

ISSN : 3021-9280 (Print)

कोष

६२औं वार्षिकोत्सव विशेषाङ्क २०८०

अङ्क १०



कर्मचारी सञ्चय कोष

केन्द्रीय कार्यालय, पुलचोक, ललितपुर



गौरवमय ६२औं वर्ष प्रवेश

कर्मचारी सञ्चय कोष स्थापनाको ६२औं वर्ष प्रवेशको
सुखद् अवसरमा कोषका सम्पूर्ण सञ्चयकर्ता तथा निवृत्तभरण
योजनाका योगदानकर्ता एवम् शुभेच्छुकहरुमा
हार्दिक मङ्गलमय शुभकामना व्यक्त गर्दछौं ।



कर्मचारी सञ्चय कोष



ISSN : 3021-9280 (Print)

संरक्षक

प्रशासक, श्री जितेन्द्र धिताल

सल्लाहकार समूह

सह प्रशासक, श्री जीवन कुमार कटवाल
का. मु. सह प्रशासक, श्री भरतराज वस्ती

सम्पादन समूह

संयोजक

मुख्य प्रबन्धक, श्री ध्रुव भट्टराई

सदस्यहरु

वरिष्ठ प्रबन्धक, श्री नगेन्द्र प्रसाद पौडेल
प्रबन्धक, श्री दीपकमणि रिसाल
प्रबन्धक, श्री त्रिविक्रम पाण्डे
उप प्रबन्धक, श्री चन्द्र बहादुर सुवेदी
उप प्रबन्धक, श्री गीता सिवाकोटी
सहायक प्रबन्धक, श्री अशोक रायमाझी



कोष

६२औं वार्षिक विशेषाङ्क २०८०, अङ्क १०

कर्मचारी सञ्चय कोष

Employees Provident Fund

(कर्मचारी सञ्चय कोष ऐन, २०१९ बमोजिम स्थापित)

केन्द्रीय कार्यालय, पुल्चोक, ललितपुर

सञ्चालक समिति



डा. रामप्रसाद धिमिरे

अध्यक्ष

सचिव (राजस्व), अर्थ मन्त्रालय



दिपक थापा

सञ्चालक

प्रहरी अतिरिक्त महानिरीक्षक,
नेपाल प्रहरी



जनकराज शर्मा

सञ्चालक

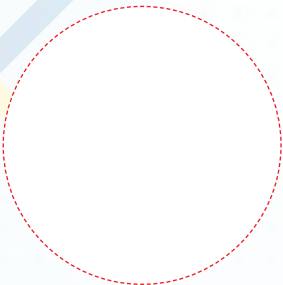
सह-सचिव, नेपाल सरकार



डा. हरि प्रसाद अधिकारी

सञ्चालक

सह-प्राध्यापक,
त्रिभुवन विश्वविद्यालय



सञ्चालक



राजु रमण पौडेल

सञ्चालक

कार्यकारी निर्देशक,
नेपाल बीमा प्राधिकरण



जितेन्द्र धिताल

सञ्चालक

प्रशासक,
कर्मचारी सञ्चय कोष

व्यवस्थापन समूह



जितेन्द्र धिताल
(प्रशासक)



जीवन कुमार कट्वाल
(सह-प्रशासक)



भरतराज वस्ती
(का.मु.सह-प्रशासक)



रोचन श्रेष्ठ
(मुख्य प्रबन्धक)



ध्रुव भट्टराई
(मुख्य प्रबन्धक)



ध्रुव प्रसाद अधिकारी
(मुख्य प्रबन्धक)



दामोदर प्रसाद सुवेदी
(मुख्य प्रबन्धक)



ठाकुरजंग थापा
(मुख्य प्रबन्धक)



वीरेन्द्र पौडेल
(मुख्य प्रबन्धक)



सुवाष खड्का
(का.मु.मुख्य प्रबन्धक)



दर्शन भट्टराई
(का.मु.मुख्य प्रबन्धक)



शान्ता गौतम
(का.मु.मुख्य प्रबन्धक)



सागर कुमार सिंह
(का.मु. मुख्य प्रबन्धक)



प्रधानमन्त्री

काठमाडौं, नेपाल



शुभकामना

कर्मचारी सञ्चय कोष ६२औं वर्षमा प्रवेश गरेको सुखद उपलक्ष्यमा संस्थामा आबद्ध कर्मचारी लगायत सम्पूर्ण सेवाग्राहीहरूमा निरन्तर सफलताको हार्दिक शुभकामना व्यक्त गर्दछु।

कर्मचारी सञ्चय कोषले आफ्नो जीवनको उर्जाशील समय राष्ट्रसेवामा अर्पण गरेका करिब ५ लाख ६२ हजार राष्ट्रसेवक कर्मचारीहरूको सेवाकालीन र अवकाश पश्चातको सामाजिक सुरक्षा सुनिश्चित गर्ने तथा झण्डै ५१२ अर्ब वरावरको दीर्घकालीन पैजी देशको आर्थिक विकासमा योगदान गर्ने दोहोरो जिम्मेवारी कुशलतापूर्वक निर्वाह गरिरहेको छ। कुल गार्हस्थ्य उत्पादनको १० प्रतिशतको हाराहारीमा वित्तीय स्रोत परिचालन गर्ने यस संस्थाले वित्तीय बजारमा महत्वपूर्ण भूमिका निर्वाह गरिरहेको छ। मुलुकको उर्जा सञ्चट समाधान गर्न स्वदेशी लगानीमै जलविद्युत परियोजनाहरू निर्माण, द्रन्धन आपूर्तिको सहजीकरण तथा पर्यटन प्रवर्द्धनका लागि पूर्वाधारमा कोषले दीर्घकालीन कर्जा प्रवाह गर्नु आफैमा महत्वपूर्ण कुरा हो। कर्मचारीको कोखदेखि शोकसम्म सामाजिक सुरक्षा ब्रदान गर्ने संस्थाको रूपमा कोषले वित्तीय स्रोतको कुशल व्यवस्थापनको माध्यमबाट सञ्चयकर्तालाई उचित दरको व्याजका अतिरिक्त, मुनाफा एवम् अन्य सामाजिक सुरक्षा सुविधासमेत प्रदान गरेकोमा कोषप्रति हार्दिक आभार प्रकट गर्दछु।

सञ्चय कोष, निवृत्तभरण कोष र अन्य सामाजिक सुरक्षा योजनाको माध्यमबाट कोषलाई सरकारी तथा सार्वजनिक क्षेत्रको एकीकृत सामाजिक सुरक्षा संस्थाको रूपमा विकास गर्ने मार्गचित्रसहित अगाडि बढेको जानकारी पाउँदा यो खुसी लागेको छ। कर्मचारीको सामाजिक सुरक्षा व्यवस्थापनलाई मितव्ययी र प्रभावकारी रूपमा सञ्चालन गर्ने गरी कर्मचारी सञ्चय कोष ऐन र निवृत्तभरण कोष ऐनलाई एकीकृत गर्ने कार्यलाई नेपाल सरकारले प्राथमिकतामा राखेको कुरासमेत जानकारी गराउन चाहन्छु। यस सन्दर्भमा, कोषले सञ्चयकर्तालाई जीवन बीमासँग आबद्ध गर्ने वा अन्य वैकल्पिक व्यवस्था मिलाउन आवश्यक भएको विषयसमेत म स्मरण गराउँछु। महँगो स्वास्थ्य सेवा तथा अन्य विभिन्न प्रकारका सामाजिक जोखिमहरूको प्रभावलाई न्यूनीकरण गर्न सामाजिक सुरक्षाको योजनामा सुधार आवश्यक छ। नेपाल सरकारले चालु आर्थिक वर्षमा कर्मचारी सञ्चय कोषमार्फत सञ्चयकर्ताका दम्पतीलाई स्वास्थ्ययोपचार सुविधा उपलब्ध गराउने कार्यक्रम राखेकाले त्यसको कार्यान्वयनका लागि आवश्यक पूर्वाधारसहित अगाडि बढ्न आवश्यक छ।

अन्त्यमा, कोषका हरेक सकारात्मक कदममा नेपाल सरकारको सदैव सहयोग र समर्थन रहने विश्वास दिलाउँदै कर्मचारी सञ्चय कोष ६२ वर्ष प्रवेश गरेकोमा फेरि एकपटक शुभकामना व्यक्त गर्दछु।

१९ भाद्र २०८०

Yavs
पुष्पकमल दाहाल 'प्रचण्ड'



मा. डा. प्रकाश शरण महत
अर्थमन्त्री



नेपाल सरकार अर्थ मन्त्रालय

सिंहदरबार, काठमाडौं
नेपाल

मिति: २०८०/०५/२९

शुभकामना

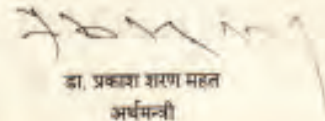
कर्मचारी सञ्चय कोष ६१ वर्ष पुरा गरी ६२ औं वर्षमा प्रवेश गरेको अवसरमा सम्पूर्ण सञ्चयकर्ता तथा कोष परिवारलाई हार्दिक बधाई ज्ञापन गर्दै कोषको प्रगतिको लागि हार्दिक शुभकामना बिन चाहन्छु ।

वित्तीय स्रोतको उत्पादनमूलक उपयोग गरी राष्ट्रको आर्थिक विकासमा योगदान गर्नु आजको आवश्यकता हो । वित्तीय कारोबारको प्रकृतिमा भएको विविधता प्रविधिप्रतिको बढ्दो निर्भरतासँगै वित्तीय प्रणालीमा चुनौती बढ्दै जाने हुँदा यसको प्रभावलाई न्यूनीकरण तथा व्यवस्थापनका लागि संस्थागत सुशासन कायम गर्न जोखिम व्यवस्थापन र आन्तरिक नियन्त्रणको क्षेत्रमा कोषले थप सुधार गर्नु पर्ने भएको छ ।

कोषका गतिविधिको नियमनका लागि अलग्गै र प्रभावकारी नियामकको व्यवस्था भई नसकेको वर्तमान परिप्रेक्ष्यमा कोषको सञ्चालक समिति र व्यवस्थापनले स्व-नियमनकारी भूमिका समेत निर्वाह गर्नु पर्ने अवस्था छ । यसको लागि राष्ट्रिय तथा अन्तर्राष्ट्रिय घटनाक्रमबाट पाठ सिक्दै समान प्रकृतिका अन्तर्राष्ट्रिय संस्थाहरूले अवलम्बन गरेका असल अभ्यास अनुशरण गर्नु पर्ने हुन्छ ।

नयाँ नियुक्त हुने सरकारी कर्मचारीहरूको लागि सक्षम गरिएको योगदानमा आधारित निवृत्तभरण प्रणालीको व्यवस्थापनको जिम्मेवारी कर्मचारी सञ्चय कोषलाई प्रदान गरिएको तथा निजी क्षेत्रका रोजगारहरूको लागि योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षाको कार्यान्वयन गर्न छुट्टै व्यवस्था भई सकेको परिप्रेक्ष्यमा सम्बन्धित ऐन नीति नियमको संशोधन माफत 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 एवं विविधिकरण गर्नु उपयुक्त हुन्छ । कोषलाई निवृत्तभरण तथा उपदान र सञ्चय कोष व्यवस्थापन गरी सरकारी तथा सार्वजनिक निकायको अवकाश कोष तथा सामाजिक सुरक्षा संस्थाको रूपमा अघि बढाउनु पर्ने आवश्यकता मैले देखेको छु ।

अन्त्यमा कोषको ६२ औं वार्षिकोत्सवले कोष परिवारमा थप उर्जा प्राप्त हुने र सो उर्जा संस्थागत सुदृढीकरण र सञ्चयकर्ता सेवामा उपयोग भई कोषको सेवा थप प्रभावकारी परिणाम तथा प्रतिफलमुखी र विघ्नसन्धीय हुन सकोस् भन्ने शुभकामना व्यक्त गर्दछु ।


डा. प्रकाश शरण महत
अर्थमन्त्री

टेलिफोन नं: +९७७-१-४२११८०९ (का.), फ्याक्स नं: +९७७-१-४२११८३१

वेबसाईट: www.mof.gov.np



पत्र संख्या :-

च. नं. :-

नेपाल सरकार अर्थ मन्त्रालय

शुभकामना



सिंहदरबार, काठमाडौं
नेपाल ।

कर्मचारी सञ्चय कोषको ६२ औं वार्षिकोत्सवको अवसरमा कोषमा आवद्ध सम्पूर्ण सञ्चयकर्ता एवं योगदानकर्ता र समग्र कोष परिवारलाई हार्दिक बधाई तथा शुभकामना ज्ञापन गर्दछु ।

सरकारी, सार्वजनिक एवम् संगठित क्षेत्रका कर्मचारीबाट सकलित करिब ५ खर्ब १० अर्ब बराबरको कोषको कुशल व्यवस्थापन गरी कोषले एक सुदृढ एवम् सक्षम संस्थाको रूपमा पहिचान कायम गरेको छ । सञ्चयकर्ताको सन्तुष्टि नै कोषको मुख्य अभिष्ट हो । कोषका नीति तथा कार्यक्रम एवम् समग्र गतिविधि यसै बाट निर्देशित हुनुपर्दछ । सञ्चयकर्ताको विघ्नास कथम राष्ट्र सेवा प्रवाहमा प्रविधिको उच्चतम उपयोग गरी वित्तीय स्रोतको समुचित एवम् प्रभावकारी रूपमा परिचालन गर्न जरुरी छ ।

योगदानमा आधारित नियुक्तभरण कोषको कार्यान्वयनसँगै कोषको दीर्घकालीन वित्तीय स्रोतमा गुणात्मक रूपमा वृद्धि हुँदै गएको छ । अन्तर्राष्ट्रिय असल अभ्यासको अवलम्बन गर्दै मुलुकको बिकास र समृद्धि हेर्नु सरकारले अवलम्बन गरेका नीति, योजना कार्यक्रम तथा प्रतिवद्धतामा सहयोग पुग्ने गरी कोष थप क्रियाशील हुन आवश्यक छ । यसो गर्दा सञ्चयकर्ताको हित तथा सुविधालाई सर्वोपरी राख्न जरुरी छ ।

कर्मचारी सञ्चय कोष विभिन्न प्रकृतिको संस्था भएका कारण यसको लगानी व्यवस्थापन बैक तथा वित्तीय संस्थाको भन्दा फरक प्रकृतिको हुन्छ । कोषको लगानी सरकारी, सार्वजनिक एवम् निजी क्षेत्रको सहकार्यमा पूर्वाधार विकासका ठूला परियोजनामा केन्द्रित गर्दै जानुपर्ने आवश्यकता छ । त्यसैगरी सञ्चयकर्ता प्रतिको जवाफदेहिता अभिवृद्धि गर्न सुचना प्रविधिको उच्चतम उपयोग गर्नु पर्ने अवस्था देखिएको छ । साथै सम्बद्ध निकायहरूसँगको सहकार्य र साझेदारीको माध्यमबाट कोषको सेवालाई अझ बढी मितव्ययी, गुणस्तरीय र प्रभावकारी बनाउन थप प्रयास गर्नुपर्ने आवश्यकता रहेको छ ।

वित्तीय स्रोतमा भएको निरन्तर वृद्धि तथा वित्तीय कारोबारमा सुचना प्रविधिको बहुवै प्रयोगका सन्दर्भमा कोषले जौधिम व्यवस्थापन, संस्थागत सुरक्षा र आन्तरिक नियन्त्रण प्रणालीलाई थप प्रभावकारी र परिणाममुखी बनाउन जरुरी छ । कोष व्यवस्थापनको सक्रियता एवम् सरोकारवालासँगको समन्वय र सहयोगबाट कोषका सामु देखापरेका समस्या र चुनौतीलाई सम्बोधन गरी थप सुदृढ र विश्वसनीय संस्थाको रूपमा बिकास गर्न कोष सफल हुने विश्वास गरेको छु ।

पारदर्शी एवं स्वचालित कार्यप्रणाली, गतिशील र सक्षम नेतृत्व चुस्त र मितव्ययी संरचना, स्व-उत्प्रेरित अनुशासित कर्मचारी र सन्तुष्ट सेवाग्राही नै सफल संगठनका आधारभूत परिसूचक हुन् । भन्ने यथार्थ सञ्चय कोष परिवारले आत्मसाध गर्न जरुरी छ । कोषको ६२ औं वार्षिकोत्सवको यस सँग अवसरले हामी सबैलाई कोषको उन्नयनका लागि प्रवृत्त रहन थप उर्जा प्राप्त हुने विश्वास लिएको छु । अन्तर्गत सम्पूर्ण सञ्चयकर्ता, योगदानकर्ता र समग्र कर्मचारी सञ्चय कोष परिवार प्रति पुनः हार्दिक शुभकामना व्यक्त गर्दछु ।

धन्यवाद ।

३१ भाद्र २०८०

डा. रामप्रसाद शर्मिरे
सचिव (राजस्व) अर्थ मन्त्रालय

एवं

अध्यक्ष सञ्चालक समिति
कर्मचारी सञ्चय कोष

हेतुविषय नं.- बजेट थ. २०१७/७८, वसाहन न. २०१७/४८, २०१७/७८, राजस्व न. २०१७/४८, अ.आ.स.स.म. २०१७/४८, आ.वि.वि.म. २०१७/४८
कोषमा, अनुदान तथा शु.म. २००८/४८, अनु. तथा फौजमा क.म. २०१७/४८, वि.वि.म. २०१७/४८, वित्तीय हस्तान्तरण न. २०१७/४८
व्याख्या नं. २०१७/४८, २०१७/४८ (बजेट थ.) २०१७/४८ (अ.आ.स.स.म.)
ईमेल : admindivision@mof.gov.np, वेब साईट : www.mof.gov.np



INTERNATIONAL SOCIAL SECURITY ASSOCIATION
ASSOCIATION INTERNATIONALE DE LA SÉCURITÉ SOCIALE
ASOCIACIÓN INTERNACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL
INTERNATIONALE VEREINIGUNG FÜR SOZIALE SICHERHEIT

Route des Morillons 4
Case postale 1
CH-1211 Geneva 22

T: +41 22 799 66 17
F: +41 22 799 85 09
E: issa@ilo.org | www.issa.int

Dear Members of the Employees Provident Fund (EPF) Nepal,

As we celebrate the 62nd anniversary of the Nepal Employees' Provident Fund, I extend my heartfelt congratulations to all of you. These six decades of unwavering dedication have undoubtedly left an indelible mark on countless lives in Nepal.

Within the pages of this journal, we find a treasure of stories and experiences. Each of this is a testament to the positive impact EPF has had on individuals and families across Nepal. These stories are not mere words and images; they represent tangible evidence of the profound impact of social security in uplifting and transforming societies. They stand as a reminder of the profound influence that social security organizations like EPF have on the well-being and future of individuals and communities.

While I cannot be present with you physically today, please know that my spirit is alongside you as we commemorate this significant milestone. My commitment to advancing the cause of social security remains steadfast, and I stand ready to support and celebrate your continued endeavors.

Looking forward, I am excited about the future and the potential for even greater accomplishments. Together, we can continue to strengthen the framework in Nepal, extending its coverage to informal workers who remain vulnerable and addressing the pressing global aging problem. By addressing these challenges, I believe that we can truly build a more secure and inclusive future for all citizens.

May this journal serve as a source of inspiration, reflection, and pride. May it emphasize the vital role that social security plays in our lives and the positive change that can be achieved when we unite for a common purpose.

Once again, congratulations to EPF Nepal on this remarkable 62nd Anniversary. I am confident that your ongoing dedication will pave the way for even greater achievements in the years to come. Here's to a more secure future for all Nepalese citizens, guided by the principle of 'social security for all.' Thank you for your dedication and unwavering efforts.

Yours sincerely,

Dr. Mohammed Azman
Prof., Dato' Sri
President of ISSA



गतिविधि र भावी कार्ययोजना

कर्मचारी सञ्चय कोषको ६२ औं वार्षिकोत्सवको अवसरमा प्रशासक श्री जितेन्द्र धितालबाट प्रस्तुत कोषको वर्तमान अवस्था र भावी कार्ययोजनाको विवरण

१. प्रारम्भ:

- १.१ नेपालको सरकारी सेवा, सार्वजनिक निकाय तथा सङ्गठित क्षेत्रका कर्मचारी तथा कामदारहरूको अवकाश पश्चात्को जीवनमा सामाजिक सुरक्षाको व्यवस्थापन गर्ने उद्देश्यले वि.सं. २०१९ सालमा स्थापित कर्मचारी सञ्चय कोष आज ६२ औं वर्षमा प्रवेश गरेको छ । यस सुखद अवसरमा सर्वप्रथम म सम्पूर्ण आदरणीय सञ्चयकर्ता तथा कोष परिवारप्रति हार्दिक बधाई तथा शुभकामना व्यक्त गर्दछु । साथै, सञ्चयकर्ता तथा योगदानकर्ताको योगदान रकमको कुशल व्यवस्थापन तथा परिचालन, प्राप्त प्रतिफलको न्यायोचित वितरण र सेवा प्रवाहमा गुणात्मक सुधार गर्दै सेवाग्राहीको हित र सन्तुष्टि प्रति कोष परिवार सदैव क्रियाशील रहने प्रतिवद्धता व्यक्त गर्दछु ।
- १.२ कोषको ६२ औं वार्षिकोत्सवको कार्यक्रममा हाम्रो निमन्त्रणालाई स्वीकार गरी सहभागी हुनुहुने प्रमुख अतिथिज्यू, विशेष अतिथिज्यूहरू एवम् सम्पूर्ण आमन्त्रित महानुभावहरूलाई कर्मचारी सञ्चय कोषको तर्फबाट हार्दिक स्वागत गर्दछु ।
- १.३ कोषलाई मुलुकको एक सुदृढ, सफल र विश्वसनीय संस्थाको रूपमा स्थापित गर्न महत्वपूर्ण योगदान दिनुहुने सम्पूर्ण अग्रजहरूलाई स्मरण गर्न चाहन्छु । सञ्चयकर्ताको हित र कोषको संस्थागत विकासमा प्रतिवद्ध सञ्चालक समितिका सम्पूर्ण पदाधिकारी, सम्पूर्ण कर्मचारी साथीहरू तथा क्रियाशील कर्मचारी सङ्गठनहरूलाई हार्दिक धन्यवाद दिन चाहन्छु ।
- १.४ आफ्नो स्थापना कालदेखि सञ्चय कोषको मात्र व्यवस्थापन गर्दै आएको कर्मचारी सञ्चय कोषले निवृत्तभरण कोष ऐन, २०७५ बमोजिम योगदानमा आधारित निवृत्तभरण कोषको समेत व्यवस्थापन गरी आएको छ । यस सन्दर्भमा वि.सं. २०७६ साउनदेखि नयाँ नियुक्त भएका नेपाल सरकारको निजामती सेवा, नेपाली सेना, नेपाल प्रहरी, सशस्त्र प्रहरी बल नेपाल र नेपाल विशेष सेवाका करिब ६२ हजार ५ सय योगदानकर्ता कर्मचारीहरूको निवृत्तभरण कोषको समुचित व्यवस्थापन गरिएको छ ।
- १.५ कोषले नेपाल सरकारको स्वामित्व वा नियन्त्रणमा रहेका तथा नेपाल सरकारको अनुदानबाट सञ्चालन हुने सबै सार्वजनिक निकायका कर्मचारीको योगदानमा आधारित निवृत्तभरण तथा

सुरक्षित भविष्यको लागि सञ्चय कोष तथा निवृत्तभरण कोष

कर्मचारी सञ्चय कोषको ६२ वर्ष प्रवेशको सुखद अवसरमा सम्पूर्ण सञ्चयकर्ता तथा निवृत्तभरण योगदानकर्ताको सन्तुष्टि प्रति सदैव समर्पित रहने संकल्प सहित कोषका सेवा तथा सुविधालाई थप गुणस्तरीय र दिगो बनाउने प्रतिवद्धता जनाउँदै सम्पूर्ण सरोकारवालाहरूमा हार्दिक शुभकामना व्यक्त गर्दछौं ।

(१) **कोषका कार्यालयहरू :**

- (क) **केन्द्रीय कार्यालय** : पुलचोक, ललितपुर
 (ख) **मुख्य कार्यालय** : त्रिदेवीमार्ग, ठमेल
 लगनखेल, ललितपुर
 (ग) **शाखा कार्यालय** : विराटनगर, जनकपुर, हेटौडा, पोखरा, बुटवल, कोहलपुर, सुर्खेत र धनगढी
 (घ) **सेवा केन्द्र** : धनकुटा, सिंहदरबार र लगनखेल

(२) **सङ्ख्यात्मक विवरण:**

विवरण	योगदानकर्ता	योगदानकर्ता कार्यालय
सञ्चय कोष	५ लाख ८२ हजार	२७ हजार ६ सय
निवृत्तभरण कोष	६३ हजार ३ सय	३ हजार २ सय

(३) **आ.व. २०७९/८० को वित्तीय अवस्था :**

विवरण	सञ्चय कोष	निवृत्तभरण कोष	जगेडा कोष तथा बचत	दायित्वहरू	कूल स्रोत	कुल लगानी	अनुमानित बचत
रकम रु. अर्बमा	४६९.७८	६.५१	३८.१०	५.६५	५१२.०४	५०३.७४	४.७२

(४) **वित्तीय सुविधाहरू:**

- (क) **ब्याज तथा मुनाफा:** सञ्चय कोष तथा निवृत्तभरण कोषमा ब्याज दर (आ.व. २०८०/८१ को) : ७.५ प्रतिशत मुनाफा (आ.व. २०७८/७९ को): ९.२० प्रतिशत

(ख) **सापटी सुविधा:**

विवरण	विशेष सापटी	घर सापटी	शैक्षिक सापटी	सरल चक्रकर्जा	घर मर्मत सापटी	जग्गा खरिद सापटी
सापटी सीमा	सञ्चय कोष रकमको ८० प्रतिशतसम्म	रु.१ करोड सम्म	रु.१०-२५ लाखसम्म	रु.३० लाखसम्म	रु.२५ लाखसम्म	रु. १ करोडसम्म
ब्याजदर (आ.व. २०८०/८१ को लागि)	८.६० प्रतिशत	९.२५ प्रतिशत	९.२५ प्रतिशत	९.७५ प्रतिशत	९.२५ प्रतिशत	९.७५ प्रतिशत

- (ग) **ब्याजमा छुट:** धितोमा आधारित कर्जाको ब्याज त्रैमासिक रुपमा भुक्तानी गरी नियमित गर्ने सञ्चयकर्ताको सम्बन्धित त्रैमासमा ०.२५ प्रतिशतले छुट दिने व्यवस्था गरिएको ।

(५) **सामाजिक सुरक्षा सुविधाहरू:**

- (क) **सञ्चयकर्ता स्वास्थ्योपचार योजना:** सञ्चयकर्तालाई साधारण रोग को लागि उपचार गराएको हकमा प्रत्येक आर्थिक वर्षमा रु.१ लाखसम्म र घातक रोग को उपचारको हकमा सेवा अवधि भरिमा अधिकतम रु.१० लाखसम्म रकम सोधभर्ना प्रदान गरिने ।
 (ख) **सुकेरी तथा शिशु स्याहार सुविधा:** प्रति प्रसूति रु.७,५०० (नोकरी अवधिमा २ पटक)
 (ग) **दुर्घटना क्षतिपूर्ति योजना:** निज वा निजको हकवालालाई रु.२ लाख,
 (घ) **काजक्रिया अनुदान:** हकवालालाई रु.४० हजार ।



कर्मचारी सञ्चय कोष

पुल्चोक, ललितपुर ।

फोन नं.: ५०१०१६५, ५०१०१६६

सम्पादकीय

कर्मचारी सञ्चय कोष त्यो मन्दिर हो जहाँ सञ्चयकर्ता/योगदानकर्ताका सुरक्षित आर्थिक भविष्यका आशा-भरोसा एवं विश्वासहरू निवास गर्दछन् । सैनिक द्रव्य कोषको ऐतिहासिक जगमा वि.सं. २०१९ भाद्र ३१ गते स्थापना भएको यो संस्था सरकारी कर्मचारी, सार्वजनिक संस्थाका कर्मचारी, निजी सङ्गठित संस्थाका कर्मचारी, स्वरोजगारमा संलग्न व्यक्तिहरू लगायत कोषमा रकम जम्मा गर्ने सबै सञ्चयकर्ताहरूका सद्भावना बोकेर आजदेखि ६२औं वर्षमा प्रवेश गर्दैछ । यो लामो यात्रा अवधिमा कोषको स्वरूप, कार्यक्षेत्र, वित्तीय आकार एवं यसले प्रवाह गर्ने सेवा-सुविधामा समेत व्यापक परिवर्तन आएको छ । कोषप्रति सञ्चयकर्ता/योगदानकर्ताका अपेक्षा-आकाङ्क्षाहरू बढेका छन्, सोही अनुरूप कोषको दायित्व पनि थपिँदै गएको छ ।

कर्मचारी सञ्चय कोषले सञ्चय कोषको व्यवस्थापन मार्फत् राष्ट्रसेवक कर्मचारीहरूको अवकाशपछिको जीवनलाई सुरक्षित बनाउँदै आएकोमा आज त्यसका अतिरिक्त सञ्चयकर्ता/योगदानकर्ताका सेवाकालीन आवश्यकता परिपूर्तिमा समेत सहजीकरण गरिरहेको छ । अर्को शब्दमा, बृहत् सार्वजनिक प्रशासनको एउटा सेवा प्रदायक अवयवको रूपमा कोषले सञ्चयकर्ता/योगदानकर्ताहरूलाई नियुक्तिदेखि निवृत्तसम्म (appointment to retirement) सामाजिक सुरक्षण, सापटी र अन्य सेवा-सुविधा उपलब्ध गराएर उनीहरूको

आर्थिक, सामाजिक जीवनमा सहजीकरण गर्दै आएको छ ।

आम सञ्चयकर्ता/योगदानकर्ताको विश्वास र सद्भाव कोषको अमूल्य निधि हो र यसैको संरक्षण र प्रवर्द्धन कोषको संकल्प हो । सोही अनुसार कोषले कर्मचारी सञ्चय कोष ऐन २०१९ बमोजिम सञ्चय कोषको र निवृत्तभरण कोष ऐन २०७५ बमोजिम योगदानमा आधारित निवृत्तभरणको व्यवस्थापन गरिरहेको छ । कर्मचारी सञ्चय कोषले सञ्चयकोष तथा निवृत्तभरण कोषको रूपमा जम्मा हुन आएको रकमलाई एकातिर देशको उत्पादनशील तथा पूर्वाधार विकासको क्षेत्रमा उपयोग गरी दिगो आर्थिक विकासमा योगदान पुऱ्याइरहेको छ भने अर्कोतिर सुरक्षित एवं प्रतिफलयुक्त क्षेत्रमा लगानी गरी प्राप्त प्रतिफल सञ्चयकर्ताहरूमा वितरण गर्नुका साथै कोष खडा गरी विभिन्न सामाजिक सुरक्षण सुविधाहरू प्रदान गर्दै आएको छ । यसरी कोषले सञ्चयकोष र निवृत्तभरण कोषको मात्रै व्यवस्थापन गरिरहेको छैन, देशको विकास एवं सञ्चयकर्ता/योगदानकर्ताहरूको सुरक्षित आर्थिक भविष्यको लागि समेत लगानी गरिरहेको छ ।

समयक्रमले सिकाएका पाठ र अन्तर्राष्ट्रिय अभ्यासहरूको मार्गदर्शनबाट खारिँदै आएको कर्मचारी सञ्चय कोषले सन्तुष्ट सदस्यहरू रहेको स्वस्थ र सुखी परिवार (A happy and healthy family of satisfied members) बन्ने

लक्ष्य सहित आफूलाई सरकारी र सार्वजनिक क्षेत्रको एकीकृत सामाजिक सुरक्षा कोषको रूपमा विकास गर्ने परिकल्पना गरेको छ । यद्यपि, यो मार्गमा कोषका सामु चुनौतिका चाँडै छन् ।

समाजमा द्रुत गतिमा आर्थिक, सामाजिक र प्राविधिक परिवर्तनहरू भैरहेका छन् । आज सञ्चयकर्ता/योगदानकर्ताहरूका आर्थिक सामाजिक आवश्यकताको परिमाण मात्रै बढेको छैन, गुणात्मकतामा पनि परिवर्तन आएको छ । प्रविधिले व्यवस्थापकीय शैली र अभि त्यो भन्दा बढी सेवा प्रवाहको परम्परागत तरिकालाई पूरै बदल्न दवाब दिएको छ । मानव संसाधनको प्रभावकारी परिचालन तथा विकास, आन्तरिक नियन्त्रण, जोखिम व्यवस्थान तथा संस्थागत सुशासन कायम गर्नु पनि चुनौतीपूर्ण देखिएको छ ।

यद्यपि, यस्ता चुनौतिको बावजूद कोषले समयको माग अनुरूप छिटो छरितो, सरल, मितव्ययी र प्रभावकारी सेवा प्रवाहको लागि प्रविधिको अधिकाधिक उपयोग गर्दैछ । कुशल कोष व्यवस्थापनको लागि व्यवस्थापनका परम्परागत शैलीलाई सिकाई सङ्गठन, लचकता, सहकार्य, तथ्याङ्क र प्रविधिमा आधारित निर्णय प्रक्रिया जस्ता नूतन अभ्यासहरूले प्रतिस्थापित गर्दैछ । कोषले अवलम्बन गरिरहेका निष्पक्षता,

तटस्थता, जवाफदेहिता, पारदर्शिता, नतिजाप्रति प्रतिबद्धता, कार्यदक्षता, प्रभावकारिता, सेवाको गुणस्तरीयता, समूह कार्य, समन्वय र सहभागिता जस्ता व्यवस्थापकीय मूल्य मान्यताले पनि एकातिर कोषको आन्तरिक सुदृढीकरणमा बल पुऱ्याइरहेका छन् भने अर्कोतिर यस्ता चुनौतीहरूको सामना गर्नमा सघाई रहेका छन् । यसरी, कर्मचारी सञ्चय कोष आफ्ना आम सञ्चयकर्ता/योगदानकर्ताहरूको सुरक्षित आर्थिक भविष्यको यात्रामा कटिबद्ध भएर निस्किसकेको छ किनभने भविष्य भनिने समय प्रारम्भ भैसकेको छ !

अन्त्यमा, आफ्नो योगदान, भरोसा र सद्भावद्वारा कोषलाई आजको स्थितिमा आइपुग्न साथ दिनुहुने सम्पूर्ण सञ्चयकर्ता/योगदानकर्ताहरूप्रति हार्दिक आभार प्रकट गर्दछौं । कोषका मिहिनेती र इमानदार अग्रजहरूको अमूल्य योगदानलाई हार्दिक-हार्दिक नमन गर्दछौं । निरन्तर साथ सहयोगको निम्ति नेपाल सरकार, सार्वजनिक सङ्गठन, निजी क्षेत्र लगायत समस्त शुभचिन्तकहरूप्रति कृतज्ञता ज्ञापन गर्दछौं । कोष पत्रिकाको यो विशेषाङ्कको लागि आफ्ना अमूल्य लेख प्रदान गर्नुहुने सबै विद्वान् लेखकहरूलाई हार्दिक धन्यवाद व्यक्त गर्दछौं ।



विषयसूची

शीर्षक	लेखकको नाम	पेज नं.
गतिविधि र भावी कार्ययोजना		१
सिर्जनशील र सदाचारयुक्त सार्वजनिक प्रशासन निर्माणमा ट्रेड यूनियनको भूमिका	डा. दामोदर रेग्मी	११
संस्थागत सुशासन तथा आन्तरिक नियन्त्रण प्रणाली	डा. नीलम ढुङ्गाना तिमिसिना	२३
सार्वजनिक प्रशासनमा आन्तरिक र अन्तिम लेखा परीक्षण	गोपीनाथ मैनाली	३२
नेपालमा सार्वजनिक संस्थानको व्यवस्थापनको समीक्षा	घनश्याम पराजुली	४४
दिगो विकासको आवश्यकता, महत्व र उपायहरू	गम्भीर बहादुर हाडा	५७
नेपालमा जलविद्युत विकासका समसामयिक सवालहरू	अर्जुन कुमार गौतम	७०
वित्त नीति, मौद्रिक नीति र धितोपत्र बजार: अन्तर्सम्बन्ध तथा प्रभाव	डा.नवराज अधिकारी	७९
नेपालमा सामाजिक सुरक्षा र कर्मचारी सञ्चय कोष	दामोदर प्रसाद सुवेदी	९०
शेयर लगानीमा कर्मचारी सञ्चय कोष	ठाकुर जंग थापा	९७
जुद्ध शम्शेरले परिकल्पना गरेको सैनिक द्रव्य कोष र आजको कर्मचारी सञ्चय कोष	शान्ता गौतम	१०४
मानव संसाधन व्यवस्थापन : चुनौती र अवसरहरू	कृष्ण हरि दाहाल	११०
वित्तीय सङ्घीयता कार्यान्वयनमा रहेका व्यवहारिक चुनौती तथा सुधारका उपायहरू	रामबहादुर के.सी.	११९
भगवद् गीता : सार्वजनिक सेवा, सुविधा र सम्पत्ति शुद्धीकरणको सन्दर्भ	मिलन सुवेदी	१२८
समावेशिता : अवधारणा, सिद्धान्त र प्रयोग	डम्बर बहादुर खड्का	१३८

शीर्षक	लेखकको नाम	पेज नं.
नेपालको सन्दर्भमा मानव पुँजी निर्माण, परिचालन र व्यवस्थापन	राधा कणेल	१४६
नेपाली सार्वजनिक संस्थाहरूमा सिकाइ सङ्गठन र ज्ञान व्यवस्थापनको अवधारणा र अभ्यास	विपीन ओझा	१५५
सङ्गठनमा ज्ञान व्यवस्थापन	रामचन्द्र पराजुली	१६१
Strategic HRD Measures on Continuous Learning and Upskilling of Employees to Achieve Organisational Effectiveness	Prof. Dr. Arhan Sthapit	१७१
An Overview of AML/CFT System in Nepal	Rishiram Pokhrel	१७९
Role of Employees Provident Fund (EPF) in Nepal's Social Security	Dilipraj Paudel	१९३
Data Security Management: Threats and Challenges	Kumari Kanchan Shah	२०१
Artificial Intelligence and the Public Sector	Raju Shahi	२१२
Ethical Values in Public Service: Practices and Challenges in Nepal	Naniram Sapkota	२१७
Is Social Security a Vaccine for Fundamental Human Rights ? : From the Eyes of Karmachari Sanchaya Kosh	Post Raj Niroula	२२७
Revolutionizing the Employees Provident Fund Nepal: A Comprehensive IT Strategic Plan	Bimarsha Panta	२३५

प्रस्तुत विशेषाङ्कमा समावेश लेख, रचना लेखकका निजी अभिव्यक्ति र विचार हुन् ।

- सम्पादक समूह

उपदान योजना समेत सञ्चालन गरिरहेको छ । यसरी सरकारी एवम् सार्वजनिक क्षेत्रका सम्पूर्ण कर्मचारीको एकीकृत सामाजिक सुरक्षा प्रदायक संस्थाको रूपमा कोषको कार्यक्षेत्र र दायरा विस्तार भएको छ ।

१.६ करिब ५ लाख ८२ हजार ३ सय नियमित सञ्चयकर्ता तथा योगदानकर्ताको ५ खर्ब १२ अर्बभन्दा बढी वित्तीय स्रोतको परिचालन गरी मुलुकको अग्रणी वित्तीय एवम् सामाजिक सुरक्षा संस्थाको गरिमा कायम गर्न कोष सफल भएको छ ।

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

२. कोषको वर्तमान अवस्था:

२.१ कोषमा २०८० भाद्र मसान्तसम्म कार्यरत ३७८ कर्मचारीहरूबाट केन्द्र, ७ वटै प्रदेशमा रहेका ८ वटा शाखा कार्यालय र ३ वटा सेवा केन्द्रहरू मार्फत करिब ५ लाख ८२ हजार ३ सय नियमित सञ्चयकर्ता तथा योगदानकर्ताको सञ्चय कोष र निवृत्तभरण कोषको व्यवस्थापन भएको छ ।

२.२ वि.सं. २०८० असार मसान्तको लेखापरीक्षण सम्पन्न हुन बाँकी वित्तीय विवरण अनुसार कोषमा कुल रु.५ खर्ब १२ अर्ब ४ करोड वित्तीय स्रोत रहेको छ । कुल स्रोत मध्ये रु.५ खर्ब ०३ अर्ब ७४ करोड अर्थात ९८.५७ प्रतिशत रकम ऋण तथा लगानीको माध्यमबाट विभिन्न क्षेत्रमा प्रवाह गरिएको छ । कुल लगानीमध्ये सञ्चयकर्ता सापटीमा ४७.५७ प्रतिशत, परियोजना कर्जामा १६.१८ प्रतिशत, बैंकहरूको मुद्दती निक्षेपमा २८.४२ प्रतिशत र बाँकी ६.२५ प्रतिशत शेयर, डिभेन्चर लगायत पूँजी बजारका उपकरणहरू तथा व्यवसायिक भवनहरूमा उपयोग भएको छ ।

२.३ कर्जा तथा लगानी र अन्य आम्दानी बाट आर्थिक वर्ष २०७९/८० मा रु.४२ अर्ब १६ करोड आम्दानी भएको छ भने रु.४ अर्ब ७२ करोड खुद मुनाफा हुने अनुमान रहेको छ । सो रकमलाई मुनाफा र सामाजिक सुरक्षा सुविधाको रूपमा सञ्चयकर्ताकै हितमा प्रयोग गर्दै लगिनेछ ।

३. आर्थिक वर्ष २०७९/८० का प्रमुख गतिविधि तथा उपलब्धि:

आर्थिक वर्ष २०७९/८० 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 नीति, नियम तथा विनियम :

(क) कोषको सुरक्षित, दक्षतापूर्ण एवं प्रभावकारी रूपमा प्रतिफलयुक्त क्षेत्रमा रकम परिचालन गर्ने उद्देश्यले कर्जा तथा लगानी नीति, २०८० मिति २०८०/०२/१९ मा सञ्चालक समितिबाट स्वीकृत भई कार्यान्वयन गरिएको छ ।

- (ख) कोषको क्रियापलापमा रहने सम्पत्ति शुद्धीकरण सम्बन्धी जोखिम सूचित गर्ने कोषको जिम्मेवारी पुरा गर्ने उद्देश्यले **सम्पत्ति शुद्धीकरण तथा आतङ्ककारी गतिविधिमा वित्तीय लगानी निवारण नीति** तर्जुमा गरी कार्यान्वयन गरिएको छ ।
- (ख) सरल, सहज र पारदर्शी रूपले रकम भुक्तानी तथा कारोवारमा एकरूपता कायम गरी प्रभावकारी सेवा प्रवाह गर्न सञ्चय कोष रकम भुक्तानी विनियम, २०७९, सञ्चयकर्ता कर्जाको असुली प्रक्रियालाई सरल, स्पष्ट र व्यवस्थित गर्न सञ्चयकर्ता कर्जा असुली विनियम, २०७९, कोष रकमको लेखाङ्कनलाई पारदर्शी र व्यवस्थित गर्न सञ्चय कोष लेखाङ्कन विनियम २०८०, लगानी प्रक्रियालाई सरल, स्पष्ट र व्यवस्थित गर्न लगानी प्रवाह विनियम, २०८०, संस्थागत कर्जा प्रवाह प्रक्रियालाई सरल, स्पष्ट र व्यवस्थित गर्न संस्थागत कर्जा प्रवाह विनियम, २०८० तर्जुमा गरी लागु गरिएको छ ।

३.२ सञ्चयकर्ता सेवा :

- (क) सूचना प्रविधि र बैकिङ्ग सञ्जालको उपयोगबाट सञ्चयकर्ताको भौतिक उपस्थिति नभई विशेष सापटी लिन तथा सबै प्रकारका सापटी तिर्न सक्ने व्यवस्था मिलाइएको छ ।
- (ख) अनलाईन पद्धतिबाट प्रवाह भएको सापटी संख्याको करिब ६५ प्रतिशत विशेष सापटी प्रवाह भएको र सापटी तिर्ने सञ्चयकर्ताको संख्या करिब ९० प्रतिशत पुगेको छ ।
- (ग) सञ्चयकर्ता/योगदानकर्ता तथा धितोमा आधारित कर्जा सुविधा उपभोग गर्ने ऋणी सञ्चयकर्ताको व्यक्तिगत खातामा आर्थिक वर्षको अन्त्यमा नै लेखाङ्कन गर्ने कार्य सम्पन्न गरी वार्षिक कारोबार विवरणहरू अद्यावधिक गरिएको छ । सञ्चयकर्ताको खातामा आर्थिक वर्ष २०८०/८१ को कारोबारको लेखाङ्कन कार्य नियमित रूपमा भइरहेको छ ।
- (घ) प्रभावकारी र गुणस्तरीय सेवाका लागि सञ्चयकर्ताको तथ्याङ्क डिजिटल स्वरूपमा सङ्कलन गर्ने कार्य अन्तर्गत ९४ प्रतिशत अर्थात अवकाश प्राप्त समेत ७ लाख १५ हजार सञ्चयकर्ताको विवरण अद्यावधिक गरिएको छ । साथै करिब ९४ प्रतिशत सञ्चयकर्ता कार्यालयको Office KYC अद्यावधिक भएको छ । व्यक्तिगत KYC विवरणलाई नागरिक एपसंग समेत आवद्ध गरिएको छ । साथै स्थायी लेखा नं. र मोबाइल नं. समेत अद्यावधिक गर्न सकिने व्यवस्था मिलाइएको छ ।
- (ङ) कोषले प्रदान गर्ने साविकको सञ्चयकर्ता परिचयपत्रलाई विद्युतीय परिचयपत्रले प्रतिस्थापन गर्ने उद्देश्यले QR code सहितको परिचयपत्र वितरण कार्यलाई प्राथमिकताका साथ अगाडि बढाइएको छ ।
- (च) करिब ९४ प्रतिशत सञ्चयकर्तालाई ई-सर्भिस सेवा उपलब्ध गराइएको छ, साथै कोषको मोबाइल एपबाट समेत अनलाईन विशेष सापटी प्राप्त गर्न आवेदन दिन सक्ने व्यवस्था मिलाइएको छ ।
- (छ) सञ्चयकर्ताको जिज्ञासा तथा गुनासो व्यवस्थापन गर्न आधुनिक प्रविधिमा आधारित कल

सेन्टरलाई थप व्यवस्थित गरी प्रभावकारी रुपमा सेवा प्रदान गरिएको छ ।

- (भ) सञ्चयकर्तालाई सहज रुपमा आवास सेवा उपलब्ध गराउन घर सापटी लागु भएका क्षेत्र थप गरी सो क्षेत्रमा जग्गा खरिद कर्जा समेत प्रदान गर्ने व्यवस्था मिलाइएको छ ।
- (ज) सञ्चयकर्ता सेवा प्रवाह प्रक्रियालाई BPR (Business Process Reengineering) को आधारमा आवश्यक सुधार सहित थप प्रभावकारी बनाउन अध्ययन सम्पन्न गरिएको छ ।

३.३ लगानी व्यवस्थापन:

- (क) सुरक्षित, प्रतिफलयुक्त एवम् दिगो लगानी गरी प्राप्त प्रतिफलको न्यायोचित वितरणबाट सञ्चयकर्तालाई सन्तुष्टि दिने मूल उद्देश्य राखी लगानी व्यवस्थापन गरिएको छ । कोषको दीर्घकालीन वित्तीय स्रोतलाई आवास, विद्युत विकास तथा पूर्वाधार क्षेत्रका ठूला एवम् वित्तीयरूपले सम्भाव्य परियोजनाहरूमा लगानी गर्न कोषले उच्च प्राथमिकता दिएको छ ।
- (ख) नेपाल विद्युत प्राधिकरणले विकास गरेको ९९.८ मेगावाट क्षमताको तामाकोशी पाँचौ जलविद्युत आयोजनामा कोषबाट लगानी गर्ने सन्दर्भमा कोष र प्राधिकरणबीच रु. १३ अर्ब ७४ करोड ७ लाख कर्जा प्रदान गर्न ऋण सम्झौता सम्पन्न भएको छ ।
- (ग) आवास, विद्युत विकास तथा पूर्वाधार क्षेत्रका आयोजनाहरूमा कोषको लगानी अभिवृद्धि गर्ने नीति अनुरूप आर्थिक वर्ष २०७९/८० मा ८ वटा आयोजनामा कोषले एकल तथा बैंकहरूको सहवित्तीयकरण मार्फत कर्जा प्रवाह गर्ने गरी रु.७ अर्ब १८ करोड कर्जा स्वीकृत गरिएको छ ।
- (घ) आर्थिक वर्ष २०७९/८० मा कोषबाट कुल रु.६ अर्ब ९८ करोडको कर्जा प्रवाह भएकोमा साविकमा ऋण लगानी भई निर्माणाधीन अवस्थामा रहेका रसुवागढी, साञ्जेन, मध्य भोटेकोशी लगायतका सार्वजनिक क्षेत्रबाट प्रवर्द्धित जलविद्युत आयोजनाहरूलाई थप रु.३ अर्ब ५ करोड दीर्घकालीन कर्जा प्रवाह भएको छ ।
- (ङ) माथिल्लो तामाकोशी जलविद्युत आयोजनाले व्यापारिक उत्पादन शुरु गरी आर्थिक वर्ष २०७९/८० मा करिब रु.२ अर्ब ४६ करोड कर्जाको ब्याज र किस्ता बापत भुक्तानी गरेको छ । त्यसैगरी लामो समय कर्जाको किस्ता नियमित नगरेको नेपाल एयरलाइन्सबाट आर्थिक वर्ष २०७९/८० मा रु.१ अर्ब ८७ करोड ३८ लाख कोषमा जम्मा भएको छ ।
- (च) पूँजी बजारको विकासका लागि कोषको योगदान वृद्धि गर्ने उद्देश्यले आर्थिक वर्ष २०७९/८० मा विभिन्न संस्थाको संस्थापक शेयरमा कुल रु. ५०.४० करोड थप लगानी गरिएको छ भने विभिन्न वाणिज्य बैंकहरूबाट जारी भएको डिबेञ्चरमा कुल रु.२ अर्ब १७ करोड ८० लाख थप लगानी भएको छ ।

३.४ निवृत्तभरण कोष व्यवस्थापन:

- (क) निवृत्तभरण कोष ऐन, २०७५ बमोजिम २०७६ साल साउन महिनादेखि नयाँ नियुक्त भएका कर्मचारीको योगदानमा आधारित निवृत्तभरण कोष अन्तर्गत आर्थिक वर्ष २०७९/८० सम्ममा

- करिब ६३ हजार ३ सय योगदानकर्ताको करिब रु.६ अर्ब ५१ करोड रकम सञ्चित भएको छ ।
- (ख) निवृत्तभरण कोषमा जम्मा भएको रकममध्ये सरकारी सुरक्षण पत्रमा रु.३० करोड, वाणिज्य बैंकको डिबेञ्चरमा रु.४ अर्ब ३८ करोड ८० लाख र मुद्दती निक्षेपमा रु.१ अर्ब ४८ करोड लगानी गरिएको छ ।
- (ग) निवृत्तभरण कोष ऐन, २०७५ बमोजिम प्रदेश र स्थानीय तहका कर्मचारी तथा शिक्षकको योगदानमा आधारित निवृत्तभरण तथा उपदान योजना समेत सञ्चालन गर्न आवश्यक कानूनी व्यवस्था हुनासाथ समट्ने गरी कोषले आवश्यक पूर्वाधार तयार गरिसकेको छ ।
- (घ) सार्वजनिक निकायका कर्मचारीको लागि शुरु गरिएको योगदानमा आधारित निवृत्तभरण तथा उपदान योजनामा १६ भन्दा बढी सार्वजनिक निकाय आवद्ध भएका छन् । दायरा विस्तारका लागि थप संस्थाहरूलाई यस योजनामा आवद्ध गर्दै लगिने छ ।

३.५ प्राप्त प्रतिफल र सोको बाँडफाँड :

आर्थिक वर्ष २०७८/७९ को लेखापरीक्षण पश्चात कायम भएको खुद मुनाफा रु.५ अर्ब ५८ करोड मध्ये रु.४ अर्ब ६० करोड सञ्चयकर्तालाई बाँडफाँड गरी सञ्चयकर्ताको व्यक्तिगत खातामा शुरु मौज्दातको १.२० प्रतिशतका दरले मुनाफा वितरण गरिएको छ । साथै, रु.५५ करोड सामाजिक सुरक्षा सुविधा प्रदान गर्ने प्रयोजनको लागि सञ्चयकर्ता कल्याणकारी कोषमा जम्मा गरिएको छ ।

३.६ सामाजिक सुरक्षा र सञ्चयकर्ता सापटी :

- (क) कोषबाटै दायित्व व्यहोर्ने गरी सञ्चयकर्ता अस्पतालमा भर्ना भई उपचार गराएको अवस्थामा साधारण रोगको हकमा वार्षिक रु.१ लाख सम्म र कडा रोगको हकमा रु.१० लाखसम्म सोधभर्ना दिने व्यवस्था भएको सञ्चयकर्ता स्वास्थ्योपचार सुविधा योजना, काज किरिया 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 २०७९/८० को अवधिमा २२ हजार ४९८ सञ्चयकर्ता तथा सञ्चयकर्ताको हकवाला समेतलाई रु.३७ करोड ४१ लाखभन्दा बढी रकम वितरण गरिएको छ ।
- (ख) सञ्चयकर्ताको सेवाकालको आवश्यकता तथा आधारभूत सुविधा प्रदान गर्ने उद्देश्यले सञ्चालित विशेष सापटी, घर सापटी, शैक्षिक सापटी, घर मर्मत सापटी, चक्र कर्जा र जग्गा खरिद सापटी अन्तर्गत १ लाख ४४ हजार ३८८ सञ्चयकर्तालाई रु.४१ अर्ब ८ करोड ५० लाख सापटी प्रवाह गरिएको छ ।
- (ग) सेवाबाट अवकाश पश्चात कोषबाट ९२ हजार ५ सय ४६ जना सञ्चयकर्तालाई रु.३४ अर्ब ४८ करोड ३३ लाख भुक्तानी गरिएको छ ।

३.७ कार्यसम्पादन व्यवस्थापन :

- (क) कोषको समग्र कार्यसम्पादनमा प्रभावकारिता अभिवृद्धि गर्ने तथा कोषका विभाग/शाखा कार्यालय/सेवा केन्द्रको कार्यलाई थप प्रभावकारी र परिणाममूलक बनाउने उद्देश्यले आर्थिक वर्ष २०७५/७६ देखि कार्यसम्पादन सम्झौताको शुरुवात गरिएकोमा यस आर्थिक वर्ष पनि सबै विभाग र शाखा कार्यालयका प्रमुखहरूसँग मिति २०८०/०४/०८ गते कार्यसम्पादन सम्झौता सम्पन्न गरिएको छ ।
- (ख) कार्यसम्पादन सम्झौतामा उल्लिखित कार्यसम्पादन लक्ष्य र उपलब्धिको मूल्याङ्कन गर्दा निर्दिष्ट कामलाई नतिजामुखी, उत्तरदायी, योजनाबद्ध रुपमा सम्पन्न योगदान गर्न पुगेको र यसबाट विभाग तथा शाखा कार्यालयहरूको कार्यसम्पादन स्तरमा गुणात्मक सुधार भएको पाइएको छ ।

३.८ मानव संसाधन व्यवस्थापन तथा विकास:

- (क) कोषको मौजुदा संरचना र दरवन्दीको समय सापेक्ष पुनरावलोकन गरी कोष सञ्चालक समितिबाट मिति २०७९/१२/०४ मा स्वीकृत भई लागू गरिएको छ ।
- (ख) सबै कर्मचारीलाई पेशागत तालिमको माध्यमबाट दक्ष बनाउने कोषको नीति अनुरूप आर्थिक वर्ष २०७९/८० को अवधिमा ३५९ जना कर्मचारीलाई स्वदेशमा, ७१ जना कर्मचारीलाई वैदेशिक तालिम प्रदान गरिएको छ । यसै गरी ४ वटा अनलाइन तालिम मार्फत सूचना प्रविधिको प्रयोग, अनलाईन कारोबार सञ्चालन, कारोबारहरूको लेखाङ्कन लगायतका कोषसंग सम्बन्धित विषयमा केन्द्र, शाखा कार्यालय र सेवा केन्द्रमा कार्यरत कर्मचारीहरूलाई प्रशिक्षित गर्ने कार्य सम्पन्न गरिएको छ ।
- (ग) विगतमा विभिन्न कारणले अवरुद्ध रहेको कर्मचारीहरूको वृत्ति विकास सूचारु गर्न आर्थिक वर्ष २०७९/८० मा २ पटक पदपूर्तिको प्रक्रिया सम्पन्न गरिएको छ ।
- (घ) व्यवस्थापन र युनियन सहितको स्थायी प्रकृतिको संरचना निर्माण गरी संस्थागत सुदृढीकरण र विकासका लागि सहकार्य अधि बढाइएको छ ।

३.९ लेखा र लेखापरीक्षण:

- (क) नेपाल वित्तीय प्रतिवेदनमान अनुरूप वित्तीय विवरण तयार गरी आर्थिक वर्ष २०७८/७९ को लेखापरीक्षण सम्पन्न गरिएको छ । आर्थिक वर्ष २०७९/८० का लागि महालेखापरीक्षकको कार्यालयबाट लेखापरीक्षकहरू नियुक्ति भई लेखापरीक्षणको कार्य अधि बढाइएको छ ।
- (ख) आन्तरिक नियन्त्रण प्रणालीलाई मजबुत र प्रभावकारी बनाउन आन्तरिक लेखापरीक्षण कार्यमा बाह्य विज्ञलाई समेत संलग्न गराई संयुक्त टोलीबाट लेखापरीक्षण गर्ने कार्यलाई निरन्तरता दिइएको छ ।

३.१० 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 कोष तथा कोषको पूर्ण स्वामित्वमा स्थापित सञ्चय कोष घरजग्गा व्यवस्थापन कम्पनी प्रा.लि. मार्फत गर्ने व्यवस्था अनुरूप कार्य भइरहेको छ ।
- (ख) शाखा कार्यालय सुर्खेत, पोखरा एवम् हेटौँडामा कार्यालय भवन निर्माणको कार्य अन्तिम चरणमा रहेको छ । यसैगरी जनकपुरमा कार्यालय भवन निर्माण कार्य शुरु भएको छ भने शाखा कार्यालय धनगढीमा कार्यालय भवन निर्माणको लागि आवश्यक प्रक्रिया अघि बढाइएको छ ।
- (ग) सञ्चयकर्तालाई आवास उपलब्ध गराउने उद्देश्यले सञ्चय कोष घरजग्गा व्यवस्थापन कम्पनी मार्फत चितवनमा जग्गा विकास कार्य अन्तिम चरणमा पुगेको छ ।
- (घ) जग्गाहरूको व्यवसायिक उपयोग गर्ने सन्दर्भमा इटहरीको जग्गा भाडामा लगाइएको छ भने टेकुको जग्गा लामो समयसम्म प्रयोगविहीन अवस्थामा रहेकोमा सो जग्गा खाली गराई प्रयोग गर्ने प्रक्रिया अघि बढाइएको छ ।
- (ङ) सुन्धारास्थित भवनको सौन्दर्यकरण र ठमेलस्थित भवनको सवलीकरणको कार्य भइरहेको छ ।

३.११ सूचना प्रविधि:

- (क) कोषमा प्रयोग भएको सूचना प्रणालीलाई थप व्यवस्थित गर्न सूचना प्रविधि नीतिमा समसामयिक परिवर्तन गर्ने र कोषमा एकीकृत सूचना प्रणाली लागू गर्न आवश्यकतानुसार खरिद वा विकास गर्ने नीति लिइएको छ ।
- (ख) सरकारी कर्मचारीको सञ्चय कोष कट्टीको विवरण स्वचालित रूपमा कोषको प्रणालीमा प्राप्त हुने प्रविधिमा निरन्तर सुधार गरी थप व्यवस्थित गरिएको छ । साथै, स्थानीय निकाय अन्तर्गतका कर्मचारी तथा शिक्षकहरूको सञ्चय कोष कट्टीको विवरणसमेत Sub-national Treasury Regulatory Application/SuTRA मार्फत प्राप्त भइरहेको छ ।
- (ग) कागज, मुहार र प्रत्यक्ष सम्पर्क रहित सेवा प्रवाह गर्ने नेपाल सरकारको नीति अनुरूप कोषले सञ्चयकर्तालाई अनलाईन पद्धतिबाट सेवाहरू प्रदान गर्ने व्यवस्था शुरु गरिएकोमा थप प्रवर्द्धन गरी बढीभन्दा बढी सञ्चयकर्तालाई सो बमोजिमको सेवा उपलब्ध गराउदै लगेको छ ।
- (घ) सञ्चयकर्तालाई सुसूचित गराउदै कोषको सम्पर्कलाई प्रभावकारी बनाउन सामाजिक सञ्जालको उपयोगलाई वृद्धि गर्दै लगेको छ भने सञ्चयकर्ता वडापत्रलाई थप अद्यावधिक गरी लागू गरिएको छ ।
- (ङ) कोष कारोबारको लेखाङ्कन प्रणालीलाई समय सापेक्ष थप सुदृढ, स्वचालित तथा प्रविधिमा आधारित बनाउँदै लगेको छ ।

- (च) प्रयोगमा रहेका प्रणालीहरूलाई क्रमिकरूपमा Improvement तथा Upgrade गर्दै लैजाने क्रममा सामाजिक सुरक्षा सुविधासँग सम्बन्धित प्रणालीहरू (Maternity, Medical Assistance, Accident Insurance) मा थप सुधार गरी कार्यान्वयन गरिएको छ ।
- (छ) कोषको सूचना प्रणालीमा हुन सक्ने जोखिम न्यूनीकरणका तथा Business Continuty लाई सुनिश्चित गर्न Disaster Recovery Site स्थापना गरी प्रयोगमा ल्याइएको छ ।
- (ज) कोषको कम्प्युटर प्रणालीको गुणस्तरीयता परीक्षणको लागि VAPT (Vulnerability Assessment and Penetration Testing) गरी देखिएका कमी हटाउन योजना सहितको सुधार योजना कार्यान्वयन गरिएको छ ।
- (झ) कोषको सम्पूर्ण कारोबारलाई Pre Reconciliation गर्ने योजना अनुरूप सञ्चयकर्तातर्फको सम्पूर्ण कारोबारलाई स्वचालित रूपमा Reconciliation हुने व्यवस्था मिलाइएको छ ।

३.१२ छुट सम्बन्धी व्यवस्था:

आ.व.२०७९/८० मा धितोमा आधारित कर्जाको ब्याज त्रैमासिक रूपमा भुक्तानी गरी नियमित गर्ने सञ्चयकर्ताको सम्बन्धित त्रैमासको ब्याजमा ०.२५ विन्दुले रिबेट (छुट) दिने व्यवस्था गरिएको छ ।

३.१३ अन्तरराष्ट्रिय सम्बन्ध :

- (क) कोष International Social Security Association (ISSA) को सन् १९८० देखि एसोसियेट सदस्य रहँदै आएकोमा आर्थिक वर्ष २०७९/८० देखि स्थायी सदस्यता प्राप्त गरेको छ ।
- (ख) सञ्चयकर्ताहरूलाई सूचना प्रविधिको उच्चतम प्रयोग गरी सहज र सरल अनलाईन सेवा प्रदान गरेको विषयलाई कदर गरी प्रविधि विकास विधामा कोषलाई Association of Development Financing institutions in Asia and the Pacific (ADFIAP) ले पुरस्कार प्राप्त गरेको छ ।

४. कोषको भावी योजना र प्रतिवद्धता:

- ४.१ कर्मचारी सञ्चय कोष ऐन, २०१९ तथा निवृत्तभरण कोष ऐन, २०७५ को एकीकृत मस्यौदा तयार गरी कोषलाई एकीकृत अवकाश कोषको रूपमा सञ्चालन गरिने छ ।
- ४.२ शिक्षक तथा अन्य राष्ट्रसेवक कर्मचारी लगायत प्रदेश सरकार र स्थानीय तहका कर्मचारीलाई योगदानमा आधारित निवृत्तभरण प्रणालीमा आवद्ध गर्न नीतिगत तथा कानूनी व्यवस्थाको लागि सम्बन्धित निकायहरूसँग समन्वय गरिनेछ ।
- ४.३ कोषलाई सरकारी एवम् सार्वजनिक क्षेत्रको सामाजिक सुरक्षा प्रदायक संस्थाको हैसियतमा उपलब्ध वित्तीय स्रोतको सुरक्षित, प्रभावकारी, प्रतिफलयुक्त र दक्षतापूर्ण परिचालनका लागि उपयुक्त क्षेत्र पहिचान गरी लगानी विविधीकरण गर्दै देशको आर्थिक विकासमा योगदान गरिनेछ ।

- ४.४ नेपाल सरकारबाट निवृत्तभरण पाइरहेका कर्मचारीहरूको निवृत्तभरण भुक्तानी व्यवस्थापन समेत कोष मार्फत गर्न नेपाल सरकार समक्ष आवश्यक पहल गरिनेछ ।
- ४.५ निवृत्तभरण तथा उपदान योजनाको दायरा विस्तार गर्न थप सार्वजनिक निकायलाई आवद्ध गराउँदै लगिनेछ ।
- ४.६ सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रमहरूको पर्याप्तता तथा दिगोपना सुनिश्चित हुने गरी सञ्चयकर्ताको आवश्यकता र कोषको क्षमताको आधारमा सञ्चालित योजनाको कार्य क्षेत्रको दायरा विस्तार गर्दै लगिनेछ ।
- ४.७ सबै सञ्चयकर्ताको सञ्चय कोष, निवृत्तभरण कोष र सञ्चयकर्ताको सापटी सम्बन्धी कारोबारको विवरणहरू स्वचालित रूपमा प्राप्त गर्न Electronic Collection System (ECS) मार्फत लेखाङ्कन गर्ने प्रणालीको दायरा विस्तार गरिनेछ ।
- ४.८ कोषको सम्पूर्ण कार्य प्रक्रियाको पुनरावलोकन (BPR) को आधारमा सेवाको गुणस्तरमा वृद्धिका लागि सञ्चालनमा रहेका प्रणालीको स्तरोन्नति र सूचना प्रविधिको क्षेत्रमा भएका विकास अनुरूप नयाँ प्रणालीको समेत विकास गरी सेवा प्रवाहलाई थप प्रभावकारी बनाइनेछ ।
- ४.९ प्रतिफल, सुरक्षा र नगद प्रवाह सुनिश्चित भएका पूर्वाधार विकासका उपयुक्त परियोजनाहरूमा लगानीका लागि तीनवटै तहका सरकारको समन्वयमा सार्वजनिक निकाय तथा निजी क्षेत्र साथै बैंक तथा वित्तीय संस्थाहरूसँग सहकार्य गरिनेछ ।
- ४.१० कोषको वित्तीय स्रोतमा भएको निरन्तर वृद्धि, कारोबारको प्रकृतिमा भएको विविधता, प्रविधि प्रतिको बढ्दो निर्भरता एवम् परियोजनाहरूमा भएको लगानीको वृद्धिसँगै बढ्दै जाने जोखिमलाई सम्बोधन गर्न समान प्रकृतिका अन्तर्राष्ट्रिय संस्थाहरूले अवलम्बन गरेका असल अभ्यास समेतको अनुशरण गर्दै कोषको जोखिम विश्लेषण तथा व्यवस्थापनलाई थप सुदृढ बनाइनेछ ।
- ४.११ कोषको एकल स्वामित्वमा स्थापना गरिएको घरजग्गा व्यवस्थापन कम्पनीलाई कोषको सम्पत्ति व्यवस्थापन तथा सञ्चयकर्ता आवास परियोजना सञ्चालन गर्ने माध्यमको रूपमा संस्थागत विकास गर्दै क्रियाशील बनाइनेछ ।
- ४.१२ नेपाल विद्युत प्राधिकरण र विद्युत उत्पादन कम्पनी लि.सँगको सहलगानीमा कोषले प्रवर्द्धन गरेको ४४२ मेगावाटको वेतन कर्णाली जलविद्युत परियोजनाको वित्तीय स्रोतको निरुपण गरी परियोजना निर्माण कार्यलाई अगाडि बढाउन कोषले आवश्यक भूमिका खेल्नेछ ।
- ४.१३ कोषमा सेवारत कर्मचारीको मनोबल उच्च राखी संस्थाको उत्पादकत्व वृद्धि गर्न आवश्यक वृत्ति विकासका अवसरमा सहभागी गराइनेछ ।
- ४.१४ नेपाल वित्तीय प्रतिवेदनमान अनुरूप लेखा तथा लेखाङ्कन प्रणालीमा थप सुधार गरी महालेखापरीक्षकको प्रतिवेदनमा उल्लिखित विषयहरूको यथोचित रूपमा सम्बोधन गर्दै

संस्थागत सुशासन र आन्तरिक नियन्त्रण प्रणालीलाई सुदृढ बनाउदै लगिनेछ ।

४.१५ जोखिम व्यवस्थापन तथा न्यूनीकरणका लागि नीतिगत तथा संरचनात्मक सुधार गरिनेछ ।

४.१६ कोषको Digital Framework निर्माण तथा कार्यान्वयन गर्ने गरी सूचना प्रविधि नीति (IT Policy) लाई समय सापेक्ष परिमार्जन गरी लागू गरिनेछ ।

४.१७ कागजात रहित सेवा प्रवाहलाई प्रभावकारी बनाउने उद्देश्यले कागजात व्यवस्थापन प्रणाली (Document Management System) कार्यान्वयन गरिनेछ ।

५. अन्त्यमा :

कोषको संस्थागत सुदृढीकरणका लागि नेपाल सरकारबाट प्राप्त निर्देशन, सञ्चालक समितिको मार्गदर्शन तथा सहयोग, कर्मचारी सङ्गठनहरूको रचनात्मक भूमिका तथा कोषमा कार्यरत कर्मचारीहरूको सकारात्मक सोच र प्रतिवद्धताबाट कोषलाई सरकारी तथा सार्वजनिक क्षेत्रको सामाजिक सुरक्षा प्रदायक संस्थाको रूपमा स्थापित गर्ने प्रतिवद्धता व्यक्त गर्दछु । साथै यस घडीमा सम्पूर्ण सरोकारवालामा हार्दिक कृतज्ञता तथा आभार व्यक्त गर्दछु ।

धन्यवाद, जय सञ्चय कोष ।

२०८० भाद्र ३१ गते आईतबार ।



सञ्चयकर्ता घर सापटी

- १ वर्ष नियमित कोष कट्टी गरेका सञ्चयकर्ता यो सापटीका लागि योग्य हुने ।
- कोषले तोकेको स्थानमा नयाँ घर निर्माण गर्न, तला थप गर्न र घर खरिद गर्न समेत पाइने ।
- कर्जा अवधि बढीमा २० वर्ष सम्म ।
- धितो मूल्याङ्कनमा नबढ्ने गरी अधिकतम १ करोडसम्म प्राप्त गर्न सकिने ।
- अवकाश हुन २ वर्षदेखि ५ वर्षसम्म सेवा अवधि बाँकी भएका सञ्चयकर्ताको हकमा ८ वर्षको तलबमान बराबरको रकम, ५ वर्षदेखि १० वर्षसम्म सेवा अवधि बाँकी भएका सञ्चयकर्ताहरूको हकमा १२ वर्षको तलबमान बराबरको रकम र १० वर्ष भन्दा बढी सेवा अवधि बाँकी भएका सञ्चयकर्ताको हकमा १५ वर्षको तलबमान बराबरको रकम स्विकृत गरिने ।
- घर निर्माणको लागि बढीमा ४ किस्ता र घर खरिदको हकमा एकमुष्ट प्रदान गरिने ।
- कम्तीमा २ वर्ष सेवा अवधि बाँकी भएको हुनुपर्ने ।

सिर्जनशील र सदाचारयुक्त सार्वजनिक प्रशासन निर्माणमा ट्रेड यूनियनको भूमिका



डा. दामोदर रेग्मी

सेवा प्रवाहको लोक कल्याणकारी अवधारणा सरकार सार्वजनिक सेवा प्रवाहको अपरिहार्य अङ्ग हो । यसर्थ जनताप्रति प्रवाह गर्नुपर्ने सेवा सुविधाहरू सरकारले आफ्नो प्रशासनिक संयन्त्रको परिचालनबाट गर्ने गर्दछ । सरकारी सेवा सुविधाको प्रवाहको मूलभूत स्थायी संयन्त्र तथा जन आकाङ्क्षाहरूलाई नीति निर्माणको लागि जनताबाट पृष्ठपोषण प्राप्त गरी सरकार समक्ष पुर्‍याइदिने संवाहकको रूपमा सार्वजनिक प्रशासनको भूमिका अति नै महत्वपूर्ण रहने गर्दछ । सार्वजनिक सेवाको प्रकृति व्यापक, विविधतायुक्त, छुट्याउन नमिल्ने हुन्छ । सरकारको भूमिका मूलतः लोक कल्याणकारी राज्यको सिद्धान्तमा आधारित हुने भएकोले सेवा प्रवाहका उपरोक्त आधारशीला अनुरूपको सेवा प्रवाहको संयन्त्रको आवश्यकता पर्ने गर्दछ ।

राज्य र जनताबीचको सम्बन्धको अभिव्यक्ति हुने प्रमुख माध्यम सार्वजनिक सेवा हो त्यसैले सार्वजनिक सेवाको सर्वसुलभता राज्यको प्रमुख दायित्व हो । राज्यको यसै विशिष्ट दायित्वको आधारमा राज्य र जनताको सम्बन्ध स्थापित

भएको हुन्छ । यसर्थ सार्वजनिक सेवा प्रवाह राज्य र जनताबीच भेट हुने सङ्गम स्थल हो । यसै सम्बन्धको कारणले राज्यको पहिलो दायित्व सेवा प्रवाहको प्रभावकारिता अभिवृद्धि गर्ने रहेको हुन्छ । सेवा प्रवाहको प्रभावकारिताको स्तरले सरकारको लोकप्रियताको स्तर निर्धारण गर्ने गर्दछ । सार्वजनिक सेवा प्रवाहमा दक्षता र प्रभावकारिताको स्तरले सुशासनको सही अवस्थाको चित्रण गरेको हुन्छ ।

निष्पक्षता, तटस्थता, सदाचारिता, पारदर्शिता सार्वजनिक प्रशासनका मूलभूत न्यूनतम विशेषताहरू हुन् । यी विशेषताहरूको सक्षम उपस्थितिले नै सक्षम प्रशासनको कल्पना गर्न सकिन्छ र यी विशेषताहरूको न्यून उपस्थिति वा क्षयीकरणले प्रशासन मात्र होइन समग्र शासकीय संयन्त्र नै व्यापक आलोचनाको पात्र बन्न पुग्दछ, जसले प्रशासन शासकीय संरचना र सरकार (राज्य संयन्त्र) प्रति जनताको अपनत्वबोध समाप्त हुन जाने खतरा बढ्दछ । राज्य संयन्त्र प्रति जनताको अपनत्वबोध कायम गर्न जति सरकारी कर्मचारीहरूको सकारात्मक

* सचिव, नेपाल सरकार

भूमिका रहन्छ त्यति नै मात्रामा सरकार प्रति जनमानसमा विश्वसनीयता वृद्धि भइ जन अपनत्वयुक्त दिगो सरकार बन्न सक्दछ ।

लोकतन्त्रमा जनता नै राज्यको शासन व्यवस्थाको सर्वेसर्वा निर्णायक हुन्छन् । जनताले तिरेको कर; राज्यको स्रोत साधनबाट भएको आर्जन र जनताको नाममा आएको सहयोगबाट तलब र सुविधा पाउने जनप्रतिनिधि, कर्मचारी तथा सार्वजनिक निकायहरू सबै जनताप्रति जवाफदेही हुनुपर्दछ । यो नै सच्चा लोकतन्त्रको मूल आदर्श पनि हो ।

शासन प्रणालीमा प्रजातान्त्रिकीकरण वर्तमान समयको अपरिहार्य र आवश्यकीय पक्ष हो । प्रजातन्त्रको दिगोपना र यसको वास्तविक उपयोगको लागि पारदर्शी सरकारी संयन्त्र र सुसूचित नागरिकको उपस्थिति न्यूनतम आवश्यकता भित्र पर्दछ । सुसूचित नागरिकको उपस्थितिले सरकारी काम कारवाहीमा प्रभावकारिता ल्याउने, भ्रष्टाचार न्यूनीकरण हुने, जनउत्तरदायी सरकारको स्थापनाको मार्ग प्रशस्त भइ सुशासनको अवधारणाले मूर्त रुप पाउने गर्दछ । पारदर्शिताको अभिवृद्धिले सरकार जनउत्तरदायी बन्न र प्रजातान्त्रिक विधिको परिपालनामा सहयोग पुग्ने मात्र होइन कि सर्वसाधारण जनताको तहमा समेत सबलीकरण हुन गई समग्र शासन प्रणालीमा जनताको सहभागिता र अपनत्व निर्माणमा समेत सहयोग पुग्न जान्छ ।

विश्वव्यापीकरण, शिक्षा, सूचना र प्रविधिको तीव्र विकासले जन आकाङ्क्षाको तह पनि उच्च रुपमा बढेको छ । यस सन्दर्भमा सार्वजनिक प्रशासनको कार्यक्षमता, प्रभावकारिता र सबल

उपस्थिति सार्वजनिक मामिलाको व्यवस्थापनमा अनिवार्य शर्त हो । यी भिन्न परिवेशमा आफूलाई अनुकूलित गराउँदै जान र सङ्घीय शासन प्रणालीलाई सुदृढ, बलियो, जनमैत्रीय बनाउनका लागि सिर्जनशील, व्यवसायिक र सदाचारयुक्त सार्वजनिक प्रशासन सामयिक आवश्यकता हो । सङ्घीय शासन प्रणालीले विविधताको सुव्यवस्थापन गरी परिणाम दिन सक्नु पर्दछ । विविधताको सुव्यवस्थापनका लागि सुशासनका विभिन्न अवयवहरूको साथसाथै सिर्जनशीलता, व्यवसायिकता र सदाचारयुक्तता जस्ता विशेषताहरूले युक्त सार्वजनिक प्रशासन सङ्घीय शासन प्रणालीको सामयिक आवश्यकता हो ।

सदाचारिताको निरन्तर अपेक्षा

सार्वजनिक निकायका कर्मचारीहरू आचरण र सदाचारयुक्त हुनुपर्दछ भन्ने विषय प्रजातान्त्रिक शासन प्रणालीको मूलभूत मान्यता हो । प्रजातान्त्रिक शासन प्रणालीमा शासकीय सहजकर्ताहरू धेरै हुने र यिनीहरू जनसरोकार वा राष्ट्रिय सरोकारका क्षेत्रमा कार्यरत रहने हुनाले सार्वजनिक सरोकार/सार्वजनिक मामिलामा संलग्न रहने सबै सङ्गठित निकाय का पदाधिकारी/सदस्यहरू सदाचारयुक्त हुनु पर्दछ । सार्वजनिक प्रशासकहरूको कार्यशैली सेवा भाव, निष्पक्षता, स्वच्छता, स्वार्थरहितता, इमान्दारिता, सदाचारिता, कार्यकुशलता, जिम्मेवारीता, पारदर्शिता, उत्तरदायित्व, समानता र समता, आदरभाव न्यायिकता आदिबाट अभिप्रेरित हुनुपर्ने विषयहरू अपेक्षित आचरणको दायराभित्र पर्नेछन् । सदाचारिताको प्रवर्द्धनबाट मात्र सुशासनको प्रत्याभूति हुन सक्दछ । देश सङ्घीय शासन प्रणालीमा गइसकेको सन्दर्भमा

एकात्मक राज्य प्रणालीको अवस्थाको तुलनामा अब हामीसँग शासकीय सहकर्ताको पनि बढोत्तरी भएको छ । हिजो जनताले केन्द्रबाट आचरणको अपेक्षा गर्दथे अब आफ्नै आँगन अगाडि रहेको सरकार र पदाधिकारीहरूबाट सदाचारको अपेक्षा गर्दछन् । अब असल सार्वजनिक चरित्र प्रदर्शन गर्नुपर्ने व्यक्तिहरू प्रति थप जनदवाबको सिर्जना भएको छ । हामीले अझालेको शासन प्रणालीको कारणले सार्वजनिक पदाधिकारीहरू सदाचारयुक्त बन्नुपर्ने बाध्यता सिर्जना गराएकोछ ।

सिर्जनशील सार्वजनिक प्रशासन : सामयिक आवश्यकता

समाज सार्वजनिक सरोकारवालाहरूको अन्तरसम्बन्धको सम्मिश्रण हो । यी सरोकारवालाहरूको बीचमा धेरै आवश्यकताहरू रहेका हुन्छन् । आवश्यकताहरूको सम्बोधनको आधारमा नै सरोकारवालाहरूको सम्बन्धको निर्धारण हुने गर्दछ । सामाजिक आवश्यकताहरूको माग र आपूर्तिमा धेरै सरोकारवालाहरूको उपस्थिति र सहकार्यले एउटा अन्तरसम्बन्ध स्थापित गरेको हुन्छ र सबै सरोकारवालाहरूको सुमधुर सम्बन्धले सार्वजनिक मामिलाहरूको व्यवस्थापनलाई प्रभावकारी बनाइदिन्छ । जनता, नागरिक समाज, सामुदायिक संस्थाहरू, निजी क्षेत्र, व्यापारिक र व्यवसायिक समुदाय सार्वजनिक मामिलाका सरोकारवालाहरू हुन् । यी सरोकारवालाहरू भिन्न-भिन्न परिस्थितिमा भिन्न-भिन्न भूमिकामा देखिने गर्दछन् । यस्तो भूमिका कहिले माग पक्ष, कहिले मध्यस्थ पक्ष र कहिले आपूर्ति पक्षको रूपमा रहने गर्दछ । समान्यतया सरकार बाहेकका सरोकारवालाहरूलाई माग पक्ष र सरकारलाई

आपूर्ति पक्षको रूपमा बुझिने गरेको भए तापनि नीतिको कार्यान्वयनमा जनअपनत्व कायम हुने पक्षमा सरकार माग पक्षको रूपमा रहने गर्दछ । साथै सरोकारवालाहरू बीचमा सदभाव र समन्वय कायम गर्ने तथा नीतिको सकारात्मक वहस पैरवी र कार्यान्वयनमा सरकार बाहेकका पक्षहरू मध्यस्थ र आपूर्तिकर्ताको रूपमा रहने गर्दछ । सरकारको भूमिकामा पक्ष वा आपूर्ति पक्ष जुन कित्तामा रहे पनि समन्वयकारी र कानूनको प्रयोगको एक मात्र अधिकारयुक्त सरकोकारवालाको हैसियतले सरकार वा यसको सेवा प्रवाहको वैधानिक संयन्त्र सार्वजनिक प्रशासन प्रक्रियामुखी, परम्परागत, लोसे भयो भने अन्य सरोकारवालाहरूको उपस्थिति पनि स्वभावतः प्रभावकारी बन्न सक्दैन यसर्थ अबको सार्वजनिक प्रशासन सिर्जनशील हुनु आवश्यक छ । यसका लागि प्रविधिमैत्रीय जनशक्ति, प्रक्रिया र परिणामको बीचमा सामन्जस्यता कायम राख्ने, सहकार्यको संस्कृति, छलफल अन्तरक्रिया आदिको माध्यमबाट प्राप्त पृष्ठपोषणको आधारमा कार्य गर्ने संस्कृतिको विकास गर्नु आवश्यक हुन्छ ।

प्रतिबद्ध र व्यवसायिक प्रशासन

व्यवसायिकता सार्वजनिक प्रशासनको त्यो चरित्र हो जसले कम साधन श्रोतको अत्यधिक उपयोग गरी उत्पादकत्वमा वृद्धि ल्याउने सामर्थ्य राख्दछ । यस अर्थमा व्यवसायिक प्रशासन राज्यका अमूल्य निधि हुन । साधन श्रोतको उपयोगमा मितव्ययिता, प्राप्त समयको भरपूर उपयोग र निर्धारित समायावधी भित्र गुणस्तर युक्त सेवा दिन सक्नु व्यवसायिक प्रशासनको गुण हो । आफ्नो कामप्रति पूर्ण प्रतिबद्ध, लगावयुक्त,

नैतिकता, निष्ठा, इमान्दारिता, विश्वास र लक्ष्य प्रति प्रतिबद्ध जनशक्तिले नै व्यवसायिक प्रशासनको प्रत्याभूति दिन सक्दछन् ।

ट्रेड यूनियन अधिकार औद्योगिक क्रान्तिको परिणति

औद्योगिक क्रान्तिको सफलता पश्चात श्रमिकहरूको पेशागत हक, हित, सेवाको न्यूनतम सुरक्षाको प्रत्याभूतिको लागि प्रतिनिधिमूलक संस्थामा सङ्गठित भइ सामूहिक सौदावाजीको माध्यमबाट न्यूनतम आधारभूत अधिकारको संरक्षण गर्ने अवधारणको विकास भएको पाइन्छ । औद्योगिक क्रान्तिले परिकल्पना गरेको बढी उत्पादन, बढी श्रम र बढी प्रतिफलको उत्पादनमुखी नयाँ मान्यताको पृष्ठभूमिमा औद्योगिक प्रतिष्ठानका कामदारहरू धेरै कार्य अबधि, न्यूनतम वेतन, बालमजदूर, असुरक्षित र अस्वस्थ कार्य वातावरण जस्ता न्यूनतम आधारभूत समस्याहरूबाट ग्रसित हुन पुगे । यस परिवर्तित सन्दर्भमा श्रमको मूल्य र पेशागत सुरक्षा श्रमिकहरूको सरोकारको विषय बन्नु स्वभाविकै थियो । यसै मूल मान्यताको परिवेशमा श्रमिक सङ्गठन खोल्ने परिपाटीको विकास हुन गयो । अमेरिकामा सन् १८६६ मा स्थापित National Labor Union (राष्ट्रिय श्रमिक यूनियन), सन् १८६९ मा बेलायतमा स्थापित Knights of Labor (श्रमिक सङ्गठन) र संयुक्त राज्य अमेरिकामा सन् १९०४ मा स्थापित American Federation of Labor (अमेरिकी श्रमिक महासङ्घ) श्रमिक यूनियन गठनका प्रारम्भिक प्रयासहरू थिए । श्रमिकहरूको हक हितको संरक्षण गर्ने उद्देश्यले गठित यी सङ्गठनहरूले बालमजदूरहरूको नियुक्तिमा

निषेध, प्रतिदिन ८ घन्टा भन्दा बढी समय काममा लगाउनु नपाउने, उचित ज्याला, श्रममा योगदान अनुसारको श्रम मूल्य, बढी खाली समय जस्ता पक्षहरूलाई श्रमिक अधिकारको विषयमा सामेल गराउने विषयलाई आफ्नो कार्यक्षेत्र बनाउँदै गए ।

अमेरिका र बेलायतबाट शुरु भएको श्रमिक यूनियनको यो अवधारणा र प्रयोगले श्रमिक हक, अधिकार प्राप्तिको दिशामा कोशेदुङ्गा सावित भयो । यो लहरलाई क्रमशः अन्य विकसित, विकासोन्मुख र औद्योगिकरण तर्फ प्रवेश गर्ने क्रममा रहेका मुलुकहरूले समेत अनुशरण गर्न पुगे । तर समयको परिवर्तनको साथसाथै नजानिदो रूपबाट श्रमिक आन्दोलन राजनैतिक पृष्ठभूमिबाट अभिप्रेरित भएको महसुस समेत गरिन थालियो । यसै पृष्ठभूमिमा फ्रान्स, जर्मनी र अन्य यूरोपेली मुलुकहरूमा श्रमिक आन्दोलन र श्रमिक यूनियनको प्रयोग हुँदै जाँदा १९ औं शताब्दीको मध्यसम्म श्रमिक यूनियनलाई अब नयाँ अवधारणा अनुरूप लैजानु पर्ने मान्यताको विकास भएर ट्रेड यूनियन अवधारणाको प्रादुर्भाव भएको पाइन्छ ।

श्रमिक अधिकार देखि पेशागत समूहको अधिकार

यसरी औद्योगिक क्षेत्रमा कार्यरत श्रमिक (Blue Collar Job) अधिकार संरक्षणको अभियानबाट शुरु भएको यो प्रयास वर्तमान समयमा आइपुग्दा ट्रेड यूनियन श्रमिक, कामदारको दायरामा मात्र सीमित नभइ सङ्गठित वा असङ्गठित अन्य गैर औद्योगिक क्षेत्रमा कार्यरत पेशागत समूह (White Collar Job) को पेशागत हक, हित संरक्षणको

संयन्त्र र प्रजातान्त्रिक अधिकारको रूपमा स्थापित भइसकेको छ । यसरी ट्रेड युनियनको विषय अब श्रमिक, कामदारको दायरामा मात्र सीमित रहेको छैन भने यो विषय सङ्गठित हुने अधिकारको रूपमा मात्र नभएर अधिकार प्राप्तिको संयन्त्र (सामूहिक सौदावाजी) सहितको ट्रेड युनियनको रूपमा परिचित हुने गरेको छ । यसैले ट्रेड युनियनको अवधारणा भित्र ट्रेड युनियन(सङ्गठित हुने अधिकार) र सामूहिक सौदावाजी (विधिवत र प्रक्रियागत रूपमा अधिकार प्राप्तिको संयन्त्र) पर्ने गर्दछन् ।

अन्तर्राष्ट्रिय श्रम सङ्गठन

सन् १९१९ मा अन्तर्राष्ट्रिय श्रम सङ्गठनको स्थापना भए पश्चात ट्रेड युनियन अधिकारले विधिवत मान्यता पाएको छ । संयुक्त राष्ट्र सङ्घीय मानव अधिकार घोषणा १९४८ मा यस सम्बन्धी प्रावधान प्रतिबिम्बित हुनु यसको उदाहरण हो । यसै परिप्रेक्ष्यमा अन्तर्राष्ट्रिय श्रम सङ्गठनका श्रम अनुबन्धहरूले निम्न विषयलाई ट्रेड युनियनको न्यूनतम अधिकारको दायरामा समेटेको छ ।

- **Convention No. 87 and 98:**
Rights to Freedom of Association and Collective Bargaining (सङ्गठन खोल्ने र सामुदायिक सौदावाजीको अधिकार)
- **Convention No. 29 and 105:**
Abolition of Forced Labor (बधुवा श्रमिक राख्ने व्यवस्थाको समाप्ति)
- **Convention No.100 and 111:**
Prevention of Discrimination in the Employment and Equal Pay for equal

value (श्रमिकबीच भेदभाव नगर्ने र समान कामको लागि समान तलब)

- **Convention No. 138 and 182:**
Abolition of Child Labor (बाल श्रमिक राख्ने व्यवस्थाको समाप्ति)

ट्रेड युनियनका प्रकारहरू

- औद्योगिक क्षेत्रका ट्रेड युनियन
- निजी क्षेत्रका प्रतिष्ठानका ट्रेड युनियन
- सरकारी नियन्त्रणमा रहेका तर भिन्न ऐनद्वारा सञ्चालित प्रतिष्ठानका ट्रेड युनियन
- सरकारी कार्यालयका ट्रेड युनियन

ट्रेड युनियनका उद्देश्यहरू

- न्यूनतम ज्याला, मजदूरी, काम गर्ने घन्टा, समयको निर्धारण गर्ने
- कामदारहरूको सेवा शर्त र सुविधाको प्रवर्द्धन गर्ने
- उपयुक्त श्रम विधायन तर्जुमा गर्न सहयोग पुर्याउने
- श्रमिक सम्बद्ध सामाजिक सुरक्षणका विषयहरू बीमा, निवृत्तभरण, उपदान, पेन्सन, औषधी उपचार, बिदाजस्ता सुविधा उपलब्ध गराउन परामर्श तथा दबाव दिने
- श्रमिक अर्थात् कामदारहरूको व्यवसायिक, प्राविधिक र प्रतिस्पर्धात्मक क्षमताको अभिवृद्धि गर्ने
- कामदारहरूको विरुद्धमा रोजगारदाताबाट हुनसक्ने अनुचित काम कारवाही र शोषण विरुद्ध सजग रहने
- सामूहिक सौदावाजीको माध्यमद्वारा

कामदारहरूको सेवालाई उन्नत बनाउन प्रयासरत रहने

- औद्योगिक श्रम सम्बन्ध सुमधुर राख्न व्यवस्थापनलाई रचनात्मक सहयोग पुर्याउने

सार्वजनिक/निजी क्षेत्रका ट्रेड युनियनका उद्देश्यहरू

- व्यवस्थापनसँग सहमतिको माध्यमद्वारा कर्मचारीहरूको सेवा, शर्त र सुविधाहरूलाई कर्मचारीहरूको आवश्यकता अनुरूप बनाउँदै जाने
- कर्मचारीहरूको हितको संरक्षण र प्रवर्द्धन गर्ने
- व्यवसायिक दक्षता र मर्यादा कायम गर्दै सार्वजनिक सेवाको प्रभावकारिता अभिवृद्धि गर्ने
- कर्मचारीहरूको व्यवसायिक र प्रतिस्पर्धात्मक क्षमताको अभिवृद्धि गरी संस्थाको दिगोपनाको सुनिश्चितता गर्ने

ट्रेड युनियनका अन्तरसम्बन्धित पक्षहरू



नेपालमा ट्रेड युनियनको विकासक्रम र प्रयोग

- वि. सं. १९९३ मा कम्पनी कानून बनेपछि मोरङ्ग कटन मिल, विराटनगर जुट मिल, जनकपुर चामल मिल, वीरगञ्ज कपडा उद्योग जस्ता संस्थाहरू खुले
- वि. सं. २००३ मा All Nepal Trade Union Congress को स्थापना
- वि. सं. २००४ मा विराटनगर जुट मिलमा हडताल
- वि. सं. २००५ मा सङ्घ सम्बन्धी ऐन को माध्यमद्वारा प्रतिष्ठानलाई व्यवस्थित गर्ने प्रक्रियाको शुरुवात
- वि. सं. २०१६ मा कारखाना तथा कारखानामा काम गर्ने मजदुर सम्बन्धी ऐन २०१६ जारी
- वि. सं. २०१८ मा राष्ट्रिय निर्देशन ऐन २०१८ जारी
- २०३६ सालपछि मजदुर, शिक्षक यूनियन खोल्ने क्रमको शुरुवात
- श्रम ऐन २०४८ र ट्रेड युनियन ऐन २०४९ जारी
- पेशागत सङ्घ सङ्गठन खुल्ने क्रममा तीव्रता
- निजामती सेवा ऐनमा २०६४ सालमा भएको दोश्रो संशोधनले निजामती कर्मचारीहरूको लागि ट्रेड युनियनको प्रावधान

सामूहिक सौदाबाजी

कर्मचारी / कामदार / श्रमिकहरूमा पेशासँग सम्बन्धित विभिन्न विषयहरूमा संस्थाको कार्य वातावरण, कानूनी प्रावधान, सेवा सुविधा, वृत्ति विकास आदिका कारणले उत्पन्न हुने विविध

प्रकृतिका गुनासो, विवाद वा असमझदारीलाई वार्ताको माध्यमबाट रचनात्मक तवरबाट समाधान गरी रोजगारदाता संस्था र कर्मचारीको समग्र उन्नतिको लागि गरिने प्रयासलाई सामूहिक सौदाबाजी भन्ने गरिन्छ। औद्योगिक प्रतिष्ठानहरूमा कामदार/श्रमिकहरूमा उत्पन्न हुने विवादलाई कर्मचारी/कामदार/श्रमिकहरू र व्यवस्थापन दुवै पक्षको लागि स्वीकार्य हुने किसिमबाट समाधान गर्ने उद्देश्यले सामूहिक सौदाबाजीको अवधारणा विकसित भएको हो। औद्योगिक वा अन्य सरकारी तथा निजी प्रतिष्ठानसँग सम्बद्ध सामूहिक सरोकारको विषयमा व्यवस्थापन पक्ष र मजदुर/कामदार / श्रमिक / कर्मचारी / पेशागत समूहका प्रतिनिधिहरूबीच हुने अन्तरक्रियात्मक द्विपक्षीय वा बहुपक्षीय वार्तालापको पद्धति नै सामूहिक सौदाबाजी हो। सामूहिक सौदाबाजी औद्योगिक प्रजातन्त्रको महत्वपूर्ण पक्ष हो जुन कुरा प्रजातान्त्रिक शासन व्यवस्थाको आदर्श चरित्र समेत हो। सङ्गठनको सफलताको लागि न्यूनतम शर्तको रूपमा स्वीकारिएको असल औद्योगिक सम्बन्धको स्थापनामा सामूहिक सौदाबाजीको अवधारणा उपयुक्त संयन्त्र मानिएको छ।

सामूहिक सौदाबाजीको महत्व

- औद्योगिक प्रजातन्त्रको प्रवर्द्धन
- कर्मचारी / कामदारहरूको प्रतिष्ठामा क्रमिक बढोत्तरी
- औद्योगिक शान्तिको स्थापना
- उत्पादन र उत्पादकत्वमा वृद्धि
- व्यवस्थापकीय पक्षमा सुधार

ट्रेड यूनियन र सामूहिक सौदाबाजी अधिकारको प्रयोग

निजामती सेवामा यूनियनको अवधारणा २०४६ सालको परिवर्तनपछि विधिवत रूपमा हुन थालेको देखिन्छ। हुनत यसपूर्व पनि कर्मचारी सङ्घ, सङ्गठनका प्रयोग कुनै न कुनै रूपमा हुने गरेको थियो। तर सामूहिक सौदाबाजी अधिकारको प्रयोगको नेपालमा पनि कारखानाका मजदूरहरूको आफ्नो पेशागत हक हितको सुरक्षा गर्ने उद्देश्यले श्रमिक सङ्गठनहरूमा ट्रेड यूनियन खोल्ने प्रक्रिया प्रारम्भ भएको देखिन्छ। प्रारम्भका दिनहरूमा ट्रेड यूनियन अधिकार शारीरिक श्रमिक अर्थात् कारखानाका मजदूरहरू (Blue Collar Job) को लागि मात्र हो भन्ने भावनाले प्रश्रय पाएको भए तापनि यो विषय मानसिक श्रमिक अर्थात् अन्य सङ्गठित पेशागत समूहहरू (White Collar Job) को सन्दर्भमा समेत प्रयोग भइ पेशागत समूहहरूका सङ्गठनहरू खुल्ने प्रक्रिया पछिका दिनहरूमा मात्र शुरु भएको हो। छुट्टै पेशागत सङ्गठन खोल्न सक्ने स्पष्ट वैधानिक आधारशीलाको अभावमा पेशागत सङ्गठन र श्रमिक सङ्गठनहरूका बीच विद्यमान समानताको खोजी गरी पेशागत सङ्गठनहरू पनि श्रमिक सङ्गठनकै रूपमा अगाडि बढ्न प्रयास गरेको देखिन्छ। यस अवधिमा यी सङ्गठनहरूले ट्रेड यूनियन अधिकार अवधारणाले समेटेका विषयतर्फ आफूहरूलाई केन्द्रित बनाएको भए तापनि स्पष्ट कानूनी व्यवस्थाको अभावमा पेशागत समूहको छुट्टै पहिचान बाट कार्यरत भएको देखिन्छ। श्रम ऐन २०४८ र ट्रेड यूनियन ऐन २०४९ लागू भए पश्चात सार्वजनिक संस्थानहरूमा ट्रेड यूनियन स्थापना गर्ने र ट्रेड यूनियन अधिकार

प्रयोग गर्ने कार्यले विधिवत मान्यता पाएको छ । नेपालको अन्तरिम संविधान २०६३ को धारा ३० उपधारा २ मा कर्मचारीलाई आ-आफ्ना हित रक्षाको निमित्त ट्रेड यूनियन खोल्ने, सङ्गठित हुने र सामूहिक सौदावाजी गर्नसक्ने गरी मौलिक हकको व्यवस्था भए अनुरूप बदलिदो राजनैतिक परिवेशमा निजामती सेवा ऐन २०४९ (दोश्रो संशोधन २०६४) को दफा ५३ मा निजामती कर्मचारीहरूको ट्रेड यूनियन सम्बन्धी व्यवस्था र निजामती सेवा नियमावली २०५० (सातौँ संशोधन २०६४) को नियम ११७ (क) मा निजामती कर्मचारीहरूको ट्रेड यूनियन सम्बन्धी विस्तृत व्यवस्था तथा कर्मचारी सम्बन्ध समितिको व्यवस्थाले ट्रेड यूनियन र सामूहिक सौदावाजीको विषयले विधिवत मान्यता पाएको छ ।

कर्मचारी सम्बन्ध समिति

निजामती सेवा ऐन २०४९ को दोश्रो संशोधन र निजामती सेवा नियमावली २०५० को सातौँ संशोधनले निजामती कर्मचारीहरूको पक्षमा गरेको अर्को महत्वपूर्ण व्यवस्था कर्मचारी सम्बन्ध समितिको प्रावधान हो । निजामती सेवालाई समय सापेक्ष सुधार गरी जनमुखी बनाउन, कर्मचारीको मनोबल अभिवृद्धि गर्न , असल कार्य संस्कृतिको विकास गर्नको लागि आपसी छलफल विचार विमर्श गरी सुझाव दिन तथा समसामयिक विषयहरू कार्यान्वयन गर्न निजामती सेवा नियमावलीले सामान्य प्रशासन मन्त्रीको अध्यक्षतामा मुख्य सचिव, सामान्य प्रशासन मन्त्रालयका सचिव, श्रम तथा यातायात व्यवस्था मन्त्रालयका सचिव, अर्थ मन्त्रालयका सचिव र आधिकारिक ट्रेड

यूनियनका अध्यक्ष तथा महासचिव सदस्य रहने कर्मचारी सम्बन्ध समितिको व्यवस्था भएको देखिन्छ । यस प्रावधानले निजामती सेवा भित्र असल कार्य संस्कृतिको विकास गर्न सकारात्मक सहयोग पुग्ने देखिन्छ । यस व्यवस्थाले एकातर्फ निजामती सेवामा असल कार्य संस्कृतिको वातावरण कायम गर्नमा ट्रेड यूनियनको अहम् भूमिका रहने यथार्थतालाई स्वीकारेको छ भने अर्को तर्फ व्यवस्थापन र ट्रेड यूनियनको बीचमा उत्पन्न हुनसक्ने सम्भावित असमझदारीलाई न्यूनिकरण गर्ने पूर्व सचेतना (Proactive measure) को समेत परिकल्पना गरेको छ ।

ट्रेड यूनियन र सामूहिक सौदावाजी सम्बन्धी व्यवस्थाबाट पर्न सक्ने प्रभाव

क. सकारात्मक प्रभाव

- पेशागत सङ्गठनको वैधानिक मान्यताको कारणले कर्मचारीहरूमा सुरक्षाको अनुभूति हुने ।
- कर्मचारीहरूमा नेतृत्व शैलीको विकास हुने ।
- कर्मचारी सम्बन्ध समितिको व्यवस्थाबाट व्यवस्थापन र ट्रेड यूनियनको सहकार्य र समझदारीपूर्ण वातावरण सृजना भई कार्य सम्पादन प्रक्रियामा सहयोग पुग्न जाने ।
- कर्मचारी सेवा शर्त सम्बन्धी कानून निर्माणमा कर्मचारीको धारणा प्रतिबिम्बित हुने ।
- कर्मचारी हक हितका विषयमा साझा अवधारणा तयार हुने र कर्मचारीहरूको गुनासो सिर्जनशील तवरबाट समाधान हुने ।

- ट्रेड यूनियनहरू व्यवस्थापनको सहयोगीको रूपमा आई प्रशासनिक प्रक्रिया र परिपाटी सुधारमा सहयोग पुग्ने ।
- सेवा प्रवाहका प्रक्रियाहरू लाई सेवाग्राहीमुखी बनाउन यूनियनहरूबाट रचनात्मक सहयोग प्राप्त हुने । सेवा प्रवाह सम्बन्धी नयाँ योजना कार्यान्वयनमा ल्याउन सजिलो हुने ।
- कर्मचारी यूनियनहरू र व्यवस्थापनका काम कारवाहीहरूमा पारदर्शिता आई असल कार्य वातावरण निर्माणमा सहयोग पुग्ने ।
- कर्मचारी यूनियनहरूले नीति निर्माताहरू र कर्मचारीबीच सम्बन्ध सेतु (Linking Pool) को काम गर्ने हुनाले नीति निर्माणमा पृष्ठपोषण र कार्यान्वयन संयन्त्र प्रभावकारी बनाउनमा सहयोग पुग्ने ।
- सिर्जनशीलताको विकास हुने ।

ख. नकारात्मक प्रभाव

- ट्रेड यूनियन अधिकार पेशागत अधिकारको दायराभन्दा बाहिर जानसक्ने सम्भावना ।
- ट्रेड यूनियन संस्थाहरू व्यवस्थापनको सहयोगी संस्था को रूपमा भन्दा पनि प्रतिस्पर्धी संस्थाको रूपमा रूपान्तरण हुने प्रवृत्ति बढेमा अनुशासनहीनताले प्रश्रय पाउन सक्ने सम्भावना ।
- हरेक अवधारणा र हरेक साङ्गठनिक प्रक्रियालाई राजनैतिक आवरण दिने वा राजनैतिक पहिचान खोज्ने प्रवृत्तिको पुनरावृत्ति भएमा ट्रेड यूनियन अधिकार विभाजित हुनसक्ने सम्भावना ।
- व्यवस्थापनले अनावश्यक माग र हडताल

जस्ता समस्याको सामना गरिरहनु पर्ने

- अनावश्यक प्रतिस्पर्धा र विवादको संस्कृतिले प्रश्रय पाउन सक्ने ।
- अनावश्यक प्रतिस्पर्धा र विवादले सेवा प्रवाहमा नकारात्मक असर पर्न सक्ने ।

असल औद्योगिक सम्बन्ध र औद्योगिक प्रजातन्त्र: अवसर र चुनौती

विश्व श्रमिक आन्दोलनको ३०० वर्षको इतिहास, नेपालको श्रमिक आन्दोलनको सात दशकको पृष्ठभूमिमा निजामती कर्मचारी र अन्य सार्वजनिक क्षेत्रमा ट्रेड यूनियनको वैधानिक अधिकार प्राप्त भएको छ । यसबाट सामूहिक सौदावाजीको माध्यमबाट कर्मचारीहरूको गुनासो सिर्जनशील तवरबाट समाधान हुने अवसर उपलब्ध एवं सृजना भएको छ जसले औद्योगिक प्रजातन्त्र (Industrial Democracy) र असल औद्योगिक सम्बन्ध (Industrial Relation/ Better Inter Personnel Relation) को समेत मार्ग प्रशस्त गरेको छ । असल पेशागत सम्बन्ध (Professional Relation) को विकासमा ट्रेड यूनियन अधिकारको मर्यादित र सह सम्बन्धमा आधारित प्रयोगबाट मात्र प्राप्त अधिकारको दिगोपनाको सुनिश्चितता हुन पुग्दछ ।

सङ्गठित हुने र सङ्गठन मार्फत रचनात्मक प्रक्रियाको अबलम्बनद्वारा हक अधिकार प्राप्त गर्ने प्रक्रिया प्रजातन्त्रको सुन्दर पक्ष हो । प्रजातन्त्र प्राप्त पश्चात निजामती कर्मचारीहरू र अन्य सार्वजनिक क्षेत्रको सेवा शर्त सम्बन्धी कानूनमा रहेका कर्मचारी ट्रेड यूनियन, कर्मचारी सम्बन्ध समिति, गुनासो व्यवस्थापन संयन्त्र, सामूहिक सौदावाजी जस्ता प्रावधानहरूले सार्वजनिक

सेवालाई थप प्रजातान्त्रिक बनाएको छ । सार्वजनिक निकायहरूमा विकसित यो आन्तरिक प्रजातन्त्रले अन्ततः जनमैत्रीय सार्वजनिक सेवा प्रदायक संस्थाको अनुभूति दिलाउन भने सक्नु पर्दछ । यस सन्दर्भमा ट्रेड यूनियन संस्था र ट्रेड यूनियनकर्मीहरूलाई व्यवस्थापनको रचनात्मक सहयोगीको रूपमा स्वीकार्न नसकिने परिपाटी तथा ट्रेड यूनियन संस्थाहरू व्यवस्थापनको सहयोगी संस्थाको रूपमा भन्दा पनि प्रतिस्पर्धी संस्थाको रूपमा रुपान्तरण हुने प्रवृत्ति बढेमा अनुशासनहीनताले प्रश्रय पाउनसक्ने सम्भावना प्रति भने पूर्व सचेतनाको आवश्यकता देखिन्छ । ट्रेड यूनियन अधिकारको मर्यादित र सहसम्बन्धमा आधारित प्रयोगबाट मात्र प्राप्त अधिकारको दिगोपनाको सुनिश्चितता हुन पुग्दछ । हरेक अवसरसँगै चुनौती र हरेक चुनौतीसँगै असङ्ख्य अवसरहरू रहेकै हुन्छन् भन्ने यथार्थ ट्रेड यूनियनको सन्दर्भमा पनि लागू हुनु स्वभाविकै हो । तसर्थ अवसरको अत्यधिक उपभोग र चुनौतीको न्यूनीकरण गर्ने तर्फ हाम्रा साझा प्रयासहरू परिलक्षित हुनु आवश्यक देखिन्छ ।

ट्रेड यूनियनको दायित्व

विश्व श्रमिक आन्दोलनको ३०० वर्षको इतिहास, नेपालको श्रमिक आन्दोलनको सात दशकको पृष्ठभूमिमा निजामती कर्मचारी र अन्य सार्वजनिक क्षेत्रमा ट्रेड यूनियनको वैधानिक अधिकार प्राप्त भएको छ । यसबाट सामुहिक सौदावाजीको माध्यमबाट कर्मचारीहरूको गुनासो सिर्जनशील तवरबाट समाधान हुने अवसर उपलब्ध सृजना भएको छ जसले औद्योगिक प्रजातन्त्र र असल औद्योगिक सम्बन्धको समेत मार्ग प्रशस्त गरेको

छ । असल पेशागत सम्बन्धको विकासमा ट्रेड यूनियन अधिकारको मर्यादित र सहसम्बन्धमा आधारित प्रयोगबाट मात्र प्राप्त अधिकारको दिगोपनाको सुनिश्चितता हुन पुग्दछ । सङ्गठित हुने र सङ्गठन मार्फत रचनात्मक प्रक्रियाको अवलम्बनद्वारा हक अधिकार प्राप्त गर्ने प्रक्रिया प्रजातन्त्रको सुन्दर पक्ष हो । प्रजातन्त्र प्राप्ति पश्चात निजामती कर्मचारीहरू र अन्य सार्वजनिक क्षेत्रको सेवा शर्त सम्बन्धी कानूनमा रहेका कर्मचारी ट्रेड यूनियन, कर्मचारी सम्बन्ध समिति, गुनासो व्यवस्थापन संयन्त्र, सामूहिक सौदावाजी जस्ता प्रावधानहरूले सार्वजनिक सेवालाई थप प्रजातान्त्रिक बनाएको छ । सार्वजनिक निकायहरूमा विकसित यो आन्तरिक प्रजातन्त्रले अन्ततः जनमैत्रीय सार्वजनिक सेवा प्रदायक संस्थाको अनुभूति दिलाउन भने सक्नु पर्दछ । ट्रेड यूनियनहरू जति कर्मचारीहरूको पेशागत हक हितका संरक्षक र पेशागत समृद्धिका आधारशीलाहरू हुन् त्यति नै मात्रामा सेवा प्रवाहको सुधार, जनमैत्री प्रशासनयन्त्रको विकासका संवाहक पनि हुन् ।

देशमा सङ्घीय संरचना अन्तरगतका ३ तहका सरकारको बीचमा सहकार्य, समन्वय र सहअस्तित्वका तीन आधारस्तम्भ राजनैतिक संरचनाका बीचका प्रभावकारी सम्बन्ध सेतुको रूपमा रहेका छन् । उपरोक्त सम्बन्ध सेतुको प्रभावकारी कार्यान्वयन गर्न र यसको वास्तविक अनुभूति सर्वत्र गराउन सङ्घीय शासन प्रणाली अन्तरगतको सार्वजनिक प्रशासन यस अर्थमा अभूत बढी व्यवसायिक, प्रभावकारी, पारदर्शी, परिणाममुखी हुनु आवश्यक हुन्छ । देशमा तीव्रगतिमा भएको राजनैतिक परिवर्तन

संस्थागत हुन नसकेको र यसले अपेक्षित परिणाम दिन नसकिरहेको चासो र चिन्ता सर्वत्र व्यक्त भइरहेको स्थितिमा सङ्घीय प्रशासनिक संरचनामा सार्वजनिक प्रशासकहरू सहकारिता र प्रक्रियामा सिर्जनशील, सार्वजनिक भूमिकामा सदाचारयुक्त तथा प्रक्रिया, उत्पादकत्व र परिणामका दृष्टिले व्यवसायिक हुनु आवश्यक छ। यी कार्यहरूमा ट्रेड यूनियनहरू कतै आफ्नो एकल भूमिका, कतै आफ्ना सहकर्मीहरू सँगको सामूहिक प्रयास तथा कतै व्यवस्थापनको सहयोगी संयन्त्रको रूपमा रहि व्यवसायिक, सिर्जनशील, प्रभावकारी, पारदर्शी, परिणाममुखी प्रशासनयन्त्र निर्माणमा जुट्नुपर्ने दायित्व सिर्जना भएको छ।

सन्दर्भ सामग्री

- Birgitta Niklasson and Morten Balle Hansen, New Public Management and Creativity A Comparative Analysis Department of Political Science University of Gothenburg
- Prof. Dr. Arwin van Buuren, Dr. Rianne Dekker, William Voorberg, Margot Hermus, Towards a design-oriented Public Administration, Panel proposal NIG Annual Work Conference 2017
- Osborne, David and Ted Gaebler (1992), Reinventing Government: How the Entrepreneurial Spirit is Transforming the Public Sector, Prentice Hall of India, New Delhi
- Reconstructing Public Administration after Conflict: Challenges, Practices and Lessons Learned, World Public Sector Report 2010, Department of Economic and Social Affairs, United Nations New York
- Kohlberg, L., & Turiel, E. (1989). Moral development and moral education. In G. Lesser (Ed.), Psychology and educational practice. Upper Saddle River, NJ: Person/Scott Foresman.
- रेग्मी, दामोदर (२०६६) अवसर र चुनौतीको सेरोफेरोमा निजामती सेवामा ट्रेड यूनियन अधिकार, सोपान मासिक, २०६६ वैशाख वर्ष ५ अङ्क !! पूर्णाङ्क ५९ पृ. १८ (२४)
- रेग्मी, दामोदर (२०६५), परिवर्तित सन्दर्भमा निजामती सेवामा जनशक्ति व्यवस्थापन, प्रशासन, मानव श्रोत विकास विशेषाङ्क पूर्णाङ्क ११०, नेपाल सरकार सामान्य प्रशासन मन्त्रालय, पृ. ७३ (८४)
- रेग्मी दामोदर (२०६६), परिवर्तित सन्दर्भमा निजामती सेवा सुधारको पर्खाइमा, निजामती सेवा दर्पण, निजामती सेवा दिवस २०६६ को उपलक्ष्यमा प्रकाशित स्मारिका), निजामती सेवा दिवस मूल समारोह समिति, २०६६ पृ. ४६ (५२)
- रेग्मी, दामोदर (२०६७), निजामती सेवाको वर्तमान र भविष्यको स्वरूप, सोपान, २०६७ पुष, वर्ष ७ अङ्क ७ पूर्णाङ्क ७९, पृ. ३ (७)
- रेग्मी, दामोदर (२०७५), सङ्घीय शासन

- प्रणाली, सुशासन र विकास, काठमाडौं: ऐश्वर्य प्रकाशन
- रेग्मी, दामोदर (२०७५), नेपालमा सङ्घीयताका अवसर र चुनौतीहरू, काठमाडौं: ऐश्वर्य प्रकाशन
 - रेग्मी, दामोदर (२०७७), प्रशासनमा व्यावसायिकता र सदाचारिता, काठमाडौं: ज्ञानज्योति बुक्स एण्ड पब्लिकेशन
 - रेग्मी, दामोदर (सन् २०२१), शासन प्रणाली र सार्वजनिक मामिलाको व्यवस्थापन, काठमाडौं: अक्षराङ्क प्रकाशन
 - रेग्मी, डा. दामोदर (सन् २०२२), शासकीय प्रबन्धका नवीनतम आयामहरू, काठमाडौं: अक्षराङ्क प्रकाशन ।
- ◆◆◆

जग्गा खरिद सापटी

- कोषले सञ्चयकर्ताहरूलाई जग्गा किन्नका लागि सापटी दिने ।
- सापटीका लागि कोषमा एक वर्ष वा सोभन्दा बढी समय नियमित सञ्चय कोष कट्टी गरेका सञ्चयकर्ता हुनुपर्ने ।
- उमेर वा पदावधिको आधारमा दुई वर्ष सेवा अवधि बाँकी भएका सञ्चयकर्तालाई जग्गा किन्न यो सापटी प्रदान गरिने ।
- यो सापटीको अधिकतम सीमा धितो मूल्याङ्कनबाट कायम भएको रकममा नबढ्ने गरी सञ्चयकर्ता कार्यरत तह वा श्रेणीको शुरू तलबमान र सेवा अवधिका आधारमा दस वर्षको तलब वा अधिकतम १ करोड रूपैयाँ हुने ।
- पहिले घर सापटी, घरमर्मत सापटी र सरल चक्रकर्जा लिएका सञ्चयकर्ताले त्यस किसिमका सापटी चुक्ता नगरेसम्म यो जग्गा खरिद सापटी सुविधा नपाउने ।
- शैक्षिक सापटी लिएका सञ्चयकर्ताले कर्जा नियमित गरेको अवस्थामा भने यो सापटी पाउन सक्ने ।
- सञ्चयकर्ताले लिएको जग्गा खरिद सापटी चुक्ता गरेमा पुनः दुईपटक यो सापटी दिन सकिने । यो सापटी पाउन न्यूनतम चार मिटरको बाटो भएको जग्गा हुनुपर्ने ।
- जग्गाको क्षेत्रफल काठमाडौं उपत्यकामा कम्तीमा तीन आना र उपत्यका बाहिर कम्तीमा आठ धूर वा पाँच आना हुनुपर्ने ।
- जग्गा खरिद कर्जाका लागि पेश गरिने जग्गाको साँध-सीमाना छुट्टिने गरी जमिनबाट कम्तीमा एक फिट उचाइ र कम्तीमा नौ इन्च मोटाइको पक्की पर्खालले सीमाङ्कन भएको हुनुपर्ने ।

संस्थागत सुशासन तथा आन्तरिक नियन्त्रण प्रणाली



डा. नीलम ढुङ्गाना तिमिसिना

संस्थागत सुशासन

संस्थागत सुशासन एउटा बहुआयामिक विषय हो जसले संस्थालाई निर्देशित, नियमित र नियन्त्रित राख्नका लागि मद्दत गर्दछ । सुदृढ संस्थागत सुशासनले एकातर्फ व्यावसायिक प्रतिष्ठानको कुशलता र प्रभावकारिता अभिवृद्धि गर्न मद्दत गर्दछ भने अर्कोतर्फ लगानीकर्ताहरूको संस्थाप्रतिको विश्वास र साख अभिवृद्धिमार्फत् संस्थाको व्यावसायिक प्रभावकारिता अभिवृद्धिमा समेत सहयोग पुर्याउँदछ ।

संस्थागत सुशासनको परिधिभित्र सञ्चालक समिति, उच्च व्यवस्थापन, शेयरधनी एवं अन्य सरोकारवालाको अधिकार, उत्तरदायित्वको किटानी, संस्थागत उद्देश्य निर्धारण, उद्देश्य प्राप्तिका उपायहरू, प्रभावकारी आन्तरिक नियन्त्रण प्रणाली, उच्च स्तरको पारदर्शिता एवं जवाफदेहिता, आचारसंहिता, सूचनाको पहुँच, कार्यसम्पादन अनुगमन लगायत संस्थाको प्रभावकारिता अभिवृद्धि गर्ने प्रकृतिको संस्थागत निर्णयहरू लिनका लागि नियम एवं कार्यविधिहरू समेटिन्छन् । संस्थागत सुशासनले संस्थामा

सञ्चालक समिति र व्यवस्थापनले लगानीकर्ता, शेयरधनी र सरोकारवालाप्रतिको दायित्व निर्वाह गर्ने पद्धतिलाई समेत जनाउँछ । यसका साथै यसले समग्र सामाजिक उत्तरदायित्वलाई समेत समेट्न खोजेको हुन्छ । नैतिक व्यापार अभ्यास, पर्यावरणीय स्थिरता, प्रभावकारिता, कार्यक्षमता, निश्चित भविष्य, सामाजिक न्याय, जवाफदेहिता, पारदर्शिता संस्थागत सुशासनका प्रमुख आयाम अन्तर्गत पर्दछन् । यति मात्रै नभई सबल संस्थागत सुशासनले संस्थाको कार्यसम्पादन सुधार गर्न, संस्था एवं मुलुकलाई सकारात्मक प्रभाव पार्ने जनशक्तिलाई आकर्षित गरी उक्त स्रोतलाई दिगो रूपमा संस्थामा कायम राख्न एवं सरोकारवालाहरूसँगको दिगो विश्वास सुदृढीकरणमा समेत मद्दत गर्दछ ।

संस्थागत सुशासनले प्रणालीगत तवरले सरोकारवालाहरूसँगको सहभागिता अभिवृद्धि गर्न मद्दत गर्दछ । यसले उपलब्ध रहेका स्रोत एवं साधनलाई न्यायोचित, समानुपातिक एवं उच्चतम वितरण गरी संस्थाको शासकीय कुशलता एवं प्रभावकारितालाई प्रवर्द्धन गर्दछ ।

* डेपुटी गभर्नर, नेपाल राष्ट्र बैङ्क

संस्थागत सुशासन बहुआयामिक विषय हो । समावेशीकरण, संस्थाभित्र मानव अधिकार अनुरूपताको प्रत्याभूति, नैतिक सदाचारिता, पेशागत निष्ठा, संवेदनशीलता, सामाजिक मूल्य एवं मान्यताको कदर, उदारीकरण, करार निजीकरण, पर्यावरण संरक्षण एवं दिगो तथा हरित विकास, सक्षम निजी क्षेत्र, सूचनाको पहुँच एवं विधिको शासन जस्ता आयामहरू संस्थागत सुशासनका प्रमुख आयाम अन्तर्गत पर्दछन् । यसको अतिरिक्त, न्यायोचित एवं पारदर्शी कार्य सम्पादन, कानूनी शासनको प्रत्याभूति एवं कुशल संस्थागत स्मरणलगायतका अन्य अहम् आयामलाई समेत संस्थागत सुशासनको दायराले समेटेको हुन्छ ।

आन्तरिक नियन्त्रण प्रणाली

कुनै पनि संस्थाको कार्यसम्पादन तोकिएको ऐन, विनियम भित्र रही उक्त संस्थाको निश्चित लक्ष्य प्राप्त गर्नतर्फ प्रेरित गराउन आन्तरिक नियन्त्रण प्रणालीले सहयोग गरेको हुन्छ । आन्तरिक नियन्त्रण प्रणालीले संस्थाद्वारा गरिने कार्यसम्पादनमा निम्तिन सक्ने जोखिमहरूको पूर्व आँकलन गर्ने, संस्थामा विद्यमान रहेका ऐन, नियम, विनियममा उल्लेख गरिएका प्रावधानहरूले उक्त जोखिमलाई पहिचान एवं नियन्त्रण गर्न सक्ने या नसक्ने भनी यकीन गर्ने, समयानुकूल नियन्त्रणका विधि तथा प्रक्रियाहरू निर्माण गर्न मद्दत गर्ने एवं कार्यसम्पादनको उचित संरचना तथा उक्त संरचनाको अनुगमन तथा निरीक्षण भए या नभएको विवरण राख्ने कार्य गर्दछ ।

कार्यको नियमितता एवं मितव्ययितालाई सुनिश्चित गर्नका लागि ऐनबमोजिम कार्यसम्पादन गर्नु, उपलब्ध भएका स्रोत तथा साधनको

उच्चतम प्रयोग गरी संस्थामा भरपर्दो प्रतिवेदन प्रणालीको विकास गर्नु तथा संस्थामा साधन एवं स्रोतको दुरुपयोग तथा क्षति भएको/नभएको विवरण यकीन गरी सोहीअनुरूप सुधारात्मक मापदण्ड सृजना गरी पारस्परिक मूल्याङ्कन गर्नु, आन्तरिक नियन्त्रण प्रणालीका मूल स्तम्भ हुन् ।

आन्तरिक नियन्त्रण प्रणालीको विषेशतः सञ्चालनगत उद्देश्य, प्रतिवेदनगत उद्देश्य एवं परिपालनाजन्य उद्देश्य गरी तीन मूलभूत उद्देश्यहरू रहेका हुन्छन् । यी तीन उद्देश्य अनुसार संस्थाको योजना तथा बजेट निर्माण, प्रक्रियागत अनुपालना जस्तै कर्मचारी व्यवस्थापन, खरिद प्रक्रिया, निर्माण एवं सेवा सञ्चालन एवं संस्थाको नतीजा तथा कार्यकुशलता सम्बन्धी प्रतिवेदनको तर्जुमा गर्ने गरिन्छ । विशेष गरी संस्थाले आफ्नो आन्तरिक नियन्त्रण प्रणालीको खाका निर्माण गर्दा COSO (Committee of Sponsoring Organizations) को आन्तरिक नियन्त्रण प्रणालीसम्बन्धी फ्रेमवर्कलाई विशेष ध्यानमा राख्नु आवश्यक हुन्छ । COSO को पाँच तत्व, १७ सिद्धान्त एवं ७७ वटा बुँदाहरू संस्थामा प्रभावकारी आन्तरिक नियन्त्रण र जोखिम व्यवस्थापनका लागि अहम् रहेका हुन्छन् । यससँगै संस्थाले आफ्नो कार्यप्रकृति विशेषका आधारमा आफ्नो आन्तरिक नियन्त्रण प्रणालीको ढाँचा तयार गर्न सक्दछन् । यसका अलावा आन्तरिक प्रणालीको ढाँचा तयार गर्दा International Organization of Supreme Audit Institutions (INTOSAI) को सार्वजनिक क्षेत्रको लागि आन्तरिक नियन्त्रणसम्बन्धी निर्देशिका समेत उपयोगी हुन सक्दछ ।

एकातर्फ प्रक्रियागत हिसाबले आन्तरिक नियन्त्रण

प्रणालीले मूल्याङ्कन एवं तुलनाको आधारमा कार्य गर्दछ भने अर्कोतर्फ आन्तरिक नियन्त्रणले कार्य सम्पादनको निश्चित मापदण्ड तोक्ने, उक्त मापदण्ड अनुसार संस्थाको योजना तथा नीति नियम, विनियमसँग तुलना गर्ने, मापदण्ड र वास्तविक कार्यसम्पादनमा अन्तर देखिएमा उक्त अन्तर त्रुटीवश भएको हो या नियतवश भएको हो भनी यकीन गरी सुधारात्मक उपायहरू कार्यन्वयन गर्ने कार्यलाई दर्शाउँछ । संस्थाको व्यवस्थापनमा आन्तरिक नियन्त्रण प्रणालीले महत्वपूर्ण भूमिका खेल्ने गर्दछ । सर्वप्रथम संस्थामा कर्मचारीको उचित व्यवस्थापन गर्न आन्तरिक नियन्त्रण आवश्यक छ । कर्मचारीबाट उच्चतम प्रतिफल प्राप्त गर्नु, कर्मचारीमा नैतिकता एवं निष्ठाको भावना जगाउनु, स्रोतको दुरुपयोग हुने कार्यलाई निरुत्साहित गर्नु, संस्थामा अनुशासन तथा सत्आचरणको अनुपालना गराउनु, नियतवश खराब आचरण प्रदर्शन गर्ने कर्मचारीलाई दण्डित तथा योग्य तथा कर्मठ कर्मचारीलाई पुरस्कृत गर्नु लगायत व्यवस्थाहरू जनशक्तिसम्बन्धी आन्तरिक नियन्त्रणका प्रणालीका केही पद्धतिहरू हुन् । यसका साथै Right Person at the Right Place को सिद्धान्तमा रहेर पदस्थापन गर्नु, दोहोरोपनालाई क्रमशः न्यून गर्दै कार्यप्रणालीमा सोही क्रमले व्यवस्थापन गर्नु, राजनीतिक उद्देश्यले भन्दा पनि संस्थाको उद्देश्य प्राप्तितर्फ उन्मुख रहनु, अनावश्यक खर्चमा मितव्ययिता ल्याउन विवेकशील तवरले सेवाको व्यवस्थापन गर्नु लगायत अन्य प्रावधान संस्थामा आन्तरिक नियन्त्रण कायम राख्न आवश्यक हुन्छन् ।

यसका अतिरिक्त, आन्तरिक तथा बाह्य लेखापरीक्षण तथा जोखिम व्यवस्थापन

समेत आन्तरिक नियन्त्रणका प्रमुख अङ्गहरू रहेका हुन्छन् । संस्थामा हुने गतिविधिहरू नियमितता, मितव्ययिता, औचित्यता, उपयुक्तता एवं कार्यक्षमताको आधारमा सम्पादन भएको छ/छैन, वित्तीय विवरणहरू नियमानुसार अन्तरिष्ट्रिय रूपमा मान्यता प्राप्त सिद्धान्तअनुरूप बनाइएको छ कि छैन, संस्थामा स्रोत र साधनको सदुपयोग भएको छ कि छैन, संस्थाको समग्र उद्देश्य प्राप्त प्रभावकारी रूपमा भएको छ कि छैन, जोखिम व्यवस्थापन प्रभावकारी रूपमा भएको छ कि छैन, खरीद ऐन, विनियमावली अनुरूप खरीद तथा निर्माण कार्यहरू भएका छन् कि छैनन् एवं संस्थामा समग्र रूपमा संस्थागत सुशासनको अवस्था कस्तो छ भन्ने कुरा आन्तरिक लेखापरीक्षणले हेर्नु र कुनै कैफियत भएमा त्यसलाई सुधार गर्न सुझाव दिने गर्दछ ।

साथै, संस्थामा उत्पन्न हुन सक्ने जोखिमहरूको पहिचान, मूल्याङ्कन, मापन र नियन्त्रणको अवस्था समग्र रूपमा आन्तरिक नियन्त्रण प्रणालीले समेट्दछ । बैङ्कको कार्य सञ्चालनमा निहित जोखिमहरूलाई First Line of Defense, Second Line of Defense र Third Line of Defense को रूपमा तीन तहको व्यवस्था गरी वैज्ञानिक र विवेकशील ढङ्गले व्यवस्थापन गर्नका लागि आन्तरिक नियन्त्रण प्रणालीले पहल गर्दछ । यसका साथै सुदृढ आन्तरिक नियन्त्रण प्रणालीको विकासका लागि बाह्य लेखापरीक्षणले समेत महत्वपूर्ण भूमिका खेलेको हुन्छ । बाह्य लेखापरीक्षणले स्वतन्त्र तथा वस्तुनिष्ठ मूल्याङ्कनमार्फत् परम्परागत वित्तीय लेखापरीक्षणका अतिरिक्त आन्तरिक नियन्त्रण प्रणालीको प्रभावकारिता अभिवृद्धि गर्ने

कार्य गर्दछ । यसका साथै बाह्य लेखापरीक्षणले संस्थाको जोखिम मूल्याङ्कन प्रक्रियाहरूलाई यकीन गरी, पहिचान गरिएका जोखिमहरू आन्तरिक नियन्त्रण प्रणालीमार्फत् न्यूनीकरण भए/नभएको तथ्य स्पष्ट पार्न समेत मद्दत गर्दछ । यसप्रकारले समेत संस्थाको समग्र आन्तरिक प्रणाली सवलीकरणमा मद्दत पुगी संस्थामा संस्थागत सुशासन कायम गर्न सहज हुन जान्छ ।

संस्थागत सुशासन र आन्तरिक नियन्त्रण प्रणालीबीच अन्तर्सम्बन्ध

संस्थागत सुशासन एवं आन्तरिक नियन्त्रण प्रणालीको गहिरो अन्तर्सम्बन्ध रहेको हुन्छ । संस्थागत सुशासनले संस्थालाई निर्देशित र नियन्त्रणमा राख्न मद्दत गर्दछ भने आन्तरिक नियन्त्रण प्रणाली संस्थाको निश्चित उद्देश्य प्राप्त गर्नका लागि संस्थाको सम्पूर्ण कार्यसम्पादनको उचित सुनिश्चितता (Assurance) प्रदान गर्ने प्रक्रियामा केन्द्रित रहन्छ । आन्तरिक नियन्त्रण कायम भएमा मात्रै संस्थामा संस्थागत सुशासनको प्रत्याभूति हुन्छ । यसका साथै संस्थागत सुशासनले संस्थाको समग्र व्यवस्थापनलाई ध्यान दिएको हुन्छ भने आन्तरिक नियन्त्रण प्रणाली संस्थामा निम्तिन सक्ने जोखिमका विशिष्ट क्षेत्रहरू, उक्त जोखिमको पूर्व आँकलन तथा निराकरण एवं वित्तीय रिपोर्टिङ्ग तथा संस्थाभित्र अनुपालना कायम राख्न केन्द्रित रहन्छ । यसैगरी संस्थामा संस्थागत सुशासन र आन्तरिक नियन्त्रण प्रणालीलाई सुदृढ बनाउन मध्यम तथा तल्लो तहका कर्मचारीहरू सबैको उल्लेख्य भूमिका रहेको हुन्छ । तथापि संस्थामा आन्तरिक नियन्त्रण र जोखिम व्यवस्थापनको अन्तिम

जिम्मेवारी भने सञ्चालक समितिको नै हुन्छ । संस्थागत सुशासनले सरोकारवालाहरूको सर्वोत्कृष्ट हितमा संस्थालाई व्यवस्थित गरिने सुनिश्चितता प्रदान गर्दछ भने आन्तरिक नियन्त्रण प्रणालीले संस्थामा कार्यसम्पादनका दौरान निम्तिन सक्ने त्रुटी र अनियमितताहरू रोक्न, पत्ता लगाउन र सुधार गर्न मद्दत गर्दछ ।

सबल संस्थागत सुशासन एवं उचित आन्तरिक नियन्त्रण प्रणालीले सरोकारवालाहरूको हितको रक्षा गर्ने मात्र नभई, संस्थामा पारदर्शिता प्रवर्द्धन गर्ने र संस्थाको व्यावसायिक प्रतिष्ठा वृद्धि गर्न समेत मद्दत गर्दछ । आन्तरिक नियन्त्रणले वित्तीय रिपोर्टिङ्गको शुद्धता सुनिश्चित गर्दै जोखिम व्यवस्थापन र अनुपालना कायम राख्न मद्दत गर्दछ भने संस्थागत सुशासनले नैतिक व्यवहार एवं सरोकारवालाहरूको विश्वास जित्न सहयोग गर्दछ ।

यी दुई तत्वहरूको संयोजनले संस्थाको समग्र सफलता र विश्वसनीयतामा योगदान पुऱ्याउन मद्दत गर्दछ । साथै, संस्थागत सुशासन एवं आन्तरिक नियन्त्रण प्रणालीको अन्तरसम्बन्धबाट नै संस्थालाई सुशासित र जवाफदेही बनाउन सकिन्छ । एकातर्फ संस्थागत सुशासनको प्रतिनिधित्व गर्ने सञ्चालक समितिले आन्तरिक नियन्त्रण प्रणालीको प्रभावकारिताको निरीक्षण गर्ने कार्य गर्दछ भने अर्कोतर्फ सम्पूर्ण तहको व्यवस्थापन एवं सञ्चालक समिति दुवै मिली संस्थामा आउन सक्ने जोखिमको मूल्याङ्कन र उक्त जोखिमको व्यवस्थापनको कार्य गर्दछन् । तसर्थ संस्थालाई दिगो रूपमा Going Concern को सिद्धान्त अनुरूप सञ्चालन गर्न यी दुईबीचको अन्तरसम्बन्ध अत्यन्त आवश्यक रहेको हुन्छ ।

बैकिङ्ग क्षेत्रमा संस्थागत सुशासन तथा आन्तरिक नियन्त्रण

बैकिङ्ग क्षेत्रमा संस्थागत सुशासनको अपरिहार्यता यस क्षेत्रको विशिष्टताले समेत दर्शाएको छ । सामान्यतया, बैकिङ्ग क्षेत्र सर्वसाधारण एवं सरोकारवालाहरूको प्रमुख चासोको विषय रहँदै आएको छ । यस क्षेत्रको सुशासनलाई चुस्त राख्नका निमित्त जवाफदेहिता, पारदर्शिता एवं वास्तविकता कायम हुनु जरुरी रहेकाले केन्द्रीय बैङ्क यसप्रति सजग रहेको छ । आफ्नो संस्थामा संस्थागत सुशासनको मूलभूत सिद्धान्त पालना गर्न नसक्दा विगतमा केही बैङ्क तथा वित्तीय संस्थाहरू सङ्कटमा परेको तथ्य सर्वविदितै छ । अनेकन वित्तीय अपराधका घटना, पदाधिकारीको निलम्बन तथा कारवाही एवं बैङ्क तथा वित्तीय संस्थाहरू टाट पल्टिनुको पछाडि उक्त संस्थामा संस्थागत सुशासनको पालना कमजोर भएको भन्ने बुझिन्छ । साधारणतया: बैङ्क तथा वित्तीय क्षेत्रमा शेयरधनीका अतिरिक्त निक्षेपकर्ता प्रमुख सरोकारवालाका रूपमा रहेका हुन्छन् । शेयरधनीको निश्चित पुँजीबाट स्थापना भई निक्षेपकर्ताको अरबौँ रकमको कारोबार गर्ने बैङ्क तथा वित्तीय संस्थामा संस्थागत सुशासन सुदृढ हुनु आवश्यक छ । यस सन्दर्भमा अन्तर िष्ट्रिय रूपमा समेत वित्तीय संस्थाहरूलाई सवल संस्थागत सुशासन र वित्तीय अनुशासनको दायराभित्र राखिएको हुन्छ । वित्तीय कारोबारका माध्यमबाट मुनाफा आर्जन गर्ने क्रममा उत्पन्न हुने वित्तीय जोखिम, सूचना अभाव, पारदर्शिता र आन्तरिक नियन्त्रणको अभावले संस्थामा समकालमा अस्थायित्व ल्याउनुको साथै उक्त जोखिमको प्रणालीगत असर दीर्घकालीन रूपमा

समग्र वित्तीय प्रणालीमा नै पर्न जान्छ । यस अर्थमा पनि संस्थाको दीर्घकालीन अस्तित्व र समग्र वित्तीय प्रणालीको स्थायित्वका लागि प्रभावकारी संस्थागत सुशासनको महत्वपूर्ण भूमिका रहेको हुन्छ । बैङ्क तथा वित्तीय संस्थामा संस्थागत सुशासन कायम गर्ने/गराउने प्रमुख जिम्मेवारी सञ्चालक समितिको भएतापनि कार्यसञ्चालन स्तरमा नीति-नियमहरूको पालना गर्ने/गराउने मुख्य दायित्व प्रमुख कार्यकारीको रहेको हुन्छ । तथापि, सर्वसाधारणको निक्षेप परिचालन गरी सञ्चालन हुने संस्थाका प्रत्येक तहका कर्मचारीले समेत संस्थागत सुशासन पालना गर्नु अनिवार्य छ । यसका लागि बैङ्क तथा वित्तीय संस्थाभित्र आन्तरिक नियन्त्रण प्रणालीसम्बन्धी प्रावधान समेत सुदृढ हुनु जरुरी छ । विगत केही समयमा केन्द्रीय बैङ्कको निर्देशनलाई पूर्ण रूपले पालना नगरी अनुत्पादक क्षेत्रमा भएको प्रचुर मात्राको लगानी तथा कर्जाको व्यापक हरितीकरणले बैङ्क तथा वित्तीय संस्थामा संस्थागत सुशासनको अनुपालना कमजोर रहेको हो कि भन्ने आशङ्का उत्पन्न हुन्छ । यसका साथै अस्वस्थ प्रतिस्पर्धा, कमजोर आन्तरिक नियन्त्रण प्रणाली, कर्मचारीलाई उचित तालिम एवं उत्प्रेरणाको कमीले बैङ्क तथा वित्तीय संस्थामा समग्र संस्थागत सुशासन कमजोर भएको भन्ने बुझिन्छ ।

त्यस्तै कतिपय संस्थाहरूमा सञ्चालक तथा पदाधिकारीहरूले अनावश्यक रूपमा सुविधाहरू लिएको, भित्रिया कारोबार गरेको, जुन प्रयोजनको लागि कर्जा प्रदान गरेको हो सो प्रयोजनमा कर्जा उपयोग नभई अन्य प्रयोजनमा नै कर्जा जाने गरेको, कर्जा असूलीमा समस्या बढ्दै गएको, अख्तियार दुरुपयोग अनुसन्धान आयोगमा

उजुरी धेरै पर्ने गरेकोबाट पनि बैङ्क तथा वित्तीय संस्थाहरूमा संस्थागत सुशासन कमजोर भएको हो कि भन्ने आभास मिल्दछ ।

कानुनी प्रावधान एवं केन्द्रीय बैङ्कको प्रयास

वैकिङ्ग क्षेत्रमा संस्थागत सुशासन कायम गर्नका लागि विभिन्न नीतिगत प्रयास भएका छन् । यसै सन्दर्भमा, नेपाल राष्ट्र बैङ्क ऐन, २०५८ मा संस्थागत सुशासन एवं आन्तरिक नियन्त्रण प्रणाली कायम गर्न प्रत्यक्ष/अप्रत्यक्ष रूपमा विभिन्न व्यवस्थाहरू गरिएका छन् । बैङ्क तथा वित्तीय संस्थाहरूले संस्थागत सुशासन नेपाल राष्ट्र बैङ्कले दिएका निर्देशनहरू पालना नगरेमा कारवाहीको समेत व्यवस्था यस ऐनमा छ । बैङ्क तथा वित्तीय संस्थासम्बन्धी ऐन, २०७३ मा बैङ्क तथा वित्तीय संस्थामा संस्थागत सुशासन कायम गर्न आवश्यक विभिन्न पक्षलाई समेटिएको छ । उक्त ऐनमा सञ्चालकको योग्यता, सञ्चालक, कार्यकारी प्रमुख, लेखापरीक्षकले शेयर धितो राखी कर्जा लिन नहुने, सञ्चालक समितिको बैठकलगायत बैङ्क सञ्चालनका यावत् पक्षलाई नियमित गर्ने सम्बन्धमा आवश्यक प्रावधानहरू उल्लेख गरिएको छ । यसका अतिरिक्त वैकिङ्ग कसुर तथा सजाय ऐन, २०६४ जारी भएपश्चात् अधिकारको दुरुपयोग, आर्थिक अनियमितता एवं निहित स्वार्थजस्ता विषय कानूनी कारवाहीको दायरामा आएपछि बैङ्क तथा वित्तीय संस्थामा संस्थागत सुशासन प्रवर्द्धन गर्न अझ मद्दत पुगेको देखिन्छ ।

यससँगै, सम्पत्ति शुद्धीकरण (मनी लाउन्डरिङ्ग) निवारण ऐन, २०६४ ले समेत बैङ्क तथा वित्तीय संस्थामा संस्थागत सुशासन कायम गर्न मद्दत गर्दै आएको छ । सम्पत्ति शुद्धीकरण तथा आतङ्कवादी

क्रियाकलापमा वित्तीय लगानीसम्बन्धी कसूर गर्नेलाई यस ऐनले कारवाहीको दायरामा ल्याएको छ । यस ऐनले बैङ्क तथा वित्तीय संस्थामा खाता रहेका उच्चपदस्थ व्यक्ति तथा बैङ्कका अन्य ग्राहकको पहिचान गर्नुका साथै उक्त ग्राहकको वित्तीय कारोबारसम्बन्धी विवरण राखी वित्तीय अपराधको जोखिम न्यूनीकरणमा सहयोग पुऱ्याएको छ । साथै, यस ऐन माफर्त वित्तीय अपराधसम्बन्धी जोखिमको पहिचान, मूल्याङ्कन तथा व्यवस्थापन गर्न समेत मद्दत पुगेको छ । यस कारणले बैङ्क तथा वित्तीय संस्थामा सुदृढ आन्तरिक नियन्त्रण प्रणाली एवं सबल संस्थागत सुशासन कायम गर्न सम्भव भएको छ ।

यसका अतिरिक्त, नेपाल राष्ट्र बैङ्कबाट क, ख र ग वर्गका ईजाजतपत्रप्राप्त संस्थाहरूलाई जारी गरिएको एकीकृत निर्देशन, २०७९ मा उल्लेख भएवमोजिम, सञ्चालकहरूले बैङ्कको आफ्नो वित्तीय स्वार्थ गाँसिएका ग्राहकसँगको कारोबारमा संलग्न हुन नहुने, दैनिक कामकारवाहीमा हस्तक्षेप गर्न नहुने, आंशिक रूपमा काम गर्न नहुने, धितोपत्र दलाल, व्यवसायीका रूपमा धितोपत्र कारोबारमा संलग्न हुन नपाउने, एकभन्दा बढी वित्तीय संस्थाको सञ्चालक हुन नपाइने, अभिलेख र प्रतिवेदन पूर्ण एवं दुरुस्त राख्नुपर्ने, ग्राहकको जमिन तथा जायजेथासम्बन्धी कारोबारमा संरक्षकको हैसियतले संलग्न हुन नपाइने, व्यक्तिगत फाइदा हुने गरी पद र नामको दुरुपयोग गर्न नपाइने, गोपनीयता कायम गर्नुपर्ने, निष्पक्ष र समानरूपमा व्यावसायिक व्यवहार गर्नुपर्ने जस्ता न्यूनतम आचरणहरू पालना गर्नुपर्ने प्रावधान उल्लेख गरिएको छ ।

यसका अलावा संस्थालाई दक्ष र व्यावसायिक रूपमा सञ्चालन गर्नका लागि उपयुक्त किसिमको कर्मचारी विनियमावली तयार गरी योग्य तथा सक्षम उच्च पदाधिकारीहरूको नियुक्ति गर्ने, गैरकार्यकारी सञ्चालकको मातहतमा रहने गरी लेखापरीक्षण समिति गठन गरी लेखापरीक्षण गराउने, विवेकपूर्ण र सक्षम तवरले संस्थाको अनुगमन र सुपरीवेक्षण गर्ने, संस्थाको लगानी तथा कर्जा नीति, सम्पत्ति तथा दायित्व व्यवस्थापन, Budgeting, योजना एवं अन्य आवश्यक विषयमा लिखित नीति तर्जुमा गरी कर्मचारीहरूलाई पालना गर्न लगाउने, संस्थाको अवस्था, गतिविधि, जोखिम व्यवस्थापन, सम्पत्ति शुद्धीकरण नियन्त्रण र व्यवस्थापनले अख्तियार गरेका नीति सम्बन्धमा नियमित रूपमा जानकारी लिई आवश्यकताअनुरूप सुधारात्मक उपाय अपनाउने, प्रचलित कानूनमा व्यवस्था भएअनुसार बैठक बस्ने, प्रचलित कानून र नेपाल राष्ट्र बैङ्कबाट जारी भएका नीति निर्देशनको पूर्ण जानकारी भई उक्त निर्देशनको पालना संस्थाले गरेको छ/छैन भन्ने नियमित अनुगमन गर्नुपर्ने, निक्षेपकर्ताको हक हितविपरीत कार्य गर्न नहुने, व्यावसायिक सञ्चालकले सो संस्थाको संस्थापक सेयर लिएको हुन नहुने, संस्थाको सञ्चालक समिति बाहेकका अन्य कुनै पनि आन्तरिक समिति वा उपसमितिको सञ्चालक समितिका अध्यक्ष समावेश हुन नपाउने, निर्वाचित भएको पैँतीस दिनभित्र पद तथा गोपनीयताको शपथ लिइसक्नुपर्ने, एकभन्दा बढी वित्तीय संस्थाहरूमा सञ्चालक/कार्यकारी प्रमुख हुन नपाइने, सञ्चालक शिक्षा कार्यविधि बनाई सो बमोजिम वित्तीय शिक्षाका लागि अभिमुखीकरण लिनुपर्ने आदि छन् ।

यसका साथै सञ्चालक, निजको एकाघर परिवारका सदस्य, निजको वित्तीय स्वार्थ भएको व्यक्ति, फर्म, कम्पनी, सञ्चालक वा निजका एकाघर परिवारका सदस्यले दश प्रतिशतभन्दा बढी सेयर लिएको फर्म, कम्पनी र संस्थालाई, निजका एकाघरका सदस्य जमानत बसेको व्यक्ति, फर्म, संस्थालाई बैङ्कले कर्जा प्रदान गर्न नहुने, सञ्चालक वा एक प्रतिशतभन्दा बढी सेयर लिएका सेयरधनी वा निजको परिवारको स्वामित्वमा रहेको/वित्तीय स्वार्थ रहेको फर्म, कम्पनीसँग घर भाडा लिइ कारोबार गर्न नपाइने जस्ता प्रावधान समेत उल्लेख गरिएका छन् । साथै, संस्थापक, एक प्रतिशत वा सोभन्दा बढी शेयर लिएका शेयर धनी तथा निजका परिवार तथा बैङ्कका कर्मचारीलाई समेत कर्जा प्रदान गर्नु हुँदैन । यसका अलावा सञ्चालक समितिले पालना गर्नुपर्ने विशेष दायित्वबाहेक अन्य आचरणगत विषयहरू कार्यकारी प्रमुख र कर्मचारीहरूमा समेत समान रूपले नै लागू हुन्छ ।

वर्तमान अवस्था

वर्तमान अवस्थामा मुलुकका बैङ्कहरूमा संस्थागत सुशासनको अवस्था विश्लेषण गर्ने हो भने केही बैङ्क तथा वित्तीय संस्थालाई छोडेर अन्य वित्तीय संस्थामा संस्थागत सुशासनको आधारभूत सिद्धान्त समेत प्रभावकारी रूपमा कार्यन्वयन भएको देखिँदैन । यस पक्षमा ठूलो सुधार आवश्यक छ । अधिकांश बैङ्क तथा वित्तीय संस्थामा बोर्ड र कार्यकारीको अधिकार, उत्तरदायित्व र जवाफदेहिता स्पष्ट रूपमा किटानी नभएको अवस्था छ । यदि कुनै वित्तीय संस्थामा किटानी भएतापनि उक्त प्रावधानको पूर्ण पालना हुन अबै बाँकी रहेको छ ।

कहिलेकाहीँ संस्थापक, सञ्चालक र कार्यकारी प्रमुखको नियुक्ति हुने क्रममा नै समस्या देखिने गरेको छ । सञ्चालक र कार्यकारी प्रमुखको जिम्मेवारी स्पष्ट नहुँदा कतिपय सञ्चालकले विशेष गरी कर्मचारी नियुक्ति, कर्जा प्रवाह, बटुवाजस्ता पक्षमा व्यवस्थापनमाथि हस्तक्षेप गर्ने गरेको एवं संस्थाका पदाधिकारी र सञ्चालकका परिवारलाई समेत अप्रत्यक्ष रूपमा कर्जा प्रवाह हुने गरेको अनुमान छ । साथै, उपयुक्त शैक्षिक योग्यता नभएका र न्यून मात्रामा बैकिङ्ग अनुभव भएका व्यक्तिहरू सञ्चालक जस्तो जिम्मेवार पदमा निर्वाचित हुने प्रचलन अझ पनि रहेको छ । कतिपय बैङ्क तथा वित्तीय संस्थाका सञ्चालकहरूलाई आफ्नै संस्थाको सामान्य वित्तीय विवरणहरू बुझ्न समेत कठिनाई हुने गरेको देखिन्छ । यस कारणले गर्दा बोर्ड र व्यवस्थापनबीच कतिपय विषयमा विवाद समेत हुने गरेको छ । यसका साथै बैङ्क तथा वित्तीय संस्थाहरूमा वित्तीय विवरणहरू पूर्ण रूपमा सही नदेखिने, निष्क्रिय कर्जा कम देखाउने प्रवृत्ति, एउटै व्यापारिक घराना तर धेरै क्षेत्र, जस्तै बैङ्क, व्यापार र राजनीतिमा समेत संलग्न हुने, एकातिर संस्थापक शेयर धितो राखी कर्जा लिइ सम्भवतः अर्को संस्था खोल्नतर्फ लाग्ने लगायतका अन्य कार्यले बैङ्कको बोर्ड र व्यवस्थापन पूर्ण रूपमा पेशागत र संस्थागत सुशासित बन्न नसकेको भान हुन जान्छ । यसका अलावा कतिपय संस्थामा आर्थिक एवं गैर-आर्थिक सुविधा लिने मामलामा सञ्चालकबीच हुने मतभेद, प्रमुख कार्यकारीलगायत उच्च अधिकारीहरूको उच्च पारिश्रमिक, उच्च मुनाफा देखाउन असुरक्षित कर्जा प्रवाह, प्रमुख कार्यकारीलाई अत्यधिक कर्जा प्रवाहको लक्ष्य प्रदान गर्ने प्रवृत्ति, जोखिम

विश्लेषणको कमीले समेत संस्थागत सुशासन पक्ष ओभरलमा परेको हो कि भन्ने आशंका उत्पन्न हुन्छ ।

अबको बाटो

समग्रमा हेर्दा संस्थागत सुशासनको आधारभूत सिद्धान्त भनेको नै सञ्चालक समितिमा बैङ्क तथा वित्तीय क्षेत्रलाई जानेका एवं गहिरोसँग बुझेका र बैकिङ्ग व्यवसायलाई मर्यादित रूपमा सञ्चालन गर्न मार्गनिर्देश दिन सक्ने व्यक्तिको चयन गर्नु हो । साधारणतया, अन्तर्राष्ट्रिय विवेकशील अभ्यास, प्रचलित ऐन, कानून, नेपाल राष्ट्र बैङ्कका निर्देशनहरू एवं यिनका वास्तविक सन्देशलाई अक्षरशः पालना गर्ने मात्र हो भने बैङ्क तथा वित्तीय संस्थाहरूको संस्थागत सुशासन सुदृढ हुन जान्छ । कतिपय अवस्थामा ऐन, कानून, निर्देशन अस्पष्ट भएको पनि हुन सक्छ । तर उक्त अवस्थामा त्यसको मर्म, सकारात्मक सन्देशलाई आत्मसात गर्न वित्तीय क्षेत्र आफ्नो दीर्घकालीन हित प्रवर्द्धन गर्न अहोरात्र खटिनु आवश्यक छ । यद्यपि, केही वित्तीय संस्थाहरू यस सन्दर्भमा निकै सुदृढ समेत रहेका छन् । तथापि, कतिपय वित्तीय संस्थामा संस्थागत सुशासनको पालना न्यूनतम मापदण्डको परिधिमा समेत भएको देखिँदैन ।

प्रभावकारी वित्तीय स्थायित्व कायम राख्नका लागि सम्पूर्ण बैङ्क तथा वित्तीय संस्था अर्थात् समग्र वित्तीय प्रणालीकै संस्थागत सुशासन सुदृढ हुनुपर्छ । यदि एक मात्र बैङ्क तथा वित्तीय संस्था संस्थागत सुशासनको कमीले असफल हुने हो भने उक्त असफलताको प्रभाव सम्पूर्ण वित्तीय प्रणालीमा नै पर्न जान्छ । वित्तीय संस्था आफैँले पनि संस्थागत सुशासन सुदृढ बनाउन बोर्ड

र व्यवस्थापनको उत्तरदायित्व र जवाफदेहिता अन्तर्राष्ट्रिय मापदण्डअनुरूप सुस्पष्ट रूपमा परिभाषित गर्ने मात्र नभई उक्त मापदण्ड स्वयंले समेत अनिवार्य रूपमा पालना गर्नु पर्दछ। यसका लागि नेपाल राष्ट्र बैङ्कका निर्देशन लगायत अन्य ऐन/नियमको अक्षरशः पालना गर्नु अपरिहार्य रहेको छ।

उपसंहार

संस्थागत सुशासनले संस्थामा जवाफदेहिता एवं प्रक्रियागत सबल कानूनी प्रणालीको प्रत्याभूति एवं नियमनकारी निकायको भूमिकालाई सशक्तिकरण गर्न मद्दत गर्दछ। जनताको निक्षेपलाई धरोहरको रूपमा लिई अर्थतन्त्रका उत्पादनशील क्षेत्रमा कर्जा प्रवाह गर्ने जिम्मेवारी बोकेका बैङ्क तथा वित्तीय क्षेत्रलाई मुलुकको अर्थतन्त्रको मेरुदण्ड मानिने गरिएको छ। यसकारणले समेत यस क्षेत्रमा पारदर्शिता र जवाफदेहिता अझ बढी आवश्यक भएकाले बैकिङ्ग क्षेत्रमा संस्थागत सुशासन कायम हुनु अत्यन्त जरुरी छ। यसका साथै बैङ्क तथा वित्तीय संस्थाले सर्वसाधारण लगानीकर्ता तथा सरोकारवालाको विश्वासको अधीनमा रही वित्तीय मध्यस्थताको कार्य गर्ने भएकोले यस प्रकारको संस्थामा सबल, संस्थागत सुशासन एवं पारदर्शी आन्तरिक नियन्त्रण प्रणाली हुनु अपरिहार्य रहेको छ। मुलुकमा विद्यमान रहेका बैङ्क तथा वित्तीय संस्थामा संस्थागत सुशासनको स्थिति दृष्टिगत गर्दा यसको अवस्था सोचेजस्तो राम्रो छैन। यद्यपि, नीतिगत तहबाट गरिएका प्रावधान एवं कार्यान्वयन तहमा भएका प्रयासहरू सराहनीय नै रहेका छन्। वर्तमान परिप्रेक्ष्यमा अन्तर्राष्ट्रिय स्तरमा नै शीघ्रगामी व्यवस्थापन, कुल गुणस्तर व्यवस्थापन, साङ्गठनिक विकास, जोखिम व्यवस्थापन, तनाव व्यवस्थापन

लगायतका नवीनतम व्यवस्थापन सिद्धान्तको आगमन भइरहेका छन्। यही सन्दर्भमा, यस किसिमका नयाँ सिद्धान्तलाई संस्थामा आत्मसात गर्नका लागि समेत सबल संस्थागत सुशासन एवं पारदर्शी आन्तरिक नियन्त्रण प्रणाली कायम हुनु अत्यन्त जरुरी रहेको छ। बैकिङ्ग क्षेत्रमा यी सिद्धान्त अझ बढी जरुरी रहन्छन्।

कानूनी आधार एवं परिपत्रमा जारी भएपश्चात् मात्रै उक्त प्रावधानको पालना गर्ने बैङ्क तथा वित्तीय संस्थाको प्रवृत्तिलाई दृष्टिगत गर्दै केन्द्रीय बैङ्कले समयानुसार संस्थागत सुशासन कायम गर्नेसम्बन्धी स-साना विषयलाई समेत निर्देशनमा समेट्दै आएको छ। यसर्थ, यदि बैङ्क तथा वित्तीय संस्थालाई सबल संस्थागत सुशासन एवं आन्तरिक नियन्त्रण प्रणालीको पूर्ण रूपमा बोध गर्दै पालना गरेमा केन्द्रीय बैङ्कले अन्य सृजनशील अभ्यासतर्फ उन्मुख रही मुलुकमा वित्तीय स्थायित्व कायम राख्दै समग्र मुलुकको आर्थिक स्थायित्व एवं आर्थिक विकासमा टेवा पुऱ्याउन सक्दछ।

सन्दर्भ सामग्री :

१. एकीकृत निर्देशन, २०७९।
२. बैङ्क तथा वित्तीय संस्थासम्बन्धी ऐन, २०७३।
३. बैकिङ्ग कसुर तथा सजाय ऐन, २०६४
४. नेपाल राष्ट्र बैङ्क ऐन, २०५८।
५. COSO (Committee of Sponsoring Organizations) को आन्तरिक नियन्त्रण प्रणालीसम्बन्धी Framework।
६. Organization of Supreme Audit Institutions (INTOSAI) को सार्वजनिक क्षेत्रको लागि आन्तरिक नियन्त्रणसम्बन्धी निर्देशिका।



सार्वजनिक प्रशासनमा आन्तरिक र अन्तिम लेखा परीक्षण



गोपीनाथ मैनाली

विषय प्रवेश

सार्वजनिक सेवा प्रवाहमार्फत राज्य इच्छाको कार्यान्वयन गर्ने संयन्त्रात्मक भूमिकामा सार्वजनिक प्रशासन रहने गर्दछ । भनिन्छ प्रशासनको प्रभावकारिता र कार्यप्रेरणाले नै राज्यको प्रभावकारिता निर्धारण गर्दछ । तर यो संयन्त्र त्यत्तिकै क्रियाशील हुन सक्तैन, विभिन्न स्रोत, साधन, कार्यवातावरण जस्ता पक्षबाट प्रशासनको प्रभावकारिता प्रभावित एवम् निर्धारित हुने गर्दछ । साथै कार्यभूमिका निरोपणका सन्दर्भमा यसलाई सुम्पिएको साधन तथा स्रोत अपेक्षित रूपमा निर्धारित उद्देश्य पूरा गर्ने तर्फ प्रवाहित भयो कि भएन भन्ने पक्ष पनि संवेदनशील हुन्छ । आन्तरिक तथा बाह्य लेखा परीक्षण सार्वजनिक प्रशासनलाई उद्देश्यमुखी, मितव्ययी र प्रभावकारी बनाउन प्रत्यक्ष एवम् परोक्ष रूपमा सहयोगी रहने गर्दछ । सार्वजनिक प्रशासनमा लेखापरीक्षणको आवश्यकता यी कारणले रहेको हुन्छ :

- भरपर्दो वित्तीय सूचना उपलब्ध गराउन
- नीति तथा योजना तर्जुमाका लागि आधार

* पूर्व सचिव, नेपाल सरकार

- सार्वजनिक स्रोत साधन र सम्पत्तिको संरक्षण र कुशल उपयोगका लागि
- नियन्त्रण र जवाफदेहिता बढाउन
- प्रशासन सुधारका लागि
- संसदीय अनुमोदनको परीक्षण र मूल्याङ्कनका लागि
- व्यावसायिकता प्रवर्द्धन गर्न
- भ्रष्टाचार नियन्त्रण र सुशासनका लागि
- शासकीय प्रणालीमा वैधता विस्तार गर्न ।

लेखा परीक्षण

मौद्रिक मूल्य र महत्व भएको कारोबारको अभिलेखन लेखा हो भने सो अभिलेखको लेखाजोखा गर्ने विधि लेखा परीक्षण हो । अर्को अर्थमा वित्तीय कारोबार (सार्वजनिक आय, सार्वजनिक खर्च, लगानी तथा ऋण, अन्य सरकारी कोष, सम्पत्ति तथा दायित्व) र सोसंग सम्बन्धित अधिकार एवम् स्रोत साधनको प्रयोगका सन्दर्भमा विश्वसनीयता, जवाफदेहिता र अनुशासनको लेखाजोखा र विश्लेषण गर्नु लेखा परीक्षण हो ।
(१) संवैधानिक रूपमा लेखा परिक्षणले सरकारका

अङ्गहरूले राष्ट्रिय साधनको प्रयोगको औचित्यता पुऱ्याए/नपुऱ्याएको स्थितिको लेखाजोखा गर्दछ, (२) कानूनी रुपमा यसले श्रोत साधनको प्रयोगमा निर्धारित प्रक्रिया एवम् नर्म्सको मूल्याङ्कन गर्दछ भने (३) व्यवस्थापनका दृष्टिमा यो निर्धारित कार्यक्रमको उपलब्धि र साधनको उपयोग बीचको सम्बन्धको विश्लेषण हो । यसर्थ सारमा भन्दा लेखा परीक्षण वित्तीय कारोवारको उद्देश्यात्मक, क्रमबद्ध, पेशागत एवम् निष्पक्ष जाँच विश्लेषण हो ।

लेखा परीक्षणबाट व्यवसायको मालिक (जनता वा सार्वभौम प्रतिनिधि) लाई व्यवसाय सञ्चालक (एजेण्ट वा सरकार/सरकारी संयन्त्र) ले उनीहरूको रकम सङ्कलन तथा खर्चमा उनीहरूकै चाहना अनुरूप सदुपयोग भए नभएको विषयमा दिनुपर्ने हिसाब हो । यसले Principal-agent Relationship वा उत्तरदायित्वको निर्धारण गर्दछ । त्यसैले लेखा परीक्षण वित्तीय नियन्त्रणको हतियार र उत्तरदायित्वको सशक्त माध्यमका रुपमा रहन्छ । लेखापालकहरूका अन्तर्राष्ट्रिय महासङ्घ (IFAC) को अन्तर्राष्ट्रिय लेखा परीक्षण अभ्यास समितिले लेखा परीक्षणलाई यसरी परिभाषा गरेको छ : "Auditing is the independent examination of financial information of any entity whether profit oriented or not and irrespective size or legal form when such an examination is conducted with a view to expressing an opinion thereon." । विद्वान मन्टोगोमेरीले लेखा परीक्षणलाई लेखा विवरण र सेस्ताहरूको व्यवस्थित परीक्षण भनेका छन् (Auditing is a systematic examination of the books and

records of a business or other organization, in order to ascertain or verify, and to report upon, the facts regarding its financial operations and the results therefore." -Montgomery) ।

राष्ट्र सङ्घीय ह्याण्डबुक अनुसार सरकारी लेखा परीक्षण सार्वजनिक निकायहरूको वित्तीय, प्रशासनिक एवं आर्थिक कार्यसञ्चालन परिपाटीको मूल्याङ्कन तथा परीक्षण गरी त्यसमा देखिएका तथ्यहरूलाई विवेचनात्मक रुपमा प्रस्तुत गरी निष्कर्ष एवं सुझाव सहितको प्रतिवेदन तयार गर्ने उद्देश्यले गरिने उद्देश्यात्मक, क्रमबद्ध, पेशागत एवं निष्पक्ष जाँच हो । साधन विनियोजन, निकास र खर्च व्यवस्थापिकाको उद्देश्य र आशय अनुरूप भयो कि भएन भन्ने आधारमा नै लेखापरीक्षण गरिन्छ । यो सङ्गठनको Ex-post evaluation हो ।

नेपाल कानूनमा लेखापरीक्षणको परिभाषा

लेखा परीक्षणको विधि तथा उद्देश्यमाथि प्रकाश पार्नु अघि लेखाको कानूनी परिभाषा बुझ्नु आवश्यक छ । नेपालको संविधानको धारा २४१ मा महालेखा परीक्षकको काम तथा लेखा परीक्षणको आधार मात्र उल्लेख गरेको छ । उपधारा (१) मा 'राष्ट्रपति र उपराष्ट्रपति कार्यालय, सर्वोच्च अदालत, सङ्घीय संसद, प्रदेश सभा, प्रदेश सरकार, स्थानीय तह, संवैधानिक निकाय वा सोको कार्यालय, अदालत, महान्यायधिवक्ताको कार्यालय, नेपाली सेना, नेपाल प्रहरी, सशस्त्र प्रहरी बल लगायत सबै सङ्घीय र प्रदेश सरकारी कार्यालयको लेखा कानून बमोजिम नियमिमता, मितव्ययीता, कार्यक्षमता, प्रभावकारिता र औचित्यको समेत विचार गरी

लेखा परीक्षण गर्ने' र अन्य उपधारामा सरकारी पूर्ण वा आंशिक स्वामित्व भएको निकाय र सङ्घीय कानूनद्वारा महालेखा परीक्षकबाट लेखा परीक्षण हुने निकायको लेखा परीक्षण गर्ने सम्बन्धमा कार्यक्षेत्र तथा परीक्षण विधिको उल्लेख गरिएको छ ।

लेखा परीक्षणको सन्दर्भमा संवैधानिक आशय पूरा गर्ने सारभूत कानून लेखा परीक्षण ऐन, २०७५ हो । यसले लेखा परीक्षणको विस्तृत परिभाषा गरेको छ । जस अनुसार 'लेखा परीक्षण भन्नाले दफा ३ बमोजिमका निकायको लेखा तथा लेखासंग सम्बन्धित कामको परीक्षण र त्यसको आधारमा गरिने मूल्याङ्कन तथा विश्लेषण सम्भक्त पछि र सो शब्दले सम्परीक्षण गर्ने कार्यलाई समेत जनाउँछ' । (लेखा परीक्षण ऐन, २०७५ (२)घ) । दफा ३ मा सरकारी कार्यालय, नेपाल सरकार, प्रदेश सरकार वा स्थानीय तहको पूर्ण वा आंशिक स्वामित्व भएको सङ्गठित संस्था, महालेखा परीक्षकबाट लेखा परीक्षण हुने भनी सङ्घीय कानूनले तोकेको संस्था भनी उल्लेख गरिएको छ ।

लेखापरीक्षणका सामान्य उद्देश्यहरू

सार्वजनिक लेखा परीक्षणका उद्देश्यहरू स्रोत साधनको अभ्यासमाथि उत्तरदायीत्वको मापन तथा मूल्याङ्कन हो । नेपालको संविधानले लेखा परीक्षणको आधार भनी औल्याइएका पाँच विषयलाई नै लेखा परीक्षणका उद्देश्यका रूपमा लिन सकिन्छ । संवैधानिक आधारमा वित्तीय कारोबारको नियमितता, मितव्ययीता, कार्यदक्षता, प्रभावकारिता र औचित्यको विवेचना गरेर नै स्रोत साधनको जवाफदेहिताको मापन गर्न सकिन्छ । नेपालको महालेखापरीक्षकले लेखा

परीक्षणको उद्देश्यलाई देहाय बमोजिम घोषणा गरेको थियो :

- सार्वजनिक जवाफदेहिता र पारदर्शिता प्रवर्द्धन गर्ने
- सार्वजनिक साधन र श्रोतको परिचालनमा मितव्ययीता ल्याउने र कार्यदक्षता अभिवृद्धि गर्ने
- सार्वजनिक निकायहरूको प्रभावकारिता अभिवृद्धि गर्ने
- प्रशासनिक, आर्थिक एवं व्यवस्थापकीय कार्यप्रणालीमा स्वच्छता बढाउने र सुनिश्चित पार्ने
- प्रचलित कानूनको पालनामा सहयोग पुर्याउने
- विद्यमान पद्धति, प्रक्रिया, परिपाटी र कानूनी व्यवस्थामा देखिएका कमी कमजोरीलाई पहिल्याई सुधारका लागि व्यवहारिक सुझाव प्रस्तुत गर्ने
- गलत काम गर्नेलाई कारवाही र राम्रो काम गर्नेलाई पुरस्कृत गर्न अभिप्रेरित गर्ने ।

लेखा परीक्षणको कार्यक्षेत्र

सार्वजनिक लेखा परीक्षणले सबै प्रकारका वित्तीय कारोबारको परीक्षण गर्दछ । सार्वजनिक निकायले के कस्ता कारोबार गर्दछन् त्यसै अनुरूप लेखा परीक्षणको कार्यक्षेत्र निर्धारण हुने गर्दछ । सामान्यतः यी कारोबारलाई लेखा परीक्षणले कार्यक्षेत्रको रूपमा समेटेको हुन्छ र नेपाल कानूनले पनि यिनै विषयलाई समेटेका छ :

- विनियोजन बजेट
- राजस्व प्राप्ति

- धरौटी कारोबारहरू
- कार्य सञ्चालन कोष
- विशेष खाता
- जिन्सी तथा सम्पत्ति
- विभाज्य कोष
- अन्य आर्थिक कारोबार

लेखा परीक्षणका प्रकारहरू

लेखा परीक्षणलाई उद्देश्य तथा परीक्षणमा संलग्न हुने पात्रहरूका आधारमा वर्गीकरण गर्ने गरिन्छ । यस आधारमा आन्तरिक लेखा परीक्षण (व्यवस्थापन भित्रैबाट गरिने लेखा परीक्षण), अन्तिम वा संवैधानिक लेखा परीक्षण (अन्तिम लेखा परीक्षण, कार्यमूलक परीक्षण, विशेष लेखा परीक्षण) र सामाजिक लेखा परीक्षण (लाभग्राही नागरिकहरूबाट हुने विवेचना) गरी पाँच प्रकारले वर्गीकरण गर्नु उचित हुन्छ । परम्परागत अर्थमा भने सर्वोच्च लेखा परीक्षण निकायबाट गरिने संवैधानिक शक्ति भएको अन्तिम लेखा परीक्षणलाई मात्र बुझ्ने गरिन्छ । लेखा परीक्षणको प्रकारलाई यस प्रकार विस्तृत रूपमा उल्लेख गरिन्छ :

(१) आन्तरिक लेखा परीक्षण

आन्तरिक लेखा परीक्षण आफ्नो वित्तीय कारोबारमा आफै विश्वस्त हुने व्यवस्थापन विधि हो । आर्थिक कार्यविधि तथा वित्तीय उत्तरदायित्व ऐन, २०७६ अनुसार आन्तरिक लेखा परीक्षण भन्नाले कोष तथा लेखा नियन्त्रक कार्यालय वा प्रदेश लेखा नियन्त्रक कार्यालयबाट कार्यालयको उद्देश्य अनुरूपका कार्यसम्पादनसँग सम्बन्धित कानून, व्यवस्थापकीय अभ्यास, लेखा तथा

अन्य कारोबार र सोसँग सम्बन्धित कागजात एवम् प्रक्रियाको जाँच, परीक्षण, विश्लेषण तथा आन्तरिक नियन्त्रण प्रणालीको समग्र मूल्याङ्कन गरी प्रतिवेदन गर्ने कार्य सम्भन्धित पछि । यो व्यवस्थापनको आफ्नै नियन्त्रण प्रणाली हो ।

आर्थिक कार्यविधि तथा वित्तीय उत्तरदायित्व ऐन, २०७६ ले महालेखा नियन्त्रक कार्यालय वा सो कार्यालयले तोकेको कोष तथा लेखा नियन्त्रक कार्यालयले सरकारी कारोबारको नियमितता, मितव्ययीता, कार्यदक्षता र प्रभावकारिताका आधारमा लेखा परीक्षण गरी औल्याइएका व्यहोरा व्यवस्थापनलाई दिनुपर्ने र यसको एकीकृत विवरण प्रत्येक आर्थिक वर्षमा अर्थमन्त्री एवम् महालेखापरीक्षकलाई प्रस्तुत गर्नुपर्ने अनिवार्य व्यवस्था गरेको छ ।

आन्तरिक लेखा परीक्षण सामान्यतः (१) व्यवस्थापनको सहयोगका लागि स्वतन्त्र मूल्याङ्कन २) आन्तरिक नियन्त्रण प्रणालीको प्रभावकारिता समीक्षा (३) उपलब्ध साधन-श्रोतको कुशल, मितव्ययी र प्रभावकारी उपयोग (४) लेखाङ्कन तथा वित्तीय काम कारवाहीको मूल्याङ्कन गर्नका लागि गरिन्छ ।

आन्तरिक लेखा परीक्षणका तरिकाहरू

आन्तरिक लेखा परीक्षणको सर्वमान्य तरिका र प्रविधि छैन । किनकी यो व्यवस्थापन नियन्त्रण प्रणालीको अङ्ग भएकाले व्यवस्थापनले कार्यविधि स्थापित गरी सोहीअनुरूप परीक्षण गर्न सक्दछ । सामान्यतः यसका यी तीन तरिका रहेका छन् :

- चिन्ह लगाउने र पल्टाउने (Tick and turn approach)
- आन्तरिक नियन्त्रण (Internal control)

○ आधुनिक अवधारणा (Three Es approach)

आन्तरिक लेखा परीक्षणका उद्देश्यहरू

यसको उद्देश्य व्यवस्थापकीय नियन्त्रणबाट वित्तीय व्यवस्थापनमा विश्वसनीयता र प्रभावकारिता ल्याई अन्तिम लेखा परीक्षणका लागि आधार खडा गर्नु हो । आन्तरिक लेखा परीक्षणका उद्देश्य निम्न बमोजिम छन् :-

- आर्थिक कारोबारको अभिलेख अद्यावधिक राख्ने
- रकम मस्यौट, जिन्सी सामानको हिनामिना हुन नदिने, भएमा कारवाहीका लागि तुरुन्त जानकारी गराउने
- स्वच्छ, सन्तुलित र नियमित आर्थिक प्रशासन सञ्चालनमा सहयोग पुर्याउने ।

कार्य क्षेत्र : आर्थिक कार्यविधि तथा वित्तीय उत्तरदायित्व ऐन, २०७६ तथा नियमावली, २०७७ अनुसार आन्तरिक लेखा परीक्षणको कार्यक्षेत्र विनियोजन बजेट, राजस्व, धरौटी कारोबारहरू, कार्य सञ्चालन कोष, विभाज्य कोष, विशेष खाता वा इम्प्रेष्ट खाता आदि पर्दछन् । आन्तरिक लेखा परीक्षण कोष तथा लेखा नियन्त्रक कार्यालयबाट हुने व्यवस्था छ । आन्तरिक लेखा परीक्षण गर्दा यी विषयमा ध्यान दिने गरिन्छ :

- विनियोजन ऐन अनुसारको स्वीकृत बजेट सीमा पालना छ, छैन ।
- रकम खर्च लेख्दा तलबी प्रतिवेदन लगायतका नर्स र रकम नं को पालना छ/छैन ।
- खर्च लेख्नुअघि अधिकारवालाको स्वीकृति

लिइएको छ, छैन ।

- प्रचलित कानून र संगठनको कार्यविधिको पालना छ, छैन ।
- कारोबारलाई समर्थन गर्ने प्रमाण तथा कागजात संलग्न छ, छैन ।
- स्वीकृत लेखा ढाँचा स्वीकृत अवलम्बन गरिएको छ, छैन ।
- गणीतीय शुद्धता र जोडजम्मा ठीक छ, छैन ।

आन्तरिक लेखा परीक्षण गर्दा (क) नियन्त्रण परीक्षण (ख) सारभूत परीक्षण ग) (विश्लेषणात्मक कार्यविधिहरू र (घ) विस्तृत विवरणको परीक्षण का विधिहरू अवलम्बन गरिन्छन् । साथै यी प्रक्रिया अवलम्बन गरिन्छ :

- कागजातहरूको पुनरावलोकन
- गणना
- सुनिश्चितता
- सोधपुछ
- अवलोकन
- भौतिक परीक्षण
- तुलना ।

आन्तरिक लेखा परीक्षणले सार्वजनिक प्रशासनमा गर्ने सहयोग

आन्तरिक लेखा परीक्षण व्यवस्थापनको सहयोगी हो । यसले व्यवस्थापनलाई यी विषयमा सहयोग पुर्याउँदछ :

- व्यवस्थापनलाई आफ्नै क्रियाकलापप्रति विश्वस्त बनाउँछ
- व्यवसायिकता प्रवर्द्धनमा सघाउँछ
- नियन्त्रण र जवाफदेहिता प्रवर्द्धन गराउँदछ

- प्रशासनिक, मानवीय कमजोरी/गणितीय त्रुटीलाई सच्याउँछ
- बजेट व्यवस्थापनलाई यथार्थपरक बनाउन सहयोग गर्दछ
- निर्णयका लागि आधार दिन्छ
- व्यवस्थापन नियन्त्रण प्रणालीलाई सहज पार्छ
- नीति र वित्तबीचको आवद्धता बढाउँदछ
- वित्तीय क्रियाकलाप सञ्चालनको विश्वासनीयता प्रवर्द्धन गर्दछ
- वित्तीय प्रतिवेदन प्रणालीलाई सहज पार्छ
- अन्तिम लेखा परीक्षणको पूर्वाधार बनाउँदछ।

(२) अन्तिम वा बाह्य लेखा परीक्षण

सरकारी आर्थिक क्रियाकलापको स्वतन्त्र संबैधानिक निकायबाट गरिने लेखाजोखालाई बाह्य लेखा परीक्षण भनिन्छ। कुनै पनि देशमा सर्वोच्च लेखा परीक्षण निकाय (Supreme Audit Institution) द्वारा अन्तिम लेखा परीक्षण गर्ने गरिन्छ। बाह्य लेखा परीक्षणका लागि निर्दिष्ट मानदण्ड र आधारहरू अपनाउने गरिन्छ। नियमितताको लेखा परीक्षण, कार्यमूलक लेखा परीक्षण आदिलाई अन्तिम लेखा परीक्षणका Testing Tools का आधारमा लिइन्छ। तर कसरी बाह्य लेखा परीक्षण गर्ने, कुन आधारमा गर्ने भन्ने जस्ता कुराहरू संविधान र ऐनबाटै व्यवस्थित गर्ने गरिन्छ। नेपालमा महालेखा परीक्षकले संविधान र लेखा परीक्षण ऐन एवम् स्थापित सिद्धान्त अनुरूप अन्तिम लेखा परीक्षण गर्दछ। अन्तिम लेखा परीक्षणलाई तीन आधारमा वर्गीकरण गर्न सकिन्छ :

(क) **नियमितताको लेखा परीक्षण:** यो परम्परागत र नियन्त्रणमूलक लेखा परीक्षण विधि हो। प्रायशः अल्पविकसित देशमा विनियोजित साधनको वित्तीय जवाफदेहिता कायम गर्नका लागि यस प्रविधिलाई अपनाउने गरिदै आएको छ। यो बाह्य तथा आन्तरिक लेखा परीक्षण दुवै तिर गरिने परीक्षण पद्धति हो। नियमितताको परीक्षणमा नियम कानून कार्यविधि जस्ता नियन्त्रणका माध्यमहरूको पालना भयो कि भएन भनी हेरिन्छ। संस्थाको उद्देश्य भन्दा पनि साधन र श्रोतको प्रयोगमा कानून कार्यान्वयन भयो कि भएन, प्रचलित श्रेस्ता प्रणालीको अवलम्बन गरिएको छ कि छैन भन्ने पक्षलाई महत्व दिने गरिन्छ। संस्थाको उद्देश्य प्राप्त भन्दा Rules Compliance लाई जोड दिइन्छ। विवेक र प्रभावलाई हेरिदैन, value for money लाई पनि आधार बनाउँदैन। नेपालमा संविधान एवं लेखा परीक्षण ऐन २०७५ ले विस्तृत तथा कार्यमूलक लेखा परीक्षण पनि गर्नसक्ने कानूनी व्यवस्था गरे पनि व्यवहारमा नियमितताको लेखा परीक्षण नै बढी मात्रामा गर्ने गरिन्छ। यसलाई विभिन्न नामबाट चिनिने गरिन्छ

- वित्तीय लेखा परीक्षण (Financial Audit)
- नियमितताको लेखा परीक्षण (Regularity Audit)
- भिडान लेखा परीक्षण (Verification)
- कानून कार्यान्वयनको लेखा परीक्षण (Compliance Audit)
- आर्थिक विवरणको लेखा परीक्षण (Financial Statement)

(ख) **औचित्यको लेखा परीक्षण :** लेखा परीक्षणका क्रममा नियम, कानून र कार्यविधि मात्र नहेरी

साधन स्रोत प्रयोगलाई राष्ट्रिय स्वार्थ/संस्थाको उद्देश्य अनुरूप प्रयोग भएको छ कि छैन, साधन, स्रोत प्रयोगमा विवेकशील आधार र न्यायिक मन प्रयोग भएको छ कि छैन भनी विवेचना गर्ने परीक्षण विधि औचित्यको लेखा परीक्षण हो । यसलाई लेखा परीक्षणको प्रकारका रूपमा छुट्टै नलिई आधारका रूपमा मात्र पनि लिन सकिन्छ । नेपालको अन्तरिम संविधानले औचित्यलाई लेखा परीक्षणका आधारको रूपमा लिएको छ ।

(ग) कार्यमूलक लेखा परीक्षण

लेखा परीक्षण गरिने निकायले आफ्नो दायित्व पूरा गर्नका लागि साधनलाई मितव्ययी, कार्यकुशल एवं प्रभावकारी रूपमा प्रयोग गरेको छ, छैन भनी परीक्षण गर्ने विधि कार्यमूलक लेखा परीक्षण हो । यो नियमितताको वित्तीय परीक्षण भन्दा माथि उठेर साधन र श्रोतको उपयोगको सक्षमता र त्यसको नतीजा मूल्याङ्कन गर्ने विधि भएकाले उद्देश्यमूलक वा व्यवस्थापकीय लेखा परीक्षण हो । यसलाई यसरी पनि परिभाषा गर्न सकिन्छ, 'An Examination of whether the audited body is doing right thing in the least expensive way' यसर्थ लेखा परीक्षण गरिने निकायको काम ठीक हुनु पऱ्यो, कम खर्चमा गरिएको हुनु पऱ्यो र त्यसको प्रभाव उद्देश्यमूलक हुनु पऱ्यो भन्ने आग्रह साथ कार्यमूलक लेखा परीक्षण गरिन्छ । INTOSAI ले कार्यमूलक लेखा परीक्षणको आधार मितव्ययीता, कार्यदक्षता र प्रभावकारिता भनेको छ । INTOSAI को मन्त्रीयल सम्मेलन १९७१ ले वित्तीय पक्षको मात्र जवाफदेहिता नहेरी समग्र कार्य सञ्चालन तथा व्यवस्थापन (operational and management aspect) को पनि परीक्षण गर्नु पर्ने कुरामा जोड दिई सर्वोच्च लेखा परीक्षण संस्थाहरूको ध्यान यसतर्फ केन्द्रीत

गरेको हो । यसर्थ यसले वित्तीय, व्यवस्थापकीय र कार्यक्रम प्रतिफल सम्बन्धी जवाफदेहिताको लेखाजोखा गर्दछ ।

किन कार्यमूलक वा व्यवस्थापकीय लेखा परीक्षण गर्ने ?

- जवाफदेहिता र प्रजातान्त्रिक दृष्टिकोण (Accountability and Democratic insight)
- बजार व्यवस्थापनको संयन्त्रको प्रवेश (Substitute for market mechanism)
- निर्णय निर्माणको लागि आधार (Basis for decision making)

कार्यमूलक लेखा परीक्षणका आधार वा Three E's

मितव्ययीता वा Economy : कुनै क्रियाकलापको लागतको न्यूनीकरण तर गुणस्तर उही हुनु पर्ने अवस्था । (best & cheapest)

कार्यदक्षता (Efficiency) : वस्तु सेवाजस्ता नतीजाको लागत संगको अनुपात । Input/output relationship

प्रभावकारिता (Effectiveness) : नतीजा र उद्देश्य वा प्रभावको अनुपात ।

महालेखा परीक्षकको विभाग अनुसार कार्यमूलक लेखा परीक्षण गर्दा हेरिने आधारहरू

- उपलब्ध साधन र श्रोतको मितव्ययी ढङ्गबाट दक्षतापूर्वक प्रयोग भएको छ, छैन ?
- सङ्गठनले निश्चित उपलब्धि हासिल गर्न सकेको छ, छैन ?
- कार्यक्रम सञ्चालनबाट निर्धारित उद्देश्य हासिल भएको छ, छैन ?

यसर्थ यस अन्तर्गत व्यवस्थापन नीति, कार्य

प्रक्रिया, क्रियाकलापहरू, सूचना प्रणाली, जनशक्ति, वित्तीय साधनको उपयोग एवं त्यसको प्रभाव जस्ता व्यवस्थापनका सबै पक्षहरूमा लेखाजोखा गरी व्यवस्थापनलाई सुझाव दिइन्छ। त्यसैले यो परीक्षणभन्दा पनि अध्ययन र विश्लेषण हो।

(घ) विशेष लेखा परीक्षण

लेखा परीक्षण ऐन, २०७५ ले विशेष लेखा परीक्षणको पनि व्यवस्था गरेको छ। जस अनुसार कारोबारमा जोखिम भएका वा विशेष रूपमा परीक्षण गर्न आवश्यक भनि औल्याइएका विषयमा महालेखा परीक्षकले विशेष लेखापरीक्षण गर्दछ। संसदीय समितिको निर्देशन, महालेखा परीक्षकको ठम्याई वा सरकारको अनुरोधमा विशेष लेखा परीक्षण हुने गरेको छ। वातावरण परीक्षण, लैङ्गिक परीक्षण, सूचना प्रविधिको लेखा परीक्षण आदि विषयमा लेखा परीक्षण गरिएको थियो। संसदीय समितिको निर्देशन पछि दिगो विकास लक्ष्यको लेखा परीक्षण गरिएको थियो। यो पनि कार्यमूलक लेखा परीक्षण जस्तै हो। यसले वित्तीय कारोबारको मात्र परीक्षण गरेर आर्थिक अनुशासनको लेखाजोखाको कार्यमा सीमित नरही नीति, सङ्गठन तथा कार्यक्रमको विस्तृत परीक्षण एवम् विश्लेषण गरी सुधारका लागि सुझाव प्रस्तुत गर्दछ।

(३) सामाजिक परीक्षण

विनियोजित साधनको उद्देश्यमूलक उपयोग भए नभएको विषयमा सरोकारवाला लाभग्राहीबाटै गरिने लेखाजोखा हो। यसलाई प्रायजसो देशको कानून र संविधानले वैध रूपमा मान्यता दिई नसके पनि कतिपय विकसित मुलुकमा सरोकारी समूह

वा सेवाग्राही नागरिकहरूलाई नै कार्यक्रमको सबै चरणमा समावेश गराउने प्रचलनले मान्यता पाउँदै छ। लाभग्राहीको प्रत्यक्ष सम्पर्कमा रहेर गरिएका क्रियाकलापहरू साधन, समय वा शक्ति प्रयोगका दृष्टिमा पनि प्रभावकारी हुने भएकोले नागरिकहरू नै आयोजना व्यवस्थापन गर्ने, सञ्चालन गर्ने, खर्चको अनुगमन गर्ने र अन्तमा मूल्याङ्कन पनि गर्ने प्रचलन असीको दशकबाट यूरोपका देशहरूमा शुरु भएको हो। नागरिक बडापत्र मार्फत् उद्देश्य, साधन, प्रतिफल आदिको घोषणा गरी जन लेखा परीक्षणलाई सहज पार्ने काम भैरहेको छ। Social Audit Panel मार्फत जनलेखा परीक्षण गरिन्छ। यो विकसित नागरिक समाज भएको स्थानमा जवाफदेहिता निर्वाह गराउने निकै प्रभावकारी माध्यम हो। ब्राजीलको महानगर पोर्टोअलेग्रे यसको सफल नमूना हो।

नेपालमा स्थानीय रु १ करोडभन्दा कम लागत भएका आयोजनाहरू लाभग्राही उपभोक्ताहरूको संलग्नतामा लेखा परीक्षण गर्ने चलन छ। तर ठूला आयोजना र कार्यक्रममा यस कानूनी रूपमा परीक्षण गर्ने विधि नभए पनि व्यवस्थापकीय आधारमा सामाजिक परीक्षण समूह, लेखाजोखा समूह, नागरिक अदालत, गुण समूह, सहजीकरण समिति, तेस्रो पक्ष अनुगमन आदिका नाममा सीमित रूपमा समीक्षा पृष्ठपोषण गर्ने प्रचलन छ। यो नागरिक विवेचना पद्धति हो। नेपालमा यसको प्रचलन भैनसके पनि जन उत्तरदायित्वको लागि यो आवश्यक मानिन्छ र विश्वका कतिपय मुलुकमा यो प्रविधि अपनाउन थालिएको छ। प्राविधिक जटिलता नभएका र जनताका दैनिकीसँग प्रत्यक्ष सरोकार राख्ने क्रियाकलापमा यस प्रकारको विवेचना पद्धतिले वित्तीय

जवाफदेहितालाई प्रत्यक्ष बनाउन सहयोग पुग्दछ । सामाजिक लोकतन्त्रको अवधारणा विकास पछि राज्यलाई सामाजिक रूपमा जवाफदेही बनाउन यो विधि प्रयोगमा आएको हो ।

परीक्षणका आधारहरू

लेखा परीक्षणका सन्दर्भमा निश्चित आधार र सूचकहरू स्थापित गरिएका हुन्छन् र यसै मार्फत् संस्थाको आर्थिक क्रियाकलापको मूल्याङ्कन गर्ने गरिन्छ । आन्तरिक लेखा परीक्षणमा प्रायशः गणीतीय शुद्धता, नियम र कार्यविधिलाई आधार मानिन्छ, भने सामाजिक परीक्षणमा ग्राहक सन्तुष्टि र जवाफदेहितालाई आधार मानिन्छ । अन्तिम लेखा परीक्षणका लागि विभिन्न आधार अपनाउने गरिन्छ जुन यसप्रकार छन् :-

- नियमितता: आर्थिक कारोबारमा नियम र कार्यविधि परिपालनको मूल्याङ्कन
- मितव्ययीता : साधनको प्रयोगमा यथासंभव कम गरी निर्धारित लक्ष्य प्राप्त भयो भएन को मूल्याङ्कन
- कार्यदक्षता : साधनको न्यूनतम प्रयोगबाट गुणस्तरीय परिणाम प्राप्त भयो भएन वा साधन र उपलब्धिको अनुपात (Input-output Relation) को मूल्याङ्कन ।
- प्रभावकारिता : साधनको प्रयोग र यसले जनस्तरमा पारेको प्रभाव वा Input-Impact Relation को मूल्याङ्कन ।
- औचित्य : कारोबारको कार्यविधि र कानुन पालना गरिएता पनि विवेक र सामाजिक दायित्व निर्वाह भयो भएन को मूल्याङ्कन
- यी संवैधानिक आधारका अतिरिक्त निम्न विषयलाई पनि परीक्षणका आधारका रूपमा

लिने गरिन्छ,

- ✓ विनियोजन ऐनको सीमा र प्रयोजन
- ✓ कारोबारमा कानून पालना
- ✓ स्वीकृत लेखा ढाँचा र अभिलेख प्रणालीको पर्याप्तता
- ✓ सरकारी सम्पत्तिको संरक्षण व्यवस्था
- ✓ कार्यालय सङ्गठन र कार्यविधिको अवस्था
- ✓ साधन स्रोत प्रयोगको उपयुक्तता
- ✓ कार्यक्रम र खर्चको गुणस्तर
- ✓ लेखा परीक्षण गरिने निकायको नीति उद्देश्य
- ✓ लेखा परीक्षण ऐन २०७५

लेखापरीक्षणले साधन उपयोगको सामाजिक उपादेयता शृङ्खला (value for money) लाई निश्चित आधारमा लेखाजोखा गर्दछ, यसले व्यवस्थापन र जनताको राजनैतिक निकायमा प्रतिवेदन प्रस्तुत गर्ने गरिन्छ । प्रतिवेदन यथार्थ, स्पष्ट, सरल, संक्षिप्त एवं आग्रहहित हुनुपर्दछ ।

लेखा परीक्षणको सिद्धान्त

लेखा परीक्षण व्यवसायलाई विश्वासनीय, भरपर्दो, निष्पक्ष बनाउनका लागि लिइएका मान्यता, अवधारणा, विचार र अभ्यासहरूको समूह नै लेखा परीक्षण सिद्धान्त हुन् । सिद्धान्तले लेखापरीक्षणलाई मार्गदर्शन गर्दछ । लेखा परीक्षणका सिद्धान्तहरू यस प्रकार छन् :

- उद्देश्यमूलकता (Purposiveness) : सरकारी आर्थिक क्रियाकलापहरू निश्चित उद्देश्य प्राप्तीका लागि गरिँदा तोकिएको कानूनी परिधिभित्र रहेर सम्पन्न गर्नु पर्दछ । प्रचलित कानूनले तोकेको प्रक्रिया पूरा गरेर

खर्च भएको छ, छैन भन्ने जाँच लेखा परीक्षणबाट गरिन्छ ।

- सरलता (Simplicity) : सरकारी आर्थिक कारोबारका लागि गरिएका खर्चहरू यथार्थ छन् छैनन् जाँच गर्ने सकिने हुनुपर्दछ । यसका लागि लेखा प्रणाली सरल, सुलभ विस्तृत हुनुपर्दछ ।
- स्वतन्त्रता र वस्तुपरकता (Independence, objectivity and integrity) : आर्थिक गतिविधि र कार्यक्रमको मूल्याङ्कन गर्दा लेखा परीक्षण पूर्ण स्वतन्त्र हुनुपर्दछ । लेखा परीक्षण गर्दा लेखा परीक्षण गरिने निकायबाट प्रभावित हुनुहुदैन ।
- व्यावसायिकता (Professional competence) : लेखा परीक्षण सङ्गठनको उद्देश्य र क्रियाकलापको स्वतन्त्र विश्लेषण र मूल्याङ्कन गरिने विधि भएकाले यो पेशागत व्यावसायिकताको विषय हो । जो त्यसैले व्यावसायिक सीप र पेशागत निष्ठा परीक्षणमा देखिनु पर्दछ ।
- उचित प्रक्रिया (Due Process) : लेखा परीक्षण गर्दा यसका निर्धारित प्रक्रियालाई अवलम्बन गरिनु पर्दछ ।
- तथ्यपरकता (Evidence) : साथै सरकारी लेखा परीक्षकले तात्त्विक पक्ष (material aspect) को आधारमा मात्र टिका टिप्पणी गर्नुपर्दछ । विचाराधिन नीति, कार्यनीति, कार्यक्रमको विषयमा टिका टिप्पणी गर्नुहुदैन । अनियमितता र त्रुटी वास्तविकतामा रहेर मात्र औल्याउनु पर्ने । जसले गर्दा व्यक्तिगत पूर्वाग्रह घट्न गै

व्यवस्थापनको सफलता र लेखा परीक्षण गर्ने संस्थाप्रति विश्वास बढ्ने हुन्छ ।

- सूचनाको गोपनीयता (Confidentiality of information) : लेखा परीक्षकले Audited Entity को संवेदनशील पक्षलाई सम्मान गरी गोपनीयताका विषयमा पर्याप्त सावधानी देखाउनु पर्दछ, परीक्षणका क्रममा लिइएका आधार र सूचनाहरू Audited Entity को उद्देश्य विपरीत हुने गरी प्रकाशन गर्नुहुदैन ।
- सुधारात्मकता (Correctiveness) : लेखा परीक्षक आलोचक मात्र होइन जसले Audited Entity को कमी कमजोरी मात्र औल्याउछ । उ स्रोत साधनको गुणस्तर, जवाफदेहिता र सेवावस्तुको लागत प्रभावकारिताका समग्र पक्षको मूल्याङ्कन सहित जवाफदेहिता बढाउन व्यवस्थापनलाई सल्लाह दिन केन्द्रित हुनु पर्दछ । लेखा परीक्षणले विभिन्न आर्थिक गतिविधिको श्रेस्ता जाँच र मूल्याङ्कन गरी त्यसको यथार्थ प्रमाणित गरी सुधारका सम्बन्धमा सुझाव मार्फत् व्यवस्थापनलाई सहयोग पुर्याउनु पर्दछ, पुरानो गल्ती औल्याउनु भन्दा भविष्यमा अपनाउनु पर्ने सुधारात्मक कार्यको विषयमा दिशाबोध गराउन सक्नु पर्दछ ।
- प्रतिनिधिमूलकता : विकसित प्रविधि तथा बढ्दो आर्थिक कारोबारका सम्बन्धमा सम्पूर्ण कारोबारको परीक्षण गर्नुभन्दा नमूना परीक्षणबाट नै संस्थाको प्रतिनिधिमूलक परीक्षण गर्न सक्नु पर्दछ ।
- निष्ठा र नैतिकता (Loyalty and Ethics) :

लेखापरीक्षक Audited Entity को प्राविधिक पक्षको साथै नैतिक आचरणको पनि मूल्याङ्कनकर्ता हो । त्यसैले लेखा परीक्षकको कार्यशैली आचरणजन्य पक्षहरूमा कसैले औलो ठड्याउन सकिने अवस्था रहनु हुँदैन ।

लेखा परीक्षणले सार्वजनिक प्रशासनमा गर्ने सहयोग

लेखा परीक्षणको उद्देश्य कारोबारको संवैधानिक विवेचना गर्नु हो । तर यसले संसद र बाह्य समाजलाई मात्र सहयोग नगरी सार्वजनिक प्रशासनलाई पनि विभिन्न आधारमा सहयोग पुर्याउने गर्दछ ।

- आर्थिक अनुशासन र सदाचार कायम गराउँदछ (Integrity & Discipline)
- नियन्त्रण र जवादेहितालाई संस्थागत गराउँदछ (Control & Accountability)
- कार्यविधि पालना र पारदर्शिता प्रवर्द्धन गर्दछ (Compliance & Transparency)
- सुधारका क्षेत्र तथा विकल्पको पहिचान गर्दछ (Reform & Recommendation)

- जनमुखीपनाका लागि सहयोग पुर्याउँदछ (Pro-publicness)
- नियन्त्रण र सन्तुलनको संयन्त्र बन्दछ (Check & Balance)
- मौद्रिक मूल्य सार्थकता र संवेदनशीलता प्रवर्द्धन गराउँदछ (value for money)
- सरकारी सम्पत्ति र साधनको आदर्श उपयोगलाई सहयोग गर्दछ (Optimal use of resources)
- शासकीय व्यवस्थामा जनस्वामित्व र वैधता स्थापना गर्दछ (Legitimacy & ownership building) ।

आन्तरिक लेखा परीक्षण र अन्तिम लेखा परीक्षणबीच भिन्नता

लेखा परीक्षणको सामान्य उद्देश्य आर्थिक कारोबारको पवित्रता र जवाफदेहिताको लेखाजोखा एवं मूल्याङ्कन हो जबकि आन्तरिक लेखा परीक्षणले व्यवस्थापकीय नियन्त्रण प्रणालीको औजारका रूपमा मात्र काम गर्दछ । लेखा परीक्षणका लागि कार्यप्रणालीको स्वतन्त्रता

आन्तरिक लेखा परीक्षण	भिन्नताको आधार	अन्तिम लेखा परीक्षण
आफैप्रति विश्वस्त हुने	उद्देश्य	अरुलाई विश्वस्त पार्ने
व्यवस्थापन नियन्त्रण	सिद्धान्त	वित्तीय जवाफदेहिता
साङ्गठनिक/व्यवस्थापनभित्र	जवाफदेहिताको स्तर	सार्वजनिक (व्यवस्थापन बाहिर)
नियम र नर्म्स	आधार	संवैधानिक
लगातार	आवधिकता	सामान्यतः कारोबार पछि
सहयोग	स्वभाव	आलोचना
व्यवस्थापनमा मात्र	प्रतिवेदन प्रस्तुती	सार्वजनिक/संसद

आधारभूत शर्त हो तर आन्तरिक लेखा प्रणाली व्यवस्थापनभित्रको उपकरण भएकाले त्यस हदसम्मको स्वतन्त्रताको कल्पना गर्न सकिदैन । त्यसैले यी दुईबीच पाइने भिन्नतालाई तलको तालिकाबाट स्पष्ट पार्न सकिन्छ :

उल्लेखित भिन्नता भएपनि दुवैले सार्वजनिक वित्तीय कारोबारलाई विश्वासिलो, भरपर्दो र स्वच्छ बनाउन सहयोग गर्दछन् । दुवैमा पेशागत दक्षता र सीपको आवश्यकता पर्दछ । त्यसैले आधारभूत तहमा समानता छ भन्न पनि सकिन्छ । निष्कर्षमा भन्दा आन्तरिक लेखा परीक्षण व्यवस्थापन सहयोगी (Management Tools) हो अन्तिम लेखा परीक्षण वित्तीय उत्तरदायित्वको साधन (Accountability tools) हो ।



सन्दर्भ सामाग्री :-

- नेपालको संविधान, २०७२
- लेखा परीक्षण ऐन, २०७५
- आर्थिक कार्यविधि तथा वित्तीय उत्तरदायित्व ऐन, २०७६
- मैनाली, गोपीनाथ (२०६६), राज्य सञ्चालनका आधारहरू (छैठौँ संस्करण), सोपान मासिक, काठमाडौँ
- महालेखा परीक्षकको कार्यालयका प्रकाशनहरू
- महालेखा नियन्त्रकको कार्यालयका प्रकाशनहरू

व्यक्तिगत KYC

- कोषले प्रदान गर्ने सम्पूर्ण सेवासुविधा प्राप्त गर्नका लागि व्यक्तिगत KYC अनिवार्य रहेको ।
- KYC विवरण अद्यावधिक गर्न कोषको वेबसाईट www.epf.org.np मा गएर सञ्चयकर्ता स्वयम्ले KYC विवरण भरी Submit गर्ने ।
- KYC विवरण Submit गरिसकेपछि प्राप्त हुने Submission Number सहितको प्रिन्ट लिएर कोष कार्यालयमा उपस्थित भई आफ्नो Photo, Signature & Finger print समेत अद्यावधिक गराउनुपर्ने ।
- KYC विवरण सञ्चय कोषको कार्यालयबाट स्वीकृत भएपछि सम्बन्धित सञ्चयकर्ताको E-mail तथा Mobile मा User name तथा Password प्राप्त हुने ।
- कोषको वेबसाईट अथवा KSK Mobile App मा कोषबाट प्राप्त Username र Password प्रयोग गरी विभिन्न सेवा तथा जानकारी प्राप्त गर्न सकिने ।

नेपालमा सार्वजनिक संस्थानको व्यवस्थापनको समीक्षा



घनश्याम पराजुली*

विषय प्रवेश

सार्वजनिक संस्थान स्थापना गरी सञ्चालन गर्ने सम्बन्धमा विश्वमा प्रचलित अभ्यास अनुसार नेपाल सरकारले पनि सार्वजनिक संस्थानको स्थापना गरेको पाइन्छ। सार्वजनिक संस्थानले सरकारको आवधिक योजनाका लक्ष्य प्राप्त, वस्तु वा सेवाको वितरण, निजी क्षेत्रको विकासका लागि मार्गदर्शक बन्ने, रोजगारी सृजना, गार्हस्थ्य उत्पादन तथा राजश्वमा योगदान गर्ने लगायतका क्षेत्रमा महत्वपूर्ण भूमिका खेल्ने अपेक्षा गरिएको थियो। हाल सञ्चालनमा रहेका संस्थानहरूको कार्य सम्पादनका नतिजाहरू सन्तोषजनक देखिएका छैनन्। नेपाल सरकारले सुधारका लागि गरेका प्रयासहरूको बाबजुद पनि चुनौती तथा समस्याहरू अबै विद्यमान रहेका छन्। प्रस्तुत लेखमा सार्वजनिक संस्थानको परिचय, उद्देश्य, उपलब्धी, गरिएका प्रयास, चुनौती तथा समस्या एवम् समाधानका उपायहरू विश्लेषण गर्ने प्रयास गरिएको छ।

अर्थ र परिभाषा

सार्वजनिक संस्थान सार्वजनिक (Public) र

व्यापारिक (Enterprises) शब्द मिलेर बनेको जसको शाब्दिक अर्थ सार्वजनिक उद्देश्य अर्थात् जनतालाई सेवा दिने व्यापारिक सङ्गठन हुन्छ। सन् १९३० को आर्थिक मन्दी पछि बजारले प्रभावकारी रूपमा काम गर्न नसकेको, निजी क्षेत्र सबल र सक्षम भई नसकेको लोक कल्याणकारी राज्यको अवधारणा अनुसार सरकारले जनताका अनिवार्य आवश्यकताहरू पुरा गर्नुपर्ने, पूर्वाधार हरूको विकास गर्नुपर्ने भएकाले सरकारको भूमिकालाई बढाउने गरी सरकारी व्यापारिक सङ्गठनहरू स्थापना गरिएको पाइन्छ। विश्व बैङ्कले सार्वजनिक संस्थानलाई "financially autonomous and legally distinct entities wholly or partially owned by central or subnational governments" भनी परिभाषित गरेको पाइन्छ भने प्रेम चन्दले "They are generally owned and or controlled by government and are usually autonomously organized with the government providing the initial capital and being responsible for a continuous overview of their activities" भनी परिभाषा दिएको पाइन्छ।

* नायब महालेखापरीक्षक, महालेखापरीक्षकको कार्यालय

सार्वजनिक संस्थानमा सरकारी स्वामित्व वा नियन्त्रण वा व्यवस्थापन, सार्वजनिक उत्तरदायित्व, सेवाको उद्देश्य, व्यापक कृयाकलाप, स्वायत्त संस्था तथा राजनीतिक वा प्रशासनिक संरचनाको अंग जस्ता विशेषताहरू रहेको पाइन्छ ।

सार्वजनिक संस्थाहरूलाई सामान्यतया विभागीय सङ्गठन (Departmental Undertaking), वैधानिक संस्थान (Statutory Corporations), स्वायत्त संस्था (Autonomous bodies set up by government resolution or order) तथा कम्पनी (Companies) मा वर्गीकरण गर्ने गरिएको छ भने नेपालमा औद्योगिक, व्यापारिक, सेवा, सामाजिक, जनउपयोगी र वित्तीय गरी ६ किसिमले वर्गीकरण गरिएको छ।

उद्देश्य

विश्वमा सार्वजनिक संस्थानहरू आर्थिक विकासको दर तिब्र पार्ने, योजनाका लक्ष्य प्राप्त गर्ने, क्षेत्रीय र सन्तुलित विकास, भविष्यलाई रकम परिचालन, सस्तो र सुलभ रूपमा वस्तु एवं सेवा उपलब्ध गराउने, नमूना उद्यमीको रूपमा काम गर्ने, वैदेशिक मुद्रा बचाउने, आर्थिक स्थिरता कायम गर्ने, एकाधिकार प्रवृत्ति रोक्ने, रोजगारीका अवसर सृजना गर्ने, आमदानीको विषमता घटाउने, सामाजिक कल्याण प्राप्त गर्ने, उत्पादनका साधन निश्चित व्यक्तिमा रहन नदिने, राष्ट्रिय प्रतिरक्षा, राजनीतिक आस्था, राजनीतिक स्वार्थ जस्ता आर्थिक सामाजिक एवम् राजनीतिक उद्देश्यले स्थापना गर्ने गरिएको पाइन्छ । यस्ता उद्देश्य लिई स्थापना गर्दा आर्थिक वृद्धि तिब्र पार्ने, पूर्वाधारको विकास, जनउपयोगी सेवाको व्यवस्था, सन्तुलित क्षेत्रीय विकास, अत्यावश्यक

वस्तुहरूको आपूर्ति, रोजगारीका अवसर सृजना, नमूना उद्यमी बन्ने, आर्थिक असमानता घटाउने, मुद्रास्फिति रोक्ने, सरकारी कोषमा योगदान पुऱ्याउने, विदेशी मुद्राको संचिति बढाउने तथा कल्याणकारी समाजको स्थापना गर्ने ध्येय लिएको पाइन्छ । यस बमोजिम स्थापना भएका सार्वजनिक संस्थानहरूको कार्य कुशलता मापन गर्दा नाफा आर्जन, उत्पादकत्व, उत्पादन लागत तथा क्षमता उपयोग, राजश्वमा योगदान, रोजगारी सृजना, सरकारी नीति वा उद्देश्य प्राप्ति सामाजिक योगदान तथा सरकारी उद्देश्य प्राप्ति जस्ता आधारबाट गर्ने प्रचलन रहेको छ । सार्वजनिक संस्थानको मापनको क्रममा यस्ता संस्थानहरूमा असक्षम व्यवस्थापन, दक्ष कर्मचारीको अभाव, कमजोर श्रम सम्बन्ध, ढिलासुस्ती, राजनीतिक हस्तक्षेप, नोकरसाही प्रवृत्ति, प्रशासित मूल्य निर्धारण प्रणाली, व्यवसायिक भावनाको कमी तथा सङ्गठनात्मक असक्षमता जस्ता सीमाहरू रहने गरेका छन् ।

नेपालमा सार्वजनिक संस्थान

विश्वमा सन् १९३० बाट सार्वजनिक संस्थानको स्थापना गर्न शुरु गरिए पनि नेपालमा सर्वप्रथम संवत् १९९३ मा विराटनगर जुट मिल तथा संवत् १९९४ कार्तिक ३० मा नेपाल बैङ्क लिमिटेडको स्थापना भएपछि सार्वजनिक संस्थानको स्थापना हुन शुरु भएको पाइन्छ । यसरी स्थापना भएका संस्थानहरूलाई संवत् २०२० सम्म विकासका संवाहक मानिएकोमा संवत् २०४० पछि भूमिका कमजोर हुँदै गएको पाइन्छ । नेपालमा संवत् २०४९ सम्म ६६ वटा संस्थानहरू अस्तित्वमा रहेका देखिन्छ । नेपाल सरकारले संवत् २०४६ बाट खुला बजारमुखी अर्थ व्यवस्था अवलम्बन

गरेपछि ३० वटा निजीकरण भई संवत् २०७९ आषाढमसान्तसम्म ४४ वटा अस्तित्वमा रहेकोमा ४२ वटा सञ्चालनमा रहेको पाइन्छ । नेपाल सरकार अर्थ मन्त्रालयबाट प्रकाशित समीक्षा प्रतिवेदन २०८० ले संस्थानमा नेपाल सरकारको ५० प्रतिशतभन्दा बढी स्वामित्व भएका निकायहरूलाई सार्वजनिक संस्थानमा समावेश गरेको छ । यस्ता सार्वजनिक संस्थानहरूमा औद्योगिक क्षेत्रमा १०, व्यापारिक क्षेत्रमा ४, सेवा क्षेत्रमा ११, सामाजिक क्षेत्रमा ५, जनोपयोगी क्षेत्रमा ५ र वित्तीय क्षेत्रमा ९ रहेका छन् । हाल अस्तित्वमा रहेका सार्वजनिक संस्थानहरूमध्ये २१ नेपाल सरकारको पूर्ण स्वामित्व भएका र २३ नेपाल सरकारको अधिकांश स्वामित्व रहेका छन् । यसका अतिरिक्त नेपाल सरकार वा नेपाल सरकारको स्वामित्व भएका संस्थान र यी दुवैको आंशीक शेयर लगानीमा सञ्चालित संस्था/कम्पनी (१५), गैर वैङ्गिज सङ्गठित संस्था (२), राष्ट्रिय सहकारी विकास बोर्डको शेयर स्वामित्व भएका (३) र आयमूलक कार्यमा संलग्न सरकारी स्वामित्वका विकास समिति (१०) लाई समेत नेपाल सरकारले सार्वजनिक संस्थानको समीक्षा प्रतिवेदनमा समावेश गर्ने गरेको छ ।

नेपालमा सार्वजनिक संस्थानको स्थापना गर्दा सामाजिक सेवा र जनकल्याण अभिवृद्धि गर्ने, रोजगारी सिर्जना गर्ने, आर्थिक र सामाजिक पूर्वाधार तयार गर्ने, प्राकृतिक एकाधिकारका सेवाहरू उपलब्ध गराउने, मूल्य स्थितिमा अनुकूल प्रभाव पार्ने, सरकारी दायित्व पुरा गर्ने, राजश्वमा योगदान पु-याउने, क्षेत्रिय विकासमा गति दिने, राष्ट्रिय योजनाका लक्ष्य प्राप्ति गर्ने, स्थानीय साधनहरूको उपयोग गर्ने

तथा विदेशी सहयोगको सदुपयोग गर्ने जस्ता लक्ष्य लिइएको देखिन्छ ।

गठन तथा सञ्चालन

नेपालमा सार्वजनिक संस्थानहरू स्थापना गर्दा विभिन्न कानूनी संरचनालाई अवलम्बन गरेको पाइन्छ । हाल कायम ४४ संस्थानहरू ५ प्रकारका कानूनी व्यवस्था अनुसार स्थापना भएका छन् । जस्तै कम्पनी ऐन अन्तरगत ३३, संस्थान ऐन अन्तरगत १, सम्बन्धित संस्थान सम्बन्धी विशेष ऐन अनुसार ७, सञ्चार संस्थान ऐन अन्तरगत २ र सहकारी ऐन अनुसार १ संस्थान रहेका छन् । संस्थान स्थापना गर्ने कानून फरक भए अनुसार संस्थानका प्रबन्धपत्र, नियमावली, विनियमावली, सञ्चालक समितिका सदस्य सङ्ख्या, कर्मचारी नियुक्ति प्रक्रिया एवम् कर्मचारीका सेवा सुविधा, सञ्चालकका योग्यता, नियमन गर्ने तालुक मन्त्रालय लगायतका व्यवस्था फरक रहेका छन् ।

लेखा तथा लेखापरीक्षण

सार्वजनिक संस्थान स्थापना गर्ने कानूनमा संस्थानले राख्नु पर्ने लेखा तथा लेखापरीक्षण सम्बन्धी व्यवस्था छ । सार्वजनिक संस्थानले नेपाल लेखामान (NFRS, NAS) को पूर्ण पालना गरी वित्तीय विवरण तयार गर्नु पर्ने गरी नेपाल चार्टर्ड एकाउन्टेन्ट्स संस्थाले निर्देशन दिएको छ । संस्थान स्थापना गर्ने कानूनका अतिरिक्त आर्थिक कार्यविधि तथा वित्तीय उत्तरदायित्व नियमावली, २०७७ को नियम ८० मा सार्वजनिक संस्थानको वित्तीय प्रतिवेदन सम्बन्धी व्यवस्था छ । सार्वजनिक संस्थानले सम्पत्ति र दायित्वको अतिरिक्त नेपाल सरकारबाट प्राप्त अनुदान, शेयर तथा ऋण लगानी, आन्तरिक आम्दानी,

खर्चको वित्तीय विवरण तथा असुल उपर गर्नु पर्ने बेरुजुको विवरण तयार गरी सम्बन्धित मन्त्रालय र अर्थ मन्त्रालयमा आर्थिक वर्ष समाप्त भएको तीन महिनाभित्र पेश गर्नु पर्दछ । यस्तो विवरणको आधारमा अर्थ मन्त्रालयले सार्वजनिक संस्थानको वार्षिक स्थिति समीक्षा गरी प्रतिवेदन प्रकाशन गर्दछ । नेपाल सरकारले सार्वजनिक संस्थानमा शेयर तथा ऋण लगानी वा शेयर विनिवेश गर्दा सम्बन्धित सार्वजनिक संस्थानको सम्पर्क मन्त्रालयको सिफारिस तथा त्यस्तो संस्थानको वित्तीय अवस्था र व्यावसायिक योजनाको आधारमा गर्ने व्यवस्था छ । सार्वजनिक संस्थानले नेपाल सरकारबाट भएको शेयर तथा ऋण लगानी आर्थिक वर्ष समाप्त भएको चार महिनाभित्र सम्बन्धित मन्त्रालय र सार्वजनिक ऋण व्यवस्थापन कार्यालयसँग हिसाब समायोजन गर्नु पर्दछ ।

नेपालको संविधानको धारा २४१ मा पचास प्रतिशतभन्दा बढी शेयर वा जायजथामा नेपाल सरकार वा प्रदेश सरकारको स्वामित्व भएको सङ्गठित संस्थाको लेखापरीक्षणका लागि लेखापरीक्षक नियुक्ति गर्दा महालेखा परीक्षकसँग परामर्श गर्नु पर्ने र त्यस्तो संस्थाको लेखापरीक्षण गर्दा अपनाउनु पर्ने सिद्धान्तको सम्बन्धमा महालेखापरीक्षकले आवश्यक निर्देशन दिन सक्ने व्यवस्था छ । यसैगरी लेखापरीक्षण ऐन, २०७५ को दफा १० मा नेपाल सरकार, प्रदेश सरकार वा स्थानीय तहको पूर्ण स्वामित्व भएको सङ्गठित संस्थाको लेखापरीक्षण तथा दफा ११ मा सङ्गठित संस्थाको लेखापरीक्षण सम्बन्धी व्यवस्था छ । महालेखापरीक्षकले नेपालको संविधान तथा लेखापरीक्षण ऐन बमोजिम लेखापरीक्षण गरी

संविधानको धारा २९४ बमोजिम राष्ट्रपति समक्ष पेश गरेको वार्षिक प्रतिवेदनमा सार्वजनिक संस्थानको वित्तीय व्यवस्थापनमा सार्वजनिक संस्थानको प्रभावकारी एवं व्यावसायिक तवरले सञ्चालनका लागि छाता नीति तर्जुमा गरी कार्यन्वयनमा ल्याउने, सोही अनुरूपको एकीकृत कानून, तथा प्रत्येक संस्थानको रणनीतिक योजना तथा व्यावसायिक कार्ययोजना तर्जुमा गरी कार्यन्वयन गर्नुपर्ने, संस्थानको सान्दर्भिकता विश्लेषण गरी सरकारी संलग्नता कायम रहनुपर्ने, सार्वजनिक नीजि साभेदारीमा सञ्चालन गर्नुपर्ने, व्यवस्थापन करार दिने, निजी क्षेत्रलाई सञ्चालन गर्न दिने, एकअर्कामा गाभ्ने वा खारेज गर्ने गरी प्राथमिकता निर्धारण गर्नुपर्ने, आधारभूत सेवा उपलब्ध गराउने बाहेक अन्य संस्थामा रहेको निश्चित प्रतिशत शेयर क्रमशः विनिवेश गर्दै जाने, रणनीतिक साभेदार सहभागी गराउने गरी व्यवस्थापकीय कार्यकुशलता अभिवृद्धि गर्नुपर्ने, संस्थान सञ्चालक समितिमा व्यवसायिक दक्षता भएका विशेषज्ञलाई जिम्मेवारी दिने र व्यवसायिक कार्य योजनाको आधारमा प्रतिस्पर्धा गराई कार्यकारी प्रमुखको नियुक्ति गर्ने र कार्यकारी प्रमुखसँग कार्य सम्पादन करार गरी वार्षिक कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनका आधारमा निरन्तरता दिने वा नदिने, सार्वजनिक संस्थानमा सरकारले गरेको शेयर तथा ऋण लगानी, ब्याज तथा लाभांश प्राप्तिको लेखाङ्कनलाई नियमित भिडान गरी अद्यावधिक गर्नुपर्ने, वित्तीय योजना तयार गरी नेपाल सरकारलाई तिर्नुपर्ने ऋणको साँवा ब्याज समयमै भुक्तानी गर्नुपर्ने, निजीकरण गरिएका संस्थानसँग लामो समयदेखि उठाउन बाँकी रहेको भाडा तथा लिज रेन्ट समयमै ताकेता गरी कानूनबमोजिम

शुल्क, व्याज तथा हर्जानासहित असुल गर्नुपर्ने, संस्थानमा आर्थिक अनुशासन कायम गर्न नेपाल वित्तीय प्रतिवेदनमान पूर्णरूपमा कार्यान्वयन गर्नुपर्ने, आन्तरिक नियन्त्रणलाई प्रभावकारी बनाई समयमै अन्तिम लेखापरीक्षण सम्पन्न गर्नुपर्ने र लेखापरीक्षणबाट देखिएका व्यहोरा कार्यान्वयन गर्ने व्यवस्था मिलाउनुपर्ने, सार्वजनिक संस्थानको स्वामित्वमा भएका जग्गा, जमिन, भवन लगायतका सम्पत्तिको उचित संरक्षण र उपयोग गर्दै सोको व्यवस्थित अभिलेख राखी नियमित प्रतिवेदन गर्नुपर्ने, संस्थानको सञ्चालन खर्चलाई वाञ्छित सीमाभित्र राख्न उपयुक्त नियन्त्रण पद्धति अवलम्बन गर्नुपर्ने, व्यावसायिक कार्ययोजना, कार्यक्षेत्र, कार्यबोझ र प्रविधिमा आएको परिवर्तनसँगै संस्थानको सङ्गठन तथा व्यवस्थापन सर्वेक्षण गरी दरबन्दी पुनरावलोकन गर्नुपर्ने, कर्मचारीले सम्पादन गर्नुपर्ने कार्य विवरण एवं प्रमुख कार्यसम्पादन सूचकका आधारमा कर्मचारीको मूल्याङ्कन गरी वृत्ति विकाससँग आवद्ध गर्ने, निजीकरण गरिएका संस्थानमा समाधान हुन नसकेका विवाद निरूपण,

निजीकरण गरिएका संस्थानको सम्झौतामा उल्लिखित प्रावधान कार्यान्वयनको नियमित अनुगमन, खारेज भएका वा सञ्चालनमा नरहेका संस्थानको मेसिनरी औजार, जग्गा, भवन, तथा उपकरणको लगत लिई उपयोगको व्यवस्था गर्नुपर्ने भनी सुझाव दिएको देखिन्छ ।

सार्वजनिक खरिद

सार्वजनिक खरिद ऐन, २०६३ अनुसार नेपाल सरकार वा प्रदेश सरकारको पूर्ण स्वामित्व वा अधिकांश स्वामित्व वा नियन्त्रणमा रहेको संस्थान सार्वजनिक निकायको परिभाषामा समेटिएकाले सार्वजनिक संस्थानले खरिद कार्य गर्दा सार्वजनिक खरिद ऐन, २०६३ को पूर्ण पालना गर्नु पर्दछ ।

विद्यमान नतिजा

अर्थ मन्त्रालयले प्रकाशन गरेको विभिन्न वर्षका सार्वजनिक संस्थानको समीक्षा प्रतिवेदनमा उल्लेख भए अनुसार विगत ५ वर्षको सार्वजनिक संस्थानहरूका कार्यसम्पादन सम्बन्धी सूचाङ्कहरूको अवस्था देहाय अनुसार छ ।

विवरण	इकाई	२०७४।७५	२०७५।७६	२०७६।७७	२०७७।७८	२०७८।७९
अस्तित्वमा रहेका संस्थान	सङ्ख्या	३९	४५	४४	४४	४४
सञ्चालन आय	रु. लाख	३९०८२५५	४७९२४४६	४२८७९३४	४२२४४९७	५७५४३५५
सञ्चालन खर्च	रु लाख		४२०२७३२	३८६२४४९	३३९६९७०	४९८६६५५
प्रशासनिक खर्च	रु लाख	२२२२४८	३९६०५८	३५६९९९	३६३४९३	३५४६४७
नाफामा संचालित	सङ्ख्या	२६	२७	२४	२२	२५
घाटामा संचालित	सङ्ख्या	११	१३	१८	१९	१७
कारोबार नभएका	सङ्ख्या	२	२	५	७	२
चुक्ता पूंजी	रु लाख	२२३०६६२	२८५५५४५	३११०७९१	३४७९४३९	३७२५५४९
सरकारको लगानी	प्रतिशत	९२.४७	९२.९३	९२.९६	९१.४७	९२.०६

विवरण	इकाई	२०७४।७५	२०७५।७६	२०७६।७७	२०७७।७८	२०७८।७९
अन्य संस्थान र निजी क्षेत्रको लगानी	प्रतिशत	७.५३	७.०७	७.०४	८.५३	७.९४
खुद नाफा (नोक्सान)	रु. लाख	४३४४८९	४८८९१६	४८२९८२	२६३५८८	१५४२०
नाफामा सञ्चालितको खुद नाफा	रु लाख	४४१०१७	५१७१४९	५३९२९८	३२१९३६	४३०२५३
नोक्सानीमा सञ्चालितको खुद नोक्सानी	रु लाख	(६९४४)	(२८२३३)	(५६३१५)	(५८३४८)	(४१४८३२)
सञ्चित नाफा नोक्सान	रु लाख	४२३३२९	५८२९७२	७५५११९	९१७७९३	५२४०७८
सञ्चित नाफा	रु लाख	९५९४६९	९२८५५०	१०९८८०६	११३५६५९	११२७२७१
सञ्चित नाफा भएका संस्थान	सङ्ख्या	१९	२३	२४	२२	२०
सञ्चित नोक्सानी	रु लाख	(५५८७०६)	(३४५५७७)	(३४२३६१)	(२१७८६६)	(६०३१९२)
सञ्चित नोक्सानी भएका संस्थान	सङ्ख्या	२१	१८	१८	१७	१९
खुद पूँजी लगानीमा खुद नाफा	प्रतिशत	५.९७	५.७३	५.८७	१.९६	०.१३
शेयर लगानी	रु. लाख	२००३७०८	२७१८३९९	२८८६५८५	३१४६५०७	३२८९२७५
अभिलेख भिडान नभएको शेयर लगानी	रु लाख	(४३२१२)	६४६२१	(४१८९९)	(३४४३८)	(१८८३३८)
ऋण लगानी	रु. लाख	१६४४२११	१९२७५३२	२३०८९०८	२५२६३७९	२८९२३७१
अभिलेख भिडान नभएको ऋण लगानी	रु लाख	२०९३८४	२३०१८५	३१५९५९	२१०९२२	२८३७६८
शेयरधनी कोष (नेटवर्थ)	रु. लाख	५०९६२०९	६२०६५४६	७०३९०३५	७५५७२७४	७६१३३२५
कुल ऋण	रु. लाख		८०८९४५५	९८९८३४४	१२२३२९५१	३४३१२६२
डब्ट इक्विटी अनुपात	प्रतिशत		१२९.९८	१४०.६२	१६१.८७	४५.०७
लाभांश प्राप्ती	रु. लाख	९८९४८	९४७०९	१४०९९५	६७२१०	६१५५१
शेयर लगानीमा लाभांश प्राप्ती अनुपात	प्रतिशत	४.९४	३.४८	४.८८	२.१४	१.८७
आयकरमा योगदान	प्रतिशत	८.६०	९.०४	८.८२	६.५६	५.५९
कुल गार्हस्थ उत्पादनमा सञ्चालन आयको अनुपात	प्रतिशत	१३.००	१३.६४	१०.९५	९.७१	११.६७
कोष व्यवस्था नगरिएको दायित्व	रु. लाख	३८८२७४	४८६०८१	५७७०९३	५९३९१९	४७३६००
संभावित दायित्व	रु. लाख	५३४१२६	७३५९१८६	८५८५०७१	१०६९९७८४	२६९४२५७

विवरण	इकाई	२०७४।७५	२०७५।७६	२०७६।७७	२०७७।७८	२०७८।७९
रोजगारीमा योगदान	सङ्ख्या	२८५२२	२८७३८	२८३६४	२८००२	२९७३६
अद्यावधिक लेखापरीक्षण	सङ्ख्या	२४	२३	१३	१६	२१
सूचीकृत संस्थानको बजार पूँजीकरण	प्रतिशत	१५.६३	१५.१२	१३.५१	१४.३७	१४.३०

अर्थ मन्त्रालयबाट प्रकाशित समीक्षा प्रतिवेदनमा विगत वर्षका समीक्षा प्रतिवेदनमा प्रकाशित भएका तथ्याङ्कहरू पछिल्ला वर्षका समीक्षा प्रतिवेदनमा फरक पर्ने गरी उल्लेख हुने गरेको तथा यसरी फरक पर्नाको कारण नखुलाएकोले यस्ता तथ्याङ्कहरूमा केही फरक पर्न गएको देखिन्छ ।

विद्यमान नतिजाको समीक्षा

उपरोक्त तथ्याङ्कहरूको विश्लेषण गर्दा धेरै जसो संस्थानहरू घाटामा सञ्चालित छन्, खुद सम्पत्ति नकारात्मक रहेको, स्रोत व्यवस्था नभएको वा कोष विहिन दायित्व रहेकोले सिमित दायित्व भएका संस्थानमा सरकारको दायित्व असिमित छ र असिमित दायित्व सृजना गर्दा संसदको स्वीकृति नलिइएको, सञ्चित कोषमा व्ययभार परिरहेको, सम्पत्तिभन्दा दायित्व धेरै रहेको, व्यवसायिक र प्रतिस्पर्धात्मक क्षमता कमजोर, कार्यबोझ एवं कार्यक्षेत्र अनुसार बढि कर्मचारी भएपनि दक्ष कर्मचारी कम, सञ्चालन र व्यवस्थापनमा एकरूपताको अभाव, कतिपय संस्थानले नियामक एवम् वस्तु/सेवा प्रदायकको दोहोरो भूमिका निर्वाह गर्नु परेको, उत्पादकत्व कम, नियमन समन्वय र सुपरीवेक्षण फरक फरक निकाय जस्तै अर्थ मन्त्रालयका अतिरिक्त विषयगत मन्त्रालयबाट हुनु, आन्तरिक र बाह्य अनुगमन कमजोर रहेको, अनुगमन सम्बन्धी नीति नबनेको, उत्पादन लागतभन्दा विक्री

मूल्य कम, उत्पादन लागतको लेखा नराख्ने, संस्थानको ब्रेक इभन प्वाइन्ट (BEP) जडित क्षमताभन्दा पनि बढि छ, सञ्चालन तथा प्रशासनिक खर्च उच्च रहेको, शेयर तथा ऋण लगानीको अभिलेख नभडेको, सरकारले लिनु वा दिनु पर्ने हिसाब एकिन नभएको, अद्यावधिक रुपमा लेखापरीक्षण नभएको, नेपाल सरकारको बजेटको ठूलो हिस्सा संस्थानमा प्रत्यक्ष वा अप्रत्यक्ष रुपमा खर्च हुने गरेको तथा थप लगानी नगरी निजीकरण गर्न वा सञ्चालनमा ल्याउन नसकिने अवस्था र निजीकरण भएका संस्थानमा थप लगानी गर्नु परेको अवस्था विद्यमान छ ।

संस्थानहरूको यस्तो अवस्था आउनुमा संभाव्यता अध्ययन बेगर स्थापना, व्यवसायिक वातावरण, उद्देश्यमा अस्पष्टता, मूल्य निर्धारणका आधार, राजनीतिक हस्तक्षेप, निगरानी गर्ने निकायको क्षमता, संस्थानका व्यवस्थापनमा व्यापारिक उन्मुखता, व्यवस्थापनको सक्षमता, स्वायत्तता, लेखापालन र वित्तीय उत्तरदायित्व पालना, बढि जनशक्ति भएपनि दक्ष जनशक्तिको कमी, साधनको दुरुपयोग हुनु, प्राविधिक क्षमता नबढ्नु आदि कारण रहेका छन् ।

सुधारका प्रयास

नेपालका सार्वजनिक संस्थानहरूमा देखिएका चुनौती तथा समस्याहरू समाधान गर्न प्रशासन

सुधार आयोग २०४८, सार्वजनिक खर्च पुनरावलोकन आयोग २०५७, उच्च स्तरीय सार्वजनिक खर्च आयोग २०६१, उच्चस्तरीय संस्थान सुधार सुभावा समिति २०६३, सरकारी बजेट व्यवस्थापन तथा खर्च प्रणाली पुनरावलोकन आयोग, २०६६, अधिकार सम्पन्न सङ्घीय प्रशासनिक पुनर्संरचना समितिको प्रतिवेदन २०७४, सार्वजनिक खर्च पुनरावलोकन आयोग २०७५, उच्चस्तरीय प्रशासन सुधार कार्यान्वयन तथा अनुगमन समितिको प्रतिवेदन २०७६ लगायतका आयोग तथा समितिहरूले दिएका सुभावहरू कार्यान्वयन गरिएका छन् । नेपाल सरकारले भौतिक उत्पादन, जडित क्षमता उपयोग, सम्पत्तिको टर्न ओभर, नाफा, लगानी प्रतिफल, कामदार उत्पादकत्व, कच्चा पदार्थ खपत, प्रत्युलब्धि दर कार्य सम्पादन सम्भौता गर्ने गरेको छ ।

नेपाल सरकारले पन्ध्रौं योजनामा सबल र प्रतिस्पर्धी सार्वजनिक संस्थान मार्फत् आत्मनिर्भर र समाजवाद उन्मुख अर्थतन्त्र निर्माण गर्ने सोच लिई सार्वजनिक संस्थानको कुशल र प्रभावकारी व्यवस्थापन गरी अत्यावश्यक, सार्वजनिक र एकाधिकार रहेका वस्तु तथा सेवाको प्रतिस्पर्धी, गुणस्तरीय तथा सर्वसुलभ उपलब्धता कायम गर्ने लक्ष्य लिएको छ । यसैगरी सार्वजनिक संस्थानको स्थापना, सञ्चालन र व्यवस्थापन प्रणालीमा सुधार गरी गुणस्तरीय वस्तु तथा सेवाको उत्पादन, वितरण र उपभोगमा नागरिकको पहुँच स्थापित गर्ने उद्देश्य लिएको छ । यसका अतिरिक्त आवश्यकता र उपदेयताका आधारमा सङ्घीय संरचना बमोजिम उपयुक्त ठहरिएका सार्वजनिक संस्थानको पुनर्संरचना र स्थापना

तथा सान्दर्भिक नदेखिएका संस्थानको विनिवेश गर्ने रणनीति लिइएको छ ।

नेपाल सरकारले हरेक वर्षका बजेट बक्तव्यमा सार्वजनिक संस्थानको सुधारका उपायहरू उल्लेख गरी सोको कार्यान्वयन गरिरहेको छ । नेपाल सरकारले आर्थिक वर्ष २०८०/८१ को बजेट बक्तव्यमा सरकारले संस्थानमा गर्ने शेयर तथा ऋण लगानीलाई व्यवस्थित र प्रतिफलयुक्त बनाउन लगानी नीति तर्जुमा गरी लागू गरिने, नेपाल टेलिकम, नेपाल वायुसेवा निगम लगायत सार्वजनिक संस्थानको निश्चित प्रतिशत शेयर विनिवेश गर्ने नीति लिइने, निरन्तर घाटामा गएका र कार्य सम्पादनस्तर कमजोर रहेका संस्थानमा रणनीतिक साभेदार भित्र्याई व्यवस्थापन सुधार प्रक्रिया शुरु गरिने, सार्वजनिक संस्थानमा सञ्चालक नियुक्ति गर्दा पारदर्शी प्रक्रिया अवलम्बन गरी योग्य व्यक्ति छनौट गरिने, संस्थानको सञ्चालक तथा कर्मचारीको सेवा सुविधा लगायतका विषयमा एकरूपता कायम गरी व्यवस्थित र पारदर्शी बनाउन मापदण्ड बनाइने, सार्वजनिक संस्थानलाई कम्पनी ढाँचामा सञ्चालन गर्ने नीति लिइने, सरकारी स्वामित्वका संस्थानहरूको सञ्चालन र व्यवस्थापनमा एकरूपता ल्याई व्यावसायिक र परिणाममुखी बनाउन होल्डिङ कम्पनी स्थापनाको सम्भाव्यता अध्ययन र पूर्व तयारीका कार्य अगाडि बढाइने, बन्द तथा खारेजीमा गएका संस्थानलाई कानूनी रुपमा फरफारक गरी राफसाफ गर्ने प्रक्रिया सम्पन्न गरिने, निजीकरण गरिएका संस्थानमा लामो समयदेखि समाधान हुन नसकेका विवादको निरुपण गरिने, निजीकरण गर्दाका बखत स्वीकार गरिएका

सम्झौताका शर्त कार्यान्वयनमा जोड दिइने तथा सम्झौताको पालना नगर्ने कम्पनीका सञ्चालक र लगानीकर्तालाई कारबाहीको दायरामा ल्याइने व्यवस्था गरिएको छ ।

सुधारको प्रयासमा विनिवेश

नेपाल सरकारले ठूलो मात्रामा ऋण एवं शेयर लगानी गरेपनि प्रतिफल कम, सञ्चालन गर्न अनुदान दिनुपर्ने, विभिन्न कानूनी व्यवस्थाले गर्दा लचकता कम, प्रतिस्पर्धात्मक क्षमता कम, आवश्यकताभन्दा बढि कर्मचारी, दक्ष, व्यवसायिक, जवाफदेही व्यवस्थापनको कमी तथा सरकारी स्रोत सामाजिक कल्याणमा उपयोग गर्नु पर्ने कारण देखाई नेपालमा सरकारी लगानीबाट सञ्चालित उद्योग, व्यवसायहरूको दक्षतामा वृद्धि गरी उत्पादकत्व बढाउने, प्रतिष्ठानहरूबाट नेपाल सरकारलाई परेको वित्तीय तथा प्रशासनिक भार कम गर्न, प्रतिष्ठानहरूको सञ्चालनमा निजी क्षेत्रको सहभागितामा व्यापक वृद्धि गर्ने उद्देश्यले निजीकरण कार्य शुरु गर्न चाहेको देखिन्छ ।

नेपाल सरकारले सार्वजनिक संस्थानमा देखिएका समस्या समाधान गर्ने उपायको रूपमा निजीकरणलाई लिएको पाइन्छ । सर्वप्रथम संवत् २०४२ मा एउटा संस्थान निजीकरण गर्ने उल्लेख भएपनि हुन सकेन भने संवत् २०४५ मा विरगञ्ज चिनी कारखाना, हिमाल सिमेन्ट कम्पनी, नेपाल औद्योगिक विकास निगमको निजीकरण गर्ने कार्यक्रम राखिए पनि कार्यान्वयन भएन । त्यस्तै संवत् २०४६ मा ३० संस्थानको ५० प्रतिशत शेयर बिक्री गर्न निजीकरण समिति गठन गरिएकोमा समितिले प्रतिवेदन दिएपनि कार्यान्वयन गरिएन । संवत् २०४८ मा निजीकरण सम्बन्धी नीतिपत्र जारी

भई प्रथम चरणमा भृकुटी कागज कारखाना, हरिसिद्धि इटा टायल कारखाना र बाँसबारी छाला जुत्ता कारखानाको सम्पत्ति र व्यवसाय बिक्री गरी निजीकरण गरियो । संवत् २०५० मा निजीकरण ऐन, २०५० जारी भएपछि कानूनी व्यवस्था भयो । हालसम्म ३० सार्वजनिक संस्थानहरूको निजीकरण भएको छ ।

नेपाल सरकारले निजीकरण भएका ३० सार्वजनिक संस्थानहरूमध्ये ११ वटाको शेयर बिक्री प्रक्रियाबाट, ३ वटा व्यवसाय एवम् सम्पत्ति बिक्री प्रक्रियाबाट, ३ वटा सम्पत्ति बिक्री र भाडा प्रक्रियाबाट, १ वटा व्यवस्थापन करार प्रक्रियाबाट तथा १२ वटा खारेजी प्रक्रियाबाट निजीकरण भएका छन । खारेजी भएका बाहेकका १८ संस्थानमध्ये ८ वटा नाफामा सञ्चालन भएका ४ संस्थान घाटामा सञ्चालन भएका र ६ संस्थान बन्द अवस्थामा रहेका छन । नेपाल सरकारको २०७९।५।३१ को निर्णयबाट खारेजी प्रक्रियाबाट निजीकरण भएको कृषि औजार कारखाना लिमिटेड राष्ट्रिय आविष्कार केन्द्रलाई सञ्चालन गर्न दिइएको छ । सार्वजनिक संस्थानको निजीकरणलाई राजनीतिक रूपमा लिइएकाले अपेक्षाकृत सफलता प्राप्त हुन नसकेको अवस्था छ ।

विद्यमान समस्या

नेपालका सार्वजनिक संस्थानहरूमा देखिएका समस्याहरू कम गर्न विभिन्न सुधारका प्रयासहरू गरिएपनि हालसम्म पनि संस्थानका उद्देश्य सामाजिक वा सार्वजनिक वा व्यवसायिक के हुने भन्ने स्पष्ट नभएको, धेरै उद्देश्य राखिएको, व्यापार उन्मुख उद्देश्य नरहेका, आवधिक

योजनाका लक्ष्य अनुसार वा बृहत हितभन्दा दाताका शर्त अनुसार स्थापना गरिएकाले संभाव्य नहुने प्रकृतिका तथा प्रविधि उपयुक्त नभएका संस्थान समेत स्थापना हुन गएको देखिन्छ । संस्थानहरूको स्थापना फरक फरक कानून अनुसार भएकाले कार्यसञ्चालन आधार, विनियमावली, सञ्चालक नियुक्ति सम्बन्धी व्यवस्थाहरूमा एकरूपता नरहेको अवस्था छ । संस्थान सञ्चालन गर्ने स्पष्ट सरकारी नीति नभएको, व्यवसायिक एवं रणनीतिक योजना तयार नभएको, क्षेत्रगत मन्त्रालय तथा अर्थ मन्त्रालयले सुधारमा कम प्राथमिकता दिएको तथा नियमन गर्ने स्वायत्त निकाय नभएको अवस्था छ । संस्थानको व्यवस्थापन अन्तर्गत सञ्चालकको सङ्ख्यामा एकरूपता नभएको, कम स्वायत्तता, ससाना निर्णय पनि मन्त्रालयबाट स्वीकृति लिनु पर्ने, दक्ष व्यक्ति नियुक्त नहुने, नियुक्त भएपनि काम गर्ने अवसर नदिने, राजनैतिक एवं व्यक्ति विशेषको हितमा जोड, उच्च मूल्यका सवारी साधन खरिद गरी प्रयोग, कसप्रति जिम्मेवार हुने स्पष्ट नभएको जस्तै कार्यकारी प्रमुख सञ्चालक समितिप्रति वा विषयगत मन्त्रालयप्रति, उत्तरदायित्व स्पष्ट नभएको, निजी क्षेत्रको जस्तो स्वायत्तता वा प्रतिस्पर्धात्मक क्षमता नभएको (निजी बैङ्कले छुट दिएर पनि ऋण असुल गर्ने) तथा अधिकार मन्त्रालयलाई हुने भएकाले मन्त्रालयसंग आवद्ध हुन चाहने अवस्था छ ।

यसै गरी कर्मचारीतर्फ आवश्यकताभन्दा बढि, राजनीतिक रुपमा विभाजित, वृत्ति विकासका अवसरहरू कम, दक्ष कर्मचारी छनौट नहुने, तत्काल फाइदा खोज्ने प्रवृत्ति, कर्मचारी सङ्घ

सङ्गठनहरू व्यक्तिगत लाभका लागि निर्णय गराउन दबाव दिने तथा लालफितासाही ढाँचा अवलम्बनमा जोड दिएको पाइन्छ । सार्वजनिक संस्थानको क्षमताको उपयोग कम भएको, पुरानो प्रविधिको उपयोग, बजार व्यवस्थापन योजना नभएको, मूल्य निर्धारण नीति स्पष्ट नभएको, लगानीको प्रतिफल (ROI) बढाउन कम जोड, मूल्य बजार रणनीति अनुरूप नभएको, वस्तु वा सेवाको मूल्य निर्धारण गर्न कम स्वायत्त रहेका, निजी क्षेत्रको भन्दा बढि मूल्य राख्ने, सार्वजनिक खरिद ऐन, २०६३ लागू भएपछि नेपाल औषधी लि., खाद्य व्यवस्था तथा व्यापार कम्पनी लि., बन निगम लगायतका संस्थानले सरकारी निकायलाई विक्री गर्न प्रतिस्पर्धा गर्न नसकेको अवस्था छ ।

सार्वजनिक संस्थानको आर्थिक प्रशासनतर्फ वित्तीय विवरण समयमा तयार नगरी अद्यावधिक रुपमा लेखापरीक्षण नगराएका, नेपाल लेखामान पालना गरी वित्तीय विवरण तयार नगरेका, सम्पत्ति र दायित्व एकिन नभएको, संभावित दायित्व लेखांकन नगर्ने, ऋण एवं पूँजी अनुपात, चालु दायित्व एवं चालु पूँजी अनुपात कायम नगरेका, लेखापालन विधि परम्परागत रहेको, पूँजी बजारको आवश्यकता अनुरूपका सूचना नदिएका, शेयर तथा ऋण लगानीको हिसाब नेपाल सरकारको हिसाबसंग नमिलेको तथा सञ्चालन आय कम भई नेपाल सरकारमा निर्भर रहेको अवस्था छ ।

त्यस्तै संस्थानका हरेक काम कारवाहीमा राजनीतिकरण हुने गरेको, सरकार वा मन्त्री परिवर्तन हुनासाथ व्यवस्थापनमा परिवर्तन हुने, सवारी साधन तथा जनशक्ति लगायतका

सम्पत्ति राजनीतिक प्रक्रियामा उपयोग हुने भई साधनहरूको दुरुपयोग हुने गरेको, प्रतिस्पर्धाको अवस्था नहेर्ने, मिश्रित अर्थ व्यवस्थामा स्थापित एवं सञ्चालित संस्थानलाई खुला अर्थतन्त्र अनुरूप सञ्चालन रणनीति बनाइएको छैन भने सङ्गठन स्वरूप परम्परागत तथा कर्मचारीतन्त्र ढाँचा विद्यमान रहेको एवम् अन्तर मन्त्रालयगत समन्वयको कमीले संस्थानहरूको बीचमा एकै मापदण्ड लागू हुन नसकेको अवस्था छ ।

चुनौती

नेपालमा सार्वजनिक संस्थानको सञ्चालनमा अत्यावश्यक, सार्वजनिक र एकाधिकारमा रहेका वस्तु तथा सेवाको उत्पादन, वितरण, गुणस्तर तथा मूल्यमा आम नागरिकलाई सन्तुष्टी प्रदान गर्नु पर्ने, संस्थानहरूको प्रतिस्पर्धी र व्यवसायिक क्षमता बढाउनु पर्ने, आर्थिक अनुशासन कायम गरी सरकार माथिको निर्भरता कम गर्नु, बन्द भएका संस्थानको सम्पत्तिको वैकल्पिक उपयोग गर्नु, विनिवेश गरिएका संस्थानको विवादित विषय टुंगो लगाउनु तथा विनिवेश पश्चात सञ्चालनको सुनिश्चितता कायम गर्न नियमन गर्न र सञ्चालनमा रहेका संस्थानको सङ्घीय संरचना बमोजिम व्यवस्थापन गर्नु चुनौतीपूर्ण छ । यस्तै दक्ष सञ्चालक, असिमित दायित्व सृजना, वित्तीय विवरण तयारी र लेखापरीक्षण, घाटा भए सरकारमा निर्भर र नाफा भए सुविधामा वृद्धि, निजीकरणपछि पनि दायित्व भुक्तानी, वित्तीय अनुशासन, क्षमता उपयोग, प्रतिस्पर्धात्मक क्षमताको आधारमा नियुक्ति गर्ने, दीर्घकालीन व्यावसायिक कार्य योजनाको तर्जुमा र कार्यान्वयन गर्ने, संस्थानको उद्देश्य र सञ्चालन शैलीबीच तालमेल मिलाउने, सरकारी संस्थान

सञ्चालनका लागि र निजी क्षेत्रको सहभागिता बढाउनका लागि स्पष्ट राष्ट्रिय नीति र सहमति गर्ने कार्य चुनौतीपूर्ण देखिएको छ ।

समाधानका उपाय

नेपालका सार्वजनिक संस्थानमा देखिएका चुनौती तथा समस्याहरू समाधान गर्न स्पष्ट सरकारी नीति (सञ्चालक समितिका पदाधिकारी सम्बन्धी नीति, उच्च व्यवस्थापनमा नियुक्ति नीति, कर्मचारी नियुक्ति नीति, लगानी नीति, लाभांश नीति) तर्जुमा गर्ने, नियमन गर्ने निकाय स्थापना एवं कार्य क्षेत्र किटान, स्वायत्तता, स्वामित्वमा परिवर्तन गर्दै लाने, उद्देश्य सार्वजनिक र व्यापारिक अलग हुने गरी स्पष्ट (SMART) पार्ने, कानूनी व्यवस्था एउटै बनाउने तथा खरिद ऐन अनुकूल हुने गरी खरिद नियम वा विनियम बनाउने, कार्यप्रणाली तथा प्रविधिमा परिमार्जन गरी कार्य सम्पादन करारलाई कार्यान्वयन गर्ने, व्यवस्थापनमा दक्ष एवं पेशागत व्यक्तिको छनौट गरी कार्य गर्न स्वायत्तता दिने, उद्देश्य प्राप्तीप्रति जिम्मेवार बनाउने, कार्य सम्पादनको आधारमा पुरस्कार वा दण्ड प्रणाली लागू गर्ने, राजनीतिक सहमतिमा निजीकरण वा विनिवेश गर्ने, निजी क्षेत्रले सञ्चालन गर्न सक्नेमा निजी क्षेत्रलाई दिने, निजीकरण नहुने वा भएपनि चलन नसक्नेलाई बन्द गर्ने, उपयुक्त सङ्ख्यामा कर्मचारी दरबन्दी कायम गरी अनावश्यक कटौती, क्षमता विकास, सुविधामा एक रुपता, ट्रेड युनियनको कार्यक्षेत्र किटान गर्ने, क्षमताको पूर्ण उपयोग गरी उत्पादन लागत घटाउने, लागतको आधारमा बजार मुल्य निर्धारण गर्न स्वायत्तता दिने, आन्तरिक नियन्त्रण प्रणालीको विकास गरी कार्यान्वयन गर्ने, नेपाल लेखामानको पूर्ण

पालना गरी समयमा वित्तीय विवरण तयार गरी लेखापरीक्षण गराउने र अद्यावधिक लेखापरीक्षण नगराउनेलाई सजाय, सुविधा दिने मापदण्ड बनाउने, वित्तीय अनुशासन कायम गराउने, सबै दायित्वको लेखांकन, संभावित दायित्वको लेखांकन, दायित्वलाई कोषमा आधारित गर्ने, दायित्व सृजनामा नियन्त्रण गर्न सिमा तोक्ने, दायित्वको अनुगमन संयन्त्र, सरकारको भूमिका अनुगमनकर्ता एवम् सहजकर्ताको रूपमा विकास गरी काममा दोहोरोपन (मन्त्रालय र संस्थानको) हटाई प्रतिस्पर्धामा लाने गरी कानून संशोधन एवम् सङ्गठनात्मक सुधार गर्दै अनावश्यक हस्तक्षेप हटाउँदै राजनीतिक नियुक्तिलाई व्यवस्थित गरिदिने खालको बनाउने, प्रवाह हुने सेवाको गुणस्तर सुधारगर्न कार्यक्षमतामा सुधार गरी सेवा प्रक्रिया छिटो तथा नयाँ प्रविधिमा आधारित बनाई, संस्थानको संरचनामा सुधार गरी कर्मचारी सङ्ख्या, सङ्गठन संरचना, सञ्चालक सङ्ख्या, पुनर्संरचना (सहकारीकरण, सार्वजनिक निजी साझेदारी), एक आपसमा गाभ्ने, सरकारी नियन्त्रणका क्षेत्र कटान, सङ्घीय संरचना अनुसार पुनर्संरचना गरी सङ्घ, प्रदेश तथा स्थानीय तहको कार्यक्षेत्रमा समेट्नु पर्ने देखिन्छ ।

निष्कर्ष

नेपाल सरकारले खास उद्देश्य हासिल गर्न स्थापना गरेका सार्वजनिक संस्थानहरूको उपलब्धीका विद्यमान नतिजाहरूको विश्लेषण गर्दा संस्थान सञ्चालनका विभिन्न चुनौती तथा समस्याहरूले प्रत्यक्ष रूपमा प्रभाव पारेको देखिन्छ । यस्ता चुनौती तथा समस्याहरूलाई नेपाल सरकारले संस्थान सम्बन्धी प्राथमिकता निर्धारण गरी

वर्गीकरण गर्ने, संस्थानको कार्य सञ्चालन तथा उपलब्धी मापन गर्न आवश्यक नीति, मापदण्ड, कार्यविधि तथा निर्देशिका तर्जुमा गरी कार्यान्वयन, संस्थान सुधारका सम्बन्धमा विभिन्न आयोग तथा समितिले दिएका सुझाव कार्यान्वयन गर्ने कार्ययोजना तर्जुमा गरी कार्यान्वयन गर्ने, नेपाल सरकारको लगानी नीति स्पष्ट गर्ने, सङ्गठन तथा व्यवस्थापन सर्वेक्षणका आधारमा जनशक्ति व्यवस्थापन गर्ने, नेपाल लेखामानको पालना गरी समयमा वित्तीय विवरण तयार गरी अद्यावधिक रूपमा लेखापरीक्षण गराउने, लेखापरीक्षण प्रतिवेदनमा उल्लेख भएका बेरुजुहरू कार्ययोजना तयार गरी फर्छ्यौट गर्ने, अर्थ मन्त्रालयले प्रकाशन गर्ने सार्वजनिक संस्थानको स्थिति समीक्षा प्रतिवेदनमा समावेश भएका अङ्कहरू लेखापरीक्षण भएको वित्तीय विवरणका आधारमा समावेश गर्ने, सङ्घीय संरचना अनुसार प्रदेश र स्थानीय तहमा हस्तान्तरण गर्ने, कुनै पनि तहका सरकारले सञ्चालन गर्ने संस्थानहरूको पुनर्संरचना गर्ने, सरकारले सञ्चालन गर्न आवश्यक नरहेका संस्थानहरू उपयुक्त प्रक्रियाबाट विनिवेश गर्ने जस्ता उपायहरू अवलम्बन भएमा कार्य सम्पादनका सूचकहरूमा सकारात्मक सुधार हुने देखिन्छ ।

सन्दर्भ सामग्री

- १ सार्वजनिक संस्थानको वार्षिक स्थिति समीक्षा २०८०, नेपाल सरकार अर्थ मन्त्रालय ।
- २ पन्ध्रौ योजना (आर्थिक वर्ष २०७६।७७-२०८०।८१), राष्ट्रिय योजना आयोग ।
- ३ आर्थिक वर्ष २०८०/८१ को बजेट बक्तव्य, नेपाल सरकार, अर्थ मन्त्रालय ।

- | | | |
|---|--|---|
| ४ | नेपालको संविधान, कानून किताब व्यवस्था समिति । | नियमावलीको संग्रह, २०७९, कानून किताब व्यवस्था समिति । |
| ५ | नेपाल ऐन संग्रह खण्ड १ २०७९, कानून किताब व्यवस्था समिति । | ७ महालेखापरीक्षकको साठिऔं वार्षिक प्रतिवेदन २०७९, महालेखापरीक्षकको कार्यालय । |
| ६ | आर्थिक कार्यविधि, सार्वजनिक खरिद तथा भ्रमण खर्च सम्बन्धी केही ऐन तथा | ◆◆◆ |

कार्यालय KYC

- कोषकट्टी गरी पठाउने प्रत्येक कार्यालयले Office KYC अद्यावधिक गर्नुपर्ने ।
 - कोषको वेवसाईटमा गएर Office KYC विवरण भरी Submit गर्ने ।
 - त्यसपछि कार्यालयले Office KYC मा भरेको email मा विवरण सहितको Link प्राप्त हुने छ, उक्त Link मा Click गर्ने ।
 - तत्पश्चात् Office KYC विवरण कोषको स्वीकृतिको लागि प्राप्त हुने ।
 - Office KYC विवरण सञ्चय कोषको कार्यालयबाट स्वीकृत भए पछि सम्बन्धित कार्यालयले Office KYC मा उल्लेख गरेको email मा User name तथा Password प्राप्त हुने ।
 - प्राप्त Username तथा Password प्रयोग गरी e-Service प्रयोग गर्न सक्ने ।
- कोषको वेवसाईट www.epf.org.np मा गएर Office login गरी फाँटवारी पठाउने लगायतका काम गर्न सकिने ।

दिगो विकासको आवश्यकता, महत्व र उपायहरू



गम्भीर बहादुर हाडा*

परिचय

विकास र वातावरणको अन्योन्याश्रित सम्बन्ध भएकोले सन् १९८३ मा वातावरण र विकास सम्बन्धी आयोग गठन गर्न संयुक्त राष्ट्रसङ्घ साधारण सभाबाट प्रस्ताव पारित गरी डिसेम्बर सन् १९८३ मा (Brundtland Commission) गठन भयो । उक्त आयोगले सन् १९८६ मा संयुक्त राष्ट्रसङ्घको ४२ औं साधारण सभामा आफ्नो प्रतिवेदन “हाम्रो साझा भविष्य” प्रस्तुत गर्यो । उक्त बहुचर्चित प्रतिवेदन उत्तर दक्षिण बीचको विचार र उत्तरदायित्वलाई सन्तुलन मिलाउने प्रयास गर्दै र केही सुझाव प्रस्तुत गर्दै यदि हामीले अविच्छिन्न रूपमा अहिले जतिकै प्राकृतिक साधनहरूको प्रयोग गर्दै जाने हो भने गुणात्मक रूपले घट्दै गइरहेको जीवनको आशा गर्न सक्छौं ।” (If we continue to use of natural resources as we do at present, if we ignore the plight of the poor, then we can (only) expect a decline in the quality of life) –Earth summit' 92, P.15–16) भन्ने निचोड निकालेको छ । उक्त आयोगले

सुझाव प्रस्तुत गर्दै राष्ट्रिय र अन्तर्राष्ट्रिय विकास सिद्धान्त र नीतिहरू र दिगो विकासको अवधारणा हाम्रो अगाडि प्रस्तुत गरेको पाइन्छ । Brundtland Commission ले दिएको परिभाषा अनुसार, “भविष्यको पिँढीको आवश्यकता पूरा गर्न बाधा नपुग्ने गरी वर्तमानको आवश्यकता पूरा गर्न गरिने विकास प्रयत्न नै दिगो विकास हो ।” (Sustainable Development – "Development that meets the need of the present without compromising the ability of future generation to meet their own needs" – Our common future 383 P.P.)

Sustainable development can be defined as "the development of natural resources to meet the immediate needs of the present population, without hampering the requirements of future generation as well as endangering the ecology and environment as such i.e., to take into account the local and global effects to arrive at an optimal solution for meeting

* सह-प्राध्यापक, भक्तपुर बहुमुखी क्याम्पस

the basic aspirations of the affected people. Various UN publications, in an effort to define strategy for sustainable living and development, refer it as, "improving the quality of human life while living within the carrying capacity of the supporting ecosystems."

सन् १९८७ को अप्रिल महिनामा पर्यावरण एवं विकास सम्बन्धी अन्तर्राष्ट्रिय आयोगले “हाम्रो साझा भविष्य” विषयको प्रतिवेदन प्रस्तुत गरेको थियो । यसै प्रतिवेदनले पहिलो पल्ट दिगो विकास सम्बन्धमा प्रकाश पारेको हो । यसले दिगो विकासलाई यसरी परिभाषित गरेको छ- "Sustainable Development means meeting the needs of present generation without compromising the needs of future generation." अर्थात् भविष्यका पुस्ताहरूको आवश्यकतालाई प्रभाव नपारिकन वर्तमानका आवश्यकतालाई पूरा गर्नुलाई नै दिगो विकास भनिन्छ ।

दिगो विकासलाई केही विद्वानहरूले आफैमा धान्न सक्ने विकासको रूपमा लिएका छन् भने कसैले वातावरणको वर्तमान गुणस्तरलाई वृद्धि गर्ने वा सो नभएमा कम्तीमा वातावरण प्रति तटस्थ रहने विकास तथा आर्थिक वृद्धिको स्तर भनेका छन् । ‘हाम्रो साझा भविष्य’ तथा त्यसपछि निस्क्रेका विभिन्न प्रतिवेदनका आधारमा दिगो विकास भन्नाले :

- भावी पिढीका आवश्यकता पूरा गर्नमा बाधा नपर्ने गरी वर्तमानको आवश्यकता पूरा गर्न गरिने विकास प्रयत्न ।
- नविकरणीय प्राकृतिक स्रोतहरूको खपत गर्दा भोलिका सन्ततिका निम्ति समेत

जोगाई राख्ने ।

- आर्थिक विकासको उच्चतम फाइदा लिने तर, प्राकृतिक स्रोतको गुणलाई भरणपोषण गर्दै जाने ।
- अहिलेका आवश्यकतालाई उधारोमा पूरा नगर्ने ।
- भविष्यको उत्पादन बढाउनको लागि वर्तमानका मागमा बलिदान गर्नु पर्ने ।
- वर्तमान र भविष्यका जनताको बीचमा कल्याणकारी कार्यको लागि शेयर गर्ने र भविष्यका लगानीको लागि वर्तमान उपभोगमा कटौती गर्ने ।
- भावी सन्ततिका मूल्य, मान्यता र प्राथमिकताको पूर्वानुमान वर्तमान मै गर्ने ।
- मानव विकास प्रतिवेदन सन् १९९१ मा प्रकाशित दिगो विकासको परिभाषा गर्दै नयाँ प्रविधि विकास गर्दा बढी भन्दा बढी सफा र कम भन्दा कम प्राकृतिक स्रोत प्रयोग गर्ने खालको भई कम भन्दा कम प्रदूषण पैदा गर्ने खालको हुनुपर्दछ भन्ने मान्यता पनि राखेको छ ।

उद्देश्यहरू

१. हरेक आर्थिक क्रियाकलापको अन्तिम आधार भनेको प्राकृतिक संसाधन हो । अर्को शब्दमा हरेक आर्थिक क्रियाकलाप अन्ततोगत्वा प्राकृतिक साधनमै भर पर्दछ ।
२. प्राकृतिक संसाधनको आधार निश्चित र सीमित हुन्छ ।
३. प्राकृतिक संसाधनको असावधानीपूर्वक प्रयोग भएमा सो ले भविष्यको आवश्यकता तथा उत्पादनलाई नकारात्मक प्रभाव पार्दछ ।

४. प्राकृतिक पूँजी तथा सम्पत्तिको गुणस्तर वृद्धि गरी सञ्चय गरी राख्ने तथा उत्पन्न समस्याको वर्तमान ज्ञानले समाधान हुन्छ भन्ने पूर्व सावधानी राख्ने गर्दछ ।
५. उर्जा सक्षमता विकास गरेर तथा आफ्नो जीवनशैलीमा परिवर्तन ल्याई औद्योगिक राष्ट्रहरूले ऊर्जा तथा प्राकृतिक स्रोतको बढ्दो खपत गर्ने परिपाटीमा परिवर्तन ल्याउनुपर्दछ ।

दिगो विकासको आवश्यकता तथा महत्व

दिगो विकासको महत्व के हो र कुन-कुन क्षेत्रहरूमा यसको के कस्तो महत्व रहेको छ भन्ने कुरा निम्न शीर्षकहरूबाट हामी थाहा पाउन सक्छौं ।

१. **कृषि विकास :** दिगो कृषिका विभिन्न स्वरूपहरू वैकल्पिक खेतीका विभिन्न नाममा विश्वभरि विस्तारै फैलिदै गईरहेको छ । हाम्रो पूर्खाहरूले हजारौं वर्षदेखि आफ्नै साधन र स्रोतहरू प्रयोग गरेर खेती गर्दै आएका हुन् न त उनीहरूले कुनै मेशिन, रासायनिक मल प्रयोग गर्ने गरेका थिए न त कीटनाशक विषादीहरू नै तर पनि जग्गाबाट आवश्यकता अनुसार उत्पादन लिएर जीविका चलाएका थिए । यही तरिकालाई आधुनिक उच्च ज्ञान र सीपसँग तालमेल गरी जैविक विविधताहरूमा आधारित दिगो कृषि पद्धतिको विकास गरी खाद्यान्नमा आत्मनिर्भर बन्न सकिन्छ ।
२. **स्रोतको उचित उपयोग :** कुनै पनि साधन तथा स्रोत सकेसम्म कम प्रयोग गर्नुपर्ने धारणा दिगो विकासले

सर्वसाधारणमा गराउँछ । खनिज, इन्धन, खानेपानी, कीटनाशक विषादी, रासायनिक मल, वन पैदावार आदिको उपयोग कम गर्नुपर्छ । थोरै प्रयोग गरी बढी फाइदा लिन प्रवृत्ति अपनाउनु पर्छ । तिनीहरूको प्रयोग गर्दा खेर फाल्नु हुँदैन भन्ने धारणा दिगो विकासबाट मात्र सम्भव हुन सक्छ ।

३. **विकासको सीमा निर्धारण :** मानिसलाई आधारभूत आवश्यकता पूरा गर्न सीमित र प्रभावकारी साधन र स्रोतको महत्व हुन्छ । मानिसहरू आफ्नो लालचाले गर्दा बढी विकास निर्माणका कामहरू गर्न थाल्छन् । पृथ्वीका सीमित नवीकरणीय साधन र स्रोतहरू अति प्रयोग भएमा सकिँदै जान्छन् । पृथ्वीले धान्न सकिने किसिमले मात्र विकास कार्यहरू गरिनु पर्दछ । अतः दिगो विकासले के कति विकास गर्ने भन्ने अवधारणा नीति निर्माण र विकासमा संलग्न व्यक्तिहरूमा जगाउने गर्दछ ।

४. **सामाजिक सांस्कृतिक रूपले स्वीकार्य :** जुनसुकै विकास कार्य गर्नको लागि पनि धार्मिक सामाजिक र सांस्कृतिक मूल्य र मान्यतामा आधारित भएर मात्र दिगो हुन सक्छ । समुदायको मूल्य र मान्यताले अनुमति नदिने वस्तु उत्पादन गर्ने विकासको फल उल्टो हुन्छ । विकास दिगो हुनको लागि समाज र समुदायले स्वीकारेको हुनुपर्दछ । अतः समाजमा रहने व्यक्ति समुदायले कसरी र कुन प्रकारले साधनहरू प्रयोग गरिएको राम्रो हुन्छ भनेर जानकारी गराउँछ ।

५. **गरिबी निवारण गर्न सहयोग :** दिगो विकासको आर्थिक आयामले गरिबी निवारण

उन्मुख आर्थिक वृद्धि स्वास्थ्य समष्टिगत व्यवस्थापन र दिगो कृषि उत्पादनलाई समेट्दछ । आर्थिक आयामले हेरी लेखा प्रणाली अपनाई वातावरणीय स्रोतलाई सम्पत्तिको रूपमा लिनुपर्ने कुरामा समेत जोड दिने गर्दछ ।

६. विश्वको अवधारणा सित सम्बन्धित :

विश्व वातावरण संरक्षण सिलसिलामा संयुक्त राष्ट्रसङ्घले विभिन्न नारा चयन गरी सो अनुरूप कार्य गर्ने आफ्ना सदस्य राष्ट्रहरूलाई आग्रह गरेको छ । विश्वको तातोपना, अशान्ति वातावरण र बालबालिका र वातावरण एउटै पृथ्वी स्याहार गरौं र बाँचौं, गरिबी र वातावरण कुचक्रलाई तोडौं , समुद्रको संरक्षण गरौं आदि विविध नारा विगतका वर्षहरूमा जनसमक्ष ल्याई त्यसैको कार्यान्वयनको लागि पनि दिगो विकासले अपिल गरेको छ ।

७. वातावरण संरक्षण गर्न : पृथ्वीमा विद्यमान

विभिन्न वातावरणीय समस्याहरू समाधान गरी पृथ्वीलाई जोगाउन दिगो विकासको आवश्यकता पर्दछ । जनसङ्ख्या वृद्धि, खाद्यान्नको कमी, अव्यवस्थित शहरीकरण, प्रदूषणको वृद्धि, पारिस्थितिक प्रणालीमा मानवीय अतिक्रमण, आणविक स्रोतहरूको निर्माण, विकसित र अविकसित देशहरू बीचका आर्थिक असमानता जस्ता समस्याहरूलाई कम गरी पृथ्वीलाई जीवहरूको स्वस्थ बासस्थानको रूपमा दीर्घकालसम्म कायम राख्न दिगो विकासको भूमिका महत्वपूर्ण हुन आउँछ ।

८. नागरिक चेतनामा अभिवृद्धि गर्न : दिगो विकासको आवश्यकताको लागि दबाव सिर्जना गर्ने तथा वातावरण विनास तथा गरिबीप्रति खबरदारी गर्ने काममा नागरिक समाजले ठूलो भूमिका खेलेका छन् । हाल सरकार कमजोर हुँदै गएको र निजी क्षेत्र अनुशासनहीन हुँदै गएको अवस्थामा नागरिक समाजमाथि थप जिम्मेवारी बढेको छ । वातावरण संरक्षण गर्ने कार्यमा नागरिकहरूलाई चेतना जगाउन पनि दिगो विकासले मद्दत पुर्याएको छ ।

९. जनसहभागिता : दिगो विकासले वातावरण व्यवस्थापन तथा विकासमा सकारात्मक प्रभाव पार्नुका साथै रैथाने जनता तथा स्थानीय समुदायको ज्ञान तथा परम्परागत सीपको उपयोग र परिस्कृत रुपलाई प्रोत्साहन गर्दछ । यसका लागि समाजबाट पिछडिएका महिला तथा सिमान्त वर्ग, क्षेत्र तथा जातहरूको सक्रिय सहभागिता बढाउँदै लैजानु आवश्यक छ ।

१०. उत्तरदायित्व : दिगो विकासको आवश्यकता ज्ञान, सीप र दृष्टिकोणमा सकारात्मक परिवर्तन ल्याउनु हो । प्राकृतिक रुपमा रहेका खानी, वनजंगल, जमिन, हावा, पानी जीव, वनस्पति आदिको उपयोग र तिनीहरूको संरक्षणको दायित्वबोध मानिसमा गराउँदछ । यसले ती सम्पत्तिहरू साभ्ना हुनु, कुनै एक व्यक्ति वा राष्ट्रले आफ्नो इच्छानुसार प्रयोग गर्नु हुँदैन भन्ने भावना जगाउँदछ । फलस्वरूप यसबाट प्राकृतिक एवम् सामाजिक वातावरणको संरक्षणमा टेवा दिन्छ ।

दिगो विकास लक्ष्य एवं सूचकहरू

तालिका नं.१
दिगो विकास लक्ष्य सूचक

लक्ष्य	दिगो विकास लक्ष्य	सूचक सङ्ख्या			
		लक्ष्य	विश्वव्यापी	नेपालका थप	कुल
१	हरेक क्षेत्रमा रहेको सबै स्वरूपहरूको गरिबीको अन्त्य गर्ने	७	१३	१७	३०
२	भोकमरी अन्त्य गर्ने, खाद्य सुरक्षा र उन्नत पोषण प्राप्त गर्ने र दिगो कृषिको प्रवर्धन गर्ने	८	१४	१८	३२
३	सबै उमेर समूहका व्यक्तिका लागि स्वस्थ जीवनको सुनिश्चितता गर्दै समृद्ध जीवनस्तर प्रवर्धन गर्ने	१३	२८	३२	६०
४	समावेशी तथा गुणात्मक शिक्षा सुनिश्चित गर्दै सबैका लागि जीवनपर्यन्त सिकाइका अवसरहरू प्रवर्धन गर्ने	१०	१२	३२	४४
५	लैङ्गिक समानता कायम गर्ने र सबै महिला र किशोरीलाई सशक्त बनाउने	९	१४	२२	३६
६	सबैको निम्ति खानेपानी र सरसफाइको उपलब्धताका साथै यसको दिगो व्यवस्थापन सुनिश्चित गर्ने	८	११	१४	२५
७	धान्न/बेहोर्न सकिने, भरपर्दो, दिगो र आधुनिक ऊर्जामा सबैको पहुँच सुनिश्चित गर्ने	५	६	९	१५
८	स्थिर, समावेशी र दिगो आर्थिक बृद्धि, पूर्ण तथा उत्पादनशील रोजगारी र मर्यादित कामलाई प्रवर्धन गर्ने	१२	१६	१४	३०
९	समानुकूलित/उत्थानशील पूर्वाधारहरू निर्माण गर्ने, समावेशी तथा दिगो औद्योगिकीकरणको प्रवर्धन गर्ने र नवप्रवर्तनलाई प्रेरित गर्ने	८	१२	८	२०
१०	देशभित्र तथा देशहरूबीचको असमानता हटाउने	१०	१४	१३	२७
११	शहरहरू र मानव बस्तीहरूलाई समावेशी, सुरक्षित, समानुकूलित/उत्थानशील र दिगो बनाउने	१०	१४	१६	३०
१२	दिगो उपभोग र उत्पादन ढाँचाहरू सुनिश्चित गर्ने	११	१३	१४	२७
१३	जलवायु परिवर्तन र यसका असरहरूसँग जुध्न कार्य अघि बढाउने	५	६	१६	२४
१४	दिगो विकासको निम्ति महासागरहरू, सामुन्द्रिक स्रोतहरू संरक्षण गर्ने र दिगो रूपमा प्रयोग गर्ने	१०	१०	०	१०

लक्ष्य	दिगो विकास लक्ष्य	सूचक सङ्ख्या			
		लक्ष्य	विश्वव्यापी	नेपालका थप	कुल
१५	पृथ्वीको भूपरिधिस्तरीय पारिस्थितिकीय प्रणालीहरूको दिगो उपयोग, रक्षा र पुनर्स्थापना गर्ने, वनजंगलको दिगो रूपमा व्यवस्थापन गर्ने, वनजंगलका विनासलाई रोक्ने र जमिनको क्षयीकरण रोक्नुका साथै यसलाई उल्ट्याउने र जैविक विविधताको ह्रासलाई रोक्ने	१२	१४	१७	३१
१६	दिगो विकासका निम्ति शान्तिपूर्ण र समावेशी समाजको प्रवर्द्धन गर्ने, न्यायमा सबैको पहुँच स्थापित गर्ने र सबै तहहरूमा प्रभावकारी, जवाफदेही र समावेशी संस्थाहरू निर्माण गर्ने	१२	२४	७	३१
१७	दिगो विकासका लागि कार्यान्वयनका उपायहरू/साधनहरूलाई सुदृढ गर्ने र अन्तर्राष्ट्रिय साभेदारीलाई पुनःजीवन तुल्याउने	१९	२४	८	३२

स्रोत : आर्थिक सर्वेक्षण २०७८/७९, नेपाल सरकार अर्थ मन्त्रालय, पेज नं. २२७-२२८

दिगो विकास लक्ष्यको उपलब्धि समीक्षा

आर्थिक सर्वेक्षण (२०७९/८०)

- दिगो विकास लक्ष्य हासिल गर्ने दिशामा हालसम्म नेपालले मिश्रीत उपलब्धि हासिल गरेको छ । सामाजिक क्षेत्रका सूचकको उपलब्धिको अवस्था सन्तोषजनक रहेको छ । साथै, कोभिड १९ को कारण पछिल्ला २ वर्षमा गरिबी बेरोजगारी लगायतका पक्षमा दबाव श्रृजना भएकोले दिगो विकासका उपलब्धि हासिल गर्न थप प्रयास आवश्यक छ ।
- लक्ष्य १ अन्तर्गतको गरिबी न्यूनीकरणमा विभिन्न ५ लक्ष्य निर्धारण भएका छन् । यस लक्ष्यको कार्यान्वयनमा नेपालले गरेको उपलब्धी सराहनीय छ । सन् २०१९ को समीक्षा अवधिसम्म आईपुग्दा बहुआयामिक सूचकाङ्क १७.४ प्रतिशतमा भरेको

छ र निरपेक्ष गरिबीको रेखामुनी रहेको जनसङ्ख्या अनुमानित १५.१ प्रतिशतमा रहेको छ । गरिबी घट्दै जानुमा रोजगारी तथा गरिबी निवारण लक्षित कार्यक्रम र विपन्न वर्गका लागि प्रोत्साहन तथा शिक्षा तथा सीप अभिवृद्धिका कार्यक्रम प्रमुख रहेका छन् ।

- लक्ष्य २ शून्य भोकमरीको क्षेत्रमा नेपालको उपलब्धि न्यून छ । यस लक्ष्य अर्न्तर्गत चार सूचक अल्पपोषण, बालव्यय, बाल पुङ्कोपन र बालमृत्युदर रहेका छन् । जसमध्ये बाल पुङ्कोपन सन् २०१६ मा ३६ प्रतिशत रहेकोमा सन् २०२२ सम्म आईपुग्दा २५ प्रतिशतमा भरेको छ । ख्याउटेपन १० प्रतिशतबाट ८ प्रतिशतमा भरेको छ । प्रतिव्यक्ति खाद्यान्न उत्पादन सन्तोषजनक भएपनि खाद्य सुरक्षा सूचकाङ्कको अङ्क ४६ छ ।

- लक्ष्य ३ स्वस्थ जीवन र समृद्ध जीवनस्तरका सम्बन्धमा मिश्रित उपलब्धि हासिल भएको छ । हालसम्म प्रजनन दर २.१ प्रतिशत रहेको छ । मातृ मृत्युदर, पाँच वर्षमुनिका बाल मृत्युदर, नवजात शिशु मृत्युदर घटाउने लगायतका सूचक लक्ष्यउन्मुख रहेका छन् । यस अवधिमा आत्महत्या दर आधार वर्षको तुलनामा उच्च रहेको छ । दक्ष प्रसूतिकर्मीहरूको सहयोगमा भएको जन्मको अनुपात सन्तोषजनक रहेको छ ।
- पाँच वर्ष मुनिका बाल मृत्युदर (प्रति हजार जीवित जन्म) सन् १९९६ मा ११८ रहेकोमा सन् २०२२ मा ३३ मा झरेको छ । यसैगरी नवजात शिशुको मृत्युदर प्रति हजार जीवित जन्ममा सोही अवधिमा ५० बाट घटेर २१ मा आएको छ ।
- लक्ष्य ४ समावेशी गुणस्तरीय शिक्षामा महत्वपूर्ण लक्ष्य हासिल भएको छ । रोजगारीसँग सम्बन्धित सीप भएका काम गर्ने उमेरको जनसङ्ख्याको अनुपातमा बढीरहेको भएपनि अझै न्यून अर्थात् करिब ३१.० प्रतिशत रहेको छ । विद्यालयमा सिकाई उपलब्धिको अवस्था गणित ३५, नेपाली ३४, अङ्ग्रेजी ४१ रहेकोले यसमा थप सुधारको आवश्यकता रहेको छ । प्रारम्भिक बालशिक्षाको कुल भर्नादरमा सुधार भएपनि अपेक्षाकृत न्यून छ ।
- लक्ष्य ५ लैङ्गिक समानता हासिल गर्ने र सबै महिला र बालबालिकालाई सशक्तिकरण गर्ने सम्बन्धमा सकरात्मक उपलब्धि हासिल भएपनि अधिकांश लक्ष्य हासिल गर्न थप प्रयास गर्नुपर्ने देखिन्छ । तीन तहका

सरकारको निर्वाचित पदमा तथा नीति निर्माण तहमा महिलाको प्रतिनिधित्व बढ्दै गएको छ । निजी क्षेत्रको निर्णायक तहमा महिलाको प्रतिनिधित्वमा सुधार आएको छ । साथै महिला उद्यमीको संख्या बढ्दै गएको छ । त्यसैगरी एक तिहाई महिलाले सम्पत्ति माथिको स्वामित्व प्राप्त गरेका छन् । सशक्तिकरणको आयाममा सुधार देखिए तापनि ज्यालादरमा असमानता कायम नै छ । महिला र बालबालिकाका विरुद्ध हुने हिंसा कम गर्ने सम्बन्धमा अपेक्षित सुधार हुन सकेको छैन । महिला श्रम सहभागिता दर पुरुषको तुलनामा कम रहेको छ । लैङ्गिक समानतामा कानुनी ढाँचा महिलाको पक्षमा भएतापनि घरभित्र र कार्यस्थलमा अपेक्षित सुधार हासिल गर्न थप प्रयास गर्नुपर्ने देखिन्छ ।

- लक्ष्य ६ स्वच्छ पानी र सरसफाईको पहुँचमा उत्साहप्रद उपलब्धि हासिल भएको छ । खानेपानी तथा सरसफाईको क्षेत्र सम्बन्धी प्रमुख सूचकहरू मध्ये २०७९ फागुनसम्म आधारभूत खानेपानीको पहुँच पुगेको जनसङ्ख्या २५.६९ प्रतिशत पुगेको छ । आधारभूतस्तरको सरसफाईमा शत प्रतिशत जनसङ्ख्याको पहुँच पुगेको छ । प्रशोचन सहितको ढल प्रणालीमा पहुँच पुगेको जनसङ्ख्या भने न्यून छ ।
- लक्ष्य ७ सस्तो र स्वच्छ उर्जाका सूचकको उपलब्धि सामान्य रहेको छ । विद्युतमा पहुँच पुगेको जनसङ्ख्या ९५.० प्रतिशत रहेको छ भने जडित विद्युत क्षमता २६६६ मेगावाट पुगेको छ । अर्कोतिर परम्परागत

इन्धन र पेट्रोलियम पदार्थको प्रयोग अझ पनि उच्च छ। नवीकरणीय उर्जाको पहुँच पुगेको जनसङ्ख्या ७.५ प्रतिशत रहेको छ। स्वच्छ उर्जाको उत्पादन र प्रयोगमा सुधार भएको छ।

- लक्ष्य ८ मर्यादित काम र आर्थिक वृद्धिका सूचकहरूको उपलब्धि सामान्य रहेको छ र लक्ष्य प्राप्तिमा थप प्रयास गर्नुपर्ने देखिन्छ। पछिल्लो दश वर्षको प्रतिव्यक्ति, वास्तविक कुल गार्हस्थ्य उत्पादनको वार्षिक औसत वृद्धिदर ४.५ प्रतिशत रहेको छ। कृषि क्षेत्रमा अनौपचारिक रोजगारी उच्च छ। बालश्रमको स्थितिमा न्यून मात्र सुधार भएको छ।
- लक्ष्य ९ उद्योग, नवप्रवर्तन पूर्वाधार अर्न्तगत कुल गार्हस्थ्य उत्पादनमा उद्योगको योगदान सन्तोषजनक रहेको छैन। अध्ययन अनुसन्धमानमा सरकारी र निजी लगानी न्यून छ। भौतिक पूर्वाधारतर्फ सडक घनत्व बढीरहेको भएपनि तुलनात्मक रूपमा अझै कम रहेको छ।
- लक्ष्य १० असमानता कम गर्ने सम्बन्धमा उपलब्धि करिब स्थिर रहेको छ। आम्दानीमा तल्लो ४० प्रतिशत र माथिल्लो १० प्रतिशतको हिस्सा करिब स्थिर छ। उपभोगमा आधारित गिनी गुणाङ्क आधार वर्षको ०.४६ प्रतिशतबाट घटेर हाल ०.३२ रहेको छ। विश्व प्रतिस्पर्धी सूचाङ्क र व्यवसाय सहजीकरण सूचाङ्कको मापनका सूचकमा पनि सुधार भएको छ।
- लक्ष्य ११ दिगो सहर र समुदायका सूचकमध्ये योजनाबद्ध नयाँ सहरको

जनसङ्ख्या बढ्दै गएको छ। सुरक्षित घरमा बसोबास गर्ने परिवार सङ्ख्या बढ्दै गएको छ। सुकुम्बासी तथा अव्यवस्थित बसोबासको हिस्सा अझैपनि उच्च छ। फुसको छानामुनी बस्नेको सङ्ख्या उल्लेख्य रूपमा घटेको छ। शहरी वायु प्रदूषण न्यूनीकरण थप चुनौतिपूर्ण बन्दै गएको छ।

- लक्ष्य १२ जिम्मेवारीपूर्ण उपभोग र उत्पादनमा प्रगति मिश्रित रहेको छ। घरायसी इन्धनको उपभोगमा जीवाश्मा इन्धनको उपयोग बढेर कुल उर्जा खपतको १५.० प्रतिशत पुगेको छ। प्रतिव्यक्ति काठको खपतमा वृद्धि भएको छ। उपभोग गरिएका वस्तुको पुनः प्रशोधन र पुनः प्रयोगमा न्यून उपलब्धि हासिल भएको छ।
- लक्ष्य १३ राष्ट्रिय, स्थानीय र समुदायस्तरमा अनुकुल योजनाको तयारी र कार्यान्वयनमा उल्लेख्य सुधार भएको छ। साथै, विकास कार्यक्रममा जलवायु परिवर्तनको संवेदनशीलतालाई प्रतिबिम्बित गर्न जलवायु बजेट कोडको व्यवस्था गरिएको छ। जलवायु परिवर्तनलाई सबै विकास नीति र कार्यक्रममा एकीकृत गर्ने कार्यको उपलब्धि न्यून छ।
- लक्ष्य १५ जमिन माथिको जीवन सम्बन्धी सूचकको उपलब्धि सन्तोषजनक छ। मुलुकको कुल भूभाग मध्ये ४४.७ प्रतिशत वनले ढाकेको छ भने संरक्षित क्षेत्र २३.४ प्रतिशत रहेको छ। जसमध्ये ४२.७ प्रतिशत वन सामुदायिक व्यवस्थापन अर्न्तगत रहेको छ। पारिस्थितिकीय

प्रणाली र वन व्यवस्थापनमा उत्साहजनक प्रगति भएको छ । बाघ र गैडाको बढ्दो संख्याले मुख्य प्रजातीहरूको प्राकृतिक बासस्थानमा सुधार भएको देखिन्छ । चुरे जस्ता संवेदनशील क्षेत्रको पारिस्थितिकीय प्रणालीहरू अतिक्रमण र क्षयीकरणका कारण असुरक्षित बन्दै गएका छन् ।

- लक्ष्य १६ शान्ती, न्याय र सशक्त संस्थाका सन्दर्भमा हालसम्मको उपलब्धीको अवस्था मिश्रित रहेको छ । हिंसाजन्य घटनाको दर कम भएको छ । पारदर्शीता, उत्तरदायित्व र सुशासन सम्बन्धी सूचकमा अपेक्षाकृत सुधार भने हुन सकेको छैन । सार्वजनिक संस्थाहरूको निर्णायक पदमा महिला उपस्थिति बढ्दो छ । हालका वर्षमा लैङ्गिक हिंसा सम्बन्धी घटना दर्तामा सुधार हुँदै गएकोले संस्थागत संवेदनशीलतामा सुधार हुँदै गएको छ । भ्रष्टाचार अनुभूती सूचकाङ्कले भ्रष्टाचार बढ्दै गएको देखाएको हुँदा सुशासन अभिवृद्धिमा थप प्रयासको आवश्यकता छ ।
- लक्ष्य १७ दिगो विकासका लागि साभेदारी विषयमा थप प्रयास जारी राख्नुपर्ने देखिएको छ । विकास सहायता परिचालनमा सुधारको प्रयास भएको छ । यद्यपी प्रशोचन क्षमता अझै कमजोर रहकोले थप सुधारको खाँचो छ । कुल गार्हस्थ्य उत्पादनमा वैदेशिक प्रत्यक्ष लगानी आप्रवाहको अनुपात न्यून रहेको छ । २०७९ फागुनसम्म सार्वजनिक ऋण दायित्व कुल गार्हस्थ्य उत्पादनको ३८.६ प्रतिशत रहेको छ ।

दिगो विकासको लक्ष्य हासिल गर्न आइपरेका अवरोध, चुनौती तथा समस्याहरू

नेपालसँग जति धेरै अवसरहरू छन् त्यति धेरै अवरोधहरू पनि । ति अवरोधहरूलाई यहाँ सूचिकृत गर्ने प्रयास गरिएको छ ।

- भूपरिवेष्टितता, पहाडी तथा दूर्गम भू-बनोट, कमजोर प्राविधिक ज्ञान, सीमित आर्थिक आधार स्रोत, मौसम परिवर्तन, प्राकृतिक प्रकोप, वातावरण विनाश, सामाजिक विभेद, साधन र स्रोतमाथि असमान पहुँच, सुशासनको अभाव, सामाजिक द्वन्द्व, भ्रष्टाचार (आर्थिक अनियमितता), सामन्ती चिन्तन, भूमिको असमान वितरण, जनसङ्ख्या वृद्धिदर, अव्यवस्थित बसोबास आदि हुन् ।
- वन फँडानी, अवैध चोरी निकासी, जडिबुटीको निर्यातलाई नियन्त्रण गर्न नसक्नु, वैकल्पिक (नवीकरणीय) ऊर्जाको प्रयोगमा न्यूनता ।
- गरिबी र बेरोजगारीको भयावह स्थितिमा पर्याप्त सुधार आउन नसक्नु, दिगो विकासलाई व्यवहारमा भन्दा नारामा बढी जोड दिनु, कृषियोग्य जमिनमा कम र उत्पादकत्वमा ह्रास ।
- विभिन्न किसिमका प्रदुषणहरू (पानी, माटो, वायु) जारी रहनु, सांस्कृतिक सम्पदाहरूको ह्रास, फोहोरमैला व्यवस्थापनमा कठिनाई ।
- अव्यवस्थित शहरीकरण र विकास निर्माण, अर्थतन्त्रमा अधिक परनिर्भरता, व्यापार घाटाको अवस्था सिर्जना हुनु, तुलनात्मक लाभका क्षेत्रको विकास हुन नसक्नु ।

- स्थानीय उत्पादनमा न्यूनता र बढ्दो जनसङ्ख्यालाई व्यवस्थापन गर्न नसकिएको। गुणस्तरीय शिक्षा र स्वास्थ्यको अभाव हुनु। अव्यवस्थित बसोबास, अव्यवस्थित शहरीकरण, दिगो, भरपर्दो पूर्वाधारको कमी हुनु।
- वनजंगल फँडानीमा तीव्रता, बृक्षारोपण गर्ने प्रवृत्ति कम हुनु, पूर्वाधार निर्माण गर्दा वातावरणीय संवेदनशीलता र क्षतिपूर्ति दिने प्रवृत्तिको अभाव हुनु, वैकल्पिक र नविकरणीय ऊर्जातर्फ कम ध्यान दिनु। धुलो, ध्वनी प्रदूषण र मानव स्वास्थ्यमा असर हुनु।
- बासस्थानको विनाश, चोरी शिकारी, गैरकानुनी अतिक्रमण, विषादिको प्रयोग गरी अन्धाधुन्द माछा मार्ने काम गर्नु, मानवीय बासस्थानको विस्तार हुनु, सडक दुर्घटनाबाट वन्यजन्तुको मृत्यु हुनु।
- गरिबी र जनसङ्ख्या बृद्धि, परम्परागत ज्ञान हराउँदै जानु, संरक्षण चेतनाको कमी हुनु, कानूनी नियन्त्रण पक्षको कमजोरीपना हुनु, वातावरणीय चेतनाको कमी हुनु।
- अव्यवस्थित औद्योगिकरण तथा शहरीकरण हुनु, आर्थिक विपन्नता बढ्दै जानु, वन्यजन्तुबाट बालीनालीमा नोक्सान पुर्याउनु, कृषिजन्य रासायनिक वस्तुको दुरुपयोग हुनु।

समस्या समाधानका उपाय तथा सुझावहरू

- वनसम्पदाको संरक्षण तथा उपयोग, वनसम्पदाको समुदायको सहभागितामा व्यवस्थापन, जैविक विविधताको संरक्षण र

उपयोग, ठाउँ, मौसम र माटो अनुसारको व्यावसायिक खेती प्रणालीको विकास।

- वातावरणीय मैत्री र गरिबी निवारण उन्मुख आर्थिक प्रणाली, जलसम्पदाको बृहत्तर उपयोग तथा व्यवस्थापन, नवीकरण उर्जाको विकास, पर्यटन व्यवसायलाई प्राथमिकता, फोहोरमैला व्यवस्थापनको उचित व्यवस्थापन।
- जनसङ्ख्या बृद्धिमा नियन्त्रण, शिक्षा र स्वास्थ्यको पर्याप्त वितरण, सम्पूर्ण सामाजिक विभेदको अन्त्य, उत्पादन, वितरण तथा उपभोगमा समतामूलक तथा समानतामूलक प्रणालीको विकास।
- पिछडिएका जाती वर्ग र समुदायको हितलाई जीवनस्तरलाई प्रमुख प्राथमिकता, असल शासन, आर्थिक अनियमितताको उन्मूलन, नेपालको मौलिक विशेषताअनुसारको व्यावसायिक शिक्षा प्रणालीको व्यवस्था, विकास निर्माण र वातावरणीय संरक्षण, नीति निर्माणमा समानुपातिक प्रतिनिधित्व।
- आर्थिक, राजनीतिक, सामाजिक सबै क्षेत्रमा समावेशीकरण। दिगो विकास लक्ष्यका बहुआयामिक विषयहरूलाई आवधिक योजना र वार्षिक कार्यक्रममार्फत सम्बोधन गरी तिनको प्रभावकारी कार्यान्वयन गरिने प्रयास गरिनुपर्दछ।
- मुलुकको विकास प्रशासनलाई चुस्त, कामयावी र उत्तरदायी बनाई खर्च गर्ने क्षमता अभिवृद्धि नगरेसम्म यस किसिमका विकासे एजेण्डा सही र सफल रूपमा अधि बढाउन नसकिने स्थिति भएकोले यसतर्फ पनि ध्यान पुर्‍याइन आवश्यक छ।

- दिगो विकास लक्ष्यहरू हासिल गर्दै मुलुकी विकास प्रक्रियालाई अघि बढाउन सरकारको एकांकी प्रयास मात्र नभई निजी क्षेत्र, सहकारी क्षेत्र, सामुदायिक क्षेत्र, सामाजिक क्षेत्रसँगको सहकार्य, साभेदारी र सहभागीताको पनि उत्तिकै जरुरी छ ।
- नेपालमा विद्यमान रहँदै आएको वित्तीय स्रोत, प्रविधि र क्षमताको न्यूनता पूर्तिका लागि विकास साभेदारहरू लगायत अन्तर्राष्ट्रिय जगतसँग सुदृढ साभेदारी र सहकार्यको आवश्यकता रहेको छ ।
- प्राकृतिक स्रोतमाथि मानिसको निर्भरता घटाउँदै लैजाने, विकास निर्माणलाई वातावरणमैत्री बनाउने र हरित सहरको अवधारणा लागू गर्ने, वातावरण संरक्षण ऐन, भू-उपयोग नीति, वन ऐन जस्ता प्राकृतिक स्रोत साधनसँग प्रत्यक्ष सम्बन्धित ऐन कानुनहरूको पालनामा जोड दिने,
- नवीकरणीय ऊर्जाको प्रयोगमा जोड दिने, वातावरण संरक्षणमा सरकारी एवम् गैरसरकारी निकायहरू बीच प्रभावकारी समन्वय र कार्यक्रममा एकरूपता ल्याउने, कार्बन ब्यापार जस्ता राष्ट्रलाई नै फाइदा हुने विषयहरूमा केन्द्रित हुने,
- विश्व समुदायसँग साभेदारी कायम गर्दै अगाडि बढ्ने, मौलिक एवम् स्थानीय प्रविधिको प्रयोगलाई बढाउँदै लैजाने, जनचेतना अभिवृद्धिमा विशेष जोड दिने ।
- वर्तमानको आवश्यकता र चाहनाको परिपूर्तिका लागि भविष्यसँग सम्झौता नगर्ने । मानव र प्रकृतिबीचको अन्तरसम्बन्धलाई सकारात्मक, परस्पर सहयोगी र फलदायी बनाउँदै विकास गर्ने । देशभित्र विद्यमान प्राकृतिक स्रोत र साधन भावी पुस्ताका लागि सन्तुलित एवं बुद्धिमत्तापूर्ण तरिकाले उपयोग गर्ने ।
- वातावरणीय साधन, स्रोतको उपयोगमा विवेकशीलता एवं नैतिकता कायम राख्ने । पृथ्वीको वहन गर्नसक्ने क्षमतालाई खलल नपार्ने गरी विकास गर्ने । मानव संसाधनको विकास गर्ने । संस्थागत क्षमताको विकास गर्ने, विकास कार्यमा नीतिगत तथा कार्यगत निरन्तरता कायम गर्ने ।
- दिगो विकास लक्ष्यको लागि आवश्यक आर्थिक बृद्धि, आय वितरण र आर्थिक लाभ गरीब तथा सीमान्तकृत वर्गसम्म पुर्याउनका लागि समष्टिगत आर्थिक नीति र क्षेत्रगत नीतिहरूमा समसामयिक सुधारहरू गर्नुपर्ने ।
- सबै तहका सरकारका बीच समन्वय गर्ने र निजी क्षेत्र, सहकारी क्षेत्र, गैह्र सरकारी संस्था, नागरिक समाज, विकास साभेदारहरू निजी क्षेत्र, सहकारी क्षेत्र, गैह्र सरकारी संस्था, नागरिक समाज जस्ता सरोकारवालाहरूसँगको साभेदारी विस्तार गर्ने ।

सन्दर्भ सामग्री

- मेघराज ढकाल, 'नेपालको परिप्रेक्ष्यमा दिगो विकासको मार्ग चित्र' वातावरण' वर्ष ८, २०६१, अङ्क ९, विश्व वातावरण दिवस, जेठ २३, २०६१, जनसङ्ख्या तथा वातावरण मन्त्रालय ।
- अनिल शाह, दिगो आर्थिक विकास :

- पाँच स्तम्भको आर्थिक ढाँचा, पराग, नेपाल राष्ट्रिय कर्मचारी सङ्गठन निजामती विभागीय समिति, अर्थ मन्त्रालयको मुखपत्र, राजस्व विशेषांक, तेश्रो अङ्क, २०६८ ।
- प्रताप सुवेदी, कृषि विकास बैङ्क, परीक्षा दिग्दर्शन, उत्सव बुक्स प्रकाशन (२०६४), श्रावण परिमार्जित) ।
 - श्याम कुमार भट्टराई, दिगो विकास : अवधारणा र अभ्यास, सार्वजनिक व्यवस्थापन स्रोत सामग्री (सार्वजनिक प्रशासन, व्यवस्थापन, विकास विशेष), नव सारथी अध्ययन तथा अनुसन्धान केन्द्र, सम्पादन : विदुर कोइराला, कृष्णमुरारी शिवाकोटी, नारायण प्रसाद सुवेदी, सोपान मासिक, डिल्लीबजार, काठमाडौं, नेपाल ।
 - सुरेश अधिकारी, दिगो विकास (भूमि, जल तथा प्राकृतिक स्रोतहरू : धान्न सक्ने क्षमता र विकास नीति, शासन प्रणाली तथा समसामयिक विषय, परिमार्जित सातौं संस्करण-२०७६, करियर काउन्सिलिङ्ग सेन्टर प्रा.लि., रानीबारी, काठमाडौं, नेपाल ।
 - गम्भीर बहादुर हाडा, दिगो विकासको लागि भू-उपयोग प्रणाली, प्रशासनिक सरोकार (मासिक), वर्ष १०, अङ्क १, भदौ २०७९, काठमाडौं, नेपाल ।
 - गम्भीर बहादुर हाडा, नेपालमा दिगो विकासको आवश्यकता तथा महत्व र विकास –समस्या तथा सुझाव, बैङ्किङ्ग प्रवर्धन, वर्ष ११, अङ्क २, २०६२, पौष, पूर्णांक-२१, बैङ्किङ्ग प्रवर्धन समिति, नेपाल
 - राष्ट्र बैङ्क, बालुवाटार, काठमाडौं, नेपाल ।
 - नेपालमा दिगो विकास लक्ष्यबारे आधारभूत जानकारी सङ्घीय संसद, राष्ट्रियसभा, दिगो विकास तथा सुशासन समिति, दिगो विकास स्रोत केन्द्र सिंहदरबार, काठमाडौं, नेपाल ।
 - नेपाल दिगो विकास लक्ष्य –स्थानीयकरण स्रोत पुस्तिका, नेपाल सरकार, राष्ट्रिय योजना आयोग, काठमाडौं, पुस २०७७, सिंहदरबार, काठमाडौं, नेपाल ।
 - १५ औं योजना (आर्थिक वर्ष २०७६/७७–२०८०/८१), नेपाल सरकार, राष्ट्रिय योजना आयोग, सिंहदरबार, काठमाडौं, प्रकाशन वर्ष २०७७ माघ ।
 - डा.दामोदर रेग्मी, सङ्घीय संरचनामा दिगो विकास लक्ष्य र युवाको भूमिका, राजश्व, वर्ष ४३, अङ्क १, २०७९ असार, नेपाल सरकार, अर्थ मन्त्रालय, सार्वजनिक वित्त व्यवस्थापन तालिम केन्द्र, हरिहरभवन, ललितपुर, नेपाल ।
 - *Padam Bahadur D.C., Sustainable Development and Nepal*, सङ्घीय संसद सेवा स्मारिका, वर्ष १०, अङ्क ९, मंसिर २०७८ (१५ औं सङ्घीय संसद सेवा दिवसको अवसरमा प्रकाशित), सङ्घीय संसद सचिवालय, सिंहदरबार, काठमाडौं, नेपाल ।
 - खिमलाल देवकोटा, विद्यमान कानून र दिगो विकास–एक समीक्षात्मक विश्लेषण, सङ्घीय संसद सेवा स्मारिका, वर्ष १०, अङ्क ९, मंसिर २०७८ (१५ औं सङ्घीय संसद सेवा दिवसको अवसरमा प्रकाशित),

सङ्घीय संसद सचिवालय, सिंहदरबार, काठमाडौं, नेपाल ।

- पुष्पलाल शाक्य, दिगो विकास लक्ष्य र नेपाल, नेपाल (त्रैमासिक), वर्ष ५१, पूर्णांक २-३, पूर्णांक २३५-३६, असोज/पुस, २०७८, नेपालको सार्वजनिक प्रशासन र व्यवस्थापन सूचना तथा प्रसारण विभाग, सञ्चार तथा सूचना प्रविधि मन्त्रालय, काठमाडौं, नेपाल ।
- प्रा.डा.नरविक्रम थापा, भोकमरी अन्त्य गर्न खाद्य तथा पोषण सुरक्षामा दिगो विकास लक्ष्यको स्थानीयकरण, सहभागिता (सहभागीमूलक विकास पत्रिका (त्रैमासिक), दिगो विकास लक्ष्य र स्थानीयकरण विशेषांक, नेपाल, वर्ष २५, अङ्क १-४

(संयुक्तांक) ।

- भोला भट्टराई, दिगो विकासका लक्ष्यहरूको स्थानीयकरणमा देखिएका चुनौती र अवसरहरू, सहभागिता (सहभागीमूलक विकास पत्रिका (त्रैमासिक), दिगो विकास लक्ष्य र स्थानीयकरण विशेषांक, नेपाल, वर्ष २५, अङ्क १-४ (संयुक्तांक) ।
- डा.मीनाक्षी दाहाल, दिगो विकासका लागि अनुगमन संयन्त्रको भूमिका, सहभागिता (सहभागीमूलक विकास पत्रिका (त्रैमासिक), दिगो विकास लक्ष्य र स्थानीयकरण विशेषांक, नेपाल, वर्ष २५, अङ्क १-४ (संयुक्तांक) ।



योगदानमा आधारित निवृत्तभरण योजना

- २०७६ श्रावण १ पछि स्थायी नियुक्त हुने निजामती सेवा, नेपाली सैनिक सेवा, नेपाल प्रहरी सेवा, सशस्त्र प्रहरी बल, नेपाल र नेपाल विशेष सेवाका कर्मचारीहरूका लागि योगदानमूलक निवृत्तभरण योजना लागू भएको ।
- यस योजनामा सहभागी हुने कर्मचारीको मासिक तलबबाट ६ प्रतिशत कटौत गरिने र सोही अनुपातमा नेपाल सरकारको योगदान हुने ।
- प्रत्येक ३ वर्षमा निवृत्तभरण रकम १० प्रतिशतका दरले बढीमा ५ पटक सम्म बढ्ने ।
- २० वर्ष सेवा अवधि पूरा भएका कर्मचारीहरूको व्यक्तिगत खातामा जम्मा भएको रकम निवृत्तभरण कोष ऐन, २०७५ मा भएको व्यवस्था अनुरूप भुक्तानी पाउने ।
- २० वर्ष सेवा अवधि पूरा नहुँदै सेवामा नरहेमा कोषमा जम्मा भएको रकम, व्याज रकम र मुनाफा रकम एकमुष्ट भुक्तानी पाउने ।

नेपालमा जलविद्युत विकासका समसामयिक सवालहरू



अर्जुन कुमार गौतम*

सारांश

स्थानीय बासिन्दाको सार्थक सहयोग, सद्भाव र समन्वय बिना कुनै पनि विकास आयोजनालाई अघि बढाउन सहज छैन । यसका लागि आयोजनामा स्थानीय बासिन्दाहरूको अपनत्व कायम गर्न, आयोजना व्यवस्थापनको विभिन्न चरणमा उनीहरूको सार्थक सहभागिता सुनिश्चित गर्न तथा आयोजनाबाट यथासक्य स्थानीय बासिन्далाई बढी लाभान्वित गराउने गरी आयोजना व्यवस्थापन तथा विकासको स्वरूप निर्धारण गर्न आवश्यक छ । पछिल्ला दिनहरूमा स्थानीय बासिन्दा एवं आयोजना प्रभावितहरूको नाममा स्वतस्फूर्तरूपमा विभिन्न स्वार्थ समूहहरू सृजना हुने गरेको पाइन्छ । त्यस्ता समूह कसरी आयोजनाको विकासमा समन्वय र सहजीकरण गर्न सकिन्छ एवं 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 पाइन्छ । त्यस्ता कार्यलाई राजनीतिक दलका नेता एवं स्थानीय प्रतिनिधिले नै प्रश्रय दिने गरेको घटना आयोजना व्यवस्थापनमा आजकल सामान्य हुने गरेको पाइन्छ । तसर्थ, आयोजनामा स्थानीय समुदायको अपनत्व कायम गर्दै आयोजना व्यवस्थापन चक्रलाई सरल एवं लगानीकर्तामैत्री बनाउने कार्य पनि निकै चुनौतीपूर्ण रहेको छ ।

१. हाम्रा साझा एजेण्डा:

पछिल्ला दशकहरूमा विश्वमा फैलिँदै गएको जलवायु परिवर्तनको असर न्यूनीकरण तथा मानवीय कृयाकलापहरूबाट हुने कार्वन उत्सर्जन कम गर्दै स्वच्छ वातावरणमा बाँच्न पाउने

जनताको मौलिक अधिकारको प्रत्याभूति गर्न स्वच्छ ऊर्जा विकास एवं खपतको अभिवृद्धि तथा यसको दक्षता कायम गर्ने विषयमा घनिभूतरूपमा बहस तथा छलफल हुन थालेका छन् ।

नविकरणीय ऊर्जाको उत्पादन, प्रसारण तथा

* प्रमुख कार्यकारी अधिकृत, एचआईडिसिएल

वितरणमा सामञ्जस्यता कायम गर्दै विद्युत आपूर्तिलाई नियमित, सर्वसुभल एवं विश्वसनीय बनाउने, नविकरणीय एवं स्वच्छ उर्जामा सबैको पहुँच कायम गर्ने, उपयुक्त उर्जा समिश्रण कायम गरी मुलुकलाई नविकरणीय उर्जामा आत्मनिर्भर बनाउने, नविकरणीय उर्जाको उपयोगलाई प्रोत्साहित गर्दै परम्परागत उर्जा एवं आयातित ईन्धनको उपयोगलाई निरुत्साहित गर्ने, कार्वन उत्सर्जन हुने प्रकृतिका कार्यलाई स्वच्छ उर्जाले प्रतिस्थापन गर्ने, आधुनिक प्रविधि उपयोगको माध्यमबाट उर्जा दक्षता कायम गर्ने एवं आन्तरिक रुपमा खपत भई बाँकी भएको विद्युत छिमेकी राष्ट्रहरूमा निर्यात गरी व्यापार घाटा कम गर्ने आदि उर्जा विकास सम्बन्धि हाम्रा साझा एजेण्डा हुन् ।

२. विद्युत विकास तथा व्यवस्थापनका समसामयिक सवालहरू:

नेपाल सरकारले जलविद्युतको उत्पादन, प्रसारण र वितरणलाई सन्तुलित रुपमा विकास गर्ने, विद्युतको उत्पादन, प्रसारण तथा व्यापारमा निजी क्षेत्रको सहभागिता र भूमिका बृद्धि गर्दै लैजाने, जलविद्युतको विकासमा सर्वसाधारण जनता तथा वैदेशिक रोजगारहरूको बचत परिचालन तथा लगानी गर्न प्रोत्साहित गर्ने, नेपाल सरकारको प्राथमिकतामा रहेको जलविद्युत उत्पादन तथा प्रसारणसँग सम्बन्धित आयोजनाको वित्तीय स्रोतको व्यवस्थापनका लागि नविनतम वित्तीय उपकरण (Innovative Financial Instruments) को विकास तथा उपयोग गरी आन्तरिक एवं बाह्य क्षेत्रबाट लगानीयोग्य पूँजी जुटाउने, ठूला तथा जलाशययुक्त आयोजनाको विकासलाई प्राथमिकतामा राखि त्यस्ता आयोजनामा प्रत्यक्ष

वैदेशिक लगानी आकर्षित गर्ने, सार्वजनिक तथा निजी यातायत क्षेत्रमा नविकरणीय एवं स्वच्छ उर्जाको उपयोगमा बृद्धि गरी कार्वन उत्सर्जन कम गर्न विद्युतीय सवारी साधनको उत्पादन र उपयोगलाई प्रोत्साहित गर्ने, खाना पकाउने प्रविधि लगायत घरायसी अन्य विद्युतीय उपकरणको प्रयोगमा प्रोत्साहित गर्ने, विद्युतको आन्तरिक खपत बृद्धि गर्न प्रसारण तथा वितरण प्रणालीलाई सुदृढ बनाउने, विद्युत व्यापार तथा लगानी सम्झौतामा वैदेशिक मुद्राको विनिमय जोखिम न्यूनिकरण गर्न हेजिङ्ग फण्डको कार्यान्वयन गर्ने, भारत तथा अन्य क्षेत्रीय मुलुकसँग द्विपक्षीय तथा बहुपक्षीय विद्युत व्यापार सम्झौता गरी क्षेत्रीय विद्युत बजारको विकास गर्ने, विद्युतको निर्यात बृद्धि गर्न अन्तरदेशीय प्रसारण लाइनको निर्माण तथा अन्य पूर्वाधारको विकास गर्ने आदि कार्यक्रमलाई प्राथमिकताका साथ अघि बढाउँदै आएको छ । यी कार्यक्रमहरू स्वच्छ उर्जा विकाससँग सम्बन्धित समसामयिक सवालहरूलाई सम्बोधन गर्न सान्दर्भिक तर निकै चुनौतीपूर्ण छन् ।

३. उर्जा समीश्रण तथा माग र आपूर्तिमा सन्तुलन:

हाल करिब २७ सय मेगावाट विद्युत राष्ट्रिय प्रसारण लाइनमा जोडिएको छ । कुल जडित क्षमतामा जलविद्युतको अंश ९६ प्रतिशतभन्दा बढी रहेको छ । त्यसमध्ये अधिकांश आयोजनाहरू नदी प्रवाहमा आधारित छन् । त्यस्ता आयोजनाले उत्पादन गर्ने विद्युत नदीमा पानीको बहावको आधारमा घटी/बढी हुने हुँदा हिउँद र वर्षायाममा उत्पादन हुने विद्युतको परिमाणमा ठूलो भिन्नता हुन्छ । त्यस्ता आयोजनाले हिउँदको समयमा

कूल क्षमताको औसत ३० प्रतिशतमात्र विद्युत उत्पादन गर्न सक्दछन् । हाल विद्युतको पिक डिमाण्ड १८ सय मेगावाटको हाराहारीमा रहेको छ ।

हाल हिउँदको समयमा आन्तरिक खपतका लागि अपुग हुने करिब ६०० मेगावाट विद्युत भारतबाट आयात गर्नुपर्ने अवस्था छ । हिउँदको समयमा विद्युत आयात नहुने हो भने अझै केही वर्ष विद्युत आपूर्तिमा कटौति गर्नुपर्ने स्थिति रहन्छ । त्यसैगरी यस वर्षको वर्षा याममा करिब १२ सय मेगावाट विद्युत बचत हुने अनुमान रहेको छ । त्यस्तो बचत हुने विद्युत निकासी नहुने हो भने नेपाल विद्युत प्राधिकरण तथा आयोजनाका लगानीकर्ताहरूले ठूलो घाटा व्यहोर्नुपर्ने हुन्छ । यसले विद्युतको माग र आपूर्तिमा असन्तुलनको अवस्थालाई सङ्केत गर्दछ । यसरी विद्युतको उत्पादन तथा आपूर्तिमा वर्षायाम तथा हिउँदमा ठूलो उतारचडाव हुने तथा विद्युतको माग पनि समय, दिन, मौसम तथा ऋतु अनुसार फरक फरक हुने हुँदा यसको माग र आपूर्तिमा सन्तुलन कायम गर्न आफैंमा निकै कठिन र चुनौतीपूर्ण हुन्छ ।

विद्युतको माग र आपूर्तिमा सन्तुलन कायम गर्ने एक प्रमुख उपाय विद्युतको अन्तरदेशीय व्यापार हो । यसको अभ्यास नेपाल र भारतबीच केही हदसम्म हुँदै आएको छ । यसको दिगो व्यवस्थापनका लागि दक्षिण एसियाका भूटान, बङ्गलादेश, भारत र नेपाल (BBIN) बीच सार्थक सहकार्य गर्न आवश्यक छ । जलाशययुक्त तथा अर्धजलाशययुक्त आयोजनाको सन्तुलित विकासका माध्यमबाट विद्युतको पिक डिमाण्डमा सन्तुलन कायम गर्न सकिन्छ । यस

बाहेक उत्पादित विद्युतको उपयोगबाट हरित हाइड्रोजनको उत्पादन, भण्डारण गर्न सकिन्छ । साथै विद्युतको माग कम र बढी हुने समयमा विद्युत महशुल फरक फरक निर्धारण गरी विद्युतको माग र आपूर्तिमा सन्तुलन कायम गर्न सकिन्छ ।

उर्जा समिश्रण कायम गर्ने उद्देश्य चालु पन्ध्रौं योजनामा जल प्रवाहमा आधारित आयोजनाका अलावा जलाशययुक्त तथा पम्पस्टोरेज आयोजना ३० देखि ३५ प्रतिशत, अर्धजलाशययुक्त आयोजना २५ देखि ३० प्रतिशत, नदी प्रवाहमा आधारित आयोजना ३० देखि ३५ प्रतिशत र अन्य वैकल्पिक स्रोत ५ देखि १० प्रतिशत कायम गरी टेक अर पे सिद्धान्तको आधारमा विद्युत खरिद सम्झौता गर्ने नीति लिइएको थियो । आयोजना विकासको वर्तमान अवस्थालाई दृष्टिगत गर्दा सो समिश्रण कायम नहुने र अझै केही वर्ष विद्युतको माग र आपूर्तिमा असन्तुलन कायम रहने प्रष्ट छ । हालै विद्युत प्राधिकरणले जलाशययुक्त आयोजनाको कोटा कटौती गरी १५ सय मेगावाटका थप नदी प्रवाहमा आधारित आयोजनाको विद्युत खरिद सम्झौता गर्ने निर्णय गरेको छ । तसर्थ उर्जा समिश्रणका माध्यमबाट विद्युतको माग र आपूर्तिमा सन्तुलन कायम गर्नु आजको अर्को प्रमुख चुनौती हो ।

हाल करिब ३२ सय मेगावाट क्षमताका आयोजना निर्माणको विभिन्न चरणमा रहेका छन् । यस आधारमा आगामी पाँच वर्षमा विद्युतको कूल जडित क्षमता ६ हजार मेगावाट पुग्ने अनुमान रहेको छ । अपेक्षा गरे अनुसार विद्युतको खपत बृद्धि हुँदै जाने हो भने विद्युतको माग र आपूर्ति बीचको असन्तुलन अझ बढ्ने अवस्था

देखिन्छ । हालसम्म निर्माण सम्पन्न भएका र निर्माणाधीन अधिकांश जलविद्युत आयोजनाहरू नदी प्रवाहमा आधारित भएको र नविकरणीय उर्जामा जलविद्युत बाहेक अन्य क्षेत्रको योगदान नगन्य रहेकाले यस्तो अवस्था सृजना हुन गएको हो । यस्तो अवस्था कायम रहेसम्म विद्युतमा आत्मनिर्भर हुने सम्भावना देखिदैन । विद्युतको आपूर्तिलाई नियमित, सर्वसुभल एवं विश्वसनीय बनाई बाह्रै महिना विद्युतमा आत्मनिर्भर बन्न जलाशययुक्त एवं पम्प स्टोरेज आयोजना, अर्धजलाशययुक्त आयोजना तथा सौर्य प्रणालीमा आधारित आयोजनाको विकासमा केन्द्रित हुनु पर्ने आवश्यकता रहेको छ ।

३. विद्युत खपत तथा अन्तरदेशीय व्यापार:

नेपाललाई जलस्रोतको दृष्टिकोणबाट धनि राष्ट्रको सूचिमा राख्ने गरिएको छ । तर हालसम्म पनि नेपालमा उर्जाको प्रमुख स्रोतको रूपमा जङ्गलबाट उत्पादन हुने दाउरा, आयातीत पेट्रोलियम पदार्थ र कोइला नै प्रयोग हुदै आएको छ । कूल उर्जा आपूर्तिमा त्यस क्षेत्रको योगदान क्रमशः ६७ प्रतिशत, १९ प्रतिशत र ७ प्रतिशत रहेको छ । कूल उर्जामा जलविद्युत तथा नविकरणीय उर्जाको अंश ७ प्रतिशत मात्र रहेको छ । आर्थिक वर्ष २०७८/७९ को अवधिमा नेपालमा करिब रु. ३ खर्ब ४३ अर्ब बराबरको पेट्रोलियम पदार्थको उपयोग भएको देखिन्छ । वातावरणको दिगो संरक्षण, जलवायु परिवर्तन तथा मानवीय स्वास्थ्यका दृष्टिकोणबाट यो अवस्था निकै नै सम्बेदनशील मानिन्छ । नेपालले सन् २०४५ भित्रमा शून्य कार्बन उत्सर्जन (Net Zero Carbon Emission) को लक्ष्य पूरा गर्न सन् २०३० सम्ममा कूल उर्जामा नविकरणीय

उर्जाको अंश १५ प्रतिशत र कुल सवारी साधनमा विद्युतीय सवारी साधनको अंश २५ प्रतिशत पुर्याउने एवं ४५ प्रतिशत जङ्गल कायम गर्ने अन्तर्राष्ट्रिय प्रतिवद्धता जनाएको छ । सन् २०१५ मा संयुक्त राष्ट्र सङ्घको साधारण सभाले विश्वले सन् २०३० भित्रमा पूरा गर्नुपर्ने भनी जारी गरेको दिगो विकास लक्ष्य (SDG) को सातौं लक्ष्यमा “सबैका लागि किफायती, विश्वसनीय, दिगो र आधुनिक उर्जामा सबैको पहुँच सुनिश्चित गर्ने” विषय समावेश गरिएको छ । यसका लागि परम्परागत दाउरा तथा आयातीत पेट्रोलियम पदार्थ र कोइलाको प्रयोगलाई नविकरणीय उर्जाले प्रतिस्थापन गर्न आवश्यक छ । यो अहिलेको अर्को प्रमुख चुनौती हो ।

नेपालमा हाल विद्युत खपत दर प्रति व्यक्ति ३५० किलोवाट घण्टा रहेको छ । विद्युत खपतको यो दर दक्षिण एसियामा नै सबैभन्दा न्यून हो । सन् २०२२ मा प्रति व्यक्ति विद्युत खपत दर भारतमा १२५५ किलोवाट घण्टा, बङ्गलादेशमा ४६४ किलोवाट घण्टा, भुटानमा ३४६६ किलोवाट घण्टा, पाकिस्तानमा ६४९ किलोवाट घण्टा र श्रीलंकामा ६८७ किलोवाट घण्टा रहेको छ । सरकारले चालु पन्ध्रौं योजनाको अन्त्य अर्थात् आर्थिक वर्ष २०८०/८१ सम्ममा प्रति व्यक्ति विद्युतको खपत ७०० किलोवाट घण्टा पुर्याउने लक्ष्य लिएको थियो । यसका लागि वर्तमान खपत दरमा सत प्रतिशत वृद्धि गर्न आवश्यक छ । वर्तमान अवस्थामा पन्ध्रौं योजनाको सो लक्ष्य पूरा गर्न असम्भव देखिन्छ । हाल करिब ९३ प्रतिशत घरधुरीले विद्युतको उपयोग गर्न पाएका छन् । अर्थात् अबै पनि ७ प्रतिशत जनता

विद्युतको पहुँचबाट बाहिर रहेका छन् । उद्योग, कलकारखाना तथा पूर्वाधार विकास सम्बन्धि आयोजनाहरूले आयोजना सञ्चालनका लागि आवश्यक विद्युत निर्वाध रुपमा प्राप्त गर्न सकेका छैनन् । तसर्थ, सबैका लागि सधैंका लागि विद्युतको सुनिश्चित गरी विद्युतको खपतमा बृद्धि गर्नु हाम्रा लागि अर्को प्रमुख चुनौती हो ।

विद्युतको खपत दरलाई विद्युत आपूर्तिको विश्वसनीयता र नियमितता, विद्युतको प्रसारण तथा वितरणको अवस्था, विद्युत उपभोग प्रवृत्ति र जनचेतना, औद्योगिकरणको अवस्था, विद्युत खपत बृद्धि गर्न सरकारले लिएको समग्र नीति आदि जस्ता विषयले प्रभाव पार्दछ । जलाशययुक्त तथा अर्धजलाशययुक्त आयोजनाको उल्लेख्य विकास नभएसम्म विद्युत आपूर्तिको विश्वसनीयता र नियमितता सुनिश्चित गर्न कठिन हुन्छ । विद्युतको प्रसारण तथा वितरणको अवस्था निकै कमजोर छ । प्रसारण लाइन तथा सबस्टेशनको निर्माणमा भएको ढिलाईका कारण कतिपय आयोजनाहरूले क्षमता अनुसार विद्युत उत्पादन गर्न नपाएको अवस्था छ । कमजोर वितरण व्यवस्थाका कारण कतिपय औद्योगिक उपभोक्ताहरूले आवश्यकता अनुरूप विद्युत उपभोग गर्न नपाएको अवस्था छ । विद्युत आपूर्ति नियमित नहुँदा औद्योगिक क्षेत्रमा अघोषित रुपमा विद्युत कटौतिमा मार खेप्नु परेको उद्योगी व्यवसायीहरूको गुनासो अभै सुन्ने गरिएको छ । विद्युत खपत बृद्धि गर्न विद्युतीय चुलो (E-Cooking) र विद्युतीय सवारी (E- Mobility) लाई प्रमुख साधनको रुपमा लिइन्छ । तर सबै ग्राहस्थ उपभोक्ताले विद्युतीय चुलोको तथा विद्युतीय घरायसी उपकरण उपयोग गरेमा तथा घरघरमा विद्युतीय सवारी साधनको

चार्ज गरेमा मौजुदा वितरण प्रणालीले धान्न कठिन हुन्छ । यसका लागि वितरण प्रणालीमा व्यापक सुधार तथा स्तरोन्नतिको आवश्यकता पर्दछ । आवश्यक पूर्वाधारको विकास गर्न नसक्दा सीमित मात्रामा खरिद गरिएका विद्युतीय सार्वजनिक सवारी साधन समेत लामो समयसम्म प्रयोगमा आउन सकेका छैनन् ।

विद्युतको खपतलाई मुलुकको समग्र आर्थिक कृयाकलाप, आर्थिक बृद्धिदर, औद्योगिकरण तथा विद्युतीय प्रविधिको उपयोगको अवस्थाले ठूलो असर गर्दछ । विद्युतिय सार्वजनिक यातायातको उपयोग र प्रवर्द्धन, कृषि तथा सिँचाईमा विद्युतको उपयोग, ठूला उद्योग तथा कलकारखाना विकासबिना विद्युत खपतको लक्ष्यमा अपेक्षित नतिजा प्राप्त गर्न कठिन छ । कुनै समय प्रभावकारी देखिएका रोपवे तथा टूलिबस जस्ता विद्युतीय साधनहरूको हाल अस्तित्व समाप्त भइसकेको छ । त्यस्तो प्रविधिलाई पुर्नजीवित गर्ने तथा सार्वजनिक यातायातको रुपमा विद्युतमा आधारित मेट्रो बस एवं विद्युतीय रेल सञ्चालन गर्ने विषय निकै जटिल र चुनौतीपूर्ण छ ।

५. संस्थागत एवं संरचनागत सुधार र साभेदारी:

विद्युत उत्पादन, प्रसारण, वितरण तथा व्यापार समग्र क्षेत्रमा प्रमुख भूमिका निर्वाह गर्ने संस्था नेपाल विद्युत प्राधिकरण हो । तर यो संस्था अधिक कार्यबोभ (Over Work Load) ले थिचिएको छ । यस संस्थाको अनवण्डङ्ग गर्ने, क्षेत्रीय कार्यालयहरूलाई वितरण कम्पनीको रुपमा रुपान्तरण गरी क्रमशः प्रदेश सरकारलाई हस्तान्तरण गर्ने आदि जस्ता योजनाले सार्थकता

पाउन सकेका छैनन् । नेपाल सरकारको अगुवाईमा सरकार एवं सार्वजनिक निकायको शेयर स्वामित्व रहने गरी विद्युत उत्पादनका लागि विद्युत उत्पादन कम्पनी र विद्युतको प्रसारण सञ्जालको विकासका लागि राष्ट्रिय प्रसारण ग्रीड कम्पनीको स्थापना गरेको थियो । यी कम्पनीहरूको स्थापना गर्नुको प्रमुख उद्देश्य नेपाल विद्युत प्राधिकरणको कार्यबोझ कम गर्नु नै हो । त्यसैगरी आन्तरिक एवं बाह्य क्षेत्रबाट वित्तीय साधन परिचालन गरी जलविद्युत तथा नविकरणीय उर्जासँग सम्बन्धित आयोजनामा लगानी गर्ने विशिष्टीकृत संस्थाको रूपमा हाइड्रोइलेक्ट्रिसिटी इन्भेष्टमेन्ट एन्ड डेभलपमेन्ट कम्पनीको स्थापना गरिएको थियो । तर यी निकायहरूको भूमिका कसरी प्रभावकारी बनाउने तथा विद्युत विकासको लक्ष्य पूरा गर्न यी निकायहरूबीच कसरी साभेदारी र सहकार्यको वातावरण विकास गर्ने विषयमा खासै छलफल हुँदैन । तर यी निकायहरूको औचित्यमाथि नै प्रश्न उठाउने गरेको सुनिन्छ । स्थापनाको उद्देश्य र कार्यदेश बमोजिम ती कम्पनीहरूको अभिवृद्धि गर्दै आपसी साभेदारी र सहकार्य गर्ने विषयमा थप बहस गर्न आवश्यक छ ।

विद्युतको क्षेत्रमा बैङ्क तथा वित्तीय संस्था, वैदेशिक लगानीकर्ता, सार्वजनिक एवं निजी क्षेत्र तथा सर्वसाधारण जनता समेतको अरबौं रुपैयाँ लगानी भइसकेको छ । त्यस्तो लगानीको सुरक्षा र प्रतिफलको सुनिश्चितता, आयोजनाको समग्र गुणस्तर, आयोजनाको व्यवस्थापन तथा संस्थागत सुशासन, आयोजनाले सामाजिक एवं वातावरणीय पक्षमा पारेको प्रभाव, आयोजनाको अनुगमन, सुपरिवेक्षण तथा मूल्याङ्कन आदि जस्ता विषयमा नियामकीय मापदण्ड निर्धारण गरी

त्यसका आधारमा नियामकीय भूमिका अभिवृद्धि गर्नु पर्ने आवश्यकता रहेको छ । यसका लागि संस्थागत एवं संचरणागत सुधार गर्ने कार्य निकै चुनौतीपूर्ण छ ।

६. आयोजना व्यवस्थापनको प्रभावकारिता अभिवृद्धि:

विद्युत विकासको सन्दर्भमा चर्चा र बहस हुँदा आजकल माथिल्लो तामाकोशी आयोजनालाई उदाहरणको रूपमा लिने गरिन्छ । नेपाल सरकारले समेत ऋण लागानी गरेको एवं राष्ट्रिय गौरवको आयोजनाको रूपमा सूचित भएको थियो यो आयोजना । पाँच वर्षमा निर्माण गर्ने भनिएको यो आयोजना सम्पन्न हुन दश वर्ष भन्दा बढी अवधि लाग्न पुग्यो । करिब रु. ३५ अर्ब (ब्याज सहित रु. ४८ अर्ब) मा निर्माण गर्ने भनिएको यो आयोजना निर्माण सम्पन्न हुँदा व्याज सहितको कूल लागत रु. ९० अर्ब कट्यो । करिब करिब त्यस्तै अवस्था मध्य भोटेकोशी, साञ्जेन तथा रसुवागढी आयोजनाले पनि व्यहोरिरहेका छन् । सतही रूपमा यी आयोजनालाई उदाहरणको रूपमा पेश गर्नुभन्दा समग्रतामा आयोजना व्यवस्थापनको क्रममा ती आयोजनाहरूले व्यहोरेको पीडाको गहिराईमा पुगेर सूक्ष्म विश्लेषण गर्ने हो भने आयोजना व्यवस्थानका चुनौतीहरू छरपष्ट हुन्छन् ।

आयोजना व्यवस्थापनको समग्र चक्र पूरा गरी विद्युतको व्यावसायिक उत्पादन प्रारम्भ गर्न सबै गतिविधि र क्रियाकलाप सहजरूपमा अधि बढेको अवस्थामा पनि न्यूनतम दश वर्ष लाग्दछ । स्वभाविक रूपले यस्ता अधिकांश जलविद्युत आयोजना भौगोलिक पहुँचको

दृष्टिकोणबाट जटिल स्थानमा रहेका हुन्छन् । अध्ययनको चरणमा गर्नुपर्ने सम्भाव्यता अध्ययन, विस्तृत परियोजना प्रतिवेदनको तयारी, जोखिम पहिचान तथा विश्लेषण, आयोजनाको अनुमति तथा स्वीकृति लगायतका आयोजना निर्माणको पूर्व तयारीका कार्य निकै चुनौतीपूर्ण र भञ्जटिला रहेका छन् । यसका लागि निकै लामो समय, परिश्रम, लागत एवं आयोजना प्रवर्द्धकको धैर्यता आवश्यक पर्दछ ।

प्रस्तावित आयोजनाको विकास तथा लगानीका लागि योग्य बनाउन अध्ययन अनुमति, उत्पादन अनुमति, वातावरणीय प्रभाव मुल्याङ्कन र सोको स्वीकृति, जग्गा अधिग्रहण तथा प्राप्ति, रुख कटानको स्वीकृति, विस्फोटक पदार्थको आपूर्ति, कम्पनी दर्ता, उद्योग दर्ता, लगानी स्वीकृति, विद्युत खरिद सम्झौता, उत्पादित विद्युतको प्रसारणको व्यवस्था आदिका लागि विभिन्न निकायको भर पर्नुपर्ने र लामो प्रशासनिक प्रक्रिया पुरा गर्नुपर्ने भएकाले यसका लागि निकै लामो समय खर्चनु पर्ने गरेको छ । आयोजनाका लागि पहुँच मार्गको निर्माण, जग्गाको हदबन्दी, आयोजनाको लागि आवश्यक जग्गा प्राप्ति तथा अधिग्रहण, विस्थापितहरूको पुनर्वास र मुआब्जा बाँडफाँडलाई जस्ता कार्य निकै जटिल हुने गरेका छन् । आयोजना व्यवस्थापनका यस्ता जटिलताका सम्बन्धमा पटक पटक बहस पनि हुने गरेका छन् । तर आयोजना चक्रको प्रक्रिया पूनरावलोकन गर्ने सन्दर्भमा ठोस कदम चाल्न सिकिएको छैन ।

स्थानीय बासिन्दाको सार्थक सहयोग, सद्भाव र समन्वयविना कुनै पनि विकास आयोजनालाई अघि बढाउन सहज छैन । यसका लागि

आयोजनामा स्थानीय बासिन्दाहरूको अपनत्व कायम गर्न, आयोजना व्यवस्थापनको विभिन्न चरणमा उनीहरूको सार्थक सहभागिता सुनिश्चित गर्न तथा आयोजनाबाट यथासक्य स्थानीय बासिन्दालाई बढी लाभान्वित गराउने गरी आयोजना व्यवस्थापन तथा विकासको स्वरूप निर्धारण गर्न आवश्यक छ । पछिल्ला दिनहरूका स्थानीय बासिन्दा एवं आयोजना प्रभावितहरूको नाममा स्वतस्फूर्त रुपमा विभिन्न स्वार्थ समूहहरू सृजना हुने गरेको पाइन्छ । त्यस्ता समूह कसरी आयोजनाको विकासमा समन्वय र सहजिकरण गर्न सकिन्छ एवं 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 पाइन्छ । त्यस्ता कार्यलाई राजनीतिक दलका नेता एवं स्थानीय प्रतिनिधिले नै प्रश्रय दिने गरेको घटना आयोजना व्यवस्थापनमा आजकल सामान्य हुने गरेको पाइन्छ । तसर्थ, आयोजनामा स्थानीय समुदायको अपनत्व कायम गर्दै आयोजना व्यवस्थापन चक्रलाई सरल एवं लगानीकर्तामैत्री बनाउने कार्य पनि निकै चुनौतीपूर्ण रहेको छ ।

७. श्रोत परिचालन, लगानी तथा सो को सुरक्षा र प्रतिफल:

आगामी ७ वर्ष अर्थात् सन् २०३० सम्ममा १५ हजार मेगावाट विद्युत उत्पादन गर्ने लक्ष्यका साथ अघि बढ्ने हो भने करिब ९ हजार मेगावाट क्षमताका आयोजनाको वित्तीय व्यवस्थापन गर्नुपर्ने हुन्छ । वर्तमान मुल्यको आधारमा प्रति मेगावाट रु. २२ करोड विद्युत उत्पादन लागत लाग्ने अनुमानका आधारमा ९ हजार मेगावाट

विद्युत उत्पादन गर्न करिब रु. २० खर्बको वित्तीय स्रोत आवश्यक पर्दछ । यस बाहेक आन्तरिक तथा अन्तरदेशीय प्रसारण लाइनको विकास तथा वितरण प्रणालीमा सुधारको लागि थप रु. ५ खर्ब आवश्यक पर्न सक्दछ । हाल मुलुकको समग्र वित्तीय प्रणालीको आकार करिब रु. ६२ खर्बको रहेको छ । हाल बैङ्क तथा वित्तीय संस्थाहरूले कूल कर्जा तथा सापटीको ५ प्रतिशत रकम उर्जाको क्षेत्रमा लगानी गरेका छन् । आगामी सात वर्ष पश्चात मुलुकको वित्तीय प्रणालीको आकार १०० खर्बको हुने र कुल सम्पत्तिको अधिकतम १५ प्रतिशत उर्जाको क्षेत्रमा लगानी हुने अनुमान गर्ने हो भने पनि वित्तीय प्रणालीबाट थप रु. १२ खर्ब आन्तरिक श्रोतपरिचालन हुन सक्ने सम्भावना छ । यस आधारमा विश्लेषण गर्दा उर्जा विकासको लक्ष्य पूरा गर्न करिब रु. १३ खर्ब बराबरको वित्तीय स्रोत अपुग हुने देखिन्छ । यस्तो अपुग हुने स्रोत प्रत्यक्ष वैदेशिक लगानी वा अन्य वित्तीय उपकरणका माध्यमबाट वाह्य क्षेत्रबाट परिचालन गर्नु पर्ने अवस्था छ ।

मुलुकमा उर्जा विकास र यसको बजारको सम्भावनालाई दृष्टिगत गर्दा वैदेशिक लगानीको लागि नेपालको उर्जा क्षेत्र आकर्षक गन्तव्य हुन सक्दछ । वैदेशिक लगानीलाई प्रोत्साहित गर्न पर्याप्त नीतिगत तथा संरचनागत व्यवस्था पनि गरिएको छ । तर अपेक्षित रूपमा वैदेशिक लगानी ल्याउन सकिएको छैन । वैदेशिक लगानीकर्ता खासगरी लगानीको सुरक्षा, प्रतिफल, जोखिम लगायत अवलम्बन गर्नुपर्ने प्रशासनिक प्रक्रिया तथा लगानी गरिने आयोजनाबाट सामाजिक तथा वातावरणीय पक्षमा पर्ने प्रभाव प्रति बढी सर्तक हुने गरेको पाइन्छ । वैदेशिक मुद्राको

जोखिम न्यूनीकरण गर्न हेजिङ्गको व्यवस्था नहुनु, देशको शाख मूल्याङ्कन (Credit Rating) नहुनु, लगानीका लागि लामो र भ्रष्टाचारिलो प्रशासनिक प्रक्रिया आवश्यक पर्नु तथा सामाजिक तथा वातावरणीय पक्षमा अन्तर्राष्ट्रिय मापदण्डहरू अवलम्बन नहुनु आदिलाई वैदेशिक लगानीमा प्रमुख अवरोधको रूपमा लिने गरिएको छ । तसर्थ, आन्तरिक एवं वाह्य क्षेत्रबाट विद्युत विकासका आवश्यक पर्ने वित्तीय स्रोतको परिचालन गर्ने कार्य अर्को प्रमुख चुनौतीको रूपमा रहेको छ ।

तीस वर्ष अघि जलविद्युतको विकासमा निजी क्षेत्रको लगानी खुला भएपछि यस क्षेत्रमा मुलुकको विद्युत विकासमा निजी क्षेत्रको भूमिकामा उल्लेख्य बृद्धि भएको छ । हाल विद्युतको कूल जडित क्षमताको ५० प्रतिशत भन्दा बढी योगदान निजी क्षेत्रको रहेको छ । यो अनुपात आगामी दिनमा अभै बढ्दै जाने अवस्था छ । आयोजना व्यवस्थापनका अनगिन्ति चुनौतीका बाबजुद यस क्षेत्रमा लगानीका लागि निजी क्षेत्रको उत्साहमा कमि आएको देखिदैन । यस क्षेत्रको लगानीमा निजी क्षेत्रको यो उत्साहलाई कायम गर्दै थप प्रोत्साहित गर्ने कार्य पनि निकै चुनौतीपूर्ण रहेको छ ।

विद्युत विकासका क्षेत्रमा लगानीको सन्दर्भमा लगानीको लागत (Financing Cost) अर्को प्रमुख चुनौतीको रूपमा रहेको छ । अबको आवश्यकता र प्राथमिकता ठूला आकारका एवं बहुउद्देश्य प्रकृतिका जलाशययुक्त एवं पम्प स्टोरेजमा आधारित आयोजना हुन । यस्ता आयोजना उर्जा समिश्रण तथा माग र आपूर्तिमा सन्तुलन कायम गर्न आवश्यक छन्, तर वित्तीय प्रतिफलको दृष्टिकोणबाट त्यति आकर्षक मानिंदैनन् ।

एकातिर आयोजनामा लगानी गर्ने सरकारको क्षमता कमजोर हुँदै जाने अर्कोतर्फ आन्तरिक तथा बाह्य लगानी यथोचित प्रवन्ध गर्न नसक्दा सरकारले प्राथमिकताका साथ अघि बढाउन खोजेका यस्ता प्रकृतिका कतिपय आयोजनाहरू विगत लामो समयदेखि अन्योलताको अवस्थामा रहेका छन् । परम्परागत रूपमा बैङ्क तथा वित्तीय संस्थाहरूबाट प्रवाह हुने तुलनात्मक रूपमा महङ्गो व्याजदरको व्यावसायिक प्रकृतिको कर्जाबाट मात्र यस्ता आयोजना बन्ने सम्भावना हुँदैन । यसका लागि नवीन प्रकृतिका वित्तीय उपकरण (Innovative Financial Instruments) को प्रयोग, सहूलियतपूर्ण एवं व्यावसायिक कर्जाको मिश्रित लगानी (Blended Financing), सरकारद्वारा भायाबलिटी ग्याप फण्डिङ (VGF), जलाशयको निर्माण सरकारी लगानीमा र विद्युत गृहको निर्माण व्यावसायिक लगानीमा गर्ने आदि जस्ता उपाय अवलम्बन गर्न आवश्यक छ ।

नेपाल सरकारले जनताको जलविद्युत कार्यक्रम लागू गरी “नेपालको पानी, जनताको लगानी, सबै नेपाली जलविद्युतको शेयरधनी” को नारा सहित जलविद्युत आयोजनामा लगानी गर्न सर्वसाधारण जनतालाई प्रोत्साहित गर्दै आएको छ । निजी क्षेत्रबाट विकास हुने आयोजनाहरूले पनि साधारण जनता र आयोजना प्रभावित बासिन्दाका लागि निश्चित प्रतिशत शेयर

छुट्याउनु पर्ने व्यवस्था छ । हालसम्म ७५ वटा जलविद्युत उत्पादनसँग सम्बन्धित कम्पनीहरूको शेयर धितोपत्र बजारमा सूचिकृत भई कारोवार भइरहेको छ । शेयर लगानीमा जनतालाई प्रोत्साहित गरेसँगै लगानीको सुरक्षा र प्रतिफलको सुनिश्चित गर्न सक्नु पर्दछ । अन्यथा यसले भविष्यमा गम्भीर समस्या सृजना गर्न सक्दछ ।

सन्दर्भ सामाग्री:

१. हाइड्रोपावर स्ट्याटस रिपोर्ट-२०२२, इन्टरनेशनल हाइड्रोपावर एसोसियसन ।
२. वार्षिक प्रतिवेदन, २०२० Central Electricity Authority भारत ।
३. आर्थिक सर्वेक्षण २०७८/७९, नेपाल सरकार, अर्थ मन्त्रालय ।
४. वार्षिक प्रतिवेदन, २०७८/७९, नेपाल विद्युत प्राधिकरण ।
५. राष्ट्रिय जलस्रोत नीति, २०७७ नेपाल सरकार, ऊर्जा, जलस्रोत तथा सिंचाई मन्त्रालय ।
६. Electricity Demand Forecast Study, 2017, जल तथा ऊर्जा आयोगको सचिवालय ।
७. वार्षिक बजेट वक्तव्य, २०७९/८० नेपाल सरकार, अर्थ मन्त्रालय ।
८. पन्ध्रौँ योजना (२०७६/७७-२०८०/८१), राष्ट्रिय योजना आयोग ।
९. South Asian Resonal Energy Paternership (SAREP), USAID.



वित्त नीति, मौद्रिक नीति र धितोपत्र बजार: अन्तर्सम्बन्ध तथा प्रभाव



डा.नवराज अधिकारी*

१. वित्त नीति

सरकारको खर्च, कर, तथा सार्वजनिक ऋणको उत्पादन तथा रोजगारीमा पर्ने असरसँग सम्बन्धित नीति नै वित्त नीति हो। यो नीतिले सरकारको प्राप्त तथा भुक्तानीहरूसँग सम्बन्ध राख्दछ। यो सरकारको बजेट नीतिसँग सम्बन्धित हुन्छ। यसको सञ्चालन सरकारको खर्च, कर तथा सार्वजनिक ऋणमा परिवर्तन मार्फत् हुन्छ। अर्थतन्त्रको विकासमा सन्तुलन ल्याउने उपकरणको रूपमा वित्त नीतिलाई प्रयोग गरिन्छ। आधुनिक वित्त नीति सरकारी खर्च तथा राजस्वलाई कुनै निश्चित समयमा सेवाको प्रभावकारी माग तथा आपूर्तिको सन्तुलन बनाई पूर्ण रोजगारी प्राप्त गर्ने एउटा उपाय हो। अर्को शब्दमा आधुनिक वित्त नीति कार्यात्मक वित्तको सिद्धान्तको प्रयोग हो। संक्षेपमा सरकारको खर्च, कर तथा सार्वजनिक ऋणको आय, उत्पादन, तथा रोजगारीमा असरसँग सम्बन्धित नीति नै वित्त नीति हो।

वित्त नीतिका चारवटा महत्वपूर्ण घटकहरूमा बजेट (Budget), सार्वजनिक खर्च (Public

expenditure), राजस्व (Revenue), तथा सार्वजनिक ऋण (Public debt) पर्दछन्। वित्त नीतिलाई स्वस्थ एवं प्रभावकारी बनाउन यी सम्पूर्ण घटकहरूले सँगै कार्य गर्नुपर्दछ।

सार्वजनिक खर्च तथा राजस्वको प्रारम्भिक स्वीकृति रहेको मुख्य वित्तीय योजना नै बजेट हो। देशको अर्थमन्त्रीले आगामी आर्थिक वर्षका लागि संसदमा स्वीकृतिका लागि पेश गर्ने सरकारी खर्च तथा राजस्वको अनुमान नै बजेट हो। सरकारको कूल खर्च र कूल राजस्व (आम्दानी) बराबर हुने गरी तर्जुमा गरिएको सन्तुलित बजेट नीति, सरकारले आम्दानीभन्दा खर्च बढी गर्ने गरी तर्जुमा गरिएको घाटा बजेट नीति र सरकारले आम्दानीभन्दा धेरै कम खर्च गर्ने गरी तर्जुमा गरिएको नाफा बजेट नीति गरी बजेट नीति तीन प्रकारको हुने गर्दछ। यी विभिन्न बजेट नीतिहरूले देशको अर्थतन्त्रलाई विभिन्न तरिकाले तथा विभिन्न दिशामा निर्देशित गर्ने गर्दछन्।

नेपाल जस्तै सीमित श्रोत साधनबाट बढी विकास तथा निर्माण गर्नुपर्ने विकासोन्मुख देश

* कार्यकारी निर्देशक, नेपाल धितोपत्र बोर्ड

तथा द्रुततर रुपमा विकास गर्न वा विकासको फट्को मार्न चाहने देशहरूमा घाटा बजेट नीति तर्जुमा गर्ने गरिन्छ। सार्वजनिक खर्चले सरकारी अधिकारीहरूले गर्ने विभिन्न प्रकारको खर्चहरूलाई जनाउँदछ। उदाहरणका लागि सरकारले देशमा कानून तथा विधि प्रक्रिया कायम गर्न तथा प्रशासन शिक्षा, स्वास्थ्य, सुरक्षा, यातायात तथा संचार, सार्वजनिक कार्य, आदि सञ्चालनका लागि विभिन्न रुपमा गर्ने खर्च नै सार्वजनिक खर्च हो। विशेष गरी देशमा आर्थिक स्थायित्व ल्याउन, सामाजिक सुरक्षा, समाजमा अमनचैन ल्याउन तथा आर्थिक विकासलाई प्रवर्द्धन गर्नका लागि सार्वजनिक खर्चको आवश्यकता पर्दछ।

सरकारले विभिन्न प्रकारका कार्यहरू गर्नका लागि आयको आवश्यकता पर्दछ। कर, शुल्क, ऋण सापटी आदिबाट सरकारले प्राप्त गर्ने आयलाई नै सार्वजनिक आय वा सार्वजनिक राजस्व भनिन्छ। साधारणतया देशका जनताबाट कर मार्फत् सरकारले प्राप्त गरेको आम्दानीलाई नै सरकारी राजस्व भन्ने गरिन्छ। तर कर मात्रै सरकारी राजस्वको स्रोत नभई सरकारका अन्य विभिन्न स्रोतहरू जस्तै मूल्य, शुल्क, जरीवाना तथा सजाय (Penalties) उपहार तथा नाफा, विशेष निर्धारण (Special assessment), आदि जस्ता गैरकर जन्य राजस्वका स्रोतहरू समेत हुने गर्दछन्।

सरकारले देश भित्र वा अन्य देश बाहिर तिर्नुपर्ने ऋण नै सार्वजनिक ऋण हो। सरकारले गर्नुपर्ने विभिन्न गतिविधिहरूमा वर्षे पिच्छे वृद्धि हुँदैजाँदा सरकारी खर्चमा समेत वृद्धि हुँदै जाने र यसले गर्दा सरकारी आयले सरकारी खर्चको व्यवस्थापन हुन नसक्ने हुँदा सरकारले आन्तरिक तथा बाह्य

पक्षहरूबाट ऋण लिनुपर्ने हुन्छ।

वित्त नीतिका उद्देश्यहरूमा स्रोतहरूको उच्चतम बाँडफाँट गर्ने, पूर्ण रोजगारी प्राप्त गर्ने, आय तथा सम्पत्तिको समान वितरण, आर्थिक वृद्धि आदि पर्दछन्।

२. मौद्रिक नीति

मौद्रिक नीति देशको मौद्रिक प्रणालीसँग सम्बन्धित हुन्छ। केन्द्रीय बैङ्कले साधारण आर्थिक नीतिको उद्देश्य प्राप्त गर्न लगानीको रुपमा मुद्राको आपूर्तिलाई प्रभाव पार्न लिने नीतिगत उपायहरू नै मौद्रिक नीति हो। समग्र माग तथा समग्र आपूर्ति तथा त्यसबाट मौद्रिक आयको नियमन गरी उच्चतम उत्पादनको स्तर तथा रोजगारी, मूल्य स्थिरता, तथा आर्थिक वृद्धि जस्ता उद्देश्यहरू प्राप्त गर्न मौद्रिक नीतिको आवश्यकता पर्दछ।

मौद्रिक नीतिमा मौद्रिक निर्णयहरू तथा उपायहरू र त्यस्ता मौद्रिक असर हुने अमौद्रिक निर्णयहरू समेत समावेश हुन्छन्। मौद्रिक नीतिले ऋणको आपूर्ति तथा ब्याजदर मार्फत् आर्थिक गतिविधिमा प्रभाव पार्ने उद्देश्य राख्दछ। मौद्रिक प्रणालीको सञ्चालनबाट हुने फाइदाहरूलाई बढावा दिने तथा बेफाइदाहरूमा कमी ल्याउने प्रयास नै वास्तवमा मौद्रिक नीति हो। नेपालको सन्दर्भमा नेपाल राष्ट्र बैङ्कले मौद्रिक नीति तर्जुमा तथा सञ्चालन गर्ने गर्दछ। विकास योजनाको सफल तथा बृहत कार्यक्रमका लागि सबल मौद्रिक नीति पूर्वशर्त हो।

मौद्रिक नीतिका उपकरण वा औजारहरू मात्रात्मक नियन्त्रण (Quantative controls) र छनौटपूर्ण ऋण नियन्त्रण (Selective credit

controls) गरी दुई प्रकारका हुन्छन् । मात्रात्मक नियन्त्रणले मुद्राको आपूर्ति, मुद्राको लागत, तथा ऋणको उपलब्धता मार्फत् समग्र मागको स्तरमा प्रभाव पार्दछ । बाणिज्य बैङ्क मार्फत् अर्थतन्त्रमा रहेको ऋणको समग्र स्तरको नियमन गर्ने कार्य नै मात्रात्मक नियन्त्रण हो ।

मात्रात्मक नियन्त्रणमा बैङ्क दर नीति (Bank rate policy), खुला बजार सञ्चालन (Open market operations), नगद कोष अनुपातमा परिवर्तन (Changing cash reserve ratios), आदि पर्दछन् । छनौटपूर्ण ऋण नियन्त्रणले साधारण कर्जा उपलब्धतामा प्रभाव पारी सम्पूर्ण कर्जा प्रयोगकर्ताहरूमा जाने कर्जा वितरणको नियमन तथा नियन्त्रण गर्ने उद्देश्य राख्दछ । छनौटपूर्ण ऋण नियन्त्रणमा उपभोक्ता ऋणको नियमन (Regulation of consumer credit), मार्जिन आवश्यकता (सञ्चित आवश्यकता) को नियमन (Regulation of margin requirements), ऋणको विवेकीकरण (Credit rationing), प्रत्यक्ष कार्य (Direct action), नैतिक सुभाष (Moral suasion), प्रचार प्रसार (Publicity), आदि पर्दछन् ।

मौद्रिक नीति बन्देजकारी (सङ्कुचनकारी) मौद्रिक नीति (Restrictive or contractionary monetary policy) र विस्तारकारी मौद्रिक नीति (Expansionary monetary policy) गरी दुई प्रकारको हुने गर्दछ । समग्र मागमा कमी ल्याउने गरी निर्धारण गरिएको मौद्रिक नीतिलाई सङ्कुचनकारी मौद्रिक नीति भनिन्छ । मुद्रा स्फीतिमा कमी ल्याउन सङ्कुचनकारी मौद्रिक नीति प्रयोग गरिन्छ । सङ्कुचनकारी मौद्रिक नीतिका औजारहरूमा खुला बजारमा सरकारी

धितोपत्रको बिक्री, सदस्य बैङ्क कोषको माग (सञ्चित आवश्यकता (Reserve requirements) मा वृद्धि ल्याउने, बैङ्क दर (बैङ्कको ब्याज दर) बढाउने र उपभोक्ता तथा व्यावसायिकको ऋणमा नियन्त्रण तथा ऋणको विवेकीकरण (Credit rationing) जस्ता उपयुक्त छनौटका उपायहरू अवलम्बन गर्ने आदि पर्दछन् ।

त्यस्तै, समग्र मागमा वृद्धि ल्याउन निर्धारण गरिएको मौद्रिक नीति नै विस्तारकारी मौद्रिक नीति हो । मन्दी वा अवसाद (Depression) वा मन्दीमा कमी ल्याउनका लागि विस्तारकारी मौद्रिक नीतिको प्रयोग गरिन्छ । उपभोक्ताको वस्तु तथा सेवा र लगानी वस्तुको व्यवसायिक मागमा आएको कमीमा सुधार ल्याउन केन्द्रीय बैङ्कले विस्तारकारी मौद्रिक नीति लिन शुरु गर्दछ र यसले बजारको अवस्थामा सहजता ल्याई समग्र मागलाई बढाउँदछ ।

विस्तारकारी मौद्रिक नीतिका औजारहरूमा केन्द्रीय बैङ्कले खुला बजारमा सरकारी धितोपत्र खरिद गर्ने, सदस्य बैङ्कको कोषको मागलाई घटाउने, बैङ्क दरलाई घटाउने र उपभोक्ता तथा व्यवसायिक कर्जा र ऋणको विवेकीकरण, आदिलाई प्रोत्साहित गरी उपयुक्त छनौटका उपायहरू अवलम्बन, आदि पर्दछन् । यस्ता उपायहरूले मुद्रा बजारमा कर्जाको लागत तथा उपलब्धतामा कमी ल्याउने तथा अर्थतन्त्रमा सुधार ल्याउने कार्य गर्दछ । मौद्रिक नीतिका उद्देश्यहरूमा मुद्राको तटस्थता, विनिमय दरमा स्थिरता, वस्तु तथा सेवाको माग तथा आपूर्तिमा सन्तुलन, मूल्यमा स्थिरता, स्थिरता सहितको आर्थिक वृद्धि, आदि पर्दछन् ।

३. धितो पत्र बजार

सङ्गठित संस्थाले जारी गरेको सेयर, हकप्रद सेयर, अग्राधिकार सेयर, डिबेञ्चर, सामूहिक लगानी योजनाका युनिट र नेपाल सरकारले जारी गरेको बण्ड वा बचतपत्र तथा नेपाल सरकारको जमानतमा सङ्गठित संस्थाले जारी गरेको बण्ड वा ऋणपत्र र नेपाल धितोपत्रबोर्ड ले धितोपत्र विनिमय बजार मार्फत कारोवार हुन सक्ने भनी तोकिदिएको अधिकारपत्र जस्ता धितोपत्र कारोवार मार्फत् दीर्घकालीन पुँजी परिचालन तथा व्यवस्थापन गर्ने माध्यम नै धितोपत्र बजार हो। एक वर्ष भन्दा बढी समयमा परिपक्व हुने वित्तीय सम्पत्ति/साधनहरूको खरिद बिक्री वा विनिमय कार्य सम्पन्न गर्ने बजार, स्थान वा सुविधा वा सम्पूर्ण पक्षहरूलाई समग्रमा धितोपत्र बजार भनिन्छ। धितोपत्र बजार सर्वसाधारण लगानीकर्ता तथा संस्थागत लगानीकर्ताहरूलाई धितोपत्र जारी गरी प्रत्यक्ष रुपमा पुँजी परिचालन गर्न सुविधा प्रदान गर्ने प्राथमिक बजार र निष्काशन भएको धितोपत्र स्टक एक्सचेञ्जमा सूचीकरण भई तरलता तथा पुँजीगत लाभका लागि खरिद बिक्री गर्न सुविधा प्रदान गर्ने दोस्रो बजार गरी दुई प्रकारको हुने गर्दछ। धितोपत्रको प्राथमिक बजारले देशको अर्थतन्त्रमा पुँजी निर्माणका लागि प्रत्यक्ष सहयोग पुऱ्याउँदछ भने दोस्रो बजारले प्राथमिक बजारमा निष्काशन भएका धितोपत्रहरूलाई कारोवारको सुविधामार्फत् तरलता प्रदान गरी प्राथमिक बजारको विकास विस्तारका लागि संस्थागत आधार प्रदान गर्दछ।

धितोपत्र बजार पुँजी आवश्यकता पूर्ति गर्न चाहने सरकार तथा सरकारी इकाई, व्यापारिक

संस्थाहरू र लगानी गर्न चाहने व्यक्तिगत तथा संस्थागत लगानीकर्तालाई लगानीको अवसर प्रदान गर्ने प्रभावकारी माध्यम हो।

वित्तीय जोखिमलाई एकमुष्ट गर्ने, जोखिमको मूल्य निर्धारण गर्ने तथा जोखिम विनिमय गर्ने उत्कृष्ट आधुनिक संयन्त्र नै धितोपत्र बजार हो। धितोपत्र बजारले देशको अर्थतन्त्रको विकास विस्तारका लागि पुँजीको उत्पादनशील परिचालनको सबै भन्दा ठूलो, दक्ष तथा प्रभावकारी संयन्त्र/स्रोतको रुपमा कार्य गर्दछ। धितोपत्र बजारले बजारमा आधारित मध्यमकालीन तथा दीर्घकालीन पुँजीको दक्ष परिचालनको महत्वपूर्ण संयन्त्र, देशको औद्योगिकीकरण तथा पूर्वाधार विकासमा सर्वसाधारण लगानीकर्ताको सहभागितामा वृद्धि, वित्तीय औजार/साधनहरूको कारोवार तथा मूल्य निर्धारण र पुँजीको उत्पादनशील परिचालनको लागि आवश्यक दक्ष संयन्त्रको रुपमा कार्य गर्दछ। धितोपत्र बजारले वित्तीय साधनहरूको मूल्य निर्धारण, तरलता प्रदान, न्यून कारोवार लागत र सर्व स्वीकार्यता बढाउने कार्य गर्दछ। धितोपत्र बजार जोखिमको सङ्कलन, मूल्य निर्धारण तथा विनिमय गर्न सहजीकरण गर्ने एक आधुनिक तथा गतिशील संयन्त्र हो। धितोपत्र बजारले वित्तीय क्षेत्रका अन्य गतिविधिहरूको प्रभावकारीता बढाउन तथा आर्थिक गतिविधिहरूमा आधुनिक सूचना प्रविधिको प्रयोगलाई बढाउनमा समेत सहयोग पुऱ्याउँदछ। धितोपत्र बजारले कुनै पनि अर्थतन्त्रका पुँजी बचतकर्ता र पुँजी प्रयोगकर्ता बीच पुँजीको आकार (Amount), पुँजी लगानी गर्ने वा प्रयोग गर्ने अवधि (Maturity), पुँजीको प्रतिफल वा पुँजी लागत (Return or cost) र सूचना तथा जानकारी (Information) का

सम्बन्धमा हुने आधारभूत विभेदका कारणले अर्थतन्त्रमा बचतकर्ता र पुँजी प्रयोगकर्ताका बीच पुँजी प्रभावकारी रुपमा परिचालन हुन नसक्ने, यसका कारणले अर्थतन्त्रमा पुँजीको अभाव भई आर्थिक गतिविधिहरूमा कमी आई अर्थतन्त्र लामो समयसम्म विकासोन्मुख तथा अल्प विकसित अवस्थामा नै रहने जस्ता कमी कमजोरीहरूलाई प्रभावकारी रुपमा सम्बोधन गरी राष्ट्रिय तथा अन्तर्राष्ट्रिय अर्थतन्त्रलाई गतिशील बनाउन सहयोग पुऱ्याउँदछ । यदी कुनै पनि अर्थतन्त्रमा धितोपत्र बजारको प्रभावकारी रुपमा विकास विस्तार गर्न सकिएमा ठूलो परिमाणमा दीर्घकालीन अवधिका लागि न्यून लागतमा पुँजी प्रयोग गर्न चाहने पक्ष र सानो परिमाणमा छोटो अवधिकालागि बढी प्रतिफलमा लगानी गर्न चाहने पक्षबीच दक्षरुपमा पुँजी परिचालन हुन सक्दछ । धितोपत्र बजारबाट एकातीर व्यक्तिगत लगानीकर्ता एवं संस्थागत लगानीकर्ताहरूलाई बचतका लागि प्रोत्साहित गरी ठूलो परिमाणमा बचत तथा लगानी गर्ने र देशका विभिन्न उद्योगधन्दा तथा संस्थागत क्षेत्रको स्वामित्व लिई उपलब्ध प्रतिफलमा सहभागी हुने वातावरण तयार हुन्छ भने अर्कोतर्फ ठूला ठूला उद्यम तथा विकास निर्माणका लागि आवश्यक ठूलो परिमाणको पुँजीको सहजै व्यवस्था हुने गर्दछ । तसर्थ, देशको समग्र वित्तीय प्रणाली तथा अर्थतन्त्रको गतिशीलता तथा प्रभावकारिता बढाउने कार्यमा धितोपत्र बजारको महत्वपूर्ण स्थान एवं भूमिका हुने गर्दछ ।

४. वित्त नीति तथा मौद्रिक नीति र धितोपत्र बजार बीचको अन्तर्सम्बन्ध

सरकार र देशको मौद्रिक अधिकारी अर्थात्

केन्द्रीय बैङ्कले स्वतन्त्र रुपमा क्रमशः वित्त नीति र मौद्रिक नीति तर्जुमा गर्ने गर्दछन् । देशको उत्पादन तथा रोजगारी बढाउनका लागि खर्च, कर, तथा सार्वजनिक ऋण व्यवस्थापनका लागि अवलम्बन गर्ने वित्त नीति र केन्द्रीय बैङ्कले देशको साधारण आर्थिक नीतिको उद्देश्य प्राप्त गर्नका लागि मौद्रिक प्रणालीको व्यवस्थापन गर्न लिने मौद्रिक नीति स्वभाविक रुपमा अन्तर्सम्बन्धित हुने गर्दछन् । यी दुवै नीति एक आपसमा अन्तर्सम्बन्धित रहने तथा मौद्रिक नीति वित्त नीतिको कार्य दिशालाई सहयोग पुऱ्याउने गरी तर्जुमाहुने भए तापनि यी नीतिहरूले मुख्य रुपमा जोड दिने पक्षहरू भने फरक फरक हुने गर्दछन् । सरकारले लिने वित्त नीतिको जोड देशमा उत्पादन तथा रोजगारी बढाउने हुन्छ जब कि मौद्रिक नीतिको जोड मूल्य तथा ब्याजरदमा स्थिरता, भुक्तानी प्रणालीको सुरक्षितता र देशको वित्तीय स्थिरतामा बढी हुने गर्दछ । यसरी वित्त नीति तथा मौद्रिक नीतिको जोड फरक-फरक पक्षहरूमा हुने हुँदा यदाकदा सरकार र मौद्रिक अधिकारीले देशको समग्र अर्थतन्त्र कमजोर हुँदा एक-अर्कालाई दोषी देख्ने अवस्था श्रृजना हुनुका साथै फरक-फरक पक्षहरूमा बढी जोड दिँदा वित्त नीति र मौद्रिक नीति बीच आवश्यक समन्वय तथा अन्तर्सम्बन्धमा कमी आउँदछ । सरकारले कुल खर्च र कूल राजस्व (आम्दानी) बराबर हुने गरी वित्त नीति अर्थात् सन्तुलित बजेट तर्जुमा गरेको अवस्थामा केन्द्रीय बैङ्कले निक्षेप तथा कर्जाको ब्याजदर धेरै उतार चढावयुक्त नभई स्थिर रहने, भुक्तानी सन्तुलन सकारात्मक हुने, मुद्राको आपूर्ति सहज एवं स्थिर हुने, निजी क्षेत्रमा आवश्यक कर्जा प्रवाहको सहज व्यवस्था हुने गरी सन्तुलित मौद्रिक नीति

तर्जुमा गर्दछ । सरकारले आम्दानीभन्दा खर्च बढी गर्ने गरी घाटा बजेट नीति लिएमा केन्द्रीय बैङ्कले निजी क्षेत्रमा प्रवाह हुने कर्जामा सीमा तोक्ने, ब्याजदर बढ्ने, वित्तीय तरलता कम हुने जस्तो कसिलो मौद्रिक नीति लिने गर्दछ । त्यस्तै, सरकारले आम्दानीभन्दा धेरै कम खर्च गर्ने गरी नाफा वित्त अर्थात् बजेट नीति तर्जुमा गरेमा केन्द्रीय बैङ्कले समेत वित्तीय तरलता सहज हुने, ब्याज दर कम हुने तथा निजी क्षेत्रमा पर्याप्त कर्जा प्रवाह हुने गरी मौद्रिक नीति तर्जुमा गर्ने तथा केन्द्रीय बैङ्कको मौद्रिक नीति तर्जुमा तथा व्यवस्थापन कार्य समेत सहज हुने गर्दछ ।

देशको आर्थिक विकास तथा वृद्धिका लागि वित्त नीति, मौद्रिक नीति र धितोपत्र बजार नीति तथा कार्यक्रम बीच समन्वयको आवश्यकता पर्दछ । देशको अर्थतन्त्र तथा वित्तीय प्रणालीसँग सम्बन्धित यी तीनवटै नीतिहरू एक आपसमा अन्तर्सम्बन्धित हुने गर्दछन् । सरकारले घाटा बजेट नीति लिएमा सरकारले आन्तरिक रुपमा बजारबाट ऋण उठाई बजेट घाटाको व्यवस्थापन गर्ने तथा करका दरहरूमा वृद्धि ल्याउने, केन्द्रीय बैङ्कले निजी क्षेत्रमा जाने कर्जाको सीमा कम गर्ने, ब्याजदर बढी हुने तथा वित्तीय तरलता कम हुनेगरी बन्देजकारी (सङ्कुचनकारी) मौद्रिक नीति तर्जुमा गर्ने हुँदा यस्तो अवस्थामा निजी क्षेत्रले सहज रुपमा कर्जा नपाउने, बैङ्क तथा वित्तीय संस्थाहरूले निक्षेपमा बढी ब्याज दिने आदि हुँदा तुलनात्मक रुपमा धितोपत्र बजार गतिविधिहरूमा कमी आउने, कारोवार कम हुने, धितोपत्रको बजार मूल्यमा कमी आउने गर्दछ । यसको विपरीत सरकारले नाफा वित्त नीति लिएमा केन्द्रीय बैङ्कले निजी क्षेत्रमा जाने

कर्जाको सीमा बढाउने, ब्याज दर कम हुने, वित्तीय तरलता बढी हुने गरी विस्तारकारी मौद्रिक नीति तर्जुमा गर्दछ जसले गर्दा बैङ्कको ब्याज दर कम हुने, मुद्राको आपूर्ति सहज हुने, निजीक्षेत्रसँग पर्याप्त तरलता हुने हुँदा धितोपत्र बजार गतिविधिहरूमा वृद्धि आउने, धितोपत्रको कारोवार परिमाण बढ्ने तथा धितोपत्रको मूल्यमा वृद्धि आउने र उच्च वृद्धियुक्त धितोपत्र बजार (Bullish stock market) हुन्छ । यस्तै, सरकारले सन्तुलित वित्त नीति तर्जुमा गरेमा केन्द्रीय बैङ्कले समेत कसिलो मौद्रिक नीति तर्जुमा नगरी देशमा सहज रुपमा वित्तीय स्थिरता कायम हुने गरी सहज खालको मौद्रिक नीति तर्जुमा गर्दछ र यस्तो अवस्थामा धितोपत्र बजार समेत स्वभाविक तथा स्थिर हुने गर्दछ । यसरी देशको अर्थतन्त्र तथा वित्तीय क्षेत्रसँग सम्बन्धित वित्त नीति, मौद्रिक नीति र धितोपत्र बजार नीति एक-आपसमा अन्तर्सम्बन्धित हुने हुँदा देशको अर्थतन्त्र तथा वित्तीय क्षेत्रको प्रभावकारिता, स्थायित्व तथा विश्वनीयताकालागि यिनीहरूको बीचमा उपयुक्त समन्वयको समेत आवश्यकता पर्दछ ।

५. आर्थिक वर्ष २०८०/८१ को वित्त नीति तथा मौद्रिक नीति र धितोपत्र बजारमा प्रभाव
अनेकौं चुनौतिहरूका बीच अर्थतन्त्रलाई गतिशील बनाई फराकिलो, दिगो र समावेशी आर्थिक वृद्धि हासिल गर्ने, गुणस्तरीय सामाजिक विकास, सुरक्षा र न्याय प्रत्याभूत गर्ने, लगानी मैत्री वातावरण निर्माण गरी निजी क्षेत्रको मनोबल उच्च पार्ने, समष्टिगत आर्थिक स्थायित्व कायम गर्ने, सार्वजनिक खर्चको प्रभावकारिता अभिवृद्धि गर्ने उद्देश्य लिई नेपाल सरकारले आर्थिक वर्ष,

२०८०/८१ को वित्त नीति अर्थात् बजेट तथा कार्यक्रम ल्याएको छ ।

सरकारले आर्थिक वर्ष, २०८०/८१ को बजेटको क्षेत्रगत नीति तथा कार्यक्रमहरूमा ठूलो परिमाणमा मुख्य रूपमा राष्ट्रिय कृषि आधुनिकीकरणका लागि रु.९६ अर्ब ३२ करोड, वन तथा वातावरण विकासका लागि रु.१५ अर्ब ५६ करोड, शिक्षा, विज्ञान तथा प्रविधिको विकासका लागि रु.१ खर्ब ९७ अर्ब २९ करोड, स्वास्थ्य तथा जनसङ्ख्यामा सुधार तथा विकासका लागि रु.८३ अर्ब ९९ करोड, खाने पानी तथा सरसफाईका लागि रु.२८ अर्ब १६ करोड, सामाजिक सुरक्षाका लागि रु.१ खर्ब ५७ अर्ब ७३ करोड, भौतिक पूर्वाधार तथा यातायात विकासका लागि रु.१ खर्ब ३१ अर्ब ५९ करोड, आवास तथा शहरी विकासका लागि रु.१५ अर्ब २१ करोड, ग्रामीण विकासका लागि रु.६६ अर्ब १७ करोड, सिँचाई, जलस्रोत

एवं प्रभावकारी भएमा यसबाट देशमा कृषि उत्पादनमा बृद्धि हुने, वन तथा वातावरण विकासमा सुधार आउने, शिक्षा, विज्ञान तथा प्रविधिको विकास हुने, स्वास्थ्य तथा जनसङ्ख्यामा व्यवस्थामा सुधार हुने, आवास तथा शहरी क्षेत्र व्यवस्थित हुने, सिँचाई, जलस्रोत तथा उर्जा क्षेत्रको विकास भई कृषि उब्जनीमा बृद्धि आई खाद्यान्न आयातमा कमी आउने, बिजुली निर्यातमा बृद्धि आउने, आन्तरिक रोजगारी तथा उद्यमशीलतामा बृद्धि आउने हुँदा यसबाट समग्र जनताको बचत तथा लगानी क्षमतामा बृद्धि आई देशमा आर्थिक गतिविधिहरू बढ्ने र सोही अनुसार धितोपत्रको खरिद बिक्रीमा बृद्धि आई धितोपत्र बजार थप बिस्तार एवं सक्रिय हुने देखिन्छ ।

नेपाल सरकारको आर्थिक वर्ष २०८०/८१ को बजेट अन्तर्गतको व्यय अनुमानको सारांश

जम्मा खर्च अनुमान	प्रतिशत	नेपाल सरकार		वैदेशिक	
		राजस्व	आन्तरिक ऋण	अनुदान	ऋण
कुल खर्च १७,५१,३१	१००	१२,४८,६२	२,४०,००	४९,९४	२,१२,७५
११,४१,७८	६५.२०	९,६८,९०	१,०८,४१	२६,०९	३८,३८
३,०२,०७	१७.२५	४७,७९	१,१६,१५	२०,६५	१,१७,४८
३,०७,४५	१७.५५	२,३१,९३	१५,४४	३,२०	५६,८८

तथा उर्जा विकासका लागि रु.८७ अर्ब ४५ करोड, उत्पादन अभिवृद्धि, आन्तरिक रोजगारी प्रवर्द्धन, उद्यमशीलता विकास लगायतका उद्देश्य पूरा गर्न सहूलियतपूर्ण ब्याजमा प्रवाह भइरहेको कर्जामा ब्याज अनुदानका लागि रु.११ अर्ब ५९ करोड लगायतका कार्यक्रमहरूका लागि बजेट विनियोजन गरेको छ ।

बजेट विनियोजनको कार्यान्वयन पक्ष सबल

(रकम करोडमा)

सरकारले माथि उल्लेख भए बमोजिमका क्षेत्रगत नीति तथा कार्यक्रम कार्यान्वयन गर्न बजेट विनियोजन र स्रोत व्यवस्थापनका लागि कूल खर्च रु.१७ खर्ब ५१ अर्ब ३१ करोड विनियोजन गरेकोमा चालु खर्च तर्फ रु.११ खर्ब ४९ अर्ब ७८ करोड (६५.२०%), पुँजीगत तर्फ रु.३ खर्ब २ अर्ब ७ करोड (१७.२५%) र वित्तीय व्यवस्था

तर्फ रु.३ खर्ब ७ अर्ब ४५ करोड (१७.५५%) गरेको छ । उक्त अनुमानित खर्च व्यहोर्ने स्रोत मध्ये राजस्वबाट रु.१२ खर्ब ४८ अर्ब ६२ करोड (७१.३०%), बैदेशिक अनुदानबाट रु.४९ अर्ब ९४ करोड (२.८५%) व्यहोर्ने र सो गर्दा न्यून हुने रु.४ खर्ब ५२ अर्ब ७५ करोड (२५.८५%) मध्ये रु.२ खर्ब १२ अर्ब ७५ (१२.१५%) करोड बैदेशिक ऋणबाट जुटाउने तथा बाँकी रु.२ खर्ब ४० अर्ब (१३.७०%) आन्तरिक ऋणबाट व्यहोर्ने अनुमान गरेको छ । सरकारले बजेट विनियोजनमा ठूलो परिमाणमा ६५.२०% चालु खर्च, तुलनात्मक रुपमा न्यून परिमाणमा १७.२५% पुँजीगत खर्चको व्यवस्था गरेको र खर्च व्यहोर्ने स्रोत मध्ये राजस्वबाट ७१.३०%, बैदेशिक ऋणबाट १२.१५% र आन्तरिक ऋणबाट १३.७०% स्रोतको व्यवस्था गर्ने र मुद्रास्फीति ६.५% मा सीमित राख्ने तथा ६% को आर्थिक बृद्धि हासिल गर्ने गरी बजेट तर्जुमा तथा लागू गरेकोले यो मूलतः घाटा बजेट (Deficit Budget) हो ।

सरकारको चालु आर्थिक वर्षको वित्त नीति अर्थात् बजेटमा वित्तीय क्षेत्र सुधार अन्तर्गत धितोपत्र बजार तथा वस्तु विनिमय बजारको विकास विस्तार गर्ने सम्बन्धमा केही महत्वपूर्ण कार्यक्रमहरू जस्तै, वित्तीय क्षेत्रका नियामक निकायहरूको क्षमता विकास गरी वित्तीय क्षेत्रको नियमनलाई सुदृढ बनाउने, वित्तीय साक्षरता कार्यक्रम सञ्चालन गर्ने, वित्तीय क्षेत्रलाई आधुनिक एवं गतिशील बनाउन र नियमन प्रणालीलाई सुदृढ बनाउन सम्बन्धित कानूनमा समसामयिक सुधार एवं परिमार्जन गर्ने, दोस्रो वित्तीय क्षेत्र विकास रणनीति कार्यान्वयनमा ल्याउने, पुँजी बजार सेवा बहुसङ्ख्यक जनतासम्म पुर्याउने,

पुँजी बजारलाई पारदर्शी र प्रतिस्पर्धी बनाई लगानीकर्ताको हित सुनिश्चित गर्ने, पुँजी बजारमा संस्थागत लगानीकर्तालाई प्रोत्साहित गर्ने, गैर आवासीय नेपालीलाई धितोपत्र बजारमा सूचीकृत भएका जलविद्युत तथा अन्य वास्तविक क्षेत्रका कम्पनीमा लगानी गर्न खुला गर्ने व्यवस्था मिलाउने, धितोपत्र औजारहरूको विस्तार तथा विविधिकरण गर्ने, पुँजी बजारलाई सुदृढ तथा गतिशील बनाउन कानुनी व्यवस्थामा समयानुकूल संशोधन गर्ने, आवश्यक पूर्वाधार तयार गरी वस्तु विनिमय बजार तथा एसएमईज प्ल्याटफर्म (साना तथा मझौला कम्पनीहरूको सेयरको दोस्रो बजार कारोवार कक्ष) सञ्चालनमा ल्याउने, आदि कार्यक्रमहरू समावेश गरेकोले उल्लेखित कार्यक्रमहरू कार्यान्वयन गर्ने निकाय धितो पत्र बोर्डले सरकारको वित्त नीतिमा समावेश पुँजी बजार सम्बन्धी कार्यक्रमहरूलाई प्राथमिकता दिई प्रभावकारी रुपमा कार्यान्वयन गरेमा र उक्त कार्यक्रमहरूको कार्यान्वयनको अनुगमन नेपाल सरकार, अर्थ मन्त्रालयबाट प्रभावकारी रुपमा भएमा धितोपत्र बजार नियमन तथा बजार सञ्चालन पूर्वाधारहरूको विकास हुने, बजारमा लगानीका औजारहरूमा बृद्धि आउने, बजारको पहुँच अभिवृद्धि हुने, बजारमा लगानीकर्ताहरूले सुसूचित लगानी निर्णय गर्न सक्ने वातावरण तयार हुने, वस्तु विनिमय बजार तथा एसएमईज प्ल्याटफर्म सञ्चालनमा आउने र बजार नियमन तथा सुपरिवेक्षण कार्य प्रभावकारी भई बजारमा लगानीकर्ताको विश्वास अभिवृद्धि हुनेहुँदा यसले वस्तु विनिमय बजार सञ्चालनमा आउने तथा धितोपत्र बजार सक्रिय एवं प्रभावकारी हुने देखिन्छ । त्यस्तै, प्रदेश सरकार र अधिकांश स्थानीय तहहरूले पनि

आर्थिक वर्ष २०८०/८१ को बजेट सार्वजनिक गरिसकेकाले सङ्घीय सरकारबाट प्रस्तावित क्षेत्रगत सुधार कार्यक्रमहरूको कार्यान्वयन र सङ्घीय तथा प्रदेश सरकारले बजेटमा विनियोजन गरे बमोजिमको पुँजीगत खर्च गर्न सफल भएमा आर्थिक गतिविधि बढ्ने देखिएको हुँदा समग्रमा वित्त नीतिका पुँजी बजार सहितका क्षेत्रगत कार्यक्रमहरू तथा सो मा विनियोजित बजेटको प्रभावकारी रूपमा कार्यान्वयन भएमा मात्र धितोपत्र बजार थप विकास विस्तार तथा गतिशील हुने देखिन्छ ।

नेपाल राष्ट्र बैङ्कले नियमन तथा सुपरिवेक्षणमा सुधार तर्फ अन्य व्यवस्थाहरूका अतिरिक्त नेपाल धितोपत्र बोर्डबाट स्वीकृति प्राप्त गरेको Private Equity Fund/Venture Capital Fund मा बैङ्क तथा वित्तीय संस्थाबाट हुने लगानीलाई सहजीकरण गर्न विद्यमान लगानी सम्बन्धी व्यवस्थामा पुनरावलोकन गर्ने, सेयर धितो कर्जा, रियल स्टेट कर्जा तथा हायर पर्चेज कर्जाका विद्यमान जोखिम भार सम्बन्धी व्यवस्था पुनरावलोकन गर्ने, लघुवित्त वित्तीय संस्थाहरूको मर्जर र प्राप्तिलाई प्रोत्साहन गर्ने नीति समावेश गरेको छ । मौद्रिक नीतिको कार्यान्वयनबाट अन्य कुराहरूको साथै कर्जाको अधिकेन्द्रीकरणमा कमी आउने, लघुवित्त वित्तीय संस्थाहरूको मर्जर र प्राप्ति कार्य प्रोत्साहित हुने, उत्पादनशील एवं पुँजी निर्माण हुने क्षेत्रमा वित्तीय स्रोत परिचालन हुने, वित्तीय क्षेत्रको नियमन तथा सुपरिवेक्षण प्रभावकारी हुने, वित्तीय पहुँच अभिवृद्धि हुने, बचत तथा लगानी प्रोत्साहित हुने, वित्तीय क्षेत्र, विदेशी विनिमय व्यवस्थापन र भुक्तानी प्रणालीमा सुधार हुने अपेक्षा नेपाल राष्ट्र बैङ्कले राखेकोले

उल्लेखित मौद्रिक नीतिको प्रभावकारी रूपमा कार्यान्वयन भएमा देशको वित्तीय प्रणालीमा आम लगानीकर्ताको विश्वास अभिवृद्धि भई वित्तीय प्रणालीको अभिन्न अङ्गको रूपमा रहेको धितो पत्रबजार गतिविधिहरूमा समेत सुधार हुने र बजारमा स्थायित्व बढ्ने देखिन्छ ।

६. सार संक्षेप

देशको अर्थतन्त्र तथा वित्तीय प्रणालीसँग सम्बन्धित सरकारको वित्त नीति, मौद्रिक नीति र धितोपत्र बजार बीचमा स्वभाविक अन्तर्सम्बन्ध रहने हुँदा यी नीतिहरूको तर्जुमा तथा कार्यान्वयन गर्दा र धितोपत्र बजारको नियमन तथा विकास विस्तार गर्दा सम्बन्धित पक्ष तथा गतिविधिहरू बीचमा समन्वयको आवश्यकता पर्दछ । सरकारको वित्त नीतिको उद्देश्य तथा प्राथमिकता अनुसार मौद्रिक नीति तर्जुमा गर्ने र यी दुवै नीतिको उद्देश्य तथा प्राथमिकतालाई मध्य नजर गर्दै धितोपत्र बजार नियमन र विकास विस्तार नीति तर्जुमा गरी कार्यान्वयन गरिएमा देशको अर्थतन्त्र तथा वित्तीय प्रणाली सम्बन्धी गतिविधिहरू सही दिशातर्फ निर्देशित हुने, वित्तीय तरलतामा वृद्धि आउने, ब्याज दरमा स्थिरता आउने र व्यक्ति तथा संस्थाहरूको बचत तथा लगानीमा वृद्धि हुने हुँदा यसको फलस्वरूप धितोपत्रको प्राथमिक बजार तथा दोस्रो बजार गतिविधिहरूमा थप सकृयता तथा प्रभावकारिता आई धितोपत्र बजार मार्फत् दीर्घकालीन तथा मध्यमकालीन पुँजी परिचालन कार्यमा वृद्धि आउने, बैङ्क तथा वित्तीय संस्थामा कर्जा प्रवाह चापमा कमी आउने, बैङ्कमा आधारित पुँजी परिचालन र बजार (धितोपत्र बजार) मा आधारित पुँजी परिचालन कार्यमा सन्तुलन आउँदा वित्तीय मध्यस्थता (Financial

intermediation) कार्य प्रतिस्पर्धी भई पुँजी लागतमा कमी आउने, समग्र वचत तथा लगानी प्रोत्साहित हुने, आर्थिक तथा वित्तीय गतिविधिमा बढोत्तरी भै आर्थिक वृद्धि हुने, देशमा रोजगारी बढ्ने, आदि भई देशको समग्र वित्तीय प्रणाली तथा अर्थतन्त्र प्रतिस्पर्धी हुनुका साथै यसको दिगो विकास हुन्छ।

सरकारले अर्थतन्त्रको अवस्था तथा चुनौतिहरू बीच अर्थतन्त्रलाई गतिशील बनाई फराकिलो, दिगो र समावेशी आर्थिक वृद्धि हासिल गर्ने, गुणस्तरीय सामाजिक विकास, सुरक्षा र न्याय प्रत्याभूत गर्ने, लगानी मैत्री वातावरण निर्माण गरी निजी क्षेत्रको मनोबल उच्च पार्ने, समष्टिगत आर्थिक स्थायित्व कायम गर्ने, सार्वजनिक खर्चको प्रभावकारिता अभिवृद्धि गर्ने उद्देश्य लिई धितोपत्र बजारको सुधार तथा विकास सम्बन्धी कार्यक्रमहरू सहित विभिन्न क्षेत्रगत कार्यक्रमहरू समावेश गरी अर्थतन्त्रलाई गतिशील बनाई फराकिलो, दिगो र समावेशी आर्थिक वृद्धि हासिल गर्ने, लगानीमैत्री वातावरण निर्माण गरी निजी क्षेत्रको मनोबल उच्च पार्ने र आय तथा रोजगारीका अवसर सृजना गरी गरिवी न्यूनीकरण गर्ने, समष्टिगत आर्थिक स्थायित्व कायम गर्ने, बजेट प्रणालीमा सुधार गरी सार्वजनिक खर्चको प्रभावकारिता अभिवृद्धि गर्ने उद्देश्य लिई सरकारी, निजी र सहकारी क्षेत्रको लगानी विस्तार गरी उत्पादन, उत्पादकत्व र रोजगारीका अवसर बढाउने, आर्थिक तथा सामाजिक पूर्वाधार निर्माण गरी उच्च आर्थिक वृद्धिको आधार तयार गर्ने तर्फ जोड दिई आम्दानीभन्दा खर्च बढी गर्ने गरी तर्जुमा गरी कार्यान्वयनमा ल्याइएको आर्थिक

वर्ष २०८०/८१ को घाटा बजेट नीति नेपाल सरकारले परिस्थितिको गाम्भीर्यता तथा जन अपेक्षालाई आत्मसात गरी प्रभावकारी रूपमा कार्यान्वयन गर्नुपर्ने अवस्था रहेको छ।

त्यस्तै, नेपाल राष्ट्र बैङ्कले अन्तर्राष्ट्रिय मूल्य स्थिति तथा अर्थतन्त्रको प्रक्षेपित अवस्था, विकसित र उदीयमान देशहरूले कसिलो मौद्रिक नीतिलाई निरन्तरता दिएको सन्दर्भलाई मध्यनजर गरी वित्त नीतिको लक्ष्य एवं कार्य नीति पूरा गर्न सहयोग पुर्याउने गरी सजगतापूर्वक तर्जुमा गरी कार्यान्वयनमा ल्याएको आर्थिक वर्ष २०८०/८१ को मौद्रिक नीति नेपाल राष्ट्र बैङ्कले प्रभावकारी रूपमा कार्यान्वयन गर्नुपर्ने अवस्था रहेको छ। साथै, वित्त नीतिमा समावेश भएका धितोपत्र बजार सम्बन्धी नीति तथा कार्यक्रमहरू कार्यान्वयनको जिम्मेवार निकाय नेपाल धितोपत्र बोर्डबाट उक्त धितोपत्र बजार नियमन तथा विकास विस्तार सम्बन्धी राष्ट्रिय महत्व एवं प्राथमिकताका कार्यक्रमहरू प्रभावकारी रूपमा कार्यान्वयन गर्नुपर्ने अवस्था रहेको छ।

अन्त्यमा, देशमा प्रत्यक्ष बैदेशिक लगानी तथा विदेशी सहायता घट्दो क्रममा रहेको, साधारण खर्च उच्च दरमा बढ्दै गएको तथा पुँजीगत खर्च अपेक्षित रूपमा हुन नसकेको, मिटरव्याजी, ढुकुटी, नेटवर्किङ्ग, हुण्डी, क्रिप्टो करेन्सी लगायतका छायाँ बैकिङ्ग गतिविधि बढी पुँजी पलायनको जोखिम बढ्दै गएको र देशको वित्तीय प्रणालीको आकार अर्थतन्त्रको आकारभन्दा ठूलो भैसकेको भए तापनि पुँजीको लागत (Cost of capital) बढ्दै गएको, उद्यमशील व्यक्तिले ऋण पाउन कठिन भैरहेको, पुँजी परिचालन उत्पादनशील गतिविधिहरूमा अपेक्षित रूपमा

नभैरहेको, रोजगारीको अवसर अपेक्षित रूपमा सृजना हुन नसकेको र धितोपत्र बजारमार्फत् पुँजी परिचालन गतिविधिमा सङ्कुचन आएको अवस्थामा चालु आर्थिक वर्षको धितोपत्र बजार नियमन सुधार तथा विकास सम्बन्धी कार्यक्रमहरू समेत समावेश गरिएको नेपाल सरकारको वित्त नीति, वित्त नीतिको लक्ष्य एवं कार्य नीति पूरा गर्न सहयोग पुऱ्याउने गरी नेपाल राष्ट्र बैङ्कले तर्जुमा गरेको चालु आर्थिक वर्षको मौद्रिक नीतिको नेपाल सरकार, नेपाल राष्ट्र बैङ्क र नेपाल धितोपत्र बोर्डले जिम्मेवार भइ समन्वयात्मक एवं प्रभावकारी रूपमा कार्यान्वयन गरेमा नेपाल सरकार तथा नेपाल राष्ट्र बैङ्कले अपेक्षा गरे अनुसार देशको वित्तीय प्रणाली तथा अर्थतन्त्र प्रतिस्पर्धी भई अपेक्षित रूपमा आर्थिक वृद्धि हुने, ब्याजदर तथा मुद्रास्फीति बाञ्छित सीमामा रहने, कर्जाको गुणस्तरमा सुधार आउने, उत्पादनशील क्षेत्रमा कर्जा प्रवाह हुने, मूल्य तथा सोधानान्तर स्थिति कायम हुने, भुक्तानी प्रणाली सुरक्षित हुने तथा वित्तीय स्थिरता कायम हुने र देशको वित्तीय प्रणाली तथा अर्थतन्त्रको गतिशिलता तथा प्रभावकारिता बढाउने कार्यमा महत्वपूर्ण स्थान एवं भूमिका रहेको धितोपत्र बजार सम्बन्धी कानुनी तथा नियमन पूर्वाधार सुदृढ हुने, धितोपत्र बजार गतिविधिहरूमा वृद्धि

आउने र धितोपत्र बजारको थप सुधार, विकास तथा विस्तार हुने देखिन्छ ।

सन्दर्भ सामाग्रीहरू

- आर्थिक वर्ष २०८०/८१ को बजेट वक्तव्य, नेपाल सरकार, अर्थ मन्त्रालय
- आर्थिक वर्ष २०८०/८१ को व्यय अनुमानको विवरण (खर्च शीर्षकगत र स्रोतगत समेत), नेपाल सरकार, अर्थ मन्त्रालय
- आर्थिक वर्ष २०८०/८१ को मौद्रिक नीति, नेपाल राष्ट्र बैङ्क, केन्द्रीय कार्यालय, बालुवाटार, काठमाडौँ
- आर्थिक वर्ष २०७८/७९ को वार्षिक प्रतिवेदन, नेपाल राष्ट्र बैङ्क, केन्द्रीय कार्यालय, बालुवाटार, काठमाडौँ
- आर्थिक वर्ष २०७८/७९ को वार्षिक प्रतिवेदन, नेपाल धितोपत्र बोर्ड, खुमलटार, ललितपुर
- चार वर्षिय रणनीतिक योजना (२०७७/७८-२०८०/८१), नेपाल धितोपत्र बोर्ड, खुमलटार, ललितपुर
- www.mof.gov.np
- <https://sebon.gov.np>
- <https://nrb.org.np>



नेपालमा सामाजिक सुरक्षा र कर्मचारी सञ्चय कोष



दामोदर प्रसाद सुवेदी*

१. पृष्ठभूमि

सामान्य अर्थमा सामाजिक सुरक्षा भन्नाले सर्वसाधारणका लागि सार्वजनिक कोषबाट दिइने वा उपलब्ध गराइने एक किसिमको आर्थिक सुरक्षा हो । सामाजिक सुरक्षा योजना एक किसिमको संरक्षण योजना हो जसको उद्देश्य कल्याणकारी योजना मार्फत आर्थिक सुरक्षाको प्रत्याभूति र पहुँचको सुनिश्चितता गर्नु हो ।

सामाजिक सुरक्षाको पर्यायवाची रूपमा सामाजिक संरक्षण र सामाजिक सुरक्षा जालोलाई पनि लिने गरिन्छ । सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रमलाई संरक्षणात्मक, निरोधात्मक, प्रवर्द्धनात्मक र रुपान्तरणमुखी गरी चार प्रकारमा वर्गीकरण गर्न सकिन्छ । साथै, सामाजिक सुरक्षाका विधिहरू सामाजिक सहायता, सामाजिक बीमा, आधार भुत सेवा र संरक्षणात्मक कानून तथा नीतिहरू रहेका छन् ।

नेपालमा सामाजिक सुरक्षा नागरिकको मौलिक हकको रूपमा स्थापित भएको छ । नेपालको संविधानको धारा ३४ को (२) र धारा ४३ मा सामाजिक सुरक्षा सम्बन्धी मौलिक हकका

व्यवस्थाहरू छन् ।

कर्मचारी सञ्चय कोष ऐन, २०१९ नागरिक लगानी कोष ऐन, २०४७, योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा कोष ऐन, २०७४, स्वास्थ्य बीमा ऐन, २०७४, सामाजिक सुरक्षा ऐन, २०७५ र निवृत्तभरण कोष ऐन, २०७५ ले सामाजिक सुरक्षाको कानूनी र संस्थागत आधार प्रदान गरेका छन् । यस बाहेक आयकर ऐन, २०५८ ले अवकाश कोषको व्यवस्था गरेको छ भने वार्षिक बजेटका माध्यमबाट नेपाल सरकारले विपन्न, असहाय, अशक्त, असहाय एकल महिला, बालबालिका आदिका लागि सामाजिक सुरक्षाको व्यवस्था गर्दै आइरहेको छ ।

नेपाल सरकारले सामाजिक सुरक्षा योजनामा बजेट खर्चको सरदर १३ प्रतिशत र कुल गार्हस्थ उत्पादनको सरदर ४ प्रतिशत खर्च गर्ने गरेको छ । नेपालमा सरकारी सेवाका स्थायी कर्मचारी सामाजिक सुरक्षा योजनामा समेटिएका छन् भने निजी क्षेत्र तर्फ कार्यरत कर्मचारी तथा श्रमिक आंशिक रूपमा र स्वरोजगार नागरिक केही मात्रामा समेटिएका छन् । अनौपचारिक क्षेत्रमा

* मुख्य प्रबन्धक, कर्मचारी सञ्चय कोष

कार्यरत श्रमिकहरू अभै पनि समेटिएका छैनन् ।

२. कर्मचारी सञ्चय कोषको कार्यक्षेत्र :

कर्मचारी सञ्चय कोष ऐन, २०१९ बमोजिम २०१९ भाद्र ३१ गते स्थापित कर्मचारी सञ्चय कोषको प्रस्तावनामा नेपाल सरकार र सङ्गठित संस्थाका कर्मचारीहरू, अन्य कर्मचारीहरू र स्वरोजगारमा संलग्न व्यक्तिहरूको निमित्त सञ्चय कोष, निवृत्तभरण कोष लगायत अन्य सामाजिक सुरक्षा कोष व्यवस्थापन गर्ने उल्लेख भएको छ ।

कर्मचारी सञ्चय कोष ऐन, २०१९ बमोजिम कोषको कार्य क्षेत्र देहाय बमोजिम रहेका छन् :

- सञ्चय कोष र निवृत्तभरण कोषको व्यवस्थापन,
- दीर्घकालिन वित्तीय श्रोत एवं अन्य सम्पतिलाई आय आर्जनका क्षेत्रमा लगानी,
- सञ्चयकर्ताका सेवाकालीन आवश्यकता परिपूर्तिका लागि सापटी सुविधाहरूको व्यवस्थापन,
- सञ्चयकर्ता तथा योगदानकर्ताको अवकाश रकम भुक्तानी गर्ने
- आवाश परियोजना सञ्चालन,
- सामाजिक सुरक्षा सुविधाहरूको सञ्चालन तथा व्यवस्थापन,
- सञ्चयकर्ता तथा योगदानकर्ताको हित अभिवृद्धि ,
- सञ्चयकर्ताको आर्थिक स्थितिमा सुधार ल्याउन अनुसन्धान ।

३. कर्मचारी सञ्चय कोषले सञ्चालन गरेका सामाजिक सुरक्षा योजनाहरू :

कोषले कर्मचारी सञ्चय कोष ऐन, २०१९

बमोजिम सञ्चय कोष र निवृत्तभरण कोष ऐन, २०७५ बमोजिम निवृत्तभरण कोषको व्यवस्थापन गर्दै आइरहेको छ । यसका अलावा, कोषको आफ्नो वार्षिक मुनाफाबाट सिर्जना गरिएको सञ्चयकर्ता कल्याणकारी कोष मार्फत विभिन्न सामाजिक सुरक्षा योजना सञ्चालन गरेको छ । कोषबाट कार्यान्वयन भइरहेका सामाजिक सुरक्षा योजनाहरू यस प्रकार छन् :-

(क) सञ्चय कोष योजना :

कर्मचारी सञ्चय कोष ऐन, २०१२ को दफा १२ मा प्रत्येक कार्यालयले कर्मचारीको मासिक तलबबाट दश प्रतिशतले नघट्ने गरी तोकिए बमोजिमको दरले कोष रकम कट्टी गरी सो रकमको तोकिए बमोजिमको प्रतिशतले हुने रकम समेत थप गरी कोषमा जम्मा गर्नुपर्ने व्यवस्था छ । साथै, कोष कट्टी रकम अनिवार्य रुपमा काटिने र यसका लागि सम्बन्धित कर्मचारीको स्वीकृति लिनु नपर्ने समेत प्रावधान रहेको छ ।

ऐनमा भएको व्यवस्था बमोजिम हाल प्रत्येक कार्यालयले कर्मचारीको तलबबाट दश प्रतिशत कट्टी गरी सो रकममा शतप्रतिशत थप गरी जम्मा गर्ने गरेका छन् । यसरी जम्मा भएको रकम सञ्चयकर्ताको व्यक्तिगत खातामा जम्मा गरी व्याज र मुनाफा समेत प्रदान गर्ने गरिन्छ ।

(ख) निवृत्तभरण योजना :

निवृत्तभरण कोष ऐन, २०७५ को व्यवस्था बमोजिम हाललाई कोषबाट यो योजना कार्यान्वयन भइरहेको छ । यस योजनामा २०७६ श्रावण १ गतेपछि नियुक्त हुने स्वास्थ्य सेवा, संसद सेवा, निजामति सेवा, नेपाली सैनिक, नेपाल प्रहरी, सशस्त्र प्रहरी वल नेपाल र

विशेष सेवा नेपालका राष्ट्रसेवक कर्मचारीलाई समेटिएको छ ।

यस योजनामा सहभागि हुने कर्मचारीको मासिक तलबबाट ६ प्रतिशत रकम कटौती गरी कार्यालयको तर्फबाट सोही बराबरको रकम थप गरी निवृत्तभरण कोषमा जम्मा गर्ने गरिन्छ । यस्तो रकममा वार्षिक रुपमा व्याज तथा मुनाफा समेत प्रदान गर्ने गरिन्छ । साथै, २० वर्ष पुरा नहुँदै कुनै कर्मचारीको अवकाश भएमा निवृत्तभरण कोष खातामा जम्मा भएको रकम एकमुष्ट फिर्ता हुने प्रावधान ऐनमा रहेको छ ।

(ग) काजक्रिया अनुदान योजना :

नियमित रुपमा कोष कटौती गरिरहेका सञ्चयकर्ताको मृत्यु भएमा निजको हकवालालाई यस योजना अन्तर्गत काज क्रिया अनुदान बापत एकमुष्ट रु ४० हजार प्रदान गर्ने गरिन्छ ।

(घ) दुर्घटना क्षतिपूर्ति योजना :

नियमित रुपमा कोष कटौती गरिरहेका सञ्चयकर्ताको दुर्घटनामा परी मृत्यु भएमा वा पूर्ण अङ्गभङ्ग भएमा क्षतिपूर्ति बापत एकमुष्ट रु.२ लाख प्रदान गर्ने गरिन्छ ।

(ङ) सुत्केरी तथा शिशु स्याहार कार्यक्रम :

नियमित रुपमा कोषकटौती गरिरहेका सञ्चयकर्ता वा निजको पत्नी सुत्केरी भएमा दुई पटकको लागि प्रत्येक पटक रु ७ हजार ५ सयका दरले सुत्केरी तथा शिशु स्याहार खर्च प्रदान गर्ने गरिन्छ ।

(च) सञ्चयकर्ता स्वास्थ्योपचार योजना :

नियमित रुपमा कोष कटौती गरिरहेका सञ्चयकर्ता

विरामी भई अस्पताल भर्ना हुनुपर्ने भएमा साधारण उपचारका लागि वार्षिक रु १ लाख सम्म र कडा रोगका लागि अधिकतम रु १० लाख सम्म औषधोपचार खर्च प्रदान गर्ने गरिन्छ ।

नेपाल सरकारको आर्थिक वर्ष २०८०/८१ को बजेटमा कोषबाट सञ्चालित सञ्चयकर्ता स्वास्थ्योपचार कार्यक्रमको दायरा विस्तार गरी सञ्चयकर्ताको पति वा पत्नी समेतलाई समावेश गर्ने व्यवस्था मिलाइनेछ उल्लेख भएको र नेपाल सरकारको निर्देशन बमोजिम सञ्चयकर्ताको पति वा पत्नी समेतलाई समावेश गर्न कोषमा लागू भइरहेको सञ्चयकर्ता स्वास्थ्योपचार योजना सञ्चालन कार्यावधिमा परिमार्जनको कार्य भइरहेको छ ।

सञ्चयकर्ता कल्याणकारी कोषबाट आ.व २०७८/७९ मा प्रदान गरिएका सामाजिक सुरक्षा योजनाहरू :

सि.न	योजना	अनुदान रकम (करोडमा)
१	काजक्रिया अनुदान	४.७४८
२	दुर्घटना क्षतिपूर्ति	८.४७२५
३	सञ्चयकर्ता स्वास्थ्योपचार	१७.१४
४	सुत्केरी तथा शिशु स्याहार	१४.४४

४. नेपाल सरकारबाट सञ्चालन भएका सामाजिक सुरक्षा योजना

लोक कल्याणकारी राज्यको उद्देश्य प्राप्तिका लागि कोखदेखि शोकसम्म भन्ने नाराका साथ गर्भावस्था देखि मृत्यु संस्कारसम्म जीवन चक्रका सबै चरणमा सामाजिक सुरक्षा प्रत्याभूति

प्रत्याभूत गरिने उल्लेख्य नीति लिएको छ ।
नेपाल सरकारले सञ्चालन गरेका सामाजिक सुरक्षा योजना यस प्रकार छन् :

(क) सामाजिक सुरक्षाभत्ता : आ.व. २०७९/८० मा सामाजिक सुरक्षा भत्ता प्राप्त गर्ने लाभग्राहीको विवरण :

क्र.सं	विवरण	लाभग्राही सङ्ख्या	मसिक दर
१	जेष्ठ नागरिक ६८ वर्ष	१५७८८१२	४०००
२	जेष्ठ नागरिक ६० वर्ष दलित/ क्षेत्र तोकिएको	१६९४४१	२६६०
३	जेष्ठ नागरिक एकल महिला ६० वर्ष	२१२३९९	२६६०
४	विधवा महिला	३६३१०९	२६६०
५	पूर्ण अपाङ्गता भएका	६४५९८	३९९०
६	अति अशक्त अपाङ्गता भएका	१३५०३५	२१२८
७	लोपोन्मुख जाती	२२२६९	३९९०
८	दलित बालबालिका	३६०९३३	५३२

क्र.सं	विवरण	लाभग्राही सङ्ख्या	मसिक दर
९	क्षेत्र तोकिएका बालबालिका	७७७०६२	५३२

(ख) स्वास्थ्य बीमा : २०७२ साल वैशाख १२ देखि प्रारम्भ भइ हाल ७७ जिल्लाका ७४७ स्थानीय तहमा विस्तार भएको छ ।

(ग) विपन्न नागरिक औषधी उपचार : विपन्न नागरिक औषधी उपचार अन्तर्गत विभिन्न ८ प्रकारका रोग विरुद्ध स्वास्थ्य सेवा उपलब्ध हुँदै आएको छ ।

५. नेपाल सरकार अन्तर्गत रहेका संस्थाहरूले सञ्चालन गरेका सामाजिक सुरक्षा योजनाहरूको तुलनात्मक विवरण :

कर्मचारी सञ्चय कोष, नागरिक लगानी कोष तथा सामाजिक सुरक्षा कोषले सञ्चालन गरेका योजना र सहभागीहरूको तुलनात्मक विवरण यस प्रकार रहेको छ :

क्र.सं	योजना	कर्मचारी सञ्चय कोष	नागरिक लगानी कोष	सामाजिक सुरक्षा कोष
१	अवकाश कोष	१. सञ्चय कोष	१. कर्मचारी बचत बृद्धि अवकाश कोष २. लगानीकर्ता अवकाश कार्यक्रम ३. उपदान योजना	१. योगदानकर्ता अवकाश कोष
२	निवृत्तभरण कोष	१. योगदानमा आधारित निवृत्त भरण कोष २. उपदान कोष	निवृत्तभरण कोष	निवृत्तभरण कोष
३.	सामाजिक सुरक्षा योजना	१. काजक्रिया अनुदान २. दुर्घटना क्षतिपूर्ति योजना ३. सुत्केरी तथा शिशु स्याहार कार्यक्रम ४. सञ्चयकर्ता स्वास्थ्योपचार योजना	१. सावधिक जीवन बीमा कार्यक्रम	१. औषधी उपचार, स्वास्थ्य तथा मातृत्व सुरक्षा योजना २. दुर्घटना तथा अशक्तता सुविधा योजना ३. आश्रित परिवार सुरक्षा योजना

४	सहभागीहरू	नेपाल सरकार र सङ्गठित संस्थाका कर्मचारीहरू, अन्य कर्मचारीहरू र स्वरोजगारमा संलग्न व्यक्तिहरू	नेपाल सरकार र सङ्गठित संस्थाका कर्मचारीहरू, स्वरोजगारमा संलग्न व्यक्तिहरू र सर्वसाधारण	नेपाल सरकार र सङ्गठित संस्थाका कर्मचारीहरू र स्वरोजगारमा संलग्न व्यक्तिहरू र अनौपचारिक क्षेत्रका कामदार
---	-----------	--	--	---

६. नेपाल सरकार अन्तर्गतका सङ्गठित संस्थाहरूबाट सञ्चालन भएका एकै प्रकारका सामाजिक सुरक्षा योजनाहरू :

६.१ कर्मचारी सञ्चय कोष र नागरिक लगानी कोष :

- योजना : अवकाश कोष र निवृत्तभरण कोष,
- सहभागी : सरकारी तथा निजी क्षेत्र, स्वरोजगार ।

६.२ कर्मचारी सञ्चय कोष र सामाजिक सुरक्षा कोष :

- योजना : अवकाश कोष र निवृत्तभरण कोष,
- सहभागी : सरकारी एवं निजी क्षेत्र, स्वरोजगार तथा असङ्गठित क्षेत्र ।

६.३ नागरिक लगानी कोष र सामाजिक सुरक्षा कोष :

- योजना : स्वरोजगार लक्षित निवृत्तभरण कोष,
- सहभागी : सरकारी तथा निजी क्षेत्र, स्वरोजगार ।

७. नेपाल सरकारबाट सञ्चालन भएका सामाजिक सुरक्षा योजनाको समिक्षा :

नेपालको कुल जनसङ्ख्या २ करोड ९१ लाख ६४ हजार ५७८ रहेकोमा पुरुषको सङ्ख्या १ करोड ४२ लाख ५३ हजार ५५१ (४८.९८

प्रतिशत) र महिलाको सङ्ख्या १ करोड ४९ लाख ११ हजार २७ (५१.०२) रहेको छ । नेपाल सरकारको सामाजिक सुरक्षा योजना अन्तर्गत सामाजिक सहायता र सामाजिक संरक्षण प्राप्त गर्नेको सङ्ख्या ३६ लाख ८३ हजार ६५८ रहेको छ । यो कुल जनसङ्ख्याको करिब १३ प्रतिशत हुन आउँदछ ।

सामाजिक सुरक्षामा आवद्ध नागरिकको सङ्ख्या र भत्ता दरमा बृद्धि हुँदै गए संगै सरकारको सामाजिक सुरक्षाको व्ययभार समेत बढ्दै गएको छ । पछिल्लो जनगणना अनुसार नेपालमा बृद्ध जनसङ्ख्याको बृद्धि दर बढेको र आगामी वर्षहरूमा समेत यस्तो बृद्धिदर बढ्दै जाने जनसाङ्ख्यिक प्रक्षेपण रहेको कारण सामाजिक सुरक्षातर्फको सरकारको दायित्व थपिँदै जाने देखिएकोले हाल सञ्चालित सामाजिक सुरक्षाका कार्यक्रमलाई एकत्रित गरी दोहोरोपना हटाई लक्षित वर्गमा केन्द्रित गरी थप प्रभावकारी बनाउनुपर्ने आवश्यकता सिर्जना भएको छ ।

योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा प्रणालीमा सबै नागरिकलाई समेट्न नसकिने र आर्थिक रूपले विपन्न नागरिकका लागि समेत राज्यले योगदान गर्नुपर्ने हुँदा सोका लागि राज्यले आवश्यक स्रोतको व्यवस्था गर्दै आएको छ । अन्तराष्ट्रिय अनुभव र नेपालको हालसम्मको प्रयोगको आधारमा सामाजिक सुरक्षा प्रणालीको दिगोपना कायम गर्न वैकल्पिक स्रोतको समेत

पहिचान गरी आगामी वर्षहरूमा सरकारको आर्थिक दायित्व भार क्रमशः न्यूनीकरण गर्दै लैजानुपर्ने देखिन्छ ।

८. नेपाल सरकार अन्तर्गतका सङ्गठित संस्थाबाट सञ्चालन भएका सामाजिक सुरक्षा योजनाको समिक्षा :

सामाजिक सुरक्षाको योजना तयार गर्दा योजनाका लागि आवश्यक स्रोत, स्रोतको उचित लगानी र सुशासनमा ध्यान दिई सञ्चालन गर्नुपर्ने हुन्छ । सामाजिक सुरक्षाको दीर्घकालिन दायित्व बहन गर्ने सुनिश्चिताको लागि योगदान नीति (सञ्चयकर्ता र कार्यालयको) र लगानी नीति महत्वपूर्ण हुन आउँदछ । नेपाल सरकार अन्तर्गतका सङ्गठित संस्थाहरू कर्मचारी सञ्चय कोष, नागरिक लगानी कोष र सामाजिक सुरक्षा कोष सम्बन्धी कानूनी र नीतिगत व्यवस्थाले यी विषयलाई सम्बोधन गरेको पाइन्छ । तथापि नीतिगत अस्पष्टता र दोहोपनाका कारण यी कोषहरूले आशातित रूपमा सञ्चयकर्ता वृद्धि गर्न सकेका छैनन् ।

सामाजिक सुरक्षाका लागि स्थापित यी संस्थाहरूले सञ्चालन गरेका सामाजिक सुरक्षा योजनाहरू एक आपसमा बाँझिएका देखिन्छन् । एकै प्रकृतिका कार्यका लागि कति बटासम्म सरकारी कोष संरचनाको आवश्यक हुने विषय टड्कारो भएर आएको छ । सामाजिक सुरक्षा कोषहरू बीच प्रतिस्पर्धा आवश्यक रहेको वा नरहेको विषय निरुपण गर्नुको साथै राष्ट्रको सामाजिक सुरक्षा सम्बन्धी दायित्व निर्वाहको लागि एक अर्काको परिपुरक बनाउने की नवनाउने विषयको नीतिगत निष्कर्ष हुन ढिलो भइसकेको छ ।

९. सामाजिक सुरक्षामा कर्मचारी सञ्चय कोषको आगामी यात्रा :

कर्मचारी सञ्चय कोष ऐन, २०१९ बमोजिम स्थापित कर्मचारी सञ्चय कोष, नागरिक लगानी कोष ऐन, २०४७ बमोजिम स्थापित नागरिक लगानी कोष, र योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा कोष ऐन, २०७४, बमोजिम स्थापित सामाजिक सुरक्षा कोषका कार्यक्षेत्रमा देखिएको दोहोरोपना अन्त्य गरी सबै कोषको कार्यक्षेत्रमा स्पष्टता कायम गर्न कानूनी तथा नीतिगत संशोधन गर्न आवश्यक रहेको छ । कर्मचारी सञ्चय कोष र सामाजिक सुरक्षा कोषको अन्तिम वित्तीय दायित्व नेपाल सरकारको हुने कानूनी प्रावधानले यी दुई संस्था एक आपसमा परिपुरक हुन जरुरी छ ।

सैनिक द्रव्य कोषदेखि हालको स्वरूपमा रहेको कोषलाई अब बढी सुदृढ, सक्षम बनाउन कोषलाई निवृत्तभरण वा उपदान पाउने गरी नियुक्त भएका सरकारी, सार्वजनिक तथा निजी संस्थाका कर्मचारीहरूको सञ्चय कोष योजना, निवृत्तभरण योजना, उपदान योजना औषधी उपचार, दुर्घटना बीमा तथा आश्रित परिवार योजना सञ्चालन गर्न दिनेगरी कानूनी तथा नीतिगत व्यवस्था गर्न तत्काल आवश्यक देखिन्छ ।

अन्त्यमा, कोष ६२ औं वर्षमा प्रवेश गर्दै गरेको अवस्थामा सामाजिक सुरक्षाको क्षेत्रमा एकै प्रकृतिका कार्य गर्ने नेपाल सरकार अन्तर्गत तीन वटा संस्थाहरू क्रियाशिल रहेका छन् । सामाजिक सुरक्षाको अन्तर्राष्ट्रिय मान्यता पनि सङ्गठित क्षेत्रमा काम गर्ने कर्मचारी तथा अनौपचारिक र असङ्गठित क्षेत्रमा काम

गर्ने श्रमिक/कर्मचारीहरूको लागि छुट्टाछुट्टै संस्था हुनुपर्ने देखिन्छ ।

कर्मचारी सञ्चय कोषले हाल नेपाल सरकारका निजामती कर्मचारी, नेपाली सैनिक, नेपाल प्रहरी, सशस्त्र प्रहरी वल नेपाल, नेपाल विशेष सेवाका कर्मचारीको सञ्चय कोष, योगदानमा आधारित निवृत्तभरण तथा सार्वजनिक संस्थानका कर्मचारीहरूको सञ्चय कोष, योगदानमा आधारित निवृत्तभरण तथा उपदान तथा निजी क्षेत्रको सञ्चय कोषको व्यवस्थापन गरिरहेका सन्दर्भमा “नेपाल सरकारले कोषलाई निवृत्तभरण वा उपदान पाउने गरी नियुक्त भएका सरकारी, सार्वजनिक तथा निजी संस्थाका कर्मचारीहरूको सञ्चय कोष योजना, निवृत्तभरण योजना,

उपदान योजना, औषधी उपचार, दुर्घटना बीमा तथा आश्रित परिवार योजना” सञ्चालन गर्न दिने गरी नीतिगत तथा कानूनी व्यवस्था भएमा कोष अन्तराष्ट्रिय स्तरको सामाजिक सुरक्षा संस्थाको रूपमा चिर काल पर्यन्त कायम रहन्छ ।

सन्दर्भ सामग्री :

कर्मचारी सञ्चय कोषको आ.व २०७८/७९ को वार्षिक प्रतिवेदन ।

नेपाल सरकारको आ.व २०८०/८१ को बजेट वक्तव्य ।

नेपाल सरकारको आ.व २०७९/८० आर्थिक सर्वेक्षण ।



EPF iPortal

- Innovating Digitally Enriched Social Security नारा रहेको ।
- पहिलेको e-service मा भएका कमजोरीहरूको समाधान भई कोषको सेवा अनलाइनमार्फत् अभि सजिलो र भरपर्दो रूपमा सञ्चकृताले प्राप्त गर्न सक्ने ।
- अनलाइन सापटी, स्वास्थ्योपचार सुविधा अनलाइनबाटै Apply गर्ने व्यवस्था गरिएको ।
- त्यसैगरी २०६२ सालदेखि हालसम्म भएको जम्मा कोष रकम र सबै प्रकारका ऋणको बारेमा जानकारी प्राप्त गर्न सकिने ।
- २०७६ साल पछि कोषमा आबद्ध भएका सरकारी कर्मचारीको निवृत्तभरण रकम पनि हेर्न सकिने सुविधा ।
- सञ्चकृताले Loan Payment Calculation सुविधाको कारण आफूले तिर्नुपर्ने ऋण व्याजसहितको सूचना प्राप्त गर्न सकिने ।
- अनलाइनबाट कसरी विशेष सापटी माग गर्ने तथा आफूले लिएको ऋण ConnectIPS मार्फत कसरी तिर्ने सम्बन्धमा manuals समेत राखिएको ।

शेयर लगानीमा कर्मचारी सञ्चय कोष



ठाकुर जंग थापा*

पृष्ठभूमि

कर्मचारी सञ्चय कोष ऐन, २०१९ बमोजिम सार्वजनिक तथा निजी क्षेत्रका कर्मचारी तथा कामदारहरूको सञ्चय कोषको व्यवस्थापन तथा उनीहरूलाई सामाजिक सुरक्षा सुविधा उपलब्ध गराउने मुख्य जिम्मेवारी कर्मचारी सञ्चय कोषको रहेको छ । निवृत्तभरण कोष ऐन, २०७५ बमोजिम नेपाल सरकारको निर्णयबाट २०७६ श्रावण १ गतेपछि नियुक्त भएका सरकारी कर्मचारीहरूको निवृत्तभरण कोषको व्यवस्थापनको जिम्मेवारी पनि कर्मचारी सञ्चय कोषले नै बहन गर्दै आएको छ । ती ऐनमा रहेका व्यवस्था अनुरूप कर्मचारीहरूले खाईपाई आएको मासिक तलबबाट १० प्रतिशत सञ्चय कोष र ६ प्रतिशत निवृत्तभरण कोष कटौती गरी सोही बराबरको रकम रोजगारदाताले समेत थप गरी सम्बन्धित कोषहरूमा जम्मा हुने व्यवस्था रहेको छ । यस्तो रकम सम्बन्धित रोजगारदाताको कर्मचारी सेवा सुविधा सम्बन्धी ऐन/नियम/विनियम तथा श्रम ऐन बमोजिम अनिवार्य कटौती/योगदान रहने भएको र सामान्य अवस्थामा सम्बन्धित कर्मचारीले रोजगारीबाट

अवकाश प्राप्त गरेको अवस्थामा मात्र सञ्चय कोषको हकमा एकमुष्ट तथा निवृत्तभरण कोषको हकमा आजीवन सम्बन्धित कर्मचारी वा सो कर्मचारीको पति वा पत्नीले प्राप्त गर्ने व्यवस्था रहेको छ । यस्तो अवधि सञ्चय कोषको हकमा औसतमा करिब २० देखि २५ वर्ष तथा निवृत्तभरण कोषको हकमा ३५ देखि ४० वर्ष रहने अनुमान गर्न सकिन्छ । कर्मचारीहरूको सेवाकालिन तथा आजीवन सामाजिक सुरक्षा सुनिश्चित गर्न यस्तो रकमले महत्वपूर्ण भूमिका निर्वाह गर्ने भएकोले यस्तो रकमको सुरक्षित तथा प्रतिफलयुक्त परिचालन गर्न अपरिहार्य रहेको छ । २०७९ चैत्र मसान्तसम्ममा करिब रु.४४९ अर्ब सञ्चय कोष र करिब रु.५ अर्ब निवृत्तभरण कोष लगायत अन्य कोष सहित करिब रु.४९९ अर्ब रकमको परिचालन कर्मचारी सञ्चय कोषबाट भइरहेको छ । यो रकम नेपालको कुल ग्राहस्थ उत्पादनको करिब १० प्रतिशत हुन आउँदछ । हाल कर्मचारी सञ्चय कोषले वार्षिक रुपमा सङ्कलन गर्ने विभिन्न श्रोतहरूको मात्रा करिब रु. ५० अर्ब रहेको छ । दीर्घकालिन प्रकृतिको यति ठूलो श्रोत परिचालन हुँदा देशको आर्थिक

* मुख्य प्रबन्धक, कर्मचारी सञ्चय कोष

विकासमा उल्लेखनीय सहयोग पुग्ने अपेक्षा राख्नु स्वभाविक हुन जान्छ । सोही परिप्रेक्ष्यमा विगत १ दशकको तथ्याङ्कमा आधारित भई लगानीको विभिन्न क्षेत्रमध्ये पूँजी बजारमा गरेको लगानीको सन्दर्भमा यो लेख केन्द्रित रहेको छ ।

कोषको लगानी संरचना तथा प्रतिफल दर

२०८० चैत्र मसान्त सम्ममा करिब रु.४९९ अर्ब कूल श्रोत मध्ये करिब रु.४९४ अर्ब लगानीयोग्य रकम भएकोमा सो को ९९.५० प्रतिशत रकम कर्मचारी सञ्चय कोष ऐनको दफा १९ तथा निवृत्तभरण कोष ऐन को दफा १८ बमोजिम विभिन्न क्षेत्रमा लगानी भइरहेको छ । कूल कर्जा तथा लगानीको रकम करिब रु.४९१ अर्ब भएकोमा करिब ३९ प्रतिशत रकम सञ्चयकर्ताहरूलाई उनीहरूको सञ्चित सञ्चय कोष रकमको ८० प्रतिशतसम्म सञ्चय कोष रकमको जमानतमा करिब १.१० प्रतिशत प्रिमियम थप गरी विशेष सापटी प्रदान भइरहेको छ भने करिब १० प्रतिशत सञ्चयकर्ताहरूलाई नै धितोमा आधारित विभिन्न कर्जाको रुपमा प्रवाह भएको छ । यसैगरी, करिब १७ प्रतिशत रकम परियोजना कर्जाको रुपमा विभिन्न सार्वजनिक तथा निजी परियोजनाहरूमा लगानी भएको छ भने करिब १ प्रतिशत रकम निवृत्तभरण कोषमार्फत् विभिन्न बैङ्कहरूले जारी गरेका डिबेञ्चरहरूमा लगानी तथा करिब ०.२१ प्रतिशत रकम सरकारी सुरक्षणपत्रहरूमा लगानी भएको छ । हालसम्म लगानीको वैकल्पिक क्षेत्रको रुपमा रहेको विभिन्न कम्पनीको शेयरमा उचित मुल्यको आधारमा करिब ५ प्रतिशत लगानी र स्थिर सम्पत्तिमा करिब ०.१७ प्रतिशत लगानी भएको छ । बाँकी करिब २८ प्रतिशत लगानी विभिन्न बैङ्कहरूको मुद्दती निक्षेपमा रहेको छ ।

आर्थिक वर्ष २०७०/७१ को अन्त्यमा सञ्चय कोषको करिब रु. १६३ अर्ब सहित कूल श्रोत करिब रु. १७० अर्ब रहेकोमा कूल कर्जा तथा लगानी परिचालन करिब रु.१६० अर्ब भएको थियो । कूल कर्जा तथा लगानीमध्ये करिब ४७ प्रतिशत विशेष सापटी, करिब १० प्रतिशत धितोमा आधारित सञ्चयकर्ता सापटी, करिब १५.५ प्रतिशत परियोजना कर्जा, करिब ९ प्रतिशत सरकारी ऋणपत्र, करिब १ प्रतिशत लागत मुल्यमा शेयर, करिब ०.५ प्रतिशत सम्पत्तिमा लगानी र करिब १७ प्रतिशत मुद्दती निक्षेपमा परिचालन भएको थियो ।

कर्मचारी सञ्चय कोषले सञ्चयकर्ताहरूलाई प्रदान गर्दै आएको प्रतिफलमा ब्याज तथा मुनाफा रहेको छ । पछिल्लो दशकमा कोषले ब्याजको रुपमा वार्षिक ६.५० प्रतिशतदेखि ८.२५ प्रतिशतसम्म प्रदान गरेको छ भने मुनाफाको रुपमा थप ०.६५ प्रतिशतदेखि १.२५ प्रतिशतसम्म वितरण गरेको छ । मुनाफाको रुपमा थप वितरण गरिएको रकम सञ्चयकर्ताहरूलाई उनीहरूको योगदान बिना प्रदान गरिएको सामाजिक सुरक्षा सुविधाहरू वापत छुट्याइने गरेको कोषको वार्षिक कूल मुनाफाको निश्चित प्रतिशतसहित कूल करिब २० प्रतिशत रकम विभिन्न कोषहरूमा छुट्याइसकेपछिको रकम हो । माथि उल्लेखित विभिन्न क्षेत्रमा गरिएको लगानीबाट प्राप्त हुने प्रतिफलमा नै यस्तो प्रतिफलहरू आधारित रहने हुन्छ । विगतको दशकमा कोषले लगानी परिचालनबाट करिब ७.२४ देखि ९.४१ प्रतिशतसम्म समग्र प्रतिफल प्राप्त गरेको छ । सोही अवधिमा देशको मुद्रास्फितीको दर ३.६० देखि ९.९२ प्रतिशतसम्म रहेको थियो । विगतको दशकमा कोषले लगानी परिचालनबाट

करिब ८.४५ प्रतिशत औसत प्रतिफल प्राप्त गरेकोमा औसत मुद्रास्फितीको दर ६.५५ प्रतिशत रहेको छ । सोही अवधिमा क्षेत्रगत रुपमा विशेष सापटीमा ७.६० देखि ९.५० प्रतिशतसम्म, धितोमा आधारित विभिन्न कर्जामा ८.२५ प्रतिशतदेखि ११ प्रतिशतसम्म ब्याज लिइएको छ । यसैगरी, परियोजना कर्जामा (सहवित्तीयकरण कर्जा बाहेक) ९.७५ देखि १२ प्रतिशतसम्म, डिबेञ्चरहरूमा ८.५० प्रतिशतदेखि ११.२५ प्रतिशतसम्म र सरकारी सुरक्षणपत्रहरूमा २.६५ देखि १०.९३ प्रतिशतसम्म ब्याजदर प्राप्त भएको छ । लगानीको वैकल्पिक क्षेत्रको रुपमा रहेको विभिन्न कम्पनीको शेयरमा ४२.१० प्रतिशतसम्म कुल लाभांश र २० प्रतिशतसम्म नगद लाभांश प्राप्त भएको छ भने स्थिर सम्पत्तिमा करिब ३१.३० देखि ५९.८१ प्रतिशतसम्म प्रतिफल (प्राप्त हुन बाँकी भाडासमेत प्रत्यक्ष खर्च बाहेक) प्राप्त भएको छ । लगानीको यी वैकल्पिक क्षेत्रबाट उपरोक्त प्रतिफल बाहेक थप पूँजीगत वृद्धि (Capital Appreciation) प्राप्त हुनसक्ने भएता पनि त्यस्तो किसिमको प्रतिफल उपरोक्त प्रतिफलहरूमा समावेश गरिएको छैन । सोही अवधिमा विभिन्न बैङ्कहरूको मुद्दती निक्षेपबाट ५ देखि १२.५० प्रतिशतसम्म ब्याजदर प्राप्त भएको छ ।

शेयर लगानीमा कर्मचारी सञ्चय कोषको अवस्था

२०८० आषाढ मसान्तसम्ममा कोषले २२ वटा विभिन्न कम्पनीहरूको शेयरमा करिब रु. १० अर्ब ३५ करोड लगानी गरेको छ । सोमध्ये कोषको सहायक कम्पनी सञ्चय कोष घरजग्गा व्यवस्थापन कम्पनीमा रु.२० करोड लगानी रहेको छ । सोको क्षेत्रगत विवरण देहायबमोजिम रहेको छ ।

उपरोक्त विवरण अनुसार कोषको सबैभन्दा बढी शेयर लगानी बैङ्क तथा वित्तीय संस्थाहरूमा भएको छ । नेपाल राष्ट्र बैङ्कबाट इजाजत प्राप्त १३ वटा बैङ्क तथा वित्तीय संस्थामा ६६.७१ प्रतिशत लगानी भएको छ भने त्यसपछि जलविद्युत विकास, लगानी तथा सञ्चालनसँग सम्बन्धित ३ कम्पनीमा १९.२३ प्रतिशत शेयर लगानी भएको छ । सबैभन्दा कम लगानी २ वटा इन्त्योरेन्स कम्पनीहरूमा ६.०८ प्रतिशत भएको छ ।

आर्थिक वर्ष २०७३/७४ देखि कोषले आफ्नो वित्तीय विवरण नेपाल चार्टर्ड एकाउन्टेन्ट संस्थाले जारी गरेको नेपाल वित्तीय प्रतिवेदनमान बमोजिम तयार गरेको छ । त्यसैले सोही आ.व.

लगानीको क्षेत्र	कम्पनी सङ्ख्या	रकम रु.	लगानी प्रतिशत
नेपाल राष्ट्र बैङ्कबाट इजाजत प्राप्त बैङ्क तथा वित्तीय संस्था	१३	६,९०३,८१२,८८३।७७	६६।७१
इन्त्योरेन्स कम्पनी	२	६२९,५८२,४१३।००	६।०८
जलविद्युत विकास, लगानी तथा सञ्चालनसँग सम्बन्धित कम्पनी	३	१,९९०,०००,०००।००	१९।२३
अन्य कम्पनी	४	८२५,२८६,४००।००	७।९७
कुल लगानी	२२	१०,३४८,६८१,६९६।७७	१००।००

देखि कोषले आफ्नो शेयरको उचित मूल्याङ्कन गरी वित्तीय विवरणमा समावेश गरेकोले शेयर लगानीमा भएको पूँजीगत वृद्धि समेत गणना गरी नगद लाभांश सहितको विगत ६ वर्षको कुल प्रतिफलको विवरण देहाय अनुरूप रहेको छ ।

आ.व. अनुसार प्रतिशतमा

विवरण	२०७३/७४	२०७४/७५	२०७५/७६	२०७६/७७	२०७७/७८	२०७८/७९	औसत
नगद लाभांश	२.२३	१.७४	८.४६	१०.३९	३.८३	३.४५	५.०२
पूँजीगत वृद्धि	(२.३२)	१.५६	(१४.७४)	(९.१३)	५.९८	५१.११	५.४१
कुल प्रतिफल	(०.०८)	३.३०	(६.२९)	१.२६	९.८१	५४.५७	१०.४३

उपरोक्त विवरण अनुसार कोषले औसतमा शेयर लगानीबाट १०.४३ प्रतिशत कुल प्रतिफल प्राप्त गरेको छ भने ५.०२ प्रतिशत नगद लाभांश र ५.४१ प्रतिशत पूँजीगत वृद्धि रहेको छ । सबैभन्दा बढी कुल प्रतिफल र पूँजीगत वृद्धि आ.व. २०७८/७९ मा क्रमशः ५४.५७ र ५१.११ प्रतिशत प्राप्त गरेकोमा सबैभन्दा बढी १०.३९ प्रतिशत नगद लाभांश आ.व. २०७६/७७ मा प्राप्त भएको छ । यसैगरी सबैभन्दा कम कुल प्रतिफल र पूँजीगत वृद्धि आ.व. २०७५/७६ मा क्रमशः ६.२९ र १४.७४ प्रतिशत प्राप्त गरेकोमा सबैभन्दा कम १.७४ प्रतिशत नगद लाभांश आ.व. २०७४/७५ मा प्राप्त भएको छ । उचित वित्तीय प्रतिवेदनको लागी पूँजीगत वृद्धिको रुपमा लेखांकन गरिएको प्रतिफल शेयर बिक्री गरिएको खण्डमा मात्र प्राप्त हुने हुन्छ ।

कोषको शेयर लगानीको उद्देश्य तथा प्रकृति
कर्मचारी सञ्चय कोषले लगानीमा उच्चतम प्रतिफल प्राप्त गर्नेसँगै अर्थतन्त्रको कुनै क्षेत्र

तथा पूँजी बजारको विकासमा सहयोग पुर्याउने उद्देश्य सहित विभिन्न कम्पनीहरूको शेयरमा लगानी गर्दै आएको छ । सर्वप्रथम वि.सं. २०४९ मा हिमालयन बैङ्कमा शेयर लगानी गरी सो बैङ्कको स्थापनामा सहभागी भएको कोष त्यसपछि स्थापना भएका विभिन्न बैङ्क तथा वित्तीय संस्थाहरूमा संस्थापक शेयरधनीको रुपमा

सहभागी भएको छ । बिमाको क्षेत्रमा वि.सं. २०५३ मा हालको प्रभु इन्स्योरेन्सको स्थापनामा कोषको सहभागिता रहेकोमा त्यसपछि हालको राष्ट्रिय बिमा कम्पनीको शेयरमा समेत कोषले लगानी गरेको छ । जलविद्युतको क्षेत्रमा वि.सं. २०६८ मा जलविद्युत लगानी तथा विकास कम्पनी, वि.सं. २०७३ मा विद्युत उत्पादन कम्पनी र वि.सं. २०७४ मा बेतन कर्णाली सञ्चयकर्ता हाईड्रोपावर कम्पनीको स्थापनामा कोषको सहभागिता रहेको छ । यसैगरी पूँजी बजारको क्षेत्रमा कार्य गर्ने नेपाल स्टक एक्सचेञ्ज लि., सिटिजन्स क्यापिटल लि. र नेशनल फण्ड म्यानेजमेन्ट कम्पनीको एक मुख्य शेयर लगानीकर्ताको रुपमा कोषको सहभागिता रहेको छ । कोषले पहिलोपल्ट सञ्चयकर्ताहरूसमेत संस्थापक शेयरधनीको रुपमा कुल शेयरको ४० प्रतिशत सहभागिता रहने गरी कोषको १५ प्रतिशत शेयर लगानी गरी बेतन कर्णाली सञ्चयकर्ता हाईड्रोपावर कम्पनीको स्थापना गरेको छ । यसैगरी, कोषको एकल लगानीमा

वि.सं. २०७६ मा सञ्चयकर्ता घरजग्गा व्यवस्थापन कम्पनी स्थापना गरिएको छ जसको उद्देश्य सञ्चयकर्ताहरूलाई संयुक्त आवासको साथै कोषको स्वामित्वमा रहेको जग्गामा भवन निर्माण गर्ने तथा कोषको स्वामित्वमा रहेको भवनहरूको भाडा व्यवस्थापन गर्ने रहेको छ। यी दुई कम्पनीमा रहेको कोषको शेयर लगानी रणनीतिक प्रकृतिको अर्थात् सञ्चयकर्ताको दीर्घकालिन हित प्रवर्द्धन गर्ने उद्देश्यले प्रेरित रहेको छ। यस अलावा, विभिन्न कम्पनीहरूमा लगानी साभेदारको रूपमा सम्बन्धित कम्पनीको शेयरमध्ये १० देखि २१.६१ प्रतिशतसम्म शेयर लगानी रहेको छ भने बाँकी अन्य कम्पनीहरूमा कोषको शेयर लगानी ७.१७ प्रतिशतसम्म रहेको छ।

खरिद गरिएको कुनैपनि शेयर बिक्री नगरी कोषको शेयर लगानी दीर्घकालिन लगानीको रूपमा रहेको छ। यसैगरी कोषले खरिद गरेको प्राय सबै शेयर संस्थापक शेयरको रूपमा ठूलो मात्रामा रहेको र पूँजी बजारको स्थायित्वको दृष्टिकोणले कोष शेयरको नियमित खरिद बिक्रीकर्ताको रूपमा कार्यरत नरहेको हो। यसरी कर्मचारी सञ्चय कोष दीर्घकालिन लगानीकर्ताको रूपमा रहेकोले सञ्चयकर्ताको हितको दृष्टिकोणले कोषले शेयर लगानीबाट प्रतिफलको रूपमा नगद लाभांशको अपेक्षा गर्ने गरेको छ। यद्यपि, कोषले गरेको शेयर लगानीबाट लागतको दोब्बरभन्दा बढी नै पूँजीगत वृद्धि आर्जन गरिसकेको छ जुन बोनस शेयरको साथै शेयरको बजार मूल्यमा भएको वृद्धिको कारणले सम्भव भएको हो। अन्य लगानीकर्तालाई जस्तै कोषलाई पनि बोनस शेयर बिक्री गरी नगद प्राप्त गर्ने विकल्प भने रहेको छ।

कोषको शेयर लगानी व्यवस्थापनको आवश्यकता

निवृत्तभरण कोषको जिम्मेवारी प्राप्त भएसँगै कोषको दीर्घकालिन वित्तीय श्रोत थप सशक्त भएकोमा देशको ठूलो दीर्घकालिन लगानीकर्ताको हैसियतले कोषको लगानी व्यवस्थापन थप चुनौतीपूर्ण बन्दै गएको छ। यद्यपि कोष जस्तै अन्य सामाजिक सुरक्षण संस्थाहरूको तुलनामा कोषको लगानी संरचना विविध रहेकोले कोषको लगानी व्यवस्थित र सुरक्षित रहेको अनुमान गर्न सकिन्छ। कोषको लगानी संरचनामा २० देखि ३० प्रतिशत विभिन्न बैङ्कको मुद्दती निक्षेपमा रहदै आएकोमा नेपाल राष्ट्र बैङ्कबाट जारी एकीकृत निर्देशनको व्याजदरसम्बन्धी व्यवस्थामा कोषलाई पनि संस्थागत लगानीकर्ताको रूपमा लिई कोषले लगानी गर्ने मुद्दती निक्षेपमा समेत सर्वसाधारण निक्षेपको तुलनामा २ प्रतिशत कम व्याजदर प्रदान गर्ने व्यवस्था गरिएकोले कोषको समग्र लगानी प्रतिफलमा करिब ०.६० प्रतिशतले कमी आउने अवस्था सिर्जना भएको छ। कोषमा कुनै पनि शेयरधनी नरहेको तथा कोषले आर्जन गर्ने सम्पूर्ण प्रतिफल आफ्नो तलबबाट अनिवार्य सञ्चय कोष तथा निवृत्तभरण कोष कट्टी गरी कोषमा २० देखि ४० वर्षसम्म जम्मा गर्ने सञ्चयकर्तामा जाने भएकोले यो व्यवस्थाको प्रभाव ती करिब ६ लाख सञ्चयकर्ताहरूमा परिरहेको छ। सरकारी सुरक्षणपत्रहरूबाट प्राप्त हुने प्रतिफल मुद्दती निक्षेपको तुलनामा कम नै रही आएको तथा कर्मचारी सञ्चय कोष ऐन, २०१९ को व्यवस्था बमोजिम कोषले सञ्चय कोषको रकम बैङ्कहरूबाट जारी भइरहेको असुरक्षित डिबेञ्चरमा लगानी गर्न नपाउने सन्दर्भमा

कोषले लगानीको सुरक्षा तथा प्रतिफलदरलाई मध्येनजर गर्दै लगानीको विकल्पहरू खोजी गर्नुपर्ने अवस्था आएको छ । देशको आर्थिक विकास, वित्तीय स्थायित्व तथा पूँजी बजारको विकासमा कोषको महत्वपूर्ण भूमिका रहेको र निरन्तर वृद्धि भइरहेको सञ्चयकर्ताको सेवा सुविधाको अपेक्षाले पनि कोषले लगानीको सुरक्षा तथा प्रतिफल दरलाई मध्येनजर गर्दै लगानीको उपयुक्त विकल्पहरूमा कार्य गर्नुपर्ने भएको छ । ती विकल्पहरूमा परियोजना कर्जा, स्थिर सम्पत्तिमा लगानी तथा शेयर लगानी रहेका छन् ।

कर्मचारी सञ्चय कोष ऐन, २०१९ को दफा १९ मा भएको विभिन्न व्यवस्थाबमोजिम कोषले बैङ्क वा वित्तीय संस्थाको शेयरमा लगानी गर्न, नेपाल सरकार वा नेपाल सरकारको स्वामित्व वा नियन्त्रणमा रहेको निकायद्वारा प्रवर्द्धित ऊर्जा उत्पादन र प्रसारण, कृषि विकास, पर्यटन र ठूला पूर्वाधार निर्माणको क्षेत्रमा स्थापना हुने कम्पनीको शेयरमा संस्थापकको हैसियतले लगानी गर्न वा त्यस्तो कम्पनीको शेयर खरिद गर्न, सञ्चयकर्ताको सहभागितामा सामूहिक लगानी योजना (Mutual Fund) सञ्चालन गर्ने प्रयोजनको लागि ऐनको दफा १९ को (भ) बमोजिम पूँजी बजार सम्बन्धी काम गर्ने कम्पनीको शेयरमा लगानी गर्न वा अन्य संस्थासँग मिलेर नयाँ कम्पनी वा संस्थाको स्थापना गर्न, कोष आफैँ वा अरू संस्थासँग मिली विश्वविद्यालय, शिक्षण अस्पताल, मेडिकल कलेज लगायत शैक्षिक क्षेत्र, औषधी उत्पादन, ऊर्जा अस्पताल, पर्यटन, कृषि विकासमा सम्भाव्यता अध्ययन गरी लगानी गर्न, कोषको स्वामित्वमा रहेका घर घडेरी बिक्री वितरण गर्ने वा आवास

परियोजना सञ्चालन गर्न कम्पनी वा संस्थाको स्थापना र सञ्चालन गर्न र कोषको ऋण बाँकी भएकोमा कुनै संस्थाको जायजैथा कोषलाई प्राप्त भएमा सो जायजैथाको सदुपयोग गर्न आफैँले वा अरू संस्थासँग मिली सो संस्थाको सञ्चालन गर्ने वा नयाँ संस्था स्थापना गरी सञ्चालन गर्न सक्ने व्यवस्था रहेको छ ।

कोषले संस्थापक शेयरधनीको हैसियतले उपरोक्त बमोजिमको विभिन्न क्षेत्रका विभिन्न कम्पनीको शेयरमा लगानी गर्दै आएकोमा रणनीतिक प्रकृतिका शेयर लगानी रहेको कम्पनीको स्थापनाको उद्देश्यबमोजिम प्रभावकारी व्यवस्थापन, सम्बन्धित कम्पनीको कार्यसम्पादन तथा वित्तीय अवस्था र वित्तीय बजारको अवस्था अनुसार खरिद गरिएको शेयरको उपयुक्त व्यवस्थापन, उपयुक्त संयन्त्रमार्फत धितोपत्रको दोस्रो बजारमा प्रवेश गरी व्यवसायिक ढङ्गमा शेयरको खरिद बिक्री र सामूहिक लगानी कोष तथा वैकल्पिक लगानी कोषहरूमा लगानीको अवसर तथा सम्भावनालाई हेरेर उपयुक्त कदम चाल्नुपर्ने देखिएको छ ।

निष्कर्ष

सैनिक द्रव्य कोषको रुपमा वि.सं. १९९१ मा शुरुवात भएको कर्मचारी सञ्चय कोषले कर्मचारी सञ्चय कोष ऐन, २०१९ तथा निवृत्तभरण कोष ऐन, २०७५ बमोजिम देशको सबैभन्दा ठूलो दीर्घकालिन कोषको समुचित व्यवस्थापन गरी सञ्चयकर्ताहरूलाई मुद्रस्फितीभन्दा बढि नै प्रतिफल प्रदान गरिरहेकोमा बदलिँदो समय र परिस्थिति अनुरूप आफ्नो लगानीको व्यवस्थापन गर्नुपर्ने भएको छ ।

परम्परागत लगानीको क्षेत्र (मुद्दी निक्षेप तथा सरकारी ऋणपत्र) बाट क्रमशः लगानीको वैकल्पिक क्षेत्रमा लगानी निर्देशित गर्न आवश्यक भएको छ। लगानीको वैकल्पिक क्षेत्र मध्येको एक शेयर लगानीबाट विगतमा कोषले प्राप्त गरेको समग्र प्रतिफलको औसतभन्दा बढी नै प्रतिफल प्राप्त गरिएको र भविष्यमा समेत उच्चतम प्रतिफल अपेक्षा गरिएकोमा कोषले गरेको प्रत्येक शेयर लगानीको उद्देश्य तथा प्रकृति अनुरूप उचित र प्रभावकारी व्यवस्थापन (खरिदको साथै बिक्री समेत) गरी लगानीको सुरक्षा र प्रतिफल सुनिश्चित गर्नुपर्ने दायित्व रहेको छ। साथै, अर्थतन्त्र तथा वित्तीय बजारमा उपलब्ध भएको विभिन्न अवसर तथा सम्भावनाहरूलाई सदुपयोग गरी सञ्चयकर्ताहरूलाई उच्चतम प्रतिफल,

सेवा तथा सुविधा प्रदान गर्न सम्बन्धित ऐनको व्यवस्थाहरूमा समायनुकुल परिवर्तनसमेत गरी प्रभावकारी रूपमा शेयर लगानीको साथै समग्र लगानीको व्यवस्थापन गर्नुपर्ने आवश्यकता रहेको छ।

सन्दर्भ सामाग्रीहरू

१. कर्मचारी सञ्चय कोषको विभिन्न आ.व.को वार्षिक प्रतिवेदनहरू
२. कर्मचारी सञ्चय कोषको त्रैमासिक वित्तीय प्रतिवेदनहरू
३. नेपाल राष्ट्र बैङ्कबाट प्रकाशित आर्थिक तथा अन्य प्रतिवेदनहरू
४. कर्मचारी सञ्चय कोष ऐन, २०१९
५. निवृत्तभरण कोष ऐन, २०७५
६. कर्मचारी सञ्चय कोषबाट प्राप्त विवरणहरू



EPF मोबाइल एप

- कोषले आफ्नै EPF मोबाइल एप्लिकेसनको सुरुआत गरेको।
- कोषका सम्पूर्ण सुविधा र जानकारीको लागि EPF मोबाइल एप सञ्चालनमा ल्याएको।
- App मार्फत Loan Payment Calculator प्रयोग गरी आफूले तिर्नुपर्ने ऋणको साँवा व्याजको जानकारी हासिल गर्न सकिने।
- त्यसैगरी Special Loan Application मार्फत विशेष सापटीको लागि अनलाइनबाट माग गर्न सकिने।
- आ.व. २०६२/६३ देखि हालसम्मको Statement हेर्न सकिने सुविधा पनि रहेको।
- App मा सुरक्षाको लागि Biometric Login सुविधा रहेको।
- सञ्चयकर्ताले Individual KYC तथा Office KYC सोही App बाट गर्ने सुविधा समेत रहेको।

जुद्ध शम्शेरले परिकल्पना गरेको सैनिक द्रव्य कोष र आजको कर्मचारी सञ्चय कोष



शान्ता गौतम*

पृष्ठभूमि

मानिसहरूलाई सम्भावित जोखिमबाट कसरी सुरक्षित गर्न सकिन्छ भन्ने अवधारणाबाट सामाजिक सुरक्षाको विकास भएको मानिन्छ । यस अवधारणाको व्यवस्थित विकास औद्योगिक क्रान्ति पश्चात भएको मानिन्छ । अशक्त र असक्षमहरूको संरक्षण कल्याणकारी राज्यले गर्नु पर्दछ भन्ने धारणाको व्यवस्थित विकास फ्रान्सेली क्रान्ति पश्चात भएको पाइन्छ । सामाजिक सुरक्षालाई सामाजिक जिम्मेवारीको रूपमा सन् १७९३ मा फ्रान्सको संविधानको प्रस्तावनमा उल्लेख गरियो ।

आधुनिक सामाजिक सुरक्षाको अवधारणा यूरोपमा १९औं शताब्दीबाट शुरु भएको पाइन्छ । जर्मन चान्सलर अट्टो हान विस्मार्कको अवधारणालाई जर्मन इम्पेरियर विलियम प्रथमले सन् १८८१ मा जो उमेर र स्वास्थ्यको कारण काम गर्न सक्दैनन् त्यस्ताको संरक्षण राज्यले गर्नुपर्ने व्यहोराको पत्र त्यहाँको संसदमा पठाएका थिए । फलस्वरूप सन् १८८९ मा वृद्ध अवस्थाको बीमा ओल्ड एज सोसियल इन्स्युरेन्स कार्यक्रमको शुरुवात

जर्मनीले गर्‍यो । यही नै कार्यक्रमबाट सामाजिक सुरक्षा अवधारणाको औपचारिक रूपमा विकास भएको मानिन्छ । कल्याणकारी राज्यको अवधारणा बेलायतमा सन् १९०० देखि १९१० को दशकमा आयो र सन् १९०६ देखि १९१४ सम्म समाज कल्याणका कार्यक्रमहरूको सुधार कार्यहरू शुरु भयो । यसकै आधारमा बेलायतले आफूलाई कल्याणकारी राज्य भनि घोषणा समेत गर्‍यो । यसैबीच विश्वले भोग्नु परेको प्रथम विश्व युद्धबाट समाजमा मानिसहरू अशक्त, विरामी, नाबालक, दुहुरो, बेरोजगार हुन पुगे, वृद्ध अवस्थाका मानिसहरूको हेरचाह गर्ने परिवारका सदस्यहरू गुमाउँदा पालन पोषण गर्ने संरक्षक तथा स्रोत साधनको अभाव भई समाजमा रहेका त्यस्ता कमजोर वर्ग समुदायको हेरचाह तथा संरक्षण गर्नुपर्ने आवश्यकताको विषय टडकारो महशुस भयो ।

सामाजिक सुरक्षाको क्षेत्रमा प्रथम विश्वयुद्धको समाप्ति पश्चात Treaty of Versailles अन्तरगत गठित अन्तर्राष्ट्रिय श्रम सङ्गठन ILO को महत्वपूर्ण भूमिका रहेको छ । ILO

* का.मु. मुख्य प्रबन्धक, कर्मचारी सञ्चय कोष

विधानको प्रस्तावनाले कामदारहरूलाई विभिन्न कठिनाईहरूबाट संरक्षण गर्न सामाजिक सुरक्षाको आवश्यकता पर्ने विषयलाई जोड दियो । सन् १९३३ मा विभिन्न अभिसन्धीहरू जारी गर्दै सामाजिक सुरक्षालाई अन्तराष्ट्रिय मान्यता प्रदान गर्‍यो ।

पश्चिममा देशहरूमा कल्याणकारी राज्यले जनताको संरक्षणका लागि स्रोत साधनको दिगो व्यवस्थापन गर्न योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षण कार्यक्रमहरूको विकास र सञ्चालन गर्ने अभियान नै शुरू भयो । नागरिक उमेरले वृद्ध, रोगले कमजोर, बेरोजगार भएर आय आर्जन गर्न नसकेको अवस्थामा व्यक्ति काम गर्न सक्षम र रोजगार हुँदा आर्जन गरेको निश्चित रकमलाई निरन्तर योगदान गर्दै जाने र योगदानको आधारमा असक्षम हुँदा राज्यले संरक्षण गर्ने व्यवस्था क्रमशः विश्वभर फैलियो । संयुक्त राष्ट्र सङ्घले सन् १९४८ मा मानव अधिकारको विश्वव्यापी घोषणामा सामाजिक सुरक्षालाई मानिसको आधारभूत मानव अधिकारको रूपमा घोषणा गर्‍यो ।

जुद्ध शम्शेरले परिकल्पना गरेको सैनिक द्रव्य कोष

नेपालको तत्कालिन शासन व्यवस्था संयुक्त अधिराज्यको शासन व्यवस्था र सोचबाट निर्देशित रहेको विभिन्न तथ्यहरूबाट पुष्टि हुन्छ । तत्कालिन राणा शासकहरूले ब्रिटिश सोच र शैलीलाई नेपालको शासन सञ्चालनमा प्रयोग गरेको देखिन्छ । त्यस्तो सोच र शैली नीति निर्माणमा मात्र नभएर भौतिक पूर्वाधार निर्माण जस्तै ब्रिटिश शैलीका दरबारहरूको

निर्माण लगायतमा अनुकरण गरेको प्रशस्त उदाहरण पाइन्छ । नेपालमा सामाजिक सुरक्षा अवधारणाको विकास पनि राणा शासन कालमै भएको थियो । “अैले पाइरहेको खानगी (तलब) मध्येबाट केही रुपैयाँ सैनिक द्रव्य कोषमा जम्मा गरी राखी नोकरी छुटी गएपछि सो जम्मा भएको रुपैया लिई जान पाए नोकरी छुटी गएका अवस्थामा पनि सो रुपैयाँबाट जीविकाको बाटो रही सुविस्ता हुने होस् भन्नाका निमित्त” सैनिक द्रव्य कोषको स्थापना वि.सं.१९९१ भाद्र ४ गते भएको थियो । अवकाश भएर जाने सैनिक कर्मचारी रिक्तो हात घर जानु पर्ने अवस्थाको अन्त गर्नको लागि अवकाश पछि सेवाकालमा सञ्चित रकम एकमुष्ट उपलब्ध गराउने जसले अवकाशपछिको आर्थिक अभावलाई सम्बोधन गर्ने, विशेष गरी सैनिक कर्मचारीहरूको स्वाभिमानमा आँच आउन नदिने, अवकाश पछिको जीवनलाई सहज र आर्थिक अभाव हुन नदिने जस्ता उद्देश्यले कार्यक्रमलाई दीगो बनाउन शुरू देखि नै योगदानमा आधारित सैनिक द्रव्य कोषको स्थापना श्री ३ जुद्ध शम्शेर ज.ब.रा.ले गरेका थिए जुन समकालीन विश्वमा अभ्यासको शुरूवाति चरणमै थियो । तत्कालीन समयमा प्रयोग भएका सैनिक द्रव्य कोष, निजामति प्रभिडेन्ट फण्ड, अडिटर जनरल, ट्रस्टी जस्ता शब्दावलिहरू ब्रिटिश शासन व्यवस्थाबाट प्रभावित थियो । पल्टनिया जवान वा निजामती कर्मचारीहरूको डिपोजिट जम्मा रकमलाई निष्पक्ष रूपले सञ्चालन गर्ने र अडिटरले फण्डको श्रेस्ताहरू जाँची खर्च कटाएर बाँकी रहेको मुनाफाको रकमबाट फण्डको रकममा व्याज दिने दर तोकिने अभ्यासले स्रोतको परिचालन र मुनाफा वितरणको तत्कालीन अभ्यासलाई प्रष्ट पार्दछ ।

आज भन्दा भण्डै नब्बे वर्ष अगाडि सिपाहीको अवकाशपछिको जीवन यापनको विषयमा चिन्तनमनन गरेर ल्याइएको दीगो सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रमको अवधारणा समकालीन विश्वको पदचाप सँगसँगै थियो। राणा शासकहरू संसारको गति सँगसँगै थिए र कार्यक्रमलाई आजको जस्तो सस्तो लोकप्रियताको लागि नभई दिगो, विश्वासिलो र सेवकको स्वाभिमान प्रति बढी सजक र दुरदर्शी थिए भन्ने हिचकिचाउनु पर्दैन। सैनिक द्रव्य कोष खडा गर्दा लिइएको नीतिले अवकाशपछि जाने पल्टनिया जवानहरूले सेवाकालमा जम्मा गरेको रकम एकमुष्ट लैजाउनु भन्ने परिकल्पना गरिएको थियो।

वर्तमान सञ्चय कोष :

वि.सं. १९९१ सालमा स्थापना भएको सैनिक द्रव्य कोषबाट ११५ जना म्यादी कर्मचारी, ३० हजार सञ्चयकर्ता र उनीहरूबाट जम्मा भएको रु. ३७ लाखबाट शुरु भएको आजको कर्मचारी सञ्चय कोष भण्डै ५ लाख ५५ हजार सक्रिय सञ्चयकर्ताको करिब ५ खर्ब १० अर्ब स्रोत परिचालन गर्ने संस्था अनि बैङ्क वित्तीय संस्थाहरूको निक्षेप तथा कर्जामा कोषको अंश भण्डै ८ प्रतिशत रहेको छ। वित्तीय प्रणालीमा कोषको अंश भण्डै ५ प्रतिशत र कुल ग्राहस्थ उत्पादनको भण्डै १० प्रतिशत अंश ओगट्ने ठूलो र दरिलो सामाजिक सुरक्षण संस्थाको रूपमा कर्मचारी सञ्चय कोष स्थापित भएको छ।

कर्मचारी सञ्चय कोष ऐन, २०१९ ले कर्मचारीको सेवाकालको आवश्यकता पूरा गर्न कोषले सञ्चयकर्ताको हितमा आवश्यक कार्य गर्न सक्ने व्यवस्था रहे अनुरूप सेवाकालीन आवश्यकता पूरा गर्न विभिन्न सापटीका

कार्यक्रमहरू सञ्चालन गर्दै आएको छ। जुन सञ्चयकर्ताहरूको माग र अपेक्षा अनुरूप नै रहेको छ। कोषको स्रोत परिचालन अत्यन्तै चुनौतिपूर्ण बन्दै गएको छ। सुरक्षित, दीगो र उच्चतम प्रतिफल दिने लगानीका क्षेत्र पर्याप्त नहुदा कोष जस्ता सम्भौतित बचत परिचालन गर्ने संस्थाहरूको स्रोत परिचालन जटिल बन्दै गएको छ। कर्मचारी सञ्चय कोष जस्तै सञ्चय कोष व्यवस्थापन गर्दै आएको सिङ्गापुरको सेन्ट्रल प्रोभिडेन्ट फण्डले सङ्कलित रकमको ९९ प्रतिशत हिस्सा सिङ्गापुर सरकारको ऋणपत्रमा लगानी गर्ने गरेको छ। स्रोत परिचालनको जिम्मा राज्यले लिने र राज्यको लागि स्रोतको अभाव नहुने व्यवस्था मिलाएको कारण सिपिएफले सामाजिक सुरक्षण कार्यक्रमहरूको मात्रै व्यवस्थापन गर्ने गरेको छ।

कर्मचारी सञ्चय कोष स्थापनाको शुरुवाति दिनमा कोषको लगानी बैङ्कहरूको मुद्धती निक्षेपमा केन्द्रित हुने गरेकोमा लगानीको क्षेत्र अभाव तथा बचतकर्ताको मागको आधारमा योगदानकर्ताहरूलाई नै सापटी प्रदान गर्ने कार्य ३० को दशकबाट बह्दै गएको पाइन्छ। आयकर ऐन, २०५८ आउनु अगाडि सम्म आंशीक भुक्तानीको माध्यमबाट योगदानकर्ताहरूले भुक्तानी लिने गरेका थिए। आयकर ऐन, २०५८ ले अवकाश कोषको भुक्तानी एक पटक मात्र हुने र त्यसरी गरिएको भुक्तानीमा तोकिएको सीमाभन्दा बढी रकममा कर लाग्ने व्यवस्थाले आंशिक भुक्तानीको व्यवस्था हटाइयो।

कर्मचारी सञ्चय कोषको स्रोत परिचालनमा विशेष गरी बैङ्कहरूको मुद्धति निक्षेप, परियोजना कर्जा, सहवित्तीयकरण कर्जा, घर जग्गामा

लगानी, नेपाल सरकारको जमानत कर्जा, नेपाल राष्ट्र बैङ्कबाट जारी हुने ट्रेजरी बिल्ल, दीर्घकालीन बचत पत्रहरू, विभिन्न बैङ्क तथा वित्तीय संस्थाहरूमा शेयर लगानी र सञ्चयकर्ता नै लगानीका क्षेत्रहरू हुन । विगत लामो समयदेखि सञ्चयकर्तामा जाने लगानीको हिस्सा उल्लेखनीय रूपले कायम हुदै आएको छ । कुल स्रोत परिचालनमा भण्डै ५० प्रतिशत अंश आफ्नै योगदानकर्तालाई निजको नाममा जम्मा भएको सञ्चय कोष रकमको सुरक्षणमा विशेष सापटी र घर जग्गा धितोमा आधारित घर सापटी, शैक्षिक सापटी, घर मर्मत सापटी, जग्गा खरिद सापटी, सरल चक्र कर्जाको रूपमा प्रयोग गर्ने गरी लगानीको क्षेत्र तय गरिएको छ ।

कुल लगानीको ५० प्रतिशतलाई शत प्रतिशत मान्दा सञ्चयकर्ताको योगदान रकमको आधारमा प्रदान गरिएको ८० प्रतिशत विशेष सापटीको अंश भण्डै ७८ प्रतिशत रहेको छ भने धितोमा आधारित कर्जाको अंश २२ प्रतिशत रहेको छ । आर्थिक वर्ष २०७९/८० मा भण्डै २८ हजार सञ्चयकर्तालाई २८ अर्ब कोष भुक्तानी गर्दा सञ्चयकर्ताले लिएको विशेष सापटी वापत भण्डै १७ अर्ब कोष रकमबाट असुल उपर गरिएको छ । यसबाट सञ्चयकर्ताले आफ्नो जम्मा रकममध्ये औशतमा करिब ४० प्रतिशत मात्रै सापटी समायोजन पश्चात भुक्तानी लिने गरेको देखिए तापनि विशेष सापटी लिएका सञ्चयकर्ताले सेवाबाट अवकाश हुनासाथ भुक्तानी माग गरेको अवस्थामा सापटी समायोजनपछि बुझ्ने भुक्तानी वापतको रकम सङ्कलित रकमको करिब १५ देखि १८ प्रतिशत मात्र रहेको देखिन्छ । सञ्चयकर्ताको सेवाकालमा आर्थिक व्यवस्थापनको लागि आफ्नो

कोषमा जम्मा भएको रकमको आधारमा सापटी लिँदा सेवारत रहँदाको आर्थिक व्यवस्थापन सहज भए तापनि जुद्ध शम्शेरले सैनिक द्रव्य कोष स्थापना गर्दा परिकल्पना गरेको नोकरी छुटी गएपछि सो जम्मा भएको रुपैयाँ लिई जान पाए नोकरी छुटी गएका अवस्थामा पनि सो रुपैयाँबाट जीविकाको बाटो रही सुविस्ता हुने होस् भन्नाका निमित्त भन्ने नीति अनुरूप भएन भन्ने अनुभूति हुन थालेको छ ।

कर्मचारी सञ्चय कोष आफैँले सञ्चालन गरेका कार्यक्रमहरूको विषयमा विचार विमर्श गर्नुपर्ने समयमा नीति निर्माताहरू त्यही कार्यक्रमहरूलाई निरन्तरता दिँदै सामाजिक सुरक्षण गर्ने नाममा मजाक गरिरहे जस्तो लाग्दछ । यस्ता गैरवैकिड संस्थाहरूले बैङ्क वित्तीय संस्थाले जस्तो बलवान र धनवान भएको अवस्थालाई मात्रै मध्यनजर राखी योगदानकर्तामाथि व्यवसाय गरिरहेका त छैनन् भन्ने प्रश्न उठ्ने गरेको छ । कर्मचारी सञ्चय कोषले शुरु गरी प्रयोगमा ल्याएको यस्तो अभ्यास आज नागरिक लगानी कोष र सामाजिक सुरक्षा कोषले समेत हुबहु नक्कल गरी अभ्यास गर्दै आएका छन् । कर्मचारी सञ्चय कोषले शुरुवात गरेका कार्यक्रमहरू भन्दा फरक र नयाँ कार्यक्रम नयाँ संस्थाहरूले ल्याउन नसक्नुले सञ्चय कोष कार्यक्रमहरूको विकास र प्रवर्द्धन गर्ने अग्रणी संस्था रहेछ भन्ने प्रमाणित भएको छ । तर सञ्चय कोष आफैँले विकास गरेका सञ्चयकर्तामुखी लगानीका कार्यक्रमहरू सैनिक द्रव्य कोष स्थापनाकालको नीति अनुरूप भयो भएन तथा प्रचलित सामाजिक सुरक्षाको मापदण्डभित्र रह्यो रहेन भन्ने सम्बन्धमा नीतिगत बहस हुनु आवश्यक भैसकेको छ ।

अबको सञ्चय कोष :

समकालीन विश्वमा जुन पृष्ठभूमिमा सामाजिक सुरक्षाका कार्यक्रमहरूको संस्थागत विकास भए त्यसकै पदचाप समात्दै नेपालले शुरू गरेको सैनिक द्रव्य कोष जस्ता संस्थाहरूको भूमिका स्थापनाकालमा परिकल्पना गरे जस्तो आजको संस्थाको रूपमा थिएन र होइन । पछिल्लो समय देशका युवा जनशक्ति विदेशमा पलायन हुँदै गरेको, परिवारको अघिल्लो पुस्तालाई पछिल्लो पुस्ताबाट हुँदै आएको सनातन सामाजिक संरक्षण क्षयीकरण हुँदै गएकोले नागरिकहरूको दीगो सामाजिक सुरक्षा व्यवस्थाको लागि राज्यले अझ प्रष्ट नीति लिनुपर्ने समय आएको छ । सरकारले खडा गरेका संस्थाहरूको स्पष्ट कार्यक्षेत्र तय गरी तदनुसंगको जिम्मेवारी र भूमिका दिनुपर्दछ । सरकारले एकपछि अर्को गर्दै खडा गरेका सामाजिक सुरक्षण संस्थाहरूको कार्यशैली र लिएको नीति फरक र समकालीन समाजको आवश्यकतालाई सम्बोधन गर्ने खालको हुन सकेको छैन ।

कर्मचारी सञ्चय कोष लगानीकर्ता हो वा सामाजिक सुरक्षण कार्यक्रम व्यवस्थापक हो सो विषयमा बहस हुन जरूरी भएको छ । आजको विश्व अभ्यासमा सामाजिक सुरक्षण संस्थाहरूले लगानी व्यवस्थापनका लागि अलग्गै लगानी व्यवस्थापकहरू नियुक्त गर्दछन् । यस्तो अभ्यास छिमेकी देश मलेसिया, भारत, भुटान लगायत देशहरूले गरिरहेका छन् । सामाजिक सुरक्षण संस्थाहरू लगानी व्यवस्थापकको रूपमा कार्य गर्दा व्यवस्थापकहरूको अधिकांश समय लगानी व्यवस्थापनमा लाग्ने र सामाजिक सुरक्षण कार्यक्रम तथा योगदानकर्ताहरूको अपेक्षा बुझ्ने,

विश्व परिवेशमा भएको सामाजिक सुरक्षण क्षेत्रमा भएका परिवर्तनहरूलाई आत्मसाथ गर्न नसकेको अनुभूति भैरहेको छ । आज भन्दा ९० वर्ष अगाडिका शासकहरूले तत्कालीन विश्वमा भैरहेको घटनाक्रमलाई जसरी आत्मसाथ गरे सो अनुरूप आजको आधुनिक सूचना प्रविधिमैत्री शासकहरूले बुझ्न नसके भन्ने लाग्दछ । लगानीका नयाँ क्षेत्र पहिचान गर्न नसक्दा, बढी प्रतिफल दिने नाममा आफ्नै सदस्यहरूमा लगानी थोपर्ने काम भएको छ भने अर्कोतिर सामाजिक सुरक्षाको नाममा योगदानकर्तालाई अवकाश वा अशक्त हुने अवस्थामा रित्तो हात घर पठाउने कार्यक्रमहरू सञ्चालन भैरहेका छन् । यसबाट हामीले जुद्ध सम्शेरले परिकल्पना गरेको सिपाही वा योगदानकर्ता रित्तो हात घर जान नपरोस् वा बाटो खर्चको लागि स्वाभिमान गिराउन नपरोस भन्ने भावनामा ठेस लगाउने काम त कतै हुँदै छैन भन्ने भएको छ ।

सैनिक द्रव्य कोषलाई समाहित गरी बनेको वि.स. २०१९ सालको कर्मचारी सञ्चय कोष ऐनमा समसामयिक संशोधन गरी थप स्पष्ट र दिशा निर्देश गर्नु आवश्यक भइसकेको छ । नेपाल सरकारको सहयोगमा कर्मचारी सञ्चय कोष र योगदानमा आधारित निवृत्तिभरण कोष ऐनलाई एकीकृत गरी नयाँ ऐन बनाउने, सञ्चय कोष योगदान रकमको अंश बढाउने, कुल योगदान रकम मध्ये ४० प्रतिशतलाई सापटी लगायतको कार्यक्रमका लागि अलग गर्ने बाँकी ६० प्रतिशत रकम सञ्चयकर्ता अवकाश हुँदा एकमुष्ट वा एन्यूटिमा परिणत गर्ने व्यवस्था मिलाउन आवश्यक छ ।

संशोधित ऐनले सरकारी र सार्वजनिक संस्थामा

कार्यरत कर्मचारीको सञ्चय कोष तथा निवृत्तिभरण र तीनका परिवारजनको सम्पूर्ण सामाजिक सुरक्षाको व्यवस्थापन गर्ने जिम्मेवारी कोषलाई दिनु उपयुक्त हुन्छ । कोषमा सङ्कलित रकमको निश्चित प्रतिशत मात्र सेवाकालमा प्रयोग गर्नसक्ने गरी कार्यक्रम बनाउन सक्ने गरी नियन्त्रणात्मक व्यवस्था, कोषलाई लगानी व्यवस्थापक कम र सामाजिक सुरक्षण कार्यक्रम व्यवस्थापक बढी हुने गरी कार्यक्षेत्र तय गर्नुपर्दछ ।

सम्भौतित अवकाश कोषहरूसङ्ग रहेको स्रोतको उपयोग सिङ्गापुरले जस्तो राज्यले गर्ने व्यवस्था मिलाउनु पर्दछ । अल्पकालको लागि आफ्ना सदस्यहरूमा गरिएको लगानी सुरक्षित रहे तापनि सामाजिक सुरक्षाको अवधारणा विपरीत अवकाश भएर घर जाँदा जस्ताको तस्तै रित्तो हात लिएर जाने अवस्थाले कसरी सामाजिक सुरक्षा होला भन्ने प्रश्न खडा भएको छ । तसर्थ, हामीले योगदानकर्ताहरूलाई सापटी वा कर्जा लिए तापनि अवकाश हुनु अगावै जम्मा गर्न प्रेरित गर्ने खालका कार्यक्रमहरू निर्माण गर्ने र यस्ता कार्यक्रमहरूको व्यापक प्रचार प्रसार अभियान चलाउनु पर्ने भएको छ । सेवाकालमा

अवकाश कोषको बचत नसकाउन चेतनामूलक कार्यक्रमहरू सञ्चालन गर्नुपर्दछ । सञ्चय कोष रकमलाई एकमुष्ट भुक्तानी नगरी वार्षिक एन्यूटिको रुपमा भुक्तानी गर्ने, कर्मचारी अवकाश भए पश्चात ६ वर्ष सम्म कोषमा राख्दा व्याज दिने र सो पश्चात नदिने व्यवस्था हटाई अवकाशवाला कर्मचारीले चाहेमा कोषमा सुरक्षित रुपमा रकम राख्न सक्ने र यसरी राखिने रकममा कोषले निरन्तर व्याज मुनाफा दिने व्यवस्था तथा अन्य सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रममा निरन्तर सहभागी हुन पाउने व्यवस्था प्रस्तावित राष्ट्रिय निवृत्तिभरण तथा सञ्चय कोष ऐनमा समावेश गर्नु पर्दछ ।

सन्दर्भ सामाग्रीहरू :

१. कोषको वार्षिक प्रतिवेदन, २०७९
२. कोषका वार्षिक विशेषाङ्कहरू
३. ILO र ISSA का प्रकाशनहरू
४. www.ssa.gov social security history
५. कर्मचारी सञ्चय कोष ऐन, २०१९ र निवृत्तिभरण कोष ऐन, २०७५



कल सेन्टर

- आइतबारदेखि शुक्रबार विहान ९ बजेदेखि बेलुका ५ बजेसम्म सेवा प्रदान गरिने ।
- शनिबार बाहेक सार्वजनिक बिदामा समेत खुला रहने ।
- कोषले प्रदान गरी आएको सेवा सुविधाको सम्बन्धमा जानकारी प्रदान, प्राप्त जिज्ञासा तथा गुनासो व्यवस्थापन एवं सल्लाह, सुझाव दिन प्रयोगमा ल्याइएको ।
- सम्पर्क नम्बर :- ०१-५९७००४९

मानव संसाधन व्यवस्थापन : चुनौती र अवसरहरू



कृष्ण हरि दाहाल*

लेखसार

मानव संसाधनको व्यवस्थित परिचालनसँग सम्बन्धित दर्शन, नीति, कार्यविधि र व्यवहारको समग्रताको रूपमा मानव संसाधन व्यवस्थापनलाई लिइन्छ। यसले सङ्गठनका लक्ष्य तथा अपेक्षाहरू र कर्मचारीहरूका आवश्यकताहरूलाई तादाम्यताका लागि समन्वयात्मक कार्य गर्दछ। मानव संसाधनको सक्षमता र दरिलोपन नै सङ्गठनको पहिचानको आधार भएकाले आर्थिक उदारीकरण, विश्वव्यापिकरण, सञ्जालिकरण एवं प्रविधिकरणको वर्तमान युगमा यसको महत्व र अवसरका साथसाथै चुनौती समेत फराकिलो हुँदै गइरहेको छ। विभिन्न विद्वान् तथा अनुसन्धानकर्ताहरूले यस सम्बन्धमा अध्ययन तथा अनुसन्धान गरी मानव संसाधनलाई समयानुकूल परिस्कृत गर्नका लागि आधुनिक मान्यता तथा प्रवृत्तिका साथै भावी कार्यदिशाको विवेचना गरेका छन्। यस आलेखको उद्देश्य ती अध्ययन तथा अनुसन्धानको विश्लेषण गर्दै मानव संसाधन व्यवस्थापनका नवीनतम मान्यता, चुनौती र सम्भावनाको पहिचान मार्फत सुधारका मार्ग पहिल्याउनु हो।

शब्दकुञ्जी: उत्पादकत्व, एकाकार तथा सम्भार, लैङ्गिक सन्तुलन, समानता, समावेशीकरण, सदाचारिता, अभिनव, कृत्रिम बुद्धि, प्रतिभा पलायन, नागरिक सन्तुष्टि।

अवधारणा:

आन्दोलन तथा सामाजिक क्रान्तिबाट स्थापित मान्यता, विगतमा अङ्गिकार गरिएका शासन सञ्चालनका कमजोरीहरूमा गरिएका समयानुकूल सुधारका मार्गहरू, राज्यले अवलम्बन

गरेको नीति तथा दर्शन, सरकारमा नेतृत्व गर्ने दलको घोषणापत्र अनुरूपको विचारधारा, सरकारले जनतामाभक्त स्थापित गर्न खोजेको प्रभाव र जनताको चाहना नै राज्य सञ्चालनको मार्गदर्शन हो। राज्य सञ्चालनको मार्गदर्शनलाई

* निर्देशक, महालेखापरीक्षकको कार्यालय

सारभूत कार्यान्वयन गराई मुलुकलाई समुन्नतिको मार्गमा डोच्याउन राज्यमा सरकार, प्रशासनयन्त्र, नागरिक समाज तथा निजी क्षेत्र लगायतका शासकीय अङ्ग तथा निकायहरू संलग्न रहन्छन् । यसका लागि निश्चित उद्देश्य र ढाँचा निर्दिष्ट गरी सङ्गठनको निर्माण गरिन्छ । अस्थिपञ्जर रूपी सङ्गठन ढाँचालाई चलायमान बनाई जनआकाङ्क्षा अनुरूप कार्य सञ्चालन गर्ने प्रमुख पक्ष मानव श्रोत व्यवस्थापन हो ।

मानव संसाधन बिनाको सङ्गठन मृत्युतूल्य सरह हुन्छ । सङ्गठनभित्र रहेका मेशिन तथा औजार, उपकरण, कच्चा पदार्थ, वित्तीय साधन, पूँजी तथा प्रविधि जस्ता सम्पूर्ण भौतिक तथा अभौतिक साधनहरूको परिचालन गरी गतिशीलता प्रदान गर्न मानव संसाधन अपरिहार्य छ । सङ्गठनको उद्देश्य प्राप्त गर्नको लागि मानव संसाधनको प्रभावकारी तथा व्यवस्थित उपयोग गर्ने सम्पूर्ण प्रक्रियालाई मानव संसाधन व्यवस्थापन भनिन्छ । यसअन्तर्गत मानव संसाधनको प्राप्ति (Acquisition), विकास (Development), उपयोग (Utilization) र सम्भार (Maintenance) सम्बन्धी सम्पूर्ण कार्यहरू पर्दछन् । सङ्गठनको लक्ष्य हासिल गर्नको लागि मानव संसाधन व्यवस्थापन अन्तर्गत यसका सम्पूर्ण कार्यहरूको प्रभावकारी योजना तर्जुमा गरिन्छ र उपलब्ध संसाधनको अधिकतम सदुपयोग गरिन्छ ।

साहित्यको समीक्षा :

मानव संसाधन व्यवस्थापनको विकास बेलायतको औद्योगिक क्रान्तिबाट प्रभावित भएको देखिन्छ । यस क्षेत्रको अगुवाका रूपमा स्कटलैण्डका कपडा उत्पादक Robert Owen चिनिन्छन् । उनले सन् १८१३ मा "A New View of Society"

नामक पुस्तक लेखेर कर्मचारी कामदारहरूको महत्वमाथि प्रकाश पारे । यस क्षेत्रको दोश्रो व्यक्तिको रूपमा बेलायतका Andrew Ure हुन्, उनले सन् १८३५ मा "Philosophy of Manufactures" प्रकाशित गरी विद्यमान जनविरोधको वावजुद जताततै उद्योगहरूमा काम लगाउने बालमृत्युदर प्रथाको अन्त्य गरे । मानव संसाधन व्यवस्थापनका आधुनिक सिद्धान्तको रूपमा Fredrick Winslow Taylor को बैज्ञानिक व्यवस्थापन आन्दोलन, Welfare Movement, Prof. Elton Mayo को व्यवहारात्मक विज्ञान आन्दोलन, सङ्गठन विकास आन्दोलन समेतलाई लिन सकिन्छ । यस पश्चात मानव संसाधन व्यवस्थापनका सम्बन्धमा निरन्तर अध्ययन र अनुसन्धान हुँदै आएका छन् ।

परिभाषागत रूपमा अध्ययन गर्दा डेकेन्जो र रविन्सले मानव संसाधनको प्राप्ति, विकास, उत्प्रेरणा र अनुरक्षण प्रक्रिया नै समग्र रूपमा मानव संसाधन व्यवस्थापन भनेका छन् । त्यस्तै बुचानान र हुक्जेन्सले सङ्गठनको रणनीतिलाई सञ्चालन गर्न एकिकृत कर्मचारी नीति तर्जुमा गर्ने व्यवस्थापकीय कला र पद्धतिलाई मानव संसाधन व्यवस्थापनको रूपमा परिभाषित गरेका छन् । नेपालको संविधानले परिलक्षित गरेको समाजवाद उन्मुख स्वतन्त्र र समृद्ध अर्थतन्त्र विकासको लागि आवश्यक साधन नै जनशक्ति हो भनि जनशक्तिलाई प्राथमिकतामा राखिएको देखिन्छ । यसका आधारमा संविधान प्रदत्त रोजगारीको हकको कार्यान्वयन तथा दिगो विकासको लक्ष्य, २०३० ले राखेको सम्मानजनक रोजगारीको लक्ष्य हासिल गर्न समेत दक्ष जनशक्तिको उत्पादन गरी सङ्गठनमा आकर्षित

गर्ने, शिक्षालाई सीपसँग, सीपलाई उत्पादनसँग, उत्पादनलाई बजार तथा बजारलाई रोजगारी, अवसर र आर्थिक विकाससँग जोड्न रोजगारीको अवसर नागरिकले नै उपयोग गर्न सक्ने तथा स्वरोजगारी सिर्जना हुनसक्ने वातावरण निर्माण गर्ने लक्ष्य लिएको देखिन्छ ।

नेपालको सन्दर्भमा मानव संसाधन व्यवस्थापनको सम्बन्धमा मूलतः निम्नानुसार नितीगत र कानुनी व्यवस्था उल्लेख गरेको पाइन्छ :

- पन्ध्रौँ योजनाको तथ्याङ्क अनुसार नेपालमा सक्रिय रूपमा काम गर्न सक्ने उमेर समूहको श्रमशक्ति कूल जनसङ्ख्याको ५६.९६ प्रतिशत रहेको र उक्त जनसङ्ख्याको ३१ प्रतिशत जनसङ्ख्याले प्राविधिक तथा व्यवसायिक तालिम प्राप्त गरेको उल्लेख छ । योजनाले मानव संसाधन व्यवस्थापनलाई प्राथमिकतामा राख्ने नीति लिएको छ ।
- नेपालको संविधान, २०७२ को धारा ५१ मा राज्यको आधारभूत नीतिमा शिक्षालाई वैज्ञानिक, प्राविधिक, व्यवसायिक, सीपमूलक, रोजगारमूलक एवं जनमुखी बनाउँदै सक्षम, प्रतिष्पर्धी, नैतिक एवम् राष्ट्रिय हितप्रति समर्पित जनशक्ति तयार गर्ने उल्लेख छ । साथै श्रम तथा रोजगार नीतिमा सबैले काम गर्न पाउने अवसर सुनिश्चित गर्दै देशको मुख्य सामाजिक आर्थिक शक्तिको रूपमा रहेको श्रमशक्तिलाई दक्ष र व्यवसायिक बनाउने र स्वदेशमा नै रोजगारी अभिवृद्धि गर्ने उल्लेख छ ।
- निजामती सेवा ऐन, २०४९ र निजामती सेवा नियमावली, २०५० मा दश

वटा सेवाहरूको गठन गरी कर्मचारी व्यवस्थापनको केन्द्रीय निकायको रूपमा सङ्घीय मामिला तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालयलाई तोकिएको छ ।

- रोजगारीको हक सम्बन्धि ऐन, २०७५ मा प्रत्येक नागरिकलाई रोजगारीको हक सुनिश्चित गर्ने, आफ्नो क्षमता अनुसारको रोजगारी छनौट गर्ने अवसर प्रदान गर्ने, रोजगारीको शर्त, अवस्था तथा बेरोजगार सहायता सम्बन्धि व्यवस्था गरिएको छ ।
- सञ्चय कोष र सामाजिक सुरक्षण सुविधाहरूको सुव्यवस्थापनद्वारा सञ्चयकर्ताहरूलाई सामाजिक सुरक्षणको प्रत्याभूति दिई कोषलाई सन्तुष्ट सञ्चयकर्ताहरूको ठूलो परिवार (A Happy Big Family of Satisfied Members) बनाउने दीर्घकालिन लक्ष्यलाई मध्यनजर गरी सञ्चयकर्ताको सन्तुष्टिलाई नै कोषको मुख्य सङ्कल्प बनाएको कर्मचारी सञ्चय कोषले प्रभावकारी कर्मचारी व्यवस्थापनका लागि कोषका कानुनी व्यवस्थामा पदपूर्ति, सरुवा, वृत्ति विकास लगायतका प्रावधानहरू समावेश गरेको देखिन्छ ।

उल्लेखित नीतिगत र कानुनी प्रावधानका बावजुद नेपालका सरकारी तथा सङ्गठित सङ्गठनहरूले मानव संसाधन व्यवस्थापनका समग्र पक्षहरूलाई समावेश नगरी कर्मचारी व्यवस्थापनका विषयहरू मात्र समेटेकाले मानव संसाधन व्यवस्थापनको विषय अपूर्ण रहेको छ ।

अध्ययन पद्धति :

यस आलेखमा विभिन्न विद्वान तथा

अनुसन्धानकर्ताका निष्कर्षलाई आधार लिई मानव संसाधन व्यवस्थापनको सैद्धान्तिक सवालहरूको व्याख्या र विवेचना गर्ने प्रयास गरिएको छ । अध्ययनलाई वस्तुनिष्ठ बनाउन यसका सैद्धान्तिक मान्यताका आधारमा विगतमा भएका अध्ययनका माध्यमिक सूचनाहरूको प्रयोग गरी मानव संसाधन व्यवस्थापनका आधुनिक मान्यता तथा चुनौतीहरूको उल्लेख गरिएको छ ।

मानव संसाधन व्यवस्थापनका उद्देश्यहरू :

मानव संसाधन व्यवस्थापनका उद्देश्यहरू निम्नानुसार रहेका छन् :

- **सङ्गठनात्मक उद्देश्य :** सङ्गठन स्थापनाको औचित्य स्थापित गरी सङ्गठनलाई प्रभावकारी रूपमा कार्यसञ्चालन गर्ने सङ्गठनात्मक उद्देश्य हो । मानव संसाधन व्यवस्थापन सङ्गठनका उद्देश्य हासिल गराउने माध्यम हो ।
- **कार्यगत उद्देश्य :** सही ठाउँमा सही जनशक्तिको पदस्थापना, मूल्याङ्कन तथा तालिम प्रदान गरी सङ्गठनको आवश्यकतासँग मेल खाने जनशक्ति तयार गर्ने ।
- **सामाजिक उद्देश्य :** समाजका माग र अपेक्षा प्रति मानव संसाधन व्यवस्थापन नैतिक रूपले जिम्मेवार बनाउने । सामाजिक हित र कल्याणप्रति प्रतिबद्ध रही सङ्गठनलाई दिशानिर्देश गर्ने कार्य मानव संसाधनको सामाजिक लक्ष्य हुने गर्दछ ।
- **व्यक्तिगत उद्देश्य :** मानव संसाधन व्यवस्थापनले कर्मचारीहरूका व्यक्तिगत उद्देश्यहरू पूरा गर्न समेत सहयोग गर्दछ । यसो भएमा उनीहरूमा सन्तुष्टि बढ्ने, कार्य उत्प्रेरणा बढ्ने र समग्रमा कर्मचारीको कार्यक्षमता बृद्धिले सङ्गठनकै

उत्पादकत्व बढ्न जान्छ ।

मानव संसाधन व्यवस्थापनका कार्यहरू :

सङ्गठनको प्रकृति अनुसार मानव संसाधनका कार्यहरूमा केही विविधता हुनसक्छ । समग्रतामा मानव संसाधन व्यवस्थापनका कार्यहरू निम्नानुसार रहेका छन् :

- **मानव संसाधनको प्राप्ति (Acquisition Of HR) :** मानव संसाधन व्यवस्थापनको प्रथम कार्य मानव संसाधनको प्राप्ति हो । सङ्गठनको सफलता त्यो सङ्गठनको जनशक्तिको दक्षता र क्षमतामा भर पर्दछ । यस अन्तर्गत मानव संसाधन योजना, कर्मचारी भर्ना, छनौट, पदस्थापन र सामाजिकीकरण समेतका क्रियाकलापहरू पर्दछन् ।
- **मानव संसाधनको विकास (Development Of HR) :** सङ्गठनको उद्देश्य प्राप्तिका लागि सक्षम र सीपयुक्त जनशक्तिको आवश्यकता पर्दछ । सङ्गठनको कार्य तालिका अनुरूप परिवर्तित वातावरण र विकासक्रम अनुरूपको नवीनतम ज्ञान र सिप प्रदान गर्न यस अन्तर्गत कर्मचारी तालिम, व्यवस्थापन विकास, कर्मचारिको वृत्ति विकास र सङ्गठन विकासका क्रियाकलापहरू गरिन्छ । यसले कर्मचारीको काम गर्ने क्षमतामा सुधार ल्याउँदछ ।
- **मानव संसाधनको उपयोग (Utilization Of HR) :** कर्मचारीहरूको कार्यसम्पादन स्तर उनीहरूको क्षमता र उत्प्रेरणामा भर पर्दछ । उत्प्रेरित जनशक्तिले तोकिएको जिम्मेवारी समयमा सम्पन्न गर्ने, सङ्गठनको लक्ष्यलाई आफ्नो लक्ष्यकै रूपमा ग्रहण गर्ने

हुँदा सङ्गठनको उत्पादकत्व बृद्धि गर्न सघाउ पुऱ्याउँदछ । यस अन्तर्गत कार्य ढाँचा, कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन, पारिश्रमिक, पुरस्कार व्यवस्थापन, कार्य मूल्याङ्कन, क्षतिपूर्ति, अनुशासन, कार्यभार सुम्पने, मार्गदर्शन प्रदान गर्ने आदि क्रियाकलापहरू पर्दछन् ।

- **मानव संसाधनको एकाकार तथा सम्भार (Integration and Maintenance Of HR) :**सीपयुक्त, सक्षम र जिम्मेवार कर्मचारीहरू सङ्गठनका अमूल्य निधि हुन् । योग्य कर्मचारीलाई पेशागत सन्तुष्टि दिई सङ्गठनमा टिकाइराख्ने कार्य नै मानव संसाधनको सम्भार हो । यस अन्तर्गत सुरक्षा र स्वास्थ्य, श्रम सम्बन्ध, ट्रेड युनियन अधिकार, असल मानवीय सम्बन्ध, कर्मचारी कल्याण कार्यक्रम, सञ्चार कार्यक्रम लगायतका क्रियाकलापहरू पर्दछन् ।

मानव संसाधन व्यवस्थापनका मान्यताहरू :

मानव संसाधन व्यवस्थापनका आधुनिक मान्यताहरू निम्नानुसार रहेका छन् ।

- अनुशासित र नैतिकवान सङ्गठनको निर्माणमा केन्द्रित प्रणालीको स्थापना,
- परिमाणात्मक कार्यसम्पादनको सट्टा गुणात्मक कार्यसम्पादनलाई प्राथमिकता र प्रवर्द्धन गर्ने,
- Attracting Top Talent को मान्यता,
- Automation Of Every Task को मान्यता,
- मानव संसाधनको प्राप्तिदेखि मानव संसाधनको एकाकार तथा सम्भारसम्मको व्यवस्थापकीय प्रक्रिया,

- सीमाविहिन सङ्गठनमा समय पावन्दिको घेराभन्दा माथि उठेर उत्पादकत्वमा केन्द्रित मान्यता,
- डिजिटल परिपक्वता र अफ साइट कार्यसम्पादनमा जोड,
- Hybrid Work Environment and A Fluid Workforce व्यवस्थापन मार्फत गतिशिल तथा द्रुत कार्यशैलीको नेतृत्व विकास,
- Brain Hunt को मान्यता
- नकारात्मक उत्प्रेरणा भन्दा सकारात्मक उत्प्रेरणामा जोड,
- लैङ्गिक सन्तुलन, समानता र समावेशिकरणमा जोड,
- Offering Flexible Work Schedule, Offering Wellness Program लगायतका रणनीति अवलम्बन गरी Exit Interview मार्फत कर्मचारीका भावनाको पुनर्मूल्याङ्कन गरी सम्भावित बहिर्गमनलाई रोक्न व्यवस्थापनले रणनीतिगत व्यवहार अवलम्बन गर्ने,
- Digital Adoption Platform (DAP) तयार गरी नवीन सफ्टवेयर चलाउन सक्षम जनशक्ति तयार गर्नु र विद्यमान जनशक्तिको सबलीकरण गरी डिजिटल खाडललाई पुर्णपुर्ण मान्यताको विकास ।

मानव संसाधन व्यवस्थापनका चुनौतीहरू :

सङ्गठनहरू बीच प्रतिस्पर्धा, स्वरूप, आकारको बृद्धि, वातावरणीय चुनौती तथा नागरिक तथा कर्मचारीहरूको चेतना बृद्धि जस्तो परिवर्तित परिस्थितिले मानव संसाधन व्यवस्थापन पछिल्ला

दिनहरूमा जटिल बन्दै गैरहेको छ । प्रतिभा पलायनले दक्ष जनशक्ति बाहिरिनु, विद्यमान जनशक्तिमा क्षमता विकासको कमीले सङ्गठनको उत्पादकत्वसँग सामञ्जस्यता नहुनु, सङ्गठनमा सक्षम जनशक्ति टिकाइरहन नसक्नु र कार्य वातावरणको असहजताले मानव संशासन व्यवस्थामा विभिन्न कठिनाई सिर्जना गरेको छ । अध्ययनका क्रममा देखिएका चुनौतीहरूलाई निम्नानुसार उल्लेख गरिएको छ ।

- विश्वव्यापीकरणले ठूला साना सबै प्रकारका व्यवसायिक फर्महरूलाई प्रभाव पारेको छ । यसले राष्ट्रिय रुपमा बिकने जनशक्तिका साथसाथै अन्तराष्ट्रिय बजारका लागि योग्य जनशक्तिको समेत माग गर्ने हुँदा यसबाट लाभ प्राप्त गर्नु चुनौतीपूर्ण छ ।
- सूचना प्रविधिमा आएको क्रान्तिकारी प्राविधिक परिवर्तनले प्रत्यक्ष भेटघाट बिना नै प्राविधिक औजारका माध्यमबाट कार्यसञ्चालन गर्ने पद्धति स्थापना भएको छ । यस्तो पद्धतिमा मानव संसाधनलाई सङ्गठनको लक्ष्यसँग एकाकार गर्नु चुनौतीपूर्ण छ ।
- कामदारका परिवर्तित विशेषता तथा श्रमशक्तिमा आएको विविधिकरणका कारण कामदारको विविधता, निष्ठा तथा अपेक्षा जस्ता परिवर्तित दृष्टिकोण, जनशक्तिको अभाव, कामसँग सीपको आवद्धतामा कमी, सङ्गठनको उद्देश्य अनुरूपको जनशक्तिमा कमी, बढी उमेरका कर्मचारी जस्ता विविधिकरणका कारण मानव संसाधन व्यवस्थापन चुनौतीपूर्ण बन्दै गएको छ ।
- संरचनागत, प्रविधिगत, आर्थिक, भौगोलिक, व्यवस्थापकीय, प्रक्रियागत पक्ष समेतले सङ्गठनात्मक परिवर्तनलाई बढावा दिएका छन् । परिवर्तन कहिले पनि सहज स्वीकार्य र सर्व स्वीकार्य हुन सक्दैन । यसमा परिवर्तनप्रतिको प्रतिरोध सिर्जना हुने हुँदा परिवर्तनका लागि तत्परता, सो का लागि प्रतिबद्ध कर्मचारीको खोजी र सक्षम व्यवस्थापकहरूको पहिचान जस्ता परिवर्तन व्यवस्थापन सम्बन्धी चुनौतीहरू थपिएका छन् । परिवर्तनलाई सहज रुपमा ग्रहणशील बनाउन सीप विकास, समूहकार्य, रचनात्मक तथा रणनीतिक दृष्टिकोण र तालिमको आवश्यकता समेत पर्न सक्दछ । परिवर्तन अनुरूप मानव शक्तिलाई सङ्गठनमा कायम राखि उत्प्रेरित बनाउने, काममा प्रतिबद्धताका साथ लगाउने कार्यप्रमुख सवालका रुपमा खडा भएका छन् ।
- सूचना प्रविधि र कार्यढाँचामा आएको संरचनागत परिवर्तनले मानव संसाधन परिचालनमा जटिलता सिर्जना गरेको छ । प्रभावकारी सञ्चार, पारदर्शी व्यवहार, निर्णय प्रक्रियामा सरलीकरण र उत्प्रेरणा अभिवृद्धि गरी जनशक्तिको सहि व्यवस्थापन मार्फत सङ्गठनको उद्देश्यमा समाहित तथा परिचालित गर्ने विषय सहजै प्राप्त हुन कठिन देखिन्छ ।
- Digitalization ले पुरानो जनशक्तिमा सीपको खाडल सिर्जना गरेकोले सङ्गठनको कार्यसञ्चालनमा जटिलता सिर्जना हुने गरेको छ । अभिनव (Innovation) को प्रवर्द्धन गर्दै प्रविधिमैत्री बनाई सङ्गठनलाई

सिकाइ सङ्गठनको रुपमा विकास गर्न जनशक्तिलाई ज्ञानमा अभिवृद्धि र ज्ञानको पुननिर्माण गर्नु चुनौतीपूर्ण छ ।

- कानुनी वातावरणलाई कार्यमैत्री र कर्मचारीमैत्री बनाउनु चुनौतीपूर्ण देखिन्छ ।
- वस्तु र सेवाको गुणस्तर तथा कर्मचारीको आचरण तथा नैतिकतामा नागरिकका नवीनतम चासोहरू बृद्धि हुँदै गएका छन् । कर्मचारी प्रशासनलाई नागरिकमैत्री बनाइ सङ्गठनात्मक उद्देश्य प्राप्त गर्ने पक्ष जटिल बन्दै गएको छ ।
- वर्तमान जटिल तथा प्रतिस्पर्धी वजारबाट क्षमतावान र दक्ष जनशक्ति प्राप्त गर्ने विषय सङ्गठनको प्राथमिकताको विषय रहेको छ । सक्षम जनशक्तिको बढ्दो मागमा उपयुक्त जनशक्तिको सन्तुलन कायम गर्नु चुनौतीपूर्ण रहेको छ ।
- जनशक्तिको विविधता, लैङ्गिक सन्तुलन, समानता र समावेशीकरण जस्ता आधुनिक मान्यताहरूलाई अनुशरण गर्दै सङ्गठनलाई सर्वस्वीकार्य बनाउनु, सङ्गठनको साख र प्रभावकारितालाई अभि बृद्धि गर्ने कार्य व्यवस्थापकको प्राथमिकता प्राप्त विषय रहन्छ । यसमा कर्मचारीलाई सङ्गठनप्रति अपनत्व ग्रहण गर्न सक्ने बनाई समयानुकूल परिमार्जन र सङ्गठनको उद्देश्य अनुकूल बनाउनु चुनौतीपूर्ण छ । कार्यस्थलमा DEI (Diversity, Equity and Inclusion) को मूल्याङ्कन शुरु गर्ने र स्पष्ट लक्ष्य तय गरी विविधता विस्तृतीकरण तथा व्यवस्थापन गर्नु आवश्यक छ ।
- सङ्गठनात्मक सफलताका लागि

लक्ष्य निर्धारण गरी सूचकका आधारमा कर्मचारीको कार्यक्षमता मूल्याङ्कन गर्ने कार्यमा कार्यसम्पादन सम्झौता मानव संसाधन व्यवस्थापनको आधुनिक उपकरण हो । कर्मचारीलाई तोकिएको कार्यलक्ष्य र सूचकका आधारमा आफ्नो कार्य जिम्मेवारी, चुनौती तथा पुरस्कार र सजायप्रति जिम्मेवार बनाई कार्य गतिशीलता र जिम्मेवारीबोध सिर्जना गर्नु प्रमुख सरोकारको विषय रहेको छ ।

- कर्मचारीको सङ्गठनमा टिकाउपना अर्को प्रमुख चुनौती बन्दै गएको छ । सिर्जित अवसर र उपलब्धिमा मान्छे स्वभावैले थप अवसरको लागि अग्रसर रहने गर्दछ । यस्तो अवस्थामा सङ्गठनको निरन्तर लगानीबाट अनुभव र दक्षतामा खारिइसकेको जनशक्तिलाई पलायन हुन नदिई टिकाइराख्नु अर्को चुनौतीको रुपमा रहेको देखिन्छ ।
- कर्मचारीहरू बीचको द्वन्द्व, अस्वस्थ कार्यवातावरण हटाइ कर्मचारीको घट्दो मनोबल उकास्ने वातावरणका लागि नेतृत्व विकास सफल बनाउन मिहिनेत गर्नुपर्ने देखिन्छ ।
- कृत्रिम वौदिकता (Artificial Intelligence) लाई मानव संसाधन व्यवस्थापनमा आवद्धता गर्ने विषय जोखिमपूर्ण रहेको छ ।
- मानव संसाधन व्यवस्थापनका लागि एकीकृत राष्ट्रिय नीति निर्माण नहुनु,
- विभिन्न निकायमा छरिएर रहेको जनशक्ति व्यवस्थापनका लागि समन्वय गर्ने केन्द्रिय निकायको अभाव

- वैदेशिक रोजगारबाट फर्केकाहरूको सीप र दक्षताको उपयोग गर्नु र मानव संसाधन विकासलाई गरिबी निवारण र आर्थिक विकाससँग एकिकृत गर्नु,

मानव संसाधन व्यवस्थापनका अवसरहरू :

उपरोक्त चुनौतीहरूका साथ साथ मानव संसाधनका निम्नानुसारका अवसरहरू विद्यमान रहेका छन् ।

- मानव संसाधन व्यवस्थापनको आधुनिकीकरणका लागि आधुनिक सिद्धान्त तथा मान्यताहरूको विकास,
- अन्तर्राष्ट्रिय बजारमा सीपयुक्त जनशक्तिको माग बढ्दै जानु,
- सीपयुक्त मानव संसाधनले तुलनात्मक रूपमा उच्च पारिश्रमिक तथा लाभ पाउने अवस्था विद्यमान रहनु,
- गुणस्तरीय प्राविधिक र व्यवसायिक शिक्षाका लागि सरकारी र निजी क्षेत्रको लगानी बढ्दै जानु
- सीपमुलक, प्राविधिक शिक्षाप्रतिको नागरिकको आकर्षण बढ्दै जानु,
- समावेशीकरणको मान्यताले सबै नागरिकमा देशप्रतिको समर्पित भावना जागृत हुनु,
- राष्ट्रिय र अन्तर्राष्ट्रिय रूपमा तालिम र सीप विकासको अवसर बृद्धि हुँदै जानु,
- डिजिटल शासकीय प्रणालीमा नागरिक आवद्धता बढ्दै जानु,
- चुस्त र आधुनिक व्यवस्थापकीय औजार प्रयोगमा सरकारी र निजी क्षेत्रबीच प्रतिस्पर्धा र अन्तर सम्बन्धको भावना विकसित हुँदै हुनु,

- Artificial Intelligence लाई मानव संसाधन व्यवस्थापनमा आवद्धता गर्ने पक्षमा बहस बढ्दै गएकोले यसको अवलम्बन गर्न सक्ने सम्भावना,
- नेपालको सन्दर्भमा जनसङ्ख्याको उमेरगत संरचना अनुसार उत्पादनशील युवा शक्तिको अनुपात उच्च रहनु

निष्कर्ष :

सङ्गठनमा कार्यरत कतिपय जनशक्ति संसाधन (Resources) नभई सङ्गठनका लागि दायित्व (Liability) बनेको स्थितिमा सङ्गठनले लागतको भारि मात्र बोक्नुपर्ने हुन्छ । यस्ता जनशक्तिलाई सङ्गठनको पुननिर्माण र मानव संसाधनको शुद्धिकरणमा आवद्ध गराई साङ्गठनिक लाभ सिर्जना गर्ने अस्त्र मानव संसाधनको कुशल व्यवस्थापनबाट मात्र सम्भव छ । यसका लागि यसका नवीनतम सिद्धान्त, विचारधारा र मान्यतालाई ग्रहण गरी कुशल व्यवस्थापकीय कौशल प्रयोग गरी परिवर्तित मान्यता अनुसार रूपान्तरण गर्न सकिन्छ । यसबाट उपयुक्त मानव संसाधन प्राप्त हुने, सम्भार गर्न सकिने र सक्षम, नैतिकवान तथा सीपयुक्त मानव संसाधनको विकास भई यसमा रहेको विद्यमान खाडल न्यूनीकरण गर्न सकिन्छ ।

सन्दर्भ सामाग्री :

- नेपालको संविधान, २०७२, कानून किताब व्यवस्था समिति, काठमाण्डौ ।
- पन्ध्रौ योजना, २०७६, (आर्थिक वर्ष २०७६।०७७-२०८०।०८१), राष्ट्रिय योजना आयोग, सिंहदरवार, काठमाण्डौ ।
- निजामती सेवा ऐन, २०४९, कानून किताब

व्यवस्था समिति, काठमाण्डौ ।

- निजामती सेवा नियमावली, २०५०, कानून किताब व्यवस्था समिति, काठमाण्डौ ।
- रोजगारीको हक सम्बन्धि ऐन, २०७५, कानून किताब व्यवस्था समिति, काठमाण्डौ ।
- Agrawal, G.R. (2001) Human Resource Management In Nepal, Kathmandu, M.K. Publishers .
- Andrew Ure, (1835) Philosophy of Manufactures .
- Beechle, S & Woodward, I.C. (2009), The global "War For Talent". Journal Of International Management, 273-285
- Decenzo and Robbins (2002), Human Resource Management, New Delhi, Prentice Hall of India Pvt.Ltd
- Disha Gupta, (2022), Human Resource Challenges in 2023
- Jessica Raune, (2023) Human Resource Trends Transforming the

Future

- KC, Fatta Bahadur (2001) Human Resource Management, Sukunda Puṣṭak Bhawan, Kathmandu
- K C, Kul Narasingh, Human Resource Management, Kathmandu, Nabin Prakashan, Kathmandu
- Mathis, R.L. (1990) Personnel : Human Resource management, New Delhi : Tata McGraw Hill
- Nepal Government, Labour Act and Labour Rules of Nepal
- Robbins, S.P. , & Judge, T.A. (2016), Essentials of Organizational Behaviour, Pearson
- Werther, William B. and Keith Davis (1993), Human Resource and Personal Management, Singapore : McGraw-Hill Inc.



डिजिटल फाँटबारी

- २०७९ मंसिर महिनाबाट सुरुआत गरिएको ।
- सञ्चयकर्ताको कोषकट्टी रकमको सङ्कलन, लेखाङ्कन, एवं अद्यावधिक सरल, सहज र वैज्ञानिक ढङ्गाबाट गर्ने अभिप्राय रहेको ।
- कोषका काम कारवाहीलाई कागजरहित तथा स्वचालित बनाउँदै कोषलाई पूर्ण रुपमा Digital युगमा प्रवेश गराउने लक्ष्य लिइएको ।
- आधुनिक प्रविधिमा आधारित विद्युतीय शासनको माध्यमद्वारा भन्कटरहित, गुणस्तरीय र प्रभावकारी सेवा प्रवर्द्धनमा सहायक सिद्ध हुने ।
- सञ्चयकर्ताको खाता लेखाङ्कन तथा व्यवस्थापनमा शुद्धता तथा पारदर्शिता कायम हुने ।

वित्तीय सङ्घीयता कार्यान्वयनमा रहेका व्यवहारिक चुनौती तथा सुधारका उपायहरू



रामबहादुर के.सी.*

विषय प्रवेश

सङ्घीयता शासनको तहगत विभाजन र उन्नत शासनको स्वरूप हो । वित्तीय सङ्घीयता सङ्घीय इकाइहरूबीच हुने खर्च, राजस्व, वित्त हस्तान्तरण र ऋण सम्बन्धमा गरिएको संवैधानिक र कानूनी व्यवस्था तथा प्रबन्ध हो । तीन तहका सरकार हरूबीच हुने खर्च, राजस्व, वित्त हस्तान्तरण र ऋणबीच तादम्यता कायम गर्ने आर्थिक ढाँचा (Economic Structure) वित्तीय सङ्घीयता हो । यसले खर्च (कार्य) जिम्मेवारी विभाजन, सङ्घ, प्रदेश र स्थानीय तहको राजस्व अधिकार, अनुदान तथा राजस्व बाँडफाँटको माध्यमबाट वित्त हस्तान्तरण र घाटा बजेट पूर्तिको लागि ऋण लिन पाउने अधिकारलाई आत्मसात गरेको हुन्छ । वित्तीय सङ्घीयता कार्यान्वयनको आधार राजनीतिक तथा प्रशासनिक सङ्घीयकरण हो । नेपालको सङ्घीयकरणमा प्रशासनिक सङ्घीयता कार्यान्वयनको आधार आवश्यक सङ्घीय कानूनी व्यवस्था तयार र सोंचमा रुपान्तरण गर्न नसक्दा वित्तीय सङ्घीयता कार्यान्वयनमा ठूलो चुनौती देखिएको छ ।

वित्तीय सङ्घीयता सम्बन्धी अवधारणा

अमेरिकी अर्थशास्त्री रिचर्ड मस्रोभको सार्वजनिक वित्तको सिद्धान्तः सार्वजनिक अर्थ व्यवस्थाको अध्ययन पुस्तक प्रकाशन भए सँगै वित्तीय सङ्घीयताको अवधारणा सार्वजनिक र शुरुवात भएको हो । अर्थशास्त्री रिचर्ड मस्रोभले वित्तीय सङ्घीयतामा खर्चको जिम्मेवारी, राजस्व अधिकार, वित्त हस्तान्तरण र ऋण सम्बन्धमा तहगत सरकारबीचको व्यवस्थापनलाई प्राथमिकताका साथमा सतहमा लिए देखि यस अवधारणाले सार्थकता पाएको हो । सङ्घीय शासन प्रणाली अवलम्बन गर्ने मुलुकहरूले यसै अवधारणा वरिपरि रहेर आफ्नो वित्तीय सङ्घीयता सम्बन्धी व्यवस्थापन संवैधानिक तथा कानूनी बन्दोबस्ती गरेका छन् ।

नेपालमा वित्तीय सङ्घीयता

नेपालको संविधानको धारा ५६(२) ले नेपालको राज्य शक्तिको प्रयोग सङ्घ, प्रदेश र स्थानीय तहले गर्ने व्यवस्था गरेको छ । वित्तीय सङ्घीयताको व्यवस्थापन सम्बन्धमा नेपालको संविधानको अनुसूची ५ देखि ९ सम्म एकल

* उप सचिव, अर्थ मन्त्रालय

तथा साभा अधिकारको सूची सम्बन्धी व्यवस्था रहेको छ । यी अनुसूचीमा खर्च तथा कार्यको जिम्मेवारी र राजस्वको अधिकारको किटान गरिएको छ । साथै संविधानको धारा ५९ ले ऋण र वैदेशिक सहायता सम्बन्धी व्यवस्था गरेको छ भने धारा ६० मा राजस्वको बाँडफाँट र वित्तीय हस्तान्तरण सम्बन्धी व्यवस्था गरिएको छ । वित्तीय सङ्घीयताको कार्यान्वयनमा अन्तरसरकारी वित्त व्यवस्थापन ऐन, २०७४, राष्ट्रिय प्राकृतिक स्रोत तथा वित्त आयोग ऐन, २०७४ र स्थानीय सरकार सञ्चालन ऐन, २०७४ लगायतका कानूनी व्यवस्था समेत रहेको छ । वित्तीय सङ्घीयताका प्रमुख व्यवस्थाहरू देहाय अनुसार छन् :

(१) **खर्चको जिम्मेवारी** : नेपालको संविधान बमोजिम तीन तहका सरकारको एकल तथा साभा अधिकारका विषयमा रहेका कामहरू, कामहरूको मापदण्ड र काम सम्पादन गर्दा लाग्ने खर्चको फेहरिस्त खर्चको जिम्मेवारी हो । नेपालको संविधानको अनुसूचिमा रहेका कामहरूलाई कार्य विस्तृतीकरण प्रतिवेदनले थप स्पष्ट गरेको छ । खर्चको जिम्मेवारीले खर्च आवश्यकताको निर्यातको माग गर्दछ । खर्चको जिम्मेवारी निर्धारण गर्दा संविधानको एकल तथा साभा अधिकारको थप व्याख्या, दोहोरोपनाको अन्त्य, सरकारका तहहरूको काममा अहस्तक्षेप र सरकारको कामको स्पष्ट आवश्यकता र जिम्मेवारीको यकिन गर्न सकिएमा खर्चमा सुशासन कायम गर्न सहज हुन्छ ।

(२) **राजस्व अधिकार**: संविधानले सुम्पेको अधिकार, दायित्व र जिम्मेवारी पूरा गर्न तीनै तहका सरकारलाई आवश्यक पर्ने स्रोतको मूल आधार राजस्व अधिकार हो । बाह्य सहायता र

आन्तरिक ऋण दीर्घकालीन स्रोत र सरकारको हितमा नहुने हुँदा राजस्व परिचालन नै तीन तहका सरकारको दिगो र भरपर्दो स्रोत हो । सैद्धान्तिक रूपमा राजस्वका विज्ञहरू स्थानीय तहमा सेवा शुल्क र सम्पत्ति कर, प्रदेश सरकारमा वस्तु तथा सेवामा आधारित कर र सङ्घीय सरकारमा आयकर, भन्सार महसुल र अन्त-शुल्क हुँदा स्रोत परिचालनको व्यवस्थापकीय दृष्टिकोणबाट समुचित हुने धारणा राख्दछन् । राजस्व अधिकारमा देहायका विषयहरू स्पष्ट हुनु आवश्यक छ:

- (क) कुन शीर्षकको कर कुन सरकारले उठाउने
- (ख) करको दर कति र कुन सरकारले तोक्ने
- (ग) करको प्रशासन कसले गर्ने
- (घ) करारोपणका लागि कानून निर्माण कसले गर्ने
- (ङ) कर छुट तथा मिनाहा सम्बन्धी व्यवस्था कसरी र कसले गर्ने
- (च) करबाट लगानी, आय आर्जन, उत्पादन, वितरण र रोजगारी सृजनामा पर्ने प्रभावको यकिन
- (छ) करको आधार र दायरा विस्तार
- (ज) सङ्कलित कर सबै उपभोग वा उपयोग

राजस्व अधिकार अन्तर्गत निम्न अधिकारको विभाजन र बाँडफाँट हुने गर्दछ:

(क) **राजस्व अधिकारको बाँडफाँट**: सङ्घीय ईकाइहरूबीच रहेको राजस्व अधिकार

सङ्घीय राजस्व अधिकार	प्रदेश सरकारको राजस्व अधिकार	स्थानीय तहको राजस्व अधिकार
व्यक्तिगत र संस्थागत आयकर, पारिश्रमिक कर, भन्सार महसुल, मूल्य अभिवृद्धि कर, अन्त-शुल्क र गैरकरहरू ।	कृषि आयमा कर, घरजग्गा रजिष्ट्रेशन शुल्क, मनोरञ्जन कर, सवारी साधन कर, विज्ञापन कर, नदीजन्य र खानीजन्य र गैरकरहरू ।	सम्पत्ति कर, घरबहाल कर, व्यवसाय कर, भूमि कर (मालपोत), कवाडी कर, पार्किङ्ग शुल्क, जडिबुटी कर, मरेको जीवजन्तु कर, घरजग्गा रजिष्ट्रेशन शुल्क, मनोरञ्जन कर, सवारी साधन कर, विज्ञापन कर, नदीजन्य र खानीजन्य र गैरकरहरू ।

वित्तीय सङ्घीयता अवलम्बन गरेका प्राय मुलुकहरूमा कुल राजस्वको करिव ९५ प्रतिशत हिस्सा सङ्घीय सरकार मार्फत सङ्कलन हुने गरेको छ भने ५ प्रतिशत हिस्सा उपराष्ट्रिय सरकारहरूबाट परिचालन हुने सैद्धान्तिक आधारमा नेपालको राजस्व अधिकार समेत सोही ढाँचामै व्यवस्थापन गरिएको छ ।

(ख) **राजस्वको बाँडफाँट:** अन्तर सरकार वित्त व्यवस्थापन ऐन, २०७४ ले मूल्य अभिवृद्धि कर र अन्त-शुल्क (आन्तरिक) बाट उठेको कर मध्ये ७० प्रतिशत सङ्घ र १५ / १५ प्रतिशत प्रदेश सरकार र स्थानीय तहमा बाँडफाँट गर्ने कानूनी व्यवस्था रहेको छ । सोही ऐनको दफा ६ (क) ले प्रदेश र स्थानीय तहको साभा अधिकारको सूचिमा रहेका राजस्व अधिकार एकल कर प्रशासनको विधिबाट सङ्कलन गरी सवारी साधन कर प्रदेश सरकारले सङ्कलन गरी ६० प्रतिशत आफैले राखी ४० प्रतिशत प्रदेश सरकारमा बाँडफाँट गर्ने र घरजग्गा रजिष्ट्रेशन शुल्क, मनोरञ्जन कर, विज्ञापन कर, नदीजन्य र खानीजन्य पदार्थको बिक्रीबाट प्राप्त कर स्थानीय तहले सङ्कलन गरी ६० प्रतिशत आफैले

राख्ने र ४० प्रतिशत प्रदेश सरकारमा बाँडफाँट गर्ने कानूनी व्यवस्था रहेको छ ।

(ग) **प्राकृतिक स्रोतको शलामी दस्तुर (रोयल्टी) बाँडफाँट:** नेपालको संविधानको अनुसूचि ९ मा प्राकृतिक स्रोतबाट प्राप्त रोयल्टी तीनै तहका सरकारको साभा अधिकारको सूचीमा राखिएको छ । अन्तर सरकार वित्त व्यवस्थापन ऐन, २०७४ को दफा ७ र अनुसूची ४ अनुसार प्राकृतिक स्रोत (पर्वतारोहण, विद्युत, वन, खानी र खनिज, र पानी र अन्य प्राकृतिक स्रोत) बाट प्राप्त हुने रोयल्टी नेपाल सरकारको ७० प्रतिशत, सम्बन्धित प्रदेशको १५ प्रतिशत र सम्बन्धित स्थानीय तहको १५ प्रतिशत हुने गरी बाँडफाँट गरिने कानूनी व्यवस्था रहेको छ । प्राकृतिक स्रोतको परिचालन गर्दा सङ्घ, प्रदेश र स्थानीय तहको लगानी तथा प्रतिफलको हिस्सा निर्धारणका आधार तय गर्ने र प्राकृतिक स्रोतबाट प्राप्त गर्ने रोयल्टी बाँडफाँट गर्ने काम, कर्तव्य र अधिकार राष्ट्रिय प्राकृतिक स्रोत तथा वित्त आयोगको हुन्छ ।

(३) **वित्तीय हस्तान्तरण:** सरकारका तहहरूबीच हुने वित्तीय असन्तुलन र वित्तीय खाडललाई कम

गर्ने र स्रोत/साधनको समतापूर्ण वितरणका लागि संरचनात्मक प्रबन्ध गर्ने कार्य अन्तर सरकार वित्तीय हस्तान्तरण हो । राजस्व स्रोत सबै तह र स्थानमा एकैनास वा सन्तुलित रुपमा वितरित नहुने, खर्च आवश्यकता एवं सेवाको लागत फरक-फरक हुने र व्यवस्थापकीय क्षमतामा हुने असमानताले अन्तरसरकारी वित्तीय हस्तान्तरण आवश्यक पर्दछ । वित्तीय असन्तुलन र वित्तीय खाडल देहायको कारणले फरक पर्दछ:

(क) Vertical Fiscal Gap: खर्चको आवश्यकता र राजस्व सम्भाव्यताका कारण Vertical वित्तीय खाडलको सिर्जना हुने गर्दछ ।

(ख) Horizontal Fiscal Gap: फरक-फरक वित्तीय क्षमताका कारण Horizontal वित्तीय खाडलको सृजना हुने गर्दछ ।

उपरोक्ता खाडल हटाउनको लागि सङ्घीय सरकारबाट बस्तुनिष्ठ, आधार सम्मत, वैज्ञानिक सूचना र तथ्याङ्कको आधारमा राष्ट्रिय प्राकृतिक स्रोत तथा वित्त आयोगको सिफारिस बमोजिम अन्तर सरकार वित्त हस्तान्तरण गर्नु पर्दछ । अन्तर सरकार वित्तीय हस्तान्तरण निम्न बमोजिम गरिने संबैधानिक प्रावधान रहेको छ:

(क) वित्तीय समानीकरण अनुदान: सङ्घीय सरकारले प्रदेश र स्थानीय तहलाई तथा प्रदेश सरकारले स्थानीय तहलाई खर्चको आवश्यकता र राजस्व क्षमताको आधारमा वित्तीय समानीकरण अनुदान वितरण गर्ने व्यवस्था नेपालको संविधानले गरेको छ । नेपालको संविधान, अन्तर सरकारी वित्त व्यवस्थापन ऐन, २०७४ तथा राष्ट्रिय प्राकृतिक स्रोत तथा वित्त आयोग ऐन, २०७४ समेतका आधारमा निम्न बमोजिम

वित्तीय समानीकरण अनुदान वितरण हुन्छ: ।

(अ) न्यूनतम वित्तीय समानीकरण अनुदान : दश हजारभन्दा कम जनसङ्ख्या भएकोमा कम्तीमा रु. २ करोड पचासलाख र हरेक प्रदेश तथा स्थानीय तहले प्राप्त गर्ने न्यूनतम सीमा निर्धारण गरी जनसङ्ख्या र क्षेत्रफललाई पचास/पचास प्रतिशत भार दिई अनुदान रकम थप गदै जाने । यस आधारमा हेर्दा न्यूनतम वित्तीय समानीकरण अनुदान वितरणमा जनसङ्ख्या र क्षेत्रफललाई प्रमुख सूचकको रुपमा लिइएको छ ।

(आ) सुत्रमा आधारित वित्तीय समानीकरण अनुदान: सङ्घबाट प्रदेश र स्थानीय तह तथा प्रदेशबाट स्थानीय तहमा वितरण हुने यस अनुदान देहायका आधारहरूमा वितरण हुन्छ :

- मानव विकास सूचकाङ्क
- आर्थिक सामाजिक असमानता
- पूर्वाधार विकासको अवस्था : सडक, विद्युत, सूचना प्रविधि, खानेपानी र सरसफाई
- राजस्वको अवस्था
- खर्चको आवश्यकता र राजस्व सङ्कलन गर्न सक्ने क्षमता

(इ) कार्यसम्पादन मूल्याक्तनका आधारमा हस्तान्तरण हुने वित्तीय समानीकरण अनुदान: यस प्रकारको अनुदान वितरण देहायको आधारमा हुन्छ :

- प्रक्रियागत रुपमा कार्यसम्पादन गरेको वा नगरेको
- कानून तर्जुमा गरेको वा नगरेको
- उद्देश्य बमोजिम खर्च गरेको वा नगरेको
- गत आर्थिक वर्षको खर्च प्रगतिको अवस्था

(ख) **सशर्त अनुदान:** राष्ट्रिय नीति, योजना तथा कार्यक्रम, राष्ट्रिय मानक, अन्तर्राष्ट्रिय प्रतिवद्धता र पूर्वाधार क्षेत्रहरू कार्यान्वयन गर्न सशर्त अनुदान महत्वपूर्ण रहेको हुन्छ। सङ्घीय सरकारका प्राथमिकताहरू सशर्त अनुदान मार्फत कार्यान्वयन गरिन्छ। यो प्रदेश सरकार र स्थानीय तहको अधिकारको अनुदान होइन। यो अनुदान वितरण गर्दा देहायका शर्तहरू स्पष्ट गरी वितरण हुन्छ:

- निवेशमा आधारित (Input Based): खर्चको क्षेत्र तोक्ने जस्तै: शिक्षा, स्वास्थ्य
- प्रतिफलमा आधारित (Output Based): प्रतिफल तोकिएका क्षेत्रहरू जस्तै: १० किमि सडक

(ग) **समपूरक अनुदान:** सङ्घीय सरकारले प्रदेश सरकार र स्थानीय तह तथा प्रदेश सरकारले स्थानीय तहलाई लागत साभेदारीका आधारमा पूर्वाधार विकास सम्बन्धी योजना कार्यान्वयन गर्न वितरण गरिने अनुदान समपूरक अनुदान हो। अन्तरसरकारी वित्त व्यवस्थापन ऐन, २०७४ ले समपूरक अनुदान वितरण गर्दा योजनाको सम्भाव्यता, लागत, योजनाबाट प्राप्त हुने प्रतिफल वा लाभ, योजनाको कार्यान्वयन गर्न सक्ने वित्तीय तथा भौतिक क्षमता वा जनशक्ति, योजनाको आवश्यकता र प्राथमिकता जस्ता पक्षहरूमा ध्यान दिनुपर्ने गरी आधार तोकेको छ। समपूरक अनुदान वितरण गर्दा स्पष्ट, वैज्ञानिक सूचना र तथ्याङ्कको अभावमा समपूरक अनुदान हचुवामा वितरण भए वित्तीय खाडल थप बढ्न सक्ने हुनाले यसतर्फ थप ध्यान दिनुपर्ने देखिन्छ।

(घ) **विशेष अनुदान:** सामाजिक पूर्वाधारका क्षेत्रहरू जस्तै शिक्षा, स्वास्थ्य, खानेपानी, अन्तर प्रदेश तथा अन्तर स्थानीय तहको सन्तुलित विकास गर्ने, आर्थिक, सामाजिक वा अन्य कुनै प्रकारले विभेदमा परेको वर्ग वा समुदायको उत्थान वा विकास गर्न प्रदेश र स्थानीय तहबाट प्रस्तावित योजनामा सङ्घबाट प्रदेश सरकार तथा स्थानीय तहमा र प्रदेशबाट स्थानीय तहमा हुने वितरण विशेष अनुदान हो। कुनै प्रदेश सरकार तथा स्थानीय तहको क्षमता विकास हुन नसकी विशेष अनुदानको लागि योजना प्रस्ताव हुन नसकेमा यसले Horizontal and Vertical वित्तीय खाडल थप बढाउन सक्ने हुँदा तत् तत् निकायको क्षमता विकास गर्न समेत आवश्यक रहेको छ।

वित्त हस्तान्तरण सम्बन्धी वैश्विक रुपमा कुल बजेटको ३२ प्रतिशत सम्म हस्तान्तरण हुने गरेको भए पनि नेपालमा कुल बजेटको करिव २४ प्रतिशत अनुदानको रुपमा प्रदेश सरकार र स्थानीय तहमा हस्तान्तरण हुने गरेको छ।

(४) **ऋण अधिकार:** नेपालको संविधान र अन्तरसरकारी वित्त हस्तान्तरण ऐन, २०७४ बमोजिम बाट्य ऋण र वैदेशिक सहायता परिचालनको अधिकार सार्वभौम जमानतलाई आधार मानी नेपाल सरकारलाई रहेको छ। समष्टिगत आर्थिक सूचकको विश्लेषण गरी तीनै तहको सरकारले लिन सक्ने र आन्तरिक ऋणको सीमा सिफारिस गर्ने काम, कर्तव्य र अधिकार राष्ट्रिय प्राकृतिक स्रोत तथा वित्त आयोगको हुने व्यवस्था नेपालको संविधानको धारा २५१ (१) (च) ले व्यवस्था गरेको छ। प्रदेश सरकार तथा स्थानीय तहको आन्तरिक ऋणको अधिकारले

सरकारहरूले लगानी गर्ने, प्रतिफल बढाउने, प्रतिफल वितरण गर्ने, आर्थिक वृद्धि र विकास गर्ने, रोजगारी सिर्जना गर्ने, जोखिम लिने र ऋण तिर्न सक्ने क्षमताको विकास हुन्छ । सङ्घीय ईकाइहरूले ऋण परिचालन गर्दा देहायका पक्षमा विशेष ध्यान दिनु पर्दछः

- (क) आन्तरिक ऋणले अर्थतन्त्रको गतिशिलता, तरलता व्यवस्थापन, निजी क्षेत्रमा प्रवाह हुने कर्जा लगायतका क्षेत्रमा प्रभाव पार्ने हुनाले निश्चित सीमाभन्दा बढी ऋण परिचालन गर्नु हुँदैन,
- (ख) ऋण परिचालन गर्दा कुल गार्हस्थ उत्पादनसँगको अनुपातमा तुलना गर्नु पर्दछ ,
- (ग) सङ्घीय सरकारले नियमन र नियन्त्रण आवश्यकतानुसार गर्नु पर्दछ,
- (घ) सार्वजनिक ऋणको उपयोग लाभदायी क्षेत्रमा प्रयोग गरी यसको लाभ र लागतको भावी र वर्तमान पुस्ताबीच समन्यायिक वितरण गर्नु पर्दछ,
- (ङ) सङ्घीय कानून बमोजिम बाहेक प्रदेश र स्थानीय सरकारले कुनै ऋण लिन र जमानत दिन नपाउने व्यवस्थाको कडाईका साथ कार्यान्वयन गर्नु पर्दछ ।

वित्तीय सङ्घीयता कार्यान्वयनमा देखिएका व्यवहारिक चुनौतीहरूः

- (क) वित्तीय सङ्घीयता कार्यान्वयनको आधार प्रशासनिक सङ्घीयता रहेको छ । तर प्रशासनिक सङ्घीयता कार्यान्वयनको रूपमा रहेका अत्यन्तै महत्वपूर्ण कानूनहरू, मापदण्ड तथा नीतिहरू तर्जुमा गर्न नसक्दा

वित्तीय सङ्घीयता कार्यान्वयनले पूर्णता पाउन सकेको छैन । कानून निर्माण हुन नसक्दा वित्तीय सङ्घीयताको सन्तुलित, पारदर्शी र न्यायपूर्ण ढङ्गबाट व्यवस्थापन र कान्यान्वयन गर्नु ठूलो चुनौतीको रूपमा देखिएको छ ।

- (ख) नेपालको संविधानले व्यवस्था गरेको एकल तथा साभा अधिकारको रूपमा रहेका काम (खर्च)को जिम्मेवारी स्पष्ट गर्न तयार गरिएको कार्य विस्तृतीकरण प्रतिवेदनको थप व्याख्या र परिभाषा गरी सङ्घीय ईकाइहरूको काम (खर्च) को स्पष्ट विभाजन गर्नु ।
- (ग) सबै सङ्घीय ईकाइहरूको संविधान अनुसार योजना, मध्यमकालिन खर्च संरचना, वार्षिक नीति तथा कार्यक्रम, यथार्थतामा आधारित/वास्तविक वार्षिक बजेट तथा कार्यक्रम समयमै तर्जुमा, कार्यान्वयन र प्रतिवेदन गरी वित्तीय सुशासन कायम गर्नु ।
- (घ) सङ्घीय ईकाइहरूको समग्र राजस्व सम्भाव्यताको अध्ययन, दोहोरो परेका राजस्व सम्बन्धमा नीतिगत स्पष्टता, प्रदेश सरकार र स्थानीय तहबाट राजस्वको आधार र दायरा विस्तार गरी राजस्वको दर न्यून कायम गरी व्यावसायिक तथा करदातामैत्री राजस्व नीति अवलम्बन गरी आन्तरिक राजस्व स्रोत परिचालनको विस्तार गर्नु ।
- (ङ) प्रदेश सरकार र स्थानीय तहको साभा राजस्वको अधिकार क्षेत्रमा रहेका करहरू एकल कर प्रशासनको विधिबाट आधुनिक

प्रविधिको प्रयोग बढाई राजस्व चुहावट नियन्त्रण गरी सङ्कलन र समयमै बाँडफाँट गर्नु ।

(च) प्राकृतिक स्रोतको उपयोगबाट प्राप्त हुने राजस्वको अधिकांश हिस्सा स्पष्ट रुपमा प्रभावित क्षेत्र र Inroute मा समेत वैज्ञानिक रुपमा वितरण हुने गरी आधार तयार गरी जलवायु परिवर्तनको असरबाट हुनसक्ने क्षति र नोक्सानीबाट समेत संरक्षण गर्दै प्राकृतिक स्रोतको दिगो उपयोग गर्नु ।

(छ) अन्तर सरकारी वित्त हस्तान्तरण गर्दा वित्तीय समानीकरण अनुदानको हिस्सा बढाउन Basket/Block System मा अनुदान हस्तान्तरण गरी प्रदेश सरकार र स्थानीय तहले आफ्नो आवश्यकता र प्राथमिकताका आधारमा योजना, मध्यमकालीन खर्च संरचना र वार्षिक बजेट निर्माण गर्नेमा जोड दिन सङ्घीय सरकारबाट प्रदेश सरकार र स्थानीय तहको एकल अधिकारमा रहेका काममा समेत सशर्त अनुदान वितरण गर्ने प्रणालीको नियन्त्रण गर्नु ।

(ज) ठाडो र क्षितिजीय (Vertical and Horizontal) वित्तीय खाडल न्यून गर्न सङ्घीय ईकाइहरूको एकिकृत तथा खण्डीकृत सूचना तथा तथ्याङ्क प्राप्ति र उपयोग गर्नु ।

(झ) प्रदेश सरकार तथा स्थानीय तहबाट आन्तरिक स्रोत र ऋणको परिचालन गरी लगानी, प्रतिफल, उत्पादन वृद्धि, रोजगारी सिर्जना गर्दै आर्थिक वृद्धि र विकास गर्नु ।

चुनौतीहरू समाधान गरी पूर्ण व्यवस्थापनका लागि सुझावहरू (Way Forward):

(क) राजनैतिक र प्रशासनिक रुपमा केन्द्रीकृत धड धडीबाट सबै राजनैतिक पात्र तथा कर्मचारीहरू सङ्घीय सौचमा रुपान्तरण गर्न स्वदेशी तथा वैदेशिक प्रशिक्षण, अनुशिक्षण, तालिम, Exposer Visit र प्रोत्साहनको व्यवस्था गर्ने,

(ख) प्रशासनिक सङ्घीयता कार्यान्वयनको रुपमा रहेका अत्यन्तै महत्वपूर्ण कानूनहरू, मापदण्ड तथा नीतिहरू जस्तै सङ्घीय निजामती सेवा ऐन, सार्वजनिक ऋण ऐन, सङ्घीय प्रहरी ऐन, मालपोत ऐन जस्ता कानून तर्जुमा अविलम्ब गर्ने,

(ग) नेपालको संविधानले व्यवस्था गरेको एकल तथा साझा अधिकारको रुपमा रहेका काम (खर्च) को जिम्मेवारी स्पष्ट गर्न तयार गरिएको कार्य विस्तृतीकरण प्रतिवेदनको थप व्याख्या र परिभाषा गरी सबै सङ्घीय ईकाइहरूको काम (खर्च) को स्पष्ट विभाजन गर्ने,

(घ) सबै सङ्घीय ईकाइहरूले संविधान अनुसार योजना, मध्यमकालीन खर्च संरचना, वार्षिक नीति तथा कार्यक्रम, यथार्थतामा आधारित/वास्तविक वार्षिक बजेट तथा कार्यक्रम समय मै तर्जुमा, कार्यान्वयन र प्रतिवेदन गरी वित्तीय सुशासन कायम गर्ने,

(ङ) सङ्घीय ईकाइहरूको समग्र राजस्व सम्भाव्यताको अध्ययन, दोहोरो परेका राजस्व सम्बन्धमा नीतिगत स्पष्टता, प्रदेश सरकार र स्थानीय तहबाट राजस्वको आधार

र दायरा विस्तार गरी राजस्वको दर न्यून कायम गरी व्यावसायिक तथा करदातामैत्री राजस्व नीति अवलम्बन गरी आन्तरिक राजस्व स्रोत परिचालनको विस्तार गर्न निजी क्षेत्र, सहकारी क्षेत्र, स्थानीय समुदाय, नागरिक समाज र विज्ञ समेतको रायका आधारमा समन्वयात्मक रुपमा राजस्व नीति तर्जुमा गर्ने,

(च) प्रदेश सरकार र स्थानीय तहको साभा राजस्वको अधिकार क्षेत्रमा रहेका करहरू एकल कर प्रशासनको विधिबाट आधुनिक प्रविधिको प्रयोग बढाई राजस्व चुहावट नियन्त्रण गरी सङ्कलन र समयमै बाँडफाँट गर्न PLMBIS, SuTRA, CIGAS, TSA aLr Interface Integration कायम गरी एकीकृत रुपमा सञ्चालन, प्रतिवेदन र स्वचालित रुपमा बाँडफाँट हुने व्यवस्थापन गर्ने,

(छ) प्राकृतिक स्रोतको उपयोगबाट प्राप्त हुने राजस्वको अधिकांश हिस्सा स्पष्ट रुपमा प्रभावी क्षेत्र र Inroute मा समेत वैज्ञानिक रुपमा वितरण हुने गरी आधार तयार र जलवायु परिवर्तनको असरबाट हुन सक्ने क्षति र नोक्सानीबाट समेत संरक्षण गर्दै प्राकृतिक स्रोतको दिगो उपयोग गर्न राष्ट्रिय प्राकृतिक स्रोत तथा वित्त आयोगलाई संविधानको मर्म अनुसार अधिकार सम्पन्न बनाउने, खोज, अध्ययन र अनुसन्धानमा आधारित प्रतिवेदन र सुझावको पूर्ण कार्यान्वयन गर्ने,

(ज) अन्तर सरकारी वित्त हस्तान्तरण गर्दा वित्तीय समानीकरण अनुदानको हिस्सा बढाउन Basket/Block System मा अनुदान

हस्तान्तरण गरी प्रदेश सरकार र स्थानीय तहले आफ्नो आवश्यकता र प्राथमिकताका आधारमा योजना, मध्यमकालिन खर्च संरचना र वार्षिक बजेट निर्माण गर्नेमा जोड दिन सङ्घीय सरकारबाट प्रदेश सरकार र स्थानीय तहको एकल अधिकारमा रहेका काममा समेत सशर्त अनुदान वितरण गर्ने प्रणाली पूर्ण रुपमा बन्द गर्ने,

(झ) प्रदेश सरकार तथा स्थानीय तहबाट आन्तरिक स्रोत र ऋणको परिचालन गरी लगानी, प्रतिफल, उत्पादन वृद्धि, रोजगारी सिर्जना गर्दै आर्थिक वृद्धि र विकास गर्ने,

(ञ) ठाडो र क्षितिजीय वित्तीय खाडल न्यून गर्न सङ्घीय ईकाइहरूको एकीकृत तथा खण्डीकृत सूचना तथा तथ्याङ्क प्राप्ति र उपयोग गर्न स्थानीय तहबाट नियमित रुपमा सूचना तथा तथ्याङ्क सङ्कलन, अद्यावधिक र उपयोग गर्ने,

(ट) तीन तहका सरकार बीच उत्तरदायित्व तथा जवाफदेहिता अभिवृद्धि गरी सङ्घीय ईकाइहरूबीच Horizontal, Vertical and Diagonal समन्वय, सहकार्य, सहअस्तित्व र पारस्परिकताको सिद्धान्तलाई आत्मबोध गर्ने,

(ठ) वित्तीय सङ्घीयताका विषयमा निरन्तर शोध, खोज, अध्ययन र अनुसन्धान गरी असल अन्तर्राष्ट्रिय अभ्यास समेतका आधारमा मुलुकको वित्तीय सङ्घीयतालाई थप परिमार्जन, संशोधन, परिष्कृत र अभि उत्कृष्ट बनाउँदै अघि बढ्ने,

(ड) वित्तीय सङ्घीयताको पूर्ण कार्यान्वयनको लागि संवैधानिक संरचनाहरूको स्थायी

सचिवालय खडा गरी सक्रिय बनाउने, बैठक तथा छलफल गर्ने, विवाद तथा समस्याहरू सतहमा ल्याउने र निष्कर्ष तथा टुंगोमा पुग्नु पर्ने ।

निष्कर्ष

वित्तीय सङ्घीयता कार्यान्वयनको क्रममा विशेषगरी खर्चको स्पष्ट विभाजन, राजस्वको दोहोरोपना हटाई प्राकृतिक स्रोत परिचालनमा देखिएका समस्या समाधान गर्न र ऋण सम्बन्धी अधिकारको पूर्ण कार्यान्वयन गर्न वित्त परिषद्को सक्रियता तथा राष्ट्रिय प्राकृतिक स्रोत तथा वित्त आयोगलाई अधिकार सम्पन्न बनाउनु पर्ने देखिन्छ। वित्तीय सङ्घीयताको पूर्ण कार्यान्वयनका लागि संविधानमा रहेका संवैधानिक व्यवस्थाको अक्षरस प्रबन्ध गरी तीन तहका सरकारले एकल र साझा अधिकारका विषयमा इमान्दारीपूर्वक समन्वय, सहकार्य, सहअस्तित्व स्वीकार र पारस्परिकताका आधारमा अगाडि बढ्नुको विकल्प देखिदैन । यसका लागि प्रदेश सरकार र स्थानीय तहको क्षमता विकास, सङ्घीय सरकारका पदाधिकारीको सोंचमा रुपान्तरण आवश्यक छ ।

सन्दर्भ सामाग्री

नेपालको संविधान, कानून किताव व्यवस्था समिति,

पन्थौ योजना, राष्ट्रिय योजना आयोगको सचिवालय, सिंहदरबार,

आर्थिक वर्ष २०७९/०८० को बजेट वक्तव्य र आर्थिक सर्वेक्षण, अर्थ मन्त्रालय सिंहदरबार,

आर्थिक, वित्तीय र मौद्रिक क्षेत्र सुधार सम्बन्धी सुझाव समितिको प्रतिवेदन, २०७९, अर्थ मन्त्रालय,

Mohan, Rakesh, Growth with Financial Stability, Central Bank in an Emerging Market, Oxford collected essays,

Salvatore, Dominik (2003), Microeconomics, Theory and Applications, New York, Oxford University Press,

Musgrave, Richard, Public Finance in Theory and Practice, MC Graw-Hill, Kogakusa.



डिजिटल फाँटबारीका विशेषताहरू

- आफ्नै कार्यालय वा आफू बसेको स्थानबाटै सहजै फाँटबारी Entry/Upload गर्न सकिने ।
- कोषकट्टी फाँटबारी र बैंक भौचरको प्रति सञ्चय कोषको कार्यालयमा पठाउनु नपर्ने ।
- कुनै पनि “क” वर्गको बैंकमा (बैंक खाता विवरण office login पश्चात Eligible Bank List menu मार्फत हेर्न सकिने) रकम जम्मा गर्न सकिने ।
- फाँटबारी ईन्ट्रीको अवस्था Check Contribution Status मार्फत नियमित हेर्ने र ईन्ट्री नभएको भए सो को कारण थाहा पाउन सकिने ।

भगवद् गीता : सार्वजनिक सेवा, सुविधा र सम्पत्ति शुद्धीकरणको सन्दर्भ



मिलन सुवेदी*

भगवद्गीता- भगवानले गाएको गीत अर्थात् भगवान श्रीकृष्णले आफ्नो कर्मबाट विचलित भएका अर्जुनलाई कर्ममा पुनः फर्काउन गाएको उपदेशात्मक गीतको सङ्ग्रह हो । हुन त भगवद् गीता हिन्दु धर्मावलम्बीहरूको पवित्र ग्रन्थहरू मध्ये एक महत्वपूर्ण ग्रन्थ पनि हो तर यो भन्दा पनि कर्म, भक्ति, त्याग र मानवका प्राकृतिक गुणहरू बारे वर्णन गरिएको अत्यन्त महत्वपूर्ण सन्दर्भ सामाग्री हो । यस लेखमा भगवद् गीतामा भएका श्लोकहरूले सार्वजनिक सेवामा आवश्यक व्यावसायिकता र नैतिकतामा कसरी वर्णन गर्छ भन्ने विषय छलफल गरिएको छ । सार्वजनिक सेवामा संलग्न सेवा प्रदायकहरूले आफ्नो कर्तव्य र नैतिकता बिर्सेर अवैतनिक सम्पत्ति थुपार्ने कार्यमा संलग्न भएका समाचारहरू बाहिर आउँदै गर्दा हाम्रो संस्कृतिलाई निर्देश गर्ने ग्रन्थमा लेखिएका सामाग्रीहरूलाई विश्लेषण गर्नु आजको आवश्यकता हो ।

भगवद् गीता र सार्वजनिक प्रशासन/सेवा

महाभारतको युद्धको सुरुवातमा आफ्ना आफन्तजनसँग लडाईं गर्नुपर्ने अवस्थामा व्याकुल

भएका अर्जुनलाई कर्म, त्याग, भक्ति, प्रकृतिका गुणहरूका बारेमा सम्झाइ युद्ध लड्न प्रेरित गर्न भगवान श्रीकृष्णले ७०० श्लोकका गीत मार्फत दिनुभएको सन्देशको भाव आज पनि सार्वजनिक प्रशासनमा उत्तिकै महत्व छ । १८ अध्याय भएको यस ग्रन्थमा विशेष गरी अध्याय २, ३, ४, ५, ६, ७, १२, १४, १५, १६, १८ मा व्याख्या गरिएका विभिन्न श्लोकहरूमा सार्वजनिक प्रशासनमा आवश्यक विषयहरू व्याख्या गरिएको छ । जसमध्ये केही श्लोकहरूको व्याख्या गरी विषय प्रवेश गर्दछु ।

“जातस्य हि ध्रुवो मृत्युर्ध्रुवं जन्म मृतस्य च ।
तस्मादपरिहायेऽर्थे न त्वं शोचितुमर्हसि” ॥

अध्याय २ श्लोक २७ ॥

अर्थात् जन्म लिने सबैले मर्नुपर्दछ र मरेपछि फेरि जन्म लिनुपर्दछ, त्यसैले तिमीले अनिवार्य कर्म गर्नुपर्दछ र निराश हुनुहुँदैन । सार्वजनिक सेवामा प्रवेश पछि हामी निवृत्त हुनुपर्छ त्यो नियम नै हो, एक जना निवृत्त भएका ठाउँमा अर्को पक्कै पनि आउँछ, आउने जाने क्रम रोकिदैन त्यसैले कसैले गर्नुपर्ने कार्य गर्न छोड्नुहुँदैन, निराश

* क्याम्पस प्रमुख, रामपुर क्याम्पस, त्रिभुवन विश्वविद्यालय

नभइ आफ्नो कार्य गर्नुपर्दछ ।

“न त्वेवाहं जातु नासं न त्वं नेमे जनाधिपाः ।

न चैव न भविष्यामः सर्वे वयमतः परम्”॥

अध्याय २, श्लोक १२ ॥

अर्थात् कहिले पनि म नभएको, तिमी नभएको र यी राजाहरू नभएको समय थिएन र भविष्यमा पनि हामी सबै नभएको कुनै समय हुनेछैन । माथिको श्लोक २६ र श्लोक १२ मा प्रस्तुत भावहरू अनुसार सार्वजनिक प्रशासन कहिल्यै पनि कुनै व्यक्तिका लागी रोकिने वा बन्द हुने हुँदैन तसर्थ सार्वजनिक प्रशासनमा खटिएका कर्मचारीले आफूलाई दिइएको जिम्मेवारी निसङ्कोच गर्नुपर्दछ । त्यसै गरी यसै अध्यायको श्लोक ३१, ३३ र ३४ मा पनि सोही भाव यसरी व्यक्त गरिएको छ ।

“स्वधर्ममपि चावेक्ष्य न विकम्पितुमर्हसि ।

धर्म्याद्धि युद्धाच्छ्रेयोऽन्यत्क्षत्रियस्य न विद्यते”॥

अध्याय २, श्लोक ३१ ॥

“अथ चेत्त्वमिमं धर्म्यं सङ्ग्रामं न करिष्यसि ।

ततः स्वधर्मं कीर्तिं च हित्वा पापमवाप्स्यसि ”॥

अध्याय २, श्लोक ३३ ॥

“अकीर्तिं चापि भूतानि कथयिष्यन्ति तेऽव्ययाम् ।

सम्भावितस्य चाकीर्तिर्मरणादतिरिच्यते”॥

अध्याय २, श्लोक ३४ ॥

अर्थात् एउटा क्षत्रीयले अनिवार्य गर्नुपर्ने आफ्नो कर्तव्यलाई विचार गरेर धर्मयुद्ध गर्नुभन्दा श्रेष्ठ अरू कुनै कर्म छैन भन्ने कुरा तिमीले बुझ्नु र युद्ध गर्न तिमीले कुनै सङ्कोच नमान । यदि केही गरी तिमीले यो युद्ध धर्म पूरा गरेनौं भने तिमीलाई आफ्नो कर्म पालन नगरेको पाप लाग्ने छ र तिमीले योद्धाका रूपमा पाएको कीर्ति पनि

गुमाउनेछौ । मान्छेहरू सधैं तिम्रा अकीर्तिको वर्णन गर्नेछन् । एउटा इज्जत भएको व्यक्तिका लागि अकीर्ति भन्ने चिज मृत्युभन्दा पनि बढी कष्टदायी हुन्छ । आफ्नो कार्य सम्पन्न नगर्ने, सङ्कोच मान्ने कर्मचारीहरूको समाजले र देशले बेइज्जत गर्दछ र जति योग्यता भएपनि त्यस्ता कर्मचारीहरूलाई कसैले पनि मान गर्दैन । तसर्थ योग्यता तथा अनुभव भएका कर्मचारीहरू भन्दा आफूले गर्नुपर्ने कार्य नियमित र सही ढङ्गले गर्ने कर्मचारीहरूको मान सम्मान बढी हुने हुँदा सार्वजनिक प्रशासनमा यस्ता कर्मचारीहरूलाई बढी प्रेरणा दिनुपर्छ । आफूलाई निर्दिष्ट गरिएको कार्य पुरा नगरी धेरै हुँदैन र त्यति मात्र नभई काम नगरी गुजारा पनि चल्दैन । आफूलाई मात्र नभई समाजका लागि पनि कार्य गर्न जरुरी छ । गीताको अध्याय ३ का श्लोकहरू ८ र २१ ले सो विषयका बारेमा प्रस्टसँग वर्णन गरिएको छ ।

“नियतं कुरु कर्म त्वं कर्म ज्यायो ह्यकर्मणः ।

शरीरयात्रापि च ते न प्रसिद्ध्येदकर्मणः”॥

अध्याय ३, श्लोक ८ ॥

“यद्यदाचरति श्रेष्ठस्तत्तदेवेतरो जनः ।

स यत्प्रमाणं कुरुते लोकस्तदनुवर्तते”॥

अध्याय ३, श्लोक २१ ॥

“नियतं सङ्गरहितमरागद्वेषतः कृतम् ।

अफलप्रेप्सुना कर्म यत्तत्सात्तिवकमुच्यते”॥

अध्याय १८, श्लोक २३ ॥

अर्थात् तिमीलाई निर्धारित गरिएको कर्म गर, काम नगर्नुभन्दा गर्नु श्रेष्ठ हो । काम नगरीकन तिमीले आफ्नो शरीर पनि चलाउन सक्ने छैनौ । महान व्यक्तिले जस्तो जस्तो आचरण गर्दछ, सामान्य व्यक्तिले त्यसैको अनुशरण गर्दछन् ।

महान व्यक्तिले उदाहरणीय कार्य गरेर जस्तो आदर्श स्थापित गर्दछ, सारा संसारले त्यही व्यक्तिको चरणचिन्हको अनुशरण गर्दछ । फलको इच्छा नराखी राग, द्वेष र आसक्तिरहित भएर नियमित रूपले गरिने कर्मलाई सात्विक कर्म भन्दछन् । सार्वजनिक प्रशासनमा कार्यरत कर्मचारी लोकसेवा आयोग वा अन्य सेवा आयोगबाट छनौट भइएको हुन्छ जो समाजका अन्य व्यक्तिभन्दा योग्य, ज्ञानी, शिक्षित र आदर्शवान् हुन्छ, त्यसता व्यक्तिले गरेका हरेक कार्य अनुकरणीय हुने भएकाले सोच विचार गरेर आफूलाई निर्दिष्ट गरेका कार्य बिना सङ्कोच निर्वाह गर्नुपर्दछ । साथै सार्वजनिक सेवामा संलग्न कर्मचारीहरू पक्षपातरहित भई कार्य गर्नुपर्दछ । कार्यसम्पादन गर्ने समय विभिन्न किसिमका बाधा व्यावधान आउने गर्छ तर समाजमा उदाहरणीय कर्मचारी बन्न त्यस किसिमका बाधा व्यावधानहरूलाई समान मानी सहर्ष स्वीकार गरी कामकाजमा रमाउनु पर्दछ ।

“सुहृन्मित्रार्युदासीनमध्यस्थद्वेष्यबन्धुषु ।

साधुष्वपि च पापेषु समबुद्धिर्विशिष्यते”॥

अध्याय ६, श्लोक ९ ॥

“समः शत्रौ च मित्रे च तथा मानापमानयोः ।

शीतोष्णसुखदुःखेषु समः सङ्गविवर्जितः”॥

अध्याय १२, श्लोक १८ ॥

“तुल्यनिन्दास्तुतिर्मौनी सन्तुष्टो येन केनचित् ।

अनिकेतः स्थिरमतिर्भक्तिमान्मे प्रियो नरः”॥

अध्याय १२, श्लोक १९ ॥

अर्थात् जब मानिस हितैषीहरू, प्रिय मित्रहरू, तटस्थहरू, मध्यस्थहरू, ईर्ष्यालुहरू, शत्रु तथा मित्रहरू, साधु तथा पापीहरूप्रति पनि समान

भावले हेर्नसक्ने हुन्छ, तब उसलाई विशिष्ट मानिन्छ । जो मित्र र शत्रुमा समान भाव राख्दछ, जो मान र अपमानमा, जाडो र गर्मीमा, सुख र दुःखमा, निन्दा र प्रशंसामा समान भाव राख्दछ, , खराब सङ्गतबाट जो सधैं मुक्त रहन्छ, जो सधैं मौन रहन्छ र जे पायो त्यसैमा सन्तुष्ट रहन्छ, जसलाई कुनै प्रकारको घरबारसँग चिन्ता छैन, जो ज्ञानमा दृढ रहन्छ र जो भगवद्भक्तिमा लागेको छ त्यस्तो मनुष्य मलाई अति प्रिय लाग्छ । सार्वजनिक सेवकले सदा कामप्रति तल्लिन रही सेवाग्राही प्रति कुनै किसिमको भेदभाव नराखी, संयमित भई, घरका चिन्ता पर राखी, राज्यले उपलब्ध गराएको तलबमा सन्तुष्ट रही र नवप्रवर्तक भइ सेवा गर्नु पर्दछ । साथै समाजमा सेवा भावले कार्यरत सार्वजनिक सेवामा वा पदमा रहेका व्यक्तिहरूको हुनुपर्ने गुण नै यही हो र राज्यले यस्ता गुणहरू अवलम्बन गर्ने व्यक्तिलाई अगाडि बढाउनु पर्दछ ।

श्रीभगवानुवाच

“प्रकाशं च प्रवृत्तिं च मोहमेव च पाण्डव ।

न द्वेष्टि सम्प्रवृत्तानि न निवृत्तानि काङ्क्षति”॥

अध्याय १४, श्लोक २२ ॥

“उदासीनवदासीनो गुणैर्यो न विचाल्यते ।

गुणा वर्तन्त इत्येवं योऽवतिष्ठति नेङ्गते”॥

अध्याय १४, श्लोक २३ ॥

“समदुःखसुखः स्वस्थः समलोष्टाश्मकाञ्चनः ।

तुल्यप्रियाप्रियो धीरस्तुल्यनिन्दात्मसंस्तुतिः”॥

अध्याय १४, श्लोक २४ ॥

“मानापमानयोस्तुल्यस्तुल्यो मित्रारिपक्षयोः ।

सर्वारम्भपरित्यागी गुणातीतः स उच्यते”॥

अध्याय १४, श्लोक २५ ॥

“ज्ञानेन तु तदज्ञानं येषां नाशितमात्मनः ।
तेषामादित्यवज्ज्ञानं प्रकाशयति तत्परम्”॥

अध्याय ५, श्लोक १६ ॥

“न हि देहभृता शक्यं त्यक्तुं कर्माण्यशेषतः ।
यस्तु कर्मफलत्यागी स त्यागीत्यभिधीयते”॥

अध्याय १८, श्लोक ११ ॥

अर्थात् भगवानले भन्नुभयो- जसले प्रकाश, आसक्ति तथा मोह जस्ता चिज उपस्थित हुँदा तिनीहरूप्रति घृणा पनि गर्दैन र फेरि यी वस्तुहरू हराउँदा तिनको इच्छा पनि गर्दैन, प्रकृतिका गुणहरूका यी सारा प्रतिक्रियाबाट जो अविचलित रहन्छ, मात्र गुणहरू क्रियाशील रहन्छन् भन्ने जानेर जो दिव्य र तटस्थ रहन्छ, सुखदुःखलाई समान ठानेर जो आफैँमा स्थित रहन्छ, जसले माटोको डल्लो, ढुङ्गो र सुनलाई समान नजरले हेर्दछ, इच्छित र अनिच्छित स्थितिमा पनि जो समभावमा रहन्छ, जो धीर छ, जो निन्दा र प्रशंसा, मान-अपमानमा पनि समान रहन्छ, जसले शत्रु र मित्र दुवै पक्षप्रति एकै समान व्यवहार गर्दछ, जसले सबै भौतिक क्रियाकलापको परित्याग गरेको छ, त्यस्तो मनुष्यलाई यो भौतिक प्रकृतिका गुणहरूदेखि पर रहेको भनिन्छ ॥ जब कुनै व्यक्ति अविद्याको विनाश गर्ने ज्ञानमा पारङ्गत हुन्छ, तब उसको त्यो ज्ञानद्वारा दिनमा सूर्यका किरणले सबै चिजहरू देखिने भए भैं हरेक वस्तु छर्लङ्ग हुन्छन् । अवश्य नै एउटा देहधारी व्यक्तिका लागि सम्पूर्ण कर्महरूको परित्याग गर्नु सम्भव छैन अतः जसले कर्मका फलको परित्याग गर्दछ, त्यही नै वास्तविक त्यागी हो । मानिसहरूले भौतिक क्रियाकलापको परित्याग गर्न सकिँदैन तर आफूलाई असहज बनाउने

खालका क्रियाकलाप भने त्याग गर्नु नै उचित हुन्छ, साथै सार्वजनिक सेवामा संलग्न व्यक्तिहरू अध्ययनशील रहनुपर्दछ, आफूसँग सम्बन्धित विषयहरूमा ज्ञानको विस्तार गर्नुपर्दछ, ताकि त्यस विषयमा कसैले जान्न खोज्यो भने ती विषयका श्रोत स्वयं हुनुपर्दछ । सेवाग्राहीको व्यवहारले असर नगर्ने भए मात्र त्यस्ता सार्वजनिक सेवकले गतिशील भई कार्य गर्न सक्दछन् । तसर्थ अनावश्यक इच्छा, आकङ्क्षा त्याग गरी वरिपरिको वातावरणमा तटस्थ भई कार्य गर्नाले समाजमा प्रेरणाको श्रोत भइन्छ । भूटा मान, सम्मान र हाकिम प्रवृत्तिको अन्त्य नै आजको सार्वजनिक सेवकको आवश्यकता हो ।

“निर्मानमोहा जितसङ्गदोषाध्यात्मनित्या
विनिवृत्तकामाः ।

द्वन्द्वैर्विमुक्ताः सुखदुःखसङ्गै- गच्छन्त्यमूढाः पदमव्ययं
तत्”॥

अध्याय १५, श्लोक ५ ॥

अर्थात् जो भूटा मान, मोह तथा कुसङ्गतिबाट मुक्त छन्, जो कामवासनाबाट मुक्त छन्, जो सुख र दुःखको द्वन्द्वबाट मुक्त छन् र जो मोहरहित भएर भगवानका शरणमा पर्न जानेका छन् तिनीहरूले नै शाश्वत धाम प्राप्त गर्न सक्दछन् । सार्वजनिक सेवामा लागेका व्यक्तिहरू यौनिक अवाञ्छित क्रियाकलापबाट पनि टाढा रहनु पर्दछ वा महिला (फरक लिङ्गका) सहकर्मीका साथ सभ्य पेश हुनुपर्दछ । साथै सार्वजनिक नेतृत्वमा हुनुपर्ने गुणको व्याख्या दैवी पुरुष वा महिलासँग मेल खाने खालको हुनुपर्छ जुन गीतामा यस प्रकार वर्णन गरिएको छ ।

“श्रीभगवानुवाच

अभयं सत्त्वसंशुद्धिर्ज्ञानयोगव्यवस्थितिः ।

दानं दमश्च यज्ञश्च स्वाध्यायस्तप आर्जवम्”॥

अध्याय १६, श्लोक १ ॥

“अहिंसा सत्यमक्रोधःत्यागः शान्तिरपैशुनम् ।

दया भूतेष्वलोलुप्त्वं मार्दवं ह्रीरचापलम्”॥

अध्याय १६, श्लोक २ ॥

“तेजः क्षमा धृतिः शौचमोहो नातिमानिता ।

भवन्ति सम्पदं दैवीमभिजातस्य भारत”॥

अध्याय १६, श्लोक ३ ॥

अर्थात् भगवानले भन्नु भयो- हे भरतवंशी ! अभय, आत्मशुद्धि, आध्यात्मिक ज्ञानको नियमित अध्ययन र पालना, दान, मनको निग्रह, यज्ञपरायणता, वेदाध्ययन, तपस्या, सरलता, अहिंसा, सत्यता, क्रोधबाट मुक्ति, त्याग, शान्ति, अर्काको दोष देख्न नचाहने, सम्पूर्ण प्राणीहरूमाथि दया, लोभबाट मुक्ति, भद्रता, लाज, दृढ सङ्कल्प, बल, क्षमा, धैर्य, पवित्रता, ईर्ष्यारहित र मनका इच्छारहित आदि सबै दिव्य गुणहरू मात्र दैवी प्रकृतिले सम्पूर्ण देवतुल्य पुरुषमा पाइन्छन् । माथि उल्लेखित यज्ञपरायणता र वेदाध्ययन भन्नाले कार्य कौशल र आवश्यक सम्पूर्ण विषयको ज्ञान भन्ने बुझ्नुपर्दछ ।

भगवत गीता र सेवा सुविधा

भागवत गीतामा कर्मफल भनेर धेरै व्याख्या गरिएको छ । सार्वजनिक सेवामा कर्मफल भन्नु नै तलब वा पदन्नोती हो जसबाट हरेक कर्मचारीहरू सन्तुष्ट रहन सक्नुपर्दछ भने राज्यले पनि त्यसका बारेमा समय सापेक्षित ढङ्गले निर्णय गर्नुपर्दछ । तलब खर्च पुग्ने गरी हुनुपर्दछ र पदोन्नोतिका लागि सरल, नवाभिने,

र कार्यकौशलतालाई मध्येनजर गरी ऐन, नियम, विनियम बनाउनुपर्दछ (रानामगर, २०७७ र भद्र, २०७५) । कर्मचारीको तलब राज्यले निर्धारण गर्ने हुँदा र मासिक रुपमा वितरण गर्ने हुँदा कार्यरत सार्वजनिक सेवकले तोकिएको कार्य निरन्तर गर्नुपर्दछ तलबको आश गरिराख्न कुनै जरुरत नै हुँदैन ।

“कर्मण्येवाधिकारस्ते मा फलेषु कदाचन ।

मा कर्मफलहेतुर्भूर्मा ते सङ्गोऽस्त्वकर्मणि”॥

अध्याय २, श्लोक ४७ ॥

“योगस्थः कुरु कर्माणि सङ्गं त्यक्त्वा धनञ्जय ।

सिद्ध्यसिद्ध्योः समो भूत्वा समत्वं योग उच्यते”॥

अध्याय २, श्लोक ४८ ॥

अर्थात् तिम्रो अधिकार निश्चय नै आफ्नो निर्धारित कर्ममा मात्र छ, तर त्यस कर्मको फल पाउने वा नपाउने कुरा तिम्रो वशमा छैन । तिमिले आफूलाई कर्मफलको कारण पनि नसोच र कर्म गर्नबाट सङ्कोच पनि कहिल्यै नलिऊ । हे धनञ्जय ! सम्पूर्ण आसक्तिलाई त्यागेर समभावमा रहेर आफ्नो कर्म गर र सफलता वा असफलता होस्, दुवैमा समान भाव राखेर आफ्नो कर्म पूर्ण गर । यही समान भाव हुनुलाई नै योग भनिन्छ । तलब ढिलो आयो भनेर वा आफूले पाउने सुविधा कम भयो भनेर गुनासो गर्नुभन्दा सरासर काममा तल्लीन भइ आवश्यक स्थानमा कुरा पुऱ्याउनु सार्वजनिक सेवकको धर्म हो, योग हो । काम गर्दै जाँदा कहिलेकाहीं असफल हुन पनि सकिन्छ तर त्यसबाट सिक्नुपर्ने धेरै विषयहरू भएकाले शोकमग्न भएर काम गर्न भने छाड्नु हुँदैन ।

“यस्त्वात्मरतिरेव स्यादात्मतृप्तश्च मानवः ।

आत्मन्येव च सन्तुष्टस्तस्य कार्यं न विद्यते”॥

अध्याय ३, श्लोक १७ ॥

“कर्मण्यकर्म यः पश्येदकर्मणि च कर्म यः ।

स बुद्धिमान्मनुष्येषु स युक्तः कृत्स्नकर्मकृत्”॥

अध्याय ४, श्लोक १८ ॥

अर्थात् जो आफैँमा आनन्दित छ, आत्मसाक्षात्कार पूर्ण जीवन जिउँछ र आफूमै पूर्ण सन्तुष्ट छ, त्यस्ता पुर्णात्माका लागि कुनै पनि कर्म गर्न बाँकी रहन्न । जो व्यक्ति कर्ममा अकर्म र अकर्ममा कर्म देख्न सक्षम छ, त्यो व्यक्ति मनुष्यहरूमै बुद्धिमान् हो र त्यस्तो व्यक्ति सबै कर्ममा संलग्न भएर पनि दिव्यावस्थामा स्थित हुन्छ । सन्तुष्ट भएर काम गर्ने कर्मचारीका लागि कुनै पनि कामको बोझ हुँदैन उसले सबै आफूलाई तोकेको काम समयमा नै सम्पन्न गर्दछ र सेवाग्राही पनि त्यस्ता व्यक्तिलाई सम्मानजनक तरीकाले व्यवहार गर्दछन । आफ्नो काम छाडेर अरुलाई दुःख दिने कार्य कदापि ठीक होइन । बरु जानी नजानी, सोधपुछ गर्दै नतिजामुलक कार्य गर्ने कर्मचारी सम्मानयोग्य हुन्छ । सेवाग्राहीलाई सेवा दिने सन्दर्भमा भएका साना तिना गल्तीभन्दा लोभ गरी अनावश्यक कार्यमा संलग्न हुने कार्य भयानक हुनजान्छ र सजायको भागीदार हुनुपर्छ ।

“श्रेयान्स्वधर्मो विगुणः परधर्मात्स्वनुष्ठितात् ।

स्वधर्मे निधनं श्रेयः परधर्मो भयावहः”॥

अध्याय ३, श्लोक ३५ ॥

“यदृच्छालाभसंतुष्टो द्वन्द्वातीतो विमत्सरः ।

समः सिद्धावसिद्धौ च कृत्वापि न निबध्यते”॥

अध्याय ४, श्लोक २२ ॥

अर्थात् परधर्म राम्ररी सम्पन्न गर्नुभन्दा त्रुटिपूर्ण तरिकाले भए पनि स्वधर्म पालन गर्नु नै उपयुक्त छ । परधर्ममा लाग्नुभन्दा आफ्नै धर्ममा रहेर मर्नु बरु श्रेयस्कर हुन्छ, किनभने परधर्ममा लाग्नु भयानक हुन्छ । जो मनुष्य आफैँ प्राप्त हुन आएको लाभबाट

सन्तुष्ट रहन्छ, द्वन्द्वबाट पर रहन्छ, डाह गर्दैन र सफलता र असफलतामा पनि एकचित्त रहन्छ, त्यो व्यक्ति कर्म गरेर पनि कर्मफलमा बाँध्दैन । तलब, भत्ता र राज्यबाट प्राप्त हुने सुविधामा रमाउनु नै सार्वजनिक सेवकहरूलाई फलदायी हुन्छ, परिणामत उनीहरूले असामान्य परिस्थितिको सामना गर्नुपर्दैन । तर आफ्नो जिम्मामा भएको काम छाडेर अतिरिक्त फाइदाका लागि काम गर्ने कर्मचारीलाई भने कुनै समयमा राज्यले दण्डित गर्न सक्दछ । यसो भने तापनि एकनासले कार्य गर्ने भनेको शरीरलाई दुःख दिने भन्ने चाहिँ पटककै होइन, काम गर्ने व्यक्तिका लागि खानपिन, आराम, मनोरञ्जन सबै उत्तिकै महत्व छ ।

“नात्यश्नतस्तु योगोऽस्ति न चैकान्तमनश्नतः ।

न चातिस्वप्नशीलस्य जाग्रतो नैव चार्जुन”॥

अध्याय ६, श्लोक १६ ॥

“युक्ताहारविहारस्य युक्तचेष्टस्य कर्मसु ।

युक्तस्वप्नावबोधस्य योगो भवति दुःस्वहा”॥

अध्याय ६, श्लोक १७ ॥

अर्थात् हे अर्जुन ! जो एकदमै धेरै खान्छ वा खाँदै खाँदैन, जो एकदमै धेरै सुत्दछ वा सुत्दै सुत्दैन त्यो योगी हुन सक्दैन । खाने, सुत्ने, मनोरञ्जन गर्ने र काम गर्ने ढङ्गमा जो सन्तुलित रहन्छ, त्यही व्यक्तिले नै योगाभ्यासद्वारा सबै भौतिक क्लेशबाट छुटकारा पाउन सक्दछ । समयको व्यवस्थापन र सन्तुलित कार्यले आर्जन गरेको सुविधाको पनि उचित मूल्य हुन्छ ।

भगवत् गीता र सम्पत्ति शुद्धीकरणका सवालहरू

अकुत सम्पत्ति कमाउने रहर व्यक्ति भित्र भएका विभिन्न प्राकृतिक गुणहरूले गर्दा उत्पन्न हुने हुँदा

सार्वजनिक सेवकहरूले त्यस्ता गुण र उत्सर्जन हुने फलहरूका बारेमा जान्नुपर्ने हुन्छ। व्यक्तिका आधार भूत आवश्यकताहरू पूरा गराउने तलबमानका बारेमा राज्यले निर्णय गर्नुपर्छ र सोभन्दा बढी धन आर्जन गर्न खोज्नेका मुख्य कारणहरू भनेका अनेक न असीमित इच्छा र आकाङ्क्षाहरू हुन जुन इन्द्रिय तृप्तिका लागि उत्पन्न हुन्छन्।

“चिन्तामपरिमेयां च प्रलयान्तामुपाश्रिताः ।

कामोपभोगपरमा एतावदिति निश्चिताः”॥

अध्याय १६, श्लोक ११ ॥

“आशापाशशतैर्बद्धाः कामक्रोधपरायणाः ।

ईहन्ते कामभोगार्थमन्यायेनार्थसञ्चयान्”॥

अध्याय १६, श्लोक १२ ॥

“इदमद्य मया लब्धमिमं प्राप्स्ये मनोरथम् ।

इदमस्तीदमपि मे भविष्यति पुनर्धनम्”॥

अध्याय १६, श्लोक १३ ॥

“असौ मया हतः शत्रुर्हनिष्ये चापरानपि ।

ईश्वरोऽहमहं भोगी सिद्धोऽहं बलवान्सुखी”॥

अध्याय १६, श्लोक १४ ॥

“आद्योऽभिजनवानस्मि कोऽन्योऽस्ति सदृशो मया ।

यक्ष्ये दास्यामि मोदिष्य इत्यज्ञानविमोहिताः”॥

अध्याय १६, श्लोक १५ ॥

“अनेकचित्तविभ्रान्ता मोहजालसमावृताः ।

प्रसक्ताः कामभोगेषु पतन्ति नरकेऽशुचौ”॥

अध्याय १६, श्लोक १६ ॥

अर्थात् इन्द्रियतृप्ति नै मानवसभ्यताको प्रथम आवश्यकता हो भन्ने धारणा तिनीहरूको हुन्छ। यसरी मर्ने बेलासम्म पनि तिनीहरूलाई असीमित इन्द्रियतृप्तिको इच्छा भइरहन्छ। लाखौं इच्छाहरूको जालमा बाँधिपर तिनीहरू

कामवासना, क्रोधमा लीन हुँदै इन्द्रियतृप्तिका लागि विधि-विरुद्ध धन सञ्चय गर्दछन्। आसुरी स्वभावका मनुष्यहरू सोच्दछन्- “आज मसँग यति सम्पति छ, आफ्ना योजनाहरूबाट यति बढी पैसा कमाउनेछु। यतिखेर मसँग यति छ, भविष्यमा बढेर आजभन्दा अझ धेरै हुनेछ। त्यो मेरो शत्रु हो यदि मैले त्यसलाई मारिदिउँ भने मेरा अरू शत्रु पनि मारिनेछन्। म सबै वस्तुको स्वामी हूँ। म आनन्द लिने हूँ, म सिद्ध, शक्तिमान र सुखी छु। म सबैभन्दा धनवान छु। मेरा वरिपरि मेरा कुलीन आफन्तहरू छन्। म जत्तिको बलवान र खुसी संसारमै कोही पनि छैन। म यज्ञ, दान गर्नेछु र आनन्द लिनेछु।” यसरी यस्ता अज्ञानी मनुष्यहरू मोहित हुन्छन्। यसरी विभिन्न चिन्ताहरूद्वारा अलमलमा परेका र मोहजालमा बाँधिएका तिनीहरू इन्द्रियभोगमा अति आसक्त भई नरकमा खस्दछन्। विधि र विधानभन्दा पर रहेर धन आर्जन गर्ने कर्मचारीहरू कुनै न कुनै दिन राज्यका नियन्त्रक संस्थाहरूको जालमा फस्दछन् र इज्जत, मान, प्रतिष्ठा, साथ सबै गुमाउँदै नरकतूल्य जीवन जिउन बाध्य हुन्छन्। कोही-कोहीले आफू चोखो बन्न वा भुटो सम्मान पाउन त्यसरी कमाएको धन देखाउनका लागि दान गर्ने, पूजा-पाठ, यज्ञ गर्ने गर्दछन्, तर ती सबै निरर्थक छ। त्यसरी धन कमाउनुभन्दा राज्यले दिएको तलबमा रमाउनु नै श्रेष्ठ हुन्छ।

“आत्मसम्भाविताः स्तब्धा धनमानमदान्विताः ।

यजन्ते नामयज्ञैस्ते दम्भेनाविधिपूर्वकम्”॥

अध्याय १६, श्लोक १७ ॥

“अयुक्तः प्राकृतः स्तब्धः शठो नैष्कृतिकोऽलसः ।

विषादी दीर्घसूत्री च कर्ता तामस उच्यते”॥

अध्याय १८, श्लोक २८ ॥

अर्थात् आफैलाई श्रेष्ठ ठान्नेहरू र सधैं घमण्ड गर्नेहरू धन र भुठा प्रतिष्ठामा मोहग्रस्त भएर कहिलेकाहीँ विधिविधानको पालना नगरी केवल नामका लागि मात्र भए तापनि अति अभिमानपूर्वक यज्ञ गर्ने गर्दछन् । सधैं शास्त्र नियम विरुद्ध काम गर्न तत्पर, भौतिकतावादी, एकोहोरे जिद्दी, ठग र अर्काको अपमान गर्न निपुण, सधैं खिन्न भइरहने, ठीलो काम गर्ने तथा अल्छी कर्तालाई तमोगुणी भनिन्छ । अहंकारमा रमाउनेहरू अज्ञानताका कारणले अनियमित तरीकाले आर्जन गरेको धनमा घमण्ड गर्छन् जसले क्रोध र लोभ पैदा गर्दछ र अनैतिक कार्य गर्न उस्काउँछ । यी सबै कार्य गर्न उस्काउने व्यक्तिका प्राकृतिक गुणहरू हुन जुन एक आपसमा श्रेष्ठ हुन प्रतिस्पर्धा गरिरहेका हुन्छन् जसलाई गीतामा यसरी वर्णन गरिएको छ ।

“दम्भो दर्पोऽभिमानश्च क्रोधः पाण्ड्यमेव च ।
अज्ञानं चाभिजातस्य पार्थ सम्पदमासुरीम्”॥

अध्याय १६, श्लोक ४ ॥

“लोभः प्रवृत्तिरारम्भः कर्मणामशमः स्पृहा ।
रजस्येतानि जायन्ते विवृद्धे भरतर्षभ”॥

अध्याय १४, श्लोक १२ ॥

“अप्रकाशोऽप्रवृत्तिश्च प्रमादो मोह एव च ।
तमस्येतानि जायन्ते विवृद्धे कुरुनन्दन”॥

अध्याय १४, श्लोक १३ ॥

“कर्मणः सुकृतस्याहुः सात्त्विकं निर्मलं फलम् ।
रजसस्तु फलं दुस्खमज्ञानं तमसः फलम्”॥

अध्याय १४, श्लोक १६ ॥

“सत्त्वात्सञ्जायते ज्ञानं रजसो लोभ एव च ।
प्रमादमोहौ तमसो भवतोऽज्ञानमेव च”॥

अध्याय १४, श्लोक १७ ॥

अर्थात् हे पार्थ ! अहङ्कार, घमण्ड, गर्व, क्रोध, निष्ठुरता र अज्ञानता यी समस्त गुण आसुरी स्वभाव भएका मनुष्यमा पाइन्छन् । हे भरतवंशीमा श्रेष्ठ ! रजोगुण प्रधान हुँदा अति लोभी, सकाम कर्म, तीव्र कोसिस, अनियन्त्रित चाहना र अनेक इच्छाहरूको वृद्धि भएका लक्षणहरू देखा पर्दछन् । हे कुरुनन्दन ! तमोगुणको प्रधानता हुँदा अन्धकार, मूर्खता, पागलपन र भ्रम जस्ता लक्षणहरू प्रकट हुन्छन् । पुण्यकर्मको फल विशुद्ध हुन्छ र त्यो सतोगुणी हुन्छ । रजोगुणमा स्थित रहि गरिएका कर्मको फल दुःखदायी हुन्छ भने तमोगुणमा स्थित भइ पूर्ण गरिएका कर्मको फल अर्थहीन हुन्छ । सतोगुणबाट वास्तविक सत्य ज्ञानको वृद्धि हुन्छ, रजोगुणबाट लोभको वृद्धि हुन्छ र तमोगुणबाट अज्ञानता, पागलपन र मोहको वृद्धि हुन्छ । कुनै व्यक्तिमा निहित प्राकृतिक गुणहरू इन्द्रियबाट उत्पन्न हुने भएकाले एक असल सार्वजनिक सेवक त्यस्ता मोहबाट टाढा नै रहनुपर्छ ।

“ये हि संस्पर्शजा भोगा दुःखयोनय एव ते ।

आद्यन्तवन्तः कौन्तेय न तेषु रमते बुधः”॥

अध्याय ५, श्लोक २२ ॥

“शक्नोतीहैव यः सोढुं प्राक्शरीरविमोक्षणात् ।

कामक्रोधोद्भवं वेगं स युक्तः स सुखी नरः”॥

अध्याय ५, श्लोक २३ ॥

अर्थात् इन्द्रियहरूको स्पर्शबाट उत्पन्न हुने दुःखको कारणमा बुद्धिमान मनुष्य रमाउँदैन । हे कुन्तीपुत्र ! यस्ता इन्द्रिय भोगहरूको सुरुवात र अन्त्य हुने हुनाले त्यस्ता विषयमा बुद्धिमानीहरू रुचि राख्दैनन् । यो भौतिक शरीर त्याग गर्नुभन्दा अघि इन्द्रियहरूबाट उत्पन्न हुने इच्छा एवं क्रोधको वेग सहन सक्ने मानिस नै संसारमा सुखी रहन सक्दछ । आफूले गरेका अनैतिक

कार्यबाट उत्पन्न हुने परिस्थिति सहन गर्नु वा नसहेर देह त्याग गर्नुभन्दा इन्द्रिय भोगमा सजगता अपनाउनु राष्ट्रसेवक कर्मचारीका लागि फलदायी हुनेछ । इन्द्रियभोगबाट टाढा रहन गीतामा यसरी सिकाइएको छ ।

“समं कायशिरोग्रीवं धारयन्नचलं स्थिरः ।

सम्प्रेक्ष्य नासिकाग्रं स्वं दिशश्चानवलोकयन्”॥

अध्याय ६, श्लोक १३ ॥

“प्रशान्तात्मा विगतभीर्ब्रह्मचारिव्रते स्थितः ।

मनः संयम्य मच्चित्तो युक्त आसीत मत्परः”॥

अध्याय ६, श्लोक १४ ॥

अर्थात् योगको अभ्यास गर्नेले आफ्नो शरीर, घाँटी र शिरलाई सिधा राखेर नाकको टुप्पामा एक टक लाएर हेरिरहोस् र यसरी मनलाई संयमित तथा अविचलित बनाओस् । अनि इन्द्रियभोग गर्ने इच्छाबाट पूर्णरूपमा मुक्त भएर निडर भई मलाई नै परमलक्ष्य बनाएर हृदयमा मेरो चिन्तन गरोस् । तसर्थ योग र ध्यान गरी आफूलाई संयम राखी दिइएको कार्य गर्ने र सो को लागि दिइएको पारिश्रमिक लिइ, समयमै उचित कर तिर्ने कर्मचारीहरू आजको सार्वजनिक सेवामा आवश्यक छ ।

उपसंहार र निष्कर्ष

“मनुष्याणां सहस्रेषु कश्चिद्यतति सिद्धये ।

यततामपि सिद्धानां कश्चिन्मां वेत्ति तत्त्वतः”॥

अध्याय ७, श्लोक ३ ॥

“सर्वद्वारेषु देहेऽस्मिन्प्रकाश उपजायते ।

ज्ञानं यदा तदा विद्याद्विवृद्धं सत्त्वमित्युत”॥

अध्याय १४, श्लोक ११ ॥

“तस्माच्छास्त्रं प्रमाणं ते कार्याकार्यव्यवस्थितौ ।

ज्ञात्वा शास्त्रविधानोक्तं कर्म कर्तुमिहार्हसि”॥

अध्याय १६, श्लोक २४ ॥

“श्रेयान्स्वधर्मो विगुणः परधर्मात्स्वनुष्ठितात् ।

स्वभावनियतं कर्म कुर्वन्नाप्नोति किल्बिषम्”॥

अध्याय १८, श्लोक ४७ ॥

“सहजं कर्म कौन्तेय सदोषमपि न त्यजेत् ।

सर्वारम्भा हि दोषेण धूमेनाग्निरिवावृताः”॥

अध्याय १८, श्लोक ४८ ॥

“इति ते ज्ञानमाख्यातं गुह्याद्गुह्यतरं मया ।

विमृश्यैतदशेषेण यथेच्छसि तथा कुरु”॥

अध्याय १८, श्लोक ६३ ॥

अर्थात् हजारौ मनुष्यहरूमध्ये कुनै एउटाले सिद्धिका लागि प्रयास गर्दछ र ती सिद्धि प्राप्त गर्नेहरूमध्ये पनि जटिलता पूर्वक कुनै एउटाले मात्र यथार्थमा मलाई बुझ्दछ । जब शरीरका सबै द्वारहरू ज्ञानका प्रकाशले प्रकाशवान् हुन्छन् त्यतिखेर सतो गुण प्रकट भएको अनुभव गर्न सकिन्छ । त्यसैले मनुष्यले शास्त्रको विधिअनुसार के कार्य हो र के अकार्य हो भन्ने बुझ्नुपर्दछ । शास्त्रीय विधिविधानलाई जानेर यस संसारमा त्यसै अनुसार कर्म गर्नुपर्दछ जसले गर्दा मनुष्य विस्तारै माथि उठ्न सकोस् । राम्रोसँग सम्पन्न गरिएको अर्काको कर्म वा व्यवसायलाई अपनाउनुभन्दा त्रुटिपूर्ण ढङ्गले गरिएको भए पनि आफ्नै कर्ममा लाग्नु राम्रो हुन्छ । आफ्नो स्वभावअनुसार निर्देशित कर्म कहिल्यै पनि पापबाट प्रभावित हुँदैन । हे कुन्तीपुत्र ! दोषपूर्ण नै भए पनि आफ्नो स्वभावका साथमा उत्पन्न भएको कर्म परित्याग गर्नुहुँदैन, किनभने जुनसुकै उद्यम पनि धुवाँले आगो ढाकिए जस्तै दोषले

ढाकिएका हुन्छन् । यस प्रकार मैले तिमीलाई गोपनीयभन्दा गोपनीय ज्ञान भनौं । यसलाई पूर्णतया चिन्तन मनन गर र त्यसपछि जे इच्छा हुन्छ त्यही गर ।

यसरी भागवत गीता लेखिएका श्लोकहरूको विवेचना गर्ने हो भने सार्वजनिक सेवालार्ई नीतिगत निर्देशन गर्ने ग्रन्थको रूपमा व्याख्या गर्न सकिन्छ । इमान्दार र नैतिक सार्वजनिक सेवक हजारमा एक हुन्छन जसले विधि विधानमा रही कार्य गर्दछन् , त्यस्ता कर्मचारीहरू आफ्ना जिम्मेवारीका कार्यलाई प्रमुख मानेर काम गर्दछन । जानेर वा नजानेर सेवाग्राहीलाई सहज वातावरणमा सेवा दिनुभन्दा अन्य कुनै पूण्य नभएकाले सम्पूर्ण कर्मचारीहरूलाई त्यसैतर्फ उत्प्रेरण दिनु राज्यको पनि दायित्व रहन्छ । साथै सुविधा तय गर्दा कर्मचारीहरूको आधारभूत आवश्यकता पुरा गर्ने पारिश्रमिक

हुनपर्छ र उसको भविष्यको जिम्मेवारी (जस्तै स्वास्थ्य, बालबच्चाको पढाइ र निवृत्त जीवनका आवश्यकता) राज्यले बहन गर्नुपर्छ । यो हुँदाहुँदै पनि के कसरी कार्य गर्ने भन्ने कुरा स्वयं कर्मचारीले नै सोचेर सेवा प्रदान गर्ने कुरालाई भगवत् गीताले पनि छान्छिदिएकाले सो को फल पनि स्वयं कर्मचारीले नै भोग्नुपर्दछ ।

सन्दर्भ सामाग्री :

भट्ट, भिमदेव. २०७५., विकाश प्रशासन, सोपान प्रकाशन, काठमाडौं, नेपाल

रानामगर, उदय बहादुर. २०७७., सार्वजनिक क्षेत्र व्यवस्थापनमा जवाफदेहिता, नैतिकता र व्यवसायिकता, पैरवी प्रकाशन, काठमाडौं, नेपाल
प्रभुपाद, भक्तिवेदान्त. १९९७., श्रीमद्भगवद्गीता यथारूप, भक्तिवेदान्त बुक ट्रस्ट, मुम्बई, भारत



डिजिटल फाँटबारीका चरणहरू

- कोषको वेबसाइट epf.org.np मा गएर Office KYC मा Office Log-In को User Name र Password लिने (एक पटक लिइसकेपछि पासवर्ड नियमित परिवर्तन गर्नुपर्ने) ।
- Office Login गरी फाँटवारी Entry का तीन विकल्प (Web Upload, Web Entry वा Web Reuse) मध्ये कुनै एक प्रयोग गरी फाँटवारी Submit गर्न सकिने ।
- फाँटवारी Submit गरे पश्चात Bank Transaction ID menu माफत फाँटवारी Receipt No. बैंकमा रकम दाखिला गरेको मिति, फाँटवारी रकम जम्मा गरेको बैंकको नाम र शाखा तथा Bank Transaction ID (बैंकसँग माग गरी वा भौचर मा उल्लेख भए अनुसार) भरी Submit गर्ने ।
- Check Contribution Status माफत फाँटवारी पोष्टिङको अवस्था थाहा पाउन सकिने ।

समावेशिता : अवधारणा, सिद्धान्त र प्रयोग



डम्बर बहादुर खड्का*

विषय प्रवेश :

समावेशिता भन्ने शब्दको शाब्दिक अर्थ समावेश गरिनु सहभागिता गराउनु सामेल गर्नु भन्ने हुन्छ । राज्यको नीति निर्माण तह खास गरी राजनैतिक आर्थिक, प्रशासनिक क्षेत्र तथा नीति निर्माण तहमा बञ्चित भएका र परेका वर्गहरूलाई राज्यका सबै निकायहरूमा समावेश गरिनुलाई समावेशिता भनिन्छ । लोकतान्त्रिक शासन प्रणालीका आधारभूत संरचनाका रूपमा समावेशितालाई लिने गरेको पाइन्छ । राज्यको नीति निर्माणमा सहभागिता राज्यको उत्पादनशील श्रोत साधनमा पहुँच तथा नियन्त्रण, विकासका अवसरको समान उपयोगमा समानता, सबै प्रकार विभेद र हिंसाबाट मुक्ति र संरक्षणको लागि समावेशिताको अत्यन्तै महत्वपूर्ण भूमिका रहेको छ ।

Power, Resource, Opportunities को समान वितरण, श्रोत साधनमा पहुँच, उपयोग र नियन्त्रणमा समानता, अर्थपूर्ण प्रतिनिधित्व, सहभागिता र कानूनको शासन, मानव अधिकारको संरक्षणका लागि समावेशिता

अपरिहार्य रहेको हुन्छ । नीतिगत कानूनी मूल्य मान्यतामा परिवर्तन गर्न, राज्यका सबै निकायमा समाजका हरेक तह तप्का, वर्ग, लिङ्ग, समुदाय, जातजाती, धर्म संस्कृति, भौगोलिक क्षेत्रका जनताहरूको समान सहभागिताको लागि आरक्षण र सकारात्मक विभेदको नीति लागू हुनु जरुरी हुन्छ । जनताहरूलाई बढीभन्दा बढी राज्यमा उपलब्ध हुने श्रोत साधनहरूमा पहुँच दिलाउन राज्यको निर्णय प्रक्रियामा समानुपातिक प्रतिनिधित्व गराउन पनि समावेशिता आवश्यक पर्दछ । समावेशितालाई अङ्ग्रेजीमा Inclusiveness भनिन्छ । जसको अर्थ हुन्छ "The Practice of Policy of providing equal access to opportunities and resources for people who might otherwise excluded or marginalized such as those having physical or intellectual disabilities or belonging to other minority groups". - Oxford English Dictionary.

यसलाई अर्को तरिकाले यसरी व्याख्या गरिएको छ :- "Inclusiveness is the process of including socially and economically

* प्रबन्धक (कानून), कर्मचारी सञ्चय कोष

backWard people of various caste, culture, gender, language etc. in the mainstream of development by providing education, employment and various opportunities by the state".

"The quality of including many different types of people and treating them in fairly and equaily." - Cambridge Dictionary

समावेशिता एउटा प्रक्रिया हो, जस अन्तर्गत राज्यले सामाजिक आर्थिक, भौगोलिक लैङ्गिक, भाषिक र अन्य कारणले गर्दा पछाडि पारिएका सबै वर्गको समुदाय, व्यक्तिहरूलाई शिक्षा, स्वास्थ्य, रोजगारी, श्रोत साधनको पहुँच, नियन्त्रण र उपयोगमा समान अवसर दिलाउन मद्दत गर्दछ । यसले राज्यको राजकीय, प्रशासनिक, राजनैतिक, आर्थिक, सामाजिक, साँस्कृतिक क्षेत्रमा हिस्सेदार बन्न नपाएका तथा नसकेका सम्पूर्ण वर्ग, क्षेत्र, लिङ्ग जातजाति, भाषभाषी तथा समुदायका नागरिकहरूलाई रोजगारी शिक्षा, स्वास्थ्य, सामान अवसरको प्रयोग नीति निर्माण र कार्यान्वयनको तहमा समान सहभागिता तथा समानुपातिक प्रतिनिधित्व गराउँछ ।

समावेशिताको अवधारणा:-

समावेशितालाई व्यवहारमा उतार्ने प्रक्रियाहरूमा आरक्षण (Reservation) लाई प्रमुख विषयको रूपमा लिइन्छ । यसलाई ब्रिटिशहरूले सकारात्मक विभेद (Positive Discrimination) का रूपमा र अमेरिकनहरूले Affirmative Action का रूपमा लिने गरेको पाइन्छ । यसलाई अन्ततः Preferential Policy को रूपमा चिन्ने गरिन्छ । नेपालको सन्दर्भमा कुरा गर्ने हो भने २००७ सालपछिको सकारात्मक आरक्षणको चर्चा,

त्यसपछि २०६२/०६३ को आन्दोलन पछिको हक अधिकारहरूको सवाल, नयाँ संविधान बनाउँदा आदिवासी अल्पसङ्ख्यक, मधेशी, महिला, दलित अल्पसङ्ख्यक, पिछडिएका जनजातिहरूको हक र अधिकारको बारेमा नीति बन्नु पर्ने माग, दलित, मधेशी, आदिवासी जनजाति एवं महिलाहरूको हक हितको मागको प्रत्याभूति लगायत अन्य सबै प्रकारका सुख सुविधाहरू पनि यस सरकारद्वारा महिलालाई २०५ कोटा, दलितलाई १०५ कोटा आदिवासी जनजातिहरूलाई १०५ कोटाको व्यवस्था गर्न प्रस्ताव गर्‍यो । नेपालको अन्तरिम संविधान २०६३ र नेपालको संविधान २०७२ मा समेत यस सम्बन्धमा स्पष्ट व्यवस्था गरिएसँगै त्यसपछि बनेका ऐन, कानून तथा नियमहरूमा आरक्षण सम्बन्धमा निकै धेरै अगाडि बढी सकेको अवस्था छ । नेपालमा आरक्षणको लागि विभिन्न कालखण्डमा भएका प्रयासहरू निम्नानुसार रहेका छन् ।

- वि.सं. २०२० सालको नयाँ मुलुकी ऐनमा लिङ्ग, जातजाति, धर्म र वर्णका आधारमा कुनै भेदभाव नगरिने,
- वि.सं. २०४७ सालको संविधानमा राज्यद्वारा धर्म, वर्ण, लिङ्ग, जातजाति वा यी मध्ये कुनै पनि आधारमा भेदभाव नगरिने,
- वि.सं. २०५२ सालमा महिला बालबालिका तथा समाज कल्याण मन्त्रालयको स्थापना,
- वि.सं. २०५४ सालमा जनजाति विकासका लागि राष्ट्रिय समितिको गठन,
- वि.सं. २०५६ सालको स्थानीय स्वायत्त शासन ऐनमा महिला र पिछडिएका समूहका लागि विशेष कार्यक्रम,

- वि.सं. २०५९ मा राष्ट्रिय दलित आयोगको गठन,
- वि.सं. २०६३ सालको अन्तरिम संविधान,
- वि.सं. २०७२ सालको संविधानको धारा २५८ मा राष्ट्रिय समावेशी आयोगको व्यवस्था,
- कर्मचारी सञ्चय कोष ऐन, २०१९,
- निजामती सेवा ऐन २०४९,
- स्थानीय सरकार सञ्चालन ऐन २०७४,
- सैनिक ऐन २०६३
- प्रहरी ऐन २०१२
- निजामती सेवा नियमावली २०५०,
- कर्मचारी सञ्चय कोष, कर्मचारी सेवा शर्त नियमावली २०७८,
- समावेशी लोकतन्त्रको संस्थागत विकास गर्न,
- नेपालको स्वतन्त्रता, सार्वभौमिकता, भौगोलिक अखण्डता, राष्ट्रिय एकता, स्वाधिनता र स्वाभिमानलाई अक्षुण्ण राखी जनताको सार्वभौम अधिकार स्वायत्त र स्वशासनको अधिकारलाई आत्मासात गर्न,
- प्रतिस्पर्धात्मक बहुदलीय लोकतान्त्रिक शासन प्रणाली नागरिक स्वतन्त्रता, मौलिक अधिकार, मानव अधिकार बालिग मताधिकार र आवधिक निर्वाचन जस्ता जनताहरूसँग प्रत्यक्ष र परोक्ष रुपमा सरोकार र सम्बन्ध राख्ने विषयहरूको संरक्षण र सम्वर्द्धन गर्न,
- स्वतन्त्र, निष्पक्ष र सक्षम न्यायपालिका तथा कानूनी राज्यको अवधारणालाई साकार पार्न,
- दिगो शान्ति, सुशासन, विकास र समृद्धिको आकाङ्क्षा पूरा गर्न,
- राज्यका निर्देशक सिद्धान्त, नीति तथा दायित्वहरूको सफल कार्यान्वयन गर्न,
- लोक कल्याणकारी राज्य व्यवस्थाको स्थापना गर्न,
- नेपाली सेना, नेपाल प्रहरी, सशस्त्र प्रहरी वल नेपाल लगायत सबै सुरक्षा निकायलाई समावेशी बनाउन,
- समाजमा विद्यमान धर्म, प्रथा, परम्परा रीति तथा संस्कारका नाममा हुने सबै प्रकारका विभेद, असमानताहरू, शोषण र अन्यायको अन्त्य गर्न,
- विकास निर्माणको प्रक्रियामा स्थानीय जनसहभागिता अभिवृद्धि गर्न,

समावेशिताको महत्त्व :-

"Inclusion is important because we need to value everyone as an equal. It's important to understand people have different culture and diversities. Well form it means that everyone gets to be involved. There's more fun with activities and everyone feels included. When people feel included they are better able to contribute to the group and their society without fear of being ostracised. By bringing the ideas forward, they are offering a particular perspective, which stems form a completely different background.

माथि उल्लेखित शब्दहरूको अध्ययन गर्दा पनि समावेशिताको महत्त्वको बारेमा स्पष्ट हुन सकिन्छ, यसको महत्त्वलाई बुँदागत रुपमा देहाय बमोजिम उल्लेख गर्न सकिन्छ । जो यस प्रकार रहेका छन् :-

- विकासको प्रतिफल वितरणमा विपन्न नागरिकलाई प्राथमिकता दिने,
- आधारभूत वस्तु तथा सेवामा सबै नागरिकको समान पहुँच सुनिश्चित गर्ने,
- सामाजिक र साँस्कृतिक रुपान्तरण गर्न ।

सैद्धान्तिक आधार :-

नेपालको संविधान २०७२ को प्रस्तावनामा “केन्द्रिकृत र एकात्मक राज्य व्यवस्थाले सृजना गरेका सबै प्रकारका विभेद र उत्पीडनको अन्त्य गर्दै बहुजातीय, बहुभाषिक, बहुधार्मिक, बहुसाँस्कृतिक तथा भौगोलिक विविधतायुक्त विशेषतालाई आत्मासात गरी विविधता बीचको एकता, सामाजिक, साँस्कृतिक ऐक्यवद्धता, सहिष्णुता र सद्भावलाई संरक्षण एवं प्रवर्द्धन गर्दै वर्गीय, जातीय, क्षेत्रीय, भाषिक, धार्मिक, लैङ्गिक विभेद र सबै प्रकारका जातीय छुवाछुतको अन्त्य गरी आर्थिक समानता, समृद्धि र सामाजिक न्याय सुनिश्चित गर्न समानुपातिक समावेशी र सहभागिता मूलक सिद्धान्तका आधारमा समतामूलक समाजको निर्माण गर्ने कुरा उल्लेख गरिएको छ ।

अल्पसङ्ख्यक, सीमान्तकृत एवं वहिष्करणमा परेका समुदायको उत्थान, विकास र समान सहभागिताका लागि स्वीकार गरिएका विभिन्न सिद्धान्तहरू छन् जसलाई समावेशीकरणका सिद्धान्तका रुपमा उल्लेख गरिएको छ । जो यस प्रकार रहेका छन् :

- समान आदर र चासोको सिद्धान्त (Principle of Equal Concern and Respect)
- समानताको सिद्धान्त (Principle of Equality)

- भेदभाव रहितको सिद्धान्त (Principle of Non-discrimination)
- सामुहिक पहिचानको सिद्धान्त (Principle of Collective Identity)
- सार्वजनिक जीवनमा सहभागिताको सिद्धान्त (Principle of Participation of Public Life)
- समावेशीकरणको सिद्धान्त (Principle of Inclusion)
- विशेष संरक्षणको सिद्धान्त (Principle of Special Protection)
- समानुपातिक प्रतिनिधित्वको सिद्धान्त (Principle of Proportional Representation)
- क्षतिपूर्तिको सिद्धान्त (Principle of Compensation)
- समानुपातिक समानताको सिद्धान्त (Principle of Proportional Equality)
- संरक्षणको सिद्धान्त (Principle of Protection)
- सामाजिक न्यायको सिद्धान्त (Principle of Social Justice)
- मानव अधिकारको सिद्धान्त (Principle of Human Right)
- विकासको सिद्धान्त (Principle of Development)
- सशक्तिकरणको सिद्धान्त (Principle of Empowerment)

समावेशिताका यिनै सिद्धान्तहरूलाई अनुशरण गर्ने प्रयोजनका लागि केही निश्चित आधारहरू

तोकिएको छन् ती हुन् :

Reparation: - परिपूरणको सिद्धान्त,

Compensation: - आर्थिक क्षतिपुर्तिको सिद्धान्त,

Restitution: - साविकको अवस्थामा पुर्‍याउन गरिने प्रक्रिया तथा योगदान,

Rehabilitation: - अपाङ्गता, क्षमता विहीनलाई उठाउन ध्यान दिन लगानी गर्ने जस्ता विषयहरू पर्दछन् ।

समावेशिताले समेट्ने मुख्य मुख्य क्षेत्रहरू:-

- आर्थिक क्षेत्र (Economic Sector)
- सामाजिक क्षेत्र (Social Sector)
- राजनीतिक क्षेत्र (Political Sector)
- सांस्कृतिक क्षेत्र (Cultural Sector)
- राज्यको शासन प्रणाली (State Rulling System)
- कानूनी क्षेत्र (Legal Sector)
- प्रादेशिक संरचना (Proventional Sector)
- प्राशसनिक क्षेत्र (Administrative/Burocracy Sector)

समावेशिता र नेपालमा यसको प्रयोग :-

राज्यको हरेक निकाय तह र तप्कामा वहिष्करणमा परेका समुदायको समान प्रतिनिधित्व र सहभागितालाई सम्बोधन गर्ने सवालमा नेपालमा धेरै पहिलेदेखि आवाज उठ्दै आए तापनि २०४६ सालको सफल आन्दोलन पश्चात बनेको नेपाल अधिराज्यको संविधान २०४७ ले यस सम्बन्धमा केही हदसम्म सम्बोधन गरेको थियो । त्यसपछि आएको निजामती सेवा ऐन, २०४९, नियमावली २०५० ले पनि

निजामती सेवामा सबै समूहको प्रतिनिधित्व होस् भन्ने उद्देश्यका साथ आरक्षणको व्यवस्था ऐनमा नै स्पष्ट रूपमा उल्लेख गरी हालसम्म राज्यका सबै निकाय (सरकारी, शिक्षा, स्वास्थ्य, सेना, प्रहरी, संस्थान) हरूमा यसको प्रभावकारी रूपमा लागू हुँदै आइरहेको छ । कर्मचारी सञ्चय कोषको हकमा कोषको सेवा शर्त नियमावली २०७८ मा पनि यस सम्बन्धमा किटानी व्यवस्था गरी लागू गरिएको अवस्था विद्यमान रहेको छ । नेपालको अन्तरिम संविधान २०६३ र त्यसपछि बनेको हालको नेपालको संविधान २०७२ ले समावेशितालाई अझ स्पष्ट सैद्धान्तिक र नीतिगत एवं संवैधानिक व्यवस्था गरी सो संविधान अन्तर्गत बन्ने ऐन, नियम, कार्यविधिमा यस सम्बन्धमा स्पष्ट दिशानिर्देश गरेको छ ।

समावेशिताको सम्बन्धमा नेपालको संविधान २०७२ को प्रस्तावनामा (समावेशी र सहभागिता मूलक समाज निर्माण गर्ने), धारा ४ मा राज्यको परिभाषामा (नेपाल स्वतन्त्र), अविभाज्य, सार्वभौमसत्ता सम्पन्न, धर्म निरपेक्ष, समावेशी, लोकतन्त्रात्मक राज्य), मौलिक हक अन्तर्गत समानताको हक (धारा १८), छुवाछुत तथा जातीय भेदभाव विरुद्धको हक (धारा २४), महिलाको हक (धारा ३८), बालबालिकाको हक (धारा ३९), दलितको हक (धारा ४०), सामाजिक न्यायको हक (धारा ४२), सामाजिक सुरक्षाको हक (धारा ४३), सामाजिक न्याय र समावेशिकरण नीति (धारा ५९), राज्यको संरचना अन्तर्गत सङ्घ प्रदेश र स्थानीय तहले समावेशी प्रतिनिधित्व र पहिचानको संरक्षण गर्ने (धारा ५६), राष्ट्रपति उपराष्ट्रपति फरक लिङ्ग वा समुदायको हुनुपर्ने (धारा ७०), प्रतिनिधि सभाको

गठन गर्दा समानुपातिक तर्फ उम्मेदवारी दिदा महिला, दलित, आदिवासी, जनजाति, खस आर्य, मधेशी, थारु, मुस्लिम, पिछडिएको क्षेत्र समेतबाट प्रतिनिधित्व गराउने (धारा ८४(२)), सङ्घीय संसदमा प्रतिनिधित्व गर्ने प्रत्येक राजनीतिक दलबाट निर्वाचित कुल सङ्ख्यामध्ये एक तिहाई सदस्य महिला हुने (धारा ८६ (२)

(क)), प्रतिनिधि सभाको सभामुख र उपसभामुख तथा राष्ट्रिय सभाको अध्यक्ष र उपाध्यक्षमध्ये एक जना महिला हुनुपर्ने (धारा ९१), प्रदेश सभाका सदस्य समानुपातिक तर्फ ४० सीट रहने र यसमा पनि महिला, दलित, आदिवासी जनजाति, मधेसीको प्रतिनिधित्व गर्ने, प्रदेश सभामा एक तिहाई महिलाको प्रतिनिधित्व अनिवार्य रूपमा हुनुपर्ने (धारा १७६), प्रदेश सभाको सभामुख, उपसभामुखमध्ये एक जना महिला हुनुपर्ने, प्रदेश सभामुख र उपसभामुख फरक दलको हुनुपर्ने (धारा १८२ (२)), गाउँ कार्यापालिका सदस्यमा चार जना महिला सदस्य तथा दुई जना दलित वा अल्पसङ्ख्यक सदस्य रहनु पर्ने (धारा २१५), नगर कार्यपालिका सदस्यमा पाँच जना महिला सदस्य तथा तीन जना दलित वा अल्पसङ्ख्यक रहने व्यवस्था (धारा २१६), जिल्ला सभाले कम्तिमा एक जना प्रमुख, एक जना उपप्रमुख सहित कम्तिमा तीन जना महिला तथा कम्तिमा एक जना दलित वा अल्पसङ्ख्यक रहेको बढीमा नौ जनाको जिल्ला समन्वय समिति निर्वाचन हुने (धारा २२०), राष्ट्रिय महिला आयोग (धारा २५२), राष्ट्रिय दलित आयोग (धारा २५५), राष्ट्रिय समावेशी आयोग (धारा २५८), आदिवासी जनजाति आयोग (धारा २६१), मधेशी आयोग (धारा २६२), थारु आयोग (धारा २६३), मुस्लिम

आयोग धारा २६४), को व्यवस्था गरिएको छ । सङ्घीय निजामती सेवा लगायत सबै सङ्घीय सरकारी सेवामा प्रतियोगितात्मक परिक्षाद्वारा पदपूर्ति गर्दा समानुपातिक समावेशी सिद्धान्तका आधारमा हुने (धारा २८५(२)), व्यवस्था बमोजिम सरकारी सेवामा कर्मचारीहरू पदपूर्ति गर्ने क्रममा लोक सेवा आयोगले अग्रणी भूमिका खेल्नेको छ ।

कर्मचारी सञ्चय कोषमा समावेशिताको प्रयोग:-

कर्मचारी सञ्चय कोष ऐन २०१९ को दफा ३० ले दिएको अधिकार प्रयोग गरी बनाइएको कर्मचारी सञ्चय कोष, कर्मचारी सेवा शर्त नियमावली, २०७८ को परिच्छेद-३ मा पदपूर्ति सम्बन्धि व्यवस्था गरिएको छ । उक्त नियमावलीको नियम ६ को उपनियम ८ मा कोषको सेवालाई समावेशी बनाउन खुला प्रतियोगिताद्वारा पूर्ति हुने पदहरू मध्ये ४५ प्रतिशत पदहरू छुट्याई पैतालिस प्रतिशतका आधारमा हुने सङ्ख्यालाई शत प्रतिशत मानी सो सङ्ख्याको देहाय बमोजिमको प्रतिशतमा देहाय बमोजिमको उमेदवार बीचमा मात्र छुट्टा छुट्टै प्रतिस्पर्धा गराई पदपूर्ति गरिनेछ ।

(क) महिला - ३३ प्रतिशत (ख) आदिवासी/जनजाति :- २७ प्रतिशत (ग) मधेशी - २२ प्रतिशत (घ) दलित : नौ प्रतिशत (ङ) अपाङ्ग पाँच प्रतिशत (च) पिछडिएको क्षेत्र - चार प्रतिशत ।

माथि उल्लेखित सङ्ख्या छुट्याइएको पदहरूमा प्रतिस्पर्धा गर्ने प्रयोजनका लागि महिला, आदिवासी/जनजाति मधेशी र दलित भन्नाले

के कस्ता वर्ग समुदायहरू पर्दछन् भन्ने कुरा पनि स्पष्टिकरण खण्डमा स्पष्ट पारिएको छ । उक्त खण्डमा भएको व्यवस्था अनुसार आर्थिक र सामाजिक रुपमा पछाडि परेका महिला, आदिवासी/जनजाती, मधेशी र दलित सम्भन्धनु पर्छ भनी उनीहरूको सामाजिक र आर्थिक अवस्थालाई महत्व दिएको पाइन्छ । यस सम्बन्धी विवरणमा नेपाल सरकारले नेपाल राजपत्रमा प्रकाशित सूचनालाई प्रमुख आधार मान्ने कुरा पनि स्पष्ट पारिएको छ । तर अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूको निर्धारित प्रतिशतको पद कुनै खास प्रकृतिको कामको लागि तोकिए बमोजिम अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरू बीचमा मात्र प्रतिस्पर्धा गर्न पाउने गरी प्रतिस्पर्धात्मक परीक्षाद्वारा पूर्ति गरिने व्यवस्था गरिएको छ ।

माथि उल्लेखित छुट्याइएका पदहरूमा दरखास्त दिँदा विवाद उत्पन्न नहोस् र एकरूपता कायम होस् भनी त्यसलाई मान्ने आधारहरू पनि नियमावलीमा स्पष्ट पारिएको छ । जस अनुसार आदिवासी/जनजातिका हकमा आदिवासी/जनजाति उत्थान राष्ट्रिय प्रतिष्ठान ऐनमा सूचीकृत भएको जातिको हकमा सो ऐनको सूचीको आधारमा, मधेशीका हकमा नेपाल सरकारले नेपाल राजपत्रमा सूचना प्रकाशन गरी तोके बमोजिमको निकायबाट मधेशी भनी प्रमाणित गरेको आधारमा, दलितको हकमा राष्ट्रिय दलित आयोगबाट सूचिकृत भएको जातिको हकमा सो सूचीको आधारमा, अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरूको हकमा स्वीकृत चिकित्सकको सिफारिसमा समाज कल्याण परिषद्बाट

अपाङ्गता प्रमाणित गरेको आधारमा वा प्रचलित कानूनमा व्यवस्था भए बमोजिम र पिछडिएको क्षेत्रको हकमा पिछडिएको जिल्ला भनी तोकिएका जिल्लामा स्थायी बसोबास उल्लेख गरी सम्बन्धित जिल्लाबाट प्राप्त गरिएको नागरिकताको प्रमाण पत्र तथा सम्बन्धित गाउँपालिका वा नगरपालिकाबाट हाल सो स्थानमा स्थायी बसोबास भएको भनी प्रमाणित गरेको आधारमा भनी स्पष्टसँग तोकिएको छ ।

उपसंहार :-

नेपालको संविधान २०७२ जारी भएको छोटो समयमा नेपालमा समावेशिताको प्रयोग द्रुत गतिमा भइरहेको छ । सरकारका ३ वटा अङ्गहरू व्यवस्थापिका, कार्यपालिका र न्यायपालिका जस्ता सर्वोच्च निकायहरूमा पनि यसको प्रयोग भइरहेको छ । राष्ट्रपति, सभामुख र सर्वोच्च अदालतको प्रधान न्यायाधीशको पदमा महिलाले नेतृत्व गरी सकेका छन् । राज्यका तीन तहका सरकारको गठन र राज्य सञ्चालनमा पनि समावेशितालाई प्राथमिकता दिई आइरहेको छ । जसको ज्वलन्त उदाहरण हालै सम्पन्न स्थानीय तह, प्रदेश र सङ्घीय संसदको निर्वाचन र त्यसपछि बनेका सरकार गठनको प्रक्रियालाई लिन सकिन्छ । राज्यको सार्वजनिक प्रशासनमा पनि यसको व्यापक प्रयोग हुँदै आइरहेको छ ।

समावेशिताले राज्यका सबै तहमा सम्पूर्ण वर्ग, लिङ्ग, जातजाति, क्षेत्र समूहको समान सहभागिता र प्रतिनिधित्व हुने अवसर प्रदान गर्दछ । स्थानीय निकायको वडा तहदेखि

गाउँपालिका, नगरपालिका, जिल्ला समन्वय समिति, प्रदेश सरकार, सङ्घीय सरकार सबै तहमा यसलाई प्राथमिकता दिइएको छ। राज्यका सबै क्षेत्रहरू जस्तै सुरक्षा, शिक्षा, स्वास्थ्य, संस्थान, आर्थिक, राजनीतिक, प्रशासनिक, कूटनीतिकमा समावेशितालाई प्राथमिकता दिईदै आइरहेको छ। समावेशितालाई देशको मूल कानून संविधानले नै प्राथमिकताका साथ प्रत्याभूति गरेको हुँदा यस अन्तर्गत बन्ने हरेक ऐन कानूनहरूमा पनि समावेशितालाई प्रथम दृष्टिमा नै महत्व दिइएको छ र यसलाई चासोको विषयको रूपमा पनि हेरिदै आइरहेको छ।

सन्दर्भ सामाग्री

- नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३,
- नेपालको संविधान, २०७२,
- स्थानीय सरकार सञ्चालन ऐन, २०७४,
- कर्मचारी सञ्चय कोष, कर्मचारी सेवा शर्त नियमावली, २०७८,
- शासन सञ्चालनका नवीन मान्यताहरू, सोपान मासिक, २०७२
- अल्पसङ्ख्यक तथा सीमान्तकृत समुदायको हक, अधिकार संरक्षण समिति अवधारणा पत्र र प्रारम्भिक मस्यौदा सम्बन्धी,
- सामाजिक स्तरीकरण र विविधीकरण, २०७०।



फाँटबारी Entry गर्दा ध्यान दिनुपर्ने कुरा

- एक बैंक दाखिला रकमका लागि एउटा मात्र फाँटबारी बनाई ईन्ट्री गर्ने।
- Office Login गरी फाँटबारी Entry गर्दा कोषकट्टी तथा सापटी कट्टी छुट्याई फरक फरक गर्नुपर्ने।
- फाँटबारी Entry गर्दा कर्मचारीको नाम र रकम पूर्ण यकिन गरेर मात्र Submit गर्ने।
- थप जानकारीको लागि:

कोष व्यवस्थापन विभाग, ठमेल

सम्पर्क ईमेल collection@epf.org.np, fmdept@epf.org.np,

सम्पर्क नम्बर : ०१-५९७००४९

नेपालको सन्दर्भमा मानव पूँजी निर्माण, परिचालन र व्यवस्थापन



राधा कणेल*

१. मानवपूँजी : अवधारणा

सन् १९८० को दशकदेखि विश्वमा उदारीकरणको सुरुवात भयो । सँगसँगै विश्वव्यापीकरण, निजीकरण र बजारीकरणको पनि सुरुवात भयो । प्रतिस्पर्धात्मक वातावरणले वस्तुको गुणस्तरीय सेवा तथा गुणस्तरीय उत्पादन र लागत कसरी कम गर्ने र बजारमा कसरी टिक्ने भन्ने कुराको आवश्यकता सिर्जना भयो । फलतः उत्पादनका साधनहरूको प्रयोगको सन्तुलनमा व्यापक परिवर्तन भयो ।

प्रविधिको द्रुत विकासले विश्वलाई 'ग्लोबल भिलेज' मा रूपान्तरित गर्‍यो । यसपछि व्यवस्थापनको सिद्धान्त, कार्यशैली, संस्थाले लिने रणनीति आदिमा परिवर्तन मात्र आएन, पूँजीलाई हेर्ने दृष्टिकोण नै फरक भयो ।

उत्पादनका सबै साधनहरू मानव साधनविना निष्प्राण र निष्फल हुने गर्छन् । प्रविधि, मेसिन, पूँजी सबैलाई चलायमान बनाउने साधन भनेको मानव साधन अर्थात् मानव पूँजी हो । मानव शरीर मांसपेशीको पिण्ड मात्र होइन, बुद्धि, विवेक, चेतना, ज्ञान, सीप र क्षमता अन्तर्निहित भएको

जीवित स्वरूप हो । यसर्थ, मानव साधनलाई महत्वपूर्ण साधनको रूपमा लिने गरिन्छ ।

कर्मचारीको ज्ञान, क्षमता, सिर्जना, सोच, विचार, जिज्ञाशुपन, उत्सुकता, विज्ञता, शारीरिक तथा मानसिक स्वास्थ्य आदि मानव पूँजी अन्तर्गत पर्छन्, जसले संस्थाको उद्देश्य पूरा गर्नका लागि महत्वपूर्ण भूमिका खेलेको हुन्छ ।

यो अर्थशास्त्रीय अवधारणा हो । सन् १८८७ मा अर्थशास्त्री इर्भिङ फिसरले मानव पूँजीको अवधारणा ल्याएका हुन् । मानव पूँजी उत्पादनको एक महत्वपूर्ण पूँजी हो भनी उनले परिभाषित गरेका छन् ।

अक्सफोर्ड डिक्सनरीमा "The skill, knowledge and experience of a person or group of people, seen as something valuable that an organization or country" भनी मानव पूँजीको व्याख्या गरिएको छ । सन् १९५० र ६० को दशकदेखि नै मानव साधनलाई महत्वपूर्ण रूपमा लिएर तापनि सन् १९९० पछि यसको महत्व झन बढेको पाइन्छ ।

* प्रबन्धक, कर्मचारी सञ्चय कोष

२. नेपालमा मानव पूँजीको अवस्था

नेपालको जनगणना २०७८ अनुसार हाल नेपालमा १५ वर्ष देखि ५९ वर्ष समूहको जनसङ्ख्या ६१ दशमलव ९६ प्रतिशत छ, जुन सक्रिय श्रम गर्न सक्ने उमेर हो । अर्थशास्त्रीय दृष्टिकोणले हेर्दा यो उच्च क्षमतायुक्त मानव पूँजी भएको देश अर्थात् मानव पूँजीमा धनी मुलुक हो । मानव विकास सूचाङ्क तथा तथ्याङ्क हेर्ने हो भने नेपाल १८८ वटा राष्ट्रमध्ये ०.६०२ अङ्क सहित १४३औँ स्थानमा छ । अपेक्षित रूपमा मानव विकास सूचाङ्कमा उपलब्धि हासिल नभए तापनि सुधारोन्मुख रहेको पाइन्छ । नेपाल बहुजातीय, बहुसांस्कृतिक र बहुभाषिक देश भएकाले यहाँको श्रमशक्तिमा विविधता पाइन्छ ।

३. संवैधानिक र कानुनी व्यवस्था

नेपालको संविधानले मौलिक हकको रूपमा शिक्षाको हक, स्वास्थ्यको हक, ट्रेड युनियनको हक, रोजगारीको हक, श्रमको हक, सामाजिक सुरक्षाको हकलाई मौलिक हकको रूपमा अधिकार प्रदान गरेको छ ।

राज्यका नीति तथा निर्देशक सिद्धान्तमा शिक्षालाई वैज्ञानिक, प्राविधिक, व्यावसायिक, सीपमूलक, रोजगारमूलक, एवं जनमुखी बनाउँदै सक्षम, प्रतिस्पर्धी, नैतिक एवं राष्ट्रिय हितप्रति समर्पित जनशक्ति तयार गर्ने, शिक्षा क्षेत्रमा राज्यको लगानी बढाउने, उच्च शिक्षालाई सहज, गुणस्तरीय र पहुँचयोग्य बनाउने, नागरिकलाई स्वस्थ बनाउन राज्यले जनस्वास्थ्यको क्षेत्रमा लगानी अभिवृद्धि गर्ने, देशको मुख्य सामाजिक आर्थिक शक्तिको रूपमा रहेको श्रमशक्तिलाई दक्ष र व्यावसायिक बनाउने र स्वदेशमा नै रोजगारी प्रत्याभूत गराउने, मर्यादित श्रमको

अवधारणा अनुरूप सबै श्रमिकको आधारभूत अधिकार सुनिश्चित गर्दै सामाजिक सुरक्षा प्रत्याभूत गर्ने, श्रमिक र उद्यम व्यवसायीबीच सुसम्बन्ध कायम गर्दै व्यवस्थापनमा श्रमिकको सहभागिता प्रोत्साहन गर्ने, वैदेशिक रोजगारीबाट आर्जन भएका पूँजी, सीप, प्रविधि र अनुभवलाई स्वदेशमा उत्पादनशील क्षेत्रमा लगाउन प्रोत्साहन गर्ने नीति उल्लेख गरिएको छ ।

स्वदेशमा नै स्वस्थ, दक्ष, योग्य, सीपयुक्त जनशक्ति तयार गरी उक्त जनशक्तिको प्रभावकारी उपयोग गरी उत्पादन र उत्पादकत्व बढाई देशको आर्थिक, सामाजिक र सांस्कृतिक विकास गर्ने उद्देश्य संविधानले बोकेको छ ।

३.१ कानुनी व्यवस्था

मानव पूँजी निर्माणका लागि शिक्षा तथा तालिमसँग सम्बन्धित ऐन, कानुनहरू : शिक्षा ऐन २०२८, विश्वविद्यालय अनुदान आयोग ऐन, व्यावसायिक शिक्षा तथा तालिम परिषद् ऐन, नेपाल प्रशासनिक प्रशिक्षण प्रतिष्ठान ऐनलगायत ऐनहरू, शिक्षा नियमावली, व्यावसायिक शिक्षा तथा तालिम परिषद् नियमावली, शिक्षक सेवा आयोग नियमावलीलगायतका नियमावलीहरूका साथै विभिन्न निर्देशिका, मापदण्डहरू छन् भने श्रम तथा रोजगारीका लागि श्रम ऐन, ट्रेड युनियन ऐनलगायतका ऐनहरू, उद्योगसँग सम्बन्धित ऐन औद्योगिक व्यावसायिक ऐनलगायतका ऐन, नियमावली, निर्देशिका र मापदण्डहरू छन् ।

३.२ नीतिगत व्यवस्था

नेपालमा मानव पूँजीसँग सम्बन्धित केही नीतिगत व्यवस्थालाई देहायबमोजिम प्रस्तुत गरिएको छ :

आवधिक योजना : 'समृद्ध नेपाल : सुखी नेपाली' को दीर्घकालिन सोच रहेको पन्ध्रौँ योजनामा मानव पुँजी निर्माण तथा सम्भावनाको पूर्ण उपयोगलाई समृद्धि हासिल गर्ने राष्ट्रिय लक्ष्यको रूपमा लिइएको छ । त्यसैगरी मानवीय जीवन र राष्ट्रिय अर्थतन्त्रमा समृद्धि हासिल गर्ने उद्देश्य राखी १६औँ योजनाको अवधारणापत्र तयार गरिएको छ । दुवै योजनाले मानव पुँजी निर्माण समृद्धिको आधार हो भन्ने तथ्यलाई आत्मसाथ गरेका छन् ।

शिक्षा नीति : शिक्षालाई प्रतिस्पर्धी, प्रविधिमैत्री, उत्पादनमुखी बनाई देशको आवश्यकता अनुरूपको मानव संसाधन विकास गर्ने लक्ष्य शिक्षा नीतिले लिएको छ । सीपमूलक, व्यावहारिक तथा वैज्ञानिक शिक्षाबाट मात्र असल, सक्षम, दक्ष, योग्य र प्रतिस्पर्धी जनशक्ति तयार गर्न सकिन्छ भन्ने उद्देश्य राखी शिक्षाको पहुँच बढाउने, संस्थागत विकास गर्ने, प्राविधिक र व्यावसायिक शिक्षा तथा तालिम प्रदान गर्ने, अनुसन्धान, नवप्रवर्तन र उद्यमशीलतामा आधारित शिक्षा प्रदान गर्ने, उच्च शिक्षामा गुणस्तर सुनिश्चिता प्रत्यायन, शिक्षण सिकाइका विधि, प्रक्रिया र पाठ्यक्रममा सूचना प्रविधिको प्रयोगमा जोड दिनेजस्ता रणनीति तथा कार्यक्रमको व्यवस्था गरेको छ ।

श्रम नीति : मैत्रीपूर्ण लगानीको वातावरण सिर्जना गरी श्रम गर्ने उमेरका नागरिकहरूलाई उत्पादनशील, विभेदरहित, शोषणमुक्त, मर्यादित, सुरक्षित र स्वस्थ कामका अवसर प्रदान गर्ने दीर्घकालीन उद्देश्य श्रम नीतिले लिएको छ ।

श्रम र कामदारप्रति सकारात्मक सोचको विकास, श्रम क्षेत्रमा हुने सबै किसिमका भेदभावको अन्त्य

गर्ने, श्रमिकको कार्य जीवनको गुणात्मकता अभिवृद्धि, उद्योगहरूको प्रतिस्पर्धात्मक क्षमता अभिवृद्धि गरी रोजगारीको अवसर सृजना गर्नेलगायतका विषय यसमा समेटिएको छ ।

औद्योगिक नीति : दक्ष, योग्य र ऊर्जाशील श्रमशक्तिको उपयोग, उद्यमी र श्रमिकबीचको श्रम सम्बन्ध सुमधुर बनाई समग्र उद्योग क्षेत्रको विकास गर्नेलगायतका नीति यसमा समेटिएको छ ।

३.३ संस्थागत व्यवस्था

मानव पुँजी निर्माण र उपयोग गर्ने विषयमा हेर्दा नेपालमा संलग्न संस्थागत व्यवस्थालाई विश्लेषण गर्दा नीति निर्माण गर्ने निकाय, सङ्घीय संसद, विभिन्न मन्त्रालयहरू, विभागहरू तथा अन्य निकायहरू सम्पूर्णको यसमा महत्वपूर्ण भूमिका रहेको देखिन्छ ।

यसलाई आपूर्ति गर्ने र माग गर्ने अर्थात् उपयोग गरी उत्पादन र उत्पादकत्व बढाउने निकायहरूको रूपमा हेर्ने हो भने आपूर्ति गर्ने संस्थाहरूमा यसमा देशभर सञ्चालनमा रहेका त्रिभुवन विश्वविद्यालय लगायत १७ वटा विश्वविद्यालयहरू तथा ती विश्वविद्यालयहरूबाट सम्बन्धन लिएका सयौँ कलेजहरूको सक्रियता रहेको छ । त्यसैगरी व्यावसायिक सीप विकास प्रदान गर्ने सीप विकास तथा तालिम प्रतिष्ठानलगायतका संस्थाहरूले व्यावसायिक सीपका साथै तालिमको माध्यमबाट योग्य, दक्ष र सीपयुक्त जनशक्ति उत्पादन गरेका छन् ।

यी कलेज तथा विश्वविद्यालयहरू गुणस्तरीय शिक्षा प्रदान गरी दक्ष, योग्य, प्रतिस्पर्धी मानव पुँजी उत्पादन गर्ने निकायमा पर्छन् ।

त्यसैगरी माग गर्ने निकायको रूपमा हेर्दा विभिन्न उद्योगहरू, बैङ्क तथा वित्तीय संस्थाहरू, कल कारखाना, सार्वजनिक निकाय, स्कूल, कलेज आदि संस्थाहरू सक्रिय रहेका देखिन्छन् ।

४. मानव पुँजी व्यवस्थापन

मानव पुँजी व्यवस्थापन नयाँ अवधारणा हो । पूर्वनिर्धारित लक्ष्य तथा उद्देश्य पूरा गर्न आवश्यक दक्ष, सीपयुक्त, ज्ञानयुक्त, स्वस्थ, विज्ञ जनशक्ति तयार गर्नु, तिनलाई परिचालन गर्नु, आकर्षक सेवा, सुविधा, क्षतिपूर्ति प्रदान गरी टिकाई राख्नका लागि गरिने प्रयास, लिइने रणनीति तथा समग्र प्रक्रियालाई नै मानव पुँजी व्यवस्थापन भनिन्छ ।

मानव पुँजी व्यवस्थापनमा देहायबमोजिमका कार्यहरू पर्छन् ।

- स्वस्थ, शिक्षित, दक्ष, सीपयुक्त, ऊर्जाशील श्रमशक्तिको उत्पादन गर्नु ।
- सही व्यक्तिलाई क्षमता, दक्षता र सीपअनुसारको कामको अवसर सृजना गर्नु र संस्थाको उद्देश्य तथा लक्ष्य पूरा गर्नका निम्ति उनीहरूको पूर्ण उपयोग गर्नु ।
- उनीहरूको निरन्तर कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन र अनुगमन गर्नु ।
- तालिम, शिक्षा, गोष्ठी, अवसर प्रदान गरी उनीहरूको दक्षता अभिवृद्धि गर्नु ।
- प्रतिस्पर्धात्मक वातावरणमा टिकाई राख्न उचित आकर्षक वातावरण तर्जुमा गर्नु आदि ।
उदाहरणका लागि : उद्यमीलाई उद्यमशीलताको अवसर, लगानीको वातावरण, कर्मचारीलाई आकर्षक तलब, भत्तालगायतका अन्य सेवा, सुविधाहरूको सुनिश्चितता आदि ।

४.१ सार्वजनिक संस्थामा मानव पुँजी व्यवस्थापन

सरकारका नीति तथा कार्यक्रम अरू कार्यान्वयन गर्ने कार्य सार्वजनिक व्यवस्थापन मार्फत हुने गर्छ । जनताले प्राप्त गर्ने सेवा तथा उत्पादन छिटो, छरितो, पारदर्शी बनाउन, सार्वजनिक व्यवस्थापनलाई नतिजामुखी एवं जनमैत्री बनाउन कर्मचारीको विशेष भूमिका हुन्छ ।

नेपालको सार्वजनिक प्रशासनमा जनशक्ति भर्ना गर्दा मेरिट प्रणाली अबलम्बन गरिएको छ । विज्ञ, दक्ष, योग्य व्यक्तिले मात्र प्रतिस्पर्धात्मक परीक्षा उत्तीर्ण गरी सार्वजनिक सेवामा प्रवेश गर्न पाउँछन् । हाल नेपालमा भइरहेको सार्वजनिक प्रशासनमा मानव पुँजी व्यवस्थापनको अवस्थालाई देहायबमोजिम प्रस्तुत गरिएको छ ।

४.१.१ जनशक्ति तयार वा भर्ना : नेपालको सार्वजनिक प्रशासनमा कर्मचारी भर्ना गर्दा सङ्घ, प्रदेश र स्थानीयका साथै सुरक्षा निकाय र नेपाल सरकारको स्वामित्व रहेका सङ्गठित संस्थाहरूमा लोकसेवा आयोगमार्फत गर्ने संवैधानिक प्रावधान छ ।

लोकसेवा आयोगले लिखित परीक्षा, अन्तरवार्ता र सीप परीक्षण गरी प्रतिस्पर्धात्मक रूपमा उत्कृष्ट भएका उम्मेदवारलाई सिफारिस गर्छ । कर्मचारी भर्ना मेरिटमा आधारित छ । मानव पुँजी व्यवस्थापनको महत्त्वपूर्ण दक्ष जनशक्ति छनोट गर्ने कार्यमा आयोगले भूमिका खेलेको छ ।

संवैधानको मर्मअनुरूप सकारात्मक विभेद तथा समावेशी सिद्धान्त लागू गरी कर्मचारी भर्ना गर्ने गरिएको छ । पछाडि परेका समुदाय, सीमान्तकृत वर्ग, क्षेत्र तथा लिङ्गका लागि कोटा प्रणाली

अवलम्बन गरिएको छ । यसले सार्वजनिक संस्थामा विविधता ल्याएको छ ।

प्रतिभावान् जनशक्ति भित्र्याउन माथिल्लो श्रेणी/तहसम्म नै खुला प्रतिस्पर्धा गराई सेवामा छड्के प्रवेशको व्यवस्था गरिएको छ । यसमा लोकसेवा आयोगको कार्य तुलनात्मक रूपमा निष्पक्ष र तटस्थ रहेको छ ।

४.१.२ परिचालन : भर्ना भएका कर्मचारीलाई उसको सीप, दक्षता, रुचि तथा संस्थाको आवश्यकताअनुसार सही व्यक्तिलाई सही स्थानमा कार्य जिम्मेवारी दिई संस्थाको उद्देश्य पूरा गरेमा जनशक्तिको उचित परिचालन हुने गर्छ । सार्वजनिक प्रशासनमा सङ्घीय मामिला तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालयले मातहत कर्मचारी परिचालन गर्ने गर्छ । लेखा समूहका कर्मचारीहरूलाई महालेखा नियन्त्रकको कार्यालयले परिचालन तथा व्यवस्थापन गर्छ । सङ्गठित संस्था तथा अन्य स्वायत्त संस्थामा भने सम्बन्धित कार्यालयले नै कर्मचारी परिचालन र व्यवस्थापन गर्ने गर्छन् ।

कर्मचारी व्यवस्थापनको स्पष्ट मापदण्डको अभावमा सुरुवा, बहुवामा राजनीतिक हस्तक्षेप, स्पष्ट कार्य विवरण र कार्य विश्लेषणको अभाव, हाकिमको तोक-आदेशको भरमा काममा लगाउने प्रवृत्ति, कर्मचारीहरूको मनोभाव र रुचि विपरीतका काममा जिम्मेवारी दिनु, असमान कार्य जिम्मेवारी जस्ता समस्याले नागरिकमैत्री सेवा प्रवाहमा गम्भीर समस्या पैदा गरेको छ ।

४.१.३ मूल्यात्कन तथा अनुगमन

संस्थाको उद्देश्य पूरा गर्न भर्ना भएका कर्मचारीहरूले कार्य विवरण प्राप्त गरिसकेपछि

आफ्नो जिम्मेवारीमा आएको काम छिटो, छरितो र प्रभावकारी ढङ्गबाट सम्पादन गरेको छ/छैन भन्ने संस्थाले वैज्ञानिक र वस्तुनिष्ठ ढङ्गबाट मूल्याङ्कन गर्नुपर्छ ।

कर्मचारीहरूमा नैतिकता र सदाचारको कमी, सेवाग्राहीप्रति रूखो व्यवहार, काम पन्छाउने प्रवृत्ति, अनुशासनको पालना नगर्ने, नियमित कार्यालयमा उपस्थित नहुने, उत्तरदायित्व र जवाफदेहिताको कमी जस्ता व्यवहारको मूल्याङ्कन हुन सकेको छैन ।

अर्कोतिर, नेपालको सार्वजनिक संस्थामा जसले हाकिमको चाकडी गऱ्यो, उसले कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनमा धेरै नम्बर प्राप्त गर्ने प्रचलन छ । युनियनमा आबद्ध हुने कर्मचारीहरूले काम गर्नु नपर्ने संस्कार, नियम/कानूनको पालना गर्नुपर्छ भन्ने कर्मचारीहरूले काममा बाधा पुऱ्याएको महसुस गरी जिम्मेवारीबाट पन्छाउने र इमान्दार, संस्थाप्रति बफादार कर्मचारीको उचित मूल्याङ्कन नहुनेजस्ता प्रवृत्तिले कर्मचारीको प्रभावकारी मूल्याङ्कन तथा अनुगमन हुन सकेको छैन ।

४.१.४ तालिम तथा विकास

कर्मचारीको निरन्तर सीप, ज्ञान र दक्षता अभिवृद्धि गर्न संस्थाले लगानी गर्नुपर्छ भन्ने अवधारणा मानव पुँजीको रहेको हुन्छ । कर्मचारीको तालिम तथा विकासको निम्ति गरेको खर्च नभई लगानी हुन्छ भन्ने मान्यता यसले राख्छ । निरन्तर कर्मचारीको ज्ञान, सीप, दक्षता अभिवृद्धि गरी उनीहरूको सोच, धारणा तथा व्यवहारमा सकारात्मक परिवर्तन ल्याउने औजारको रूपमा तालिमलाई लिइन्छ ।

सार्वजनिक संस्थामा कार्यरत कर्मचारीको ज्ञान,

सीप र दक्षता अभिवृद्धि गर्ने उद्देश्यले नेपाल प्रशासनिक प्रशिक्षण प्रतिष्ठान, स्थानीय विकास प्रशिक्षण प्रतिष्ठान, सार्वजनिक वित्त व्यवस्थापन तालिम केन्द्र जस्ता तालिम प्रदायक संस्थाहरू सक्रिय छन् । निजी तालिम प्रदायक संस्थाहरूका साथै सम्बन्धित संस्थाहरूमा पनि तालिमहरू सञ्चालन हुने गरेका छन् ।

नेपालको सार्वजनिक संस्थामा काम गर्ने कर्मचारीहरूलाई आवश्यक तालिम तथा विकासका अवसरहरू ज्यादै न्यून रहनु र भएका अवसर पनि सीमित कर्मचारीले मात्र पाउनु, अवश्यकताको आधारमा भन्दा पनि अवसरका रूपमा तालिममा सहभागी गराइनु, बढुवाका लागि मात्र तालिम लिने प्रवृत्ति कर्मचारीहरूमा हुनु, तालिम प्रदायक संस्थाको संस्थागत क्षमतामा कमी रहनु, तालिमका लागि पर्याप्त बजेटको व्यवस्था नहुनु, तालिम सैद्धान्तिक ज्ञानमा मात्र केन्द्रित रहनु, विषय विज्ञहरूको कमी हुनु, तालिबाट प्राप्त गरेका सीप, दक्षता र ज्ञानको प्रयोग नहुनु, तालिमपश्चात् हुने मूल्याङ्कन प्रभावकारी नहुनु जस्ता समस्या सार्वजनिक प्रशासनमा रहँदै आएका छन् ।

४.१.५ उत्प्रेरणा

कडा प्रतिस्पर्धाबाट उत्कृष्ट नतीजा हासिल गरी संस्थाको उद्देश्य अनुरूप चुस्त, दुरुस्त, छिटो, छरितो सेवा प्रदान गर्न नियुक्त भएका योग्य र दक्ष कर्मचारीहरू कामप्रति उत्प्रेरित भएका पाइँदैन । उत्प्रेरणाको सिद्धान्तसँग तुलना गर्दा ग्रेगरको X, Y Theory मध्ये अधिकांश कर्मचारीहरूलाई व्यवस्थापनले Theory X अन्तर्गत हुन्छन् भन्ने सोचका साथ हेरेको देखिन्छ । नेपालको सार्वजनिक प्रशासन Max Weber ले प्रतिपादन

गरेको कर्मचारीतन्त्रमा आधारित भएकाले आदेशको एकात्मकता, पदानुक्रम (Hierarchy) जस्ता कारणले कोही कर्मचारी दक्ष, उत्सुक तर तल्लो तहको भएमा आफ्नो क्षमता प्रस्तुत गर्न सक्दैनन् ।

कर्मचारीहरू Theory Y अनुरूपका हुन्छन् भनी सोही अनुसार कामप्रति उत्प्रेरित गर्ने वातावरण भएका एकाध संस्था मात्र होलान् । कर्मचारीहरूबीच हुने असमान सुविधा, व्यवहारले कामप्रति उत्प्रेरित हुने गरेको पाइँदैन । एक पटक परीक्षामा उत्तीर्ण भई काममा पदस्थापन भएपछि रोजगारीको पूर्ण सुनिश्चितता हुने र काम गर्दा वा नगर्दा खासै अन्तर नहुने भएपछि, कामप्रति उदासीनता छाएको देखिन्छ ।

४.१.६ संस्थामा टिकाउने वातावरण

नेपालको सार्वजनिक संस्थामा अन्य देशको सार्वजनिक संस्थामा जस्तो आकर्षक तलब, सेवा सुविधा छैन । महँगी र मुद्रास्फितिलाई धान्न सक्ने तलब लगायतका सुविधाले संस्थामा आकर्षण गर्न सकेको देखिँदैन । फलस्वरूप प्रतिभा पलायन बढ्दो छ । सरकारी कर्मचारी प्रतिको आम मानिसको दृष्टिकोण त्यति सकारात्मक छैन ।

जनतालाई सेवा गर्न उत्साह, नयाँ जोश बोकेको जनशक्ति कार्यालयमा पुगेपछि निराश हुने गर्छ । पुराना कर्मचारीबाट हुने असहयोग, ज्ञान हस्तान्तरण (Knowledge Management), संस्थागत स्मृति (Institutional Memory), परिवर्तनको बाधा (Resistance to Change) बन्ने प्रवृत्तिसँग विस्तारै हार खान्छ र ऊ पनि त्यस्तै भुमरीमा फँस्दै जान्छ । नयाँ जोश बोकेका

युवा कर्मचारीमा कार्यप्रति असन्तुष्टि, दिक्दारी बढ्दै गएको पाइन्छ ।

अतः सार्वजनिक संस्थामा मानव पुँजीको व्यवस्थापनलाई संक्षिप्त रूपमा भन्ने हो भने, दक्ष र प्रतिभावान् जनशक्ति आकर्षित गर्नेदेखि प्राप्त गर्ने, उनीहरूको सही व्यवस्थापन गर्ने, कर्मचारीको अन्तर्निहित क्षमता अभिवृद्धि गर्ने, संस्थामा टिकाई राख्ने वातावरण सृजनाका निम्ति आकर्षक आर्थिक सुविधा, कर्मचारीहरूको शारिरिक तथा मानसिक स्वास्थ्यका साथै अवकाश पश्चात्को व्यवस्थापनसम्म पर्छ ।

५. नेपालमा मानव पुँजी तथा मानव पुँजी व्यवस्थापनका चुनौतीहरू

मानव पुँजी व्यवस्थापनमा देखा परेका मुख्य मुख्य चुनौती देहाय बमोजिम देखिन्छन् :

- मानव पुँजी निर्माणका लागि गुणस्तरीय शिक्षाको सुनिश्चितता हुन सकेको छैन । भौगोलिक विकटता, भौतिक पूर्वाधारको कमी, सूचना प्रविधिको पहुँच नहुनु, शैक्षिक संस्थाहरूको संस्थागत क्षमतामा नहुनु, लैङ्गिक असमानता जस्ता कारणले अभै पनि बहुसङ्ख्यक जनता शिक्षाको अवसरबाट बञ्चित छन् ।
- विश्वविद्यालयहरूबाट प्राप्त गर्ने शिक्षा र व्यावहारिक रूपमा कार्य गर्ने शिक्षामा ठूलो अन्तर छ । व्यावहारिक, व्यावसायिक र सीपयुक्त शिक्षाको अभावमा शिक्षित र योग्य भनेर प्रमाणपत्र हासिल गरेका जनशक्तिले अपेक्षित रूपमा उत्पादन दिन सकेका छैनन् । संस्थाले उनीहरूको सीप, दक्षताको उपयोग गर्न सकेका छैनन् ।
- सार्वजनिक निकायमा कर्मचारी छनोट प्रक्रिया लामो र भद्दा छ । त्यसमाथि अनावश्यक रूपमा हुने मुद्दा, ममिलाले अवसर कुर्दा कुर्दै वर्षौं बित्ने गर्छ । युवा जोश, जाँगर यत्तिकै ह्रास भइरहेको छ । निजी क्षेत्रमा श्रम शोषण, न्यून पारिश्रमिक जस्ता कारणले प्रतिभावान् व्यक्तिहरू आकर्षित हुन सकेका छैनन् ।
- मानव पुँजीका लागि पर्याप्त बजेटको अभाव छ । राज्यले लिएका नीति तथा कार्यक्रमहरू बजेटका कारण कार्यान्वयन हुन सकेका छैनन् ।
- प्रक्रियामुखी कर्मचारीतन्त्र व्यवस्था तथा जटिल संरचना भएकाले कर्मचारीहरूमा सृजनशीलताको कदर नहुने, रुचि नहुने जस्ता समस्या व्याप्त छन् । नयाँ खोज, अनुसन्धान गर्ने, उत्सुक र जिज्ञासु तथा नवप्रवर्तन गर्न चाहने कर्मचारीहरूले अवसर प्राप्त गर्न सकेका छैनन् । नयाँ विचार, विधि, प्रक्रिया लागू गर्नका लागि कानुनी संरचना लगायतका संस्थागत संरचना, सङ्गठनको कार्यसंस्कृति बाधक बन्ने गरेको छ ।
- कर्मचारीको प्रभावकारी, वैज्ञानिक र वस्तुनिष्ठ कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन र अनुगमन नहुनु र कार्यसम्पादनमा आधारित दण्ड तथा पुरस्कारको व्यवस्था नहुनाले योग्य, दक्ष, सीपयुक्त कर्मचारी कामप्रति उत्प्रेरित हुन सकेका छैनन् ।
- कर्मचारीहरू कामप्रति उत्साहित र उत्प्रेरित नहुँदा संस्थाले मानव पुँजीबाट उत्पादन

लिन सकेको छैन नै बढ्दो कृत्रिम बुद्धिमत्ता (Artificial Intelligence)को प्रयोगले मानव पुँजीको सन्तुलनमाथि नै खतराको सङ्केत पैदा गरेको छ ।

- सीमित वृत्ति विकासको अवसरले नयाँ सोच र गतिशील कर्मचारीहरू संस्थाप्रति आकर्षित हुन सकेका छैनन् ।
- बढ्दो महँगी अनुरूपको आकर्षक तलब, भत्ता तथा सेवा, सुविधा नहुनुले योग्य, दक्ष र प्रतिभावान् जनशक्ति संस्थामा टिक्ने वातावरण छैन ।
- योग्य, दक्ष, युवा जनशक्तिको प्रतिभा पलायन नेपालको मानव पुँजी व्यवस्थापनको अर्को ठूलो चुनौती हो ।
- समावेशी सिद्धान्तको मर्मअनुरूप जनशक्ति विविधता व्यवस्थापन गर्नु पनि चुनौती छ ।
- तालिम, गोष्ठी, सेमिनार, छलफल, अध्ययन, अनुसन्धान जस्ता विषयमा संस्थाले कर्मचारीका लागि लगानी गर्न सकेको छैन ।
- सामाजिक सुरक्षा, अवकाश पश्चात् प्राप्त हुने सेवा, सुविधाको पर्याप्त व्यवस्था नहुँदा कर्मचारी संस्थाप्रति आकर्षित हुन सकेका छैनन् ।

६. समाधानका उपायहरू

- राज्यले शैक्षिक क्षेत्रमा पर्याप्त लगानी पूर्वाधार विकास, सूचना प्रविधिको प्रयोगमा जोड दिनुपर्छ । समयानुकूल, नेपालको आवश्यकता अनुरूपको पाठ्यक्रम परिमार्जन गरी लागू गर्नुपर्छ । गुणस्तरीय, व्यावहारिक

र सीपमूलक शिक्षाको सुनिश्चितता गरी देशलाई आवश्यक जनशक्ति तयार गर्नुपर्छ ।

- सार्वजनिक निकायको भर्ना प्रक्रिया, सरल, सहज र आधुनिक ज्ञान, सीपमा आधारित बनाउनुपर्छ ।
- लैङ्गिक भेदभाव अन्त्य गरी सबैलाई समान अवसर प्रदान गर्नुपर्छ । समान कामका लागि समान ज्याला, महिलाको प्रजनन हकको प्रभावकारी कार्यान्वयन गर्नुपर्छ ।
- अनुसन्धान तथा विकासमा आधारित सिकाइ, शिक्षालाई प्रोत्साहन गर्नुपर्छ ।
- संस्थामा सिकने, सिकाउने संस्कृतिको विकास गर्नुपर्छ । ज्ञानको हस्तान्तरण, छलफल, अन्तरक्रिया नियमित गर्नुपर्छ । परिवर्तनका लागि तत्पर रहने वातावरण तयार गर्नुपर्छ ।
- कार्य जीवन र निजी जीवनमा सन्तुलन हुने वातावरण तर्जुमा गर्नुपर्छ ।
- कर्मचारीहरूलाई अध्ययन, तालिम, गोष्ठी, सेमिनारको प्रदान गरी उनीहरूले प्राप्त गरेका ज्ञान, सीप र दक्षताको संस्थाले पूर्ण उपयोग गर्नुपर्छ ।
- कर्मचारीहरूको नियमित कार्यसम्पादन मूल्याङ्कन गरी कार्यसम्पादनमा आधारित प्रोत्साहन, दण्ड र पुरस्कारको व्यवस्था गरी कार्यान्वयन गर्नुपर्छ ।
- योग्य, दक्ष र प्रतिभावान् कर्मचारी टिकाउन आकर्षक तलब, भत्तालगायतका सेवा, सुविधा संस्थाले सुनिश्चित गर्नुपर्छ ।
- दीर्घकालीन योजना, गुणस्तरीय मानव

पुँजीसम्बन्धी नीति, रणनीति तथा कार्यक्रम बनाई, सङ्घ प्रदेश र स्थानीय तहमा लागू गर्नुपर्छ ।

७. निष्कर्ष

समृद्ध समाजको निर्माण तथा देशको आर्थिक, सामाजिक, सांस्कृतिक विकास र समृद्धि हासिल गर्नको लागि महत्त्वपूर्ण भूमिका खेल्ने मानव पुँजीका लागि राज्यले यसको उचित व्यवस्थापन र परिचालनका निम्ति दीर्घकालिन योजना, स्पष्ट नीति, रणनीति र कार्यक्रम बनाई लागू गर्नुपर्छ । मानव संसाधन विकासमा पर्याप्त स्रोत, साधनको व्यवस्था, तालिम, गोष्ठी तथा अन्य अवसरको सृजना गर्ने, तालिम प्रदायक संस्थाको संस्थागत क्षमता अभिवृद्धि, असल कार्य संस्कृतिको विकास, सिक्ने, सिकाउने परम्पराको विकास गर्ने, प्रभावकारी कार्यसम्पादन व्यवस्थापन अवलम्बन गर्ने, मौद्रिक तथा गैरमौद्रिक प्रोत्साहनको व्यवस्था गर्ने तथा सामाजिक सुरक्षाको सुनिश्चितता गर्नुपर्छ ।

गुणस्तरीय मानव पुँजी निर्माण र उपयोगका लागि राज्यले उपयुक्त नीति निर्माण गर्ने, तीन तहका सरकारले राज्यका नीति योजना र कार्यक्रम लागू गर्ने, शैक्षिक संस्थाहरूले रोजगारीमा आधारित व्यावहारिक, व्यावसायिक

र सीपमूलक शिक्षा प्रदान गर्ने, औद्योगिक क्षेत्रले प्रभावकारी रूपमा परिचालन गर्ने, सार्वजनिक तथा निजी संस्थाले मानव पुँजीको उचित व्यवस्थापन गर्न सक्नुपर्छ ।

सन्दर्भ सामग्री

नेपालको संविधान, २०७२
१५औँ योजना, (आर्थिक वर्ष २०७६/००७७-२०८०/८१), राष्ट्रिय योजना आयोग, सिंहदरबार काठमाडौँ ।
१६औँ योजना अवधारणापत्र (आर्थिक वर्ष २०८१/०८२-२०८५/०८६), राष्ट्रिय योजना आयोग, २०८०
औद्योगिक नीति, २०६७
श्रम नीति, २०६२
शिक्षा नीति, २०७६
प्रशासन, वर्ष ५० अङ्क १, पूर्णांक १३२, सङ्घीय मामिला तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालय, काठमाडौँ, २०७७

Baron, A. and Armstrong, M. (2007). Human Capital Management: achieving value through people, London.



नेपाली सार्वजनिक संस्थाहरूमा सिकाइ सङ्गठन र ज्ञान व्यवस्थापनको अवधारणा र अभ्यास



विपीन ओझा*

पृष्ठभूमि

"Knowledge has to be improved, challenged, and increased constantly, or it vanishes" - Peter Drucker

हामीले बच्चा बेलादेखि नै सुन्दै, पढ्दै र भन्दै आएको कथनी छ: “संसार द्रुततर गतिमा अगाडि बढ्दै छ - हरेक कुरा आधुनिक हुँदै गएको छ, परिवर्तन हुँदै गएको छ”। बच्चा बेलामा बुझेर वा नबुझेर बोल्दै वा लेख्दै आए तापनि सो वाक्यले निकै नै गहिरो अर्थ राख्दछ। भनिन्छ, मानव जीवनको प्रथम सत्य मृत्यु हो भने, दोश्रो सत्य परिवर्तन। संसारमा रहेका हरेक भौतिक वस्तु, प्रणाली, प्रविधिका साथसाथै मानिसको सोच पनि परिवर्तन हुदै जान्छ। कुनै पनि सङ्गठनको आधार भूत तत्व मानिने “मानिस, प्रणाली र प्रविधि” - यी तिनै कुरा पनि परिवर्तनको यो मूलमन्त्रलाई पछ्याइरहेको हुन्छन्।

आज संसार नै द्रुत गतिमा परिवर्तन भइरहेको समयमा नेपालका सार्वजनिक संस्थाहरूले जटिल आर्थिक-सामाजिक समस्याहरू, प्राविधिक

विकासहरू र नागरिकहरूको परिवर्तित अपेक्षाहरू परिपूर्ति गर्ने जस्ता असङ्ख्य चुनौतीहरूको सामना गरिरहेका छन्। यी चुनौतीहरूलाई प्रभावकारी रूपमा पहिल्याउँदै सेवाग्राहीका आशा अनुरूप अगाडि बढ्न सार्वजनिक संस्थाहरूले दुई-पक्षीय दृष्टिकोण अपनाउन सक्दछन्: सिकाइ संस्था र सङ्गठन (Learning Organization) बन्ने र ज्ञान व्यवस्थापन (Knowledge Management) का अभ्यासहरू कार्यान्वयन गर्ने। यी दुई अवधारणाहरू बीचको तालमेलले सार्वजनिक संस्थाहरूमा नव प्रवर्तनलाई बढावा दिन, प्रभावकारी निर्णय लिने प्रक्रिया सरल बनाउन र सेवाग्राहीलाई बढालिँदो परिवेशमा पनि सार्वजनिक सेवाहरू सहज तवरले प्रदान गर्न सशक्त बनाउन भूमिका खेल्दछ। यस लेखले सिकाइ सङ्गठन र ज्ञान व्यवस्थापनको परिचय, नेपालका सार्वजनिक सङ्गठनहरूले आफूलाई सिकाइ सङ्गठन बनाउन तथा सङ्गठनमा ज्ञान व्यवस्थापन गर्नका लागि गर्न सक्ने अभ्यासहरू र चुनौतीहरूका बारेमा अध्ययन गर्दछ।

* सहायक निर्देशक, नेपाल धितोपत्र बोर्ड

सिकाइ सङ्गठन (Learning Organization):

सिकाइ सङ्गठन (Learning Organization) भन्नाले निरन्तर सिकाइ, परिमार्जन र नवप्रवर्तनको संस्कृतिलाई पोषण गर्ने सङ्गठन भनेर बुझ्न सकिन्छ । यसले सबै तहका कर्मचारीहरूलाई नयाँ ज्ञान, सीप र मनोवृत्तिहरू प्राप्त गर्न सक्षम पार्दै निरन्तर सिकाइ र विकासमा संलग्न हुन प्रोत्साहित गर्दछ । सिकाइ सङ्गठनको अवधारणालाई पीटर सेन्जले नब्बेको दशकमा उनको पुस्तक “The Fifth Discipline” मार्फत् लोकप्रिय बनाएका थिए । उनले सिकाइ सङ्गठनलाई “एउटा यस्तो संस्था जहाँ मानिसहरू लगातार सिक्ने र सिर्जना गर्न आफ्नो क्षमता वृद्धि गर्न सक्दछन्” भनेर परिभाषित गरेका थिए । सिकाइ सङ्गठनको अवधारणा कतिपय ठाउँमा प्रशिक्षण वा तालिममा मात्र सीमित गरिन्छन्, तर यसको दायरा सङ्गठनको दैनिक कार्यहरू र कर्मचारीहरूको कार्य सम्बन्धसँग पनि सम्बन्धित हुन्छ । सङ्गठनले आफूलाई सिकाइ सङ्गठन (Learning Organization) का रूपमा स्थापित गर्नका लागि अपनाउन सक्ने केही अभ्यासहरू यहाँ उल्लेख गरिएको छ ।

नेपाली सार्वजनिक संस्थाहरूलाई सिकाइ सङ्गठन बनाउनका लागि गर्न सकिने अभ्यासहरू

१. सिक्ने अवसरहरू प्रदान गर्ने (Providing Learning Opportunities)

सङ्गठनहरूले आफ्ना कर्मचारीहरूको लागि औपचारिक र अनौपचारिक शिक्षाका अवसरहरूमा लगानी गर्न सक्छन् । यसमा तालिम/प्रशिक्षण कार्यक्रमहरू, पुस्तकालय, परामर्श/सल्लाह, कोचिङ र अनलाइन सिकाइ प्लेटफर्महरूमा

पहुँच आदि समावेश हुन सक्छ ।

२. सिकाइका फोरमहरूको स्थापना (Establishment of Learning Forums)

आफ्ना कर्मचारीहरूमा निहित ज्ञानको एक अर्कामा आदान प्रदान गर्न र सहयोगात्मक सिकाइलाई सहज बनाउन कार्यशाला, गोष्ठी, सेमिनार, वेबिनार जस्ता सिकाइ फोरमहरू सिर्जना गर्न सकिन्छ । यी प्लेटफर्महरूले कर्मचारीहरूलाई उनीहरूको विशेषज्ञता र अनुभवहरू बाँड्न, एकअर्काबाट सिक्न, एकै विषयलाई विभिन्न दृष्टिकोणबाट बुझ्न र नवीन कुराहरूबारे जान्न सहयोग गर्दछ । अनौपचारिक फोरमहरू जस्तै हप्तामा एक दिन चिया/कफिसँगै आफूले नयाँ पढे र जानेका कुराहरू शेयर गर्ने संस्कृति बसालेर पनि यो अभ्यास गर्न सकिन्छ ।

३. प्रगति उन्मुख मानसिकताको प्रवर्द्धन (Promotion of Growth Oriented Mentality)

सङ्गठनले आफ्ना कर्मचारीहरूमा इमान्दार परिश्रमबाट क्षमता विकास गर्न सकिन्छ भन्ने वातावरण स्थापना गरी उनीहरूमा प्रगति उन्मुख मानसिकताको प्रवर्द्धन गर्न सक्दछ । यस्तो वातावरण तयार गर्नका लागि सङ्गठनका नेतृत्व तहका प्रशासकहरूले मातहतका कर्मचारीको सिकाइको प्रयासलाई प्रोत्साहन दिएर, साना साना सफलताहरू सँगै मनाएर र कर्मचारीहरूको असफलतामा त्यसबाट पनि सिक्न प्रोत्साहित गरेर यस किसिमको मानसिकतालाई बढावा दिन सक्दछन् ।

४. नयाँ प्रयोगलाई प्रोत्साहन (Encouragement of New Experiments)

नेपालका सरकारी कार्यालयहरूमा व्युरोक्रेसीलाई

पूर्णता: पालना गरिन्छ । यसका सकारात्मक र सुधार गर्नुपर्ने पाटो दुवै छन् । विभिन्न सुधार गर्नुपर्ने पाटो मध्येको एक नयाँ प्रयोगलाई प्रोत्साहन हो । कर्मचारीहरू बिच नवीन प्रयोगको संस्कृतिलाई बढावा दिन सङ्गठनले कर्मचारीहरूलाई नयाँ दृष्टिकोणहरू प्रयोग गर्न र परिणामहरूबाट सिक्न प्रोत्साहित गर्न सकिन्छ । कार्यालयका नेतृत्व तहका प्रशासकहरूले आफ्ना मातहतका कर्मचारीहरूलाई कुनै डर बिना सुभबुभयुक्त जोखिमहरू लिनको लागि सुरक्षित वातावरण सिर्जना गर्नुपर्छ । यद्यपि सरकारी कार्यालयहरूमा नियम कानूनको पूर्ण पालना अनिवार्य शर्त र वास्तविकता हो । कुनै शर्त भित्र रहेर नयाँ नयाँ प्रयोग गर्नु भनेको विरोधाभाष लाग्न सक्छ तर यो पूर्णतया: असम्भव भने छैन । प्रक्रियाको पालनाले नयाँ प्रयोगको सीमा त पक्कै कोर्छ नै, तर पनि ती सीमा भित्र रहेर गर्न सकिने कुरामा मातहतका कर्मचारीलाई प्रोत्साहन गर्न सकिन्छ ।

५. सिकाइका क्रियाकलापमा पुरस्कार तथा प्रोत्साहन (Motivation for participation in learning process)

सिकाइ क्रियाकलापमा सक्रिय रूपमा निरन्तर सहभागी हुने कर्मचारीहरू पहिचान गर्ने र उनीहरूलाई पुरस्कृत गर्ने गर्नाले सङ्गठन भित्र निरन्तर सिकाइलाई थप उत्प्रेरित गर्न सकिन्छ । यो मान्यता पुरस्कार, पदोन्नति, वा थप सिक्ने अवसरहरूको रूपमा हुन सक्छ । जहाँ बाह्य उत्प्रेरणाका साधन (जस्तै पुरस्कार, पदोन्नति आदि) दिन सकिदैन, ती स्थानहरूमा कार्यालयका विभिन्न कार्यक्रम वा बैठकहरूमा त्यसरी सिकाइमा सक्रिय भाग लिने कर्मचारीको नाम र उदाहरण लिइदिनाले मात्रै पनि उनीहरूलाई र

थप अरूलाई पनि सिकाइका क्रियाकलाप प्रति उत्प्रेरित गर्दछ ।

नेपाली सार्वजनिक संस्थाहरूमा सिकाइ सङ्गठनहरू स्थापना गर्नका चुनौतीहरू

१. परम्परागत कर्मचारीतन्त्र

नेपालका धेरै सार्वजनिक संस्थाहरूले नवप्रवर्तन र प्रयोगलाई बाधा पुऱ्याउने परम्परागत व्युत्क्रयाटिक संस्कृतिसँग सङ्घर्ष गरिरहेका छन् । व्युत्क्रेशीको एकमात्र विकल्प भनेको सुधारिएको व्युत्क्रेशी मात्र हो । तसर्थ व्युत्क्रेशीको राम्रा पक्षलाई राखेर सुधार गर्ने पाटोमा विस्तारै सुधार गर्दै अघि बढ्नुपर्दछ ।

२. सीमित स्रोतहरू

सार्वजनिक संस्थाहरू प्रायः सीमित वित्तीय र मानव संसाधनहरूले सञ्चालन हुन्छन् । सिकाइका क्रियाकलापबाट प्रतिफल तत्काल नभएर दीर्घकालमा अप्रत्यक्ष रूपमा मात्र प्राप्त गरिने हुदाँ सङ्गठनमा शिक्षा र विकास कार्यक्रमहरूमा लगानी गर्न हिचकिचाहट हुने गर्दछ ।

३. पुरातन सोच

कुनै सङ्गठनमा सिकाइको अवधारणा भन्नासाथ शिक्षासँग सम्बन्धित सङ्गठन (जस्तै: कलेज, विश्वविद्यालय, तालिम केन्द्र आदि) मा मात्र लागू हुन्छ भन्ने सोचिन्छ । तर वास्तविकतामा सबै सङ्गठनमा सिकाइ सङ्गठनको अवधारणा लागू हुन्छ र गरिनुपर्दछ । सङ्गठनले यदि आफ्नो अस्तित्व जोगाइ राख्ने हो, साँच्चिकै आफ्नो उद्देश्य प्रभावकारी रूपमा प्राप्त गर्ने हो र आफूलाई भने कुनै पनि सङ्गठन सिकाइ सङ्गठन बन्न जरूरी छ ।

ज्ञान व्यवस्थापन (Knowledge Management)

ज्ञान व्यवस्थापन भन्नाले सङ्गठनमा रहेका ज्ञान वा बौद्धिक सम्पत्तिहरूको व्यवस्थित र रणनीतिक व्यवस्थापनलाई बुझाउँछ। सङ्गठनमा ज्ञान विभिन्न पक्षसँग छरिएर रहेका हुन सक्दछन्। ज्ञान व्यवस्थापनका लागि सङ्गठनमा रहेका कर्मचारी, सङ्गठनका अभिलेख, कागजपत्र, प्रणाली तथा सम्बन्धित सबै पक्षसँग रहेका ज्ञानलाई सङ्ग्रहित, भण्डारण, अद्यावधि तथा आवश्यकता अनुसार सम्बन्धित सबैको पहुँचमा रहने गरी प्रणाली विकास गरिनुपर्दछ। यसले सङ्गठनमा निर्णय लिने प्रक्रियालाई सरल र प्रभावकारी बनाउन, नवीनता ल्याउन, समग्र सङ्गठनका कर्मचारीहरूको क्षमता सुधार गर्न एवं सङ्गठनलाई सिकाइ सङ्गठनका रूपमा स्थापना गर्न सहयोग पुग्दछ। इकुजिरो नोनाकाले ज्ञानलाई ट्यासिट ज्ञान र इक्सप्लिसिट ज्ञान गरी दुई वर्गमा विभाजन गरेका छन्। ट्यासिट ज्ञान व्यक्तिले आफ्नो व्यक्तिगत एवम् व्यवसायिक जीवनका दौरानमा भोगेर वा स्वविवेकबाट प्राप्त गर्ने ज्ञान हो भने शब्दमा पढेर वा अरूबाट सुनेर लिइने ज्ञान इक्सप्लिसिट ज्ञान हो। यी दुवै किसिमका ज्ञान सङ्गठनमा रहन्छ। सङ्गठनमा प्रभावकारी ज्ञान व्यवस्थापनको खाका कोर्दै गर्दा यी दुवै ज्ञानलाई व्यवस्थापन गरिनुपर्दछ।

नेपाली सार्वजनिक संस्थाहरूमा ज्ञान व्यवस्थापनका लागि गर्न सकिने अभ्यासहरू
नेपालका सार्वजनिक सङ्गठनहरूमा ज्ञान व्यवस्थापनको लागि प्रणाली विकास गरिएको खासै पाइँदैन। परम्परागत रूपमा पुस्तकालय

स्थापना, सम्बन्धित विषयका पत्रहरूको फाइलिङ, लेख लेखन र प्रकाशन जस्ता कुरामा नै ज्ञान व्यवस्थापन सीमित भएको पाइन्छ। ज्ञान व्यवस्थापनको यस परम्परागत शैलीलाई प्रविधिसँग जोड्न सकेमा मात्र साँच्चिकै ज्ञान व्यवस्थापनको प्रभावकारी बढ्न जान्छ। तसर्थ ज्ञान व्यवस्थापनलाई प्रविधिसँग जोडेर कसरी ज्ञान व्यवस्थापन प्रणाली विकास गर्न सकिन्छ भन्ने विषयमा यहाँ अध्ययन गरिएको छ।

१. सङ्गठनात्मक आवश्यकताहरूको मूल्याङ्कन तथा उद्देश्य निर्धारण (Organizational Need Assessment & Goal Setting)

पहिलो चरण सङ्गठनको ज्ञान व्यवस्थापन आवश्यकताहरूको मूल्याङ्कन गर्नु हो। यसले ज्ञान अन्तरालहरू (Knowledge Gap) पहिचान गर्न, आवश्यक ज्ञानका प्रकारहरू बुझ्न, र ज्ञान व्यवस्थापन प्रणालीको उद्देश्यहरू परिभाषित गर्दछ।

२. ज्ञानको सङ्कलन र भण्डारण (Knowledge Capture and Storage)

सङ्गठनमा रहेका ज्ञानहरू भण्डारण गर्न र व्यवस्थित गर्न केन्द्रीकृत भण्डार वा डाटाबेसको विकास गर्न सकिन्छ। यसमा लेखहरू, कागजातहरू, अनुसन्धान प्रतिवेदनहरू, डाटा, उत्कृष्ट अभ्यासहरू, नियम कानूनका सङ्ग्रहहरू र अन्य सान्दर्भिक जानकारीहरू समावेश हुन सक्छन्।

३. ज्ञानको वर्गीकरण (Categorization of Knowledge)

ज्ञान भण्डारण गर्नका लागि विकास गरिएको प्रणाली/डेटाबेसमा ज्ञानको वर्गीकरण प्रणाली

पनि समावेश गरेमा यसले प्रयोगकर्ताहरूलाई उनीहरूको आवश्यकताको आधारमा सान्दर्भिक जानकारी सजिलैसँग फेला पार्न र पहुँच गर्न मद्दत गर्दछ ।

४. ज्ञान साभेदारी संस्कृतिलाई प्रोत्साहन (Knowledge Sharing Encouragement)

कर्मचारीहरूमा अरूभन्दा आफू अगाडि बढ्नका लागि प्रतिस्पर्धात्मक भावना रहने गर्दछ । यो सांगठनिक सत्यता हो । तर कर्मचारीहरूले आफ्नो ज्ञानको दायरा बढाउनका लागि र सङ्गठनको प्रगतिको लागि पनि एक आपसमा ज्ञान साभेदारीको संस्कृति बढाउनु पर्दछ । यसले सिनर्जी (Synergy) प्रभाव पार्दछ । सङ्गठनले तयार पार्ने ज्ञान व्यवस्थापन प्रणालीमा कर्मचारीहरूलाई आफ्नो विशेषज्ञता, अनुभवका ज्ञान योगदान गर्न प्रोत्साहित गरिनु पर्दछ ।

५. डाटा सुरक्षा र गोपनीयताको सुनिश्चितता (Ensuring Data Security and Privacy)

सङ्गठनको ज्ञान प्रणालीमा रहने ज्ञान वा डेटा सङ्गठनको प्रकृति अनुसार सम्बेदनशील हुन सक्दछन् । तसर्थ यस्तो डेटा र प्रणाली सुरक्षित रूपमा डिजाइन गरिनु पर्दछ । प्रयोगकर्ताहरूको भूमिकाहरूमा आधारित पहुँच नियन्त्रण र डेटा गोपनीयता कानूनहरूको अनुपालना (Compliance) सुनिश्चित गरिनु पर्दछ ।

६. नियमित अद्यावधिक र मर्मत (Regular Update and Maintenance)

प्रणाली प्रति प्राप्त सुझाव, समीक्षा र आवश्यकता अनुसार प्रणालीको अद्यावधिक गरिनुपर्दछ ।

७. कार्यप्रवाहहरूसँग ज्ञान व्यवस्थापन प्रणालीको एकीकरण (Integration of Knowledge Management System with workflow)

सङ्गठनको कार्यप्रवाहका क्रममा ज्ञान व्यवस्थापन प्रणालीलाई एकीकरण गरिएमा यसले प्रणालीको प्रभावकारी थप बढ्दछ । उदाहरणका लागि कुनै विषयमा निर्णय लिइदै गर्दा सो विषयमा उक्त सङ्गठनको विगतका नजिर, त्यससँग सम्बन्धित कानूनी व्यवस्था लगायतको विवरणको पहुँच भएमा यसले प्रभावकारी बढाउँछ ।

चुनौतीहरू

१. बौद्धिक पूँजी

मानिसमा रहने द्यासिट ज्ञानको व्यवस्थापन गर्न सजिलो हुँदैन । वर्षौं काम गरेर प्राप्त अनुभवबाट प्राप्त ज्ञान, वा अध्ययनलाई स्वविवेक प्रयोग (Internalize) गरी प्राप्त ज्ञान सहजै शब्दमा व्याख्या गर्न नसकिने अवस्था रहन सक्दछ ।

२. संस्कृति

प्रतिस्पर्धी भावका कारण मानवमा रहने अरूलाई आफूले जानेको कुरा नसिकाउने किसिमको डरको मानसिकता वा सङ्घर्ष मानसिकताका कारण अधिकांश मानिसहरू आफ्नो ज्ञान बाँड्न चाहँदैनन् ।

३. प्रविधि र संरचना

संसारमा प्रविधिले ठूलै फड्को मारे पनि नेपालमा भने बामे सदैँ गरेको यथार्थ छ । सङ्गठनको सामान्य एउटा वेभसाइट बनाउनु मात्रै पनि सङ्गठनहरूको ठूलो उपलब्धिको परिभाषा भएको छ । अहिलेको अवस्थामा eService/Online Service भनेको एउटा वेभसाइटमात्रमा सीमित

छैन । अहिलेको अवस्थामा प्रायः सङ्गठनको नेतृत्व तहमा जेनेरेसन एक्स (Generation X) रहेका छन्, जसले नवीनतम् प्रविधिसँग आफ्नो उमेरको निकै पछि मात्र साक्षात्कार भयो । तर सेवाग्राहि भने जेनेरेसन अल्फा (Generation Alpha) सम्म पुगि सकेका छन्, जुन जेनेरेसन जन्मनासाथ प्रविधिसँग साक्षात्कार भएको छ । यस्तो अवस्थामा नेतृत्व तहमा रहने कर्मचारीले समयको मागलाई बुझ्दै अगाडि बढ्नु आवश्यकता रहन्छ ।

निष्कर्ष

नेपाली सार्वजनिक संस्थाहरूको विकास र सफलताको लागि सिकाइ सङ्गठन र ज्ञान व्यवस्थापनको अवधारणालाई आत्मसात गर्नु आवश्यक छ । सङ्गठनहरूले निरन्तर सिकाइ, ज्ञान बाँडफाँड र नवप्रवर्तनको संस्कृतिलाई बढावा दिएर आफ्नो मानव पूँजीको लाभ उठाउन सक्दछ । नेतृत्व प्रतिबद्धता, कर्मचारी विकासमा लगानी, र प्रविधिलाई अँगालेर परिवर्तन र अनिश्चितताको सामना गर्न सिकाइ सङ्गठनहरूको सिर्जना गर्न महत्वपूर्ण छ । कर्मचारीतन्त्र, सीमित स्रोतसाधन र परिवर्तनको अवरोधसँग सम्बन्धित चुनौतीहरू

पार गर्न सार्वजनिक संस्थाहरूले सिकाइ र ज्ञान व्यवस्थापनलाई रणनीतिक अनिवार्यताका रूपमा प्राथमिकता दिनैपर्दछ ।

सन्दर्भ सामग्री:

- Farnese, M. L., Barbieri, B., Chirumbolo, A., & Patriotta, G. (2019). Managing Knowledge in Organizations: A Nonaka's SECI Model Operationalization.
- Khanal, L., & Mathur, S. (2020). Challenges of Implementing Knowledge Management Practices in Nepalese Financial Institutions. *Nepal Journal of Multidisciplinary Research*.
- Rai, S. K. (n.d.). *Knowledge Management: Taming the Intangible*. Retrieved from Nepal Administrative Staff College.
- Senge, P. M. (1990). *The Fifth Discipline: The Art & Practice of The Learning Organization*.



सङ्गठनमा ज्ञान व्यवस्थापन



रामचन्द्र पराजुली*

विषय प्रवेश

सङ्गठनका लागि आवश्यक ज्ञानको निर्माण र त्यसको उपयुक्त प्रयोग गर्न अनुकूल वातावरण सिर्जना गर्नु ज्ञान व्यवस्थापन हो । सङ्गठनको रणनीति, आन्तरिक क्षमता, बाह्य सम्बन्ध, प्रविधि र राजनीतिक तथा सामाजिक संस्कृतिले ज्ञान व्यवस्थापनमा प्रत्यक्ष प्रभाव पार्दछन् । व्यवस्थापनमा ज्ञानको प्रयोग र ज्ञानमा आधारित व्यवस्थापकीय विधिलाई नै ज्ञान व्यवस्थापन भनिन्छ । ज्ञान व्यवस्थापनले ज्ञानको व्यवस्थित र प्रणालीबद्ध प्रयोगलाई जनाउँदछ । सङ्गठनको प्रतिस्पर्धात्मक लाभ वृद्धि गर्न मानिस तथा मानिस र सूचनालाई जोड्ने काम गर्दछ । ज्ञान व्यवस्थापन एउटा प्रक्रिया हो । यसमा ज्ञानको सङ्ग्रह, भण्डारण र प्रसार जस्ता प्रक्रिया समेटिन्छन् ।

परिचय

ज्ञान कार्यमा आधारित अनुभव, सूचना, जानकारी, तथा सिकाईलाई ज्ञान उत्पादन गर्ने, सहि व्यक्तिलाई, सहि समयमा सहि सञ्चार गर्नु नै ज्ञान व्यवस्थापन हो । संस्थालाई जीवन्त

राख्ने विभिन्न स्रोत मध्ये ज्ञान व्यवस्थापन पनि एक हो । नयाँ पाठ सिक्न र ज्ञान साभेदारी गर्न, आयोजना डिजाइन र कार्यान्वयनमा सुधार गर्न नीति प्रक्रियालाई प्रभाव पार्न, गुणस्तर बढाउन, लक्षित वर्गलाई जानकारी दिन, अनुभवहरूको प्रचार गर्न ज्ञान व्यवस्थापनको मुख्य भूमिका रहेको हुन्छ ।

ज्ञानले व्यक्तिको परिचित हुने, जानकारी राख्ने, सूचना प्राप्त गर्ने, गहिरो बुझाई हुने जस्ता सीप र क्षमतालाई जनाउँदछ । प्रत्यक्षीकरण, तर्क स्मृति वैज्ञानिक खोज तथा अनुसन्धान, औपचारिक शिक्षा र अभ्यास जस्ता माध्यमबाट ज्ञान आर्जन गर्न सकिन्छ । कुनै विषयको सैद्धान्तिक र व्यवहारिक पक्षको बारेमा जानकारी लिनु र त्यसको व्याख्या र प्रयोग गर्ने सीप तथा कौशल नै ज्ञान हो । पूर्वीय दर्शन अनुसार ज्ञान भनेको निरपेक्ष सत्यको स्वानुभूति हो । मानिसको भौतिक र बौद्धिक क्रियाकलापको उपज नै ज्ञान हो । हिन्दु दर्शनले वेदलाई ज्ञानको मुख्य एवं महत्वपूर्ण स्रोत मान्दछ र मोक्ष प्राप्तिको आधार भूत पक्षका रूपमा लिएको छ । वेद दर्शनमा

* सहायक अधिकृत, निक्षेप तथा कर्जा सुरक्षण कोष

ज्ञानलाई साधना मार्फत प्राप्त गर्न सकिन्छ र चैतन्य तथा आत्मिक जागरणको माध्यमका रूपमा उल्लेख गरिएको छ । पाश्चात्य दर्शनमा ज्ञानलाई मानिसको मानसिक तथा बौद्धिक क्रियाकलापसँग जोडेर व्याख्या गरिएको छ ।

प्लेटोका अनुसार सत्यलाई व्यवहारमा वदल्न सक्ने दक्षता नै ज्ञान हो, ज्ञान हुन न्यायिक, सत्य र सबैले विश्वास गर्न सक्ने अवस्था चाहिन्छ ।

डिवेका अनुसार सत्यको अनुमान गर्न सक्ने क्षमता नै ज्ञान हो ।

ज्ञानको सर्वस्वीकार्य परिभाषा भेट्न सहज छैन । ज्ञान के हो भन्ने विषयमा विभिन्न दर्शन र विद्वान्हरूका आ-आफ्ना विचारहरू रहेका छन् । शाब्दिक रूपमा ज्ञान भनेको व्यक्ति वा समूहले आफ्नो अनुभव र सिकाई मार्फत कुनै विषयका बारेमा प्राप्त गरेको सूचना वा बुझाइ हो । ज्ञान भनेको क्रियाका माध्यमबाट सिकिएको वा अनुभवबाट बटुलिएको तथ्यगत र रायगत सूचनाको समुच्चय हो । अभिमतका बारेमा हामीसँग रहेको चित्रगत जागृति नै ज्ञान हो । आफूसँग रहेको सूचनालाई जब चित्तले उसका तर्कना, कल्पना, र सम्झना जस्ता क्रिया शक्तिको माध्यमबाट उहापोह, गन्ती-गणना, लेखाजोखा गरेर तथ्य र रायको छविचित्र निर्माण गर्छ त्यसलाई नै ज्ञान भनिन्छ । ज्ञानेन्द्रियद्वारा प्राप्त अनुभव, बोध, वा शास्त्रको अनुशीलनबाट हुने आत्म तत्वको बोध, तत्वज्ञान तथा आत्म साक्षात्कार नै ज्ञान हो ।

ज्ञान त्यस्तो तथ्य र विश्वास हो, जसलाई अभ्यास र अनुभवाट वैधानिकता प्राप्त हुन्छ । ज्ञानले मानिसका दैनिक आवश्यकताहरूको सम्बोधन

गर्दछ, सत्यको नजिक पुर्‍याउन सक्ने साधनको रूपमा कार्य गर्दछ ।



ज्ञान व्यवस्थापन व्यवस्थापकीय क्रियाकलापको शृङ्खला हो । व्यवस्थापकीय क्रियाकलाप जसमा तुलनात्मक लाभका लागि ज्ञानको प्रवाह, प्रसार, विकास, नियन्त्रण गरी सङ्गठनात्मक लक्ष्य प्राप्तमा प्रयोग हुन्छ । ज्ञानको सृजना आदान प्रदान, प्रयोग, उन्नयन र पुनः प्रयोगबाट साङ्गठनिक मूल्य निर्माणमा योगदान गर्दछ । व्यवस्थापकीय औजारका रूपमा ज्ञानको छनौट नियमन कार्यान्वयन र मूल्याङ्कनबाट सङ्गठनको उपलब्धिको विस्तार, ज्ञानको सहज उपलब्धता र प्रयोगको अवस्था निर्माण गर्दछ ।

बौद्धिक सम्पत्तिका रूपमा ज्ञान व्यवस्थापनलाई व्याख्या गरेको पनि पाइन्छ । यसले मानव स्रोतलाई मुख्य मानी बौद्धिक क्षमताको विकास र प्रभावकारी प्रयोगबाट सङ्गठनात्मक लाभ सुनिश्चित गर्दछ । आफूले आर्जन गरेको ज्ञानको प्रयोगबाट सङ्गठनलाई प्रभाव पार्न सक्ने दक्षताको विकास गर्नुपर्छ । ज्ञान व्यवस्थापन एउटा संस्कृति पनि हो । सङ्गठनको संरचनाले ज्ञान व्यवस्थापनमा प्रभाव पार्ने भएकोले सङ्गठनात्मक संरचनामा सुधार गर्नुपर्ने कुरामा जोड

दिन्छ । ज्ञान व्यवस्थापनको उच्चतम प्रयोगबाट सङ्गठनात्मक लक्ष्य हासिल गर्नु मुख्य ध्येय हो । हरेक सङ्गठनमा लक्ष्य प्राप्तिका लागि ज्ञानको सृजना गर्ने र उपयोग गर्ने आफ्नै रणनीतिको विकास हुन्छ, जसको निरन्तर प्रयोगले लागत घट्छ, उत्पादकत्व अभिवृद्धि भई नवप्रवर्तनको माध्यमबाट जोखिम न्यूनिकरण गर्न, परिवर्तन स्वीकार गर्न जवाफदेहिता बढाउन, आत्म सन्तुष्टि बढाउन सेवाको गुणस्तर बढाउन सकारात्मक योगदान गर्दछ । त्यसैले ज्ञान व्यवस्थापन सङ्गठनको निरन्तर प्रक्रिया हो ।

ज्ञानलाई व्यक्त र अव्यक्त गरी दुई भागमा विभाजन गर्न सकिन्छ । ज्ञानलाई संरक्षण र भण्डारण गरिएको हुन्छ, जसलाई आवश्यकता परेको बेलामा उपयोग गर्न सकिन्छ । प्रभावकारी ज्ञान व्यवस्थापनका लागि कर्मचारी, कार्य प्रक्रिया, र प्रविधिको अपरिहार्य हुन्छ । अव्यक्त ज्ञानको पहिचान, नयाँ कर्मचारीलाई तालिम आन्तरिकीकरण प्रविधिको माध्यमबाट ज्ञानलाई गतिशील बनाउन सकिन्छ । ज्ञानको प्राप्ति, ज्ञानको वैज्ञानिक सञ्चय, र सङ्गठनको आवश्यकता अनुसार ज्ञानको उपयोग गर्न सकेमा व्यवस्थापकीय सक्षमता भल्किन्छ ।

सैद्धान्तिक रूपमा ज्ञान व्यवस्थापन

सन् १९७० देखि ज्ञान व्यवस्थापनको अवधारणा व्यवस्थापनविद्हरूले अगाडि सारेको पाइन्छ । पिटर ड्रकरले सूचना र ज्ञानलाई सङ्गठनको महत्वपूर्ण स्रोतका रूपमा व्याख्या गरे । चापरल स्टिलले कम्पनीको व्यावसायिक विकासका लागि रणनीतिक विकास गर्नुपर्ने तर्क राखे । पेटर सेनेजले सिकारु सङ्गठनको अवधारणा ल्याए । ज्ञान व्यवस्थापनका क्षेत्रमा सन् असीको

दशकदेखि सङ्गठनको क्षमता बढाउने मुख्य व्यवस्थापकीय औजारको रूपमा प्रयोग हुन थाल्यो ।

१) ज्ञान व्यवस्थापनको सम्वन्धवादी दृष्टिकोण :-

- ❖ सङ्गठनमा उपलब्ध सूचनाको सामाजिक अन्तरक्रियाबाट ज्ञानको निर्माण हुन्छ ।
- ❖ अभ्यास, विश्वास, पारस्परिक कदर र सूचनाले ज्ञान प्राप्ति हुन्छ ।
- ❖ मानसिक अवस्थिति, सङ्गठनको संरचना र सञ्चारले प्रणालीमा प्रभाव पार्दछ ।

२) ज्ञानको बोधको दृष्टिकोण :-

- ❖ ज्ञानको निर्माण हुनुअघि भएको विषयको बोध हुनु जरुरी छ ।
- ❖ छनौट र व्यक्तिगत धारणा निर्माणबाट सूचनाको वास्तविक चित्राङ्कन हुनुपर्छ ।

३) ज्ञानको आन्तरिकीकरणको दृष्टिकोण :-

- ❖ ज्ञानको आन्तरिकीकरणको स्तर व्यक्तिगत र सार्वजनिक ज्ञान दुबैले प्रभाव पार्दछ ।
- ❖ ज्ञानको सञ्चार हुन आवश्यक छ आदान प्रदान बिना ज्ञानको अर्थ रहँदैन ।

४) ज्ञानको रुपान्तरणको दृष्टिकोण :-

- ❖ अन्तरनिहित ज्ञानलाई बाह्य ज्ञान र बाह्य ज्ञानलाई निहित ज्ञानमा परिवर्तन गर्न सकिन्छ ।

- ❖ ज्ञानको सृजना, सामाजिकीकरण आन्तरिकीकरण, प्रसार र प्रयोगले ज्ञानको दायरा विस्तार हुन्छ ।

४) ज्ञानको बौद्धिक समायोजनको दृष्टिकोण :-

- ❖ ज्ञान व्यवस्थापनमा जैविक प्रक्रियामा जोड दिइन्छ ।
- ❖ निर्णय निर्माणकर्ता र कार्य सञ्चालनकर्ता दुबैमा व्यक्तिको भूमिका अहम् रहन्छ ।
- ❖ सामाजले सहयोगी र साभेदारको भूमिका निर्वाह गर्दछ ।
- ❖ व्यवस्थापकीय पक्षले ज्ञान निर्माणमा महत्वपूर्ण भूमिका रहन्छ ।

मानव संसाधनको अङ्गका रूपमा ज्ञान व्यवस्थापन

ज्ञान व्यवस्थापन मानव संसाधन व्यवस्थापनको महत्वपूर्ण आयाम हो । मानव शक्ति वा श्रम शक्तिले अन्य साधन स्रोतहरू पूँजी, प्रविधि, प्रक्रिया, वस्तु, एवं सूचनाको उपयोग र प्रभावकारितामा अभिवृद्धि ल्याउन सक्ने महत्वपूर्ण स्रोत हो । मानव स्रोतको प्रभावकारिताबाट अन्य साधन स्रोतहरू पूँजी औजार वस्तु सूचनाको परिचालनमा प्रभावकारिता ल्याउन सकिने भएकाले मानव स्रोत व्यवस्थापन महत्वपूर्ण र आवश्यकीय व्यवस्थापकीय संयन्त्रको रूपमा चिनिने गरेको छ । मानव स्रोत व्यवस्थापनका अङ्गहरूमा योजना, प्राप्ति, उपयोग, विकास, सम्भार, एकाकार, अवकाश र अवकाश योजना जस्ता विषयहरू समावेश हुन्छन् । मानव संसाधनको विवेकपूर्ण व्यवस्थापन नै ज्ञान

व्यवस्थापन हो । ज्ञान व्यवस्थापनले सङ्गठनमा उत्कृष्ट जनशक्तिको प्राप्ति, विकास, प्रयोग र सङ्गठनमा टिकाइराखेसँग सम्बन्धित छ । सिर्जनशील उर्जाशील, उत्पादनशील, जनशक्ति सङ्घीय सुशासनका संवाहक हुन् । तालिमले सङ्गठनमा जनशक्तिको विकास हुन्छ । जनशक्तिको विकासले दैनिक कार्यलाई व्यवस्थित गर्न, अपेक्षित परिणाम निकाल्न र सङ्गठनको साख अभिवृद्धि गर्न प्रखर भूमिका निर्वाह गर्न सक्दछ ।

ज्ञान व्यवस्थापनका विधि तथा पद्धतिहरू



ज्ञानको सृजना :- सूचना, सीप क्षमताको प्राप्ति बुझाई प्रत्यक्षीकरण स्मृति खोज अनुसन्धान व्याक्तिगत भेटघाट, सभा सम्मेलन प्रविधिको प्रयोग गहन अध्ययन व्यवहार आदिबाट ज्ञानको सृजना हुन्छ ।

ज्ञानको प्राप्ति :- ज्ञान प्राप्तिका विभिन्न माध्यमहरूबाट सृजना भएको ज्ञानलाई पहिचान दिने कार्य हुन्छ ।

ज्ञानको पहिचान र एकीकरण :- प्राप्त ज्ञानलाई समयानुकूल र परिवेशजन्य बनाउने कार्य हुन्छ । त्यस सँगै आवश्यक ज्ञानलाई व्यवस्थित तवरले

अभिलेखीकरण गरी भण्डारण गर्ने गरिन्छ ।

ज्ञानको भण्डार र प्रसार :- सङ्ग्रहित

ज्ञानलाई सान्दर्भिकता र एकरूपताको बारेमा पुनरावलोकन गरी यथा समयमा तत् स्थानमा ज्ञानको प्रसार हुन्छ ।

सङ्गठनमा ज्ञान व्यवस्थापन

सङ्गठनलाई आवश्यक र उपर्युक्त, वास्तविक सूचनाको पहिचान गर्न, त्यस्तो सूचनाबाट सान्दर्भिक ज्ञान सिर्जना गर्न र ज्ञानको परिचालन गर्नसक्ने क्षमताको विकास गर्न ज्ञान व्यवस्थापन आवश्यक छ । हाल ज्ञान व्यवस्थापन सङ्गठनात्मक विकासको एक महत्वपूर्ण अङ्ग बनेको छ । सङ्गठनमा नयाँ अवसरको सृजना गर्न, विद्यमान चुनौतीको सामना गर्न, जोखिम सम्बोधन गर्न नवप्रवर्तनमार्फत् कार्य प्रणालीमा सुधार गर्न, सकारात्मक संस्कृतिको विकास गर्न, कर्मचारीको बदलिँदो आवश्यकताको सम्बोधन गर्न, प्रतिभा व्यवस्थापन गर्न सघाउ पुग्दछ । सङ्गठनात्मक क्रियाकलापहरूको सफल कार्यान्वयन गर्न, सङ्गठनलाई सिकाई सङ्गठन बनाउन, सामाजिक विकासको केन्द्र बनाउन, प्रतिभावान् कर्मचारीको टिकाउपनको सुनिश्चित गर्न ज्ञान व्यवस्थापन महत्वपूर्ण रहन्छ । सङ्गठनमा ज्ञान व्यवस्थापनको महत्वलाई निम्नानुसार प्रस्तुत गर्न सकिन्छ ।

- सेवा प्रवाहमा असल अभ्यासको अनुशरण गरी संस्थागत गर्न,
- प्रशासकीय दक्षतामा अभिवृद्धि गर्न,
- ज्ञानको क्षयीकरणको न्यूनिकरण गर्न,
- उपलब्ध मानव स्रोतको सदुपयोग गर्न,
- सहकार्य तथा साभेदारीताको भावनाको

विकास गर्न,

- कार्यप्रति, सङ्गठनप्रति जवाफदेही बनाउन,
- परिणाममा केन्द्रित कार्यमा क्रियाशील रहन,
- प्रतिभा पलायन न्यूनिकरण गर्न आदि ।

सङ्गठनको कार्य सञ्चालनसँग सम्बन्धित ज्ञानको प्राप्ति गर्ने, ज्ञानको विकास गर्ने, ज्ञानको आदान प्रदान गर्ने र ज्ञानको उपयोग गर्ने प्रक्रिया मार्फत संस्थाको प्रतिस्पर्धात्मक क्षमतामा वृद्धि ल्याउने कार्य गरी सङ्गठनमा ज्ञान व्यवस्थापनलाई प्रयोग गरिन्छ । यसको मुख्य उद्देश्य सङ्गठनको बौद्धिक पूँजीको उपयोग गरी संस्थाको कार्य सम्पादनलाई थप प्रभावकारी बनाउनु रहेको हुन्छ ।

सङ्गठनभित्र ज्ञान व्यवस्थापनको प्रयोग भइरहेको भए पनि यसलाई व्यवस्थित नतिजामुखी र उद्देश्य केन्द्रित गरेको पाइँदैन । ज्ञानको पर्याप्तता, सहि र वस्तुपरक सूचना, सङ्गठनात्मक संस्कृति र प्रोत्साहन, व्यक्तिगत उत्प्रेरणा, आन्तरिक नीति र प्रणाली आदिले प्रभाव पार्दछन् । व्यवस्थापनको प्रक्रियामा तथ्याङ्क, सूचना र ज्ञान गरी तीन पक्ष समेटिन्छ । तथ्याङ्कहरूको सङ्ग्रह र सङ्गठित रूपबाट सूचनाको निर्माण हुन्छ, सूचनाको संक्षेपीकरणबाट ज्ञान बन्दछ । ज्ञानको प्रयोग गरी निर्णय निर्माण हुन्छ, जुन सङ्गठनको उद्देश्य प्राप्तिमा लागि महत्वपूर्ण हुन्छ । ज्ञान व्यवस्थापनबाट सङ्गठनमा अवसरको विस्तार, सामर्थ्यतामा उदारता, कार्य प्रणालीमा प्रभावकारीता, सेवा प्रवाहमा सुधार, सेवाको गुणस्तरमा वृद्धि, नागरिक सन्तुष्टि, परिवर्तन समायोजन, लागत न्यूनिकरण, सङ्गठनात्मक कार्यवातावरणमा अनुकूलन, परिवर्तित मागप्रति

सम्बेदनशील तथा जवाफदेहिताको विकास हुन्छ। ज्ञान व्यवस्थापनलाई सङ्गठनमा संस्थागत गर्न नसक्दा सूचनाको पर्याप्त सङ्कलन र उपर्युक्त विश्लेषणको कमी, सञ्चार सीपको कमी, आवश्यक प्रविधिको उपलब्धता र कमी जवाफदेहितामा ह्रास, मानिसको क्षमतालाई रणनीतिक रूपमा प्रयोग नहुनु आदि चुनौती बनी संस्थागत रूपमा लक्ष्य प्राप्तमा अवरोध गरेको पाइन्छ। सङ्गठनले ज्ञान व्यवस्थापनका सन्दर्भमा निम्न कुरामा ध्यान दिन जरुरी हुन्छ :-

○ सङ्गठनात्मक संस्कृति

- सङ्गठनको संस्कृति ज्ञानमैत्री हुनुपर्दछ।
- परिवर्तन स्वीकारयोग्य हुनुपर्छ।
- साभेदारी र सहकार्यमा जोड दिनुपर्छ।

○ सङ्गठनात्मक रणनीति

- ज्ञान सङ्गठनको शक्ति हो।
- मूल्यको विकास, आदानप्रदान र व्यवस्थापन ज्ञानबाट हुन्छ।

○ सङ्गठनात्मक प्रक्रिया

- सङ्गठनको कार्य प्रणाली, कार्य वातावरण, पद्धतिले सङ्गठनलाई प्रभाव पार्दछन्।
- व्यवस्थापकीय विधि र पद्धतिमा ज्ञानको महत्वपूर्ण भूमिका रहन्छ।

○ व्यवस्थापन र नेतृत्वको ज्ञान

- व्यवस्थापनले ज्ञानको सृजना र प्रयोगमा उत्प्रेरणाको प्रयोग गर्नुपर्छ।
- सबै तहमा दिइने प्रशिक्षणले दैनिक क्रियाकलापलाई सहज बनाउँछ।

○ सूचना र प्रविधि

- आवश्यक प्रविधिको पर्याप्तता, उपलब्धता र हस्तान्तरण सहज हुनुपर्छ।
- सूचना प्रविधिको प्रयोगले सकारात्मक संस्कृतिको निर्माण हुन्छ।

ज्ञान व्यवस्थापनको विद्यमान अवस्था

ज्ञान व्यवस्थापनको अवस्थाबारे विस्तृत अध्ययन र अनुसन्धानको खाँचो छ। ज्ञान सृजनाको लागि आवश्यक तथ्याङ्क, सूचनाको सङ्कलन, र भण्डारण दयनीय छ। ज्ञान निर्माणमा प्रत्यक्ष संलग्न व्यक्तिमा नै ज्ञानको कमी छ। ज्ञानको आदान प्रदान गर्ने संस्कृति दुर्लभ छ। सिकारु सङ्गठनको विकास भइसकेको छैन। राजनैतिक र व्यवस्थापकीय उच्च नेतृत्वमा इमान्दारिताको कमी छ। ज्ञानमा आधारित सेवा प्रवाह गर्न सक्ने मानव संसाधनको संस्थागत विकासमा चासो पाइँदैन। उपलब्ध स्रोत साधनमा ज्ञानलाई प्राथमिकतामा राखिँदैन।

ज्ञान सृजना गरी उपयुक्त स्थानमा उपर्युक्त तवरले उपर्युक्त स्रोत साधनको प्रयोग गरी विद्यमान स्रोत साधनको अधिकतम उपयोग गर्न ज्ञान व्यवस्थापन व्यवस्थापकीय औजारको रूपमा प्रयोग गर्न सकिन्छ। ज्ञान व्यवस्थापनको प्रभावकारी अभ्यासले सूचनाको पहिचान, छनौट, सङ्गठन, प्रदर्शन, र स्थानान्तरण गर्ने कार्यमा दक्षताको विकास गर्दछ। समस्याको समाधान, गतिशील सिकाई, रणनीतिक योजना निर्माण र निर्णय प्रक्रिया, बौद्धिक क्षमताको पुर्नयोगबाट ज्ञानको निर्माण हुन्छ। सङ्गठनात्मक व्यवहार र

अभ्यासमार्फत अवसरको व्यापकता जोखिमको न्यूनिकरण सङ्गठनात्मक कार्यमा सहजता ल्याउन महत्त्व रहन्छ ।

उपसंहार

मानिसको बौद्धिक क्षमताको विकास र त्यसको प्रभावकारी प्रयोग मार्फत सङ्गठनात्मक लाभ सुनिश्चित हुन्छ । सङ्गठनको लक्ष्य प्राप्तिका लागि व्यवस्थापकीय कौशललाई ज्ञानमा आधारित बनाउनु नै ज्ञान व्यवस्थापन हो । ज्ञानको सृजना, भण्डारण, प्रसार गरी उपयोग गर्ने हुँदा यो मानवीय बौद्धिक प्रक्रिया हो । सङ्गठनमा यसको प्रयोग अभै हुन नसकिरहेको अवस्था छ । व्यवस्थापनले ज्ञान व्यवस्थापनलाई व्यवस्थापकीय औजारका रूपमा स्वीकार गरेको अभै पाइँदैन । यस्तो अवस्था आउनुमा ज्ञान व्यवस्थापन प्रतिको बुझाइको गहिराइ कम हुनु ज्ञान व्यवस्थापनका आवश्यक प्रविधिको उपलब्धतामा कमजोर आन्तरिक दक्षता, ज्ञानको सञ्चारमा अवरोध आदि कारणहरू मुख्य देखिन्छन् । सङ्गठनमा प्रभावकारी रूपमा ज्ञान व्यवस्थापनलाई प्रयोग गर्न मानव स्रोतलाई सम्पत्तिका रूपमा स्वीकार गरी सङ्गठनात्मक सुसंस्कृतिको अवधारणा अगाडि बढाउँदै संरचनात्मक रूपान्तरणका माध्यमबाट निरन्तर ज्ञानको परीक्षण गर्दै मानव संसाधनको दक्षता, क्षमता विकास गरी व्यवस्थापकीय पक्षलाई सबल बनाउनु आवश्यक छ ।

सन्दर्भ सामग्री

Buckova, J. (2015). Knowledge Management in Public Administration Institution.

Dalkir, K. (2002). Knowledge Management in Theory and Practice. Cambridge. The MIT press.

Maier, R. (2007) Knowledge Management System: Information and Communication Technology for Knowledge management.

Wiig, K.M. (2010) Knowledge management in Public Administration. Journal of Knowledge Management, 6 (3) 224-239.

Young, R. (2010). Knowledge Management: Tools and Techniques Manual. Asian Productivity Organization.

www.asha.gov.np

www.knowledgesuccess.org

www.sciencedirect.com

रेग्मी, दामोदर (२०७४) सार्वजनिक प्रशासनमा प्रतिभा व्यवस्थापन , प्रशासन मङ्सिर २०, २०७४

रेग्मी, नारायण प्रसाद (२०७८) सार्वजनिक प्रशासनमा ज्ञान व्यवस्थापन, वर्ष ५१ अङ्क १ प्रशासन १३३

वशिष्ट, डा. दिवाकर (२०७६) वैज्ञानिक ज्ञान व्यवस्थापन, आर्थिक अभियान September 3, 2019.



विशेष सापटी

- सञ्चय कोष रकमको सुरक्षणमा ८० प्रतिशतसम्म रकम सापटीको रूपमा उपयोग गर्न सकिने ।
- २ वर्ष नियमित कोष कट्टी गरेका सञ्चयकर्ता यो सापटीका लागि योग्य हुने ।
- एक वर्ष पुरा भएपछि पुनः सापटी लिन सकिने ।
- अनलाइनमार्फत पनि सापटी माग गर्न सकिने ।

अनलाइन विशेष सापटी

- सञ्चयकर्ताले कोषकट्टी रकमको ८० प्रतिशतसम्म विशेष सापटी प्राप्त गर्न सक्ने ।
- आफ्नो कार्यालयको Office KYC तथा आफ्नो व्यक्तिगत KYC विवरण अनिवार्यरूपमा अद्यावधिक रहेको हुनुपर्ने ।
- कोषको वेबसाइट www.epf.org.np मा गएर Login गरी Individual login बाट आवेदन दिन सकिने ।
- आवेदन दिँदा सञ्चयकर्ता स्वयम्ले तोकिए बमोजिमको सापटी आवेदन फाराम भरी आफ्नो कार्यालय प्रमुखबाट प्रमाणित गराई Scanned copy JPEG format मा upload गर्नुपर्ने ।
- आवेदन फाराम कोषको वेबसाइटको Resources section मा रहेको Form download बाट प्राप्त गर्न सकिने ।
- न्यूनतम २० हजार वा सो भन्दा माथि सापटी लिन सकिने ।

अनलाइन मार्फत सापटी फिर्ता

- KYC Update गरेका सञ्चयकर्ताले विशेष सापटी, घर सापटी, शैक्षिक सापटी, सरलचक्र कर्जा तथा घर मर्मत सापटीको साँवा तथा ब्याज NCHL connect IPS मार्फत आफ्नो बैंक खाताबाट सोभै सञ्चय कोषमा तिर्न सक्ने ।
- यसका लागि www.connectips.com मा खाता खोली आफ्नो बैंक खाता Link गरी प्राप्त हुने Bank Verification form सम्बन्धित बैंकबाट स्वीकृत गराउने ।
- यो प्रणालीबाट साँवा-ब्याज जम्मा गर्दा रकम Transfer भएकै समयमा सम्बन्धित व्यक्तिको खातामा लेखांकन भई कर्जा रकम घट्ने ।
- यो प्रणालीबाट हाल प्रति कारोबार ५ हजार रुपैयाँदेखि अधिकतम NCHL ले उपलब्ध गराउने सीमासम्म सापटी तिर्न सकिने ।
- सापटी/कर्जा चुक्ता गर्ने प्रयोजनको लागि भने रु. ५ हजारभन्दा कम रकम तिर्न सकिने ।

English Section



Strategic HRD Measures on Continuous Learning and Upskilling of Employees to Achieve Organisational Effectiveness



Prof. Dr. Arhan Sthapit*

Introduction

In view of the paramount importance of human talents to the organisation, this paper takes a strategic HRD perspective on gearing continuous learning and upskilling (CLUS) of employees towards achievement of organisational effectiveness (OE). A report of World Economic Forum (WEF) emphasises that upskilling of employees contributes to sustainability because it ensures continuity of workforce for society, as the COVID-19 pandemic threatens to increase the digital skills gap (WEF, 2021 Dec). While stressing on the need to promote digital upskilling, the WEF report argues that companies who initiate upskilling themselves will reap the economic benefits.

In modern organisations, continuous learning, and upskilling (skill development) of its employees should constitute a part of Strategic Human Resource Development (SHRD) while the five key components of HRD have already been identified as

a) HR Training and Development, b) Management Development, c) Performance Management, d) Career Development, and e) Organisation Development (Sthapit, 2013, 2019, 2020). It is essential to connect the continuous learning and upskilling of employees with the strategic HRD system in the organisation. The strategic role of the organisation's HRD also in promoting continuous learning and upskilling of its employees is crucial for achieving organisational effectiveness.

Contribution of continuous learning and upskilling

As a part of SHRD, focusing on skill development and fostering a learning culture (including continuous learning) can contribute to both the organisation and its employees in the following ways, which highlight the strategic role that an organisation should play in promoting continuous learning and upskilling:

- *Adaptation to Changing Business Environment*

* Professor and Dean, Nepal Open University

In today's rapidly evolving business landscape, organisations need to adapt to new technologies, market trends, and customer preferences. Continuous learning and upskilling enable employees to stay updated and relevant, ensuring that the organisation remains competitive and agile. Therefore, organisations should strategically push forward its continuous learning and upskilling initiatives as a part of its HRD system in conjunction with the environment forces.

➤ *Increased Employee Engagement and Satisfaction*

When employees feel that their organisation invests in their development through continuous learning and upskilling, they are more likely to feel valued and engaged. This can lead to higher job satisfaction and lower turnover rates, contributing to a stable and committed workforce that is key to organisational effectiveness.

➤ *Improved Performance and Productivity*

Upskilling employees allows them to acquire new competencies and enhance their existing ones, where competencies include attitude, skills, knowledge and ability, or ASKA (Sthapit, 2018). As a result, they can perform better in their roles and contribute to increased

overall HR productivity that results in organisational productivity also.

➤ *Enhanced Innovation and Creativity*

Learning and development initiatives often expose employees to diverse perspectives and knowledge. It can foster a culture of innovation and creativity, encouraging employees to think 'outside the box' and come up with innovative solutions to challenges. It contributes to the promotion of organisational effectiveness.

➤ *Succession Planning and Talent Retention*

By investing in continuous learning and upskilling programmes, organisations can groom employees for future leadership roles, ensuring a smooth succession planning process. Additionally, employees are more likely to stay with an organisation that invests in their growth and development (Sthapit, 2014; Sthapit, 2018 Dec; Sthapit, 2020 March).

➤ *Future-Proofing the Workforce*

As technology continues to advance and industries transform, some job roles may become obsolete while new ones emerge. The WEF's 'Future of Jobs' study predicted loss of 5 million jobs, as artificial intelligence, robotics,

nanotechnology and other socio-economic factors would replace the need for human workers and predicted that technological advances would create 2.1 million new jobs(WEF, 2016). Deming (2017) predicted that future jobs would demand more soft/social skills and mathematical ability than manual and technical skills, as the world moves towards the 'Fourth Industrial Revolution.'

Upskilling employees along with fostering continuous learning prepares them for future roles and helps the organisation remain relevant in a changing world. Therefore, it also helps strengthen change management in the organisation.

➤ *Building a Learning Culture*

It is time to promote learning organisations (Sthapit, 2017; Sthapit, 2018) where learning is strategically promoted as a culture. A strategic focus on continuous learning and upskilling can help build and foster a learning culture within the organisation. This means employees are encouraged and motivated to seek out learning opportunities independently, fostering a self-driven and knowledge-hungry workforce.

➤ *Strengthening Employer Brand*

Employer branding, as an important retention management technique focuses generally on how to make the employer attractive or the employer of choice, to lure the best possible talent to the company (Berthon, Ewing, & Hah, 2005; Sthapit & Shrestha, 2019). Employer brand, in essence, represents how the company is perceived as an employer in the eyes of the workforce, job seekers, and the general public. The employer brand is shaped by such factors as company culture, employee experience, reputation, compensation and benefit system, career development opportunities, leadership and management, diversity and inclusion, and work-life balance. Organisations that are known for investing in employee development are likely to attract top talents from the market. A strong employer brand can help attract skilled individuals who are eager to grow and contribute to the organisation's success. Thus, strengthening the organisation's employer brand through the CLUS initiatives helps promote organisational effectiveness.

SHRD and OE interlink

An organisation's measure on continuous learning and upskilling consists in its strategic HRD system which, in turn,

contributes to organisational effectiveness. Sthapit (2023) postulated that there is a symbiotic relationship between strategic HRD and organisational effectiveness. Developing human resources in an organisation has marked a paradigm shift, as it has emerged as Strategic HRD (Garavan, 1991; Garavan, Heraty, & Barnicle, 1999; Garavan, 2007; Sthapit, 2014; Sthapit, 2021). Organisation leaders and managers should foster strategic HRD for organisational effectiveness and hence for future success.

Strategic HRD involves a purposeful and proactive approach to aligning human resource initiatives with an organisation's strategic goals and other functional management strategies, such as those in marketing, HR, operations, and finance, while also developing strategies based on environmental analysis (Sthapit, 2014; Sthapit, July 2020; Sthapit, 2021). This approach essentially integrates human resource management practices with the organisation's strategic objectives and long-term goals. According to Sthapit (2019), Strategic HRD encompasses various activities, including talent management, employee training, management development, performance management, career and succession planning, and organisational development. Unlike conventional HRD practices, which primarily concentrate on enhancing employee skills, strategic HRD aims to close the gap between individual development and organisational

objectives, leading to improved employee performance and overall organisational effectiveness (Sthapit, 2023 June). The proposition therefore is to integrate continuous learning and upskilling to the strategic HRD system of the organisation to help achieve organisational effectiveness (OE).

Strategies

To effectively promote continuous learning and upskilling (CLUS) as a part of its strategic HRD, organisations can implement the following strategies:

i. Training and Development Programmes

Training is essentially targeted at achieving a positive change in the performance and behaviour of those trained so that they can fulfil their current job responsibilities while development programmes consist of the efforts to develop not only knowledge and attitude but also different types of skills including diagnostic, human, conceptual, and technical skills to prepare them for the upper-level responsibilities (Sthapit, 2019). Offering formal training programmes, workshops, seminars, and conferences to enhance employee skills and knowledge can put the human resources in the right course of continuous learning and upskilling.

ii. Performance Development Programmes

These programmes essentially involve mentorship and coaching. The performance development programmes pair employees with experienced mentors or coaches who can guide them in their performance development and professional growth (Sthapit & Agarwal, 2022). It is a feasible means to execute the plan of continuous learning and upskilling of human resources in the organisation.

iii. *E-Learning and Online Courses*

E-Learning and online courses provide access to online learning platforms and courses, allowing employees to learn at their own pace and convenience. They offer a modern and efficient way to support continuous learning and upskilling among employees, fostering a culture of growth and development within organisations.

The e-Learning and online courses provide employees with *easy access* to a wide range of learning materials and resources, and employ microlearning techniques, breaking down topics into bite-sized modules. The e-Learning platforms often *focus on specific skills*, enabling employees to target and enhance specific competencies required for their roles. They can *track employees' progress and performance*, providing valuable insights to both employees and organisations; this data helps identify

areas for improvement and measure the effectiveness of the learning initiatives. As a benefit of global reach, e-learning and online courses allow employees from different locations and time zones to participate in the same course simultaneously, fostering collaboration and knowledge sharing among a diverse workforce.

Online courses are delivered over the internet, allowing learners to access educational content and resources remotely, often through a Learning Management System (LMS). Nepal Open University (NOU), for example, is a burning example of using the online teaching-learning mode in Nepal for its academic degrees, while the NOU's LMS provides an asynchronous learning platform, the Teams (formerly, Skype for Business) offers a synchronous, real-time learning environment.

Coursera is a well-known platform that partners with various universities and organisations to offer a wide array of online courses. Learners can access video lectures, quizzes, assignments, and peer assessments. Some courses provide a certificate upon successful completion. Other examples include Udemy and edX where edX is a non-profit platform offering online courses from top universities like MIT, Harvard, and more, and provides learners with access to high-quality

educational content and allows them to earn verified certificates.

Massive Open Online Courses(MOOCs) are a subset of online courses that are characterised by being open to many learners globally without strict entry requirements. These courses are typically free to enrol in, but some platforms offer a paid option for a verified certificate upon completion.

iv. *Skill Assessment and Development Plans*

For fostering continuous learning and upskilling, organisations should conduct regular skill assessments to identify competency gaps and create personalised development plans for each employee.

v. *Knowledge Sharing Platforms*

Another strategy lies in establishing internal knowledge-sharing platforms where employees can exchange ideas, best practices, and lessons learned. Such platforms facilitate collaborative learning, provide real-time updates and easy access to information through a centralised repository of information, resources, and best practices. These platforms not only support remote workforce, and often offer analytics tools that track user engagement, content popularity, and learning patterns.

vi. *Collaborative Projects*

An organisation can encourage cross-functional collaboration and projects, providing opportunities for employees to learn from their peers. It facilitates continuous learning and upskilling activities.

vii. *Recognition and Rewards*

Recognising and rewarding employees who actively participate in learning and upskilling activities, encouraging others to follow suit. Promoting the right culture of recognition and rewards brings about positive changes in the organisation.

Conclusion

Strategic HRD plays a pivotal role in aligning human resource initiatives with an organisation's strategic goals, emphasising continuous learning and upskilling. By integrating HR practices with talent management and organisational development, strategic HRD bridges the gap between individual growth and organisational effectiveness. In addition to the conventional initiatives of *Training and Development*, *Performance Development*, and *Skill Assessment and Development*, embracing modern learning avenues like *E-Learning*, *Online Courses*, and *Knowledge Sharing Platforms* fosters a culture of innovation and adaptability. In today's organisations, continuous learning and upskilling are integral to Strategic HRD, contributing to the growth and prosperity of both the employees and the

organisation as a whole. By promoting skill development and fostering a learning culture, organisations can achieve enhanced organisational effectiveness and success.

The strategic role of promoting continuous learning and upskilling is instrumental in ensuring a competent, engaged, and adaptable workforce. Organisations that prioritise the development of their employees are more likely to thrive in a dynamic and ever-changing business environment, as they achieve organisational effectiveness.

References

- Berthon, P., Ewing, M., & Hah, L. (2005). Captivating company: Dimensions of attractiveness in employer branding. *International Journal of Advertising*, 24(2), 151-172.
- Deming, D.J. (2017). The growing importance of social skills in the labor market. *Revised NBER Working Paper*, Official website of Harvard University. Retrieved from https://scholar.harvard.edu/files/ddeming/files/deming_socialskills_aug16.pdf
- Garavan, T.N. (1991). Strategic human resource development. *International Journal of Manpower*, 12(1), 21-34. DOI: 10.1108/EUM00000000000889
- Garavan, T.N. (2007). A strategic perspective on human resource development. *Advances in Developing Human Resources*, 9(1): 11-30. DOI: 10.1177/1523422306294492.
- Garavan, T.N., Costine, P., & Heraty, N. (1995). Emergence of strategic human resource development. *Journal of European Industrial Training*, 19(10): 4-10. DOI: <https://dx.doi.org/10.1108/03090599510095816>
- Sthapit, A. (2014). A strategic perspective on human resource development in Nepal. [Unpublished PhD thesis] submitted to the Faculty of Management, Jodhpur National University, Jodhpur, Rajasthan, India. DOI: 10.13140/RG.2.2.35359.46245
- Sthapit, A. (2017). The emergence of chief learning officer as a precursor to creation of modern learning organisation. *Kosh: The Journal of Employee Provident Fund* (Karmachari Sanchay Kosh), 84(1), 115-122.
- Sthapit, A. (2018). *Human resource management: Issues & perspectives* (1st ed). Kathmandu: Taleju Prakashan.
- Sthapit, A. (2019). Human resource development: Exploring the components beyond traditional taxonomy. *Kosh: The Journal of Employee Provident Fund*, 86(1), 179-188.
- Sthapit, A. (2020 July). Evaluation of strategic factors in HRD practices of Nepali banks: Towards building

- an SHRD model, *Asia Pacific Journal of Management and Education*, 3(2), 67-92. Association of International Business and Professional Management (AIBPM), Malang, Indonesia. DOI: 10.32535/apjme.v3i2.848 Available on <http://www.ejournal.aibpm.org/index.php/APJME/article/view/848>
- Sthapit, A. (2020). Strategizing human resource development: For building agile, resilient organisations. *Kosh: The Journal of Employee Provident Fund*, 87(1). DOI: <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3726900>
- Sthapit, A. (2021). Organisational manoeuvres to manage human resource development strategically: A review of strategic HRD factors, *PYC Nepal Journal of Management*, 14(1), 1-15. DOI: <https://doi.org/10.3126/pycnjm.v14i1.41023>
- Sthapit, A. (2023 June). Unleashing organisational effectiveness through strategic HRD: A paradigm shift. *Journal of Business and Social Sciences Research*, 8(1). DOI: <https://doi.org/10.3126/jbssr.v8i1.56565>
- Sthapit, A., & Agarwal, N. (2022). *Essentials of performance management* (1st ed). Kathmandu: Taleju Prakashan
- Sthapit, A., & Shrestha, B. (2018 December). Employee retention practices in hospitality industry in Nepal: Investigating the moderating effect of management hierarchy, age group and gender, *Kelaniya Journal of Human Resource Management*, 13(2). 1-22. DOI: <http://doi.org/10.4038/kjhrm.v13i2.53>
- Sthapit, A., & Shrestha, B. (2020 March). Dimensions of attractiveness in employer branding for employee retention in Nepalese hospitality industry, *Nepalese Journal of Hospitality and Tourism Management*, 1(1), 13-26. ISSN No. 2717-4948. DOI: <https://doi.org/10.3126/njhtm.v1i1.44400>
- WEF (2016). The future of jobs: Employment, skills and workforce strategy for the fourth industrial revolution. World Economic Forum. Retrieved from <http://reports.weforum.org/future-of-jobs-2016/>
- WEF (2021 December). Why digital upskilling is a crucial part of sustainability. Global Agenda. World Economic Forum (WEF). Retrieved from <https://www.weforum.org/agenda/2021/12/digital-upskilling-sustainability>



An Overview of AML/CFT System in Nepal



Rishiram Pokhrel*

Introduction:

Generally, ML refers to concealing or disguising the illicit origin of the property. According to FATF Money laundering is -“The process of criminal proceeds to disguise their illegal origin in order to legitimize the ill-gotten gains of crime”¹. ML is the process by which proceeds from a criminal activity are disguised to conceal their illicit origin. It is considered as a secondary offence, first offence is predicate offence. There are 32 categories of predicate offences maintained at ALPA.

Terrorist financing provides funds for terrorist activity. It may involve funds raised from legitimate sources as well as from criminal sources. Raising, moving and using funds are three stages in TF. TF consists of raising funds to sustain terrorist activities, meet their basic technical needs and cover the costs of spreading related ideologies.² TF is basically the financing

of terrorist acts of the terrorist and terrorist organization.

According to FATF-Provision of funds or financial services used for the manufacture, acquisition, possession, development, export, transport, trans-shipment, brokering, transfer, stockpiling or use of nuclear, chemical or biological weapons and their means of delivery and related materials (including both technologies and dual-use goods used for non-legitimate purposes), in contravention of national laws or where applicable, international obligations.³



1 <https://www.fatf-gafi.org/faq/moneylaundering/>

2 <https://guernseyfij.gov.gg>, visited on 08/01/2023

3 <https://www.gfiu.gov.gi/visited date 08/01/2023>

Source: UNODC

* Director, Department of Money Laundering Investigation

Placement stage:

Money laundering cycle starts from collection of money to proceed of crime i.e. generally comes from predicate offence. In the placement stage, dirty money injects into the financial system by deposits it to BFI and cooperatives.

Layering stage:

In this stage, money launder use loan, payment on false invoice and use legal person and distancing it. The launderer engages in a series of conversions or movements of the funds to distance them from their sources.

Integrate stage:

In the final stage, the funds re-enter the legitimate economy i.e. invest in to luxury assets like precious metal and stone vehicles, financial investment, commercial and industrial investments.

International Efforts to Combat Money Laundering /Terrorist Financing

Money Laundering/Terrorist Financing/Proliferation Financing (ML/TF/PF) has become a global challenge. Some of the international efforts to combat Money Laundering /Terrorist Financing are as follows.

Financial Action Task Force (FATF)

FATF is an Inter-governmental body established in 1989 on the initiative of the G7 to develop policies to combat ML/TF. The mandate of the FATF is to set standards and to promote effective implementation of

legal, regulatory and operational measures for combating ML, TF and the financing of proliferation and other related threats to the integrity of the international Financial System⁴. It is policy making body and watchdog of AML/CFT system. In 2001 its mandate was expanded to include TF. The FATF 40 recommendations are the principle standard to combat ML/TF crime. It is also considered as the building blocks for an effective framework to protect the financial system. Nepal is not a member of FATF directly but it has relation through APG. There are nine FATF style regional bodies (FSRBs) working to implement the FATF Recommendation. FATF recommendations can be classified broadly in seven categories, which are as follows:

- AML/CFT policies and coordination (Rec.1-2)
- Money Laundering and confiscation (Rec.3-4)
- Terrorist financing and financing of proliferation (Rec.5-8)
- Preventive measures (Rec.9-23)
- Transparency and beneficial ownership of legal persons and arrangements (Rec.24-25)
- Power and responsibilities of competent authorities and other institutional measures (Rec.26-32)
- International cooperation. (Rec.36-40)

4 P-7, The FATF Recommendations, 2012, updated march2022.

Asia Pacific Group of Money laundering (APG)

Asia Pacific Group of Money laundering (APG) is a FATF style regional bodies (FSRBs), has been established in 1997. It is an autonomous regional organization, works in AML/CFT in Asia Pacific Region. Mutual Evaluation, technical assistance and training, typologies research, global and private sector engagement are major functions of the APG. It also assists its members to establish national coordination mechanism to combat ML/TF. Nepal has become a member jurisdiction in 2002.

Egmont Group of FIU

This is an umbrella organization of Financial Intelligence Unit of different countries. It facilitates and prompts the exchange of information, knowledge and cooperation among member FIUs. It provides a secure platform for exchange of Information to combat Money Laundering and Terrorist Financing. FIU-Nepal becomes member of Egmont Group of Financial Intelligence Unit in June 10, 2015. LEAs have exchange the information through Egmont group of FIUs, by requesting with FIU-Nepal. Investigation authorities including DMLI has received many intelligence/information by using this group in the process of investigation.

Assets Recovery Interagency Network Asia Pacific (ARIN-AP)

The aim of ARIN-AP is to increase the effectiveness of members' efforts in

depriving criminals of their illicit profits on a multi-agency basis by establishing itself as the center of professionals' network in tackling the proceeds of crime. Nepal becomes a member of Assets Recovery Interagency Network Asia Pacific (ARIN-AP) in 2017. It assists to receive properties of proceed of crime from abroad.

ML/TF Methods, techniques, instruments (APG)⁵

- Association with corruption
- Currency exchange/cash conversion
- Bulk Cash Smuggling/Money mule
- Cash couriers/currency smuggling
- Cash Intensive Business
- Structuring/smurfing
- Use of credit cards, cheque
- Use of wire transfer
- Gaming activities such as casino, online gambling
- Use of offshore business, bank and shell companies
- Purchase of Valuable portable assets-real estate, vehicle
- Abuse of Nonprofit organization
- Alternative remittance service: Hundi/hawala
- Trade Based Money Laundering
- Investment in capital markets
- Use of Virtual Assets: Crypto currency, Bit coin etc.
- Identity fraud/false Identification

⁵ <https://apgml.org/methods-and-trends>

National Initiatives to Combat ML/TF

Efforts to develop AML/CFT System in Nepal

Date	Description
1989	FATF established
1997	APG established
2002	Nepal become a member of APG
2005	First Mutual Evaluation of Nepal
2008	Enactment of ALPA, FIU- Nepal Established
2010	Second Mutual Evaluation of Nepal
2011	DMLI established, 1 st AML/CFT National strategy (2011-16)
2015	FIU-Nepal become member of Egmont Group of FIU
2016	1 st National Risk Assessment on ML/TF, ALPR, 2016
2018	Self-Mutual Evaluation
2019	Second AML/CFT National Strategy (2019-2024)
2020	2 nd National Risk Assessment
2022	Third Round Mutual Evaluation of Nepal-2022-23 (ongoing)
2022	Department for Management of Proceed Crime (DPMC) Established

Legal and Policy Reform

Some of the legal and policy measures to combat money laundering and terrorist financing in Nepal are as follows:

Legal Measures

- ALPA-2008, ALPR-2017
- MLAA-2014, MLAR-2013
- Extradition Act, 2014
- AML/CFT National Strategy & Action Plan-2019-2024
- Criminal Proceeds and Instrumentalities (Freezing, Seizing

and Confiscation) Act, 2014 or POCA-2014

- Organized Crime Prevention Act, 2014
- Acts related to Predicate offences
- Acts related to Other LEAs
- Directives and circulars issued by regulators etc.

Some International Convention Related to AML/CFT, ratified/ acceded by Nepal

S. N.	Convention	Ratified / Acceded Date	Remarks
1	United Nations Convention Against Illicit Traffic in Narcotic Drugs and Psychotropic Substances, 1988 (Vienna Convention)	24 July 1991	Ratified
2	UN Convention Against Terrorist Financing, 1999	24 June 2011	Ratified
3	UN Convention Against Transnational Organized Crime, 2000 (Palermo Convention)	23 Dec 2011	Ratified
4	UN Convention Against Corruption, 2003	29 March 2011	Ratified
5	SAARC Regional Convention on Suppression of Terrorism, 1987	22 August 1988	Ratified
6	BIMISTEC: Subgroup Meeting on Combating the Financing of Terrorism	8 Feb 2004	Ratified

Policy Measures:

National Risk Assessment, 2020 (2015-2018)

Nepal's First National Risk Assessment had held in 2016. Second National Risk Assessment had completed in 2020. National Threats and Vulnerabilities were as follows.

National Risk Assessment, 2020 (2015-2018)

Threats

High Threats	Medium Threats(threats of concern)	Low Threats
corruption(bribery), tax (revenue) evasion and financial crime (banking offence and hundi)	drug trafficking, organized crime, extortion, arms related offence, fraud, domestic terrorism, counterfeiting of currency, environmental related crime, robbery (theft) smuggling (including black market) Forgery.	counterfeiting and piracy of products, kidnapping, illegal restraint and hostage taking, international terrorism, trafficking in stolen goods and Insider trading.

Vulnerabilities

High Sectors	Medium High Sectors	Medium Sectors
Foreign exchange bureau, remittance service provider, hundi/hawala and real estate	Banking, cooperative, casino, dealer in precious metal and stone,	Securities, insurance, accountant and nonprofit organization.

Source: NRA, 2020.

National Strategy and Action Plan

First AML/CFT National Strategy & Action Plan (2011-2016) was formulated in 2011 and completed in 2016. Second AML/CFT National Strategy & Action Plan-2019-2024 has been formulated and

under implementation. The main objective of the National Strategy and Action Plan is to develop a sound legal, institutional, supervisory and operational frame work. It provides policy guidelines to combat Money Laundering/Terrorist Financing. It focuses to apply the RBA in all sectors concentrating primarily on those concerned

with prevention, supervision and financial investigation. It is also a document of political commitment towards the development of AML/CFT related legal and institutional framework.

Institutional measures

Policy and coordination agencies:

- National Coordination Committee (NCC) -Secretary OPMCM
- Implementation Committee (IC)- Deputy Governor of NRB
- National Review council (NRC)- Finance Minister
- Regulator Coordination Mechanism(RCM)-Governor of NRB
- Investigation Coordination Mechanism(ICM)-Deputy Attorney General
- Anti-Terrorism Counter Mechanism (ATCM)- Secretary MOHA
- Mutual Evaluation Committee (MEC) –Secretary MOLJPA
- **Reporting Entities(REs):** FIS: A,B,C and D class Bank and financial Institution, money remitter, money changer, payment service provider, Payment service operator, EPF,CIT, security brokers, securities markets, share market etc.
- DNFBPs: Casino, Notary public, Auditors and Accountants, real estate business/ agents, Dealers of precious metal and stone etc.
- **Regulators:** NRB, IRD, SEBON, Insurance Board of Nepal, Department of Cooperatives, Inland Revenue Department, MoCTCA, DoLMA, OCR, Nepal Bar council, ICAN, Nepal Notary Public Council
- **Investigation Authorities:** DMLI CIAA, DRI, Nepal Police, Narcotics Control Bureau, DRI, DoC, DoFSC, DNPWC, Department of Environment, DoFE, Department of

Commerce and Consumer Protection, Department of Drugs Administration, SEBON, Insurance Board, National Investigation Department, Armed Police Force Nepal etc.

- **Adjudication/Judicial Authorities:** Office of the Special Government Attorney ,Office of the Attorney General , Special Court, Supreme Court

Other Institutions:

- MLA Central Authority –MOLJPA
- Extradition Central Authority-MOHA
- Financial Intelligence Unit-Nepal (FIU-Nepal)
- Department for Management of Proceed Crime (DMPC)
- Office of the Prime Minister and Ministry of Council (OPMCM)
- Public Account Committee of House of Representative,
- Judicial Executive Directorate
- Other Competent Authorities : PPMO, Department of Immigration, Department of Industries, Investment Board of Nepal, MOHA, SWC, MOF, EC, FCGO, MOFA, OAG,OCR

Investigation/prosecution and adjudication in ML/TF:

Investigation:

DMLI is the primary agency designated with the responsibility to conduct investigation in ML/TF offenses. DMLI

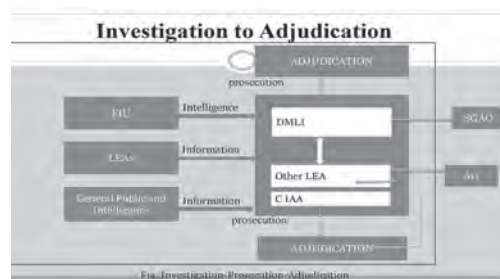
can delegate its power to any public official/agency to initiate investigation cases of ML/TF. There are 17 Investigation Authorities, DMLI investigate in ML/TF cases other 16, Investigate on predicate offences. ALPA consists of listing approach for predicate offences. There is no threshold approach. DMLI can use special investigation techniques such as control delivery, undercover operation etc. There is a Provision of Extra -territorial Jurisdiction in ALPA. In ML/TF cases there are no statutes of limitation to sue the case and provision of state party case i.e. government to be plaintiff.

DMLI has sole responsibility to investigate of ML/TF cases. Investigation officer receives intelligence/information from FIU, Other LEAs as a referral and general public and open sources. Screening committee recommends to Director General (DG) of DMLI for preliminary enquiry. On the basis of preliminary enquiry, report of the investigation officer DG can designate investigation officer of DMLI, other Government official or entity for further investigation. In ALPA, there is a provision of parallel and joint investigation. ALPA and relevant act provide right to the investigation officer Access to Information; Search, Inquiry and evidence Recovery similarly Arrest, Remand, Detention, Freezing and Seizing property in the process of investigation.

Prosecution: After the completion of Investigation, investigation officers are

responsible to submit the report with an opinion either to sue or not to sue the case. DG of DMLI accordingly with own opinion pursuant to sec 22 (1) of ALPA put forward the document to SGAO whether to sue or not to sue. After received the decision of SGAO, DMLI will prosecute the case in the special court based on the decision of special attorney. CIAA has directly prosecuted case in the special court. Other LEAs prosecute their relevant cases with the consent of OAG in respective court.

Adjudication: Nepal has two tier adjudication systems in ML/TF case. Special Court is a trial court and appeal should be done in Supreme Court. In Predicate offence there are three-tier adjudication system prevailing i.e. District court, High Court and Supreme Court.



Source: Department of Money Laundering Investigation

In the above figure, we can see how the information/intelligence is received, investigated, prosecuted and adjudicated in ML/TF cases. DMLI receives intelligence/information from FIU, Other LEAs as a referral and general public and open sources, investigates and prosecutes the cases on the decision of SGAO in

special court. CIAA directly prosecute case in the special court. Other LEAs prosecute their relevant cases with the consent of OAG in respective court.

Seizing/Freezing and confiscation

In the final stage, Confiscate the properties received from proceed of crime in the decision of the court. Investigation authority has responsibility to report information about seizing, freezing and confiscating property to the DPMC for asset recovery and management. There are two types of confiscation provisions i.e. property and value based confiscation in section 18 and 34 of ALPA respectively.

Punishment in ALPA, 2008

- ML- Fine two times of the claimed amount and Imprisonment from 2 years not exceeding 10 years
- Accomplice deserves half of the punishment except conspirator with respect to predicate offence.
- TF-fine five times of the claimed amount. If the amount is not clear to be claimed, fine up to ten million.
- Imprisonment from 3 years not exceeding 20 years as per the severity of the offence. Accomplice deserves half of the punishment in TF cases.
- Additional Ten percent charge for public servant or executive member/staff of the reporting entity.
- For legal person up to five times pursuant to sub section of 30 (1) (2) (3) (4) of ALPA etc.

Approaches to combating ML/TF

Preventive measures:

- National Risk Assessment/Sector Risk Assessment
- Know your customer-KYC
- Customer due diligence and record keeping
- Notification of STR/SAR/TTR in FIs and DNFBPs
- Enhance Monitoring by regulators/supervisors
- Ensuring political will

Curative measures:

- Criminalization of ML/TF
- Use risk based approach
- Identification of STR/SAR/TTR
- Seizure of the proceeds of crime
- MLA and international cooperation on ML/TF
- Confiscation and recovery of assets
- Strengthening Judicial Integrity

Mutual Evaluation

Mutual evaluations are peer reviews, where members from different countries assess another country. A mutual evaluation report provides an in-depth description and analysis of a country's system for preventing criminal abuse of the financial system as well as focused recommendations to the country to further strengthen its system.⁶ In which country are assessed to determine the level of compliance with the international AML/CFT standards. It is a continuous process of reform. It has been

⁶ <https://www.fatf-gafi.org/publications/mutualevaluations/>

measured on the basis of FATF Recommendation and methodology.

Technical compliance and effectiveness evaluation have been measured on the basis of National Risk which was determined on the basis of the risk and context of the country. In Technical compliance generally measure the provision of legal, institutional and right and procedures of the competent authorities. In effectiveness evaluation measure how the National AML/CFT system actually works. In effectiveness assessment, the team will visit the member under evaluation and interview government and private sector officials in onsite visit to gain comprehensive understanding of how the AML/CFT system is working based on the FATF Immediate Outcomes.

Basis of Technical and Effectiveness Compliance

Technical Compliance Rating⁷

Compliance level	Status
Compliant (C)	There are not shortcomings.
Largely Compliant (LC)	There are only minor shortcomings.
Partially Compliant (PC)	There are moderate shortcomings.
Non -Compliant (NC)	There are major shortcomings.
Not Applicable (NA)	A requirement does not apply, due to the structural, legal or institutional features of a country.

Effectiveness Compliance Rating⁸

Effectiveness Level	Status
High Level	The IOs is achieved to a very large extent. Minor improvements needed
Substantial Level	The IOs is achieved to a large extent. Moderate improvements needed
Moderate Level	The IOs is achieved to some extent. Major improvements needed
Low level	The IOs is not achieved or achieved to a negligible extent .Fundamental improvements needed

Follow up process:

According to APG third round mutual evaluation procedures (2018) and procedures for the FATF fourth round AML/CFT mutual evaluation (2019) basis of the follow up are as follows :

Type	Basis
Regular	It is a continuous and on-going system of monitoring.
Enhanced	1. 8 or more NC/PC rec. on TC or
	2. NC/PC on 1 or more out of R,3,5,10,11,20 on TC or
	3. L or M on 7 or more IOs or
	4. L on 5 more IOs

7 <https://www.fatf-gafi.org/media/fatf/documents/methodology/p.13>

8 <https://www.fatf-gafi.org/media/fatf/documents/methodology/p.21>

Enhanced (expedited)	1. NC/PC on 10 or more out of Recs. R.3,5,10,11,20 and 1,4,6,26,29,36,37,40 or
	2. L or M on 9 or more IOs.
International coop- eration review group/moni- toring	1. 20 or more NC/PC Recs. or
	2. NC/PC on 3 or more of R.3,5,6,10,11,20 or
	3. L or M on 9 or more
	4. L on 6
	5. Non participation in FSRB
	6. Nomination by FSRB/FATF delegation

Regular follow-up will be the default mechanism to ensure a continuous and on-going system of monitoring. In enhance follow-up monitoring, the country reporting back more frequently than for regular follow-up. Additional criteria – Enhanced Follow-up (Expedited): Members with very serious deficiencies may be placed under the category of enhanced follow-up (expedited). For members subject to review by the International Cooperation Review Group, no follow-up reporting to the APG is expected on the Recommendations that are included in an ongoing ICRG action plan. However, overall progress on each Recommendation is still expected to be achieved, including on parts of Recommendations that are not covered by the ICRG action plan, under the normal timelines, or as soon as the member has completed its ICRG action plan.⁹

Mutual Evaluation of Nepal

A) First Mutual Evaluation, 2005:

Nepal became a member of APG on Money Laundering in 2002. First Nepal's Mutual Evaluation was held

in 2005. At the initial stage Nepal had very few legal and Institutional provisions to control ML/TF.

Some immediate reforms to strengthen AML/CFT system after Mutual Evaluation, 2005 were as follows:

- Enactment of the Asset (Money) Laundering Prevention Act,
- Financial Information Unit- Nepal was established in 2008.
- Issuance by the Government of Nepal of ALPR, 2009.
- Designation of the DRI as the asset laundering investigation department under the ALPA.
- Designation of the special court with exclusive jurisdiction over ML/TF cases
- Establishment of NCC and Technical committee.
- Issuance by the FIU-Nepal of sector specific AML/CFT directives in 2009 & 2010.

⁹ APG-Third-Round-Mutual-Evaluation-Procedures-2019.pdf

Nepal Mutual Evaluation-2005 and 2011

Level of compliance	Nepal Mutual Evaluation-2005		Nepal Mutual Evaluation-2011	
	Recommendations	Out of 16 Core/Key recs.	Recommendations	Out of 16 Core/Key recs.
Compliant	0		1	
Largely compliant	4	1	3	1
Partially compliant	8	2	10	4 (core-3, key-1)
Non-compliant	34	13	33	11 (core-3, key-8)
Not applicable	3		2	

Source: Mutual Evaluation Report, Nepal (2011)

Above table shows that, almost recommendations are in non-compliant. It is based on 40+9 recommendations. None of the recommendation was in compliant in 2005 and there is only one recommendation is compliant in 2011.

B) Second Mutual Evaluation, 2010:

Second mutual evaluation was held in 2010. In Mutual Evaluation Report, 2011 Nepal lies on International Cooperation Review Group (ICRG)-monitoring. After that these measures have been adopted to reform according to recommendation of the Mutual evaluation report 2011.

- Amendment in ALPA, 2008 in 2011,
- Establishment of Department of Money Laundering in 2011,
- Enactment of different act such as Mutual Legal Assistance Act,

2014, Extradiction Act, 2014, Organized Crime Prevention Act, 2014, Criminal proceeds and Instrumentalities (freezing, seizing and confiscation) Act, 2014

- Ratified different UN conventions such as Vienna convention, 1988, Palermo convention, 2000, UN convention against corruption, 2003 and UN convention against Terrorist Financing, 1999.
- Execute AML/CFT National Strategy and Action Plan (2011-16) and (2019-2024)
- Directives/Guidelines were issued by different Regulators.
- Formulate Different mechanism under NCC and Implementation committee.
- National Risk Assessment of AML/CFT in 2016 and 2020.
- Establishment of Department for

Management of Proceed of Crime (DMPC) in 2022.

After these reforms and strong political commitment and progress in multiple sectors, FATF took Nepal out of ICRG monitoring in 2014 June.

C) **Third Mutual Evaluation of Nepal, 2022-23**

Nepal's Mutual Evaluation Report's draft (2022-23) has been submitted in the APG plenary held in 9-14, July 2023 in Canada and accepted by the plenary. Nepal Mutual Evaluation has been monitored on the basis of FATF recommendation, 2012 and Methodologies, 2013. It is measured on the basis of how well country should identify their National as well as sector Risk and effort to reduce this risk. Technical compliance is comparatively better but for assurance of effectiveness compliance demand additional efforts. Nepal has done his maximum effort to give the real picture of AML/CFT system in Nepal in the period of Mutual Evaluation. The draft report does not show optimistic picture. After September 2023 when Nepal's Mutual Evaluation Report, 2022-23 will be published by FATF. We have one year period to do our best not to be in International Cooperative Review Group Monitoring. Political and Administrative high level commitment and prompt Implementation of Reports recommendation is most essential.

Impact of Weak Implementation of

AML/CFT

- Financial Instability
- Decrease Foreign Direct Investment
- Increase the Cost of Foreign Trade
- Economic distortion: currency, Interest rate
- Increase the size of Informal Economy
- Possibility of Capital Flight
- Increase Financial Crime
- Impact on governance system and the rule of law
- Social economic cost: e.g. transfer of power to criminals
- Leakages of resources impact on sustainable development

Challenges:

- Open boarder, Informal and Cash based economy
- Proper understanding in AML/CFT
- Weak monitoring and supervision of the regulators/supervisors
- Lack of resource and capability to combat financial crime
- Trade based money laundering
- Weak domestic and international cooperation and coordination
- Capacity enhance and reduce turnover rate
- Enhance ethics and morality
- Lack of institutional capability
- Lack of effective, proportionate, dissuasive sanctions.

- Emerging IT based transaction such as Virtual Assets Transaction, cyber crime, online fraud etc.

Way forward:

- Enact new laws and amend related Act in timely manner,
- Strengthen institutional mechanism,
- Empower capacity of the human resources,
- National/Sector risk Identification and update it,
- Strengthen preventive measures,
- Enhance joint and parallel investigation
- Identify beneficial Ownership and promote transparency,
- Keep record update and protect data,
- Exchange of Information in timely manner
- Enhance domestic and international cooperation and coordination,
- Provide resources and create enabling environment to develop AML/CFT System
- Strengthen border management to control transnational crime.
- Robust implementation of law and policies
- Enhance compliance, coercive supervision and risk based investigation.
- Enhance quality of investigation use special investigation techniques

Conclusion:

Money Laundering, Terrorist financing and proliferation financing has becoming a global challenge. This is financial crime without border so Nepal is also influenced from it. Nepal is a peaceful country so there are not that much terrorist and proliferation activities. But we need to make strong mechanism to trace and control terrorist and proliferation activities. We need to revise country's risk in timely manner. Efforts should be focused on preventive as well as curative measures to combat ML/TF. The collective efforts of stakeholders and private sector should be promoted and strengthened on the area of domestic and international cooperation and coordination for AML/CFT. The beacon of hope always remains upon the effort.

References:

- Asset(Money)Laundering Preventive Act,2008
- FATF, International Standards on Combating Money Laundering and Financing of Terrorism and Proliferation The FATF Recommendations Updated October, 2021
- FATF, Methodology for Assessing Technical Compliance with the FATF Recommendations and the effectiveness of AML/CFT Systems adopted in February, 2013, updated November, 2020, retrived from www.fatf-gafi.org
- APG, Mutual Evaluation Report, anti-

- money laundering and combating the financing of terrorism, Nepal, July, 2011.
- FATF(2019) procedures for the FATF fourth round of AML/CFT Mutual Evaluations, retrieved from www.fatf-gafi.org
- Sampatti- Anti-money laundering Journal) July, 2019, Department of Money Laundering Investigation, Pulchowk, Lalitpur.
- Annual Report of DMLI, Fiscal Year 2021/2022, Department of Money Laundering Investigation, Pulchowk, Lalitpur.
- National Risk Assessment, 2020.
- FIU-Nepal, Annual Report 2021/22.
- Arin-ap.org



सामाजिक सुरक्षा सुविधाहरू

१. काजक्रिया अनुदान

सञ्चयकर्ताको सेवाकालमा नै मृत्यु भएमा निजको हकवालालाई आर्थिक अनुदान स्वरूप ४० हजार प्रदान गरिने ।

२. दुर्घटना क्षतिपूर्ति योजना

दुर्घटनामा परी सञ्चयकर्ताको सेवाकालमा मृत्यु वा पूर्ण अंगभंग भएमा निज वा निजको हकवालालाई २ लाख आर्थिक सहयोग स्वरूप प्रदान गरिने ।

३. सुत्केरी तथा शिशु स्याहार सुविधा

नियमित कोष कट्टी गराईरहेका महिला सञ्चयकर्ता आफैं वा सञ्चयकर्ताको पत्नी सुत्केरी भएमा यो सुविधा प्राप्त गर्न सकिने ।

सञ्चयकर्ताले नोकरी अवधिमा २ पटकसम्म यो सुविधा पाउने छन । प्रति प्रसूति ७ हजार ५ सय प्रदान गरिने ।

४. सञ्चयकर्ता स्वास्थ्योपचार योजना

- सञ्चयकर्ताको उपचार खर्च मध्ये साधारण रोग तर्फ प्रत्येक आर्थिक वर्षमा रु. १ लाखसम्म र घातक रोगतर्फ तमाम सेवा अवधिमा रु. १० लाख सम्मको उपचार खर्चको सोधभर्ना गरिने ।
- उपचार खर्चको सोधभर्ना सुविधा लिन सञ्चयकर्ता अस्पताल भर्ना भई उपचार गराएको हुनुपर्ने, अस्पताल भर्ना भई उपचार गराएको अवधिको उपचार खर्च मात्र सोधभर्ना गरिने ।
- कोषमा कम्तीमा ६ महिनादेखि नियमित रुपमा सञ्चय कोषकट्टी गरेको हुनुपर्ने ।
- नेपाल सरकारबाट सञ्चालन अनुमति प्राप्त गरी नेपाल राज्यभिन्न सञ्चालित अस्पताल, नर्सिङ्ग होम, स्वास्थ्य केन्द्रमा उपचार गरेको खर्चको मात्र दावी गर्न पाइने ।
- यस योजनाबाट सुविधा लिन सञ्चयकर्तालाई कुनै प्रकारको आर्थिक दायित्व नपर्ने ।

Role of Employees Provident Fund (EPF) in Nepal's Social Security



Dilipraj Paudel*

Introduction

Employees Provident Fund (EPF) in Nepal serves as a critical pillar within the nation's social security infrastructure. The EPF's primary objective is to provide contributors with a sense of economic security during retirement, ensuring their financial well-being beyond their active working years. This article seeks to explore the multifaceted role of the EPF within Nepal's social security ecosystem and to elucidate the range of services it offers to its contributors.

Employees Provident Fund (EPF) stands as a cornerstone of Nepal's social security framework, offering a structured mechanism for employees to save for their retirement years. Established with the aim of ensuring financial security and stability during the post-employment phase, the EPF caters to both the private and public sector workforce. As a contributory pension scheme, it operates under the guiding principle of fostering long-term

financial well-being for contributors

Social security stands as a fundamental pillar of a nation's commitment to ensuring the well-being of its citizens. Employees Provident Fund (EPF) in Nepal plays a pivotal role within the framework of social security by providing a reliable mechanism for building financial security for individuals during their working years and post-retirement phase. This article seeks to explore the correlation between social security and the EPF, elucidating how the fund contributes to the overall social safety net.

The pension system plays a crucial role in ensuring the financial security and well-being of individuals during their post-retirement years. In Nepal, the pension system has undergone significant changes over the years, reflecting the nation's socioeconomic transformations. This article delves into the nuances of Nepal's pension system, analyzing its historical development, the legislative foundation,

* Senior, Manager, Employees Provident Fund

and the challenges that necessitate consideration for its enhancement.

The pension system stands as a cornerstone of social welfare, offering a safety net to individuals during their retirement years. In the context of Nepal, the pension landscape has witnessed a series of transformations in response to changing socioeconomic dynamics. The evolution of the pension system reflects not only the nation's commitment to ensuring the well-being of its aging population but also its capacity to adapt to shifting demographics and economic challenges.

Understanding Social Security

Social security encompasses a range of policies and programs designed to mitigate economic risks and enhance the quality of life for individuals and families. It addresses various dimensions of well-being, including retirement, disability, survivor benefits, and healthcare. The EPF in Nepal aligns with these principles by offering a structured savings mechanism that addresses retirement income needs.

Social Security refers to a government-sponsored program designed to provide financial support and assistance to individuals or families in need, particularly during certain life events or circumstances that may lead to a loss of income or financial stability. The primary goal of social security programs is to reduce poverty, promote economic stability, and ensure a basic standard of living for citizens. Key components and concepts of

social security include:

1. Retirement Benefits: Many social security programs include provisions for providing financial support to individuals after they retire from the workforce. These benefits are intended to replace a portion of the individual's pre-retirement income and ensure a dignified life during their retirement years.

2. Disability Benefits: Social security systems often provide benefits to individuals who become disabled and are unable to work. These benefits help individuals and their families cope with the financial challenges that can arise from a loss of income due to disability.

3. Survivor Benefits: In the event of a worker's death, social security programs may offer benefits to surviving family members, such as a spouse, children, or dependent parents. These benefits help support the family financially after the loss of the primary earner.

4. Unemployment Benefits: Social security systems can provide temporary financial assistance to individuals who lose their jobs involuntarily. Unemployment benefits help individuals maintain a minimum standard of living while they search for new employment opportunities.

5. Healthcare Benefits: Some social security programs include provisions for healthcare coverage, ensuring that individuals have access to necessary medical services. This can include coverage

for medical treatments, hospitalization, and prescription medications.

6. Maternity and Family Benefits:

Social security systems may provide benefits to new parents to help cover the costs associated with childbirth, adoption, or raising children. These benefits can alleviate financial strain during these life stages.

7. Poverty Alleviation: Social security programs play a crucial role in reducing poverty and income inequality within a society. By providing financial assistance to vulnerable populations, these programs aim to ensure that all citizens have access to a certain level of economic well-being.

8. Contributory and Non-Contributory Systems:

Social security programs can be funded through various methods. In contributory systems, both employees and employers make regular contributions to a fund, which is then used to provide benefits. Non-contributory systems, on the other hand, are funded entirely by the government and provide benefits to eligible individuals without requiring contributions.

9. Government Regulation: Social security programs are typically governed by laws and regulations that define eligibility criteria, benefit amounts, funding mechanisms, and other important aspects of the program.

It's important to note that the specific details of social security programs can

vary widely from one country to another. Each country's social security system is shaped by its economic, cultural, and social factors. Additionally, social security programs can evolve over time to adapt to changing demographics and societal needs.

Employees Provident Fund (EPF)

Employees Provident Fund (EPF) in Nepal is a social security program designed to provide financial security and retirement benefits to employees working in various sectors. It is a contributory fund where both the employer and the employee make regular contributions. The EPF scheme aims to ensure that employees have a stable source of income after retirement, as well as during certain other life events such as disability or death. It also serves as a savings mechanism for employees to accumulate a corpus over the years of their active service.

Employees Provident Fund - EPF was established under Employees Provident Fund Act, 2019. EPF manages Provident Fund (PF) in Nepal on behalf of the Government of Nepal (GoN) for government, public enterprises and private sector employees. It has been entrusted to manage Contributory Pension Scheme for the employees of Federal GoN and other public sector employees appointed from Fiscal Year 2076/77 as per the Pension Fund Act, 2075. Its relationship with GoN is routed through Ministry of Finance.

According to Income Tax Act, 2058,

EPF is an approved retirement fund that allows annual income deduction benefit on contribution by member to his/her PF and Pension Fund account and special tax benefit privilege at the time of repayment of PF after retirement. EPF also provides some social security benefits to the contributors, viz medical treatment reimbursement, Accident Indemnity Claim, maternity and child care benefit, funeral grant etc.

Objectives of Employees Provident Fund

The primary objectives of the Employees Provident Fund encompass safeguarding the economic interests of employees and contributing to broader social security goals. The EPF seeks to:

1. **Ensure Retirement Income:** The EPF's foremost objective is to create a corpus of savings for employees that can be accessed upon retirement. This ensures a steady stream of income during a contributor's non-working years, reducing the risk of financial instability.
2. **Mitigate Economic Risk:** By encouraging regular contributions throughout an employee's active years, the EPF mitigates the economic risk of inadequate income during retirement. It strives to enhance the overall quality of life for retirees.
3. **Provide for Unforeseen Events:** Beyond retirement benefits, the EPF also offers provisions for disability

and survivor benefits. These components provide a safety net for contributors and their families in case of unexpected circumstances.

Functions of Employees Provident Fund

Employees Provident Fund operates through a set of key functions that facilitate its role in contributing to contributors' financial well-being:

1. Manages Mandatory Contributions:

Both employees and employers are mandated to contribute a portion of the employee's salary to the EPF. These contributions accumulate over time, creating a sizeable fund that forms the basis for retirement benefits.

2. Accumulation of Savings: The EPF acts as a custodian of the accumulated savings, managing the fund's investments to generate returns. This accumulation of savings ensures a source of income during retirement.

3. Retirement Benefits: Upon reaching the prescribed age of retirement, contributors are entitled to withdraw a lump sum from the EPF, providing them with a financial cushion to sustain their post-employment years.

4. Disability and Survivor Benefits: The EPF extends support in cases of disability or demise, offering a portion of the accumulated savings to individuals or their surviving family members, thus addressing unforeseen life events.

Services Offered by the EPF to Contributors

The EPF extends a spectrum of services aimed at bolstering the financial security of its contributors. These services encompass not only retirement benefits but also provisions for unforeseen circumstances. One of the key services provided is the lump-sum withdrawal of accumulated savings upon reaching the age of retirement, as prescribed by the EPF regulations. This lump-sum payment assists retirees in maintaining their standard of living and meeting essential expenses.

Moreover, the EPF introduces an additional layer of security by offering disability and survivor benefits. In the unfortunate event of a contributor's disability or demise, the fund ensures that the individual or their surviving family members receive a portion of the accumulated savings. This safety net underscores the EPF's commitment to fostering comprehensive social security coverage.

Employees Provident Fund (EPF) in Nepal offers a range of services and facilities to its contributors, aiming to enhance their financial security, well-being, and quality of life both during their active working years and in retirement. These services encompass various dimensions of social security, encompassing retirement benefits, withdrawal provisions, and responsive assistance during times of need.

1. Retirement Benefits: At the core of its offerings, the EPF provides

contributors with a dependable retirement benefit. Upon reaching the prescribed age of retirement, contributors can access a lump-sum payment comprising their accumulated savings, including their own contributions and those made by their employers. This retirement benefit acts as a financial cushion, ensuring a steady income stream during their non-working years.

2. Loan for Specific Needs: Recognizing the diverse financial needs of contributors, the EPF offers provisions for Loan facilities under certain circumstances. Contributors can access a portion of their accumulated savings for purposes such as education, health emergencies, home construction, and marriage. These facilities will help alleviate immediate financial burdens and enhance the overall well-being of contributors.
3. Disability Benefits: In the unfortunate event of contributors becoming permanently disabled, the EPF extends disability benefits. The fund provides financial support to individuals who are unable to continue working due to their disabilities. This assistance helps maintain a certain level of financial stability during challenging times and ensures that contributors and their families are not left without means of support.
4. Member Portal and Online

Services: To enhance accessibility and convenience, the EPF offers an online member portal where contributors can access information about their accounts, contributions, and benefits. This digital platform empowers contributors to track their savings, submit withdrawal requests, and receive updates about their accounts, streamlining the interaction between contributors and the fund.

5. **Transparent and Accountable Operations:** The EPF prioritizes transparency and accountability in its operations. Contributors receive regular updates about their contributions and balances, allowing them to monitor the growth of their savings. This transparency builds trust and confidence in the fund's management and reinforces its commitment to serving the best interests of its contributors.

In sum, the EPF's services and facilities to its contributors extend far beyond traditional pension offerings. By providing avenues for partial withdrawals, disability benefits, survivor benefits, and online access, the EPF caters to a comprehensive range of contributors' needs. These services not only bolster individual financial security but also exemplify the EPF's integral role in Nepal's social security architecture.

Role of Employees Provident Fund in Social Security

The EPF plays a crucial role in safeguarding the economic interests of

Nepal's workforce. It acts as a mandatory savings scheme for employees in both public and private sectors, requiring employers to contribute a portion of employees' salaries to the fund. These contributions are designed to accumulate over an individual's working life, creating a substantial surplus that can be accessed upon retirement. This fundamental aspect of the EPF ensures a steady stream of income for contributors during their post-retirement phase.

The EPF's role in Nepal's social security landscape is paramount. As a contributory pension scheme, it aligns with broader social security objectives by ensuring financial security and stability for employees. By mandating regular contributions and facilitating the accumulation of savings, the EPF reduces the burden on the state's welfare system and fosters individual responsibility for retirement planning. The EPF contributes to social cohesion by promoting a culture of savings and providing a safety net for contributors and their families during times of need. It addresses vulnerabilities associated with old age, disability, and survivorship, thereby enhancing the overall quality of life and well-being of the workforce.

The EPF serves as a crucial vehicle for social security enhancement in Nepal. The fund operates on a mandatory contribution basis, requiring both employees and employers to contribute a portion of the employee's salary. These contributions accumulate over time, creating a surplus that ensures financial security in retirement. This system aligns with

the broader goals of social security by mitigating the risk of inadequate income during retirement years. The EPF extends its coverage beyond retirement. The fund provides disability benefits to contributors who experience incapacitation due to unforeseen circumstances. Additionally, in the unfortunate event of a contributor's demise, the EPF extends survivor benefits to the family, aiding in maintaining financial stability during times of crisis.

Employees Provident Fund (EPF) plays a pivotal role within Nepal's broader social security framework, contributing to the well-being and financial stability of employees throughout their lifecycle. Its multifaceted functions and contributions align with the principles of social security, addressing a spectrum of economic risks and promoting social cohesion. Major role played by EPF can be highlighted as follows:

1. Retirement Security

One of the primary ways in which the EPF enhances social security is by ensuring retirement security for contributors. The mandatory contributions from both employees and employers create a substantial corpus over time. This corpus becomes a dependable source of income for retirees, reducing the vulnerability of elderly individuals to poverty and financial uncertainty.

2. Financial Inclusion

By extending coverage to both the public and private sector, the EPF fosters financial inclusion. It provides a structured

mechanism for employees from diverse backgrounds to save and invest in their futures. This inclusivity supports broader social and economic development by promoting responsible financial planning among individuals who might otherwise lack access to formal retirement savings options.

3. Reduction of Reliance on Welfare Systems

The EPF serves as a complementary mechanism to the government's social welfare programs. By encouraging employees to accumulate savings during their working years, the EPF lessens the burden on state resources. This reduction in reliance on public welfare systems allows governments to allocate resources more efficiently, directing them towards other critical social services.

4. Economic Stability and Family Support

The EPF's provision of disability and survivor benefits enhances social security by contributing to economic stability and family support. In the event of unforeseen circumstances such as disability or death, the EPF offers financial assistance to the affected individual or their family. This support cushions the financial impact of such events and prevents families from falling into destitution.

5. Empowerment and Dignity

Social security systems are not solely about financial support; they also contribute to

individuals' sense of empowerment and dignity. The EPF empowers contributors by enabling them to take control of their financial futures, instilling a sense of responsibility and self-sufficiency. This empowerment extends to their families as well, fostering a collective sense of security and pride.

6. Long-Term Social Cohesion

The EPF contributes to the fabric of social cohesion by promoting a culture of savings and financial responsibility. It engenders a shared understanding of the importance of planning for retirement and navigating life's uncertainties. This shared responsibility fosters a sense of community and intergenerational support, ultimately strengthening the social bonds within society.

7. Management of Contributory Pension scheme

The current pension landscape in Nepal is underpinned by a set of legislative frameworks and institutional arrangements. Non-contributory pension scheme managed by Pension Management Office (PMO) for government employees. Contributory pension scheme for government and public sectors employees has been managed by Employees Provident Fund (EPF). EPF is playing an important role by managing this scheme as it is a vital pillar of social security.

In essence, the EPF's role in Nepal's social security landscape extends beyond providing mere financial benefits. It actively promotes the holistic well-being

of individuals, families, and society at large. By addressing the challenges associated with retirement, disability, and survivorship, the EPF exemplifies the ideals of social security, enhancing economic stability and human dignity for the Nepalese workforce.

Conclusion

Employees Provident Fund (EPF) in Nepal plays a vital role in enhancing the country's social security framework. By providing a structured savings mechanism that addresses retirement, disability, and survivor needs, the EPF aligns with the core principles of social security. Nepal's pension system occupies a pivotal role in ensuring the financial well-being of retirees.

Employees Provident Fund (EPF) in Nepal serves as a linchpin in the country's social security structure, diligently contributing to the financial well-being of its contributors. Through mandatory savings and a range of services catering to retirement, disability, and survivor benefits, the EPF exemplifies its dedication to securing the futures of Nepal's workforce.

Reference:

- Employees Provident Fund Act, 2019
- Social Security Act
- Contributory Pension Act
- www.epf.org.np
- www.ssf.gov.np

Data Security Management: Threats and Challenges



Kumari Kanchan Shah*

1. Introduction



Credit : SKILLMAPPER

Data is the raw information stored on computers, network servers and different digital devices whereas data security is the way of protecting sensitive, confidential and important data from unauthorized access. It is the process of safeguarding digital information from destructive forces and from the unwanted actions of unauthorized users such as cyber attack or a data breach. The best practices and policies to manage data security are confidentiality, integrity and availability (CIA).

- **Confidentiality** makes sure that only authorized personnel are given access or permission to modify data.
- **Integrity** helps maintain the trustworthiness of data by having it in the correct state and immune to any improper modifications.
- **Availability** means that the authorized users should be able to access data whenever required.

Data security management involves a variety of techniques, processes and practices for keeping data safe and inaccessible from unauthorized parties. It is a centralized approach that allows standardizing and streamlining the security operations, thus making them more robust and failure resistant. It focuses on protecting sensitive data like personal information or business critical intellectual property, etc. and helps to stay safe from data related threats, reduce the risk of a data breach and respond to successful attacks.

* *Manager, Employees Provident Fund*

Meanwhile, in the past four years, the cyber bureau has recorded 16,190 cases of cyber crimes under different categories like online financial fraud, revenge porn, ransomware attack, defamation, hacking, unauthorised access, among others. Most recorded cybercrimes in Nepal in the past four years are linked to Facebook (4,730), followed by Tik-Tok (447), Instagram (434) and WhatsApp (181). Other platforms such as Twitter, Viber, IMO, and digital wallets are also used by digital fraudsters. Website and email hacking have also become headaches for the victims and the police.

of revenge porn include phishing, lottery scam including fraudulent offers of work from home and online shopping.

Cyber crime and Information and Communication Technology (ICT) experts say many people are victimized mainly because they are not literate about cyber security or lack of digital awareness and Nepal's negligence to adopt security measures.

4. Data security threats and challenges



There are many different threats and challenges to data security, and they are constantly evolving. The most common threats are:

202

unauthorized access or cause damage. Once malware infects one computer, it can spread quickly through the network. It monitors user activities, send confidential data to the attacker. Malware comes in a variety of forms, like viruses, worms, Trojan horses, etc.

Malware attacks are:

- **Trojan virus:** A Trojan can launch an attack on a system that infect the computer and can monitor keyboard, install additional malware and cause a variety of other problems.
- **Ransomware:** It prevents access to the data of the victim and threatens to delete or publish it unless a ransom is paid.
- **Worms:** This malware is designed to exploits vulnerabilities in the security software to steal sensitive information, install backdoors that can be used to access the system, corrupt files, and do other kinds of harm.
- **Spyware:** This malware is malicious software that enters a user's computer, gathers data from the device and user, and sends it to third parties without their consent.
- **Fileless malware:** It makes native files such as PowerShell and WMI editable to enable malicious functions.

4.2 Social engineering attacks:

Social engineering attacks work by psychologically manipulating users into

performing actions desirable to an attacker or exposing sensitive information.

Social engineering attacks include:

- **Phishing:** This common social engineering technique attempts to trick users into opening malicious attachments in phishing emails. The email may urge the user to click on a link to a malicious website, leading them to hand over sensitive information to the attacker, or expose themselves to malicious downloads.
- **Malvertising:** Online advertising controlled by hackers, which contains malicious code that infects a user's computer when they click or even just view the advertisement. Malvertising has been found on many leading online publications.
- **Drive-by downloads:** Attackers can hack websites and insert malicious scripts into PHP or HTTP code on a page. When users visit the page, malware is directly installed on their computer.
- **Scareware security software:** Pretends to scan for malware and then regularly shows the user fake warnings and detections. Attackers may ask the user to pay to remove the fake threats from their computer or to register the software. Users who comply transfer their financial details to an attacker.
- **Baiting:** Placing a malware-infected physical device like a USB, where

the target can find it. Once the target inserts the device into their computer, they unintentionally install the malware.

- **Vishing:** Voice phishing (vishing) attacks through social engineering techniques to get targets to reveal financial or personal information over the phone.
- **Whaling:** This phishing attack targets high profile employees such as the chief executive officer (CEO) or chief financial officer (CFO). The threat actor encourage victims to take a secondary action such as clicking on a link to a site, requesting a transfer of funds, requests for additional details about the business in order to attacks.
- **Pretexting:** A pretexting scam may involve a threat actor pretending to confirm the target's identity by asking for financial or personal data.
- **Diversion theft:** Threat actors use social engineers to trick a courier or delivery company into going to a wrong drop-off or pickup location, intercepting the transaction.
- **Honey trap:** A social engineer assumes a fake identity as an attractive person to interact with a target online. The social engineer fakes an online relationship and gathers sensitive information through this relationship.
- **Pharming:** An online fraud scheme during which a cybercriminal

installs malicious code on a server or computer. The code automatically directs users to a fake website, where users are tricked into providing personal data.

4.3 Software supply chain attacks: occurs when a threat actor infiltrates a software vendor's network and employs malicious code to compromise the software before the vendor sends it to their customers.

4.4 Advanced persistent threats (APT): is a sophisticated, sustained attack in which an intruder establishes an undetected presence in a network in order to steal sensitive data.

4.5 Distributed denial of service (DDoS): The objective of a denial of service (DoS) attack is to overwhelm the resources of a target system and cause it to stop functioning, denying access to its users. Distributed denial of service (DDoS) is a variant of DoS in which attackers compromise a large number of computers or other devices and use them in a coordinated attack against the target system. These attacks have the aim of stealing data or causing damage.

Methods of DDoS attacks include:

- **Botnets:** It is a group of internet connected devices, each of which runs one or more bots (machine under the control of the attacking party). Botnets can be used to perform Distributed Denial-of-Service (DDoS) attacks, steal data, send spam, and allow the

attacker to access the device and its connection.

- **Smurf attack:** It sends Internet Control Message Protocol (ICMP) echo requests to the victim's IP address. The ICMP requests are generated from 'spoofed' IP addresses. Attackers automate this process and perform it at scale to overwhelm a target system.
- **TCP SYN flood attack:** attacks flood the target system with connection requests. When the target system attempts to complete the connection, the attacker's device does not respond, forcing the target system to time out. This quickly fills the connection queue, preventing legitimate users from connecting.

4.6 Man-in-the-middle attack (MitM)

When users or devices access a remote system over the internet, they assume they are communicating directly with the server of the target system. In a MitM attack, attackers break this assumption, placing themselves in between the user and the target server. Once the attacker has intercepted communications, they may be able to compromise a user's credentials, steal sensitive data, and return different responses to the user.

MitM attacks include:

- **Session hijacking:** An attacker or a hacker hijacks a session between a network server and a client. The

attacking computer substitutes its IP address for the IP address of the client. The server believes it is corresponding with the client and continues the session.

- **Replay attack:** A cybercriminal spy on network communication and replays messages at a later time, pretending to be the user. Replay attacks have been largely mitigated by adding timestamps to network communications.
- **IP spoofing:** an attacker convinces a system that it is corresponding with a trusted, known entity. The system thus provides the attacker with access. The attacker forges its packet with the IP source address of a trusted host, rather than its own IP address.
- **Eavesdropping attack:** Attackers leverage insecure network communication to access information transmitted between the client and server. These attacks are difficult to detect because network transmissions appear to act normally.
- **Bluetooth attacks:** Because Bluetooth is often open, there are many attacks, particularly against phones, that drop contact cards and other malware through open and receiving Bluetooth connections..

4.7 Password attacks

A hacker can gain access to the password information of an individual by 'sniffing'

the connection to the network, using social engineering, guessing, or gaining access to a password database.

Password attacks include:

- **Brute-force password guessing:** An attacker uses software to try many different passwords, in hopes of guessing the correct one. The software can use some logic to trying passwords related to the name of the individual, their job, their family, etc.
- **Dictionary attack:** A dictionary of common passwords is used to gain access to the computer and network of the victim. One method is to copy an encrypted file that has the passwords, apply the same encryption to a dictionary of regularly used passwords, and contrast the findings.
- **Pass-the-hash attack:** an attacker exploits the authentication protocol in a session and captures a password hash (as opposed to the password characters directly) and then passes it through for authentication and lateral access to other networked systems. In these attack types, the threat actor doesn't need to decrypt the hash to obtain a plain text password.
- **Golden ticket attack:** A golden ticket attack starts in the same way as a pass-the-hash attack, where on a Kerberos (Windows AD) system the attacker uses the stolen password hash to access the key distribution center to forge a ticket-granting-ticket (TGT) hash.
- **Third parties:** Partners and contractors who lack sufficient network security can leave interconnected systems open to attacks, or they can directly misuse the permissions they've been granted in your IT environment.
- **Malicious insiders:** Some employees steal data or damage systems deliberately, for example, to use the information to set up a competing business, sell it on the black market or take revenge on the employer for a real or perceived problem.
- **Mistakes:** Users and admins can also make innocent but costly mistakes, such as copying files to their personal devices, accidentally attaching a file with sensitive data to an email, or sending confidential information to the wrong recipient.
- **Network attacks:** Any modern business has at least something in their network exposed to the Internet, which is full of malicious scanners trying to find vulnerability in order to carry out an attack.
- **Internal attacks:** A fired employee who had privileged access might steal or delete critical data if their access to the network has not been disabled promptly.

5. Emerging challenges in 2023

As technology evolves, so do the threats and issues that security teams face. Below are a few of the top trends and concerns in cybersecurity today.

5.1 Use of artificial intelligence (AI) by attackers

AI is improving security solutions as security teams are using AI to try to detect suspicious behavior but criminals are using it to make bots that pass for human users and to dynamically change the characteristics and behaviors of malware.

5.2 Cybersecurity skills gap

The security skills require diverse knowledge of a wide variety of technologies, configurations, and environments. To obtain these skills, organizations must recruit high level experts or dedicate the resources to training their own.

5.3 Vehicle hacking and Internet of Things (IoT) threats

Today's vehicles are loaded with a variety of smart sensors. This includes GPS devices, built-in communications platforms, cameras, and AI controllers. When vehicles are partially or entirely controlled by computers, attackers have the opportunity to hack vehicles just like any other device. This could enable them to use vehicles as weapons against others or as a means to harm the driver or passengers.

5.4 Threats facing mobile devices

Mobile devices or digital devices are often used for both work and personal activities and users may connect devices to multiple networks throughout the day. Devices may be out of date, already infected with malware, or have insufficient protections. The only way security teams may have to block these threats is to refuse connectivity, which isn't practical.

5.5 Cloud security threats

As the businesses are moving to cloud day by day, the environments are growing more complex. Hybrid and multi-cloud environments require extensive monitoring and integration. To secure these environments, data security teams need advanced, centralized and alert for 24/7 since resources are running and potentially vulnerable even when the workday is over.

5.6 State-sponsored attacks

As more of the world moves to the digital realm, the numbers of large-scale and state-sponsored attacks are increasing. For example, silently gathering sensitive information, such as military strategies or business intelligence enables criminals to use advanced and distributed strategies that are difficult to detect and prevent.

6. Solutions against data security threats and challenges

The some of the best practices for improving data security management

against data breaches, data loss, and data leakage or avoid data security threats are:

- **External and internal firewalls:** Using external and internal firewalls ensures effective data protection against malware and other data breaches. Firewalls can block certain IP addresses from accessing the application and controls the ports that can be used to communicate with a server.
- **Data security policy:** An organization should adopt a clear and comprehensive data security policy as this policy provides the protection standards of all data used, managed, and stored.
- **Data backup and Recovery:** An attacker can erase data from the database or hard drives. So, if the data is backed up then the data can be recovered. In most cases, data security technologies offer automated backups at regular intervals to ensure that even though the primary data source is damaged or stolen, it can be recovered from a scheduled data backup.
- **Data security risk assessment:** The regular assessments of data security systems should be done in order to detect vulnerabilities and potential losses in the event of a breach. The assessment can also detect out-of-date software and any misconfigurations needing redress. Have an incident

management plan of what is precisely supposed to occur and how to handle after incident happened.

- **Application security and patching:** All software should be updated to the latest version as soon as possible after patches or new versions are released.
- **Training:** Employees should continually be trained on the best practices in data security. Employees who are knowledgeable about data security can enhance the organization's role in safeguarding data.
- **Authentication:** It is the requirement of an authorized user to authenticate or prove their identity in order to access certain types of data or system. The most basic form of authentication is a username and password. Biometrics is another technology that requires multi-factor authentication, such as a fingerprint and retinal scan to access a system.
- **Tokenization:** It refers to the process of turning a sensitive piece of data (like a Social Security number) into a random string of characters called a token. Security via tokens helps protect data in the event of a data breach because there is no way for a hacker to guess what the information means.
- **Security Engineering:** Security engineers aim to protect a network from threats. They design systems

that protect the right things in the right ways. They covers many measures like regular security testing, code reviews to creating security architecture and threat models to keep a network safe.

- **Encryption:** An encryption protects the actual data and files that are stored on computer, server and database as it makes it difficult for hackers to understand. That's because encrypted data is unreadable to unauthorized users without the encryption key.
- **Security Compliance:** Taking steps to ensure an organization is in line with a set of standards, guidelines and frameworks established by third parties to protect various types of data and consumers' rights to access the data like International Organization for Standardization (ISO) such as ISO/IEC27001 or National Institute for Standards in Technology (NIST) and so on.
- **Vulnerability analysis:** Scan an application, database, systems, networks and so on to identify holes and weaknesses in them so that these holes and weaknesses can be correct on time before an attacker attacks them.
- **Penetration Testing:** It is an authorized attack performed on a computer system to evaluate its security and weaknesses in a system. A thorough penetration test can save time and money by

preventing from costly attacks.

- **Antivirus software:** It is a kind of software used to prevent, scan, detect and delete viruses from the computer.
- **IT auditing:** Examine and evaluate an organization's information technology infrastructure, applications, data use and management, policies, procedures and operational processes against recognized standards or established policies.
- **Data erasure:** More secure than standard data wiping, data erasure uses software to completely overwrite data on any storage device. It verifies that the data is unrecoverable.
- **Data masking:** By masking data, organizations can allow teams to develop applications or train people using real data. It masks personally identifiable information (PII) where necessary so that development can occur in environments that are compliant.
- **Data resiliency:** Resiliency is determined by how well an organization endures or recovers from any type of failure, from hardware problems to power shortages and other events that affect data availability.
- **Have a robust password management policy:** Password should be longer and stronger: at least 12 characters. Avoid common words or phrases, or prefer to use a password

management tool and updates it time to time. Introduce multi-factor authentication, fingerprint or facial recognition to protect services and applications better.

- **For mobile or digital devices:**
- Regularly update applications and security.
- Install spyware or cookie blockers as appropriate.
- Remove old applications.
- Install mobile device blocking tools in case the device is lost or stolen.
- **Advanced security tools**
- **Dynamic data masking (DDM):** DDM supports real time masking of data in order to limit exposure of sensitive content to non-privileged users without changing the original data.
- **Security information and event management (SIEM):** SIEM is an all-encompassing approach that monitors and gathers details about IT security-related activity that may happen anywhere on the network, whether it's on servers, endpoint devices, or security software like NIDS and firewalls. SIEM systems then compile and make that information centrally available in order to manage it and analyze those logs in real-time.
- **User and entity behavior analytics (UEBA):** It is a complex technology

for baselining normal activity and spotting suspicious deviations before they impact security or business continuity. UEBA can help to detect multiple types of threats, including insider threats, hackers, malware and ransomware.

- **Security Orchestration, Automation, and Response (SOAR):** SOAR allows companies to collect threat-related data from a range of sources and automate the responses to the threat.
- **Cybersecurity HTTPS, SSL, and TLS:** Encrypted connections and secure pages with HTTPS protocols can conceal and protect data that is sent and received in browsers. Encryption is used to create a secure communication channel. Internet security pros can implement TCP/IP protocols (with cryptography measures woven in) and encryption methods like a Secure Sockets Layer (SSL) or a Transport Layer Security (TLS).
- **Intrusion detection and breach reports:** If suspicious-looking actions are occurring on the network like someone or something trying to break in, intrusion detection will pick up on it. Network intrusion detection systems (NIDS) constantly monitor network traffic for behavior that seems illicit or anomalous and flagging it for review. NIDS not only block that traffic, but

they also gather information about it and alert network administrators.

7. Conclusion

Data security is one of the most important pillars in modern day for an organizational to protect confidential and important data. Data security challenges often stem from overall negligence. Nonetheless, data security is not an easy task, and it requires diligent focus from the management of the organization.

In the context of Nepal, The best way out is to make people digitally aware, for which the government should play a proactive role. Awareness should start from schools, while the government should also train and mobilize digital forensic experts in all the seven provinces to prevent large-scale cybercrimes. The banking service providers and digital wallets should adopt and implement online fraud management systems to decrease the risk of financial cybercrimes.

Reference:

<https://kathmandupost.com/national/2023/01/30/singha-durbar-server-continues-to-face-cyberattacks>

<https://www.imperva.com/learn/data-security/data-security/>

<https://kathmandupost.com/national/2023/05/14/how-nepalis-vulnerability->

[grows-amid-changing-nature-of-cyber-crimes](https://www.microfocus.com/en-us/what-is/data-security)

<https://www.microfocus.com/en-us/what-is/data-security>

<https://blog.netwrix.com/2020/02/13/data-security-management-where-to-start/>

<https://www.javatpoint.com/cyber-security-challenges>

<https://www.msp360.com/resources/blog/data-security-management/>

<https://www.exabeam.com/information-security/cyber-security-threat/>

<https://virtu.net/6-strategies-for-cybersecurity-risk-mitigation/>

<https://www.imperva.com/learn/application-security/cyber-security-solutions/>

<https://www.techtarget.com/searchcio/definition/IT-audit-information-technology-audit>

[https://www.channelfutures.com/from-the-industry/methods-for-easing-your-top-cyber-security-challenges \)](https://www.channelfutures.com/from-the-industry/methods-for-easing-your-top-cyber-security-challenges)

<https://skillmapper.com/courses/computer-science/engineering/android-hacking-penetration-testing-bug-bounty-udemy-f8af3f816520e>



Artificial Intelligence and the Public Sector



Raju Shahi*

1. Introduction

Artificial intelligence is a vital technology with a wide range of potential applications that can revolutionize government work by automating processes, improving decision-making, enhancing marketing initiatives, and boosting productivity.

It is a process by which computers can be taught to learn from data — much like humans do. This could include recognizing patterns or identifying objects in pictures or videos. Once these “teachable moments” have been identified, the computer can apply what it has learned to new data sets, getting smarter over time.



Credit: National Institute of Biomedical Imaging and Bioengineering

2. Why AI matters in the Public sector?

Artificial intelligence (AI) is making headlines as the technology that will define the next decade. Even in government, there is recognition of AI’s potential to improve decision making and service delivery.

Artificial intelligence (AI) holds great promise for the public sector, and governments are in a unique position when it comes to artificial intelligence. They can set national priorities, investments and regulations for AI, and they can also use AI to redefine how the public sector creates policies and services. Hype about new technologies often exaggerates or obscures their real-world applications. Therefore, understanding AI is critical for policymakers and public servants to determine whether it can help them achieve their missions.

Governments should be interested in AI for two main reasons. One, artificial

* *Manager, Employees Provident Fund*

intelligence can help us make better decisions. Second, it offers a great opportunity to improve service delivery and reduce costs.

3. AI in Government: Benefits

Using artificial intelligence in government can boost production and efficiency, which is one of its key advantages. AI and government working together can have a significant impact on how societies run and are governed by automating time-consuming or error-prone jobs.

Artificial intelligence can help government employees become more efficient in tasks that require time-consuming or specialized knowledge. Artificial intelligence-based automation of administrative activities gives government workers more time to concentrate on more crucial tasks and deliver higher-quality services to citizens.

Additionally, AI may also be used to analyze vast volumes of data and spot patterns and trends that would be invisible otherwise. This may be used to improve service delivery or identify potential problems such as fraud or corruption.

AI also has the potential to improve the democratic process by providing greater transparency and access to information. For example, AI-powered chatbots could be used to give citizens direct access to their representatives, or AI could be used to automatically generate transcripts of parliamentary proceedings.

Artificial intelligence improves the

accuracy and speed of data analysis in government agencies. Automatic data processing and analysis allows government agencies to analyze large amounts of data faster and more accurately, leading to more informed and effective policies. For example, AI can help analyze health insurance data, provide insight into treatment options, and identify potential fraud and waste.

Another potential benefit of using artificial intelligence in government is cost savings. By automating operations and increasing productivity, artificial intelligence can assist government organizations in lowering operational expenses. Although the initial expenses of deploying an AI system may be high, these costs can be reduced over time. In order to process disability and other claims, minimize backlogs, and enhance prompt decision-making, for instance, Social Security authorities could apply AI.

4. Practical Application areas of AI in the Public Sector

The advantages of automating repetitive operations with AI technologies, increasing productivity and accuracy, and getting insights from data.

The eight potential uses of AI in the public sector are as follows:

4.1: Using AI to Collect Taxes

The enormous amount of data that needs to be evaluated in order to find probable

instances of tax fraud or evasion is one of the key issues in tax collecting. This work can take a long time to complete and is labor- and skill-intensive, requiring large resources.

Artificial intelligence systems that evaluate vast volumes of financial and other relevant data using cutting-edge data analytics and machine learning approaches can assist in automating this procedure. Artificial intelligence can assist governments in more effectively identifying potential instances of tax evasion or fraud by finding patterns and trends in this data.

4.2: AI for Cyber security

The rise in cyber attacks, which may seriously harm vital systems and compromise sensitive data, is one of the biggest problems facing government agencies today.

Many governmental organizations have started utilizing artificial intelligence technologies to monitor network traffic for indications of malicious activity and spot possible threats before harm is done to tackle this issue. This aids in defending against numerous attacks, including ones that rely on malware and phishing tricks.

4.3: AI for Disaster Relief

One approach that has been successfully used in this area is the use of sensors that are equipped with AI technologies such as machine learning or computer vision. Governmental organizations are better able to deploy resources and react

to unfolding disasters since these sensors can automatically detect fires, floods, earthquakes, and other crucial events.

Monitoring social media activity during calamities is a crucial use of artificial intelligence in disaster aid. AI systems can offer useful insights into how people are affected by catastrophes by examining social media posts and other data sources. This can assist governments better recognize where their aid is most urgently required.

4.4: AI for Law Enforcement

Artificial intelligence may help law enforcement by examining CCTV footage, keeping an eye on social media activity, and other duties to help identify suspects and catch offenders. This is one of the main uses for AI in government.

This not only makes the process of catching criminals easier, but it also gives law enforcement more time and resources to devote to looking into more serious crimes as opposed to lower-priority cases.

4.5: AI for Benefits Administration

Identification and prevention of fraud and abuse are two significant challenges that governments face when it comes to benefit administration. Fraudulent or abusive claims cause government organizations to suffer large losses in addition to reducing aid to individuals who are actually in need.

Fortunately, AI systems can examine massive volumes of data and spot trends that can point to fraudulent conduct.

These systems, for instance, can examine financial records, job data, and other data sources to spot anomalies and strange trends that hint to improper behavior. As a result, government organizations might be better able to identify and prevent fraudulent claims in their tracks.

4.6: Using AI to Manage Healthcare

The management of healthcare could be greatly enhanced with the application of artificial intelligence (AI) in government. AI systems are able to find patterns in massive volumes of patient and healthcare provider data that point to areas that need improvement or issues that need to be solved. This enables organizations to more effectively allocate resources and optimize the delivery of care, which ultimately results in better patient outcomes and lower costs.

4.7: AI for Traffic Management

Artificial intelligence has immense potential in the field of traffic management, one of the most significant difficulties faced by governments and urban planners today. In order to find patterns in traffic data and identify congestion regions to remediate, authorities can use artificial intelligence technologies like machine learning and computer vision. For instance, using past data, AI can forecast where bottlenecks are likely to form or identify obstructions or occurrences that cause disruption.

5. AI in Government: Risks and challenges

Technology created for public use needs to be more accountable and compliant with

regulations than technology created for the private sector.

This poses significant risks and obstacles for the government's use of artificial intelligence. Let's examine a few of them.

➤ **Lack of AI expertise:**

High-caliber AI resources are scarce. Government officials often lack the data science and AI skills needed to process large amounts of national data and build state-of-the-art AI models that benefit citizens. This can be solved through cooperation with outside experts and academics and through training and development programs for government officials.

➤ **Complex regulatory environment**

Government agencies are required to make sure that their use of AI conforms to all applicable laws and rules, particularly those governing data security and privacy. Additionally, there are ethical questions surrounding the application of AI, such as the possibility of bias in AI systems and the impact of AI on employment. Government agencies must develop ethical guidelines for the use of AI and be transparent with the public about how AI is used. Government should take measures to audit and assess the algorithms employed by their AI systems in order to ensure that they are not unintentionally biased against certain groups of people.

➤ **Lack of motivation:**

Government employees are frequently used to their current working practices.

Since an R&D-friendly atmosphere is essential for the deployment of AI, their current corporate culture does not support it.

➤ **Privacy issues:**

People who care about keeping their identities private are likely to oppose if huge amounts of citizen data are collected. Applications like contact tracing and self-reporting, for instance, have caused a lot of people to worry about the privacy of their medical records throughout the pandemic. Additionally, the majority of government agencies outsource the development of AI systems, which results in the sharing of citizen data with third-party companies.

➤ **Challenge of neutrality and integrity:**

Experts have long been concerned about AI bias. The impartiality and integrity of governments are called into doubt when AI models exhibit bias depending on a variety of criteria. For instance, facial recognition security and surveillance systems used by government agencies can misidentify national characteristics and lead to improper legal actions against citizens.

➤ **Ethics and lack of accountability:**

AI models have always been subject to ethical issues, and public sector implementations are no exception. Data bias and privacy concerns are the main sources of ethical problems in artificial intelligence. The use of public

data compromises privacy and leads to data bias that impacts how models treat certain and communities.

6. Conclusion

The future of AI in the public sector is one that holds great promise for improving the efficiency and effectiveness of public services. Many experts believe that AI has the potential to streamline bureaucratic processes, improve decision-making and enhance public services. Although there are still some hurdles need to overcome before government agencies to fully embrace AI technologies, the promise of these technologies is too great to ignore.

References:

<https://www.deloitte.com/xen/en/insights/industry/public-sector/future-of-work-in-government.html>
<https://www.dobetter.esade.edu/en/artificial-intelligence-public-sector>
<https://www.forbes.com/sites/forbesagencycouncil/2023/01/31/ai-and-the-public-sector-strategies-for-success/?sh=24830618417c>
<https://www.oecd-opsi.org/work-areas/ai/>
<https://www.theprint.in/tech/seven-ways-ai-can-help-govts-transform-public-services/590745/>
<https://www.v7labs.com/blog/ai-in-government>
<https://www.weforum.org/projects/unlocking-public-sector-artificial-intelligence>
<https://www.nibib.nih.gov/science-education/science-topics/artificial-intelligence-ai>



Ethical Values in Public Service: Practices and Challenges in Nepal



Naniram Sapkota*

Introduction

Public services are the core functions of the government. Such services can be both tangible or intangible, direct or indirect, and immediate or long-term (NASC, 2017). Public service is the foundation of any society, aiming to provide essential services, safeguard the well-being of citizens, and promote overall development. However, to ensure effective and efficient governance, it is imperative that public servants uphold ethical values in their actions and decision-making processes.

According to Madeleine Albright, former US Secretary of State, "Ethics is the backbone of a strong and just society, and it starts with the conduct of those in public service." Ethics in public service refers to the principles and moral values that guide individuals in their roles as public officials. These ethical values serve as a compass, helping public servants navigate through complex situations with integrity and accountability. Public sector ethics are

the core values and behavioral standards expected of public employees, all in the civil service, elected public office and other state owned enterprises. Transparency International (2015) states ethical behavior is essential in public office, as the violation of these shared ethical norms brings public office into disrepute. Once public trust in the ethical standard of public officials disappears, the moral authority to govern crumbles, and democratic governance falters. Ethics, in brief, are a better business, good government, and personal success. (Henry, 2010)

This article explores the significance of ethical values in public service, the practices adopted, the challenges faced, and measures to strengthen ethical standards for a prosperous and equitable society, especially in the context of Nepal.

Importance of Ethical Values in Public Service

As Kautilya says no administrator can

* Assistant Lecturer, Nepal Open University

escape from being corrupt just as a fish can't escape from swallowing the water, the importance of ethics in public service cannot be understated. Embracing ethical values forms the bedrock of a just and trustworthy government. Public service is inherently dedicated to serving the interests of the people and promoting the common good. Ethical conduct ensures that public officials uphold principles of integrity, transparency, and accountability in their decision-making processes. It safeguards against corruption, abuse of power, and conflicts of interest, fostering public trust and confidence in the system. Ethical behavior in public service ensures that resources are allocated fairly, laws are enforced impartially, and policies are formulated with the welfare of all citizens in mind. Moreover, ethical leaders inspire others by setting a positive example and encouraging a culture of honesty and respect within their organizations. By upholding ethical standards, public servants can effectively address societal challenges, make informed and responsible choices, and ultimately, work towards a more equitable and prosperous society.

The foundation of a strong democracy and good governance lies in the ethical conduct of public servants. It can also control widespread public cynicism about the government. Ethical values in public service hold paramount importance due to the following reasons:

- Ethical behavior fosters public

trust in the government and its institutions. When citizens have confidence in the integrity of public servants, they are more likely to engage with government processes and support public initiatives.

- Ethical values ensure that public officials are accountable for their actions and decisions. Transparency in governance is enhanced when public servants adhere to ethical principles, enabling citizens to monitor the government's functioning.
- Ethical practices lead to more efficient and effective service delivery. When public servants prioritize public interest over personal gain, the welfare of citizens is better served.
- Ethical values act as a powerful deterrent against corruption. A corrupt-free public service ensures resources are allocated judiciously and public funds are utilized for the greater good.
- Ethical values promote fairness and impartiality in public service. Decisions are made based on merit and the best interests of the public, rather than personal biases or favoritism.
- The core purpose of public service is to serve the public and promote the common good. Ethical values

ensure that policies and actions are focused on the well-being and welfare of citizens, especially the most vulnerable members of society.

- Ethical values provide a framework for sound decision-making in complex situations. Public servants must weigh the ethical implications of their choices, leading to more thoughtful and responsible decisions.
- Emphasizing ethical values fosters a positive organizational culture within government agencies. It promotes a sense of pride and purpose among public servants, contributing to higher morale and job satisfaction.
- Ethical public service focuses on long-term sustainability and the well-being of future generations. Decisions are made with consideration for environmental and social impacts, ensuring the preservation of resources and the environment.
- Public servants serve as role models for society. When they uphold ethical values, they inspire citizens to act ethically in their own lives and contribute to a more ethical and responsible society.

Ethical values in public service are essential for building a just, accountable,

and transparent government that genuinely serves the needs of its people. Public servants are the authorized personnel to implement laws and public policies, govern state assets and provide services to the public. According to Transparency International, the abuse of this entrusted power to further private interests is the very definition of corruption. Adhering to ethical behavior and developing it as a culture can be challenging as a unique state authority, as well as large discretionary power, means opportunities for illicit gains can be plentiful. Therefore, officials must learn to appropriately manage competing loyalties to the state, the current government, their institution, and their public duties, all of which can overlap or contradict their own private interests.

Principles of Ethical Values in Public Service

Ethical values have been interpreted in various ways in Western and Eastern philosophy. Bentham and Mills' utilitarianism, Kantian deontology ethics, and Aristotelian virtue ethics are famous in the Western tradition. Each provides a normative framework for specifying what people should do (Morrell and Dahlmann, 2022). Confucius and Kautilya were both eastern creative intellectuals who argued for establishing moral order and an ethical environment (Sihag, 2016).

Bhagwat Gita's theory also emphasizes virtues that are indispensable for righteous administration virtue such as

the unagitated mind (anuvignamanas), firm-mindedness (prajnapratisthita), disinterestedness (anapeksas, udasinas), contentment with one's own duty (svakramaniratas), indifference to pleasure and pain (samadukhasusukhas), being the same towards friend and enemy (samahsatraucamitreca) and towards honor and disgrace (manapamanayos) allow an administrator to perform their duty in a most ethical manner.

OECD stated 12 principles to ensure well-functioning institutions and systems for promoting ethical conduct in public service which are as follows:

- Ethical standards for public service should be clear.
- Ethical standards should be reflected in the legal framework.
- Ethical guidance should be available to public servants.
- Public servants should know their rights and obligations when exposing wrongdoing.
- Political commitment to ethics should reinforce the ethical conduct of public servants.
- The decision-making process should be transparent and open to scrutiny.
- There should be clear guidelines for interaction between the public and private sectors.
- Managers should demonstrate and

promote ethical conduct.

- Management policies, procedures and practices should promote ethical conduct.
- Public service conditions and management of human resources should promote ethical conduct.
- Adequate accountability mechanisms should be in place within the public service.
- Appropriate procedures and sanctions should exist to deal with misconduct.

Public servants need to know the basic principles and standards that apply to their work. Public servants need to know their rights and obligations in terms of exposing actual or suspected wrongdoing within the public service, and what protection will be available to them in cases of public officials. A combination of interrelated mechanisms, including a robust ethics infrastructure, sound ethics management systems, specific prevention techniques, and effective law enforcement, are necessary to prevent misconduct.

Existing Practices for Enhancing Ethical Values in Public Service in Nepal

The Constitution of Nepal (2015) has envisioned making public administration fair, competent, impartial, transparent, free of corruption, accountable, and participatory (GON, 2015). Likewise,

under the current fifteenth plan, various strategies and tactics have been mentioned to make the employees fair, people-oriented, accountable, transparent, ethical, and corruption-free under various headings such as administrative governance, financial governance, corruption control, and government reforms.

In Chapter 7 of the Civil Service Act of 1993, there are some provisions for the conduct of civil servants in sections 41 to 55A. Among them, the provisions are directly associated with ethical values such as punctuality and regularity, discipline and obedience, receiving no gifts and other benefits from citizens, and treating all people decently. Furthermore, public officials should provide clear information on the matters and processes related to the work of the stakeholders and the time required to perform the work.

Similarly, in Chapter 16 of Civil Service Rules, 1993, Rule 122A states the moral obligation of civil employees which emphasizes the moral obligations of civil employees while performing duties such as treating service recipients equally, prioritizing the greater interests of the nation and people, maintaining transparency in the procedures, protecting public properties, mobilizing the public resources economically, simplifying the work procedures, providing services in a minimum time, and respecting human values.

In addition, various other acts, rules, and

guidelines including the Good Governance Act, 2064, Right to Information Act, 2064, and the Code of Conduct for Public Servants, 2068 have been formulated and implemented for dutifulness, regularity, punctuality, rationality, and fulfilling duty without fear or threat. The Government of Nepal has included in its policy and program (2020/2021) a provision to take regular oaths as part of the organizational culture to make civil servants more honest and ethical in their work. The oath is 'I will not engage in corruption, I will prevent corruption, and I will work honestly for my country and people' (GON, 2020). Along with these, there are various provisions to institutionalize ethical values in the public service in Nepal which are as follows:

- Recently after federalism, local governments have formulated their own Code of Conduct for their employees. These codes of conduct define the expected behavior and standards for public servants.
- Efforts are made to combat corruption through various anti-corruption bodies such as the Commission for the Investigation of Abuse of Authority, and the National Vigilance Center. These bodies investigate corruption allegations, promote transparency in public procurement, and encourage citizens to report corrupt practices.
- Measures are put in place to protect

whistleblowers who come forward to report unethical practices within the government which helps in exposing corruption and misconduct and ensures that those who speak up are safeguarded from retaliation.

- Training programs and workshops are conducted to sensitize public servants about the importance of ethical values in public service.
- Public awareness campaigns are conducted to educate citizens about their rights and the importance of holding public officials accountable for their actions. These campaigns aim to foster a culture of transparency and integrity within society.
- Grievance mechanisms, for instance, complaint boxes exist to address complaints from citizens regarding government services. These mechanisms provide a means for citizens to seek redress for unethical behavior or inadequate service delivery.
- Adoption of citizen-centric administration helps ensure that public service is aligned with the needs and aspirations of the people. It also fosters transparency and accountability.
- Digitalization of public services is also playing the role to reduce

opportunities for corruption and unethical practices by increasing transparency, automating processes, and minimizing human interference.

It's important to note that while these practices are in place, the effectiveness of enhancing ethical values in public service depends on their implementation, enforcement, and the commitment of all stakeholders, including public servants, citizens, and the government itself.

Challenges for Ethical Public Service in Nepal

Government is the main provider of public services in Nepal, despite the presence of multiple actors in governance. Public services are designed, delivered, monitored, and evaluated by the government. The public service in Nepal depends on the processes and functions of the government and is governed by what the government defines as public services. Unlike the Western industrial countries, it is hard to refer to when and how the government's systematic involvement in public service delivery was initiated in Nepal. However, after the mid-twentieth century, when Nepal ended its century-long autocratic Rana Regime, modern democratic practices of public service were instituted. Political changes and increasing civic awareness have led to high expectations for public sector performance in recent years. The political change has been grounded on the past

poor performance of public institutions, political institutions, and the wider gap between the state and citizens. Despite various earlier-mentioned provisions, the Nepali civil service is accused of being dysfunctional, fragmented, poorly organized, inefficient, ineffective, evasive, buck-passing, delayed, reckless, self-seeking, inexplicable, unaccountable, corrupt, non-transparent, irresponsible, and unable to meet citizens' expectations. Khanal, Rajan & Gupta, Anil & Bhattarai, Prakash C. (2022). Nepal faces several challenges in promoting and sustaining ethical values within the public service. Some of these challenges include:

- Difficulty in adhering to value commitment because of political pressure, political culture, unclear rules
- Demotivated due to an adjustment ordinance that is against the will of civil servants
- Value commitment not easy as promised; weak policy formulation; weak social consciousness due to extreme poverty and unemployment
- Difficulty in value commitment due to administrative transition, contradictory interest groups, lack of clear administrative guidelines, and workload
- Widespread and institutionalized corruption
- Nepotism and favoritism in promotions undermining merit-based principles which leads to the appointment of less qualified individuals, negatively impacting the efficiency and effectiveness of public institutions
- Insufficient resources in public service agencies create opportunities for unethical behavior, such as soliciting bribes or engaging in other forms of corruption to compensate for low salaries or inadequate facilities
- Inadequate governance and weak oversight mechanisms result in a lack of accountability for unethical actions
- The lack of comprehensive ethics education and training for public servants leads to a lack of awareness about ethical dilemmas and decision-making
- Limited public awareness of their rights and responsibilities also hinders citizens' ability to hold public servants accountable
- Cumbersome and complex bureaucratic procedures create opportunities for bribery and corruption
- culture of impunity for unethical actions, leading to a lack of consequences for wrongdoers

- Public service providers are talking the ethical talk without walking the ethical walk.

Addressing these challenges requires a multi-faceted approach, including legislative reforms, institutional strengthening, public awareness campaigns, and promoting a culture that values and rewards ethical behavior. By tackling these challenges, Nepal can work towards a more transparent, accountable, and ethical public service that effectively serves the needs of its citizens and promotes the common good.

Ways Forward

In the context of delivering public service, the assumption is that it is possible for administrative functionaries to rise above the tyranny of the 3ps (pay, prospect, and promotion) and inculcate a spirit of service, develop imaginative sympathy, impersonal loyalty, and efficiency in action. The transformation of the petty-minded, insensitive, and callous public personnel to one endowed with efficiency, concern, and dignity is possible through the adoption of the right approach, which links individual benefit to social benefit. (Cited by Dhameja, 2009 from Chakraborty, 2001). It needs to combine spiritual development with socially beneficial action for ethical services delivery in public realm. Some ways out for ethical public service can be pointed out as follows:

- Developing and regularly reviewing policies, procedures, practices, and institutions influencing ethical conduct in the public service;
- Promoting government action to maintain high standards of conduct and counter corruption in the public sector;
- Incorporating the ethical dimension into management frameworks to ensure that management practices are consistent with the values and principles of public service
- Promoting ethical leadership so that they serve as a model for others and appointment of ethical officer can be included in the organization.
- Assessing the effects of public management reforms on public service ethical conduct;
- Encouraging civic engagement and participation can promote transparency and create a more ethical public service
- Simplifying processes and digitizing services such as faceless, cashless, and paperless public services can reduce risks and enhance transparency
- Strengthening the rule of law and ensuring that those engaged in corrupt practices are held accountable

- Arranging the necessary legal, technical, and institutional arrangements for documenting the property details of public officials through electronic means
- To prevent moral deviation in the public sector, formulating and implementing a national integrity policy in accordance with the federal government system
- Arranging for a single trade union within the public service, since the trade union arrangement has stifled political interference
- Conducting regular training and workshops to enhance their understanding of ethical dilemmas, decision-making processes, and strategies to address conflicts of interest.
- Creating ethics codes, applying moral judgment, and maintaining justice in public organizations
- Embracing the ethical values described in Eastern and Western philosophy via formal and informal education and training

Conclusion

The ethical values and integrity of public officials in delivering public services are the backbone of public sector governance. The government of Nepal has taken several initiatives to practice public service ethos, such as honesty,

impartiality, transparency, accountability, diligence, professionalism, and integrity in the delivery of public service. However, citizens are not fully satisfied, and they criticize public officials for failing to demonstrate these values in delivering public services. Maintaining the ethical values of public official is complex, as it is impacted by multiple factors such as compliance with rules, responsiveness, timely service delivery, hassle-free service, salary, prior network/connection with citizens, and bribes. These factors, directly and indirectly, affect public officials' ethics and morality in delivering public service. Therefore, concerned authorities should consider these factors to build and enhance the ethical values of public officials. Demonstrating high integrity in public service is crucial and may also help others be ethical. Cultivating a culture of ethics and morality in the public service is imperative, but it is not achieved overnight and requires collective action.

References

- Adhikari, S.H., Upadhyaya, G., & Dhital, A. (2020). *Ethics as value proposition and its sustenance among officials of Government of Nepal: Analysis based on 31st batch of Basic Administration Training. Lalitpur, Nepal: Nepal Administrative Staff College.*
- Arora, R & Goyal, R. (2012). *Indian Public Administration: Institution and*

- Issues*. 2nd Edition, Vishwa Prakashan
- Civil Service Act*. (1992). Nepal Law Commission, www.lawcommission.gov.np
- Civil Service Regulation*. (1993). Nepal Law Commission, www.lawcommission.gov.np
- Constitution of Nepal*. (2015). Nepal Law Commission. www.lawcommission.gov.np
- Dhameja, A. (2009). *Contemporary Debates in Public Administration*. PHI Learning Pvt. Ltd, New Delhi
- Fifteenth Periodic Plan*. (2019). National Planning Commission, www.npc.gov.np
- Good Governance Act*. (2008). Nepal Law Commission, www.lawcommission.gov.np
- Griffin, R. (2016). *Management Principles and Practices*. Cengage Learning India Pvt. Ltd, Patparganj, Delhi
- Henry, N. (2010). *Public Administration and Public Affairs*. 11th Edition, PHI Learning Pvt. Ltd, New Delhi
- Jenkins. M. (2015). *Public Sector Integrity Topic Guide*. Transparency International. tihelpdesk@transparency.org
- Kanada (Ed.). (2003). *Values and ethics code for the public service: Democratic, professional, ethical and people values*.
- Khanal, R., Gupta, A. K., & Bhattarai, P. C. (2022). Civil servants' integrity in the public sector: The case of Nepal. *Heliyon*, 8(12), e12632. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e12632>
- Krisnajaya, I. M. (2018). Institutionalization of Ethical Principles to Overcome Ethical Dilemmas in the Public Sector. *Policy & Governance Review*, 2(1), 1. <https://doi.org/10.30589/pgr.v2i1.73>
- OECD. (2000). *Trust in Government: Ethics Measures in OECD Countries*. OECD. <https://doi.org/10.1787/9789264187986-en>
- Pokharel, T., Dahal, A. & Adhikari, R. (2017). Public Services in Nepal: Citizen's Experiences. Lalitpur, Nepal: Nepal Administrative Staff College.
- Right to Information Act*. (2007). National Information Commission. www.nic.gov.np
- UN. (2000). *Promoting Ethics in the Public Service*. Department of Economic and Social Affairs Division for Public Economics and Public Administration. New York



Is Social Security a Vaccine for Fundamental Human Rights ? : From the Eyes of Karmachari Sanchaya Kosh



Post Raj Niroula*

1. Introduction

International Social Security Association (ISSA) defines social security as any programme of social protection established by legislation, or any other mandatory arrangement, that provides individuals with a degree of income security when faced with the contingencies of old age, survivorship, incapacity, disability, unemployment or rearing children. It may also offer access to curative or preventive medical care.

Social security is a human right which responds to the universal need for protection against certain life risks and social needs (ILO). Effective social security systems ensure health and financial stability, which helps to prevent and reduce poverty and inequality and to advance social inclusion and human dignity. Social Security offers benefits, in cash or in kind, that are meant to guarantee access to medical care and health services as well as financial security throughout the course

of a person's life, particularly in the event of illness, unemployment, employment injury, maternity, family responsibilities, incapacity, and the death of the family head, as well as during retirement and old age. Social security systems, which make it easier to acquire food, vital commodities and services, education and vocational training, and other necessities, are thus a significant investment in the wellbeing of workers and the community as a whole.

Karmachari Sanchaya Kosh, also known as Employee Provident Fund (EPF), was established to manage the pension fund/provident fund for employees of government and private sector of Nepal. The KSK is currently managing provident funds of more than 550,000 employees working for the government and in the private sector collecting more than Rs.416 billion of fund. It is designed to help employees save a portion of their salary during their working years to secure their financial

* Assistant Director, Nepal Rastra Bank

future after retirement. The EPF is applicable to employees in both private and public sector organizations.

Sensing its augmented scope, in this write up, I try to explore the social security scope of Karmachari Sanchaya Kosh from the eyes of human right phenomena. During the study, other theoretical Perspectives relating with data and figures are completely missed out on another ground.

2. Historical Synopsis of Employee Provident Fund

Established on 1991 B.S., Drabya Kosh so called Army Provident Fund was the first fund to support military financially. Though this fund provided benefits to the limited military, multivariate utility of such fund was growing in the other government agency. As a result, the Scheme was broadened to cover the employees of civil services after a decade. The Ministry of Finance and Economic Affairs established the Employee Provident Fund Department as its own wing. The management of the Nijamati Provident Fund and Sainik Drabaya Kosh was given to this division. In 2019 B.S., three years after Employee Provident Fund Department was established, a special law known as Karmachari Sanchaya Kosh or Employee Provident Fund Act was passed. Present Karmachari Sanchaya Kosh (KSK) was established by this law with its perpetual identity.¹

1 <https://www.epf.org.np/About EPF>

3. Social security vs. social protection. Which One Is Better?

Social security and social protection are related terms but have distinct meanings and scopes. Social security is a specific subset of social protection, focusing on financial support and income security for retirees and individuals with disabilities. Social protection, on the other hand, encompasses a broader range of policies and programs that aim to protect and enhance the social welfare of individuals and communities throughout various stages of life and in different social and economic circumstances.

Social security	Social Protection
Narrow Concept	Broader Concept
Developed Countries Phenomena	Developing Countries Phenomena
Formal Channel	Formal plus Informal Channel
Contributory Based Programmes	Non-Contributory Based Programmes
Any program of social protection established by legislation, or any other mandatory arrangement, that provides individuals with a degree of income security, old age benefit, survivorship, incapacity, disability, unemployment or rearing children etc.	The minimum standards of public measures that a society provides for its members to protect them against economic and social distress.
Market -Oriented Approach	Social Welfare Approach

Social protection is aspired to the minimum standards (social security) definition set by the International Labour Organization (ILO) which refers to the set of public measures that a society provides for its members to protect them against economic and social distress that would be caused by the absence or a substantial reduction of income from work as a result of various contingencies (sickness, maternity, employment injury, unemployment, invalidity, old age, and death of the breadwinner); the provision of healthcare; and, the provision of benefits for families with children.²

4. Global Key Takeaways

- ✓ Only one in five people in the world has adequate social security coverage.
- ✓ Only 46.9 percent of the world's population has are effectively covered by at least one social protection benefit, while 53.1% of the population are wholly unprotected at all.
- ✓ In South Asia, only an estimated 5% to 10% of the working population has some social security coverage.
- ✓ In middle-income countries, social security coverage generally ranges from 40-45% of the population.
- ✓ In most industrialized countries, coverage is close to 100%, although increasing informalisation of work results in lower levels of coverage, especially in countries in economic transition.
- ✓ World public expenditure on social protection is 12.9 percent of GDP.
- ✓ Europe is the region with the highest level of social security expenditure at nearly 25% of GDP, followed by North America at 16.6%. Africa has the lowest level at 4.3% of GDP.

- ✓ The Covid-19 pandemic threatens the financial viability of social security systems in many developing countries.
- ✓ Lack of social security coverage is largely concentrated in the informal economies of the developing world, which are generally a larger source of employment for women than for men.
- ✓ In a few countries, for example Germany, Brazil, Nepal, social security right is guaranteed by the Constitution.
- ✓ The most common type of worldwide program is for old-age, disability, and survivors pensions, followed by programs for benefits for work injuries and occupational diseases, sickness and maternity, family allowances and unemployment.
- ✓ In Nepal, 2% of estimated GDP is spent on approximately 12.3% of the population.

Source: World Social Protection Report 2020–22
and www.issa.int

5. Is a Social Security Human right at all?

We can see that the distinction between human rights and fundamental rights. However, not all human rights have been recognized as fundamental rights. The main difference is territorial. Human rights are universal, without any limitation. In contrast, a fundamental right exists within a specific legal system with the limitations that the law grants. Therefore, the concept of fundamental rights include all the human rights.

Social security may be defined as any program of social protection established by legislation, or any other mandatory arrangement, that provides individuals with a degree of income security when

2 <https://www.kwsp.gov.my/documents> (Social Protection Insight_Vol.1_2016, Malaysia)

faced with the contingencies of old age, survivorship, incapacity, disability, unemployment or rearing children. It may also offer access to curative or preventive medical care.³

There is now realization that in order to extend social protection to the majority of the population, governments need to introduce or expand non-contributory forms of social security, which has led to the introduction of, among others, comprehensive non-contributory schemes in many Latin American and some African and Asian emerging economies. This is underpinned by a human rights discourse that sees socio-economic rights as basic human rights. It is, therefore, not surprising that the Social Protection Floors Agenda was adopted. The assumption is that every country can afford to provide basic social protection to its people. In view of the above, I have focused mainly three areas.

- Human rights protection, including equality, social protection and social justice.
- Social security and its litigation
- Who is responsible of social security: the state, business, trade unions, community or family?

The development of social security has also been supported by various international conventions and instruments, and the recognition of social security as a basic

human right was enshrined in the 1948 Universal Declaration of Human Rights.⁴ Basically there are following five giants on the road of the social security which is designed to combat as per the need of social security as human rights.⁵

Attack on Want

Attack on want means securing every citizen in return of his services, adequate income for his maintenance and dependents. So everyone enjoys freedom from want when they are capable enough to meet the expenditure of the whole life cycle of human beings i.e. birth, marriage and death.

Attack on Disease

Attack on disease means adequate provisions must be made by ensuring every citizen against possible attacks of disease. There is much wisdom in the old age: "to be fore warned is to be fore armed". Hence, social security must protect respective persons from the sickness.

Attack on Ignorance

Ignorance is one of the main factors which accelerates the labour exploitation. It causes several social hindrances such as ill-informed worker who is surrounded by darkness and misunderstanding about his

3 <https://www1.issa.int/Understanding%20social%20security>

4 International Social Security Association- ISSA, Annual Review Report 2018/19

5 Beveridge, 'Report on social insurance and allied services (Report) Newyork : The Macmillan co., 1942) P-120 and Stephen McKay & Karen Rowlingson, Social Security in Britain (Palgrave Macmillan) 1989 Edition.

right, waste of talent and unhappiness of workers. It can be attacked by providing greater educational facilities, political reforms and technical training

Attack on Squalor

This would mean about the maintenance of clean, sanitary and hygienic of working and housing conditions of labour because pollution generates diseases and ill health. It arises mainly through unsystematic distribution of industry and population.

Attack on Idleness

Attack on idleness means ensuring every citizen a reasonable opportunity of productive service and of reasonable earning service. It means maintenance of employment of labour. An idle person of weak character is susceptible to temptations and may commit crime. A man who remains idle usually is out of employment, he may be able to get a job, but he does not want it, he likes to wander about in the locality.

6. Social Security as human rights: National and International Legal Perspectives

Preamble to the ILO Constitution, 1919 (extracts)

And whereas conditions of labour exist involving such injustice hardship and privation to large numbers of people as to produce unrest so great that the peace and harmony of the world are imperiled; and an improvement of those conditions is

urgently required; as, for example, by the regulation of the hours of work including the establishment of a maximum working day and week, the regulation of the labour supply, the prevention of unemployment, the provision of an adequate living wage, the protection of the worker against sickness, disease and injury arising out of his employment, the protection of children, young persons and women, provision for old age and injury.

Universal Declaration of Human Rights, 1948 (articles 22 and 25)

Everyone, as a member of society, has the right to social security and is entitled to realization, through national effort and international co-operation and in accordance with the organization and resources of each State, of the economic, social and cultural rights indispensable for his dignity and the free development of his personality. Everyone has the right to a standard of living adequate for the health and well-being of himself and of his family, including food, clothing, housing medical care and necessary social services, and the right to security in the event of unemployment, sickness, disability, widowhood, old age or other lack of livelihood in circumstances beyond his control. Motherhood and childhood are entitled to special care and assistance.

Constitutional Provisions of Nepal

The constitution of Nepal, 2072 also ensures some fundamental rights which guarantees the social security i.e. Right to

social security which state that the indigent citizens, incapacitated and helpless citizens, helpless single women, citizens with disabilities, children, citizens who cannot take care themselves and citizens belonging to the tribes on the verge of extinction shall have the right to social security, in accordance with law. Similarly, right to social justice state that the indigent citizens and citizens of the communities on the verge of extinction shall have the right to get special opportunities and benefits in education, health, housing, employment, food and social security for their protection, upliftment, empowerment and development. Right to labour state that every laborer shall have the right to appropriate remuneration, facilities and contributory social security.⁶

Legal Provisions of Nepal: EPF Perspectives

Employee provident fund Act, 2019 section 18 has prescribed some power to the employee provident fund which state that “EPF shall establish itself or with collaboration with other corporate to carry out pension, health insurance and other specified program as per the requirement from time to time.” Similarly, EPF has been sanctioned “to carry out social security and welfare activities enhancing the maximum welfare and favor to the persons involved in self-employment or employees.”

⁷Hence, EPF has basically focused, to the employees of organized sector and self-employment, to manage the social security, not social protection, as human rights. EPF may, if it deems necessary frame and enforce necessary rules and bylaws for implementing this act, therefore, in order to provide social security as human right EPF has granted some benefits as per the ILO Standards which are as follows (a) Accident Indemnity (b) Funeral Grant (c) Employees Welfare Scheme (Insurance) (d) Maternity and child care (e) Medical Insurance (f) Medical Treatment Reimbursement etc.

7. Contribution in economic development:

The social importance of social security systems for society is now widely accepted. However, there is less unanimity regarding the economic importance of social security systems. Regardless, that social security systems should be understood as a productive factor in economic development and it is gaining national ground.



Source: Annual Report of EPF, 2078/79

6 The constitution of Nepal, 2072 under the part 3, articles 43,42,34

7 Employees provident fund Act, 2019

Above figure shows that Karmachari Sanchaya Kosh (KSK) plays instrumental role in national economy directly or indirectly. Karmachari Sanchaya Kosh provides loans and borrowing to the contributors which results adoption of bank lending channel approach indirectly. Out of total collected fund, nearly 72.20% amount of fund has been invested different credit programmes like special loan facility, house loan facility, project loan etc. Now, the question is Do KSK contribute in monetary policy transmission mechanism? If then How? Interest Rate Channel is almost invalid as it is fixed by the Board of Directors for the whole Fiscal Year. Hence, Only one direct mechanism that affects the credit to GDP of KSK (5.68%) is credit transmission channel which makes easy availability of borrowing facility.

8. Conclusions:

Yes, social Security is the complete phenomena of human rights to deliver the welfare services and Employee Provident Fund, a constituent to State-building, is the main driver to functioning social security programmes in nepal despite the emerging competitive market due to the existence of Social Security Fund, Citizen Investment Trust, Approved and Unapproved Retirement Fund. The fundamental right to social security is set out in the Universal Declaration of Human Rights (1948) and other international legal instruments. The notion of social

security adopted here covers all measures providing benefits, whether in cash or in kind, to secure protection from, among other things: lack of work-related income caused by sickness, disability, maternity, employment injury, unemployment, old age, or death of a family member; lack of affordable access to healthcare; insufficient family support, particularly for children and adult dependants; and general poverty and social exclusion. Thus the presence of social security is the breath of fresh air in the dull house. From womb to tomb, an individual has to face economic evils which may be in the form of insecurity of job, disablement or death of the bread winner. For instance, if the only bread winner dies or becomes disabled in a situation where social security legislation does not exist, then the condition of his family will be in worst situation. They will experience any one of the extended forms of social evils like destitution, beggary, child labor, low wages and exploitations. The existence of social security measures gives confidence to the workers that their standard of life will never be eroded due to such situation. So naturally the workers will have the confidence to overcome the evil effects of poverty. The absence 0% social security will yield idleness, poverty, sufferings and mental depression which causes disastrous for the society. But the presence of social security undertakes responsibility for affording every individual a rasonable opportunity to earn a living and maintain himself. So it preserves the self-respect

of the beneficiary by restoring the lost working capacity to the extent to which it can and also maintains the workers and their dependents during the period of cessation or any break in gainful activity. Following are the recommendations to be addressed by Employee Provident Fund, Nepal.

- Comprehensive social security and protection policy should be formulated through consensus among the major stakeholders incorporating Human Rights.
- Informal sector workers should be identified. It is not clear why Nepal is not formulating a separate act for the informal sector workers although such attempts have been made by other countries. Rethinking this issue is important.
- The increasing use of approved/unapproved retirement fund is a positive trend, but existing legal frameworks are unable to prevent misuse of such funds.
- Like the one per cent social security tax, new schemes should be developed to minimize the government's resource liability. New revenue sources that enhance willingness to pay should be explored to contribute to the social security related programmes.
- An automatic information system should be developed to

continuously update data about the labour market including information about labour demand and supply by skill categories.

References

- Asian Development Bank.(2003)
Social Protection. <https://www.adb.org/sites/default/files/institutional-document/32100/social-protection.pdf>
- Employee provident fund Act, 2019
- International Labour Office.(2019). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_067588.pdf
- International Labour Office.
(2022). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@soc_sec/documents/publication/wcms_817572.pdf
- Stephen McKay & Karen Rowlingson.
(2019). Report on social insurance and allied services. <https://www.abebooks.co.uk/9780333729786/Social-Security-Britain-McKay-Stephen-0333729781/plp>
- The constitution of Nepal, 2072 under the part 3, articles 43,42,34
<https://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights>
<https://epf.org.np/resource/3>
<https://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm>
<https://www.issa.int/>



Revolutionizing the Employees

Provident Fund Nepal: A Comprehensive IT Strategic Plan



Bimarsha Panta*

"The digital age is no longer about just fixing IT problems; it's about building a strategic foundation for the future." - Satya Nadella, CEO of Microsoft

In the ever-changing global of enterprise and technology, positive thoughts are definitely vital. These consist of making plans a way to use generation accurately, making bills on-line, checking laptop systems, ensuring information is right, maintaining information secure, the use of digital signatures to prove things, shielding towards on-line dangers, the usage of clever computers, staying connected to the internet, doing commercial enterprise online, and searching after information safety. These standards have a history that goes returned in time and feature evolved as era has changed. For instance, planning for technology started out in the 1960s whilst humans wanted to use computers within the great manner for his or her paintings. And the idea of making payments online began in the Seventies while human beings

started out to apply electronic methods to send money. Over time, we have observed ways to maintain facts secure from hackers and viruses that attempt to harm pc structures. We additionally have approaches to show that virtual files are actual and have not been modified. As the internet grew, so did the need to guard in opposition to online dangers, like cyber-attacks. In latest years, smart computers have turn out to be extra powerful, and we name this Artificial Intelligence (AI). This enables us do things like predict what human beings might do next or speak to computer systems like we do to humans. Staying connected to the internet has grown to be critical for sharing statistics, and doing commercial enterprise on-line has transformed how we purchase and sell things. We've additionally discovered to manage facts security, making sure records is secure at all degrees. All these thoughts paintings together to form how current companies function, taking instructions from the beyond and mixing them to

* Student, Advanced College of Engineering and Management

create a sturdy destiny within the virtual international.

The dynamic landscape of present day commercial enterprise and technology has given upward push to a constellation of crucial principles that together steer businesses toward fulfillment. As we dig into the realms of IT strategic planning, digital fee structures, gadget audits, facts audits, information safety, digital signatures, cyber protection, synthetic intelligence, connectivity, e-commerce, and facts protection control, it's imperative to appreciate their historic roots and their seamless integration in the digital age. IT Strategic Planning: Emerging in the 60s, IT strategic planning located its genesis inside the popularity of aligning era investments with enterprise targets. Early initiatives aimed at automating manual processes, however as generation evolved, the significance of a cohesive plan became evident. Approaches like Strategic Information Systems Planning (SISP) emerged in the late 20th century, emphasizing the symbiotic relationship among IT and organizational desires. Electronic Payment Systems: The idea of digital bills lines again to the 70s with the appearance of digital budget transfers (EFT). The Eighties ushered in credit score and debit cards, remodeling the economic panorama. The 1990s marked a turning point with the rise of the net and encryption technologies, main to online fee systems that revolutionized global transactions. System Audits and Data Information

Audits: The increasing computer generation of the 1960s and 70s gave upward push to the need for gadget audits. Organizations sought to ensure reliability, safety, and regulatory compliance. Simultaneously, records statistics audits emerged to keep the high-quality, accuracy, and compliance of digitized facts in a more and more interconnected international. Data Security: The virtual transformation of the 1970s spawned worries approximately facts safety. The 1980s added forth viruses and malware, underscoring the need for protecting virtual property. The reaction to evolving cyber threats led to the development of encryption, firewalls, and access controls. Digital Signatures: The roots of virtual signatures hint lower back to the 1970s, with cryptographers exploring methods to validate virtual messages. The introduction of public key cryptography inside the 80s enabled secure virtual signatures, leading in a generation of authenticity, integrity, and non-abandonment for digital documents and transactions. Cyber Security: As the net received traction within the overdue 20th century, the term “cyber protection” emerged. The 1988 Morris Worm incident marked a pivotal second, prompting the development of anti-virus software program and formalized cyber protection practices. The persistent evolution of threats caused the continued refinement of cyber security features. Artificial Intelligence: The mid-20th century noticed the inception of artificial intelligence as laptop scientists

estimated machines simulating human intelligence. The subject experienced cycles of advancement and retreat, referred to as AI winters. Breakthroughs in device gaining knowledge of, neural networks, and computing energy within the twenty first century rekindled AI's potential. Connectivity: Connectivity's historical roots make bigger to the creation of the ARPANET inside the overdue 60s, a precursor to the internet. Advancements just like the World Wide Web's creation inside the 90s facilitated worldwide connectivity, permitting records sharing and communication across borders. E-commerce: The 70s laid the basis for e-commerce, which received traction within the 1990s with the upward push of on-line shopping. Platforms like Amazon and eBay converted commercial enterprise fashions and client behavior. Secure online fee systems and net accessibility fueled the rapid growth of e-trade. Data Security Management: The late 20th century's digitalization of records paralleled the rise of data safety management. Amid facts breaches and rules, companies embraced comprehensive techniques to make sure facts safety at some point of its lifecycle. In end, those intertwined ideas are rooted in history and synergistically adapted to the virtual age. From the early visions of IT alignment to the transformative ability of synthetic intelligence, these factors weave a tapestry that defines contemporary strategies for navigating the intricacies of current business.

In a developing nation like Nepal, where modernization and digitalization is reshaping industries and enhancing citizen services, Employees Provident Fund (EPF) of Nepal stands at the edge of transformation. By crafting a complete IT strategic plan, the EPF can not only modernize its operational structure but can completely transform it by ensuring the security of member data, embracing advanced technologies, and enhancing member engagement. Initially, the implementation might appear challenging, but as it progresses through execution, the process can gradually become much simpler. This strategic blueprint shall unite electronic fee systems, robust records safety, digital signatures, cyber protection, synthetic intelligence, seamless connectivity, and the prowess of e-trade.

1. Electronic Payment and E-commerce: Transforming Efficiency and Convenience

In today's digital age, incorporating electronic payment systems into the EPF isn't just a choice – it's a must. By enabling electronic transfers of contributions and facilitating online withdrawal requests, the EPF can revolutionize its member experience. This isn't just about efficiency; it's about giving members the power to access their funds seamlessly through online platforms, adding a new level of convenience to their financial interactions. By doing this, the EPF

isn't just keeping up with the times; it's leading the way into a digital future where convenience and opportunity go hand in hand for members.

2. **System and Data Audits: Protectors of Precision and Integrity**

EPF should incorporate regular system and data audits not just to maintain accuracy but also to gain highest level of trust with its members. These audits serve as vigilant guardians, detecting vulnerabilities and irregularities that might undermine the EPF's reliability. By conducting these assessments, the EPF maintains the performance integrity of its systems and guarantees the confidentiality, availability, and accuracy of member data. In essence, these audits stand as an evidence to the EPF's dedication to its members, solidifying its role as a responsible and dependable custodian of financial well-being.

3. **Data Security and Management: Strengthening Confidentiality**

Ensuring member data security is crucial for EPF. Employing current statistics security features, along with encryption, get admission to controls, and stable garage, ensures the safeguarding of sensitive economic and private records. In a global where cyber threats are an actual subject, having sturdy facts safety management in area now not only safeguards member records however

also nurtures a sense of agreement among participants. When people see that their data is being handled with care, it fosters a culture where everyone values the protection of information. So, beyond just being a safeguard, strong data security becomes a driving force that shapes how members perceive and interact with the EPF.

4. **Digital Signatures and Cyber security: The Pillars of Authenticity**

Cyber security along with digital signature is must in implementing all the IT strategic plans. By adding digital signatures, EPF transactions and messages become even more genuine. These digital marks make sure that documents are real and stop fake activities. Since, EPF must give high priority to its member data strong cyber security keeps data safe from being stolen. It also prevents EPF's digital systems from hacking and breaching. So, it's like two pillars: digital signatures make things real, and cyber security protects everything from cyber risks. This way, EPF and its members can be sure their dealings are honest and their information is secure.

5. **Artificial Intelligence: Boosting Efficiency and Gaining Insights**

Artificial Intelligence (AI) is like having an exquisite brain that facilitates EPF work better, making

matters less difficult and more efficient for everybody worried. It is the riding force behind operational optimization. By using AI-powered gear that examine data, EPF can expect what its individuals may do, control their finances in a smart way, and provide custom designed stories that in shape every member. Let's keep in mind EPF having a top notch smart chatbots powered by means of AI. They're like instantaneous helpers for members, prepared to reply questions on their bills and making it easy to speak to EPF workforce. Making use of this truly integrates the operational overall performance of EPF.

6. Seamless Connectivity: Strengthening Member Engagement Efforts

Incorporating smooth connectivity enhances the EPF's ability to engage with its members effectively. Seamless connectivity empowers EPF members to access their accounts effortlessly. With an intuitive online portal or mobile app, members can monitor contributions, verify balances, and initiate withdrawal requests without physical visits. This heightened engagement saves time, enhances satisfaction, and solidifies the EPF's digital presence. This technology-driven approach empowers members to access information, resolve queries, and engage in meaningful interactions with ease. Ultimately,

smooth connectivity acts as a bridge that brings members closer to the EPF's offerings, creating a sense of empowerment and involvement.

7. A Unified Vision: The Future of EPF Nepal

By embracing a range of technological advancements such as electronic payment systems, careful system and data audits, robust data security measures, digital signatures, cyber security reinforcement, AI integration, seamless connectivity, and e-commerce capabilities, the EPF Nepal is setting a course toward modernization and exceptional performance. This all-encompassing IT strategic plan isn't just about using technology; it's about demonstrating the EPF's dedication to its members. Each component of this plan serves a purpose. Electronic payment systems make financial transactions smoother and more convenient. System and data audits ensure accuracy and reliability. Strong data security protects sensitive information. Digital signatures guarantee authenticity. Cyber security fortification prevents breaches. AI integration brings intelligent insights. Seamless connectivity improves member interaction. E-commerce capabilities offer more versatile access to funds.

Together, those components create a complete roadmap that aligns with the

EPF's undertaking to serve its individuals efficaciously, transparently, and with unwavering agree with. This plan is not just about embracing the contemporary traits; it's approximately developing a surroundings wherein individuals can experience more desirable services, have complete self-belief in their interactions, and benefit from a more contemporary and effective approach to financial management. Ultimately, this approach symbolizes the EPF's dedication to the well-being and success of its participants in an evolving digital panorama.

In a world transformed by means of the digital generation, the EPF is ready to take the reins and manual we right into a future pushed by using era. The IT strategic plan we endorse is all approximately merging present day generation with top-notch carrier. It's now not just about preserving up with the instances; it's approximately flourishing in a constantly converting

environment. The EPF has usually been about securing the monetary future of Nepalese citizens at some stage in their retirement. Now, with this new plan, we're adding a virtual twist to that challenge. We're embracing generation to make matters even better. As the sector shifts, so does the way we stable your economic nicely-being. This isn't always simply an evolution; it is a promise for a brighter tomorrow for each person we serve.

References:

Kappelman, L. A., McKeeman, R., & Zhang, L. (2006). Early IT strategic planning pays off.

Gopalan, S., & Gudi, A. (2019). Secure digital signature using hyperledger fabric blockchain.

Russell, S. J., & Norvig, P. (2016). Artificial intelligence: a modern approach. Pearson.



कर्मचारी सञ्चय कोष

(कर्मचारी सञ्चय कोष ऐन, २०१९ बमोजिम स्थापित)

केन्द्रीय कार्यालय:

स्थान	फोन नं.	ईमेल
पुल्चोक, ललितपुर	०१-५०१०१६५, ०१-५०१०१६६, ०१-५०५०१७२	info@epf.org.np

मुख्य कार्यालय:

स्थान	फोन नं.	ईमेल
त्रिदेवीमार्ग, ठमेल, काठमाडौं	०१-५३५२१४०	info@epf.org.np
लगनखेल, ललितपुर	०१-५५२२९४१, ०१-५५२५७०७	hloan@epf.org.np

शाखा कार्यालय :

स्थान	फोन नं.	ईमेल
विराटनगर	०२१-४७२७८४	biratnagar@epf.org.np
जनकपुर	०४१-४२२१६६	janakpur@epf.org.np
हेटौडा	०५७-५२४३७७	hetauda@epf.org.np
पोखरा	०६१-४६८०४९	pokhara@epf.org.np
बुटवल	०७१-५५४५१८	butwal@epf.org.np
कोहलपुर	०८१-५४१२८२	kohalpur@epf.org.np
सुर्खेत	०८३-५२३०६६	surkhet@epf.org.np
धनगढी	०९१-५२०६९२	dhangadhi@epf.org.np

सेवा केन्द्र :

स्थान	फोन नं.	ईमेल
धनकुटा	०२६-५२२०४९	dhankuta@epf.org.np
सिंहदरबार	०१-४२००४६६	singhadurbar@epf.org.np
लगनखेल	०१-५५२१६८०	sclagankhel@epf.org.np

वेबसाईट : www.epf.org.np

कल सेन्टर : ०१-५९७००४१

शाखा कार्यालय प्रमुख



तेजप्रसाद खनाल
जनकपुर शाखा



कल्पना मानन्धर
पोखरा शाखा



निर्मला हुमागाई
विराटनगर शाखा



सन्तोष पौड्याल
धनगढी शाखा



सशी कुमार देवकोटा
कोहलपुर शाखा



रवि तामाङ
सुर्खेत शाखा



कृष्ण बहादुर जि.सि
बुटवल शाखा



हरिकृष्ण कार्की
हेटौडा शाखा

सेवा केन्द्र प्रमुख



मन्जु भण्डारी
सेवा केन्द्र सिंहदरबार



दिपेन्द्र सापकोटा
सेवा केन्द्र धनकुटा



डिल्ली प्रसाद अधिकारी
सेवा केन्द्र लगनखेल

सुरक्षित भविष्यको लागि सञ्चय कोष तथा निवृत्तभरण कोष

सञ्चयकर्ता सापटी

विशेष सापटी
घर सापटी
शैक्षिक सापटी
सरलचक्र कर्जा
घर मर्मत सापटी
जग्गा खरिद सापटी

सामाजिक सुरक्षा सुविधा

काजक्रिया अनुदान
दुर्घटना क्षतिपूर्ति
सञ्चयकर्ता स्वास्थ्योपचार योजना
सुत्केरी तथा शिशु स्याहार सुविधा

संस्थागत ऋण

औद्योगिक क्षेत्र
उर्जा क्षेत्र
पर्यटन क्षेत्र
पूर्वाधार क्षेत्र



केन्द्रीय कार्यालय

पूल्चोक, फोन नं ०१-५०१०१६५, ५०१०१६६, ५०१०१७२

मुख्य कार्यालय

त्रिदेवीमार्ग, ठमेल, काठमाडौं फोन नं. ०१-५३५२१४०
लाजानखेल, ललितपुर फोन नं. ०१-५५२२२४१, ०१-५५२५७०७

शाखा कार्यालय

विराटनगर: ०२१-४७२७८४, जनकपुर: ०४१-४२२१६६, हेटौंडा: ०५७-५२४३७७, पोखरा: ०६१-४६८०४२,
वुठवल: ०७१-५५४५१८, कोहलपुर: ०८१-५४१२८२, सुर्खेत: ०८३-५२३०६६, धनगढी: ०९१-५२०६२२

सेवा केन्द्र

लाजानखेल: ०१-५५२१६८०, सिंहदरवार: ०१-४२००४६६, धनकुटा: ०२६-५२२०४२

कल सेन्टर : फोन : ०१-५२७००४१

www.epf.org.np