



कोष

वार्षिक विशेषाङ्क २०७१

अङ्क ८१

कर्मचारी सञ्चय कोष

केन्द्रीय कार्यालय
पुल्चोक ललितपुर

कर्मचारी सञ्चय कोष ५२ औं वर्ष पूरा गरी ५३ औं वर्ष प्रवेश
गरेको सुखद् उपलक्ष्यमा कोषका समस्त सञ्चयकर्ताहरुमा
हार्दिक मङ्गलमय शुभ-कामना व्यक्त गर्दछौं ।



कर्मचारी सञ्चय कोष
केन्द्रीय कार्यालय, पुल्चोक ललितपुर

कर्मचारी सञ्चय कोष

सञ्चालक समिति



श्री दुर्गानिधि शर्मा
अध्यक्ष



प्रा. डा. कमलराज ढुंगेल
सञ्चालक



श्री रामशरण पुडासैनी
सञ्चालक



श्री प्रताप सिंह थापा
सञ्चालक



श्री कृष्णप्रसाद शर्मा
सञ्चालक



श्री ताराध्वज पाण्डे
सञ्चालक



श्री कृष्णप्रसाद आचार्य
प्रशासक/सञ्चालक

कर्मचारी सञ्चय कोष

कोष व्यवस्थापन समूह



श्री कृष्णप्रसाद आचार्य
प्रशासक



श्री राधा कृष्ण पोते
मुख्य अधिकृत



श्री हसना शर्मा सुवेदी
मुख्य अधिकृत



श्री राजेन्द्र काफ्ले
नायव मुख्य अधिकृत



श्री केदारनाथ गौतम
नायव मुख्य अधिकृत



श्री दुर्गाप्रसाद सुवेदी
नायव मुख्य अधिकृत



श्री वीरेन्द्र मोहन भट्टराई
नायव मुख्य अधिकृत



श्री जीतेन्द्र धिताल
चार्टर्ड एकाउण्टेण्ट



श्री हरिप्रसाद भुर्तेल
का.मु. नायव मुख्य अधिकृत



श्री मनोहर भट्टराई
का.मु. नायव मुख्य अधिकृत



श्री लक्ष्मीप्रसाद श्रेष्ठ
का.मु. नायव मुख्य अधिकृत



श्री शिवकुमार अर्याल
का.मु. नायव मुख्य अधिकृत



श्री हिमालयप्रसाद शिवाकोटी
वरिष्ठ प्रबन्धक



श्री माधवप्रसाद कोइराला
वरिष्ठ प्रबन्धक



श्री रोचन श्रेष्ठ
वरिष्ठ प्रबन्धक (अपरेसन)



श्री राजाराम श्रेष्ठ
वरिष्ठ प्रबन्धक



श्री श्रीराम श्रेष्ठ अधिकारी
वरिष्ठ प्रबन्धक



श्री जीवनकुमार कटवाल
वरिष्ठ प्रबन्धक



श्री सोमनकुमार कुँवर
वरिष्ठ प्रबन्धक



श्री विजयकुमार श्रेष्ठ
वरिष्ठ प्रबन्धक (प.वि.)



श्री दुर्गाप्रसाद सापकोटा
वरिष्ठ प्रबन्धक



श्री राजेन्द्र शाक्य
का.मु. वरिष्ठ प्रबन्धक (सि.स.)



श्री हेमन्तराज अधिकारी
का.मु. वरिष्ठ प्रबन्धक



श्री ओमकृष्ण श्रेष्ठ
कार्यालय प्रमुख
हेटौंडा शाखा



श्री विष्णुप्रसाद पौड्याल
कार्यालय प्रमुख
पोखरा शाखा



श्री अर्जुनकुमार गौतम
कार्यालय प्रमुख
विराटनगर शाखा



श्री परसात्मा न्योपाने
कार्यालय प्रमुख
बुटवल शाखा



श्री महेशप्रसाद खनाल
कार्यालय प्रमुख
कोहलपुर शाखा



श्री युवराज मिश्र
कार्यालय प्रमुख
धनगढी शाखा



श्री विष्णुबहादुर खत्री
कार्यालय प्रमुख
सुर्खेत शाखा



श्री तेजप्रसाद खनाल
कार्यालय प्रमुख
धनकुटा शाखा

शुभकामना मन्तव्य

राष्ट्रको सेवामा आफ्नो जीवनको उर्जाशील समय समर्पण गर्ने राष्ट्रसेवक तथा कोषसँग आवद्ध विविध क्षेत्रका कामदार कर्मचारीको भविष्यनीधिका रूपमा रहेको कर्मचारी सञ्चय कोष ५२ औं वर्ष पूरा गरी ५३ औं वर्षमा प्रवेश गर्न लागेको छ। राष्ट्रसेवकको अवकाशपश्चात्को जीवनमा आर्थिक सुरक्षा सुनिश्चित गर्न सञ्चयकोषको व्यवस्था गर्ने पवित्र उद्देश्यले वि.सं. २०१९ सालमा विधिवत स्थापना भएको कर्मचारी सञ्चय कोषले हालसम्म गरेका कार्यहरु कसैसँग छिपेको छैन र आगामी दिनहरुमा समेत सञ्चयकर्ता कर्मचारी तथा तिनमा आश्रितका लागि आवास, स्वास्थ्य बिमा, शिक्षा जस्ता सामाजिक सुरक्षाका आधारभूत पक्षहरुतर्फ ध्यान केन्द्रित गरी छुट्टै पहिचान बनाउन कर्मचारी सञ्चय कोष सततः प्रयासरत रहेको छ।

कर्मचारी सञ्चय कोषमा निजी क्षेत्रका कामदार तथा कर्मचारीको संलग्नता अत्यन्त कम देखिएको छ। उनीहरु आधारभूत सामाजिक सुरक्षाबाट पनि वञ्चित रहेका देखिन्छन्। स्वस्थ जीवनयापन गर्न पाउने नागरिकको मौलिक अधिकार समेत सुनिश्चित गर्न सकिएको छैन। यद्यपि, यो कार्यक्रम मौलिक रूपमा सरकारी कोषबाट व्यहोरिनु पर्ने हो। तर पनि सञ्चयकर्ताको स्वस्थ जीवनयापनका लागि जीवन बिमा जस्तै आर्थिक सुरक्षाको पाटो पनि हेर्न जरुरी छ। दिनानुदिन स्वास्थ्य सेवा अत्यन्त महङ्गो र जटिल बन्दै गएको छ भने नयाँ नयाँ रोगहरु देखा पर्न थालेका छन्। विभिन्न प्रकारका सामाजिक जोखिमहरुको प्रभावलाई न्यूनीकरण गर्न सामाजिक सुरक्षाको योजनामा सुधारको आवश्यकता पनि रहेको छ। यी कार्यक्रमहरुको कार्यान्वयनमा कर्मचारी सञ्चय कोषको भूमिका महत्वपूर्ण हुने हुँदा नेपाल सरकारसँगको सहकार्यमा ती कार्यक्रमहरुको कार्यान्वयन गर्न कोष प्रयासरत छ।

करिब ४ लाख ९० हजार सञ्चयकर्ताको धरोहरको रूपमा रहेको भण्डै १ सय ७० अर्ब रुपैया बराबरको पूँजीको सुरक्षा सुनिश्चित गर्दै यसको विवेकपूर्ण परिचालनबाट प्राप्त प्रतिफल समेत सञ्चयकर्तालाई उपलब्ध गराउँदै सामाजिक सुरक्षा प्रदान गर्ने कार्यको जिम्मेवारी यस संस्थाले कुशलतापूर्वक निर्वाह गर्दै आइरहेको छ, यसमा कमी आउने छैन।

कोषले विगतको एक वर्षभित्रमा संस्थाको स्वस्थ वित्तीय अवस्था कायम राख्न, सहभागितामूलक व्यवस्थापन पद्धतिको विकास गर्न, आन्तरिक नियन्त्रण प्रणाली मजबुत बनाउन, लगानीमा निहित जोखिम न्यूनीकरण गर्न, आर्थिक अनुशासन र पारदर्शिता कायम गर्न, संस्थागत सुशासन कायम राख्न र लगानी विविधीकरण गरी उच्चतम प्रतिफल प्राप्त गर्न नीति तथा कार्यविधि तर्जुमा गरी उल्लेख्य सुधारात्मक कार्यहरु गरेको छ। त्यसै गरी संस्थाको सिर्जनशील सम्पत्तिको रूपमा रहेका कोषका समस्त कर्मचारीहरुमा रहेको प्रतिबद्धता, निष्ठा र जिम्मेवारी बोधको भावना र अभ्यासले अन्य वित्तीय संस्थाहरुलाई समेत अनुकूलता प्रदान गरेको छ।

मुलुकमा रहेका अन्य वित्तीय संस्थाहरुमा भन्दा ठूलो परिमाणको दीर्घकालीन वित्तीय स्रोत भएको यस संस्थाले वित्तीय बजारमा नेतृत्वदायी भूमिका निर्वाह गरिरहेको छ। देशमा विद्यमान उर्जा सङ्कटको समाधानका लागि स्वदेशी लगानीमै जलविद्युत परियोजनाहरु निर्माण गर्ने काम होस् वा ईन्धन आपूर्तिको समस्यालाई समाधान गर्न होस् कोषले मद्दत गरेकै छ र हवाईजहाज खरिदको माध्यमबाट पर्यटन प्रवर्द्धनमा सघाउन कर्मचारी

सञ्चय कोषले दीर्घकालीन कर्जा प्रवाह गरेको छ । मुलुकको अर्थतन्त्रमा समेत थप योगदान हुने गरी सुरक्षा र प्रतिफल जस्ता लगानीका सर्वमान्य सिद्धान्तबीच उपयुक्त सन्तुलन कायम राख्दै स्रोतको प्रभावकारी व्यवस्थापन गर्नेतर्फ कोष अगाडि बढि नै रहेको छ ।

हालैका दिनहरुमा वित्तीय बजारमा देखिएको अत्यधिक तरलता, मुद्दती निक्षेप लगानीमा आशातीत प्रतिफल नआउने अवस्था र लगानीको अवसरमा देखिएको संकुचनका कारण कोषको आयमा आएको कमी, परियोजना कर्जाहरुको प्रतिस्पर्धात्मक बजारका कारण व्याजदरमा आएको गिरावट, सरकारी ऋणपत्र तथा बचतपत्रबाट प्राप्त हुने प्रतिफल दशककै न्यून बिन्दु अर्थात् तीन प्रतिशतको हाराहारीमा रहेको अवस्था, औद्योगिक क्षेत्रको लगानीमा देखिएको संकुचन जस्ता चुनौतीको सामना गर्न परिरहेको वर्तमान अवस्थामा समेत आफ्ना सञ्चयकर्तालाई सन्तोषजनक प्रतिफल दिन कोष सक्षम रहेको छ ।

कोषप्रति सञ्चयकर्ताको विश्वास र निष्ठा कायम राख्दै कोषलाई सुदृढ बनाउन सञ्चालक समिति प्रतिबद्ध छ । कुशल व्यवस्थापन समूह र लगनशील कर्मचारीहरुका साथ अगाडि बढिरहेको कोषले भविष्यमा पेन्सन लगायत अन्य अवकाश कोष सञ्चालन, स्वास्थ्य विमाको कार्यान्वयन र सामाजिक सुरक्षाको दायरा विस्तार गर्दै जानुपर्ने जिम्मेवारी पनि थपिने कुरा सुनिश्चित छ । अवकाशपश्चात् एकमुष्ट सञ्चयकोष रकम फिर्ता गर्ने परम्परामा सुधार गरी यसलाई प्रौढावस्थाको निवृत्तिभरणको विकल्पका रुपमा विकास गर्नेतर्फ खासगरी नेपाल सरकारले सोच्न आवश्यक देखेको छ ।

नेपाल सरकारको अभिभावकत्व, सक्षम र गतिशील सञ्चालक समिति, कुशल व्यवस्थापन समूह र जिम्मेवारीप्रति प्रतिबद्ध कोषका कर्मचारीहरुको सकारात्मक भूमिका र अग्रजहरुको प्रेरणाबाट राष्ट्रिय सामाजिक सुरक्षा प्रदायकको अग्रणी भूमिकाद्वारा कोषलाई अन्तर्राष्ट्रियस्तरको सामाजिक सुरक्षा संस्थाको रूपमा स्थापित गर्ने अभिष्टसहित सम्पूर्ण सञ्चयकर्ताको सर्वथा हित हुने गरी स्पष्ट मार्गचित्र कोरेर अगाडि बढ्न कोष सक्षम हुनेछ भन्ने अपेक्षा राख्न चाहन्छु । कोषको ५३ औं वर्ष प्रवेशको यस पावन अवसरमा नेपाल सरकार, सम्पूर्ण सञ्चयकर्ता एवम् सम्बद्ध पक्षबाट आगामी दिनहरुमा अझ बढी सहयोग एवम् सद्भाव प्राप्त हुने आशाका साथ कोषको हितमा समर्पित महानुभाव तथा शुभेच्छुकहरुका साथै कोषमा कार्यरत कर्मचारीहरुप्रति आभार व्यक्त गर्दछु ।

दुर्गानिधि शर्मा

अध्यक्ष

कर्मचारी सञ्चय कोष

(सचिव, प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय)

विषय सूची

क्र.सं.	विवरण	लेखक	पेज नं.
१.	सम्पादकीय		
२.	कर्मचारी सञ्चय कोषको त्रिपन्नौ स्थापना दिवसको		१-१०
३.	संघीयताका संभावित जोखिम र चुनौतीको सम्बोधन	डा. चन्द्रमणि अधिकारी	११-१६
४.	सार्वजनिक संस्थानमा संस्थागत सुशासन	विमल वाग्ले	१७-२०
५.	सार्वजनिक संस्थानको व्यवस्थापन	कृष्णहरि वास्कोटा	२१-२६
६.	सकारात्मक अनुशासन	अर्जुनमणि आ. दीक्षित	२७-३८
७.	प्रभावकारी संस्थागत सुशासनका लागि संस्थागत	जितेन्द्र धिताल	३९-४१
८.	सञ्चय कोषमा बिताएका ती अविष्मरणीय क्षण	कैलाश भक्त कारञ्जित	४३-४६
९.	कर्मचारी सञ्चय कोषको सुधारमा ट्रेड युनियनको भूमिका	धर्मप्रसाद खनाल	४७-४९
१०.	संस्थागत सुधारमा ट्रेड युनियनको भूमिका	कृष्णप्रसाद दाहाल	५१-५४
११.	कर्जा प्रवाहमा स्व-विवेकीय क्षमता उपयोगको आवश्यकता	ओजस्वी गौतम	५५-५७
१२.	Sustainability of Social Security Matters!	Prof. Kamal Raj Dhungal	५९-६४
१३.	Performance-based Incentive System	Pratap Kumar Pathak	६५-७७
१४.	IFRS in the Perspectives of State Owned Enterprises	Mahesh Guragain	७९-८५
१५.	Theories of international trade and Nepal's	Basudev Sharma	८७-९४
१६.	The Role of Social Security Benefits to Motivate	Dilip Paudel	९३-१०३
१७.	कोषका गतिविधि तथा समाचार		१०४-१२७

प्रस्तुत वार्षिक विशेषाङ्क २०७१ मा समावेश लेख, रचना लेखकका निजी विचार र अभिव्यक्ति हुन् ।

- क.सं. कोष



कर्मचारी सञ्चय कोष मूलतः नेपाल सरकार, सङ्गठित संस्थाका कर्मचारीहरू र अन्य कर्मचारीहरूका निमित्त सञ्चयकोष व्यवस्था गर्न स्थापना भएको हो । कर्मचारीहरूको सुनिश्चित भविष्यका लागि सञ्चयकोष व्यवस्था गर्न स्थापित कोष विभिन्न आरोह/अवरोह पार गर्दै ५२ वर्षको दौरानमा देशकै अग्रणी सामाजिक सुरक्षा संस्था र एक प्रतिष्ठित ठूलो वित्तीय संस्थाका रूपमा स्थापित भइसकेको छ ।

सञ्चयकर्ताको आर्थिक सुरक्षा र सन्तुष्टिलाई नै कोषको मुख्य लक्ष्य मानी सञ्चित रकमको सुरक्षा र सुनिश्चितता, सामाजिक सुरक्षा र वित्तीय सुविधाहरू दिगो रूपमा सुनिश्चित गर्ने कार्यमा कोष सफलतापूर्वक निरन्तर अधि बढिरहेको छ । कोषको रकमको लेखाङ्कन र सेवा सुविधा प्रदान गर्ने कार्यमा सूचना प्रविधिको उच्चतम प्रयोग गरी कोषकट्टी रकमको लेखाङ्कन शुद्ध र व्यवस्थित एवम् पारदर्शी रूपमा समयमै सम्पन्न गर्नुका साथै कोषबाट प्रवाह हुने सेवा, सुविधा सरल, छिटोछरितो र प्रभावकारी रूपमा उपलब्ध गराउँदै आएको छ । सञ्चयकर्तालाई देशको विभिन्न भागमा शाखा कार्यालयहरू स्थापना गरी स्थानीय स्तरमा कोषबाट प्रवाह हुने सेवा सुविधाहरू उपलब्ध गराउँदै आएको छ । बैंकिङ सञ्जाल र सूचना प्रविधिको माध्यमबाट शास्त्राहित सेवा सुविधा राष्ट्रिय वाणिज्य बैंकको शाखा कार्यालयमार्फत प्रदान गर्ने कार्य समेत शुरू गर्न लागेको छ ।

कोषजस्तो सामाजिक सुरक्षा संस्थालाई सक्षम, दबिलो र प्रतिस्पर्धी वित्तीय संस्थाको रूपमा अझ अधि बढाउन व्यवस्थापकीय र वित्तीय मूल्य र मान्यता (Core Values) तथा संस्थागत सुशासन अपरिहार्य पक्ष हुन आउँछ । यसका लागि व्यवस्थापनको प्रष्ट दृष्टिकोण रहनु आवश्यक छ । त्यसमा कर्मचारी सञ्चय कोष व्यवस्थापनको प्रष्ट दृष्टिकोण आइसकेको छ । कोष खास मूल्य र मान्यता तथा सुशासनको आधारमा सञ्चालन भइरहेको छ ।

अनिवार्य दीर्घकालीन बचतका माध्यमले देशको राष्ट्रिय महत्वका आर्थिक क्षेत्रहरूमा योगदान पुऱ्याउन पर्याप्त पूँजी जुटाउन सक्ने सामर्थ्य कोषसँग छ । सुरक्षित लगानी र उच्च प्रतिफलका दृष्टिकोणले जलस्रोत, पर्यटन र पूर्वाधार का क्षेत्र देशमा अझै पनि प्रचुर मात्रामा सम्भावना भएका क्षेत्र भित्र पर्छन् । यी क्षेत्रहरूको विकासका लागि ठूलो मात्रामा पूँजीको आवश्यकता पर्छ । बैंक तथा वित्तीय संस्थाहरूको दीर्घकालीन रूपमा पूँजी प्रवाहमा आफ्नै किसिमका जटिलता रहेका हुन्छन् । यस अवस्थामा कोषको पूँजी नै देश निर्माणमा सबैभन्दा बलियो आधार हुन सक्छ । अतः राष्ट्रले यस्तो पूँजी परिचालन गर्ने असल वातावरण सिर्जना गर्नुपर्ने हुन्छ ।

तर एकातिर सुरक्षित र प्रतिफलयुक्त क्षेत्रमा लगानीको सिर्जनात्मक प्रयोगको अवसर जुट्न हम्मे पर्नु र अर्कोतिर वर्तमान वित्तीय बजारको अधिकतम तरलता र घट्दो न्याजदरको कारण निक्षेपबाट प्राप्त हुने प्रतिफलदर समेत त्रस हुँदै जानुले कोषजस्तो दीर्घकालीन बचत सङ्कलन र परिचालन गर्ने संस्थालाई पनि सहज स्थिति छैन । यस अवस्थामा पनि कोषले प्रभावकारी वित्तीय व्यवस्थापन गरी सञ्चित रकमलाई सुरक्षित र उचित प्रतिफलयुक्त क्षेत्रमा लगानी गरी सञ्चयकर्तालाई उचित प्रतिफल उपलब्ध गराउँदै आएको छ ।

अन्तमा कर्मचारी सञ्चय कोष स्थापनाको बाउन्न वर्ष पूरा गरी त्रिपन्नौं वर्षमा प्रवेश गरेको यस शुभ-घडीमा सञ्चयकर्ताका सेवा सुविधा वृद्धि गर्न, कोष रकम र सञ्चयकर्ताको सुक्षा गर्न, सञ्चयकर्तालाई विश्वासिलो र भरपर्दो सेवा प्रदानसहित कोषको लक्ष्य अनुरूप सञ्चयकर्तालाई सन्तुष्ट तुल्याउन अझ कटिबद्ध रहने प्रतिवद्धता जाहेर गर्दै समयमै कोषकट्टी रकम सञ्चय कोषमा दाखिला गर्ने सञ्चयकर्ताहरू, सञ्चयकर्ताको सेवामा अहोरात्र खटिएका कर्मचारीहरू, कोषको सफलताका लागि हरेक पक्षबाट प्रत्यक्ष/परोक्ष सहयोग पुऱ्याउनु हुने सम्पूर्ण व्यक्ति तथा निकायहरू, हाम्रो अनुरोधलाई स्वीकार गरी लेख, रचना समयमै उपलब्ध गराउनु हुने विद्वान लेखकहरू र सम्पूर्ण शुभचिन्तकहरूप्रति हार्दिक शुभकामना ज्ञापन गर्दछौं ।

कर्मचारी सञ्चय कोषको त्रिपन्नौ स्थापना दिवसको अवसरमा प्रशासक श्री कृष्णप्रसाद आचार्यद्वारा प्रस्तुत प्रगति विवरण

विषय प्रवेश

- वि.सं. २०१९ साल भाद्र ३१ गते स्थापना भई आफ्नो औपचारिक रुपमा कार्य प्रारम्भ गरेको कर्मचारी सञ्चय कोष आज ५३ औं वर्षमा प्रवेश गरेको छ। यस सुखद अवसरमा हामी कोषको दीर्घकालीन लक्ष्य तथा उद्देश्य प्राप्तितर्फ सदैव कटिबद्ध रहन प्रतिबद्ध छौ।
- कोषलाई आजको अवस्थासम्म ल्याई पुऱ्याउन उल्लेख्य भूमिका निर्वाह गर्नुहुने हाम्रा आदरणीय अग्रजहरुको योगदानको स्मरण गर्दै उहाँहरुप्रति हार्दिक सम्मान र कृतज्ञता ज्ञापन गर्दछौ।
- कोषमा योगदान गर्ने सञ्चयकर्ताको अवकाशपछिको आर्थिक तथा सामाजिक आवश्यकता पूर्तिका लागि अनिवार्य बचतको व्यवस्थापन गर्नु नै कोषको प्रमुख जिम्मेवारी हो। तदनुरूप, कोषले हाल निजामती कर्मचारी, नेपाली सेना, नेपाल प्रहरी र सशस्त्र प्रहरी, सार्वजनिक संस्थान र सङ्गठित क्षेत्रका कर्मचारी तथा कामदारहरु एवम् सामुदायिक तथा संस्थागत विद्यालयका शिक्षक कर्मचारीहरु समेत गरी कुल ४ लाख ९० हजार सञ्चयकर्ताको सञ्चयकोष रकमको कुशल व्यवस्थापन गरिरहेको छ।
- सरल र सहूलियतपूर्ण सापटीको माध्यमबाट सञ्चयकर्ताका सेवाकालीन आर्थिक तथा सामाजिक आवश्यकता पूरा गर्ने, सामाजिक सुरक्षाका कार्यक्रमबाट सञ्चयकर्तालाई सहयोग गर्ने र दीर्घकालीन पूँजी निर्माणको माध्यमबाट देशको अर्थतन्त्रमा योगदान गरी देशको पूर्वाधार विकासको दिशामा समेत कोषले निर्वाह गरिरहेको भूमिका महत्वपूर्ण रहँदै आएको छ।

कोषको वर्तमान वित्तीय अवस्था :

- लेखापरीक्षण हुन बाँकी आर्थिक विवरण अनुसार वि.सं. २०७१ आषाढ मसान्तसम्ममा कोषमा रु.१ खर्ब ६३ अर्ब ६५ करोड रुपैयाँ सञ्चयकोष मौज्दातसहित रु.१ खर्ब ७० अर्ब ६४ करोड रुपैयाँ कुल वित्तीय स्रोत रहेको छ। सो रकममध्ये रु.१ खर्ब ६३ अर्ब ५४ करोड आयआर्जन हुने विभिन्न क्षेत्रमा लगानी भएको छ भने बाँकी रु.७ अर्ब १० करोड न्यून आय हुने क्षेत्र, स्थिर तथा चालु सम्पत्तिको रुपमा उपयोग भएको छ।
- कोषबाट वि.सं. २०७१ आषाढ मसान्तसम्म प्रवाह भएको कर्जा तथा लगानीतर्फ रु.१ खर्ब ६३ अर्ब ५४ करोडमध्ये सञ्चयकर्ता सापटीमा ५५.१२ प्रतिशत, बैंकहरुको मुद्दती निक्षेपमा १५.६६ प्रतिशत, सरकारी ऋणपत्रमा ८.२८ प्रतिशत, परियोजना कर्जामा १५.०६ प्रतिशत, बैंक तथा वित्तीय संस्थाहरुको शेयरमा

१.३१ प्रतिशत र भवन तथा आवासमा ०.४२ प्रतिशत रहेको छ ।

- आर्थिक वर्ष २०७०/७१ मा ऋण तथा लगानीबाट कोषमा प्राप्त व्याज तथा लाभांश रु.१३ अर्ब ७१ करोड ८४ लाख र विविध आम्दानी रु. १६ करोड ८० लाख सहित कुल रु.१३ अर्ब ८८ करोड ६४ लाख आम्दानी भएको छ । सो रकमबाट सञ्चयकर्तालाई प्रदान गरिएको व्याज तथा अन्य व्यवस्थापन खर्चमा कटाई रु.१ अर्ब ५६ करोड ४८ लाख सञ्चालन बचत भएको छ ।

कोषको आर्थिक वर्ष २०७०/७१ का केही प्रमुख उपलब्धिहरू:

सामाजिक सुरक्षातर्फ

- कोषले आर्थिक वर्ष २०६९/७० को खुद मुनाफाबाट सञ्चयकर्ताहरूका लागि सामाजिक सुरक्षा सुविधा सञ्चालन गर्न सञ्चयकर्ता कल्याणकारी कोषमा एकमुष्ट रु.२७,२९,००,०००/- बाँडफाँड गरेको छ ।
- कोषको सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रम अन्तर्गत सञ्चयकर्ता वा निजको हकवालालाई प्रदान गरिने दुर्घटना क्षतिपूर्ति कार्यक्रम अन्तर्गत २०७०/७१ मा १२१ जनालाई रु.१ करोड १९ लाख १५ हजार र काजक्रिया अनुदान योजना अन्तर्गत ८८४ जनालाई रु.२ करोड १६ लाख ९० हजार भुक्तान गरिएको छ ।
- सञ्चयकर्ताको स्वास्थ्य सम्बन्धी समस्यालाई सम्बोधन गर्न तोकिएको अस्पतालहरूमा स्वास्थ्य उपचार गर्दा लागेको तोकिएको सीमासम्मको खर्च शोधभर्ना भुक्तानी दिने गरी सञ्चयकर्ता औषधोपचार सहयोग योजना-२०७० सञ्चालन गरिएको र यस योजना अन्तर्गत हालसम्म ३८ जनालाई रु.७ लाख ३७ हजार औषधोपचार सहयोग प्रदान गरिएको छ ।
- योगदानमा आधारित सञ्चयकर्ता स्वास्थ्य सुविधा योजना लागू गर्न कोषले आवश्यक नियमावली तयार गरी स्वीकृतिका लागि नेपाल सरकार, अर्थमन्त्रालय समक्ष पेश गरिएको छ ।

सञ्चयकर्ता सेवा प्रवाहतर्फ

- सञ्चयकर्तालाई प्रदान गरिने सापटी प्रक्रियामा समयसापेक्ष सुधार गरी थप व्यवस्थित गर्ने उद्देश्यले सञ्चयकर्ता सापटी कार्यविधि, २०७० लागू गरिएको छ ।
- कोषले सञ्चयकर्ताहरूलाई प्रदान गर्दै आएका सेवा सुविधाका सम्बन्धमा सञ्चयकर्ताहरूको सन्तुष्टि अध्ययन मार्फत सुधार गर्न बाहिरी विषयविज्ञ मार्फत सञ्चयकर्ता सन्तुष्टि सर्वेक्षण सम्पन्न गरिएको छ ।
- मुलुकको प्रमुख प्रशासनिक केन्द्र सिंहदरवारभित्र “सञ्चयकर्ता सेवाकेन्द्र” स्थापना गरी सेवा प्रारम्भ गरिसकिएको छ । साथै, कोषको केन्द्रीय कार्यालय, पुल्चोकबाट समेत निकट भविष्यमा नै “सञ्चयकर्ता सेवाकेन्द्र” सञ्चालन गरिनेछ ।
- सञ्चयकर्ता सेवा प्रवाह प्रक्रियामा क्रमिक सुधार गर्दै लैजाने नीति अनुरूप कोषको ठमेल कार्यालयमा Electronic Queuing Machine सहितको केन्द्रीय काउण्टरबाट सेवा प्रदान गर्ने व्यवस्था मिलाईएको छ ।
- सञ्चयकर्ताहरूलाई कार्यालय समय अघि, पछि तथा विदाको दिनमा अत्यावश्यक सेवा प्रदान गर्न कोषको ठमेल कार्यालयमा सन्ध्याकालीन सेवा प्रवाहको व्यवस्था मिलाईएको छ ।

- शाखा कार्यालयबाट सञ्चयकोष कट्टीको डाटा इन्ट्रीको कार्यलाई निरन्तरता दिई समयमै कोष रकमको लेखाङ्कन गरिएको छ ।
- सञ्चयकर्तालाई कोष सम्बन्धी गतिविधि तथा महत्वपूर्ण सूचनाका साथै कोषबाट प्रदान गरिने सेवा तथा सुविधाहरुको जानकारी दिन e-Newsletter (bulletin) को प्रकाशनलाई निरन्तरता दिनुका साथै गुणस्तरमा सुधार गर्दै लगिएको छ ।
- सूचना प्रविधिको माध्यमबाट सञ्चयकर्तालाई प्रभावकारी सेवा प्रदान गर्ने उद्देश्यले सञ्चयकर्ताको कोषकट्टी विवरण CD वा Web-Site बाट Import गरी कोषको Data base मा समावेश गर्ने नीति अनुरूप यस अवधिमा करिब ६२ प्रतिशत फाँटवारी सञ्चयकर्ता कार्यालयबाट सिधै CD वा Web-Site बाट Import गरी लेखाङ्कन गरिएको छ । सो कार्यबाट Data Entry प्रक्रियामा सरलता, लेखाङ्कनमा शुद्धता र सञ्चयकर्तालाई प्रदान गर्ने सेवा थप प्रभावकारी हुँदै गएको छ ।
- निजी क्षेत्रका कामदार कर्मचारीलाई कोषमा आबद्ध गराई सङ्गठित क्षेत्रमा कोषको दायरा विस्तार गर्ने नीति अनुरूप आर्थिक वर्ष २०७०/७१ मा अनिवार्य कोष कट्टी गर्ने बाहेकका १०२ वटा संस्थाका करिब २०५० जना कर्मचारीलाई कोषमा आबद्ध गरिएको छ ।
- सञ्चयकर्ता परिचयपत्रलाई विद्युतीय अभिलेख राख्ने क्रमलाई निरन्तरता दिँदै यस अवधिमा परिचयपत्र बनाउँदा नै सञ्चयकर्ताको परिचयपत्र स्व्यानिङ्ग गर्ने गरिएको छ भने सञ्चयकर्ताहरुको कार्यस्थल (अनलाईन अनसाईट) मार्फत करिब १०,००० परिचयपत्र वितरण गरिएको छ ।
- कर्मचारी सञ्चय कोष ऐन, २०१९ अनुरूप अवकाशपश्चात रकम फिर्ता पाउन सक्ने अवस्था भएको शुरु मितिले ६ वर्षसम्म रकम फिर्ता लिन नआएका सञ्चयकर्ताको रकमलाई व्यवस्थित गर्न बेचालु सञ्चयकोष व्यवस्थापन कार्यविधि, २०७१ कार्यान्वयन गरिएको छ ।
- सञ्चयकर्तालाई कोषबाट उपलब्ध गराउँदै आइएका सेवाहरुलाई प्रभावकारी तथा थप व्यवस्थित बनाई स्थानीय स्तरमै बैकिङ्ग सञ्जालको माध्यमबाट विशेष सापटी तथा कोषकट्टी रकम भुक्तानी गर्ने सन्दर्भमा राष्ट्रिय वाणिज्य बैकसँग समझदारी सम्झौता (MOU) भईसकेको र अन्य आवश्यक कार्य समेत अधि बढाइएको छ ।
- कोषको नेपालगञ्ज वा नजिकको स्थानमा शाखा कार्यालय सञ्चालन गर्ने कार्यक्रम अनुरूप कोहलपुर, बाँकेमा शाखा कार्यालय सञ्चालन गरिएको छ भने दाङ्गमा सेवा केन्द्र सञ्चालन गर्ने कार्य अधि बढाइएको छ ।

नीतिगत तथा कानूनी सुधार तर्फ

- कर्मचारी सञ्चय कोष ऐन, २०१९ मा समसामयिक सुधार गरी कोषको कार्यमा थप प्रभावकारिता ल्याउने उद्देश्य अनुरूप ऐन संशोधनका लागि मस्यौदा तयार गरी स्वीकृतिका लागि नेपाल सरकार, अर्थमन्त्रालय समक्ष प्रस्तुत गरिएको छ ।
- कोष सञ्चालक समिति, कर्मचारी सञ्चय कोषको व्यवस्थापन र सञ्चयकर्ताबीच समन्वय गरी संस्थाको आन्तरिक नियन्त्रण प्रणाली सबल बनाउन, कोषको कार्य प्रणालीलाई नियमित, व्यवस्थित र सुशासित

बनाउन तथा सञ्चयकर्ताहरूको हकहित र अधिकार सुनिश्चित गर्न र सञ्चयकर्ताहरूको अपेक्षा अनुरूप व्यावसायिक कार्यप्रणाली विकास गर्न सहयोग पुर्याउन उद्देश्यले संस्थागत सुशासन निर्देशिका, २०७१ कार्यान्वयन गरिएको छ ।

- कर्मचारी सञ्चय कोषको वार्षिक बजेट तर्जुमा, कार्यान्वयन, समीक्षा तथा नियन्त्रण सम्बन्धी प्रक्रियाहरूलाई व्यवस्थित गर्न बजेट निर्देशिका, २०७१ कार्यान्वयन गरिएको छ ।
- कोषले गर्ने वित्तीय कारोबारहरूमा निहित जोखिमहरूको पहिचान, विश्लेषण तथा मापन र अनुगमन तथा नियन्त्रणमा आवश्यक सहयोग पुर्याउने उद्देश्य अनुरूप जोखिम व्यवस्थापन निर्देशिका, २०७१ कार्यान्वयन गरिएको छ ।
- कोषको स्रोतको प्रभावकारी तथा प्रतिफलयुक्त क्षेत्रमा परिचालनका निमित्त साविकको लगानी नीतिमा समसामयिक सुधार गरी लगानी नीति, २०७१ कार्यान्वयन गरिएको छ ।
- दैवी प्रकोप तथा अन्य आपतको अवस्थामा कोषको सेवाको निरन्तरता तथा आवश्यक सूचनाको सुरक्षाका लागि कोषले व्यावसायिक निरन्तरता योजना/विपद् व्यवस्थापन योजना, २०७१ (Business Continuty Plan / Disaster Recovery Plan -2071) तर्जुमा गरी कार्यान्वयन गरिएको छ ।
- कोषको दीर्घकालीन लक्ष्य एवम् उद्देश्य प्राप्तिका लागि कोषले सम्पादन गर्ने नियमित तथा विशेष कार्यक्रमको कार्यान्वयन एवम् सो को अनुगमन तथा मूल्याङ्कनलाई प्रभावकारी तथा नतिजामुखी बनाउन कर्मचारी सञ्चय कोष अनुगमन र मूल्याङ्कनको मापदण्ड तथा कार्यविधि, २०७० (Standard Operation Procedure /SOP) कार्यान्वयन गरिएको छ ।

स्रोत परिचालन तथा जोखिम व्यवस्थापनतर्फ

- सञ्चयकर्ताहरूलाई समेत शेयर स्वामित्व सुनिश्चित गरिएको निर्माणाधीन ४५६ मेगावाटको माथिल्लो तामाकोशी जलविद्युत परियोजनाका लागि आगामी ५ वर्षभित्र कोषले रु.१० अर्ब लगानी गर्ने प्रतिबद्धता जनाए अनुरूप हालसम्म रु.५ अर्ब ७८ करोड लगानी गरिएको छ । आर्थिक वर्ष २०७०/७१ मा मात्र रु.१ अर्ब १९ करोड ४९ लाख कर्जा (पूँजीकृत समेत) प्रवाह गरिएको छ ।
- सञ्चयकर्ताहरूलाई समेत शेयर स्वामित्व सुनिश्चित गरिएका चिलिमे जलविद्युत कम्पनीद्वारा प्रबर्द्धित २७२ मेगावाट क्षमताका निर्माणाधीन ४ जलविद्युत आयोजनाहरूका लागि कोषले रु.१६ अर्ब ५० करोड लगानी गर्ने प्रतिबद्धता जनाए अनुरूप हालसम्म रु.१ अर्ब ३० करोड लगानी गरिएको छ । आर्थिक वर्ष २०७०/७१ मा मात्र रु.५८ करोड ८३ लाख कर्जा (पूँजीकृत समेत) प्रवाह गरिएको छ ।
- देशको पर्यटन क्षेत्रको विकासका लागि नेपाल वायुसेवा निगमलाई जहाज खरिदका लागि रु.१० अर्ब ऋण दिने सम्झौता बमोजिम हालसम्म रु.४ अर्ब ४० करोड ५९ लाख लगानी गरिएको छ । आर्थिक वर्ष २०७०/७१ मा मात्र रु.२ अर्ब ९५ करोड ४० लाख कर्जा (पूँजीकृत समेत) प्रवाह गरिएको छ ।
- देशमा ईन्धन आपूर्तिलाई सहज बनाउनका लागि नेपाल सरकारको जमानतमा नेपाल आयल निगमलाई हालसम्म रु.१२ अर्ब ३५ करोड कर्जा प्रवाह गरिएको छ । आर्थिक वर्ष २०७०/७१ मा मात्र रु.४ अर्ब

३५ करोड कर्जा प्रवाह गरिएको छ । साथै, निगमको हालसम्मको व्याज नियमित रहेको छ ।

- परियोजना कर्जाको असुलीलाई प्रभावकारी बनाईएका कारण कोषको कुल स्रोतमा निष्क्रिय कर्जाको अनुपात संस्थागततर्फ ०.३८ प्रतिशत कायम भएको छ भने सञ्चयकर्ताहरूलाई प्रदान गरिएको सापटीमा रहेको निष्क्रिय कर्जाको अंशलाई कम गर्न असुली कार्यलाई प्रभावकारी रूपमा अगाडि बढाइएको छ ।
- कोषको लगनखेलस्थित कमर्सियल कम्प्लेक्स भवन निर्माण कार्य सम्पन्न भएको र व्यावसायिक प्रयोगमा लगाउने कार्य अन्तिम चरणमा रहेको छ ।
- कोषको विभिन्न बैंकहरूमा रहेको मौज्दात रकमलाई समयमै केन्द्रमा रकमान्तर गरी प्रतिफलयुक्त क्षेत्रमा लगानी गर्नका लागि प्रभावकारी रूपमा स्रोत सङ्कलन गर्ने कार्यलाई Any Branch Banking System को माध्यमबाट व्यवस्थित बनाउन राष्ट्रिय वाणिज्य बैंकसँग मिति २०७० माघदेखि लागू हुने गरी समझदारी सम्झौता (MOU) गरी केन्द्रीयस्तरको कोषको खातामा कोषकट्टी रकम जम्मा गर्ने व्यवस्था मिलाईएको छ ।
- अवलेखन गरिएको र शत प्रतिशत कर्जा नोक्सानी व्यवस्था भएका कर्जाहरूको प्रभावकारी असुली प्रक्रिया अगाडि बढाउन कानूनविद एवम् बैकिङ्गविज्ञ समेतको राय तथा सुझावमा प्रतिवेदन तयार गरिएको छ ।
- नेपाल ओरियण्ट म्याग्नेसाइट प्रा.लि.बाट असुल हुँन बाँकी रहेको साँवा तथा व्याज रकममध्ये रु.३५ करोड २ लाख नेपाल सरकार, अर्थमन्त्रालय मार्फत कोषलाई प्राप्त भएको छ ।
- कोषले सञ्चयकर्ताहरूलाई सेवा प्रवाह गर्न प्रयोग गरिएको सूचना प्रविधि प्रणालीमा निहित जोखिम विश्लेषण तथा सुधारका लागि आर्थिक वर्ष २०७०/७१ मा सिस्टम अडिट सम्पन्न गरिएको छ ।
- कोषले प्रदान गर्दै आएको सञ्चयकर्ता सरल चक्रकर्जामा रहेको निहित जोखिम व्यवस्थापनका लागि अध्ययन तथा विश्लेषण कार्य सम्पन्न गरिएको छ ।

लेखा तथा लेखापरीक्षणतर्फ

- आर्थिक वर्ष २०६९/७० को अन्तिम लेखापरीक्षण समयमै सम्पन्न भई महालेखा परीक्षकको कार्यालयबाट प्रतिवेदन समेत प्राप्त भइसकेको छ ।
- कोषको आर्थिक वर्ष २०६९/७० को लेखापरीक्षण समयमा नै सम्पन्न गरी लेखापरीक्षण पश्चात कायम भएको रु.१ अर्ब ३६ करोड ४३ लाख सञ्चालन बचत मध्येबाट सञ्चयकर्तालाई मुनाफा वापत कुल सञ्चयकोष मौज्दातको ०.७५ प्रतिशत रकम सञ्चयकर्ताको व्यक्तिगत कोषकट्टी खातामा जम्मा गरिएको छ ।
- कोषमा IFRS/ NFRS क्रमशः कार्यान्वयनका लागि आवश्यक पूर्वाधार तयारी तथा लेखा नीतिमा समसामयिक सुधार गर्न सम्बन्धित संस्था तथा निकायको सहयोगमा कार्य अधि बढाउन कोषमा एक Core Team गठन गरी कार्य प्रारम्भ गरिएको छ ।
- कर्मचारी सञ्चय कोष ऐनद्वारा तोकिएको समयमा नै आर्थिक वर्ष २०६९/७० को वार्षिक प्रतिवेदन नेपाल सरकार, अर्थ मन्त्रालय समक्ष प्रस्तुत गरिएको छ ।

- कोषको लेखाङ्कन तथा आन्तरिक नियन्त्रण प्रणालीमा सुधार गर्दै लैजान कोषको लेखा परीक्षण समितिका सुभाब तथा निर्णयहरूलाई प्रभावकारी रूपमा कार्यान्वयन गर्ने नीति लिइएको छ ।

मानव ससाधन तथा आन्तरिक व्यवस्थापनतर्फ :

- मान्यता प्राप्त विश्वविद्यालयबाट M.Phil तथा एजम अध्ययन गर्दा सामाजिक सुरक्षा तथा सञ्चय कोषको क्षेत्रमा अध्ययन अनुसन्धान गर्ने शोधपत्रकर्ताका लागि छात्रवृत्ति प्रदान गर्न सामाजिक सुरक्षा एवम् सञ्चय कोषसँग सम्बन्धित विषयमा शोधकार्यका लागि आर्थिक सहयोग प्रदान गर्ने सम्बन्धी कार्यविधि, २०७० कार्यान्वयन गरिएको र सो अनुरूप कोषका २ जना शोधकर्तालाई आर्थिक सहयोग प्रदान गरिएको छ ।
- कोषको कर्मचारीका छोराछोरीलाई उच्च शिक्षाका लागि छात्रवृत्ति प्रदान गर्न कोषका कर्मचारी सन्तति छात्रवृत्ति निर्देशिका, २०७० कार्यान्वयनमा आएको र सो अनुरूप कोषका ५ जना कर्मचारीका सन्ततीलाई छात्रवृत्ति प्रदान गरिएको छ ।
- कोषमा क्रियाशील कर्मचारी सङ्गठनहरूको उर्जालाई कोषको सुधार योजनामा उपयोग गर्न कार्यक्षेत्र तयार गरी लागू गरिएको छ ।
- कर्मचारीको क्षमता तथा दक्षता अभिवृद्धि गर्ने नीति अनुरूप आर्थिक वर्ष २०७०/७१ मा २० वटा स्वदेश तथा ७ वटा विदेशका विभिन्न विषयगत तालिम कार्यक्रममा १८७ जना कोषका कर्मचारीलाई सहभागी गराइएको छ ।
- अन्तर्राष्ट्रिय सामाजिक सुरक्षा संस्था (International Social Security Association/ISSA) को सदस्य संस्थाको हैसियतले दोहा, कतारमा भएको ३१ औं साधारण सभामा कोषको उच्चस्तरीय सहभागिता भएको थियो । उक्त अवसरमा वैदेशिक रोजगारमा रहेका नेपाली कामदार तथा कर्मचारीहरूका लागि सञ्चयकोषको व्यवस्था गर्ने सम्बन्धमा अन्तर्क्रिया तथा छलफल गरिएको थियो । साथै, ISSA ले ओस्लो, नर्वे तथा जेनेभा, स्वीट्जरल्याण्डमा आयोजना गरेको अन्तर्राष्ट्रिय सम्मेलनमा समेत कोषको उच्चस्तरीय सहभागिता भएको थियो ।
- Association of Development Financing Institutions in Asia and the Pacific/ADFAIP ले मस्को, रसियामा आयोजना गरेको ३७ औं बैठकमा कोषको उच्चस्तरीय सहभागिता रहेको थियो ।
- इण्डोनेशियाको सामाजिक सुरक्षाका क्षेत्रमा कार्यरत BPJS Ketenagakerjaan का उच्चस्तरीय पदाधिकारीहरूको सहभागितामा कोष र उक्त संस्थाबीच अनुभव आदानप्रदान कार्य सम्पन्न भएको छ ।
- मलेशियाको सामाजिक सुरक्षा संस्था (SOCISO or PERKESO) को निमन्त्रणामा कोषका १२ जना प्रबन्धकद्वारा मलेशियाको सञ्चयकोष प्रणाली र सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रमका विषयमा अध्ययन भ्रमण गरिएको थियो ।
- सञ्चय कोष, मलेशियाको निमन्त्रणामा कोषको उच्चस्तरीय भ्रमण टोलीले मलेशियाको सञ्चयकोष प्रणाली र सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रमका विषयमा अवलोकन भ्रमण सम्पन्न गरिएको थियो ।

- कोषको रिक्त दरबन्दी पूर्ति गर्ने उद्देश्य अनुरूप १०० जना दक्ष जनशक्ति खुल्ला/समावेशी प्रतियोगितात्मक परीक्षाबाट पदपूर्ति गर्ने प्रक्रिया अन्तिम चरणमा रहेको छ । यसबाट कोषको मानव संसाधनको रिक्तता पूर्ति हुनाको साथै, संस्थामा नयाँ रक्तसञ्चार हुने विश्वास रहेको छ ।
- कोषभित्रको ज्ञान व्यवस्थापनलाई प्रभावकारी बनाउन, व्यवस्थापकीय तहमा रहेका कर्मचारीहरूको नेतृत्वकला र निर्णय क्षमता विकास गरी उत्तराधिकारी योजना (Succession Planning) सुनिश्चित गर्न तथा कर्मचारीहरूबीच समूहगत कार्यप्रणाली (Team Work) भावनाको विकास गर्न कोषको कार्य प्रकृतिअनुरूप विभिन्न पाँच क्षेत्रलाई समेट्ने गरी गठित वरिष्ठ कार्यकारी मञ्च (Senior Executive Forum) को २ चरणमा सम्पन्न अन्तर्क्रिया कार्यक्रमबाट कोषको नीति निर्माणमा पृष्ठपोषण प्राप्त भएको छ ।

सूचना तथा सञ्चार प्रविधितर्फ :

- सञ्चयकर्ताका गुनासा तथा सुझावहरूलाई प्रभावकारी रूपमा व्यवस्थापन गर्न विद्युतीय गुनासो व्यवस्थापन प्रणाली (Electronic Grievance Handling System) को विकास गरिएको छ ।
- कोषको Intranet Portal लाई प्रभावकारी बनाउन Software Requirement Specification (SRS) को कार्य सम्पन्न गरिएको छ ।
- Documents Archiving System तयारी कार्य सम्पन्न गरी कार्यान्वयनको चरणमा रहेको छ ।
- कोषको सूचना प्रविधि प्रणालीमा निहित जोखिम विश्लेषण तथा सुधारका लागि आर्थिक वर्ष २०७०/७१ मा सम्पन्न गरिएको सिस्टम अडिटबाट प्राप्त सुझावहरूका आधारमा कोषले प्रयोग गरिरहेको कम्प्युटर प्रणालीमा आवश्यक सुधार गर्न कार्ययोजना सहित प्रकृया अधि बढाईएको छ ।
- कोषले व्यावसायिक निरन्तरता योजना/विपद व्यवस्थापन योजना कार्यान्वयन गरिसकेकाले सोही अनुरूप कार्य अधि बढाईएको छ ।
- कोषले सञ्चयकर्ताहरूको पहिचान, सुरक्षा तथा सेवा प्रवाहमा सरलीकृत गर्नका लागि बायोमेट्रिक डाटा सङ्कलन कार्य शुरु गरिएको छ ।

विद्यमान चुनौतीहरू :

- खासगरी बैकिङ्ग क्षेत्रमा लामो समयसम्म रही रहेको उच्च तरलता, मुलुकको न्यून आर्थिक वृद्धिदर एवम् वित्तीय क्षेत्रमा देखिएको अनिश्चितता, अस्थिरता तथा लगानीको उपयुक्त वातावरणको अभावका कारण कोषको स्रोत परिचालन थप चुनौतीपूर्ण हुँदै गएको छ ।
- वाणिज्य बैंकहरूको तरलता उपयोग गर्न विदेशी मुद्रामा कल डिपोजिट, सर्टिफिकेट अफ डिपोजिट वा यस्तै अन्य सुरक्षित उपकरणहरूमा लगानी गर्न सक्ने व्यवस्थाको अभावका कारण कोषको वित्तीय स्रोत परिचालनमा समेत असर पर्न गएको छ ।
- उच्च मुद्रास्फितिका कारण कोषले सञ्चयकर्तालाई प्रदान गर्ने प्रतिफल मुद्रास्फितिदर अनुरूप कायम गर्न कठिन हुँदै गएको छ । साथै, कोषको सञ्चालन खर्चलाई कुल आम्दानीको पाँच प्रतिशतको सीमाभित्र

कायम राख्ने संस्थागत प्रतिबद्धतालाई निरन्तरता दिन समेत कठिनाई भएको छ ।

- सामाजिक सुरक्षाको अन्तर्राष्ट्रिय प्रचलन र अभ्यासअनुरूप दीर्घकालीन स्रोतलाई उपयुक्त उपकरणको माध्यमद्वारा राष्ट्रको आर्थिक तथा पूर्वाधार विकासको क्षेत्रमा उपयोग गर्ने एकीकृत नीतिको अभावका कारण कोषको दीर्घकालीन बचत परिचालनमा समेत प्रत्यक्ष असर परेको छ ।
- निजी क्षेत्र तथा स्वरोजगारमा रहेका कामदार तथा कर्मचारीहरूलाई सञ्चयकोष प्रणालीमा आबद्ध गरी कोषको दायरा विस्तार गर्न नीतिगत अभाव देखिएको छ ।
- सामाजिक सुरक्षा कोष तथा निजी क्षेत्रमा अन्य अवकाश कोषहरूको स्थापनासँगै सामाजिक सुरक्षाको क्षेत्रमा कोषको भूमिकालाई थप प्रभावकारी बनाउँदै लैजान प्रतिस्पर्धात्मक क्षमता विकास गर्नुपर्ने भएको छ । साथै, सञ्चयकर्ताको आवश्यकता र अपेक्षा अनुरूप सेवाको गुणस्तरमा निरन्तर सुधार गर्नुपर्ने आवश्यकता रहेको छ ।
- कोषको लेखाङ्कन प्रणालीलाई ढँक्कर लैचर्च अनुरूप बनाउँदै लैजान कोषले आफ्नो संस्थागत क्षमता अभिवृद्धि र मानव संसाधन विकासमा समेत विशेष ध्यान दिनुपर्ने देखिएको छ ।
- कोषको दिगो विकासमा टेवा पुऱ्याउन र विद्यमान सेवा तथा सुविधालाई थप आकर्षक बनाउन अत्याधुनिक सूचना तथा सञ्चार प्रविधिको भूमिका महत्वपूर्ण हुने भएकाले दक्ष जनशक्तिलाई कोषमा प्रवेश गराई त्यस्ता कर्मचारीहरूको सेवाको निरन्तरता कायम गर्न चुनौतीपूर्ण रहेको छ । साथै, नियमित रूपमा हुने कर्मचारी अवकाशबाट हुने रिक्ततालाई पूर्ति गर्न उपयुक्त मानव संसाधन नीति तथा योजना तयार गरी कार्यान्वयन गर्नुपर्ने भएको छ ।

आगामी कार्यदिशा :

सञ्चयकर्ता सेवा तथा दायरा विस्तार

- “राष्ट्रिय सामाजिक सुरक्षण प्रदायकको अग्रणी भूमिकाद्वारा कोषलाई अन्तर्राष्ट्रियस्तरको सामाजिक सुरक्षण संस्थाको रूपमा स्थापित गर्ने” दूरदृष्टि लिई कोषका कार्यहरूलाई निष्पक्ष र स्वतन्त्र, जवाफदेही र पारदर्शी बनाई सेवाको गुणस्तरमा निरन्तर सुधार, कार्यदक्षता, प्रभावकारिता, परिणाममुखी व्यवस्थापन प्रक्रिया एवम् सहभागिता र सहकार्य जस्ता व्यवस्थापकीय मूल्य मान्यतालाई आत्मसात गर्दै कोषलाई गतिशील र सुदृढ संस्थाको रूपमा स्थापित गर्न कोष अग्रसर रहेको छ ।
- निजी क्षेत्रमा कार्यरत करिब १० लाख संस्थागत रोजगारहरू र स्वरोजगारहरूलाई समेत सञ्चयकोष लगायत अन्य सामाजिक सुरक्षाका सुविधाबाट लाभान्वित गराउँदै कोषको दायरा विस्तार मार्फत कोषलाई मुलुकको समग्र सामाजिक सुरक्षा प्रदान गर्ने सक्षम संस्थाको रूपमा विकास गर्न कोष लागी परेको छ ।
- सीमित तथा निश्चित आयमा जीवनयापन गरिरहेका सञ्चयकर्ताहरूको स्वास्थ्यसम्बन्धी अन्तरनिहित जोखिमबाट निज वा निजको आश्रितलाई पर्न सक्ने आर्थिक असरलाई न्यूनीकरण गर्न, निजी क्षेत्रका रोजगारदाता तथा तिनका कामदार कर्मचारीहरूलाई कोषको दायरामा ल्याई सञ्चयकर्ताहरूको स्वास्थ्य

सम्बन्धी आवश्यकतालाई सुव्यवस्थित रूपमा व्यवस्थापन गर्न योगदानमा आधारित सञ्चयकर्ता स्वास्थ्य सुविधा योजना नेपाल सरकारको सहयोगमा सञ्चालन गर्ने कार्यक्रम रहेको छ ।

- निजी क्षेत्रमा कार्यरत कामदार कर्मचारी र स्वरोजगारहरुको अवकाशपश्चातको जीवनयापनका लागि सामाजिक सुरक्षाको अवधारणा अनुरूप योगदानमा आधारित निवृत्तिभरण योजना सञ्चालन गर्ने योजना रहेको छ ।
- सञ्चयकर्ताहरुको अपेक्षा तथा आवश्यकतालाई सम्बोधन गर्न कोषका सेवाहरुलाई स्थानीयस्तरबाट प्रभावकारी एवम् व्यवस्थित रूपमा प्रवाह गर्न सम्भाव्यता अध्ययनका आधारमा अत्यावश्यक स्थानहरुमा कोषले शाखा कार्यालय तथा सेवाकेन्द्र सञ्चालन गर्ने लक्ष्य लिएको छ । शाखा कार्यालय तथा सेवा केन्द्रहरु मार्फत सञ्चयकर्ताहरुलाई कार्यालय समय अघि, पछि तथा विदाको दिनमा अत्यावश्यक सेवा प्रदान गर्ने व्यवस्था मिलाइनेछ ।
- कोषका शाखा कार्यालय तथा सेवा केन्द्र सञ्चालन गर्न नसकिने स्थानहरुमा बैकिङ्ग सञ्जालको प्रयोग मार्फत शाखारहित सेवा सञ्चालन गर्ने योजना रहेको छ ।
- कोषको सेवा सुविधा प्रवाह प्रणालीलाई प्रभावकारी बनाउन एवम् सञ्चयकर्ताहरुको सन्तुष्टिलाई दृष्टिगत गरी मुस्कान सहितको सेवा (Treat with Smile) को अवधारणालाई व्यावहारिक रूपमा लागू गरिनेछ ।

स्रोत व्यवस्थापन

- आगामी ३ वर्षभित्र कोषको कुल स्रोत करिब ३०० अर्ब रुपैयाँ पुग्ने देखिएकाले यस्तो दीर्घकालीन बचत रकमलाई देशको आर्थिक विकासमा परिचालन गर्न सरकारी बचत तथा ऋणपत्रमा प्राथमिकताका साथ परिचालन गर्न आवश्यक योजना तथा रणनीति तय गरिनेछ ।
- सबैभन्दा ठूलो परिमाणको दीर्घकालीन वित्तीय स्रोत परिचालन गर्ने संस्थाको हैसियतले कोषले सञ्चयकर्ताको सर्वोत्तम हित, सुरक्षा र प्रतिफलको सन्तुलन कायम हुने गरी देशको पूर्वाधार विकासका क्षेत्रमा प्राथमिकताका साथ लगानी गर्न थप पहल गरिने छ ।
- कोषको सङ्कलित रकमलाई सञ्चयकर्ताहरुको आवश्यकता तथा हितमा बढी भन्दा बढी उपयोग गर्ने नीति अनुरूप सञ्चयकर्ताहरुका लागि नयाँ शीर्षकहरुमा सापटी प्रवाह गर्ने लक्ष्य लिईएको छ ।
- कोषको सङ्कलित रकमको प्रभावकारी परिचालन मार्फत सञ्चयकर्ताहरुको सञ्चित रकममा उच्च प्रतिफल प्रदान गर्ने उद्देश्यले सञ्चयकर्ताहरुका लागि सामूहिक लगानी योजना सञ्चालन गर्ने कार्यक्रम रहेको छ ।
- कोषमा निरन्तर बढ्दै गएको वित्तीय स्रोत, लगानीका क्षेत्रहरुमा देखिएको जोखिम र सूचना तथा प्रविधिमा भईरहने परिवर्तनबाट सिर्जना हुन सक्ने जोखिमहरुको प्रभावकारी व्यवस्थापन गर्न जोखिम व्यवस्थापन प्रणालीलाई कोषको महत्वपूर्ण कार्यका रूपमा अघि बढाईने छ ।

मानव संसाधन विकास तथा व्यवस्थापन

- कोषमा भविष्यमा आवश्यक पर्ने दक्ष जनशक्तिको आपूर्ति र नियमित रूपमा अवकाश भई रिक्त हुने पदलाई

पूर्ति गर्न उपयुक्त मानव संसाधन नीति तथा योजना तयार गरी कार्यान्वयन गर्ने लक्ष्य लिइएको छ ।

- कोषको मानव संसाधन विकास र व्यवस्थापनमा सुधार गर्न, मानव संसाधन विकासलाई ज्ञान व्यवस्थापनको माध्यमबाट प्रभावकारी बनाउन तथा नेतृत्व क्षमता विकास गर्न कोषका उच्च अधिकृतहरु सहभागी रहेको वरिष्ठ कार्यकारी मञ्चलाई सक्रिय बनाउन आवश्यक कार्यक्रम सञ्चालन गरिने छ ।
- कोषमा कार्यरत कर्मचारीहरुको नेतृत्वकला तथा निर्णय क्षमता विकास गर्न साथै कोषको उत्तराधिकारी योजना (Succession Planning) कार्यान्वयन गर्न कर्मचारीहरुलाई उपयुक्त नेतृत्व विकास कार्यक्रममा सहभागी गराउने नीति लिइने छ ।
- कोषका कर्मचारीहरुको कार्यक्षमतामा अभिवृद्धि गर्न, कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन प्रणालीलाई पदोन्नति, वृत्ति विकास तथा प्रोत्साहनसँग आवद्ध हुने गरी सुधार गर्न, कार्यमूलक पारितोषिक प्रणालीको कार्यान्वयन गर्न कोषको विद्यमान सेवा तथा सुविधाहरुमा अन्य वित्तीय संस्थाहरुको समेत तुलनात्मक अध्ययनका आधारमा आवश्यकता अनुरूप पुनरावलोकन गर्दै लगिने छ ।
- वर्तमान २१ औं शताब्दीको चुनौतीलाई सम्बोधन गर्दै कोषको समग्र विकासमा परिचालन हुनका लागि सामाजिक सुरक्षा, वित्तीय स्रोत परिचालन तथा असुली व्यवस्थापन, सङ्गठन नवप्रवर्तन तथा मानव संसाधन र सूचना तथा सञ्चार प्रविधिको क्षेत्रमा आगामी ५ वर्षको रणनीतिक योजना तयार गरी कार्यान्वयन गरिनेछ ।

सूचना तथा सञ्चार प्रविधितर्फ :

- सञ्चयकर्ताहरुको कोषकट्टी रकम सङ्कलन कार्यलाई प्रभावकारी बनाई समयमा नै लेखाङ्कन गर्न सूचना तथा प्रविधिको उपयोग गरी सञ्चयकर्ता कार्यालयहरुबाट Internet मार्फत फाँटवारी तथा बैंक भौचर प्राप्त गर्ने व्यवस्था मिलाइने छ ।
- सञ्चयकर्ताका गुनासा तथा सुभाबहरुलाई प्रभावकारी रुपमा व्यवस्थापन गर्न विकास गरिएको विद्युतीय गुनासो व्यवस्थापन प्रणाली (Electronic Grievance Handling System) कार्यान्वयन गरी सो प्रणाली मार्फत प्राप्त पृष्ठपोषणबाट कोषको सेवा प्रवाह तथा व्यवस्थापन प्रक्रियामा आवश्यक सुधार गरिने छ ।
- कोषमा सूचना तथा प्रविधिको प्रभावकारी उपयोगका लागि सूचना प्रविधि नीति Information Technology (IT) Policy को कार्यान्वयन गरिने छ ।

कोषको प्रतिबद्धता :

कोषले अवलम्बन गरेका रणनीति, कार्यनीति तथा कार्यक्रमको प्रभावकारी रुपमा कार्यान्वयन गर्न नेपाल सरकारबाट सार्थक सहयोग, सद्भाव र समन्वय सदा भै प्राप्त भईरहने हाम्रो पूर्ण विश्वास रहेको छ । सञ्चालक समितिको सबल र सक्षम नेतृत्व, सम्बद्ध निकायको सहयोग तथा कोषका सम्पूर्ण कर्मचारीको निष्ठापूर्ण समर्पण एवम् कर्मचारी सङ्गठन तथा सम्पूर्ण सरोकारवालाहरुको रचनात्मक सहयोगबाट कोषको दूरदृष्टि तथा दीर्घकालिन लक्ष्य प्राप्तिको गन्तव्यमा पुग्न कोष प्रतिबद्ध रहेको छ ।



संघीयताका संभावित जोखिम र चुनौतीको सम्बोधन



डा.चन्द्रमणि अधिकारी *

१. पृष्ठभूमि र सजिला कुरा

आजभोलि राज्य पुनःसंरचनाको सम्बन्धमा थुप्रै जिज्ञासाहरु आउँछन् । संघीयता के हो ? यो साध्य हो वा साधन ? यो किन चाहियो ? संघीयता र लोकतन्त्रबीच कस्तो सम्बन्ध छ ? यो राजनीतिक पद्धति हो वा प्रशासकीय व्यवस्था ? यी जिज्ञासाका सम्बन्धमा विभिन्न पक्षबाट आउने गरेका जवाफ यस्ता छन् ।

संघीयता राज्यका विभिन्न तहहरुबीच सत्ता र अधिकारको समुचित बाँडफाँडको राजनीतिक सम्झौता हो, जसका खाका संविधानमा नै कोरिएको हुन्छ । यो राज्य सञ्चालन सम्बन्धी एक प्रणाली मात्र हो । यो साधन हो, साध्य होइन र लोकतन्त्रको पर्याय पनि होइन । यो त जनतालाई लोकतान्त्रिक अधिकार र अवसरको आधिकारिक उपभोग गराउन सहयोग पुऱ्याउने एउटा पद्धति हो, संयन्त्र हो । लोकतन्त्रसँग यसको सकारात्मक र व्यावहारिक सम्बन्ध छ ।

विश्वका दुई दर्जनभन्दा बढी देशले यसको अभ्यास गरीरहेका छन् । संयुक्त राज्य अमेरिका, भारत, क्यानडा, रुस, अष्ट्रेलिया, ब्राजिल मेक्सिको र नाईजेरिया संघीय संरचना अपनाउने ठूला देश हुन् । भू-क्षेत्र ठूलो भएका देशमा संघीयताको भूमिका पनि तुलनात्मक रूपमा ठूलै हुन्छ । तर साना देशमा भने संघीयताको विषय र आवश्यकतालाई ती देशको सामाजिक संरचनामा देखिएको विविधताले बढी काम गर्छ, अर्थात् प्राकृतिक स्रोत र सामाजिक तथा साँस्कृतिक तत्वहरुले निर्णायक भूमिका खेल्छन् ।

संघीयताका बारेमा बारम्बार आउने अर्को प्रश्न हो, नेपालमा संघीयता कुन मोडेलको हुनुपर्छ भन्ने । उत्तर आउँछ, आफ्नै मोडेलको हुनुपर्छ । तर यस अघि अन्तर्राष्ट्रिय परिदृष्य अवलोकन गर्नु नराम्रो होइन । अमेरिकाको संविधान पनि रिपब्लिकन तथा फेडरलिष्टहरुबीचको सम्झौताको दस्तावेज हो । चीन एकात्मक राज्य व्यवस्था भएको देश हो । तर साधन र स्रोतको परिचालन तथा उपयोग सम्बन्धमा स्थानीय तहमा अधिकार दिने क्रम तिब्र रूपमा बढेको छ । बेल्जियम र इथियोपियाले संघीयताका सम्बन्धमा डिसएग्रिगेसन पद्धति (मोडेल) अपनाएका छन् ।

नेपालमा संघीयताको पछाडिका कारण सुरक्षा भन्दा पनि विभेद र साधनको असन्तुलित वितरणलाई समाप्त गर्नु हो । अनि नेपालमा पहिलेदेखि नै धेरै राज्य भएका र राज्यले सँगै जाउँ न त भनेका पनि होईनन् । धेरै देश एकै ठाउँमा आएका पनि होईनन् । यो त एउटै सार्वभौम र अखण्ड राज्यभित्रका गुनासाहरुको आन्तरिक व्यवस्थापनको प्रश्न हो । यसैले नेपालमा संघीयता नै किन भनेर कसैले सोध्यो भने झण्डै झण्डै सबैको एउटै उत्तर आउँछ । असमानता, विभेद, क्षेत्रीय असन्तुलन र उत्पीडन समाप्त गर्न तथा राज्य सञ्चालनमा सबै

वर्ग, समूह तथा समुदायको सहभागिता र प्रतिनिधित्व सुनिश्चित गर्ने उद्देश्यले यसको आवश्यकता महसूस गरिएको हो । यो कुरा कसरी सम्भव छ ? यसको सिद्धान्त के हो भनेर जिज्ञासा राख्यो भने पनि सजिलै उत्तर आउँछ । संघीय संरचनामा सरकार तथा जनताबीच दूरी नै हुँदैन, दूरी नभएपछि सबैभन्दा नजिक सरकार हुन्छ । अनि जनताको निकटतम सरकारबाट जनतालाई चाहिने सेवा बढी दक्षता, कुशलता र मितव्ययितापूर्वक पुऱ्याउन सकिन्छ, तुलनात्मक रुपमा कम लागतमा सेवा सुविधा पुऱ्याउन सकिन्छ । अनि जनता आफूले पाउने सेवा, सुरक्षा तथा सम्भावित समृद्धिप्रति बढी विश्वस्त हुन्छन् ।

२. अठेरा र चुनौतीहरू

विश्वमा संघीयताले राष्ट्रिय सीमाका अवरोधलाई हटाएर वस्तुको प्रवाहको गति बढाउने तथा लागत घटाउने उद्देश्य लिएको हुन्छ भनिन्छ । तर कहिलेकाँही कुरो नमिल्दा र संघीयताको चुरो कुरो नबुझ्दा प्रदेशहरूका बीच असमझदारी बढेर उल्टो पनि हुन सक्छ । संघीयताको गलत बुझाइले केन्द्र सरकार र तल्ला तह वा उपसरकारहरूबीच द्वन्द्व पनि हुन्छ । यो द्वन्द्वरहित प्रणाली भने होइन^१ । अब प्रश्न तेर्सिन्छ, संघीयताका चुनौती पनि छन् ? अथवा चुनौतीरहित छ ? सरसर्ती हेर्दा यसमा चुनौती पनि भएको आभाष हुन्छ । त्यस्ता चुनौतीमा राष्ट्रियता कमजोर हुने सम्भावनालाई लिने पनि गरिएको छ । तर यसलाई खतरा नहुने गरी सम्बोधन गर्न पनि सकिन्छ । जातीयता र भाषाको सन्तुलित सम्बोधन तथा प्रदेशहरूको आकार, बनोट, सिमाना र संख्याको समुचित व्यवस्थाबाट यस्तो खतरालाई न्यूनीकरण गर्न सकिन्छ भन्ने विचारहरू पनि सम्प्रेषण भएका छन् ।

प्रदेशको संख्याको विषयमा दुईवटा दर्शन छन् । थोरै संख्याबाट बढाउँदै जाने वा एकैचोटी धेरै प्रदेश बनाउने ! यीमध्ये पहिलो अभ्यास बढी सन्तुलित प्रमाणित भएको छ । अनि अर्को चुनौती हो, देश संघीय हुन हरेक मानिसको मन संघीय हुनुपर्ने, त्यसमा पनि नेतृत्वमा रहनेहरूको व्यवहार त अत्यन्तै संघीय र शालीन हुनु पर्छ । एक अर्काको अधिकारको सम्मान गरिने परिपाटीको विकास गरिनु पर्छ । अहिले त्यसमा कमी देखिएको छ । अधिकारको पाइ-पाई हिसाब गर्ने र कर्तव्य तथा जिम्मेवारीको उच्चारण नै नगर्ने प्रवृत्ति देखिएको छ । यो ठूलो चुनौती हो । संघीयतामा प्रदेशहरूको सिमाना, नामाकरण, आकार तथा संख्या र अधिकारको बाँडफाँड अर्को जटिल पाटो हो । त्यस्तै अर्को महत्वपूर्ण विषय प्राकृतिक स्रोत तथा आर्थिक र राजस्व अधिकारको विषयको सन्तुलित बाँडफाँड गर्नु हो । आर्थिक एवम् अन्य स्रोतको पर्याप्त सम्भावना नभएका प्रदेशहरूलाई केन्द्रबाट संरक्षण तथा सहयोग गर्ने विषयमा स्पष्ट व्यवस्था नभएमा भविष्यमा अठेरो पर्छ । त्यस्तै गरी राजनीतिक दलको नाममा नयाँ समूहको जन्म हुने सम्भावना र उनीहरूको हक अधिकारको विषयले पनि नयाँ मुद्दा निकाल्न सक्छ । तसर्थ यस्ता कुराको व्यवस्थापन आवश्यक छ । अर्कातिर पुरानो संरचनाबाट नयाँ संरचनामा जाँदा कस्तो सतर्कता अपनाउनु पर्ला त ? पुरानो संरचनाबाट नयाँ संरचनामा जाँदा लागत भन्ने हवातै बढ्छ । तर राजस्व र आय भने त्यही अनुपातमा बढ्दैन, त्यस्तो संक्रमणकालीन अन्तरको व्यवस्थापनले पनि यसमा महत्व राख्छ । माथिको विश्लेषणबाट के देखियो भने संघीयता आफैँमा राम्रो शासन प्रणाली हो । तर यो चुनौती र जोखिमरहित भने छैन । यस पृष्ठभूमिमा यसका चुनौतीको व्याख्या र विश्लेषण यसरी गर्न सकिन्छ ।

^१अधिकारी, आर्थिक लोकतन्त्र (२०६७)

२.१ राजनीतिक चुनौती

संघीयता आफैमा एक जटिल विषय हो । यसको प्रयोगका लागि प्राविधिक तथा व्यवस्थापकीय कुशलताको आवश्यकता पर्छ । संघीयताको प्रयोग चुनौती र जोखिममुक्त पनि छैन । यिनै जोखिम र चुनौतीका कारण देखाई कतिपयले संघीयताको विरोध पनि गर्छन् । तसर्थ संघीयताको सफल र दीर्घो प्रयोगका लागि यसका चुनौती एवम् जोखिमको पहिचान र मूल्याङ्कन गर्नु उपयुक्त हुन्छ । यस्ता जोखिममा समष्टिगत आर्थिक स्थायित्व सम्बन्धमा केन्द्रको नियन्त्रण कम हुने सम्भावना रहनु, राजस्व सम्बन्धी अधिकार तल्लोतहका सरकारहरूलाई निपेक्षित गर्दा ती तहको राजस्व परिचालन सम्बन्धी क्षमता सुदृढ नभइसकेको अवस्थामा एकातिर राजस्व क्षमतामा प्रतिकूल असर परी अपेक्षाकृत कम साधन परिचालन हुने सम्भावना र तल्लो तहको सरकारहरू भोटका लागि बढी खुकुलो बन्न सक्ने सम्भावना भई राजस्व घट्ने सम्भावना रहन्छ । साथै सापेक्षित दृष्टिले केन्द्रसँग स्रोत र साधन कम हुन गई कतिपय राज्यभन्दा केन्द्र कमजोर देखिने सम्भावना हुनु र संघीय संरचनासँग विभिन्न सरकारहरू र आम जनता अभ्यस्त भई नसकुञ्जेल वा संघीयतामा गएको प्रारम्भका वर्षहरूमा प्राकृतिक स्रोत समेतका विषयमा द्वन्द्व हुने सम्भावना रहनु आदि सम्भावित चुनौतीका उदाहरण हुन् ।

२.२ स्रोत व्यवस्थापन र सीमा निर्धारणका चुनौती

पहिलो संविधान सभाको राज्यको पुनर्संरचनासँग सोभो सम्बन्ध राख्ने राज्यको पुनर्संरचना र राज्यशक्तिको बाँडफाँड, प्राकृतिक साधन तथा आर्थिक अधिकार र राजस्व बाँडफाँड, राज्यको शासकीय स्वरूप निर्धारण समेतका समितिहरूले आ-आफ्ना प्रतिवेदनहरू संविधानसभा समक्ष प्रस्तुत गरे पनि ती प्रतिवेदनका सम्बन्धमा सदस्यहरू एकमत भने हुन सकेका थिएनन् । तत्कालीन राज्य पुनर्संरचना तथा अधिकारको बाँडफाँड सम्बन्धी समितिले १४ वटा राज्य बनाउने प्रस्ताव समेतको प्रतिवेदन पेश गरेको छ । तीमध्ये सातवटा राज्यको नामाकरण जातीय आधारमा प्रस्ताव भएका छन् । बाँकीको नामाकरण नदी, इतिहास र भौगोलिक अवस्थितिको आधारमा गरिएको छ । राज्य सञ्चालन र राज्यको स्रोतको बाँडफाँड तथा उपयोगमा सबै वर्ग, समुदाय, जाति, क्षेत्र, लिङ्ग, अति अल्पसंख्यक तथा पिछडिएका वर्गको समावेशी सहितको समानुपातिक सहभागिता गराई नेपाललाई संघीय एकाईमा विभाजन गरी राज्यको अग्रगामी पुनर्संरचनाको सन्दर्भमा नेपाललाई पूर्ण लोकतान्त्रिक, संघीय, गणतन्त्रात्मक शासन प्रणालीमा रूपान्तरण गर्न अग्रगामी पुनर्संरचना गर्नुपर्ने भनी प्रस्तावना गरिएको प्रतिवेदनमा सामर्थ्यको विषय र महत्वलाई कम आँकलन गरेको देखिन्छ । अर्को कुरा भौगोलिक क्षेत्र र प्रदेशको राजधानीसँग त्यस क्षेत्रका जनताको पहुँच एवम् पूर्वाधारको विषयमा पनि पर्याप्त ध्यान पुग्न सकेको देखिँदैन । उदाहरणका लागि तामसालिङ्ग राज्यको राजधानी चौतारा प्रस्ताव गरिएको छ भने धादिङलाई समेत तामसालिङ्गमा समेटिएको छ । यसरी धादिङ क्षेत्रका जनताले काठमाडौँलाई पार गरेर सेवा प्राप्त गर्न चौतारा जानु कतिको व्यावहारिक होला ? पछि स्वयम् उनीहरूले नै यसको विरोध नगनर्लान् भन्न सकिएला र ? त्यस्तै गरी जडान, तमुवान र कर्णाली समेतमा राजधानीसँगको पहुँचको सन्तुलन मिलेको छैन भने जडान र शेर्पा समेतका राज्यको परिकल्पना गर्दा पूर्वाधारको अवस्था तथा सम्भावना र स्रोतको आवश्यकता र सम्भावनाको आँकलन हुन सकेको देखिँदैन । यस्ता चुनौतीको व्यवस्थापनका सम्बन्धमा पनि सचेत र सतर्क हुनुपर्ने अवस्था छ ।

विदेशको अनुभव केलाउँदा आजको संयुक्त राज्य अमेरिकाको भौगोलिक क्षेत्रमा सन् १७८७ सम्म पनि दक्षिणी राज्यहरूको जनसंख्यामा झण्डै चालीस प्रतिशत भाग दासहरूको थियो । सन् १७७६ भन्दा अगाडिसम्म अमेरिकीहरूमाथि बेलायती साम्राज्यले शासन गर्थ्यो र बेलायतको संसदमा अमेरिकीहरूको प्रतिनिधित्व थिएन । यस पृष्ठभूमिमा अमेरिकी राज्यहरूले आफ्नो अस्तित्व जोगाउन १३ वटा राज्य मिलेर “आर्टिकल अफ कन्फेडरेसन एण्ड परपेचुअल युनियन” नामक सम्झौताद्वारा एउटा परिसंघ (कन्फेडरेसन) को स्थापना गरे । तर त्यस कन्फेडरेसन अन्तर्गतको केन्द्रलाई सिमित अधिकार दिईएको थियो । त्यसमा पनि आर्थिक रूपले निकै थोरै अधिकार प्राप्त गरेको थियो । फलस्वरूप प्रभावकारी रूपले काम गर्न सकेन । यसको अस्तित्वलाई लिएर जर्ज वासिङ्गटनले परिसंघको कुनै अर्थ नरहेको अभिव्यक्ति दिए । उनले भनेका थिए, ‘नो मनि नो मिनिङ्ग’ (No Money, No Meaning) । त्यस परिसंघको कांग्रेसले कुनै ऋण लिन सक्तैनथ्यो । किनभने यसले कुनै ऋण भुक्तानी गर्न पनि सक्तैनथ्यो । कारवाहीको अधिकार नभएकाले राज्यहरूले केन्द्रलाई कर तिर्दैनथे, तिरी हाले पनि निकै कम । जर्जिया राज्यले त एक पैसा पनि तिरेन । यस सम्झौता अन्तर्गत कुनै निर्णय गर्न सबै राज्यबीच सर्वसम्मत हुनुपर्ने थियो, जुन विरलै हुन सक्थ्यो । अनि अमेरिकी देशहरूले कन्फेडरेसनको अन्त्य गरी सन् १७८७ मा फेडरल प्रणाली रहेको संविधान लागू गरे । यसले केन्द्रलाई संवैधानिक तथा आर्थिक रूपमा बलियो बनायो । अनि यसमा गरिएको दशौं संशोधन (१७९१) बाट यसमा संघीयताका मान्य सिद्धान्त समाहित गरी कतिपय अधिकार जनताका नाममा राज्यहरूमा सुरक्षित गरी सन्तुलन बनाउने प्रयास भयो । फलस्वरूप अमेरिकाले आर्थिक उन्नतिको बाटो पनि खोल्‍यो । भन्नुको अर्थ परिस्थिति अनुकूलको संरचना निर्माण गर्नाले संयुक्त राज्य अमेरिकाको तत्कालीन चुनौतीको सम्बोधन भयो । हामीले यस्ता अनुभवबाट सिकेर काम गर्न सके सम्भावित जोखिमको सम्बोधन हुन्छ ।

सामर्थ्यको पनि समष्टिगत स्वरूप छ, जसमा आर्थिक अन्तर्सम्बन्ध र सामर्थ्य, पूर्वाधारको विकास, अवस्था र भविष्यमा तिनको सम्भावना, प्रशासनिक सुगमता तथा भौगोलिक दूरीको दृष्टिले पहुँच समेतका विषयमा ध्यान पुर्‍याउनु पर्ने हुन्छ । आर्थिक स्रोत र सामर्थ्यको कुरा गर्दा राज्यको शासकीय स्वरूप तथा तह र संख्याले आर्थिक स्रोत तथा साधनको आवश्यकता निर्धारण गर्छ । राज्य वा प्रदेशहरूको संख्यासँगै राज्य व्यवस्थापिका, राज्य न्याय प्रशासन तथा राज्यका कार्यकारी अङ्गहरूको जन्म हुन्छ । त्यस्ता अङ्गहरूको सञ्चालनका लागि ठूलो धनराशी आवश्यक पर्छ । त्यसमा पनि त्यस्ता अङ्गका पदाधिकारीहरूको संख्या र ती अङ्गहरूको प्रशासनिक संरचनाको आकारले आवश्यक साधन र स्रोतको आकार निर्धारण गर्छ । त्यस बाहेक सामरिक र सुरक्षाका कुरा, प्रदेशको राजधानीका लागि चाहिने भौतिक पूर्वाधारहरूको आवश्यकता, स्थिति र तिनमा गरिनु पर्ने विस्तार आदिले थप धनराशीको माग गर्छ । हाल हाम्रो राष्ट्रिय बजेटको झण्डै पैँतीस प्रतिशत अंश वैदेशिक सहयोगबाट धान्ने गरिएको छ । जबकी हालको विकास र पूँजीगत बजेटतर्फको खर्च अनुपातिक दृष्टिले हेर्दा अन्यन्तै न्यून छ । कुल खर्चको दुई तिहाई अंश चालु तथा अनुत्पादक क्षेत्रमा जाने गरेको छ । संघीय स्वरूपको निर्धारणसँगै यी दुवै खर्चहरू स्वाभाविक रूपमा तत्कालै बढ्ने छन् । राज्यका संख्या र तिनका अङ्गहरूको आकार जति ठूला हुन्छन् त्यही अनुपातमा बजेट बढ्नु स्वाभाविक हो । तर हामीले त्यही अनुपातमा तत्कालै आन्तरिक स्रोतमा बढोत्तरी गर्न सक्छौं त ? अवश्य सक्दैनौं । प्रदेश तथा स्थानीय सरकारको आम्दानी पनि ह्वात्तै बढ्ने अवस्था रहँदैन । त्यसका लागि संवैधानिक, कानूनी, प्रशासकीय तथा व्यवस्थापकीय पूर्वाधार निर्माण गर्ने एवम्

केन्द्र तथा तल्ला तहका सरकारहरुको क्षमता बढाउनु पर्ने हुन्छ । तसर्थ संघीयताको निर्माण गर्दा यस विषयलाई सम्बोधन गरिनु पर्छ ।

त्यसैले राज्यको पुनर्संरचना गर्दा एकातिर जुन उद्देश्यले संघीय स्वरूप खोजिएको हो, सो विषयको सम्बोधन हुँदैछ वा छैन भन्ने कुरा हेर्नु पर्छ भने अर्कातिर देशमा उपलब्ध भइरहेको र भविष्यमा हुन सक्ने सम्भावित स्रोत र साधनले नयाँ रूपमा निर्मित संरचनालाई दीर्घ र दीर्घो रूपमा धान्न सक्छ वा सक्तैन भन्ने कुरा पनि बिसर्न मिल्दैन । यी दुवै विषयलाई नेपालमा क्रमशः पहिचान र सामर्थ्यको रूपमा हेर्ने गरिएको भएता पनि पहिचान भित्र जोडिएर आएका वर्गीय विभेद तथा भौगोलिक असन्तुलन जस्ता कुराको सम्बोधन हुनु पनि त्यतिकै आवश्यक छ । तसर्थ राजनीतिक दलहरु, संवैधानिक समिति र संविधानसभाले यी विषयलाई घनीभूत रूपमा केलाएर राज्य पुनर्संरचनाको कामलाई अन्तिम रूप दिनुपर्छ ।

२.३ व्यवहार र प्रयोगमा चुनौती

संघीयताको महत्व, मर्म र अर्थ बुझेर सम्भावित जोखिम तथा चुनौतीहरुको पहिचान गरी तिनको उचित सम्बोधन सहित यस व्यवस्थालाई नेपालका लागि लाभदायक शासन प्रणालीको रूपमा स्थापित गर्न सकिन्छ । यस अर्थमा बुझ्दा संघीयता आफैँमा साध्य होइन । संघीयता आफैँमा लोकतन्त्रको विकल्प पनि होइन । यो त्यस्तो शासन प्रणाली हो, जसको कुशल सञ्चालनले देशमा रहेका आर्थिक, सामाजिक, राजनीतिक, क्षेत्रीय तथा साँस्कृतिक विभेदको अन्त्य गर्न सहयोग पुऱ्याउँछ । फलस्वरूप लोकतन्त्र सुदृढीकरण गर्न मद्दत पुग्छ । संघीयताको उद्देश्य शासन व्यवस्थामा जनताको समानुपातिक सहभागिता बढाउनु र जनताले आफ्नै स्वामित्व अनुभूत गरेको नजिकको सरकारबाट आवश्यक सेवा सुविधा उपलब्ध गराउनु रहेकाले अन्य सरकारका अतिरिक्त स्थानीय सरकारलाई पनि बलियो, क्षमतावान् र साधन स्रोत सम्पन्न गराउन सके समग्र अर्थतन्त्रकै लागतमा समेत कमी आई राजनीतिक तथा आर्थिक लोकतन्त्रको लाभ जनताले पाउने सम्भावना रहन्छ । यो राज्य सञ्चालनको परिष्कृत उपकरण भएको त्यस्तो उपकरण अपेक्षित रूपमा लाभदायक हुने वा नहुने भन्ने कुरा त्यसको प्रयोगमा निर्भर हुन्छ । हामीले संघीयताको प्रयोग कुशलताका साथ गर्‍यौं, आफ्नो व्यवहार र कार्यशैलीलाई संघीय प्रणालीमा ढाली त्यसै अनुरूप बनायौं, सहकार्यमा काम गर्ने संस्कार विकास गर्‍यौं भने यो उपयोगी सिद्ध हुन्छ, अन्यथा यसले दुर्घटना निम्त्याउन सक्छ । तसर्थ संघीयताको अभ्यास गर्नु अगाडि यसका चुनौती र सफलताका आधारहरु पहिचान गरी सोही आधारमा संरचना निर्माण गर्न सके संघीय प्रणालीबाट फाइदा लिन सकिन्छ ।

संघीयताको निर्माण गर्दा सम्वृद्धि र आर्थिक पक्षको उचित व्यवस्थापन भएन भने देशको समष्टिगत आर्थिक स्थायित्वमा पनि प्रतिकूल प्रभाव पर्छ । समष्टिगत आर्थिक स्थायित्वमा केन्द्रको नियन्त्रण कम हुँदै जानाले उत्पादन, रोजगार, मूल्य तथा आयसमेतको विषयमा प्रतिकूल असर परी नकारात्मक सङ्केतहरु बढेर जाने जोखिम रहन्छ । त्यस्तै गरी केन्द्रको राजस्व सम्बन्धी अधिकार प्रदेशमा हस्तान्तरण भइसकेको तर प्रदेशहरु त्यस्तो अधिकार प्रयोग गरी पर्याप्त राजस्व परिचालन गर्न सक्षम भइनसकेको संक्रमणकालीन अवस्थामा देशको समग्र राजस्व परिचालन घट्ने जोखिम रहन्छ । यति मात्र होइन कतिपय प्रदेशहरु आर्थिक तथा सम्वृद्धिको दृष्टिले तुलनात्मक रूपमा बढी हैसियतका देखिए भने एकातिर सम्वृद्ध र निम्छरा प्रदेशबीच

वैमनस्यता बढ्ने तथा केन्द्र र त्यस्ता सम्बृद्ध प्रदेशबीच पनि बेमेल र खटपट शुरु हुने सम्भावना त्यत्तिकै र हन्छ । यसका अतिरिक्त संघीयताको प्रयोग जति कमजोर भयो, जति असन्तुलित भयो चुनौती र जोखिमहरु त्यति नै बढ्दै जान्छन् ।

३. निष्कर्ष

यस्ता जोखिम न्यूनीकरणका लागि सर्वप्रथमतः राज्यको पुनःसंरचना गर्दा नै देशको भौगोलिक बनावट र उपलब्ध तथा सम्भाव्य साधन एवम् स्रोत, जनसंख्याको आर्थिक एवम् सामाजिक स्तर र चेतनाको मात्रा, जनसंख्याको गति र प्रवाह सम्बन्धी चरित्र, विद्यमान भौतिक तथा अन्य संरचना, तल्लो तहका सरकारको खर्च व्यवस्थापन तथा राजस्व परिचालन गर्न सक्ने व्यवस्थापकीय क्षमता जस्ता विषयलाई केन्द्रविन्दुमा राखी तिनको भूमिका र महत्वको आधारमा प्राथमिकीकरण गरी सम्भावित योगदानको आधारमा राज्य पुनःसंरचना गर्ने, राज्यको शासकीय स्वरूप निर्धारण गर्दा बोझिलो र खर्चिलो नबनाउने, राज्यको संख्या ६-८ भित्र सिमित गर्ने, राज्यको सिमाना निर्धारण गर्दा भविष्यमा प्राकृतिक साधनको दोहन, प्रयोग, सञ्चालन तथा संरक्षणलाई सन्तुलित बनाई सकेसम्म सबै राज्यले सबै प्रकृतिका प्राकृतिक साधन र भौगोलिक सुगमताको उपभोग गर्न पाउने व्यवस्था मिलाउनु पर्छ । तसर्थ राज्यहरूबीच आर्थिक कार्य, राजस्व तथा प्राकृतिक स्रोत सम्बन्धी अधिकारको स्पष्ट र सन्तुलित बाँडफाँड भयो भन्ने यस्ता जोखिमहरुलाई न्यूनीकरण गर्न सकिन्छ । यसका लागि सबैभन्दा पहिले व्यक्ति-व्यक्ति, परिवार-परिवार र राज्य-राज्यमा समेत संघीय व्यवहारको विकास हुनुपर्छ । असहिष्णुता, अधैर्य र नकारात्मक मनोवृत्ति हुनुहुँदैन । हिजो अमुक जातजातिले अन्य जातजातिलाई थिचोमिचो गर्‍यो, अब पालो हाम्रो भन्ने सोचबाट पनि हामी मुक्त हुनुपर्छ । संघीयताको लक्ष्य र उद्देश्य सहकार्य, सह अस्तित्व र सहिष्णुताको माध्यमबाट लोकतन्त्रको प्रतिफल सबैमा पुर्‍याई समतामूलक समाज र सम्बृद्ध राष्ट्र बनाउनु हो भन्ने कुरालाई केन्द्रविन्दुमा राखेर काम गर्न सके सबै चुनौतीलाई सम्बोधन गर्न सकिन्छ ।



कोषले सञ्चयकर्तालाई उपलब्ध गराउने E-Service सेवा अन्तर्गत निम्न सेवा सुविधा छन

- | | |
|--|-------------------------|
| ❁ SMS Service | ❁ Notice board Service |
| ❁ Telekosh Service | ❁ Kosh Bulletin Service |
| ❁ System Generated e-mail Ledger Service | |

सार्वजनिक संस्थानमा संस्थागत सुशासन



बिमल बाग्ले *

संस्थागत शासन प्रणाली (Corporate Governance System) को प्रारम्भको इतिहास धेरै शताब्दी पुरानो भए तापनि बेला-बेलामा यो प्रणालीको महत्व निकै चर्चामा आउने गर्छ। वास्तवमा संस्थागत शासन प्रणालीलाई शाब्दिक अर्थमा बुझ्नुपर्दा कुनै संस्था कसरी सञ्चालन हुनुपर्छ भन्ने प्रणालीसँग सम्बन्धित विषय भनेर बुझ्ने हुन्छ। निश्चित रूपमा संस्था, जसलाई प्रस्तुत सन्दर्भमा एउटा कर्पोरेट बडी (Corporate Body) भनेर बुझिन्छ, त्यसरी सञ्चालन हुनुपर्छ जसरी सञ्चालन गर्दा स्थापनाको उद्देश्य पूरा हुन्छ, संस्थापक वा स्वामित्व ग्रहण गर्नेहरुको हित प्रवर्द्धन हुन्छ, संस्थाको सञ्चालनको अवस्थाको जानकारी सरोकारवाला सबैले उपयुक्त माध्यमबाट पाउन सकेका हुन्छन् आदि। यही नै संस्थागत शासन प्रणाली हो। तर यस्तो शासन प्रणालीलाई जति बढी प्रभावकारी बनाउन सकियो त्यति नै सम्बन्धित सबै पक्षहरु बढी लाभान्वित हुन पुग्छन्। यसैले संस्थागत शासन प्रणालीको मात्र कुरा गरेर सुधारप्रति विश्वस्त भएको भन्न सकिँदैन। जबसम्म संस्थागत शासन प्रणालीलाई संस्थागत सुशासन प्रणालीमा बदल्न सकिँदैन। किनभने शासन प्रणालीको अभावमा त कुनै पनि संस्था सञ्चालन हुनै सक्तैन। तर आवश्यकता भनेको राम्ररी सञ्चालन हुनु हो जसले सुशासनको माग गर्छ। यसै अर्थमा भन्न खोजिएको हो कि संस्थागत शासन भनेर मात्र पुग्दैन। संस्थागत सुशासन प्रणाली (Good Corporate Governance) हुनुपर्छ।

संस्थागत शासन प्रणालीको परिभाषा खोज्ने हो भने यस विषयमा अनगिन्ती प्रकाशनहरु छन्; आ-आफ्नो किसिमले व्याख्या भएका छन्। तर निचोडमा भन्नुपर्दा आइ.एफ.सी.ले उल्लेख गरे भैं संस्थागत शासन प्रणाली भनेपछि, संस्थाहरुको निर्देशन र नियन्त्रणका लागि निर्धारित संरचना र प्रक्रिया (Structure and Process for the Direction and Control of Companies) भन्ने बुझिन्छ। OECD ले प्रकाशित गरेको Principles of Corporate Governance मा उल्लेख भए अनुसार संस्थागत शासन प्रणाली भनेको संस्थाको सञ्चालन र नियन्त्रण गर्ने आन्तरिक साधन हो, जसमा कम्पनीको व्यवस्थापन, सञ्चालक समिति, कम्पनीका शेयरहोल्डरहरु र अन्य सरोकारवालाहरुबीचको सम्बन्धलाई स्थापित गरेको हुन्छ। यसले कम्पनीको त्यस्तो संरचना दिन्छ जसको माध्यमबाट कम्पनीको उद्देश्य, ती उद्देश्य प्राप्त गर्न आवश्यक साधनहरु, उद्देश्य प्राप्तिका लागि गरिने क्रियाकलापहरुको कार्यान्वयन, अनुगमन गर्ने तरिका निर्धारण गरिएको हुन्छ। OECD का अनुसार संस्थागत शासन प्रणाली विशेषतः निम्नलिखित चारवटा आधार स्तम्भमाथि बनेको हुन्छ। यी आधारस्तम्भ भनेकै संस्थागत शासन प्रणालीका आधारभूत मूल्य (Core Values) हुन् :

स्वच्छता :

यो भनेको स्वामित्व पूँजी बहन गर्ने शेयरहोल्डरहरुको अधिकारको संरक्षण गर्नु र प्रत्येक शेयरहोल्डरप्रति समान व्यवहार गर्नु हो ।

उत्तरदायित्व :

संस्थामाथि सरोकार राख्ने व्यक्ति वा निकाय भनेको त्यसको पूँजीमाथि स्वामित्व राख्ने व्यक्ति वा निकाय मात्र होइन । संस्थाको क्रियाकलापमा चासो राख्ने सबै नै यसको सरोकारवाला हुन सक्छन् । ती प्रत्येक सरोकारवालाको चासोलाई स्वीकार गर्नु र प्रत्येक सरोकारवाला र संस्थाको बीचमा सहयोग तथा सद्भावको वातावरण बन्नुपर्छ । यसैलाई उत्तरदायित्व भन्न खोजिएको हो ।

पारदर्शिता :

संस्थाको क्रियाकलापहरु पारदर्शी ढङ्गले सञ्चालन भएको हुनुपर्छ । यसका लागि संस्थाको गतिविधिसँग सरोकार राख्ने सबै किसिमका सूचना, तथ्याङ्क, विवरण आदि जस्तै- वित्तीय अवस्था, कार्य सञ्चालन स्थिति आदि यथासमयमा सत्यतथ्य रुपमा जानकारीमा ल्याउने संयन्त्रहरु सुनिश्चित हुनुपर्छ ।

जवाफदेहिता:

संस्थाको सञ्चालक समिति भनेको सम्पूर्ण स्वामित्व पूँजीवाहक शेयरहोल्डरहरु र व्यवस्थापन बीचको महत्वपूर्ण अङ्ग हो । संस्थालाई रणनीतिक हिसाबले मार्गदर्शन गराउने र व्यवस्थापनबाट गरिने सम्पूर्ण क्रियाकलापहरुको कार्यान्वयन अनुगमन गर्ने प्राथमिक जिम्मेदारी सञ्चालक समितिमा रहेको हुन्छ । यसर्थ संस्था र त्यसको सम्पूर्ण स्वामित्व पूँजीवाहक शेयरहोल्डरहरुप्रति सञ्चालक समितिको जवाफदेहिता हुनुपर्छ ।

माथि उल्लेख भएका यी आधारभूत तत्वहरुको उपस्थिति संस्थाको समग्र कार्य सञ्चालनमा कति प्रभावी भएर रहन सकेको छ, त्यसले नै मोटामोटी रुपमा संस्थाको संस्थागत शासनको स्तरलाई औँल्याइरहेको हुन्छ । यसैले भनिन्छ-असल संस्थागत शासन (Good Corporate Governance) ले संस्थाको व्यवस्थापनलाई अव्यवस्थित (Mismanaged) हुनबाट बचाउँछ, दक्षतापूर्वक सञ्चालन हुने अवस्था सुनिश्चित गर्छ, संस्थाको छवि (Image) सुधार्छ, जोखिम (Risk) घटाउँछ, समग्रमा संस्थालाई भरपर्दो बनाउँछ । यी सबै अवस्था सिर्जना गर्नका लागि संस्थागत व्यवहार (Corporate Behavior) यस्तो हुनुपर्छ, जहाँ स्थापित संरचना र प्रक्रियाले (Structure and Process) स्वच्छ, जिम्मेदार, पारदर्शी र जवाफदेहि अवस्थालाई सँधैभरी सुनिश्चित गराएको हुन्छ । यसैले त जब संस्थागत व्यवस्थापन (Corporate Management) कमजोर हुँदै जान्छ, तब संस्थागत सुशासनको (Good Corporate Governance) महत्व बढ्दै जान्छ । किनभने संस्थागत व्यवस्थापनको स्तरलाई संस्थागत शासनको स्तरले निर्धारण गरेको हुन्छ । हुन पनि विश्वकै स्तरमा हेर्ने हो भने जब जब कुनै किसिमले व्यावसायिक सङ्कट आईपर्छ, तब सबैको चासो संस्थागत सुशासन (Corporate Governance) प्रति चर्को रुपमा देखा पर्छ; चाहे सन् १९९७ को एशियन वित्तीय सङ्कटको कुरा गरौं वा सन् २००८ को अमेरिकी वित्तीय सङ्कटको कुरा गरौं ।

नेपालमा सार्वजनिक संस्थानको सन्दर्भमा संस्थागत शासनको कुरा गर्दा कुनै पनि कोणबाट पर्याप्त भन्न सकिने अवस्था छैन । किनभने संस्थागत व्यवस्थापन (Corporate Management) को अवस्थाले नै संस्थागत

शासनको अवस्थालाई पनि औल्याउँछ । अर्कोतिर संस्थागत व्यवस्थापनको (Corporate Management) स्थितिलाई समग्र कार्य सञ्चालन उपलब्धिको स्तरले औल्याउँछ । यीनै अन्तरसम्बन्धको आधारमा भन्नुपर्दा नेपालको सार्वजनिक संस्थानको समग्र स्थिति न त संस्थागत व्यवस्थापनको दृष्टिकोणले सन्तोषजनक छ, जसको फलस्वरूप संस्थागत शासन कमजोर छ भन्नु स्वाभाविक नै हो भने अर्कोतर्फबाट भन्नुपर्दा संस्थागत शासन कमजोर भएको कारणले संस्थागत व्यवस्थापन स्वतः कमजोर हुन गएको छ ।

अर्थ मन्त्रालयबाट प्रकाशित सार्वजनिक संस्थानको वार्षिक स्थिति समीक्षा (२०७१) को प्रतिवेदनमा उल्लेख भए अनुसार समग्र सार्वजनिक संस्थानहरूको कार्य सञ्चालन स्तरलाई सन्तोषजनक मानिनुपर्ने देखिँदैन । नाफा नोक्सानको मापदण्डबाट हेर्दा ३७ वटा संस्थानमध्ये १९ वटा नाफामा भए तापनि लाभांश तिर्ने हैसियत ४ वटा मात्रको भएको हुँदा सञ्चित नोक्सानीको भार ठूलो छ । खुद नाफामा एउटा मात्र संस्थानको ठूलो बाहुल्यता रहेको र नाफा नोक्सानको आधारमा संस्थानहरूको संख्या प्रत्येक वर्ष घटबढ भई नै रहने हुँदा कार्य सञ्चालनमा दिगोपन (Sustainable Performance) देखिँदैन । अन्तर्राष्ट्रिय बजारमा पेट्रोलियम पदार्थको मूल्य घट्न गएको कारणले नेपाल आयल निगमको नोक्सानी सात अर्ब रुपैयाँले घट्नु अनि महसुलदर वीस प्रतिशत वृद्धि गरेको कारणले नेपाल विद्युत प्राधिकरणको नोक्सानी चार वर्षले घट्न गएको अवस्थामा समग्रमा एघार अर्ब रुपैयाँ नाफा देखाइन्छ भने संस्थानहरूको आफ्नै आन्तरिक प्रयत्नको सराहना गर्नुपर्ने ठाउँ छैन । यसर्थ व्यवस्थापकीय क्षमताको उपलब्धि भन्नुपर्ने आधार देखिएन । एकातिर आन्तरिक सञ्चालन क्षमता सुधिन नसकेको अवस्थामा अर्कोतिर कोषरहित दायित्व (Unfunded Liability) अस्वाभाविक रुपमा बढ्दै गएको अवस्था छ । विगत तीन वर्षको तथ्याङ्कलाई हेर्दा सोझ अर्ब रुपैयाँबाट वृद्धि हुँदै क्रमशः एक्काइस अर्ब र सत्ताइस अर्ब रुपैयाँ पुगेको छ । यो दायित्व मूलतः कर्मचारीहरूको सेवा सुविधासँग आवद्ध रहेको हुन्छ । यसबाट स्पष्ट हुन्छ कार्य सम्पादन र सेवा सुविधाबीच कुनै किसिमको सकारात्मक सम्बन्ध (Positive Correlation) देखिँदैन । व्यवस्थापकीय हिसाबले यो अवस्था संस्थागत हित अनुकूल होइन ।

माथि उल्लेख भए अनुसार सार्वजनिक संस्थानहरूका कमजोर कार्य सञ्चालनको कारणको रुपमा सार्वजनिक संस्थान आफै एउटा समस्या हो भन्ने ठानिनु कुनै पनि हिसाबबाट ठीक होइन । संस्थागत शासन (Corporate Governance) मा देखिएका कमी कमजोरीको परिणामस्वरूप आज सार्वजनिक संस्थानहरूले आफ्नो सञ्चालनमा सुधार ल्याउन नसकेका हुन् । अहिलेको संस्थागत शासनको संरचना र प्रक्रियामा सुधार गरेर यसलाई असल संस्थागत सुशासन (Good Corporate Governance) मा परिणत गर्ने प्रतिवद्धता छैन भने केवल मूकदर्शक भएर सार्वजनिक संस्थानहरूको दयनीयता हेर्नुबाहेक केही हुँदैन । अहिलेको अवस्थामा असल संस्थागत शासन स्थापित गराएर सार्वजनिक संस्थानको समग्र सञ्चालनमा अपेक्षाकृत उपलब्धि ल्याउने हो भने कम्तिमा देहायका पक्षमा गम्भिरतापूर्वक सोचिनु आवश्यक छ :-

- स्वामित्व र व्यवस्थापनबीच (Ownership and Management) यथार्थपरक हिसाबले फरक कसरी ल्याउने ?
- सार्वजनिक संस्थानहरूमा रहेको सरकारदेखि बाहेकका स्वामित्व पूँजीवाहक शेयरहोल्डरहरूको अधिकारलाई कसरी यथार्थपरक हिसाबले स्वीकार गर्ने ?
- सार्वजनिक संस्थानको समग्र कार्य सञ्चालनलाई प्रतिविम्बित गराउने हिसाबले सत्यतथ्य सूचना, तथ्याङ्क, विवरण आदि यथासमयमा कसरी बाहिर ल्याउने ?

- सार्वजनिक संस्थानको सञ्चालक समितिलाई वस्तुनिष्ठ हिसाबले कसरी उत्तरदायी बनाउने ?
- सार्वजनिक संस्थानमा लगानीकर्ताको हित संरक्षणका लागि आवश्यक कानूनी आधार कसरी सिर्जना गर्ने ?

समग्रमा भन्नुपर्दा जबसम्म सार्वजनिक संस्थानलाई कर्पोरेट अङ्गको रूपमा परिणत (Corporatization) गर्न सकिँदैन तबसम्म संस्थागत व्यवस्थापनमा चाहेको सुधार ल्याउन सकिँदैन । कर्पोरेट अङ्गको रूपमा परिणत गर्नु भनेको मूलतः यथार्थमा स्वतन्त्र कानूनी अस्तित्व दिनु हो; व्यवस्थापकले व्यवसाय चलाउने अनि सञ्चालक समितिले ठीक दिशातर्फ उन्मुख भई राम्ररी चलेको अवस्थालाई सुनिश्चित गर्नु हो; व्यावसायिक तौरतरिकामा सञ्चालन हुन स्वतन्त्रता दिनु हो । सार्वजनिक संस्थानमाथि सरोकार राख्ने सबै पक्षबाट प्रतिवद्ध सहयोग प्राप्त हुन सक्ने अवस्थामा यी सबै कुराहरु सहज भएर अगाडि बढ्छन् । अन्यथा साविकको अवस्थालाई निरन्तरता दिनु मात्र हुन सक्छ । यसको अर्थ सार्वजनिक संस्थानहरुको स्थापनाको उद्देश्य अनुरूप प्रतिफल पाउन नसकिएको अवस्थालाई सम्बोधन नगर्नु नै हो । अहिले जसरी नै सार्वजनिक संस्थानहरुलाई हेर्ने हो भने यी संस्थानहरु सरकारका लागि प्रशासकीय तथा वित्तीय भार बनाउनु मात्र हुन सक्छन् । यस्तो अवस्थामा प्राकृतिक हिसाबको एकाधिकार (Natural Monopoly) बाहेकका सार्वजनिक संस्थानहरु संस्थान मात्र बनून् सार्वजनिक बनाएर नराख्नु नै उचित निर्णय हुन्छ ।



SMS Service

हाललाई नेपाल टेलिकमको GSM मोबाइल प्रयोगकर्ता सञ्चयकर्ताले आफ्नो सञ्चयकोष रकम, विशेष सापटी, घर सापटी तथा शैक्षिक सापटी आदिको विवरण बुझ्न यो सेवा प्रयोग गर्न सक्नेछन् ।

यो सेवा लिन चाहने सञ्चयकर्ताले कोषबाट निर्धारित आवेदन फाराम भरेर Username, Password र Pin code लिनु पर्नेछ । यस्तो आवेदन फाराम कोषको Website बाट डाउनलोड गर्न सकिनेछ ।



कोषबाट Username, Password र Pin code लिएका सञ्चयकर्ताले आफ्नो मोबाइलको Message Box मा गएर कोषले आफूलाई उपलब्ध गराएको PINCODE टाइप गरेपछि Space दिएर BAL टाइप गरी ५७५० मा SMS पठाउनु पर्नेछ ।

सञ्चयकर्ताले पठाएको SMS को जवाफमा कोषले SMS पठाउने सञ्चयकर्ताको आफ्नो सञ्चयकोष रकम, विशेष सापटी, घर सापटी तथा शैक्षिक सापटी आदिको विवरण SMS मार्फत मोबाइलमा पठाउनेछ ।

कोषका सबै शाखाबाट यो सेवा प्राप्त हुने व्यवस्था छ । यो सेवा उपयोग गरे वापत सेवा प्रदायक नेपाल टेलिकमले लिने दस्तुर मात्र लाग्नेछ, कोषलाई कुनै दस्तुर तिर्न पर्दैन ।

सार्वजनिक संस्थानको व्यवस्थापन



कृष्णहरि बास्कोटा *

लोक कल्याणकारी राज्यको अवधारणा अनुसार नेपालमा सार्वजनिक संस्थानको स्थापना गरिएको हो । राजनीतिक सरकारको गठन र सरकारी कार्यालयको स्थापना जनताको सेवा खातिर गरिने अवधारण विकसित हुँदै गएको छ । तर व्यवस्थापनको खराबीका कारण सेवकले नै शासकको रुप धारण गर्ने गरेको अनुभव छ । जनताको सेवाका लागि गठित कैयौँ सार्वजनिक संस्थानहरूलाई पनि राष्ट्रिय ढुकुटीबाट व्यय गरी बचाउनु परेको यथार्थ हाम्रो सामु छ । यस्तो परिवेशमा कर्मचारी सञ्चय कोष जस्ता विशेष ऐन बमोजिम स्थापित सङ्गठित संस्थाहरूले आफ्नो सफलता पनि प्रमाणित गरेका छन् । यसरी सार्वजनिक संस्थानहरूको उत्तार-चढावलाई प्रस्तुत लेखमा विभिन्न शीर्षकमा विश्लेषण गर्ने जमर्को गरिएको छ ।

१. सार्वजनिक संस्थानको परिभाषा:

सार्वजनिक संस्थानहरू राज्यकै फैलावट हाँगा हुन् । सरकारी कार्यालयले सम्पादन गर्ने भन्दा भिन्न र तोकिएका क्षेत्रमा विशिष्टीकृत भूमिका निर्वाह गर्न सरकारले आफ्नो स्वामित्वमा सार्वजनिक संस्थान स्थापना गर्ने गरेको पाइन्छ । अर्थ मन्त्रालयले २०७१ सालमा प्रकाशन गरेको सार्वजनिक संस्थानहरूको वार्षिक स्थिति समीक्षा पुस्तकमा संस्थान स्थापनाको उद्देश्य र विश्लेषण प्रस्तुत गरिएको छ । जस अनुसार आधारभूत वस्तु तथा सेवा आम जनतालाई सर्वसुलभ र सुपथ मूल्यमा बिक्री वितरण गर्ने, विकासको आधारभूत संरचना निर्माण गर्ने, वस्तु र सेवा उत्पादन तथा बिक्रीमा व्यावसायिक सिद्धान्त अवलम्बन गरी ती कार्यमा दक्षता एवम् प्रभावकारिता बढाई नाफा समेत आर्जन गरी आर्थिक रुपले आत्मनिर्भर रहने, पूर्वाधार निर्माण एवम् आर्थिक वृद्धिमा योगदान पुऱ्याउने र सामाजिक न्याय प्रवर्द्धन गर्ने उद्देश्यले सार्वजनिक संस्थानहरू स्थापना गरिएको हो । त्यसैगरी निजी क्षेत्रको आवश्यक मात्रामा उद्यमशीलता विकास नभइसकेको, प्राविधिक ज्ञान, व्यावसायिक र पूँजी लगानी गर्ने क्षमता र ठूला पूर्वाधार विकासमा अनुभव समेत नभएको अवस्थामा सरकारद्वारा देश विकास हेतु आधारभूत संरचना निर्माण गर्नुपर्ने तथ्यलाई मनन गरी सार्वजनिक सेवा, उद्योग, व्यापार, वित्तीय क्षेत्र, उत्पादनमूलक आदि क्षेत्रमा सार्वजनिक संस्थानहरू स्थापना गरिएका हुन् । यति टिप्पणीले नै नेपाली सन्दर्भलाई स्पष्ट पार्छ कि मुलतः नेपालमा सार्वजनिक संस्थानहरू कल्याणकारी भावनाले स्थापना गरिएका हुन् ।

२. व्यवस्थापन चुनौती र संस्थान निर्देशन बोर्डको गठन

पछिल्लो चरणमा सार्वजनिक संस्थानहरूको व्यवस्थापनमा अच्चकाली नै बेथिति बढ्न थाल्यो । अपवादस्वरूप केही संस्थानले भने राम्रै गरिरहेका थिए । तथापी विभिन्न तालुक मन्त्रालयहरूले आ-आफ्नै ढङ्गले सार्वजनिक

संस्थानको सञ्चालन गर्नुको सट्टा एउटा छाता कानून तर्जुमा गरी कुनै एक निकायले यिनको व्यवस्थापन गर्ने सोच आयो । यही सोचको उत्पादनस्वरूप नेपाल सरकारले २०६८ साल माघमा सार्वजनिक संस्थान निर्देशन बोर्ड गठन गर्‍यो ।

बोर्ड गठनको मुख्य उद्देश्य प्रत्येक संस्थानमा सञ्चालक समितिको अध्यक्ष, सदस्य र कार्यकारी प्रमुखको नियुक्तिलाई व्यावसायिक ढङ्गले सम्पादन गर्ने भन्ने पनि थियो । तर सरकार लामो समयसम्म आफ्नो प्रतिबद्धतामा टिक्न सकेन । परिणामस्वरूप अध्यक्ष र सदस्य नियुक्तिमा सरकारी हस्तक्षेप निरन्तर जारी रह्यो । बोर्डले खुल्ला सार्वजनिक प्रतिस्पर्धाबाट १२ वटा संस्थानका कार्यकारी प्रमुखको नियुक्ति गर्न सक्यो । विस्तारै बोर्ड क्रियाशील हुन थालेपछि एकाथरी मानिसहरुको पेट पोलेर आयो । परिणामस्वरूप अब बोर्ड नै खारेज होला जस्तो अनिष्ट स्थिति सिर्जना हुन पुगेको छ । यसै बोर्डको सिफारिशमा कर्मचारी सञ्चय कोषको प्रशासक पदमा हाल कार्यरत व्यक्तिले तोकिएको लक्ष्य पूरा गरी पुरस्कृत समेत भएको अवस्था छ । यस्ता सफलताका राम्रा कुरा मनन नगरी स्वार्थी तत्वले बोर्डमाथि गिद्दे नजर लगाउँदा पुनः सार्वजनिक संस्थानहरुको व्यवस्थापनलाई चुस्त र दुरुस्त तुल्याउने संयन्त्रको अभाव खड्किइरहने परिस्थिति सिर्जना भएको छ ।

३. संस्थान धराशायीको रहस्य: नीति, नेतृत्व र मूल्यमा हस्तक्षेप:

सबै असफलताको दोष सार्वजनिक संस्थानहरुको थाप्लामा राख्न सकिन्छ । मूलभूत रूपमा ३ वटा कुरामा सरकारले हस्तक्षेप गर्‍यो, जसको कारण सार्वजनिक संस्थानहरु धराशायी भए । यसलाई राजनीतिक नेतृत्व र सरकारी उच्च प्रशासकहरुले स्वीकार गर्नु पर्छ ।

सार्वजनिक संस्थानहरुको सञ्चालनमा स्वायत्तता प्रदान गरिने भनिँएता पनि कुनै पनि सार्वजनिक संस्थानले तयार गर्ने प्रशासनिक र वित्तीय विनियमहरु तालुक मन्त्रालयको अनुमति बेगर लागू गर्न दिइएन । जसको कारण सार्वजनिक संस्थानले निजी क्षेत्रसँग प्रतिस्पर्धा गर्न नसक्ने हुँदै गए । उदाहरणका लागि राणाकालमै मुद्रण हुन थालेको गोरखापत्रलाई हेर्न सकिन्छ । यो निरन्तर प्रकाशनमा छ, तर यो भन्दा निकै कान्छा प्रकाशनहरु यो भन्दा लोकप्रियता र बिक्रीमा धेरै माथि गइसकेका छन् । निकट भविष्यमै सरकारी स्वामित्वकै टेलिकमलाई निजी क्षेत्रसँग प्रतिस्पर्धा गर्न सक्षम हुने गरी स्वायत्तता नदिने हो भने परिणाम प्रत्युत्पादक हुने प्रष्ट नै छ । यी कुराको पारख निजी क्षेत्रका बैंकले छोटो समयमा गरेको उन्नति र सरकारी स्वामित्वका राष्ट्रिय वाणिज्य बैंक, कृषि विकास बैंक र नेपाल बैंकले भोगेको हर्कतबाट छर्लङ्गे हुन्छ ।

दोस्रो कुरा, सार्वजनिक संस्थानमा व्यावसायिक ज्ञान र सीप भएको व्यक्ति भन्दा पनि सरकार र राजनीतिक दलसँग नजिक भएका व्यक्ति नियुक्ति हुँदै गए । एकातिर निजी क्षेत्रले विशेष दक्षता हासिल गरेको र खुबी भएका व्यक्तिलाई बढी नै तलब भत्ता र आकर्षण दिएर नियुक्ति गर्दै जाने, ठीक यसको विपरीत सरकारी संस्थामा औँठा छाप समेत अध्यक्ष हुने, सार्वजनिक बदनामी कमाएकाहरु समेत कार्यकारी प्रमुख हुने भएपछि यी धराशायी हुने नै भए ।

तेस्रो कुरा, सार्वजनिक संस्थानहरुले आफ्नो परल मूल्यसम्म तोक्न सकेनन् । नेपाल आयल निगम र नेपाल विद्युत प्राधिकरणले भारतबाट महङ्गोमा तेल र विद्युत खरिद गर्ने र यहाँ सस्तोमा बिक्री गर्ने गरेका छन् । अनि जनस्तरमा टायर बाल्दा दोष लगाइने रेडिमेड कुरा भनेको 'भ्रष्टाचार' हो । त्यहाँ भएका भ्रष्टाचारलाई

पक्षपोषण गर्ने यस पंक्तिकारको कुनै मनशाय होईन । तर खरिद र बिक्री मूल्यमै देखिने गरी फरक हुँदा पनि मूल्य समायोजन गर्न नसक्ने सरकार र नबुझ्ने जनतालाई 'कठैवरा' भन्नुको विकल्प रहेन । यथार्थमा संस्थानहरूलाई अपेक्षित परिणाम ल्याउने गरी सञ्चालन गर्न दिने हो भने उनीहरूलाई विनियम निर्माण गर्ने, आफ्नो नेतृत्व पहिचान गर्ने र आफ्नो वस्तु र सेवाको मूल्य तोक्ने स्वतन्त्रता दिनुपर्छ ।

४. सार्वजनिक संस्थान सेतो हात्तीको पर्यायः

नीति निर्माण तहमै बस्ने राजनीतिककर्मी र सरकारी प्रशासकहरूले नै संस्थानलाई सेतो हात्ती वा दुहुनु गाई भन्नु स्वयम्मा विडम्बना हो । आफैले उक्त संस्थानको दोहन गर्ने, काम गर्न नदिएर घाटामा पुर्‍याई दिने र सोही प्रकृतिको निजी क्षेत्रको व्यापारमा लोकप्रिय बन्ने होड राख्ने र संस्थान डुबेकोमा चित्त दुखाउनु भनेको शिकार खाएपछि गोही रूनु जस्तै हो । यसरी विश्लेषण गर्दा संस्थानलाई सेतो हात्तीको तहमा पुर्‍याउने यसका नीति निर्माता र सञ्चालन नै हुन् । एउटा विडम्बनाको स्थिति छ, जति कम पेट्रोलियम पदार्थ बिक्री गर्‍यो, आयल निगम त्यति नै नाफामा जान्छ । यसैगरी जति बढी लोडसेडिङ्ग गराउन सक्‍यो, नेपाल विद्युत प्राधिकरणको त्यति नै बराबर घाटा कम हुन्छ । यो स्थितिमा पुर्‍याउनुमा ती संस्थान जिम्मेवार नभएर नीतिगत तह नै बढी जिम्मेवार छ भन्ने बुझ्न ढिला गर्नु हुँदैन ।

५. निजीकरणको प्रक्रियाः न बार न पारः

२०४६ सालको राजनीतिक परिवर्तन पश्चात मुलुकले खुल्ला अर्थनीति अवलम्बन गर्‍यो । जसको कारण २०४९ सालमा कायम रहेका ६६ वटा संस्थान मध्ये ३० वटा संस्थान निजीकरण भए । यसबाट हाल ३६ वटा र तीन वर्ष अघि थपिएको जल विद्युत लगानी तथा विकास कम्पनी गरी ३७ वटा सरकारी संस्थान बाँकी छन् ।

प्रस्तुत सन्दर्भमा महत्वपूर्ण कुरा, निजीकरण गरिएका संस्थानहरू यथावत सञ्चालन हुन सकेनन् । बाँसवारी छालाजुत्ता कारखाना जस्ताको अस्तित्व नै मेटियो । हरिसिद्धि इट्टा-टायल कारखाना जसले इट्टा उत्पादनको सट्टा घडेरी बेच्दा नाफा हुने सपना बुन्न थाल्यो । यी यस्ता दृष्टान्त हुन जसले निजीकरण नगर्न सरकारलाई मनोवैज्ञानिक दबाव दियो ।

अर्काथरी संस्थान निजी क्षेत्रबाट सञ्चालित भए, तर तिनको उत्पादन आम जनतामा महङ्गी बढाउने कारक बन्यो । भक्तपुर इट्टा टायल कारखाना सरकारी स्वामित्वमा रहँदासम्म ठूला-बडाको तोक लगायत आठ सयमा एक हजारवटा इट्टा खरिद गर्न सकिन्थ्यो । निजीकरण भएको भोलिपल्टदेखि इट्टा फालाफाल भयो तर मूल्य भने प्रति हजार अठ्ठाईसय पुग्यो भनेर कसैले भनेको कुरा स्मरणमा छ । यस्तै भएको हो भने निजी क्षेत्रले आफ्नो सार्वजनिक उत्तरदायित्व बहन गर्न नसकेको महसूस गर्नु पर्छ ।

एकाथरी संस्थानहरू निजीकरणको सबै मापदण्ड पुगे पनि निजीकरणमा जान सकेनन् । सरकारीले अखवार किन छाप्नु पर्‍यो ? मोटर बाटो पुगेकाले दुर्गममा अब खाद्यान्न पुर्‍याउनु पर्दैन । खुल्ला आकाश नीतिमा सरकारी हवाई उडान कम्पनी किन चाहियो ? भन्ने केही विज्ञहरूले विगतको दशौं पञ्चवर्षीय योजनामा ३० वटा संस्थानलाई निजीकरण गर्ने सूचीमा समावेश गरेका थिए । सम्भवतः तिनमा गोरखापत्र संस्थान, नेपाल खाद्य संस्थान, नेपाल वायुसेवा निगम लगायत पर्छ । तर त्यो प्रक्रिया बीचमै रोकियो । किन रोकियो भन्ने पनि

कसैसँग जवाफ भएन । अब ती जोगिएका भविष्यमा निजीकरण हुन्छन् भन्ने जवाफ पनि कसैसँग छैन । यत्ति हुँदाहुँदै पनि समय समयमा हेटौडा कपडा उद्योग, कृषि औजार कारखाना, वीरगञ्ज चिनी मिल सञ्चालन गर्ने जमर्को चलि रहने गरेको छ । यथार्थमा नीतिहीन दिशामा राज्य हिड्नुजेल यस किसिमको द्विविधा यथावतै रहने प्रष्टै छ ।

६. नाफा-नोक्सानको अनावश्यक हिसाब किताब:

हाल नेपालमा ३७ वटा सार्वजनिक संस्थान सञ्चालनमा छन् । अर्थ मन्त्रालयको पछिल्लो तथ्याङ्क अनुसार १९ वटा संस्थान खुद नाफामा छन् र १७ वटा खुद नोक्सानीमा छन् । नाफा-नोक्सानी दुवै कट्टी गर्दा पनि ०६९/७० मा सार्वजनिक संस्थानको खुद नाफा रु.११ अर्ब ४० करोड ५ लाख पुगेको छ । कति लगानी वापत यो प्रतिफल आयो भनेर नहेरी नाफाको अङ्कमा मात्रै सिमित हुँदा सन्तोष गर्न मन लाग्ने हुन्छ ।

एउटा मननीय कुरा, नेपाल आयल निगम र नेपाल विद्युत प्राधिकरणले भारतबाट खरिद गरेको मूल्यमा पनि आफ्नो वस्तु र सेवा बिक्री गर्न नपाएर नोक्सानीमा गएका छन् । यथार्थमा यस प्रकृतिका संस्थानलाई घाटामा गए भन्नु बेकार छ । अर्को मननीय कुरा, दुर्गममा खाद्यान्न ढुवानी गर्न सरकारी ढुकुटीबाट ढुवानी अनुदानको बजेट पाएर नेपाल खाद्य संस्थान सञ्चालन भइरहेको छ । यसैगरी राज्यले वार्षिक ६/७ अर्ब रुपैयाँ रासायनिक मलमा अनुदान दिएर सो अनुदानित रासायनिक मलको बिक्री वितरण गर्ने गरी कृषि सामग्री संस्थान सञ्चालन भइरहेको छ । यस प्रकृतिका संस्थान घाटामा चलेका छन् कि नाफामा भन्ने हिसाब गर्नु नै एक प्रकारले नमिल्दो प्रतीत हुन्छ । यसैगरी लामो समयदेखि प्रायः बन्द रहेको नेपाल औषधि लिमिटेड, नेपाल ओरिण्ड म्याग्नेसाईट, नेशनल कन्स्ट्रक्सन कम्पनीको नाफा घाटाको कुरा गर्नु स्वयम्मा हास्यास्पद छ । मूल कुरो, कुन कुन संस्थान नाफामा जानु पर्ने गरी व्यावसायिक ढङ्गले सञ्चालन गरिएको हो र ती मध्ये कतिवटा नाफामा गए र कतिवटा नोक्सानीमा गए भनी लेखाजोखा गर्ने पद्धतिको थालनी नगरी यथार्थ कुरा जान्न सकिन्न ।

७. दोहोरो राजनीतिको अखडा:

सरकारले सार्वजनिक संस्थानमा राजनीति गरेको कुरा नौलो होइन, तर ती निकायमा कार्यरत कर्मचारीले पनि राजनीति गर्ने गरेका छन् भन्ने कुरा पत्याउनै मुस्किल पर्नु स्वभाविकै हो । जीवनमा केही अनुभवले मानिसलाई शून्यमा पुर्‍याउने रहेछ । यो पंक्तिकार अर्थ मन्त्रालयमा कार्यरत रहँदा एउटा संस्थानका एक भ्रुण्ड मानिस मन्त्री कहाँ आए । उनीहरूले उक्त संस्थानमा सबै कांग्रेस समर्थक छन् भनी मन्त्रीलाई विश्वास पारी एउटा वर्षको बोनस निर्णय गरेर लगे । अर्को वर्ष अर्का अर्थ मन्त्री भए । फरक समूहका मानिस आएर तत्कालीन मन्त्रीलाई उक्त संस्थानमा पूरै एमाओवादी समर्थक कर्मचारी भएकोमा विश्वास पारे र बोनस खान मिल्ने निर्णय गराउन लगाए । त्यस पछिको वर्षमा अर्का मन्त्री भए । अर्को रुप-रङ्गका मानिस आए । पुनः मन्त्री सन्तुष्ट भए, उक्त संस्थानमा सबै एमाले समर्थक मात्रै छन् भन्ने बुझे, बुझाए । उनले पनि बोनस खान मिल्ने निर्णय गरिदिए । यसबाट यो पंक्तिकार सोचन बाध्य भएको छ कि संस्थानमाथि राज्यको राजनीति भन्दा संस्थानको राज्य माथिको राजनीति चर्को छ । यस्तो स्थितिमा व्यावसायिक ढङ्गले सार्वजनिक संस्थान सञ्चालन गर्ने मित्य्या कुरामा हामी अलमलिइरहेको उदेक लाग्दो स्थिति हाम्रो सामु प्रष्टै छ ।

८. निराशासँगै आशा पनि छः

सरकारी क्रियाकलापको जतिसुकै आलोचना भए पनि सरकारी निकायप्रति नै भरोसा राख्ने नेपालीको संख्या भने घटेको छैन । यसर्थ सरकारी स्वामित्वका संस्थाहरुको भविष्य पनि आशालाग्दो अवस्थामा छ । दूग्ध विकास संस्थानको उत्पादनले तुलनात्मक रूपमा राम्रो बजार लिएको छ । सरकारी स्वामित्वका सिमेन्ट उद्योगको सिमेन्ट पाएसम्म उपभोक्ता अन्यत्र नजाने गरेको बुझिन्छ । सरकारी संस्थानले निर्धारण गर्ने मूल्य र गुणस्तरमा सबैको विश्वास परेको छ । दशैं, तिहार र छठ पर्वमा सरकारी संस्थानले नै सुपथ मूल्यमा पसल स्थापना गर्ने गरेका छन् र उपभोक्ताको भीड वर्षेनी बढ्दै गएको देखिन्छ । जनक शिक्षा सामग्री संस्थानले जतिको परिमाण र गुणस्तरमा पाठ्यपुस्तक मुद्रण गर्छ त्यति अन्यत्र मुद्रण गर्न धौ-धौ परिरहेको यथार्थ बिर्सन मिल्दैन । खाने पानी, विद्युत र टेलिफोन सेवामा सरकारी संस्थानको बर्चस्व झण्डै एक छत्र छ । सरकारी स्वामित्वका राष्ट्रिय बिमा संस्थान र राष्ट्रिय वाणिज्य बैंकले निजी क्षेत्रकै व्यवसायीको विश्वास जितेका छन् । विशेष ऐन बमोजिम स्थापित सङ्गठित संस्थानको रूपमा रहेको कर्मचारी सञ्चय कोषको अगुवाईमा नेपाल टेलिकम, राष्ट्रिय बिमा संस्थान र नागरिक लगानी कोषबाट ४५६ मे.वा.को माथिल्लो तामाकोशी विद्युत आयोजनामा सफल लगानी गरिएको छ ।

९. रोजगारीको अवसरमा वृद्धिः

सार्वजनिक संस्थान स्थापनाको एउटा उद्देश्य रोजगारीको अवसर वृद्धि गर्नु पनि थियो । अर्थ मन्त्रालयका अनुसार हाल ३७ वटा सरकारी संस्थानमा ३०,६९२ जनाले प्रत्यक्ष रोजगारी पाएका छन् । भारत बाहेक नै तेस्रो मुलुकमा बाह्य रोजगारीमा जाने युवाको संख्या ३५ लाख रहेको अनुपातमा सार्वजनिक संस्थानतर्फको रोजगारीको संख्या निकै सानो आकारको देखिन्छ । तथापी कैयौँ प्राविधिक क्षेत्रमा रोजगारीको अवसर सिर्जना गर्न सार्वजनिक संस्थानहरु सफल छन् । हाल निजी क्षेत्रमा खुलेका थुप्रै कल-कारखानामा सरकारी संस्थानमै विज्ञता हासिल गरेका जनशक्ति गएका छन् वा तिनले प्रशिक्षित जनशक्ति उत्पादन गर्न प्रत्यक्ष र परोक्ष रूपमा सघाउ पुऱ्याएका छन् ।

१०. सरकारी संस्थानको समष्टीगत मूल्याङ्कनः

वर्तमान अर्थमन्त्री डा. रामशरण महतकै शब्दमा 'व्यवस्थापकीय कमजोरी र प्रतिस्पर्धात्मक क्षमतामा ह्रास आएका कारण अधिकांश संस्थानहरुको उत्पादन, उत्पादकत्व, सेवा प्रवाह र समग्र वित्तीय स्थिति सन्तोषजनक छैन ।' उहाँको थप भनाईमा 'सन् १९९० को दशकमा आर्थिक उदारीकरणको नीति अवलम्बन पछि केही समयसम्म सार्वजनिक संस्थानले सुधारको क्षेत्रमा गतिलो फड्को मारेको थियो । राजनीतिक अस्थिरतासँगै संस्थान सञ्चालनसम्बन्धी नीतिमा पनि मतैक्य हुन नसक्नु तथा सुरक्षाको कार्यक्रमले निरन्तरता पाउन नसक्दा सार्वजनिक संस्थानको प्रतिस्पर्धात्मक क्षमता ह्रास आउनुको साथै साधनको उत्पादनशील उपयोग हुन सकेन ।' यथार्थमा अर्थमन्त्रीले भने भैं व्यवस्थापकीय कमजोरीकै कारण सार्वजनिक संस्थानहरु धराशायी हुँदै गएका हुन् ।

अर्थ मन्त्रालयका अनुसार आ.व. २०६९/७० मा नेपाल सरकारको पूर्ण वा अधिकांश स्वामित्वमा सञ्चालित

३७ वटा सार्वजनिक संस्थानहरुको कुल सञ्चालन आय रु.२ खर्ब २३ अर्ब २६ करोड ३९ लाख पुगेको छ । यी सार्वजनिक संस्थानमा नेपाल सरकारको कुल शेयर लगानी रु.१ खर्ब ७ अर्ब ६६ करोड ३८ लाख पुगेको छ । यसैगरी यी संस्थानमा कुल ऋण लगानी रु.१ खर्ब ६ अर्ब ५० करोड १७ लाख पुगेको छ । साथै यी संस्थानको कुल सेयरधनी कोष रु.९७ अर्ब ८४ करोड १५ लाख रहेको छ । यस अतिरिक्त यी संस्थानको खुद स्थिर सम्पत्ति रु.१ खर्ब १८ अर्ब ५६ करोड ८६ लाख रहेको छ । नेपाल सरकारलाई आ.व. २०६९/७० मा यी संस्थानहरुबाट रु.६ अर्ब ९९ करोड २ लाख लाभान्ना प्राप्त भएको छ । यी सबै तथ्याङ्कको विश्लेषण गर्दा सरकारी लगानीको तुलनामा प्रतिफल ऋणात्मक महसूस हुन्छ । यसको जड सूत्रमा व्यवस्थापकीय क्षमतामा ह्रास र अनावश्यक सरकारी हस्तक्षेप नै दृष्टिगोचर हुन्छ ।

अन्त्यमा, कर्मचारी सञ्चय कोषको प्रसङ्गः

प्रस्तुत ३७ वटा सार्वजनिक संस्थानको समष्टीगत चित्रण प्रस्तुत गरिरहँदा यस संस्थानभित्र नपरेको कर्मचारी सञ्चय कोषका सन्दर्भमा केही टिप्पणी सहित लेखको अन्त्य गर्न चाहन्छु । कर्मचारी सञ्चय कोष ऐन, २०१९ बमोजिम स्थापित यो संस्था २०१९ साल भदौ ३१ गते स्थापना भएको हो । यस संस्थामा हाल स्वीकृत दरबन्दी अनुसार ५२५ जना कर्मचारी कार्यरत छन् । यस संस्थाले सबै प्रकारका सरकारी सेवाका कर्मचारीहरु लगायत सङ्गठित संस्था एवम् निजी क्षेत्रका कामदार तथा कर्मचारीको सञ्चय कोषको व्यवस्थापन गर्ने जिम्मेवारी पाएको छ । यस संस्थाले योगदानमुखी निवृत्तिभरण, योगदानमुखी स्वास्थ्य सुविधा, व्यावसायिक भवन निर्माण, आवासीय भवन निर्माण, निजी क्षेत्रका लागि वृद्धावस्थाको निवृत्तिभरण कोष, पूर्वाधार विकासमा लगानी लगायतको रचनात्मक काम पनि गर्दै आएको छ । चालु आ.व.को अन्त्यसम्ममा यस संस्थाको कुल निक्षेप सङ्कलन भण्डै पौने २ खर्ब रुपैयाँ पुग्ने अनुमान गरिएको छ । छोटो अवधिमा यस संस्थाले गरेको उन्नतिप्रति हर्ष लागेको छ ।

यथार्थमा कर्मचारी सञ्चय कोषकै बारेमा विशेष कोट्याउनुको एउटा रहस्य पनि छ । २०६५ सालमा अर्थ मन्त्रालय अन्तर्गतका संस्थानहरुमा कार्यकारी प्रमुखहरु प्रतिस्पर्धाबाट पूर्ति गर्ने नीति अख्तियार गरियो । सो बखत म राजस्व सचिव थिएँ र मेरै संयोजकत्वमा एक जना प्रोफेसर र एक जना सचिव रहेको तीन सदस्य छनौट कमिटी गठन भयो । त्यस बखत डा.रमेशकुमार भट्टराई कर्मचारी सञ्चय कोषको प्रशासकमा छनोट हुनु भयो । उहाँसँग सरकारको तर्फबाट मैले नै कार्यसम्पादन करार-पत्रमा दस्तखत गरेको थिएँ । उहाँले राम्रो काम गर्नु भयो । पुनः २०६९ मा प्रशासक पदको खुल्ला प्रतियोगिता खुल्यो । लोक सेवा आयोगका अध्यक्षज्यूको नेतृत्वमा छनोट कमिटी गठन भयो र म विज्ञ सदस्य नियुक्ति भएँ । यसरी गठित कमिटीले वर्तमान प्रशासक चार्टर्ड एकाउन्टेण्ट श्री कृष्णप्रसाद आचार्यलाई छनोट गर्‍यो । उहाँले पनि राम्रो गरिरहनु भएको छ । सार्वजनिक संस्थान निर्देशन बोर्डले तोकिएको सबै लक्ष्य पूरा गर्न सफल हुनु भएकाले उहाँलाई पुरस्कृत गर्न सिफारिश गर्‍यो । उहाँ पुरस्कृत पनि हुनु भयो । यसरी आफूले गरेको दुवै पटकको मूल्याङ्कन ठीक ठाउँमा परेकोमा गर्व लागेको छ । कर्मचारी सञ्चय कोषको उत्तरोत्तर प्रगति होस्, यही शुभकामना छ ।



सकारात्मक अनुशासन



अर्जुनमणि आ.दीक्षित *

१. पृष्ठभूमि :

राज्य सञ्चालनसँग सम्बन्धित सबै अवयव अनुशासनबाट मात्र चलाईमान हुन्छन् । राज्य सञ्चालनका मुख्य आधार स्तम्भको रूपमा रहेको सेना सञ्चालनको कार्य र मुलुकको व्यवस्थापनको कार्यमा अनुशासनको प्रमुख भूमिका रहन्छ । अधि सार्वजनिक प्रशासनसँग सम्बन्धित विषय र सामरिकी व्यवस्थापन कार्यबीच आधुनिक समयमा जस्तो रेखाङ्कन गरिने गरेको थिएन । सैन्य सञ्चालन र प्रशासनिक संयन्त्र सञ्चालनसँग सम्बन्धित अनुशासनको अंशमा पनि त्यति भिन्नता थिएन । यसैकारणले होला, आधुनिक सार्वजनिक कर्मचारी प्रशासनसम्म आइपुग्दा पनि प्रशासनिक अङ्ग सञ्चालनसँग सम्बन्धित कतिपय तरिका, शैली र विधि सेना सञ्चालनसँग एकआपसमा गाँसिएको पाउँछौं । यसै अनुरूप कर्मचारी अनुशासनसँग सम्बन्धित विषयलाई एउटै कडीको रूपमा लिइने गरेको छ । वास्तवमा अनुशासन बेगर सेना सञ्चालन र व्यवस्थापनको कल्पना पनि गर्न सकिँदैन । यसैगरी सार्वजनिक कर्मचारी प्रशासनको सञ्चालन पनि अनुशासन बिना कल्पना गरिँदैनथ्यो । तहगत रूपमा व्यवस्थित दुवै कार्यक्षेत्रमा माथिल्लो तहबाट भएगरेका निर्णय, प्राप्त निर्देशन, वा आदेश आदिको हुबहु कार्यान्वयन हुनुलाई अनिवार्य शर्तको रूपमा र सहज ढङ्गले लिइन्थ्यो । यस बाहेक साविकदेखि कार्यान्वयन गरिँदै आएको अभ्यास, रित परम्परा, एवम् अनुसरण गरिँदै आएको मूल्य-मान्यता, शैली आदिको जगेर्ना गर्नुलाई पनि महत्व प्रदान गरिँदै आएको थियो । यी सबैको अनुसरण गर्नु भन्नुको मतलब प्रकारान्तरले अनुशासनको पालना भएको भन्ने बुझिन्थ्यो । यसका लागि संरचनागत पदसोपान (Organizational Hierarchy) अन्तर्गत प्रत्येक तहमा कार्यरत कर्मचारीले आ-आफ्नो सुपरिवेक्षकबाट प्राप्त आदेश निर्देशको पालनामा सक्रियता प्रदर्शन गर्नुपर्ने, सम्पादित कामको प्रतिवेदन माथिल्लो तहमा पेश गर्नुपर्ने (Reporting and Control) प्रणाली सुनिश्चित गर्दै सङ्गठनात्मक लक्ष्य हासिल गर्ने क्रममा सैनिक व्यवस्थापन र मुलुकको प्रशासनिक व्यवस्थापनसँग सम्बन्धित सबैबाट रचनात्मक ढङ्गले सघाउ पुग्ने किसिमले सङ्गठनात्मक व्यवहार र आचरण प्रदर्शन गरिनुपर्ने मान्यता स्वीकारिँदै आएको छ ।

समयको अन्तरालमा सेनाको अनुशासन र सार्वजनिक कर्मचारी अनुशासनमा ठुलै अन्तर देखा परेको छ । सेना तर्फ अनुशासनका उपकरणहरुको प्रयोगमा निरन्तर जोड दिइने गरेको कारणले प्रायःजसो मुलुकहरुमा विचलन देखा परेको छैन । जवकि प्रशासनिक क्षेत्रमा मुलुकपिच्छे राजनीतिक, आर्थिक, सामाजिक तथा नैतिक स्तरको मापन गर्न मिल्दो हो त यो विषय एकदमै अमिल्दो रूपमा देखा पर्ने थियो । यसो हुनुमा तत् तत् मुलुकका कर्मचारी अनुशासन प्रणाली अपेक्षित रूपमा सशक्त नहुनुलाई जिम्मेवार तुल्याइने गरेको छ ।

सार्वजनिक कर्मचारी प्रशासनमा अनुशासनहीन व्यवहारले लोककल्याणकारी राज्यको स्थापनामा अबरोध पैदा गर्छ। यस्तो मुलुकमा सामाजिक, आर्थिक, राजनीतिक तथा नैतिक स्तरमा ह्रासोन्मुख पक्ष तीव्र भई नकारात्मक असर र प्रभावले चौतर्फी रूपमा गाज्दै लैजान्छ। यस्तो स्थितिमा समयमै आवश्यकीय सुधारका लागि ध्यान पुगेन भने राज्यको उत्पादकत्व घटने मात्र होइन कि भोलीका दिनमा उत्पादन बढाउन संभवै नहुने गरी समूल रूपमा उत्पादनशीलता नष्ट हुने, कुनै पनि क्षेत्रमा संस्थागत रूप लिनै नसक्ने र राज्यको अन्तरकुन्तरमा बचे खुचेको क्षमता र दक्षता पनि क्षीण हुदै जाने पक्कै छ। वर्तमान अवस्थामा मुलुकको सार्वजनिक कर्मचारी प्रशासनसँग सम्बन्धित आचरण र व्यवहारलाई व्यवस्थित तुल्याउने क्रममा नेपाल जस्तो विकासोन्मुख मुलुकको वस्तुस्थितिलाई ध्यानमा राखी कर्मचारी अनुशासनको विश्लेषण गर्ने उद्देश्यले प्रस्तुत लेखोट तयार पारिएको छ।

२. अनुशासन बिथोलिने तत्वहरू :

मानिस किन अनुशासनहीन हुन्छ भन्नुको पछाडि यही नै कारण हो भनी ठोस रूपमा भन्न सकिँदैन। प्रस्तुत विषय मानिसहरूबीचको आपसी व्यवहारसँग सम्बन्धित हुने भएकाले यो नितान्त वैयक्तिक कुरामा आधारित हुन्छ। कसको लालन पालन कसरी भएको छ, शिक्षा दीक्षा कस्तो रही आएको छ, स्वभावको विकासमा के के कुराले असर पारेको छ आदि कुराहरूको निचोडमा व्यक्तिको मनोविज्ञानको निर्माण हुने भएकोले कुनै एउटै मापदण्डले सबैलाई मापन गर्न सकिँदैन। कसैको सहनशक्ति बलियो हुन्छ भने कसैको कमजोर हुन्छ। कसैले विषयवस्तुलाई सकारात्मक रूपमा लिँदा तत्काल प्रतिक्रिया उज्जिदैँ भने नकारात्मक रूपमा लिनेलाई सम्हाल्न हम्मे हम्मे पर्छ। यसैगरी सङ्गठनसँग सम्बद्ध विषयसँग प्रसँग गाँस्दा माथिल्लो तहमा रहेका पदाधिकारीको क्षमता, स्वभाव, व्यवहार एवम् वैयक्तिक गुण र आचरणले पनि सुपरिवेक्षण गरिनु पर्ने तल्लो तहको कर्मचारीमा (Interpersonal Behaviour) आ-आफ्नै किसिमले सकारात्मक वा नकारात्मक प्रभाव छोड्छ। यस बाहेक अन्य कतिपय कारणले गर्दा अनुशासनहीन व्यवहार उज्जाउने तत्व यिनै हुन् भनी किटान गर्न सकिँदैन। तथापि सार्वजनिक कर्मचारी प्रशासन व्यवहारलाई दृष्टिगत गर्दै अनुशासन बिथोलिने तत्वको रूपमा तलका बुँदाहरूलाई प्रासंगिक तुल्याइ विश्लेषण गरिनु आवश्यक देखिन्छ।

२.१ अनुशासनहीनताको मापदण्ड :

कार्यालयमा के काम गयो भने अनुशासनहीन हुन जान्छ भन्ने कुरा लिखित रूपमा स्पष्ट भएन भने अनुशासनहीन कामकुरालाई सुपरिवेक्षकको मनोगत निरूपणमा छोडिदिनु पर्ने स्थिति रहन्छ। सम्बन्धित कानूनले नै यो यो विषय अनुशासनको दायरा भित्र समेटिन्छ भनी स्पष्ट गरिनु पर्छ। अनुशासनहीन व्यवहारलाई परिभाषित गरिएन भने अनुशासनहीनता विरुद्धको कारवाही यथार्थपरक पनि हुँदैन र यसको पुष्ट्याई गर्न पनि मिल्दैन। यस रूपमा कर्मचारी उपर भए-गरेको कारवाही र कर्मचारीप्रति गरिने व्यवहार व्यक्तिपिच्छे फरक पर्न गै तीव्र असन्तोष पैदा हुने गुञ्जाइस रहन्छ।

२.२ ऐन नियमको कार्यान्वयन :

कर्मचारी व्यवहारलाई कानून बनाई व्यवस्थित नतुल्याउने हो भने स्वविवेकीय अधिकारको प्रयोग निर्बाध रूपमा गर्नुपर्ने स्थिति आइपर्छ। यसबाट कुनै पनि विषयमा प्रणाली बस्नुको साटो तदर्थवाद (Adhocism) ले

प्रश्रय पाउँछ । प्रणाली बसाल्नु भनेको प्रकारान्तरले निर्णय गर्ने अधिकारी आफैले आफ्नो हात बाँध्नुलाई जनाउँछ । विकासोन्मुख मुलुकहरुमा निर्णयकर्तालाई यस्तो कुरा रुचिकर हुँदैन । फलस्वरूप स्वविवेकीय अधिकारको प्रयोग निर्वाध रुपमा हुने गर्छ । जसले गर्दा कर्मचारीप्रतिको व्यवहारमा एकरूपता र निष्पक्षता देखिँदैन । यस्तो स्थितिमा आफूलाई अन्याय परेको महसूस गर्नेले औपचारिक रुपमा प्रतिक्रिया जनाउनुलाई स्वाभाविकै रुपमा लिइनु पर्छ । अनि यसरी जनाएको प्रतिक्रियालाई अनुशासनहीन भएको भनी कारवाहीको भागी हुनुपर्ने विडम्बनापूर्ण स्थितिको पनि अन्त हुनुपर्छ । यसै अवस्था र स्थितिलाई ध्यानमा राखेर अनुशासनसँग सम्बन्धित कानूनको स्पष्टतामा जोड दिन खोजिएको हो ।

२.३. कार्यसम्पादन उपरको मूल्याङ्कन :

कर्मचारीको कार्य सम्पादन मूल्याङ्कनको आधार स्पष्ट भएन भने यस अन्तर्गत भएगरेका कामकारवाहीबाट कर्मचारीको वृत्ति विकासमा सोभो असर पर्छ । साथै यसबाट कर्मचारी प्रोत्साहन तथा उत्प्रेरणामा पनि प्रतिकूल असर पर्न जाने स्पष्टै छ । राम्रा कर्मचारीले प्रोत्साहन नपाउने र नराम्रा कर्मचारीले समयमै चेतावनी नपाउने वा कसुरको मात्रा अनुसार निज उपर विभागीय कारवाही अधि नबढाइने हो भने कर्मचारी अनुशासन नराम्ररी बिथोलिन्छ । नबिसौँ, अहिलेको परिवेशमा प्रोत्साहन गर्ने प्रयोजनका लागि कुनै कर्मचारी विशेषलाई वस्तुगत मूल्याङ्कनका आधारमा छनोटको दायरामा नपारी सगोलमा सबैलाई प्रोत्साहन गर्ने परिपाटीलाई कसैले पनि मन पराउँदैन । यसको सट्टा दण्डनीय काम गर्नेले समयमै पाएको दण्डले कर्मचारी उत्प्रेरणका लागि सकारात्मक वातावरण सिर्जना गर्न मद्दत पुर्‍याईरहेको अवस्था छ । यस सन्दर्भमा कतिपय सङ्गठनमा कारवाही गरिनु पर्ने कर्मचारी उपर समयमै कारवाहीको उठान नगर्ने सुपरिवेक्षक उपर नै माथिल्लो तहबाट विभागीय कारवाही गर्ने गरिएको पनि पाईन्छ ।

२.४. दण्ड र पुरस्कारबीचको सन्तुलन :

त्यसो त, अधि दण्ड र पुरस्कारबीचको सन्तुलनबाट कर्मचारी प्रशासन व्यवस्थित हुन्छ, भन्ने गरिएकोमा आधुनिक समयमा दण्डात्मक व्यवस्थाभन्दा कर्मचारीलाई प्रोत्साहित तुल्याएर कार्य-प्रेरणा जगाउन सकिन्छ, भन्ने मान्यताको विकास भएको कारणबाट कर्मचारी व्यवहारलाई सकारात्मक रुपमा लिइएको पाइन्छ । विकसित मुलुकहरुमा लिइने गरेको प्रस्तुत धारणाको साथसाथै हामीले नबिसौँ, तिनै मुलुकमा पनि सार्वजनिक प्रशासनको क्षेत्रमा काम गर्ने कर्मचारीमाथि प्रयोग गर्ने गरी नीति नियम बनाउँदा अनुशासनहीन कर्मचारी उपर गरिने कारवाही सहित विभागीय कारवाही (Disciplinary Action) का लागि आवश्यकीय प्रावधान स्वीकृत गरिएको हुन्छ । यसबाट अनुशासनहीन कर्मचारी उपर विभागीय कारवाहीका लागि स्वीकृत संयन्त्र एउटा हतियारको रुपमा देखा परेको पाईन्छ । कुठाँउमा पत्रो भने ज्यादै नराम्रो स्थिति पैदा गर्छ भने बज्रनु पर्ने ठाउँमा बज्रो भने यसै हतियारले सकारात्मक प्रतिफल पनि दिन्छ, भन्ने देखाउन पनि खोजिएको छ । यसलाई अर्को शब्दमा भन्नुपर्दा सङ्गठनमा प्रभावकारी ढङ्गमा अनुशासन कायम गर्नका लागि सङ्गठनको हित विरुद्ध काम गर्ने वा सङ्गठनको कार्य वातावरण (Work Environment) बिथोल्ने कर्मचारी माथि विभागीय कारवाहीको औचित्य कहिले पनि र कसैले पनि समाप्त गर्न सक्तैन भन्ने भनाइलाई सुनिश्चित गर्नु रहेको छ ।

२.५ कार्य सम्पादन सूचकाङ्क र बढुवा :

कर्मचारीको सेवाको सुरक्षा कर्मचारीको हक अधिकार अन्तर्गतको विषय हो । तर कर्मचारी बढुवा व्यवस्थापन अधिनको कुरा हो । सङ्गठनात्मक आवश्यकता र पदसोपानको स्थिति, कार्यबोझ र जिम्मेवारीबीचको सन्तुलन, सङ्गठनको रणनीति तथा अन्तर-सङ्गठन अभ्यास (Inter-Organizational Practices) कर्मचारीको वैयक्तिक क्षमता तथा दक्षता एवम् उत्तराधिकार योजना (Succession Plan) आदि विभिन्न आधारमा सङ्गठनले कर्मचारी बढुवालाई निरन्तरता दिनुपर्ने मान्यता रहेको छ । हो, बढुवाका लागि कार्य सम्पादन मूल्याङ्कनको आधार चाँही पदको काम कर्तव्य तथा अधिकारसँग घनिष्ठ रूपले सम्बन्धित तुल्याई आपसी सहमतिमा तय भएको हुनुपर्छ । स्पष्टै छ, यस अन्तर्गत कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन सूचकाङ्क (Performance Indicators) पूर्व निर्धारित रूपमा स्वीकृत भएको पनि हुनुपर्छ । यी सबै कामकुराको अभावमा भए गरेका निर्णय र घटनाक्रमले गर्दा अन्यायमा परेको महसूस गर्नेको व्यवहार अनुशासनहीन मानिने गरेको स्थिति छ ।

२.६ भर्ना तथा छनोट प्रक्रिया :

सङ्गठनमा माथिल्लो तहको पदाधिकारीमा आफू मातहत तल्लो तहमा कार्यरत कर्मचारीबीच अनुशासन कायम राख्न सक्ने क्षमता हुनुपर्छ । यसलाई अर्को शब्दमा भन्नुपर्दा मातहत कर्मचारीको काम कर्तव्य र जिम्मेवारी स्पष्ट छ, कुन काम कसरी गर्ने भन्ने कार्यविधि स्पष्ट छ । कर्मचारी प्रशासनसँग सम्बन्धित नीति नियम स्पष्ट हुँदाहुँदै पनि त्यसै बमोजिम काम गर्न र गराउन नसक्ने कमजोर नेतृत्वको कारणबाट अनुशासन बिथोलिएको छ । यहाँनिर माथिल्लो तहका कर्मचारीको क्षमतालाई मात्र जोड दिन खोजिएको अर्थ नलागोस् । हिजो तल्लो तहमा रहेको कर्मचारी मात्र माथिल्लो तहमा सिँढी चढ्दै जाने भएकाले क्षमता विकासको कुरा तल्लो तहबाटै शुरुवात गरिनु पर्ने कुरा मननयोग्य देखिन्छ । त्यसैले प्रस्तुत विषयलाई प्रणालीगत रूपले सम्बोधन गर्ने हो भने शुरु तहको सेवा प्रवेशमा नै आवश्यक सीप र दक्षता भएका गुणस्तरीय जनशक्ति भित्र्याउन सकियो भने मात्र नेतृत्व विकासको माध्यमबाट सङ्गठनको लक्ष्य हासिल गर्न सघाउ पुग्छ । यसका लागि प्रथमतः सङ्गठनको भर्ना तथा छनोट प्रक्रिया नै व्यवस्थित तुल्याउनु आवश्यक हुन्छ ।

२.७ कर्मचारी व्यवहार :

विकासोन्मुख मुलुकहरुमा आर्थिक तथा सामाजिक स्थिति र त्यसमा पनि विशेष गरी सामाजिक बनेटको कारणले गर्दा सार्वजनिक सङ्गठनको नियुक्तिलाई महत्वका साथ लिइन्छ । यस्ता पदमा नियुक्ति पाएकाले नियुक्तिपछि आफ्नो अधिको परिवेश बिसिन्छन्, आफूलाई सेवा गर्ने भन्दा हैकम चलाउने वर्गमा राख्न रुचाउँछन् । माथिल्लो तहका कर्मचारीको यस्तो स्वभाव सार्वजनिक सङ्गठनमा पनि प्रतिबिम्बित भई तल्लो तहका कर्मचारीले मानवोचित व्यवहार भए गरेको महसूस गर्दैनन् । सहायक तहका कर्मचारीसँगको व्यवहार अनुकूल नभएको कारणले गर्दा सङ्गठनमा अनुशासनहीन व्यवहारले प्रश्रय पाउने गरेको छ । आधुनिक समयमा यस्तो भाव रहनु हुन्न भनी प्राज्ञिकस्तरमा छलफल र बहसको विषय बने तापनि व्यवहारमा भने मनोवैज्ञानिक किसिमले समस्याको हल निकाल्ने किसिमले सार्थक प्रयास भएगरेको पाइँदैन । प्रस्तुत मनोभावनाको कारणबाट पनि सङ्गठनात्मक अनुशासन बिथोलिने काममा प्रश्रय पुगेको छ ।

२.८ कर्मचारीको विभाजित मनस्थिति :

सङ्गठनको लक्ष्य हासिल गर्नका लागि सार्वजनिक सङ्गठनमा काम गर्ने कर्मचारीहरु सबैमा सङ्गठित तवरले काम गर्ने र सहभागितामूलक (Participative Behaviour) व्यवहार अपनाउन सक्ने गुणको विकास गरिनुपर्ने मान्यता रहेको छ । यसको ठिक विपरित सङ्गठनभित्र विभिन्न आधारमा कर्मचारी विभाजित रहनु र यसरी विभाजित हुने प्रवृत्तिलाई व्यवस्थापनले नै प्रश्रय दिने गरेको बिडम्बनापूर्ण व्यवहारले अनुशासनहीनतालाई भन्नै चर्काएको छ । कर्मचारीको विभाजित मनस्थितिलाई देहायका विषयहरूसँग सम्बद्ध तुल्याइ विश्लेषण गर्नु पनि प्रासंगिक देखिन्छ :

- सार्वजनिक सङ्गठन सञ्चालनसँग सम्बन्धित व्यावसायिकतालाई तिलाञ्जली दिई राजनीतिक आस्थाका आधारमा कर्मचारी विभाजित हुने गरेका छन् ।
- नेतृत्वदायी भूमिकामा रहेका पदाधिकारीले सङ्गठनात्मक नेतृत्व प्रदर्शन नगर्दा कर्मचारीको मार्गदर्शन उपयुक्त ढङ्गमा हुने गरेको छैन ।
- सङ्गठनात्मक लक्ष्य हासिल गर्ने क्रममा कर्मचारी प्रशिक्षणका लागि खर्चिएको साधन स्रोत र भए गरेका प्रयास प्रभावकारी मूल्याङ्कनको अभावमा अनुत्पादक रहेको छ ।
- सङ्गठनको कार्य वातावरण (Work Environment) अनुकूल तुल्याउन नेतृत्व तहले पहल नगरेको भन्ने कर्मचारी वृत्तमा गुनासो सुनिन्छ ।
- मातहतका कर्मचारीको दक्षतालाई महत्व प्रदान गर्नु, दिनु वा क्षमता उजागर गर्न सघाउ पुऱ्याउनुलाई सुपरिवेक्षकको अयोग्यताको पर्दाफास हुनु हो भन्ने जस्तो आरोप पनि नेतृत्व तहमा लाग्ने गरेको यदाकदा सुनिने गरेको छ । सङ्गठनात्मक कामकारवाहीको दौरानमा " मलाई उछिन्छ, कि ?" भन्ने लघुताभाष (Inferiority Complex Syndrome) ले गर्दा माथिल्लो तहको पदाधिकारीले मातहतका कर्मचारीहरुको क्षमता वृद्धि हुने एवम् उनीहरुको वृत्ति विकासमा सघाउ पुग्ने खालका कामहरुमा उति ध्यान दिदैनन् भन्ने धेरै कर्मचारीहरुको गुनासो छ ।
- कर्मचारीको तलब भत्ता एवम् सुविधाको व्यवस्थापनमा कुनै स्वीकृत मापदण्ड प्रयोग हुने नगरेकाले भेदभावभावपूर्ण व्यवहार हुने गरेको गुनासो जहिले पनि सुनिने गरेको छ । यस बाहेक व्यक्तिगत रुपमा कर्मचारीलाई प्रदान गरिने आर्थिक वा गैर आर्थिक सुविधा निज कर्मचारीको कार्य सम्पादनमा आधारित र वस्तुनिष्ठ ढङ्गबाट नहुने गरेको कारणले कर्मचारी बीच भेदभाव र पक्षपातपूर्ण व्यवहार महसूस गरिएको हुन्छ । यस बाहेक कर्मचारीलाई सुविधा प्रदान गर्दा "राम्रा भन्दा हाम्रा"लाई छनोट गर्दा उत्पन्न हुने प्रतिक्रियाले (व्यवस्थापनको मूल्याङ्कनमा) अनुशासनहीन व्यवहारले बढावा पाएको महसूस गरिन्छ ।
- कार्यालयमा अनुशासनहीन काम गर्ने कर्मचारी उपर कारवाही गरिँदा समान मापदण्ड र व्यवहार अपनाउनु पर्ने हुन्छ । एउटाले गरेको कसुरमा एउटा सजाय र त्यसै कसुरमा अर्कालाई त्योभन्दा कम वा बेसी सजाय गरियो भने यसबाट अनुशासनहीनतालाई भन् बढावा मिल्छ । प्रस्तुत विषयलाई "हट स्टोभ रुल"को माध्यमबाट व्याख्या गर्दा बढी स्पष्ट हुने देखिन्छ । यस "रूल" अन्तर्गत सङ्गठनको अनुशासन कायम गर्ने संयन्त्रलाई दम दिने स्टोभसँग तुलना गरिएको छ । स्टोभ सधैं बलिरहन्छ अर्थात अनुशासनहीनता

अन्त्य गर्ने संयन्त्रले काम गरिरहेको छ भन्ने सन्देश प्रवाहित भईरहेको छ, भर्भर्... आवाज निक्किरहेको छ । अर्थात् यो संयन्त्र निरन्तर रुपमा सशक्त रहीआएको छ । स्टोभले जति मात्रामा तातोपना (Heat) पैदा गर्छ उति नै कसुरको मात्रामा सजायको व्यवस्था हुने कुराको अनुभूति दिन्छ । स्टोभको तातो सबैलाई अनुभूति हुन्छ, नजिकै हात लग्यो भने यसले पोल्छ । अर्थात् कारवाही गरिने कर्मचारी उपर भेदभाव हुँदैन, सबैलाई समान रुपले पोल्छ । यो संयन्त्र कसैले परिचालन गरिरहनु पर्दैन, स्वतः पोल्छ, अनि सबैलाई स्वचालित रुपमा पोल्छ । हट स्टोभ रूल विपरित कसैलाई काखा अनि कसैलाई पाखा गरियो भने अनुशासनहीनताले प्रश्रय पाउने कुरामा शङ्का रहँदैन । प्रणालीले काम नगरेको ठाउँमा यस्तो अनुभूति हुनु अस्वाभाविक होइन ।

- कर्मचारीको अनेकौँ गुनासा हुन्छन् । सामाजिक वा पारिवारिक स्तरमा हुने गरेको भैँभगडा, मनमुटाव, तनाव आदि कारणबाट पनि सङ्गठनात्मक व्यवहारमा प्रतिकूल असर पर्नु स्वाभाविकै हो । यस्ता कामकुरालाई समेत सम्बोधन गर्ने प्रयासमा कतिपय निजी प्रतिष्ठानहरूमा Guidance and Counselling को व्यवस्था गरिएको हुन्छ । तर सरकारीस्तरमा कर्मचारीका गुनासो धेरैजसो अनुत्तरित रहन्छन्, गुनासो वा उजुरी सुन्ने प्रणाली बसेको छैन, सक्नेले आफ्नो माग पूरा गराएर छोडेका छन्, नसक्ने कर्मचारी निरीह भई कुँजिएर बसेको बस्यैछन् । कसैले कसैलाई वास्ता नगर्ने वातावरण तयार हुन्छ । माथिल्लो तहले तल्लो तहका कर्मचारीको अपेक्षा र आशय नवुभिदिँदा सङ्गठन भित्रको गुनासो भित्रभित्रै गुम्सन्नु स्वाभाविकै हो । यस्तै स्थिति भएर हो कि ? गुनासो सुनुवाइका लागि आजकल पत्रपत्रिका, टेलिभिजन जस्ता सञ्चार माध्यमलाई गुहार गर्ने प्रचलन बढ्दो छ ।
- आधुनिक समयमा सार्वजनिक प्रशासन जनमुखि हुनुपर्ने मान्यताले प्रधानता पाएको कारणले जनताप्रतिको उत्तरदायित्वलाई अलग ढङ्गले परिभाषा गर्ने गरिएको छ । उदाहरणका लागि अधि निजामती कर्मचारीहरू अग्रपंक्तिमा देखा नपर्ने परिपाटीबाट अब जिम्मेवारी औँल्याउन सकिने ढङ्गबाट देखा पर्नु पर्ने भएको छ । अधि कर्मचारीले तटस्थ भूमिकामा रहनु पर्ने मान्यताको विकास भएकोमा अहिले आएर तटस्थ रहनु सम्भव र व्यावहारिक नहुने भएकाले समर्पित (Professionally Committed) रहनुपर्ने भन्ने भएको छ । अब राजनीतिक हिसाबले तटस्थ (Politically Neutral) र निजामती सेवाको व्यावसायिकता (Professionalism) प्रति समर्पित (Committed) रहनु पर्ने क्रममा यी दुवै व्यवहार (Behaviour) लाई सन्तुलित तवरले अधि बढाउन नसक्दा कर्मचारीले खुलम्खुल्ला राजनीतिक आस्था अँगाल्ने परिपाटी बसेको छ । परिवर्तित सन्दर्भमा “व्यावसायिकता”को परिभाषा आधिकारिक ढङ्गले गर्न नजानेरै यस्तो स्थितिको सिर्जना भएको हो भन्ने धेरैको ठम्याइ छ । यसबाट कर्मचारी उपर भेदभाव र पक्षपातपूर्ण व्यवहार भएको गुनासो त सबै पक्षको रहेको छ । त्यसमाथि व्यावसायिक अभिमुखीकरण (Professional Orientation) भएका कर्मचारीउपर राजनीतिक नेतृत्वबाट संरक्षित कर्मचारी हावी हुने कामकुरामा व्यवस्थापनले नै प्रश्रय दिएको गुनासो बढिरहेको छ । व्यवस्थापन पक्षको ढुलमुले र काखा र पाखापूर्ण व्यवहारबाट विभाजित कर्मचारी मनस्थितिलाई बढावा मिलेको छ । मुलुकका राजनीतिक पार्टीबाट समेत यस्ता कामकुरामा प्रश्रय मिलेको छ, फलस्वरूप प्रशासनिक वृत्तमा दीर्घकालीन रुपमा असर पर्ने गरी अनुशासनहीनतापूर्ण व्यवहारले नराम्ररी जरा गाड्न थालेको छ ।

- प्रशासनलाई समावेशी तुल्याउने क्रममा विभिन्न जातजाति एवम् आर्थिक, सामाजिक र शारीरिक तवरले सक्षम नभएकालाई सकारात्मक विभेदको नीति अनुकूल हुने गरी समायोजन गर्दै लैजाने परिपाटी विकास हुन थालेको छ । यो विषयलाई प्रणालीगत ढङ्गले टुङ्गेमा पुर्‍याउनु भन्दा टालटुल गरी अधि बढाउने जमर्को भएकाले यसबाट कर्मचारी वृत्तमा उत्पन्न असर र प्रतिक्रिया अपेक्षित रूपमा समेटिएका छैनन् । अन्तर समावेशी समूह (Inter Inclusive Groups) र समावेशी समूह भित्रै (Intra Group) पनि समान व्यवहार भइरहेको एवम् समावेशी नीतिको कार्यान्वयन स्थितिको प्रभावकारी मूल्याङ्कन भइरहेको हालको स्थितिमा समतामूलक त परै जावस समान व्यवहार पनि नभइरहेको महसूस गरिएको छ । फलस्वरूप यसबाट जातजाति, भाषाभाषी, तथा सिमान्तकृत वर्ग एवम् व्यवसायीबाट कर्मचारीको रूपमा प्रतिनिधित्व गर्ने धेरैले आफू उपर न्यायोचित व्यवहार भए गरेको महसूस गरेका छैनन् । खुला प्रतियोगिताबाट आएका र समावेशी प्रावधान अन्तर्गत आएका बीचको धारणा अर्थात योग्यता एवम् कार्यक्षमतामा आधारित प्रणाली (Merit System) र समावेशीताको सिद्धान्त (Representative Bureaucracy) लाई सन्तुलित तवरले लान नसकिरहेको स्थितिमा उत्पन्न गुनासो समयमै सम्बोधित नभएको कारणबाट पनि अनुशासनहीनतामा बल पुगेको छ ।

३. अनुशासनको पहिलो पाठ : सकारात्मक अनुशासन

सङ्गठनमा कर्मचारीबाट अनुशासनहीन व्यवहार तत्काल उज्जने कुरा होइन । कर्मचारीले सेवा प्रवेश गरेपछि निज कर्मचारी कार्यरत निकाय, निजको सुपरिवेक्षक तथा कार्यालयका सहकर्मीको व्यवहार एवम् प्रचलनमा रहेको कानून, कार्य वातावरण आदि विभिन्न कारणले अनुशासनहीनतालाई बल पुर्‍याउने कुरा माथि उल्लेख भइरहेको छ । सकारात्मक अनुशासन ओभेल पर्नासाथ समयको अन्तरालमा नकारात्मक व्यवहार देखापर्छ, शुरुको अवस्थामा देखा पर्दैन । त्यसैले सकारात्मक अनुशासन (Positive Discipline) लाई अनुशासनको पहिलो पाठ भन्ने गरिएको छ ।

समयमा कार्यालयमा आउनु पर्छ, तोकिएको समयसम्म कार्यालयमै बस्नु पर्छ र अनुमति बेगर कार्यालयबाट अनुपस्थित रहनु हुन्न । लाए अह्वाए बमोजिम वा आफूलाई तोकिएको काम कर्तव्य र जिम्मेवारीलाई आफ्नो इमान् धर्म सम्झी विवेकपूर्ण तरिकाले सम्पादन गर्नुपर्छ । सङ्गठनको लक्ष्य र उद्देश्यलाई शिरोपर गरी तोकिएको काम कर्तव्य र जिम्मेवारी लगनशीलताका साथ बहन गर्नुपर्छ । माथिल्लो तहकालाई यथोचित आदर सम्मान, सहकर्मीसँग मित्रता र तलकालाई स्नेहयुक्त व्यवहार गर्नुपर्छ । माथिल्लो तहबाट भएको आदेश निर्देशको अवज्ञा नगरी शिघ्रातिशिघ्र कार्य सम्पादन हुने किसिमले जुट्नु पर्छ । कामसँग सम्बन्धित विषयमा कसैसँग मुलाहिजा वा कसैको प्रभावमा पर्नु हुँदैन । आफ्नो सुपरिवेक्षकलाई अभिभावक सम्झनु पर्छ । कार्यालयमा प्रचलनमा रहेको कानूनी प्रावधानको अक्षरशः पालन गर्नुपर्छ, वैयक्तिक जीवनमा पनि सार्वजनिक पद धारण गर्ने व्यक्तिको हैसियतमा आफ्नो आचरण र नैतिकताको पूरापुर ख्याल राख्नु पर्छ ।

माथि उल्लिखित र यस्तै अन्य कतिपय व्यवहारजन्य कामकुरा कसैले सिकाउनु पर्ने विषय होइनन् । सेवा प्रवेश गर्दाको क्षणमा नै यी सबै नियमहरू सबैले आत्मसात गरेका हुन्छन्, त्यो पनि स्वस्फूर्त रूपमा गरिएको हुन्छ । यो कुरा आ-आफ्नै अनुभवलाई एकैछिन मनन् गर्ने हो भने सबैलाई स्पष्ट हुन्छ । निश्चित समय-सीमासम्म

यी कामकुराहरु कार्यान्वयनमा ल्याउन कुनै त्रासयुक्त प्रावधान अर्थात गर्नुपर्ने काम नगरेमा वा नगर्नुपर्ने काम गरेमा “यसो हुन्छ” भनी नियमले निर्देश गरेको कुरा सम्झाउन आवश्यक नै पर्दैन । अर्थात गर्नुपर्ने कामकुरा बिना कुनै करबल सबैले गर्छन् अनि स्व-अनुशासनबद्ध भई नगर्नुपर्ने कामकुरा कसैले पनि गर्दैनन् । सेवा प्रवेश गरेपछि आफ्नो वृत्ति विकास लगायत अन्य अपेक्षा लगायत सीप, दक्षता र क्षमताको विकास गर्ने अठोट धेरै ले गरेका हुन्छन् । सेवामा प्रवेश गरेका सबैका लागि यो सुखद कालखण्ड हो । यो अवधिमा कसैको कसैप्रति वैरभाव, इर्ष्या वा जलन, असमझदारी उज्विसकेको हुँदैन । कसैगरी आफू राम्रो कर्मचारी हुँ भन्ने प्रदर्शन गर्नमा बाहेक कसैसँग अस्वाभाविक र अस्वस्थ प्रतिस्पर्धा हुँदैन ।

यसैलाई सकारात्मक वा स्व-अवलम्बित अनुशासन (Positive/Self Imposed Discipline) भनिन्छ । यसलाई सामुदायिक अनुशासन (Co-operative Discipline) वा निर्धारक अनुशासन (Determinative Discipline) पनि भनिने गरेको छ ।

४. नकारात्मक अनुशासन:

सकारात्मक अनुशासनको अवस्था धेरै कालसम्म कायम रहँदैन । कार्यालयमा माथि उल्लेख गरे बमोजिम अनुशासनहीनताको स्थिति देखा पर्न थालेपछि नियम कानूनको प्रभावकारी कार्यान्वयन हुने वातावरण आवश्यक हुन्छ । यहाँदेखि कर्मचारीहरुलाई नियम कानून विद्यमान रहेको कुरामा सजग गराइन्छ, आदेशको पालना गर्न निर्देश गरिन्छ, यस्तो नगर्ने कर्मचारीलाई दण्डको भागी बनाइन्छ । अर्थात नकारात्मक ढङ्गले स्व-अनुशासनको विपरित अनुशासन (Negative Discipline or Negatively Enforced Discipline) कायम गराइन्छ । अनुशासन पालना नगर्ने कर्मचारीहरुलाई दण्ड दिनु व्यवस्थापनको प्रमुख दायित्व हो भन्ने कुरामा विशेष जोड दिन थालिन्छ । यसबाट एकातिर दण्डनीय काम गर्ने कर्मचारी आफू पनि सचेत हुने र अर्कोतिर अन्य कर्मचारीहरुमा पनि दण्डनीय काम गरेमा कर्मचारीउपर विभागीय कारवाही हुने सन्देश प्रवाहित भई सङ्गठनको वातावरण अनुकूल तुल्याउन सघाउ पुग्छ भन्ने मान्यताबाट सङ्गठनलाई डोच्याउने प्रयास गरिन्छ । नबिसौं, यस रुपमा दण्डित गर्दा समेत कर्मचारीको आचरण र व्यवहार सुधारने उद्देश्य राखिन्छ । अर्थात सेवाबाट हटाउनै पर्ने अवस्थाभन्दा अधिका चरणहरुमा जे जति दण्डात्मक व्यवस्था अपनाइन्छ, ती सबै आचरण सुधारतर्फ लक्षित गरिएका हुन्छन् । तर, व्यवहारमा भने दण्डित कर्मचारी पछि गएर सुधिएको विरलै पाइन्छ ।

५. सकारात्मक अनुशासनको नमूना :

केही वर्ष अघि यो पंक्तिकारले संयुक्त राज्य अमेरिकाको संघीय कर्मचारी प्रशासन प्रणालीको अध्ययन गर्न पाएको अवसरको स्मरण गर्दै सिकेजानेको Positive Discipline को ज्वलन्त उदाहरण देहाय बमोजिम प्रस्तुत गरेको छु ।

कुनै एउटा मन्त्रालयस्तरको कार्यालय कक्षको एउटा कुनामा नशाले लट्टीएको जस्तो अवस्थामा एक जना पुरुष कर्मचारी मेचमा निहुरेर बसीरहेका थिए । कार्यालय भित्र र त्यो पनि अमेरिका जस्तो ठाउँको मन्त्रालयमा यस्तो दृश्य देखिनु मेरा लागि अकल्पनीय थियो । तत्काल केही बोल्ने कुरा आएन, घटनाको परिदृश्य सम्झी सम्झीकन यस बारेमा वास्तविकता जान्न मन लाग्यो । दिउँसोको खाना खान टेबलमा बसेपछि सम्पर्क अधिकृतसँग त्यो कर्मचारी हो कि होइन ? त्यस्तो अवस्थामा बस्नुको पछाडि उ बिरामी पो थियो कि ? भनी

सोधि छाडैं । जवाफ पाएँ, उनी त त्यहीको एक जना कर्मचारी रहेछन्, ड्रग एडिक्ट । अब म भनै असमञ्जसमा परें । एक त कर्मचारी, त्यसमाथि काम नगरी बसेको, अफिस समय भित्र नसालु पदार्थ सेवन गरेको, देखेलाई नै लाज हुने गरी मुखबाट प्याल चुहिएको हालतमा सबैले देख्न सकिने ठाँउमा बसेको आदि कुरा सम्झी सम्झी के बोल्ने के बोल्ने ? विचारै गर्न सकिँन, त्यसै चुप लागेर बसेँ । सम्पर्क अधिकृतले मेरो मनको कुरा बुझेछन् क्या र, स्पष्ट नतुल्याउँदासम्म उनलाई पनि अष्टेरो लागेछ, मलाई प्रष्ट्याउन थाले । उनले भने बमोजिम मैले बुझेको कुरा तलको प्रकरणमा उल्लेख गरेको छु :

अमेरिकामा मानसिक रुपमा अस्वस्थ मानिसहरु प्रशस्त छन् । यिनैमध्ये कतिपय कर्मचारीको रुपमा संघीय सरकारमा पनि छन् । मानसिक रुपमा अस्वस्थ हुनुको मुख्य कारण आफ्नो व्यक्तिगत र पारिवारिक जीवनसँग सम्बन्धित केही न केही रिक्तता, असन्तुलन र आपसी भैभगडा नै हो । यस बाहेक कार्यालयको कार्य वातावरण वा सहकर्मीसँग आफू भिन्न नसकेको कारणबाट मनमा उज्जिएको नैराश्य पनि कारक तत्व हो । यी सबैको उपचारका लागि कार्यालयबाटै विशेषज्ञ-सेवा उपलब्ध गराउने व्यवस्था पनि रहेछ । यस किसिमको सेवाबाट लाभान्वित भई आ-आफ्नो दिनचर्या नियमित र सन्तुलित तुल्याएको केश पनि प्रशस्त रहेछ । माथि उल्लिखित नशालु पदार्थ सेवनकर्ता कर्मचारी यिनैमध्येको एक थिए । यस्ता कर्मचारीलाई किन सेवामा राखिरहेको त ? मेरो सहज प्रश्नको उत्तरमा उनले अमेरिकामा विशेष गरी संघीय सेवामा कर्मचारीलाई सेवाबाट हटाउन त्यति सहज नहुने कुराको जानकारी गराए । व्यवस्थापनले कसैलाई हटाउनै खाजेको अवस्थामा सम्बन्धित कार्यालयको कर्मचारी कल्याणसँग सम्बन्धित सङ्गठित एकाइ (युनियन) लाई विश्वासमा लिन सक्नु पर्ने रहेछ । व्यवस्थापन र युनियनको वर्षौंको दोहोरीपछि मात्र निष्कर्षमा आउने प्रणालीको विकास भएकाले त्यहाँ हतपत्त कसैको पनि जागीर खोसिने स्थिति आउँदो रहेनछ । बिनासिक्ती चार पाँच वर्षसम्म कर्मचारी सङ्गठनसँग किन विवाद गरिरहने ? बरु त्यसको सट्टा कर्मचारीले चाहँदासम्म जागीरमा बसिरहोस न, हाम्रो के विग्रीन्छ र ? भन्ने मानसिकता करिब करिब सबैमा भएको देखियो । “ हाम्रो के विग्रीन्छ र ? ” सम्पर्क अधिकृतको यो वाक्य उपर म घोट्लिएँ । त्यसलाई हेरी हेरी म किन काम गर्ने ? उ चाँही लागू पदार्थको नशामा दिनभरी भुमी बसेर पनि मेरो बराबर तलब थाप्ने, म चाहिँ किन काम गर्ने त ? भनी रिस गर्ने, प्रतिक्रिया जनाउने, निहुँ खोज्ने कर्मचारी त्यहाँ छैनन् र ? त्यो कर्मचारीको कारण समग्र कार्य वातावरण बिग्रे को छैन र ? यस्ताको देखासिकीले अफिसै भाँडिने अवस्था आइपरेमा त्यहाँका हाकिमले कसलाई के भनेर सम्झाउने ? अनि कसलाई के भनेर गाली गर्ने ? यस्तो व्यवहारले Team Spirit बन्ला त ? यो त पोखरीभित्र एउटा मरेको माछाले बाँकी जिउँदा माछाहरुलाई विषाक्त तुल्याएको जस्तो भएन र ? अलि घुमाउरो पाराले मैले प्रकट गरेको यी जिज्ञासाको प्रत्युत्तरमा उनको भनाइ संक्षेपमा तल उतारेको छु :

संयुक्त राज्य अमेरिकामा व्यावसायिक स्तरमा तीव्र प्रतिस्पर्धा छ । आफ्नो क्षमता, दक्षता, सीप, कौशल अनि ज्ञानमा अभिवृद्धि गर्दै समयको माग अनुसार आफूलाई ढाल्दै नलग्ने हो भने त्यस्तो मानिस जहिले पनि पछि पर्छ । यहाँ जो कोही पनि केही न केही नयाँ कुरा सिक्ने, आफ्नो विशेषज्ञताको क्षेत्रमा बढी ध्यान केन्द्रित गर्ने, नयाँ नयाँ अवसरको खोजी गर्नमा बढी से बढी समय बिताउने गर्छन्, आलु फाल्नु गफ गरेर वा भोक्राएर एक छिन पनि समय खेर फाल्दैनन् । यहाँ जसले मेहनत गर्छ, उसका लागि अवसर पनि प्रशस्त मात्रामा उपलब्ध छ । आफू लगनशील हुने हो भने जुनसुकै कार्य क्षेत्रमा पनि उन्नति सम्भव छ, सिर्जनशीलता

वृद्धि गर्दै लैजानेको प्रशस्त माग छ र यसैगरी काममा रुचि, उत्साह र लगनशीलता देखाउनेलाई सबैले सराहना गर्छन् । यहाँ कसैले पनि नशालु पदार्थ सेवन गर्ने कर्मचारीको व्यवहारलाई अनुकरण गरी आफूमा आफैले अवगुण र दुर्गुण उब्जाउने काम गर्दै गर्दैनन्, कसैले गरीहालेमा उसको अधोगति निश्चित छ । यहाँ एउटा कहावत पनि रहेछ - हाम्रो संसारमा बाँच्नका लागि स्वर्ग जाने हजारवटा द्वार खुला छन्, तर नरक जाने द्वार एउटा पनि खुला छैन, सबै बन्द छन् । तर पनि मानिसले स्वर्ग जाने द्वार आफै बन्द गर्न उद्यत हुन्छन् र नरक जाने बन्द द्वारमा प्वाल पारी पारीकन भ्वाङ पारेर आफै छिर्न खोज्छन् र अरुलाई पनि धकेली धकेली छिराउँछन् । त्यसैकारण अनाहकमा त्यस्तो नशालु पदार्थ सेवन गर्नेको पछि लागेर नरकको द्वार कसले खोतलेर दुर्भाग्य निम्त्याओस् ।

६. कर्मचारी सञ्चय कोषको सन्दर्भमा

माथिका प्रकरणहरुमा उल्लिखित अनुशासन विथोलिने तत्वहरु विकासोन्मुख मुलुकको सन्दर्भसँग गाँसिएको छ । यो विषयलाई नेपालको सन्दर्भसँग गाँसेर हेर्दा सकारात्मक अनुशासनको स्थितिका सम्बन्धमा सबै सङ्गठनहरुमा एकरूपता देखिनुपर्ने हो । तर व्यवहारमा हेर्दा हाल सञ्चालित सबै सङ्गठित संस्थाहरुलाई विभिन्न कारणबाट एउटै लहरमा राखेर हेर्ने मिल्ने देखिंदैन । यसै अनुकूल कर्मचारी सञ्चय कोषलाई पनि अन्य सङ्गठित संस्था सरह समान लहरमा राखी विश्लेषण गर्नु अघि कोषमा देहायका बुँदाहरुको कार्यान्वयन स्थितिलाई ध्यान दिनु उपयुक्त हुने देखिन्छ ।

(क) विभागीय कारवाहीको स्थिति र कर्मचारी प्रोत्साहन विधि :

कोषको कर्मचारी प्रशासनसँग सम्बन्धित कर्मचारी सेवा शर्त विनियमावली, २०४८ मा भएका दशौं पटकका संशोधनमा समेत कोषका कर्मचारी उपर गरिने विभागीय कारवाहीको सूची तथा कारवाही गरिनु अघि पुर्‍याउनु पर्ने रीतका सम्बन्धमा विस्तृत व्याख्या गरिएको छ । तथापी कोषमा घटीमा सात वर्ष यता प्रस्तुत प्रावधानको कार्यान्वयन भएको जानकारी पाइएन । विकसित मुलुकहरुमा कर्मचारी उपरको विभागीय कारवाहीको प्रावधान प्रचलित कानूनमा उल्लेख हुँदाहुँदै पनि कार्यान्वयनमा नआउने गरेको कुरा माथि प्रसङ्गवश उल्लेख भएको छ । यसै अनुकूल कर्मचारी सञ्चय कोषको सन्दर्भमा पनि लामो समयदेखि विभागीय कारवाहीको उठान नहुनुलाई अनुशासन कायम गर्ने क्रममा सकारात्मक रुपमा लिनुपर्ने देखिन्छ ।

विकासोन्मुख मुलुकहरुमा कर्मचारी प्रोत्साहनका लागि दण्ड र पुरस्कारको सन्तुलन अपरिहार्य रहेको कुरा माथि उल्लेख भई सकेको छ । प्रस्तुत विषयलाई कर्मचारी सञ्चय कोषसँग गाँस्दा दण्डात्मक व्यवस्था कार्यान्वयनमा नआएको बरु त्यसको सट्टा प्रोत्साहनका अन्य उपायहरु सामयिक रुपमा अवलम्बन गर्ने गरिएको विषयलाई सान्दर्भिक तुल्याउनु उपयुक्त देखिन्छ । यसबाट कोषको कार्य सम्पादनलाई नतिजामूलक तुल्याउन सघाउ पुगेको कुरा मननयोग्य छ ।

(ख) कोषको कार्यसम्पादन स्थिति :

कोषले प्रचलित कानूनको अधिनमा रही आर्थिक वर्ष २०६३/०६४ सालदेखि रणनीतिक योजना कार्यान्वयनमा ल्याइ कार्य सम्पादन गर्दै आएको छ । यसबाट तोकिएको लक्ष्य हासिल गर्नमा कोषका सम्पूर्ण कर्मचारीहरुको

Team Spirit ले ठूलो सघाउ पुर्‍याएको कुराको प्रदर्शन भएको छ । कोषको प्रमुख कार्यकारी अधिकृतको नियुक्ति नेपाल सरकारले गठन गरेको सार्वजनिक संस्थान निर्देशन बोर्डको सिफारिसमा हुनु र बोर्डकै सिफारिसमा कोषको कार्य सम्पादनलाई आधार मानी नेपाल सरकारबाट पुरस्कृत भएको भनी हालै सञ्चार माध्यममा आएको विषयले कोषको कार्य सञ्चालन अर्थात कोषका कर्मचारीको योगदान सकारात्मक रहेको कुराको पुष्टि हुन्छ ।

(ग) सकारात्मक अनुशासनका लागि प्रशिक्षणको भूमिका :

विद्यमान सकारात्मक सूचकाङ्कलाई संस्थागत गर्न सघाउ पुग्ने किसिमबाट प्रयास हुनु आवश्यक भएको कुरालाई ध्यानमा राख्नुपर्ने देखिएको छ । यसका लागि कर्मचारी प्रशिक्षण अपरिहार्य देखिएको छ । आधुनिक समयमा विकसित मुलुकहरूमा समेत खासगरी निजी क्षेत्रमा मानव (Human) लाई संसाधन (Resources) को रूपमा उपयोग गर्ने प्रमुख उपकरण भन्नु नै कर्मचारी प्रशिक्षण हो भन्ने मान्यता स्थापित भएको छ । वास्तवमा अनुशासनहीन व्यवहार मानिसको मनोभाव र मनोवृत्ति (Attitude) को उपज हो । यसको परिवर्तन प्रशिक्षणबाट मात्र सम्भव छ भन्ने कुरा पनि प्रमाणित भईसकेको छ । सकारात्मक अनुशासनका लागि प्रशिक्षण अपरिहार्य भएको हालको स्थितिमा कर्मचारी सञ्चय कोषको प्रशिक्षण गतिविधिमाथि ध्यान पुर्‍याउनु पर्ने देखिन्छ । यस सन्दर्भमा जानकारी लिँदा आउँदो वर्षदेखि तह १ देखि तह दशसम्मका कर्मचारीलाई समेटी प्रशिक्षण कार्यक्रम सञ्चालन हुन लागेको बुझिएको छ । प्रस्तुत प्रयासलाई सकारात्मक रूपमा लिँदै अबका दिनमा कोषका कर्मचारीहरूको प्रशिक्षणलाई वृत्ति विकाससँग आबद्ध गरी मनोभावनालाई समेत समेट्ने गरी एउटा मानव संसाधन विकास योजना (Human Resource Development Plan) नै तर्जुमा गरी कार्यान्वयनमा ल्याइनु आवश्यक भएको छ ।

(घ) कर्मचारी गुनासो व्यवस्थापन :

सरकारी तथा गैरसरकारी विभिन्नस्तरका निकायहरूमा अनुशासन विथोलिने तत्त्वसँग सम्बन्धित विषय बारे माथि उल्लेख भईसकेको छ । प्रस्तुत विषय कर्मचारी सञ्चय कोषका सन्दर्भमा पनि लागू हुन्छ । उल्लिखित विषयमध्ये समयमै सुनुवाइ हुन नसकेका कर्मचारीको गुनासोलाई प्राथमिकताका साथ विश्लेषण गरिनु आवश्यक देखिन्छ ।

कर्मचारीहरूको शैक्षिक पृष्ठभूमि, सीप, योग्यता, दक्षता, क्षमता, कौशल, लालनपालन, हुर्काइ बढाइ (Upbringing) आदि विभिन्न किसिमबाट मानव स्वभाव निर्माण हुने भएकाले एउटा कर्मचारी अर्कोबाट सर्वथा अलग स्वभावको हुनुलाई स्वभाविकै मानिन्छ । यसो हुँदाहुँदै पनि यी सबै पृष्ठभूमिबाट आएका कर्मचारीको परिचालनका लागि एउटै मापदण्ड (कर्मचारी सेवा शर्तसम्बन्धी नियम) अपनाउने गरेको कारणबाट कर्मचारी-कारवाहीको विषयलाई लिएर तलवितल हुनु स्वभाविकै हो । यसबाट उज्जने असन्तोषले कर्मचारी-अनुशासन पनि विथोलिएको छ । यहाँनिर कर्मचारी संघ सङ्गठनको भूमिकाको परीक्षण हुन सक्छ । कर्मचारीको प्रतिनिधित्व गरेको भनी दावी गर्ने संघ सङ्गठनले व्यवस्थापनसँग सेतुको रूपमा काम गरी कर्मचारीको गुनासो निराकरण गर्नमा महत्वपूर्ण भूमिका निर्वाह गर्न सक्छन् । यस क्रममा संघ/सङ्गठनबीचको आस्थागत वा कार्यगत वा विभिन्न ...गत विभाजनको कारण कर्मचारीले दुःख कष्ट व्यहोर्नु पर्‍यो भने त्यस दोषको भागीदार कर्मचारी

संघ/सङ्गठन हुनुपर्छ । यसका लागि पूर्वाधार मानिने संघरसङ्गठन बीचको समन्वय आपसीस्तरमै टुङ्गिनु पर्छ, यसमा व्यवस्थापन हावी हुनुहुन्छ । समन्वित संघ/सङ्गठनको पहलमा कार्यान्वयन कार्यविधि (Action Implementing Device) सहित तयार हुने गुनासो व्यवस्थापन योजनालाई जति बढी मात्रामा व्यवहारमा ल्याउन सकियो, त्यति नै कोषमा सकारात्मक अनुशासन कायम गर्न सघाउ पुग्छ भन्ने कुरामा शङ्का नगरी तत्काल पहल गरिनु आवश्यक देखिएको छ ।

७. उपसंहार :

कर्मचारी सञ्चय कोषको सन्दर्भमा पनि (माथि अमेरिकी सन्दर्भमा उल्लेख भएको) नशालु पदार्थ सेवन गर्ने व्यक्तिको उदाहरण दिएर “मैले पनि किन काम गर्ने त ?” भन्ने मानसिकता विकास गर्दै लगियो भने वास्तवमा आफ्नै खुट्टामा बच्चरो हानेको जस्तो हुने कुरामा सजगता ज्यादै कम रहेको पाइन्छ । भविष्य आफ्नै हो अनि सप्रेम विग्रनु आफ्नै हातमा छ भन्ने विषयमा कसैले पनि एक छिन घोटलिएको खण्डमा अर्थ आफै खुल्छ । जसले आफ्नो क्षमता, सीप, दक्षता र ज्ञानमा वृद्धि गर्दै लैजान्छ, उसलाई उन्नति गर्न बाहिरी परिवेश चाहिँदैन, आफ्नै सङ्गठनमा सम्भव छ । हो, यसका लागि त्यस्तो (अमेरिकी अड्डाको) जस्तो नशालु वा त्यस्तो नशालुलाई पछ्याइ हिड्नेलाई बगलमा पारी “कठै बिचरा, यसले आफ्नो जीवन आफै बिगायो” भनी हामी आफू पनि तर्कदै हिड्नु पर्छ । आफ्नो भविष्य (सेवा निवृत्त पछिको कालखण्ड समेत) सम्झदै, तर्कदै हिड्न सक्यौं भने यो भन्दा सकारात्मक अनुशासनको नमूना अरु के हुन सक्ला ?

एक पटक महात्मा सोक्रेटस समाज सेवाको उद्देश्य लिइ भ्रमणमा निस्किएका । उनको उद्देश्य मदिरा सेवनबाट सबैलाई विमुख तुल्याउनु रहेको थियो । उदाहरण दिने क्रममा उनी दुईवटा अलग अलग गमलामा सिउँडी (Cactus) को विरुवा लिइ एउटामा पानी र अर्कोमा रक्सी खन्याउथे । पानी भएको गमलामा सिउँडीको फूल फुल्थ्यो भने रक्सी भएको गमलाको विरुवा मरेको हुन्थ्यो । सिउँडी जस्तो सर्वत्र उम्रने विरुवा पनि रक्सीको सिंचनमा मर्छ तर, प्राकृतिक रूपमा पानीको प्रयोगबाट फूल पनि फुल्न सक्छ भन्ने सङ्केत गर्दै प्रचारमा हिडेका सोक्रेटसले एउटा गाँउमा गएर “यसबाट के बुझ्यौं” भनी सोध्दा एउटाको जवाफ थियो “पेटमा क्याक्टस उमार्नु छ भने खूब पानी खानु पर्ने रहेछ” यस किसिमको प्रवृत्ति उच्चो भने सकारात्मक अनुशासन कसरी सिकिएला ?

सन्दर्भ सामग्री :

- स्मारिका, रजत जयन्ती विशेषाङ्क, २०५९, जनक शिक्षा सामग्री केन्द्र,
- विभिन्न अङ्कको “प्रशासन” पत्रिका, सामान्य प्रशासन मन्त्रालय ।



प्रभावकारी संस्थागत सुशासनका लागि संस्थागत सुशासन निर्देशिका, २०७९



जितेन्द्र धिताल *

परिचय

पछिल्लो समयमा सुशासनको विषय सर्वत्र चर्चाको रुपमा रहेको छ। संस्थागत रुपमा मात्र नभई राज्य र सरकारसम्म पनि यो विषय जोडिने गरेको छ। विशेषतः सार्वजनिक क्षेत्र (Public Sector) मा सुशासनको विषयले अलग्गै महत्व राखेको पाईन्छ। सार्वजनिक निकायहरूको काम कारवाहीलाई प्रभावकारी बनाउने उद्देश्यले ल्याईएको सुशासन (व्यवस्थापन तथा सञ्चालन) ऐन, २०६४ को प्रस्तावनामा “मुलुकको सार्वजनिक प्रशासनलाई जनमुखी, जवाफदेही, पारदर्शी, समावेशी तथा जनसहभागितामूलक बनाई त्यसको प्रतिफल सर्वसाधारणलाई उपलब्ध गराउनु, कानूनको शासन, भ्रष्टाचारमुक्त र चुस्त प्रशासन, विकेन्द्रीकरण, आर्थिक अनुशासन तथा सार्वजनिक कार्य र स्रोतको कुशल व्यवस्थापन जस्ता असल शासनका आधारभूत मान्यतालाई आत्मसात् गरी सर्वसाधारणले पाउनु पर्ने सेवा छिटो, छरितो तथा कम खर्चिलो ढङ्गबाट पाउने अवस्था सिर्जना गर्न, सुशासन पाउने नागरिकको अधिकारलाई व्यवहारमा उतारी कार्यान्वयनमा ल्याउनु, र प्रशासन संयन्त्रलाई सेवाप्रदायक संयन्त्र तथा सहजकर्ताको रुपमा रुपान्तरण गरी मुलुकमा सुशासनको प्रत्याभूति दिन” भन्दै सुशासन ऐनको आवश्यकता महसूस गरिएबाट पनि हाम्रो परिप्रेक्ष्यमा विषयको गाम्भीर्य तथा महत्व प्रस्ट हुन्छ।

संस्थाभित्रको सुशासन भन्नाले संस्थागत उद्देश्य प्राप्तिका लागि रहने संरचना, पद्धति, संस्कार र प्रणालीलाई बुझिन्छ, जसको कारणबाट नै संस्थाको सफल र दीर्घकालीन सञ्चालन हुने गर्छ। प्राइभेट र सार्वजनिक दुवै क्षेत्रमा प्रणालीगत कार्यसञ्चालन आवश्यक भए पनि सार्वजनिक क्षेत्रमा संस्थागत सुशासनको विषयमा केही असजिलो देखिन्छ। सार्वजनिक निकायहरू एकै खाले कानूनको दायराभित्र सञ्चालन नहुने अवस्था रहेको र यिनीहरूको आकार तथा संरचना पनि फरक फरक हुने गरेकाले संस्थागत सुशासनका लागि सबैलाई हुने गरी एउटै मापदण्ड सुझाव गर्न सकिँदैन। तथापि International Federation of Accountants (IFAC) ले सन् २००० मा सार्वजनिक निकायहरूले संस्थागत सुशासनका लागि तीनवटा सिद्धान्त खुलापन, इमान्दारिता र उत्तरदायित्व पालन गर्नुपर्ने भनी यसलाई मुख्य सिद्धान्तको रुपमा पहिचान गरेको पाईन्छ।

कोषमा संस्थागत सुशासनको अपरिहार्यता

अग्रणी सामाजिक सुरक्षण संस्थाका रुपमा स्थापित कर्मचारी सञ्चय कोषले लाखौं सञ्चयकर्ताहरूबाट प्राप्त रकमको सुरक्षा गर्दै ती सञ्चयकर्ताहरूलाई अधिकतम प्रतिफल दिन प्रतिवद्ध रही आएको छ। यसैले कोषका कामकारवाही संस्थाको उद्देश्यउन्मुख मात्र होइन आम सञ्चयकर्ताको हितप्रति समेत उत्तरदायी हुने किसिमले

* नायव मुख्य अधिकृत (चार्टर्ड एकाउण्टेण्ट), कर्मचारी सञ्चय कोष

सञ्चालन हुने गरेको छ । कोषले निष्पक्षता र तटस्थता, जवाफदेहिता र पारदर्शिता, सेवाको गुणस्तरमा निरन्तर सुधार, कार्यदक्षता र प्रभावकारिता, नतिजाउन्मुख, सहकार्य र सहभागिता यी ६ वटा सिद्धान्तलाई मुख्य व्यवस्थापकीय मान्यता मानी सोही बमोजिम आफ्नो कार्यसञ्चालनलाई उक्त मान्यताहरुबाट निर्देशित गराउनुले पनि कोषभित्र संस्थागत सुशासनको गाम्भीर्य प्रष्ट हुन्छ ।

यसै परिप्रेक्ष्यमा कोषले गर्ने हरेक गतिविधिमा संस्थागत सुशासनको प्रत्याभूति गराउन तथा कारोबारहरुलाई निश्चित मूल्य र मान्यताबाट निर्देशित गर्न कोषले कर्मचारी सञ्चय कोष, संस्थागत सुशासन निर्देशिका, २०७१ तयार गरी लागू गरेको छ । कानुनी रुपमा नै संस्थागत सुशासनको विषयलाई संस्थाभित्र पालना गराउनुपर्ने आवाज उठिरहेको र हालै नियमनकारी निकायबाट समेत धितोपत्रको कारोबार हुने सार्वजनिक संस्थाहरुमा सुशासन निर्देशिका बनाई लागू गराउने तयारी भईरहेको सन्दर्भमा धितोपत्रको कारोबार नहुने सरकारको स्वामित्वमा रहेको कोष जस्तो सार्वजनिक संस्थामा निर्देशिका नै लागू गराई संस्थागत सुशासन कायम गर्ने काम अन्य संस्थाका लागि प्रेरणादायी काम हुन सक्छ । त्यस्तै कोषले नेपाल चाटर्ड एकाउन्टेन्ट संस्थाबाट आर्थिक वर्ष २०६९/०७० को वित्तीय विवरणमा सार्वजनिक निकाय समूहमा उत्कृष्ट वित्तीय विवरण प्रस्तुत गरेको भनी हालसालै सम्मान प्राप्त गरेको अवस्थाले समेत कोषभित्रको संस्थागत सुशासनको अपरिहार्यतालाई चित्रण गर्छ ।

सुशासन निर्देशिकाको परिकल्पना र बनोट

कुनै पनि संस्थाले गर्ने काम संस्थाको ऐन, नियम, निर्देशन तथा विधिभित्र रहेर गरिन्छ, र संस्थाको मूल्य मान्यतालाई मुख्य सिद्धान्तका रुपमा ग्रहण गर्ने संस्थाका कर्मचारीहरुको क्रियाकलाप नैतिक आचरणबाट निर्देशित हुन्छ भने यस्तो अवस्थामा संस्थाभित्र सुशासन कायम रहेको निश्चितता गर्न सकिन्छ । सुशासनका लागि संस्थाभित्र सम्बन्धित सबै पक्षहरुको भूमिकाको मापदण्ड तयार गरी ती पक्षहरुबीच सजिलै समन्वय हुन सक्ने वातावरण बनाइनु पर्छ । कोषमा लागू गरिएको सुशासन निर्देशिका माथि उल्लिखित विषयहरुमा नै केन्द्रित भएर तयार गरिएको छ । कोष सञ्चालक समिति, कोष व्यवस्थापन र कोषका हिताधिकारी अर्थात सञ्चयकर्ता सबैलाई लक्षित गरी सबै पक्षको भूमिकालाई निर्देशित गर्ने किसिमले यो निर्देशिका बनाईएको छ । विभिन्न राष्ट्रिय तथा अन्तर्राष्ट्रिय संघ संस्थाहरुमा भएका यस्ता सुशासन निर्देशिकाहरुको अध्ययन गर्दा मुलतः दुई किसिमबाट तयार गरिने गरेको देखिन्छ । संस्थाको काम कारवाहीका सन्दर्भमा संस्थाभित्र रहेका कर्मचारीहरुको पद र कामको प्रकृतिसँग जोडिएर निर्देशित गर्ने वा संस्थाले उद्देश्य प्राप्तीका लागि गर्ने गतिविधि (Function) हरु स्वयम्लाई निर्देशित गर्ने भन्ने दुई फरक कोणबाट निर्देशिका बन्ने गरेको छ । कोषको सन्दर्भमा भने कर्मचारीहरुको पद र कामको प्रकृतिमा नभई यसको कार्यसञ्चालनमा गरिने गतिविधि (Function) हरु जस्तै कोष व्यवस्थापन तथा लगानी, जोखिम व्यवस्थापन, सम्पत्ति व्यवस्थापन, आन्तरिक नियन्त्रण प्रणाली, सूचना प्रणाली व्यवस्थापन, सञ्चयकर्ता सेवा आदि कस्तो तरिकाले सञ्चालन हुनुपर्छ भन्ने विषय निर्देशिकाले स्पष्ट पारेको छ ।

संस्थाको व्यवस्थापकीय मान्यता (Core Values) लाई मुख्य मार्गदर्शक सिद्धान्तको रुपमा अंगिकार गरेको निर्देशिकाको सबल पक्ष भनेको यसले कोषका गतिविधिहरु सञ्चालन गर्न कोषभित्र रहेका संरचनाहरु जस्तै

विभाग, महाशाखा, शाखा, समिति तथा उपसमितिहरू र विभिन्न समयमा सोही प्रयोजनका लागि बनाईएका ऐन, नीति, नियम, निर्देशिका तथा कार्यविधिहरू सबैलाई जोडेको छ । साथै कुनै गतिविधिका लागि संरचनाहरू थप गर्नुपर्ने वा थप नीति नियमको आवश्यकता महसूस भए सो समेतको व्यवस्थाका लागि निर्देशित गरेको छ ।

सञ्चयकर्ताको आवश्यकता अनुकूल एवम् अपेक्षा अनुरूप सेवा प्रदान गर्नका लागि सेवा प्रवाहमा सञ्चयकर्तालाई केन्द्रविन्दुमा राखी सञ्चयकर्तामुखी कार्य पद्धति अवलम्बन गर्नु तथा कोषको सेवा प्रवाह प्रणाली मितव्ययी, पारदर्शी, सहभागितामूलक र उत्तरदायी बनाउने मुख्य उद्देश्य रहेको सञ्चयकर्ता सेवा व्यवस्थापनका लागि कोषले न्यूनतम रूपमा उपलब्ध गराउनुपर्ने सूचना तथा जानकारीहरू सञ्चयकर्ताहरूलाई दिने, सञ्चयकर्ताहरूको सेवा प्रवाहलाई छिटो छरितो बनाउने, बढापत्रको व्यवस्था गर्ने साथै सञ्चयकर्ताहरूको गुनासो व्यवस्थापन गर्ने जस्ता विषय समावेश गरिएको छ ।

कोष सञ्चालक समितिदेखि कोषमा भएका कर्मचारी संघ सङ्गठन समेत सबैको निर्देशक सिद्धान्त (Guiding principles) का रूपमा विकास गरिएको यस निर्देशिकाले कोषको कार्यसञ्चालन तथा यसले प्रवाह गर्ने सेवामा सैद्धान्तिक मात्र नभई व्यावहारिक रूपमा नै निश्चित पद्धति वा प्रणाली कायम गर्न सहयोग पुग्ने आशा राख्न सकिन्छ ।

प्रभावकारी सुशासनको लागि निर्देशिका परिपालना

कोषको काम कारवाहीमा सुशासन निर्देशिकाको पालना अनिवार्य हो । तथापी यो निर्देशिका स्वयममा भने निर्देशिका परिपालनाको छुट्टै बाध्यकारी व्यवस्था गरेको छैन । यस अर्न्तगत सञ्चालन हुने गतिविधिहरू कोषमा भएका मौजुदा ऐन, नीति, नियम, निर्देशिका, कार्यविधि र सम्बन्धित परिपत्रहरू समेतको अधिनमा रही गरिनु पर्ने भएकाले निर्देशिकामा छुट्टै बाध्यकारी व्यवस्था नभएता पनि ती गतिविधिहरूलाई निर्देशित गर्ने माथि उल्लिखित नीति, नियममा नै भएको व्यवस्थाले बाध्यकारी बनाउन खोजिएको छ । कोषमा सुशासन निर्देशिका परिपालन भए नभएको यकिन गर्न कुनै विभाग, शाखा वा अधिकृतलाई परिपालनकर्ता तोकि नियमित अनुगमन गर्ने व्यवस्था समेत मिलाईएको छ ।

नेपालको वित्तीय बजारको ठूलो हिस्सेदार कर्मचारी सञ्चय कोष, बैंक तथा वित्तीय संस्था जस्तो देखिए पनि पूर्णत सामाजिक सुरक्षण संस्था हो । नेपाली वित्तीय बजारमा बैंक तथा वित्तीय संस्थाको अनुगमन केन्द्रीय बैंकले गरिरहेको सन्दर्भमा ती वित्तीय संस्थाहरूमा केन्द्रीय बैंकको मापदण्ड तथा निर्देशनहरू पालना भए नभएको यकिन गर्न प्रभावकारी परिपालनकर्ताको व्यवस्था गरिएको पाइन्छ । तर नियमन निकाय स्पष्ट नभएको कोष जस्तो सामाजिक सुरक्षा संस्थामा अन्य निकायले तोकिएका मापदण्ड तथा निर्देशन भन्दा पनि आफ्नो नीति, नियम तथा सामाजिक सुरक्षा सम्बन्धी व्यावसायिक प्रचलनहरूबाट स्वयम् निर्देशित भई सञ्चयकर्ताहरूको हितमा कार्य गर्नुपर्ने वर्तमान अवस्थामा भखै तयार गरी लागू गरिएको कर्मचारी सञ्चय कोष संस्थागत सुशासन निर्देशिका, २०७१ को सन्दर्भ र यसको परिपालना चुनौती मात्र नभई राष्ट्रको अग्रणी संस्था अब अन्तर्राष्ट्रिय स्तरको सामाजिक सुरक्षण संस्था बन्ने अवसर पनि हो ।



“सुरक्षित भविष्यका लागि सञ्चय कोष”

कर्मचारी सञ्चय कोष स्थापनाको ५३ औं वर्ष प्रवेशको पावन अवसरमा सदा भैं समस्त सञ्चयकर्ताको सन्तुष्टिप्रति दृढ रहने सङ्कल्प सहित कोषले प्रदान गर्ने सेवा र सुविधालाई प्रभावकारी बनाउने प्रण गर्दछौं ।

१. सञ्चयकर्ता संख्या : ४ लाख ९० हजार ।

२. कोषको वित्तीय अवस्था (आर्थिक वर्ष २०७०/७१ को लेखा परीक्षण सम्पन्न हुन बाँकी) :

स्रोत (रु.करोडमा)			उपयोग (रु.करोडमा)		
आर्थिक वर्ष	२०६९/७०	२०७०/७१	आर्थिक वर्ष	२०६९/७०	२०७०/७१
सञ्चय कोष	१४०७०.९९	१६३६५.०८	बैंकहरुमा रहेको मुद्रती निक्षेप	२७८०.००	२६७१.७९
जगेडा कोष	३४७.८०	५०४.२८	सरकारी ऋणपत्र तथा बचतपत्र	१३७०.३७	१४१३.०१
अन्य दायित्व तथा व्यवस्था	१५१.५५	१९४.५०	परियोजना कर्जा	१५५६.३९	२५६९.२२
			शेयर लगानी	२१७.३६	२२२.८५
			सञ्चयकर्ता सापटी	७९७६.५७	९४०५.९३
			भवन तथा आवासमा लगानी	३५.६४	७०.८८
			स्थिर सम्पत्ति	४८.१०	४६.३६
			अन्य सम्पत्ति (बैंक मौज्दात तथा विविध सम्पत्ति)	५८५.९१	६६३.८२
जम्मा	१४५७०.३४	१७०६३.८६		१४५७०.३४	१७०६३.८६

३. कोषको आय व्यय विवरणको सारांशः

(आर्थिक वर्ष २०७०/७१ को लेखा परीक्षण सम्पन्न हुन बाँकी) :

व्यय (रु.करोडमा)			आय (रु.करोडमा)		
आर्थिक वर्ष	२०६९/७०	२०७०/७१	आर्थिक वर्ष	२०६९/७०	२०७०/७१
व्याज खर्च	९४४.९३	११५०.४०	ऋण तथा लगानीमा आमदानी	११३९.७६	१३७१.८४
व्यवस्थापन खर्च	६५.६४	७१.६४	विविध आमदानी	१६.४१	१६.८०
जोखिम व्यवस्था तथा अन्य खर्च (खुद)	९.१७	१०.१२			
खुद बचत	१३६.४३	१५६.४८			
जम्मा	११५६.१७	१३८८.६४	जम्मा	११५६.१७	१३८८.६४



कर्मचारी सञ्चय कोष
पुल्चोक ललितपुर

सञ्चय कोषमा बिताएका ती अविष्मरणीय क्षण



कैलाश भक्त कारञ्जित *

वि.सं.२०३९ वैशाख ७ गते मेरा लागि विशेष दिन यस कारण पनि थियो कि त्यसै दिन मेरो जीवनले नयाँ मोड लिँदै थियो । खुल्ला प्रतियोगिताबाट कर्मचारी सञ्चय कोषको शाखा अधिकृत पदमा नियुक्त भई आन्तरिक लेखा परीक्षण विभागमा पदस्थापना हुँदै थिएँ । जीवनमा पहिलो पटक जागिरे हुँदै थिएँ । आफू व्यापारिक पृष्ठभूमिबाट आएको हुँदा कर्मचारीको रूपमा मेरो यो नयाँ भूमिका थियो । एकातिर खुशीले गदगद भएको थिएँ भने अर्कोतिर मनमा ठूलो कौतुहल पनि थियो कि मैले आफूले पाएको जिम्मेवारी सफलतापूर्वक पूरा गर्न सकुँला वा नसकुँला ?

त्यस दिन सबैरै आमाको हातबाट सगुन लिएँ । शुभ कार्यको शुरुवात गर्नु अघि सगुन लिनु त हाम्रो परम्परा नै हो । आमाले सगुन दिने बेलामा शुभ-आशिर्वाद दिँदै आफ्ना कुलको नाम इज्जत वृद्धि हुने किसिमले काम गर्न र आफूलाई जन्म दिने आमापछि कर्म दिने पनि आमा सरह नै हुने भएकाले सोही ठानी कार्य गर्न सम्झाउनु भएको थियो ।

मलाई अहिले स्मरण भइरहेको छ, त्यो बेला वर्तमान सञ्चयकर्ता सेवा तथा सामाजिक सुरक्षा विभाग जस्तो सबै सञ्चयकर्ताको एकै ठाउँबाट सेवा प्रवाह हुने भवन थिएन । तत्कालीन अवस्थामा कोषको “जङ्गी तथा प्रहरी शाखा” बागबजारमा र “शिक्षण तथा संघ संस्था शाखा” डिल्लीबजारमा रहेका थिए । तत्कालीन अवस्थामा म सुन्धाराबाट हिँडेरै आन्तरिक लेखा परीक्षण (आ.ले.प.) गर्न ती ठाउँमा पुग्थेँ । सञ्चय कोषमा शिक्षा र संस्थान शाखा बाहेक अन्य शाखामा कम्प्युटर प्रणाली लागू गर्न सकिएको थिएन । वास्तवमा कम्प्युटर प्रणाली लागू गर्न दक्ष जनशक्तिको ठूलो अभाव थियो । त्यस बेला आ.ले.प. गर्नु भन्नु नै सञ्चयकर्ताको कोषकट्टी रकमको पोष्टिङ्ग, शुद्धाशुद्धि चेकिङ्ग ठीकसँग गरेको छ, छैन हेर्ने हुन्थ्यो । सधैं एउटै किसिमको काम गर्नु पर्दा Monotonous हुन्छ । यसैले मेरो भित्री मनमा यस संस्थामा ३ वर्ष भन्दा बढी टिक्न सकिन्न कि... जस्तो लाग्दै थियो ।

पछि राष्ट्रिय कम्प्युटर केन्द्रमा COBOL Training का लागि म र श्री हसनाज्यू (हाल कोषका मुख्य अधिकृत) छनोट भएका थियौं । तालिम कठिन खालको थियो र उक्त तालिम सफलतापूर्वक सम्पन्न भएपछि मलाई कोषको Computer प्रणाली लागू भएको संस्थान शाखामा सरुवा गरियो । त्यस बेला सञ्चय कोषमा कम्प्युटर प्रणालीप्रति सकारात्मक सोच थिएन । कम्प्युटर प्रणाली लागू भएको संस्थान शाखामा पनि Computer प्रणालीबाट लिनुपर्ने सुविधाहरु लिन सकिएको थिएन । कोष सम्पूर्ण रूपमा राष्ट्रिय कम्प्युटर केन्द्रको कार्य सम्पादनमाथि निर्भर थियो । अतः कोष आफैले चाहेर पनि केही हुनै नसक्ने अवस्था थियो । कोषमा कम्प्युटर

* पूर्व नायव मुख्य अधिकृत, कर्मचारी सञ्चय कोष

सम्बन्धी दक्ष जनशक्तिको अभावका साथै राष्ट्रिय कम्प्युटर केन्द्रमाथिको निर्भरताका कारण कोषको Computerisation ले जति गति लिनु पर्ने थियो त्यो लिन सकिरहेको थिएन ।

वि.सं. २०४३ साल चैत २३ गते म आन्तरिक प्रतियोगिताबाट वरिष्ठ शाखा अधिकृतमा बढुवा भएपछि जङ्गी शाखामा कम्प्युटर प्रणाली लागू गर्ने संयोजकको जिम्मेवारी सहित पदस्थापन भए । Computer निश्चय नै कोषका लागि नयाँ वस्तु थियो, स्वभावतः जङ्गी शाखाका बहुसंख्यक कर्मचारी Computer प्रणालीप्रति उति सकारात्मक थिएनन् । Computer प्रणालीले कर्मचारीहरूको जागिरै खाइदिने हो कि.. भन्ने खालको त्रास थियो । संयोजकको हैसियतले बढी जिम्मेवारी त थियो नै । त्यसका साथै जङ्गी शाखामा कसरी सफल रूपमा Computer System लागू गर्ने भन्ने कुराले रात दिन सताई रहन्थ्यो । मेरो प्रथम प्रयास चाहिँ कर्मचारीहरूमा Computer System प्रति रहेको नकारात्मक सोचाई परिवर्तन गर्नु थियो । समय समयमा छलफल भए । अन्तर्क्रियाहरू गरियो र कम्प्युटर भनेको हिसाब किताब राख्नका लागि छिटो छरितो र सहयोगी साधन हो भन्ने कुरामा कर्मचारी साथीहरूबीच सकारात्मक सोच विकास गरियो । त्यसको फलस्वरूपः जङ्गी शाखाको Computer ledger समयमै निकाल्न सफल भइयो । जुन कोषको Computer प्रणाली विस्तार गर्ने क्रममा कोशेदुङ्गा सावित भयो । यसरी तोकिएको जिम्मेवारी कुशलतापूर्वक सम्पन्न हुँदा अलौकिक आनन्द आउँदो रहेछ । संस्थाप्रति बढी आशक्त हुने प्रेरणा आउँदो रहेछ मनमा ।

वि.सं. २०४८ सालमा नायव प्रबन्धक पदमा आन्तरिक प्रतियोगिताबाट बढुवा भएँ । आर्थिक वर्ष २०४८/४९ साल नेपाल सरकारले ३० वर्षे प्रावधान लागू गरेपछि सञ्चय कोष दोहोरो मारमा पर्यो । ३० वर्षे प्रावधान लागू गरेका कारण निजामती, प्रहरी, जङ्गीका असंख्य सञ्चयकर्तालाई एकै समयमा फिर्ता भुक्तानी गर्न व्यावहारिक कठिनाई पर्नुको साथै कोषमा कार्यरत बहुसंख्यक कर्मचारी पनि ३० वर्षे प्रावधानका कारण जागिरबाट अवकाशमा परे । सञ्चय कोषका लागि त्यो वर्ष अग्नि परीक्षाको वर्ष थियो । अत्यन्त थोरै कर्मचारीबाट त्यो अग्नि परीक्षा उत्तीर्ण हुन सञ्चयकर्ताको सेवामा अहोरात्र खटिएका दिनहरू सम्झिदा अहिले पनि खुशीले मन प्रफुल्ल हुन्छ । केही गर्न सके जस्तो लाग्छ ।

देशमा ICL Computer System लागू भएको दुई दशक हुन लाग्दा समेत कोषका लागि त्यति प्रभावकारी हुन सकेन । अतः ICL Computer System लाई Replace गरी नयाँ थकतभक्त लागू गर्न ILO को सहयोगमा Computer Expert का रूपमा Mr. Brian Christensen कोषमा खटिए । उनले उक्त System बनाउने कार्यमा कोषबाट ६ जना अधिकृतलाई सहयोगीको रूपमा छनोट गरेका थिए । झण्डै २ वर्षको गहन छलफल, अध्ययनबाट सुधार गरी तयार पारिएको Computer System लागू गरिएको समय कोषले कार्यान्वयनमा ल्याएको कम्प्युटर प्रणालीको इतिहासमा कोशेदुङ्गा सावित भयो । कम्प्युटर प्रणालीको यस सफल प्रयोगको यसै बेलादेखि कोषमा Computer प्रति सकारात्मक सोचको विकास भएको हो । यसबाट सञ्चयकर्ताहरूले सरल एवम् समयमै सापटी भुक्तानी पाउने अवस्था आयो ।

वृत्ति विकासको क्रममा २०४९ सालमा का.मु.प्रबन्धकको जिम्मेवारी पाएपछि झन् बढी जिम्मेवारी थपिएको महसूस भयो । त्यतिखेर जङ्गी शाखाको साथै प्रहरी शाखा समेत हेर्ने । जङ्गी शाखामा Computerisation Success भएता पनि प्रहरी शाखामा Computer बाट Ledger print गर्न सकिएको थिएन । प्रहरी शाखामा धेरै

वर्षको कार्य Pending भएको हुँदा दैनिक सापटी भुक्तानी गर्न पनि अत्यन्त कठिन थियो । चुनौती भनेको जङ्गी शाखामा जस्तै प्रहरी शाखामा पनि कसरी Computerisation सफल तुल्याई भिन्नभन्न निकाल्ने भन्ने नै थियो ।

यस्ता चुनौतीपूर्ण कार्य गर्न कोषको उच्च व्यवस्थापनको सक्रिय सहयोग र कार्यरत कर्मचारीहरूमा हामी यो काम फत्ते गर्न सक्छौं भन्ने भावना जागृत हुन अनिवार्य शर्त हुन्छ । दुवै थोक पाएको थिएँ मैले । यसैले जतिसुकै Pending कार्य पनि सिध्याउन सफल भयौं । फलतः एक उदाहरण नै बन्यो प्रहरी शाखा । काम समयमै फछ्यौट गरी ledger निस्केको समय यति आनन्ददायी भयो कि यो शब्दमा व्यक्त गर्न गाह्रो छ ।

सञ्चय कोषमा कार्यरत हुँदाहुँदै म ०५४ सालमा केन्द्रीय लेखा तथा खर्च विभागमा सरुवा भएँ । अन्य कुराहरू ठिकै थिए तर Agency reconciliation निकै उभलमज्जल रहेछ । मेरो त स्वभाव नै कम्प्युटरतिर झुकिस्केको थियो । जहाँ गयो त्यहीं कम्प्युटर । त्यहाँ पनि Computerisation गर्ने सोच आयो । कसरी Agency reconciliation का लागि computerisation गर्न सकिन्छ भन्ने विषयमा विभागीय प्रमुख हुँदै प्रशासकको तहसम्म छलफल चलायौं । उहाँहरू convince भएपछि Agency शाखामा आएर त्यही सालबाट computerisation गर्ने कार्य शुरु गरियो । Agency शाखाको reconciliation pending clear गर्ने कार्य सहज भयो । उच्च व्यवस्थापनले समेत त्यस कार्यको सराहना गरेको थियो । त्यो कुरा सम्झदा अहिले पनि गौरव लाग्छ आफैँलाई । आत्म सन्तुष्टि पनि लाग्छ । Team Spirit को भावना भए जुनसुकै कार्य पनि समयमै सम्पन्न गर्न सकिने रहेछ । मेरो अनुभवले फेरि एक पटक त्यो तथ्यलाई पुष्टि गरेको छ ।

जागिर खानेहरूका लागि “सरुवा” एउटा निरन्तर प्रशासनिक प्रकृया हो । वि.सं. २०६० सालमा म फेरि कर्जा, लगानी तथा असुली विभागमा सरुवा भएँ । मेरा लागि त्यो विभाग नौलो हुनुका साथै काम पनि बढी जिम्मेवारीपूर्ण भएको महसूस गरेँ । उक्त विभागमा पदस्थापन भइसकेपछि विभागका साथीहरूसँग गहन छलफल भयो । लगानी प्रकृत्यालाई कसरी प्रणालीमा व्यवस्थित गर्ने भन्ने बारेमा उच्च व्यवस्थापनको समेत सहमतिमा लगानी नीति, २०६१ लगायत विभिन्न कार्यविधि, निर्देशिकाहरू तर्जुम गरेर लागू गर्‍यौं । यसपछि विशेष मिहिनेतका साथ मनाइएको कर्जा असुली वर्ष समेत सफल हुन पुग्यो । जटिल कर्जाहरू पनि असुली हुन आयो । असुलीको रकममा व्यापक वृद्धि हुन आई कोषले उचित मुनाफा समेत हासिल गर्‍यो । यतिखेर जोखिम विश्लेषणको आधारमा सुरक्षित लगानी भएकै कारण खराब कर्जाको अँश घट्दै गइरहेको छ । देशको पूर्वाधार विकासका क्षेत्रहरू जस्तै वायुसेवा, तामाकोशी, चिलिमे जस्ता राष्ट्रिय महत्व बोकेका विद्युत आयो जनाहरूमा सञ्चय कोषले लगानी गर्न समर्थ भएको छ । देश विकासमा गहन योगदान दिइरहेछ । कोषले लगानीको क्षेत्रमा जुन मूल्य, मान्यता र संरचना अगाडि सारेको छ, यसले देशका अन्य ठूला ठूला आयोजना सञ्चालन गर्न बाटो खुला भएको छ ।

कोषको जागिरे भएकै कारण देश विदेशको अनुभव हासिल गर्ने मौका पनि पाएको छु । २०४१ सालमा म जापानमा दुई महिने लामो तालिमको लागि छनोटमा परें । त्यसवेला जब मैले टोकियो विमानस्थलमा पाइला टेकेँ, म अवाक भएँ, जापानको भौतिक विकास देखेर । तालिमको क्रममा जापानीहरूको कला र संस्कृति प्रतिको मोह, देश र संस्थाप्रतिको अटल आस्था, काम कर्तव्य प्रतिको लगनशीलता यी सब प्रत्यक्ष रूपमा हेर्ने, बुझ्ने अवसर प्राप्त भयो नै । कुनै पनि देश यतिकै विकसित नहुने रहेछ भन्ने ज्ञान पनि प्राप्त भयो । जापानीहरूले

गरेको कडा परिश्रम, संस्थाप्रतिको लगनशीलता, मिलनसारिता, उच्च मनोबल आदिकै कारण जापानले त्यति छिट्टै विकास गर्न सकेको हो भन्ने मैले निष्कर्ष निकालेको छु ।

२०४९ सालमा थाइल्याण्डको राजधानी बैंककस्थित Asian Institute of Technology (AIT) मा ५ हप्ते, तालिमका लागि जम्मा ६ जनाको टोलीमा मैले पनि सहभागी हुने मौका पाएँ । AIT मा तालिम यति व्यवस्थित रूपमा दिइने रहेछ कि हामी नेपाली सहभागीहरू छक्क पय्यौं । AIT लाइब्रेरी २४ घण्टै खुला, तालिम कक्ष अत्यन्त राम्रो, तालिम दिने प्रशिक्षकहरू अति मेहनती, वातावरण अत्यन्त राम्रो यी सबै कुराहरू हेर्दा हाम्रो देशले अबै धेरै सिक्नु र सिकेको कुरा अवलम्बन गर्नु बाँकी रहेको छ जस्तो लाग्छ ।

त्यसैगरी २०५४ सालमा फिलिपिन्समा ISSA सम्बन्धी Seminar मा अवलोकन भ्रमण गर्ने अवसर पाएँ । सामाजिक सुरक्षा सम्बन्धी अन्य देशका संस्थाहरू हाम्रो देशका भन्दा धेरै पर पुगिसकेका रहेछन् भन्ने थाहा भयो । फिलिपिन्सले पनि धेरै विकास गरिसकेको रहेछ । वास्तवमा बाहिरी विश्व कहाँबाट कहाँ पुगि सक्थ्यो, हामी भने कहाँ.....। हामी कहाँनिर चुक्यौं वा चुकेका छौं ? यो गम्भिर विषय हो । यसमा अलि बढी चिन्तन मनन गर्ने कस्ले हो ? बढी दुःख लाग्छ, यस्ता कुरा सम्झिदा ।

२०६४ सालमा रसियाको मस्कोमा भएको ISSA को सेमिनारमा जाँदा रसियाले गरेको अभूतपूर्व विकास पनि देखियो । देशलाई माथि पुर्याउने चाहनामा देशको नेतृत्व जनताप्रति उत्तरदायी हुने हो भने कुनै पनि वादले फरक पर्दो रहेनछ, खालि साँचो प्रतिवद्धता, इमान्दारिता र लगनशीलता मात्र भए पुग्ने रहेछ जस्तो लाग्यो ।

त्यस्तै विभिन्न समयमा सिङ्गापुर, मलेसियामा भएका कार्यक्रमहरूमा पुग्दा पनि त्यहाँको भौतिक विकास देख्दा अचम्मै लाग्छ । थोरै समयमा पनि लगनशील भई कार्य गरे लक्ष्यमा पुग्न कठिन नहुने रहेछ, वास्तवमा मूल कुरा काममा बढी केन्द्रित भई लागि पर्नु नै विकासको रहस्य हो जस्तो लाग्छ ।

नेतृत्व गर्ने व्यक्ति सक्षम भए, संस्थाको विकास हुन्छ । संस्थाको विकास भए यसले समग्र समाजको विकास गर्नुका साथै देशको विकासमा पनि योगदान पुर्याउन सक्छ । यसैले विकास भन्ने कुरा निरन्तर कार्यमा लागि रहनु त्यसका बारेमा चिन्तन मनन गरिरहनु र Update भइरहनु हो जस्तो लाग्छ ।

अन्त्यमा, मलाई यस कोषले नाम, दाम, काम जम्मै दियो । मैले यस संस्थामा अत्यन्तै मेहनती, संस्थाप्रति समर्पित साथीहरू पाएँ । उच्च अधिकृतहरूको सद्भाव पाएँ, हरेक प्रशासकबाट मायाँ पाएँ । देश विदेश घुम्ने अवसर पाएँ । मान, प्रतिष्ठा पाएँ । मैले धेरै थोक पाएँ, अलौकिक आनन्द पाएँ । संस्थाले जुन उच्च स्थान वित्तीय बजारमा प्राप्त गरेको छ, यसलाई हेर्दा मन गदगद हुन्छ । संस्थाले निरन्तर उचाई प्राप्त गरिरहेको हेर्न पाउँ । यही नै मरो एक मात्र इच्छा छ । जय सञ्चय कोष ।



सञ्चयकर्ताहरूलाई प्रदान गरिने सामाजिक सुरक्षा सुविधाहरू

- दुर्घटना क्षतिपूर्ति योजना : सेवाकालमा सञ्चयकर्ताको दुर्घटनामा परी मृत्यु भएमा वा पूर्ण अंग भंग भएमा रु. १ लाख ।
- काजक्या अनुदान योजना : सेवाकालमा सञ्चयकर्ताको मृत्यु भएमा रु. २५ हजार ।
- औषधी उपचार सहयोग कार्यक्रम २०७० : साधारण उपचारमा रु.१५ हजार र कडा रोगको उपचारमा ३५ हजार सम्म ।

कर्मचारी सञ्चय कोषको सुधारमा ट्रेड युनियनको भूमिका



धर्मप्रसाद खनाल *

सञ्चयकोष प्रणाली र ट्रेड युनियन प्रणालीलाई औद्योगिक क्रान्तिपछि विकसित भएको अवधारणाको रूपमा लिइन्छ। आधुनिक औद्योगिक समाजमा यी दुवै प्रणालीको अन्योन्याश्रित सम्बन्ध रहेको छ। सामाजिक सुरक्षा प्रदान गर्ने दृष्टिकोणबाट विकसित सञ्चयकोष प्रणाली र पेशा व्यवसायमा संलग्न कामदार कर्मचारीहरूको हक, हितको संरक्षण र प्रवर्द्धन गर्ने उद्देश्यले गठित हुने सङ्गठन प्रणालीलाई विपरित मनोविज्ञानको दार्शनिक सामीप्यता रहेको छ भन्ने आधारमा अध्ययन गर्ने गरिन्छ। हुन पनि सञ्चयकोष आधुनिक राज्य व्यवस्थाका हरेक सङ्गठनमा कार्यरत स्थायी सेवाका कामदार कर्मचारीहरूको अवकाश पछिको जीवनयापन सहज गराउने उद्देश्यले स्थापित योगदानमूलक सामाजिक सुरक्षण प्रदायक कोष हो। जो पूँजीको प्रतिनिधित्व गर्छ। त्यसै गरी ट्रेड युनियन हरेक सङ्गठनमा कार्यरत कामदार कर्मचारीहरूको हकहितको संरक्षण र प्रवर्द्धन गर्ने उद्देश्यका साथ आपसी सहमतिले गठित श्रमिक सङ्गठन हो। जसले श्रमको प्रतिनिधित्व गर्छ। त्यसैले सञ्चयकोष प्रणालीमा सङ्गठन/व्यवस्थापन सहितको पूँजी वा सामाजिक सुरक्षा र सङ्गठन/व्यवस्थापन भित्र रहने मानवीय स्रोत ट्रेड युनियन वा श्रमबीचको अन्तर्निहित सम्बन्ध रहेको हुन्छ। श्रम पूँजीको हितमूलक सम्बन्ध नै सञ्चय कोषको सुधारमा ट्रेड युनियनको भूमिका निर्देशित हुने गर्छ।

जहाँसम्म कर्मचारी सञ्चय कोषको सुधारमा ट्रेड युनियनको भूमिकाको सन्दर्भ छ, त्यो नेपालको सम्पूर्ण वित्तीय क्षेत्र र ट्रेड युनियन आन्दोलनकै क्षेत्रमा अनुकरणीय र अत्यन्त महत्वपूर्ण रहेको छ। कर्मचारी सञ्चय कोष र यहाँ स्थापित ट्रेड युनियनबीचको सम्बन्धले विगतलाई छोडेर हेर्दा सुमधुर औद्योगिक सम्बन्धको अनुपम उदाहरण प्रदर्शित भएका कारण नै कोषको समसामयिक सुधारमा सकारात्मक सन्देश गइरहेको छ। कोषको सुधारमा सकारात्मक सन्देश जानु पछाडिको कारण आधुनिक औद्योगिक राज्यहरूमा ट्रेड युनियनका दुईवटा महत्वपूर्ण कार्यहरू: लडाकु कार्य (Militant Function) भन्दा भातृत्वपूर्ण वा प्रबन्धकीय कार्य (Fraternal or Ministrant Function) को अवलम्बनलाई कोषमा क्रियाशील ट्रेड युनियनहरूले प्राथमिकतामा राखेर नै हो भन्नेमा कुनै द्विविधा छैन। कोषमा हालको अनुकरणीय भन्ने गरिएको सुधारात्मक प्रक्रियामा पुग्न पछाडिको मूल कारण भनेको ट्रेड युनियनमा आएको नवजागरण, आधुनिक ज्ञान, विज्ञानको सहयोग नै हो। त्यसैगरी पुरातन व्यवस्थापकीय सोच र चिन्तनलाई नवीन व्यवस्थापकीय मूल्य र मान्यताद्वारा प्रतिस्थापना गरिनु, श्रम र पूँजीको द्वन्द्वलाई सामूहिक सौदाबाजी र सामाजिक सम्वादबाट हल गर्ने प्रक्रिया अवलम्बन गर्नु पनि हो।

जसरी कर्मचारी सञ्चय कोषले वि.सं. २०१९ सालमा स्थापना भई अविच्छिन्न उत्तराधिकारवाला स्वशासित सङ्गठित संस्थाको रूपमा नेपाल सरकार एवम् सङ्गठित संस्थाका कर्मचारीहरू र अन्य कर्मचारीहरूको निमित्त

सञ्चयकोषको व्यवस्थापन गर्ने र कोषमा उपलब्ध वित्तीय स्रोत साधनको ऐनले निर्दिष्ट गरे बमोजिमका क्षेत्रमा समुचित परिचालन गर्ने कार्यलाई अहम् जिम्मेवारी ठान्थ्यो । त्यसरी नै अन्तर्राष्ट्रिय श्रम सङ्गठन (ILO) द्वारा निर्माण गरिएका सन्धिहरु मध्ये- "सङ्गठन स्वतन्त्रता विषयक सन्धि सन्- १९४८, "श्रमिक प्रतिनिधित्व विषयक सन्धि सन्- १९७१, र "सार्वजनिक सेवामा श्रम सम्बन्ध विषयक सन्धि- १९७८, को जगमा निर्माण भएका हाम्रो श्रम ऐन, २०४८ र ट्रेड युनियन ऐन, २०४९ को अधिनमा रहि ट्रेड युनियनले कोषमा कार्यरत कामदार कर्मचारीहरुको हकहितको संरक्षण र प्रवर्द्धन गर्ने कृयाकलाप र आचरणलाई व्यवस्थित गर्दै आएको थियो । उपरोक्त दुवै तथ्यहरु पुरातन मान्यतामा आधारित थिए । जसले सुमधुर औद्योगिक सम्बन्धलाई, श्रम, पूँजीको द्वन्द्वलाई, सामाजिक सुरक्षा, मानवीय सम्बन्ध र सामाजिक न्याय जस्ता विषयलाई जुन ढङ्गले सम्बोधन गर्नुपर्ने थियो त्यो गर्न सकेको थिएन ।

कर्मचारी सञ्चय कोषको सुधारमा ट्रेड युनियनले खेलेको र खेल्ने भूमिका सम्बन्धमा चर्चा परिचर्चा गर्दा नेपालको सार्वजनिक प्रशासन र हरेक सङ्गठन व्यवस्थापनमा एक किसिमको बहस चल्ने गरेको छ । कर्मचारी सञ्चय कोषमा विगतमा शक्तिपरक शैली, आकस्मिक शैली तथा पुरातन व्यूरोक्रयाटिक शैली अपनाउने परिपाटी थियो । तर पनि सरकार, कोष व्यवस्थापन र कर्मचारी युनियन अर्थात ट्रेड युनियनहरु न्यूनतम सहमतिको बिन्दुमा पुगेकै अवस्था हो । जुन सहमतिले कर्मचारी सञ्चय कोषलाई र कोषमा स्थापित ट्रेड युनियनलाई आज समृद्धि र उन्नयनको पक्षमा अधि बढ्न सहयात्री र साभेदारहरुको रुपमा स्थापित गरेको छ ।

एक्काइसौं शताब्दीको सार्वजनिक प्रशासन तथा सङ्गठन र व्यवस्थापनको क्षेत्रमा आएको नवीनता र आधुनिकतालाई कर्मचारी सञ्चय कोषले पनि ग्रहण गरेकै देखिन्छ । सार्वजनिक प्रशासन तथा सङ्गठन, व्यवस्थापनको क्षेत्रमा आएका वैज्ञानिक व्यवस्थापन पद्धति, सहभागितामूलक व्यवस्थापन पद्धति, मानवतावादी आन्दोलन र निर्णयपरक शैलीलाई अवलम्बन नगरी आजको कोष अधि बढ्न सक्तैन । त्यस्तै आधुनिक बजार र विश्व व्यवस्थालाई चुनौती दिने ढङ्गले कोष अधि बढ्न पनि सक्तैन । त्यसकारण कोषले पुराना व्यूरो क्रयाटिक र आचरणगत तथा निर्णयपरक शैलीहरुमा व्यापक सुधार गर्दै आधुनिक मूल्य र मान्यतामा आधारित र विकसित वैज्ञानिक प्रबन्ध शैली अपनाई ट्रेड युनियनलाई समृद्धि र उन्नयनको साभेदारको रुपमा लिन थालेको देखिन्छ ।

त्यसैगरी ट्रेड युनियनको ऐतिहासिक पृष्ठभूमिलाई हेर्दा आर्थिक अभाव, न्यूनतम मानवीय मर्यादाको अभाव र जिउने समस्याका कारण हिंसात्मक विद्रोहबाट पोषित र विकसित भएको देखिन्छ । ट्रेड युनियनहरुको क्षेत्रमा अत्यन्त महत्वका साथ हेरिने १९ औं शताब्दीको बेलायतको "लुडाइट आन्दोलन", "चार्टिष्ट आन्दोलन", फ्रान्सको "लियोन विद्रोह" र "पेरिस कम्यून" तथा "सिकागो मजदुर आन्दोलन"हरुले विश्वका हरेक सरकार र व्यवस्थापकहरुले मजदुरको भूमिका र प्रतिष्ठालाई गहन रुपमा स्वीकार गर्न बाध्य पारेको देखिन्छ ।

सार्वजनिक प्रशासन र व्यवस्थापनको क्षेत्रमा देखा परेको तिब्रतम गतिको वैज्ञानिकता र आधुनिकतालाई ग्रहण गर्दै अधि बढिरहेको कर्मचारी सञ्चय कोष र न्यूनतम मानवीय मर्यादाको खोजी र जिउने समस्यालाई प्रतिष्ठा बनाई विभिन्न ऐतिहासिक विद्रोह गर्दै आएको पृष्ठभूमिमा आधारित र विकसित कोषमा स्थापित ट्रेड युनियनहरु लडाकु कार्यबाट होइन भ्रातृत्वपूर्ण कार्य र सामूहिक सौदाबाजी तथा सामाजिक सम्वादको भूमिकाबाट साङ्गठनिक समस्याको निराकरण गर्न सकिने कुरामा पूर्ण विश्वास गर्न थालेको अवस्था छ ।

कर्मचारी सञ्चय कोषले आफूलाई अन्तर्राष्ट्रियस्तरको सामाजिक सुरक्षण प्रदायक संस्था बनाउने सवालमा राखेको दूरदृष्टि र दीर्घकालीन लक्ष्यको प्राप्तमा ट्रेड युनियनको भूमिकालाई आत्मसात गरेको छ । कर्मचारी सञ्चय कोषले सहभागितामूलक व्यवस्थापन गर्ने सम्बन्धमा, कठोर वित्तीय अनुशासन कायम गर्ने सम्बन्धमा, सुरक्षित तथा प्रतिफलमुखी लगानी व्यवस्थापन गर्ने सम्बन्धमा र कोषलाई मुलुकको एक प्रतिष्ठित सामाजिक सुरक्षा प्रदायक संस्था बनाउने तथा उच्च आर्थिक हैसियतयुक्त अग्रणी वित्तीय संस्था कायम गर्ने सवालमा ट्रेड युनियनहरूलाई प्रमुख साझेदार ठान्दै आएको छ । त्यसैगरी कोषले ट्रेड युनियनहरूलाई विभिन्न अन्तर्क्रिया तथा अध्ययन र निरीक्षण भ्रमणमा प्रोत्साहन दिने, तालिम, गोष्ठी र सेमिनारमा सहभागी गराउने र समयानुकूल सेवा सुविधामा सुधार गर्न आपसी छलफलमा सहभागी गराउने गरेका कारण कोषको सुधार तथा उन्नति र प्रगतिमा ट्रेड युनियनको भूमिकालाई महत्व दिएको र ट्रेड युनियनहरू पनि त्यसैगरी लागेको पाइन्छ ।

अन्तमा, कोषको दायरा विस्तार गर्ने सम्बन्धमा सुरक्षित र प्रतिफलमुखी लगानी गर्ने सम्बन्धमा श्रम र श्रमिकका समसामयिक मुद्दा उचित सम्बोधन गर्ने सम्बन्धमा, सामाजिक सुरक्षण लगायत कोषको आन्तरिक सुशासन कायम गर्ने सवालमा लगायत असङ्गठित क्षेत्रमा रहेका लाखौं-लाख श्रमिकहरूलाई सञ्चय कोषको दायरामा ल्याउन कोषका युनियनको महत्वपूर्ण भूमिका हुन्छ । आगामी दिनमा ट्रेड युनियनहरूको ध्यान यसतर्फ गएमा कोषको दायरा विस्तारमा समेत उपलब्धी हासिल हुनेछ । ट्रेड युनियन र कोष व्यवस्थापन श्रम र पूँजीको प्रतिनिधित्व गर्ने परस्पर विरोधी शक्ति भए पनि, दुवै पक्ष विश्व व्यवस्थामा आएको परिवर्तन र आधुनिकता तथा नवीनतालाई स्वीकार गर्दै आ-आफ्नो भूमिका र अस्तित्वको रक्षार्थ सुमधुर औद्योगिक सम्बन्ध कायम गर्न सफल भएको देखिन्छ । अतः कोष व्यवस्थापनले आधुनिकता र नवीनताको जगमा बसेर ट्रेड युनियनहरूसँग हातेमालो गर्ने र ट्रेड युनियनहरू पनि समय सन्दर्भलाई ख्याल गर्दै संस्थाको उन्नति प्रगतिले नै हाम्रो उन्नति प्रगति हुने हो, भन्ने सोच राख्दै अघि बढ्ने हो भने हालका दिनमा भन्दा कोषको सुधारमा अभ्र व्यापकता आउनेमा कुनै द्विविधा देखिदैन ।



Telekosh Service

यो सेवा प्रयोग गर्न चाहने सञ्चयकर्ताले आफ्नो सञ्चयकोष रकम, विशेष सापटी, घर सापटी तथा शैक्षिक सापटी आदिको विवरण बुझ्न सक्नेछन् ।

यो सेवा प्राप्त गर्न चाहने सञ्चयकोष कट्टी भइरहेका सञ्चयकर्ताले एउटा फाराम भरेर कोषमा बुझाएपछि User Name, Password सहितको PinCode लिनु पर्नेछ ।

यस्तो आवेदन फाराम कोषको Website बाट डाउनलोड गर्न सकिनेछ । PinCode प्राप्त गरेपछि १६४२ मा डायल गरेर त्यहाँ प्राप्त निर्देशन अनुसार आफ्नो परिचयपत्र नम्बर र Pin Code थिचेपछि आफ्नो विवरण सुन्न सक्नु हुनेछ ।

यो सेवा उपयोग गरे वापत सेवा प्रदायक नेपाल टेलिकम वा Ncell ले लिने दस्तुर मात्र लाग्नेछ, कोषलाई कुनै दस्तुर तिर्न पर्दैन ।



सञ्चयकर्ताको सुविधाका लागि E-Service

E-Service के हो ?

E-Service भनेको कर्मचारी सञ्चय कोषसँग सम्बन्धित र सञ्चयकर्ता तथा सञ्चयकर्ता कार्यालयहरूसँग सरोकार राख्ने सूचना तथा फारामहरु कोषको इन्टरनेट (website) मार्फत लिइने वा पाइने सेवा हो ।

E-Service का विशेषता के के हुन् ?

- Username र Password प्रयोग गरेर मात्र e-Service सेवा लिन सकिनेछ ।
- सञ्चयकर्ताको सम्पूर्ण विवरण वा सूचना कोषकै सर्भरमा रहने व्यवस्था छ ।
- सञ्चयकर्ता र सञ्चयकर्ता कार्यालयलाई छुट्टाछुट्टै सुविधा प्राप्त हुन्छ ।
- कोष सम्बन्धी विवरण वा सूचनाहरु २/२ दिनमा अद्यावधिक गर्ने व्यवस्था छ ।
- यस सेवा अन्तर्गत हाललाई सञ्चयकर्ताले आफ्नो व्यक्तिगत जानकारी मात्र हेर्न सक्नेछन् ।

यो सेवा कसरी लिने ?

- सञ्चयकर्ताले कोषबाट User र Password लिनु पर्छ र त्यसका लागि एउटा फाराम भरेर कोषमा बुझाउनु पर्नेछ ।
- फाराम कोषको Website बाट डाउनलोड गर्न सकिनेछ ।
- यस सेवा लिएको सञ्चयकर्ताले आफ्नो व्यक्तिगत जानकारी मात्र हेर्न सक्नेछन् ।

यो सेवाबाट के के गर्न सकिन्छ ?

- व्यक्तिगत विवरण हेर्न र कुनै त्रुटी भएको फेला परेमा सच्याउनका लागि आग्रह गर्न सकिनेछ ।
- आफ्नो सञ्चयकोष, विशेष सापटी, शैक्षिक सापटी, घर सापटीको Statement हेर्न सकिनेछ ।
- सञ्चयकर्ताले आफू विशेष सापटी लिन पाउने र नपाउने भन्ने जानकारी लिन सकिनेछ ।
- आफूले लिएको कर्जा वा सापटी तिरेको वा तिर्न पर्ने रकम सम्बन्धी जानकारी लिन सकिनेछ ।

सञ्चयकर्ता कार्यालयका लागि के फाइदा छ ?

- सञ्चयकर्ता कार्यालयले आफ्नो कार्यालयमा कार्यरत कर्मचारीहरुबारे जानकारी लिन सक्नेछन् ।
- आफूले पठाएको फाँटवारीको अवस्था बारे जानकारी लिन सक्नेछन् ।
- कार्यालयबाटै फाँटवारी Upload गर्न सक्नेछन् ।

के के कुरामा ध्यान दिनु पर्छ ?

- सञ्चयकर्ता कार्यालयले E-service Password लिनु पर्नेछ ।
- High Speed Internet (Higher Bandwidth) प्रयोग गर्नु पर्नेछ ।
- कोषले पहिले नै तोकिएको Format मा Date Excel File मा भरीसकेको हुनु पर्नेछ ।
- मिति लेख्दा आठ अङ्कमा लेख्न पर्नेछ, जस्तो : २०७९०३३०,
- बैंक सम्बन्धी विवरण (जस्तो बैंकको नाम, रकम जम्मा गरेको मिति, रकम आदि) दुरुस्त हुनु पर्नेछ ।
- Upload गरेको Slip मा कार्यालयको छाप लगाएर फाँटवारीसँग बुझाउन पर्नेछ ।

संस्थागत सुधारमा ट्रेड युनियनको भूमिका



कृष्णप्रसाद दाहाल *

वि.स. १९९१ म सैनिकहरुलाई राहत पुऱ्याउँने उद्देश्यले स्थापना भएको सैनिक द्रव्य कोष वि.स. २००१ मा निजामती कर्मचारीहरुका लागि समेत हुने गरी निजामती प्रोभिडेन्ट फण्डको व्यवस्था गरीयो । यी दुवै व्यवस्थालाई एकीकृत गरी वि.स. २०१७ सालमा अर्थ मन्त्रालय अन्तर्गत रहने गरी कर्मचारी सञ्चय कोष विभागको स्थापना गरीयो । सञ्चयकोष व्यवस्थालाई प्रभावकारी बनाउने उद्देश्यले नेपाली सेना, निजामती, प्रहरी सबै सेवालाई समेट्ने गरी वि.स. २०१९ भाद्र ३१ गते कर्मचारी सञ्चय कोष ऐन, २०१९ जारी गरी एक अविच्छिन्न उत्तराधिकारवाला स्वशासित सङ्गठित संस्थाको रुपमा कर्मचारी सञ्चय कोषको स्थापना भएको हो ।

कर्मचारी सञ्चय कोषले स्थापना कालपछि विभिन्न समयमा बदलिँदो परिवेश अनुसार संस्थालाई सुधार गर्ने, परिष्कृत गर्दै लैजाने काममा अब्बल दर्जामा स्थापित गरेको छ । एक्काईसौं शताब्दीको वर्तमान अवस्था जहाँ अवसर र चुनौती दुवै सँगसँगै रहेका छन्, राम्रोसँग बुझ्दै र चिदै अघि बढ्नु अत्यन्त जरुरी छ । यी दुवै कार्यमा कोष सफलतापूर्वक अघि बढिरहेको छ । त्यसैले कोष यहाँसम्म आईपुग्दा करिब ४ लाख ८३ हजार राष्ट्रसेवक कर्मचारी र भण्डै १६३ अर्ब रुपैया बराबरको दीर्घकालीन पूँजी निर्माण र परिचालनको दोहोरो जिम्मेवारी कुशलतापूर्वक निर्वाह गर्दै आएको छ ।

सञ्चय कोषले हालका दिनमा कोषलाई आधुनिकीकरण गर्ने र व्यवस्थित तथा सुरक्षित तवरले सञ्चालन गर्न संस्थागत सुधारका निमित्त निम्नानुसारका कार्य गरेको छ ।

१. **अन्तर्राष्ट्रिय सम्बन्ध (International Membership) :** सञ्चयकोष व्यवस्थापनका अतिरिक्त सामाजिक सुरक्षाका क्षेत्रमा कार्य गर्ने देशको अग्रणी संस्था भएकाले कोषले सन् १९८० मा ISSA को सम्बन्धन सदस्यता (Associate member) प्राप्त गरी यस क्षेत्रको अन्तर्राष्ट्रिय अनुभवहरु हासिल गर्दै आएको छ ।

२. **लगानी प्रवर्द्धन समिति :-**

- कोषको रकम सुरक्षित र बढी प्रतिफल प्राप्त हुने क्षेत्रमा लगानी गर्न लगानी नीति तर्जुमा गरी प्रशासकको अध्यक्षतामा चार सदस्यीय लगानी प्रवर्द्धन समितिको व्यवस्था गरेको छ ।
- कोषको लेखाङ्कन प्रणालीलाई लेखा सिद्धान्त तथा (IFRS international financial reporting standard) अनुरूप बनाउँन अध्ययन कार्य शुरु गरिएको छ ।

३. **सङ्गठनात्मक संरचना :-**

प्रशासक प्रमुख रहने गरी २ जना मुख्य अधिकृत १० वटा विभागको कार्य सञ्चालन र संस्थागत

व्यवस्थापनमा विभाजन गरेर कामलाई प्रभावकारी तथा व्यवस्थित बनाउँन खोजिएको छ ।

४. संस्थागत सुशासनको प्रभावकारितामा अभिवृद्धि:

- कोषको संस्थागत सुशासनको ढाँचा कार्यविधि तर्जुमा गरी कार्यान्वयनमा ल्याइएको छ ।
- अन्य मुलुकमा सञ्चयकोष संस्थाहरुले अवलम्बन गरेको असल अभ्यास (Best Practice) को अनुसरण गर्ने नीति अङ्गीकार गरिएको छ ।

५. स्रोत व्यवस्थापन तथा असुलीमा प्रभावकारिता अभिवृद्धि:

- Any Branch Banking System कार्यान्वयनमा ल्याइएको छ ।
- नेपाल सरकारको जमानतमा आयोजना तथा परियोजनामा लगानी गर्ने गरिएको छ ।

६. मानव संसाधन तथा व्यवस्थापनमा सुधार:

- ज्ञान व्यवस्थापन (Knowledge) लाई प्रभावकारी बनाउँन वरिष्ठ कार्यकारी मञ्च (Senior executive forum) गठन गरी कार्यान्वयनमा ल्याइएको छ ।
- कर्मचारीको उत्प्रेरणा स्तरको सर्वेक्षण गर्न र मानव संसाधन नीति तथा मानव संसाधन विकास योजना तर्जुमा गरी कार्यान्वयन गरिएको छ ।

७. सञ्चयकर्ता सुविधातर्फ:

- घर सापटी, शैक्षिक सापटी, विशेष सापटी, सरल चक्रकर्जा लगायत सञ्चयकर्ता औषधि उपचार सहयोग कार्यक्रम २०७० लागू गरेको छ ।
- देशको प्रशासनिक केन्द्र सिंहदरबारमा सञ्चयकर्ता सेवा केन्द्र सञ्चालनमा आएको छ ।
- ठमेलबाट विहान बेलुका र विदाको दिनमा समेत सञ्चयकर्ता सेवा प्रवाह शुरु गरेको छ ।

८. संस्थागत सुधारतर्फ

- कोषको सम्पति तथा दायित्वलाई प्रभावकारी रुपमा परिचालन तथा व्यवस्थापन गर्न व्यवस्थापन समितिका रुपमा एक “सम्पति तथा दायित्व व्यवस्थापन समिति “ALCO” को गठन गरिएको छ ।
- सफ्टवेयरको विश्वसनीयतालाई प्रमाणित गर्नका लागि बाह्य विशेषज्ञबाट Audit गराउने कार्य गरिएको छ ।

कोषसँग सम्बन्धित विभिन्न ऐन, नियम, नीति तथा कार्यविधिहरु तयार गरी लागू गरिएको छ । सञ्चय कोषमा हाल २२ वटा ऐन, नियम, नीति तथा कार्यविधि प्रयोगमा आईरहेका छन् ।

वि.सं.२०६० भन्दा अगाडि ७ वटा प्रयोगमा थिए भने २०६० पछि १५ वटा थप गरी प्रयोगमा आईरहेका छन् । कुनै पनि संस्था संचालन हुनुमा प्रमुख विषय संस्थामा कार्यान्वयनमा आईरहेका ऐन, नियम, नीति कार्यविधिहरु मेरुदण्डको रुपमा मानिन्छ । यसबाट संस्था विधिपूर्वक चलेको छ भन्न सकिन्छ र सुधारमा महत्वपूर्ण भूमिका मान्न सकिन्छ ।

यसरी संस्था आफैँ सुधारमा निरन्तर रुपमा अधि बढिरहेको अवस्थामा यसमा क्रियाशील ट्रेड युनियनहरुको अन्तरनिहित भूमिका रहिरहेको हुन्छ । कर्मचारी सञ्चय कोषमा क्रियाशील ट्रेड युनियनहरु श्रम ऐन, २०४८ कोषमा ट्रेड युनियन, २०४९ मा आधारित रहेर ट्रेड युनियनको मर्म अनुसार आफ्ना नीति उद्देश्य र गतिविधि सञ्चालन गरिरहेका छन् । आफ्नो संस्थाका बारेमा अत्यन्त चिन्तनशील छन् । प्रथमतः कार्यरत संस्था क.सं.कोष नै सबल र सक्षम हुनुपर्छ भन्ने भावनालाई केन्द्रमा राखेर “सञ्चय कोष कर्मचारी संघ”ले सङ्गठनका सम्पूर्ण काम र गतिविधिलाई अगाडि बढाइरहेको छ । कर्मचारीहरुको पेशागत हकहितको संरक्षण र सम्बर्द्धन गर्दै कोषको सुधार योजनामा उपयोग गर्ने सम्बन्धमा देहाय अनुसार कार्यक्षेत्रमा रहने छ ।

(क) सञ्चयकर्ता सेवा:

- सञ्चयकर्ताको सेवा प्रवाह (Service Delivery) मा आफूसँग आबद्ध कर्मचारीहरुलाई परिचालित गर्ने ।
- सञ्चयकर्ता सेवाका लागि आफ्नो सङ्गठनमा आबद्ध कर्मचारीहरुको सशक्तीकरण र विकास गर्ने ।
- सञ्चयकर्ताको काम कारवाहीमा पारदर्शिता र जवाफदेहिता सुनिश्चित गर्ने ।

(ख) सञ्चयकर्ता दायरा विस्तार:

- कर्मचारी सङ्गठनहरुबीचको सहकार्य र समन्वयमा सञ्चयकर्ताहरुको दायरा बढाउन आवश्यक पहल गर्ने ।
- सञ्चयकर्ता दायरा विस्तारको सन्दर्भमा कोषको दायरामा नआएका सञ्चयकर्ता कार्यालय तथा कर्मचारीलाई कोषको दायरामा आउन उत्प्रेरित गर्ने । आफ्ना संघ र महासंघहरुको सञ्जाल परिचालनमा सक्रिय रहने ।

(ग) सञ्चयकर्ता सेवा सुविधाको बजारीकरण:

- सञ्चयकर्ताको हित अनुकूलका गतिविधिहरुको अध्ययन तथा विश्लेषण गरी संयुक्त वा आ-आफ्ना आबद्ध संस्था मार्फत कोषबाट प्रदान भइरहेका सेवा सुविधाको प्रचार प्रसार गर्ने ।
- कोषको दायरामा नआएका सञ्चयकर्ता कर्मचारीहरुमा सामाजिक सुरक्षाको अपरिहार्यताका सम्बन्धमा छलफल/अन्तर्क्रिया आयोजना गर्ने ।

(घ) कोषको नीति निर्माणमा सहभागिता:

- कोषका गतिविधि क्रियाकलाप ऐन, नीति, नियम, कार्यविधिका विषयमा नियमित अध्ययन, अनुसन्धान गरी अद्यावधिक रहने ।
- कोषको लगानी तथा असुली सम्बन्धी नीति निर्माणमा प्रभावकारी सहभागिता कायम गर्ने ।
- कोषलाई सामाजिक सुरक्षा संस्थाको रुपमा विकास गर्न आवश्यक रचनात्मक भूमिका निर्वाह गर्ने ।

(ङ) मर्यादित व्यवहार:

- कोषप्रति आउने नकारात्मक सवालहरुको समयमा निराकरण गर्ने ।

- कोष भित्रका गुनासो र विवादहरु व्यवस्थापन गर्न सहभागितामूलक कार्य गर्न अभ्यासलाई निरन्तरता दिने ।
- कोष व्यवस्थापन र कर्मचारीहरुबीच सहयोग र सौहार्दता कायम गर्ने ।
- कोषमा हुने अपव्यय अनियमिता, चुहावट, फजुल खर्च नियन्त्रणका लागि आन्तरिक नियन्त्रण प्रणालीको विकासमा सहयोग गर्ने ।

(च) सीप क्षमता र व्यावसायिकताको विकास:

- कोषसँग सम्बन्धित कर्मचारीहरुको क्षमता अभिवृद्धि कार्यक्रममा सहभागी हुने ।
- कोषमा नवीन सोच, प्रविधि, पद्धति र साभेदारीलाई भित्र्याउन आवश्यक कार्य गर्ने ।
- सूचनामा पारदर्शिता हुने विषयमा भरपुर रुपले लाग्ने ।
- ट्रेड युनियन र व्यवस्थापनबीचको सहकार्यमा सुमधुर सम्बन्ध स्थापित गर्दै अधि बढ्ने ।
- ट्रेड युनियन पदाधिकारीहरुलाई व्यावसायिक तालिम, विचार गोष्ठी, अन्तर्क्रिया, एवम् उच्च तहको तालिममा सहभागी गराउन व्यवस्थापनसँग प्रस्ताव राख्ने र कार्यान्वयनमा लागि पर्ने ।

यसरी संस्थागत सुधारमा व्यवस्थापनको जुन नीति, उद्देश्य, लक्ष्य छ । ट्रेड युनियनहरुको पनि सोही अनुसारको हुनुपर्छ । तब मात्र संस्था गतिका साथ आफ्नो लक्ष्यमा पुग्न सक्छ । ट्रेड युनियन र व्यवस्थापन एउटा सिक्काको २ वटा पाटो हुन् । अहिलेको परिवर्तित विश्वमा ट्रेड युनियनले सङ्गठनको उर्जा र शक्तिलाई संस्थाको उन्नति प्रगतिमा लगाउनु पर्छ । यद्यपी ट्रेड युनियनको अर्को एउटा थप दायित्व छ । जुन दायित्व अनुसार संस्थामा कार्यरत तमाम कर्मचारीहरुको सेवा सुविधा वृत्ति विकासका पक्षमा सदा समर्पित रहने र समय अनुसार सेवा सुविधाको वृद्धिमा ध्यान पुर्‍याउन लागि परिरहनु ट्रेड युनियनको कर्तव्य हो । कर्मचारीहरुको मनोबल उच्च रहँदा मात्र संस्थाले लिएको उद्देश्य, लक्ष्य र कार्ययोजना सफल रुपमा सम्पन्न हुन सक्छन् । मानवीय संसाधनको उचित प्रयोग हुन सकेन भने संस्था अलमलमा पर्न पनि सक्छ । यसैले व्यवस्थापन र ट्रेड युनियन संस्थागत सुधारमा सहयात्री र अर्जुन-दृष्टिका साथ अधि बढ्नु आजको समयको माग हो ।



Notice board Service

कोषले शुरु गरेको Notice board सेवा मार्फत सञ्चयकर्ताले आफ्नो सञ्चयकोष रकम, विशेष सापटी, घर सापटी तथा शैक्षिक सापटीलगायत कोष सम्बन्धी विभिन्न जानकारी सुन्न सक्नेछन् ।

यो सेवा प्रयोगमा ल्याउन सञ्चयकर्ताले Notice Board सेवाको १६१८०१४२२५३८६ नम्बरमा डायल गर्नु पर्नेछ ।

यो सेवा उपयोग गरे वापत सेवा प्रदायक नेपाल टेलिकम वा Ncell ले लिने दस्तुर मात्र लाग्नेछ, कोषलाई कुनै दस्तुर तिर्न पर्दैन ।



कर्जा प्रवाहमा स्व-विवेकीय क्षमता उपयोगको आवश्यकता



ओजस्वी गौतम *

समग्र व्यावसायिक वातावरणमध्ये पनि कर्जा प्रवाह र असुलीका लागि अनुकूलताको मापन कसरी गर्ने, यसका प्राविधिक तथा व्यावहारिक पक्षलाई कसरी संस्थागत हिततर्फ उन्मुख गराउने भन्ने अवलमा कर्जा प्रवाहको प्रमुख स्रोत अर्थात् प्रक्रियागत तहमा आमूल परिवर्तन आवश्यक छ ।

वित्तीय संस्थाहरूले प्रवाह गर्दै आएको कर्जा तथा लगानीको असुली कार्य दिनप्रतिदिन जटिल हुँदै गएको अवस्था छ । अवस्था कतिसम्म भयावह छ भन्ने वित्तीय संस्थामा निष्क्रिय कर्जाको आयतन बढीरहेको अनुपातमा ऋण असुली न्यायाधिकरणले असुलीका बारेमा गरेका निर्णयहरू पनि कार्यान्वयन भइरहेका छैनन् । यसले कर्जा तथा लगानीको असुली, यसको कानुनी दायित्व पूरा गर्ने सवालमा उदासिनता र विद्यमान असुलीका कानुनको कार्यान्वयनमाथि नै ठूलो प्रश्न खडा गरिदिएको छ । आखिर के कारणले कर्जा तथा लगानीको यो अवस्था रहन गयो र यसको समाधानको कुन उपाय अवलम्बन गर्न सकिन्छ भन्ने विषयमा छोटकरीमा यहाँ केलाउने प्रयास गरिएको छ ।

प्रायः वित्तीय संस्थाले ऋणीले संलग्न गराएको परियोजना, धितो, आय विवरण र उसले माग गरेको कर्जाको परिमाणलाई हेरेर कर्जा प्रवाह गर्ने व्यवस्था प्रचलित छ । उसले प्राप्त गर्ने ऋणको सन्तुलन बिन्दु अर्थात् ऋणीको नियमित ऋण तिर्न सक्ने क्षमताको पहिचान गरेर कर्जा प्रवाह गर्ने पद्धतिमा अबै पनि थुप्रै प्रकारका समस्या विद्यमान छन् । वित्तीय संस्थाको यही कमजोरीलाई सुधार गर्न नसक्दा नै ऋण असुली एक चुनौती बन्दै गएको हो । यो चुनौतीको कारण नै प्रवाहित कर्जाको ब्यास फ्लो नियमित हुन नसक्नु, ऋणीले ढिलो गरी कर्जा तिर्नु, कर्जाको सावाँभन्दा व्याज रकम बढ्दै जानु, प्रत्येक वर्ष असुली र प्रवाहको फरक अनुपात बढ्दै जानुले प्रायः वित्तीय संस्थाको वित्तीय स्वास्थ्य कमजोर बन्दै गएको छ । यस अर्थमा यस्ता समस्याहरूको समाधानका लागि वित्तीय संस्थाले आफ्नो कर्जा प्रवाह प्रक्रियामा परिवर्तन गर्दै अगाडि बढ्नुको विकल्प छैन । समस्यालाई यथावत रूपमा रहीरहन दिए यसले कालान्तरमा वित्तीय संस्था र ऋणी दुवैको हित त गर्दैन नै समग्र अर्थतन्त्रलाई समेत रूग्ण बनाउँछ र आर्थिक लक्ष्य प्राप्त गर्ने सन्दर्भमा जहिले पनि समस्या सिर्जना गराउँछ ।

वित्तीय संस्थाहरूले परिचालन गर्ने स्रोतहरूमा कर्जा परिचालनको महत्वपूर्ण स्थान रहेको छ । संस्थाबाट परिचालन हुने कर्जाको उचित व्यवस्थापनबाट प्राप्त हुने विविध आमदानी नै उनीहरू जीवन्त रहने प्रमुख आधार हो । कुनै पनि औद्योगिक एवम् व्यावसायिक क्रियाकलापलाई सक्रिय बनिरहन र आफ्ना स्रोतहरूको परिचालन गर्न संस्थागत कर्जाको महत्वपूर्ण भूमिका रहन्छ । यो कुनै विवादको विषय पनि होइन । तर, समग्र

व्यावसायिक वातावरणमध्ये पनि कर्जा प्रवाह र असुलीका लागि अनुकूलताको मापन कसरी गर्ने, यसका प्राविधिक तथा व्यावहारिक पक्षलाई कसरी संस्थागत हिततर्फ उन्मुख गराउने भन्ने सवालमा कर्जा प्रवाहको प्रमुख स्रोत अर्थात प्रक्रियागत तहमा आमूल परिवर्तन आवश्यक छ ।

यस विषयमा कर्जा प्रवाह गर्ने संस्थाले मुख्य दुई पक्षमा विशेष ध्यान दिनु आवश्यक छ । पहिलो, माग भई आएको कर्जामध्ये परियोजनाको सूक्ष्म मूल्याङ्कन र प्रवाह गर्न सक्ने कर्जाको परिमाणको निर्धारण र दोस्रो, कर्जा असुलीको नियमितता । कर्जा प्रवाहमा यी दुई पक्ष एक अर्काका परिपूरक हुन् । यद्यपी कर्जा प्रवाह प्रक्रिया बढी महत्वपूर्ण छ । प्रक्रियागत तहमा हुने कुनै पनि कमजोरीले समग्र असुली प्रक्रिया नै प्रभावित हुन पुगेको विभिन्न केस हिस्ट्रीले पनि देखाएको हुँदा वित्तीय संस्थाले यसतर्फ विशेष ध्यान दिन आवश्यक छ ।

कर्जा प्रवाह जस्तो संवेदनशील कार्यमा संलग्न युनिटले ऋणीले उपलब्ध गराएको विवरण र स्थापित मापदण्डको अनुसरण मात्रले प्रवाहित कर्जाको सुरक्षा हुन सक्तैन, यो देखी-भोगी आएको कुरा हो । यस विषयमा नेपाली वित्तीय संस्थाले उपलब्ध विवरण र स्थापित मापदण्डबीच विद्यमान युनिटको स्व-विवेकीय निर्णय क्षमतालाई उपयोगमा ल्याउन सक्ने वातावरण हालसम्म पनि सिर्जना गर्न सकेको छैन । अहिले पनि प्रायः वित्तीय संस्थाले ठाडो रुपमा जारी गरेको निर्देशनलाई नै आधार मानी युनिटको स्व-विवेकीय निर्णय क्षमतालाई बाहेक गर्दै कर्जा प्रवाह गर्दै आएका छन् । यस प्रक्रियामा कर्जाका लागि प्रस्तुत विवरण, प्राविधिक प्रतिवेदन, मार्जिन कट्टा जस्ता विषयलाई आधार मानी प्रवाह हुने रकमको निर्धारण गरिन्छ । कर्जा प्रवाह भइसकेपछि लामो अवधिसम्म ऋणी सम्पर्कमा नआएमा मात्र उसले लिएको ऋणको साँवा व्याजका लागि ताकेता गरिन्छ । यस अवस्थामा ऋणीबाट कर्जाको किस्ता प्राप्त गर्नु त कता हो कता नियमित व्याजसमेत असुल्न संस्थालाई कठिन हुन्छ ।

तर, युनिटको स्व-विवेकीय क्षमताको उपयोग गर्ने हो भने कर्जा प्रवाहमा विद्यमान विसङ्गति र असुलीमा विद्यमान समस्यामाथि धेरै हदसम्म नियन्त्रण गर्न सकिन्छ । कर्जा प्रवाहको यस विशिष्टिकृत पद्धतिमा संस्थागत निर्देशन, विद्यमान कर्जा प्रवाह प्रक्रिया, कर्जाका लागि प्रस्तुत विवरणलाई आधार मानी युनिटले छुट्टै प्रतिवेदन तयार गर्छ । जसमा कर्जाका लागि प्रस्तुत परियोजनालाई व्यावसायिक वातावरणभित्र रहेर यसका विविध पक्षमाथि विवेचना गरिएको हुन्छ । यस पद्धतिको 'ब्युटी' भनेको यसले संस्थागत कर्जालाई निर्देशन वा प्रस्तुत विवरणको दवावमा भन्दा पनि परियोजनाको सहयोगीका रुपमा प्रस्तुत गर्छ । अर्थात प्रवाहित कर्जाको जोखिमलाई पर्याप्त ध्यान दिइने यस पद्धतिमा असुलीको नियमितता जस्ता पक्षलाई विश्वासनीय बनाइएको हुन्छ । अझ वित्तीय संस्थाले त प्रवाहित कर्जाको अनुगमन र मूल्याङ्कन चरणमा परियोजनाको थप विस्तार, उत्पादन तथा सेवाको बजारीकरण लगायत परियोजनाको स्थायित्वका लागि समेत थप सेवा प्रदान गर्न सक्छन् । यस पद्धतिको अर्को विशेषता भनेको कर्जा प्रवाह गर्ने संस्था र ऋणीबीचको आपसी सम्बन्ध सहयोगी र विश्वासनीय हुनु हो । परियोजनासँग सम्बन्धित विविध वित्तीय तथा अन्य समस्याहरुको समाधानका लागि आपसी अनुभव सहज रुपमा आदानप्रदान गर्न पर्याप्त अवसर हुनुपर्छ भनेर यस पद्धतिले जोड दिन्छ । जसको अन्तिम लक्ष्य भनेकै कर्जाको सदुपयोग र असुली कार्यलाई पूर्णता दिनु हो ।

कर्जा प्रवाहमा स्व-विवेकीय निर्णय क्षमताको अनुसरण त्यति सहज कुरा होइन । यसका लागि वित्तीय संस्थाले

विद्यमान कर्जा प्रवाहको संरचनामै आमूल परिवर्तन गर्नुपर्ने हुन्छ । कर्जाका लागि प्रस्तुत हुन आएका परियोजनालाई संस्थागत र परियोजनाको हिततर्फ उन्मुख गराउन सक्ने दक्ष जनशक्तिको नियुक्ति, नियमित तालिम लगायतका अवसरसहित युनिटलाई प्रभावकारी रूपमा परिचालित गराउन यसका भौतिक पक्षमा संस्थाले थप लगानी गर्नुपर्ने हुन्छ । त्यस्तै कर्जा परियोजनासँग सम्बन्धित विविध प्रतिवेदनहरूलाई अत्याधुनिक कम्प्युटर सफ्टवेयरबाट विश्लेषण गर्ने प्रणालीको विकासमा पनि अतिरिक्त लगानीको आवश्यकता पर्छ ।

संस्थाभिन्न रहेर संस्थागत र ऋणीको हित र परियोजनाको निरन्तरताका लागि स्वतन्त्र रूपमा कार्यरत रहने र प्राप्त हुने सुझावले कर्जा प्रवाह र असुली कार्यलाई विद्यमान कर्जा प्रवाहको प्रक्रिया भन्दा विश्वासनीय बनाउने हुँदा कर्जा प्रवाहमा स्व-विवेकीय निर्णय क्षमताको अनुसरण गर्ने युनिटको आवश्यकता र माग आए दिन बढ्दो छ । कर्मचारी सञ्चय कोष जस्तो ठूलो आर्थिक स्रोत परिचालन गर्ने संस्थालाई यस्ता विशिष्टिकृत युनिटको आवश्यकता किन पनि छ भने सामाजिक सुरक्षाको विकासको क्षेत्रमा यो अग्रणी संस्था हो । संस्थाको हरेक प्रकारको लगानी उत्तरदायित्व र जवाफदेहीपूर्ण भएकाले शतप्रतिशत नै सुरक्षित हुनुपर्छ भन्ने आम धारणा रहेको छ । कोषले शुरु गर्ने कर्जा प्रवाहमा स्व-विवेकीय निर्णय क्षमताको अनुसरण अन्य वित्तीय संस्थाका लागि समेत अनुकरणीय हुने भएकाले आगामी दिनमा संस्थागत कर्जा प्रवाह र असुलीको अवस्थामा आमूल सुधार आउन सक्ने विश्वास गर्न सकिन्छ । त्यस्तै वित्तीय क्षेत्रमा विद्यमान असुलीको समस्यालाई पनि यो पद्धतिको विकासपछि बन्न जाने विश्वासनीय वातावरणले सम्बोधन हुन सक्ने आधार तय गर्न सक्छ ।



‘सञ्चयकर्ता औषधोपचार सहयोग कार्यक्रम, २०७०’ अन्तर्गत सुविधा लिनका लागि तोकिएका अस्पताल नेपाल सरकारका केन्द्रीय, क्षेत्रीय, उपक्षेत्रीय, अञ्चल तथा जिल्ला अस्पताल

- | | |
|--|--|
| ❖ वीर अस्पताल, | ❖ राष्ट्रिय मृगौला उपचार केन्द्र बालाजु, |
| ❖ शिक्षण अस्पताल महाराजगञ्ज, | ❖ नेपाल आँखा अस्पताल त्रिपुरेश्वर, |
| ❖ पाटन स्वास्थ्य विज्ञान प्रतिष्ठान ललितपुर, | ❖ तिलगङ्गा आँखा अस्पताल तिलगङ्गा, |
| ❖ वि.पि.क्यान्सर अस्पताल भरतपुर, | ❖ निजामती कर्मचारी अस्पताल मीनभवन, |
| ❖ भक्तपुर क्यान्सर अस्पताल भक्तपुर, | ❖ नेपाल प्रहरी अस्पताल, |
| ❖ सरुवा रोग अस्पताल टेकु, | ❖ सशस्त्र प्रहरी अस्पताल, |
| ❖ नेपाल राष्ट्रिय क्षयरोग अस्पताल ठिमी, | |
| ❖ वि.पि.कोइराला स्वास्थ्य विज्ञान प्रतिष्ठान धरान, | |
| ❖ गङ्गालाल राष्ट्रिय हृदय रोग उपचार केन्द्र बाँसवारी, | |
| ❖ भक्तपुर मानव अङ्ग प्रत्यारोपण केन्द्र अस्पताल भक्तपुर, | |
| ❖ वीरेन्द्र सैनिक अस्पताल र नेपाली सेनाका क्षेत्रीय अस्पतालहरूमा उपचार गराउनु पर्नेछ । | |

सञ्चय कोष रकम कट्टी हुन शुरू भए पछि सञ्चयकर्ताहरूले गर्नु पर्ने कार्यहरू

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



कर्मचारी सञ्चय कोष
पुल्चोक ललितपुर

Sustainability of Social Security Matters!



Prof. Kamal Raj Dhungel, Ph.D. *

Introduction

Popularity of social security began only after 1935 when the original title of the Roosevelt Administration's "Economic Security Act" was changed into "Social Security Act" [1]. In this respect, economic security might interchangeably be termed as social security. The International Social Security Association (ISSA) defines social security as any program of social protection established by legislation or any other mandatory arrangement that provides an individual with a degree of income security when faced with income contingencies of old age, survivorship, incapacity, disability, and unemployment and rearing children [2]. Social security is a primarily social insurance program providing social protection or protection against socially recognized conditions. Social security may also entail smoothing consumption and help in reducing risks or spreading income over one's lifespan. Often there is a redistribution of income among groups with differing needs [3]. International Labor Organization (ILO) identifies nine types of vulnerable factors to be covered by social security - sickness, maternity, employment injury, unemployment, invalidity, old age, death, provision for medical care, and provision for families with children [4].

Why social security?

Every person's life cycle in a society has various stages. He/she from his/her childhood grows, becomes young and gets active life in the normal condition and eventually turns into old. Some may get chronic diseases irrespective of their age. Disability originates at birth and/or by the occurrence of other visible and invisible events. Some become orphans. These categories make up of a group of disabled persons (DPs) or vulnerable people who comprise a significant number in a community or in a given society. DPs face difficulties in continuing the established course of lives because of their inability to be independent in terms of economic and social point of view in a society. They are often unable to work and earn. However, they need to continue their lives at the passive stage of their life cycle. Consequently, they require economic security. This situation obviously calls for an action to develop a support mechanism. The programs of social protection from the government or any other government undertakings or non-governmental entities designed to support the vulnerable people at their passive stages can be termed as

* Professor, Tribhuvan University, Board of Director, Employee's Provident Fund

social security. It is also a process to tax people in their active life to be returned when they become distressed and dependent or passive. All peoples throughout all of human history have faced the uncertainties brought on by unemployment, illness, disability, death and old age. In the realm of economics, these inevitable facets of life are said to be threats to one's economic security [5].

The objective of social security

Social security is as indispensable to an equitable strategy to economic growth. The thrust of social security is to protect the vulnerable people from economic deprivation. Economic deprivation can usually be minimized through the provision of social insurance, income maintenance, and services rendered. Among these, income maintenance is the common form of supporting the vulnerable people. It refers to the distribution of cash at the time of unemployment, retirement, and disability. The basis of the type of income maintenance includes social insurance, means-tested, non-contributory benefits, discretionary benefits, and universal or categorical benefits.

Social security policy, acts and regulations

Section 35 (9) of the Interim Constitution of Nepal has stated that the state will follow a policy to pay special attention to protect the interest of women, orphans, children, seniors, the disabled, incapable and endangered race. In Nepal, social security programs are in operation in line with various security-related acts and regulations. The major Acts and Regulations include Labor Act 2048, Labor Regulation 2048, Civil Servant Act 2049, Civil Servant Regulation 2050, Trade Union Act 2049, Social Welfare Act 2049 and 2063. Besides, many other acts and regulations focused on specific targeted groups such as the Kamaiya, disabled, children and journalists are also in place. Different working procedures/directives, national work plans and policies have also been devised accordingly. The social security pension program currently operating in the country is governed by those acts and regulations.

Social security concerns of GoN

The history of social security in Nepal is very short. Pension, as a non-contributory scheme to service holder to safeguard their old age after their retirement and provident fund as a contributory scheme have been in practice since long. Other types of social security schemes in an organized basis have recently been introduced in a limited scale. The country is still lagging behind in providing social security to its citizens in an adequate manner. The Government of Nepal (GoN) has initiated a number of measures over the last few years for the protection of the chronically poor, children, senior citizen, workers, people with disabilities, endangered ethnicities, conflict-affected people, single women and widows who are rendered vulnerable. The successive Three -Year Plans have tried to address this issue through various programs and policies. Successive governments,

after the declaration of the state as a republic, with deep concern and commitment towards maintaining social justice and equity, are trying to expand the effectiveness of the safety nets and social protection coverage [6]. In the recent past, the government has declared to provide a sum of Rs 2000 annually as the medical allowance to the senior citizens who are over the age of 70.

The aim of Employee's Provident Fund (EPF)

EPF is an institution commissioned under EPF Act that collects provident fund of individuals from their corresponding employment. Its primary duty is to collect fund and maintain individual accounts for members scattered over different institutions in both governmental and non-governmental organizations and manage and invest in national development endeavor as and when needed through adequate security back-up. It is always concerned over the institutional development that can facilitate its members in getting maximum benefit as well as convenient services. The mode of benefit can be interest rate on the account of individual members or social security scheme. To this end, it has to mobilize the funds that are automatically deposited in member accounts on a monthly basis in a rational manner which can maximize return. Rational mobilization refers to the secured and safe investment that can provide reasonable return for covering operating cost and to provide reasonable (maximum possible social benefit) to its members. It has to invest the liquidity in the safest ventures which can provide attractive return in the long run to benefit its members.

EPF's efforts on social security

In line with this, EPF has tried to introduce various social security programs to facilitate to its clients. EPF has initiated three types of social security schemes to facilitate its member in different situation [7]:

1. Accident indemnity

As a part of social security, this scheme was introduced in February 1995. A lump sum amount of Rs. 100000 will be provided in case of the death or permanent disability of its members.

2. Funeral grant

EPF has created a special reserve funds out of its earning to provide funeral grants for its member if they s/he dies during his/her service period. Legal heir or nominal of the deceased member will receive a sum of Rs. 25000 as funeral grant. It was introduced in 2048 BS.

3. Medical Assistance

In the recent past or from the beginning of 2070 BS EPF has introduced medical

assistance packages to provide its member in case of chronic conditions. The EPF will reimburse medical expenses of its affected member when h/she admitted to hospital on the recommendation of recognized medical institutions at which the patient has been treated. The amount to be reimbursed depends on the nature of diseases. But the range of medical assistance scheme does not exceed a sum of Rs. 35000.

Prospect of social security scheme

Currently, EPF is rich in terms of its tangible and intangible property. Viewing from its property and income it has in hand, it can bring new scheme on social security to benefit its members by creating a special non-contributory fund. But once introduced, social security scheme seeks continuity. Non-contributory fund will work for a certain period of time, but cannot work to sustain the program for a long period of time. A member will get benefit until h/she gets retirement from service. The story does not end here and is a repetitive process. When a member gets retirement, s/he will be replaced by another. It poses a question of how the social security scheme may be sustained. Threats are on the path of sustainability if the question is not answer properly.

Way forward

EPF's current setting gradually needs transformation to generate new ideas. If made independent to mobilize fund, EPF can make profit to benefit its members. Current settings associated with the mobilization of fund, as described below, are not sufficient to bring new programs to invest and earn for the welfare of its member.

Expand investment

EPF has roughly 500000 members. On a monthly basis, a sizable amount of contributory fund is being deposited to their accounts. It is the permanent source of income subject to pay as and when demanded. As the salary of contributors increase over the years will automatically cause the contribution to increase. In turn, it increases the volume of liquidity in the financial stock that enables EPF to expand investment. Investment policies have been in place since the EPF was commissioned, but the investment practices have deviated largely because of the investment risk to invest in other sectors of Nepalese economy.

EPF conventionally keeps its liquidity in fixed deposit in different bank of Nepal. It is an easy means to earn with no new ideas and effort. It makes EPF non-innovative and non-effortful to mobilize fund in national development concerns. It provides loan to its member under different loan categories and to the government and other government undertakings on government warranty. It also has been investing in land and buildings. Initiatives have been taken to provide loan to the development of hydropower projects. Recently, it has

provided a loan to Upper Tamakoshi Hydropower Project with a generating capacity of 456 MW. In the past, it also has provided loan to construct Chilime Hydropower Project with a generating capacity of 20 MW. Initiative should be taken to construct new hydropower projects, which seems a promising sector in the investment and management of EPF. It will provide power to the rest of the sectors of Nepalese economy to function smoothly and in turn it will enable Nepal to become prosperous and optimistic. Limited area/scope of investment decreases its work efficiency. If EPF wants to expand in other sectors than construction, it has to undertake studies to investigate the risks associated with the investment in the private sector. It can expand its investment in the private sector in those projects with lower risks of investment.

Increase source of income

As mentioned above, the conventional source of income is the return from the fixed deposit maintained in various commercial banks and dividend from the investment in capital markets. But the income from fixed deposit can fall due to the falling rate of interest. The interest rate to fixed deposit fluctuates (may rise in one period and fall in another twice or three times within a year). Generally, monetary policy associated with the business cycle causes the interest rates to fluctuate. EPF owns commercial buildings. Some of these buildings are already commercialized to generate permanent source of income. Some are in the due process to be commercialized. In addition to this, the EPF generates income through the interest paid by its members against loans. It also has income from government warranted investment [8]. The income the EPF earns from all these sources, currently at the rate of 8% annual interest is being provided to its members. Another part of its income is being spent to cover the operating cost and social security expenses EPF has promised to support.

Utilize land Endowment

Some land endowments in different urban center of Nepal are being used. But most remain idle. Effective policies are needed to utilize idle resources. The land located at the heart of Kathmandu Municipality along other municipalities of Nepal basically remain unutilized. Similar is the situation of land in other places outside the valley [9]. The utilization of this resource will benefit EPF in the long run. Investment to make small business entities in the land at the business center would start to back its investment within a very short period of time.

Introduce participatory scheme to make a program sustainable

One possible option for sustainability is to create a fund out of the profit EPF is supposed to earn which can be made contributory. An individual member can contribute to the fund out of the benefit s/he is supposed to obtain. As described in the above paragraph, EPF

provides a certain amount in an annual basis to its member as the return for the use of their amount deposited in their personal account in monthly basis. A small part of this can be deducted from their account and deposited in the proposed fund created to support particular program to make it participatory, functional and in turn sustainable. This is a simple and easy process. EPF has to contribute 60% of the amount to be kept in the fund while 40% of the fund will come from the individual member to sustain social security program in the long run.

Conclusion

Many things remain largely unaddressed not only from the side of EPF but also from the part of the government. However, EPF is trying to place efforts to introduce new programs that aim to provide benefit to its member to the greatest extent. Bringing new programs into operation is a simple task that may take EPF into the new height of popularity. The social security programs it wants to introduce have to be made participatory. Participatory or contributory programs for a particular event will benefit members in times of distress. EPF has challenges to make it successful and sustainable. It has to provide social security to its members – at least those who are employed. It should introduce one time maternity benefit to its members. However, the program should be made participatory for its sustainability.

References

- [1] <http://www.nysscpa.org/cpajournal/2006/506/infocus/p15.htm>
(downloaded on July 28, 2014)
- [2] http://en.wikipedia.org/wiki/International_Social_Security_Association
(downloaded on July 28, 2014)
- [3] Ahmad, Ebtisham (1991), 'Social Security and the Poor Choice for the Developing Countries', The World Bank Research Observer, Vol 6 (1):105-127
- [4] ILO (1984). Introduction to Social Security, ILO, Geneva
- [5] <http://www.ssa.gov/history/briefhistory3.html>
(downloaded on July 28, 2014)
- [6] NPC (2012). Assessment of Social Security Allowance Program in Nepal, National Planning Commission, Singh Durbar, Kathmandu, Nepal
- [7] <https://www.epfnepal.com.np/Pages/content/SocialSecurity.aspx>
(downloaded on July 28, 2014)
- [8] EPF (2069/70 BS). Annual Report (Nepali).
- [9] ibid



Performance-based Incentive System: A Mechanism for Improve in E P F



Pratap Kumar Pathak *

Paradigm Shift in Public Service Management

The traditional core values of public service are firmly criticized by the advocates of a performing and delivering public management. The key logics behind such criticism include the public service institutions heavily influenced by process and rule-driven tendency, process rationality, impersonal accountability and resistance to change and transformation. Likewise, it is assessed as the mechanism with rigidity, centralization, hierarchy and formality without deliberate concern for performance and results. There is lack of integration between the organizational interest and the market interest in the production and delivery of goods and services in a traditional public administration system. The emerging trend of public administration and management has pushed the public service from Weberian 'Bureaucracy with Administrative Legitimacy' to an 'Efficient, result-based and market-responsive' public management system. Such transformation is the consequence of different factors including globalization and economic liberalization, need for professionally competent public management for achieving competitive ability, increased accountability for performance and need for competence in customer and market responsiveness.

Initiated originally from Scientific Management principle forwarded by Frederick W. Taylor in the nineteenth century with association of industrial performance efficiency with individual incentives for positive reinforcement to workers, the New Public Management has established the norms and values of performance-based compensation system since 1980s. New Public Management for the first time reinforced performance management system in the public service through incentivization of performance and established performance based accountability system for improving public sector performance. Managerialism in public sector management has continued the efforts to advocate for a performance-based incentive system as the integral advent to transform public administration into more performance oriented and the employees more accountable to improved and quality performance. The era of 1990s has been evaluated as the paradigm shift in terms of new public sector governance with transformation in terms of performance-driven public service influenced by concerns of competitive

* Ex Secretary, Nepal Government

performance and delivery in response to changing dimensions of citizenship and market dynamism.

A public service agency with performance and delivery is a mission driven agency with reinforced public service values. As a reengineered institution of performance, it is built on transformative leadership, effective delivery with accountability and citizen control as well as evidence-based reforms. A delivering public service needs public service motivation, standards of service, citizen as customers care, value for money and satisfaction of citizens as customers. A result-oriented public service agency is a performance-driven system having accountability for results, with focus on outputs and results rather than process and inputs, enhanced capacity for achieving competitive and innovative results as well as sense of collaboration forging strategic partnerships for achieving and building sustainable results to satisfy the changing market. In this respect, critical considerations include responding questions like How to define and strategize results?, How to support performance regimes?, How to verify the achievement of results? And, how to improve results for competitive performance?

Performance-based Incentive System: A Tool for Improving Performance

Performance in the public sector is interpreted as the capability of the public sector agencies to acquire resources economically and use those resources efficiently (input-output) and effectively (output-outcome) in achieving the goals of public satisfaction and governance effectiveness. It is the systematic ability that translates actions into outputs and results by logically and rationally linking inputs and process with the outputs. It is the accomplishment of a given task measured against preset known standards of accuracy, completeness, cost, speed and satisfaction. It generally asks the simple question “Did you get the job done?” And it tries to get logical answer of this question.

The impetus to a focus on performance by public service comprises of social and economic dimensions. Achieving socio-political satisfaction by generating economic outputs through a professionally competent, performing and delivering civil service has become the center of attraction apart from policy enforcement and rule-driven tendency. As the key determinant of productivity, performance is the combined effect of ability to perform which is the product of knowledge, skill, resources and aptitude; and willingness to perform as the product of desire, commitment and empowerment supported by instrumentality factors to realize performance. Performance-orientation provides the opportunity to improve efficiency and productivity in public affairs management.

An incentive is an instrument that drives to motivation and encouragement for the workers to involve and engage in productive discourses. It is the compensation and reward for better and improved as well as competitive performance. Incentives, as stimulus, are associated with values and recognition for work performance that challenge the workers

to perform and achieve the meaning. Incentives help people at work to make rational decisions based on achievement, accomplishment and satisfaction. The key objectives of an incentive system comprise of attracting the competent and performing employees; motivating employees for superior performance; boosting the morale of performing employees; retaining and developing the high performance; and creating a competitive advantage for the organization through integrating performance and incentives.

Incentives can be classified into different modes and forms. A remunerative or financial incentive is offering financial gains as reward to the expected performance. The moral incentive is realized in terms of supporting for self-esteem, recognition, participation and admiration of the performed task and achievement. The inductive or coercive incentive is the perception by the employee to perform as expected by the management in response to authority, coercion or command. A natural incentive becomes active by natural instinct of work, intrinsic motivation, self-management or volunteerism. The economics of incentives is more concerned with the remunerative incentives rather than moral or coercive incentives not because the moral and coercive or natural incentives are less important, but rather because remunerative incentives are the main form of incentives employed because of addressing the core need of human rationality associated with human performance.

Incentives as the tool and instrument for improved performance has been elaborated and put into the conceptual framework by the theories of employee motivation with the view that incentives liberate the will to work with sense of desire and commitment, and drive for goal-oriented performance and accomplishment. Performance based incentives are worth to be evaluated from the perspective of intrinsic and extrinsic motivation, rational motivation, expectancy motivation and achievement motivation. The logic of work motivation is that incentive leads to effort for achievement with impact on improved performance and satisfaction and giving effect to dynamic equilibrium and cycle for reinforced motivation for performance. Job-based, work engagement, cognitive process and behavioural theories of motivation focus on linkage between incentives and performance. Principles of equity, expectancy motivation, social cognition, reinforcement and goal setting do advocate for performance based incentive system.

Initiated first in the private sector, incentives for performance is an empirical, scientific and evidence-based method of employee motivation meant to improve performance by offering incentives such as salary increases, allowances and non-monetary benefits on the basis of performance which in the following days translated into public sector management with the rationale that this system has been instrumental in improving productivity and reducing costs in the public sector. As a strategy that links payment to results achieved, performance based incentives is a potentially powerful catalyst to strengthen service delivery. The basic idea behind the system is that financial rewards

are a key motivator in delivery of performance. Another supporting idea is that tying financial incentives to measurable work output will therefore increase employee productivity because employees behave in ways that maximize their earnings.

The key impacts of performance-based incentives include development of a performance culture in the organization. A competitive performance with achievement motive and professional competence can be achieved through this system. Productivity enhancement through innovation and creativity, and efficient and effective delivery of services through improved performance is possible by effectively implementing incentives for performance. It enhances accountability to performance and results and contributes to institutionalize result-based management in the public sector.

The guiding principles of a competent performance-based incentive system are multi-fold. The system should be guided by strategic orientation with long-term perspective of performance improvement and competitiveness. The system should focus strictly on results and impacts with objective measurement of performance based on equity and fairness. As a transparent and accountable system, legitimacy should be ensured by external scrutiny, participation and research-based improvements. Competitive benchmarking of performance standards, dynamic linkage between performance and incentives, objectively verifiable and measurable indicators of performance with capacity to manage restraints and risks will form a strengthened system.

Performance-based incentive system is backed by several principles and approaches. The Principles of Motivation focuses on reinforced performance through the rational application of incentives to back outputs and outcomes. The Principle of Delivery says that as the instrument of performance, delivery of outputs and outcomes is determined by the incentives associated with the performance. According to Principle of Productivity related to performance-based incentive system, the productive capacity of employees is the function of incentives and benefits associated with the intensity of production of goods and services. The Principle of Competitive performance clearly propagates the use of rational incentives to support competitive outputs and delivery and make strong position in the market.

Likewise different 'Models of Performance Based Incentive System' link the theoretical framework with the application in the real life situations. The Productivity-based Incentive Model focuses on outputs as the benchmark to provide incentives for performance. A Result-based Incentive Model becomes critical with the outcomes of performance as the basis for implementing this system. The Knowledge and Skill-based Incentives Model uses the intellectual inputs and professional competence of performing employee as key to measuring performance for validating incentives. The quality and quantity of delivered services is another foundation for determining incentives for performance as Delivery-based Incentives Model. The Market-based Incentives Model makes the ground for the

capacity to achieve satisfaction of customers and market as benchmark for implementing the system. Both the Individual and Team-based Incentives Models can be used to materialize this system.

Performance-based Management System: Realizing Performance Based Incentive System

Performance-based management is a systematic approach to link goals, people and performance. It is a deliberate effort of performance improvement through an ongoing process of establishing strategic performance objectives; measuring performance objectively; operationalizing performance management information system; and using such information to drive performance improvement.

A complete performance management system is the deliberate capacity to integrate several sequential actions which include performance planning, standardization, assignment, information management, appraisal, monitoring, evaluation, and feedback followed by evidence-based improvements for making the system dynamic and responsive. It provides a structured approach to focusing on strategic performance objectives, an excellent framework for accountability and a mechanism for accurately reporting performance to top management and stakeholders. It also brings all stakeholders into the planning and evaluation of performance, shares responsibility for performance improvement, provides a mechanism for linking performance with financial and social objectives, and represents a 'fair way' of delivering institutional business.

Performance management is typically used to refer to a set of procedures for defining performance, measuring it, and linking it to incentives or sanctions provided by a superior agency or person to a subordinate one, generally coupled with some increased degree of management autonomy for the subordinate. It links performance to organizational strategy and goals. It comprises of managing cultures, capacities and systems for achieving efficiency and results out of performance. It is achieving competitiveness, productivity and satisfaction in organizational delivery. It is the combination of planned capacity, systems, techniques and tools for improved performance for delivery. Innovation and creativity is associated with this system for an improved performance. It is also known as a process by which organizations align their resources, systems and employees to strategic objectives and priorities of the institution.

Performance-based Accountability System: Ensuring Results

Accountability for performance refers to the professional obligation of an employee or a team of employees assuming for the execution of plan, programme or activity with the intent of achieving results and the fulfillment of responsibility. Performance-based accountability has many dimensions: first, it is a relationship defined by performance standards and performance contracts; second, it is the capability to translate inputs into

results; third, it requires transparency; fourth, its goal is continuous improvement in delivery of performance; fifth, it is measured in terms of satisfaction of customer; and sixth, the most important is it has strategic orientation to be effective in the changed context.

Performance-based accountability system has gained popularity in public sector reform because it links incentives to the measured performance as a means of improving services to the public and achieving excellence in overall performance. It is a system that can improve how employees deliver public services backed by performance evidence. It is shared by three main components: goals (outcomes to be achieved), incentives (rewards or sanctions to motivate changes in individual or organizational behavior to improve performance) and measures (formal mechanism for monitoring the delivery of services or the attainment of goals). This system represents a promising option for improving the quality of performance and delivery of services.

Result-oriented Management: A Core Need for a Performing Employees Provident Fund

A performing Employees Provident Fund is determined by its' result-orientation and accountability for performance results. The critical considerations for result-based management include several dimensions of reasoning: How to define and strategize performance results? How to support performance regimes? How to verify the achievement of results? And, how to improve results for a competitive performance? The attributes result-based approach is defined in terms of civil service having focus on outputs and results rather than process and inputs. Adequate capacity and capacity enhancement for performing and achieving competitive results are the qualifying factors. Collaborating for results by forging strategic partnerships, innovation for driving results and capacity to build sustainable results are quality indicators for a result-oriented management system. Culture of results in civil service with the quality of self-reflection and self-examination, result-based learning and experimentation for improvement are significant to this capability.

Performance Measurement: Key to a Performance Based Incentive System

Measuring the performance is the 'heart and soul' of a performance based incentive system. It is the ongoing monitoring and reporting of accomplished tasks and the respective results in the form of process, outputs and outcomes, both qualitatively and quantitatively. An effective measurement of performance lets the management to know: How well we are doing?, If we are meeting our goals; If our customers are satisfied; If our processes are in statistical control; and if and where improvements are necessary. Generally, performance measurement is based on key performance indicators with respect to organizational mission. Such indicators include: Effectiveness – a process

characteristic indicating the degree to which the process output or work product conforms to requirements (Are we doing the right things?); Efficiency – a process characteristic indicating the degree to which the process produces the required output at minimum resource cost (Are we doing things right?); Quality – the degree to which a product or service meets customer/market requirements and expectations; Timeliness – whether the task performance complies with the time requirements; Productivity – the ratio of value added by the process (Outputs/achievement + Satisfaction) and the value sacrificed (contribution + sacrifice); and Safety – decent, enabling and motivating work environment for employees.

Performance Based Incentive System: A Possibility for Public Sector Reform in Nepal

As a matter of possibility, administrative reform and governance reform initiatives in Nepal have always given priority to improve performance management system despite difficulties in operationalizing the system. Transforming civil service into a performing and delivering one has been the critical concern of political interest of delivering government and gaining political popularity through achieving citizen satisfaction. There is instrumental support and cooperation from international development partners in designing and applying performance based incentive system in civil service as the instrument to derive governance effectiveness. There are positive expectations from civil society and private sector on the issue of improving public sector performance. The system is needful of responding to changes in the market dynamics for transforming the entrepreneurial quality into the public sector. This can prove to be the powerful tool for a cultural change in Employees Provident Fund for developing work culture, service culture, culture of development and culture of betterment. Achieving legitimacy of Employees Provident Fund at national and global level can be realized by effectively institutionalizing and implementing performance based incentive system.

Performance-Based Incentives in Nepalese Public Sector: An Experience

Public sector reform as a populist phenomenon of political discourse in Nepal, performance-based management has been one of the popular reform agendas from 1990 onwards in Nepalese public sector. The governance reform programme introduced during 2001-2005 and later on extended up to 2007 had the objective of translating the theme of new public management for improving performance of the ministries and the line departments along with reforming management of public enterprises. The main thrust of the application of performance-based reforms is linking incentives with the employees' performance in public service in course to achieving performing and delivering administrative system in Nepal.

As the integral component of governance reform, a performing public sector has been

the choice of international development partners. On the basis of this, it is clear that reform initiatives are the part and parcel of the impact of country assistance strategies of international development partners leading to donor-driven tendency in Nepalese public sector reforms. However, because of lack of clarity in strategic focus, absence of competent execution mechanism, lack of support from constituencies and restraints from within the public service, performance-based public sector has become merely a lip-servicing one. Most of the public sector reforms in Nepal are heavily influenced by structural and protection concerns rather than developing performance cultures and delivering capacities. Lack of a comprehensive human resource plan and strategy in the public service has aggravated such tendency of providing instrumental and leading role to international partner organizations and the governments. Most of the reform initiatives focused on civil service performance reforms are limited to operational issues rather than substantive cultural and behavioural paradigms leading to compartmental rather than a substantive reform approach. Most of the reform proposals seem to be the adhoc efforts rather than research-based and evidence-based reforms in the civil service.

The governance reform sections of government's periodic plans have adopted and internalized the performance based reform measures as the integral component. The Civil Service Act, 1992 has enthusiastically provisioned the concept of performance based civil service as the transformative change. For the first time in Nepal, performance based incentive system was introduced in revenue administration in 2008 with the intent of reducing corrupt practices and achieving set targets of revenue collection. Likewise in the exercises followed the system was extended to the Office of Civil Service Personnel Records, District Treasury Offices for implementation of treasury single accounts, Office of Prime Minister and Council of Ministers, Commission for the Investigation of Abuse of Authority, Office of the Auditor General and Office of the Attorney General. Performance contracts in the development projects of national pride have been in place to ensure quality performance and reinforce achievement orientation. Performance contracts with the Chief Executing Officers of the selected public enterprises are also introduced with random results in course of achieving performance effectiveness of public sector enterprises.

Absence of strategic performance management system, lack of a competent regulating agency, lack of job engineering and position classification, inability to enforce competitive benchmarking of performance standards, lack of a credible performance measurement and accounting system, absence of an objective monitoring for performance appraisal and evaluation are key issues at hand. Professional competence and performance culture among civil servants made responsible for performance, turning bureaucratic system into managerial one, meaningful concern from citizens and stakeholders at large, confidence of political leadership on the performance based civil service, and sustainability and continuity of performance based incentive system are continued to be in question.

Course to Performance Based Incentive System: A Challenge for Public Service

Performance based incentive system in the public sector management service has always become a challenging concept because of difficulty in ensuring legitimacy which is determined by broader public support and political confidence. This is a reflection of general perceptions among the common that employees of public sector are under-performed, not delivering but over-paid. A course to performance based incentive system in public service needs support and confidence by adequate and appropriate capacity, culture and systems. Breaking dysfunctional culture and breaking through high performance is really a challenge for a bureaucratic public service because 'incentives for performance' system needs a managerial public sector which is almost a challenging task of transforming into performance-driven public service.

Effective implementation of performance based incentive system in public service requires an enabling environment with support from political leadership at large, policy and legal harmonization, cooperation and support from stakeholders, and adequate advocacy and sensitization through appropriate information, education and communication. Implementing effectively needs a competent execution mechanism with adequate and appropriate legal mechanism, performance-based resource management, competent and motivated human resources, coordination mechanism, performance management system and information system. For assuring quality implementation, the system needs an effective performance monitoring system and evidence-based problem solving and reform measures. For management of resistance and restraints from the stakeholders, a broad-based collaboration and partnerships along with participatory approach in implementation is needed.

Managing performance is a complex and difficult task in public service because of political and socio-cultural realities. A common phenomenon of restraints and resistance against the application of performance-based discrimination in disposing pay and incentives pursued by the political leadership and the employees of public organizations at large has challenged the system of incentives by performance in public service. Rather than the culture of opposition, culture of fear and entitlement culture, performance-driven public service asks for the revitalization culture and culture of appreciation in which employees are empowered and energized, risk-taking is encouraged, judged by accomplishments and motivated by performance-based incentives. One of the challenging aspects in performance based incentive system in civil service is achieving culture of results. It needs culture of self-reflection and self-examination, result-based learning, and capacity for experimentation and change.

Lack of functionally performing structures, absence of position classification, placement of public sector employees based on right person at the right place, presence of ascriptive system of performance measurement and appraisal have nullified the intensity of value

judgment in realizing performance based incentive system in the public service posing a serious challenge. Performance related incentive system in Nepal is managed, regulated and facilitated by diversified sources of legal regime with differentiated intents, wavelengths, expectations and modalities of enforcement. Integrated and harmonized legal framework supportive to reinforce performance based incentive system in public service has been experienced as a big challenge in this regard. Apart from this predictability in assessment and delivery of incentives, regulative capacity, reliable accountability mechanism, management of risks associated with the system, gaining validity through external scrutiny and continuous reform for sustainability are some of the key concerns of a competent system for performance-based incentives.

If an adequate autonomy in financial management is a must, a limited and restricted budgetary system is one of the biggest factors that have prevented the public sector from successfully implementing a performance based incentive system. Public institutions also operate in nonmarket conditions and are subject to unique rules and expectations which make budgeting for incentives very difficult because unlike private sector businesses, public organizations cannot arrange their incentives around the regime of profit. Lack of performance based budgeting because of difficulty and complexities associated with socio-political and organizational political interests have been critical in pursuit of institutionalizing performance based incentive system.

Rational ignorance syndrome reflected in the response of citizens and professional societies has questioned the validity and sustainability of the system for performance based incentive mechanism in civil service. This situation reflects the weak framework for democratic discourse in giving continuity to the system and weak participatory mechanism. Adhocratic exercises from the government to execute performance based system have made the professional societies and key stakeholders reluctant and indifferent in assessing and auditing the system towards meaningfully entrusting the legitimacy of the system.

Effectiveness of a Performance Based Incentive System in Employees Provident Fund: An Assessment

An effective performance based incentive system in public service is assessed from various corners. It is customer effectiveness through satisfaction of members, political effectiveness through commitment and support from policy leadership, developmental effectiveness through intervention for promotional programmes, achieving competence in management through managerial effectiveness, gaining global confidence and recognition for global effectiveness, ensuring fairness, impartiality and justice for moral and ethical effectiveness and research-based and timely reforms through innovation effectiveness.

The expectations of a successful ‘incentives for performance’ system in the Fund ask for appropriateness in strategy, structure, system and methods as well as appropriate culture and behavior. The success of performance based incentive system requires being the integral part and be guided by the human resource strategy of Employees Provident Fund which integrates the best use of opportunity, optimum mobilization of capability and achievement of optimized results. The strategic clarity with respect to performance based incentives develops confidence among the constituencies of performance, and particularly of employees and drives them to be an active and contributory party of the system. Setting achievable performance goals is another aspect of a successful performance based incentive system that links performance based rewards with the goals of the organization as well as the individual and group goals of the employees. Developing performance management system with standards, performance benchmarking and a credible performance measurement system are required to appraise performance and to realize performance reward linkages. For this performance management information system is needed. An effective communication system leads the system to be properly advocated and sensitized among the stakeholders of performance. Empowerment and capacity development of employees with proper training and proper placement at job sets appropriate condition for performance. An effective performance monitoring is needed to assure the quality of system implementation and timely problem solving. Assessment and evaluation of impacts of the implementation through deliberate action research is the reliable sources for evidence-based reforms in the system.

Designing a Performance Based Incentive System for Employees Provident Fund

While designing a performance based incentive system for reforming Employees Provident Fund’s performance management system, various critical efforts need to be thought and put into action. Strategic framework for management of Employees Provident Fund performance should be developed at national, sectoral and organizational levels for leading the planned and systematic discourse integrating incentives for performance. For enhancing the implementability of the system, legislative framework on ‘Performance and Results’ should be enacted to pursue performance based management in Employees Provident Fund. Likewise, financial sustainability should be ensured while designing the system for performance based incentives. For this a dedicated funding mechanism and a ‘challenge fund’ for encouraging innovation in performance should be institutionalized.

Merit based system and performance benchmarking for the selection of nature of employees and the extent of performance based incentives should be made clear and transparent. Minimum conditions for performance measurement and evaluation well supported by a credible, efficient and equitable measurement of performance needs to be developed with performance management control and quality assurance mechanism.

It should be backed by performance management information system. Open and competitive system for government organizations needs to be introduced for selecting on the basis of appropriateness and excellence. Participation from all delivering sectors, individually and in a team-basis should be encouraged in this advent. Beneficiary and customer surveys, performance market research and social auditing methods should be applied for measuring effectiveness and ensuring public scrutiny should be in place. Problem solving and risk mitigation measures should be the integral part of the design to ensure continuous implementation of the scheme.

A sustainable performance based incentive system must ensure continued support and commitment from the policy leadership. Institutionalization of performance management system along with a competent mechanism for financing sustainability is required to give continued effect to the system. Effective monitoring for quality assurance, and accountability and transparency gives the system a meaningful and result-oriented endeavour. Building confidence and support with meaningful participation of employees and their unions, key stakeholders and professional society generates adequate value compounded by transformation in performance culture among the employees of the Fund. It is possible only if the Employees Provident Fund turns into a highly professionalized institution.

Areas to be covered for applying Performance Based Incentive System in Employees Provident Fund

For a credible, demand-driven and reality-based system of incentives for performance, the appropriate and strategic areas of work to be included for deliberate intervention for introducing the system are suggested as (a) Employees of front line service centers responsible for delivering basic services to the members of the Fund; (b) Employees responsible for performance associated with challenging tasks, competitive goals, accountable results to contribute substantially to the Fund; (c) Specific effort needed for production and delivery of financial services to the members; (d) Performance that needs specific expertise, skills and knowledge for improved systems and methods; and (e) Involvement in performing in the areas of research and technology development in which there is the need of deliberate use of innovation and creativity.

Selected References

1. Armstrong M, Baron A. (2005). Managing Performance: Performance Management in Action, London: Chartered Institute of Personnel and Development.
2. Bohlander, George and Scott Snell. (2005). Managing Human Resources, 13th edition, Eastern Press (Bangalore) Pvt. Ltd., India.
3. Bouckaert G, Halligan J. (2008). Managing Performance, London and New York: Routledge.

4. Daniels, Aubrey. (2004). Performance Management: Changing Behavior that Drives Organizational Effectiveness, 4th ed.
5. Dwivedi, O. P. and James Iain Gow. (1999). From Bureaucracy to Public Management: The Administrative Culture of the Government of Canada, Petersborough, Canada: Broadview Press.
6. Gautam, Bharat Raj. (2008). An Assessment of Administrative Reforms in Nepal - Poor Performance of Leading Institutions: Setback to Improve Public Governance, Paper presented at the Conference on Strengthening Governance in Asia-Pacific Public Sector Administrative Reforms and Capacity Building to Improve Transparency and Accountability, New Delhi, India.
7. Hondeghem, Annie and Dorpe, Karolien Van. (2013). Performance management systems for senior civil servants: how strong is the managerial public service bargain?, International Review of Administrative Sciences, March 2013, vol. 79 no. 1.
8. OECD Policy Brief. (2005). Paying for Performance: Policies for Government Employees. May 2005.
9. Perry, James, Annie Hondeghem, and Lois Recascino Wise. (2010). "Revisiting the Motivational Based of Public Service: Twenty Years of Research and an Agenda for the Future." Public Administration Review.
10. Roberts, Russel. (2006). "Incentives Matter", Library of Economics and Liberty, June 5, 2006.
11. Swiss, James E. 2005. A framework for assessing incentives in results-based management. Public Administration Review, No. 65.
12. The Performance-Based Management Handbook, 2001. A Six-Volume Compilation of Techniques and Tools for Implementing the Government Performance and Results Act of 1993, Government of USA.
13. Weibel, Antoinette, Katja Rost, and Margit Osterloh. (2009). "Pay for Performance in the Public Sector—Benefits and (Hidden) Costs." Journal of Public Administration Research and Theory.
14. White, Alasdair A. K. (1995). Managing for Performance, Piatkus Books, 1995
15. Wholey, Joseph S. 1999. Performance-Based management: Responding to the Challenges, Public Productivity and Management Review, Vol. 22, No. 3, March 1999.



कोषद्वारा प्रदान गरिने सञ्चयकर्ता औषधोपचार सहयोग कार्यक्रमले नसमेट्ने रोग र अवस्था

१. देहायका अवस्था वा कारणबाट भएको मृत्यु वा चोटपटक
 - क. जानी जानी आफैले लगाएको चोट
 - ख. आत्महत्या वा आत्मदाह प्रयास
 - ग. मादक पदार्थ वा लागु औषधीको प्रभावको कारणबाट
 - घ. प्रचलित कानून बमोजिम अनुमति प्राप्त हवाईजहाजमा यात्रीको रुपमा यात्रा गरेकोमा बाहेक अन्य उडान
 - ङ. कावा खाने खेल (ह्वील रेस), घोडा दौड, बञ्जी जम्पिङ्ग, प्यारा ग्लाइडिङ्ग, वा मोटरसाइकल दौड
 - च. पोलो, शिकार, स्कुवा ड्राइभिङ्ग, पर्वतारोहण, निशानाबाजी
 - छ. पागलपन
 - ज. सञ्चयकर्ताबाट कुनै प्रचलित कानून भङ्ग गरेको परिणामबाट
 - झ. दुर्घटनाबाट नभई कुनै उद्वेग वा स्नायु सम्बन्धी चोट
 - ञ. मानव जीवन रक्षा गर्ने प्रयास गर्दा बाहेक नचाहिँदो खतरा मोल्ने कार्य
२. युद्ध, अतिक्रमण, विदेशी सैन्य कारवाही (युद्ध घोषणा भएको होस् वा नहोस्) गृहयुद्ध, क्रान्ति, सत्ता विप्लव, सैनिक विद्रोहका कारणबाट सञ्चयकर्ताको मृत्यु भएमा वा चोटपटक लागेमा ।
३. खोप वा जीवनको परिवर्तन, प्लाष्टिक-सर्जरी कुनै किसिमको प्रशोधन वा सौन्दर्य-उपचार (कस्मेटिक/प्लाष्टिक सर्जरी) तर रोगको उपचार वा दुर्घटनाको कारणबाट उपरोक्त कार्य गर्नु परेमा यो अपवाद लागू हुने छैन ।
४. आणविक विकीरण वा आणविक इन्धनको ज्वलनपछि शेष रहेको बेकम्मा पदार्थबाट निस्कने रेडियोधर्मिता (स्वतः जारी रहने अणुको विच्छेदनको जलन समेत) का सक्रियताको संसर्गबाट प्रत्यक्ष वा अप्रत्यक्ष रुपले हुने कुनै दुर्घटना ।
५. आणविक हातहतियारबाट उठेको वा सोसँग प्रत्यक्ष वा अप्रत्यक्ष रुपमा संलग्न रहेको कारणबाट भएको दुर्घटना ।

IFRS in the Perspectives of State Owned Enterprises



Mahesh Guragain *

Accounting Principles

There are general rules and concepts that govern the field of accounting. These general rules referred to as basic accounting principles and guidelines form the groundwork on which more detailed, complicated, and legalistic accounting rules are based (re: accounting coach).

Accounting & Financial Reporting Standards

Accounting standards are authoritative standards for financial reporting and are the primary source of generally accepted accounting principles (GAAP). Accounting standards specify how transactions and other events are to be recognized, measured, presented and disclosed in financial statements (FSs). The objective of such standards is to provide financial information to investors, lenders, creditors, contributors (normally called users of the FSs) and others that is useful in making their decisions about providing resources to the entity.

During the Period after the failure of giant multinational companies (MNCs) like Enron and WorldCom the globe had determined to go for the use of single set of Reporting Standards accepted universally called IFRSs.

International Financial Reporting Standards (IFRSs)

As per the International Accounting Standards Board, IFRS are a set of accounting standards developed by the International Accounting Standards Board (IASB) that is becoming the global standard for the preparation of public company financial statements. Financial Reporting Standards are basically used for the preparation of General Purpose Financial Statements (GPFs).

International Accounting Standards Board IASB

The IASB is an independent accounting standard-setting body, based in London. It consists of 15 members from multiple countries of various continents.

IFRSs has become the global standard for preparation of financial statements by business

* FCA, MA (Pol Sc.)

enterprises. IASB has been successful in proving standards from its existence as a globally accepted independent body for setting financial reporting standards.

The need of international harmonization of financial reporting standards have largely paved due to the development of international capital markets with free access to global exchange spots. The use of IFRSs was started from 2005 onwards and of-late over 100 countries, including three quarters of G20 countries. It is expected that the number of countries requiring or permitting IFRSs could go up to 130 within couple of years including developing countries.

Each country desiring to encirclement the open market economy cannot afford to remain aloof of the globalization process. The country needs to keep pace with the development taking place around the world. Accounting and financial reporting being the backbone of good governance and transparent economic system, there is no other choice to ultimate adoption of IFRSs.

Advantages on USE of IFRS

By adopting IFRS, a business can present its financial statements on the same basis as its foreign competitors, making comparisons easier. Furthermore, companies with subsidiaries in countries that require or permit IFRS may be able to use one global accounting language company-wide. Companies also may need to convert to IFRS if they are a subsidiary of a foreign company that must use IFRS, or if they have a foreign investor that must use IFRS. Companies may also benefit by using IFRS if they wish to raise capital abroad.

Legal Framework and Development in Nepal

In Nepal, accounting standards for all entities outside the public sector, means for corporate entities, are issued/pronounced by the Institute of Chartered Accountants of Nepal (ICAN) with the technical support from Accounting Standards Board (ASB). Previously, Nepal had adopted International Accounting Standards (IASs) with the name of Nepal Accounting Standards (NASs) from 2003 in various steps and still was yet to reach at full set of IASs.

The Companies Act 2006, Bank and Financial Institution Act 2006, and other legislations primarily require all the companies to prepare to prepare their annual financial statements in accordance with the Accounting Standards as prescribed by ICAN. For Public Sector Institutions/State Owned Enterprises (SOEs) the authority to prescribed the format for the accounting and financial reporting is vested to the Auditor General (AG). Based on this legal scope, AG has instructed to all PSEs including all public financial institutions to prepare their financial statements based on the Accounting Standards issued by ICAN.

This legislative requirement applies to all public financial institutions and certain other types of reporting entities using accrual based accounting system.

Nepal's Road Map for IFRS Implementation

Nepal, as a member of WTO, has agreed to implement the WTO regulation in trade, financial and professional services from 2011. Entry to WTO imposed many challenges to Nepal's trade and economy that requires competing with world's economic power houses. This is a big challenge for a country like Nepal which can be converted into opportunities only with a well plan and preparedness to implement the plan. It has been acknowledged that private sector investment, more significantly the foreign investment, is the prime mover of Nepalese industrial and economic development. The open market system adopted by Nepal about 3 decades before has been able to attract foreign investments and mobilize the resources from local investors in an organized manner. However, substantially larger volume of investments is needed for the corporate and overall economic development of the country. Financial reporting system that is understood universally enhances the comfort and confidence of the investors as it helps in ensuring transparency, governance system and accountability. The international financial reporting standards serve this purpose.

Nepal's roles, obligations and responsibilities also is a part of global practices. Nepal is a member of International Federation of Accountants (IFAC) a United Nations apex body. Being the member of WTO and IFAC it has full visible commitment to go for the use and practices of global standards. It is therefore, Nepal (ICAN) has made its own road map to converge the NASs with IFRSs, from financial year 2013-14 onwards on phase-wise basis. As per Nepal's roadmap for IFRS application, convergence will begin on phase-wise-basis starting from financial year 2014-15 with Multinational Manufacturing Companies and State-Owned Enterprises (SOEs) listed in Security Exchange. For this Nepal has named the Reporting Standards as Nepal Financial Reporting Standards (NFRSs) that are fully complied with IFRSs.

Time plan for NFRSs implementation is as follows:

Type	Entities Requiring Implementation of NFRS	NFRS Complied FS
A	1. Listed Multinational Manufacturing Companies 2. Listed State Owned Enterprises (SOEs) with minimum paid up capital of Rs. 5 billions (except banks and financial institutions under BAFI Act, 2006)	FY2014/15
B	1. Commercial Banks, including state owned commercial banks; 2. All other Listed State Owned Enterprises (SOEs)	FY2015/16

C	1. All other Financial Institutions not covered under A & B above 2. All other SOEs 3. Insurance Companies 4. All other Listed Companies 5. All other Corporate Bodies/Entities not defined as SMEs or entities having borrowing with minimum of Rs. 500 million.	FY2016/17
D	SMEs (SMEs as defined and classified by ASB)	FY2016/17

Earlier implementation is highly encouraged and both management and auditors can go for earlier adoption of IFRSs and providing of Audit report based on IFRSs complied Financial Statements respectively.

With the above captioned table, it is learned that Nepal will have two sets of Financial Reporting Standards from FY2016/17 onwards; the first is the full set of Financial Reporting Standards (from A to C) called NFRSs and other is a condensed form of Financial Reporting Standards (D) called NFRS for SMEs.

NFRSs is fully applicable to those organisations having public interest with the GoN ownership or directly of public from the securities exchange markets. It means organisation having listed in Nepal Security Exchange Market (NEPSE) or Government of Nepal (GoN) owned Enterprises (SOEs) or Private organisation using loan facilities with minimum 500 Million rupees from GoN or PSEs or from Listed/public Financial Institutions where the public interest is assessed.

Nepal's commitment towards is being informed to the Government of Nepal (GoN), Office of the Auditor General (OAG) and regulating agencies vis-a-vis their support for the implementation is being requested by ICAN. Coordination among regulating agencies and other authorities of GoN is required for effective implementation of NFRSs. Major donor agencies, international and supranational bodies are closely overseeing the adopting process.

Further, it is learnt that Nepal Rastra Bank, which was previously required to prepare IASs based Financial Reporting Under the NRB Act 2002, has also proposing to prepare its financial statements based on NPRSs. Once the amendment is endorsed by the parliament it will be the big recognition of NFRSs with its compliances from the Country's Central Bank.

Presently, GoN has taken initiation to implement NFRSs in Nepal effectively with visible activities. The initiation from GoN side has taken place with a Senior level discussion programme at MoF among all regulators in Financial and Corporate Sectors, Office of the Auditor General, MoF, FCGo and SOEs including Public Financial Institutions. With

the conclusion and concept of the programme, MoF has formed a Coordination Committee for the NFRS implementation in SOEs. Each SOE, including listed SOEs and Financial Institution, is instructed to form a IFRS implementation task force/committee or a team to move forward for NFRS implementation at scheduled time. This initiation is a proof of GoN to make Nepal a successful one on NFRS implementation in Public Sector Enterprises.

Employee Provident Fund (EPF)

EPF is an approved retirement fund of GoN, and the Provident Fund (PF) that it manages is supposed to help the fund contributors financially on retirement or separation from their jobs. Besides managing PF of its contributors, it also provide certain social benefits to its contributors. Current membership / contributors to the EPF stands at 466,000 (i.e. 2.50% of total active population) members and is growing steadily (re: epfnepal.com.np).

EPF manages the PF of all Army and Police personnel, Civil servants, employees of state owned Corporations, and teachers of Governments Schools in Nepal and any private sector establishments with more than ten employees are also eligible to become members. Besides PF management, EPF also provide the following social security benefits:

- i. Accident Indemnity
- ii. Funeral Grant
- iii. Employees Welfare Scheme (Insurance)
- iv. Participation in Profit

From the scope of the service and work it is seen that EPF service and business is related to contributors deposit and future liabilities that is determined with the benefit on retirement time and contributors deposits.

If we see the financial data of EPF of FY 2012/13 at historical cost we can see that EPF is a major Public Financial Institution in Nepal.

Particulars	Rs. in Million
Provident Fund	140,710
General Reserve and Other Fund	3,478
Liabilities	592
Provisions	923
Total Sources of Funds	145,703

Cash & Bank	3,890
Governments' Bonds & Securities	13,704
Fixed Deposits	27,800
Shares Investment	2,174
Project Loan	15,564
Advances to PF Contributors	79,765
Fixed Assets & WIP	1,192
Other Assets	1,614
Total Use of Funds	145,703

From the above summary data, we can see that EPF have mostly future valued liabilities that is required to be valued at present cost as per NFRS. The present cost of future liabilities can be determined with agreed upon procedures and basis of fair valuation. With better presentation and for reliable financial reporting, NFRS is the best option to EPF to go for global standards.

EPF in the Presentation of Annual Financial Statement

As per the NFRSs Implementation plan in Nepal, EPF is mandatorily required to adopt NFRSs from FY2016/17. However, if early preparation is made and required infrastructures with the following indicators are in place EPF can easily adopt IFRSs for the global based Financial Reporting Standards:

- Needs to go for the decision from the Board for the adoption of NFRSs with effective finance year,
- Finalise the Accounting policies based on NFRSs,

EPF shall prepare and present an opening NFRS statement of financial position at the date of transition to IFRSs. This is the starting point for its accounting in accordance with NFRSs. EPF shall use the same accounting policies in its opening NFRS statement of financial position and throughout all periods presented in its first NFRS financial statements. Those accounting policies shall comply with each NFRS effective at the end of its first NFRS reporting period.

- NFRS requires to EPF or an entity to do the following in the opening NFRS statement of financial position that it prepares as a starting point for its accounting under NFRSs:

- i. recognise all assets and liabilities whose recognition is required by NFRSs;
- ii. not recognise items as assets or liabilities if NFRSs do not permit such recognition;
- iii. reclassify items that it recognised in accordance with previous NASs or GAAP as one type of asset, liability or component of equity, but are a different type of asset, liability or component of equity in accordance with NFRSs; and
- iv. apply IFRSs in measuring all recognised assets and liabilities.

Conclusion

With the global demand in the development of Financial reporting Standards, Nepal also has decided to be harmonised with the single global accounting languages, IFRS with the domiciled name NFRSs. All the regulators, GoN agencies, Oversight bodies, Development partners in Nepal are working together to make Nepal a successful one in the adoption process. It is therefore, EFP moving forward on NFRSs adoption on scheduled time shall also be remained in the nationwide development with due supports and inputs from various stakeholders in the process.



कोषमा आबद्ध हुन चाहने संघ/संस्था तथा कार्यालयहरूले अपनाउनु पर्ने प्रक्रिया

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

ब्याजदर परिवर्तन

कर्मचारी सञ्चय कोषले २०७१ साल श्रावण १ गतेदेखि लागू हुने गरी सञ्चयकर्तालाई सञ्चितकोष रकममा दिने र कर्जा सापटीमा लिने व्याजदरमा देहायबमोजिम परिमार्जन गरेको छ ।

- १) सञ्चयकोष रकममा सञ्चयकर्तालाई हाल प्रदान गरी आएको ८.० प्रतिशत व्याजदरलाई परिमार्जन गरी ७.५ (सात दशमलव पाँच) प्रतिशत कायम गरेको छ ।
- २) सञ्चयकर्तालाई विशेष सापटीमा लिइने व्याजदर हाल कायम रहेको ९.५ प्रतिशतलाई परिमार्जन गरी ९.० (नौ) प्रतिशत कायम गरेको छ ।
- ३) सेवामूलक सापटीको रूपमा सञ्चयकर्तालाई प्रदान गरी आएको घर सापटी, शैक्षिक सापटी र सरल चक्र कर्जाको व्याजदर निम्नबमोजिम कायम गरेको छ :

शीर्षक	साविक ब्याजदर	हाल कायम गरिएको व्याजदर	कैफियत
घर सापटी र शैक्षिक सापटी	९.७५ प्रतिशत	९.०० प्रतिशत	नियमितरूपमा व्याज नतिर्ने सञ्चयकर्तालाई १ (एक) प्रतिशत थप व्याज लाग्ने
सरल चक्र कर्जा	११.०० प्रतिशत	१०.०० प्रतिशत	

Kosh Bulletin Service

कोषले शुरु गरेको Kosh Bulletin Service सेवा सञ्चयकर्ताले आफ्नो E-mail Address मा प्राप्त गर्न सक्नेछन् ।

यो सेवा प्राप्त गर्न चाहने सञ्चयकोष कट्टी भइरहेका सञ्चयकर्ताले एउटा फाराम भरेर कोषमा बुझाएपछि User Name, Password, PinCode सहितको E-Service लिनु पर्नेछ ।

यो सेवा उपयोग गरे वापत कोषलाई कुनै दस्तुर तिर्न पर्दैन ।

Theories of international trade and Nepal's trade position a critical assesment



Basudev Sharma *

General background

International trade is the purchase, sale or exchange of goods and services across national borders. International trade produces many benefits to countries both exporting and importing products. For countries importing products, the benefit is that they get goods or services they cannot produce enough of on their own. Likewise, for the exporter, one of the benefits is through the trade they can also get either the goods or services they need or the money in which to purchase these goods from another country or source. International trade also helps the economies of the countries by providing more jobs for people in order to process these various commodities. The economy of countries affects the world output of international trade. If a country's economy is slow so does the volume of international trade while a higher output produces more trade. If a currency is weak in one country as compared to the other countries of the world then the imports are going to be more expensive than domestic products. In relation to trade walking hand in hand with world output, trade has consistently grown faster than output.

Theories of international trade

People have engaged in trade for thousands of years. Ancient history provides us with rich examples such as the Silk Road the land and water trade routes that covered more than four thousand miles and connected the Mediterranean with Asia. International trade encompasses many aspects in relation to various countries. There are many theories regarding international trade. Some of these include mercantilism, absolute advantage, comparative advantage, factor proportions theory, international product life cycle, new trade theory and national competitive advantage.

Mercantilism is a theory that states that nations should accumulate financial wealth through exports and discouraging imports. This was accomplished through trade surpluses, government intervention and colonization. These three things worked together. Trade surplus was maintained

through the colonization of under developed territories for their raw materials. The country would colonize these under developed countries, ship the raw materials needed for export back to the home country and export the finished product around the world. The

* Under secretery, Ministry of finance

government intervention occurred when they banned certain imports or imposed a tariff on these imports. At the same time, the government would subsidize their own industries to expand exports.

The absolute advantage theory was the ability of a nation to produce a product more efficiently than any other nation using the same amount or fewer resources. The difference in this theory is that trade should not be banned or restricted by tariffs but allowed to flow freely according to the demand of the market. This theory also states that the objective be that the people of the country have a higher living standard by being able to obtain goods more cheaply and in greater abundance. The theory measures a nation's wealth on the living standards of the people and not on the money the country has in its reserve.

In the comparative advantage theory the country in question may not be able to produce the good more efficiently than any other country but can produce the good more efficiently than any other good within its own country. This type of trade is accomplished if, say, one country has the absolute advantage in two different types of exports but it costs more monetarily or in labor than another country. This second country then has the comparative advantage. It is able to produce and export this second good to the first country cheaper and more efficiently.

The factor proportions theory states that countries import goods where resources to make them are in short supply and export goods where the resources are abundant. The other theories concentrated on the productivity of a specialized good while this theory focuses on the abundance and cheapness of the goods. Using this theory, a country will specialize in labor products if the cost of labor is lower than capital and land and specialize in capital and land if the cost is lower than labor. If a country has a large amount of land and specializes in exporting agriculture products then they will more than likely import the capital products needed to help in the labor of these exports.

The latest theory is the national competitive advantage that states a nation's competitiveness in a certain industry depends on the ability of that nation to innovate and upgrade that industry. This theory takes into account the resources of the country and, in addition, the skills of the country and technological abilities. The national competitive advantage concentrates on improvements in technology and worker processes and worker training and development.

Modern or firm based theories

In contrast to classical, country-based trade theories, the category of modern, firm-based theories emerged after World war II and was developed in large part by business school professors, not economists. The firm-based theories evolved with the growth of the multinational company. The country based theories couldn't adequately address the

expansion of either multinationals companies or intraindustry trade, trade between two countries of goods produced in the same industry., which refers to trade between two countries of goods produced in the same industry. For example, Japan exports Toyota vehicles to Germany and imports Mercedes-Benz automobiles from Germany. Unlike the country-based theories, firm-based theories incorporate other product and service factors, including brand and customer loyalty, technology, and quality, into the understanding of trade flows.

Country similiraty theory

Swedish economist Steffan Linder developed the country similarity theoryA modern, firm-based international trade theory that explains intraindustry trade by stating that countries with the most similarities in factors such as incomes, consumer habits, market preferences, stage of technology, communications, degree of industrialization, and others will be more likely to engage in trade between countries and intraindustry trade will be common. in 1961, as he tried to explain the concept of intraindustry trade. Linder's theory proposed that consumers in countries that are in the same or similar stage of development would have similar preferences. In this firm-based theory, Linder suggested that companies first produce for domestic consumption. When they explore exporting, the companies often find that markets that look similar to their domestic one, in terms of customer preferences, offer the most potential for success. Linder's country similarity theory then states that most trade in manufactured goods will be between countries with similar per capita incomes, and intraindustry trade will be common. This theory is often most useful in understanding trade in goods where brand names and product reputations are important factors in the buyers' decision-making and purchasing processes.

Global strategic rivalry theory

Global strategic rivalry theory emerged in the 1980s and was based on the work of economists Paul Krugman and Kelvin Lancaster. Their theory focused on multinationals and their efforts to gain a competitive advantage against other global firms in their industry. Firms will encounter global competition in their industries and in order to prosper, they must develop competitive advantages. The critical ways that firms can obtain a sustainable competitive advantage are called the barriers to entry for that industry. The barriers to entryThe obstacles a new firm may face when trying to enter into an industry or new market. refer to the obstacles a new firm may face when trying to enter into an industry or new market. The barriers to entry that corporations may seek to optimize include:

- research and development,
- the ownership of intellectual property rights,
- economies of scale,

- unique business processes or methods as well as extensive experience in the industry, and
- the control of resources or favorable access to raw materials.

Porter's national competitive advantage theory

In the continuing evolution of international trade theories, Michael Porter of Harvard Business School developed a new model to explain national competitive advantage in 1990. Porter's theoryA modern, firm-based international trade theory that states that a nation's or firm's competitiveness in an industry depends on the capacity of the industry and firm to innovate and upgrade. In addition to the roles of government and chance, this theory identifies four key determinants of national competitiveness:

- (1) local market resources and capabilities,
- (2) local market demand conditions,
- (3) local suppliers and complementary industries, and
- (4) local firm characteristics.

In addition to the four determinants of the diamond, Porter also noted that government and chance play a part in the national competitiveness of industries. Governments can, by their actions and policies, increase the competitiveness of firms and occasionally entire industries. Porter's theory, along with the other modern, firm-based theories, offers an interesting interpretation of international trade trends. Nevertheless, they remain relatively new and minimally tested theories.

Based just on these theories, we can see how many different factors are included in international trade. These theories have developed throughout the years and will continue to develop as time goes on. International trade continually fluctuates due to all the different factors involved in the production of goods and services exported and imported throughout the world.

If the other countries in the world were to stop trading with one another, one of the major things this country would be deficient in would be in the electronic industry. A lot of our electronic products come from overseas, specifically Japan. The advancements that Japan has made in the electronic industry far exceeds what we produce locally in the United States. On the reverse side, Japan currently imports a lot of its iron ores and other agricultural products from Australia, the United States and Europe. By this example, Japan would have to concentrate some of its electronic expertise into the production of agricultural products thus reducing the advancements in electronics it currently holds.

Which trade theory is dominant today?

The theories covered in this paper are country based theory and firm based theory.

These theory helped researchers, acedimics, economists, governments, and business firms to understand international trade and how to promote, regulate, and manage it. These theories are occasionally contradicted by real-world events. Countries don't have absolute advantages in many areas of production or services and, in fact, the factors of production aren't neatly distributed between countries. Some countries have a disproportionate benefit of some factors. The United States has ample arable land that can be used for a wide range of agricultural products. It also has extensive access to capital. While it's labor pool may not be the cheapest, it is among the best educated in the world. These advantages in the factors of production have helped the United States become the largest and richest economy in the world. Nevertheless, the United States also imports a vast amount of goods and services, as US consumers use their wealth to purchase what they need and want much of which is now manufactured in other countries that have sought to create their own comparative advantages through cheap labor, land, or production costs.

As a result, it's not clear that any one theory is dominant around the world. This paper has sought to highlight the basics of international trade theory to enable you to understand the realities that face global businesses. In practice, governments and companies use a combination of these theories to both interpret trends and develop strategy. Just as these theories have evolved over the past five hundred years, they will continue to change and adapt as new factors impact international trade.

Nepalese trade position

Nepal's foreign trade is largely shared with india. This is natural because india is not only Nepal's neighbouring country but also an emerging economy. In today's era of globalization, the task of strengthening stability of the external sector through a certain country centeric trade is a big challenge. Keping this fact in mind, nepal needs to take initiatives to promote export of agro and herbal based products, and handicraft having comparative advantages. Equally important is to diversify the country-wise and product wise trade of goods and services.

Position of nepales international trade

Annual % change

Year	2/3	3/4	4/5	5/6	6/7	7/8	8/9	9/10	10/11	11/12	12/13	13/14
Export(goods)	6.4	8.0	8.9	2.6	-1.4	-0.2	14.2	-8.5	5.8	14.8	5.0	19.4
Import(goods)	15.8	9.6	9.7	16.3	12.0	14.0	28.2	31.6	5.8	15.0	22.1	27.0
Export/Import Ratio	40.2	39.6	39.3	34.7	30.5	26.7	23.8	16.2	16.8	16.4	14.1	13.3
Trade deficit	23.1	10.7	10.2	25.1	19.2	20.2	33.3	44.6	5.8	15.0	23.9	28.8

Source: Economic survey 2013/2014

During ten year period export is increasing by 4.89% where as import is increasing by 15.8%. Trade deficite is increasing by 20.72%. This clearly indicates that nepalese international trade position is poor. Initiation is essential to improve the situation by following various strategy considering international trade practices, regionalization, world trade organization practices and trade related treaty and agreement. Foreign trade deficit of nepal is ever growing. Low production of export oriented goods and higher imports of consumable goods due to the rise in per capita income and change in consumption pattern of the people have been attributing factors to persistent trade deficit as such. To reduce this, production has to be increased while promotion of goods and services that are of comparative and competitive advantage should be emphasized.

References

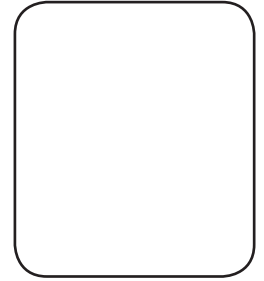
- B. Ganne & Y. Lecler, 'Asian Industrial Clusters, Global Competitiveness and New Policy Initiatives' (London: World Scientific Publishing Company, 2009)
- D. Howden (ed) 'Institutions In Crisis: European Perspectives on the Recession' (Cheltenham, Edward Elgar, 2011)
- L. Xiaodong & L. Ronglin, Li, 'South-South cooperation: is there a foundation in trade?' Journal of Chinese Economic and Foreign Trade Studies 3(2): 221–234 (2010)
- D. Kleimann and J. Guinan, 'The Doha Round: An Obituary'. Global Governance Programme, Policy Brief Issue 1 (2011)
- R. Hill & A. Myatt, 'The Economics Anti-Textbook: A Critical Thinker's Guide to Microeconomics' (London, Zed Books, 2010)



कोषबाट सञ्चयकर्तालाई उपलब्ध सेवाहरु:

- (क) व्याज : ७.५ प्रतिशत (आर्थिक वर्ष २०७०/७१ मा ८ प्रतिशत)
- (ख) मुनाफा : ०.७५ प्रतिशत (आर्थिक वर्ष २०६९/७० को सञ्चय कोष रकमको शुरु मौज्दातको आधारमा)
- (ग) सापटी सुविधाहरु:
 - विशेष सापटी : कोषकट्टी खातामा जम्मा भएको रकमको ९० प्रतिशतसम्म,
 - घर सापटी : घर निर्माण गर्न वा घर/अपार्टमेण्ट खरिद गर्न घर जग्गाको धितोमा अधिकतम १० वर्षको शुरु तलब बराबर,
 - शैक्षिक ऋण : घर जग्गाको धितोमा सञ्चयकर्ता वा निजको श्रीमान/श्रीमती वा छोरा/छोरीको उच्च शिक्षा अध्ययन गर्न स्वदेशका लागि अधिकतम रु. १० लाख र विदेशका लागि अधिकतम रु. २० लाखसम्म तर एम.बी.बी.एस./एम.डी. को लागि रु.२५ लाख,
 - सञ्चयकर्ता सरल चक्र कर्जा : घर जग्गाको धितोमा न्यूनतम रु.५ लाख र अधिकतम रु. २० लाख चक्र कर्जा ।

The Role of Social Security Benefits to Motivate the Nepalese Civil Servants



Dilip Paudel *

1. Background

During the history of Human beings, they have been facing various kinds of risks in their life cycle caused by illness, old age, disability, death, unemployment etc. Nowadays, Social security system has been widely established as a major policy instrument for enabling people to have basic living standard, arranging financial support against unforeseen risks. Everyone, as a member of society, has the right to social security. Studies have shown that social security makes the workers accept the organizational goals. It develops positive attitude among the workers towards structural and technical changes to meet more challenges. Finally Social Security Benefits (SSB) plays a vital role to motivate the people and workers or civil servants as well. This study is focused on the role of social security to motivate the Nepalese Civil Servants.

The performance that employers look for in individuals rests on ability, motivation, and the support individuals receive; however, motivation is often the missing variable. Motivation is the desire within a person causing that person to act. People usually act for one reason: to reach a goal. Thus, motivation is a goal directed drive, and it seldom occurs in a void. The words need, want, desire, and drive are all similar to motive, from which the word motivation is derived. Understanding motivation is important because performance, reaction to compensation, and other HR concerns are related to motivation. Motivational theories can be classified into two categories, namely content theories and process theories. Content theories of motivation are specifically related to job satisfaction and assume a direct relationship between job satisfaction and improved performance, while the process theories contemplate in more detail the relationship between motivation, satisfaction and performance.

Employee's outstanding performance and commitment to work and dedication to an organization can be done with a motivation factor. Good morale in any organization allows for more productive and happy employees. Civil servants are motivated to their job if they feel secured, maintaining expenses, increasing living standard and quality of life, in terms of the satisfaction level of social security benefits. Thus, the social security benefits played a vital role to motivate the civil servants in their job, ultimately it is directly related with the efficiency on work and increase in overall productivity.

2. Statement of the Problem

The level of benefits is not sufficient to provide adequate protection to the employees and their dependents while reviewing and considering the related rules and regulations. Its practices and coverage of Social Security in terms of contingencies is also inadequate. The basic principle of social security is the pooling of risks in a fund which can be applied to all nine of the social security contingencies. These are (1) Sickness benefit;(2) Maternity benefit;(3) Employment injury benefit; (4) Unemployment benefit; (5) Invalidity benefit; (6) Old age benefit; (7) Survivor benefit; (8) Medical care; (9) Family benefits.

Nepal is a member state of International Labor Organization (ILO) since 30th August 1966 AD. The Social Security (Minimum Standards) Convention, 1952 (No. 102), is the flagship of ILO social security Conventions. 48 countries have ratified the ILO Convention 102 by December 2010 AD. Nepal has not ratified this convention till date. Convention suggest, at least 3 benefits should be provided for the concept of social security. Policy, laws and mechanism in the field of social security in Nepal are weak and poor. There is lacking political will in the field of Social Security. Social Security covers less than 5 percent of total workforce in Nepalese context.

This study is focused on the social security benefits for the civil servants in Nepal. Social security benefits or schemes play role in enhancing the work efficiency and performance of civil employees. This shows that if they are motivated to their job then there will be increased in the work efficiency and performance. Understanding the various aspects of social security system through the reviews of literature, attempt is made to examine existing system, of social security for civil servants in Nepal and its development in general and measure the level of satisfaction.

3. Research Questions

Considering the above described background, it is to explore answers to the following research question.

- What is the relationship between social security and motivation?
- Are the Nepalese civil servants satisfied with the existing social security benefits?

4. Objectives of the Study

This research aims to address the following research objectives:

1. To find out the satisfaction level of Nepalese civil servants with the existing social security benefits?
2. To examine the role of the component of different SSB's to motivate the Nepalese civil service?

5. Social Security and Nepalese Civil Service

Civil Service is the one of the foundations of the government. In order to make civil service professional and public service delivery effective, efficient civil servants must be motivated. Government employees include civil servants, army, police and teachers of public schools. Social Security benefits were established by the civil service act and civil service rule, 2013 BS.

Any employer is entitled to maintained plan, offering policy holders and their dependents services or benefits upon illness, death, or unemployment. In this study, my concentration is the status of social security benefits regarding its policy factor and intuitional arrangement factors. Here the given provisions are found in civil service act, namely Provident Fund, Pension, Gratuity, Sickness and medical treatment, Work Injury, Maternity, Work Accidents and Survivor Benefits

6. Theoretical Discussions

A) Social Justice Theory

The concept of Social justice is based on human rights and equality (Bowring, 2002). A definition of social welfare based on Bentham is equivalent to maximizing the expected utility of a member of a population behind a veil of ignorance and results in incomplete insurance. Social welfare schemes motivate the people for their productive work. The concept of social security follows the concept of social welfare with social justice. If there is no any policy about the social security, there is no social justice under the concept of social security.

Social welfare program is a part of social justice. Social justice is a responsibility of government and hence, government provides the social welfare program to the people. ILO convention 102 suggests the 9 branches of social security program as welfare benefits as a social justice. These programs play a vital role to motivate the people for the productivity. We can say motivation of employee is an important part of any organization either public or private. If employees are not motivated to their job then the productivity is decreased as well as organizations goal will not be achieved. If they are motivated then their productivity will be increased which will support to run the government mechanism with 3-E like as economy, efficiency and effectively. When their productivity is increased then they are responsible and accountable with economy, efficiency and effectively on their duty. This will support to run the successful government with the concept of welfare state at one side and other to the personal betterment of individuals.

B) Motivation Theory

Mullins states that "Motivation is a process which may lead to job satisfaction". There are many different theories that try and help explain motivation. The given figure shows the theoretical de-velopment of motivation. The figure shows that the content theories, process theories and contem-porary theories are related with the motivation.

Motivation Approaches

1900 ↓ Present	Scientific management <i>(wage incentives)</i>		
	Human Relations <i>(economic security, working conditions)</i>	Lewin and Tolman <i>(expectancy concerns)</i>	
	Maslow <i>(Hierarchy of needs)</i>	Vroom <i>(valence/ expectancy)</i>	
	Herzberg <i>(Motivators and hygiene factors)</i>	Porter and Lawler <i>(performance-satisfaction)</i>	Festinger and Homans <i>(cognitive dissonance/exchange)</i>
	Alderfer <i>(ERG needs)</i>	Lowler <i>(E->P and P->O expectancies)</i>	Adams <i>(equity/justice)</i>
	Content Theories	Process Theories	Contemporary Theories
	Work Motivation		

Source: Fred Luthans, *Organizational Behavior*, 10th Edition, Mc Graw Hill, India, 2005,

The content theories of work motivation attempt to determine what motivates people at work. The content theorists concerned with the types of incentives or goals that people strive to attain in order to be satisfied and perform well. Similarly Process theories and contemporary theories are also related with the work motivation. Herzberg's Two-Factor Theory of motivation is taken for this study.

According to Herzberg, individuals are not content with the satisfaction of lower-order needs at work, for example, those associated with minimum salary levels or safe and pleasant working conditions. Rather, individuals look for the gratification of higher-level psychological needs having to do with achievement, recognition, responsibility, advancement, and the nature of the work itself. So far, this appears to parallel Maslow's theory of hierarchy of needs..

However, Herzberg two-factor theory suggests that to improve job attitudes and productivity, administrators must recognize and attend to both sets of characteristics and

not assume that an increase in satisfaction leads to decrease in unpleasurable dissatisfaction. Herzberg classified these job factors into two categories as Hygiene factors and motivational factors.

7. The Theoretical Framework of the Study

The theoretical framework of this study is as given below.

Conceptual Framework



Analytical Matrix

Theory	Independent Variable	Dependent Variable
Motivation Theory	Sickness benefit (Amount)	The level of motivation of Nepalese Civil Servants from the existing Social Security Benefits
	Maternity benefit (Amount & Leave Day)	
	Provident Fund (Contribution %, Policy)	
	Pension (Amount, Pension year for dependent)	

8. Hypothesis

The objectives of this study is to examine "The level of motivation of Nepalese Civil Servants from the existing Social Security Benefits" and explore the provisions related with social security benefits based on the questionnaire, interview and literature review. As the data are of qualitative in nature, there is no need to construct the hypothesis and test those. Rigorous statistical analysis will not be undertaken to test the hypothesis. However, the hypothetical statements for the study will be as following. The hypothesis is that:

- Civil servants are fully satisfied by the provisions of social security benefits given to them.
- The social security provisions given to civil servants have highly motivated to be effective and efficient in the performance of their job.

9. Methodology

Research Method-Study objectives matrix

Objectives	Nature and sources of data	Research Method	Techniques
1. To explore, the present status of social security system in Nepalese civil service.	Secondary data	Analysis of provision by law and related documents.	content analysis
2. To find out the satisfaction level of Nepalese civil servants with the existing social security benefits?	Primary data	Questionnaire	Use of attitude scale
3. To examine the role of the component of different SSB's to motivate the Nepalese civil service?			

Particulars	Description
Research Design	Descriptive based on both qualitative and quantitative approach/mixed embedded method
Sources of Data	Secondary and Primary
Population of Study	All Civil Servants
Sample	120 questionnaire: Total : 120 (Male = 90 + Female= 30) Job Holder : 100 (Male = 78 + Female=22) Retired : 20 (Male = 12 + Female= 8) Discussion/Interaction with high level Civil Servants, those are involve in policy making
Analytical Tools	Analysis of collected data, methods of content analysis, percentage, tables and charts

10. Findings

Satisfaction Level of Social Security Benefits

	Satisfaction Level of Social Security Benefits						Total
	Little		Average		High		
	No.	%	No.	%	No.	%	
Sickness Benefit	64	53.33	32	26.67	24	20.00	120
Maternity Benefit	40	33.33	42	35.00	36	30.00	118
Provident Fund	34	28.33	44	36.67	42	35.00	120
Pension	22	18.33	38	31.67	60	50.00	120

Source : Field Survey, 2013

Satisfaction Level - in Terms of Motivation at Work

	Satisfaction Level - in Terms of Motivation at Work						Total
	Little		Average		High		
	No.	%	No.	%	No.	%	
Sickness Benefit	54	45.00	44	36.67	22	18.33	120
Maternity Benefit	54	45.00	40	33.33	26	21.67	120
Provident Fund	52	43.33	46	38.33	22	18.33	120
Pension	42	35.00	46	38.33	32	26.67	120

Source : Field Survey, 2013

11. Conclusions

The overall satisfaction level of social security benefits were analyzed on the basis of three aspects- present scenario of identified areas of Social Security Benefits namely Sickness benefits, maternity Benefits, Provident Fund and Pension on the basis of secondary information. Information gathered from the secondary sources, and primary sources of data of each identified variables on the basis of the views of the 120 respondents.

Sickness Benefits :

Civil Servants response on the sickness benefit is in two aspects. One is sickness leave and other one is treatment expenses. Whenever they or their family has hospitalized for the treatment, Hospital charge is too much expensive they cannot able to maintain hospital and medicine bill and other expenses at that time. Generally, sickness benefits getting after retirement. Before retirement or in job period, the process of getting the sickness benefit is not so easy. The process is very slow long and tedious, however no sufficient amount. The present provision of sickness benefit is different as their holding post wise, but it is need to equal for all class is better. No health care or medical insurance system to cover the full expenses. So need to manage health insurance with to cover the all risks and expenses as system of western countries like America, Canada, and Australia etc. Civil Service Hospital has established in Kathmandu only, so not easy to come there from all over the Nepal. So it has needed to manage this type of hospital operate in different region is highly recommended. Civil Service Hospital should be made free to all civil service personnel's and their family like as an Army Hospital and police Hospital in Nepal. If all expenses of sickness is beared by the government or covered by insurance, then they have no any burden about the sickness, then they feel secure in their life. Finally, sickness benefits is a component of Social Security benefits, which plays a vital role to motivate the government employees in their job.

Maternity:

Civil Servants response to the maternity benefit is in three aspects. One is leave of maternity leave and maternity care leave. Second one is maternity care allowances and all expenses in between the maternity period and last one is child care. Most of them suggested for 6 months paid leave and other 6 months unpaid maternity leave for the provision of breast feeding uses and mother is looking after her child is as a right of infants. Maternity care leave is not sufficient and better to extent one month to care his child and his wife as his social responsibility to care them. Maternity care allowances should be increase to maintain the nutrition's foods for mother and children. Government should bear the all hospital expenses/charges/bills and medicine as well as a prescription or totally free for the hospital service and medicines also. Government should provide all kinds of facilities for maternity care and manage the free child care center facilities in their office area. All expenses of maternity benefits is beared by the government, then they feel secure happy in their life. Finally, we can say maternity benefits are one of the components of Social Se-curity benefits, which plays a vital role to motivate the government employees in their job.

Provident Fund:

Provident fund benefit is in four aspects. First one is contribution percentage of salary, second one is responsible authority to the contribution, third one is facilities provided by EPF, and last fourth one is appropriate policy for the utilization of contribution. Existing contribu-tion percentage of salary is 10% from employee is not sufficient, 10% of salary is very little. Some respondents suggested as a voluntary contribution option is also better as employees choice. Presently employee and employers only responsible authority to contribute the provident fund amount. Government, employer and employee (3-tier) are responsible authority to contribute the provident fund amount for the employee. Facilities provided by EPF is that, Employes provident fund has manage the some of the facilities for the contributors, like as 90% special Loan, House loan amount up to 120 month's basic salary; education loan amount up to Rs 9,00,000 within the country and Rs. 12,00,000 in abroad. Similarly revolving Loan can be taken maximum upper limit is Rs. 20,0000. Other facilities like as accidental compensation up to Rs 100000 and Rs 25,000 as a funeral grants etc. They are not fully satisfied from the above facilities and they are suggested to increase the amount of all loan and other facilities. Because of the market price and inflation. Prov-ident fund is a retirement fund, so it should be saving for the future and taking after retirement. Present time is also important in our life and need money time to time. So it will be the better poli-cy to utilization of provident fund amount as 50% within a service period and 50% for the after retirement. Retirement fund helped to maintain their life after retirement. Provident fund can be help to feel secure and happy

in their retired life. Finally, we can say provident fund benefits are one of the components of Social Security benefits, which plays a role to motivate the employees.

Pension :

Pension benefit is in three aspects. First one is calculation method of pension and its value, second one is pensions for the dependent in terms of period and value, and last one is maintaining the daily expenses and living standard in retired life. existing calculation method and its value is not sufficient to maintain their daily expenses. pension period and pension amount for their dependents, is that government should taking responsibility and provide them up to life time with 100% amount of pension of his/her spouse. Respondent's view on the maintaining the daily expenses and living standard in retired life is that, present pension amount is very little due to the inflation and market rate. Livelihood becoming more expensive. After retirement pension is only a source of income for retired employee or dependent of his/her. So it should be manage or increase as a price level to maintaining daily life. Due to the market condition of present situations no one can maintain their normal living standard from present pension amount. Pension fund helped to maintain their life after retirement with feeling secure and happy in their retired life. Finally, we can say pension fund benefits are one of the components of Social Security benefits, which plays a role to motivate the employees.

5.4 Suggestion for Further Study

The present study has focused on social security benefits and role to motivate the Nepalese civil servants based on the identified four factors as independent variables namely: (a) sickness benefit (b) maternity benefit (c) provident fund and (d) pension benefits. his study does not provide the comprehensive analysis on all aspects and factors related with social security benefits and motivational level but it may suggest the areas for further study in social security benefits and its role to motivation in several aspects, some of which could be;

- Policy level issues related with social security benefits and employees motivation ;
- Its status in government agencies and private sector;
- The role of employees to enhance the performance of organization due to the social security benefits and its motivational level.

BIBLIOGRAPHY

- Achenbaum, Andrew (1986). Social Security: Visions and Revisions. U.S.: Cambridge University Press.
- Adams, G. & Schvaneveldt, J. (1991). Understanding Research Methods(2nd Ed.). New York: Longman

- Armstrong, Michael (2006). A Handbook of Human Resource Management Practice. London:Kogan Publishers.
- Arrow, K. J. (1981). Optimal and Voluntary Income Distribution. In Economic Welfare and the Economics of Soviet Socialism, Rosefielde (ed.). UK: Cambridge University Press.
- Avasthi & Maheshwari (1998). Public Administration. India:Education Publishers.
- Badal, R. (2005). Social security system in Nepal, Kathmandu: GEFONT.
- Baldoni, John (2005). Great Motivation Secrets of Great Leaders. New York: McGraw-Hill.
- Benavie, Arthur (2003). Social Security Under the Gun: What Every Informed Citizen Needs to Know About Pension Reform. New York: Palgrave Macmillan Gramlich.
- Bhattacharya, V. R. (1970). Some aspects of social security measures in India. Delhi: Metropolitan Book.
- Bhattacharya, V. R. (1970). Towards Democracy and Social Justice, Social Security Measures in India. Delhi: Metropolitan Book.
- Boxall, P and Purcell, J (2003). Strategy and Human Resource Management. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Burgess, R., & Stern, N. (1991). Social Security in Developing Countries: What, Why, Who, and How?, Social Security in Developing Countries. UK: Clarendon Press Oxford.
- Burns, Eveline M. (1956). Social Security and Public Policy. New York : McGRAW-HILL Book Co. Inc.
- Dreze, J. & Sen, A. (1991). Public Action for Social Security: Foundations and Strategy, Social Security in Developing Countries. UK: Clarendon Press Oxford.
- Edward, M. (1998). Is It Time to Reform Social Security? Ann Arbor: Univ. of Michigan Press.
- Gautam, G.S.(2007). Social Security Arrangement in Nepal:Restructuring the System with Reference to Asian Experience. Japan: Osaka Sangyo University.
- Guhan, S. (1994). Social Security Options for Developing Countries. Geneva: ILO.
- Holzmann, R. & Steen Jorgensen (2000). Social Risk Management: A new conceptual framework for Social Protection, and beyond, Social Protection Discussion Paper No. 0006, The World Bank.
- ILO (1984). Into the Twenty-First Century: The Development of Social Security.

Geneva: International Labour Organisation (ILO).

- Khatiwada, Y.R. (2003). Social protection expenditure and performance review: Statistical trends in social protection expenditure, coverage and performance in Nepal. Kathmandu: ILO.
- Mathema, P.(2012). National Social Security Policy: A Reality Need for Nepal. Administrative and Management Review Vol. 24, No. 2 August 2012.
- MOGA(2062). Civil Service Act, 2049 (1993). Kathmandu:Ministry of General Administration.
- Pathak, P.K. (1986). Social security in Nepalese civil service. Kathmandu: CDPA (unpublished Thesis)
- Perry, James L. & Wise, Lois R. (1990): The Motivational bases of Public Service. Public Administration Review, Vol. 50, No. 3, pp. 367 - 373
- Shirley Jenkins (1969). Social Security in in International Perspective. New York: Prentice-Hall Inc.
- Wolff, H.K. & Pant, P.R. (2002). Social science research and thesis writing. Kathmandu: Buddha Academic Enterprises.
- http://en.wikipedia.org/wiki/Social_security (Retrieved on 25th December, 2012)
- <http://www.issa.int/Topics/About-social-security> (Retrieved on 25th December, 2012)
- Universal Declaration of Human Rights. Plain language version. United Nations. <http://www.un.org/cyberschoolbus/humanrights/resources/plain.asp>. Retrieved on 20th April 2012.



System Generated e-mail Ledger Service

कोषले शुरु गरेको System Generated e-mail Ledger Service सेवा मार्फत सञ्चयकर्ताले आफ्नो सञ्चयकोष रकम, विशेष सापटी, घर सापटी तथा शैक्षिक सापटीलगायतका खाता विवरण आफ्नो E-mail Address मा प्राप्त गर्न सक्नेछन् ।

यो सेवा प्राप्त गर्न चाहने सञ्चयकोष कट्टी भइरहेका सञ्चयकर्ताले एउटा फाराम भरेर कोषमा बुझाएपछि User Name, Password, PinCode सहितको E-Service लिनु पर्नेछ ।

यो सेवा उपयोग गरे वापत कोषलाई कुनै दस्तुर तिर्न पर्दैन ।

कोषका गतिविधि तथा समाचार

कोषको वार्षिकोत्सव कार्यक्रम सम्पन्न

कर्मचारी सञ्चय कोषले कोष स्थापनाको ५३ वर्ष प्रवेश गरेको उपलक्ष्यमा यही भदौ ३१ गते एक समारोह आयोजन गरेर विभिन्न कार्यक्रमसहित वार्षिकोत्सव मनाएको छ ।

कोषको वार्षिकोत्सवको उपलक्ष्यमा कोषमा दीर्घ सेवा गर्ने कर्मचारीहरूलाई “दीर्घ सेवा पदक”, २०७० सालको एस.एल.सी.परीक्षामा सफलता हासिल गर्ने कोषका कर्मचारीहरूका छोराछोरीहरूलाई “शैक्षिक पुरस्कार”, वार्षिकोत्सवका अवसरमा आयोजित खेलकुद कार्यक्रमका विजेताहरूलाई “पदक तथा प्रमाणपत्र” प्रदान गरिएको थियो । सो पदक, पुरस्कार तथा प्रमाणपत्र वार्षिकोत्सव समारोह कार्यक्रमका प्रमुख अतिथि एवम् कोषको सञ्चालक समितिका अध्यक्ष श्री दुर्गानिधि शर्माले वितरण गर्नुभएको थियो ।

शाखा कार्यालय सञ्चालन सठबन्धी अन्तर्क्रिया

सञ्चयकर्ताहरूलाई स्थानीयस्तरमा नै छिटो छरितो र प्रभावकारी सेवा प्रवाह गर्न देशका विभिन्न भागमा खोलिएका कर्मचारी सञ्चय कोषका शाखा कार्यालयहरूको कार्य सञ्चालनमा एकरूपता ल्याउन “शाखा कार्यालय सञ्चालन निर्देशिका”मा समसामयिक सुधार विषयक अन्तर्क्रिया भएको छ ।

मकवानपुरको हेटौँडामा मिति २०७१ जेठ ३० र ३१ गते सम्पन्न सो अन्तर्क्रियामा कोषका प्रशासक, मुख्य अधिकृत तथा विभागीय प्रमुखहरू एवम् कोषका शाखा कार्यालय प्रमुखहरू सहभागी हुनुहुन्थ्यो ।

सो अन्तर्क्रियाले शाखा कार्यालयहरूको जिम्मेवारी तथा जवाफदेहिता र अधिकारबीच सन्तुलन कायम गर्ने गरी शाखा कार्यालयहरूलाई सुदृढ बनाउन पर्ने, कार्यालय भवन लगायतका भौतिक स्रोत साधनको व्यवस्था गर्नुपर्ने, सञ्चयकर्ताहरूलाई स्थानीयस्तरमा प्रभावकारी सेवा पुऱ्याउन शाखा कार्यालय मातहत विभिन्न सेवा केन्द्र सञ्चालन सम्बन्धी सम्भाव्यता अध्ययन गर्नुपर्ने, शाखा कार्यालयको कार्यक्षेत्र भित्रका सम्भावित सञ्चयकर्ता कार्यालय पहिचान गरी तिनलाई कोषमा आबद्ध गर्न शाखा कार्यालयलाई थप क्रियाशील बनाउन पर्ने लगायतका निष्कर्ष निकालेको छ ।

अन्तर्राष्ट्रिय सामाजिक सुरक्षण संघ (ISSA) को साधारणसभामा नेपाल सहभागी

सामाजिक सुरक्षाको क्षेत्रमा काम गर्दै आएको विश्व संस्था अन्तर्राष्ट्रिय सामाजिक सुरक्षण संघ (ISSA) को यही कात्तिक २४ देखि २९ गतेसम्म कतारको राजधानी दोहामा सम्पन्न ३१ औं साधारणसभामा कर्मचारी सञ्चय कोषको ३ सदस्यीय प्रतिनिधि टोलीले भाग लिएर फर्केको छ ।

विश्वका १२७ देशका करिब १ हजार जना प्रतिनिधि सहभागी भएको सो साधारणसभामा कोषको तर्फबाट कोषको सञ्चालक समितिका सदस्य एवम् प्रशासक श्री कृष्णप्रसाद आचार्य, सञ्चालक समितिका सदस्य श्री ताराध्वज पाण्डे र नायव मुख्य अधिकृत श्री राजेन्द्र काफ्लेले भाग लिनु भएको हो ।

साधारणसभाको आरम्भमा अन्तर्राष्ट्रिय सामाजिक सुरक्षण संघ (ISSA) का अध्यक्ष श्री इरोल प्रयाङ्क स्टुभ

(Errol Frank Stooove) र महासचिव ह्यान्स ह्वोष्ट कोन्कोलेस्की (Hans Horst Konkolesky)ले सहभागीहरुलाई स्वागत गर्नुहुँदै विगत तीन वर्षको उपलब्धि र भावी कार्यक्रम प्रस्तुत गर्नु भएको थियो ।

कतारका प्रधानमन्त्री श्री अब्दुल बिन नासेर खलिफा अल थानीको प्रमुख आतिथ्यमा सम्पन्न साधारणसभाको उद्घाटन सत्रमा कतारका अर्थमन्त्री लगायत मन्त्री गण, ओमानका सामाजिक सुरक्षा मन्त्रीको उपस्थिति थियो भने सो साधारणसभामा चीन, ब्राजिल र दक्षिण अफ्रिकाका सामाजिक सुरक्षा मन्त्रीहरुले भाग लिनु भएको थियो ।

सो अवसरमा ISSA का अध्यक्ष श्री इरोल फ्र्याङ्क स्टुभ (Errol Frank Stooove), महासचिव ह्यान्स ह्वोष्ट कोन्कोलेस्की (Hans Horst Konkolesky) तथा अन्तर्राष्ट्रिय श्रम सङ्गठन ILO को Social Protection Department का निर्देशक इसाबेल ओरिटज (Mr.Isabel Ortiz) सँग कोषको प्रतिनिधि टोलीले नेपालको सामाजिक सुरक्षाका क्षेत्रमा कोषले खेल्दै आएको भूमिकाका बारेमा जानकारी गराएको छ ।

कोषद्वारा सञ्चयकर्ता स्वास्थ्य सुविधा योजना प्रस्ताव

कोषले सञ्चयकर्ताको स्वास्थ्य सेवामा आइपर्ने जोखिमलाई कम गर्न “योगदानमा आधारित स्वास्थ्य सुविधा योजना” लागू गर्न कार्यविधि तयार गरी स्वीकृतिका लागि अर्थ मन्त्रालयमा पेस गरेको छ ।

यस सुविधा योजना अन्तर्गत बिरामी तथा औषधोपचार सुविधा, दुर्घटना क्षतिपूर्ति तथा अशक्तता सुविधा, प्रसुती सुविधा योजना र आश्रित सुविधा जस्ता चारवटा सुविधा योजना रहेका छन् । यी योजनाहरु वित्तीय स्रोतका आधारमा एकै पटक वा चरणबद्ध रुपमा संचालन हुनेछन् ।

बिरामी तथा औषधोपचार सुविधा योजना अन्तर्गत बिरामी तथा औषधोपचार सुविधा प्राप्त गर्न सञ्चयकर्ताले अनुमति प्राप्त दक्ष चिकित्सक वा अनुमति प्राप्त दक्ष शल्य-चिकित्सकको सिफारिसका आधारमा तोकिएको अस्पतालमा भर्ना भई उपचार गराउनु पर्ने व्यवस्था प्रस्तावमा उल्लेख छ ।

योगदानकर्ताको योगदान अवधिका आधारमा तमाम सेवा अवधिका लागि अधिकतम सीमा रु.६ लाख प्रस्ताव गरिएको यो सुविधा प्राप्त गर्ने सञ्चयकर्तालाई प्रत्येक आर्थिक वर्षका लागि अस्पतालमा भएको वास्तविक खर्च वा कुल रु.१ लाखमा नबढ्ने गरी योगदानकर्ताको हकमा रु.१ लाखसम्म र योगदानकर्ताको पति/पत्नी वा सन्तानिको हकमा रु.५० हजारसम्म सुविधाको रकम उपलब्ध हुने प्रावधान सिफारिस भएको छ ।

दुर्घटना क्षतिपूर्ति तथा अशक्तता सुविधा योजना अन्तर्गत दुर्घटनामा परेर कुनै सञ्चयकर्ताको मृत्यु भएमा वा शतप्रतिशत अङ्गभङ्ग भएमा निज वा निजको हकवालालाई बढीमा रु.१ लाख २५ हजारसम्मको दुर्घटना क्षतिपूर्ति सुविधा रकम उपलब्ध गराईने छ ।

दुर्घटनामा परी मृत्यु भएमा वा शतप्रतिशत अङ्गभङ्ग भएमा वा आंशिक अङ्गभङ्ग भएमा स्वास्थ्य सुविधा योजना वापत सञ्चयकर्ताले पाउने सुविधाको रकम भने तोकिए बमोजिम हुनेछ ।

प्रसुती सुविधा योजना अन्तर्गत महिला सञ्चयकर्ता आफै वा पुरुष सञ्चयकर्ताको पत्नी प्रसुति भएमा प्रसुति सुविधा वापत नोकरीको तमाम अवधिमा २ पटकसम्म प्रति पटक रु.२५,०००/- का दरले सुविधा रकम उपलब्ध हुनेछ ।

आश्रित सुविधा योजना अन्तर्गत सञ्चयकर्ता स्वयम् वा सञ्चयकर्ताका पति/पत्नी तथा १८ वर्ष मुनिका कुनै आय आर्जन हुने पेशामा नलागेका वा नोकरीमा नलागेका, अविवाहित तथा आश्रित २(दुई) सन्तानले यो सुविधा उपभोग गर्न पाउने छन् ।

त्यस्तै सञ्चयकर्ताको कुनै कारणले मृत्यु भएमा निजको नजिकको हकदारलाई देहायको सुविधा प्रदान गरिनेछ :

(क) आश्रितको भरण पोषणका लागि एकमुष्ट रु.७५ हजार,

(ख) मृतक सञ्चयकर्ताको दाहसंस्कार र काजकृयाका लागि रु.२५ हजार ।

सेवाबाट अवकास प्राप्त गरेको कुनै सञ्चयकर्ताको अवकास भएको मितिले २ वर्ष पश्चात मृत्यु भएको रहेछ र “योगदानमा आधारित स्वास्थ्य सुविधा योजना”मा पाँच वर्ष योगदान गरेको रहेछ भने त्यस्ता सञ्चयकर्ताका हकवालालाई समेत यो सुविधा उपलब्ध गराउने प्रावधान सिफारिस भएको छ ।

कर्मचारी सञ्चय कोष र सामाजिक सुरक्षा अन्तर्राष्ट्रिय संघसंस्थाबीच अनुभव आदानप्रदान

नेपालको सामाजिक सुरक्षणको क्षेत्रमा कार्यरत कर्मचारी सञ्चय कोषका अधिकारीहरु र इण्डोनेशियाको सामाजिक सुरक्षाका क्षेत्रमा क्रियाशील सरकारी कार्यक्रम BPJS Ketenagakerjaan का पदाधिकारीहरुबीच ज्ञान र अनुभव आदानप्रदान भएको छ ।

कर्मचारी सञ्चय कोषको निमन्त्रणामा इण्डोनेशियाली सामाजिक सुरक्षाका क्षेत्रमा क्रियाशील सरकारी कार्यक्रम BPJS Ketenagakerjaan का पदाधिकारीहरुको टोली कोषको सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रमका बारेमा अध्ययन गर्न नेपाल भ्रमणमा आएको थियो ।

पाहुना टोलीलाई स्वागत गर्नुहुँदै कोषका निमित्त प्रशासक श्री राधाकृष्ण पोतेले सामाजिक सुरक्षाको क्षेत्रमा काम गर्ने दुई भिन्न देशका सामाजिक सुरक्षा संस्थाका उच्च पदस्थ अधिकारीको अनुभव आदानप्रदान निकै महत्वपूर्ण हुने विचार व्यक्त गर्नु भयो । त्यसैगरी BPJS Ketenagakerjaan का प्रमुख कार्यकारी अधिकृत Mr. Elvyn G. Masassya ले को छोटकरी परिचय दिनु हुँदै नेपालको सामाजिक सुरक्षा व्यवस्था, घर सापटी र शैक्षिक सापटी सम्बन्धी व्यवस्था, वृद्धावस्थाको सुरक्षा तथा कोषको लगानीका क्षेत्र लगायतका विषयमा अध्ययन गर्न नेपाल भ्रमणमा आएको जानकारी दिनु भयो ।

कोष र इण्डोनेशियाली टोलीले कर्मचारी सञ्चय कोषका पदाधिकारीहरूसँग २०७० चैत २७ गते काठमाडौँमा आयोजित कार्यक्रममा आ-आफ्ना सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रम सम्बन्धी अनुभव आदानप्रदान गरेका थिए ।

कोषका अधिकृतहरुद्वारा अन्तर्राष्ट्रिय कन्फरेन्समा सहभागिता

मलेशियाको सामाजिक सुरक्षण संस्था SOCIAL SECURITY ORGANIZATION (SOCSO) को निमन्त्रणामा कर्मचारी सञ्चय कोषका अधिकृतहरुको एउटा टोलीले मलेशियाको सञ्चयकोष प्रणाली र सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रमका विषयमा अध्ययन गरेर फर्केको छ ।

कोषको कर्मचारी टोलीले १२ अप्रिल, २०१४ देखि १४ अप्रिल, २०१४ सम्म मलेशियाको सामाजिक सुरक्षण संस्था SOCIAL SECURITY ORGANIZATION (SOCSO or PERKESO) को भ्रमण गरेको थियो ।

त्यसैगरी Socso's Regional Return to Work Conference 2014 को सन्दर्भमा मलेशियाको क्वालालम्पुरमा आयोजित "Economic Empowerment & Social Reintegration" विषयक कन्फरेन्समा कोषका प्रबन्धकहरुले भाग लिनु भएको थियो ।

कोषका प्रबन्धक द्वय श्री हेमराज पाण्डे र श्री दामोदर सुवेदीले भाग लिएको सो कन्फरेन्स २०७१ असार १० र ११ गते सञ्चालन भएको थियो ।

उत्कृष्ट स्तरको कार्यका लागि कोष प्रशासक पुरस्कृत

सार्वजनिक संस्थान निर्देशन बोर्डको सिफारिसमा नेपाल सरकारद्वारा कर्मचारी सञ्चय कोषको प्रशासकमा नियुक्त प्रशासक श्री कृष्णप्रसाद आचार्य उत्कृष्ट स्तरको कार्य गरे वापत प्रशंसापत्रसहित नगद एक लाख रुपैयाँद्वारा पुरस्कृत हुनु भएको छ ।

सार्वजनिक संस्थान निर्देशन बोर्डको सिफारिसमा नेपाल सरकारद्वारा सार्वजनिक संस्थानका कार्यकारी प्रमुखहरुमा नियुक्त कार्यकारी प्रमुखहरुमध्ये कर्मचारी सञ्चय कोषका प्रशासक श्री आचार्यले नेपाल सरकारसँग गरेको कार्य सम्पादन सम्झौता बमोजिम उत्कृष्ट स्तरको कार्य सम्पादन गरे वापत नेपाल सरकारको मिति २०७० फागुन २७ गतेको निर्णयानुसार उहाँ पुरस्कृत हुनु भएको हो ।

सार्वजनिक संस्थान निर्देशन बोर्डले संस्थानका कार्यकारी प्रमुखहरुको कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन गर्दा प्रशासक श्री आचार्यको कार्य सम्पादन उत्कृष्ट स्तरको भएकाले “पुरस्कारयोग्य” भन्ने ठहर गरेर पुरस्कृत गर्न नेपाल सरकारलाई सिफारिस गरेको थियो ।

लेखा विवरणहरुको प्रस्तुतीका लागि कोष पुरस्कृत

कोषले नेपाल लेखामान र अन्तर्राष्ट्रिय लेखामान अनुरूप वित्तीय विवरण प्रस्तुत गरेकोमा लेखा व्यवसायीहरुको नियामक संस्था Institute of Chartered Accountant of Nepal (I-CAN) अवार्ड प्राप्त गरेको छ ।

लेखा व्यवसायीहरुको नियामक संस्था Institute of Chartered Accountant of Nepal (I-CAN) ले कोषले गरेको आर्थिक वर्ष २०६९/०७० को लेखा विवरणहरुको प्रस्तुतीका लागि सो अवार्ड प्रदान गरेको हो ।

दक्षिण एशियाली क्षेत्रका लेखा व्यावसायीहरुको संस्था South Asian Federation of Accountants को सम्मेलनका अवसरमा अर्थमन्त्री डा.रामशरण महतले कोषका प्रशासक श्री कृष्णप्रसाद आचार्यलाई सो अवार्ड हस्तान्तरण गर्नु भएको थियो ।

कोहलपुरमा शाखा कार्यालय सञ्चालन

कर्मचारी सञ्चय कोषले आफ्ना सञ्चयकर्ताहरुको सुविधालाई ध्यानमा राखेर स्थानीय स्तरमा नै कोषको सेवा सुविधा उपलब्ध गराउन बाँकेको कोहलपुरमा नयाँ शाखा कार्यालय सञ्चालनमा ल्याएको छ ।

कोहलपुरमा खोलिएको शाखा कार्यालयले सञ्चयकर्ताको सञ्चयकोष कट्टी रकम सङ्कलन, विशेष सापटी तथा

सेवाबाट अवकाशपश्चात कोष रकम भुक्तानी, औषधोपचार, काजकृया अनुदान लगायतका सामाजिक सुरक्षा सुविधा प्रदान, परिचयपत्र समर्थन, घर सापटी सुविधा लगायतका सेवा सुविधा प्रदान गर्नेछ। कोहलपुरस्थित शाखा कार्यालयले यही भदौ महिनाको २९ गतेदेखि सञ्चयकर्ता सेवा सम्बन्धी कार्य शुरु गरेको हो।

सिष्टम अडिट सम्पन्न

कोषले संस्थाभित्र प्रयोग भईरहेको सूचना प्रविधि प्रणालीको लेखापरीक्षण (System Audit) सम्पन्न गरेको छ। सूचना प्रविधि प्रणाली (System Audit) को लेखापरीक्षण गर्न नियुक्त लेखापरीक्षक देव एसोसिएट्स एण्ड कम्पनीले तोकिएको कार्य पूरा गरी कोष व्यवस्थापनलाई सुभावसहितको प्रतिवेदन दिएको छ।

संस्थाभित्रको आन्तरिक नियन्त्रण प्रणालीको विश्लेषण गर्ने, कोषको MIS प्रणाली तथा व्यवस्थापनको विश्लेषण, System Risk, Operational Risk को विश्लेषण, कोषको System Regulation का लागि उपयुक्त संयन्त्रको निरूपण एवम् प्रचलित लेखामानको पालना लगायतका उद्देश्य प्राप्तिका लागि कोषले System Audit गराएको हो।

ओरिण्ड म्याग्नेसाइटको ऋण असुली

सरकारको जमानतमा लगानी भएको ओरिण्ड म्याग्नेसाइट कम्पनीले कोषको पुरानो बाँकी ऋण साँवा व्याज सहित चुक्ता गरेको छ। मिति २०५२ साल भदौ महिना सम्ममा सो कम्पनीले कोषबाट लिएको परियोजना ऋण रु.२० करोडमध्ये बाँकी रहेको ऋण रकम र सो को व्याज सहित जम्मा ३५ करोड २ लाख २४ हजार ५१६ रुपैया मिति २०७१ असार ३२ मा कोषमा बुझाएको छ। विगत केही वर्षदेखि उद्योग सञ्चालन हुन नसकी बन्द नै रहेकाले कोषको सो लगानी शङ्कास्पद रुपमा रहेको थियो।

कोषको बैंक खाता ABBS मा आबद्ध

सञ्चयकर्ताको सञ्चयकोष रकमको हिसाबकिताबलाई शुद्ध र पारदर्शी बनाउन कर्मचारी सञ्चय कोषले राष्ट्रिय वाणिज्य बैंकको Any Branch Banking System (ABBS) मार्फत आफ्नो बैंक खाता सञ्चालन गर्ने भएको छ।

(ABBS) सेवा शुरु गर्न मिति २०७० पुस १७ मा कोष र राष्ट्रिय वाणिज्य बैंकबीच सम्पन्न सो सम्झौता अनुसार राष्ट्रिय वाणिज्य बैंकको काठमाडौँस्थित मुख्य शाखामा रहेको कोषको चल्ती खाता नं. १०९ ०० ५० १४५ ०१ मार्फत कोषले सञ्चयकर्ता र सञ्चयकर्ता कार्यालयसँग कारोबार गर्ने भएको हो।

यो सम्झौतापछि अब सञ्चयकर्ता कार्यालय एवम् सञ्चयकर्ता स्वयम्ले राष्ट्रिय वाणिज्य बैंकमा रहेको कोषको बैंक खातामार्फत सञ्चयकोष रकम जम्मा गर्न सक्ने भएको हुँदा कोषलाई रकम सङ्कलनमा सुविधा हुने भएको छ भने सञ्चयकर्ता कार्यालय वा सञ्चयकर्ताले कोषकट्टीको फाँटवारी समेत (Hard Copy / Soft Copy) बैंकमा नै बुझाउन सक्ने व्यवस्था भएको छ।

त्यसैगरी सञ्चयकर्ताले बैंकमा आवश्यक कागजात पेश गरेर On-Line मार्फत विशेष सापटी समेत लिन

सक्ने व्यवस्था गरिने समेत सम्झौतामा उल्लेख छ । यसबाट सञ्चयकर्ताहरूलाई कोषले प्रदान गर्दै आएको सेवा सुविधा प्रवाहमा छिटोछरितो र प्रभावकारी हुने कोषको विश्वास गरिएको छ ।

कोषले अब Website मार्फत सञ्चयकर्ताको गुनासो सुन्ने

कर्मचारी सञ्चय कोषले सञ्चयकर्तालाई कोषद्वारा प्रदान गरिएका सेवा सुविधाका बारेमा कुनै सञ्चयकर्ताले गुनासो गर्न चाहेमा कोषको Website मार्फत गुनासो गर्न सक्ने व्यवस्था मिलाउने भएको छ ।

कर्मचारी सञ्चय कोषका प्रशासकको अध्यक्षतामा क्रियाशील “कोषको न्यूनतम कार्यक्रम र कार्यदिशाको कार्यान्वयन गर्न गठित उच्च स्तरीय अनुगमन समिति”को मिति २०७० मङ्सिर १२गते बुधवार बसेको बैठकले उक्त व्यवस्था गर्ने निर्णय गरेको हो । बैठकले आन्तरिक रूपमा कोषमा कार्यरत कर्मचारी तथा आम सञ्चयकर्ताहरूलाई सुसूचित गराउन भए गरेका कार्य तथा निर्णयहरू सम्बन्धित विभागले यथाशिघ्र कोषको website मा राख्न व्यवस्था मिलाउने निर्णय समेत गरेको छ ।

कोषका बजेट तथा कार्यक्रमका बारेमा अर्ध वार्षिक समीक्षा

कोष व्यवस्थापनले आर्थिक वर्ष २०७०/०७१ का लागि स्वीकृत वार्षिक कार्यक्रम र बजेट खर्चको अर्ध वार्षिक समीक्षा गरेको छ ।

योजना, अनुगमन तथा मूल्याङ्कन विभाग र केन्द्रीय लेखा तथा खर्च विभागको संयुक्त आयोजनामा काठमाडौंमा सम्पन्न सो अर्ध वार्षिक समीक्षा कार्यक्रममा कोषका विभागीय प्रमुखहरू, वरिष्ठ प्रबन्धकहरू, शाखा कार्यालय प्रमुखहरू र प्रबन्धक तहका अधिकृतहरूको सहभागिता थियो ।

कोषको वार्षिक कार्यक्रम तथा बजेट कार्यान्वयन गर्दा सञ्चयकर्ताहरूको हित र सन्तुष्टिमा केन्द्रित रहनुपर्ने निष्कर्ष निकालिएको थियो ।

कोषको वार्षिक प्रतिवेदन प्रस्तुत

कोषले आर्थिक वर्ष २०६९/७० को वार्षिक प्रतिवेदन नेपाल सरकार समक्ष प्रस्तुत गरेको छ । कर्मचारी सञ्चय कोष ऐन, २०१९को प्रावधान अनुरूप प्रत्येक आर्थिक वर्ष समाप्त भएको नौ महिना भित्र कोषले आफ्ना क्रियाकलापहरूको संक्षिप्त विवरण सहितको प्रतिवेदन नेपाल सरकार समक्ष प्रस्तुत गर्दै आएको छ ।

सो वार्षिक प्रतिवेदन कोषको website : www.epfnepal.com.np मा हेर्न वा Download गर्न सकिनेछ ।

आ.व.२०७०/०७१ को लेखा परीक्षण गर्न लेखा परीक्षक नियुक्ति

कोषको आर्थिक वर्ष २०७०/०७१ को अन्तिम लेखा परीक्षण गर्न महालेखा परीक्षक कार्यालयले चार्टर्ड एकाउण्टेण्ट श्री उमेशप्रसाद ढकाललाई लेखा परीक्षक नियुक्त गरेको छ । कोषले प्रत्येक आर्थिक वर्षको लेखा परीक्षण कार्य समयमा नै सम्पन्न गर्दै आएको छ ।

सञ्चयकर्ता सन्तुष्टि अध्ययन अनुसन्धान

सञ्चयकर्ताहरूको हितका लागि अधिकतम सुविधा प्रदान गर्दै जाने लक्ष्य अनुरूप कोषले सञ्चयकर्ता सन्तुष्टि लगायत विविध विषयमा अध्ययन अनुसन्धान गर्दै आएको छ। जसमध्ये सञ्चयकर्ता सन्तुष्टि सर्वेक्षण विषयमा हाल नेपाल पि.एच.डि.एसोसिएसन मार्फत एक अध्ययन सर्वेक्षण भइरहेको छ।

कोषले यसै आर्थिक वर्ष २०७०/०७१ देखि कार्यान्वयन गर्ने गरी संस्थागत सुशासन मार्गदर्शन, कोषको बजेट निर्देशिका, जोखिम व्यवस्थापन मार्गदर्शन, कोषको लगानी नीति जस्ता विषय र क्षेत्रहरूमा अध्ययन कार्य अघि बढाएको छ।

“सञ्चयकर्ता सापटी कार्यविधि, २०७०” लागू

कर्मचारी सञ्चय कोषले नयाँ वर्ष २०७१ देखि आफ्ना सञ्चयकर्ताको सेवाकालीन आवश्यकता पूरा गर्न विगतमा कोषद्वारा प्रदान गरिँदै आएका वित्तीय सेवा अन्तर्गतका सापटी सुविधाहरूलाई थप प्रभावकारी र व्यवस्थित रूपमा सञ्चालन गर्न साविकका व्यवस्थाहरूलाई एकीकृत रूपमा “सञ्चयकर्ता सापटी कार्यविधि, २०७०” लागू गरेको छ।

उक्त सापटी कार्यविधि कोषको website :www.epfnepal.com.np मा हेर्न वा Download गर्न सकिनेछ।

वरिष्ठ कार्यकारी मञ्चको अन्तर्क्रिया सम्पन्न

कर्मचारी सञ्चय कोषको व्यवस्थापकीय नीति निर्माणमा सहयोग पुर्याउने उद्देश्यले कोषमा गठित “वरिष्ठ कार्यकारी मञ्च” ले समय समयमा कोषको उद्देश्यसँग सम्बन्धित भिन्न भिन्न विषयमा अन्तर्क्रिया सम्पन्न भएको छ।

कोषभित्र प्राज्ञिक अभ्यास गर्ने तथा ज्ञान र अनुभव आदानप्रदान गर्ने मञ्चका रूपमा विकास भएको कोषका प्रबन्धक तह र सोभन्दा माथिका अधिकारीहरूको पाँचवटा विषयगत समूहको साझा मञ्चका रूपमा “वरिष्ठ कार्यकारी मञ्च” गठन भएको हो।

वरिष्ठ कार्यकारी मञ्चका पाँच समूहमध्ये तीनवटा समूहले यही २०७० पुस २० गते अन्तर्क्रिया आयोजन गरेर आ-आफ्नो क्षेत्रको अध्ययन पूरा गरी कार्यपत्र प्रस्तुत गरेका थिए।

जसमध्ये “सामाजिक सुरक्षा अनुसन्धान तथा विकास समूह” का तर्फबाट “नेपालमा सामाजिक सुरक्षाको प्रस्तावित मार्गाचित्र कर्मचारी सञ्चय कोषको भूमिका”, “वित्तीय स्रोत व्यवस्थापन समूह” ले “कोषको लगानी नीति - २०६९ मा समसामयिक संशोधनको सान्दर्भिकता” र तेस्रो कार्यपत्र “सूचना तथा सञ्चार प्रविधि समूह”को तर्फबाट “Intranet and Opportunities at Employees Provident Fund ” शीर्षकमा कार्यपत्र प्रस्तुत गरिएको थियो।

त्यसैगरी वरिष्ठ कार्यकारी मञ्चको दोस्रो अन्तर्क्रिया २०७१ जेठ २३ र २४ गते एवम् तेस्रो अन्तर्क्रिया २०७१ असार ६ गते सम्पन्न भएको थियो।

मञ्चको दोस्रो अन्तर्क्रियामा “सङ्गठन, व्यवस्थापन तथा नवप्रवर्तन समूह”को तर्फबाट “कर्मचारी सञ्चय कोषको सन्दर्भमा संस्थागत सुशासन” विषयक तथा “सामाजिक सुरक्षा सेवा प्रवाह तथा व्यवस्थापन समूह”को तर्फबाट “सञ्चयकर्ता सेवा व्यवस्थापनमा देखिएका समस्या तथा समाधानका उपायहरू” विषयक कार्यपत्र प्रस्तुत गरिएको थियो भने तेस्रो अन्तर्क्रियामा “सङ्गठन, व्यवस्थापन तथा नवप्रवर्तन समूह”को तर्फबाट “कोषको समग्र व्यवस्थापन तथा मानव संसाधनको योजना तर्जुमा तथा विकासमा देखिएका चुनौतीहरूको पहिचान तथा समाधानका उपायहरूको खोज” विषयक कार्यपत्र प्रस्तुत गरिएको थियो ।

कार्यपत्र प्रस्तुतीपछि सहभागीहरूबीच सघन छलफल भएको र सो छलफलले तत् तत् विषयमा थुप्रै रचनात्मक सुझाव दिएको छ ।

सञ्चयकर्तालाई आर्थिक वर्ष २०६९/०७०को मुनाफा वितरण

कर्मचारी सञ्चय कोषले तोकिएको समयभित्रै आर्थिक वर्ष २०६९/०७०को लेखा परीक्षण सकेर सञ्चयकर्तालाई मुनाफा वितरण गरी सकेको छ ।

कोषले आर्थिक वर्ष २०६९/०७० को शुरु मौज्जात सञ्चयकोष रकममा ०.७५ प्रतिशतका दरले वितरण गरेको मुनाफा सम्बन्धित सञ्चयकर्ताको कोष खातामा जम्मा भइसकेको छ ।

कोषको सञ्चालक समितिको मिति २०७०/९/२५ को बैठकले लेखा परीक्षण पश्चात कायम भएको मुनाफा १ अर्ब ३६ करोड ४३ लाख रुपैयाँमध्ये देहाय बमोजिमका कोषहरूमा रकम बाँडफाँड गर्ने निर्णय गरेको छ ।

कोषले २०६९ साउनदेखि सेवाबाट अवकाश भएर सञ्चयकोष रकम भुक्तानी लगिसकेका सञ्चयकर्ताहरूलाई समेत उक्त मुनाफा दिने भएकाले २०६९ साउनदेखि २०७० पुस २८ गतेसम्म सञ्चयकोष रकम लगिसकेका सञ्चयकर्ताहरूलाई कोषका कार्यालयहरूबाट मुनाफा रकम लिन अनुरोध पनि गरेको छ ।

संस्थागत सुशासनका लागि विभिन्न निर्देशिका तर्जुमा र लागू

सञ्चयकर्ता सेवामा प्रभावकारिता अभिवृद्धि गर्ने, कोषको आन्तरिक नियन्त्रण प्रणालीलाई सबल बनाउने, कार्यप्रणालीलाई नियमित, व्यवस्थित र सुशासित बनाउने उद्देश्य राखेर कर्मचारी सञ्चय कोषले संस्थागत सुशासन निर्देशिका, २०७१ कार्यान्वयनमा ल्याएको छ ।

कार्य-प्रक्रिया तथा सम्पादन निष्पक्षता र तटस्थता, पारदर्शिता, जवाफदेहिता, सेवाको गुणस्तरमा निरन्तर सुधार, कार्यदक्षता र प्रभावकारिता, नतिजा उन्मुख कार्य प्रणाली, सहकार्य र सहभागितालाई कोषले संस्थागत सुशासन निर्देशिका, २०७१ को निर्देशक सिद्धान्तका रूपमा अपनाएको छ ।

यसबाट कोषको सञ्चालक समिति र व्यवस्थापनबाट सञ्चालन हुने समग्र गतिविधिमा कार्यकुशलता वृद्धि हुने र सञ्चयकर्ताको अधिकतम हित सुनिश्चित हुन जाने अपेक्षा गरिएको छ ।

लगानी नीति, २०७१

त्यसैगरी कोषमा रहेको सञ्चित रकम सुरक्षित, दक्षतापूर्ण तथा प्रभावकारी परिचालनका लागि विद्यमान लगानी नीतिमा समसामयिक सुधार तथा परिमार्जन गरेर लगानी नीति, २०७१ लागू गरिएको छ ।

कोषमा सञ्चित रकम सुरक्षित तथा प्रभावकारी रूपमा परिचालन गर्ने, लगानीको कार्य सुरक्षा, प्रतिफल तथा तरलता व्यवस्थापनबाट निर्देशित हुने, सङ्कलित स्रोत प्रतिफलयुक्त क्षेत्रमा परिचालन गर्ने, कर्जा तथा लगानी पोर्टफोलियोको पहिचान गर्ने, लगानीका क्षेत्रहरु विविधिकरण गर्ने, मूल्याङ्कन, विश्लेषण तथा अनुगमन गर्ने आदि कार्यलाई हालै लागू गरिएको लगानी नीति, २०७१ ले व्यवस्थित गरेको छ ।

जोखिम व्यवस्थापन निर्देशिका, २०७१

कोषले गर्ने वित्तीय कारोबारहरुमा निहित जोखिमहरु पहिचान, विश्लेषण तथा मापन र अनुगमन तथा नियन्त्रण गर्ने सन्दर्भमा जोखिम व्यवस्थापन निर्देशिका, २०७१ लागू गरेको छ ।

कर्मचारी सञ्चय कोषमा निहित जोखिमहरुको पहिचान गर्ने, विश्लेषण तथा मापन गर्ने, अनुगमन गर्ने तथा नियन्त्रण गर्नु जोखिम व्यवस्थापन निर्देशिका, २०७१ को प्रमुख उद्देश्य रहेको छ ।

व्यावसायिक निरन्तरता योजना र विपद् व्यवस्थापन योजना, २०७१

विपद्का कारण कोषको कार्य सम्पादन गर्न नसकिने परिस्थितिमा पनि अत्यावश्यक सेवा/सुविधाहरु तोकिएको समय र गुणस्तरमा सम्पादन गर्ने कार्यलाई व्यवस्थित गर्न कोषले व्यावसायिक निरन्तरता योजना र विपद् व्यवस्थापन योजना, २०७१ लागू गरेको छ ।

सम्भावित विपद्हरुको शुरुमै पहिचान गरी समाधानका उपायहरु अवलम्बन गर्न र विपद्मा प्रदान गरिने अत्यावश्यक सेवा सुविधाहरुमा निहित जोखिम र तिनका प्रभावको पहिचान गर्न सघाउ पुऱ्याउने यस व्यावसायिक निरन्तरता योजना र विपद् व्यवस्थापन योजना, २०७१ का विशेषता रहेका छन् ।

नेपाल बिद्युत प्राधिकरणसंग अन्तरक्रिया कार्यक्रम

सञ्चयकर्ता सेवा तथा सामाजिक सुरक्षा विभागको आयोजनामा नेपाल बिद्युत प्राधिकरणका अत्तरिया, ने पालगंज, बुटवल, पोखरा र बिराटनगर स्थित क्षेत्रीय कार्यालय अन्तरगतका कार्यालयहरुका लेखा प्रमुख र ले खासंग सम्बन्धित कर्मचारीहरुलाई सञ्चयकोषको गतिविधिहरुको बारेमा जानकारी गराउन, डाटा इम्पोर्ट र ईमेलबाट फाँटवारी पठाउने तरिका र परिचयपत्रको आवश्यकता र महत्वका बारेमा जानकारी गराउने उद्दे श्यले आर्थिक वर्ष २०७०/०७१ को विभिन्न मितिमा उल्लेखित क्षेत्रिय कार्यालयहरुमा अन्तरक्रिया कार्यक्रमहरु आयोजना गरियो ।

कर्मचारी सञ्चय कोषमा आवद्ध संस्थान शाखा अन्तरगत सवैभन्दा बढी सञ्चयकर्ताहरु रहेको नेपाल बिद्युत प्राधिकरण का कार्यालयहरुबाट प्राप्त हुने फाँटवारीहरुमा एकरूपता कायम गर्न र संलग्न कर्मचारीहरुलाई को षकट्टी तथा सापटी कट्टी रकम शुद्ध र व्यवस्थित लेखांकन गर्न उत्प्रेरित गर्ने उद्देश्यले आयोजना गरिएका

अन्तरक्रिया कार्यक्रमहरूमा करिब १२० जनाको सहभागिता रहेको थियो । सहभागिहरूले कोषका विभिन्न गतिविधिहरूको बारेमा जिज्ञासा राख्नुका साथै कोषसंग सम्बन्धित कार्यमा अड्डपने समस्याहरूका बारेमा जानकारी गराउनु भएको थियो । प्राप्त जिज्ञासा एवं समस्याहरूको समाधानका लागि कोषका पदाधिकारीहरूले आवश्यक जानकारी गराउनु भएको थियो । कार्यक्रमको आयोजना सञ्चयकर्ता सेवा तथा सामाजिक सुरक्षा विभाग अन्तरगत संस्थान शाखाको समन्वयमा उक्त शाखाका अधिकृत एवं अन्य कर्मचारीहरूबाट भएको थियो ।

अन्तरक्रिया कार्यक्रमबाट नेपाल विद्युत प्राधिकरणका विभिन्न कार्यालयहरूसंगको समन्वयमा प्रभावकारीता आएको, कोषले उपलब्ध गराएको प्रविधिको उच्चतम प्रयोग गर्न अनुरोध गरिएको र सोही अनुसार डाटा ईम्पोर्टमा वृद्धि भएको र प्राप्त फांटवारीहरूमा एकरूपता कायम भएको छ ।

सार्वजनिक संस्थान र अन्य प्रतिष्ठानका लेखा प्रमुखहरूका लागि सञ्चयकोष व्यवस्थापन एवं प्रविधि प्रयोग सम्बन्धि अन्तरक्रिया कार्यक्रम

सञ्चयकर्ता सेवा तथा सामाजिक सुरक्षा विभागको आयोजनामा २०७१ साल जेष्ठ २९ गतेका दिन कोषको पुल्चोक स्थित कार्यालयमा सार्वजनिक संस्थान र अन्य प्रतिष्ठानका लेखा प्रमुखहरूका लागि सञ्चयकोष व्यवस्थापन एवं प्रविधि प्रयोग सम्बन्धि अन्तरक्रिया कार्यक्रमको आयोजना गरियो । उक्त कार्यक्रममा काठमाडौं उपत्यकाका सार्वजनिक संस्थान र निजि प्रतिष्ठान सहित कोषमा आवद्ध ६४ वटा कार्यालयका लेखा प्रमुख तथा लेखापालहरूको सहभागिता रहेको थियो ।

कार्यक्रमको उद्देश्य मुख्यतः सञ्चयकोषको व्यवस्थापन र यसमा प्रविधिको प्रयोगका लागि सञ्चयकर्ता कार्यालयहरूबाट अपेक्षा गरिएको सहयोगका बारेमा जानकारी गराउनु रहेको थियो । यसका साथै दोहरो खाता सृजना हुनाका कारणहरू, परिचयपत्रको आवश्यकता र महत्वका बारेमा जानकारी गराउने र फांटवारीहरू नियमित रूपमा पठाउने विषयमा पनि सहभागिहरूलाई आवश्यक जानकारी गराइएको थियो ।

कार्यक्रममा सहभागिहरूका तर्फबाट चण्डिका पोखरेल, विदुर आचार्य लगायत अन्य सहभागिहरूले विभिन्न जिज्ञासा एवं सुझावहरू राख्नु भएको थियो । कार्यक्रममा कोषका प्रशासक एवं मुख्य अधिकृतहरूको समेत उपस्थिती रहेको थियो । मुख्य अधिकृतबाट कार्यक्रमको महत्व, सञ्चय कोषको विगत र वर्तमानका बारेमा चर्चा गर्नुका साथै नीतिगत विषयहरू लागू गराउने प्रतिवद्धता व्यक्त गर्नुभएको थियो । कार्यक्रमका प्रमुख अतिथि सञ्चयकर्ता सेवा तथा सामाजिक सुरक्षा विभागका विभागीय प्रमुख श्री राजेन्द्र काफ्लेले प्राप्त जिज्ञासाहरूको संबोधन गर्नुका साथै यस्ता कार्यक्रमबाट कोष र सञ्चयकर्ताहरू विच समुधुर सम्बन्ध विकास हुने र कार्य प्रक्रियामा प्रभावकारीता एवं सहजता आउने विश्वास व्यक्त गर्नु भएको थियो । कार्यक्रमको सञ्चालन एवं प्रबन्ध र कार्यपत्रको प्रस्तुती विभागका प्रबन्धक, बरिष्ठ शाखा अधिकृत, अधिकृत एवं अन्य पदाधिकारीबाट भएको थियो ।

सञ्चयकर्ता सन्तुष्टि सर्वेक्षण, २०७१

कोषले सदैव आफ्ना सञ्चयकर्ताको हित र प्रवाह गर्ने सेवा सुविधा छिटो छरितो एवम् प्रभावकारी बनाउने रणनीति लिइ सो अनुरूप केन्द्रित भई कार्य गर्दै आएकोमा सञ्चयकर्ता/ग्राहक सन्तुष्टिको सम्बन्धमा समेत सर्वेक्षण गरी प्रतिवेदनले औल्याएका विषयमा सममामयिक सुधार गरी आफ्नो सेवा प्रभावकारी बनाउने तर्फ सदैव दृढ रहेको छ । यसै सन्दर्भमा आ.व.२०७०/७१ को वार्षिक कार्यक्रममा “कोषले प्रवाह गरेको सेवा प्रवाहमा सञ्चयकर्ताको सन्तुष्टि” को अध्ययन गर्ने कार्यक्रम रहे अनुसार नेपाल पि.एच.डी. एसोसिएसनले कोषको सेवा प्रवाहमा सञ्चयकर्ताको सन्तुष्टिको अध्ययन गरी प्रतिवेदन पेश गरेको थियो । उक्त प्रतिवेदनको आधारमा कोषले गरेका सेवा प्रवाहप्रति सञ्चयकर्ताको सन्तुष्टिको अवस्थालाई संक्षेपमा प्रस्तुत गरिएको छ ।

यस अध्ययनले सबै सञ्चयकर्ता/सेवाग्राहीको प्रतिनिधित्व गर्न सकोस भन्ने उद्देश्यले कार्यस्थल, भ्रमण, तथ्याङ्क सङ्कलन, तथ्याङ्क विश्लेषण र प्रतिवेदन लेखन प्रक्रिया अपनाइएको छ भने सेवाग्राही र सेवा प्रवाही, सरोकार पक्ष, व्यवस्थापन Stake holder सबैलाई प्रश्नावली विधि, अन्तर्वार्ता, छलफल, सुभाष, पृष्ठपोषण आदि विधि अपनाइएको थियो । विभिन्न निकाय/कार्यालयका गरी करिब ४,८६,००० सञ्चयकर्ता रहेकोमा सबै क्षेत्रको प्रतिनिधित्व हुने गरी Simple Random Sampling Technique अपनाएको ५०० जना Respondent को छनोट गरिएकोमा ४८२ जना सञ्चयकर्ताको प्रतिनिधित्व भएको थियो । Key Informants को अन्तर्वार्ताको लागि Purposive Random Sampling विधि अपनाइएको थियो ।

तथ्याङ्क सङ्कलनका लागि Semi Structured प्रश्नावली, चेकलिष्टको माध्यमबाट प्राथमिक र द्वितीय तथ्याङ्क विधि अपनाइएको थियो । प्राप्त तथ्याङ्कलाई Qualitative & Quantitative दुवै विधि Mix Method अपनाइएको थियो । अध्ययनको क्रममा थोरै संख्यामा Respondent छनोट भएको हुँदा सबै सञ्चयकर्ताको विचारलाई प्रतिनिधित्व हुन नसकेको, सञ्चयकर्ता कार्यालयबाट तथ्याङ्क सङ्कलनमा कठिनाई जस्ता कारण यस अध्ययनका सीमा रहेका थिए ।

यस अध्ययनले कोषको केन्द्रीय कार्यालय र शाखा कार्यालयहरुका सञ्चयकर्ताहरु सर्वेक्षणमा सहभागी एवम् प्रतिनिधित्व भएको हुनाले यसले कोषको सेवा प्रवाहप्रति समग्र देशकै सञ्चयकर्ताको विचार/धारणाको प्रतिनिधित्व गर्छ ।

तथ्याङ्क सङ्कलनका लागि ५०० जना सञ्चयकर्ता छनोट भएकोमा ४८२ जनाबाट प्रश्नावली/तथ्याङ्क प्राप्त भएको थियो । ४८२ को ८७.८५ पुरुष र १२.२५ महिला रहेका थिए । त्यस्तैगरी अधिकांश Respondents को समूह ३१-५० वर्ष उमेर समूह भित्रका रहेका थिए । जसमा ३० वर्ष मुनिका २१.४५ ३१-४० उमेर समूहका २९.३५, ४१-५० उमेर समूहका ३१.५५ र ५१ वर्ष माथिका १६.५ Respondents रहेका थिए । जसमध्ये २३.७५ ले स्नातक तह २२.८५ प्रवीणता प्रमाणपत्र तह, २१.६५ ले स्नातकोत्तर, २०.७५ ले माध्यमिक शिक्षा प्राप्त गरेका थिए भने २.५५ ले लेखन पढ्न नसक्ने थिए । ६.८५ सञ्चयकर्ता प्राथमिक तह अध्ययन गरेका थिए भने २ जना (०.४५) ले विद्यावारिधी (Ph.D) गरेका थिए ।

उक्त अध्ययनमा कोषको सेवा प्रवाहमा सञ्चयकर्ताको कोषको सेवा प्रवाहप्रतिको चेतनाको स्तर यस प्रकार रहेको पाइयो ।

- ८९.५ सञ्चयकर्तालाई विशेष सापटीको बारेमा जानकारी भएको ।
- ५५.८५ सञ्चयकर्तालाई घर सापटीको बारेमा जानकारी भएको ।
- १५.८५ सञ्चयकर्तालाई दुर्घटना क्षतिपूर्तीको बारेमा जानकारी भएको ।
- १३.७५ सञ्चयकर्तालाई काजक्रिया अनुदानको बारेमा जानकारी भएको ।
- ५५ भन्दा कम सञ्चयकर्तालाई सरलचक्र कर्जाको बारेमा जानकारी भएको ।

यस अध्ययनका Respondents & Key Information ले कोषको सेवा प्रवाहप्रति सञ्चयकर्ताको सन्तुष्टी मापनको क्रममा दिएका सुझावहरु देहाय बमोजिम रहेका थिए ।

- कोषको शाखा कार्यालयको विस्तार गरेर सञ्चयकर्तालाई कोषको सेवामा पहुँच पुऱ्याउन सहजता बनाउन पर्ने र सेवा प्रवाह प्रक्रियालाई अबै सरलीकृत बनाउनु पर्ने ।
- कोषको सञ्चित रकम परिचालनमा Investment Portfolio maintain गर्नुपर्ने र नेपाल आयल निगम जस्ता संस्थालाई ऋण प्रवाह गर्न नहुने र गरेमा व्यवस्थापन नै उत्तरदायी हुनुपर्ने ।
- कोषले प्रवाह गर्ने सेवा तथा सुविधाका बारेमा जनचेतना जगाउने कार्यक्रमहरु गर्नुपर्ने र दुर्गम क्षेत्रमा समेत घर सापटी र शैक्षिक सापटीको क्षेत्र विस्तार गर्नुपर्ने र अन्य नयाँ सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रम ल्याउनु पर्ने । सबै सञ्चयकर्तालाई समान सुविधातर्फ ध्यानाकर्षण गराइएको ।
- कोषले दिने व्याजदर बढाउन र ऋण/सापटीमा लिने व्याज घटाउनु पर्ने online तथा e-service लाई प्रभावकारी बनाउन पर्ने र Bank ले जस्तै SMS मार्फत प्रत्येक Dr. & Cr. कारोबारको जानकारी उपलब्ध गराउनु पर्ने ।
- कोषको रकम दीर्घकालीन भौतिक संरचना तथा दिगो विकासका पूर्वाधारयुक्त परियोजनामा लगानी गर्नुपर्ने
- सञ्चयकोष रकम लगानी गर्ने सन्दर्भमा निर्णय प्रक्रियामा स्वतन्त्रता/छिटो छरितो हुनुपर्ने ।
- सञ्चयकर्ताको वित्तीय तथा सामाजिक आबद्धताका लागि लाभान्वित हुने खालका नयाँ कार्यक्रम/योजना विकास गर्नुपर्ने ।

कर्मचारी सञ्चय कोषले आफ्ना सञ्चयकर्ताका लागि सामाजिक सुरक्षा तथा वित्तीय सुरक्षाका लागि विभिन्न कार्यक्रमहरु ल्याएको छ । यसको प्रमुख उद्देश्य सञ्चयकर्तालाई आर्थिक सङ्कटको समयमा वित्तीय सुरक्षा प्रदान गर्न रहेता पनि सबै सञ्चयकर्ताले कोषले प्रदान गर्ने सेवा सुविधाको बारेमा थाह नहुँदा कोषको सेवाको उपभोग गर्न नपाएको अवस्था अध्ययनले देखाएको छ ।

कोषको सेवा प्रवाह, सुविधाको रकम, प्रक्रियाको सवालमा सञ्चयकर्ताको सन्तुष्टी मापनमा अधिकाँसले ठीकै रहेको बताएको र कम संख्याले धेरै राम्रो र केहीले कम रहेको बताएका छन् । यस अध्ययनको नतिजाले कोषले आफ्ना कमी कमजोरी सुधार गरी आगामी दिनमा प्रभावकारी बनाउन उल्लेखित केही सुधारका उपाय अवलम्बन गरेमा कोषको उद्देश्य पूर्ति, सुशासन र सेवा प्रवाह प्रभावकारी हुने देखिन्छ ।

- सबै कर्मचारी सञ्चयकर्ताप्रति उत्तरदायी भई मिठो बोली वचनका साथ तत्काल कार्य गर्ने संस्कृतिको विकास ।

- सञ्चयकर्ताको कोषकट्टी जम्मा विवरण अद्यावधिक गरी समयमै उपलब्ध गराउने ।
- विभिन्न ऋण सुविधाको समग्र प्रक्रियाको अनुगमन तथा मूल्याङ्कन गरी समयानुकूल बनाउन पर्ने ।
- कोषको सेवा सुविधाका बारेमा सञ्चयकर्ता चेतना कार्यक्रम गर्नुपर्ने ।
- कोषको e-service लाई प्रभावकारी बनाउन पर्ने ।
- HR Development Plan, Management System, Policy निर्माण गर्ने । प्रत्येक विभागको Rules & Responsibilities समयानुकूल अद्यावधिक गर्नुपर्ने ।
- सेवा केन्द्र र शाखा विस्तार गरी शाखा कार्यालयबाट सबै सेवा, सुविधा उपलब्ध गराउने ।
- कोषको रकम लगानी विविधीकरण गर्ने र जोखिमयुक्त योजना तथा क्षेत्रमा लगानी गर्ने कार्य नगर्ने ।
- पूर्वाधार विकासका आयोजनामा लगानी गर्ने ।
- सञ्चयकर्तालाई बिमा र सुलभ घरको व्यवस्थाको योजना ।

कोषको विभिन्न विभागका तर्फबाट देहाय अनुसार विभिन्न मितिमा सम्पन्न अन्तर्क्रिया कार्यक्रम
(मिति २०७० श्रावण देखि २०७१ आषाढ मसान्तसम्म)

क्र.सं.	अन्तर्क्रिया	संचालन गर्ने विभाग शाखा	मिति
१	वरिष्ठ कार्यकारी मञ्च	मानव संसाधन तथा आन्तरिक व्यवस्थापन विभाग	२०७०/४/२५ र २६
२	कर्मचारी सञ्चय कोष ऐन, २०१९ मा संशोधनको लागि मस्यौदा तयार गरी नेपाल सरकार समक्ष प्रस्तुत गर्ने	मानव संसाधन तथा आन्तरिक व्यवस्थापन विभाग	२०७०/९/१९
३	कर्मचारी सञ्चय कोष ऐन, २०१९ मा संशोधनको लागि मस्यौदा तयार गरी नेपाल सरकार समक्ष प्रस्तुत गर्ने	मानव संसाधन तथा आन्तरिक व्यवस्थापन विभाग	२०७०/१०/१९
४	आर्थिक वर्ष २०७०/७१ को बजेट तथा विशेष कार्यक्रम	केन्द्रीय लेखा तथा खर्च विभाग	२०७०/१०/२०
५	सम्भाव्य लगानीका क्षेत्रहरुको पहिचान र सम्भाव्यता अध्ययन तथा विश्लेषण	परियोजना विश्लेषण तथा जोखिम व्यवस्थापन विभाग	२०७०/१२/१४
६	Document Archive System को Demonstration, Grievance Management System को Demonstration Intranet Portal मा रहेको small business processes बारे जानकारी	सूचना तथा सञ्चार प्रविधि विभाग	२०७०/१२/२८

७	नेपाल सरकार मन्त्रालय, संवैधानिक निकाय तथा केन्द्रीय स्तरका कार्यालयका लेखा प्रमुखहरुको लागि सञ्चय कोषको कोषकट्टी रकमको लेखाङ्कन र सेवा सुविधा प्रदानमा कम्प्युटर प्रविधिको प्रयोग सम्बन्धी गोष्ठी	सञ्चयकर्ता सेवा तथा सामाजिक सुरक्षा विभाग	२०७१/२/१२ देखि ०७१/२/१४
८	संस्थान शाखा अन्तर्गत विभिन्न संस्थाका लेखामा कार्यरत सञ्चयकोष सम्बन्धी काम गर्ने कर्मचारीरलेखा प्रमुखहरुको लागि Data Import सम्बन्धी कार्यक्रम र सो सम्बन्धी जानकारी गराई उक्त कार्यालयहरुबाट Web Mail मार्फत फँटवारी पठाउने सम्बन्धमा अन्तर्क्रिया कार्यक्रम	सञ्चयकर्ता सेवा तथा सामाजिक सुरक्षा विभाग	२०७१/३/७
९	लेखा नीति सम्बन्धमा समयसापेक्ष अभिमुखीकरण तथा प्रतिवेदन तयार गर्ने	केन्द्रीय लेखा तथा खर्च विभाग	विभिन्न शाखाहरुमा ०७१ वैशाख ३० र जेठ ६
१०	शाखा कार्यालयहरुको कार्य संचालन निर्देशिका तयारी अन्तर्क्रिया कार्यक्रम	शाखा कार्यालय, हेटौडा	२०७१/२/३० देखि ०७१/३/१ गतेसम्म
११	सञ्चयकर्ता सन्तुष्टि सर्वेक्षणको प्रारम्भिक मस्यौदा प्रतिवेदनका बारेमा प्रस्तुति, सङ्गठन व्यवस्थापन तथा नव प्रवर्तन समूहको कोषको समग्र व्यवस्थापन तथा मानव संसाधनको योजना तर्जुमा तथा विकासमा देखिएका चुनौतीहरुको पहिचान तथा समाधानका उपायहरुको खोज	योजना, अनुगमन तथा मूल्याङ्कन विभाग	२०७१/३/६
१२	आर्थिक वर्ष २०७०/७१ का स्वीकृत कार्यक्रम तथा बजेट को समीक्षार आ.व. ०७१/७२ को प्रस्तावित कार्यक्रम तथा बजेट सम्बन्धी अन्तरक्रिया कार्यक्रम २०७१	केन्द्रिय लेखा तथा खर्च विभाग	२०७१/३/१९
१३	वरिष्ठ कार्यकारी मञ्च	योजना, अनुगमन तथा मूल्याङ्कन विभाग	२०७०/०९/२०
१४	वरिष्ठ कार्यकारी मञ्च	योजना, अनुगमन तथा मूल्याङ्कन विभाग	२०७१/०२/२३ र २४

क्षमता अभिवृद्धिका लागि तालिम/गोष्ठी/कार्यशालामा सहभागिता

- SBBR नयाँ वानेश्वरद्वारा २०७०/५/१४ र १५ गते सञ्चालन भएको Leadership in Turbulent Times विषयक तालिममा कोषका निम्न अधिकृतले भाग लिनु भएको थियो ।

१. नायव मुख्य अधिकृत श्री राजेन्द्र काफ्ले	२. का.मु. नायव मुख्य अधिकृत श्री लक्ष्मीप्रसाद श्रेष्ठ
--	--
- कर्मचारी सञ्चय कोषद्वारा २०७०/६/७ गतेदेखि २०७०/६/१० गतेसम्म सञ्चालन भएको CMS सम्बन्धी अभिमुखीकरण तालिममा निम्न कर्मचारीहरुले भाग लिनु भएको थियो ।

१. वरिष्ठ शाखा अधिकृत श्री राजेन्द्र लामिछाने	२. शाखा अधिकृत श्री मीनादेवी बैद्य
३. शाखा अधिकृत श्री मनलक्ष्मी प्रधान	४. शाखा अधिकृत श्री गोविन्दराज थापा
५. शाखा अधिकृत श्री राजन राज रायमाझी	६. शाखा अधिकृत श्री सुरेन्द्र के.सी.
७. शाखा अधिकृत श्री निर्मला खनाल	८. शाखा अधिकृत श्री महेन्द्र भट्टराई
९. शाखा अधिकृत श्री गंगालक्ष्मी प्रधान	१०. प्रमुख सहायक श्री राजीव शम्शेर ज.व.रा.
११. प्रमुख सहायक श्री भरत खतिवडा	१२. प्रमुख सहायक श्री गायत्री लामिछाने
१३. प्रमुख सहायक श्री केशव राज श्रेष्ठ	१४. प्रमुख सहायक श्री ज्योत्सना प्रधान
१५. प्रमुख सहायक श्री सन्तुन कायस्थ	१६. प्रमुख सहायक श्री राजेन्द्रकुमार खड्का
१७. प्रमुख सहायक श्री रामेश्वर सिग्देल	
- नेपाल प्रशासनिक प्रशिक्षण प्रतिष्ठानद्वारा २०७०/७/११ गतेदेखि २०७०/७/१३ गतेसम्म सञ्चालन भएको Management Learning Group, Negotiation Skills सम्बन्धी तालिममा कोषका नायव मुख्य अधिकृत श्री राजेन्द्र काफ्लेले भाग लिनु भएको थियो ।
- नेपाल व्यवस्थापन संघ (Management Association of Nepal) द्वारा २०७०/८/१९ गतेदेखि २०७०/८/२१ गतेसम्म सञ्चालन भएको Enhancing Managerial Competency for Tomorrow's Organization सम्बन्धी तालिममा कोषका प्रबन्धक श्री महेन्द्र राज शाक्यले भाग लिनु भएको थियो ।
- Kathmandu Frontier Associates P.Ltd द्वारा २०७०/८/१३ गतेदेखि २०७०/८/१४ गतेसम्म सञ्चालन भएको Navigating Conflict - in times of Change सम्बन्धी कार्यशालामा कोषका मुख्य अधिकृत श्री राधा कृष्ण पोते र का.मु. नायव मुख्य अधिकृत श्री शिवकुमार अर्यालले भाग लिनु भएको थियो ।
- कर्मचारी सञ्चय कोषद्वारा २०७०/८/२३ गतेदेखि २०७०/८/२५ गतेसम्म सञ्चालन भएको CMS सम्बन्धी अभिमुखीकरण तालिममा निम्न कर्मचारीहरुले भाग लिनु भएको थियो ।

१. शाखा अधिकृत श्री लालबहादुर सुनार	२. शाखा अधिकृत श्री रामेश्वर श्रेष्ठ
३. शाखा अधिकृत श्री शारदा के.सी	४. शाखा अधिकृत श्री बद्री बहादुर बस्नेत

- | | |
|---------------------------------------|--|
| ५. शाखा अधिकृत श्री निर्मला मानन्धर | ६. शाखा अधिकृत श्री मधुसुदन कर्माचार्य |
| ७. शाखा अधिकृत श्री विनय कृष्ण डङ्गोल | ८. प्रमुख सहायक श्री रामकृष्ण खड्का |
| ९. प्रमुख सहायक श्री जमुना पण्डित | १०. प्रमुख सहायक श्री रामहरि सिलवाल |

- Laba Technology द्वारा २०७०/८/२६ गतेदेखि २०७०/८/२८ गतेसम्म सञ्चालन भएको Information Technology Infrastructure Library (I T I L) सम्बन्धी तालिममा कोषका प्रबन्धक (सिष्टम) श्री सन्दीप तिमिसनाले भाग लिनु भएको थियो ।
- Kathmandu Frontier Associates P.Ltd द्वारा २०७०/९/२१ र ९/२२ गते सञ्चालन भएको Leadership Through Coaching सम्बन्धी तालिममा कोषका वरिष्ठ प्रबन्धक श्री अर्जुनकुमार गौतम, वरिष्ठ प्रबन्धक (परियोजना विश्लेषण) श्री विजयकुमार श्रेष्ठ र प्रबन्धक श्री दिनेशकुमार के.सी.ले भाग लिनु भएको थियो ।
- The Institute of Chartered Accounts of Nepal द्वारा २०७०/१०/१७ गते सञ्चालन भएको Merger and Acquisition of Banking and Insurance Sector विषयक तालिममा कोषका नायव मुख्य अधिकृत श्री किशोर मल्ल, नायव मुख्य अधिकृत श्री राजेन्द्र काफ्ले, का.मु. नायव मुख्य अधिकृत श्री लक्ष्मीप्रसाद श्रेष्ठ र वरिष्ठ प्रबन्धक श्री जीवनकुमार कट्वालले भाग लिनु भएको थियो ।
- Accounting Standards Boards (A S B) द्वारा २०७०/१०/१० गते सञ्चालन भएको International Financial Reporting Standards (I F R Ss) विषयक तालिममा कोषका का.मु.नायव मुख्य अधिकृत श्री हरिप्रसाद भुर्तेल र का.मु.नायव मुख्य अधिकृत श्री शिवकुमार अर्यालले भाग लिनु भएको थियो ।
- नेपाल प्रशासनिक प्रशिक्षण प्रतिष्ठानद्वारा २०७०/१०/२३ गतेदेखि २०७०/१०/२९ गतेसम्म सञ्चालन भएको Improving Learning Capacity of Public Organizations विषयक तालिममा कोषका वरिष्ठ प्रबन्धक श्री माधवप्रसाद कोइराला र प्रबन्धक श्री हेमराज पाण्डेले भाग लिनु भएको थियो ।
- Independent Power Producers Association, Nepal द्वारा २०७०/१०/१३ गतेदेखि २०७०/१०/१७ गतेसम्म सञ्चालन भएको Hydropower Financing and Risk Management सम्बन्धी तालिममा कोषका वरिष्ठ प्रबन्धक (परियोजना विश्लेषण) श्री विजयकुमार श्रेष्ठले भाग लिनु भएको थियो ।
- Auditing Standards Board द्वारा २०७०/११/२३ गते सञ्चालन भएको Audit Quality Assurance: How to make it for you विषयक तालिममा कोषका वरिष्ठ प्रबन्धक श्री अर्जुनकुमार गौतम र वरिष्ठ शाखा अधिकृत श्री ध्रुव पन्तले भाग लिनु भएको थियो ।
- सहरी विकास मन्त्रालयद्वारा २०७०/११/२२ गते सञ्चालन भएको Nepal Urban Development Strategy, Urban Economy विषयक तालिममा कोषका प्रबन्धक (सिभिल इन्जिनियर) श्री पवन देउजाले भाग लिनु भएको थियो ।
- नेपाल प्रशासनिक प्रशिक्षण प्रतिष्ठानद्वारा २०७०/१२/२१ गतेदेखि २०७०/१२/२७ गतेसम्म सञ्चालन

भएको Strategic Management विषयक तालिममा कोषका का.मु.नायव मुख्य अधिकृत श्री शिवकुमार अर्याल र का.मु.नायव मुख्य अधिकृत (चार्टर्ड एकाउण्टेण्ट) श्री जितेन्द्र धितालले भाग लिनु भएको थियो ।

- The Institute of Chartered Accounts of Nepal द्वारा २०७०/१२/२८ र २९ त्थसैगरी २०७१/१/५,६,१२,१३ र १४ गते सञ्चालन भएको IFRS Certification Course विषयक तालिममा कोषका का.मु.नायव मुख्य अधिकृत (चार्टर्ड एकाउण्टेण्ट) श्री जितेन्द्र धितालले भाग लिनु भएको थियो ।

- Growth Sellers Pvt. Ltd. द्वारा २०७०/१२/७ गते सञ्चालन भएको HR Meet 2014 "Evolving Role of HR" विषयक तालिममा कोषका प्रबन्धक श्री ध्रुव भट्टराई, वरिष्ठ शाखा अधिकृत श्री कमल अर्याल र शाखा अधिकृत श्री शशिकुमार देवकोटाले भाग लिनु भएको थियो ।

- कर्मचारी सञ्चय कोषद्वारा २०७१/२/६ गतेदेखि २०७१/२/८ गतेसम्म सञ्चालन भएको Bank Reconciliation सम्बन्धी तालिममा निम्न कर्मचारीहरुले भाग लिनु भएको थियो ।

- | | |
|---|--|
| १. प्रबन्धक श्री महेन्द्र राज शाक्य | २. वरिष्ठ शाखा अधिकृत श्री शिवलाल प्रधान |
| ३. का.मु.वरिष्ठ शाखा अधिकृत श्री विशेश्वर श्रेष्ठ | ४. शाखा अधिकृत श्री सुधीर थापा |
| ५. शाखा अधिकृत श्री शिवप्रसाद शर्मा पौडेल | ६. शाखा अधिकृत श्री चिरञ्जीवि पोखरेल |
| ७. शाखा अधिकृत श्री रामकृष्ण जी.सी. | ८. शाखा अधिकृत श्री देवकृष्ण श्रेष्ठ |
| ९. शाखा अधिकृत श्री विजयकुमार थापा | १०. शाखा अधिकृत श्री कृष्णप्रसाद अधिकारी |
| ११. शाखा अधिकृत श्री राजु श्रेष्ठ | १२. शाखा अधिकृत रविन्द्र महत |
| १३. शाखा अधिकृत श्री महेश श्रेष्ठ | १४. शाखा अधिकृत श्री मनोज लामिछाने |
| १५. वरिष्ठ कम्प्युटर सहायक श्री प्रकाश बस्नेत | |

- कर्मचारी सञ्चय कोषद्वारा २०७१/२/२४ गते सञ्चालन भएको Negotiation Skills & Leadership Development सम्बन्धी तालिममा कोषका प्रशासकसहित निम्न कर्मचारीहरुले भाग लिनु भएको थियो ।

- | | |
|---|---|
| १. प्रशासक श्री कृष्णप्रसाद आचार्य | २. मुख्य अधिकृत श्री राधा कृष्ण पोते |
| ३. मुख्य अधिकृत श्री हसना शर्मा सुवेदी | ४. नायव मुख्य अधिकृत श्री कैलाशभक्त कारञ्जित |
| ५. नायव मुख्य अधिकृत श्री किशोर मल्ल | ६. नायव मुख्य अधिकृत श्री राजेन्द्र काफ्ले |
| ७. नायव मुख्य अधिकृत श्री वीरेन्द्र मोहन भट्टराई | ८. नायव मुख्य अधिकृत श्री केदारनाथ गौतम |
| ९. नायव मुख्य अधिकृत श्री जितेन्द्र धिताल | १०. का.मु. नायव मुख्य अधिकृत श्री हरिप्रसाद भुर्तेल |
| ११. का.मु. नायव मुख्य अधिकृत श्री मनोहरि भट्टराई | १२. का.मु.नायव मुख्य अधिकृत श्री शिवकुमार अर्याल |
| १३. वरिष्ठ प्रबन्धक श्री लक्ष्मीप्रसाद श्रेष्ठ | १४. वरिष्ठ प्रबन्धक श्री हिमालयप्रसाद शिवाकोटी |
| १५. वरिष्ठ प्रबन्धक श्री माधवप्रसाद कोइराला | १६. वरिष्ठ प्रबन्धक (अपरेसन) श्री रोचन श्रेष्ठ |
| १७. वरिष्ठ प्रबन्धक श्री राजाराम श्रेष्ठ | १८. वरिष्ठ प्रबन्धक श्री श्रीराम शेखर अधिकारी |
| १९. वरिष्ठ प्रबन्धक श्री अर्जुनकुमार गौतम | २०. वरिष्ठ प्रबन्धक श्री जीवनकुमार कट्वाल |
| २१. वरिष्ठ प्रबन्धक श्री सोमनकुमार कुँवर | २२. वरिष्ठ प्रबन्धक (प.वि.) श्री विजयकुमार श्रेष्ठ |
| २३. का.मु.वरिष्ठ प्रबन्धक श्री दुर्गाप्रसाद सापकोटा | २४. का.मु. वरिष्ठ प्रबन्धक (सि.स.) श्री राजेन्द्र शाक्य |
| २५. का.मु. वरिष्ठ प्रबन्धक श्री हेमन्त राज अधिकारी | |

- कर्मचारी सञ्चय कोषद्वारा २०७१/३/१३ र १४ गते सञ्चालन भएको IFRS, Audit Account, Tax सम्बन्धी तालिममा कोषका निम्न कर्मचारीहरूले भाग लिनु भएको थियो ।

- | | |
|---|--|
| १. वरिष्ठ प्रबन्धक श्री ओमकृष्ण श्रेष्ठ | २. वरिष्ठ प्रबन्धक श्री अर्जुनकुमार गौतम |
| ३. वरिष्ठ प्रबन्धक श्री जीवनकुमार कट्वाल | ४. प्रबन्धक श्री दिलिपराज पौडेल |
| ५. वरिष्ठ शाखा अधिकृत श्री थानेश्वर गिरी | ६. वरिष्ठ शाखा अधिकृत श्री कल्पना मानन्धर |
| ७. वरिष्ठ शाखा अधिकृत श्री अर्जुन निरौला | ८. वरिष्ठ शाखा अधिकृत श्री ध्रुवप्रसाद पन्त |
| ९. वरिष्ठ शाखा अधिकृत श्री निरञ्जनकुमार भट्टराई | १०. वरिष्ठ शाखा अधिकृत श्री रामप्रसाद लामिछाने |
| ११. वरिष्ठ शाखा अधिकृत श्री कृष्णप्रसाद शर्मा | १२. वरिष्ठ शाखा अधिकृत श्री दीपक मणि रिसाल |
| १३. वरिष्ठ शाखा अधिकृत श्री शिवलाल प्रधान | १४. शाखा अधिकृत श्री दीपकप्रसाद सापकोटा |
| १५. शाखा अधिकृत श्री सर्वज्ञ रत्न तुलाधर | १६. शाखा अधिकृत श्री भोलानाथ उपाध्याय |
| १७. शाखा अधिकृत श्री बालकुमारी न्यौपाने | १८. शाखा अधिकृत श्री रामगोपाल श्रेष्ठ |
| १९. शाखा अधिकृत श्री मीनादेवी वैद्य | २०. शाखा अधिकृत श्री धर्मप्रसाद खनाल |
| २१. शाखा अधिकृत श्री शम्भुप्रसाद आचार्य | २२. शाखा अधिकृत श्री चानकराज खत्री |
| २३. शाखा अधिकृत श्री त्रिविक्रम पाण्डे | २४. शाखा अधिकृत श्री पूर्णकुमारी बस्नेत |
| २५. शाखा अधिकृत श्री नरेन्द्रबहादुर ताम्राकार | २६. शाखा अधिकृत श्री हरिशङ्कर लाल भा |
| २७. शाखा अधिकृत श्री दीपक निरौला | २८. शाखा अधिकृत श्री सुमन रुपाखेती |
| २९. शाखा अधिकृत श्री श्रीराम बराल | ३०. शाखा अधिकृत श्री नारायणप्रसाद राजभण्डारी |
| ३१. शाखा अधिकृत श्री राजु श्रेष्ठ | ३२. शाखा अधिकृत श्री मनोज लामिछाने |
| ३३. शाखा अधिकृत श्री उमेशप्रसाद सुवेदी | ३४. प्रमुख सहायक श्री उद्धवप्रसाद पौडेल |

- नेपाल प्रशासनिक प्रशिक्षण प्रतिष्ठानद्वारा २०७१/३/१८ गतेदेखि २०७१/३/२० गतेसम्म सञ्चालन भएको Negotiation Skills विषयक तालिममा कोषका प्रबन्धक श्री सागरकुमार सिंह र प्रबन्धक श्री दिलिपराज पौडेलले भाग लिनु भएको थियो ।

- भारतको नयाँ दिल्लीस्थित Koenig Solutions ले मिति २०७०/१०/६ गतेदेखि १०/११ गतेसम्म सञ्चालन गरेको Vmware Course सम्बन्धी तालिममा कोषका सिस्टम इन्जिनियर श्री सुवाष खड्काले भाग लिनु भयो ।

- मलेशियाको Social Security Organization को निमन्त्रणामा मिति २०७०/११/२७ गतेदेखि २०७०/१२/१ गतेसम्म कोषका निम्न अधिकृतहरूले अध्ययन भ्रमण गर्नु भएको थियो ।

- | | |
|-------------------------------------|--|
| १. प्रबन्धक श्री टोपाराम पण्डित | २. प्रबन्धक श्री दिनेशकुमार के.सी. |
| ३. प्रबन्धक श्री महेशप्रसाद खनाल | ४. प्रबन्धक श्री दशरथकुमार लामिछाने |
| ५. प्रबन्धक श्री शान्ता गौतम | ६. प्रबन्धक (सिस्टम) श्री राकेशलाल श्रेष्ठ |
| ७. प्रबन्धक श्री वीरेन्द्र पौडेल | ८. प्रबन्धक श्री मोदनाथ गिरी |
| ९. प्रबन्धक श्री महेन्द्र राज शाक्य | १०. का.मु.प्रबन्धक श्री विष्णुबहादुर खत्री |

- मलेशियाको Social Security Organization द्वारा आयोजित Socso's Regional Return to work Conference 2014 अन्तर्गत मिति २०७१/३/१० गतेदेखि ३/११ गतेसम्म चलेको Economic Empowerment & Societal Reintegration सेमिनारमा कोषका प्रबन्धक श्री हेमराज पाण्डे र प्रबन्धक श्री दामोदर सुवेदीले भाग लिनु भयो ।

- थाइल्याण्डको राजधानी बैंकस्थित Asian Institute of Technology (A I T) द्वारा मिति २०७१/१/८ गतेदेखि १/१२ गतेसम्म सञ्चालित Customer Service Management विषयक तालिममा कोषका निम्न अधिकृतहरुले भाग लिनु भएको थियो ।

व. शाखा अधिकृत श्री अर्जुन निरौला
 व. शाखा अधिकृत श्री ध्रुवप्रसाद पन्त
 व. शाखा अधिकृत श्री निरञ्जनकुमार भट्टराई
 व. शाखा अधिकृत श्री कृष्णप्रसाद शर्मा
 व. शाखा अधिकृत श्री रामशरण अर्याल
 व. शाखा अधिकृत (कानून) श्री डम्बरबहादुर खड्का
 शाखा अधिकृत श्री जगदीश्वर घिमिरे
 शाखा अधिकृत श्री भोलानाथ उपाध्याय
 शाखा अधिकृत श्री गोविन्दप्रसाद मरासिनी
 शाखा अधिकृत श्री पम्फा बस्नेत
 शाखा अधिकृत श्री बालकुमारी न्यौपाने
 शाखा अधिकृत श्री गोविन्दप्रसाद दाहाल
 शाखा अधिकृत श्री रामगोपाल श्रेष्ठ
 शाखा अधिकृत श्री जीवनाथ खनाल
 शाखा अधिकृत श्री सुरेश देव भट्टराई
 शाखा अधिकृत श्री गोविन्द राज थापा

व. शाखा अधिकृत श्री अर्जुनप्रसाद उपाध्याय
 व. शाखा अधिकृत श्री श्यामनाथ सुवेदी
 व. शाखा अधिकृत (कानून) श्री नवराज पौडेल
 व. शाखा अधिकृत श्री केशपकुमार बुढाथोकी
 व. शाखा अधिकृत श्री राजेन्द्र लामिछाने
 शाखा अधिकृत श्री सर्वज्ञ रत्न तुलाधर
 शाखा अधिकृत श्री प्रतिमा बज्राचार्य
 शाखा अधिकृत श्री रामचन्द्र कँडेल
 शाखा अधिकृत श्री सुरेन्द्र इङ्गनाम
 शाखा अधिकृत श्री शिवलाल प्रधान
 शाखा अधिकृत श्री मञ्जु भण्डारी
 शाखा अधिकृत श्री शान्तादेवी पाण्डे
 शाखा अधिकृत श्री सनीला सुवेदी
 शाखा अधिकृत श्री मीनादेवी वैद्य
 शाखा अधिकृत श्री ध्रुवप्रसाद बल्ल
 शाखा अधिकृत श्री विजय विक्रम राणा

- भारतको नयाँ दिल्लीस्थित National Academy for Training and Research in Social Security (NATRSS) द्वारा मिति २०७१/१/१५ गतेदेखि १/१९ गतेसम्म सञ्चालित General Management & CRM विषयक तालिममा कोषका निम्न अधिकृतहरुले भाग लिनु भएको थियो ।

शाखा अधिकृत श्री दीपक राज पाण्डे
 शाखा अधिकृत श्री प्रदीपकुमार हाडा
 शाखा अधिकृत श्री मोहन कसपाल
 शाखा अधिकृत श्री अम्बिका शर्मा
 शाखा अधिकृत श्री तीर्थबहादुर थापा
 शाखा अधिकृत श्री महेन्द्र मान बज्राचार्य

शाखा अधिकृत श्री मुरारी आचार्य
 शाखा अधिकृत श्री सुमन विष्ट
 शाखा अधिकृत श्री राजनारायण चौधरी
 शाखा अधिकृत श्री बिमला नेपाली (क्षत्री)
 शाखा अधिकृत श्री डिल्ली हेरा वानियाँ
 शाखा अधिकृत श्री निर्मला मानन्धर

शाखा अधिकृत श्री मधुसूदन कर्माचार्य
 शाखा अधिकृत श्री नारायणप्रसाद राजभण्डारी
 शाखा अधिकृत श्री गणेश बस्नेत
 का.मु. वरिष्ठ शाखा अधिकृत श्री विमलकुमार खतिवडा
 शाखा अधिकृत श्री भेषनाथ भट्टराई
 शाखा अधिकृत श्री ध्रुवप्रसाद दाहाल
 शाखा अधिकृत श्री इश्वर प्रधान
 शाखा अधिकृत श्री रोहिणी कोइराला
 शाखा अधिकृत श्री देवकृष्ण श्रेष्ठ
 शाखा अधिकृत श्री विजयकुमार थापा

शाखा अधिकृत श्री भामादेवी सापकोटा
 शाखा अधिकृत श्री नर्वदा भेटवाल
 शाखा अधिकृत श्री उत्तरा सिंह श्रेष्ठ
 शाखा अधिकृत श्री गङ्गादेवी उप्रेति
 शाखा अधिकृत श्री शम्भुप्रसाद पौडेल
 शाखा अधिकृत श्री रामप्रसाद अधिकारी
 शाखा अधिकृत श्री ओजस्वी गौतम
 शाखा अधिकृत श्री रविकुमार अर्याल
 शाखा अधिकृत श्री ऋषिराम बुढा

कर्मचारी सञ्चय कोषले कोषमा कार्यरत कर्मचारीका छोराछोरीलाई उच्च शिक्षा हासिल गर्न
 देहायबमोजिमको कर्मचारी सन्तति छात्रवृत्ति प्रदान गरेको छ :

प्राविधिक तर्फ

क्र.सं	कर्मचारीको नामथर	छात्रवृत्ति पाउने सन्ततिको नामथर	अध्ययनरत तह	अध्ययनरत संस्था	छात्रवृत्ति पाउने रकम
१.	प्रबन्धक गुणराज श्रेष्ठ	श्री सुजन श्रेष्ठ	MBBS	Kathmandu University, School of Medical Sciences, Dhulikhel	रु.२,००,०००/-
२.	शा.अ.विमला दाहाल पुडासैनी	श्री आस्था पुडासैनी	MBBS	वि.पी कोइराला स्वास्थ्य विज्ञान प्रतिष्ठान, धरान	रु.२,००,०००/-
३.	शा.अ.नरेन्द्रबहादुर ताम्राकार	श्री अभिषेक ताम्राकार	MBBS	किष्ट मेडिकल कलेज तथा शिक्षण अस्पताल, इमाडोल, ललितपुर	रु.२,००,०००/-

अप्राविधिक तर्फ

क्र.सं	कर्मचारीको नामथर	छात्रवृत्ति पाउने सन्ततिको नामथर	अध्ययनरत तह	अध्ययनरत संस्था	छात्रवृत्ति पाउने रकम
१.	ब.शा.अ. मुक्तिनाथ सुवेदी	श्री साधना सुवेदी	CA	The Institute of Chartered Accountant of Nepal, Kathamandu	रु.५३,५५०/-
२.	शा.अ.शम्भुप्रसाद पौडेल	श्री सुदीप पौडेल	CA	The Institute of Chartered Accountant of Nepal, Kathamandu	रु.६१,०५०/-

कोषको ५२ औं वर्ष प्रवेशका अवसरमा २०७० भदौ ३१ गते २५ वर्षे सेवा पदक पाउने कर्मचारीको विवरण

सि.नं.	पद	कर्मचारीको नाम, थर	नियुक्ति मिति
१	नायब मुख्य अधिकृत	श्री दुर्गाप्रसाद सुवेदी	२०४५/१२/१५
२	का.मु.वरिष्ठ प्रबन्धक	श्री दुर्गाप्रसाद सापकोटा	२०४५/१२/१५
३	वरिष्ठ शाखा अधिकृत	श्री शरदकुमार श्रेष्ठ	२०४५/१२/१५
४	वरिष्ठ सुपरिक्षक	श्री चन्द्रबहादुर महर्जन	२०४४/०७/०४

कर्मचारी सञ्चय कोषले कोषमा कार्यरत कर्मचारीका छोराछोरीलाई उच्च शिक्षा हासिल गर्न देहायबमोजिमको कर्मचारी सन्तति - एस.एल.सी पुरस्कार प्रदान गरेको छ ।

क्र.सं	दर्जा	कर्मचारीको नाम, थर	छोरा/छोरीको नामथर	प्राप्ताङ्क %
१	मुख्य अधिकृत	श्री हसना शर्मा सुवेदी	श्री आस्था सुवेदी	९२.००
२	शाखा अधिकृत	श्री रविन्द्र महत	श्री राजेन्द्र महत	९२.००
३	शाखा अधिकृत	श्री डिल्लीराज के.सी	श्री सन्देश के.सी	८९.३८
४	व. काष्ठकला सहयोगी	श्री अष्टमान तुलाधर	श्री सुसन तुलाधर	८६.५०
५	प्रबन्धक	श्री वीरेन्द्र पौडेल	श्री विशेष पौडेल	
६	प्रमुख सहायक	श्री वासुदेव रिमाल	श्री आकृति रिमाल	८५.२५
७	वरिष्ठ प्रबन्धक	श्री भरत राज वस्ती	श्री प्रियन्का वस्ती	८४.७५
८	प्रमुख सहायक	श्री जमुना देवी पण्डित	श्री शिजन रेग्मी	८४.६३
९	शाखा अधिकृत	श्री गंगादेवी उप्रेती	श्री स्वदेश सेढाई	८४.३८
१०	शाखा अधिकृत	श्री धनकाजी बज्राचार्य	श्री इरु बज्राचार्य	८३.८८
११	प्रमुख सहायक	श्री मोहनबहादुर के.सी	श्री मनदिप नरसिंह के.सी	८३.५०
१२	प्रमुख सहायक	श्री दिलेन्द्र प्रधान	श्री अनुज्ञा प्रधान	८३.००
१३	प्रमुख सहायक	श्री राजेश के.सी	श्री सिद्धार्थ के.सी	८२.५०
१४	शाखा अधिकृत	श्री दीपक खनाल	श्री प्रितिका खनाल	८१.७५
१५	शाखा अधिकृत	श्री कृष्ण प्र. अधिकारी	श्री कृपा अधिकारी	८१.१३
१६	वरिष्ठ सुपरिक्षक	श्री चोत व. खड्का	श्री सन्देश खड्का	८१.००
१७	वरिष्ठ शाखा अधिकृत	श्री जगदीश्वर घिमिरे	श्री प्रोक्षणी घिमिरे	८०.८८
१८	वरिष्ठ शाखा अधिकृत	श्री दीपेन्द्र सापकोटा	श्री कृष्ण सापकोटा	८०.७५
१९	प्रबन्धक	श्री सागरकुमार सिंह	श्री सञ्जान सिंह	८०.६३
२०	शाखा अधिकृत	श्री महेश श्रेष्ठ	श्री सम्मीश्रण श्रेष्ठ	७८.६३

२१	शाखा अधिकृत	श्री रामकृष्ण जि.सी	श्री श्रद्धा जि.सी	७७५०
२२	प्रबन्धक	श्री मोदनाथ गिरी	श्री मोनी गिरी	
२३	प्रबन्धक	श्री दिलिप राज पौडेल	श्री प्रजन्य पौडेल	७७१३
२४	शाखा अधिकृत	श्री सुरेन्द्र ढकाल	श्री समिक्षा ढकाल	७३५०
२५	वरिष्ठ शाखा अधिकृत	श्री हरिकृष्ण कार्की	श्री प्रार्थना कार्की	७१-२५
२८	नायब मुख्य अधिकृत	श्री राजेन्द्र काफ्ले	श्री अभिरल काफ्ले	७०१३
२६	वरिष्ठ शाखा अधिकृत	श्री कृष्णबहादुर जि.सी	श्री आशमा जि.सी.	६९-७५
२७	प्रमुख सहायक	श्री गायत्री लामिछाने	श्री दीक्षा अर्याल	६८-५०
२८	वरिष्ठ सुपरिष्वक	श्री अशोक भक्त माथेमा	श्री नमिता माया माथेमा	६९-३८
२९	वरिष्ठ सुपरिष्वक	श्री कटकबहादुर मगर	श्री मिलन थापामगर	५५-१३

ग्रेड पुरस्कार पाउने कर्मचारीको नामावली

सि.नं.	पद	कर्मचारीको नाम, थर	ग्रेड संख्या	कैफियत
१	का.मु. वरिष्ठ प्रबन्धक	श्री नारायण प्रसाद शर्मा	१	२०७० पौष देखि लागू हुने गरी
२	नायब मुख्य अधिकृत	श्री श्याम कुमार खत्री	२	२०७० चैत्र देखि लागू हुने गरी
३	नायब मुख्य अधिकृत	श्री किशोर मल्ल	१	२०७१ असार देखि लागू हुने गरी

❁ कर्मचारी सञ्चय कोषको कर्मचारी सेवा शर्त नियमावली, २०४८ अनुसार आन्तरिक प्रतियोगितात्मक परीक्षाबाट बढुवा हुने कर्मचारीहरुको विवरण यस प्रकार छ :

क्र.सं.	दर्जा	कर्मचारीको नामथर	बढुवा भएको पद	बढुवा लागू भएको मिति
१	वरिष्ठ प्रबन्धक	श्री वीरेन्द्र मोहन भट्टराई	नायब मुख्य अधिकृत	२०७१/१/२५
२	वरिष्ठ शाखा अधिकृत	श्री दिलिपराज पौडेल	प्रबन्धक	२०७१/०१/०८
३	वरिष्ठ शाखा अधिकृत	श्री नगेन्द्र प्रसाद पौडेल	प्रबन्धक	२०७१/०१/०८
४	वरिष्ठ शाखा अधिकृत	श्री दर्शन भट्टराई	प्रबन्धक (परियोजना विश्लेषण)	२०७१/०१/०८
५	शाखा अधिकृत	श्री मञ्जु भण्डारी	वरिष्ठ शाखा अधिकृत	२०७१/०१/०८
६	शाखा अधिकृत	श्री दिपेन्द्र सापकोटा	वरिष्ठ शाखा अधिकृत	२०७१/०१/०८
७	शाखा अधिकृत	श्री मुकुन्द अर्याल	वरिष्ठ शाखा अधिकृत	२०७१/०१/०८

८	शाखा अधिकृत	श्री शशि कुमार देवकोटा	वरिष्ठ शाखा अधिकृत	२०७१/०१/०८
९	शाखा अधिकृत	श्री रविन के.सी	वरिष्ठ शाखा अधिकृत	२०७१/०१/०८
१०	शाखा अधिकृत	श्री शिवराज पौडेल	वरिष्ठ शाखा अधिकृत	२०७१/०१/०८
११	प्रमुख सहायक	श्री डम्मरा देवी अर्याल	शाखा अधिकृत	२०७१/०१/०८
१२	ब.क.स	श्री उमेश प्रसाद सुवेदी	शाखा अधिकृत	२०७१/०१/०८
१३	ब.क.स	श्री मनोज लामिछाने	शाखा अधिकृत	२०७१/०१/०८
१४	प्रमुख सहायक	श्री धर्मराज मैनाली	शाखा अधिकृत (कानून)	२०७१/०१/०८

❁ कर्मचारी सञ्चय कोषको कर्मचारी सेवा शर्त नियमावली, २०४८ अनुसार कार्य सम्पादन मुल्याङ्कनबाट बढुवा हुने कर्मचारीहरुको विवरण यस प्रकार छ :

क्र.सं.	दर्जा	कर्मचारीको नामथर	बढुवा भएको पद	बढुवा लागू भएको मिति
१	वरिष्ठ प्रबन्धक	श्री केदार नाथ गौतम	नायब मुख्य अधिकृत	२०७०/१२/१४
२	वरिष्ठ प्रबन्धक	श्री दुर्गा प्रसाद सुवेदी	नायब मुख्य अधिकृत	२०७०/१२/१४
३	वरिष्ठ प्रबन्धक (चा.ए.)	श्री जितेन्द्र धिताल	नायब मुख्य अधिकृत (चा.ए.)	२०७१/२/२३
४	प्रबन्धक	श्री परमात्मा न्यौपाने	वरिष्ठ प्रबन्धक	२०७०/११/२०
५	वरिष्ठ शाखा अधिकृत	श्री ईश्वर बहादुर श्रेष्ठ	प्रबन्धक	२०७०/११/२०
६	वरिष्ठ शाखा अधिकृत	श्री लक्ष्मीप्रसाद खरेल	प्रबन्धक	२०७०/११/२०
७	वरिष्ठ शाखा अधिकृत	श्री रमेश चन्द्र बेलवासे	प्रबन्धक	२०७०/११/२०
८	वरिष्ठ शाखा अधिकृत (वित्त विश्लेषक)	श्री मदन सुवेदी	प्रबन्धक (परियोजना विश्लेषण)	२०७०/११/२०
९	शाखा अधिकृत	श्री दीपक मणि रिसाल	वरिष्ठ शाखा अधिकृत	२०७०/११/२०
१०	शाखा अधिकृत	श्री शिव लाल प्रधान	वरिष्ठ शाखा अधिकृत	२०७०/११/२०
११	शाखा अधिकृत	श्री श्याम कुमार मल्ल	वरिष्ठ शाखा अधिकृत	२०७०/११/२०
१२	शाखा अधिकृत	श्री मुक्तिनाथ सुवेदी	वरिष्ठ शाखा अधिकृत	२०७०/११/२०
१३	शाखा अधिकृत	श्री दीपक प्रसाद सापकोटा	वरिष्ठ शाखा अधिकृत	२०७०/११/२०
१४	शाखा अधिकृत	श्री जगदिश्वर घिमिरे	वरिष्ठ शाखा अधिकृत	२०७०/११/२०

१५	शाखा अधिकृत (सहायक इन्जिनियर)	श्री राम प्रसाद राई	वरिष्ठ शाखा अधिकृत (सिभिल इन्जिनियर)	२०७०/११/२०
१६	प्रमुख सहायक	श्री भरत खतिवडा	शाखा अधिकृत	२०७०/११/२०
१७	प्रमुख सहायक	श्री रविन्द्र महत	शाखा अधिकृत	२०७०/११/२०
१८	प्रमुख सहायक	श्री महेश श्रेष्ठ	शाखा अधिकृत	२०७०/११/२०
१९	प्रमुख सहायक	श्री विश्वराज उपाध्याय	शाखा अधिकृत	२०७०/११/२०
२०	प्रमुख सहायक	श्री शशिकला के.सी	शाखा अधिकृत	२०७०/११/२०

- ❁ कर्मचारी सञ्चय कोषको कर्मचारी सेवा शर्त नियमावली, २०४८ को नियम ४.१७ क अन्तर्गत विशेष बढुवा हुने कर्मचारीहरुको विवरण यस प्रकार छ :

क्र.सं.	दर्जा	कर्मचारीको नामथर	बढुवा भएको पद	बढुवा लागू भएको मिति
१	प्रमुख सहायक	श्री प्रमोद प्रसाद जोशी	शाखा अधिकृत	२०७०/५/१४
२	प्रमुख सहायक	श्री शरद राज अधिकारी	शाखा अधिकृत	२०७०/५/१४
३	प्रमुख सहायक	श्री जय प्रकाश कडेल	शाखा अधिकृत	२०७०/५/१४
४	प्रमुख सहायक	श्री जगन्नाथ खड्का	शाखा अधिकृत	२०७०/५/१४
५	प्रमुख सहायक	श्री श्याम कृष्ण नेपाल	शाखा अधिकृत	२०७०/५/१४
६	प्रमुख सहायक	श्री बाल मुकुन्द न्यौपाने	शाखा अधिकृत	२०७०/५/१४
७	प्रमुख सहायक	श्री इन्द्र कुमार राई	शाखा अधिकृत	२०७०/५/१४
८	प्रमुख सहायक	श्री आर्यानन्द शाक्य	शाखा अधिकृत	२०७०/५/१४

- ❁ कर्मचारी सञ्चय कोषको कर्मचारी सेवा शर्त नियमावली, २०४८ को (ग) नियम ४.१७ ख अन्तर्गत स्तरवृद्धि हुने कर्मचारीहरुको विवरण यस प्रकार छ :

क्र.सं.	दर्जा	कर्मचारीको नामथर	बढुवा भएको पद	बढुवा लागू भएको मिति
१	तह ४ हेड ड्राइभर	श्री गोविन्दबहादुर कुंवर	तह ५ हेड ड्राइभर	२०७०/५/१४
२	तह ४ हेड ड्राइभर	श्री जीवनकुमार महर्जन	तह ५ हेड ड्राइभर	२०७०/५/१४
३	तह २ मेत्तर	श्री सुशिला भंगिनी	तह ३ मेत्तर	२०७०/५/१४

उमेरको हदका कारण कोषको सेवाबाट अनिवार्य अवकाश भएका कर्मचारीहरूको नामावली

क्र.सं.	पद	कर्मचारीको नाम, थर	अवकाश मिति
१	शाखा अधिकृत	श्री मधुसुदन खत्री	२०७०/८/२
२	प्रमुख सहायक	श्री नारायणीकुमारी सिलवाल	२०७०/८/१८
३	शाखा अधिकृत	श्री मनमोहन सिंह	२०७०/९/५
४	का. मु. वरिष्ठ प्रबन्धक	श्री नारायणप्रसाद शर्मा	२०७०/९/१०
५	शाखा अधिकृत	श्री प्रभा शर्मा पौडेल	२०७०/९/१६
६	प्रमुख सहायक	श्री विमला श्रेष्ठ	२०७०/११/१६
७	शाखा अधिकृत	श्री शिवशंकर श्रेष्ठ	२०७०/११/१९
८	शाखा अधिकृत	श्री गंगालक्ष्मी प्रधान	२०७०/१२/१२
९	नायब मुख्य अधिकृत	श्री श्यामकुमार खत्री	२०७१/१/२६
१०	शाखा अधिकृत	श्री पुष्पराज लामिछाने	२०७१/२/२
११	शाखा अधिकृत	श्री रामलाल श्रेष्ठ	२०७१/३/२०
१२	शाखा अधिकृत	श्री माणिक मान शाक्य	२०७१/३/२४
१३	वरिष्ठ सुपरिक्षक	श्री पूर्णबहादुर महर्जन	२०७१/३/३०
१४	नायब मुख्य अधिकृत	श्री किशोर मल्ल	२०७१/४/७
१५	शाखा अधिकृत	श्री सुरेन्द्रबहादुर के.सी	२०७१/४/२३
१६	शाखा अधिकृत	श्री भामादेवी सापकोटा	२०७१/५/४
१७	प्रमुख सहायक	श्री विना पाण्डे (जोशी)	२०७१/५/११
१८	नायब मुख्य अधिकृत	श्री कैलाश भक्त कारंजित	२०७१/५/१८
१९	शाखा अधिकृत	श्री प्रेमबहादुर खड्का	२०७१/५/२१
२०	शाखा अधिकृत	श्री जय प्रकाश कडेल	२०७१/५/३०



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

१. Soft Copy फाँटवारीको ढाँचा (Format)

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

Soft Copy फाँटवारी तयार गर्दा ध्यान दिनु पर्ने विषयहरू :

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

कोषका सम्पर्क फोन नम्बरहरू केन्द्रीय कार्यालय, पुल्चोक, ललितपुर

विभाग/शाखा	फोन नं.	फ्याक्स नं.
प्रशासकज्यूको कार्यकक्ष	५०१०१६५	५०१०२३०
मुख्य अधिकृत (कार्य संचालन) को कार्यकक्ष	५०१०१७२	५०१०२३४
मुख्य अधिकृत (संस्थागत व्यवस्थापन) को कार्यकक्ष	५०१०१६६	
केन्द्रीय लेखा तथा खर्च विभाग (विभागीय प्रमुख)	५०१०१७१	
मानव संशाधन तथा आन्तरिक व्यवस्थापन विभाग (विभागीय प्रमुख)	५०१०१७८	
भवन निर्माण तथा आवास व्यवस्थापन विभाग (विभागीय प्रमुख)	५०१०००७	
लगानी तथा ट्रेजरी व्यवस्थापन विभाग (विभागीय प्रमुख)	५०१०१२५	
परियोजना विश्लेषण तथा जोखिम व्यवस्थापन विभाग (विभागीय प्रमुख)	५०१०१२९	
आन्तरिक लेखा परिक्षण विभाग (विभागीय प्रमुख)	५०१०१२७	
योजना, अनुगमन तथा मूल्यांकन विभाग (विभागीय प्रमुख)	५०१०००८	
संचालक समितिको सचिवालय	५०१०११९	
मानव संशाधन व्यवस्थापन महाशाखा	५०१०१८३	
आन्तरिक व्यवस्थापन महाशाखा	५०१०१२२	

कोषका सम्पर्क फोन नम्बरहरू
सञ्चयकर्ता सेवा तथा सामाजिक सुरक्षा विभाग त्रिदेवीमार्ग, ठमेल

विभाग/शाखा	फोन नं.	फ्याक्स नं.
सञ्चयकर्ता सेवा तथा सामाजिक सुरक्षा विभाग (विभागीय प्रमुख)	४२२३३२०	४२२३०८८
सञ्चयकर्ता कर्जा तथा असूली विभाग (विभागीय प्रमुख)	४२१५२१४	
सूचना तथा सञ्चार प्रविधि विभाग (विभागीय प्रमुख)	४२२५३८६	४२२७०८९
प्रबन्धक	४२५९६०८	
प्रबन्धक हिसाब शाखा	४२१६१३१	४२२५३८८
निजामती शाखा	४२२५३९५	४२२५५२६
जंगी शाखा	४२५९६१५	४२५९६१५
प्रहरी शाखा	४२२५३९५	४२५९६१८
शिक्षा शाखा	४२५९६१२	४२५९६१२
संस्थाना शाखा	४२५०३५८	४२५९६०७
भवन व्यवस्थापन शाखा	४२६८१६१	
नगद शाखा	४२२२६१९	
नेपाल वित्तीय संस्था कर्मचारी संघ, क.सं. कोष	४२६८१५८	
सञ्चय कोष कर्मचारी संघ, क.सं.कोष	४२२७३२४	
नेपाल राष्ट्रिय कर्मचारी संगठन, क.सं.कोष	४२६८०६९	
एक्सचेन्ज : ४२२५३८९, ४२२५३९०, ४२२५३९२ देखि ४२२५३९४ सम्म ४२२५३९६ देखि ४२२५३९८ सम्म		

विभाग/शाखा	फोन नं.	फ्याक्स नं.
शाखा कार्यालय, धनकुटा	०२६-५२००४९	०२६-५२००५२
शाखा कार्यालय, विराटनगर	०२१-४७२७८४	०२१-४७२७८५
शाखा कार्यालय, सुर्खेत	०८३-५२३०६६	०८३-५२३०२७
शाखा कार्यालय, पोखरा	०६१-५२६८११/५५०४५०	०६१-५२५००२
शाखा कार्यालय, बुटवल	०७१-५५१५१८/१९/२१	०७१-५५१५२०
शाखा कार्यालय, धनगढी	०९१-५२०६९२	०९१-५२०६९१
शाखा कार्यालय, हेटौडा	०५७-५२४३७७	०५७-५२४३६४
शाखा कार्यालय, कोहलपुर	०८१-५४१२८२	
सञ्चयकर्ता सेवा केन्द्र, सिंहदरबार, काठमाडौं	४२००४६६/४२००४६७	