार गर्न कोष सञ्चालक समितिले आ.व.२०७८/७९ को वार्षिक कार्यक्रममा स्पष्ट निर्देशन दिएको छ। कोषको वार्षिक कार्यक्रम तथा बैंक रिकन्सिलिएसन कार्यविधिको कार्यान्वयन मार्फत बैंक कारोबारहरुको लेखाङ्कन तथा रिकन्सिलिएसन प्रणालीमा सुधारका लागि देहायका प्रयासहरु आवश्यक छन्।

४.१ पूर्व रिकन्सिलिएसन प्रणालीको दायरा विस्तार

२०७५/११/०९ बाट संकलन भौचर पास गर्न लागू गरिएको पूर्व रिकन्सिलिएसन प्रणाली बैंक कारोबार हुने सबै विभाग तथा शाखाहरुमा विस्तार गर्न अपरिहार्य भैसकेको छ। कोषमा बैंक कारोबार गर्ने देहायका विभाग, शाखा कार्यालय तथा सेवा केन्द्रहरुले गर्ने कार्यमा यो प्रणाली लागू गर्न सकिने अवस्था छ।

- कर्जा,लगानी तथा ट्रेजरी व्यवस्थापन विभाग,
- आर्थिक प्रशासन विभाग,
- सञ्चयकर्ता कर्जा विभाग,
- निवृतभरण व्यवस्थापन तथा सामाजिक सुरक्षा विभाग,
- भवन तथा आवास व्यवस्थापन विभाग,
- सञ्चयकर्ता सेवा विभाग र
- शाखा कार्यालय तथा सेवा केन्द्रहरु

हरेक कारोबार केन्द्रले गर्ने कारोबार प्रकृतिको आधारमा विद्यमान पूर्व रिकन्सिलिएसन प्रणालीमा आवश्यक परिमार्जन गरी कार्यान्वयन गर्न सकिन्छ। सूचना प्रविधि विभाग र सम्बन्धित कारोबार केन्द्रको संयोजनमा आवश्यकता पहिचान एवम्

कारोबार परिमाण तथा संवेदनशीलताको को आधारमा प्राथमिकीकरण गरी चरणवद्ध रुपमा कार्यान्वयनमा जानु आवश्यक छ।

४.२ स्वचालित रुपमा बैंक स्टेटमेन्टको प्राप्ति र रिकन्सिलिएसन

हाल प्रचलनमा रहेको पूर्व रिकन्सिलिएसन प्रणाली र CGAS को हकमा स्वचालित रिकन्सिलिएसन बैंक रिकन्सिलिएसन शाखाले हरेक दिन अद्यावधिक गर्ने बैंक स्टेटमेन्टमा आधारित छ। यसको लागि संचालनमा रहेका ४५ चालु खाताहरूवाट ई-बैंकिंग मार्फत विवरण प्राप्त गर्ने, कोषको CMS प्रणाली अनुरुप वनाउने र Upload गर्नुपर्ने हुन्छ। बैंक अनुसारका फरक फरक ई-बैंकिंग प्रणाली चलाउन पर्दा र Upload गर्ने अवस्था सम्म पुग्दा प्रशस्त समय लाग्ने हुन्छ।शाखामा कार्यरत जनशक्तिको अधिकांश समय यही काममा व्यतित हुँदा अपेक्षित रुपमा पुराना पेण्डिङ्गहरु फछ्र्यौट गर्न सकिएको छैन।

यो अवस्थावाट अगाडि बढ्न तथा प्रविधिले सिर्जना गरेको अवसरको सदुपयोग गर्न Application Programming Interface (API) को माध्यमबाट वास्तविक समय (Real Time) मा नै बैंक स्टेटमेन्ट प्राप्त हुने व्यवस्था गरेर कोषका हरेक बैंक करोबारहरुलाई स्वचालित रिकन्सिलिएसन मार्फत गर्न सकिने भएको छ।फलस्वरूप आगामी दिनहरुमा हाल वार्षिक रुपमा भइरहेको लेजर निष्कासन गर्ने काम दैनिक रुपमा नै गर्न सकिन्छ। कारोबारको समीक्षा गरेर उल्लेखनीय कारोबार हुने बैंक खाताहरुबाट यसलाई लागू गरी क्रमशः विस्तार गर्न सकिन्छ। केही समयपछि स्वचालित रिकन्सिलिएसन नै कोषको गन्तव्य हुने कुरा निश्चित छ।

४.३ अन्य निकायहरुसंगको सहकार्य

माथि विभिन्न खण्डमा उल्लिखित कोषको कार्य प्रणालीमा अपनाईएका नवीनतम प्रयोगहरुको कार्यान्वयनको लागि विभिन्न निकायहरु संग सघन सहकार्य गरिदैं आएको छ।महालेखा नियन्त्रक कार्यालय, नेपाल क्लियरिंग हाउस लि.(NCHL), Debtor र Creditor बैंकहरु संग औपचारिक समझदारीहरु गरेर काम भईरहेको छ। यी निकायहरुसंग समन्वय गरेर हाल कारोबारमा देखिएका कतिपय समस्याहरुको निराकरण एवम् सम्भावित दायरा विस्तार गर्नु पर्दछ। अन्य निकायहरु बाहेक कोष एक्लैले सम्पूर्ण कार्यहरु गर्न असम्भव हुने हुँदा रणनीतिक रुपमा नै यस दिशामा अघि बढ्न आवश्यक छ।

४.४ विद्युतीय संकलन प्रणाली (ECS) को दायरा विस्तार

शीर्षक ३.४ मा उल्लेख गरिए अनुसार विद्युतीय संकलन प्रणाली अन्तर्गत CGAS बाट संघ र प्रदेश अन्तर्गतका कार्यालयहरुको मात्र विवरण प्राप्ति, स्वचालित रिकन्सिलिएसन र लेखाङ्कन भैरहेको छ। स्थानीय निकाय, विद्यालय, सार्वजनिक संस्थान तथा निजी क्षेत्रका प्रतिष्ठानहरुबाट प्राप्त हुने फाँटवारीहरु मध्ये कतिपय विद्युतीय रुपमा प्राप्त भएतापनि स्वचालित रिकन्सिलिएसन हुन सक्ने अवस्था छैन। सरकारले स्थानीय निकायहरुको लागि लागू गरेको "स्थानीय सञ्चित कोष ब्यवस्थापन प्रणाली (SuTRA)" मा आवद्ध भई फाँटवारी तथा जम्मा रकम CGAS को जस्तै कार्यप्रणाली अपनाउन सकिने अवस्था छ। चालु आर्थिक वर्षभित्र नै यसलाई कार्यन्वयनमा ल्याउने गरी महालेखा नियन्त्रक कार्यालयसंग सहकार्य गर्न सकिन्छ।

सार्वजनिक विद्यालयहरु पनि स्थानीय निकाय अन्तर्गत पर्ने हुँदा SuTRA को दायरामा ल्याउने अथवा बैंकहरुसंगको सहकार्यमा API मार्फत विद्युतीय रुपमा फाँटवारी तथा जम्मा रकम प्राप्त गरी स्वचालित रिकन्सिलिएसन तथा लेखाङ्कन गर्न सकिन्छ । त्यसैगरी सार्वजनिक संस्थान तथा निजि प्रतिष्ठानहरुको हकमा अहिले उनीहरुले कोषको वेबसाईटमा फाँटवारी Upload गरिरहेको विवरण अनुसारको रकम विद्युतीय रुपमा जम्मा गर्न लगाई स्वचालित रिकन्सिलिएसनको दायरामा ल्याउन सकिन्छ।

५.स्वचालित रिकन्सिलिएसन प्रणालीको लागि आवश्यक सुधारहरु

खण्ड ४ मा उल्लिखित दायरा विस्तार गरी कोषको रिकन्सिलिएसन प्रणालीलाई आधुनिकीकरण गर्न कोषका विविध पक्षहरुमा निरन्तर सुधारको आवश्यकता रहन्छ । यस्ता केही विषयहरुलाई यस खण्डमा उल्लेख गरिएको छ।

५.१ नीतिगत सुधार

कोषले सम्पादन गर्ने कामहरु ऐन, नियमावली, कार्यविधि, निर्देशिका तथा निर्णयहरुको आधारमा गर्ने गरिएको छ। नयाँ कामहरु गर्दा अथवा भईरहेको कार्य प्रणालीमा परिवर्तन गर्दा त्यस सम्बन्धी नीतिमा पनि संगसंगै सुधार गर्नु पर्दछ । पूर्व वा स्वचालित रिकन्सिलिएसनको दायरा विस्तार गर्ने क्रममा सम्बन्धित कारोबार केन्द्रहरुको लागि कायम नीतिगत परिवर्तन समेत आवश्यक छ भने त्यसमा समयानुकूल सुधार गर्नु पर्दछ। यसै दिशामा महत्वपूर्ण उपलब्धिको रुपमा सञ्चयकर्ताहरुको व्यक्तिगत खाता लेखाङ्कनको सम्वन्धमा एकीकृत व्यवस्था गर्ने गरी ‘‘कर्मचारी सञ्चय कोष, सञ्चयकर्ता लेखाङ्कन कार्यविधि, २०७८’’ कार्यान्वयनमा आइसकेको छ।

५.२ प्रविधि तथा प्रणालीमा सुधार

कारोबारहरु आधुनिक प्रणालीबाट गर्दा संस्थाको प्राविधिक तयारी पनि सोही अनुरुपको हुन जरुरी हुन्छ । कारोबारहरु स्वचालित रुपमा भई दैनिक रुपमा नै लेजर तयारीको अवस्था परिकल्पना गर्दा त्यसको लागि आवश्यक हुने हार्डवेयर तथा सफ्टवेयर, Data Security र वाह्य निकायहरुसंग System Integrate गर्दा हुन सक्ने जोखिम जस्ता पक्षहरुमा पर्याप्त तयारी गर्नु पर्दछ। प्रविधिको क्षेत्रमा छिटो-छिटो परिवर्तनहरु भैरहेका हुन्छन् भने नयाँ-नयाँ सुरक्षा चुनौतीहरु समेत आइरहेका हुन्छन । यसकारण प्रविधि तथा प्रणालीमा सुधारका साथै समयानुकूल अद्यावधिक गर्न आवश्यक हुन्छ।

५.३ मानव संसाधनको विकास

कुनै पनि संस्थाको कार्यप्रणाली Manual बाट Automation मा परिवर्तित हुँदै जांदा त्यहाँ कार्यरत कर्मचारीमा पनि सोही अनुरुपको रुपान्तरण आवश्यक हुन्छ । यसको लागि कर्मचारीलाई आवश्यकता पहिचान (Need Assessment) को आधारमा नियमित प्रशिक्षण तथा अभिमुखीकरण प्रदान गर्नु पर्दछ । कर्मचारीको ज्ञान तथा सीप अभिवृद्धि गरेर मात्र परिवर्तित सन्दर्भका लक्ष्यहरु हासिल गर्न सकिन्छ।

५.४ सञ्चयकर्ता शिक्षा

कोषको कार्यप्रणालीमा आउने परिवर्तनको सफल कार्यान्वयनको लागि समग्र सञ्चयकर्ता र सम्बन्धित कार्यालयहरुको निरन्तर सहयोगको आवश्यकता रहन्छ। कोषले सञ्चयकर्ता र कार्यालयहरुसंग सूचना तथा जानकारीहरु आदन-प्रदान गर्न सक्रिय सूचना संयत्र निर्माण गर्नु पर्दछ। यसबाट आफ्ना अद्यावधिक सूचनाहरु प्रवाह गर्न र प्राप्त गुनासाहरु सम्बोधन गर्न

सकिन्छ। सञ्चयकर्ताको सन्तुष्टि स्तर अभिवृद्धि गर्दै प्रभावकारी सेवा प्रदान गर्न यस्तो प्रयासले महत्वपूर्ण भूमिका खेल्दछ।

६.निष्कर्ष

कुनै पनि संस्था जीवन्त रहन परिवर्तन अनिवार्य शर्त हो। आफ्ना सम्पूर्ण सरोकारवाला पक्षहरु (नियामक देखि सेवाग्राहीसम्म) संगको निरन्तर समन्वय र सहकार्यबाट मात्र यस्तो जीवन्तता हासिल गर्न सकिन्छ। सघन वित्तीय कारोबार गर्ने कोष जस्तो निकायको लागि पनि यो आवश्यक छ। रिकन्सिलिएसन लगायत सम्पूर्ण कारोबार प्रणालीमा सुधार गर्ने क्रममा सुरक्षा सावधानीका साथ नवीनतम् प्रविधिहरुको प्रयोग गर्दै कोषको लेखाङ्कनलाई गुणस्तरीय र विश्वसनीय बनाउन तथा सेवाप्रवाहलाई सरल र सेवाग्राही मैत्री बनाउन समग्र संस्थागत प्रतिवद्धता आजको आवश्यकता हो।

सन्दर्भ सामग्री :

१) पुराना पेण्डिङ्गहरु फछ्र्यौट गर्न गठित अध्ययन कार्यदलको प्रतिवेदन, २०७७

२) पुराना पेण्डिङ्गहरु फछ्र्यौट गर्न गठित अध्ययन कार्यदलको प्रतिवेदन, २०७८

३) पौडेल, शिवराज कोषमा बैंक रिकन्सिलिएसनमा देखिएका समस्या र यसको निराकरण, कोष,२०७०,अङ्क ७९

४) बैंक रिकन्सिलिएसन कार्यविधि, २०७६

५) सञ्चय कोष लेखाङ्कन कार्यविधि, २०७८

Work-Family Balance and Employee Performance:

Prof. Dr. Arhan Sthapit *

A Critique of Conceptual Underpinnings and Empirical Studies

Abstract

Work-family balance (WFB)— striking a happy balance between one's work (professional) life and family/ personallife—has emerged as a critical issue facing organisations in industry after industry in recent decades. A sound WFB regime is essential for improving employee performance, satisfaction, and productivity, while failure to maintain it can be detrimental to both the employer organisation and employees. Changing organisation contexts and their external environment factors have made it imperative for organisations to manage the WFB issues in a more pragmatic way. This paper basically critiques the conceptual underpinnings and empirical research works related to work-family (work-life) balance and employee performance in both international and Nepalese contexts. It stresses the need to formulate appropriate WFB policies and exert meaningful endeavours forcreating a balance between family and work life of employees for which they need the improved WFB practices including flexi time, job sharing, telework/ and telecommuting facilities as well as a better leave policy.

Keywords:*Employee performance,flexi time, job sharing, leave policy, telework/ telecommuting, work-family balance, work-life balance*

1. INTRODUCTION

1.1 Background

Human beings are social beings and have social and familial responsibilities while getting engaged in their own professional lives. One's life is important in both work (profession) and family, requiring to him/ her to make a balance between them. Work-family balance (WFB) refers to striking a happy balance between one's work (professional) life and family/ personal life (Sthapit, 2018).Work-family balance

* Professor, Nepal Open University, Nepal

(WFB) is also known as Work-life Balance. Hence, to this paper, the terms of work-family balance (WFB) and work-life balance (WLB) have been treated and used as interchangeable and equivalent.

The domain of work-life balance basically lies in striking a good balance primarily between one's work and family lives, as most experts assert. Yet, some others argue that the balance should exist in each of the four life quadrants: *Work, Family, Friends and Self*. Since work life relates to one's professional and workplace life, and family life can encompass the other three quadrants of family, friends and self that constitute the entire set of social existence of an employee in this society. Therefore, this paper posits that the balance be studied between work-life and family-life only.

Empirical research works have depicted work and family as the two most important domains in the life of an employed individual (Kofodimos, 1993; Lewis & Copper, 1995; Greenhaus, Collins & Shaw, 2003). A person— employed in an organisation— does not mean that he or she sacrifices his/her life in exchange for work; instead, he/she endeavours to keep balance between them. Thus, work-family balance (WFB) lies in bringing one's work and leisure time into a happy balance to achieve harmony in physical, emotional, and spiritual health.

1.2 The Underlying zIssues of WFB

The WFB management has witnessed new dimensions to it in recent times, as the corona virus pandemic has given rise to the working-from-home (WFH) culture in a great many organisations across the world. The remote working system (RWS) —in a *prima facie* instance— permits employees to stay at home while discharging their work-responsibilities, they often have the grievance for having to work far more than the set '8-hours-a-day' standard. In the context of RWS, a new McKinsey & Company report published by the World Economic Forum (WEF) strongly stressed that the firms should understand and act upon work-life balance (WLB) and work flexibility and autonomy as well as mental health of employees(WEF, 2021 May 7), while

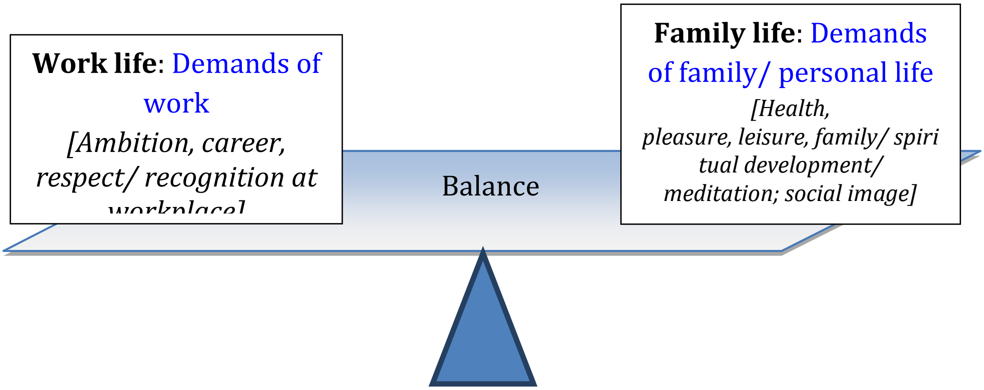


Figure 1: Work-family Balance(Derived from Sthapit, 2018)

other WEF reports have shed light on the darker side of remote working, as it has forced most employees to work beyond the regular 9-to-5 working hours, but in the wee-hours of the day.

Such new developments— in the aftermath of the outbreak of COVID-19 pandemic— have substantiated the need to manage one's work-family balance in modern organisations.

Work-flexibility is recognised as one of the pathways to achieve a work-family balance proactively. It is an important issue that the WFB of any organisation embodies. On this account, Arif and Farooqi (2014) suggested the need to design flexibility activities to the employees. The WFB practices should be embraced in organisational culture, to retain the employees in the organisation and avert their switch to the competing firms. Reduction in stress, rise in productivity, increase in performance, better job satisfaction can be experienced when personal life is well balanced with the professional life of an individual.

Another important issue this paper takes into consideration is as to who is to manage things to forge a good balance between one's work-life and family life. Most deliberations and discussions relating to work-family balance (WFB) happen at the individual level. However, an employer has just as much responsibility to encourage a healthy balance as the employee. Not only does this show that the employer truly respects and cares for employees, but it will also increase not only employee performance but also HR satisfaction and productivity, *inter alia*, in the long run.

Failure to maintain such a balance can be detrimental to both the employer organisation and the employee as shown in Box 1.

Box 1

Results of Work-Family Imbalance

What happens if employees and their organisation fail to maintain work-family balance? In most cases, the work-family imbalance may result in:

- Stress at home and office
- Career burnout [career plateau and burnout]
- Failure in career
- Broken relationships [e.g., divorce, separation]
- Family crisis [e.g., family break-up, disgruntled/ separated children]

The WFB-related palavers also relate to women and gender-bias issues. Historically, in the 1970's, when more women joined the workplace, the issue of integrated WFB came to the fore. Since then, the WFB has largely been seen as a female problem and a social problem. However, human resource practitioners in the late 1980's put forth this area of HR policy as a potential business issue (Frame & Hartog, 2003).

The rising number of women in the workplace, longer working-hour culture and technological advancement has resulted in competing and multi-

faced demands between work and family responsibilities (Sthapit, 2013; Sthapit, 2018). Combating this requires organisations to design HR practices aimed at facilitating employees' efforts to fulfil both their employment related and personal commitments. In the field of human resource management (HRM), the way work-family balance can be attained and enhanced is an important issue that has drawn significant attention from not only employers and employees but also government, academic researchers, and the media (Wambui, Cherotich, Emily & Dave, 2017). The WFB has thus become a critical issue facing organisation managers in industry after industry.

2.Crux of the study issue

The foundation for work-family balance practices emanates from work-family conflict experienced by employees. Clarke (2000) described WLBas the level of satisfaction and the connection amongst the several roles in a person's life. Women are expected to look after children, entertaining guests, taking care of parents, and managing household affairs. This trend has generated multiple roles women have to play in their family issues which contradict with their working career and finally the issue of work-life imbalance emerges. Modern organisations need to adopt various WFB (WLB) strategies to help employees balance their work career with life activities. WFB motivates and prepares employees for improved organisational performance. Yet, many employees find it hard to balance their job responsibilities with their social lives (Wambui, Cherotich, Emily & Dave, 2017).

With the changing politico-socio-economic dynamics, the research scope of work-family balance has witnessed extensions. An employee's work-family interface is not only limited to the number of hours of work and comfortability of work-schedule, but also extended to encompass whether the workers perceive that they have some discretion over the setting and timing of their work schedule. When an employee perceives to have none of such discretion, it could have at least as much negative impact on his/ her performance. The employees' perception towards their work-life balance with their own discretion to manage it should have a substantial impact on how well they perform in the job.

It is against this background that a scholarly deliberation on work-family balanceand employee performance would be of essence and relevance. Therefore, this paper aims mainly at reviewing the interfaces between work-family balance and HR performance, based on past literature.

3. Critiquing WFB and HR performance

This section presents the literature review at two stages: the first one showcases a conceptual review of work-life/family balance and HR performance. Then, it reviews the literature taken from empirical research works, by presenting and dissecting Nepalese and foreign country research contexts.

3.1 Conceptual Review of WFB and HR Performance

The practices of enabling workers to schedule their time to better balance competing demands from work and family are aimed at reducing levels of work-family conflict and enhance employee performance and organisational effectiveness (Wambui et al., 2017). Employees having high levels of both work-to-life and life-to-work conflict are likely to have lower levels of job satisfaction and organisational commitment. Hence, in work domains, the absence of the balance between work and family results in poor performance and higher level of absenteeism of workers (Frone, Yardley, & Markel, 1997), but balanced family andwork life augments job satisfaction and organisational commitment (Cegarra-Leiva, Sanchez-Vidal & Cegarra-Navarro, 2012).

Therefore, managers should make sure that there is a well-developed approach to managing and coaching its workforce. For service industries like banking, the business of the organisation is founded almost solely on the performance of their employees; hence ,managers should explore ways to augment employee performance (Obiageli et al., 2015).

3.2 Review of Empirical Research Works

This Section presents a review of empirical research works in Nepalese and international contexts.

3.2.1WFB and HR performance: *A cross-country perspective*

The research works carried out in different countries in the WFB-HR performance domain offer varying and comparable findings. Based on t-test, correlation and multiple regression analyses, a **Pakistani** study by Malik, Gomez, Ahmad and Saif (2010) found that the medical professionals in hospitals who were better able to manage the work and the family life activities are more satisfied with their jobs and have less turnover intention.

A study by Kumari (2012) in **Indian** banking sector revealed a statistically significant correlation between work-life balance and job satisfaction. The study stressed the need for giving more facilities to female employees, such as flexi-time, job sharing and childcare, to gain their organisational commitment. Based on a survey on 275 health care employees, another **Indian** study by Azeem and Akhtar (2014) found a positive relationship of work life balance with both job satisfaction and organisational commitment.

Maurya, Jaggi, Singh, Arneja, Maurya and Arora (2015)— in another **Indian** study— emphasised that each of the WLB policies (flexibility policies, leave provisions, welfare policies and job design) on its own is a predictor of job satisfaction and performance among the employees working in commercial banks in cities of Lucknow, Kanpur, and Greater Noida of Uttar Pradesh. Likewise, Yadav and Rani (2015) stated that a decrease in working hour would

lower work–family conflict for both men and women, and also part-time work was associated with concentrated work pressure, but it would do so extensively for female workers only.

In yet another **Indian** study limited to the city of Indore, Joshi (2016) discovered that married women working in the software industry of all the age groups and income groups were equally good at balancing their work and family lives.

Kamau, Muleke, Makaya and Wagoki (2013) discovered the existence of a correlation between work life balance and HR performance in the context of **Kenyan** banking sector. Similar results were found in a **Sri Lankan** study by Dissanayaka and Ali (2013) on apparel industry firms.Hye (2014) investigated into the effect of WLB on affective commitment and role performance through a survey on 293 **South Korean** employees and demonstrated that WLB practices enhanced affective commitment and role performance of the employees. These cross-country results have emerged as comparable.

A cross-country study covering 27 **European countries** administered a survey involving 24,096 workers from 27 **EU** nations. This study by Lunau, Bambra, Eikemo, Wel, and Dragano (2014) used logistic multilevel models and found that the employees reporting poor WLB grieved having more health problems. Variation of the WLB between countries was explained by working hours, working time regulations and welfare state regimes.

Through a multiple regression analysis of the data from the survey of 700 workers located in Queensland of **Australia**, Zheng, Molineux, Mirshekary and Scarparo (2015) examined the interactive effect of individual WLB strategies and organisational WLB programmes on improving employee health and wellbeing. It found that the employees exercising their own WLB strategies showed better health conditions and wellbeing, and were more capable of achieving WLB, while the organisational WLB programmes were found to help employees reduce their stress levels.

In a **US** research work, Starmer, Frintner and Freed (2016) identified personal and work factors associated with work–life balance, employee burnout, and career and life satisfaction, through a survey of early career paediatricians. In multivariable modelling, it found the association of WLB with excellent health, having support from physician colleagues, and adequate resources for patient care.

In the studies more specifically examining the WFB and job performance, Johari, Tan and Zulkarnain (2018) discovered that work-life balance along with autonomy had a significant impact on respondents' job performance, as the **Malaysian** study investigated 302 teachers through a survey. The results of such other study by Ogbeide and Arinze (2018) reported that the WLB—considering the variables of flexible

work schedules and leave programmes—influenced employee performance, as it used ANOVA statistics and regression analysis on the survey data collected from 134 employees of Anambra State judiciary in **Nigeria**.

Duong, Hussain and Subramaniam (2020) put forth job stress, co-worker support and role expectation conflict as the three most important challenges or issues of WLB faced by women employed in multinationals in **Vietnam**. Rosman, Sabil, Hassan, and Kasa (2020) in their **Indonesian** study involving 110 policewomen at Kuching, Sarawak established the impact of organisational factors (flexible working hour, organisation support and self-management) on work life balance with the 'emotion based coping strategy' as the mediating factor.

In yet another **Indonesian** study based on a survey on 263 permanent employees of Bank BPD DIY, in 7 branch offices in Yogyakarta; Burhanudin, Tjahjono, EQ and Hartono (2020) reported that the work-family enrichment model acted as an influential mediator of supervisor support, self-esteem, and optimism on job satisfaction influencing their performance.

3.2.2WFB and HR performance: *A Nepalese Context*

In Nepal also, the work-family balance has emerged as a critical issue that has drawn Nepalese managers' attention only in recent decades (Sthapit, 2018; Singh & Sthapit, 2008). However, the WFB-related research works carried out in Nepal found during this present study are very limited in number. Even those on this topic have not inquired into its association with and impact on employee performance. The following paragraphs discuss the results of Nepalese empirical studies.

Tamang (2010) defined role ambiguity as the important variable from work domain to negatively influence work life balance in the context of Nepalese hospitality industry. The study reported that the employees—when get more get involved in household activities— would experience a good balance between their family and work.

In another Nepali study, Manandhar (2011) examined WLB and career success of employees in Nepalese hospitals and television channels. The individual, organisational and social variables were studied in different dimensions as well as the impact of WLB on the employee career success. The study based on a structured questionnaire surveyed on 150 employees in TV channels and hospitals located in the Kathmandu Valley showed a significant positive effect of WLB on employee career success in both sectors.

In another study, Manandhar (2015) found a significant, negative impact of role conflict on WLB and career success of the 100 doctors and nurses at Tribhuvan University Teaching Hospital and B & B Hospital.Yet another Nepalese study by Manandhar (2016) reported a significantly positive impact on work-life balance on job satisfaction in hospital and television sectors.

A yet another Nepalese study by Sthapit, Tuladhar, and Sthapit (2017) reported the existence of negative effects of poor WFB on family satisfaction and psychological health due to high levels of work-family conflict and family-work conflict. It found an adverse effect of demands and pressures from work and family domains on family satisfaction, while its results also showed negative relationships between the time devoted to work and the time spent with families.

The scenario of WFB and HR performance in the organisations of Nepalese banking sector was reported in another research work by Poudel and Sthapit (2021).It investigated into the effect of WFB (WLB) practices—flexi time, job sharing, leave policy and telework/ telecommuting— the four practices postulated by Tariq et al. (2012). Based on the survey successfully administered on 240 supervisory level employees of Nepalese commercial banks, the study evinces a significant, positive relationship existing between the WFB practices and the perceived HR performance. The study's results imply that improving the work-family balance betters employee performance in the organisation.

In gist, the issues concerning work and family balance have been researched extensively in Western countries but very few research-works in Nepal have been found during this review study. Research works conducted by Tamang (2010), Manandhar (2011), Manandhar (2015), Manandhar (2016) and Sthapit, Tuladharand Sthapit(2017) delineated the WFB issues in the industries ranging from airlines and hotels to hospital and media houses while Poudel and Sthapit (2021) investigated into the impact of WFB on HR performance in Nepalese banking sector. They probed into the WLB in conjunction with HR performance, employee engagement, career success, job satisfaction and factors contributing to work family conflict.

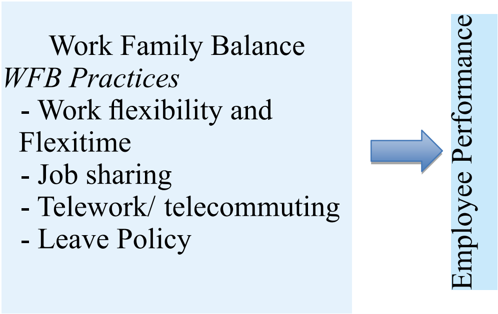


Figure 2:*Work-family balance practices and employee performance*

4. CONCLUSION

Work-family balance initiatives put both the employer and the employee in a win-win position, as the organisation's goals are better accomplished with the realisation of personal goals of the employees through the improved performance of the latter. The key implication of the review of research studies is that organisations (including those in Nepal and other countries) and their employees as well should formulate appropriate WFB policies and exert meaningful endeavours to create a balance between family and work of employees for which they

need the improved WFB practices, which include work flexibility (flexitime), job sharing, telework/ and telecommuting facilities as well as a better leave policy.

Firms should recognise their role in helping their employees balance their work and family. The organisations need to develop and implement HR policies on WFB. The WFB policies should clearly define how the firm intends to allow employees greater work-flexibility in their working patterns and time (viz., flexitime), and provide for telecommuting (tele-working), job-sharing, and better leave policies (Fig. 2), so that they can balance their professional work with personal/ family responsibilities. It all is instrumental to the organisation for achieving improved HR performance, job satisfaction and productivity, among others.

References

Arif, B., & Farooqi, Y. A. (2014). Impact of work-life balance on job satisfaction and organizational commitment among university teachers: A case study of university of Gujrat, Pakistan. *International Journal of Multidisciplinary Science and Engineering, 5*(9), 24-29. Retrieved from http://www.ijmse.org/Volume5/Issue9/paper5.pdf.

Azeem, S.A., & Akhtar, N. (2014). The influence of work life balance and job satisfaction on organizational commitment of healthcare employees. *International Journal of Human Resource Studies, 4*(2),18-24. Retrieved from http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download? doi=10.1.1.684.3614&rep=rep1&type=pdf

Burhanudin, B., Tjahjono, H. K., EQ, Z. M., & Hartono, A. (2020). Work-family enrichment as a mediator effect of supervisor support, self-esteem, and optimism on job satisfaction. *Management Science Letters, 10*(10), 2269–2280. Retrieved from http://growingscience.com/ beta/msl/3793-work-family-enrichment-as-a-mediator-effect-of-supervisor-support-self-esteem-and-optimism-on-job-satisfaction.html

Cegarra-Leiva, D., Sanchez-Vidal, M.E., &Cegarra-Navarro, J.G. (2012). Understanding the link between work life balance practices and organisational outcomes in SMEs: The mediating effect of a supportive culture. *Personnel Review, 41*(3), 359-379. Retrieved from https://www.emeraldinsight.com/doi/abs/10.1108/00483481211212986

Clarke, S.C. (2000). Work life Borders theory: A theory of work-life balance. *Human Relations Journal, 53*(6), 747-770.Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/247717462_WorkFamily_Border_Theory_A_New_Theory_of_WorkFamily_Balance

Dissanayaka. N., & Ali, H. (2013). Impact of work life balance on employee performance: An empirical study on seven apparel organizations in Sri Lanka. Proceedings of the Third International Symposium, 60-64. Retrieved from http://ir.lib.seu.ac.lk/handle/123456789/399

Duong, M. A., Hussain, I. A., & Subramaniam, A. (2020). Job Stress, Co-Worker Support, Role Expectation Conflict and Work-Life Balance Among Working Women: A Quantitative study on Multinational Companies in Vietnam. *Test Engineering and Management, 82*, 744-49. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/338524000

Frame, P., and M. Hartog. (2003). From rhetoric to reality. Into the swamp of ethical practice: Implementing work-life balance. *Business Ethics: A European Review, 12*(4), 358-368. Retrieved from https://doi.org/10.1111/1467-8608.00337

Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behaviour, 63*(3), 510-531. Retrieved from https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0001879102000428

Hye, K. K. (2014). Work life balance and employee

performance: The mediating role of affective commitment. *Global Business Management Research: An International Journal, 6*(1), 37-51. Retrieved from https://www.questia.com/library/journal/1G1-390091123/

Johari, J., Tan, F. Y., &Zulkarnain, Z. I. T. (2018). Autonomy, workload, work-life balance and job performance among teachers. *International Journal of Educational Management, 32*(1), 107-120. Retrieved from https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/IJEM-10-2016-0226/full/html

Joshi, A. (2016). A study on work life balance of working married women employed in software Industry with reference to Indore City. *Prestige International Journal of Human Resource Management, 1*(1), 1-9. Retrieved from http://www.prestigejournals.org/downloads /hr_paper2016 /A%20Study%20on%20Work%20 Life%20Balance%20of%20Working %20Married%20 Women%20Employed%20in%20software%20 Industry%20with%20reference%20to%20Indore%20 City.pdf

Kamau, J. M, Muleke, V., Makaya S. O, &Wagoki, J. (2013). Work life balance practices on employee performance at Ecobank Kenya. *European Journal of Business and Management, 5*(25), 179-185. Retrieved from https://www.iiste.org/Journals/index.php/EJBM/article/viewFile/8054/8542

Kofodimos, J. R. (1993). Balancing act: How managers can integrate successful careers and fulfilling personal lives. San Francisco, CA, US: Jossey-Bass. Retrieved from https://psycnet.apa.org/ record/1993-98587-000

Kumari, L. (2012). Employees' perception on work-life balance and its relation with job satisfaction in Indian public sector banks. *International Journal of Exclusive Management Research, 2*(2), 1-13. Retrieved from http://ijemr.in/wp-content/uploads/2018/01/Employees-perception-on-Work-Life-Balance-and-job-satisfaction-in-Public-Sector-Banks.pdf.

Lewis, S., & Cooper, C.L. (1995). Balancing the work-home interface: A European perspective. *Human Resource Management Review, 5*(4), 289-305. Retrieved from https://www. sciencedirect.com/science/article/abs/pii/105348229590011X

Lunau, T., Bambra, C., Eikemo, T.A., Wel, K.A., &Dragano, N. (2014). A balancing act? Work–life balance, health and well-being in European welfare states. *European Journal of Public Health, 24*(3), 422-427. Retrieved from https://academic.oup.com/eurpub/article/24/3/422/477763

Malik, M. I., Gomez, S.F., Ahmad, M., &Saif, M.I. (2010). Examining the relationship of work life balance, job satisfaction and turnover in Pakistan. *International Journal of Sustainable Development, 2*(1), 27-33. Retrieved from https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm? abstract_id=1689323

Manandhar, S. (2011). Work-life balance and employees' career success. *PYC Nepal Journal of Management, 4*(1), 119-128. Retrieved from http://www.pyc.edu.np/index.php?option=com_ content&view=article&id=447:work-life-balance-and-employees-career-success&catid=82:volume-iv-2011&Itemid=431

Manandhar, S. (2015). An impact of role conflict on work life balance and career success in the hospitals. *PYC Nepal Journal of Management, 6-8*(1). Retrieved from https://pyc.edu.np/ index.php?option=com_phocadownload&view=category&download=97:pyc_journal_an_impact_of_role_conflict_on_work_life_balance_sushma_manandhar_13-17&id=11:volume-vi-viii-2015

Manandhar, S. (2016). Achieving work life balance and its impact on job satisfaction and career success: A comparative study. *PYC Nepal Journal of Management, 9*(1), 71-77. Retrieved from http://www.pyc.edu.np/index.php?option=com_phocadownload&view=category&download=105:pyc_achieving_work_life_balancesushma_manandhar_71-78&id=12:volume-ix-2016

Maurya, V.N., Jaggi, C. K., Singh, B., Arneja, C.S., Maurya, A.K., & Kaur, D. (2015). Empirical analysis of work life balance policies and its impact on employee's job satisfaction and performance: Descriptive statistical approach. *American Journal of Theoretical and Applied Statistics. 4*(2), 33-43. Retrieved from http://article.sciencepublishinggroup.com/pdf/ 10.11648.j.ajtas.s.2015040201.15.pdf

Obiageli, O.L., Uzochukwu, O.C., & Ngozi, C.D. (2015). Work-life balance and employee performance in selected commercial banks in Lagos state. *European Journal of Research and Reflection in Management Sciences, 3*(4). Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/ 283350144

Ogbeide, E. D. O., & Arinze, O. M., (2018), Influence of work-life balance on work performance among judiciary personnel in Anambra State, South-East Nigeria. *Global*

Journal of Applied, Management and Social Sciences, 15, 179-192. Retrieved from https://pdfs.semanticscholar.org/336e/74c2298165b23f4ae01199c04dc9c001e60f.pdf?_ga=2.137595120.1763611844158626 2179-1209172483.1576551903

Poudel, S., & Sthapit, A. (2021 January). Work-family balance and employee performance in Nepalese commercial banks. *Indian Journal of Commerce & Management Studies* [ISSN: 2249-0310; EISSN: 2229-5674], *12*(1), 33-43. DOI: http://dx.doi.org/10.18843/ijcms/v12i1/04 Link: http://www.scholarshub.net/index.php/ijcms/article/view/542

Rosman, M., Sabil, S., Hassan, Z., &Kasa, M. (2020). Organizational factors and work-life balance among policewomen in Sarawak: Emotion Based Coping Strategy as Mediator. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, 10*(1), 171–179. Retrieved from http://hrmars.com/index.php/journals/papers/IJARBSS/v10-i1/6832

Starmer, A. J., Frintner, M. P., & Freed, G. L., (2016). Work–life balance, burnout, and satisfaction of early career pediatricians. *Pediatrics, 137* (4). Retrieved from https://pediatrics.aappublications.org/con tent/pediatrics/137/4/e20153183.full.pdf

Singh, T.M., & Sthapit, A. (2008).*Human resource management: Text & cases* (1st ed). Kathmandu, Nepal: TalejuPrakashan.

Sthapit, A. (2013). A strategic perspective on human resource development in Nepal (unpublished PhD thesis) Submitted to the Faculty of Management, Jodhpur National University, India.

Sthapit, A. (2018). *Human resource management:Issues & perspectives(1st ed)*, Kathmandu: TalejuPrakashan.

Sthapit, A., Tuladhar, N., & Sthapit, M. (2017). Work-life balance of employees in Nepalese airline ompanies. Conference paper: 7th WWA international conference on "Global Peace through Emotional Literacy in Education and Psychology of Management," World Without Anger-Nepal, Global Peace Foundation and World Emotional Literacy League- USA, December 2, 2017, Kathmandu, Nepal.

Tamang, G.B. (2010). Antecedents and consequence of work-life balance. *PYC Nepal Journal of Management, 3*(1). Retrieved from https://pyc.edu.np/index.php?option=com_content &view=article&id=427:antecedents-and-consequence-of-work-life-balance&catid=85:volume-iii-2010&Itemid=447

Tariq, A., Aslam, H. D., Siddique, A., & Tanveer, A. (2012). Work-life balance as a best practice model of human resource management: A win-win situational tool for the employees and organizations. *Mediterranean Journal of Social Sciences, 3*(1),577-585. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/260318359

Wambui, M.L., Cherotich, B.C., Emily, T., & Dave, B. (2017). Effects of work-life balance on employees' performance in institutions of higher learning. A case study of Kabarak University. *Kabarak Journal of Research & Innovation, 4*(2). Retrieved from http://eserver.kabarak.ac.ke: 8082/ojs/index.php/journal1/article/download/90/46

WEF (2021 May 7). Four things workers want implemented by their bosses post-pandemic. World Economic Forum. Retrieved from https://www.weforum.org/agenda/2021/05/employers-pandemic-covid-19-mental-health/

Yadav, T., & Rani, S. (2015). Work life balance: challenges and opportunities. *International Journal of Applied Research, 1*(11), 680-684. Retrieved from http://www.allresearchjournal.com/archives/2015/vol1issue11/PartJ/1-10-177.psdf

Zheng, C., Molineux, J., Mirshekary, S. and Scarparo, S. (2015), Developing individual and organisational work-life balance strategies to improve employee health and wellbeing. *Employee Relations,37* (3), 354-379. Retrieved from https://doi.org/10.1108/ER-10-2013-0142

Initiating a Discussion on Cyber Security in EPF Nepal

Darshan Bhattarai *

"The idea that security starts and ends with the purchase of a prepackaged firewall is simply misguided."- Art Wittmann

With over 4 billion people online as this compilation goes to print, the internet has melded into our way of life. It reshapes how we do business, how we imagine the world and ourselves, and how we conduct statecraft. Concurrent with this technological change came another shift in world affairs the power of technology within the grasp of the commoner. The forces of internet expansion and rising economic power now converge in a moment of change for which a composite internet service in place (envisioned and prepared or even developed decades ago) seems to be horribly underprepared in most of the institutions as we witnessed the growing cyber threats in Nepal.

Nepal has moved up to the 94th position in the Global Cyber security Index 2020 from the 106th slot in the 2018 edition, showing that its commitment to cyber security has increased, according to the International Telecommunication Union (ITU) and has scored 44.99 out of 100 points among 182 countries. It was placed 17th among the 18 countries in Asia-Pacific region, said the ITU. ATM heists resulting from compromised switching systems, distributed fund transfers into legitimate user accounts, the hacking of the SWIFT system and theft of individual data from online platforms like online shopping are the best known cases of data breaches in Nepal in the recent past.

Proper adoption of modern technologies and automation of business functions help them achieve interdependency to transform resources into results, with the ultimate objective of service maximization or efficiency with minimized service cost. However such endeavor often gets shelled by the prying eyes of hackers or crackers at some cases where in people are made victim of Phishing, malware attack among others for giving access to

* Senior Manager Employees Provident Fund

vulnerable intelligence that can deeply impact the organization financial or operational wellbeing. Security issues have always accompanied the conduct of commerce and various mechanisms have been developed over the years to address them. However, the rapid and relatively recent diffusion of Internet-based electronic commerce (EC), while bringing numerous benefits, has also demonstrated the urgent need to craft new security mechanisms in this wired economy.

Cyber security is not a technical issue; it is a management issue. It rests on three cornerstones—critical infrastructures, organization, and technology. While critical infrastructures are beyond the direct control of the organization, balancing them is a critical component of corporate governance. Total security is neither technically feasible nor operationally practicable. Therefore the organization must determine what information assets must be protected and the degree of protection to be provided for them. As Internet-based commerce diffuses through society, there will be decreasing tolerance on the part of contributors for losses restricting from perceived or actual cyber vulnerabilities.

Only senior management can initiate the plans and policies that address the different aspects of security in a balanced and integrated manner. Leaving security primarily to the IT function will strengthen just one of the cornerstones—namely, technology—and will not yield the intended results. Security lapses are management failures more than technical failures. An organizational security approach that senior managers can use as a roadmap to initiate security plans and policies and audit their implementation must be identified planned and invested upon thoroughly assessing the security measures and policies in place.

At this moment of approaching internet service expansion, Employees provident Fund has a unique opportunity to build a secure and resilient approach to cyber security before more users and services come online. Successful pilot project of Work from home concept implemented in past and the online loan processing are deemed to be a seed to a long-term technological disruption progression which is highly anticipated within EPF Nepal and by its contributors simultaneously. The aggression in adopting the novel use of cyberspace operations in recent past has seeded an uncertainty, and has definitely threatened to worsen pre-existing tensions among the ultra-traditionalist and ultra-modernist groups that has acted as the decisive force to tilt the weight onwards the technological advancements of EPF Nepal. The recent tendencies of conducting an unplanned and uncoordinated localization of authority pose great challenges for institution-wide compliance with security and other regulation. It makes it awkward for the personnel looking for any sort of security measures or governance to account well for the breadth and depth of overall activity, and it can be inefficient. Localization of authority in some areas is critical. The question is not "to centralize or not to

decentralize" but where to centralize (or not) and how to harmonize institutional efforts and investments in IT.

Information technology has changed the way progression, efficacy, usability and achievements are measured by any administration, as IT is an integral part of EPF Nepal since 2058. Adding technological enhancements and turning a deaf ear to the threats persistent has been one of the innate characteristics of third world countries and EPF Nepal has not been a far from it. As COVID-19 forces larger numbers of businesses to take their operations online, the need for a strong cyber security platform becomes more crucial. However with recent surge in reliance of IT on the electronic data interchange and digitizing the financial transaction has posed new challenges for data centers and payment mechanisms in terms of protecting data from unauthorized access, securing electronic transactions, and managing outsourcing services among others. In a typical office setting, a centralized security option can cover an office's Wi-Fi and desktop computers. But how well do these solutions fare when our workers start going home? This means ensuring that security initiatives go beyond the traditional, office-based infrastructure and takes remote endpoints into account.

As we comprehend the current scenario, EPF Nepal is at the intersection of technological disruption and traditional service delivery mechanism. Having acquisition of EAS in pipeline in coming years to further increase the IT reliance, EPF Nepal is moving towards a massive technological overhaul of the conducting operational activities and service delivery mechanisms wherein security emerges as a principal point along with operational excellence that EPF has strived to acquire. This is the a perfect time to initiate a discussion on cyber security for future, what needs to be changed, who needs to get involved, how we are supposed to move towards a right direction and what are the resources we need to create a sustainable cyber secured IT enabled operational excellence.

In regards to following global cyber security best practices; EPF Nepal recurrently lack the expertise, threat intelligence, and technological systems required to prevent, detect, and respond to intrusions and cyber-attacks. It is technically challenged in terms of cyber threats and systems security due to high level of dependency on IT services and lesser infrastructure(humane and technology wise)to overcome such. It needs to ensure it can protect its critical infrastructures and respond to attacks from intruders on its own within a stipulated timeline that can be acceptable to all stakeholders. One of the keys to acquire such assurance is self-awareness and the literacy of the users in solving and achieving the goal of minimizing the risks of cyber security breaches.

Digitized information is more likely to get breached with no robust systems to protect it. We have been digitizing rapidly but developing required human and knowledge capital and the required infrastructure policy-wise and its

operation-wise has been rather lethargic at its best in the sector. Self-awareness and literacy of the users are the main protections and answers deemed by the IT professionals to develop more efficient actions in minimizing risks of cyber security breach however such are by no means sufficient in attaining the best response to the scale of attack one can presume. There is also a desperate need of a paradigm shift in the whole system (starting from recruitment to retirement of individual and all the processes in between) to enhance the humane reaction to any and all cyber security related threats at EPF Nepal.

One of the key hindrances to maximizing the means for cyber security was a total investment or costs that the changes for protection may incur which mostly are left to be proposed and defended by a solitary group of individuals at the institution (which generally do not have any access to the larger policy summits within the organization)-the IT community. Mostly IT community within an organization tends to hog all the unnecessary limelight for incurring escalated expenses for procurement and training/knowledge sharing/transfer and therefore is often on the chopping. However such response to increase financial efficiency is often met with a disastrous operational mishap that risks the company's resources and image which more often than not are hard to get out from.

It is projected that data-fueled applications projected to generate $13 trillion worth of new economic activity by 2030, companies of all sizes need to be prepared to protect themselves against what might come next. Financial institutions like EPF Nepal operate with large amounts of money and private data (More so in context of Nepal), these sector suffer more than others due to cyber-attacks. That's why it needs to prioritize security and privacy more than others. Multiple studies and case studies we see around in recent past add to the fact that cyber-attacks will grow in scale and sophistication, affecting businesses of all sizes and finding ever new ways to bypass blockers. Hopefully, the industry of cyber security products and services will also develop in time, aimed at finding useful remedies against evolving threats. Cybercriminals will target not only systems but people, namely current employees who need access and this is where organizations like EPF Nepal are most vulnerable. That's why enterprises should focus on training their employees on security awareness. Being proactive in investing in cyber security will increase your chances of not becoming a victim.

When developing a cyber-security strategy, EPF as with most of the enterprises have focused on the threat prevention with little attention given to detection and often none to response. It's imperative that cyber security strategies of EPF shift from prevention to response. This means not only ensuring that the right cyber security policies and procedures are in place, but also managed detection and response (MDR) to ensure it is prepared should the worst happen.

Attackers will always succeed from time to time, but their efforts should never be allowed to prevent businesses from running. Every security strategy should aim to limit attackers' chances of success, and that means locking down access to mission-critical systems, applications and data from the outset. Strategic investment and involvement in technologies that support vertical and horizontal coordination of a composite operation support within an organization is the need of the day where cyber dependence outweighs cyber security. Acquiring mirage of technology for namesake is not going to make any significant change to put the cyber security course on track. Rather strategic investment and involvement on the cyber security infrastructure, its preparedness, post event course of actions and a regular drill to emulate the mishap needs to be executed. Bloated administrative concept of cyber risk and its impact must be rationalized to drive policy coherence and involvement of such concepts across the whole of the management for a secured IT driven environment to latch on for future generations. EPF must invest in strategies that not only protect the enterprise, but that also reduce pressure on IT, while not burdening the user.

"Cyber-Security is much more than a matter of IT." — StephaneNappo

References:

1. 5 Effective Strategies for Robust Cyber Security- Richard Singha
2. Creating and rolling out an effective cyber security strategy –Aaron Hurst
3. Cyber Security Situation in Nepal – Dr. Ramhari Subedi
4. Management's Role in Information Security in a Cyber Economy – Amitava Dutta and Kevin Mccrohan
5. The Role of Management in Cybersecurity Risk- INSUREtrust

E-commerce

Kumari Kanchan Shah *

E-commerce refers to purchasing and selling of products and services over the internet through a website or social media and gets it delivered directly at customer's doorstep. It is also known as electronic commerce or internet commerce. It allows the customer to exchange things without any barriers of time and distance.

In physical (traditional) commerce, customers have to go to the market, look at the variety of products, choose the required stuff and then purchase them by paying the specified amount. But with the advent of e-Commerce, people can buy goods, pay bills, or transfer money in just one click. It is a new concept of marketing in which the buyer and seller do not see each other face to face nor see the goods physically. The whole transaction is carried out through online.

The manufacturers, distributors, suppliers and services providers their consumers to know about their product's quality, price, size, color etc. through catalogues on websites. The e-commerce applications are generally used for retail, wholesale, manufacturing, Auctioning, marketing, online shopping, mobile and web application, online booking, online publishing , e-banking, etc.

As technology is developing day by day, nations are also developing with it. The advancement of Smartphone, computer systems, web access speed, etc. has made it easy for users to execute their tasks in a short interval of time.

In Nepal, it's been two decades since e-commerce has begun. Currently, there are a lot of e-commerce sites running in Nepal. Examples are Daraz, Sastodeal, Hamrobazaar, NepBay, Foodmandu, Metrotarkari.com, SaujiStore, Shopmandu, Muncha, Sabaikomart, Rojeko, Yes Kantipur, Harilo, etc.

Evolution of E-Commerce

1969: CompuServe, the first significant e-Commerce company was

* Manager, Employees Provident Fund

established by Dr John R.goltz and Jeffrey Wilkins. This is the first time e-Commerce was introduced.

1979: Michael Aldrich has invented electronic shopping. He is also called as founder or inventor of e-Commerce.

1982: Launch of the first e-Commerce platforms by Boston Computer Exchange.

1992: The 90s took the online business to the next level by introducing Book Stacks Unlimited as an online bookstore by Charles M. Stack. It was one of the first online shopping sites created at that time.

1994: Web browser tool introduced by Netscape Navigator by Marc Andreessen and Jim Clark. It was used on the Windows platform.

1995: Amazon and eBay were launched. Amazon was started by Jeff Bezos, while Pierre Omidyar launched eBay.

1998: PayPal launched the first e-Commerce payment system as a tool to make money transfers.

1999: Alibaba started its online shopping platform with minimum capital. Gradually it covered a big market and turn out to be a giant e-commerce.

2000: Google launched the first online advertising tool named Google AdWords as a way to help retailers to utilize the pay-per-click (PPC) context.

2005 to 2009: The four years saw the development of e-Commerce in the following ways:

2005: Amazon Prime membership was launched by Amazon. In this year, Etsy was launched and enable small and medium scale retailers to sell goods online.

2005: Square, Inc as an app-based service is launched

2005: Eddie Machaalani and Mitchell Harper launched BigCommerce as an online storefront platform.

The years experienced massive development in the sphere of eCommerce, such as:

2011: Google launches its online wallet payment app

2011: In this year, Facebook launch sponsored stories for advertisements

2014: Apple launched Apply Pay as an online payment application and jet.com was launched as an online shopping portal.

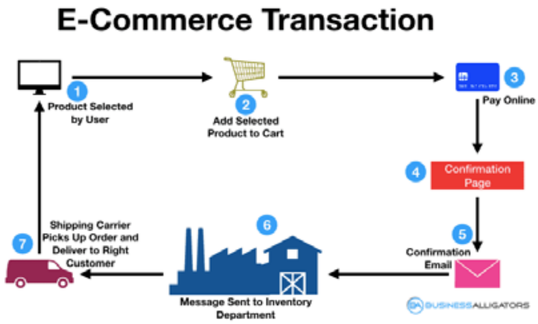
2017: Instagram enables people to sell directly from the social media platform

2020: COVID-19 Drives Ecommerce

Growth- During COVID 19, physical (brick-and-mortar) businesses were forced to close their doors but online businesses were able to stay open. So, consumers are now shifting to spend their time visiting online rather than physical (brick-and-mortar) stores. Nowadays e-commerce is growing day by day and becoming a necessity of human beings. Across the world, people prefer online buying and the lockdown have even hit them to do so. COVID 19 has accelerated the e-commerce industry's growth and more businesses are joining the e-commerce business.

E-commerce process flow

The e-Commerce process flow describes all the steps and functionality that makes an e-Commerce website work.



- The customer selects the product.
- Add selected products to cart.
- The payment is processed through online or cash is paid on delivery
- The selected products are confirmed.
- Confirmation emails are sent to customers
- Inventory Departments are informed about the confirmed products which are to be delivered.
- Shipping carrier picks up orders and deliver them to the customers

Market model of E-Commerce:

E-commerce business models can generally be categorized into the following categories.

- Business -to -Business (B2B)
- Business -to -Consumer (B2C)
- Consumer -to -Consumer (C2C)
- Consumer -to -Business (C2B)
- Business -to -Government (B2G)
- Government -to -Business (G2B)
- Government -to -Citizen (G2C)

Business -to -Business

A website following the B2B business model sells its products to an intermediate buyer who then sells the product to the final customer. As an example, a wholesaler places an order from a company's website and after receiving the consignment, sells the end product to the final customer who comes to buy the product at one of its retail outlets.

Business -to -Consumer

A website following the B2C business model sells its products directly to a customer. A customer can view the

products shown on the website. The customer can choose a product and order the same. The website will then send a notification to the business organization via email and the organization will dispatch the product/goods to the customer.

Consumer -to -Consumer

A website following the C2C business model helps consumers to sell their assets like residential property, cars, motorcycles, etc., or rent a room by publishing their information on the website. Website may or may not charge the consumer for its services. Another consumer may opt to buy the product of the first customer by viewing the post/advertisement on the website.

Consumer -to -Business

In this model, a consumer approaches a website showing multiple business organizations for a particular service. The consumer places an estimate of amount he/she wants to spend for a particular service. For example, the comparison of interest rates of personal loan/car loan provided by various banks via websites. A business organization that fulfills the consumer's requirement within the specified budget approaches the customer and provides its services.

Business -to -Government

B2G model is a variant of B2B model. Such websites are used by governments to trade and exchange information with various business organizations. Such websites are accredited by the government and provide a medium to businesses to submit application forms to the government.

Government -to -Business

Governments use B2G model websites to approach business organizations. Such websites support auctions, tenders, and application submission functionalities.

Government -to -Citizen

Governments use G2C model websites to approach citizen in general. Such websites support auctions of vehicles, machinery, or any other material. Such website also provides services like registration for birth, marriage or death certificates. The main objective of G2C websites is to reduce the average time for fulfilling citizen's requests for various government services.

Scope of E-Commerce

1. Reduction in the cost of broadband internet facilities to ensure more people comes online.
2. Encouraging more domain

registrations and letting e-commerce websites maintain them at cheaper rates.

3. Bringing internet facilities to the rural areas
4. E-commerce can also spread to newer disciplines such as health services in remote areas.
5. Selling can be centered around the Global client
6. Mobile Advertising
7. Pre-deals, subcontracts, and supply
8. Commercial exchanges, requesting, conveyance installment
9. Transport and coordination
10. Automatic exchanging of computerized merchandise
11. Automatic trading of digital goods like games, learning material, songs and music etc.
12. Accounting and financial management.

Advantages of E-commerce

Advantages to Customers

- It provides 24x7 supports. Customers can enquire about a product or service and place orders anytime, anywhere from any location.

- E-commerce application provides users with more options and quicker delivery of products.

- E-commerce application provides users with more options to compare and select the cheaper and better options.

- A customer can put review comments about a product and can see what others are buying, or see the review comments of other customers before making a final purchase.

- E-commerce provides options of virtual auctions.

- It provides readily available information. A customer can see the relevant detailed information within seconds, rather than waiting for days or weeks.

- E-Commerce increases the competition among organizations and as a result, organizations provide substantial discounts to customers.

Advantages to Society

- Customers need not travel to shop a product, thus less traffic on road and low air pollution.

- E-commerce helps in reducing the cost of products, so less affluent people can also afford the products.

- E-commerce has enabled rural areas to access services and products, which are otherwise not available to them.

- E-commerce helps the government to deliver public services such as healthcare, education, social services at a reduced cost and in an improved manner.

The disadvantages of e-commerce can

be broadly classified into two major categories

- Technical disadvantages
- Non-Technical disadvantages

Technical Disadvantages

- There can be lack of system security, reliability or standards owing to poor implementation of e-commerce.
- The software development industry is still evolving and keeps changing rapidly.
- In many countries, network bandwidth might cause an issue.
- Special types of web servers or other software might be required by the vendor, setting the e-commerce environment apart from network servers.
- Sometimes, it becomes difficult to integrate an e-commerce software or website with existing applications or databases.
- There could be software/hardware compatibility issues, as some e-commerce software may be incompatible with some operating system or any other component.

Non-Technical Disadvantages

- Initial cost - The cost of creating/building an e-commerce application in-house may be very high. There could be delays in launching an e-Commerce application due to mistakes, and lack of experience.
- User resistance - Users may not trust the site being an unknown faceless seller. Such mistrust makes it difficult to convince traditional users to switch from physical stores to online/virtual stores.
- Security/ Privacy - It is difficult to ensure the security or privacy on online transactions.
- Lack of touch or feel of products during online shopping is a drawback.
- E - commerce applications are still evolving and changing rapidly.
- Internet access is still not cheaper and is inconvenient to use for many potential customers, for example, those living in remote villages.

Challenges for E-commerce

- **Security Issues:** Security threat being one of the most critical of them. There is a looming of threat of hackers and fraudsters attacking the host server and not just stealing confidential data but also infecting with viruses. Breach of credit and debit card details has become common news, and such lapses directly affect the trust of a consumer.
- **Traditional Shopping Habit:** People still shop in a traditional way. They go to the bazar, chat with vendors, bargain to the fullest, and get things done. They do not trust

the products. they deliver and think the price range is high.

- **Poor Internet Access:** E-commerce requires internet facility to work. Sometimes, due to poor internet access the transactions may deny to be successful.

- **Lack of trust:** People strongly believe that they do not get the actual qualitative product as they see on the internet. Imagine purchasing shoes that look marvelous in the photo however actually dull when delivered. Due to such kind of poor management systems, e-commerce has failed to achieve trust of customers.

- **Customer Interaction:** Due to lack of proper customer interaction with seller misunderstanding may occur and customer can refuse to buy the products.

- **Lack of Proper Address System:** The fundamental goal of the e-commerce business is to get the products delivered to the doorsteps. With a complex and incomplete address structure, delivery of products may not be delivered to the proper address.

- **Lack of Availability of the Product in the Warehouse:** Some time products that are out of stock but still keep on showing in available list on the websites. Lack of availability of the products in the warehouse may create trust issues to the online customer.
- **Lack of e-commerce Friendly Rules:** There is not a proper formulated guideline that favors e-commerce business. One of the troubles lies in the payment gateway during an international transaction.

- **Unhealthy Competition:** Sometime to sustain in market, product quality can be compromised in order to sell at a low price.

- **Technical problem:** E-commerce functions through the internet due to which technical problems such as slow speed of internet can occur. Because of that there may also be changes of double payment due to repetitive clicks by users on the payment button.
- **Inability to see and feel products before purchase:** Customers prefer to see, touch, smell or taste products before making purchase decisions. Customers also have the impression that the products shown in pictures on website can be different from what they actually turn out to be after delivery.

- **Uncertainty about quality:** One of the biggest problems with buying things online is that customers may have no guarantee of a product's quality. Return policy of e-commerce firm is also not properly implemented. So customers face problems in returning products and getting refund or replacement for it.

- **Delay in delivery:** Ecommerce firms can face the problem of shortage of manpower. This may result in delay in delivery of product of customers. In many cases, customers do not get delivery of products on promised date or time, which results in customer's dissatisfaction.

Solution

The challenges can be mitigated through thorough research and competitive analysis. It is important to categorize the competitors and closely and frequently observe. Data privacy, protection and cyber security is the main e-commerce problems that companies are facing today. So to achieve success in e-commerce, seller needs to build customer's trust by providing strong data privacy protection and cyber security. If seller does not provide optimal security to visitors, no one will take the risk of giving up their personal data to buy the products. Products should publish with the good graphical interface so that customers will like the products and buy. Sellers need to maintain multi channel shopping platform so that customers can easily reach to the products. While doing online payment transaction, both seller and customer should be careful or else fraud may happen. The proper guidelines should be developed for e-commerce like return policy in case of wrong product or damage products, delivery of products on time and at exact location, refund policy, replacement policy, etc. to develop the trust of customer.

Conclusion

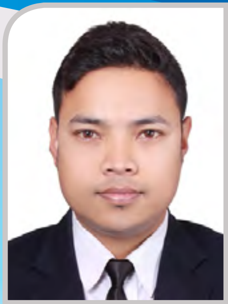
Bill Gates once said "If your business is not on the internet, then your business will be out of business". Nowadays e-commerce has seen such exponential growth that it has truly changed the nature of business. Millions of people shop online every day as if it has become a necessity of human beings. To earn more profit people have to go for online businesses.

We have looked at all corners of e-commerce, including its different types, the history, advantages, disadvantages, scope, challenges and its solution. However, knowing these may help in creating better strategies for more effective way of doing electronic commerce. These e-commerce processes are all essential parts of every online store, no matter how big or small they are. Thanks to this digital innovation, people can do online transaction from anywhere in the world due to which businesses get to reduce operational costs and generate more revenue.

References:

- https://shbonlineshop.com/2021/07/19/the-meaning-of-ecommerce/
- https://www.the-future-of-commerce.com/2020/01/19/what-is-e-commerce-definition-examples/
- http://www.samyamshrestha.com.np/
- https://splendourgroup.org/e-commerce-business-challenges-in-nepal/
- https://www.ssbspot.com/2018/01/what-is-e-commerce.html
- https://www.mohitecommerce.com/scope-of-ecommerce/

Cloud Computing



Raju Shahi *

Cloud computing uses Internet technologies to offer scalable and elastic services. The term "**elastic computing** "refers to the ability of dynamically acquiring resources and supporting a variable workload. These resources include tools and applications like data storage, servers, databases, networking, and software. In otherwords, **Cloud computing**is the on-demand availability of computer system resources, especially data storage (cloud storage) and computing power, without direct active management by the user.

The resources used for these services can be metered and the users can be charged only for the resources they used. It is an umbrella term used to refer to the Internet based development and services. Cloud computing users avoid capital expenditure (**CapEx**) on hardware, software and services when they pay a provider only for what they use.

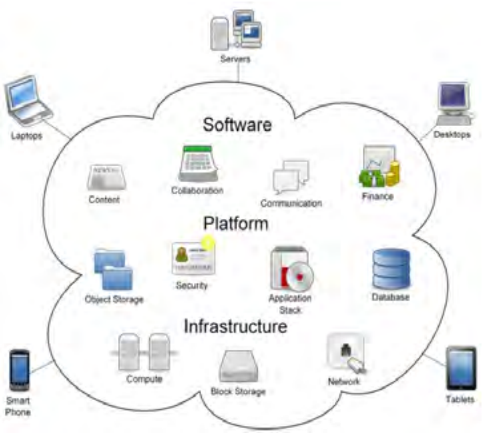


Fig 1. Cloud Computing

What is the history of cloud computing?

Cloud computing as a term has been around since the early 2000s, but the concept of computing-as-a-service has been around for much, much longer -- as far back as the 1960s, when computer bureaus would allow companies to rent

* Acting Manager, Employees Provident Fund

time on a mainframe, rather than have to buy one themselves.

These 'time-sharing' services were largely overtaken by the rise of the PC which made owning a computer much more affordable, and then in turn by the rise of corporate data centers where companies would store vast amounts of data.

But the concept of renting access to computing power has resurfaced again and again -- in the application service providers, utility computing, and grid computing of the late 1990s and early 2000s. This was followed by cloud computing, which really took hold with the emergence of software as a service and hyperscale cloud computing providers such as Amazon Web Services.

How does cloud computing work?

Rather than owning their own computing infrastructure or data centers, companies can rent access to anything from applications to storage from a cloud service provider.

One benefit of using cloud computing services is that firms can avoid the upfront cost and complexity of owning and maintaining their own IT infrastructure, and instead simply pay for what they use, when they use it.

In turn, providers of cloud computing services can benefit from significant economies of scale by delivering the same services to a wide range of customers.

Rather than keeping files on a proprietary hard drive or local storage device, cloud-based storage makes it possible to save them to a remote database. As long as an electronic device has access to the web, it has access to the data and the software programs to run it.

Cloud computing is a popular option for people and businesses for a number of reasons including cost savings, increased productivity, speed and efficiency, performance, and security.

Cloud computing can be both public and private. Public cloud services provide their services over the Internet for a fee. Private cloud services, on the other hand, only provide services to a certain number of people. These services are a system of networks that supply hosted services. There is also a hybrid option, which combines elements of both the public and private services.

What are examples of cloud computing?

Cloud computing underpins a vast number of services. That includes consumer services like Gmail or the cloud back-up of the photos on your smartphone, though to the services which allow large enterprises to host all

their data and run all of their applications in the cloud. Netflix relies on cloud computing services to run its video streaming service and its other business systems too, and have a number of other organizations.

Cloud computing is becoming the default option for many apps: software vendors are increasingly offering their applications as services over the internet rather than standalone products as they try to switch to a subscription model. However, there is a potential downside to cloud computing, in that it can also introduce new costs and new risks for companies using it.

Cloud Delivery Models

Cloud computing is not a single piece of technology like a microchip or a cellphone. Rather, it's a system primarily comprised of three services: software-as-a-service (SaaS), infrastructure-as-a-service (IaaS), and platform-as-a-service (PaaS).

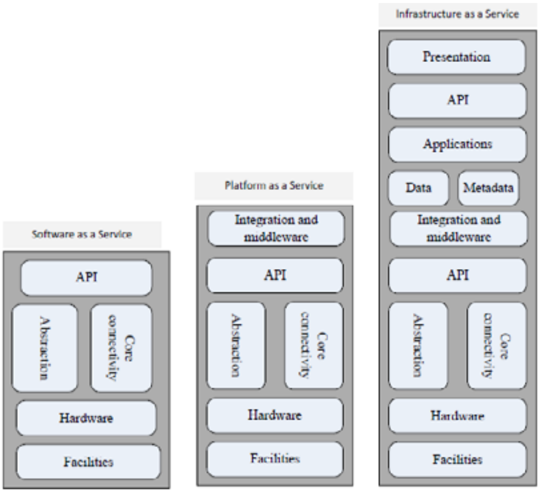


Fig 2. Cloud Delivery Models

1. **Software-as-a-service (SaaS)** involves the licensure of a software application to customers. The user does not manage or control the underlying cloud infrastructure or individual application capabilities. Licenses are typically provided through a *pay-as-you-go* model or *on-demand*. Services offered include enterprises services such as: workflow management, communication, digital signature, customer relationship management (CRM) desktop software, financial management etc.Not suitable for real-time applications or for those where data is not allowed to be hosted externally. Examples: Gmail, Google search engine.

2. **Infrastructure-as-a-service (IaaS)** involves a method for delivering everything from operating systems to servers and storage through IP-based connectivity as part of an on-demand service. Clients can avoid the need to purchase software or servers, and instead procure these resources in an outsourced, on-demand service. The user is able to deploy and run arbitrary software, which can include operating systems and applications. The user does not manage or control over operating systems, storage, deployed applications and possibly limited control of some networking components. Popular examples of

the IaaS system include IBM Cloud and Microsoft Azure.

3. **Platform-as-a-service (PaaS)** is considered the most complex of the three layers of cloud-based computing. PaaS shares some similarities with SaaS, the primary difference being that instead of delivering software online; it is actually a platform for creating software that is delivered via the Internet. The user has control over the deployed application and possibly, application hosting environment configurations. This model includes platforms like Salesforce.com and Heroku.

Cloud computing advantages and disadvantages

Advantages of Cloud Computing

Cloud-based software offers companies from all sectors a number of benefits, including the ability to use software from any device either via a native app or a browser. As a result, users can carry their files and settings over to other devices in a completely seamless manner.

Cloud computing is far more than just accessing files on multiple devices. Thanks to cloud computing services, users can check their email on any computer and even store files using services such as Dropbox and Google Drive. Cloud computing services also make it possible for users to back up their music, files, and photos, ensuring those files are immediately available in the event of a hard drive crash.

It also offers big businesses huge cost-saving potential. Before the cloud became a viable alternative, companies were required to purchase, construct, and maintain costly information management technology and infrastructure. Companies can swap costly server centers and IT departments for fast Internet connections, where employees interact with the cloud online to complete their tasks.

The cloud structure allows individuals to save storage space on their desktops or laptops. It also lets users upgrade software more quickly because software companies can offer their products via the web rather than through more traditional, tangible methods involving discs or flash drives. For example, Adobe customers can access applications in its Creative Cloud through an Internet-based subscription. This allows users to download new versions and fixes to their programs easily.

Disadvantages of the Cloud Computing

With all of the speed, efficiencies, and innovations that come with cloud computing, there are, naturally, risks.

Security has always been a big concern with the cloud especially when it comes to sensitive medical records and financial information. While regulations

force cloud computing services to shore up their security and compliance measures, it remains an ongoing issue. Encryption protects vital information, but if that encryption key is lost, the data disappears.

Servers maintained by cloud computing companies may fall victim to natural disasters, internal bugs, and power outages, too. The geographical reach of cloud computing cuts both ways: A blackout in California could paralyze users in New York, and a firm in Texas could lose its data if something causes its Maine-based provider to crash.

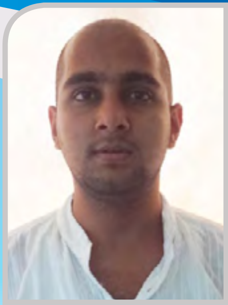
As with any technology, there is a learning curve for both employees and managers. But with many individuals accessing and manipulating information through a single portal, inadvertent mistakes can transfer across an entire system.

Conclusion and the Future of Cloud

In conclusion, cloud computing is recently new technological development that has the potential to have a great impact on the world. It could be the next evolution in the history of computing following in the footsteps of mainframes, minicomputers, PCs, servers, smart phones and so on, and radically changing the way enterprises manage IT. Yes, plenty of questions are still left to be answered regarding security with the cloud and how customer service providers (CSPs) will manage issues and expectation.

The hype regarding cloud computing is unavoidable. It has many benefits that it provides to its users and businesses. For example some of the benefits that it provides to businesses, is that it reduces operating cost by spending less on maintenance and software upgrades and focus more on the business itself. But there are other challenges the cloud computing must overcome. People are very skeptical about whether their data is secure and private. There are no standards or regulations worldwide provided through cloud computing. Europe has data protection laws but the US, being one of the most technological advance nation, does not have any data protection laws. Users also worry about who can disclose their data and have ownership of their data. But once, there are standards and regulations worldwide, cloud computing will revolutionize the future.

Modern Banking Challenges in Nepal



Dwaipayan Regmi *

Background

Truly recognized as one of the charming jobs in the Nepalese job market, the Banking industry remained in hype further because of its excellent report that they managed to present even during the time of the pandemic. At the time, when other firms had to go through loss, this industry was still in profit, though diminished. Apart, it was able to make regular payments to its employees maintaining the level of consistency thereby. Observing traditionally, there had been challenges regarding regulations, political interference, macroeconomic risk related to foreign exchange risk, technological risk, country risk or market risk, risk related to fraud or corruption to challenges over management along with technology. But, with increasing charm, growing improvement - there had been different challenges that shifted from one layer to the next as well.

Back then, when there used to be huge buildings of bank one had to move from one floor to next using the lift. But, observing them today, they are all limited within one single flat. The global banking pattern is changing, and so is the Nepalese banking system and practice too. Back then, one had to visit the concerned branch where they deposited money to withdraw their money; today this is all possible with a set of the phone. The practice is changing. Today, the branches of banks are seen within almost every remote region, in almost all the local levels - and they have been serving with their full capacity too.

König (2017) regards that the latest financial crisis underscored the need to develop an effective structure for large EU banks at the international level to enhance financial stability. Banks do have a big role in assuring the financial stability of any nation, and hence they do have a major role and contribution to play around. Vegesna and Dash (2014) stated that there is a need to develop a comprehensive framework

* Assistant Manager, Rastriya Banijya Bank, Singhadurbar

for measuring their efficiency in transforming their resources for better performance. So, the evaluation of banks that has been underlined and accepted all through their profit and capital is certainly a wrong issue and concern. It is important that they be categorized accordingly and promoted with some sort of excellence - for banks who serve from 8 AM to 8 PM making customers easy, or for banks who charge a really low rate of interest - their performance remains under shadow if their profit is low. Sayed and Sayed (2013) found that banking in India has been through a long journey and has achieved a new height with the changing times. This was not just about the Indian banking system, but a representation of the overall banking industry in the Indian subcontinent. Nepal certainly is forward in this regard. Considering the context of the Nepalese banking industry, today's major concern of corporate houses also retains here.

Challenges

There are different challenges that banks have been facing in the modern world. Although it might seem that liquidity management, or coping with risk, or mistakes are just the challenges that bankers deal with, there lie different other forms of challenges that are unnoticed or unknown in today's banking practices. Following are the major issues that Nepalese modern banking faces.

Tackling unhealthy competition

What it seems in today's banking industry is a real unhealthy competition. As, the number of commercial and development banks both are in high quantity than necessary, to attract clients they have been adopting unhealthy practices that can be seen from the surface layer. Simply, for the sake of attracting customers, pulling customers - banks have been offering competitive interest rates and other facilities, because of which the market is getting unhealthy every day. Be it for attracting any big account - Gaupalika's account, or big corporate client, or any other big clients - banks are getting competitive with unhealthy practices. Sustaining in the market, with all these unhealthy practices is the first basic challenge that today's banking industry has to face and cope up with. Apart, there also seems unhealthy practices of hiring employee's or attracting them for the benefit of the bank.

Meeting customer's expectation

An important challenge that banks have been facing today is competition. For every single percent of interest, customers are ready to change their bank at any time. Be it a loan swap or their deposit - the competition among banks is getting tough. This has created a situation where the power of the buyer seems to be higher than the power of the seller. So, at the time when banks are failing to deliver the quality of services as per the demand of consumers, there is additional pressure and burden created to them. So, every small factor like free account opening, free C-ASBA application, ABBS facilities, number of branches have been playing a major role in gaining customer's expectations and attention at any point in time.

Maintaining compliance standard

With increasing ease in financial access, the risk associated has been increasing at a rapid scale too. This has given birth to the situation where the cases of fraud or illegal activities would increase rapidly. The compliance section ensures that financial institutions or banks comply with applicable laws, regulations along with rules and then it also plays an essential role in helping others for preserving the integrity and reputation of the bank. From tackling conflicts of interest, ethics, and integrity and complying with Anti Money Laundering (AML) regulations, banks have been under deep pressure for a long. Apart from being saved from the penalty, there have been various other concerns that are associated too, which will help in the overall procedure hereby.

Cyber Security Issues

There is more than USD 2.1 trillion financial crime cost in the global economy that is being recorded every year which is more than the combined GDP of Saudi Arabia, Switzerland, Ireland, and Pakistan. So, an important challenge of modern banking today is handling these cyber fraud-based concerns too. At the time, when the globe is talking about a cashless economy and moving towards electronic transactions, cybersecurity concerns are hitting the situation hard. Nepal has already been the victim of SWIFT attacks, ATM theft, and today, there are different forms of fraud that are being noticed. Handling this cybersecurity has acted as the next major challenge in today's banking world.

Adopting new technology

Technologies are upgrading and changing every other day. The same has been a major concern for financial institutions including banks too. Be it in their Core Banking System (CBS), or for something physical - like Clearing Machine, or Cash deposit machine - modern banking is looking for ease that would ultimately facilitate the customer. Among the existing banks in Nepal, the one to introduce a new form of technology with an advanced system will challenge other banks. Banks might not be prepared to adopt the new technology right after one of the banks introduces them, and this ignorance can push them back. So, welcoming a new form of technology has been the next major challenge hereby.

Political Influence

Globally, bankers have been complaining that political interference is turning out to be the biggest risk that is being faced by the banking industry where bankers expressed their concern regarding the due for a multitude number of reasons where governments would interfere within the banking operations. Here, the government would intervene in the banking operations in such a way as raising revenues at the time of budget stress or increase of investor protection - ultimately leading to unfair practices that could be noticed in the banking field. Apart, what would matter the most is regarding their operation-based measure too. Nepal has similar practice - so be it for subsidized loan processing or other factors, undue pressure from

political parties has been big trouble.

Productivity Evaluation

The big complaint that the banking industry has been facing regarding employee's perspectives is their routine of work. The pressure and workload evaluation is found to be real low at these phases hereby. So, what matters the most here is not just these single aspects, but there are several other factors. Employee productivity seems to be a major concern as of now, as this element counts to be an important factor in increasing the productivity of the organization and shaping the working environment at any workplace at any particular period. Theoretically, employee's productivity in the bank can be calculated by dividing the total business of the bank by the number of employees. The higher the ratio, the better it would seem. Measurement of individual employee's productivity measurement is indeed a big challenge.

Innovation

Innovation can be understood as the practical implementation of ideas that would result in the introduction of new goods or services or improvement in offering goods or services. The promotion of innovation in the banking industry is something challenging. Today's customers are not just limited to one particular bunch of procedures at any time, but different aspects should be regarded and considered. The ability to bring innovative practice can help in being a market leader at any time too. Creating room for innovation has never been practiced, but the trend and practices that are being followed abroad are copied. This has been restricting innovation and creativity.

Ways Out

Acknowledging the fact regarding the big impact noticed in the economy, because of Covid-19, banks did come out with an impressive report in this fiscal year. This shows how banks have been dealing with challenges and moving ahead despite various hurdles and barriers that come in the way. But, as Bill Gates said back in 1994 - Banking is necessary, banks are not - the mode of banking that we see today reflects the same meaning told by Gates almost three decades back. Be it through merger and acquisition, or increasing own capital - Banks in Nepal have been transforming showing how they have changed entire banking behavior. Like Darwin's theory, survival of the fittest - those who are fit, would survive; banks - those who are fit, would survive too. So, despite various challenges presented above, banks should be able to make their stand and cope up with the challenges. Following are the major means that would show how banks could overcome the challenges.

Proper Monitoring

To ensure healthy and prosperous banking operations with smoothness, it is important to reduce any unhealthy competition. The regulatory body along with the Bankers Association should be firmly dedicated in maintain a minimum level of understanding such that those

aspects bringing unhealthy competition would not be in the scope. There should be a transparent mode of product offerings, and despite having several products - unethical practices should be highlighted and created restrictions by both - Banker's Association along the regulatory body. In countries abroad, if an employee of one organization is to be bought, the welcoming organization should also pay to the organization where the employee had been working for. This would also help in the proper management of employees, and promote healthy recruits. So, be it through internal or external control systems themselves, compliance issues can be covered. But before that, customers – who regard it challenging must understand the importance of compliance too.

Research And Development

An important sector that the banking sector in Nepal has been lagging in is regarding fair research and development tasks. Be it for the sake of understanding the market need, changing customer preference, or checking what competitors are doing to retain their position in the market - research is necessary for the banking industry. The launch of the Cash Withdrawal machine makes news, but a similar machine was introduced years back too - why couldn't it sustain? Is it practically possible for a nation like Nepal, where clean note policy is still tough, such equipment is feasible enough? Apart, what banks have been accumulating here is what is being asked by the regulatory body in the form of a report - and that gets limited there. Why couldn't non-funded businesses take pace like those of funded, where did the budget go exceeded, what are the major issues that employees are facing is never studied. From issues relating to cyber security, retaining a good standard to international banking practices can be understood and further analyzed through a strong R&D team. Hence, a big layer of the problem's solution can be tracked down through research and development here.

Effective Human Resource Practices

A big layer of problem that banks have been facing - be that political influences, to seeking optimal productivity from employee's effort - can all be obtained through properly designed Human Resource practices. They must be designed and kept in such a manner that there won't be any troublesome issues influencing the overall picture. Because, if the right man is kept at the right place - a high level of productivity will be guaranteed. And, the level of productivity can be accurately tracked and designed here. Employees who enter the bank by passing an exam and thorough interview can be different - they could be extroverts, they could be introverts; they could be open, or they could be conservative - Human Resource should be able to identify them and make placement accordingly. While someone may be fit to deal with a customer, there could be others who would rather be appropriate in the back office. Strengthening the power of Human Resource - from the transparent hiring process, transparent promotion

process would motivate employees and ultimately assure growth over employee's productivity too. Their performance should be well kept and tracked too.

Training and Development

Training is the only way to enhance the skill of the employees within the organization. Not just to comply with the rules directed by the Unified Directive, but the importance of training has to be highlighted from every possible layer and through every layer of direction. The output of training should be evaluated, and training should be conducted done on a need-based approach. Staff working in Audit Department should be trained accordingly, and Cashier should be taught similarly. It only concerns employees to learn about what they have been working around. Unrelated issues would not bother them at any time or cost there, so there must be training in a similar manner. This would not just employee's knowledge but help in the improvement of overall organization - the new issues would be felt and the banks would be up to date with the modern changes.

Budget for Innovation

The biggest concern for any bank is that do they have enough budget for innovation or not. Only if a certain proportion of the budget is separated and allocated for innovation, it would be practically possible for them to cope up with the recent technologies. A lot of time, despite identifying the necessity - they would fail in adopting the change because they never had planned for it. Outdated Core Banking System (CBS), slow computers, old ATMs have been acting as big concerns here. It is therefore important that there be a budget allocation for new technology, be it Money Counting machines, Clearing machines, or anything. Proper planning is the solution for any unforeseen issues anyway. To welcome new technologies, there must be readiness in welcoming technologies, which would be quick and fast only if the timely budget allocation is done. And they say, the early bird catches the worm - banks could obtain competitive advantage out of it as well.

Attitude and Social Well Being

Ultimately, what matters for success is their effort and courage. Effort and courage are guided by willpower. And, willpower is the outcome of an optimistic attitude. Only when the management team, board of directors hold a positive attitude they would be looking after changes and would come up with the challenges. It is therefore important that there be a strong level of commitment for the same. And, banks should realize that they are themselves, customers, at times too - and should realize what they are earning is because of the society that they are operating. Banks should have a positive vision towards their responsibilities over society too, and apart from being taxpayers, should also be a good social element, trying to impact social issues through any way possible for them.

Conclusion

Acting as a financial mediator, be it for the business person, normal customer, or even Government, banks are operating every single day to assure financial smoothness in the economy. This is not any piece of cake.

There are different challenges that banks have been facing - from meeting regulatory hurdles, complying with national and international policies to retaining customers. At the time when the branches in remote regions are at loss every year, banks are obliged to operate there too to meet the regulatory laws. It might not be possible to come out with one big bright solution all of sudden, there lies the challenge, and as said - there are opportunities out of the challenges. With this similar belief, banks have been operating with a burden inside. The charm that people see in the banking industry is because of the sweat and tears that people hold too. Jealous creating performance that is seen in the outer layer is because of the hard work and challenge too.

Like Roger, Crawford said, being challenged in life is inevitable, as it cannot be avoided. but, being defeated is optional. Challenges would appear in every new way, couple of years back the challenges that Covid-19 would bring were never thought, never estimated. But, it just came. They say that there is no growth when things are easy, growth takes place only when there are challenges here.

In the end what matters is the score, the performance, the result - and Nepalese banks have been working with a similar type of attitude and range. Nepalese banks have been setting a benchmark of their own. The profit of last year, the deposit of last year, loan of last year, or the non-funded business volume of last year is the benchmark that banks have pre-decided on their own for this year. Ultimately, there lies the hope of an optimistic viewpoint because of which the layer of activities would appear smooth. But, beyond challenges there lies opportunities too, about which banking industry is optimistic towards.

References

- Bhargava, A. (2017). E-banking: Opportunities and challenges in India. Retrieved from https://ideas.repec.org/p/sek/iacpro/4607593.html
- König, E. (2017). Implementing an efficient resolution framework in the Banking Union: lessons from the crisis and challenges ahead, 71-76
- Parusimova N. I. (2016). Novyepodhody k organizaciibank ovskojdeyatel’nosti. Proceeding of the Novaya

कर्मचारी सञ्चय कोष

केन्द्रीय कार्यालय, पुल्चोक, ललितपुर ।

वेवसाइटः www.epfnepal.com.np

कार्यालयको नाम	सम्पर्क नं.	ईमेल ठेगाना
केन्द्रीय कार्यालय, पुल्चोक	०१–५०१०१७२	info@epfnepal.com.np
मुख्य कार्यालय, ठमेल	०१–५३१६१३१	ssdept@epfnepal.com.np cirdept@epfnepal.com.np
शाखा कार्यालय, विराटनगर	०२१–४७२७८४	biratnagar@epfnepal.com.np
शाखा कार्यालय, जनकपुर	०४१–४२२१६६	janakpur@epfnepal.com.np
शाखा कार्यालय, हेटौंडा	०५७–५२४३७७	hetauda@epfnepal.com.np
शाखा कार्यालय, पोखरा	०६१–४६८०४९	pokhara@epfnepal.com.np
शाखा कार्यालय, बुटवल	०७१–५५१५१८	butwal@epfnepal.com.np
शाखा कार्यालय, कोहलपुर	०८१–५४१२८२	kohalpur@epfnepal.com.np
शाखा कार्यालय, सुर्खेत	०८३–५२३०६६	surkhet@epfnepal.com.np
शाखा कार्यालय, धनगढी	०९१–५२०६९२	dhangadi@epfnepal.com.np
सेवा केन्द्र धनकुटा	०२६–५२००४९	dhankuta@epfnepal.com.np
सेवा केन्द्र सिंहदरवार	०१–४२००४६६	singhadurbar@epfnepal.com.np
सेवा केन्द्र पुल्चोक	०१–५०१०१२६	info@epfnepal.com.np
सेवा प्रवर्द्धन महाशाखा, लगनखेल	०१-५५२५७०७	kyc@epfnepal.com.np
कल सेन्टर	**०१-५९७००४१**	**ksk.call@epfnepal.com.np**

कर्मचारी सञ्चय कोष

व्यवस्थापन समूह

जितेन्द्र धिताल
नि. प्रशासक

जीवनकुमार कट्वाल
का.मु.सहप्रशासक (मुख्य अधिकृत)

भरतराज वस्ती
मुख्य प्रबन्धक

रोचन श्रेष्ठ
मुख्य प्रबन्धक

विजय कुमार श्रेष्ठ
मुख्य प्रबन्धक

धुर्व भट्टराई
मुख्य प्रबन्धक

ध्रुब प्रसाद अधिकारी
मुख्य प्रबन्धक

दिनेश कुमार के सी
का.मु.मुख्य प्रबन्धक

राजेन्द्र शाक्य
का.मु. मुख्य प्रबन्धक

ठाकुरजंग थापा
का.मु. मुख्य प्रबन्धक

टोपाराम पण्डित
का.मु. मुख्य प्रबन्धक

दामोदर सुवेदी
का.मु.मुख्य प्रबन्धक

सुवाष खड्का
का.मु. मुख्य प्रबन्धक

कर्मचारी सञ्चय कोष

शाखा कार्यालय प्रमुखहरु

सागर कुमार सिंह
हेटौडा शाखा

रमेशचन्द्र बेलबासे
बुटवल शाखा

नगेन्द्र प्रसाद पौडेल
पोखरा शाखा

तेज प्रसाद खनाल
बिराटनगर शाखा

कमल अर्याल
कोहलपुर शाखा

अर्जुन निरौला
सुर्खेत शाखा

ध्रुब प्रसाद पन्त
जनकपुर शाखा

राजेन्द्र विक्रम केसी
धनगढी शाखा

" 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 कार्यालय :
पुल्चोक, फोन नं. : ०१-५०१०१६५, ०१-५०१०१७२

मुख्य कार्यालय, ठमेल :
फोन नं. : ०१-५३१६१३१

शाखा कार्यालय :
विराटनगर : ०२१-४७२७८४, पोखरा : ०६१-४६८०४९, हेटौंडा : ०५७-५२४३७७, बुटवल : ०७१-५५४५१८
सुर्खेत : ०८३-५२३०६६, धनकुटा : ०२६-५२२०४९, धनगढी : ०९१-५२०६९२, कोहलपुर : ०८१-५४१२८२

सेवा केन्द्र :
सिंहदरबार : ०१-४२००४६६/४२००४६७, पुल्चोक : ०१-५०१०१२६

वेबसाइट: www.epfnepal.com.np