कोष

५६ औं वार्षिक विशेषांक २०७४
अंक ८४

कर्मचारी सञ्चय कोष
केन्द्रीय कार्यालय, पुल्चोक, ललितपुर
www.epfnepal.com.np

५६ औं वार्षिकोत्सव

कर्मचारी सञ्चय कोष ५५ औं वर्ष पूरा गरी ५६ औं वर्षमा प्रवेश गरेको यस सुखद् अवसरमा कोषका समस्त सञ्चयकर्ताहरूमा हार्दिक मङ्गलमय शुभ-कामना व्यक्त गर्दछौं ।

कर्मचारी सञ्चय कोष परिवार

सम्पादनमण्डलः

श्री दीपक रौनियार	संयोजक
श्री राजेन्द्र काफ्ले	सदस्य
श्री ओमकृष्ण श्रेष्ठ	सदस्य
श्री राजाराम श्रेष्ठ	सदस्य
श्री सुमना स्थापित	सदस्य
श्री हेमराज पाण्डे	सदस्य सचिव
श्री मुक्तिनाथ सुवेदी	सम्पादन सहयोगी
श्री गंगादेवी उप्रेती	सम्पादन सहयोगी
श्री ओजस्वी गौतम	सम्पादन सहयोगी
श्री राजेन्द्र विक्रम के.सी.	सम्पादन सहयोगी

कोष

५६ औं वार्षिक विशेषांक २०७४, अंक ८४

कर्मचारी सञ्चय कोष

Employees Provident Fund

(कर्मचारी सञ्चय कोष ऐन बमोजिम स्थापित)

केन्द्रीय कार्यालय, पुल्चोक, ललितपुर

सञ्चालक समिति

शिशिरकुमार ढुंगाना
अध्यक्ष
(सचिव, अर्थ मन्त्रालय)

प्रा.डा. डिल्लीराज शर्मा
त्रिभुवन विश्वविद्यालय

गंगाबहादुर गुरुङ्ग
सहायक रथी, नेपाली सेना

गणेशप्रसाद पाण्डेय
सहसचिव, अर्थ मन्त्रालय

किरणकुमार श्रेष्ठ
महाप्रबन्धक, राष्ट्रिय बाणिज्य बैंक

दीपक रौनियार
कार्यवाहक प्रशासक, क.सं. कोष

व्यवस्थापन समूह

दीपक रौनियार
कार्यवाहक प्रशासक

राजेन्द्र काफ्ले
का.मु. मुख्य अधिकृत

केदारनाथ गौतम
ना.मु.अ.

वीरेन्द्र मोहन भट्टराई
ना.मु.अ.

जितेन्द्र धिताल
ना.मु.अ.

ओमकृष्ण श्रेष्ठ
ना.मु.अ.

जीवनकुमार कट्वाल
ना.मु.अ.

रोचन श्रेष्ठ
का.मु.ना.मु.अ.

राजाराम श्रेष्ठ
का.मु.ना.मु.अ.

विष्णुप्रसाद पौडेल
का.मु.ना.मु.अ.

भरतराज वस्ती
का.मु.ना.मु.अ.

अर्जुनकुमार गौतम
का.मु.ना.मु.अ.

शाखा कार्यालय प्रमुखहरु

दिनेशकुमार के.सी.
हेटौडा शाखा

टोपाराम पण्डित
बुटवल शाखा

रामकाजी के.सी.
धनगढी शाखा

शान्ता गौतम
बिराटनगर शाखा

महेन्द्रराज शाक्य
कोहलपुर शाखा

दिलिपराज पौडेल
पोखरा शाखा

तेजप्रसाद खनाल
धनकुटा शाखा

रवि तामाङ्ग
सुर्खेत शाखा

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

G.P.O. Box No.: 1180, Pulchowk, Lalitpur, Nepal
Tel. No.: +977-1-5010165, 5010166
Fax: +977-1-5010230
E-mail: kskadmin@epfnepal.com.np
Website: epfnepal.com.np

अध्यक्षको शुभकामना

राष्ट्रका पहरेदार सिपाहीहरु सेवाको उत्तरार्द्धतिर खाली हात घर फर्कन नपरोस् भन्ने कल्याणकारी उद्देश्य राखी श्री ३ जुद्ध शमशेरद्वारा वि.सं. १९९१ सालमा सैनिक द्रव्य कोषको रुपमा स्थापित ट्रष्टि संस्थाको विकसित रुप नै आजको कर्मचारी सञ्चय कोष हो कर्मचारी सञ्चय कोष ऐन सहित विधिवत रुपमा २०१९ साल भाद्र ३१ गते स्थापित कर्मचारी सञ्चय कोष आज ५५ वर्ष पूरा गरी ५६ वर्षमा प्रवेश गरेको छ । आजको वार्षिक यस शुभ-अवसरमा कोषमा आवद्ध सम्पूर्ण सञ्चयकर्ता र कोषको दर्विलो जगस्तम्भको रुपमा कार्यरत सम्पूर्ण कोष परिवारलाई शुभकामना दिन चाहन्छु ।

प्रारम्भमा निजामती, सैनिक, प्रहरी सेवाका राष्ट्र सेवकको मात्र सञ्चय कोषको व्यवस्था रहेकोमा कोष ऐनमा भएको समयानुकूल संसोधनसँगै शिक्षण, संघसंस्था एवं निजी प्रतिष्ठानमा कार्यरत सञ्चयकर्ता समेत समेटी कोषले आफ्नो दायरा फराकिलो बनाउँदै आएको छ । साथै कोषमा सञ्चित रकमलाई वार्षिक व्याज, मुनाफाका अतिरिक्त दुर्घटना क्षतिपूर्ति, काजकिरिया अनुदान, स्वास्थ्य उपचार सहयोगजस्ता सामाजिक सुरक्षाका स्किम प्रदान गर्दै आइरहेको छ । कोषको दायरामा समाहित हुन नसकेका स्वरोजगारमा संलग्न कामदारहरुलाई पनि कोषको दायरामा आवद्ध गराउँदै सबैलाई सामाजिक सुरक्षाको समान अवसरबाट लाभान्वित तुल्याउने विश्वव्यापी मान्यतालाई व्यवहारमा रुपान्तरण गर्दै जाने दिशामा कोष कृत संकल्पित छ ।

झण्डै साढे दुई खर्व राशी संकलित रहेको सञ्चय कोष राष्ट्रिय स्तरमा स्थापित भै उच्च आर्थिक हैसियत राख्ने स्वदेशको एकमात्र सेवामूलक वित्तीय संस्था हो । उत्पादनशील, प्रतिफलयुक्त, उच्च आय सम्भावना, सुरक्षित र पारदर्शी लगानीको पहिचान गर्दै कोषको श्रोत परिचालनमार्फत प्राप्त आर्थिक राशिलाई मुलुकको हित सहित सञ्चयकर्ताकै सामाजिक सुरक्षण र आर्थिक भलाईतर्फ जोड दिँदै जाने कोषको दीर्घकालीन सोच रहेको व्यहोरा सहर्ष जानकारी गराउँछु ।

भावी दिनहरुमा आर्थिक विकासका लागि अत्यावश्यक पूर्वाधार क्षेत्रहरुमा लगानी विस्तार गर्ने, योगदानमा आधारित स्वास्थ्य बीमा कार्यक्रम सञ्चालन गर्ने योजनालाई अगाडि बढाउने, सञ्चयकर्ताको आर्थिक तथा सामाजिक हैसियतमा बढावा दिनेतर्फ कोषको क्रियाशीलता रहेको छ । सञ्चयकर्तालाई हालसम्म प्रदान भैरहेको स्वास्थ्य उपचार, काजकिरिया अनुदान, दुर्घटना क्षतिपूर्ति कार्यलाई समय

सापेक्ष रुपमा सुधार गर्दै जाने कोषको प्रबल सोच रहेको छ । साथै, आम सञ्चयकर्तालाई प्रवाह भैरहेको सापटी कर्जाको कर्जा सीमा र कर्जा प्रबाहमा पनि समसामयिक रुपमा पुनरावलोकन गर्दै जाने कोषको योजना समेत रहेको छ ।

सुगम वा दुर्गम सबै क्षेत्रमा छरिएर रहेका सञ्चयकर्ताप्रति समर्पित हुँदै कोषका सबै सामाजिक सुरक्षण सेवा सुविधाहरु एकैसाथ उनीहरुमाभ्m उजागर हुन सकुन् भन्ने उद्देश्यले बैकिङ्ग सञ्जाल तथा आधुनिक सूचना प्रविधिको प्रयोगतर्फ कोष संवेदनशील रहेकोले यसतर्फ कोषका आगामी योजनाहरु निर्दिष्ट हुनेछन् ।

विश्वव्यापी आर्थिक उदारीकरण र खुलापनको लहरलाई आत्मसात गर्दै बचत परिचालन, उत्पादनशील कर्जा विस्तार, स्वदेशी पूँजिको संरक्षण एवं विकास हुन आवश्यक रहेको छ । यसर्थ कर्जा असुलीमा प्रभावकारिता, कोषको भौतिक सम्पत्तिको व्यवस्थापनमा अधिक चेष्टा गर्दै आम सञ्चयकर्ताद्वारा प्राप्त जायज गुनाशा, प्रतिक्रिया र सकारात्मक सुझावलाई उच्च मूल्यांकन गर्ने यस संस्थाको नैसर्गिक दायित्वप्रति कोष सदैव संवेदनशील रहेको छ ।

नियमित लेखा परीक्षण, वित्तीय व्यवस्थापनमा सुधार, अद्यावधिक हरहिसाबको पारदर्शिता, आन्तरिक नियन्त्रण प्रणाली जस्ता संस्थागत सुशासन मापनको औचित्यता पुष्टि हुने कार्यलाई थप मजबुत बनाउँदै अर्थतन्त्रमा सक्रिय भूमिका निर्वाह गर्न सक्ने सवल संयन्त्रको निर्माण गर्ने दायित्व पनि हाम्रै हो भन्ने तथ्यप्रति दुईमत रहँदैन ।

अन्त्यमा, कोषको यस ५६ औं वार्षिक अवसरको शुभ उपलक्ष्यमा आ-आफ्नो तर्फबाट यथोचित सहयोग गर्नु हुने सञ्चालक समिति सदस्य साथीहरुप्रति आभार प्रकट गर्दछु । सञ्चालक समिति कोष सञ्चालनको नीतिगत पक्षलाई दिशानिर्देश गर्ने संयन्त्र हो । तथापी समितिको मात्र प्रयासले कोष सञ्चालन हुन नसक्ने यथार्थलाई मध्यनजर राख्दै कोषमा क्रियाशील युनियनको हार्दिक सौहार्द्वता, कोष परिवारको कोषप्रतिको संकल्प भाव सँधै क्रियाशील रहनेप्रति म विश्वस्त छु । हामी सबैको साझा प्रयासद्वारा यस संस्थाले हासिल गरेको ऐतिहाँसिक गरिमा र महिमालाई जोगाई राख्ने महान अभियानमा हाम्रो साझा प्रतिबद्धता र ज्यूँदो अठोट संकल्प रहोस् । वार्षिक उत्सवको यो सुखद घडिमा सम्पूर्ण सञ्चयकर्ता, कोषका शुभचिन्तक, शुभेच्छुक एवं सम्पूर्ण सरोकार पक्षमाझ पुनः शुभकामना व्यक्त गर्न चाहन्छु ।

धन्यवाद ।

शिशिरकुमार ढुंगाना
अध्यक्ष
सञ्चालक समिति

“सुरक्षित भविष्यका लागि सञ्चय कोष”

कर्मचारी सञ्चय कोष स्थापनाको ५६ औं वर्ष प्रवेशको यस पावन अवसरमा सदाझैं समस्त सञ्चयकर्ताको सन्तुष्टिप्रति दृढ रहने सङ्कल्प सहित कोषले प्रदान गर्ने सेवा र सुविधालाई प्रभावकारी बनाउने प्रण: गर्दछौं

१. सञ्चयकर्ता संख्या : ५ लाख ५० हजार ।

२. कोषको वित्तीय अवस्था (आर्थिक वर्ष २०७३/७४ को लेखा परीक्षण सम्पन्न हुन बाँकी) :

स्रोत (रु.करोडमा)			**उपयोग (रु.करोडमा)**		
आर्थिक वर्ष	२०७२/७३	२०७३/७४	**आर्थिक वर्ष**	२०७२/७३	२०७३/७४
सञ्चय कोष	२१७६०.५८	२४५२६.५५	बैंकहरुमा रहेको मुद्धती निक्षेप	५८०४.२४	५४६८.५०
जगेडा कोष	४६५.८४	६२७.८०	सरकारी ऋणपत्र तथा बचतपत्र	१५४६.५६	१३९८.८०
अन्य दायित्व तथा व्यवस्था	२४३.१६	२४४.१२	परियोजना कर्जा	२३३६.५५	३३१६.१२
			शेयर लगानी	२२२.०५	३०५.६६
			सञ्चयकर्ता सापटी	११८१४.८४	१३७५३.१३
			भवन तथा आवासमा लगानी	७५.७७	७१.९८
			स्थिर सम्पत्ति	३८.०२	३७.१६
			अन्य सम्पत्ति (बैंक मौज्दात तथा विविध सम्पति)	६३१.५५	१०४७.१२
जम्मा	**२२४६९.५८**	**२५३९८.४७**		**२२४६९.५८**	**२५३९८.४७**

३. कोषको आय व्यय विवरणको सारांश:(आर्थिक वर्ष २०७३/७४ को लेखा परीक्षण सम्पन्न हुन बाँकी) :

व्यय (रु.करोडमा)			**आय (रु.करोडमा)**		
आर्थिक वर्ष	२०७२/७३	२०७३/७४	**आर्थिक वर्ष**	२०७२/७३	२०७३/७४
व्याज खर्च	१२७९.२३	१४४१.८४४	ऋण तथा लगानीमा आम्दानी	१५१६.६९	१७२७.६२
व्यवस्थापन खर्च	८७.०९	१०३.८०	विविध आम्दानी	१२.७०	८.४३
जोखिम व्यवस्था तथा अन्य खर्च (खुद)	३.१७	२५.६२			
खुद बचत	**१५९.९०**	**१६४.७९**	**कुल आम्दानी**	**१५२९.३९**	**१७३६.०५**

४. कोषबाट सञ्चयकर्तालाई उपलब्ध सेवाहरु :

(क) व्याज : ८ प्रतिशत (२०७३/७४ मा ६.७५ प्रतिशत)

(ख) मुनाफा: ०.६५ प्रतिशत (आर्थिक बर्ष २०७२/७३ को सञ्चय कोष रकमको शुरु मौज्दातमा)

(ग) सापटी सुविधाहरु:

- विशेष सापटी : कोषकट्टी खातामा जम्मा भएको रकमको ९० प्रतिशतसम्म,
- घर सापटी : घर निर्माण गर्न वा घर खरिद गर्न घर जग्गाको धितोमा अधिकतम १५ वर्षको

शुरु तलब बरावर वा बढीमा रु. १ करोड सम्म

- 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. ३० लाख चक्र कर्जा ।
- घर मर्मत सापटीः घर मर्मत गर्न घर जग्गाको धितोमा अधिकतम ५ वर्षको तलब वा बढीमा रु.२५ लाख ।

(घ) सामाजिक सुरक्षा सुविधाहरुः

- दुर्घटना क्षतिपूर्ति योजना : सेवाकालमा सञ्चयकर्ताको दुर्घटनामा परी मृत्यु भएमा वा पूर्ण अंग भंग भएमा रु. १ लाख २५ हजार ।
- काजकिरिया अनुदान योजना : सेवाकालमा सञ्चयकर्ताको मृत्यु भएमा रु. ३० हजार ।
- औषधी उपचार सहयोग कार्यक्रम : साधारण उपचारमा रु.२५ हजार र कडा रोगको उपचारमा ५० हजार सम्म
- सुत्केरी तथा शिशु स्याहार सुविधा : प्रति प्रसुति रु.७ हजार ५ सय का दरले बढीमा दुई पटकमा रु.१५ हजार ।

५. कोषको प्रतिवद्धता :

- कोषको दीर्घकालीन वित्तीय स्रोतलाई पूर्वाधार विकासको क्षेत्रमा उपयोग गरी राष्ट्रको आर्थिक विकासमा योगदान गर्ने,
- प्रभावकारी स्रोत व्यवस्थापन र मितव्ययी कार्य सञ्चालन,को माध्यमबाट कार्यकुशलता अभिबृद्धि गर्ने,
- सूचना तथा सञ्चार प्रविधिमा आधारित गुणस्तरीय तथा प्रभावकारी सेवा प्रदान गरी सञ्चयकर्तालाई सन्तुष्ट पार्ने,
- सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रम र दायरा विस्तारगरी सामाजिक सुरक्षाको क्षेत्रमा कोषको पहुँच र योगदानमा विस्तार गर्ने,
- दक्ष एवं उच्च मनोवलयुक्त कर्मचारीहरुको सहकार्य र सरोकारवालाहरुको सामूहिक प्रयासबाट कोषलाई उत्कृष्ट सामाजिक सुरक्षा संस्थाको रुपमा विकास गर्ने ।

६. कोषको भावी कार्यक्रम :

- योगदानमा आधारित निवृतिभरण योजना,
- बेतन कर्णाली सञ्चयकर्ता हाईड्रो पावर (जलविद्युत परियोजना) निर्माण,
- बैदेशिक रोजगारीमा रहेका नेपाली कर्मचारी/कामदारको सञ्चय कोष योजना,
- योगदानमा आधारित वृहत सामाजिक सुरक्षा योजना,
- असंगठित तथा स्वरोजगारमा रहेका व्यक्तिका लागि सञ्चय कोष योजना ।

कर्मचारी सञ्चय कोष
पुल्चोक, ललितपुर
Website: www.epfnepal.com.np

सम्पादकीय

सञ्चय कोषका गरिमामय धरोहर आम सञ्चयकर्ताको सन्तुष्टिलाई दृढ संकल्पको रुपमा लिंदै स्थापनाको ५५ औं वर्ष पूरा गरी कोष आज ५६ औं वर्षमा प्रवेश गरेको छ । यस पावन अवसरमा सञ्चयकर्ता तथा शुभेच्छुकहरुप्रति हार्दिक कृतज्ञता ज्ञापन गर्दछौं । सेवा अवधिभर सञ्चयकर्ताको सहयोगी र अवकाशमय जीवनको आधारस्तम्भको भूमिका निर्वाह गर्ने सञ्चय कोष राष्ट्रिय स्तरमा स्थापित स्वदेशको सेवामूलक वित्तीय संस्था हो । मुलुकको एकमात्र सुप्रतिष्ठित एवम् सामाजिक सुरक्षण संस्थाको पहिचान छोड्न सफल यस कोषको ५५ वर्ष अगाडिको सन्दर्भलाई साधै स्मरण गरिरहनु त्यत्तिकै सान्दर्भिक छ । साविकको सैनिक द्रव्य कोष र निजामती प्रोभिडेण्ड फण्डलाई एकीकृत गरी करिव ७९ जनशक्तिद्वारा २६ हजार सञ्चयकर्ताको ३७ लाख रकमबाट सेवा प्रारम्भ गरेको यस कोषमा हाल ५ लाख ५० हजार सञ्चयकर्ताको करिव २ खर्व ५० अर्व रकम सञ्चित रहनु सुखद अवसर मानिन्छ ।

सीमित उद्देश्य, निश्चित कार्यक्षेत्र तथा नियन्त्रित सामाजिक सुरक्षाको दायराभित्र रहेर सञ्चय कोष ऐन २०१९ बमोजिम कार्यारम्भ गरेको कोषले स्थापनाको लामो समय पार गर्न लाग्दा सेवा प्रवाहको क्षेत्रमा पनि ठूलो फड्को मारेको छ । दुर्घटना क्षतिपूर्ति, काजकिरिया खर्च, स्वास्थ्य उपचार सुविधा, कर्जा एवं सापटी सुविधाहरु तथा अवकाशपछिको पूर्ण भुक्तानीद्वारा सञ्चयकर्ताको अपेक्षालाई यथासम्भव पूर्ति गर्नेतर्फ जीवनको उर्वर शक्ति र अमूल्य समय खर्चिएर गहन योगदान पुऱ्याउन हुने पूर्व कर्मचारी एवम् अग्रजहरुप्रति कोष साधैं कृतज्ञ रहिरहने छ ।

सञ्चयकर्ताको हित र सेवामा समर्पित रहादै आएको कोषले राष्ट्रिय अन्तर्राष्ट्रिय क्षेत्रमा नेपालको सुप्रतिष्ठित सामाजिक सुरक्षण संस्थाको पहिचान बनाइसकेको छ । सुरक्षा, उत्पादनशीलता, तरलता र प्रतिफलजस्ता लगानीका सर्वमान्य सिद्धान्तलाई अनुशरण गर्दै कोष ऐनले निर्दिष्ट गरेका क्षेत्रहरुमा श्रोत परिचालन गरी प्राप्त प्रतिफललाई सञ्चयकर्ताकै बढीभन्दा बढी अपेक्षा परिपूर्ति गर्ने दिशातर्फ कोष सदा अग्रसर रहिरहेको छ । वैदेशीक रोजगारीहरुलाई समेत समेट्ने गरी सञ्चयकर्ताको दायरा विस्तार गर्नु, प्रभावकारी एवम् गुणस्तरीय सेवाद्वारा सन्तुष्ट बनाउनु, लगानी विविधिकरण गरी मुद्दति निक्षेप माथिको निर्भरता घटाउनु, खराव कर्जालाई न्यूनतम सीमाभित्र राख्नु, संस्थागत सुशासनका मापदण्ड पूरा गर्दै सेवामूलक वित्तीय संस्थाको पहिचानलाई निरन्तरता दिनु कोषका सामु चुनौतीपूर्ण कार्य रहेका छन् । तथापि कोषको अद्यावधिक लेखा परीक्षण, कम्प्युटराइज्ड हिसाव लेखांकन पद्दति, आम्दानी र सञ्चालन खर्च बीचको न्यूनतम अनुपात, स्पष्ट र पारदर्शी निर्णय प्रक्रिया, अधिकांश सञ्चयकर्ताको सुगम पायक पर्ने क्षेत्रमा कोषको शाखा विस्तार, कोषमा क्रियाशील यूनियनहरु, व्यवस्थापन र सञ्चालन समितिवीचको सौहार्दतापूर्ण सम्बन्ध जस्ता सबल पक्षबाट कोष निश्चित गन्तव्यमा पुग्ने दर्विला आधारशीला हुन् भन्न सकिन्छ ।

कोषले लिएको दीर्घकालीन लक्ष्य अनुरुप उपलब्ध बचतलाई मुलुकको जलविद्युत जस्ता पूर्वाधार विकास क्षेत्रमा लगानी शुरु गरिएको छ । माथिल्लो तामाकोशी, चीलिमे, साञ्जेन जस्ता जलविद्युत क्षेत्रहरुको लगानीले परियोजना कर्जा क्षेत्रमा कोष लगानी तर्फ आकर्षण निश्चय नै बढ्ने छ । यसबाट राष्ट्रिय समस्याका रुपमा रहेको उर्जा संकट निवारणमा कोषको भूमिका महत्वपूर्ण रहने अपेक्षा गर्न सकिन्छ । साथै देशको आय आर्जनको मेरुदण्ड पर्यटन क्षेत्रको आकर्षण नेपाल वायु सेवा निगममा भएको लगानीबाट पनि राष्ट्रिय आय आर्जनमा कोषको भूमिका रहने नै छ ।

सञ्चयकर्ताको सन्तुष्टिप्रति निरन्तर कृतसंकल्पित सञ्चय कोष सञ्चित रकममा प्रदान गरिने व्याजदरमा सञ्चयकर्ताको हितमा ध्यान राखेर समय सापेक्ष पुनरावलोकन गर्ने तथा सामाजिक सुरक्षणको दायरा फराकिलो बनाउदै जाने प्रण गर्दछ । कोष ऐनमा भएको नवौं संशोधनले मार्ग निर्देश गरेको समसामयिक विषयलाई आत्मसात गर्दै आगामी योजनाहरु तयार गर्दै जाने र सञ्चयकर्ताको सन्तुष्टि कोषको एकमात्र लक्ष्य हो भन्ने कुरालाई आत्मसात गर्ने प्रण गर्दछ ।

अन्त्यमा, विगत ५५ वर्ष पहिलेको बाल अवोध अवस्थाबाट यौवन, वयस्क र तन्नेरी अवस्था पार गर्दै आजको गौरवमय परिपक्व प्रौढ अवस्थामा कोषलाई ल्याइपुऱ्याउन प्रत्यक्ष परोक्ष रुपमा आ-आफ्नो तर्फबाट अमूल्य योगदान पुऱ्याउनु हुने सम्पूर्ण पूर्व कर्मचारीहरु, लगनशील र उत्साहित कोषको वर्तमान कर्मचारी समूह, सम्पूर्ण सञ्चयकर्ता, शुभेच्छुक तथा अभिभावकत्व निर्वाह गर्नुहुने आदरणीय सञ्चालकज्यूहरुमा हार्दिक कृतज्ञता ज्ञापन गर्दछौं ।

विषयसूची

क्र.सं.	विषय		पृष्ठ नं.
	कोषको वार्षिक प्रगति प्रतिवेदन		
१.	कर्मचारी सञ्चय कोषः सञ्चयकर्ता एकः दृष्टि अनेक	डिल्लीराज आचार्य	१
२.	नेपालको कृषि क्षेत्रको विकासमा कोष लगानीको....	डा. युवक ध्वज जी.सी.	९
३.	कर्मचारी सञ्चय कोषमा त्रिभुवन विश्वविद्यालयको	कृष्ण बेलबासे, पि.एच.डी.	१३
४.	कोषको प्रभावकारी सेवामा सूचना र प्रविधिको प्रयोग	वीरवहादुर राई	२१
५.	कर्मचारी सञ्चय कोष ऐनको कार्यान्वयन....	यज्ञप्रसाद भट्टराई	३१
६.	बजेट, मौद्रिक नीति र कर्मचारी सञ्चय कोषका......	नीलम तिम्सिना	४५
७.	परियोजना लगानीमा बदलिदो अवधारणा र कोषको....	जितेन्द्र धिताल	५३
८.	संगठनात्मक विकासको लागि हस्तक्षेप	ओम कृष्ण श्रेष्ठ	५९
९.	कर्मचारी सञ्चय कोषको सन्दर्भमा	भरत राज वस्ती	६९
१०.	कोषको सेवा प्रवाह प्रक्रियामा	अर्जुन कुमार गौतम	७५
११.	जलबिद्युत क्षेत्रमा कोषको लगानी...	विजयकुमार श्रेष्ठ	८३
१२.	वैदेशिक रोजगार क्षेत्रमा सञ्चय कोषको सेवा बिस्तार...	रमा भट्टराई	९३
१३.	सञ्चयकर्ताको दृष्टिमा कोष : एक सिंहावलोकन	तुलसीहरि कोइराला	१०१
१४.	सार्वजनिक सेवा प्रवाह, प्रविधिको प्रयोग....	शान्ता गौतम	१०७
१५.	The Emergence of Chief Learning Officer ...	Arhan Sthapit, PhD	११५

प्रस्तुत विशेषाङ्कमा समावेश लेख, रचना लेखकका निजी विचार र अवधारणा भएको हुँदा त्यसको दायित्व लेखकमै निर्भर रहने व्यहोरा अनुरोध छ ।

– सम्पादन मण्डल

कर्मचारी सञ्चय कोषको ५६ औं स्थापना दिवसको अवसरमा प्रस्तुत

कोषको वार्षिक प्रगति प्रतिवेदन

राष्ट्र सेवामा रहेका राष्ट्र सेवकहरुको आर्थिक भविष्य सुरक्षित बनाउने उद्देश्यले वि.स.२०१९ सालमा स्थापित कर्मचारी सञ्चय कोष आज ५५ वर्ष पुरा गरी ५६ वर्षमा प्रवेश गरेको छ। राष्ट्रका लागि आफ्नो उर्जावान समय व्यतीत गर्दै समग्र सुशासनमा योगदानरत राष्ट्र सेवकहरुको अवकाशपछि उनीहरुको जीवनलाई आर्थिक रुपले सवलीकरण गर्ने उद्देश्यले रोजगारीको अवस्थामा नै निश्चित रकम सञ्चय गर्ने परिपाटीको विकसित स्वरुप नै सञ्चय कोष हो। रकम सञ्चित गर्ने यो प्रणाली राष्ट्र सेवामा रहेका सीमित राष्ट्र सेवकहरुका लागि नेपालमा बि.स.१९९१ सालदेखि सुरु भए पनि हाल विभिन्न निजी तथा गैह्रसरकारी संस्थाहरुमा कार्यरत कर्मचारीहरुको समेत कर्मचारी सञ्चय कोषसम्म पहुँच पुगेको छ। यस अवधिमा सञ्चित पुँजीको उपयुक्त परिचालन गरी बढी भन्दा बढी सुविधा प्रदान गर्दै सञ्चयकर्ताको भरोसा जित्न र सामाजिक सुरक्षण प्रदायक संस्थाको अग्रणी भूमिकाद्वारा अन्तर्राष्ट्रिय स्तरको संस्थाको रुपमा कोषलाई स्थापित गर्नेतर्फ हामी उन्मुख रहेका छौं।

कोषले हाल निजामति, जंगी र प्रहरी सेवातर्फका कर्मचारीहरुका साथै शिक्षक, सार्वजनिक संस्थान तथा नीजि प्रतिष्ठानका कर्मचारीहरु समेत गरी ५ लाख ५० हजार भन्दा बढी सञ्चयकर्ताको सञ्चय कोष रकमको व्यवस्थापन गर्नुको साथै करिव रु.२५३ अर्ब ९८ करोड परिचालन गर्ने जिम्मेवारी सफलतापूर्वक निर्वाह गरिरहेको छ।

सञ्चय कोष प्रणाली सामाजिक सुरक्षाको प्रारम्भिक चरण हो। रोजगारदाता र कर्मचारीको संयुक्त योगदानमा आधारित यस अवधारणा अनुसार व्यवस्थापन गरिएको सञ्चय कोष अवकाश पश्चात एकमुष्ट प्रदान गरिन्छ। सामाजिक सुरक्षाको यो परम्परागत अवधारणालाई सामाजिक सुरक्षाको आधुनिक अवधारणासँग तादम्यता हुने गरी सञ्चय कोष प्रणालीलाई एकीकृत सामाजिक सुरक्षा प्रणाालीमा स्तरोन्नति गर्ने कोषको योजना रहेको छ। नेपालको संविधान, २०७२ ले प्रत्याभूत गरेको जनताको सामाजिक सुरक्षा लगायतका मौलिक हकको सुनिश्चितताका लागि कर्मचारी सञ्चय कोषको कार्यक्षेत्र र दायरामा विस्तार गरी कोषलाई क्रमशः मुलुकको प्रमुख सामाजिक सुरक्षण प्रदायक संस्थाको रुपमा विकास गर्ने दीर्घकालीन उद्देश्य कोषको रहेको छ।

सञ्चयकर्ताहरुको शेयर स्वामीत्व रहेको निर्माणाधीन ४५६ मेगावाटको माथिल्लो तामाकोशी जलविद्युत परियोजनाका लागि कोषले १० अर्व लगानी गर्ने प्रतिवद्धता जनाए अनुरुप हालसम्म पूजीकृत सहित

रु.१२ अर्ब ६७ करोड ७८ लाख कर्जा प्रवाह गरि सकेको छ । यसैगरी सञ्चयकर्ताहरुलाई शेयर स्वामीत्व सुनिश्चित गरिएको निर्माणाधीन चिलिमे जलविद्युत कम्पनीद्वारा प्रवर्द्धित २७२ मेगावाट क्षमताका निर्माणाधीन ४ जलविद्युत आयोजनाहरुका लागि कोषले १६ अर्ब ५० करोड रुपैयाँ लगानी गर्ने प्रतिवद्धता जनाए अनुरुप हालसम्म पूजीकृत सहित रु.५ अर्ब ५९ करोड ४७ लाख कर्जा प्रवाह गरिएको छ ।

देशको पर्यटन क्षेत्रको विकासका लागि नेपाल वायु सेवा निगमलाई जहाज खरिद गर्न १५ वर्षका लागि १० अर्ब ऋण प्रवाह गरिएकोमा नियमित रुपमा असुली भई हाल सो सस्थांसंग रु.९ अर्ब २४ करोड ९६ लाख बाकी रहेको छ। साथै थप २ वाईड वडी जहाज खरिद गर्नका लागि १२ अर्ब ऋण प्रवाह गर्ने प्रतिवद्धता अनुरुप रु.४ अर्ब १९ करोड २८ लाख लगानी गरिएको छ। मुलुकको पूर्वाधार, शिक्षा, स्वास्थ्य, पर्यटन लगायतका क्षेत्रमा कोषको भूमिका दिन प्रतिदिन बढ्दो अवस्थामा रहेको छ। आर्थिक क्रियाकलापको मूल आधारकै रुपमा रहेको कोष नेपालकै वित्तीय क्षेत्रको विकासमा अग्रणीसस्थाको रुपमा रहेको छ । प्रायः वाणिज्य बैंकहरुको मुख्य आर्थिक स्रोतको रुपमा रहेको कोषको उपस्थिति वित्तीय स्थायित्वको लागि महत्वपूर्ण मानिएको छ ।

निजी क्षेत्रका कामदार कर्मचारीलाई कोषमा आवद्ध गराई संगठित क्षेत्रमा कोषको दायरा विस्तार गर्ने नीतिअनुरुप आ.व. २०७३/७४मा १२५ वटा संस्थाका २५,००० भन्दा बढी कामदार/कर्मचारीहरुलाई कोषमा आवद्ध गरिएको छ। परियोजना कर्जाको असुलीलाई प्रभावकारी बनाइएका कारण कोषको कुल स्रोतमा निष्कृय कर्जाको अनुपात संस्थागततर्फ ०.१९ प्रतिशत कायम भएको छ भने सञ्चयकर्ताहरुलाई प्रदान गरिएको सापटीमा रहेको निष्कृय कर्जाको अंशलाई कम गर्न असुली कार्यलाई अगाडि बढाईएको छ । आर्थिक वर्ष २०७२/७३ को शुरु सञ्चय कोष मौज्दातको आधारमा सञ्चयकर्तालाई ०.६५ प्रतिशत मुनाफा सञ्चयकर्ताको खातामा छुट्टै लेखांकन गरी सञ्चयकर्ताको ४० प्रतिशत शेयर लगानी सुनिश्चित हुने गरी कर्मचारी सञ्चय कोष, विद्युत प्राधिकरण, विद्युत उत्पादन कम्पनीद्वारा प्रवर्द्धित बेतन कणाली सञ्चयकर्ता हाईड्रोपावर कम्पनी स्थापना गरिएको छ । कोषले अर्न्तराष्ट्रिय संस्था ADFIAP ले वार्षिक रुपमा प्रदान गर्ने पुरस्कार २०१५ मा प्राप्त गरेकोमा पुनः २०१६ को लागि समेत सस्थागत सुशासन तर्फको पुरस्कार प्राप्त गर्न सफल भएको छ ।

आर्थिक वर्ष २०७२/७३ को खूद मुनाफाबाट सञ्चयकर्ताहरुका लागि सामाजिक सुरक्षा सुविधा सञ्चालन गर्न सञ्चयकर्ता कल्याणकारी कोषमा एकमुष्ठ १५ करोड ९९ लाख रुपैयाँ व्यवस्था गरिएको छ । कोषले सञ्चयकर्ताको सञ्चित रकममा वार्षिक रुपमा निश्चित दरले व्याज प्रदान गर्नुका अलावा मुनाफा समेत उपलब्ध गराउदैं आएको छ। साथै, कोषले सञ्चयकर्ताका लागि विविध प्रकारका सापटी सुविधाहरु समेत उपलब्ध गराउँदै आएको छ। हाल कोषले सञ्चित कोषमा ८.०० प्रतिशत व्याज प्रदान गर्दै आएको छ भने सञ्चयकर्ताहरुलाई आर्थिक वर्ष २०७२/७३ को बचतबाट आर्थिक वर्ष २०७३/७४ मा रु.१२७.९२ करोड मूनाफा प्रदान गर्ने र सञ्चयकर्ता हाईड्रोपावर निर्माण

गरी सञ्चयकर्ताको शेयर लगानी सुनिश्चित हुने व्यवस्था गर्ने नीतिगत निर्णय गरिएको छ ।

कर्मचारी सञ्चय कोषले आफ्नै स्रोतबाट सञ्चयकर्तालाई सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रम अन्तर्गत विभिन्न सामाजिक सुरक्षा सुविधाहरु प्रदान गरी लाभान्वित गरेको छ । कोषले आर्जन गरेको प्रत्येक वर्षको मुनाफाको करिव ९५ प्रतिशत रकम सञ्चयकर्ताको हितको लागि खडा गरिएका विभिन्न कोषहरुमा जम्मा गरी सामाजिक सुरक्षा सुविधाहरु प्रदान गर्दै आएको छ ।

कोषले उपलब्ध गराउदैं आएको सामाजिक सुरक्षा सुविधाहरु आर्थिक वर्ष २०७३/७४ मा कुल १९,७८६ सञ्चयकर्ता वा निजको आश्रित परिवारलाई १८ करोड ५८ लाख ४१ हजार रुपैयाँ प्रदान गरिएको छ । जसमध्ये काजक्रिया अनुदान ८७९ सञ्चयकर्ताका आश्रित परिवारलाई २ करोड ६० लाख ९५ हजार, दुर्घटना क्षतिपूर्ति १४७ सञ्चयकर्ता वा आश्रित परिवारले १ करोड ७४ लाख २० हजार, औषधोपचार सहयोग १०३ सञ्चयकर्ताले २३ लाख ९६ हजार र सुत्केरी तथा शिशु स्याहार सुविधा अन्तर्गत १८,६५७ सञ्चयकर्ताले १३ करोड ९९ लाख ५० हजार रुपैया रहेको छ ।

सञ्चयकर्तालाइ स्थानीयस्तरमा सेवा प्रवाह गर्न धनकुटा, विराटनगर, हेटौडा, पोखरा, बुटवल, कोहलपुर, सुर्खेत र धनगढीमा शाखा कार्यालय सञ्चालन गरिएको छ साथै कोषको केन्द्रीय कार्यालय, पुल्चोक र सिंहदरवार परिसरमा सञ्चयकर्ता सेवाकेन्द्र सञ्चालन गरी सेवा प्रदान गरिँदै आएको छ । आर्थिक वर्ष २०७३/७४ मा करीब ३५ हजार सञ्चयकर्तालाई अवकाश पश्चात रु.१३ अर्ब ७० करोड ११ लाख कोष रकम भुक्तानी, १४५ हजार सञ्चयकर्तालाई रु.२० अर्ब ६१ करोड ३० लाख बिशेष सापटी, २ हजार सञ्चयकर्तालाई आवास निर्माणका लागि रु.७ अर्ब ६८ करोड ५४ लाख घर सापटी, सञ्चयकर्ताका सन्ततिको उच्च शिक्षाको लागि १४० सञ्चयकर्तालाई रु.२० करोड ३० लाख शैक्षिक सापटी, अन्य अवश्यक कार्यका लागि ७९७ सञ्चयकर्तालाई रु.१ अर्ब ५४ करोड २९ लाख सरल चक्र कर्जा प्रदान गरिएको छ । यसरी प्रदान गरिएको कोष रकम भुक्तानीको सख्याको आधारमा ३६ र रकमको आधारमा २६ प्रतिशत, बिशेष सापटीको सख्याको आधारमा ६७ र रकमको आधारमा ५९ प्रतिशत, घर सापटी सख्याको आधारमा ३६ र रकमको आधारमा २६ प्रतिशत, शैक्षिक सापटी सख्याको आधारमा ६० र रकमको आधारमा ६५ प्रतिशत कारोबार कोषका शाखा कार्यालयहरुले गरेका छन् । शाखा कार्यालय सञ्चयकर्तालाई सेवा प्रवाहको मुख्य माध्यम मध्ये एक रहेकोले यस आर्थिक वर्षमा प्रदेश नं.२ मा शाखा कार्यालय खोल्ने योजना रहेको छ । कोषका सबै शाखा कार्यालय तथा सेवा केन्द्रहरु कोषको सूचना प्रविधि सञ्जालमा आवद्ध रही प्रभावकारी सेवा सञ्चालन गरी रहेका छन ।

सूचना प्रविधिको माध्यमबाट सञ्चयकर्तालाई प्रभावकारी सेवा प्रदान गर्ने उद्देश्यले सञ्चयकर्ताको कोष कट्टी विवरण CD वा Website बाट Import गरी कोषको Database मा समावेश गर्ने नीति अनुरुप हाल सञ्चयकर्ताको कार्यालयवाट शीधै CD वा WebSite बाट Import गरी करीब ८० प्रतिशत फाँटवारीको लेखाङ्कन गर्ने गरिएको छ ।

कोषले सञ्चयकर्तालाई सरल र सहज रुपमा सेवा तथा सुविधा प्रवाह गर्न अत्याधुनिक सञ्चार प्रविधिमा आधारित स्वचालित टेलीकोष सेवा सञ्चालन गरेको छ । यस सेवाको लागि सञ्चयकर्ताले नेपाल टेलिकमको साधारण PSTN तथा GSM Mobile phone मार्फत १६४२ डायल गरी कोषमा सञ्चित हरहिसाब टेलिफोनवाट सुन्न सकिन्छ । सञ्चयकर्ताले आफ्नो सञ्चय कोष रकम, विशेष सापटी, घर सापटी तथा शैक्षिक ऋण आदिको विवरण बुझ्न एसएमएस सेवा सुविधाका साथै Audio Notice Board Service समेत उपयोग गर्न सक्ने छन । यी कार्यहरुबाट कोषमा कार्यरत कर्मचारीहरुको मनोबलमा वृद्धि हुनुका साथै विद्युतीय कार्य प्रणालीको अवलम्वनले सेवा प्रवाह विश्वसनीय बन्न सक्ने कोषको विश्वास रहेको छ । यसका अतिरिक्त कोषका आवश्यक सूचना र आवश्यक फारामहरु डाउनलोड गर्न सक्ने व्यवस्थाका लागि कोषको वेबसाईट www.epfnepal.com.np सञ्चालनमा रहेको छ। सञ्चयकर्तालाई कोषका गतिविधि नियमित रुपले जानकारी गराउने उद्देश्यले विगत २ वर्षदेखि ई-न्यूज लेटर समेत प्रकाशन हुँदै आएको छ ।

साविकको कर्मचारी सञ्चय कोष ऐन, २०१९ मा भएको व्यवस्थाले कर्मचारी सञ्चय कोषको सञ्चयकर्ता दायरा विस्तार तथा अन्तराष्ट्रिय मान्यता अनुरुपका सामाजिक सुरक्षा प्रदान गर्न, पूवाधार तथा उत्पादनमुखी परियोजनाहरुमा लगानी बढाउन अपर्याप्त रहेको सन्दर्भमा हालै भएको नवौ संसोधनको व्यवस्थाबाट आगामी दिनहरुमा निबृत्तिभरण योजना, स्वास्थ्य सुविधा योजना, बैदेशिक रोजगारमा रहेका कर्मचारी तथा कामदारको लागि सञ्चय कोषको व्यवस्था तथा असंगठित तथा स्वरोजगारमा रहेका व्यक्तिहरुका लागि सामाजिक सुरक्षाको दायरामा ल्याउन, सञ्चयकोष तथा निवृतिभरण कोष सञ्चालन गर्न, सञ्चयकर्ताको हितका लागि सामुहिक लगानी कोष (Mutual Fund) सञ्चालन गर्न, कोषको स्रोतलाई दीर्घकालीन पूर्वाधार तथा उत्पादनमुखी परियोजनाहरुमा परिचालन गर्न र सविधानमा उल्लेख भए बमोजिमका आधारभुत सामाजिक सुरक्षामुखी कार्यक्रमहरु सञ्चालन गरि राष्ट्रमा योगदान दिन कोषलाई नीतिगत आधार प्राप्त भएको छ । यसबाट कोषको कार्यक्षेत्रमा बिस्तार, सञ्चयकर्ताको दायरामा वृद्धि, लगानी विविधीकरण र सञ्चयकर्तामुखी थप कार्यक्रमहरुको बिकास र बिस्तार गर्न सकिने अवसर समेत सिर्जना भएको छ ।

कोषको काम कारवाहीलाई व्यवस्थित, पारदर्शी एंव प्रभावकारी बनाउन कोषले संस्थागत सुशासन निर्देशिका-२०७१, जोखिम व्यवस्थापन निर्देशिका-२०७१, सूचना प्रविधि नीति-२०७२, मानव संसाधन नीति तथा मानव संसाधन विकास योजना-२०७२ र परियोजना कर्जा असुली बिशेष नीति २०७२ लागु गरिएको छ । दैवी प्रकोप तथा अन्य आपदको अवस्थामा कोषवाट सञ्चयकर्तालाई प्रदान गरिने सेवाको निरन्तरता तथा आवश्यक सूचनाको सुरक्षाका लागि कोषले Business Continuity Plan / Disaster Recovery Plan कार्यान्वयन गरेको छ । सञ्चयकर्तालाई प्रदान गरिने सापटी प्रक्रियामा समयसापेक्ष सुधार गरी थप व्यवस्थित गर्ने उद्देश्यले सञ्चयकर्ता सापटी कार्यविधि,२०७३ संशोधनसहित कार्यान्वयनमा ल्याइएको छ ।

कोषमा क्रियाशील कर्मचारी संगठनहरुको उर्जालाई कोषको सुधार योजनामा उपयोग गर्दै जाने नीति कोषको रहेको छ । सहभागितात्मक व्यवस्थापनको उच्च नमुना बनेको व्यवस्थापन र युनियनका गतिविधि प्रायः समन्वयको आधारमा तय गरिँदै आएको छ। मानव श्रोत संस्थाको बिकासमा सबैभन्दा महत्वपूर्ण हुने हुदाँ कोषमा कार्यरत कर्मचारीको क्षमता तथा दक्षता अभिबृद्धि गर्ने नीतिअनुरुप आर्थिक वर्ष २०७३/७४ मा ६७ वटा स्वदेश तालिममा ४०३ जना तथा ११ वटा वैदेशिक तालिम कार्यक्रममा ६६ जना कर्मचारीहरुलाई सहभागी गराईएको छ ।

कानूनी संरचना, नियमित स्रोत संकलन, भौतिक पूर्वाधार, अनुभवी र दक्ष कर्मचारीहरुको संयोजन कोषका सबल पक्ष हुन् । देशको आर्थिक वृद्धिको लागि लगानी गर्नुपर्ने क्षेत्रको जोखिम र कोषमा योगदान गर्ने सदस्यहरुको हित बिच उचित सन्तुलन कायम गर्ने कार्य चुनौतीपूर्ण रहेको छ। देशको जनसंख्याको ठूलो हिस्सा सामाजिक सुरक्षाको सञ्जाल भन्दा बाहिर रहेको तथा औपचारिक क्षेत्रकै अधिकांश कर्मचारीको लागि निवृतिभरण योजना सञ्चालन नभएको सन्दर्भमा आफ्नो कार्यक्षेत्र फराकिलो पारी अवकाश कोष व्यवस्थापनलाई विस्तार गर्ने कार्य समेत चुनौतीपूर्ण रहेको छ । असीमित स्रोतको परिचालन, सञ्चयकर्तालाई घरघरमा सेवा, सार्वजनिक र नीजिक्षेत्रका परियोजनामा लगानी र सामाजिक सुरक्षाका नवीनतम कार्यक्रमहरुको तर्जुमा एवं कार्यान्वयन कोषका लागि अवसर हुन् । बजारको अनिश्चितता, अनियमित ऋणीहरु, नीतिगत दवाव लगायतका विषय कोषका जोखिम पक्षहरु हुन । पहिचान गरिएका चुनौतीका बावजुद नेपालको संविधान, २०७२ ले प्रत्याभूत गरेको रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षाको हक अन्तर्गत निजी क्षेत्रका कर्मचारी/कामदार तथा स्वरोजगारमा रहेका व्यक्तिलाई समेत सामाजिक सुरक्षाको सञ्जालमा ल्याई सामाजिक सुरक्षा प्रदान गर्न कर्मचारी सञ्चय कोष कटीवद्ध रहेको छ ।

कोषलाई सामाजिक सुरक्षा प्रदायकको अग्रणी भुमिकामा स्थापित गर्न योगदानमा आधारित निवृतिभरण योजना सञ्चालन गर्न अध्ययन अन्तिम चरणमा रहको छ। विश्वको तेस्रो ठूलो निवृतिभरण प्रदायक सस्था NPS KOREA संग कार्य सम्पादन सम्झौता गरिएको छ। त्यसैगरी ईन्डोनेशियाको निवृतिभरण प्रदायक संस्था BPJS Ketenagakerjaan संग कार्य सम्पादन सम्झौता गर्ने चरणमा रहेको छ। नेपाल सरकारले २०७४/७५ को बजेट वक्तव्यमा उल्लेख भएबमोजिम कोषले आफ्ना सञ्चयकर्ताका लागि सञ्चित रकमको ब्याजको अंशबाट व्यहोरिने गरी स्वास्थ्य सुविधा सुरक्षा योजनाको खाका तयार गरी लागु गरिनेछ । नेपाल सरकारले २०७३/०९/२३ मा स्वीकृत गरेको वित्तिय क्षेत्र सुधार रणनितीक कार्ययोजनामा उल्लेख भएको योगदानमा आधारित निवृतिभरण योजना नेपाल सरकारको समन्वयमा ल्एक प्इच्म्ब संग आवश्यक प्राविधिक सहयोग समेत लिई उपयुक्त निवृतिभरण योजना बिकास गरी कार्यान्वयन गर्न र नेपाल सरकारसंगको सहलगानीमा योगदानमा आधारित स्वास्थ्य सुविधा योजना सञ्चालन गर्नुका साथै राष्ट्रिय स्वास्थ्य वीमा संस्थाको प्रारुप तयार गर्न समेत कोष कटिवद्ध रहेको छ ।

बैदेशिक रोजगारीमा रहेका नेपाली कर्मचारी/कामदारको सञ्चय कोष योजना सञ्चालनका लागि कोषले अध्ययन कार्य सम्पन्न गरी नियमावलीको मस्यौदा तयार गरि स्वीकृतिको लागि अघि बढाएको छ । यसको सञ्चालनमा सहयोग पुग्ने उद्देश्यले गैर आवासिय नेपाली संघ संग कार्य सम्पादन सम्झौता समेत गरिएको छ । साथै देशमा सामाजिक सुरक्षाको प्रत्याभुति हुने गरि असंगठित तथा स्वरोजगारमा रहेका कामदार तथा कर्मचारीको लागि सञ्चय कोष योजना सञ्चालन गर्ने गरि कोषले कार्य अघि बढाएको छ ।

सामाजिक सुरक्षाको सुनिश्चितता जनताको आधारभूत मानव अधिकार र राज्यको जनताप्रतिको दायित्व हो । देशको सामाजिक एवम् आर्थिक समावेशीकरणको माध्यमबाट गरिबी निवारणको आधार विकास गर्ने तथा सामाजिक न्याय, सामाजिक शान्ति तथा आर्थिक एवम् सामाजिक स्थायित्व कायम गर्ने लक्ष्य प्राप्तिका लागि सामाजिक सुरक्षा अनिवार्य शर्त पनि हो । सामाजिक सुरक्षा सहितको सामाजिक न्याय, शान्ति, स्थायित्व र समावेशि विकास अहिलेको पूर्व आवश्यकता हो । यसै परिप्रेक्षमा सन् २०२२ सम्म नेपाललाई अति कम विकसित राष्ट्रबाट विकासशील राष्ट्रमा रुपान्तरण गरी सम्वृद्ध, राष्ट बनाउने राष्ट्रको दीर्घकालीन सोच अनुरुप “सबैका लागि पर्याप्त सामाजिक सुरक्षा” को अवधारणा साकार तुल्याउन कर्मचारी सञ्चय कोष ऐनमा भएको नवौ संशोधनले दिएको अधिकार तथा कार्यक्षेत्रका आधारमा सामाजिक सुरक्षण योजनाको विकास र कार्यक्रम कार्यान्वयन गर्ने निकायको रुपमा कोष राष्ट्रलाई सहयोग गर्न प्रतिवद्ध रहेको छ ।

कर्मचारी सञ्चय कोष: सञ्चयकर्ता एक: दृष्टि अनेक

डिल्लीराज आचार्य*

१) बिषय प्रबेश:

"**कर्मचारी सञ्चय कोष**" - कर्मचारीहरुले सञ्चित गरेको रकम राखिदिने संस्था । कर्मचारीहरुसँग सम्बन्धित रकम कलमको मात्र कारोबार र व्यबस्थापन गर्ने बित्तीय प्रकृतिको सेवामूलक संस्था । अर्थात कर्मचारी (अह्राए खटाए अनुसार सरकारी ओहोदामा काम गर्ने वा प्रतिष्ठान वा सँस्थामा काम गर्ने जागिरदार वा कामदार मानिस) हरु वा कर्मचारीहरुको तर्फबाट जोहो गरेको रकम राख्ने ढुकुटी हो सञ्चय कोष । तलवको अनुपातमा थोरै रकम महिनैपिच्छे कट्टी गर्दै सेवामुक्त भएपछि आवश्यक (तोकिएको(लेखक) ब्याजसमेत जोडी स्थायी कर्मचारीले धन जम्मा गर्ने स्थान विशेष (वसन्तकुमार शर्म्मा (नेपाल नेपाली शब्दसागर (पृष्ठ १२७०) । सँक्षिप्तमा यसलाई "सञ्चय कोष कट्टी रकमको लेखाङ्कन, सञ्चयकर्ता सापटी, कर्जा प्रबाह र ब्यबस्थापन हुने कार्यालय" का रुपमा बुझिन्छ ।

कर्मचारी वा कामदारहरुले पाउने तलवको निश्चित प्रतिशत (हाल १० प्रतिशत) रकममा सोही बराबरको रकम रोजगारदाता संस्थाले थपी मासिक रुपमा यसमा जम्मा गरिन्छ । भनिन्छ, आ आफ्ना फरक विशेषताकासाथ सञ्चय कोष सम्बन्धी ब्यबस्था संसारका प्राय: सबै देशमा छ ।

२) स्मरण र सम्मान:

नेपालमा "सुरक्षित भविष्यका लागि सञ्चय कोषको ब्यबस्था गरौ" भन्ने सामाजिक सुरक्षाको अवधारणासहित बि. सं. १९९१ सालमा "सैनिक द्रब्यकोष" को स्थापना भएको अवसरलाई कर्मचारी सञ्चय कोष सम्बन्धी अवधारणाको बिजारोपणका रुपमा लिइएको छ । बिकासको क्रममा २०११ मा "निजामती प्रोभिडेन्ट फण्ड", २०१७ सालमा अर्थ मन्त्रालय अन्तरगत "कर्मचारी सञ्चय कोष विभाग" हुँदै २०१९ सालमा "कर्मचारी सञ्चय कोष" का रुपमा आफ्नो साँगठनिक स्वरुपमा बैधानिकता (Statutory recognition) प्राप्त गऱ्यो । आज सरकारी वा पूर्ण रोजगारी मात्र होइन, गैर सरकारी र आँशिक रोजगारी हुदै स्वरोजगारीको

* माननीय न्यायाधीश, उच्च अदालत पाटन, ललितपुर ।

हकमा पनि सामाजिक सुरक्षाको अवधारणाको बिकास भएको छ ।

यसले प्रारम्भमा निजामति, जँगी र प्रहरी कर्मचारीका लागि लामो समय काठमाण्डौ सुन्धारा स्थित केन्द्रिय कार्यालय र डिल्लीबजार स्थित शाखा कार्यालयबाट सञ्चयकर्ताहरुलाई सेवा प्रवाह गरेको हो । यतिवेला केन्द्रिय कार्यालय पुलचोक ललितपुरका अतिरिक्त ठमेल विभाग तथा धनकुटा, बिराटनगर, हेटौडा, पोखरा, बुटवल, कोहलपुर, सुर्खेत र धनगढीमा यसका शाखा कार्यालयहरु एवम् पुल्चोक र सिंहदरबारका सेवाकेन्द्रहरुबाट सेवा प्रबाह हुने गरेको छ ।

२०३८ जेष्ठ १५ गतेबाट सञ्चय कोष कट्टीको यात्रा प्रारम्भ गरेको यो पङ्तीकारका लागि सञ्चय कोष जीवनका अनेक कठीन मोडमा सहारा बनेको छ । हरेक दुईदुई बर्षमा जम्मा भएको रकम झिक्दै, त्यसको सदुपयोग यात्राले एकमानो खाने र एक न्यानो ओत्ने अवस्था यसकै जग हो । समय थियो त्यसबखत, रू. २५५ मासिक तलव र रू. १०० महँगी भत्ताको रकमले “महिनावारी” चल्ने मात्र होइन, केही रकम “महिनापारी” सम्म पुग्दथ्यो । बीसतीस हजारले पनि केही हुन्थ्यो । तीन दशक अघिसम्म पचासहजार पुग्यो भने त तराईका शहर नजिक एककठ्ठा नै जमीन आउथ्यो । भन्छन, तीसको दशकसम्मत पचास हजारले काठमाण्डौकै रिंगरोड नजिक जम्थ्यो घरघडेरी । कठै ! आज त पचास हजारले गतिलो ओरापरी (एकजोर कपडा) पनि आउदैन । एक छाक पो हुन्छ, पाँचतारे खान्गीदार परिवार र हुने खानेहरुका लागि ।

बि. सं. २०४१ पुसतिर मध्यमाञ्चल क्षेत्रीय अदालतमा नायबसुब्बाको जागिरे जीवन । सहकर्मी साथी गौतम खड्काले तत्कालीन मुख्य न्यायाधीश स्व. हिरण्यश्वरमान प्रधानको सञ्चय कोष समर्थन (रकम जम्मा भएको प्रमाणित हुने सानो डायरी) किताब भरेर ल्याएपछि देखाउदै भने “हेर्नुस त बुढाको सञ्चय कोष जम्मा रकम । आश्चर्य मान्दै सञ्चय कोष समर्थन किताब देखाए । त्यो वेलापनि झण्डै तीनलाख जति ! फेरि उनैले भने “जागिर खाएदेखि एकपटक पनि झिक्न पर्ने होइन, हुनेखाने, ठूला पदका, हामी जस्तो दुईचार हजार भयो कि झिकी हाल्नुपर्ने होइन क्यारे उनलाई.. ।”

उनी हाँस्दै समर्थन किताब बुझाउन माथि चढे । आफ्नो त्यति रकम जम्मा हुने सपना पनि देख्न सकिन मैले । त्यसबखत देख्न नसकेको सपना आफ्नै लागि बिपना बनेर आएको धेरै भयो । धेरैका लागि जहान, परिवार, घर, सँघार सबैतिर बहार ल्याउने जीवनको आधार सञ्चय कोष रकम बनेको छ ।

सदुपयोग गर्ने असंख्य सञ्चयकर्ताहरुको बिबाह, ब्रतबन्ध, घडेरी, हुदै नयाँ घर र बन्द ब्यापारको आधारपनि यही सञ्चय कोष बनेको छ। सदुपयोग नगर्ने वा सदुपयोग गर्न नजान्नेहरु थोरैका लागि ‘‘के लाई नरिवल पनि भएको पनि होला । कसैका हातबाट जुवाको खालमा गएहोला । कसैका लागि नरसिङ टवाकको साथी भएहोला । कसैको इष्टमित्रकै धोकामा वा कसैको मोजमस्तीको पोकामा रित्तिएको पनि होला । जाने न श्रीखण्ड हो, न जाने त हरेक काठको टुक्रो खुर्पाको बिँड बराबर हुन्छ जेपनि । तर धेरै चिन्ताको पाटो छैन यसभित्र । चामलका बियाँसरीले मात्र यसको

सदुपयोग नगरेका होलान । पङ्तीकारको भोगाई र बुझाइमा अधिकाँश सञ्चयकर्ताका लागि कर्मचारी सञ्चय कोष जीवन सहारा बनेको छ । अधिकाँशको भित्रीमनले क्याबात ! क्यावात !! कर्मचारी सञ्चय कोष भनेको छ ।

यो त यस्तो कामधेनू गाई हो, जस्लाई महिनामा एकपटक मात्र घाँस हाले हुने । न गोबर सोत्तर गर्नुपर्ने । न औषधि उपचार । न जाडो भयो भनेर घाममा सार्नुपर्ने । न चिसो हावा छेक्नका लागि खरपराल वा स्याउलाले बार्नुपर्ने । न लात्तीले हानेर रित्तै गाभू (कोसी वा दुधेलो वा ढुंग्रो) घरभित्र ल्याउनु पर्ला भन्ने डर । न त बिनासित्ती हात गोडा नै दुखाउनु पर्ला भन्ने पिर।बिना श्रम दुधै दुध । बिना दुःख्ख खिरै खिरै । मनचिन्ते कामधेनू गाई ।

३) समकालीन सेवाका प्रबाहहरूः

सुरुका दिनमा जागिर छोडेपछि जम्मा भएको रकम र सञ्चय कोषले थपिदिएको ब्याजको रकम अवकाश पछि एकमुष्ठ लिने दिने जिम्मा जमानीको सँस्था सरहको बुझाइको यो सँस्था ५५ बर्षमा बर्बरी फल झार्ने कल्पबृक्ष सरह भएको छ । लिन चाहे वा आवश्यक परे हरेक वर्षमा जम्मा भएको रकमको ९० प्रतिशत विशेष सापटी दिन्छ । एक करोडसम्म घर सापटी दिन्छ। २५ लाखसम्म शैक्षिक श्रृण, सरल चक्रकर्जा रू. ३० लाखसम्म, रू. २५ लाखसम्म घरमर्मत सापटी के के सापटी हो के के ?सँचित रकममा झण्डै ८ प्रतिशत ब्याजर हरेक वर्ष मुनाफाको रकम थप ।

एकलाख पच्चीस हजारसम्मको दुर्घटना मृत्यु वा पूर्ण अङ्गभङ्ग सहायता, सेवाकालमा मृत्यु भए ३० हजार, काजक्रिया खर्च, साधारण उपचारमा २५ हजार र कडा रोगमा ५० हजार सुत्केरी तथा शिशु स्याहारमा प्रतिसन्तान ७५०० दुई सन्तानसम्मका लागि बीमा । यसरी क्रमशः सामाजिक सुरक्षाका आयामहरु थपिदै गएका छन ।

एक जमाना थियो नेपाल राष्ट्र बैङ्क र कर्मचारी सञ्चय कोष जस्ता भरिला र ओजिला संस्थाहरुमा काम गर्नेहरु समान तहका लागि त के एकतह मुनिसम्मपनि निजामति सेवातर्फ आकर्षित हुने । विशेषतः अधिकृत स्तरको जागिरका लागि ती क्षेत्रमा आठौं तहसम्मका जागिरेहरु पनि मिलेसम्म सरकारी जागिर मै फर्कन्थे । यसमा सरकारी भनेपछि सरकारी नै हो । लोकले पत्याउछ । सरकारी जागिर भनेपछि अर्कै शान आउँछ भन्ने धारणाले घरजम गरेको थियो । तर पचासको दशकपछि त्यसम क्रमशः हास आएको छ । आजका केही नवोदित युवा युवतीहरुमा “कम कामः धेरै दाम” “चिरिच्याट्ट वान्कीः मजेदार खान्गी” को मानसिकता बढ्दै गएको छ ।

कर्मचारी सञ्चय कोष सार्वजनिक सेवा आकर्षणको शिखरमै छ । सेवाग्राहीहरुको मनको मझेरीबाट ओझेलमा परेको छैन । पेशागत संगठनहरु नेपाल बित्तीय संस्था कर्मचारी संघ (बि.सं. २०४७), सञ्चय कोष कर्मचारी संघ (बि. सं. २०५१), नेपाल राष्ट्रिय कर्मचारी संघ (बि. सं. २०६४) छन । तर यिनीहरुले पेशागत संगठनको लक्ष्मणरेखा नाघिसकेका छैनन । प्रबेश गर्नेहरु अधिकांश जीवन पर्यन्त (Lifelong commitment) भावनाले ओतप्रोत छन । अर्थात सञ्चय कोषको भविष्यलाई आफ्नो भविष्यसँग दाँजेर हेर्नेहरु छन । मौकामा चौका

हान्ने एकआध च्याँखे दाउधारीहरु छैनन् सायदः। बृति बिकासका तमाम आयामहरु र ब्यक्तित्व बिकासका अनेक आधारहरु सञ्चय कोष सम्बध्द कर्मचारी रमाउने र जीवन पर्यन्त आशन जमाउने आधार बनेका छन।

सफल संगठनका लागि सँगठित, समर्पित र दक्ष जनशक्तिसँगै सफल ब्यबस्थापकीय नेतृत्व संगठनको दीर्घजीवनको सञ्जिवनी बन्दछ। सही नीति, कुसल नेतृत्व, उपयुक्त थिति, सरल कार्यविधि, सेवाग्राहीमैत्री कार्यशैली रइमान्दार तथा दक्ष जनशक्ति हरेक संगठनको सफलताका आधारशूत्रहरु हुन्। जसको न्यूनतम आपूर्ति र ब्यबस्थापनबाट कर्मचारी सञ्चय कोष नेपालमा रहेका अरु सार्वजनिक सँस्था भन्दा धेरै माथि र अगाडि छ।

"सरकारको काम कैल्यै जाला घाम"को रोग अझै पसेको छैन। "हाजिर गरे तलव काम गरे भत्ता" को ऐजेरु अझै सञ्चय कोष रुपी बृक्षडालीमा बसेको छैन। यहाँ अझै भनसुन (नीति नियम छोडर शक्तिको बलमा काम हुने वा गराउने) मनसुन (जता जता सत्ताको हावा लाग्दछ उतै उतै बहने प्रबृति) र धनसुन (सेवा प्रबाहका लागि गैर कानुनी लाभको लालच) घर जमाएको छैन। धेरैहदसम्म नीतिले काम हुन्छ। थितिकासाथ हुन्छ। यही यस्को सुवास बनेको छ।

४) सुनमा सुगन्धको लालसः

सबै अर्थमा पूर्णता असम्भव प्रायः हो। अर्थात सम्पूर्णतामा पूर्णता कल्पनाको बिषय हो। प्रगतिको बाधक पक्ष हो। क्रमशः अग्लाई दीगो उन्नति मानिन्छ। सञ्चयकर्ता सञ्चय कोषको अधोगति वा अवन्नति चाहदैनन। कल्पना पनि गर्न सक्दैनन। हरेकको मनमा "सञ्चय कोषको सकारात्मक बढोत्तरी होस" भन्ने नै हुन्छ। फुलोस् फलोस् सधैंभरी भन्ने हुन्छ।

मान्छेको मन न हो। मूल्यवान पँहेलो धातु अर्थात सुनलाई सेफ वा हत्केलामा राखेर वा छातीमा टाँसेर पनि उस्लाई पुग्दैन। सीमा र स्थिरता नभएको मान्छेले भन्छ रे" यसमा सुगन्ध भइदिए ! सुङ्दै हेर्दै, राख्दै झिक्दै, सुङ्दै राख्दै झिक्दै सुङ्दै '.क्या रमाउने थिएँ" ! आज मेरो मनपनि सीमा र स्थीरताको अभावमा अधैर्य बनेको छ र त्यसैगरी "सुनमा सुगन्ध भइदिएको भए" भनिरहेको छ।

कर्मचारी सञ्चय कोषमा सुगन्ध थप हुनका केही निम्न सन्दर्भहरु दृष्टि पुग्नु उपयुक्त हुनेछः

पहिलोः सञ्चयकर्ताको सुविधामा समानता, बृद्दी, बिस्तार र सुदृढिकरणः

क) घर कर्जा तोकिएका शहरी क्षेत्र वा शहरोन्मुख क्षेत्र जग्गा भएकाले मात्र पाउने नीति पुनराबलोकन गरी वर्तमान नीतिमा पुनराबलोकन गरी सबै स्थानमा जन्मे हुर्केका र रहेका सञ्चयकर्ताहरुलाई उपलब्ध हुनुपर्छ। शहरमुखी सापटी वा कर्जा नीतिले बढ्दो शहरीकरणलाई बढावा दिएको छ। गाँउ अपहेलित भएको छ। कैयौ सञ्चयकर्ताहरुको जन्मेको माटो रोयको छ। "सेवा निबृतपछि गाँउ जाउ। गाँउकै माटो समाउ। गाँउमै सेवा गरेर रमाउ" भन्ने नीति मुलुकी आवश्यकता र सञ्चयकर्ताहरुको चाहना हो।

ख) सञ्चय कोषबाट हुने सेवा प्रबाहको केन्द्रिय भाव सकेसम्म प्रदेशको रकम प्रदेश मै खर्च हुन सकोस भन्ने सँघीय मान्यताको कसीबाट हुन राम्रो हुन्छ ।

ग) सञ्चयकर्ता वा सञ्चयकर्ताका एकाघरका सन्ततिहरुले कुनै ब्यबसाय गर्न चाहेको अवस्थामा लिन पाउने गरी "सञ्चय कोष ब्यबसायिक कर्जा सुविधा" थप गई सेवानिबृत जीवनपछि पनि आत्मनिर्भरता बढाउने एक दीगो कार्यक्रम बन्ने थियो ।

घ) बितरण गर्ने खुद नाफाको प्रतिशत बृद्दी गर्नु न्यायसँगत हुन्छ । स्रोतको कमी छैन । भविष्यमा कमी हुने अवस्थापनि छैन । जति सञ्चित भएको छ, त्यस्को समुचित ब्यबस्थापन हुनु नै यसको सुखद भविष्यका लागि काफी छ । जोखिम ब्यबस्थापन खर्चबाहेक जगेडा कोषमा रकम थप्नु जरुरी छैन । सञ्चयकर्ता प्रायः सबैको चाहना छः जतिसक्दो रकम सञ्चयकर्ताको हातमा परोस ।

ङ) सबै सञ्चयकर्ताहरुलाई समान अङ्कमा वार्षिक रुपमा चाहाडपर्व खर्च, पारिवारिक स्वास्थ उपचार खर्च, पोषाक खर्च आदि सुविधाहरु थपेर सामाजिक न्यायको आयामलाई थप सबोधन हुन सक्दछ ।

च) सबै सञ्चयकर्ताहरुका लगानीका अवसरहरु समान हुनुपर्छ । समानहरुका बीच समानता, समानता सम्बन्धि विधिशास्त्रीय मान्यताको केन्द्रीय भाव हो । कर्मचारी सञ्चय कोषमा सेवा गर्ने सेवकहरुको अन्य सुविधालाई सम्मानजनक र समयानुकुल बनाउदै, अपरतामाकोशी जस्ता लगानी गर्ने योजनाहरुमा शेयर लगानीको अवसरमा परेको असमानताको चोट फेरि नदोहोरयाउनु राम्रो हुनेछ ।

दोस्रोः उपलब्ध सुविधा ब्यबस्थापनमा थप प्रभावकारिता

क) सुविधा ब्यबस्थापनमा सहजता र प्रभावकारिताको मुख्य आधार भनेको संगठनात्मक चुस्तता हो । मुलुक सँघीय सँरचनामा गएको बर्तमान अवस्थामा यसलाई केन्द्रिय कार्यालयका अतिरिक्त ७ वटा प्रादेशिक कार्यालयहरु र आवश्कयताअनुसार शाखा कार्यालय एवम सेवाकेन्द्र रहनेगरी पुनः संरचना गर्नु उपयुक्त हुनेछ ।

ख) विशेष सापटी वा श्रृण कर्जाको भुक्तानीमा बार्षिक ब्याज तिर्न नसके ब्याजको ब्याज लिने अवस्थालाई नीतिगत रुपमा स्वीकार गरिएको भन्ने देखिन्छ । सावाँ रकमको ब्याज लिने हो । ब्याजको ब्याज लिने होइन । अझ आफैले जम्मा गरेको रकम सापटी वा कर्जा लिएको तर कारणबस ब्याज किस्ता तिर्न नसकेकोमा पनि ब्याजको ब्याज तिर्नुपर्ने बाध्यतालाई सामाजिक न्यायको परिभाषा भित्र पर्दैन । यसलाई ब्याज खाताका रुपमा अलगै राखी ब्यबस्थापन गर्न सकिन्छ । अटेरी गर्नेको हक्मा दण्डात्मक नीति (ब्याज खाताको अङ्कमा केही प्रतिशत शुल्क थप गरी लिने) अबलम्बन गर्न सकिन्छ ।

ग) विशेष सापटी र ऋण रकमको ब्याज र जम्मा भएको रकममा सञ्चय

कोषले दिने ब्याजको अन्तर करिव अढाई प्रतिशतले रहेको छ । सामाजिक सुरक्षा एवम समन्यायको मान्यतामा आधारित सेवामूलक कर्मचारी सञ्चय कोषले सेवा शुःल्कका रुपमा केही बढी लिनुसम्म स्वभाबिक होला तर नाफामूलक हिसाबमा रहेको ब्याज अन्तर नीतिमा पुनर्बिचार हुनु पर्ने देखिन्छ ।

घ) कोष कट्टी नपठाउने वा पठाएपनि ढिलो गरी पठाउने कारणले सञ्चयकर्ताहरु मर्कामा परेका छन् । ब्याजको मर्कामा र पाउनु पर्ने अङ्कमा सापटी वा ऋण नपाउने अवस्थाको मर्कामा । त्यस्तोमा ब्याजसहितको किस्ता रकम जम्मा गर्न लगाउने र विभागीय कारबाहीका लागि लेखी पठाउने कानुनी ब्यबस्थाको प्रभावकारिता कस्तो छ ? सञ्चयकर्ताहरु सूसुचित हुन सकिरहेका छैनन । सञ्चयकर्ताहरु प्रभावकारी कार्यान्वयन र सूचनाको हकको सम्मान चाहन्छन ।

ङ) SMART परिचय पत्र, SMART CARD, ONLINE PAYMENT SERVICE '..जस्ता सूचना प्रविधिका आधुनिक सुविधाहरुको माध्यमबाट सेवा प्रबाहको यात्रा झन सफल हुनेछ ।

च) यातायातको सुगमता र सेवाको सरलताले जतिवेला पनि जहाबाट पनि सेवा लिन सहज हुने हुदा पोखरा बाहेक अन्यत्र रहने प्रादेशिक कार्यालयहरु यथासम्भव पूर्व पश्चिम राजमार्गको नजिक हुनुपर्छ । कम्तिमा पोखरासहित सबै प्रादेशिक कार्यालयहरुको आफंनै भवन हुनु सेवाको स्थायित्व र सरलताको अर्को आधार हो ।

तेस्रोः वर्गीय न्यायमा अधिकतम न्यूनिकरणको अपेक्षाः

वर्गीय समाजमा न्यायको वर्गीय रुपको अस्तित्वलाई नचाहेरपनि स्विकार गर्नुपर्ने अवस्था छ । धेरै हुनेले धेरै खाने, थोरै हुनेले थोरै खाने र हुदै नहुनेले खाँदै नखाने भन्ने सोच परम्परावादी सोच हो । समकालीन सोच भनेको नहुनेहरुलाई हुने खाने बनाउनु पर्छ र हुने खानेबाट लिएर नहुनेलाई राज्यले दिनुपर्छ भन्ने हो । सबै तहका सञ्चयकर्ताहरुलाई तलवको समान प्रतिशतको आधारमा दिने सापटी वा कर्जा नीतिले वर्गीय न्यायको चरित्रलाई प्रश्रय दिइरहेको हुन जान्छ । यसलाई विशेष सापटी र सरल चक्र कर्जा जस्ता सुविधाहरु उपलब्ध गराउदा सञ्चयकर्ताहरुले पाउने तलवको अङ्कको फरक फरक प्रतिशतमा लगेर ब्यबस्थापन गर्न सकिन्छ ।

चौथोः कोषको सञ्चितिको सुरक्षित लगानी र विश्वसनीयतामा अभिबृदि

सञ्चित रकमको सुरक्षित लगानी र विश्वसनीयतामा सङ्कट आउनेतर्फ सञ्चयकर्ताहरु बढी चिन्तित छन । विगतमा केही मिलहरु, केही उध्योगहरु र केही बैङ्कहरुलाई प्रबाह गरेको ऋण जोखिमीमा परेको ब्यथाले वर्तमानलाई पनि पिरोलिरहेको छ ।

कर्जा प्रबाहका कुनैपनि सन्दर्भहरुमा ब्यापक अनुसन्धान, सम्भाब्यता एवम जोखिमीहरुको पहिचान, पर्याप्त धितो सुरक्षण, नियमित र

प्रभावकारी अनुगमन यसमा अबलम्बन गर्नुपर्ने र अबलम्बन गर्न सकिने उपायहरु हुन ।

मूलतः जनशक्ति ब्यबस्थापन, साधन र स्रोतको ब्यबस्थापन, समय ब्यबस्थापन र बित्तिय ब्यबस्थापनका समस्याहरुलाई समयको प्रबाहसँगै यथोचित रुपमा सँबोधन गर्न सकिएन भने कर्मचारी सञ्चय कोष रुपी धरोहरमा सङ्कट आउने सम्भावना बढ्छ । ब्यबस्थापन पक्षको क्षमताले मात्र सङ्कटको पूर्व पहिचान, सम्वोधन र सफल ब्यबस्थापन हुन सक्छ । अतः ब्यबस्थापकीय सफलता यसको प्राणआयु हो भन्ने तथ्यको सत्यता सबैका मनमा सधैं रहनुपर्छ ।

बाहिरबाट हेर्दा कर्मचारी सञ्चय कोष भब्य र आलीशान महलहरुका बिचमा साधन र स्रोतको सम्पन्नताका साथ चलेको लाग्दछ । झकिझकाउ सौन्दर्यताभित्र चकाचक चलेको भन्ने लाग्दछ । भित्री यथार्थता ब्यबस्थापकीय चुनौतीको पहाडले थिचिएको छेन होला भन्न सकिदैन । उखानै छन् **"जतिभाडाः त्यति चुबुर्का"** **"जति चुलाः त्यति बान"** **"जहा सारोः त्यही गाहो"** आदि ।

व्यवस्थापनको सबैभन्दा जटिल आयाम भनेकै जनशक्ति ब्यबस्थापन हो । मान्छे चिन्नै कठीन । मान्छे चिनियो कि सँसार चिनियो । मान्छे बुझियो कि सँसार बुझियो । भनिन्छ, कुनै मान्छेलाई समग्रमा चिनें भनेर कसैले दाबा गर्दछ भने, त्यो उस्को ढोँग मात्र हो, जुन सम्भव नै छैन । मान्छे हजारौं रहस्यका बिचमा रहने सँसारको सबैभन्दा बुद्दीमानी, चतुर र रहस्यमय प्राणी हो । उ आफूभित्र रहेका सकारात्मक र नकारात्मक दुबै धारलाई सँगसँगै लिएर हिडिरहेको हुन्छ । आफूलाई जुनवेला जे आवश्यक लाग्यो, त्यही झिक्छ र प्रयोग गर्छ । सकारात्मक धारले जिते भित्रै उज्यालो बाहिरै उज्यालो । नकारात्मक धारले जिते दुबैतिर अँध्यारो । उज्यालो प्रकृतिका मान्छेहरु जुन सँस्थामा जति धेरै हुन्छन, त्यति धेरै त्यो सँस्था सवल र सफल बन्छ ।

कर्मचारी सञ्चय कोष भित्रको मानव संशाधन उज्यालो हुनु यसको सफलताको र सुखद भविष्यको प्राथमिक आधार हो । त्यो उज्यालोपन कायम राख्न र त्यसमा अझ बढोत्तरी ल्याउने चुनौतीको संबोधन अर्को मुख्य पाटो हो ।

पाँचौः आकर्षणहरूमा बढोत्तरी

स्वरोजगारहरुलाई समेत सञ्चय कोषको दायरामा ल्याउने वा सार्वजनिक पेन्सन प्रणालीलाई पुनः परिभाषित गर्दा दायरा ज्यादै फराकिलो हुने र आकर्षणपनि झनै बढ्ने छ । सापटी वा कर्जाको सदुपयोग र साँवा तथा ब्याजको भुक्तानीको नियमितता एवम सञ्चय कोषको श्रीबृदिका लागि खेलेको भूमिका समेतको आधारमा सञ्चयकर्ताहरुमध्येबाट बार्षिक रुपमा र प्रादेशिक क्षेत्रमा समेत सर्बोत्कृष्ट सञ्चयकर्ताको रुपमा सम्मानको कार्यक्रमबाट आकर्षण बढाउन सकिन्छ ।

सञ्चयकर्ताहरुका बीचमा निवन्ध प्रतियोगिता, अन्तर मन्त्रालय वा बिभागीय रुपमा खेलकुद प्रतियोगिता, हाजिरी जवाफ प्रतियोगिता जस्ता अतिरिक्त कृयाकलापको माध्यमबाट सञ्चयकर्ताहरुका बिचको सुसम्बन्धमा अझ प्रगाढता आउन सक्दछ ।

प्रस्ताबित बैदेशिक रोजगारिमा आधारित सञ्चय

कोष योजना, योगदानमा आधारित थप स्वास्थ सुविधा योजना, स्वरोजगार क्षेत्रका कामदारहरुको सञ्चय कोष जस्ता योजनाहरुको कार्यान्वयनबाट यसको कार्यक्षेत्र बिस्तार हुने र बहुक्षेत्रीय प्रभाव पर्ने हुन्छ। योगदानमा आधारित सञ्चय कोषलाई तलबको २० प्रतिशतसम्म राख्न पाउने व्यबस्था गरेर र थप ऐच्छिक रकम राख्न पाउने गरी सञ्चितको अवसरलाई अझ बढाएर आकर्षण थप्न सकिन्छ ।

उपसंहार

सञ्चयकर्ता बाहेक अरु कसैको हक नलाग्ने, उसको स्वीकृति वा सहमतिले बाहेक अरुले छुनै नपाउने, जीवनभर उसकै एकलौटी अधिकार हुने भविष्यका लागि सञ्चित अमूल्य धन हो सञ्चय कोष । सर्वोत्तम भरोशायोग्य मन हो सञ्चय कोष । वंशले पनि अंशभागमा दाबी गर्न नपाउने वा सरकारी बाँकीमा पनि कब्जा नहुने। नपहिरोले लैजाने। न खोलाले बगाउने। न घुनपुत्लो लाग्ने । न दुश्मन वा अपराधीहरु नै जाग्ने ! यो भन्दा बलियो धन अरु के नै हुन सक्दछ र ? केही हुदैन । कर्मचारीहरु वा कामदारहरुका लागि सञ्चय कोष नीति भन्दा अर्को गतिलो सामाजिक सुरक्षाको अर्को नीति सायदै हुन सक्ला ।

प्रायः सबै सञ्चयकर्ताहरुको जीवनका हरेक मोडहरुमा सञ्यच कोष जीवन सहारा र भविष्यको सहाराको एक प्रमुख आधार बनेको छ । तर मान्छेको मन न हो । थोरै दूध दिने गाईले केही मुठी दूध बढी दियो भने पनि क्या दियो भन्ने तर बढी दिने गाइले साँझ ५ माना दिएपनि बिहान ६ माना दिन्छ कि भनी अर्को भाँडो लैजाने वा थप दुधका लागि थुन तान्ने गर्दछ । जतिदिएपनि सन्तोष नहुने, कस्तो कस्तो मान्छे ? साच्चै रहस्यै प्राणी नै हो ।

कर्मचारी सञ्चय कोषकर्मीहरुमा दिनप्रतिदिन जिम्मेवारी बढिरहेको देखिन्छ । जिम्मेवारी बढिरहोस् । कर्मचारी सञ्चय कोष सामाजिक सुरक्षा र समान न्यायको मर्मलाई अझ बढी सँबोधन गर्दै एकपछि अर्को बर्षगाँठ मनाउदा अझ माथि चढिरहोस । बस, यही सतत भावना र कामनाकासाथ किबोर्ड बिसाउनु अघि केही काब्यात्मक पङ्तीहरुः

हर सञ्चयकर्ताको भित्री मन
अझ बढी आशाबादी बन्दै
याचना गरिरहेको छ कि,
प्रिय कर्मचारी सञ्चय कोष,
तिमी अरू बढी दानी बन,
अरू बढी ज्ञानी बन
अरू बढी दिल खोलेर
सञ्चयकर्ताहरूलाई अन्त नजाउ
"यही आऊ यही आऊ" भन,
बस, अरू केही लालसा छैन,
तिमी सवल र सक्षम बन
सफल बनुन् चिरस्थायी बन्ने तिम्रा
सँस्थागत मन चाहना
५६ औं शुभ बार्षिक उत्सवमा यिनै
शब्द बन्दना सहित
समस्त सञ्चयकर्ताहरूको तर्फबाट
हार्दिक हार्दिक शुभकामना ।

नेपालको कृषि क्षेत्रको विकासमा कोष लगानीको सान्दर्भिकता

डा. युवक ध्वज जी.सी.*

भूमिका

नेपालमा कृषिको परिभाषा खासै गरिएको पाईदैन, तर कृषि शब्द आफैंमा वृहत शब्द हो । यस शब्दले खाद्यान्न वाली, वागवानीजन्य (तरकारी, फलफूल, पुष्प), तेलहन, दलहन, कपास, जुट, उखु, रवर, चिया, कफी, अलैंची लगायतका वस्तु तथा पशुपन्छी, मौरी, रेशम, माछा लगातयका जीव तथा तीनका विविध उत्पादन समेतलाई जनाउंछ । यसरी एउटा ठूलो समूहको पहिचानको रुपमा कृषि रहेको छ । हरेक नेपालीको दैनिकीको सुरुवात देखि अन्त्यसम्म कुनै न कुनै रुपमा कृषिसँग जम्काभेट भएको पाइन्छ । विहानको दूध वा चिया होस वा खाना वा खाजा जे प्रयोग गरेता पनि कृषि विनाको जीवन हामी कल्पना गर्न सक्दैनौ । झन् वढ्दो वैदेशिक रोजगारीका कारण जनताको क्रयशक्तीमा भएको वृद्धीले निर्वाहमुखि कृषिजन्य उपभोगबाट उच्च कोटीका कृषिजन्य उत्पादन उपभोगको क्रम वढेको पाइन्छ । विषेशतः दूध, अण्डा, मासु, फलफूल, विभिन्न प्रकारका तरकारी लगायतका वस्तु नियमित रुपमा नै नेपालीको भान्छाका अभिन्न अंग भएका छन् । यस परिप्रेक्ष्यमा देशमा कृषिको अवस्था यकीन गरी समुचित विकास गर्न आवश्यक भएको छ ।

त्यसोत नेपाल परम्परागत रुपमा कृषिमा आधारित मुलुक हो र विगत केही वर्ष यता नेपाल व्यवसायिकरण तर्फ मोडिएको छ। देशमा गैर कृषि क्षेत्र मुख्यतः उद्योग र सेवाको क्षेत्रमा भएको विकाससंगै कृषिको योगदान क्रमशः घट्दै गइरहेको छ। विगतमा देशको कूल ग्राहस्थ उत्पादनमा नव्वे प्रतिशत भन्दा वढी योगदान पुऱ्याउने कृषि क्षेत्र वर्तमानमा आइपुग्दा करिव तीस प्रतिशतमा सीमित हुन पुगेकोछ। तर पनि देशको करिव ट्छ प्रतिशत जनता अझै पनि पूर्णतया कृषि पेशामा आश्रित रहेका छन्। सरसर्ती हेर्दा देशको अर्थतन्त्रमा कृषि पेशाको योगदान कम भएको देखिंदा कृषिको विकास समुचित रुपमा नभएको जस्तो देखिए तापनि यसको अर्को पाटो देशमा सेवा तथा उद्योग व्यवसायको विकास दर उच्च भएको मान्न सकिन्छ । नेपालमा यसरी विकास भएको क्षेत्रमा कृषिजन्य

---

* सचिव, पशुपन्छी विकास मन्त्रालय ।

उद्योगको भूमिका समेत महत्वपूर्ण रहेको छ । देशको औद्योगिकरणको सुरुवातलाई अध्ययन गर्दा जुट उद्योग लगायतका कृषिजन्य उद्योगको महत्वपूर्ण योगदान देखिन्छ। यस्ता वृहत उद्योग स्थापना हुंदा ठूलो संख्यामा रोजगारी समेत सृजना भएको पाइन्छ। विगत केही वर्षदेखि कृषि क्षेत्रका विविध पाटाहरुको विकास तथा कृषि मूल्य श्रृखलामा आधारित उद्योग स्थापानाको लहर वढेको देखिन्छ। यसको प्रत्यक्ष उदाहरणको रुपमा मासु तथा दूधजन्य व्यवसायको विस्तार क्रमलाई लिन सकिन्छ।यसरी हेर्दा समग्रमा कृषि क्षेत्रको भूमिका संकुचित हुंदै गएको देखिएता पनि यसमा आधारित पेशा व्यवसायको प्रभाव वढ्दै गएको सहजै अनुमान गर्न सकिन्छ।

नेपालमा कृषि क्षेत्रका चुनौती तथा अवसर

देशको आधा भन्दा वढी जनसंख्यालाई रोजगारी प्रदान गरिरहेको पेशा भएको हुंदा नेपालको कृषिमा साना किसानहरूको अधिकतम संलग्नता रहेकोछ । तसर्थ यो पेशा मुख्यतया निर्वाहमुखी कृषि प्रणालीबाट गुज्रिरहेको छ भने कृषिमा व्यापक रूपमा व्यावसायीकरण एवम् विविधीकरण हुन सकेको छैन । विविधिकरणको अभावमा व्यवासायिकरणतर्फ जान व्यवधान भइरहेको छ । साथै न्यून यान्त्रीकरणको कारण यस पेशामा संलग्न श्रमिकहरूको उत्पादकत्व समेत निकै कम रहेको छ ।

नेपालको संविधानले खाद्य सम्बन्धी अधिकारलाई मौलिक हकका रूपमा उल्लेख गरेको छ। संविधानतः कुनै पनि नागरिकको भोकको कारण मृत्यु भएमा राज्य जवाफदेही हुनुपर्ने अवस्था छ। यस सन्दर्भमा सामान्य अवस्थादेखि प्राकृतिक तथा अन्य कारण उत्पन्न हुने खाद्य तथा पोषण सङ्कटको अवस्थालाई समेत मध्यनजर गर्दै कृषिजन्य उत्पादनमा आत्मनिर्भरताका लागि आवश्यक व्यवस्था गर्नुपरेको छ।

देशको भौगोलिक अवस्था, उपलब्ध प्रविधि, स्रोत साधन, कृषि पेशामा संलग्न कृषक वर्गको चाहना, तुलनात्मक लाभ र राष्ट्रिय आवश्यकता तथा नेपालले अन्तर्राष्ट्रियस्तरमा गरेका, प्रतिबद्धतालाई समेत मध्यनजर गर्दै कृषिजन्य उत्पादन एवम् व्यापारलाई प्रतिस्पर्धी, व्यावसायिक, यान्त्रिकीकृत र विविधीकृत गरी कृषि क्षेत्रको समग्र रूपान्तरण गर्नु आवश्यक भएको छ। अन्यथा अधिकांश कृषक अनुत्पादक हिसावले यस क्षेत्रमा व्यस्त रहनु विकासको नकारात्मक संकेत हो । सीमान्तकृत एउटै कृषकले एउटा बाखो, एउटा गाईरभैंसी, दुई चारबटा कुखुरा पालन गर्ने तथा दुई चार आनामा खेतिपाति गर्नु पर्ने बाध्यात्मक परि स्थितिले गर्दा कृषि पेशा व्यावसायिकतातर्फ लैजान कठिन भैरहेको छ । जसका लागि विद्यमान भूमि ऐन समेत पर्याप्त नभएकाले भू(वितरण सम्वन्धी नयाँ कानून तर्जुमा गर्नु उत्तम विकल्प देखिन्छ ।

सरकारी, सहकारी र निजी साझेदारीको अवधारणा अङ्गीकार गर्दै कृषि पेशालाई सम्मानजनक पेशा व्यवसायको रुपमा विकास गरी आय आर्जन तथा रोजगारी सिर्जना गर्दै खाद्य तथा पोषण सुरक्षा तथा, गरिबी न्यूनीकरणमा जोड दिनु आवश्यक छ । बढ्दो जनसङ्ख्याको खाद्य आवश्यकता पूरा गर्न उत्पादन र उत्पादकत्व बढाउनुपर्ने स्थितिमा नेपालमा हरेक वर्ष कृषिजन्य वस्तुहरूको आयात दर बढ्दो छ । खाद्य उत्पादनको अंकगणितीय वृद्धि दरले ज्यामितीय हिसावले वृद्धि भइरहेको जनसंख्याको

मागलाई पूर्ति गर्न नसक्नु ठूलो चुनौतीको रुपमा रहेको छ । साथै देशमा उत्पादित कृषि वस्तुले आयातित वस्तुसंग गुणस्तर तथा लागतमा प्रतिस्पर्धा गर्न नसकिरहेको देखिन्छ ।

देशमा रोजगारीको उचित अवसर प्राप्त नहुंदा दैनिक हजारौंको संख्यामा युवा जनशक्ति वैदेशिक रोजगारीको लागि पलायन, भैरहनु नियति नै बन्नु उदेक र दुःख लाग्दो कुरा हो । यसबाट कृषि कर्म गर्न उपयुक्त ठूलो जमात देश बाहिर रहंदा कृषि योग्य भूमि बांझै रहने रोग वढ्दै गएको छ। यसका साथै कृषि भूमिको खण्डीकरण र भूउपयोगमा कठिनाई, जलवायु परिवर्तन लगायतका कारण कारणले परम्परागत कृषि प्रणालीबाट मात्र अव कृषि पेशा प्रतिस्पर्धि व्यवसाय नहुने प्रष्ट देखिन्छ, तसर्थ व्यावसायिक कृषिको प्रभावकारी योजना सहितका परियोजनाहरुको परिणाममुखी कार्यान्वयन आजको टड्कारो आवश्यकता भएकोछ । विदेशबाट केही धन आर्जन गरी दश हन्डर र ठक्कर खाई स्वदेश फर्केका युवाहरुको जोश र जाँगरलाई व्यावसायिकतामा लैजान Business Plan को आवश्यकता रहेको छ ।

माथि उल्लेखित विविध चुनौतीका वावजुद देशको भौगोलिक तथा जैविक विविधताले उपलब्ध गराएका सम्भाव्यता, कृषि विकासको स्पष्ट मार्गदर्शनका रूपमा रहेको कृषि विकास रणनीति, २०७२,, वैदेशिक रोजगारीबाट फर्केका युवापुस्ता सीप, ज्ञान, पुँजी र उन्नत प्रविधि सहित कृषि क्षेत्रमा आकर्षित हुँदै जानु र निजी क्षेत्र समेत संस्थागत रुपमा यस क्षेत्रमा आकर्षित हुनु यस क्षेत्रका अवसर हुन् । पछिल्ला वर्षहरूमा सरकारले लिएका सहुलियत कृषि ऋण, वाली तथा पशुधन बीमा, नयाँ प्रविधिहरूको उपयोग र सिँचाइ सुविधामा हुँदै गरेको विस्तारले समेत कृषि क्षेत्रमा थप अवसरहरू सिर्जना भएकाछन् । कृषि भित्र समेत मुख्यतया पशुपालन तथा पशुजन्य उद्योगमा यस्तो अवसरको अधिकतम प्रयोग वढ्दै व्यवसायिक स्वरुप ग्रहण गर्दै गएको छ। पशुधन सुरक्षा र कर्जामा उल्लेख्य वृद्धि हुनुले अनुदान र मुफ्तको सहयोग भन्दा सरल र सहुलियत व्याजदरमा ऋण उपलब्ध हुनसके कृषि क्षेत्र व्यावसायिकतामा जाने संभावना देखिन्छ ।

कृषि क्षेत्रको विकासमा कोष लगानीको अवसर

कर्मचारी सञ्चय कोष ऐन, २०१९ वमोजिम नेपाल सरकार अन्तरगत कार्यरत जनशक्ती, संगठित संस्थाका कर्मचारीका साथै अन्य कर्मचारीहरुको निमित्त सञ्चय कोषको व्यवस्था गर्न स्वशासित संगठित संस्थाको रुपमा कर्मचारी सञ्चय कोष स्थापना भएको देखिन्छ । कर्मचारी सञ्चय कोषले स्थापनाकाल देखि नै सञ्चित बचतलाई संरक्षण गरी प्रभावकारी रुपमा परिचालन गर्दै आएको पाइन्छ । यसरी भएको लगानीको प्रतिफल सञ्चयकर्तालाई समेत प्रदान गरी कर्मचारी सञ्चय कोषले सञ्चयकर्ताको हितमा विभिन्न सामाजिक सुरक्षा सेवा समेत प्रदान गर्दै आइरहेको पाइन्छ ।

सञ्चयकर्ताले सुरक्षित भविष्यको लागि सञ्चय गरेको रकमको समुचित प्रयोगले देशको अर्थतन्त्रमा सकारात्मक प्रभाव पारी रोजगारी श्रृजना तथा गरिवी न्यूनिकरणमा समेत सहयोग पुग्ने देखिन्छ। कर्मचारी सञ्चय कोषबाट विगतमा भएको लगानीको अध्ययन गर्दा विशेषतः सञ्चयकर्ताहरुको व्यक्तिगत आवश्यकताका क्षेत्रहरु (आवास, सन्तति शिक्षा लगायतका कर्जा) लगायत राष्ट्रिय पूर्वाधार तथा पर्यटन विकासमा

लगानी भएको पाइन्छ । पूर्वाधार तथा पर्यटनको क्षेत्र प्रतिफलका हिसावले फाइदाजनक क्षेत्र समेत भएको सन्दर्भमा सञ्चयकर्ताको हितमा यो लगानी उपयुक्त देखिन्छ। तर लाखौं सञ्चयकर्ता मध्ये अधिकांशको परिवार कृषि क्षेत्रमा आधारित भएको वर्तमान अवस्थामा सामाजिक सुरक्षाका आधारमा समेत कोषले कृषि क्षेत्रमा लगानी गर्न जरुरी देखिन्छ । किनकि कृषि पेशा शहरबाट ग्रामीण भेगमा नगद प्रवाह गरी गरिबी न्यूनिकरण गर्दै रोजगारी श्रृजना गरी आफ्नै कृषि कर्म थलोमा वसौं वसौं भन्ने बातावरण श्रृजना गर्ने क्षेत्र हो । यस क्षेत्रमा गरिने लगानीको प्रभाव दिर्घकालीन रुपमा प्रत्यक्ष तथा अप्रत्यक्ष जीवन धान्ने माध्यम वन्ने संभावना देखिन्छ । यस क्षेत्रको योगदान रोजगारीमा समेत अब्बल मानिन्छ। हाल भएको लगानीको विश्लेषण गर्दा शहर नजिकको ग्रामीण क्षेत्रमा प्रत्येक १०-२० लिटर दूध प्रशोधन गर्दा समेत १-२ जनाले पूर्ण रोजगार पाइरहेको देखिन्छ ।

कृषि पेशा व्यवसाय मध्ये प्रतिफल दिन सक्ने विधा पहिचान गर्दा पशु तथा पशुजन्य उद्योग, तरकारी तथा फलफूल, कृषि पर्यटन, कृषि जन्य प्रशोधन उद्योग, मौलिक उत्पादन (छुर्पी, पस्मिना आदी) जस्ता क्षेत्र अगाडि आउँछन् । नेपालका केही स्थापित व्यवसायिक समूहहरु समेत यस क्षेत्रमा प्रवेश गरी कार्य गरिरहेका आधारमा समेत यस क्षेत्रले प्रतिफल योग्य व्यवसायिक स्वरुप ग्रहण गर्दै गरेको देखिन्छ। आशालाग्दो कुरा राष्ट्रिय किसान आयोग गठन भई कृषिका विविध नीतिगत तथा प्राविधिक सुझाव समेत यस क्षेत्रमा प्राप्त हुनु र पढेलेखेका, देखेवुझेका व्यक्तिको यस क्षेत्रमा सहभागिता रहनु व्यावसायीकताका लागि सकारात्मक पक्ष मान्न सकिन्छ ।

कर्मचारी सञ्चय कोषले गरेका लगानीको विश्लेषाण गर्दा जोखिम पहिचान गरी न्यूनीकरणका उपाय अवलम्वन गरी कोष लगानी गरेको देखिन्छ। नेपाल सरकारले कृषि क्षेत्रलाई लगानीको लागि उच्च प्राथमिकता प्रदान गरेको अवस्थामा कोषको ठूलो रकम विभिन्न वैक तथा वित्तीय संस्थामा साधारण वचतमा रहने तथा सञ्चयकर्ता लगायतका कृषक उद्यमी प्रतिफल योग्य लगानी नपाउने अवस्थामा विशेष कार्यक्रम अन्तरगत सञ्चयकर्ता लक्षित कृषि ऋण कार्यक्रम सुरु गर्न उपयुक्त देखिन्छ । यस अन्तरगत परियोजनाको प्राविधिक आधार समेतलाई अध्ययन गरी सञ्चयकर्ता वा निजको परिवारलाई कृषि व्यवसाय संचालन गर्न ऋण परिचालन गर्न उपयुक्त देखिन्छ । कृषि तथा पशुधन सुरक्षण परियोजना अन्तरगत बीमाको व्यवस्था हुनुले यस व्यवसायमा संभावित जोखिम न्यूनीकरण भएको हुँदा कर्मचारी सञ्चय कोष यस क्षेत्रमा ढुक्कसंग लगानी गर्न अगाडि बढ्नु पर्ने देखिन्छ ।

यसका साथै कोषको रकम रहेका वैंक तथा वित्तीय संस्थाहरुसँग सम्झौता गर्दा उक्त संस्थाबाट हुने लगानीमा कृषि क्षेत्रमा निश्चित प्रतिशत लगानी गराउने प्रतिवद्धता समेत गराउन उपयुक्त देखिन्छ । यस प्रकारका लगानीका सिकाइका आधारमा कृषि क्षेत्रका नवीनतम विधामा लगानी विस्तार गर्न उपयुक्त देखिन्छ । यसबाट देश विकासका निमित्त निश्चित कार्य योजना सहित कोषले महत्वपूर्ण भूमिका निभाउने देखिन्छ । व्यावसायिक योजना सहितको लगानी, कृषि तथा पशु विमा तथा उच्च प्राविधिक रेखदेख जस्ता कार्यक्रमले आगामी दिनमा नविनतम क्षेत्रमा हात हाल्न कोषलाई नैतिक बल मिल्ने तथा यस क्षेत्रको सम्वृद्धि हुने देखिन्छ ।

कर्मचारी सञ्चय कोषमा त्रिभुवन विश्वविद्यालयको आवद्धता : सान्दर्भिकता र उपादेयता

कृष्ण बेलबासे, पि.एच.डी.*

१. भूमिका :

राष्ट्र निर्माण र सामाजिक क्षेत्रमा सेवा पुऱ्याउने कर्मचारी एवम् कामदारहरुले आफ्नो कार्य सिलसिलामा उत्प्रेरणा प्राप्त गर्न सकुन् भन्ने हेतुले आधुनिक राज्यहरुमा बिभिन्न सुरक्षा सेवाहरु प्रदान गर्ने गरिन्छ। ती सेवाहरु भित्र निवृत्तिभरण, उपदान, सञ्चय कोष, बीमा लगायतका सुविधाहरु पर्दछन् । यी सुविधाहरु अवस्था अनुसार सरकारी, अर्ध (सरकारी एवम् गैर (सरकारी सबै क्षेत्रमा कार्य गर्ने सदस्यहरुलाई प्रदान गरिन्छ । यस किसिमका सुविधाहरुको उत्प्रेरणासंगै आफ्नो जीवनको उर्जाशील समय राष्ट्र एवम् समाजको लागि खर्चिएका ब्यक्तिहरुलाई जीवनको अनुत्पादक र असक्यताको अवधिमा सहयोग प्रदान गरेर उनीहरुका बिगत कार्यको उचित कदर गर्ने उद्देश्य समेत रहेको पाइन्छ। यस कुरोले नागरिकहरुको सुरक्षित भविष्यलाई सुनिश्चित गर्न सहयोग पुर्यातउंदछ । प्रस्तुत आलेखमा नेपालमा कर्मचारी एवम् कामदारहरुको भविष्य सुनिश्चित तुल्याउने बिभिन्न उपायहरु मध्ये कर्मचारी सञ्चय कोषको ब्यवस्था, अझ खासगरी देशको पुरानो, ठूलो र सम्मानित शिक्षण संस्था त्रिभुवन विश्वबिद्यालयका शिक्षक एवम् कर्मचारीहरुको सञ्चय कोष सुरक्षणका निम्ति सञ्चय कोष ब्यवस्थापनसंग सम्बन्धित देशको अग्रणी संस्था कर्मचारी सञ्चय कोषमा त्रि.वि.को आबद्धता सम्बन्धि बिषयको सान्दर्भिकता र उपादेयता सम्बन्धमा चर्चा गर्ने जमर्को गरिएको छ ।

२. सामाजिक सुरक्षा सन्दर्भमा सञ्चय कोषः

सामाजिक सुरक्षाको अवधारणाको प्रारम्भ मानिसहरुको संभावित खतराहरुबाट बच्ने उपायहरुको खोजीका क्रममा भएको हो । यस अवधारणाको ब्यवस्थित विकास औद्योगिक क्रान्ति पश्चात भएको पाइन्छ । उक्त क्रान्ति पश्चात एउटा नयां वर्गको रुपमा उद्योग मजदूरहरु देखा परे । उनीहरुले प्रारम्भिक अवस्थामा जीवनका सम्भावित खतराहरुबाट बांच्न पारस्परिक सहायता समूहहरु (Mutual

* प्रध्यापक, नेपाल ल क्याम्पस

Aid Societies) को गठन गरे । तर छिट्टै नै त्यस्ता समूहहरुको प्रयासबाट मात्र जीवनमा आइपर्ने बिपत्तिहरुको सामना गर्न संभव छैन भन्ने कुरा प्रमाणित हुन पुग्यो । जसले सामाजिक सुरक्षाको जिम्मा समाज र राष्ट्रको हो भन्ने तर्फ ध्यान केन्द्रित गऱ्यो । सामाजिक सुरक्षाको क्षेत्रमा पहिलो ब्यवस्थित प्रयास फ्रांसिसी क्रान्तिसंगै भएको मानिन्छ । उक्त क्रान्ति लगत्तै स्वीकार गरिएको Declaration of the Rights of Man and the Citizen (१७८९) ले सामाजिक सुरक्षालाई सामाजिक जिम्मेवारीको रुपमा स्वीकार गर्‍यो । यसै कुरालाई १७९३ को फ्रांसको संविधानको प्रस्तावनामा समेत उल्लेख गरिएको थियो ।

आधुनिक सामाजिक सुरक्षाको अवधारणा बारे चर्चा गर्नुपर्दा १८७० तिरको जर्मनीसम्म पुगिन्छ । जर्मनीका चान्सलर बिस्मार्कले औद्योगिक कामदार बर्गको प्रभाव र महत्वलाई मध्यनजर गर्दै सामाजिक बीमाको अवधारणाबाट प्रेरित बिभिन्न सामाजिक कानूनहरुको घोषणा गरे । जसभित्र स्वास्थ्य, दुर्घटना, निवृत्तिभरण र बेरोजगार बीमा जस्ता बिषयहरु पर्दथे । जर्मनहरुको यो अनुभवले बेलायतको उदारवादी सरकारलाई समेत प्रभावित गरिछाड्यो । जसले गर्दा बेलायतले समेत सामाजिक बीमाको अवधारणालाई अंगाल्न पुग्यो । यो क्रम सन् १९०८ को बृद्ध उमेरको निवृत्तिभरण कानूनद्वारा शुरु भएको भए ता पनि सन् १९४८ को Beveridge प्रतिवेदनले त्यहांको सामाजिक सुरक्षा ब्यवस्थामा सुधार ल्याइदियो । जसको आधारमा बेलायतले आफूलाई लोक कल्याणकारी राज्य नै घोषणा गर्न पुग्यो ।

सामाजिक सुरक्षाको क्षेत्रमा प्रथम बिश्वयुद्धको समाप्ति पश्चात् Treaty of Versailles अन्तर्गत गठीत अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठन (ILO) को महत्वपूर्ण भूमिका रहेको पाइन्छ । ILO बिधानको प्रस्तावनाले कामदारहरुलाई बिभिन्न कठिनाइहरुबाट जोगाउन सामाजिक सुरक्षाको आवश्यकता पर्ने कुरामा जोड दियो । यससँगै सन् १९३३ मा ILO ले बिभिन्न अभिसन्धिहरुलाई स्वीकार गर्यो । जुन कुरोले सामाजिक सुरक्षालाई अन्तर्राष्ट्रिय मान्यता प्रदान गर्ने कार्य गऱ्यो । अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठनले विकासशील राष्ट्रहरुमा सामाजिक सुरक्षाको मान्यताको विकासका लागि महत्वपूर्ण भूमिका खेलेको छ । यसको आधार तयार पार्ने कार्य संयुक्त राष्ट्रसंघद्वारा जारी १० डिसेम्बर १९४८ को मानव अधिकार घोषणाको धारा २२ ले गर्‍यो । जसमा प्रत्येक ब्यक्तिलाई समाजको एक सदस्यको रुपमा सामाजिक सुरक्षाको हक रहनेछ भनिएको छ । सामाजिक सुरक्षा ब्यवस्थाका न्यूनतम आधारहरु निर्धारण गर्ने कार्य भने २८ जुन १९५२ को ILO अभिसन्धि नं. १०२, ले गरेको पाइन्छ । अहिले ILO ले सामाजिक सुरक्षाका खासगरी ४ आधारभूत क्षेत्रहरुमा छुट्याएको छ । ती (क) सामाजिक बीमा, (ख) योगदानरहित फाइदाहरु (राज्यको लगानीमा हस्तान्तरित भुक्तानी, जस्तै (स्वास्थ्य सेवा, न्यूनतम राज्य निवृत्तिभरण आदि), (ग) सञ्चय कोष, बैयक्तिक अनिवार्य बचत, जस्तै (निवृत्तिभरण समयमा कुल संचित रकमहरुको भुक्तानी, र (घ) रोजगारदाताद्वारा जोखिम बिरुद्ध गरिएका आर्थिक लगानी (दुर्घटना बीमा)

हुन् (एफईएस, ५९) । सामाजिक सुरक्षाका यी क्षेत्रहरु बिभिन्न देशहरुमा स्वरुपको आधारमा निकै भिन्न रहेका पाइन्छन्, तापनि सञ्चय कोष सम्बन्धि व्यवस्था भने सबै राष्ट्रहरुमा सामाजिक सुरक्षाको एउटा महत्वपूर्ण पक्षको रुपमा विकसित हुन पुगेको पाइन्छ ।

सामाजिक सुरक्षाको क्षेत्रमा संयुक्त राज्य अमेरिका समेत पछाडि रहेन । सन् १९३५ (अगस्त १४) सम्म आइपुग्दा अमेरिकी राष्ट्रपति फ्रेंकलिन रुजवेल्टले सामाजिक सुरक्षा ऐनमा हस्ताक्षर गर्न पुगेका थिए । यस क्रममा दोश्रो बिश्वयुद्ध पश्चात बिश्वका अनेकौं राष्ट्रहरुले सामाजिक सुरक्षाको अवधारणालाई स्वीकार गर्दै जान थालेको पाइन्छ ।

३. नेपालमा कर्मचारी सञ्चय कोषको व्यवस्थाः

नेपालमा सामाजिक सुरक्षाको अवधारणाले राणा काल देखिनै विकास गरेको पाइन्छ । यसक्रममा प्रथम प्रयासको रुपमा प्रधानमन्त्री जुद्ध शमशेरले वि.सं. १९९१मा स्थापना गरेको 'सैनिक द्रब्य कोष' लाई लिने गरिन्छ । उनले त्यतिबेला सैनिकहरुलाई निवृत्तिभरण प्रदान गर्ने हेतुले उक्त कोषको व्यवस्था गरेका थिए । त्यसको ठिक १०बर्ष (बि.सं.२००१) कै सेरोफेरोमा निजामति कर्मचारीहरुका लागि निजामति सञ्चय कोषको स्थापना गरिएको थियो । यसैक्रममा बि.सं. २०१३ सालमा निजामति कर्मचारीहरुको पेन्सन र उपदानको व्यवस्था सहित निजामति ऐनको तर्जुमा भएको पाइन्छ भने बि.सं. २०१९ सालमा कर्मचारीहरुलाई आफ्नो पारिश्रमिकबाट केही रकम सञ्चय गरी भविष्यको लागि जोहो गर्ने कुरामा सघाऊ पुऱ्याउने हेतुले कर्मचारी सञ्चय कोष ऐन, २०१९ को व्यवस्था गरियो ।

ऐनले 'कर्मचारी सञ्चय कोष' नामको एक कोषको व्यवस्था गर्ने र उक्त कोष अवच्छिन्न उत्तराधिकारवाला एक स्वशासित र संगठित संस्था हुने व्यवस्था गर्‍यो । जस अनुसार कर्मचारी सञ्चय कोष एउटा स्वायत्त संस्थाको रुपमा कार्यरत रहेको छ । आफ्नो स्थापनाकालको ५५ बर्ष ब्यतित गरिरहंदा कर्मचारी सञ्चय कोषले संगठनात्मक एवम् कार्यात्मक दुवै हिसाबले निकै विकास गरेको छ । त्यति मात्र नभएर कोषले संचिती र लगानी दुवै क्षेत्रमा उत्साहजनक प्रगति गरेको छ । जसलेगर्दा सञ्चयकर्ताहरुको बिश्वास जित्न सफल भएको देखिन्छ । निजामती, जंगी, प्रहरी, शिक्षक, सार्वजनिक संस्थान तथा नीजि क्षेत्रका कामदार र कर्मचारी समेत ५ लाख जति सञ्चयकर्ताहरुलाई काठमाण्डौ, ललितपुर, धनकुटा, बिराटनगर, हेटौडा, पोखरा, बुटवल, कोहलपुर, सुर्खेत र धनगढी लगायतका क्षेत्रबाट सेवा प्रदान गरिरहेको कोषले संचित रकममा ब्याज प्रदान, मुनाफा, सापटी सुविधा (बिशेष सापटी, घर सापटी, शैक्षिक ऋण र सञ्चयकर्ता सरल चक्रकर्जा), सामाजिक सुरक्षा सुविधा समेतका सेवाहरु उपलब्ध गराएको पाइन्छ ।

यससंगै कोषको बिभिन्न अन्तर्राष्ट्रिय सामाजिक सुरक्षा संस्थाहरुसँग स्थापित सम्बन्ध र सहकार्यले यसलाई एउटा अग्रणी र बिश्वसनीय संस्थाकोरुपमा स्थापित गर्न सघाऊ पुऱ्याएको देखिन्छ । आफ्नो

यसैखाले भूमिकाका कारण कोष नयां क्षेत्रका सञ्चयकर्ताहरुको आकर्षणको केन्द्रको रुपमा विकसित भइरहेको पाइन्छ । जुन कुरा कोष र सञ्चयकर्ताका लागि मात्र नभएर राष्ट्र र समाजकै लागि सन्तोष र गौरवको बिषय बनेको छ भन्दा अत्युक्ति हुने छैन ।

४. त्रि.वि. सञ्चय कोष सम्बन्धि व्यवस्थाः

बि.सं. २०१६ सालमा उच्च शैक्षिक संस्थाको रुपमा स्थापित त्रि.वि. देशको पुरानो मात्र नभएर ठूलो संस्था हो । बिभिन्न कारण र कमजोरीहरुले गर्दा आफ्नो पुरानो प्रतिष्ठालाई कायम राख्न नसकिरहेको भएता पनि त्रि.वि. ले अझै पनि देशको उच्च शिक्षाको ७५ प्रतिशत भन्दा बढि भार ब्यहोरिरहेको छ। अनि देशभित्र उच्च शिक्षा प्राप्तगर्न चाहनेहरुका लागि सस्तो, सुलभ र गुणस्तरीय शिक्षा प्रदान गर्ने संस्था त्रि.वि. बाहेक अर्को छैन । त्यसैले यसलाई जनताको विश्वविद्यालयको उपमा दिनु उपयुक्त हुने देखिन्छ। त्रि.वि.मा यतिबेला शिक्षक, कर्मचारी समेत गरी झण्डै १५००० जति कर्मचारी एवम् कामदारहरु रहेको बताइन्छ । आफ्नो आर्थिक ब्ययभारको ६५ प्रतिशत भन्दा बढि रकम सरकारी सहयोगमा भर पर्ने त्रि.वि.ले स्थापनाको केही बर्ष मै सञ्चय कोष, निवृत्तिभरण जस्ता सेवाहरु प्रदान गरेकोमा बिस्तारै उपदान, ऋणसापटी, औषधोपचार, घर जग्गा खरिद ऋण लगायतका थप सेवाहरु प्रदान गर्दै आएको छ ।

त्रि.वि.ले आर्थिक वर्ष २०२०/२१ को बजेट देखि सञ्चय कोष कटौती गर्न प्रारम्भ गरेको देखिन्छ (शाक्यो, १०९/३०२) । प्रारम्भमा सञ्चय कोष रकम कटौती तलबको बिसौं भाग बराबर हुने गर्दथ्यो (उही) । उक्त रकममा बृद्धिगरी २०२६/२७ सम्ममा त्रि.वि.मा सेवारतहरु मध्ये ५ बर्ष सेवा गर्नेहरुले तलबको ५ प्रतिशत, १० बर्षसम्म सेवा गर्नेहरुले साढे सात प्रतिशत र १० बर्ष भन्दा बढि समय सेवा गर्नेहरुले १० प्रतिशत सञ्चय कोष रकम प्राप्त गर्दथे (उही, २४९)। आर्थिक बर्ष २०२७/२८ को बजेटसंगै सञ्चय कोष रकममा बृद्धि र निवृत्तिभरण कोषको स्थापना हुन पुग्यो (उही)। देशमा नयां शिक्षा पद्धतिको योजना लागू गर्ने हेतुले त्रि.वि. ऐन, २०१६लाई खारेज गर्दै त्रि.वि. ऐन, २०२८ लागू गरियो । २०४६को राजनीतिक परिवर्तन पश्चात त्रि.वि. ऐन, २०२८ लाई खारेज गर्दै पुनः त्रि.वि.ऐन,२०४९ लागु गरियो ।

त्रि.वि. ऐन, २०४९ लागू भए पश्चात त्रि.वि. ऐन, २०२८ अन्तर्गत बनेको नियम, विनियम समेत खारेज गरी नयाँ नियमहरूको तर्जुमा गरियो । नयाँ नियमहरू मध्ये त्रि.वि. शिक्षक कर्मचारी सेवा सम्बन्धी नियम २०५० को परिच्छेद ८ मा सञ्चय कोष तथा सापटी सम्बन्धि ब्यवस्था समावेश रहेको थियो। यसको नियम, ६३ ले विश्वविद्यालयमा पुरा समय काम गर्ने प्रत्येक पदाधिकारी र स्थायी शिक्षक तथा कर्मचारी अनिवार्य रूपले विश्वविद्यालय कर्मचारी सञ्चय कोषको सदस्य हुनेछ । त्यस्ता सदस्यले पाउने मासिक तलवबाट १० प्रतिशतको दरले महिनै पिच्छे रकम कटाइने र यसरी कटाइएको रकम सदस्यको नाउँमा सञ्चय कोषमा जम्मा गरिनेछ ।

सञ्चय कोषको प्रत्येक सदस्यको तलवबाट जति रकम कटाई सञ्चय कोषमा जम्मा गरिने हो, त्यति नै रकम विश्वविद्यालयले पनि थपि दिनेछ । प्रत्येक सदस्यको नाऊँमा रहेको सञ्चय कोषमा जम्मा भएको रकम कार्यकारी परिषदबाट तोकिए बमोजिम नेपालमा लगानी गर्न वा नेपालको कुनै वित्तीय संगठित संस्थामा राख्न सकिनेछ । यसरी लगानी गरी प्राप्त भएको आम्दानीबाट कार्यकारी परिषदले सञ्चय कोषको प्रत्येक सदस्यलाई तोकेबमोजिम ब्याज दिनेछ । यसप्रकार ब्याज वितरण गरी बढी भएको आम्दानी रकम कार्यकारी परिषदले तोकेबमोजिमका शिक्षक तथा कर्मचारीहरूको हित हुने अन्य कार्यमा उपयोग गर्न सकिनेछ । विश्वविद्यालय सेवाबाट अवकाश लिने सञ्चय कोषको प्रत्येक सदस्यको नाममा जम्मा भएको रकम र व्याज समेत फिर्ता दिइनेछ भन्ने व्यवस्था रहेको थियो । यसैगरी त्रि.वि. आर्थिक व्यवस्थापन तथा सञ्चय कोष सम्बन्धी नियम, २०५० को परिच्छेद २९ सञ्चय कोषको स्थापना, सञ्चालन र कोषकट्टी सम्बन्धी व्यवस्था र ३० सापटी र कोषको लगानी सम्बन्धी व्यवस्थासंग सम्बन्धित रहेका थिए । जस अनुसार परिच्छेद २९ नियम १०६ ले त्रि.वि. शिक्षक तथा कर्मचारी सञ्चय कोष नामको एक कोष स्थापना गरिने र त्यसमा त्रि.वि. सेवाका पदाधिकारी, स्थायी शिक्षक तथा कर्मचारीहरूको तलवबाट कट्टा गरिएको र त्यसमा विश्वविद्यालयबाट थपी जम्मा गरिएको सबै रकम, कोषको रकमको लगानीबाट उठेको व्याज र लाभको रकम, विश्वविद्यालय अन्तर्गतका विभिन्न संगठन वा निकायबाट कोषको नाममा नियमानुसार प्राप्त रकम, कोषबाट लिएको सापटी असूल तथा सो को व्याज वापत प्राप्त रकम र कोषको आर्थिक सहायताका लागि प्राप्त विभिन्न सहयोग तथा अनुदान लगायतको रकम समावेश हुने व्यवस्था रहेको थियो ।

यसैगरी नियम १०७ को व्यवस्था अनिवार्य कोषकट्टी, १०८ स्वेच्छिक कट्टी र १०९ कोषको सञ्चालनसंग सम्बन्धित रहेको थियो । परिच्छेद ३० को नियम ११० ले सञ्चयकर्ताको नाममा संचित रकमको प्रतिवर्ष तोकिएको प्रतिशतमा व्याज दिइने, नियम १११ ले नियम बमोजिम कोषकट्टी गरी जम्मा भएको रकम सम्बन्धित शिक्षक वा कर्मचारी विश्वविद्यालय सेवामा बहाल रहेसम्म झिक्न नसकिने र नियम ११२ ले जम्मा रकम सापटी लिन सकिने र यसरी सापटी लिएको रकम निर्धारित समयसम्ममा निश्चित व्याज सहित तिर्नु पर्ने व्यवस्था गरेको थियो, भने नियम ११३ मा निश्चित शर्तका अधिनमा ९० प्रतिशत सम्म संचित रकम फिर्ता गर्नु नपर्ने गरी झिक्न सकिने व्यवस्था रहेको थियो ।

नियमले कोषमा जम्मा भएको रकम परिचालन सम्बन्धी सम्पूर्ण अधिकार कार्यकारी परिषदलाई प्रदान गरेको थियो । जसअनुसार कार्यकारी परिषदले कोषमा जम्मा भएको रकम कुनै बैंकको मुद्दति खातामा राख्ने उपयुक्त सर्त र व्याजमा उद्योग, संगठित संस्थालाई व्याज दिने वा उपयुक्त देखेको अन्य कुनै क्षेत्रमा लगानी गर्न सक्ने र यसका लागि कार्यकारी परिषद्ले कार्यविधि तोक्ने ब्यवस्था समेत रहेको थियो ।

५. कर्मचारी सञ्चय कोषमा त्रि.वि. को आबद्धताः

त्रि.वि.को आफ्नै सञ्चय कोष र त्यसलाई नियमित गर्ने कानूनी व्यवस्थाहरू भए तापनि कोषको सही परिचालन र कानूनी व्यवस्थाहरूको सही परिपालन हुन नसकेका कारण संचित रकमको बिषयलाई लिएर सञ्चयकर्ताहरूमा असुरक्षा एवम् अनिश्चितता रहेको थियो । यसको पछाडिका मूल कारणहरू मध्ये, एक त, विश्वविद्यालयले संचित रकम मुद्दति खातामा जम्मा गर्ने र त्रि.वि.कै ऋण सापटी बाहेक अन्य कुनै उत्पादक कार्यमा लगाउन सकेको थिएन । त्रि.वि.ले एकातर्फ सञ्चयकर्तालाई संचित रकमको निश्चित प्रतिशत व्याज दिनुपर्दथ्यो । मुद्दति खातामा जम्मा रकमको व्याजदरमा हुने परिवर्तनको अनुपातमा सञ्चयकर्तालाई प्रदान गरिने व्याज रकम समायोजन गर्नुपर्नेमा सञ्चयकर्ताको दवावका कारण त्रि.वि.ले आवश्यकतानुसार त्यसो गर्न सकेन र चाहेन पनि । जसले गर्दा सञ्चय कोषले नाफा आर्जन गर्न सकेन ।

दोश्रो, त्रि.वि.ले सञ्चय कोष रकमलाई उत्पादक कार्यमा लगानी गर्नेतर्फ कहिल्यै पहल गरेन । विश्वविद्यालयले आन्तरिक व्यवस्थापनको कार्यभन्दा पर कुनै कुरा सोच्न सकेन ।

तेश्रो, त्रि.वि.ले सञ्चय कोष रकमलाई उत्पादक कार्यमा लगाउने कुरो त छाडि दिऊँ, सञ्चय कोषको रकम तलव, भत्ता लगायत अन्य प्रयोजनका लागि खर्च गर्ने गर्योक । यसबाट सञ्चय कोष नाफामा जाने कुरा त छाडिदिऊं, उल्टै सञ्चयकर्ताको संचित रकम नै डुब्न सक्ने खतरा देखा पर्योग ।

चौथो, विश्वविद्यालयमा अति राजनीतिकरण हुने गरेका कारण त्यहां आफ्नो जिम्मेवारी कार्य सक्षमता एवम् इमान्दारितापूर्वक सम्पादन गर्ने र आर्थिक पारिदर्शिता कायम गर्ने कुरोमा कहिल्यै कसैको ध्यान पुग्न सकेन । शिक्षक कर्मचारीहरूको प्रवृत्ति काम कम गर्ने र सुविधा बढि खोज्ने गर्‍यो भने पदाधिकारीहरू चाहिं कसरी शिक्षक कर्मचारीहरूलाई खुशी तुल्याएर आफ्नो पद जोगाउन सकिन्छ भन्ने ध्याउन्नमा रहने गरेका कारण आर्थिक गतिविधि प्रभावकारी रुपमा संचालन हुन सकेन ।

विश्वविद्यालयको आर्थिक कारोवारको समयमा लेखा परीक्षणसम्म हुने गरेको पाइँदैन । जुन कुरालाई कर्मचारी सञ्चय कोष र त्रि.वि.बीच सम्पन्न कार्यसम्पादन समझदारीको बुँदा ५ ले प्रष्ट रूपमा स्वीकारेको छ। उक्त बुँदामा 'मिति २०७३।३।३२ सम्म विश्वविद्यालयमा जम्मा कोष कट्टी रकम विश्वविद्यालयले विभिन्न बैंकहरूमा मुद्दति खाताहरुमा जम्मा गरी शिक्षक तथा कर्मचारीहरूलाई ऋण सापटीको रूपमा समेत लगानी गरेको र आ.व. ०४०।०४१ देखि अन्तिम लेखा परीक्षण र आ.ब. ०६९।०७० देखि आन्तरिक लेखा परीक्षण गराउन बाँकी रहेको र ऋण तर्फको सुरूदेखिनै आन्तरिक लेखा परीक्षण समेत गराउन बाँकी रहेको' भन्ने कुरा उल्लेख छ ।

यी आधारहरूमा त्रि.वि. सञ्चय कोष रकम आर्थिक मापदण्ड र त्रि.वि. नियमहरूका आधारमा संचालन हुन न सकेको कुरा प्रष्ट

देखिन्छ । त्रि.वि.को आर्थिक श्रोतको ठूलो हिस्सा सरकारी सहयोगमा निर्भर रहेको थियो । सरकारले समेत बजेट तर्जुमामा शिक्षा क्षेत्रलाई कम प्राथमिकता दिने गरेको र त्रि.वि. नेतृत्वसंग सरकारी एवम् अन्य श्रोतबाट प्राप्त अनुदान, सहयोग र ऋण रकम समेत उचित रूपमा प्रयोग गर्ने हैसियत र चाहना दुबै नरहेको अवस्थामा सञ्चय कोष रकमको दुरूपयोग हुन जानु स्वभाविक थियो । यस अवस्थामा नेतृत्व सामु सञ्चयकर्ताको रकम दुरूपयोग हुन दिने वा त्यसको संरक्षण एवम् सदुपयोगका लागि कुनै वैकल्पिक बाटो खोज्ने दुई विकल्प मात्र थिए ।

अन्ततः विकल्पको खोजी स्वरूप त्रि.वि.ले आफ्ना सञ्चयकर्ताको रकम कर्मचारी सञ्चय कोषमा जम्मा गराउने मार्ग अबलम्बन गर्योल । सोही अनुसार कर्मचारी सञ्चय कोष र त्रि.वि. बीच त्रि.वि.का शिक्षक एवम् कर्मचारीहरूको सञ्चय कोष रकम जम्मा गर्ने सम्बन्धमा २०७२ साल श्रावण २८ गतेका दिन कार्यसम्पादन समझदारी सम्पन्न भयो । जसअनुसार त्रिभुवन विश्वविद्यालयबाट कोषमा जम्मा हुन आएको रकमलाई कोषले कर्मचारी सञ्चय कोष ऐन, २०१९ तथा प्रचलित ऐन, नियममा व्यवस्था भए अनुसार व्यवस्थापन गर्ने र सो कार्यका लागि विश्वविद्यालयले २०७२ श्रावण महिना देखिको सम्पूर्ण स्थायी शिक्षक तथा कर्मचारीहरूको कोष कट्टी एवम् थप रकम कोषको नियमानुसार नियमित रूपमा कोषमा पठाउने सहमति भयो । विश्वविद्यालयले सञ्चालन गरेको लेखा परीक्षण हुन बाँकी सञ्चय कोष रकमको यथासक्यद छिट्टै लेखा परीक्षण गराई मिति २०७३।३।३२ सम्ममा विश्वविद्यालयले कोषलाई हस्तान्तरण गर्ने सम्झदारी पत्रको व्यवस्था अनुरूप त्रि.वि.ले त्रि.वि.मा कार्यरत झण्डै १३००० जति शिक्षक कर्मचारीहरूको सञ्चय कोष रकम कर्मचारी सञ्चय कोषलाई हस्तान्तरण गरेको देखिन्छ । यसकार्यबाट मूलतः दुबैपक्ष बीच कार्य सम्पादन समझदारी सम्पन्न भए पश्चात जारी संयुक्त प्रेस विज्ञप्तिमा अपेक्षा गरिए जस्तै विश्वविद्यालयका सम्पूर्ण शिक्षक तथा कर्मचारीलाई कोषबाट उपलब्ध गराइने सामाजिक सुरक्षा प्राप्त हुनेछ भने विश्वविद्यालय जस्तो गरिमामय संस्था कोषमा आवद्ध भई त्रिभुवन विश्वविद्यालयले सञ्चय कोष जस्तो प्रतिष्ठित संस्थामा रकम हस्तान्तरण गर्दा दुबै संस्थाको आर्थिक बृद्धिमा सघाऊ पुग्ने आशा गर्न सकिन्छ ।

६. निष्कर्ष:

कर्मचारी एवम् कामदारहरूको भविष्यलाई सुरक्षित तुल्याउने उद्देश्य सहित विकसित सञ्चय कोषको व्यवस्थालाई आफ्नो स्थापनाको एक दशक भित्रै अङ्गिकार गरेको त्रि.वि.ले आर्थिक, प्रशासनिक एवम् राजनीतिक अप्ठेराहरूका कारण आवश्यकीय रूपमा व्यवस्थापन गर्न नसकेको यथार्थ हो । मौजुदा अवस्थामा त्रि.वि.ले त्यसमा सहज सुधार गर्न सक्ने संभावना समेत देखिदैनथ्यो । आफ्ना कमजोरी र कठिनाइहरुलाई बुझेर यसको समुचित व्यवस्थापन गर्ने हेतुले समयमै सञ्चय कोष सम्बन्धी जिम्मा कर्मचारी सञ्चय कोषलाई प्रदान गरेर त्रि.वि.ले शिक्षक

कर्मचारीहरूलाई आश्वस्त पार्ने कार्य गरेको छ । जुन सकारात्मक कुरो हो । तर यो कुरो मात्र पर्याप्त हुने छैन । यस कुरोको सकारात्मक असर शिक्षक कर्मचारीहरूको कार्यसम्पादनमा समेत देखा पर्न सक्यो् भने यसको उपादेयता रहनेछ । जुन कुरा त्रि.वि. एवम् कर्मचारी सञ्चय कोषका लागि मात्र न भएर राष्ट्र एवम् समाजकै लागि उपलब्धिमूलक साबित हुनेछ ।

सन्दर्भ सामग्रीहरू:

Fredrich Ebert Stiftung (FES). Social Security in the International Development Cooperation. Bonn. 1997.

Ehtisham Ahmad, Jean Dreze et al. (ed.). Social Security in Developing Countries. NewDelhiM Oxford University Press. 1991.

Soorya Bahadur Shakya. Establishing and Development of Tribhuvan University (1955-1973). KirtipurM Research Division, Rector's Office. 2009.

कर्मचारी सञ्चय कोष, कोष बार्षिक बिशेषाङ्क, अङ्क ८२,२०७२.

कर्मचारी सञ्चय कोष ऐन, २०१९.

त्रि.वि. आर्थिक व्यवस्थापन तथा सञ्चय कोष सम्बन्धी नियम, २०५० (२०६८।१।८ सम्मको संशोधन सहित).

त्रि.वि.ऐन, २०४९.

त्रि.वि. शिक्षक कर्मचारी सेवा सम्बन्धी नियम, २०५० (२०६९।६।२९ सम्मको संशोधन सहित).

त्रि.वि.का शिक्षक तथा कर्मचारीको सञ्चय कोष रकम जम्मा गर्ने सम्बन्धमा कर्मचारी सञ्चय कोष र त्रि.वि. बीच भएको कार्यसम्पादन समझदारी (२०७२).

कर्मचारी सञ्चय कोष आम सञ्चयकर्ताको
सामाजिक सुरक्षा एवम् आर्थिक लाभ उपलब्ध
गराउन सधैँ कटिबद्ध छ ।

कोषको प्रभावकारी सेवामा सूचना र प्रविधिको प्रयोग

वीरबहादुर राई*

पृष्ठभूमि

सञ्चयकर्ताको नाममा कट्टी भएको सञ्चय कोष रकमको संकलन, संकलित कोषकट्टी रकमको व्यवस्थापन, अभिलेखीकरण र प्राप्त स्रोतलाई सुरक्षित तथा प्रतिफलयुक्त क्षेत्रमा परिचालन गर्ने उद्देश्यकासाथ कोषको स्थापना भएको पाइन्छ । सञ्चय कोषको अवधारणा र विकासक्रम विक्रम सम्वत् १९९१ मा सैनिकको मासिक तलबबाट केही रकम कट्टी गरी "सैनिक द्रव्य कोष"मा जम्मा गर्ने व्यवस्थाबाट सञ्चय कोष सम्बन्धी व्यवस्थाको प्रारम्भ भएको हो । नेपाल सरकार, संगठित संस्थाका कर्मचारीका साथै अन्य कर्मचारीहरुको निमित्त सञ्चय कोषको व्यवस्था गर्न छुट्टै कानुनको निर्माण भने विक्रम सम्वत् २०१९ भदौ ३१ गते कर्मचारी सञ्चय कोष ऐन, २०१९ जारी भई एक अविच्छिन्न उत्तराधिकारवाला स्वशासित संगठित संस्थाको रुपमा स्थापना भएको थियो र सोको विकसित रुपमा कर्मचारी सञ्चय कोष कर्मचारीहरुको कोष कटटी रकमको व्यवस्थापन गर्दै आएको छ । कोषले हाल ५ लाख भन्दा बढी सञ्चयकर्ताको सञ्चय कोषमा कट्टी रकम व्यवस्थापन, अभिलेखीकरण गर्नुको साथै संकलित रकमलाई विभिन्न क्षेत्रमा लगानी गर्दै त्यसको आर्जनबाट विविध सामाजिक सुरक्षा समेत प्रदान गर्दै आइरहेको छ । सञ्चय कोषको कार्यक्षेत्र र उद्देश्य निश्चित भएपनि त्यसको परिधि र कार्यक्षेत्रभित्र रही कार्यलाई प्रभावकारीता, समय अनुरुप परिवर्तन र कार्यमा चुस्तता समेत गर्ने विषयमा सञ्चय कोषले प्रयास गर्दै आएको देखिन्छ ।

संगठनको मूल उद्देश्य र कार्यक्षेत्र जेजस्तो भएपनि मूल विषय भनेको संगठनलाई तोकिएको कार्यक्षेत्र र भूमिका कसरी सम्पादन गर्दछ र सम्बद्ध व्यक्ति, समुदाय र सरोकारवालाहरुलाई कस्तो र कसरी सेवा प्रदान गर्दछ त्यो महत्वपूर्ण विषय हो । सञ्चय कोष निकाय आफैमा निर्जीव संगठन हो र त्यसलाई चलायामान बनाउने शक्ति भनेको त्यहाँ कार्यरत जनशक्ति हो र जनशक्तिलाई पनि उनीहरुमा भएको क्षमता,

---
* महानिर्देशक, सूचना विभाग ।

योग्यता, उत्प्रेरणाआदिको लागि विद्यमान, नीति, रणनीति, कार्यक्रमले महत्व राख्दछ भने कार्य गर्ने वातावरण, प्रविधि र प्रक्रियाले पनि ठूलो प्रभाव पार्दछ । त्यसैगरी कोष र सम्बद्ध व्यक्ति, समुदाय र सरोकारवालाहरु बीचको सम्बन्ध, उसले निर्धारण गरेको कार्यशैली, प्रक्रिया र पद्धति महत्वपूर्ण हुन जान्छ । यी विषयलाई सेवाग्राहीको भावना र आवश्यकताको पहिचान गर्दै सोहीअनुरुप व्यवस्थापनले प्रक्रिया, पद्दति र कार्यक्रम सञ्चालन गर्न सकेको खण्डमा सम्बन्धित निकायको भूमिका र दायित्वमा सकारात्मक प्रभाव पर्दछ । यी यस्ता दायित्व र भूमिका निर्वाह गर्नको लागि पछिल्लो समयमा विकास भएको सूचनाको सहज पहुँच अर्थात सूचना तथा सञ्चार प्रविधिको माध्यमबाट संस्थालाई जीवन्त, कर्मचारीको कार्यकुशलतामा सहजता, कार्यक्षमतामा अभिवृद्धि, कार्यमा मितव्ययिता र सरलता, सेवाग्राहीमा सहज पहुँच, कोष र सम्बद्ध व्यक्ति तथा सरोकारवाला बीच नजिकको सम्बन्ध विकास भई सकारात्मक सम्बन्ध निर्माण हुनमा सहयोग पुर्‍याएको छ ।

ठूलो संख्यामा रहेको सेवाग्राहीको लागि प्रदान गरिने सेवा छिटो, छरितो र पारदर्शिकासाथ सबैमा समानरुपमा प्रदान गर्न परम्परागत पद्धति र प्रक्रियाबाट सम्भव हुन सक्दैन । तसर्थ विद्यमान पद्धति र प्रक्रियामा निश्चितरुपमा सुधार गरी नयाँ प्रविधि र प्रणालीको अबलम्बन गर्नुपर्ने हुन्छ । यसको लागि बदलिदो सूचना तथा सञ्चारको क्षेत्रमा विकास भएको सूचना प्रविधिलाई प्रयोग गर्नु बुद्धिमता हुनुको साथै कार्यमा सरलता, पारदर्शिता, सबैलाई समान रुपमा सहज सम्बोधन र कोषको खर्चमा कटौती हुनमा समेत सहयोग पुग्दछ । राष्ट्रसेवक कर्मचारीले मुलुक र जनताको हित र उन्नतिको लागि जागिरे जीवनको नातामा रही आफ्नो ऊर्जाशील श्रम मुलुकको लागि अर्पण गरेका हुन्छन् । यस्ता राष्ट्रसेवकको भावी जीवनमा अर्थात अवकाशीत जीवनमा कुनै असहजता नहोस् भन्ने अभिप्रायले कर्मचारीको आफ्नो मासिक तलबबाट निश्चित रकम कट्टा गरी सो रकममा सरकार तथा सम्बन्धित निकायले त्यतिनै रकम थप गरी जम्मा गर्ने प्रचलन प्राय सबै जसो मुलुकमा रहेको पाइन्छ । जागिरे जीवनबाट अवकास भएपश्चात् केही नभएपनि सञ्चय कोष छ भन्ने आशामा जीवनलाई डोहोर्‍याई रहेको हुन्छ । अवकास हुँदा एक मुष्ट रकम प्राप्त हुने र सोही रकमको आधारमा बाँकी जीवन के कसरी निर्वाह गर्ने भन्ने बारेमा आ-आफनै किसिमबाट कार्ययोजना बनाएको पाइन्छ । उक्त रकमबाट केही न केही योजना बनाई लगानी अथवा बचत गरी त्यसैबाट बाँकी जीवनयापन गर्नमा उनीहरुलाई धेरै हदसम्म सहज हुनमा सहयोग गरेको छ । कोषले यसको अतिरिक्त केही सामाजिक र आयमूलक कार्यहरु पनि गर्दै आएको देखिन्छ ।

सूचना र यसको विकास

सूचनाको महत्व र आवश्यकताको कारण राज्यले यस सम्बन्धमा विभिन्न नीतिगत व्यवस्थाहरु गर्दै आएको छ । सूचना भन्नाले सामन्यत एक व्यक्तिबाट अर्को व्यक्तिलाई एक ठाउँबाट अर्को ठाउँमा मौखिक, लिखित वा सांकेतिक रुपमा कुनै माध्यमको प्रयोग गरी प्रवाह गर्ने, पठाउने, खबर गर्ने, जानकारी गराउने विषयलाई लिने

गरिन्छ । यसले निश्चित विषय, मुद्दा, घटना, निर्णय, कार्य तथा तथ्याङ्क आदि विषयलाई समेट्ने गर्दछ । सूचनाको विषयमा सूचनाको हकसम्बन्धी ऐन २०६४ अनुसार लिपिबद्ध भएको जुनसुकै किसिमको लिखत सम्झनुपर्दछ र सो शब्दले कुनै यन्त्रको माध्यमबाट संकलन वा अध्यावधिक गरिएको वा मुद्रित वा पुनः प्रस्तुत गर्न सकिने श्रव्य, दृश्यसमेतलाई जनाउँछ भनी परिभाषित गरिएको छ । त्यसैगरी नेपाली बृहत् शब्दकोषका अनुसार "सम्बन्धित सबैलाई केही कुरा थाहा दिने काम अर्थात थाहा दिनका निम्ति पठाइएको, टाँसिएको वा प्रकाशित गरिएको लिखत" भनी उल्लखे गरिएको छ । यी विभिन्न परिभाषाले धेरै विषय समेटेको भएपनि सूचनाको सम्बन्धमा सूचनाको सही वर्गीकरण, सूचनाको निर्माण र सोसंग सम्बद्ध तत्तत् व्यक्ति, निकाय र सरोकारवालाहरुले सहजै प्राप्त हुनेगरी सूचना प्रकाशन, प्रसारण र व्यवस्थापन गर्नु नै मूल विषय हो जुन निकै चुनौतीपूर्ण र कठिन विषय पनि हो । तर यसलाई सही रुपमा विकास र प्रयोग गर्न सकिएको खण्डमा भने यसबाट सहजताको साथै कार्यलाई सरलीकरण गर्न सकिन्छ । विगतमा पनि कुनै पनि संस्थाले सूचना र सञ्चारको प्रयोग र एक अर्काबीचमा आदान प्रदान गर्ने र त्यसैको आधारमा कार्य सम्पादन हुने गरेको भएपनि वर्तमानमा सम्प्रेषण र सूचना आदान प्रदान गर्ने विषयमा प्रविधि र प्रक्रियाको विषयमा धेरै ठूलो परिवर्तन आएको छ । विगतमा विभिन्न प्रविधिको विकास भएको थिएन तर वर्तमानमा भने सरल र छोटो विधिको विकास भएको छ । केही समय अघिसम्म पनि दूरसञ्चार अर्थात आ.वा.बाट विभिन्न सूचना, जानकारी तथा खबर पठाउदा त्यस्तो सूचना तथा जानकारी लामो समयपछि मात्र सम्बन्धित व्यक्ति तथा संस्थाले पाउने अवस्था थियो भने अहिले तत्कालै प्राप्त गर्ने अवस्थाको विकास भएको छ ।

सूचना प्रवाह र प्राप्ति

सूचनाको विषय उठान गर्दा सूचना सञ्जालको विषय पनि अगाडि आउने गर्दछ। सूचना सञ्जाल भन्नासाथ सूचनाको विनिमय (Exchange of information) को रुपमा लिइन्छ । सूचना सञ्जाललाई सञ्चार माध्यमहरुको रुपमा र अर्कोतिर यो प्रविधिसंग सम्बन्धित प्राविधिक विषय पनि हो । सूचना सञ्जाल वास्तवमा एक व्यक्तिले अर्को व्यक्ति वा संस्थालाई केही विषयमा सूचना विनिमय गर्ने प्रणाली पनि हो । सूचनाको संसारमा कसका लागि के, त्यसको लागि के कस्ता विषयवस्तु कसरी पस्कने भन्ने विषय पनि उत्तिकै टड्कारो बन्दै गएको छ । कोषले पनि कुन कुन सेवा, सूचना जानकारी कुन सूचना, सञ्जालहरुमार्फत सम्प्रेषण गर्ने भन्ने विषय कार्यान्वयनमा ल्याउनु अघि सोच्नुपर्ने विषय हुनसक्दछ। तर पनि सरोकारवालाहरुलाई समयमा नै सूचना तथा जानकारी प्रदान गर्ने र प्राप्त गर्ने अवस्था सिर्जना गर्नु कोषको दायित्व र जिम्मेवारी हुन जान्छ। यसको सही र प्रभावकारी सम्बोधनको लागि सबै जसो संस्थाले सूचना प्रविधिमार्फत सम्बोधन गरिदै आएको छ जस्तो (Internet, website, e-service) आदि ।

समय र कार्यप्रणालीका विकाससंगै जनतामा सुशासन र पारदर्शिताको विषय पनि उत्तिकै महत्व पाउदै आएको विषय हो। विश्वमा हरेक मुलुकले जनताप्रति उत्तरदायी, जवाफदेही र जनतामा

सुशासन कायम राख्न र राज्य तथा विभिन्न निकायबाट भएका काम कार्बाहीको जानकारीको लागि विभिन्न सूचना सञ्जालको प्रयोग गरिँदै आएको छ । यसमा विभिन्न सञ्चारमाध्यम जस्तै पत्रपत्रिका, टेलिभिजन, रेडियो एफ एम तथा अनलाइन आदि हुनसक्दछ । पछिल्लो समयमा यसमा व्यापकता बडेको छ । विगत लामो समयदेखि हुलाकीले ल्याइदिने चिठ्ठी पढेर पुनः हुलाकमार्फत पत्र पठाउने पुरानो चलन यद्दपि कायमै रहेको भएपनि वर्तमानमा यसको अतिरिक्त विभिन्न माध्यम विकास भई प्रयोगमा समेत रहेको छ ।

प्रविधियुक्त सूचनाको सन्दर्भमा इन्टरनेट मार्फत इमेल, वेवसाइटका साथै सामाजिक सञ्जाल (Facebook, Viber & Twitter) ले तत्काल विश्वव्यापी हुने र त्यसको प्रतिक्रिया पनि तत्कालै प्राप्त हुने अवस्थासमेत आजको सूचना र प्रविधिको युगले हामीलाई सहयोग गरेको छ । प्रत्येक सार्वजनिक निकायले सम्बद्ध व्यक्ति, निकाय र सरोकारवाला साथै अन्य सर्वसाधारण सबैले जानकारी लिन चाहिने समेतको लागि इन्टरनेट/वेवसाइटमार्फत आफ्ना गतिविधिको बारेमा सुसूचित गराउने, गुनासो तथा पृष्ठपोषण लिने व्यवस्था गर्दै आएको छ । यसबाट सम्बद्ध सेवाग्राही र सरोकारवालाहरु लाभान्वित हुनुको साथै पारदर्शिता र जवाफदेही वृद्धि भई सुशासन कायम राख्नमा समेत मद्दत पुगेको छ । हिजो सम्बद्ध कार्यालयमा लामो लाइनमा लामो पर्खाई पछि प्राप्त गर्नुपर्ने सूचना तथा जानकारी आज आफ्नै घरबाट प्राप्त गर्न सक्ने अवस्था सिर्जना भएको छ । यसको माध्यमबाट कार्य गर्दा सेवाग्राहीमा विश्वास अभिवृद्धि, संस्थाको कार्यबोझमा कटौती, समयको बचत र सहज पुहँचमासमेत वृद्धि भएको छ ।

मुलुकमा सूचना प्रविधिको विस्तार र वृद्धिमा तुलनात्मक रुपमा वढ्दो अवस्थामा रहेको छ । कुनै पनि व्यक्ति तथा संस्थाले सूचना प्राप्त गर्ने माध्यमहरुको अवसर पनि वृद्धि भएको छ । विकसित प्रविधि र पद्धतिको कारण सूचनाको आदान प्रदान गर्न सहज भएको छ भने अर्कोतिर विज्ञान र प्रविधिले मानव जीवन सहजताको साथै कतिपय अवस्थामा जटिल बनाउदै पनि लगेको छ । धेरै प्रकारको सञ्चारमाध्यम प्रविधिको प्रयोग भएर प्राप्त हुने गुनासो र सम्बोधन गर्नुपर्ने विषयलाई सहजरुपमा सम्पादन गर्न गाह्रो भएको छ । यस्ता प्रणाली तथा प्रविधिको सही प्रयोग र व्यवस्थापन गर्न नसकिएमा यसले दिने सकारात्मक परिणामको सट्टा नकारात्मक परिणाम पनि आउन सक्दछ । यसको कारण कुनै पनि संस्थामा एक व्यक्तिले धेरै विषयलाई समायोजन गर्नुपर्ने, जिम्मेवारी र दायित्व निर्वाह गर्दा विविध क्षेत्रलाई ध्यानमा राख्नुपर्ने, कानुनी प्रक्रिया र विधिको पालना गर्नुपर्ने र आफ्नो अधिकार भूमिकालाई ध्यान दिनुपर्नेजस्ता विषयहरु उत्तिकै जटिलता थपिदिएको छ । आज आफ्नो अगाडि आएको फायलमार्फत होइन प्रविधियुक्त सूचना सञ्जालमार्फत प्राप्त विषयलाई पनि उत्तिकै महत्वकासाथ सम्वोधन गर्नु पर्ने अवस्था सिर्जना भएको छ ।

समय र विकासक्रमले सहजता र सरलता जस्तो देखिएपनि यसको सहीरुपमा व्यवस्थापन गर्न सकिएन भने यसले संस्थाको छविमा नै असर पर्न सक्दछ । विगतमा कुनै पनि विषयको परिणाम प्रकाशित गर्दा लामो समयसम्म पनि खासै

चासोको विषय हुदैन्थ्यो तर वर्तमानमा प्रविधि र नयाँ नयाँ प्रक्रियाको विकासको कारण समयमा नै यस्तो विषयमा व्यवस्थापन र सम्बोधन हुन सकेन भने त्यस्ले सम्बन्धित संस्थालाई गम्भीर प्रभाव पारेको उदाहरण पनि देखिएको छ । हरेक संस्थाको कार्यक्षेत्र वृद्धि भएको छ भने हरेक सार्वजनिक निकायले आफ्नो अस्तित्व र प्रभुत्वको लागि पलपलमा लड्नुपर्ने, जोखिमसँग पौठेजोरी खेल्नुपर्ने, प्रतिस्पर्धीको रणनीतिलाई प्रहार गर्न सही रणनीति तय गर्नुपर्ने र आफ्ना अस्तित्व कायम गर्दै आफ्ना उद्देश्य र लक्ष्य कायम राख्दै आफ्ना सेवाग्राहीप्रति उच्चतम प्रतिफल सहित सहज र सुलभ सेवा प्रदान गर्नु चुनौतीपूर्ण मात्र हैन चट्टानी पहाड फोर्नु जस्तै हो । यस्तो अवस्थामा आफ्ना कार्य र जिम्मेवारीलाई कसरी सरल, प्रभावकारी र व्यवस्थित बनाउन र संस्थाको उद्देश्य, लक्ष र कार्यक्रमलाई प्रभावकारी कार्यान्वयन गर्नमा सूचना सञ्जालले धेरै हदसम्म सहयोग पुऱ्याएको छ ।

हुनत सञ्चय कोष एकाधिकार प्राप्त संस्थाको रुपमा स्थापना र सञ्चालन भएको निकाय हो । तथापि पनि बदलिँदो समय, ग्राहकको सोच र उनीहरुको आकांक्षा, बजारको भीडमा प्रस्तुत हुनुपर्ने बाध्यात्मक विषय र संस्थाको भावी समयमा थप प्रभावकारिता र जीवन्त राख्न केही रणनीतिक र कार्यक्रमिक रुपमा प्रस्तुत हुनुपर्ने, समयानुरुप आफ्ना कार्यमा नयाँपन दिने, कार्यक्रमलाई कम खर्चमा बढी प्रतिफल प्राप्त गर्नु जस्ता विषयलाई सामान्य रुपमा लिन सकिन्न । कोषले मूलतः निजामती सेवा, नेपाली सेना, प्रहरी, सार्वजनिक संस्थान, सरकारी स्कूलका शिक्षकलगायतका कटटी रकम सञ्चय गर्ने गरी कार्य गर्दै आएको छ । विविधतायुक्त कार्यक्षेत्रबाट आएका विभिन्न तथ्यांक र सोको अभिलेखीकरण गर्दै त्यसमा संलग्न ठूलो संख्यामा सेवाग्राहीलाई सन्तुष्ट दिने गरी सेवा प्रवाह गर्नु, सेवा प्रदान गर्दा मितव्ययि, छिटो, छरितो र सहज पहुँच उपलब्ध गराउनु अहम चुनौतीको विषय हुनजान्छ। यसलाई सहज व्यवस्थापन गर्न आजको सूचना प्रविधिको सहयोग लिन सकिन्छ जसले कोषको कार्यलाई धेरै हदसम्म सहज बनाउन मद्धत गर्दछ । यसको लागि विभिन्न क्षेत्र र स्थानमा रहेका आफ्ना सेवाग्राहीलाई लक्षित गरी सोही अनुरुप परम्परागत प्रक्रियाको साथै र नयाँ प्रविधि र सञ्चारको उपयोग गरी यसप्रकारको समस्यालाई समाधान गरी आफ्नो उद्देश्य र लक्ष्यलाई परिणाममा रुपान्तरण गर्नुपर्दछ ।

सूचना र सूचना प्रविधिमा कोष

सूचना नै शक्ति हो । (Information is power) २१ औं शताब्दीलाई सूचना र प्रविधिको युगको रुपमा लिने गरिएको छ । सूचना र प्रविधिले जुनसुकै भूगोलमा बसोबास गर्ने भएपनि मानिसहरु बीच प्रविधिले जोड्दै नजिक बनाई दिएको छ । यसर्थ मानिसलाई भूगोलको दूरी ठूलै भएपनि सम्पर्क, समन्वय र भेटघाटको वातावरण नजिक बनाइदिएको छ । इन्टरनेटको माध्यमबाट सम्बद्ध व्यक्ति, सरोकारवालाको साथै त्यो विषयलाई जानकारी एवम् चासो लिनेको लागि समेत सहज बनाएको छ । वेवसाइटको साथै सामाजिक सञ्जाल आदिको आधारमा दैनिकरुपमा सार्वजनिक विषयलाई आफूसमक्ष

सहज पहुँच र आफूलाई पनि अरु समक्ष प्रस्तुत गर्न सहज बनाई दिएको छ । सूचना तथा सञ्चार एक विषय हो भने सूचना तथा सञ्चार प्रविधि त्यसको सहजीकरण हो । त्यसकारण सूचना तथा सञ्चार प्रविधि भन्नाले सूचनाको संकलन, प्रशोधन, विश्लेषण, भण्डारण, सुरक्षण, सम्प्रेषण एव सञ्चार गर्ने कम्प्युटर हार्डवेयर, सफ्टवेयर, नेटवर्क, इन्टरनेट, टेलिकम्यूनिकेसन लगायतका प्रविधिको समष्टिगत रुपलाई जनाउछ। प्रत्येक संस्था वा निकायको विकास र उन्नतिको लागि पूर्वाधारको रुपमा सूचना तथा सञ्चारलाई लिइन्छ भने त्यस संस्थाको उद्देश्य, लक्ष्य तथा नीतिको प्रभावकारी कार्यान्वयनको लागि विकसित प्रविधिको सहयोग र उपयोग अत्यन्त महत्व हुन्छ। सूचना प्रविधिको विकासको कारण राज्य सञ्चालन गर्ने सार्वजनिक निकाय र व्यवसायिक निजी क्षेत्रलाई कार्यसम्पादन गर्न सहज हुनुको साथै कतिपय अवस्थामा ती निकाय तथा संस्थाहरुलाई आफ्नो जिम्मेवारीको कार्यसम्पादन गर्नमा बाध्यात्मक अवस्था सिर्जना गरिदिएको छ । सूचना तथा सञ्चारको माध्यमबाट सार्वजनिक निकाय र निजी क्षेत्रको सेवा प्रवाहमा चुस्तता, छरितो, कम खर्चिलो सहज प्रयोग गरी कार्यसम्पादन गर्दै आएको छ।

प्रत्येक सार्वजनिक अथवा निजी प्रतिष्ठानले आफ्नो सेवामा प्रभावकारिता र आफूप्रति आकर्षित गर्न विकसित नयाँनयाँ प्रविधिको प्रयोग गरी सेवा विस्तार गर्न सहज महसुस गर्दै आएको छ । भौगोलिक दूरीको कारण धेरै मानिसले पहुँच नभएका विषयलाई समेत सूचना प्रविधिको विकास र विस्तारले सहज बनाउँदै लगेको छ। उदाहरणका लागि कर्णालीको विकट जिल्लाबाट सञ्चयकोषको विवरण (Statement) लिन लामो दुरी तय गर्नुको साथै आर्थिक भार र समय खर्चिनु पर्नेमा E-service को माध्यमबाट सहज भएको छ। सुशासनको आधार, पारदर्शिता, उत्तरदायि भूमिका र सहज पहुँचलाई पनि सूचना र सञ्चारलाई प्रविधि मैत्री हुँदै जाँदा यसको मर्म, भावना र उद्देश्यलाई पूरा गर्नमा मद्दत पुगेको छ । यसैले विश्वका सबै प्रकारका सार्वजनिक निकायले सूचनाको सहज पहुँच विस्तार र आम नागरिक, सेवाग्राही र सरोकारवालाहरुको लागि सूचना सञ्जाल निर्माणमा सहयोग हुनुको साथै हाम्रा परम्परागत ढर्रा र प्रक्रियालाई छोट्याउने मात्र हैन कतिपय अवस्थामा प्रक्रिया विहिनसमेत बनाएको छ। सम्बन्धित निकायले के गरिरहेको छ। के कस्ता कार्य सम्पादन भएको छ त्यसको लागि एक क्लिकमा धेरै विषयको जानकारी प्राप्त गर्न सकिने अवस्था रहेको छ, त्यो पनि आफू बसेकै स्थानबाट प्राप्त गर्न सकिन्छ ।

मानिस पलपलमा विभिन्न सूचना तथा जानकारी प्राप्त गर्ने मात्र होइन सूचनाको आधारमा उचित निर्णय, भावी रणनीति र कार्यक्रम निर्माण गर्नमा अहम भूमिका खेलेको हुन्छ। सूचनाको आधारमा नै तत्काल के गर्ने, के नगर्ने, गर्दा कसरी गर्ने, विभिन्न कार्यमा पनि पहिलो प्राथमिकता के हो, ती कार्य गर्दा के कस्ता सकारात्मक र नकारात्मक प्रभाव पर्दछ आदि विषयमा निर्णय गर्न सहजता प्रदान गर्न सक्दछ। यसले सार्वजनिक निकायले अवलम्बन गर्ने नीति, रणनीति, कार्यक्रमको निर्धारण र सोपछि कार्यान्वयन गर्दा अपनाउनु पर्ने विधि, प्रक्रियाको साथै सतर्कतासमेतमा सहयोग पुऱ्याउँदछ । सूचना र तथ्याङ्कले संस्थाको निर्णयका आधार हुन भने यसले

आन्तरिक र बाह्य विषयका बारेमा कसरी सम्बोधन गर्ने विषयहरुलाई समेत मूल्याङ्कन र विश्लेषण गर्न मद्दत गर्दछ । सूचना प्रविधिको कारण मानिसहरुबीच एकअर्कामा अप्रत्यक्ष रुपमा (Virtual) सम्पर्क भई आमनेसामने नभई पनि कार्यसम्पादन गर्नमा सहयोग भईरहेको हुन्छ । विस्तारै faceless service को अवधारणाको विकासबाट सेवाग्राहीले सम्बन्धित निकाय तथा संगठनमा प्रत्यक्ष उपस्थिति भएर मात्र सेवा लिनुपर्ने बाध्यतामा कमी आउन थालेको छ, भने पारदर्शिता र जवाफदेहीतामा समेत सहयोग पुगेको छ ।

यस्तो सूचना तथा जानकारी संस्थाले सम्बन्धित सेवाग्राहीलाई र सेवाग्राहीले सम्बन्धित निकाय तथा संस्थालाई सूचना तथा जानकारी दिने गर्दछ । सञ्चय कोषको स्थापना देखि वर्तमानसम्म आइपुग्दा आफ्नो उद्देश्य पूरा गर्न विभिन्न प्रकारले समयसापेक्ष सुधार र विकास गर्दै आएको पाइन्छ । विगतमा भएका कार्य तथा जिम्मेवारीहरुमा खासै फरक नभएपनि कार्यशैली र कार्यप्रक्रियामा ठूलो परिवर्तन आएको छ र आउनुपर्दछ । सेवाग्राहीको संख्या क्रमशः वृद्धि हुदै जाँदा संस्थाको कार्यबोझ मात्र होइन सबैलाई समान र सहज रुपमा छिटो छरितो रुपमा सम्बोधन गर्न परम्परागत पद्धति र प्रविधिको माध्यमबाट सम्बोधन गर्न सजिलो नहुन सक्दछ भने सेवाग्राहीले पनि सो अनुरुपको प्रतिफल र सेवा पाउन सक्दैन तसर्थ विकसित नयाँनयाँ प्रविधिको प्रयोग गर्नुपर्ने हुन्छ । सूचना प्रविधिको माध्यमबाट विद्यमान कार्यमा प्रभावकारीता र सेवाग्राहीको बढदो संख्यालाई सहजरुपमा सम्बोधन गर्नमा सहयोग पुग्दछ । कोषमा सञ्चयकर्ताको संख्या बढ्नुको साथै सेवा प्राप्तिमा उनीहरुको चाहना र आकांक्षासमेत समयको गतिसंगै परिवर्तन हुँदै गएको छ । ठूलो संख्यामा रहेका सञ्चयकर्ताको लागि सहजरुपमा छोटो समयमा एकै पटक जानकारी र सूचना प्राप्त गर्न सक्ने अवस्थाको लागि पनि विकसित सूचना प्रविधिको भूमिका महत्वपूर्ण हुन्छ । कोषले आफ्नो कार्यको प्रभावकारीता र सेवामा सहजता अभिवृद्धि गर्न कोषले विभिन्न रणनीति र कार्यनीतिहरु लिएको पाइन्छ । मूलत कोषको रणनीति तथा कार्यनीतिहरुमा कोषमा सूचना तथा सञ्चार प्रविधि नीति लागू गर्ने, वित्तीय सूचना प्रणाली र व्यवस्थापन सूचना प्रणालीको आवश्यकता अनुसार वर्तमान सूचना व्यवस्थापन प्रणालीमा सुधार गर्ने र सूचना तथा सञ्चार प्रणालीको प्रभावकारितामा अभिवृद्धि गरी कोषको कारोबारलाई क्रमशः कम कागज प्रणाली (Less paper system) बनाउदै लैजाने नीति लिएको देखिन्छ ।

कोषले आफ्नै संगठनमा सूचना तथा सञ्चार प्रविधि विभागको स्थापना गरी विभिन्न कार्यक्रम सञ्चालन गर्दै आएको पाइन्छ। सञ्चयकर्ताहरुलाई सरल, छिटो र गुणस्तरीय सेवा प्रदान गर्न, सञ्चयकर्ताका गुनासाहरुको व्यवस्थापन गर्न र कोष सम्बन्धी सूचना प्रभावकारी रुपमा प्रवाह गर्न सूचना प्रविधिको नवीनतम प्रयोगबाट आफ्ना कार्यहरु सूचना सञ्जालको विकास गरी सहज बनाउनु जरुरी रहेको छ। यसबाट कार्यमा सहजताका साथै कोष आफैको कार्य जिम्मेवारी, जनशक्तिको व्यवस्थापन, कार्यालय खर्च तथा समयको बचत हुन हुनसक्दछ। हामी सँधै भन्ने गर्छौं कि जनतामा सुशासन कायम, पारदर्शिता,

आफ्नो सेवाग्राही र सरोकारवालाहरुलाई सहज पहुँच प्रदान गरेका छौं भन्ने गरिदै आएको छ । तर यदि यस्ता प्रणालीलाई अवलम्बन नगर्ने हो भने आफ्नो संगठनबाट कर्मचारीमार्फत ती जानकारी र विवरण उपलब्ध गराउन कति धेरै समय, वित्तीय भार र जनशक्तिको आवश्यक पर्दथ्यो होला थोरै संस्थाले मात्र आँकलन र मूल्यांकन गरेको पाइन्छ। हामी केवल पारदर्शित सुशासन कायम राख्न र कानुनले बाध्यात्मक रुपमा सिर्जना गरेको दायित्व भनी बडो अपठ्यारो र असहज मानी ती कार्य पूरा गर्ने कोशिस गरिरहेका छौं, तर सूचना तथा प्रविधिको माध्यमबाट सञ्चार गर्दा संस्था र संगठनप्रतिको धारणाको साथै मेरो कार्यमा कति सरलीकण भै वित्तीय र जनशक्तिमा कटौती गरी अन्ततः संस्थालाई नाफामूलक बनाउन सहयोग पुग्दछ भन्नेमा सोचेको छैनौं । त्यसकारण यसलाई यो पक्षबाट पनि हेरिनुपर्दछ। जसले सूचना प्रविधिको उपयोग हुनुका साथै संस्थाको कार्यमा सरलता, पारदर्शिता र मितव्ययितामा सहयोग पुग्दछ ।

सूचना सम्बन्धमा कोषले अवलम्बन गरेका विषयहरूः

प्रत्येक सार्वजनिक संस्था/निकायले आफ्नो गतिविधि, भूमिका र सम्पादन गरिएका विषयवस्तुलाई जानकारी एवम् परीक्षणको लागि सार्वसाधारण र सम्बद्ध व्यक्ति तथा सरोकारवालाहरु समक्ष पस्कनुपर्दछ। संस्थामा के भइरहेको छ, कस्ता गतिविधि के कसरी सम्पादन भएको छ भन्ने विषयलाई सहजै अनुमान गर्न सकिन्छ । संस्थाको क्रियाकलापहरुको सूचना तथा जानकारी प्राप्त गर्ने सम्बद्ध व्यक्ति तथा सेवाग्राहीको प्राकृतिक अधिकार पनि हो । यसमा सेवाग्राहीको अधिकारको साथै संस्थाको दायित्व पनि पूरा गर्नुपर्ने हुन्छ । कोषले पनि आफ्ना ग्राहक र सम्बद्ध सरोकारवालाहरुलाई कोषसंगसम्बन्धित सूचना सम्प्रेषण गर्दै आएको छ जुन ग्राहक र सम्बद्ध सरोकारवालाहरुको लागि सकारात्मक रुपमा लिनुपर्दछ । यस प्रकारको व्यवस्थाले दूरदराजमा रहेकाहरुले समेत आफ्ना विषयमा धेरै कुराहरु प्राप्त गर्न सहज भएको छ। कोषले सरलरुपमा सेवा प्रवाह गर्न सञ्चयकर्ताले इ-सर्भिस, टेलिकोष वा इमेल जस्ता प्रविधिको माध्यमबाट सञ्चय कोषसँग सम्पर्क गरी विभिन्न सेवा सुविधा लिन सक्दछन। सञ्चय कोषको ५२ औं स्थापना वर्षको प्रवेश अवसरमा कोषले विभिन्न प्रतिबद्धतामा सूचना तथा सञ्चार प्रविधिमा आधारित गुणस्तरीय सेवाको माध्यमबाट सञ्चयकर्तालाई सन्तुष्टि प्रदान गर्ने उल्लेख भएको छ । कोषले आफ्ना ग्राहकलाई सहज र सरलरुपमा सुविधा प्रदान गर्न र सहज पहुचको लागि सूचना प्रविधिको विभिन्न माध्यमहरु उपयोग गर्दै आएको छ ।

- सञ्चयकर्ताको सुविधाको लागि E-service
- GSM मोबाइल प्रयोगकर्ता सञ्चयकर्ताले आफ्नो सञ्चय कोष रकम, विशेष सापटी घर सापटी तथा शैक्षिक सापटी आदि विवरण SMS-Service मार्फत लिन सक्ने ।
- Notice Board Service
- Tele-Kosh Service.
- डाटा ईम्पोर्ट-सेवा (DataImportService)

- सञ्चयकर्ताका गुनासा तथा सुझावहरुलाई प्रभावकारी रुपमा व्यवस्थापन गर्न विद्युतीय गुनासो व्यवस्थापन प्रणाली (Electronic Grievance Handling System)को विकास ।
- कोषको Intranet Portalलाई प्रभावकारी वनाउन Software Requirement Specification (SRS)को कार्य सम्पन्न गरिएको छ भने Documents Archiving System कार्यान्वयन ।
- कोषले सञ्चयकर्ताहरुको पहिचान, सुरक्षा तथा सेवा प्रवाहमा सरलीकृत गर्नका लागि वायोमेट्रिक डाटा संकलन कार्य शुरु गरेको ।
- Websiteमार्फत सञ्चयकर्ताको गुनासो सुन्ने व्यवस्था ।
- कोषले उपत्यका भित्र र बाहिर रहेका शाखा कार्यालयहरुवाट सञ्चयकर्तालाई छिटो छरितो तथा सहज रुपमा सेवा प्रदान गर्ने उद्देश्यले कारोबारलाई अनलाईन सेवा (Online-service)मार्फत सञ्चालन गर्दै आएको ।
- कोषले जोखिम न्यूनीकरण गर्न सूचना प्रविधि नीति, २०७१ कार्यान्वयनमा ल्याई सोको आधारमा जोखिम पहिचान गर्न IT System Audit को व्यवस्था ।

कोषले आफ्नो उद्देश्य, नीति, लक्ष्य र कार्यहरुलाई सरलीकृत र प्रभावकारी बनाउन सूचना प्रविधिको उपयोग हुदै आएको देखिन्छ । यस प्रकारको व्यवस्थाबाट सञ्चयकर्ता कर्मचारीलाई सहज पहुँच हुनुका साथै कोष आफैलाई पनि कार्यबोझमा कमी, मितव्ययिता, पारदर्शिता बन्दै सुशासन कायम गर्न धेरै हदसम्म मद्दत पुगेको छ। कोषले अबलम्बन गरेको सूचना तथा प्रविधिको माध्यमबाट सेवाग्राही सकारात्मक प्रभाव पर्दै गएको अवस्थामा अझ थप कार्यहरु गर्न सकिएमा ग्राहकमा थप सहजता हुन सक्ने देखिन्छ ।

- वेवसाइटमा राखिएका केही विषयहरुबाहेक अधिकांश जानकारी सूचना र तथ्यांक अग्रेजीमा राखिएको पाइएकोले सकेसम्म नेपाली भाषामा समेत राखिनुपर्ने ।
- सञ्चयकर्ताले गाँस काटेर जम्मा गरेको रकम जम्मा भए नभएको भनी खोजतलास गरिरहनुपर्ने अवस्थामा मासिकरुपमा जम्मा भएपछि ९ककm० मार्फत जानकारी पाउने व्यवस्था गर्न सके अझ सहज हुनेमात्र होइन कोषप्रति सकारात्मक धारणा बन्न मद्धत पुग्ने ।
- कोषको दूरदृष्टि, दीर्घकालीन लक्ष्य र व्यवस्थापकीय मूल्य मान्यतासमेतमा सूचना र प्रविधिका प्राथमिकता दिई कोषलाई क्ष्लायच्कबतष्यल त्भअजलययिनथ ँचष्भलमथिबनाउदै लैजाने ।
- सञ्चयकर्ताको सहजताको लागि एचयखष्मभलत ँगलम ९ए ँ ब्उउक० को निर्माण र सञ्चालन गर्ने जसबाट

कोष सम्बन्धी सबै प्रकारको जानकारी सञ्चयकर्ताले थाहा पाउन सहयोग पुग्न सक्दछ ।

- सूचना भन्नासाथ सम्बद्ध व्यक्ति, समुदाय र सरोकारवालाको लागि उपयोगी हुनुपर्दछ । यसको लागि सूचना सही, तथ्यांक र बस्तुनिष्ट हुनुको साथै सहज प्राप्त गर्न सकिने र पहुँच योग्य हुनुपर्छ । अन्यथा सूचना एउटा सामग्रीको रुपमा सीमित हुन सक्दछ ।

अन्तमाः

सञ्चयकर्ताको नाममा कट्टी भएको सञ्चय कोष रकमको संकलन, संकलित कोषकट्टी रकमको व्यवस्थापन, अभिलेखीकरण गर्ने उद्देश्यकासाथ विक्रम सम्वत् १९९१ मा सैनिकको मासिक तलबबाट केही रकम कट्टी "सैनिक द्रव्य कोष" को नामबाट शुरु भएकोमा पछिल्लो समयमा आधुनिक सूचना प्रविधिको समेत प्रयोग गर्दै सेवाग्राही मैत्री बनाउने प्रयास हुदै आएको पाइन्छ । सञ्चय कोषले प्राप्त स्रोतलाई सुरक्षित तथा प्रतिफलयुक्त क्षेत्रमा परिचालन गर्ने उद्देश्यकासाथ कोषले आफूलाई अब्बल देखाउन र प्रतिस्प्रर्धी बनाउन मात्र हैन आफ्नो उद्देश्य पूरा गर्दै सम्पूर्ण सेवाग्राहीमा सन्तुष्टि प्रदान गर्नको लागि समयानुकुल परिवर्तन गर्नुको साथै सूचना प्रविधिको उपयोग गर्दै आएकोमा थप विस्तार गर्न सकिएमा संस्था र सेवाग्राही दुवैलाई फाइदा पुग्न सक्दछ । कोषले विस्तार गर्दै गएको कार्यक्षेत्र र सुविधाको साथै त्यस्ता सुविधा सरल र सहज रुपमा पाउने वातावरण र पद्धति विकास गर्नु महत्वपूर्ण विषय हो । यसको लागि मुलुकभर छरिएर रहेका आफ्ना सबै सेवाग्राहीलाई समान व्यवहार र सेवा पुऱ्याउन भोलिका दिनमा कोषले नयाँ तरिकाले कार्यमा सुधार, कार्यशैलीमा नयाँपन र प्रविधिको समेत सोहीअनुरुप उपयोग गर्न सकेको खण्डमा कोषले आफ्नो दायित्व, भूमिका, जिम्मेवारी र कर्तव्यमा सहजता आउनुको साथै समेत पारदर्शिता र प्रभावकारीता आउन सक्ने देखिन्छ त्यसैगरी कोषले उदार अर्थतन्त्रको भीडमा आफूलाई अब्बल गरी सेवाग्राहीको सन्तुष्टिमा समेत सहयोग पुग्न सक्दछ ।

सन्दर्भ सामग्री

(१) सूचनाको हक सम्बन्धी ऐन, २०६४, नेपाल सरकार, कानुन किताब व्यवस्था समिति, काठमाडौं ।

(२) वार्षिक प्रतिवेदन, २०७१/०७२, कर्मचारी सञ्चय कोष ।

(३) सञ्चय कोषबाट प्रकाशित विभिन्न बुलेटिनहरु

(४) सूचना प्रविधि नीति

कर्मचारी सञ्चय कोष ऐनको कार्यान्वयन : चुनौती र अवसर

यज्ञप्रसाद भट्टराई*

विषय प्रवेश

लोक कल्याणकारी राज्यको अवधारणा र मान्यताअनुसार प्रत्येक नागरिकको संरक्षक राज्य नै हुने र राज्यले नै समाजका विभिन्न वर्गलाई साधन स्रोत, लाभ, हानीको न्यायोचित वितरण गरी न्यायपूर्ण समाजको स्थापना गर्नु उसको दायित्व हो । राज्यको प्रमुख उद्देश्य नै सामाजिक न्यायको स्थापना गर्नु हो । सामाजिक न्यायकै एउटा अभिन्न अङ्गको रुपमा सामाजिक सुरक्षालाई लिइन्छ । सामाजिक न्याय प्रदान गर्ने महत्वपूर्ण उपाय पनि सामाजिक सुरक्षा हो । समाजिक सुरक्षाको हक मानवीय मर्यादाको रक्षाका लागि नैसर्गिक अधिकारको रुपमा रहेको छ । दैनिक रुपमा आफ्नो जीवनयापन गर्न कठीनाई हुने परिवेशमा रहेका नागरिकहरुलाई मौलिक हकको रुपमा प्राप्त हुने खाद्यान्य, लत्ताकपडा, आवास, आधारभूत स्वास्थ्य, शिक्षा, वेरोजगार भत्ता, निवृतिभरण, सामाजिक विमा आदिमा सरल र सहज पँहुचको अधिकार प्रदान गरी कठीन अवस्थामा नागरिकको जीवन सरल र सहज बनाउने समाजिक सुरक्षाको हकको मूल मर्म भएकोले यो विशेषत नागरिकको जीवनमा आइपर्ने आकस्मिक घटनाहरुको सुरक्षाको निम्ति प्रदान गरिने भौतिक सहयोग पनि हो । सामाजिक सुरक्षाको मुख्य उद्देश्य क्षतिपूर्ति प्रदान गर्नु, पुनस्थापना गर्नु र वचावट गर्नु रहेको हुन्छ ।

संगठित तथा असंगठित क्षेत्रमा सामाजिक सुरक्षा प्राप्त हुने गर्दछ । संगठित क्षेत्रमा सामाजिक सुरक्षाले दुर्घटना वा चोटपटकको अवस्था, विरामी अवस्था, आम्दानी घटेको वा रोकिएको अवस्था र कामदारको मृत्युपश्चात उसको आश्रयमा वाच्ने वालवच्चाहरुको पालनपोषण र हेरचाहका लागि उक्त हक प्राप्त हुने व्यवस्था गरिएको पाइन्छ भने असंगठित क्षेत्रमा विशेषत वाल्य अवस्था र वृद्ध अवस्था, अशक्त र असहाय अवस्थामा प्राप्त हुने प्रचलन रहे तापनि यसको स्वरुप, साधन र स्रोतका आधारमा फरकफरक हुन्छन् । एकल महिला, अनाथ बालबालिका, असहाय, जेष्ठ नागरिक, आपाङ्गता भएका व्यक्ति अशक्त लोपोन्मुख जाती र संगठित क्षेत्रका कामदार,

---

* सहसचिव, जल तथा उर्जा आयोगको सचिवालय ।

कर्मचारी श्रमिक, मजदुर यो सुरक्षा पाउने वर्गमा परेको देखिन्छ । अन्तर्राष्ट्रिय कानूनी प्रावधान समेतले सामाजिक सुरक्षालाई जोड दिएको पाइन्छ । त्यसैगरी नेपालको संविधानको धारा ४३ मा सामाजिक सुरक्षाको हक, धारा ४२ मा सामाजिक न्यायको हक, धारा १६ मा सम्मानपूर्वक बाच्न पाउने हक, धारा ३४ (२) मा प्रत्येक श्रमिकलाई उचित परिश्रमिक, सुविधा तथा योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षाको हक हुने, धारा ३८ मा प्रत्येक नागरिकलाई स्वास्थ्य सेवामा समान पहुँचको हक हुने तथा धारा ३७(१) मा प्रत्येक नागरिकलाई उपयुक्त आवासको हकको प्रावधान रहेको छ । सामाजिक सुरक्षाका विभिन्न योजनाहरुमा सहभागी हुन पाउने आम नागरिकको मौलिक हकलाई सुनिश्चित गर्न कानूनको रुपमा कर्मचारी सञ्चय कोष ऐन २०१९ विशेष ऐनको रुपमा तर्जुमा गरियो । सोही ऐन वमोजिम कर्मचारी सञ्चय कोषको स्थापना भई उक्त कोषले नेपाल सरकार र संगठित संस्थाका कर्मचारीहरु, अन्य कर्मचारीहरु, स्वरोजगारमा संलग्न व्यक्तिहरुको निमित्त सञ्चय कोष, निवृत्तिभरण कोष लगायत अन्य सामाजिक सुरक्षा कोषको व्यवस्था गर्ने जिम्मेवारी रहेको छ । कोषले ऐनद्वारा तोकिएको जिम्मेवारी प्रभावकारी रुपमा पूरा गर्न नीतिगत एवम् कानूनी, संस्थागत कार्यविधिगत एवम् आचरणगत सुधारहरु गर्ने चुनौतीका साथै अवसर र संभावनाहरु पनि रहेका छन् । यस लेखमा विशेषगरी कर्मचारी सञ्चय कोष ऐन नवौ संशोधनमा रहेका मुख्यमुख्य प्रावधानहरुका साथै ती प्रावधानहरुको कार्यान्यनका चुनौतीहरु र अवसर समेतलाई उजागर गर्ने प्रयास गरिएको छ ।

कर्मचारी सञ्चय कोष ऐनको मुख्य उद्देश्य

कर्मचारी सञ्चय कोष ऐन, विशेष ऐन हो । यस ऐनको लालमोहोर र प्रकाशन वि.सं. २०१९/४/१० मा भएको देखिन्छ । यो ऐन विभिन्न समयमा संशोधन हुनेक्रमसँगै कर्मचारी सञ्चय कोष (नवौं संशोधन) ऐन, २०७३ । ६ । १८ मा भएको छ । कोष संस्थापना सम्वन्धी विशेष कानून कर्मचारी सञ्चय कोष ऐन, २०१९ हो । यस ऐन बमोजिम स्थापित अविच्छिन्न, उत्तराधिकारवाला, स्वशासित र संगाठित संस्था कर्मचारी सञ्चय कोष हो । यस ऐनमा पाँच परिच्छेद र ३१ दफाहरु रहेका छन् । यस ऐनको मूख्य उद्देश्य नेपाल सरकार र संगठित संस्थाका कर्मचारीहरु, अन्य कर्मचारीहरु र स्वरोजगारमा संलग्न व्याक्तिहरुको निमित्त सञ्चय कोष, निवृत्तभरण कोष, लगायत अन्य सामाजिक सुरक्षा कोषको व्यवस्था गर्नु हो ।

कोषले सवै प्रकारका सरकारी सेवाका कर्मचारीहरु लगायत संगठित संस्था, असंगठित संस्था र सवै निजी क्षेत्रका कामदार तथा कर्मचारीहरुको सञ्चय कोषको व्यवस्थापन गर्ने गर्दछ । मासिक तलववाट कोषकट्टी गराउनु पर्ने रकम कट्टा गराई कोषमा दाखिला गराउने निजामती कर्मचारी, सैनिक, प्रहरी, सशस्त्र प्रहरी, संवैधानिक अंग र कोषका कर्मचारी तथा शिक्षक, संगठित संस्थाका कर्मचारी मजदुर वा कामदार तथा नेपाल सरकारले तोकिदिएको अन्य वर्गको कर्मचारीलाई जनाउने गरी कर्मचारीलाई परिभाषित गरिएको छ भने स्वरोजगारमा संलग्न व्यक्तिमा नीजि रुपमा संचालित व्यवसाय वा रोजगारीवाट आय आर्जन गर्ने इन्जिनियर, चिकित्सक, कानून व्यवसायी, लेखापरीक्षक लगायतका पेशा व्यवसाय गर्ने

व्यक्ति वा निजसंग सम्वन्धित कर्मचारी, वैदेशिक रोजगारमा संलग्न व्यक्ति, अस्थायी वा सेवा करारमा कार्यरत व्यक्ति, घरेलु कामदार, कृषक, असंगठित क्षेत्रमा कार्यरत श्रमिक, चिया वगानका श्रमिक तथा सहकारी संघ संस्थामा कार्यरत कर्मचारी समेतलाई समेटिएको छ । कोषले सवै सञ्चयकर्ताको नाममा कट्टी भएको सञ्चय कोष रकमको संकलन गर्ने, संकलित रकमको व्यवस्थापन तथा सुरक्षित र प्रतिफलयुक्त क्षेत्रमा परिचालन गर्नु, स्रोतको परिचालनबाट प्राप्त प्रतिफलको समानुपातिक वितरण, सामाजिक सुरक्षा सुविधाहरुको सञ्चालन तथा व्यवस्थापन, सामाजिक सुरक्षाका नया सुविधाहरुको अध्ययन तथा अनुसन्धान लगायतका कार्यहरु गर्ने गर्दछ।

ऐनमा भएका मुख्य मुख्य प्रावधानहरू

कोषको स्थापना र गठन

कर्मचारी सञ्चय कोष नामको एक कोष स्थापना गरी उक्त कोषमा निम्नलिखित रकमहरु रहने व्यवस्था भएको पाइन्छ ।

कोषको आर्थिक सहायतको निमित्त नेपाल सरकार वा अन्य व्यक्तिले दिएका सवै रकमहरु, कर्मचारी सञ्चय कोष ऐन बमोजिम कर्मचारीको तलववाट कट्टा गरिएको र त्यसमा कार्यलयबाट थपी जम्मा गरिएको सवै रकमहरु, कोषको रकमबाट व्याज र लाभको रुपमा उठेको सवै रकमहरु, कर्मचारी सञ्चय कोष ऐन प्रारम्भ हुनु भन्दा अघि नेपाल सरकारले सञ्चालन गरेको निजामती, प्रभिडेन्ट फण्ड, सैनिक द्रव्य कोष र कर्मचारीको सञ्चय कोषमा भएको सवै रकमहरु, कोषलाई प्राप्त भएको रकमहरु रहने प्रवधान छ ।

कर्मचारी सञ्चय कोष सञ्चालक समितिमा कम्तिमा सातजना सञ्चालकहरु रहेको समिति रहने र सो समितिमा नेपाल सरकारबाट नियुक्त व्यक्ति -अध्यक्ष, नेपाल सरकारको विभिन्न सेवाबाट नेपाल सरकारले मनोनित गरेका तीनजना - सञ्चालक, वैंक वित्तीय संस्था तथा अन्य संगठित संस्थाबाट नेपाल सकारले मनोनत गरेका दुईजना सञ्चालक र कोषको प्रशासक समेत - सञ्चालक समितिमा रहन्छन् । प्रशासक बाहेक अन्य मनोनित सञ्चालकहरुको कार्यावधि ३ वर्षको रहन्छ । नियुक्त वा मनोनित सञ्चालकहरुलाई नेपाल सरकारले जुनसुकै वखत हेरफेर गर्न सक्ने व्यवस्था छ । समितिले तोकेको कोषको अधिकृत कर्मचारीले समितिको सचिव भई काम गर्न सक्छन ।

समितिको सञ्चालक हुन निश्चित योग्यता वा शर्त पुगेको हुनुपर्दछ । टाट पल्टेको, बहुलाएको, नैतिक पतनदेखिने फौजदारी अभियोगमा अदालतबाट दोषी ठहरी ६ महिनाको कैद सजाय पाएको, कोषसंग ठेक्कापट्टा लिएको वा त्यस्तो ठेक्का पट्टामा साझेदार भएको, नेपाल सरकारको राजपत्रांकित प्रथम श्रेणी वा संगठित संस्थाको दशौं तह वा सो सरहको तहभन्दा तल्लो तहको पदमा कार्यरत कर्मचारी तथा कालोसूचीमा परेको एंव सजाय पाएको व्यक्ति सञ्चालक हुन अयोग्य मानिएको छ । कोष सञ्चालक समितिको वैठक वर्षमा कम्तिमा ६ पटक वस्ने र दुई वैठकको बीचको अवधि ३ महीनाभन्दा बढी हुन नहुने प्रावधान छ । कोषको सम्पर्क मन्त्रालय अर्थ मन्त्रालय रहने व्यवस्था गरिएको छ । अर्थ मन्त्रालयले कोषको काम कारवाहीको अनुगमन तथा निरीक्षण गर्न सक्ने व्यवस्था छ ।

कर्मचारी सञ्चय कोषको काम कारवाही सम्वन्धी व्यवस्था

प्रत्येक कार्यालयले कर्मचारीको मासिक तलवाट दश प्रतिशतमा नघट्ने गरी कोष रकम कट्टी गरी सो रकमको तोकिए बमोजिमको प्रतिशतले हुने रकमसमेत थप गरी कोषमा जम्मा गर्ने व्यवस्था रहेको छ । कोष कट्टिको रकम अनिवार्य रुपले काट्नुपर्ने र त्यसको लागि सम्वन्धित कर्मचारीको स्वीकृत लिनु नपर्ने व्यवस्था छ । संगठित संस्थाले आफ्नो कर्मचारीको मासिक तलवबाट मासिक तलवको दश प्रतिशतमा नघट्ने गरी नै कोषमा रकम जम्मा गराउन सक्ने छ । त्यसैगरी स्वरोजगारमा संलग्न व्यक्तिले तोकिए बमोजिमको रकम कोषमा जम्मा गर्न सक्ने व्यवस्था छ । कर्मचारीको नाममा जम्मा भएको रकममा कोषले व्याज र मुनाफासमेत प्रदान गर्ने व्यवस्था छ ।

कर्मचारीको खातामा जम्मा रहेको साँवा व्याज समेतको सम्पूर्ण रकम सञ्चयकर्ता जुनसुकै कारणले सेवावाट हटेमा पनि निजले तुरुन्त एकमुस्ट फिर्ता पाउने र त्यस्तो कर्मचारीको मृत्यु भइसकेको भए निजले इच्छाएको व्याक्तिले इच्छाए बमोजिमको रकम कानून बमोजिम भुक्तानी पाउने प्रावधान छ । कसैलाई इच्छाएको नभएमा वा इच्छाएको व्यक्तिको पनि इच्छाउने व्यक्तिको मृत्यु हुनुभन्दा पहिले नै मृत्यु भइसकेको रहेछ भने सो रकम अपूताली सम्वन्धी प्रचलित कानून बमोजिमको हकवालाले पाउने व्यवस्था छ । कर्मचारीले इच्छाएको व्यक्तिको मृत्यु भएमा वा कर्मचारीले इच्छाएको व्यक्ति परिवर्तन गर्न चाहेमा हेरफेर गर्न सक्ने प्रावधान छ । कर्मचारीको सेवा टुटेपछि निजले सेवा टुटेको मितिले ३ वर्षसम्म पनि कोषको रकम फिर्ता लिन नआएमा वा सो फिर्ता लिने सम्वन्धमा कुनै सूचना कोषलाई नदिएमा निजको कोषको रकम निजले इच्छाएको व्यक्तिले पाउने व्यवस्था छ । त्यसैगरी इच्छाएको व्यक्तिले पनि सो रकम निजले पाउन सक्ने मितिले २ वर्ष ३ महिनासम्म लिन नआएमा कोषले सर्वसाधारणको जानकारीमा आउने गरी सूचना निकाल्ने व्यवस्था गर्ने र सूचना निस्केको ३ महिनाभित्र पनि इच्छाएको व्यक्तिले लिन नआएमा सो रकम हकवालाले पाउने कानूनी व्यवस्था रहेको छ । सञ्चित रकम फिर्ता पाउने अवस्था भएको शुरु मितिले ६ वर्ष सम्ममा पनि त्यस्तो रकम फिर्ता पाउने हक पुगको व्याक्तिले फिर्ता लिन नआएमा सो रकम छुट्टै खातामा जम्मा गरिने र सोको व्याज नदिने व्यवस्था छ ।

कर्मचारी सञ्चय कोषको सुरक्षा

कोषमा कर्मचारीको नाउँमा जम्मा रहेको रुपैयाँमा कर्मचारीको अंशियारहरु कसैको अंशबापत हक लाग्दैन । अशंवण्डा गर्न पनि कर लाग्दैन। कर्मचारीको कोषमा जम्मा रहेको रुपैयाँमा साहुमहाजनको दावी पुग्दैन । सर्वस्व जायजात हुने लगायतका कुनै कसूरमा कोषमा रहेको कर्मचारीको रुपैयाँ हरण नहुने, सरकारी रकम वाँकी लिन पर्नेमा समेत सो रुपैयाँ कट्टी वा हरण नगरिने तथा कर्मचारीको नाउँमा कोषमा जम्मा रहेको रुपैयाँमा र कोषको मुनाफामा र कोषबाट कर्मचारीले आफ्नो नाउँमा जम्मा भएको रुपैयाँ प्राप्त गरेपछि सो प्राप्त गरेको रुपैयाँमा आयकर बाहेक कुनै किसिमको कर नलाग्ने प्रावधान छ । कोषले दिने कर्जा पुनकर्जाको लिखत रजिस्ट्रेसनमा रजिस्ट्रेसन दस्तुर नलाग्ने र कोषसँग गरिने कुनै किसिमको कारोवारको लिखतमा कोषलाई आय

टिकट दस्तुर वा रजिस्ट्रेसन दस्तुर नलाग्ने गरी कानूनी सुरक्षा प्रदान गरिएको छ ।

कोषको अधिकार

कोषलाई आफ्नो मौज्दात र सम्पतिको परिचालन तथा सामाजिक सुरक्षाको दायरा विस्तार गर्ने सम्वन्धमा देहायवमोजिमको अधिकार हुने व्यवस्था छ ।

- कोषले नेपाल सरकार वा नेपाल सरकारवाट स्वीकृत प्राप्त विदेशी स्वदेशी संस्थाको ऋणपत्रमा लगानी गर्ने,
- प्रचलित कानून बमोजिम स्थापित वैंकहरुको नगद प्रमाणपत्र मुद्दति डिपोजिटमा लगानी गर्ने,
- प्रचलित कानून बमोजिम स्थापित वित्तीय संस्थाहरुको नगद पमाणपत्र मुद्दति डिपोजिटमा उपयुक्त वैंक जमानत लिई लगानी गर्ने,
- नेपाल सरकारको जमानतमा कोषले तोकेको शर्त र व्याजमा कुनै उद्योगधन्दा वा संगठित संस्थालाई ऋण दिने,
- वैंक तथा वित्तीय संस्थाको शेयरमा लगानी गर्ने,
- प्रचलित कानून बमोजिम स्थापित वैंक वा वित्तीय संस्थाहरुसँग मिली सह वित्तीयकरणको आधारमा धितो विभाजन गर्ने गरी आपसमा भएको संझौता अनुसार संयुक्त रुपमा कर्जा दिने,
- कोषले उपयुक्त कहलाएको प्रचलित कानून बमोजिम संस्थापना कम्पनी वा संगठित संस्थाले जारी गरेको डिवेन्चरमा लगानी गर्ने,
- नेपाल सरकार वा नेपाल सरकारको स्वामीत्व वा नियन्त्रणमा रहेको कुनै निकायद्धारा प्रवर्धित उत्पादन र प्रशारण, कृषि विकास, पर्यटन र ठूला पूर्वाधार निर्माणको क्षेत्रमा शेयर लगानी गर्न सक्ने,
- कोषले आफै वा अरु संस्थासँग मिली कर्मचारी र स्वरोजगारमा संलग्न व्याक्तिहरुको सहभागीतामा सामूहिक लगानी योजना सञ्चालन गर्न कम्पनी वा संस्थाको स्थापना गर्ने,
- कोषले कर्मचारी वा स्वरोजगारमा संलग्न व्यक्तिको सहभागीतामा सामूहिक लगानी योजना सञ्चालन गर्ने,
- आफै वा अरु संस्थाहरुसँग मिली आवास परियोजनाहरु सञ्चालन गरी घरघडेरी सोझै वा किस्तावन्दीमा सञ्चयकर्तालाई विक्री वितरण गर्ने वा वहालमा दिने,
- कोषले आफैं वा अरु संस्थाहरुसँग मिली विश्वविद्यालय, शिक्षण अस्पताल, मेडिकल कलेज लगायत शैक्षिक क्षेत्र, औषधी उत्पादन, उर्जा उत्पादन, पर्यटन, कृषि विकासमा संम्भाव्यता अध्ययन गरी लगानी गर्न सक्ने,
- कोषको स्वामीत्वमा रहेका घर घडेरी विक्री वितरण गर्ने वा आवास परियोजना सञ्चालन गर्न कम्पनी वा संस्थाको स्थापना र सञ्चालन गर्ने,
- कोषको स्वामीत्वमा रहेको जग्गामा

भवनहरु निर्माण गरी वहालमा दिने,

- बैंक वा वित्तीय संस्थाको जमानतमा शर्त र व्याज तोकी प्रचलित कानून बमोजिम संस्थापित कम्पनी वा संगठित संस्थालाई ऋण दिने,
- बैंक वा वित्तीय संस्थाको जमानतमा शर्त र व्याज तोकी प्रचलित कानून बमोजिम संस्थापित कम्पनी वा संगाठित संस्थालाई ऋण दिने,
- कोषले उपयुक्त ठहराएको क्षेत्रमा प्रर्याप्त धितो वा जमानत लिँदै लगानी गर्ने,
- निवृत्तभरण, स्वास्थ्य बीमा लगायतका सामाजिक सुरक्षाको तोकिएको क्षेत्रमा कोष आफैले वा अन्य कुनै संस्थासंगको सहकार्यमा निवृत्तिभरण कोष, स्वास्थ्य बीमा, सामाजिक सुरक्षाकोष स्थापना गरी सञ्चालन गर्ने,
- कर्मचारी वा स्वरोजगारमा संलग्न व्यक्तिलाई सापटी दिने,
- कोषको सुरक्षालाई ध्यानमा राखी नेपाल सरकारको स्वीकृत लिई कर्मचारीको हितको कुनै काम गर्ने,
- कोषले कर्मचारी तथा स्वरोजगारमा संलग्न व्यक्तिको अधिकतम लाभ वा हित अभिवृद्धि हुनेगरी सामाजिक सुरक्षा वा कल्याणकारी कार्य गर्ने लगायतका अधिकारहरु कोषमा रहेको छ ।

लगानी प्रवर्द्धन समिति सम्वन्धी व्यवस्था

कोषको रकम सुरक्षित तथा बढी प्रतिफल प्राप्त हुने क्षेत्रमा लगानी गर्नको निमित्त लगानी नीति निर्धारण गरी कोषको सञ्चालक समितिमा सुझाव पेश गर्न लगानी प्रवर्द्धन समितिको व्यवस्था गरिएको छ । लगानी प्रबर्द्धन समितिमा कोषको प्रशासक - अध्यक्ष, नेपाल सरकारको सेवामा कार्यरत अर्थ विज्ञहरुबाट नेपाल सरकारले मनोनित गरेको एकजना - सदस्य, त्रिभुवन विश्वविद्यालय तथा सार्वजनिक वा निजी क्षेत्रबाट लगानी प्रर्वदन क्षेत्रमा विशेष ज्ञान तथा अनुभव भएका व्यक्तिहरु मध्ये नेपाल सरकारले मनोनित गरेका दुइजना- सदस्य र समितिले तोकेको कोषको आधिकृत कर्मचारी एकजना - सदस्य सचिव रहने व्यवस्था छ । मनोनित सदस्यको पदावधि ३ वर्षको रहने प्रावधान छ ।

दण्ड सजाय सम्बन्धि व्यवस्था

कोषमा रहेको कुनै कागजातमा कसैले जानीजानी झुठा व्यहोरा पारेमा वा जानीजानी पार्न लगाएमा सो व्यक्तिलाई दुई वर्षसम्म कैद वा दुई हजारसम्म जरिवाना वा दुवै सजाय हुने र सो व्यक्तिको उक्त कामबाट कोषलाई हानी नोक्सानी हुन गएको भएमा त्यसरी हानी नोक्सानी परेको रकमसमेत कोषलाई भराईने प्रावधान छ ।

कोषको सञ्चालक, प्रशासक वा अन्य कर्मचारीले कोष संग ठेक्कापट्टा लिएमा वा ठेक्कापट्टामा साझेदार भएमा निजलाई दुई वर्षसम्म कैद वा पाँचहजार रुपैयाँसम्म जरिवाना वा दुवै सजाय हुने व्यवस्था छ । सञ्चयकर्ताको रकम कोषमा जम्मा गर्नुपर्ने जिम्मेवारी रहेको कर्मचारीले त्यस्तो रकम कोषमा जम्मा नगरेको पाइएमा त्यस्तो कर्मचारीलाई सञ्चय कर्ताको कोषमा जम्मा हुनुपर्ने रकम र सो रकममा कोषबाट पाउने व्याज समेतको हिसाव गरी हुन आउने एकमुष्ट रकम बरावरको रकम जरिवाना हुने व्यवस्था रहेको

पाइन्छ । कोषको सञ्चयकर्ताको रकम कोषमा जम्मा नगर्ने कर्मचारीलाई जरिवानाका अतिरिक्त विभागीय कारवाहीका लागि अख्तियारवाला समक्ष लेखी पठाउने व्यवस्था छ ।

कोषसँग कुनै ठेक्का लिएको कुनै पनि किसिमले ठेक्का पट्टामा हिस्सेदार भएको वा कोषले लगानी गरेको कोषबाट ऋण लिएको कुनै व्यक्ति वा संगठित संस्थाले कोषलाई कुनै हानीनोक्सानी पुर्याएमा वा तिर्न बुझाउन पर्ने बाँकी नबुझाएमा त्यस्तो व्यक्ति वा संस्थालाई कोषले कालो सूचीमा राख्नको लागि अधिकारप्राप्त निकायसमक्ष लेखी पठाउन सक्ने र सम्वन्धित निकायले कालो सूचीमा राख्नुपर्ने तथा कोषले त्यस्तो व्यक्ति वा संस्थालाई कालो सूचीबाट हटेको दुइ वर्षसम्म कुनै ऋण, ठेक्कापट्टा दिने, हिस्सेदार बनाउने वा कुनै किसिमको लगानी नगर्ने प्रावधान ऐनमा राखिएको पाइन्छ ।

कोषको लेखापरीक्षण महालेखा परिक्षकबाट हुने र कोषको आर्थिक अनुशासन र आन्तरिक नियन्त्रण प्रणाली कायम राख्न्न लेखापरीक्षण समिति रहने व्यावस्था ऐनमा छ ।

कर्मचारी सञ्चय कोष (नवौ संशोधन) ऐन, २०७३ ले गरेका महत्वपूर्ण व्यवस्थाहरू

कर्मचारी सञ्चय कोष ऐन, २०१९ को नवौ संशोधन २०७३ । ६ । १८ मा भई उक्त नवौ संशोधनद्वारा केही प्रावधानहरु संशोधित भएका छन् भने केही महत्वपूर्ण प्रावधानहरु थप गरिएका छन् । नवौ संशोधनका महत्वपूर्ण प्रावधानहरु एंव विशेषताहरु देहाय बमोजिम रहेका छन् ।

- कर्मचारी सञ्चय कोषको परम्परागत कार्यक्षेत्र एवम् दायरालाई व्यापक विस्तार गरिएको छ ।
- कर्मचारी सञ्चय कोषको सामाजिक सुरक्षा योजना सवैका लागि खुला गरिएको साथै स्वरोजगारीलाई समेत नयाँ अवसर दिइएको छ ।
- नियमित आयश्रोत भएका व्यक्ति सोझै कर्मचारी सञ्चय कोषको अवकाश योजनामा सहभागी हुन पाउने व्यवस्था गरिएको,
- स्थायी कर्मचारीको हक सर्वथा कायम हुने गरी नीजि क्षेत्रका स्वरोजगारमा संलग्न व्यक्तिलाई समेत सामाजिक सुरक्षाको सञ्जाल भित्र समेटिएको,
- स्वरोजगारमा संलग्न व्यक्ति अन्तरगत निजी रुपमा संचालित व्यवसाय वा रोजगारवाट आय आर्जन गर्ने इन्जिनियर, चिकित्सक, कानूनव्यवसायी, लेखापरीक्षक लगायतका पेशा व्यवसाय गर्ने व्यक्ति वा निजसंग सम्वद्ध कर्मचारी, वैदेशिक रोजगारमा संलग्न व्यक्ति, अस्थायी वा सेवा करारमा कार्यरत व्यक्ति घरेलु कामदार, श्रमिक तथा सहकारी संघ संस्थामा कार्यरत कर्मचारीसमेत पर्ने र निजहरुले कोषमा आफ्नो आम्दानीको रकम जम्मा गर्न सक्ने व्यवस्था गरिएको छ ।
- कोषले आफ्नो चल अचल सम्पत्ति बिक्री तथा सट्टापट्टा गर्न सक्ने व्यवस्था गरिएको,

- कोषको प्रधान कार्यालय काठमाडौँ उपत्यका भित्र रहने र कोषले चाहेको वखत नेपालका अन्य क्षेत्रहरुमा शाखा उपशाखाहरु खोल्न सक्ने व्यावस्था गरिएको,
- कोषले नेपाल सरकारको राय वा स्वीकृति लिनुपर्ने कुरामा वा नेपाल सरकारमा पेश गर्नुपर्ने कुरामा नेपाल सरकारसँग लेखापढी गर्दा अर्थ मन्त्रालयमार्फत गर्नुपर्ने प्रावधान राखिएको,
- अर्थ मन्त्रालयले आवश्यकता अनुसार कोषको काम कारवाहीको अनुगमन तथा निरिक्षण गर्ने व्यवस्था,
- कोषले दिने कर्जा वा पुनकर्जाको लिखत रजिस्ट्रेशनमा रजिस्ट्रशेन दस्तुर नलाग्ने तथा कोषसँग गरिने कुनै किसिमको कारोवारको लिखतमा कोषलाई आय टिकट दस्तुर वा रजिस्टेशन दस्तुर नलाग्ने गरी छुट सुविधा प्रदान गरिएको छ ।
- सञ्चयकर्ताको मासिक परिश्रमिक रकमबाट कोषमा जम्मा गर्ने र कानून अनुसार थप हुने रकम कोषमा जम्मा गर्ने जिम्मेवारी लिएको कर्मचारीले दाखिला गरेको नपाइएमा त्यस व्यक्तिबाटै रकम असूल गर्ने व्यवस्था गरिएको र उक्त व्यक्तिबाट संञ्चयकर्ताको सम्पूर्ण रकम असूल हुन नसकेमा त्यस्तो कर्मचारीको चल अचल सम्पक्ति बाट सरकारी बाँकी सरह असूल गर्ने प्रावधान राखिएको,
- कर्मचारी सञ्चय कोषसँग कुनै ठेक्का लिएको वा कुनै पनि किसिमको ठेक्का पट्टामा हिस्सेदार भएको वा कोषले लगानी गरेको वा कोषबाट ऋण लिएको कुनै व्यक्ति वा संगठित संस्थाले कोषलाई कुनै हानी नोक्सानी पुर्याएमा वा कोषलाई तिर्न बुझाउन पर्ने बाँकी नबुझाएमा त्यस्तो व्यक्ति वा संस्थालाई कोषले कालोसूचीमा राख्नको लागि अधिकारप्राप्त निकाय समक्ष लेखी पठाउन सक्ने व्यवस्थाका साथै कोषबाट लेखी आएमा सम्वन्धित निकयले त्यस्तो व्यक्ति वा संगठित संस्थालाई कालो सुचीमा राख्नु पर्ने व्यवस्थाका साथै त्यसरी कालो सूचीमा राखिएको व्यक्ति वा संस्थालाई कोषले सो कालोसूचीबाट हटेको २ वर्षसम्म कुनै ऋण दिने, ठेक्कापट्टा दिने, वा हिस्सेदार बनाउने वा कुनै किसिमको लगानी नगर्ने व्यवस्था गरिएको छ ।
- कोषको लगानीको क्षेत्र विस्तार गरिएको छ । कोषले नेपाल सरकार वा नेपाल सरकारको स्वामीत्व वा नियन्त्रणमा रहेको कुनै निकायद्वारा प्रवर्द्धित उर्जा उत्पादन र प्रशारण, कृषि विकास, पर्यटन र ठूला पूर्वाधार निर्माणको क्षेत्रमा शेयर लगानी गर्न सक्ने व्यवस्थाका साथै कोषले आफै वा अरु संस्थाहरुसँग मिलि विश्वविद्यालय, अस्पताल, मेडिकल कलेज लगायत शैक्षिक क्षेत्र, औषधी उत्पादन, उर्जा उत्पादन पर्यटन कृषि

विकासमा सम्भाव्य अध्ययन गरी लगानी गर्न सक्ने व्यवस्था गरिएको छ ।

कर्मचारी सञ्चय कोषका चुनौतीहरू

राष्ट्रको एकमात्र सामाजिक सुरक्षा प्रदायक संस्थाको परिचय प्राप्त गरेको सञ्चय कोषले जीवनको महत्वपूर्ण समय राष्ट्रको सेवामा लगाएका कर्मचारीहरुको भविस्य सुरक्षित र सुनिश्चित वनाउने यसको प्रमूख जिम्मेवारी रहेको छ । सञ्चयकर्ताहरुको मासिक आयबाट निश्चित रकम कट्टी भई रोजगारदाताबाट थप गरिने संकलित रकम नै यसको मूल स्रोत हुँदा उक्त स्रोतको समुचित र सुरक्षित रुपमा लगानी गरी सोबाट प्राप्त प्रतिफलको हिस्सा समानुपातिकरुपमा वितरण गरी सञ्चयकर्ताको विश्वास निष्ठा कायम राख्ने, मुलुकको विकासको लागि ऐनको मर्म अनुरुप राष्ट्रको पुनर्निर्माण र पूर्वाधारका क्षेत्रमा लगानी बढाउने, आवाश पाउने नागरिकको हकलाई व्यवहारमा उतार्ने, प्रत्येक नागरिकलाई स्वास्थ्य सेवामा समान पँहूचको हक हुने हुँदा स्वास्थ्य वीमामार्फत स्वस्थ्यमा समान पहुँच पुऱ्याउने, सामाजिक सुरक्षा पाउने नागरिकको मौलिक हक भएकोले सामाजिक सुरक्षा सम्वन्धी विभिन्न समूह तथा समुदायको बढ्दो मागलाई संवोधन गर्ने साथै कर्मचारी सञ्चय कोष ऐनले व्यवस्था गरेका प्रवाधानहरुलाई ऐनको मर्म अनुरुप व्यवहारमा प्रभावकारीरुपमा कार्यान्वयन गरी तल्लो तह र तप्काका वर्गको निरासपनको अवस्थालाई आशावादी रुपमा रुपान्तरण गर्ने कार्य कोषको चुनौतीको रुपमा रहेको छ । साथै कोषका थप चुनौतीहरु देहायवमोजिम रहेका छन । यसको सामना गर्नेतर्फ कोषको ध्यान केन्द्रित हुनु जरुरी छ ।

- कर्मचारी सञ्चय कोषको नवौ संशोधनबाट कोषको कार्यक्षेत्र र दायरामा बढोत्तरी भएको छ । उक्त विस्तारित कार्यक्षेत्रबाट नेपाल सरकार र संगठित क्षेत्रका कर्मचारीहरु, अन्य कर्मचारी, तथा स्वरोजगारमा संलग्न व्यक्तिहरु जस्तै नीजिरुपमा संचालित व्यवसाय वा रोजगारीबाट आय आर्जन गर्ने इन्जिनियर, चिकित्सक, कानून व्यवसायी, लेखा परीक्षक तथा पेशा व्यवसाय गर्ने व्यक्ति र निजसंग सम्वद्द कर्मचारी, वैदेशिक रोजगारमा संलग्न व्यक्ति, अस्थायी वा सेवा करारमा संलग्न व्यक्ति, घरेलु कामदार, कृषक, असंगठित क्षेत्रमा कार्यरत श्रमिक लगायतलाई समेत सञ्चयकर्ताको रुपमा समेटिएको हुदा सो अनुरुप सवै सञ्चयकर्ताहरुलाई अपेक्षित र प्रभावकारी रुपमा गुणस्तरीय सेवा सुविधा उपलव्ध गराउन नयाँ कार्ययोजना वनाई त्यसको कार्यान्वयन गर्नुपर्ने चुनौती थपिएको छ ।
- नेपालको संविधानले प्रत्याभूत गरेको रोजगारी तथा सामाजिक सुरक्षाको हकलाई मूर्तरुप दिने सन्दर्भमा कोषको ऐनमा समेत संशोधन भई स्वरोजगारमा संलग्न व्यक्तिहरु समेत कोषको दायरामा समेटिएको हुँदा कोषले सामाजिक सुरक्षा कोष स्थापना गरी

निवृतिभरण योजना, स्वास्थ्य विमा योजना लगायतका योजना सञ्चालन गरी सञ्चयकर्ताहरुको अधिकतम लाभ र हित हुने गरी सामाजिक सुरक्षा तथा कल्याणकारी कार्यक्रमहरु मार्फत लाभान्वित गराउनु चुनौतीको रुपमा रहेको छ ।

- सामाजिक सुरक्षा सम्वन्धी विभिन्न समूह तथा समुदायको माग वढदो छ। त्यसैगरी सामाजिक सुरक्षाको क्षेत्रमा प्रतिस्पर्धा वृद्धि हुँदै गएको छ । साथै समाजिक सुरक्षा कोष तथा नीजि क्षेत्रका अन्य अवकाश कोषहरुको स्थापना हुदै गईरहेको सन्दर्भमा कर्मचारी सञ्चय कोषले आफूलाई सामाजिक सुरक्षण प्रदायकको अग्रणी भूमिकाद्वारा अन्तर ाष्ट्रिय स्तरको सामाजिक सुरक्षण संस्थाको रुपमा स्थापित गर्ने, विभिन्न समुदाय र समूहको बढदो मागलाई संवोधन गर्ने, सामाजिक सुरक्षालाई आर्थिक सामाजिक विकासका अन्य क्षेत्रका नीति र कार्यक्रमसँग आवद्द गराउदै लैजाने, कोषका सामाजिक सेवा सुविधालाई दिगो, समसामयिक, प्रतिस्पर्धात्मक र कोषको भूमिकालाई थप प्रभावकारी तथा सञ्चयकर्ताको आवश्यकता, सर्वोत्तम हित, सुरक्षा र प्रतिफलमा सन्तुलन कायम गर्दै अपेक्षा अनुरुपको सेवाको गुणस्तरमा निरन्तर सुधार गर्दै लैजानु आवश्यक रहेको छ ।
- प्रत्येक नागरिकलाई उपयुक्त आवासको हक हुने व्यवस्था नेपालको संविधानले गरेको तथा सोही हकलाई मूर्तरुप दिन सञ्चय कोष ऐनमा सञ्चयकर्ताहरुको लागि आवास परियोजनाहरु सञ्चालन गर्ने गरी कार्यक्षेत्र तोकिएको सन्दर्भमा सञ्चयकर्ताको आवासको आवश्यकतालाई संवोधन गर्न कोषले सञ्चयकर्ता आवास योजना सञ्चालन गर्ने र सस्तो, सुलभ र सुविधासम्पन्न आवास सञ्चयकर्तालाई उपलव्ध गराउने कार्यलाई प्राथमिकतासाथ शीघ्ररुपमा कार्यान्वयनमा ल्याउनुपर्ने चुनौती छ ।
- नेपालको संविधान अनुसार नेपालको राज्यशक्तिको प्रयोग संघ, प्रदेश र स्थानीय तहले गर्ने व्यवस्था गरिएको छ । सोही संघीय संरचना अनुरुप संघ, प्रदेश र स्थानीय तहको अधिकार र सोको प्रभावको अध्यनको आधारमा आवाश्यकता अनुसार कर्मचारी सञ्चय कोष ऐनको पुनसंशोधन गरी सो कोषको संघीयराज्यमैत्री पुनसंरचना गर्दै सोही अनुरुप तहगत व्यवस्थापन गर्ने कार्य चुनौतीपूर्ण रहेको देखिन्छ ।
- कोषलाई पूर्वाधार सेवाको विकासका लागि उर्जा उत्पादन र प्रशारण, कृषि विकास, पर्यटन, विश्वविद्यालय, शिक्षण अस्पताल, मेडिकल कलेज लगायत शैक्षिक क्षेत्र, औषधि उत्पादन लगायतका पूर्वाधार निर्माणका कार्यमा संभाव्यता अध्यन गरी लगानी गर्न सक्ने गरी अधिकार दिएको अवस्थामा

कोषको दिर्घकालीन वचतलाई देशको पूर्वाधार विकासमा लगानी गर्ने तथा नेपाल सरकारका प्राथमिकता प्राप्त परियोजनाहरुमा लगानी गरी गुणस्तरीय पूर्वाधार निर्माणद्वारा देशको आर्थिक, सामाजिक विकासमा योगदान पुऱ्याउने कार्य थप चुनौतीपूर्ण छ ।

- कोषले सञ्चयकर्ताहरुको लागि सञ्चालन गर्दै आएका सवै सेवा सुविधाहरु तथा वित्तीय स्रोत परिचालन एवम् लगानी केन्द्रमा मात्र सीमित नगरी सवै स्थानीय तहमा विस्तार गर्ने र स्थानीय स्तरको विकासमा कोषको वित्तीय स्रोतको प्रभावकारी रुपमा उपयोग गरी सो बाट प्राप्त मुनाफा एवम् लाभ समानुपातिक रुपबाट उपलब्ध गराई लोक कल्याणकारी राज्यका अन्तरनीहित मान्यता र सिद्धान्तलाई आत्मसात गर्दै कोषका क्रियाकलापहरुलाई सोही अनुरुप विधिसम्मत पारदर्शी र प्रस्टरुपमा सन्चालन गर्नु आवाश्यक रहेको छ ।
- विकासमुखी राजनीतिक संस्कारको अभाव, राजनीतिक अस्थिरता, देशको वैंकिङ् क्षेत्रमा लामो समयसम्म रहिरहेको उच्च तरलता, मुलुकको न्यून आर्थिक वृद्दिदर, वित्तीय क्षेत्रमा रहेको अनिश्चितता एवम् अस्थिरता, वढ्दो ट्रेड युनियनवाद, उपयुक्त लगानीमैत्री वातावरणको अभावमा लगानीमा विविधिकरण गरी कोषको स्रोतको प्रभावकारी परिचालन मार्फत उच्च प्रतिफल प्राप्त गर्ने कार्य चुनौतीपूर्ण छ ।
- कोष एवम् कोषकै प्रकृतिका अन्य संस्थाहरुको नियमन गर्न उपयुक्त नियामक निकायको स्थापना हुन नसकेको हुँदा सोको स्थापना गर्ने, नीजी क्षेत्रका कामदार तथा कर्मचारीहरुलाई कोषमा आकर्षित गर्न प्रभावकारी वजारीकरणका उपायहरु अवलम्मन गर्ने, गुणस्तरीय सेवा प्रवाहका लागि सूचना प्रविधिको उपयोग गर्ने, कोषमा विद्यमान जनशक्तिको क्षमताको पूर्ण उपयोग गर्ने, छिटोछरितो निर्णय प्रक्रिया अवलम्वन गर्ने, लगानीका नयाँनयाँ क्षेत्रहरु तथा दीर्घकालीन परियोजनाहरु पहिचान गर्ने, लगानीमा विविधिकरण गर्ने, दिगो र भरपर्दो सामाजिक सुरक्षा योजना तयार गरी कार्यान्वयन गर्ने, प्रभावकारी रुपमा कोषको रकम संकलन गर्ने संयन्त्रको विकास गर्ने, संस्थागत सुशासन कायम राख्ने, सामाजिक उत्तरदायित्व निर्वाह गर्ने लगायतका दायित्वहरु पूरा गर्ने तर्फ कोषले ध्यानदिनु जरुरी छ ।

अवसरहरू

नेपाल सरकार संगठित संस्थाका कर्मचारीहरु र अन्य कर्मचारीहरुको लागि सञ्चय कोषको व्यवस्था गर्न वि सं २०१९ साल भाद्र ३१मा स्थापना भएको यो कोषले शुरुमा नेपाली सेना, नेपाल प्रहरी र निजामती कर्मचारीहरुको लागि मात्र कोषको व्यवस्था गर्ने कार्य गरेकोमा वि.सं २०३६ सालदेखि शिक्षकहरुको समेत

सञ्चय कोषको व्यवस्था गरेको र तत्पश्चात विभिन्न समयमा संगठित संस्थामा कार्यरत कर्मचारी तथा मजदुरहरुलाई समेत आफ्नो दायरामा समाहित गरेको पाइन्छ भने ऐनको नवौ संशोधनबाट कोषको दायरा बढाई नीजिक्षेत्रका अलवा असंगठित, स्वरोजगार र वैदेशिक रोजगारको क्षेत्रमा कार्यरत कामदार हरुलाई समेत समेटिएको हुँदा कोषलाई निम्न कारणहरुले गर्दा सक्षम, सुदृढ, सेवामूखी तथा सामाजिक उत्तरदायिपूर्ण संस्था वन्ने अवसर मिलेको छ ।

- नेपालको संविधानमा नेपालको मूल संरचना संघ, प्रदेश र स्थानीय तह गरी तीन तहको हुने व्यवस्था गरिएको हुँदा सोही वमोजिम राज्यको पुनसंरचना गर्ने क्रमसंगै कर्मचारी सञ्चय कोषको समेत संघीय संरचनाअनुरुप पुनसंरचना गर्ने अवसर प्राप्त भएको छ ।
- नेपालको संविधानमा सामाजिक सुरक्षाको हक, श्रमको हक, रोजगारीको हक, स्वास्थ्य सेवामा समान पहुँचको हक तथा आवासको हकलाई मौलिक हकको रुपमा राखिएको छ। सामाजिक संरक्षण तथा सुरक्षा राष्ट्रिय विकासको एक महत्वपूर्ण विषय स्थापित भई सामाजिक संरक्षणका आधारभूत पूर्वाधारहरु समेत तयार हुने क्रममा रहेको हुँदा सामाजिक सुरक्षाका योजनाहरुमा सहभागी हुन पाउने आम नागरिकहरुको मौलिक हकलाई सार्थक तुल्याउन सो वमोजिम कर्मचारी सञ्चय कोष ऐनको समेत संशोधन भएकोले उक्त प्रावधानहरुको प्रभावकारी कार्यान्वयन मार्फत सञ्चयकर्ताहरुको हित अभिवृद्धी गर्ने अवसर प्राप्त भएको छ ।
- सञ्चय कोष ऐनको नवौ संशोधन पश्चात परम्परागत कार्यक्षेत्रमा विस्तार भई स्वरोजगारमा संलग्न व्यक्तिहरुलाई समेत समेटिएको तथा नीजिरुपमा संचालित व्यवसाय वा रोजगारीबाट आय आर्जन गर्ने र पेशा व्यवसाय गर्ने व्यक्ति वा निजसँग सम्वद्ध कर्मचारीहरू वैदेशिक रोजगारमा संलग्न, व्यक्ति घरेलु कामदार, कृषक, असंगठित क्षेत्रमा कार्यरत श्रमिक लगायतका कर्मचारीहरुलाई समेटिएको हुँदा कोषलाई मुलुकको अग्रणी सामाजिक सुरक्षा संस्थाको रुपमा विकास गर्न सकिने संभावना रहेको छ ।
- कोषले उर्जा उत्पादन र प्रशारण, कृषि विकास, पर्यटन, विश्वविद्यालय, शिक्षण अस्पताल, मेडिकल कलेज, औषधी उत्पादन लगायत पूर्वधार निर्माणको क्षेत्रमा लगानी वढाई सम्पतिको परिचालन तथा सामाजिक सुरक्षाको दायरा विस्तार गर्ने गरी अधिकार दिएको हुँदा सो अनुरुप लगानीको अवसर प्राप्त भई देशको पूर्वाधार विकास एवम् राष्ट्रिय गौरवका परियोजनाहरुमा दिगोरुपमा स्रोत परिचालनको संभावना बढेको छ ।
- नेपालको संविधान जारी भएसंगै

राजनीतिक समस्याको समाधान हुन गई मुलुक आर्थिक सामाजिक विकासको चरणमा प्रवेशगरी नेपालको उर्वर जमिन, जलश्रोत, वन, खानी, जैविक विविधता एवम् भौगोलिक सुन्दरता जस्ता प्राकृतिक श्रोतको बुद्धिमतापूर्ण उपयोगबाट सम्वृद्धि हासिल गर्न सक्ने अवसर प्राप्त भएको छ ।

- व्यवसायिक वातावरण सहज हुदै गएको कारण आर्थिक क्रियाकलापहरु बढ्ने अवस्थामा रहेको, सामाजिक संरक्षण र सुरक्षाको दायरा बढेको, कोषको दायरा विस्तार भई कर्मचारी सञ्चय कोष ऐनमा संशोधन भएको, कोषले आवास परियोजना सञ्चालन गर्दा जग्गाको हदवन्दी नलाग्ने व्यवस्था गरिएको, कानूनी सुनिश्चितताको कारण कोषको स्रोतमा नियमित वृद्दि हुँदै गएको, संस्था विशेष ऐनद्वारा स्थापित भएको, कोष मुलुकको सवैभन्दा ठूलो वित्तीय संस्थाको रुपमा स्थापित भएको हुँदा कोषमा हालको भन्दा बढी सञ्चयकर्ता आवद्ध हुने स्थिति वन्नु लगायतका कारणहरुले गर्दा कोषलाई नेपालको सुप्रतिष्ठित अन्तर्राष्टियस्तरको सामाजिक सुरक्षण संस्थाको रुपमा स्थापित गर्ने अवसर एवम् संभावना रहेको छ ।

सीमितता एवम् कठिनाईहरू

कोषलाई राष्ट्रिय सामाजिक सुरक्षण प्रदायकको अग्रणी भूमिकाद्वारा अन्तर्राष्ट्रिय स्तरको सामाजिक सुरक्षण संस्थाको रुपमा स्थापित गर्न र ऐनको मर्म एवम् उद्देश्य अनुरुपको कार्य गर्ने सम्वन्धमा कोषका आफ्ना आन्तरिक कठिनाईका साथै अन्य वाह्य कठिनाईहरु एवम् केही कमीकमजोरीहरु समेत रहेका देखिन्छन् ।

कोषको दिगो सामाजिक सुरक्षा योजनाको अपर्याप्तता हुनु, प्रभावकारी कोष रकम संकलन संयन्त्रको अभाव हुनु, लगानीका नँया क्षेत्र र दीर्घकालीन परियोजना पहिचान गर्न नसक्नु, छिटोछरितो निर्णय प्रकृयाको अभाव हुनु, कोषमा विद्यमान रुपमा रहेको जनशक्तिको क्षमताको पूर्णरुपमा उपयोग गर्न नसकिनु, गुणस्तरीय सेवा प्रवाहको लागि सूचना प्रविधिको उपयोग गर्न नसकिनु, व्यवसायिक संस्कृतिको अभाव हुनु, खस्कदो नैतिक मूल्यमान्यता, सुशासनको अभाव, राजनीतिक अस्थिरता एवम् लम्बिदो संक्रमणकाल, विकासमुखी राजनीतिक संस्कारको अभाव, कोषका कार्यको नियमनका लागि उपयुक्त संयन्त्रको अभाव हुनु, लगानीको विविधिकरण हुन नसक्नु, उपयुक्त लगानीमैत्री वातावरणको अभाव हुनु, ट्रेड युनियनहरुको सकारात्मक गतिविधिहरुको अभाव हुनु, व्यवस्थापकीय मूल्यमान्यताको परिपालनामा कमी हुनु, सामाजिक सुरक्षाका नयाँ नयाँ सुविधाहरुको अध्ययन अनुसन्धान हुन नसक्नु, सबै सञ्चयकर्ताहरुको लागि कोषले समान व्यवहार गर्न नसक्नु साथै प्रतिभाहरु पलायन हुने क्रम रोक्न नसक्नु लगायतका कमी कमजोरीहरु रहेका छन् । यी कमीकमजोरीहरु हटाउने तर्फ राजनीतिक प्रतिवद्धता, प्रशासनिक क्रियाशीलता तथा सवै पक्षको सार्थक सहयोग एवम् कोषको आफ्नै अग्रसरता आवश्यक छ ।

निश्कर्ष

कर्मचारी सञ्चय कोष देशको आर्थिक क्षेत्रमा अपार स्रोत परिचालन गर्ने अग्रणी संस्था हो । सैनिक द्रव्य कोषको रुपमा वि.स. १९९१ मा स्थापित यो संस्था आज करिव सवैको भरोसाको केन्द्रविन्दु भएको छ । ऐनको नवौ संशोधन मार्फत नीजि क्षेत्रका कर्मचारी, कामदार तथा स्वरोजगारमा संलग्न व्यक्तिहरु समेत कोषको दायरामा समेटिएको हुँदा सवैको लागि गुणस्तरीय सेवा सुविधाहरु वृद्धि गर्दै जानुपर्ने एवम् सञ्चयकर्ताहरुको लागि शिक्षा, स्वास्थ्य र आवासमा ध्यान दिनुपर्ने, लगानी बढाई प्राप्त मुनाफाको समानुपातिकरुपमा सञ्चयकर्तालाई वितरण गर्ने, परोपकारी एवम् कल्याणकारी कार्यहरु जस्तै अस्पताल, विद्यालयहरु खोली निशुल्क रुपमा शिक्षा स्वास्थ्य उपलब्ध गराई सामाजिक सुरक्षा तर्फ केन्द्रित हुनु पर्ने, कोषले सञ्चयकर्ताहरुबाट लिने र दिने व्याज बीचको अन्तर घटाउँदै जानु पर्ने, सवै सञ्चयकर्ताहरुको लागि समान व्यवहार अनुरुप सेवा सुविधा र अवसर उपलव्ध गराउने, सुचना प्रविधिको पूर्ण उपयोग गर्ने, नयाँ नयाँ सामाजिक सुरक्षा योजनाहरुको खोजी गर्ने, लगानीका नयाँ नयाँ क्षेत्र र दीर्घकालीन महत्वका परियोजनाहरु पहिचान गर्ने, निवृतिभरण योजना एवम् स्वास्थ्य बीमा योजना तथा योगदानमा आधारित स्वास्थ्य सुविधा योजना कार्यान्वयन गर्ने, सञ्चयकर्ता आवाश योजना विकास र विस्तार गर्ने, संघीय राज्य मैत्री संरचनामार्फत सवै स्थानीय तहमा संगठन विस्तार गर्ने र गुणस्तरीय सेवा पुऱ्याउने तर्फ ध्यान दिनुपर्ने देखिन्छ । कोषले लोककल्याणकारी राज्यका अन्तरनीहित मान्यता र सिद्धान्तलाई आत्मसात गर्दै कोषका क्रियाकलापहरुलाई सोही अनुरुप सञ्चालन गर्दै निरन्तर रुपमा संस्थागत सुधार एवम् सुशासन कायम राख्नु आजको आवश्यकता हो ।

सन्दर्भ सामग्रीहरू

- नेपालको संविधान, कानून किताव व्यवस्था समिति, बबरमहल काठमाडौ ।
- नेपाल ऐन संग्रह ७ क, २०७३, कानून किताव व्यवस्था समिति, बबरमहल काठमाडौ ।
- चौधौं योजना, आ.व. २०७३/०७४ - २०७५/०७६, राष्ट्रिय योजना आयोग, सिंहदरबार काठमाडौ ।
- आर्थिक सर्वेक्षण, आ.व. ०७३/०७४, नेपाल सरकार, अर्थ मन्त्रालय ।
- आर्थिक वर्ष २०७४/०७५ को बजेट बक्तव्य, नेपाल सरकार अर्थ मन्त्रालय ।
- विषयगत अवधारणा तथा प्ररम्भिक मस्यौदाको प्रतिवेदन, २०६६, संविधान सभा मौलिक अधिकार तथा निर्देशक सिद्धान्त समिति, संसद भवन सिंहदरवार काठमाडौ ।
- कोष, वार्षिक विशेषांक, अङ्क ८२, २०७२, कर्मचारी सञ्चय कोष, पुल्चोक, ललितपुर ।
- वार्षिक प्रतिवेदन २०७१/०७२, कर्मचारी सञ्चय कोष, पुल्चोक, ललितपुर ।
- www.gorkhapatraonline.com
- www.epfnepal.com

बजेट, मौद्रिक नीति र कर्मचारी सञ्चय कोषका गतिविधिबीच समन्वय

नीलम तिम्सिना*

बजेटको परिचय

सार्वजनिक वित्त नीतिको उपकरणको रुपमा प्रयोग गरिने बजेट आम्दानी र खर्चको अनुमानित विवरण हो । यो शब्द फ्रान्सिसी भाषाको बगेट (Bugette) भन्ने शब्दबाट प्रादुर्भित भएको हो जसको अर्थ हुन्छ, छालाको थैली । छालाको थैलीबाट सरकारी आम्दानी र खर्चको अनुमान प्रस्तुत गरिने हुनाले यसलाई बजेट भन्न थालियो । यसअन्तर्गत विगत वर्षको वार्षिक तथ्यांक, चालू वर्षको संशोधित अनुमान र आगामी वर्षको अनुमानित आयव्ययको अनुमान गरी तीन किसिमका तथ्यांकहरु प्रस्तुत गरिन्छ । बजेट व्यावसायिक फर्म, सरकार र व्यक्ति जोसुकैले पनि बनाउनसक्छ । **सी.एल. किंग**का अनुसार बजेट एक आर्थिक योजना हो, जसद्वारा व्ययलाई आयसँग सन्तुलित गरिन्छ । सीमित साधन र स्रोतलाई असीमित आवश्यकताहरु पूरा गर्ने क्रममा प्राथमिकताका साथ खर्च गर्नु पर्ने अवस्थामा बजेटको आवश्यकता पर्दछ । बजेट एक रिपोर्ट, एक अनुमान, एक प्रस्ताव हो । यो एक यस्तो साधन हो, जसद्वारा आर्थिक प्रशासनका सबै तरिकाहरुलाई सम्बन्धित गरिन्छ। सामान्यतया: बजेट भन्नाले सरकारी आम्दानी र खर्चको विवरणलाई बुझिने गरिन्छ । आम्दानीको सही अनुमान र खर्चहरुको कुशलतापूर्वक वैकल्पिक क्षेत्रहरुमा विनियोजन गर्नमा बजेटको अत्यन्त महत्वपूर्ण भूमिका हुन्छ। सरकारले बजेट बनाएर मात्र हुँदैन, त्यसमा जनप्रतिनिधि भएको सभामा दफावार छलफल गरी संसदबाट त्यसलाई पास समेत गराउनुपर्ने हुन्छ । तसर्थ यो सरकारको अत्यन्त महत्वपूर्ण आर्थिक दस्तावेज हो, जसको माध्यमबाट सरकारले वित्त नीति कार्यान्वयन गर्नेगर्दछ ।

बजेट सामान्यतया: तीन प्रकारका हुन्छन् । बचत बजेट, सन्तुलित बजेट र घाटा बजेट । बचत बजेट भन्नाले त्यस्तो बजेट बुझिन्छ, जसमा खर्चको तुलनामा आम्दानी बढी हुन्छ । सामान्यतया: बचत बजेट बनाउनु व्यक्ति, परिवारका लागि राम्रो मानिएतापनि

---
* का.मु. कार्यकारी निर्देशक, नेपाल राष्ट्र बैंक ।

सरकारका लागि त्यति राम्रो मानिदैन । यसले सरकार जनहितका कार्यमा अग्रसर नभएको आरोप लाग्नसक्छ ।

सन्तुलित बजेट भन्नाले आम्दानी र खर्च ठ्याक्कै बराबर भएको बजेट भन्ने बुझिन्छ । यस्तो बजेट पनि सम्भव हुँदैन । घाटा बजेट भन्नाले आम्दानीभन्दा खर्च बढी हुने बजेट हो । यसअन्तर्गत सरकारले आफ्ना आम्दानीका स्रोतहरुभन्दा खर्च बढी अनुमान गरी बजेट बनाउँछ । विकासोन्मुख राष्ट्रहरुका सरकारले लोककल्याणकारी क्षेत्रमा धेरै कार्यहरु गर्नुपर्ने, यस्ता मुलुकहरुमा आर्थिक विकासको आवश्यकता तीब्र हुने तर साधन र स्रोत चाहिँ न्यून हुने हुनाले घाटा बजेट बनाउनु यिनको नियति नै हुन्छ । तसर्थ, व्यक्तिका लागि बचत बजेट र सरकारका लागि नियममा आधारित घाटा बजेट उपयुक्त हुन्छ । यस्तो बजेट घाटा अनियन्त्रित चाहिँ हुनुहुँदैन । सार्वजनिक वित्तको सुनौलो नियमअनुसार सामान्यतयाः यस्तो बजेट घाटा कुल गार्हस्थ्य उत्पादनको ५ प्रतिशतभन्दा बढी हुनुहुँदैन ।

नेपाल सरकारको आर्थिक वर्ष २०७४/७५ को बजेट

नेपाल सरकारले आर्थिक वर्ष २०७४/७५ को लागि २०७४ जेठ १५ गते सोमबार रू. १२७८ अर्व ९९ करोडको बजेट प्रस्तुत गरेको थियो । सो बजेटले यस आर्थिक वर्षमा रू. ८०३ अर्व ५३ करोड चालू खर्च, रू. ३३५ अर्व १७ करोड पूँजीगत खर्च, रू.१४० अर्व २८ करोड वित्तीय व्यवस्था खर्च छुट्ट्याएको छ । सो खर्च पूरा गर्नका लागि राजस्व परिचालनबाट रू. ७३० अर्व ६ करोड, वैदेशिक ऋणबाट रू. २१४ अर्व ४ करोड, वैदेशिक अनुदानबाट रू. ७२ अर्व १६ करोड र आन्तरिक ऋणबाट रू.१४५ अर्व स्रोत जुटाउने लक्ष्य लिएको छ । बजेटले आर्थिक वर्ष २०७४/७५ का लागि आर्थिक वृद्धिको लक्ष्य ७.२ प्रतिशत र मुद्रास्फीतिको लक्ष्य ७ प्रतिशत कायम गरेको छ ।

सो बजेटले गरेका मुख्य मुख्य व्यवस्थाहरूलाई यसप्रकार प्रस्तुत गरिएको छ :

१. काठमाडौं-तराई मधेश द्रुतमार्गको निर्माण प्रक्रिया तय ।

२. देशकै ठूलो जलाशययुक्त बूढीगण्डकी जलविद्युत आयोजनाको निर्माण विधि तय ।

३. स्थानीय तहमा बजेट प्रदान ।

४. विप्रेषणलाई औपचारिक माध्यमबाट भित्र्याउन नेपालीहरुलाई वैदेशिक रोजगारीमा जानुअघि अनिवार्य बैंक खाता खोल्नुपर्ने र सोही खातामा रकम पठाउनुपर्ने व्यवस्था मिलाइने । रेमिट हाइड्रो लगायतका उत्पादनमूलक क्षेत्रमा लगानी गर्न प्रोत्साहन गरिने ।

५. उज्यालो नेपाल अभियानअन्तर्गत ७ वर्षमा १७००० मेगावाट विजुली उत्पादन गरी विद्युतमा मुलुकलाई आत्मनिर्भर बनाउने ।

६. निजामती, सशस्त्र प्रहरी, नेपाल प्रहरीको लगानीमा कम्तिमा ५०० मेगावाट क्षमताको जलविद्युत आयोजना निर्माण गरिने ।

७. गरीवीको रेखामुनि रहेका नागरिकको उद्यमशीलता विकास गर्न स्थानीय तहको सिफारीशमा सहुलियतपूर्ण ऋण प्रदान गरिने ।

८. वित्तीय साक्षरतामार्फत् सहकारी चेतनाको अभिवृद्धि गर्ने ।

९. राष्ट्रिय गौरवका आयोजनाहरुमा पर्याप्त बजेट विनियोजन गर्ने र पुनर्निर्माण कार्यमा जोड दिने ।

१०. संघीय राजस्व नीति तय गरिने ।

११. केन्द्रीय राजस्व बोर्ड गठन गर्ने ।

१२. सम्पत्ति शुद्धीकरणको कममा हुण्डी, इलेक्ट्रोनिक करेन्सी तथा बिट क्वाइन्सको माध्यमबाट हुने गरेको विदेशी रकम अपचलन नियन्त्रण गर्न प्रभावकारी कानून तर्जुमा गर्ने ।

१३. आय आर्जन गर्ने डाक्टर, इन्जीनियर, वकील आदि सबैलाई स्थायी लेखा नम्वर प्रदान गरी थप करदातालाई करको दायरामा ल्याइने ।

१४. माध्यामिक शिक्षामा करप्रणालीसम्बन्धी शिक्षालाई समावेश गरिने ।

१५. थप १ लाख स्वरोजगार र ४ लाख नयाँ रोजगारीका अवसरहरु सिर्जना गरिने ।

१६. उच्चस्तरीय सार्वजनिक खर्च पुनरावलोकन आयोग, उच्चस्तरीय तलवसुविधा सुझाव आयोग, बजेट जवाफदेहितासम्बन्धी कानून, संघीय आर्थिक कार्यविधि कानून निर्माण गरिने ।

१७. २०७४ साउनबाट योगदानमा आधारित निवृत्तिभरण प्रणाली लागू गरिने ।

१८. प्रधानमन्त्री कृषि आधुनिकीकरण आयोजनाको प्रारम्भ गरिने ।

१९. रक्सौल- अमलेखगञ्ज पेट्रोलियम पाइपलाइन निर्माण गरिनुका साथै सातवटै प्रदेशमा ९० दिनका लागि पेट्रोल र ४५ दिनका लागि ग्यासको माग धान्न भण्डारगृह निर्माण गरिने ।

२०. कृषकहरुलाई पेन्सन दिने व्यवस्था शुरु गर्ने ।

२१. स्याटेलाइट सिटी निर्माण गरिने र कोटेश्वर -सूर्यविनायक सुरुंग निर्माण गरी त्रिभुवन विमानस्थल धावनमार्ग विस्तार गरिने ।

मौद्रिक नीति

मौद्रिक नीति भन्नाले केन्द्रीय बैंकले मुलुकको अर्थतन्त्रको माग एबं आपूर्तिको अवस्था हेरी सो आधारमा मुद्रा आपूर्ति गर्ने नीति हो । यो मौद्रिक अधिकारीद्वारा मुद्रा, व्याजदर र कर्जासम्बन्धमा उपयुक्त नीति अवलम्वन गरी समष्टिगत आर्थिक उद्देश्यहरु, जस्तै, आर्थिक स्थायित्व र आर्थिक विकासमा प्रभाव पार्ने नीति हो । मुद्रा, साख, व्याजदर, मौद्रिक नीतिसँग प्रत्यक्ष सम्बन्ध राख्दछन् भने मूल्य नियन्त्रण, ज्याला एबं बजेट व्यवस्थापन मौद्रिक नीतिसँग अप्रत्यक्ष रुपले सम्बन्ध राख्ने तत्वहरु हुन् ।

मुद्राको लागत र मात्रामा हुने परिवर्तनले विभिन्न समष्टिगत चलहरु, जस्तै, आर्थिक विकास, मुद्रास्फीति, व्याजदर, विनिमय दर, शोधनान्तरमा ठूलो प्रभाव पार्दछ । मौद्रिक नीतिको विविध आर्थिक चलहरुमा पर्ने प्रभावका सम्बन्धमा अर्थशास्त्रीहरुबीच मतैक्यता भने

छैन । शास्त्रीय र नवशास्त्रीय अर्थशास्त्रीहरु मुद्रामा गरिएको वृद्धिले मुद्रास्फिति मात्र गराउँछ भन्ने कुरामा विश्वास गर्दछन् भने क्रिन्सियन अर्थशास्त्रीहरुले व्याजदरको माध्यमबाट मुद्रा प्रदायको वास्तविक चलहरुमा पर्ने असरमा जोड दिएका छन् । मौद्रिक अर्थशास्त्रीहरुले भने मुद्राप्रदायले अल्पकालमा उत्पादनमा र दीर्घकालमा मूल्यमा प्रभाव पर्ने कुरामा जोड दिन्छन् । अल्पकालमा उत्पादनका साधनहरु अपूर्ण रोजगारीको स्थितिमा हुने हुँदा मुद्रा प्रदायमा वृद्धि हुने वित्तिकै उत्पादनमा वृद्धि हुन्छ, तर मूल्यमा वृद्धि हुँदैन , तर दीर्घकालमा उत्पादनका साधनहरु पूर्ण रोजगार हुने हुँदा मुद्राप्रदायमा वृद्धि हुँदा उत्पादन होइन, बरु मूल्य वृद्धि हुन्छ ।

अर्थतन्त्रमा मुद्राको मागभन्दा आपूर्ति बढी हुन गयो भने त्यसले कुल माग वृद्धि गर्दछ । यदि अर्थव्यवस्थामा थप उत्पादन क्षमता छैन भने यसले मूल्य वृद्धि गराउँछ । यदि खुला अर्थतन्त्र भएको मुलुक छ भने आयात मार्फत् सो माग पूरा हुनाले बढी भएको मुद्राले शोधनान्तर संकट र विनिमय अवमूल्यन निम्त्याउँछ । तसर्थ यस्तो अवस्थामा मुद्राप्रदाय नियन्त्रण गर्न केन्द्रीय बैंकले बैंकदर , अनिवार्य नगद अनुपातमा वृद्धि गर्दछ । अथवा खुला बजारमा प्रतिभूतिहरु बिकी गर्दछ । यसले गर्दा वाणिज्य बैंकहरुको तरलता कम भई लगानी गर्ने क्षमतामा कमी आई मुद्राको आपूर्ति घटी मागबराबर हुन्छ र आर्थिक स्थिरता प्राप्त हुन्छ । त्यस्तै मुद्राको मागको तुलनामा आपूर्ति कम भयो भने आर्थिक मन्दी, बेरोजगारी उत्पन्न हुन्छ र उत्पादनमा कटौती हुन्छ , जसले अन्ततोगत्वा आम्दानी, बचत, लगानीलाई प्रतिकूल असर पार्दछ । त्यसैले अर्थतन्त्रमा सही ढंगले मुद्रा मागको प्रक्षेपण गरी सोही बमोजिम मुद्राको आपूर्ति गर्नु आवश्यक छ । यही कार्यका लागि मौद्रिक अधिकारीले अवलम्वन गर्ने नीति मौद्रिक नीति हो ।

नेपालको सन्दर्भ

नेपालमा नेपाल राष्ट्र बैंकले मौद्रिक नीतिको तर्जुमा र कार्यान्वयन गर्दछ । वाणिज्य बैंक, विकास बैंक र वित्त कम्पनीहरु मौद्रिक नीति कार्यान्वयनमा मुख्य समकक्षीको रुपमा रहेका हुन्छन् । नेपाल राष्ट्र बैंक ऐन २०५८ आउनुअघिसम्म नेपाल राष्ट्र बैंकले मौद्रिक उपकरणहरुमा आवश्यक परिवर्तन गरी मुद्राप्रदायमा नियन्त्रण गर्ने गर्दथ्यो । औपचारिक मौद्रिक नीतिको व्यवस्था थिएन । यो ऐन आएपछि आर्थिक वर्ष २०५९/६० देखि नेपाल राष्ट्र बैंकले प्रत्येक वर्ष औपचारिक रुपमा मौद्रिक नीतिको तर्जुमा, घोषणा र कार्यान्वयन गर्दैआएको छ । आर्थिक वर्ष २०७३/७४ देखि मौद्रिक नीतिको त्रैमासिक समीक्षा समेत गर्नेगरिएको छ ।

मौद्रिक नीति २०७४ मा भएका व्यवस्थाहरू

आर्थिक वर्ष २०७४/७५ को मौद्रिक नीतिले ७.२ प्रतिशतको लक्षित (बजेटमा) आर्थिक वृद्धिदर हासिल गर्न सहयोग पुग्ने गरी मौद्रिक नीतिको कार्यदिशा तय गरेको छ । मुद्रास्फितिको लक्षित सीमा भने ७ प्रतिशत तोकेको छ । साथै, मुद्रास्फितिमा पर्नसक्ने

दवावलाई नियन्त्रण गर्न मौद्रिक योगाङ्कहरुलाई वाञ्छित सीमाभित्र राख्नेतर्फ मौद्रिक नीति सजग रहेको छ। ब्याजदरलाई उपयुक्त स्तरमा कायम राख्न र ब्याजदरमा आउने उतारचढाव न्यूनीकरण गर्नेतर्फ मौद्रिक नीति केन्द्रित रहेको छ। कृषि, उर्जा, पर्यटन, साना, मझौला तथा अन्य उत्पादनमूलक उद्योग व्यवसायमा हुने बैंक कर्जा प्रवाहलाई मौद्रिक नीतिले उच्च प्राथमिकतामा राखेको छ । वित्तीय सेवाको पहुँच विस्तार गर्न संघीय संरचना अनुसार तय भएका ७४४ स्थानीय तहमा बैंक शाखा विस्तार गर्ने कार्यलाई उच्च प्राथमिकतामा राखिएको छ।

आर्थिक वर्ष २०७४/७५ को लागि विस्तृत मुद्राप्रदाय वृद्धिदर १८ प्रतिशतको सीमाभित्र कायम गर्ने लक्ष्य लिइएको छ। कुल आन्तरिक कर्जा २७.८प्रतिशतले वृद्धि हुने प्रक्षेपण छ । नेपाल सरकारको बजेटसँग तादात्म्य हुने गरी आन्तरिक कर्जा वृद्धिको लक्ष्य निर्धारण गरिएको छ । निजी क्षेत्रतर्फको कर्जा विस्तारको सीमा २० प्रतिशत राखिएको छ । मौद्रिक नीतिको सञ्चालन लक्ष्य तथा उपकरण आर्थिक वर्ष २०७३/७४ देखि कार्यान्वयनमा ल्याइएको ब्याजदर करिडोर पद्धतिलाई समय सापेक्ष परिमार्जन गरिएको छ। स्थायी तरलता सुविधा दरलाई ब्याजदर करिडोरको माथिल्लो सीमाको रुपमा लिइने पद्धतिलाई यथावत कायम गरिएको छ। हाल कायम रहेको ७.० प्रतिशतको स्थायी तरलता सुविधा दरलाई यथावत राखिएको छ। दुई हप्ता अवधिको रिपो दरलाई नीतिगत दरको रुपमा लिइने व्यवस्थालाई यथावत कायम गरिएको छ। दुईहप्ते नीतिगत रिपोदर ५.० प्रतिशत कायम गरिएको छ।

ब्याजदर करिडोर अन्तर्गतको दुईहप्ते निक्षेप संकलन दरलाई तल्लो सीमाको रुपमा लिइने व्यवस्थालाई यथावत कायम गरिएको छ । दुईहप्ते निक्षेप संकलन दरलाई ३.० प्रतिशत कायम गरिएको छ । यो नीतिगत व्यवस्थाले बजार ब्याजदरमा देखिएको उतार चढावलाई न्यूनीकरण गर्न योगदान पुऱ्याउने विश्वास गरिएको छ । हाल यस बैंकले रू. १० अर्ब ८४ करोडको सीमाभित्र रही पुनरकर्जा सुविधा प्रदान गर्दै आएको छ । आर्थिक पुनरुद्धार कोषमा रहेको रू. ५ अर्ब जलविद्युत क्षेत्रमा पुनर्कर्जा उपलब्ध गराउन उपयोग गर्न सकिने व्यवस्था हुन गईरहेको सन्दर्भमा आर्थिक वर्ष २०७३/७४ को यस बैंकको मुनाफाबाट समेत रकम छुट्टयाई करिब रू. २० अर्बको पुनरकर्जा कोष स्थापना गरिनेछ । यस व्यवस्थाबाट जलविद्युत लगायतका रणनीतिक महत्वका क्षेत्रमा सहुलियतपूर्ण बैंक कर्जा प्रवाह गर्न सहयोग पुग्ने विश्वास गरिएको छ।

जलविद्युत, कृषि, पर्यटन, निर्यात, साना एवम् मझौला उद्योग, औषधी उत्पादन, सिमेन्ट, गार्मेन्ट लगायतका उत्पादनशील क्षेत्रलाई समावेश गरी प्राथमिकता प्राप्त क्षेत्रको रुपमा परिभाषित गरिनेछ । वाणिज्य बैंकहरुले कृषि क्षेत्रमा १० प्रतिशत, जलविद्युतमा ५ प्रतिशत, पर्यटन क्षेत्रमा ५ प्रतिशत र बाँकी अन्य प्राथमिकता प्राप्त क्षेत्रमा गरी आफ्नो कुल कर्जाको न्यूनतम २५ प्रतिशत कर्जा अनिवार्य रुपमा २०७५असारसम्ममा प्राथमिकता क्षेत्रमा प्रवाह गर्नुपर्ने व्यवस्था गरिनेछ। विकास बैंक र वित्त कम्पनीहरुले समेत प्राथमिकता प्राप्त

क्षेत्रमा आफ्नो कुल कर्जाको न्यूनतम क्रमशः १५ प्रतिशत र १० प्रतिशत कर्जाप्रवाह गर्नुपर्ने व्यवस्था कायम गरिएको छ । वाणिज्य बैंक तथा वित्तीय संस्था सम्बन्धी ऐन, २०७३ मा भएको व्यवस्था बमोजिम पूर्वाधार विकास बैंक स्थापनाका लागि आवश्यक इजाजत नीति, नियमन र सुपरिवेक्षण सम्बन्धी नीतिगत व्यवस्था गरी पूर्वाधार विकास बैंक स्थापनाका लागि सहजीकरण गरिनेछ । विभिन्न संगठित संस्थाहरुमा रहेको यस बैंकको सेयर लगानी क्रमशः विनिवेश गर्दै लगिनेछ ।

बैंक तथा वित्तीय संस्थाहरुको पुँजी एवम् तरलता अनुपात सम्बन्धी विवेकशील नियमनहरु यथावत राखिएका छन् । राष्ट्रिय स्तरका विकास बैंक र वित्त कम्पनीहरुमा समेत चरणवद्ध रुपमा बासल-३ लागू गर्ने व्यवस्था मिलाइने, वाणिज्य बैंकहरुको कुल निक्षेपमा संस्थागत निक्षेपको अंश २०७५ असारसम्म ४५ प्रतिशत कायम गर्नुपर्ने व्यवस्था गरिएको छ । आर्थिक वर्ष २०७३/७४ को मौद्रिक नीतिको अर्द्ध-वार्षिक समीक्षा मार्फत् कर्जा/प्राथमिक पुँजी-निक्षेप अनुपात गणना गर्दा तोकिएका क्षेत्रमा प्रवाह भएको कर्जाको ५० प्रतिशत घटाउन पाउने सुविधालाई हटाइएको छ । बैंक तथा वित्तीय संस्थाहरुले शेयरको धितोमा जाने मार्जिन प्रकृतिको कर्जा प्राथमिक पुँजीको ४० प्रतिशत रकमसम्म मात्र प्रवाह गर्न पाउने व्यवस्था गरिएकोछ । बैंक तथा वित्तीय संस्थाहरुले प्रदान गर्ने व्यक्तिगत आवासीय घर कर्जाको रू. १ करोडको सीमालाई वृद्धि गरी रू. १ करोड ५० लाख कायम गरिएको छ । काठमाडौं उपत्यकाभित्र रियल स्टेट कर्जा र त्यसको सुरक्षण बीचको अनुपात (एलटीभी रेसियो) हालको ५० प्रतिशतबाट ४० प्रतिशत कायम गर्ने व्यवस्था गरिएको छ । अन्य स्थानका हकमा साविकको ५० प्रतिशत अनुपातलाई निरन्तरता दिइएको छ । यस व्यवस्थाले संघीयता कार्यान्वयन भइरहेको सन्दर्भमा विकेन्द्रित विकासलाई समेत प्रोत्साहित गर्ने विश्वास गरिएको छ । निजी प्रयोजनका सवारी साधनमा ऋण प्रवाह गर्दा सो सवारीको मूल्याङ्कनको अधिकतम ५० प्रतिशतसम्म मात्र बैंकले लगानी गर्न सक्ने व्यवस्थालाई ६५ प्रतिशत पुऱ्याइएको छ ।

बैंक तथा वित्तीय संस्था नभएका गाउँपालिकाहरुमा हालसम्म खाता नभएका नेपाली नागरिकहरुको खाता आर्थिक वर्ष २०७४/७५ भित्र खोलेमा प्रति २५०० खाता बराबर रू. १ करोड निर्ब्याजी सापटी एक वर्षको लागि प्रदान गरिने व्यवस्था भएको छ । संघीय संरचनाअनुसार तय भएका ७४४ स्थानीय तहमध्येका बैंक शाखा नभएका तोकिएका स्थानीय तहमा अनिवार्य रुपमा बैंक शाखा खोल्ने निर्देशन दिइनेछ ।

यसरी आर्थिक वर्ष २०७४/७५ को बजेट र मौद्रिक नीति समष्टिगत आर्थिक वृद्धि र आर्थिक स्थिरतातर्फ उन्मुख भएको देखिन्छ । सिद्धान्ततः बजेटको आर्थिक वृद्धितर्फ र मौद्रिक नीतिको आर्थिक स्थायित्वतर्फ ज्यादा प्रयास केन्द्रित भएतापनि यी दुबैले एकअर्काका उद्देश्य हासिल गर्न परिपूरकको काम गरिरहेका हुन्छन् र नेपालको सन्दर्भमा पनि यही लागू भएको देखिन्छ ।

कर्मचारी सञ्चय कोष र यसका गतिविधि

कर्मचारी सञ्चय कोषले नेपाली सेना, प्रहरी, निजामती राष्ट्रसेवक, सार्वजनिक संस्थानहरु, सरकारी विद्यालय शिक्षकहरुको सञ्चय कोष व्यवस्थापन गर्ने कार्य गर्दछ । नेपालका करीब २८००० कार्यालयहरुले कर्मचारी सञ्चय कोषमा योगदान गरिरहेका छन् (कर्मचारी सञ्चय कोष, नोवेम्वर २०१२) । यसको प्रधान कार्यालय पुल्चोक ललितपुरमा र सरोकारवालाको सेवा दिने विभाग ठमेलमा छ भने अधिराज्यभरि ८ वटा क्षेत्रीय तथा शाखा कार्यालयहरु कार्यरत रहेका छन् । कर्मचारी सञ्चय कोषले सञ्चयकर्ताको सञ्चित रकम परिचालन गरी प्राप्त प्रतिफलबाट आफ्ना करीब पाँच लाख सञ्चयकर्तालाई मुनाफाका अतिरिक्त काजक्रिया अनुदान, दुर्घटना, क्षतिपूर्ति, स्वास्थ्य उपचार सहयोग जस्ता सामाजिक सुरक्षा प्रदान गर्दै आइरहेको छ । यो कोष कर्मचारी सञ्चय कोष ऐन २०१९ अनुसार सञ्चालित छ । कर्मचारी सञ्चय कोषमा अनिवार्य बचतको रुपमा कर्मचारीहरुबाट संकलित झण्डै २२५ अर्व बराबरको स्रोत (२०७३ असार मसान्त) छ । कोषमा रहेको यति ठूलो पूँजीको सुरक्षाको साथै दीर्घकालीन कर्जा प्रवाहको माध्यमबाट देशको आर्थिक विकासमा योगदान पुऱ्याउनु कोषको मुख्य जिम्मेवारी रहेको छ ।

कोषको स्रोतको उपयोगतर्फ नियाल्दा रू. ७ अर्व ८८ करोड बैंक, नगद मौज्दात, रू. ६९ अर्व ४६ करोड लगानीमा, रू. १४४ अर्व ११ करोड कर्जा सापटीमा र बाँकी अन्यमा रहेको देखिन्छ । (नेपाल राष्ट्र बैंक, वार्षिक प्रतिवेदन - २०७२/७३) । कुल लगानीमध्ये रू. ५१ अर्व ३७ करोड बैंकको मुद्दती निक्षेपमा, रू. १५ अर्व ८७ करोड सरकारी ऋणपत्रमा, रू. २ अर्व २२ करोड शेयर लगानीमा रहेको छ । कर्जा सापटीतर्फ नियाल्दा परियोजना कर्जातर्फ रू. २४ अर्व ७५ करोड र सञ्चयकर्ता सापटीतर्फ रू. ११९ अर्व ३६ करोड रहेको छ ।

सञ्चयकर्ताको सेवा सुविधा अभिवृद्धिका लागि बैंकिंग सञ्जाल र सूचना प्रविधिको प्रयोग गर्ने, लगानी व्यवस्थापन प्रभावकारी रुपमा गर्ने, परियोजना कर्जाको असुलीलाई प्रभावकारी बनाई नियमित गर्ने, आर्थिक अनुशासन र पारदर्शिता कायम गरी संस्थागत सुशासनको प्रभावकारिता कायम गर्ने, आन्तरिक नियन्त्रण प्रणालीलाई सुदृढ गर्ने, वित्तीय व्यवस्थापनलाई अन्तर्राष्ट्रिय मापदण्डबमोजिम बनाई कर्जा, तरलता, बजार, कार्यसञ्चालन र ख्याति जोखिमलाई न्यूनीकरण गर्ने, कोष सम्झौतीत वित्तीय कारोवार गर्ने संस्था भएको हुँदा बैंकिंग मान्यता र अभ्यास बमोजिम आफ्ना क्रियाकलापहरु सञ्चालन गर्नुपर्ने जस्ता कुराहरु कर्मचारी सञ्चय कोषका अगाडिका चुनौतीहरु हुन् । यसका अतिरिक्त कुशल बोर्ड र व्यावसायिक व्यवस्थापन एवम् संस्थाप्रति निष्ठावान कोषको जनशक्ति नै कर्मचारी सञ्चय कोषका प्रभावकारिताका परिचायक हुन् ।

वित्तीय बजारमा उपस्थिति जनाएका निजी क्षेत्रका संस्थाहरुको तुलनामा कोषको स्रोतको लगानी व्यवस्थापन खासै प्रभावकारी हुनसकेको देखिँदैन । कोषको करीव ५५ प्रतिशत साधन आफ्नै योगदानदाताहरुलाई ऋणको रुपमा प्रवाह भएको छ । योगदानदाताहरुलाई ऋण प्रवाह त गर्नुपर्दछ, तर यसको अंश ज्यादा हुँदा न त कोषलाई न त अर्थव्यवस्थामा उल्लेख्य योगदान

पुग्दछ । करीब २० प्रतिशत रकम मुद्दती निक्षेपमा राखिएको अवस्था छ । तरलतालाई केही राहत दिए पनि यसले कोषको लगानीको सजिलो तर सस्तो बाटो खोजेको जस्तो आभास मिल्दछ। बाँकी २५ प्रतिशत लगानी अन्य शीर्षकमा रहेको छ । आधुनिक समयमा कोषले आफ्नो स्रोतको उपयोग (लगानी) गर्दा पोर्टफोलियो व्यवस्थापनका आधुनिक सिद्धान्तहरुको आधारमा गर्नुपर्दछ, जसले लगानीको सुरक्षा, विविधता, लाभदायकता, तरलता, मुलुकको आर्थिक विकास आदि सम्पूर्ण कुराहरुको सन्तुलित प्रत्याभूति दिन्छ । कोषले म्युचुअल फण्ड, भेञ्चर क्यापिटल, सेक्युरिटाइजेशन, इक्विटी इन्भेष्टमेण्ट, जलविद्युत आयोजनाहरुमा, अन्य पूर्वाधारहरुमा लगानी आदि उपायहरुद्वारा आफ्नो स्रोतलाई विविधिकृत रुपमा लगानी गरी प्रतिफल उच्च बनाउन सक्छ भने बैंक निक्षेप, नगद र सरकारी प्रतिभूतिहरुमा लगानी गरेर तरलता सुदृढ गर्नसक्छ । अत्याधुनिक यान्त्रिक प्रविधिको प्रयोग गर्नु पनि उत्तिकै आवश्यक छ । कोषले राष्ट्र सेवक कर्मचारी, प्रहरी, सेना, शिक्षकवाहेक अन्य क्षेत्रमा संलग्न व्यक्तिहरुको पनि योगदान समेट्न सके स्रोत अझ फराकिलो हुनसक्छ । संघीय संरचनामा कोषको सेवा प्रवाहको भूमिका कस्तो हुने भन्ने बारेमा समेत अहिल्यै सुस्पष्ट हुनु जरुरी छ ।

सरकारी वित्त नीति, मौद्रिक नीति र कोषका गतिविधि बीच समन्वय

कर्मचारी सञ्चय कोष एक सम्झौतीत वित्तीय संस्था हो, जसले नेपालको वित्तीय प्रणालीमा ५.४ प्रतिशत अंश ओगटेको छ। एउटै संस्थाले यति अंश ओगट्नु निश्चय नै महत्वपूर्ण कुरा हो । मौद्रिक नीति कर्जा, व्याजदरसँग सम्बन्धित नीति भएको हुनाले सो नीतिले तय गरेको व्याजदरकै आधारमा कोषले आफ्ना योगदानकर्ता र ऋणीहरुसँग कर्जा व्यवहार गर्नुपर्दछ । अर्कातिर मौद्रिक नीतिको आर्थिक स्थायित्व र आर्थिक विकासको उद्देश्य पूरा गर्न कोषले कति कर्जा कुन क्षेत्रमा प्रवाह गरेको छ भन्ने कुराले महत्वपूर्ण भूमिका खेल्दछ । वित्त नीतिको कुरा गर्दा सरकारको आर्थिक विकासका लक्ष्य पूरा गर्नका लागि पूर्वाधार, जलविद्युत आदि क्षेत्रमा लगानी गर्नुपर्ने हुन्छ जुन कोषको लगानीबाट समेत सम्भव हुन्छ । अर्कातिर कोषको अल्पकालीन तरलता कायम गर्न सरकारी प्रभूतिहरुमा लगानी गर्नुपर्ने हुन्छ, जुन सरकारी वित्तसँग सम्बन्धित हुन्छ । सरकारले बनाएका नीति नियमहरु कोषले पनि पालना गर्नुपर्ने हुन्छ । यसरी मौद्रिक नीति, सरकारी वित्त नीति र कोषका गतिविधिहरुबीच घनिष्ठ अन्तरसम्बन्ध रहेको पाइन्छ ।

सन्दर्भ सामग्री

१. नेपाल सरकारको बजेट २०७४
२. मौद्रिक नीति २०७४, नेपाल राष्ट्र बैंक
३. कोषः आर्थिक विशेषांक २०७३, कर्मचारी सञ्चय कोष
४. रामानन्द ठाकुर, “मुद्रा, बैंकिंग र अन्तर्राष्ट्रिय व्यापारको सिद्धान्त”

परियोजना लगानीमा बदलिदो अवधारणा र कोषको लगानी नीति बीच समन्वयको आबश्यकता

जितेन्द्र घिताल*

पृष्ठभूमि

सामाजिक सुरक्षणको विश्व इतिहास हेर्दा यसको औपचारिक शुरुवात सन् १८८९ मा पहिलोपटक बृद्धहरुको लागि सामाजिक बीमा (Old age social insurance) को रुपमा जर्मनीबाट भएको पाइन्छ। त्यसपछिको समयमा सबैजसो देशहरुले आफ्नो संरचना अनुरुपका कार्यक्रमहरु बनाई सामाजिक सुरक्षा प्रदान गर्दै आएको देखिन्छ। आज विश्वभरि नै सामाजिक सुरक्षाको विषय देशको प्रमुख राजनैतिक र आर्थिक मुद्दाको रुपमा विकास भइरहेको छ।

मावन अधिकारको विश्वव्यापी घोषणापत्रको प्रकरण २२ मा सामाजिक सुरक्षणलाई महत्वकासाथ राखिएको छ। यसभित्र सामाजिक सुरक्षण अन्तगत प्रत्येक व्यक्तिको आर्थिक, सामाजिक र सांस्कृतिक अधिकारको उपयोग गर्न पाउने विषयलाई व्याख्या गर्दै यसमा प्रत्येक राष्ट्रले आफ्ना जनताहरुलाई आफ्नो प्रयास र अन्तर्राष्ट्रिय सहयोग मार्फत आफ्नो देशको संरचना तथा श्रोत साधनको आधारमा ती अधिकारहरु उपयोग गराउनुपर्दछ भनिएको छ। सामाजिक सुरक्षणको दायरा भित्र धेरै विषयहरु समावेश भएतापनि मुख्यतया ३ किसिमका सुरक्षणहरु प्रदान हुदै आएको पाइन्छ। पहिलो किसिमको सुरक्षण भनेको समाजिक बीमा (Social Insurance) हो, जसमा अवकाश, बेरोजगारी तथा असक्तता सम्बन्धि योजनाहरु समावेश गरिन्छन्। दोश्रो किसिमको सुरक्षण भनेको मुख्यतया सेवा (Services)संग सम्बन्धित छ जस्तै बिरामी, कामको सिलसिलामा हुने स्वास्थ्य तथा सुरक्षा सम्बन्धि विषयहरु आदि र तेश्रो किसिममा आधारभूत सुविधाहरु (Basic Services) पर्दछन। यसमा शरणार्थी तथा अन्य समूहलाई आधारभूत सुविधाहरु अन्तर्गत गास, बासको व्यवस्था पर्दछ र केही देशहरुले मात्र यस किसिमका सुरक्षण दिने गरेको देखिन्छ।

नेपालको सन्दर्भमा सरकारबाट यस क्षेत्रमा केही प्रयासहरु भएका छन् जुन सामाजिक सुरक्षणका तत्व (Elements) को रुपमा मात्र छरिएर रहेका छन्। यी छरिएर रहेका अंशहरुलाई सामाजिक

* ना.मु.अ., क.सं. कोष।

सुरक्षण रणनीतिको मुल खण्डमा एकिकृत गरी संगठित सकिएको छैन, जुन यस क्षेत्रको लागि ठूलो चुनौतीको रुपमा देखिन थालिसकेको छ । आ.ब २०७४/०७५ को सरकारको बार्षिक कार्यक्रम तथा बजेटमा समेत अघिल्ला आर्थिक बर्षका सामाजिक सुरक्षणसँग सम्बन्धित कार्यक्रमहरुलाई निरन्तरता दिँदै केही नयाँ विषयहरु पनि स्पष्टसँग समावेश गरिएका छन् । यसैले सामाजिक सुरक्षाको व्यापकतासँगै योसँग सम्बन्धित भई अग्रणी संस्थाको रुपमा करिब पाच दशक भन्दा बढी समयदेखि कार्य गर्दै आएको कर्मचारी सञ्चय कोषको भूमिकामा अब निश्चिय नै जिम्मेवारी र चुनौती दुवै थपिएको छ ।

सुरक्षण कोषको स्रोत

विश्वभरि नै सामाजिक सुरक्षा प्रदान गर्ने निकायहरुको वित्तीय अबस्थालाई ज्यादै नै महत्वका साथ हेरिन्छ । यो किन पनि महत्वपूर्ण विषय छ भने सम्पूर्ण सुरक्षणका कार्यक्रमहरुको कार्यान्वयन ति निकायहरुको वित्तीय सक्षमता (Financial Sustainability) मा निर्भर रहन्छ । त्यसैले संस्थाले संचालन गरेका कार्यक्रमहरु दिगो हुन प्रभावकारी श्रोतको परिचालन आवश्यक हुन्छ । सामान्यतया सामाजिक सुरक्षण कोषमा जम्मा हुने रकमको स्रोत तीन किसिमको रहेको पाइन्छ । पहिलो स्रोत भनेको रोजगारदाता, रोजगारी गर्ने व्यक्ति तथा सरकारी क्षेत्रबाट आउने योगदानको रकम हो । दोश्रो स्रोत भनेको राज्य संयन्त्र भित्र नै रकमान्तर भई आउने रकम जस्तै छुट्टयाइएको कर तथा मुनाफा(Earmarked Tax and Profits), साधारण आय तथा अन्तर्राष्ट्रिय ऋण रकम हो र तेश्रो स्रोत भनेको विभिन्न व्यवस्थाहरु जस्तै साना कर्जा तथा बीमा (Micro Credit and micro Insurance) अन्य समुदायमा आधारित सुरक्षण कार्यक्रमहरु आदि हो ।

नेपालको सन्दर्भमा पनि यी तिनै किसिमका श्रोतहरु छन् तर तिनीहरु एकीकृत तथा संगठित छैनन् । यहाँ धेरैवटा स्विकृत अवकाश कोषहरु भएतापनि कर्मचारी सञ्चय कोषले रोजगारीमा रहने व्यक्ति तथा रोजगारदाताबाट प्राप्त हुने सञ्चय कोषको रकम संकलन गरी यसलाई मात्र परिचालन गर्ने गरेको छ । यसैगरी सरकार स्वयम तथा अन्य स्वीकृत अवकाश कोष संचालन गर्ने निकायहरुले भने अन्य किसिमका स्रोतहरु परिचालन गर्ने गरेका छन ।

स्रोत परिचालन र सुरक्षण कार्यक्रमहरूको दिगोपन

करिब १८६ वटा राष्ट्रहरुका सामाजिक सुरक्षण संस्थाहरु सम्मिलित अन्तर्राष्ट्रिय संस्था ISSA (International Social Security Association) ले सामाजिक सुरक्षण संस्थाको संचालन सम्बन्धमा समय समयमा विभिन्न निर्देशिका जारी गर्दै आएको छ । स्रोत परिचालन सम्बन्धमा पनि केही निर्देशिकाहरु छन् जसमा श्रोत परिचालन वा लगानी (Investment) गर्दा पालना गर्नुपर्ने सिद्धान्त, संस्थाभित्र लगानीको लागि हुनुपर्ने संरचना, लगानीको सुरक्षा तथा यससँग सरोकार राख्ने व्यक्ति (Stakeholder) प्रतिको उत्तरदायित्व आदि बिषय समावेश गरिएका छन् ।

विकासशील देशको सन्दर्भमा भन्ने हो भने

अवकाश कोषका रकम सरकारले पूर्वाधार क्षेत्रमा स्वदेशी पूँजीको रुपमा प्रयोग गर्ने गरेको पाइन्छ। सरकारले योगदानकर्ताहरुलाई निश्चित प्रतिफलको प्रतिबद्धता दिई यस्ता रकमलाई पूर्वाधार विकासमा स्वदेशी पूँजीको रुपमा प्रयोग गर्ने गर्दछ भने पूर्वाधार क्षेत्रमा ठूलो लगानी आवश्यक पर्ने तथा यस्ता लगानीको अवधि लामो समयसम्म रहने भएकोले दिर्घकालीन लागनीलाई आफ्नो लगानी पोर्टफोलियोको महत्वपूर्ण हिस्सा बनाउने उद्देश्यले सामान्यतया अवकाश कोषहरुले पनि यस्तो क्षेत्रमा भएको लगानीलाई प्रोत्साहन गर्दछन । अवकाश कोषहरुमा औसत योगदान शुरु गर्ने समय र यसबाट भुक्तानी प्राप्त गर्ने समयबीच लामो अवधि रहने भएकोले यी कोषहरुको परिचालन गरी यसबाट लिने प्रतिफलको अवधि पनि सामान्यतया दिर्घकालीन नै बनाइन्छ त्यसैले प्राप्त स्रोतको परिचालन गर्दा पूर्वाधार विकासका दिर्घकालीन परियोजनाहरुमा लगानी गर्ने गरिन्छ ।

कर्मचारी सञ्चय कोषको सन्दर्भ

आर्थिक बर्ष २०७३।७४ मा कर्मचारी सञ्चय कोष ऐन २०१९ मा संशोधन भएको छ । यसले कोषको दायरा विस्तार गर्नुका साथै लगानीको अन्य थप अवसरहरु समेत खुल्ला गरेको छ। स्वरोजगार तथा बैदेशिक रोजगारमा गएका व्यक्तिहरु समेतले कोषमा रकम जम्मा गर्न पाउने भएका छन् यसबाट कोषको स्रोत निकै ठूलो हुने देखिन्छ । यसैगरी संशोधित ऐनले कोषलाई पूँजीबजार, आवास योजनाहरु पूर्वाधार विकासको क्षेत्र आदिमा आफ्नो स्रोत लगानी गर्ने बाटो खुल्ला गरेको छ ।

कर्मचारी सञ्चय कोषको लेखापरीक्षण भएको पछिल्लो वित्तीय बिवरणमा लगानीको अबस्था हेर्ने हो भने कुल श्रोतको करिब ५३ प्रतिशत रकम सञ्चयकर्ताहरुलाई दिने ऋणमा नै लगानी भएको देखिन्छ । यस बाहेक विभिन्न शिर्षक अन्तर्गत रहेर परियोजना कर्जातर्फ कूल श्रोतको करिब १० प्रतिशत मात्र लगानी गरेको देखिन्छ। यसैगरी मुद्दती निक्षेपमा कुल कर्जाको करिब २६ प्रतिशत लगानी भएको पाइन्छ। लगानी भएका मुख्य क्षेत्रहरु तथा यसको प्रतिफल हेर्ने हो भने कुल आम्दानीमा परियोजना कर्जाबाट करिब १६ प्रतिशत, सञ्चयकर्ता सापटीबाट करिब ६० प्रतिशत र मुद्दती निक्षेपबाट करिब १५ प्रतिशत आम्दानी भएको देखिन्छ ।

विद्यमान लगानीका क्षेत्र तथा यसबाट भएको प्रतिफललाई विश्लेषण गर्दा कोषको मुल ऐन संशोधन भई नयाँ लगानीको सम्भाव्यता देखिएको तथा ऐनले पूर्वाधार क्षेत्रमा लगानी बढाउन प्रत्यक्ष अप्रत्यक्ष रुपमा सहज बनाएको कारणबाट समेत कोषको लगानी रणनीतिमा परिवर्तन आवश्यक भएको देखिन्छ ।

वित्तीय बजारमा देखिने व्याजदर परिवर्तन कर्मचारी सञ्चय कोषको लागि प्रायः उच्च जोखिमको विषय बन्ने गरेको छ । बैक तथा वित्तीय संस्थाले सजिलै निक्षेप र कर्जाको व्याजदरमा परिवर्तन गर्ने गरेका भए पनि कोषले सञ्चयकर्ताहरुसँग लिने दिने व्याजदरमा परिवर्तन गर्न सक्दैन । कर्मचारी सञ्चय कोषको कोष रकमको लागत (Cost of Fund) ती संस्था भन्दा निकै माथि रहने गरेको र राष्ट्रिय स्तरका ठूला लगानीका संभाव्य परियोजनाहरुको कमि रहेको सन्दर्भमा कोषले आफ्नो कोषको लगानीको

पोर्टफोलियो व्यवस्थापन गर्न बैक तथा वित्तीय संस्थामा रहने निक्षेपमा केही हदसम्म भर पर्नुपर्ने समेत अबस्था रहेकोले व्याजदर परिवर्तनको जोखिम उच्च रहन गएको भन्न सकिन्छ। यस्तो अबस्थामा कोषको वित्तीय सक्षमताको लागि कोषको लगानी दिर्घकालीन परियोजनाहरु तथा अन्य बैकल्पिक लगानीका क्षेत्रहरु तर्फ केन्द्रित हुनुपर्ने देखिन्छ ।

कर्मचारी सञ्चय कोषले आफूसँग भएको सञ्चयकर्ताहरुको कोष कट्टि रकमको मौज्दात र सम्पत्तिको परिचालन कर्मचारी सञ्चय कोष ऐन २०१९ (नबौ संशोधन(२०७३) सहित) को दफा १९ को अधिनमा रहेर गर्ने गर्दछ। यस ऐन भित्र कोषले संगठित संस्थाको स्वीकृत ऋणपत्र, बैकको मुद्दती, शेयर लगानी, सञ्चयकर्ता सापटी, निजी क्षेत्रका परियोजनाहरु, आवास योजनाहरु, म्युचयल फण्ड र नेपाल सरकार वा नेपाल सरकारको स्वामीत्व वा नियन्त्रणमा रहेका निकायद्वारा प्रवर्द्धित उर्जा उत्पादन र प्रशारण, कृषि विकास, पर्यटन तथा ठूला पूर्वाधार निर्माणको क्षेत्रमा लगानी गर्न सक्ने व्यवस्थाहरु रहेका छन ।

नेपालको बैकिङ प्रणाली तुलनात्मक रुपमा सानो र छरिएर रहेको अवस्थामा थिए जसले गर्दा ठूला ठूला परियोजनाहरुको लागि लगानीको स्रोत जुटाउन कर्मचारी सञ्चय कोष लगायतका अन्य अवकाश कोषहरुको जरुरी हुने गर्दथ्यो, तर पछिल्लो समयमा बैंक तथा वित्तीय संस्थाहरु पनि पुँजी र निक्षेपको हिसाबले सबल हुदै गइरहेका छन् यसले गर्दा बैकल्पिक व्यवस्था नभएको अवस्थामा ती अवकाश कोषहरुको लगानीको दायरा सीमित हुन सक्ने जोखिम देखिन्छ । विगतदेखि नै नेपालको पूर्वाधार विकासमा आवश्यक वित्तीय स्रोत विश्व बैक, एसियालि विकास बैक, अन्तर्राष्ट्रिय मुद्रा कोष जस्ता विदेशि वित्तीय संस्थाबाट हुदै आइरहेको छ। यस्ता संस्थाहरुले यहाँका सडक, दुरसञ्चार, जलविद्युत तथा अन्य पूर्वाधारका क्षेत्रमा लगानी गर्ने गरेका छन् । तर पछिल्लो समयमा केही सरकारी निकाय तथा कोष लगायतका स्वदेशी गैरबैकिङ वित्तीय संस्थाहरु जलविद्युतको क्षेत्रमा लगानी गर्न तयार भएका देखिन्छन । कोषले पनि माथिल्लो तामाकोशी पछि करिब ६८८ मेगावाटको बेतन कर्णाली सञ्चयकर्ता जलविद्युत आयोजना बनाउन पहल गरिरहेको छ । यी प्रयासहरुको बाबजुद पनि देशको आर्थिक, राजनैतिक तथा सामाजिक परिस्थितीले ज्यादै नै ठूला परियोजनाहरु (Mega Project) बन्ने संभावना न्युन रहेको, बन्न लागेका यस्ता परियोजनाहरुमा विदेशी दातृ निकाय वा वित्तीय संस्थाको दबदबा रहने र मध्यम तथा साना परियोजनाहरुमा बैकिङ क्षेत्रबाट नै लगानी जुट्न सक्ने अवस्था दिनानुदिन बढ्दै गइरहेको सन्दर्भमा कोषको परियोजना कर्जा व्यवस्थापन थप जटिल बन्दै गइरहेको महसुस गर्न सकिन्छ।

नेपालको बैकिङ् क्षेत्र पूर्णरुपमा सक्षम नभइसकेको र बैक तथा वित्तीय संस्थाहरु ठूलो निक्षेपको लागि तथा परियोजना विकास गर्ने (Project Developer) हरु समेत आफ्नो परीयोजनामा लगानी जुटाउन कोष लगायत संस्थाहरुमा निर्भर रहने अबस्थामा कोषबाट लगानी गरिएका परियोजना कर्जाहरु (Project Financing) मा व्यावसायिकता भन्दा धितोलाई प्राथमिकता दिने गरिएको थियो । संभाव्य परियोजनाहरुलाई

व्यावसायिक योजनाको आधारमा परियोजनालाई नै धितोको रुपमा लिई कर्जा प्रवाह गर्न सकिने परियोजना कर्जाको अवधारणा कार्यान्वयन हुन नसक्दा कोषले पछिल्लो समयमा आएका परियोजनाहरुमा लगानी गरेको देखिदैन ।कोषले परियोजना कर्जा बाहेक लगानी गरेको अर्को क्षेत्र भनेको सञ्चयकर्ता सापटी हो जसमा कोषको सबैभन्दा बढी लगानी रहेको छ। सञ्चयकर्तालाई दिने किसिमको खुद्रा वा फुटकर कर्जा (Retail Loan) व्यवस्थापनमा तुलनात्मक रुपमा बढी स्रोत साधन खर्चनु पर्ने रकम समयमा कोषको लगानीको क्षेत्रगत संरचना (Loan Portfolio) घटबढ गर्न नसक्ने भएकोले व्याजदरको कारणले हुने मुद्दती निक्षेपको असन्तुलन सजिलै व्यवस्थित नहुन सक्छ । सामाजिक सुरक्षण संस्थाको रुपमा रहेको कोषको स्रोत परिचालन नीति वा यसको लगानी नीति बैक तथा वित्तीय संस्थाको स्रोत परिचालन नीति जस्तो नभई केही कठोर (Conservative)हुन सक्छ तथापि कोष केही परियोजनाहरुमा बैक तथा वित्तीय संस्थाहरुसंगै सहवित्तीयकरणमा समेत समावेश भएको छ । त्यसैले यस्तो अवस्थामा कोषले परियोजना कर्जाको अवधारण पूर्ण तरिकाले कार्यान्वयन गर्नु र कोषको परियोजना लगानी नीतिमा परिमार्जन गरी अन्य संभाव्य क्षेत्रमा लगानी विस्तार गर्नु अत्यन्त जरुरी छ । संशोधित ऐनको कारणबाट दायरा विस्तार भई कोष रकममा हुने अत्यधिक बृद्धि समेतलाई दृष्टिगत गर्दा विद्यमान परियोजना कर्जा लगानी नीतिमा सुधार गरी समय सापेक्ष बनाउनु आवश्यक देखिन्छ ।

सामाजिक सुरक्षण संस्था भएकोले कोषको लगानी नीतिमा धेरै सिमितता हुनु स्वभाविक हो । तर बदलिँदो समयसंगै प्रतिस्पर्धि बजारमा अबसरहरुको अधिकतम उपयोग गर्न कोषले ऐनले दिएको अधिकार प्रयोग गरी सहायक कम्पनीहरु स्थापना गरी ती कम्पनीमार्फत लगानी बढाउन सक्ने संभाबनालाई अध्ययन गरी कार्यान्वयन गर्नुपर्ने देखिन्छ । यसका लागि देशको समष्टिगत आर्थिक एवम् राजनैनिक विकासक्रम तथा बजारको अबस्था अनुरुप व्यवस्था हुनेगरी कोषको परियोजना कर्जा प्रवाह कार्यविधि र नीतिमा सुधार गर्नु पर्दछ ।

सुरक्षित भविष्यको लागि

सञ्चय कोषको व्यवस्था गरौं ।

कोषको e-service (Internet)

सञ्चयकर्तालाई सहज, सरल र प्रभावकारी सेवा प्रदान गर्ने लक्ष्य लिएर कोषले ई-सर्भिस सेवा प्रारम्भ गरेको हुँदा यसबाट लाभान्वित हुन सञ्चयकर्ता तथा सञ्चय कोष कट्टी गर्ने कार्यालयलाई अनुरोध छ ।

क. सञ्चयकर्ताका लागि इ-सर्भिसबाट उपलव्ध सेवाहरु

- आफ्नो व्यक्तिगत कोष, तथा घर सापटी एवम् शैक्षिक सापटी, सरल चक्र कर्जा हिसाव हेर्न तथा Download गर्न सकिने
- विशेष सापटी प्राप्त गर्न सकिने रकम, कुन समयमा वुझाउँदा के कति वुझाउनु पर्दछ, पुनः सापटी पाप्त गर्ने सम्वन्धि जानकारी लगायतका विशेष सापटी सम्वन्धि जानकारी प्राप्त गर्न सकिने
- दोहोरा खाता एकीकरणको लागि कोषलाई जानकारी दिन सकिने, व्यक्तिगत विवरण सच्याउन आवस्यक भए अनुरोध गर्न सकिने
- पुरानो हर हिसाव हेर्न तथा कुनै सुझाव भए दिन सकिने र कार्यालयले फाटवारी ध्भद उयकतष्लन गर्न सकिनेछ ।

ख. सम्बन्धित कार्यालयको लागि इ-सर्भिस (internet) बाट उपलव्ध सेवाहरु

- आफ्नो कार्यालय अन्तर्गतका कर्मचारीको नाम, परिचय पत्र नम्वर तथा अन्य विवरण प्राप्त गर्न सकिने
- आफूले पठाएको सञ्चय कोष कट्टीको फाँटवारी कोषमा प्राप्त भए, नभएको तथा खातामा जम्मा भए, नभएको जानकारी पाउन सकिने
- आफ्नो कार्यालयको फाँटवारी Web posting गर्न सकिने ।

ग. सेवा प्राप्त गर्ने प्रकिया

- यो सेवा लिनको लागि कोषको website: www.epfnepal.com.np मा उपलव्ध आवेदन फाराम भरी कोषको ठमेल स्थित सम्वन्धित शाखा वा कोषका शाखा कार्यालयहरुमा पेश गरी user name र Password लिनु पर्दछ ।
- आवेदन दिने सञ्चयकर्ता वा कोषकट्टी गरी पठाउने कार्यालयलाई कोषले तोकेको प्रकिया पूरा गरी User name र password उपलव्ध गराउने छ ।
- थप जानकारीको लागि कोषको ठमेल स्थित सम्वन्धित शाखाहरुमा वा कोषका जिल्ला स्थित शाखा कार्यालयहरुमा सम्पर्क गर्नु हुन ।

संगठनात्मक विकासको लागि हस्तक्षेप र कर्मचारी सञ्चय कोषको सन्दर्भ

ओम कृष्ण श्रेष्ठ*

विषय प्रवेशः

गतिशीलता सामाजिक परिदृश्यको नियमित प्रकृया हो । यसले पक्षहरुमा आएको परिवर्तन अनुकूल आफूमा पनि परिवर्तनको आवश्यकता बोध गराउँछ । अन्यथा डार्विनको survival of the fittest को सिद्धान्त लागु हुन्छ र परिवर्तन आत्मसात गर्न नसक्ने पक्ष परिदृश्यबाट हराउन वाध्य हुनु पर्दछ । सामाजिक अंगको रुपमा संगठनको जीवन पनि यो दार्शनिक पक्षबाट अलग हुँदैन । आफ्नो कार्य दक्षता प्रदर्शन गर्दै सांगठनिक जीवनको निरन्तरताका लागि उसले पनि परिवर्तन अनुकूलन गर्नै पर्छ । प्राकृतिक परिवर्तनको प्रकृया मात्र अवलम्वन गर्ने हो भने परिवर्तनसंग असामन्जस्य हुने क्रममा उसको जीवनको अन्त्य अवस्यम्भावी हुन्छ । यो प्राकृतिक प्रक्रियाको स्वाभाविक अन्त्यबाट संगठनलाई जोगाउन force measure को रुपमा परिवर्तनको लागि हस्तक्षपको आवश्यकता हुन्छ। यस्तो हस्तक्षेपमा विविध कारणले परिवर्तनलाई अवरोध गरिरहेका पक्षहरुलाई परिवर्तनको निमित्त सकृय वनाउन उत्प्रेरित गर्ने प्रयास हुन्छ। व्यवस्थापनको संगठनात्मक व्यवहार सम्वन्धि अध्ययनमा यसलाई संगठनात्मक विकास हस्तक्षेप (Organizational Development Intervention)भनिन्छ ।

हस्तक्षेप भन्नाले आन्तरिक पक्षहरुको अन्तर्क्रियाबाट अपेक्षित नतिजा प्राप्त नभएको अवस्थामा त्यस्तो नतिजाका लागि वाह्य पक्षबाट गरिने प्रयासलाई बुझाउँदछ । खासगरी परिवर्तनलाई आत्मसात गर्न असमर्थ हुने वा कतिपय अवस्थामा त्यसको विरोध समेत गर्ने पक्षलाई ठिक बाटोमा डोऱ्याउन हस्तक्षेपको आवश्यकता पर्दछ । संगठनको जीवनमा विविध कारणले परिवर्तनका अवरोधहरु खडा भएका हुन्छन् । जब ती अवरोधहरुले संगठनको नियमित कार्यको सहज प्रवाहलाई पनि अवरोध सृजना गरेको हुन्छ वा संगठनको विकास र विस्तारको अपरिहार्य आवश्यकतालाई सम्वोधन गर्न असफल बनाई रहेको हुन्छ, त्यतिवेला संगठनात्मक विकासमा हस्तक्षेपको आवश्यकता पर्दछ ।

* ना.मु.अ. क.स. कोष ।

मूलतः एउटा संगठनको जीवनमा परिवर्तनका लागि त्यसमा कार्यरत कर्मचारीहरुको कार्य संस्कृति र सामूहिक व्यवहार (group behavior) जिम्मेवार रहेको हुन्छ । परिवर्तनका लागि अवरोध व्यक्तिको अन्तर्मनमा नै रहेको हुन्छ । जवसम्म ऊ परिवर्तनको लागि तयार रहँदैन, तवसम्म संगठनमा नयां प्रयोगको सम्भावनालाई न्युन बनाउँदछ । कतिपय अवस्थामा त यसले अवरोधको रुपमा काम गर्दछ। व्यक्तिको परिवर्तन प्रतिको अक्षमता वा अनिच्छा सामूहिक रुपमा प्रकट भएपछि यसले हस्तक्षेपको आवश्यकता दर्शाउदछ । यसैले सांगठनिक हस्तक्षेप आम रुपमा संगठनमा काम गर्ने कर्मचारीहरुको कार्य व्यवहारसंग सम्वन्धित छ र यसले परिवर्तनको लागि अपर्र्याप्त रहेको कार्य दक्षताको आपूर्ति तथा सकारात्मक मानसिक सचेतना अभिवृद्धिलाई जोड दिएको हुन्छ ।

परिवर्तनको लक्ष्यः

संगठनात्मक हस्तक्षेपले संगठनमा Transformational वा Gradual दुवै खाले परिवर्तनलाई सम्भव बनाई दिन सक्छ । मुलतः Transformational परिवर्तन यसको लक्ष्य भएपनि स्थापित मानवीय व्यवहार परिमार्जन एकै पटक सम्भव नहुने हुँनाले प्राविधिक प्रकृतिको भन्दा मानवीय व्यवहारसंग सम्वन्धित प्रवृतिहरुको परिवर्तनका लागि Gradual परिवर्तनको तरिका अपनाउनु उपयुक्त मानिन्छ ।

संगठनको व्यवहारवादी सिद्धान्तले संगठन भित्रका कतिपय स्वभाविक मानवीय व्यवहारहरु परिवर्तनको लागि अवरोधकको रुपमा रहेका हुन्छन् भन्ने मान्यता राखेको हुन्छ। जस्तै कतिपय प्राविधिक परिवर्तनको लागि त्यस्तो प्रविधिको प्रयोगमा अभ्यस्त नभएका व्यक्तिहरुले परिवर्तन पछि आफ्नो महत्वमा कमी आउने डरका कारण नयां प्रविधि प्रयोगलाई आशय पूर्वक विरोध गर्न सक्छन् । यसका लागि Transformational परिवर्तनको प्रक्रिया अवलम्वन गर्नु पर्ने हुन सक्छ । यस्तो प्रक्रियामा संस्थाको आधारभूत लक्ष्य उद्देश्य नै पनि परिवर्तन गरेर जान सकिन्छ। परिवर्तित लक्ष्य उदेश्य प्राप्तिका लागि संगठन संरचनाहरुमा पनि व्यापक परिवर्तन गर्नु पर्ने हुन्छ । यसको साथै संगठनमा विद्यमान रहेका व्यवहारिक मूल्य मान्यता आदिमा समेत परिवर्तनको खांचो हुन्छ । तर स्थापित पुराना मान्यताहरु जुन परिवर्तिन सन्दर्भमा अव्यवहारिक एवम् अनुकूलन नहुने खालका हुन्छन तिनको परिवर्तनको लागि हस्तक्षेपको आवश्यकता पर्दछ ।

Gradual परिवर्तनको लागि हस्तक्षेप मुलतः वातावरणमा हुने नियमित परिवर्तनलाई आत्मसात गर्दै अगाडि वढ्ने प्रयोजनको लागि व्यावहारिक मानिन्छ । यस्तो परिवर्तनका लागि Learning, Changing,Adopting को तरिका अपनाइन्छ । अर्थात learningorganization मा वातावरणमा भई रहेको नयां विकासलाई सस्थाका कर्मचारीहरुले निरन्तर सिक्ने प्रयास गर्दछ र त्यस अनुसार आफ्ना कृयाकलापहरुलाई परिवर्तन गर्दै जाने गर्दछ। अन्ततः उनीहरुले वातावरणमा आफूलाई समायोजन गर्दछ । यसका लागि खासगरी कर्मचारीहरुलाई नयां व्यवस्थापकीय प्रयोगको अभ्यासलाई निरन्तरता दिन प्रोत्साहन गरिन्छ । सिक्ने प्रयोजनको लागि उनिहरुलाई

आवश्यक मात्रामा सवल एवम् स्वतन्त्रता दिने गरिन्छ । सिक्ने सस्कृतिको विकासको लागि गरिने यस्तो हस्तक्षेप निरन्तर जारी राख्नु पर्दछ।

नवप्रवर्तनको लक्ष्यः

संगठनात्मक विकासको लागि हस्तक्षेपको अर्को महत्वपूर्ण उद्देश्य नव प्रवर्तनको लागि पनि हो । प्रतिस्पर्धात्मक बजारमा संस्थाहरुको सफलताको मूल भनेको नवप्रवर्तन गर्न सक्ने क्षेमता हो । किनभने यसले समय लागत र प्रयासको मात्रामा कमी ल्याउदै आफ्नो उत्पादनलाई बढी प्रतिस्पर्धि बनाउन मद्धत गरेको हुन्छ। प्राविधिक विकासको नयाँ प्रयोगलाई पहिल्याउन नसकी परम्परागत प्रणाली मात्र अपनाई रहने संस्थाहरुको लागि विकासका लागि हस्तक्षेप मार्फत नव प्रवर्तनको लागि हरदम तयार रहन प्रोत्साहन गरि रहनु पर्दछ । सस्थालाई Learning organization को रुपमा विकास गर्नु, संस्था भित्र प्रयोग भई रहेको प्रविधि र वाह्य वातावरणमा विकास भई रहेको नयां प्रविधि बीचको फरक पहिचान गरी नयाँ प्राविधि प्रयोगको खांचो पहिल्याउनु, कर्मचारीहरुमा प्राविधिक विकासको सम्वन्धमा सचेतना अभिवृद्धि गरि रहनु, प्राविधिक अनुसन्धानको क्षेत्रमा योजनावद्ध ढंगले अगाडि वढ्न सक्ने अवस्था कायम राख्नु आदि नवप्रवर्तनका लागि गरिने हस्तक्षेपहरु हुन सक्दछ।

परम्परागत मान्यताको कारण सामान्यतः संस्थाहरुमा नव प्रवर्तनतिर भन्दा यथास्थितिको प्रवृतिमा रही रहने संस्कार कायम रहेको हुन्छ। परिवर्तनको लागि नवप्रवर्तन आवश्यक हुने हुनाले खास गरी अध्ययन अनुसन्धानमा निरन्तर लागी रहने र नया प्रविधि, काम गर्ने नयां तौरतरिका आदिको निरन्तर विकास तथा प्रयोगको लागि संस्कारगत अवरोधहरु हटाउन हस्तक्षेप मार्फत संस्थामा नवप्रर्तनको लागि मार्ग प्रसस्त गर्नु पर्दछ।

सार्वजनिक क्षेत्रका संस्थाहरूमा संगठनात्मक विकासको लागि हस्तक्षेपः

संगठनको व्यवहारवादी सिद्धान्तको संगठनात्मक विकासको लागि हस्तक्षेपको विषय विशेषत निजी क्षेत्रका सस्थाहरुको लागि उपयोगी हुने किसिमले विकास गरिएको छ । तसर्थ निजी क्षेत्र र सार्वजनिक क्षेत्रमा संचालित संस्थाहरुको व्यवस्थापन व्यापक रुपमा फरक हुने हूँदा संगठनात्मक हस्तक्षेपको सिद्धान्त सार्वजनिक क्षेत्रमा कसरी कार्यान्वयन गर्न सकिन्छ भन्ने दुविधा व्यापक रुपमा रहेको हुन्छ । अतिसययुक्त कर्मचारीतन्त्र, निर्णयका लागि धेरै तहहरुको संलग्नता, लागत लाभको अत्यन्त कमजोर उपयोग, राजनैतिक प्रभाव आदि कारणहरुले सार्वजनिक क्षेत्रको व्यवस्थापनमा निजी क्षेत्रको व्यवस्थापनभन्दा विलकूल फरक मूल्य मान्यतामा रहेको हुन्छ। निजि क्षेत्र अत्यन्त ग्राहकमुखी हुने र त्यसैको जगमा मुनाफामुखी हुने हुँदा सार्वजनिक क्षेत्रको जस्तो अन्यौलपूर्ण व्यवस्थापन हुन जरुरी छैन । तर सार्वजनिक क्षेत्रको मूल उद्देश्य सर्वसाधारणको सेवा भएपनि यथार्थमा त्यस्तो कहिल्यै हुन सकेको छैन । यथार्थमा सेवाग्राहीमुखि व्यवस्थापनको लागि सार्वजनिक क्षेत्रमा संस्थागत विकासको लागि हस्तक्षेपको आश्यकता निजी क्षेत्रका संस्थाहरुको भन्दा पनि वढी रहेको छ । सन् १९९० को दशक पछि सार्वजनिक क्षेत्रमा शुरु भएको New

Public Managementको अबधारणले यो तथ्यलाई स्पष्ट रुपमा उजागर गरी दिएको छ । यो अवधारणाको विकास पछि अमेरिका तथा पश्चिमी मुलुकहरुमा सार्वजनिक क्षेत्रका संस्थाहरुमा व्यापक रुपमा सस्थागत विकासको लागि हस्तक्षेपको प्रयोग विभिन्न क्षेत्रमा परिएको थियो र अपेक्षित सफलता हासिल पनि भएको थियो ।यस्तो सफलताले सार्वजनिक क्षेत्रमा पनि निजी क्षेत्रमा जस्तै OD intervention को आवश्यकता एवम् महत्व छ भन्ने कुरा स्पष्ट हुन्छ । तर निजी क्षेत्रमा जस्तै tailor made interventionसार्वजनिक क्षेत्रमा उपयोगी नहुन सक्छ । यसको लागि सार्वजनिक क्षेत्रको व्यवस्थापनमा रहने विशिष्ट व्यवस्थापकीय अवरोधहरु पहिचान गर्दै, राजनैतिक तथा सामाजिक वातावरण समेतलाई पर्याप्त अध्ययन गरी सुधारका लागि निरन्तर विकास, सामूहिक कार्य प्रकिया, ग्राहकमुखी व्यवस्थापन, कर्मचारीको क्षेमता विकास, निरन्तरको सिकाई जस्ता व्यवस्थापकीय तौर तरिका अवलम्वन गर्न फरक ढंगको संगठनात्मक विकासको लागि हस्तक्षेप आवश्यक पर्दछ ।

हस्तक्षेपका क्षेत्रः

मानवीय प्रकृयामा: परिवर्तनको आवश्यकतालाई अवरोध सवैभन्दा वढी संगठनमा कार्यरत मानिसहरुको यथास्थितिमा रहन मन पराउने प्रवृति जिम्मेवार रहेको हुन्छ । यस्तो प्रवृति व्यक्तिगत वा सामूहिक दुवै हुन सक्दछ । जे सुकै भएपनि परिवर्तन प्रतिको अवरोधले संगठनको विकासको आवश्यकतालाई अंगिकार गर्न सकेको छैन र यो लामो समयसम्म यथास्थितिमा रहने देखिन्छ भने संगठनात्मक हस्तक्षेप सहित मानिसहरुको व्यवहारलाई परिमार्जन गरी परिवर्तनलाई आत्मसात गर्न सक्ने बनाउन आवश्यक हुन्छ । यसको लागि संस्थाभित्रको संचार प्रक्रिया, समस्या समाधानको प्रक्रिया, सामुहिक निर्णय प्रक्रिया, नेतृत्व शैली जस्ता क्षेत्रहरुमा विकासका लागि हस्तक्षेप हुन आवश्यक हुन्छ । यसले संस्थाभित्र अन्तरव्यक्ति कृयाकलापको व्यवस्थापनबाट व्यक्तिगत एवम् सामूहिक कार्यदक्षता अभिवृद्धि गर्न मद्धत गर्दछ ।

संगठनको ढांचामाः संठनको ढाँचामा संगठनमा कार्यरत जनशक्तिको तहगत संरचना मात्र होईन, प्रत्येक तहमा काम गर्न व्यक्ति वा समूहको काम कर्तव्य तथा उनीहरुका लागि चाहिने अधिकार प्रत्यायोजन कसरी भएको भन्ने कुरालाई पनि परिभाषित गरिएको हुन्छ । यसको साथै यसले संगठनका विभिन्न विभागहरु बीच आपसी समन्वय कसरी हुनु पर्दछ भन्ने कुरालाई पनि स्पस्ट गरेको हुन्छ । यी सवै पक्षहरुहरुले संगठनमा काम गर्ने मानिसहरुको काम गर्ने व्यवहारलाई दिशा निर्देश गरी रहेको हुन्छ । संगठनको सामान्य वातावरणमा आएको परिवर्तन अनुरुप आवश्यक निर्णय गर्न संगठनको ढांचा उपयुक्त नभएमा यसले अन्ततः त्यहां काम गर्ने मानिसहरुको व्यवहारमा आवश्यकता अनुसार परिवर्तन गर्न अवरोध पुर्‍याई रहेको हुन्छ र वाह्य हस्तक्षेपबाट संठगनको ढांचामा आवश्यक परिवर्न गर्न आवश्यक हुन्छ। यस अन्तर्गत खास गरी संगठन संरचनामा समसामयिक परिवर्तन गर्ने, संगठनको आकारलाई Downsize गर्ने,

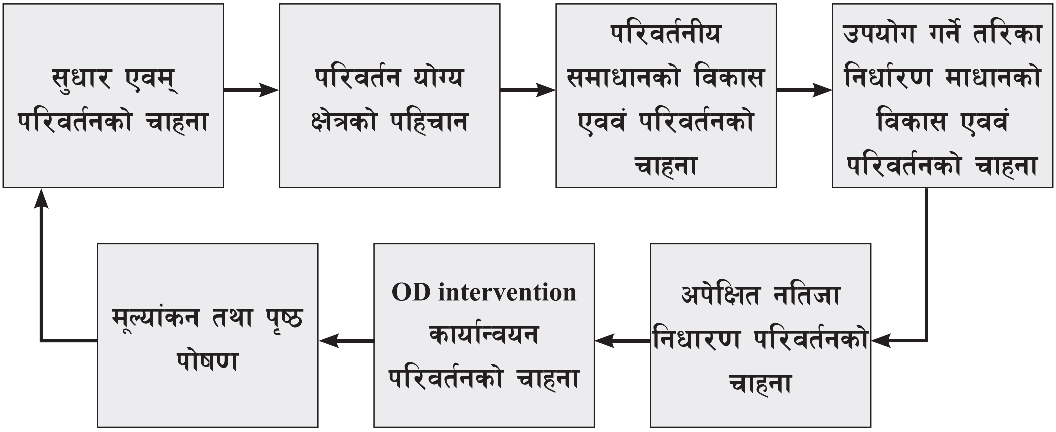
कामहरुको प्रक्रियामा Reengineering गर्ने, Total quality management मा ध्यान दिने जस्ता हस्तक्षेपहरु गर्न सकिन्छ । विगतमा सरकारी स्वामित्वको दुई वाणिज्य बैंकहरुमा गरिएको कर्मचारी कटौती (VRS, CRS आदि लागु गरेर) यसको उदाहरण हो । यो हस्तक्षेप वाह्य Change agent प्रयोग गरेर गरिएको थियो र यसले अपेक्षित सफलता प्राप्त गरेको अनुभुति गरिएको छ ।

मावन संशाधन व्यवस्थापनमाः संगठनको लागि चाहिने आवश्यक मानव स्रोतको आपूर्ति, विकास तथा त्यसको उचित उपयोग सवै कुराले संगठनमा काम गर्ने मानिसहरुका व्यवहारलाई दिशा निर्देश गरिरहेको हुन्छ । मानिसहरुको व्यवहार परिवर्तनको आवश्यकतालाई संगठनमा उचित सम्वोधन हुन सकेको छैन भने त्यसले सम्पूर्ण मानव संशाधन व्यवस्थापनमा पुनरावलोकनको औचित्य स्पष्ट गरिरहेको हुन्छ । आन्तरिक रुपमा मात्र यस्तो आवश्यकतालाई सम्वोधन हुन सक्दैन भने वाह्य हस्तक्षेप गर्नु पर्ने हुन्छ। हालै लोक सेवा आयोगबाट सवै सरकारी संस्थाहरुको नयां भर्नाको लागि गरिने लिखित परीक्षा संचालन गर्ने गरीएको हस्तक्षेप यसको एउटा उदाहरण हो । भर्ना प्रकृया लगायत कार्यको मुल्यांकन प्रणाली संस्थाको कार्यदक्षता अभिवृद्धिका लागि अत्यन्त महत्वपुर्ण कुरा हो । तर नेपालका सार्वजनिक क्षेत्रमा यो प्रणाली अत्यन्त फितलो अवस्थामा रहेको छ । यो प्रणालीमा हस्तक्षेपयुक्त सुधार हुन सकेमा संस्थाहरुको व्यवस्थापनमा आमुल परिवर्तन आउन सक्ने देखिन्छ ।

संगठनको रणनीतिक व्यवस्थापनमाः संगठन र यसको वाह्य वातावरणसंगको सम्वन्धमा गर्नु पर्ने परिवर्तनलाई सम्वोधन गर्न रणनितिक व्यवस्थापनमा हस्तक्षेपको आवश्यकता पर्दछ । खासगरी प्रतिस्पर्धि संगठनहरुसँगको सम्वन्ध, बजारको विस्तार आदि कार्यका लागि गरिने रणनितीक साझेदारी, मर्जर, एक्वीजीशन आदि रणनीतीहरु यसका उदाहरणहरु हुन् । यसवाहेक संस्थाको दिर्घकालीन लक्ष्य, उद्देश्य, रणनीति, नीति आदि स्पष्ट गर्ने, परिमार्जन गर्ने र रणनीतीक योजना तय गरी संस्थाका कृयाकलापहरु योजनावद्ध ढंगबाट संचालन गर्ने कुराहरु पनि रणनितीक हस्तक्षेप कै उदाहरण हो । यस्ता रणनीतीक व्यवस्थापन सम्वन्धि परिवर्तनको हस्तक्षेपले संस्थामा transformational Change अर्थात साविकका प्रणालीहरुमा निरन्तरताका साथ विस्तारै गर्ने परिवर्तन नभई नयां प्रणाली स्थापना सहितको परिवर्तन गर्दछ ।

हस्तक्षेपका सामान्य प्रक्रियाः

संठनात्मक हस्तक्षेपको लागि सवैभन्दा पहिलो कुरा उच्च व्यवस्थापनसंग परिवर्तनको चाहना स्पष्ट हुनु जरुरी हुन्छ । संगठनको कुन क्षेत्रमा समस्या छ र त्यसमा परिवर्तको खांचो छ भन्ने कुरा उच्च व्यवस्थापनले पहिल्याउनु आवश्यक हुन्छ । यसपछि परिवर्तन कसरी हुन सक्छ र यसको समाधान के हो भनी पहिल्याउनु जरुरी हुन्छ । हस्तक्षेपको ढांचा र कार्यान्वयन पश्चात प्राप्त हुने आशातित नतिजा तय गर्नु पर्दछ । अन्ततः हस्तक्षेपको ढांचा कार्यान्वयन गरी अपेक्षित नतिजा हांसिल भयो वा भएन मूल्यांकन गनू पर्दछ ।



हस्तक्षेपका लागि change agent को आवश्यकता पर्दछ । यस्तो एजेन्ट आन्तरिक वा वाह्य पनि हुन सक्दछ । आन्तरिक एजेन्टको रुपमा मानव संशाधन व्यवस्थापन ईकाई वा कुनै जिम्मेवार व्यवस्थापक हुन सक्छ । आन्तरिक एजेन्टलाई संस्थाका गर्नु पर्ने परिवर्तनको सम्वन्धमा धेरै राम्रो जानकारी हुन्छ । तर खासगरी संगठन संरचना परिवर्तन गर्ने तथा समूहगत सम्वन्धको विकासको लागि गरिने हस्तक्षेपमा आन्तरिक एजेन्टको भूमिका निहित स्वार्थबाट अभिप्रेरित हुन सक्दछ । यसकारण आवश्यकता अनुसार वाह्य एजेन्ट नियुक्त गरी आन्तरिक एजेन्टको समन्वयबाट हस्तक्षेपको प्रक्रिया अवलम्वन गर्दा राम्रो नतिजा अपेक्षा गर्न सकिन्छ ।

कर्मचारी सञ्चयकोषको सन्दर्भः

कामदार कर्मचारीहरुको सामाजिक सुरक्षणको सन्दर्भमा भएका विश्वव्यापी प्रयास एवम् विभिन्न देशमा भएको यस सम्वन्धी प्रयोगको अवस्था तथा नेपालमा भएको राजनैतिक तथा आर्थिक परिवर्तनको सन्दर्भमा कर्मचारी सञ्चय कोषको विकास र विस्तारको लागि यसभित्र पनि परिवर्तनको आवश्यकता महशुस गरी सकिएको विषय हो । कोषको कार्यक्षेत्र विस्तारको लागि कर्मचारी सञ्चय कोष ऐन २०१९ को नवौं संशोधन भई सकेको छ। अब कोषले आफूलाई परिवर्तन गर्न ढिलो गर्नु हुँदैन । तर जबसम्म कोष व्यवस्थापन र कोषका कर्मचारीहरु यसका लागि तयार हुँदैन तबसम्म अपेक्षित परिवर्तनको आशा गर्न सकिंदैन । कोषको संगठन संरचना तथा कार्य शैली परिवर्तन र कार्य क्षेत्रविस्तार गर्न धेरै वर्षदेखि भइरहेको प्रयास अपेक्षित रुपमा सफल हुन नसकिरहेको सन्दर्भ र यसमा कोषका कर्मचारीहरुको कार्य संस्कृति एवम् सामूहिक व्यवहार संस्कृति भित्र लुकेको निहित हितहरुका कारण परिवर्तनका लागि भईरहेको हिचकिचाहटको भूमिकालाई कम आंकलन नगर्ने हो भने संगठनात्मक हस्तक्षेपको आवश्यकतालाई सहजै अनुभूति गर्न सकिन्छ ।

नेपालका सार्वजनिक क्षेत्रका संगठनहरुको कमजोर कार्य संस्कृति परिवर्तनका लागि संस्थाहरुको आन्तरिक भन्दा पनि वाह्य तत्वहरुको अवरोध वढी प्रवल रहेको देखिन्छ । यसले गर्दा सस्थाहरुले परिवर्तनको प्रयास गर्दा

गर्दै पनि अपेक्षित सफलता हांसिल हुन सकिरहेको छैन । यद्धपि संगठनको व्यवहारवादी सिद्धान्तमा हरेक संगठनमा हुने विशिष्ट कार्य संस्कृति र सामूहिक व्यवहार परम्परा नै परिवर्तनका लागि विशेष अवरोधको रुपमा रहन्छ भन्ने मान्यता रहेको हुन्छ र यस अनुसार नेपालका कुनै पनि सार्वजनिक क्षेत्रमा कार्यरत संस्थाले आफ्नै खाले संगठनात्मक हस्तक्षेपलाई अवलम्वन गरी सकारात्मक परिवर्तनको प्रयास गर्न सक्दछ। परिवर्तित संगठनात्मक वातावरणअनुसार आफूलाई समायोजन गरी संस्थाको विकास र विस्तारलाई पछ्याउँदै कार्यदक्षता अभिवृद्धि गर्न सक्दछ भन्ने कुरामा दुविधा हुन सक्दैन । नेपाल वायु सेवा निगमको व्यवसाय वृद्धिको रणनीतीक हस्तक्षेप (Strategic intervention for business expansion) तथा नेपाल विद्युत प्राधिकरणको प्राविधिक व्यवस्थापनमा हस्तक्षेप (intervention on technical management) मा प्राप्त सफलताका कारण ती संस्थाहरुमा पलाएको सफलताको आशा यसको उदाहरणको रुपमा लिन सकिन्छ । संसदीय व्यवस्थाको पुनर्स्थापना पछि सार्वजनिक स्वामीत्वको नेपाल बैंक तथा राष्ट्रिय वाणिज्य बैंकमा गरिएको संगठन संरचना हस्तक्षेप पछि व्यापक रुपमा कटौती गरिएको कर्मचारी संख्या तथा नयां भर्नाले ती संस्थाहरुमा भएको कार्यदक्षता अभिवृद्धि पनि यसको अर्को उदाहरण हो । नेपालका अन्य सवै त्यस्ता संस्थानहरुमा आफ्नै खालका यस्ता हस्तक्षेपहरु आवश्कता हुन सछ जस्ले व्यवस्थापनको कार्यदक्षता अभिवृद्धि गर्न ठुलो योगदान गर्न सक्दछ ।

कर्मचारी सञ्चय कोषको सन्दर्भमा पनि यही कुरा लागु हुन्छ । सन्दर्भ विशिष्ट कार्य संस्कृतिको रहेकोले यहाँ कोषको विशिष्ट व्यवसाय र त्यो व्यवसायिक कार्यलाई सम्पादन गर्न कोषका कर्मचारीहरुले प्रदर्शन गरी रहेको कार्य दक्षतालाई नै नियाल्नु पर्दछ । यहाँनिर विशिष्ट व्यवसाय र यसमा कोषले प्राप्त गरिरहेको एकाधिकरणको कारण कोषको वित्तीय स्वास्थ्य तुलनात्मक रुपमा अन्य गैह्र वित्तीय संस्थाहरुको तुलनामा लाभदायक अवस्थामा रहेको तथ्यलाई बिर्सनु हुँदैन । यही रणनीतीक लाभको विन्दुमा उभिएर कोषले आफ्नो विकास र विस्तारको दायरा खोज्न सक्नु पर्दछ । यही भित्रबाट नै कोषको कार्य संस्कृतिको विकास भएको छ र यो कतिपय अवस्थामा परिवर्तनमुखि जस्तो देखिएको छ भने कतिपय अवस्थामा परिवर्तनको अवरोधको रुपमा पनि देखिएको छ ।

कोषमा हस्तक्षेपका सम्भावित क्षेत्रहरूः

कोषको वर्तमान अवस्थालाई मध्येनजर गर्दा समग्र कार्य दक्षता अभिवृद्धिका साथ संस्थाको विकास तथा विस्तारलाई सुनिस्चित गर्न संस्थागत विकासको लागि कोषको कार्यक्षेत्र विस्तार,सञ्चयकर्ताको दायरा विस्तार, रणनीतीका योजनाको तयारी तथा कार्यान्वयन, मानव संशाधन विकास, सूचना प्रविधि प्रयोगको विकास, संगठन संरचना परिवर्तन, कर्मचारीहरुका सामान्य कार्य जीवनको नैतिकता जस्ता विषयहरुमा हस्तक्षेपको आवश्यकता महशुस गरिएकोछ ।

यी क्षेत्रहरु नेपालीको सार्वजनिक क्षेत्रमा देखिएका सामान्यतः परिवर्तनको लागि आवश्यक क्षेत्रको रुपमा लिन सकिन्छ । तर देशको राजनैतिक,

समाजिक एवम् अन्य संगठनको कृयाकलापहरुलाई असर पुऱ्याउने विविध तत्वहरुको अवरोधको कारण स्वभाविक प्रक्रियाबाट परिवर्तन भएको देखिएको छैन । यदि परिवर्तन छ भने पनि त्यो अत्यन्त मन्द गतिमा भई रहेको छ र यस्तो परिवर्तनले नेपाली सार्वजनिक क्षेत्रमा कार्यरत संस्थाहरुको transformational change को आवश्यकतालाई सम्वोधन गर्न सक्ने अवस्थामा रहेको छैन । यसको लागि संगठनात्मक विकासको लागि हस्तक्षेप नै उपायको रुपमा रहेको छ । तर के कस्तो क्षेत्रमा हस्तक्षेपमा आवश्यकता कति छ भन्ने कुराहरुमा अध्ययन भएको पाइँदैन र कुनै सस्थामा गरिएको कुनै किसिमको हस्तक्षेपले कस्तो नतिजा दिएको छ भन्ने सम्वन्धमा पनि अध्ययन सामग्रीहरु उपलब्ध छैनन् । तसर्थ कोषको संगठनात्मक विकासको लागि हस्तक्षेपको सम्वन्धमा पनि अध्ययनको स्वाभाविक अभाव रहेकोले कुन क्षेत्रमा हस्तक्षेपको कति आवश्यकता छ भन्ने सम्वन्धमा यसको आवश्यकता पहिचानको लागि कोष व्यवस्थापनलाई नजिकबाट नियालीरहेका विज्ञहरुसँगको संक्षिप्त सर्भेक्षणबाट विषयगत रुपमा हस्तक्षेपको गाम्भिर्यता के कस्तो छ अध्ययन गर्न यस लेखामा संक्षिप्त सर्भेक्षणको प्रयास गरिएको छ ।

एउटा संक्षिप्त सर्वेक्षण:

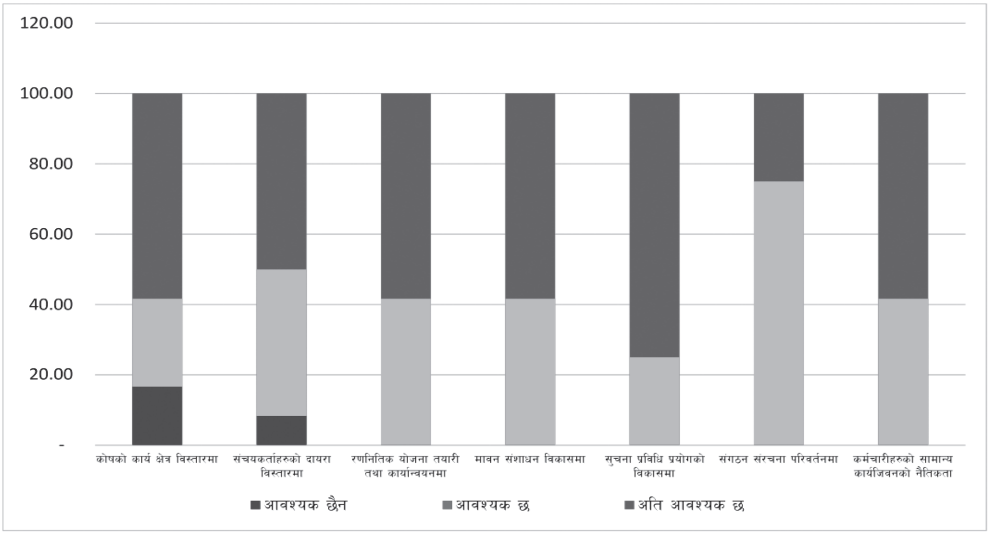
संस्थागत विकासको लागि संस्थाभित्र खास क्षेत्रमा परिवर्तनको आवश्यकता छ । तर संस्थाभित्रको कार्य संस्कृति तथा सामुहिक व्यवहार संस्कृति परिवर्तनको लागि तयार छैन भने संस्थागत विकासका लागि हस्तक्षेपको आवश्यकता पर्दछ। यी मान्यताको आधारमा कर्मचारी सञ्चय कोषमा तलका कुन कुन क्षेत्रमा विकासको लागि हस्तक्षेपको आवश्यकता महशुस गर्नु हुन्छ भन्ने प्रश्नमा प्राप्त भएको प्रतिक्रियालाई हेर्दा समग्रमा उल्लिखित क्षेत्रहरुमा परिवर्तनको आवश्यकता छ भन्ने प्रतिक्रिया अत्यधिक भएको छ । यसबाट कोषभित्र संस्थागत विकासको लागि परिवर्तनको खांचो छ र त्यसको लागि संगठनात्मक विकासको लागि हस्तक्षेपको आवश्यकता छ भन्ने कुरालाई पुष्टि गर्दछ ।

हस्तक्षेपको लागि आवश्यक रहेको वा नरहेको भन्ने यी जिज्ञासाहरु कोषको समग्र विकासको लागि अत्यन्त महत्वपूर्ण पक्षहरु हुन। यी पक्षहरुले कोषको आन्तरिक सवलता वा दुर्वलतालाई पनि स्पष्ट रुपमा संकेत गर्न सक्दछ । कोषले लिएको सामाजिक सुरक्षण सस्थामा परिणत हुने दिर्घकालीन लक्ष्य पुरा गर्न कोषभित्र पर्याप्त तयारी रहेको छ छैन भन्ने कुरालाई पनि यसले परोक्ष रुपमा अभिव्यक्त गर्न सक्दछ ।

कर्मचारी सञ्चय कोषमा संस्थागत विकासको लागि हस्तक्षेपको आवश्यकता छ वा छैन भन्ने प्रश्नमा सहभागीहरूको प्रतिक्रिया प्रतिशतमा

हस्तक्षेपको क्षेत्र	आवश्यक छैन	आवश्यक छ	अति आवश्यक छ
कोषको कार्य क्षेत्र विस्तारमा	१६.६७	२५.००	५८.३३
सञ्चयकर्ताहरुको दायरा	८.३३	४१.६७	५०.००
रणनीति योजना तयारी तथा कार्यान्वयन	-	४१.६७	५८.३३

मानव संशाधन विकासमा त	–	४१.६७	५८.३३
सूचना प्रविधि प्रयोगको विकासमा	–	२५.००	७५.००
संगठन संरचना परिवर्तनमा	–	७५.००	२५.००
कर्मचारीहरुको सामान्य कार्यजिवनको नैतिकता	–	४१.६७	५८.३३
जम्मा प्रतिशत औषतमा	**३.५७**	**४१.६७**	**५४.७६**



सर्वेक्षणमा औषत ५५ प्रतिशतको धारणा हस्तक्षेपलाई अति आवश्यक, ४२ प्रतिशतले आवश्यक र ३ प्रतिशतले मात्र आवश्यक छैन भन्ने प्रतिक्रियाले कोषको संस्थागत विकासमा संगठनात्मक हस्तक्षेपको आवश्यकतालाई स्पष्ट रुपमा पुष्टि गरेको छ । हस्तक्षेपको अति आवश्यकतामा अत्यधिक भार देखिएकोले कोषमा परिवर्तन Gradual मात्र होइन, transformational नै हुनु पर्ने जस्तो देखिएको छ ।

प्रतिकृया व्यक्त गर्ने मध्ये सवैभन्दा वढी सूचना प्रविधि प्रयोगको विकासमा ७५ प्रतिशतले हस्तक्षेपको अति आवश्यकता रहेको र २५ प्रतिशतले आवश्यक रहेको अभिव्यक्ति दिएको देखिन्छ । संगठन संरचना परिवर्तनको आवश्यकतामा बाहेक सवै जिज्ञासाहरुमा ५० प्रतिशतभन्दा पढीले अत्यावश्क छ भन्ने प्रतिक्रिया रहेकोबाट कोषका विविध क्षेत्रमा परिवर्तनको लागि प्रशस्त अवरोधहरु रहेको र त्यसमा हस्तक्षेप गरी परिवर्तनको लागि प्रयास गर्नु पर्दछ भन्ने तथ्यलाई बल मिलेको छ भन्न सकिन्छ ।

उपसंहारः

व्यवस्थापनको सिद्धान्तमा OD intervention नयाँ विषयवस्तु होईन । सन १९२० पछिको Human Relations Movement बाट शुरुभई Behavioural Science पश्चात विकास

भएको Organizatinal Behaviour को सिद्धान्तहरुको व्यवहारिक प्रयोग नै यसको शुरुवात थियो । संस्थाको कार्यदक्षता अभिवृद्धिका लागि परम्परागत रुपमा अपनाईने सिद्धान्तहरुले संस्थागत संरचनाको प्राविधिक पक्षको सुधारमा मात्र बढी ध्यान दिने भएकोमा OD intervention ले सस्थाभित्र कार्यरत व्यक्तिहरुको व्यक्तिगत एवम् सामूहिक व्यवहार संस्कृतिमा समेत सकारात्मक सुधारबाट कायदक्षता अभिवृद्धि गर्ने प्रयास गरेको हुन्छ । यस्तो प्रयासबाट संस्थालाई भित्रैबाट सक्षम र सबल बनाउन मद्धत गर्दछ । नेपाली व्यवसायीक संगठनहरुमा यसको प्रयोगको अवस्था कस्तो छ भन्ने सम्वन्धमा अध्ययन सामग्रीको अभाव रहेको देखिन्छ भने सार्वजनिक क्षेत्रका सगठनहरुमा यसको प्रयोगको आवश्यकता अत्यधिक भएको भएतापनि प्रयोगको प्रयास अपर्याप्त वा अप्रभावकारी रहेको महशुस हुन्छ ।

कर्मचारी सञ्चय कोषको सन्दर्भलाई हेर्ने हो भने विगतमा मुलतः संगठन संरचना क्षेत्रको विकासमा पटक पटक हस्तक्षेप नभएको होईन । यस्तो हस्तक्षेप आन्तरिक रुपमा मात्र भएकोले त्येसमा संगठन विकासको निहित आवश्यकताले मात्र होईन संस्थाभित्रका सामूहिक वा व्यक्तिगत पनि हितको पर्याप्त प्रभाव पर्न गएकोले अपेक्षित नतिजा स्वाभाविक रुपमा कमजोर भएको प्रतित हुन्छ । यस वाहेक OD intervention ले लिने कर्मचारीहरुको सामुहिक व्यवहार संस्कृतिको सकारात्मक परिवर्तनको मुलभूत लक्ष्य त्यस्तो प्रयासमा समाहित हुन नसकेको पक्ष पनि विचारणीय छ । कोषमा देखिएको OD intervention को आवश्यकतालाई सम्वोधन गर्दै जान सके निश्चय पनि कोषको कार्य दक्षतामा सुधारको आशा गर्न सकिन्छ ।

सञ्चय कोषमा आवद्ध बनौं,
सुरक्षित भविष्यको व्यवस्था गरौं ।

कर्मचारी सञ्चय कोषको सन्दर्भमा सामूहिक लगानी योजना (म्युचुअल फण्ड)

भरत राज वस्ती*

सार :

कर्मचारी सञ्चय कोष जस्तो दिर्घकालीन बचत परिचालन गर्ने संस्थाले संकलित रकमको कम्तिमा पचास प्रतिशत रकम पुँजीबजारको क्षेत्रमा लगानी गर्नु उचित हुन्छ। कोषले बिगत लामो समय देखि नेपालको पुँजीबजारमा लगानी गर्दै आएको भएता पनि हालसम्म यस क्षेत्रमा कूल स्रोतको दश प्रतिशतसम्म पनि लगानी भएको छैन । कोषको कूल स्रोतको पचास प्रतिशत भन्दा बढी रकम सञ्चयकर्तालाई नै बिबिध ऋण तथा सापटीको रुपमा लगानी भएको छ । कोष ऐनमा नवौं संशोधन हुनु अघि कोषले बैंक बित्तीय संस्थाको शेयरमा मात्र लगानी गर्न पाउने ब्यवस्था रहेकोमा नवौं संशोधन पश्चात् कोषले ऊर्जा उत्पादन र प्रशारण, कृषि बिकास, पर्यटन र ठूला पूर्वाधार निर्माणको क्षेत्रमा स्थापित सरकारी वा अर्धसरकारी स्वामीत्व भएको वा सरकार नियन्त्रित कम्पनीको शेयरमा पनि लगानी गर्न सक्ने अवस्था सिर्जना भएको छ । कोषको ऐनमा भएको ब्यवस्थाका आधारमा कोषले बजारमा कारोवार भईरहेका अन्य थुप्रै कम्पनीका शेयर वा डिवेञ्चरमा लगानी गर्न सक्ने अवस्था छैन । अत: पुँजीबजारको क्षेत्रमा अपेक्षित लगानी बिस्तार गर्नको निमित्त कोषले सञ्चयकर्ता माफ्र्त सामूहिक लगानी योजना सञ्चालन गरी सो योजनाको रकमलाई पुँजीबजारमा लगानी गर्न सक्नेछ । हाल बजारमा ७ वटा मर्चेण्ट बैंकरहरुले सामूहिक लगानी योजना सञ्चालन गरिरहेकोमा यस क्षेत्रमा कोषको प्रवेश भएमा कोषका सञ्चयकर्ताहरुलाई पनि सानो बचतको ब्यवस्थित परिचालनको थप अवसर प्राप्त हुने अवस्था सिर्जना हुनेछ ।

मर्चेण्ट बैंकरहरुले नेपाल धितोपत्र बोर्डबाट स्वीकृति प्राप्त गरी धितोपत्र निष्काशन तथा बिक्री प्रबन्ध, धितोपत्र प्रत्याभूति, शेयर रजिष्ट्रेशन, लगानी ब्यवस्थापन, डिपोजिटरी, सामूहिक लगानी कोष सञ्चालन लगायतका कार्यहरु गर्न सक्छन् । तथापि उल्लिखित कार्यहरुमध्ये कोषले

* का.मु.ना.मु.अ. क.सं. कोष ।

सञ्चयकर्ता माफ्र्त सामूहिक लगानी कोष नामको एउटा मात्र कार्य गर्न पाउने भएकोले पृथक कम्पनी खोली सञ्चालन गर्दा प्रतिस्पर्धामा अघि बढ्न कठिनाई हुने र सञ्चालन खर्च पनि बढी हुनेहुँदा हाललाई कोष आफैले एउटा बिभाग खडा गरी कम्तिमा १० बर्षको बन्दमुखि योजना सञ्चालन गर्न उचित हुनेछ ।

कोषले दिर्घकालमा संकलित रकमको कम्तिमा पचास प्रतिशत रकम पुँजीबजारको क्षेत्रमा लगानी गर्नको निमित्त कोषको ऐनमा यथाशिघ्र संशोधन गरी धितोपत्र सम्बन्धी ऐन, २०६३ को दफा ६३ मा उल्लिखित धितोपत्र सम्बन्धि सम्पूर्ण व्यवसाय गर्नसक्ने व्यवस्था थप गर्न आवश्यक छ ।

(१) बिषय प्रवेश

ब्यक्तिले सञ्चय गरेको सानो बचत रकम संकलन गरी एउटा ठूलो आकारको कोष खडा गरेर सो कोषलाई लगानी बिबिधिकरण हुने गरी बैज्ञानिक ढंगले बढी प्रतिफल आर्जन गर्ने गरी परिचालन गर्न बजारमा सामूहिक लगानी योजना (म्युचुअल फण्ड) हरु सञ्चालनमा छन् । यस्ता योजनाहरुले पुँजीबजारमा उपलब्ध शेयर, बण्ड, डिवेन्चर, मुद्दती निक्षेप लगायतका बिबिध बित्तीय उपकरणहरुमा लगानी गर्दछन् । ब्यक्तिबाट संकलन गरिएको रकम योजनाले एक निश्चित समय पछि प्रतिफल सहित फिर्ता गर्ने गर्दछन् ।

नेपालमा सामूहिक लगानी योजनाको प्रारम्भ एनआईडिसी क्यापिटल मार्केटस् लिमिटेडले गरेको हो । सो संस्थाले एनसिएम म्युचुअल फण्ड, २०५० र एनसिएम म्युचुअल फण्ड, २०५९ को नामबाट योजनाको सञ्चालन गरेको थियो । नागरिक लगानी कोषले पनि नागरिक एकांक योजना, २०५२ को नामबाट सामूहिक लगानी योजनाको सञ्चालन गरेको छ ।

सामूहिक लगानी योजनाहरुले साना र मध्यम बचतकर्ताहरुबाट ठुलो धनराशिको संकलन गर्ने, पुँजीबजारमा लगानीको नयाँ उपकरणको रुपमा कार्य गर्ने, साना र मध्यम लगानीकर्ताहरुको पुँजीको सुरक्षा गर्ने, पुँजीबजारको बिकासमा महत्वपूर्ण भूमिका निर्वाह गर्ने, धितोपत्र बजारको पारदर्शितामा जोड दिँदै यस्को प्रवर्दन गर्न सहयोग गर्ने तथा साना र मध्यम लगानीकर्तालाई आकर्षित गर्न बिबिध योजनाहरु प्रस्तुत गर्ने कार्य गर्दै आएका छन् ।

नेपालमा सामूहिक लगानी योजनाको सञ्चालन र नियमन ब्यवस्थित र कानुनी ढंगले गर्ने गराउने अभिप्रायले धितोपत्र सम्बन्धी ऐन, २०६३ जारी भयो । यसैको आधारमा नेपाल धितोपत्र बोर्डले सामूहिक लगानी कोष नियमावली, २०६७ र सामूहिक लगानी कोष निर्देशिका, २०६९ समेत जारी गरेको छ । हाल सञ्चालनमा रहेका सम्पूर्ण सामूहिक लगानी योजनाहरु यिनै ऐन, नियमावली र निर्देशिकामा भएको ब्यवस्था बमोजिम सञ्चालन हुँदै आएका छन् । नेपाल धितोपत्र बोर्डले सामूहिक लगानी योजनाहरुको नियमित अनुगमन र नियमन गर्दै आएको छ ।

(२) सामूहिक लगानी योजनाको बजार, प्राविधिक र कानूनी पक्ष

नेपालमा सामूहिक लगानी योजनाहरु मर्चेन्ट बैंकिङ्ग कार्य गर्नेगरी स्थापना भएका कम्पनीबाट

सञ्चालन हुँदै आएका छन् । यस्ता मर्चेण्ट बैंकिङ कम्पनीहरुले सामूहिक लगानी कोष व्यवस्थापनको अतिरिक्त निष्काशन तथा बिक्री प्रबन्ध, लगानी व्यवस्थापन, लगानी परामर्श सेवा, धितोपत्र दर्ता वा धितोपत्रको केन्द्रीय निक्षेप सेवा वा डिपोजिटरी (कस्टोडियल) सेवा, धितोपत्र कारोबारको हिसाब राफसाफ गर्ने सम्बन्धी सेवा, बजार निर्माता लगायतका कार्यहरु समेत गर्ने गरेको पाइन्छ ।

सामान्यतयाः बैंक तथा बित्तीय संस्थाहरुले आफै प्रवर्द्धक भई सहायक कम्पनी (Capital Markets Company) खोली नेपाल धितोपत्र बोर्डसँग स्वीकृति लिई सो सहायक कम्पनीलाई योजना व्यवस्थापक र डिपोजिटरी नियुक्त गरी धितोपत्र बोर्डको नियम अनुसार पाँच जना सुपरिवेक्षक नियुक्त गरी बिभिन्न सामूहिक लगानी योजना सञ्चालन गर्दै आएका छन् ।

हालसम्म अनुमति प्राप्त २२ वटा मर्चेन्ट बैंकरमध्ये नागरिक लगानी कोष, एनआईबिएल क्यापिटल लि., एनएमबि क्यापिटल लि., नबिल इन्भेष्टमेण्ट बैंकिङ लि., ग्लोवल आईएमई क्यापिटल लि., लक्ष्मी क्यापिटल मार्केट लि. र सिद्वार्थ क्यापिटल लि.ले सामूहिक लगानी योजनाहरु सञ्चालन गरिरहेका छन् ।

सामूहिक लगानी योजना सञ्चालन प्रक्रियामा कोषको प्रवर्द्धक (Fund Sponsor), कोषको सुपरिवेक्षक (Fund Superviser), योजना व्यवस्थापक (Fund Manager), डिपोजिटरी (Depositery) र सहभागी (Participent) गरी पाँच वटा पक्षहरु समाहित हुन्छन् । सामूहिक लगानी योजनाहरु धितोपत्र सम्बन्धी ऐन, २०६३, सामूहिक लगानी कोष नियमावली, २०६७ र सामूहिक लगानी कोष निर्देशिका, २०६९ मा भएको ब्यवस्था बमोजिम सञ्चालन गरिन्छ ।

(३) कर्मचारी सञ्चय कोषको सन्दर्भमा सामूहिक लगानी योजना

कर्मचारी सञ्चय कोष ऐन, २०१९ (नवौं संशोधन सहित) को दफा १९ को (झ) र (ञ) मा भएको ब्यवस्था बमोजिम कोषले आफै वा अरु संस्थासँग मिली कर्मचारी र स्वरोजगारमा संलग्न व्यक्तिहरुको सहभागितामा सामूहिक लगानी योजना (म्युच्यअल फण्ड) सञ्चालन गर्न कम्पनी वा संस्थाको स्थापना गर्ने वा कोष आफैले सञ्चालन गर्नसक्ने ब्यवस्था रहेको छ । सो ब्यवस्था अनुसार कोषले धितोपत्र ब्यवसायिको रुपमा सामूहिक लगानी कोष व्यवस्थापन गर्न पाउने अवसर प्राप्त गरेको छ । कोषले यसबाहेक अन्य कुनै कार्य गर्न नपाउने भएकोले कोषले स्थापना गर्ने कम्पनीले अन्य कम्पनीले जस्तो खुल्ला बजारमा बिबिध कार्य गर्न सक्ने अवस्था छैन । अतः कोषको ऐनमा भएको ब्यवस्थाका आधारमा सामूहिक लगानी योजनामा मात्र सञ्चयकर्ता माझ सीमित हुनुपर्ने अवस्थाका कारण सामूहिक लगानी योजनाको बजार बृहत भएतापनी कोषले संकुचित हुनुपर्ने अवस्था रहेको छ ।

कोषले धितोपत्र सम्बन्धी ऐन, २०६३ बमोजिम नेपाल धितोपत्र बोर्डबाट स्वीकृति लिई सामूहिक लगानी योजना सञ्चालन गर्न सक्नेछ। सामूहिक लगानी योजनाको सञ्चालन गर्न कोषले देहायको कार्य गर्नु पर्नेछ :

कोषको प्रवर्द्धक (Fund Sponsor)

कर्मचारी सञ्चय कोष आफै कोषको प्रवर्द्धकको रुपमा रहनु पर्नेछ ।

कोषको सुपरिवेक्षक (Fund Superviser)

कर्मचारी सञ्चय कोषले सामूहिक लगानी योजनाको सुपरिवेक्षण तथा सहभागीको हित संरक्षण गर्ने कार्यको लागि नेपाल धितोपत्र बोर्डबाट स्वीकृति लिई तोकिएको योग्यता पुगेका फरक फरक क्षेत्रका कम्तिमा पाँचजना व्यक्तिहरुलाई कोष सुपरिवेक्षकको रुपमा नियुक्त गर्नु पर्नेछ ।

योजना ब्यवस्थापक र डिपोजिटरी (Fund Manager and Depositery)

कर्मचारी सञ्चय कोषले सामूहिक लगानी योजनाको योजना ब्यवस्थापक र डिपोजिटरीको रुपमा कार्य गर्न कोषको ऐन अनुसार देहायका २ वटा बिकल्पको अवलम्बन गर्न सक्नेछ :

- कोषले कम्पनी ऐन, २०६३ बमोजिम छुट्टै सहायक कम्पनी खोलेर सो कम्पनीलाई योजना ब्यवस्थापक र डिपोजिटरीको रुपमा कार्य गर्न नियुक्त गर्न सक्नेछ । यसरी स्थापना गरिने कम्पनीको चुक्ता पूँजी न्यूनतम रू.१० (दस) करोड हुनु पर्नेछ ।
- कोष आफैले छुट्टै बिभाग खडा गरेर कोष आफैले योजना ब्यवस्थापक र डिपोजिटरीको रुपमा कार्य गर्न सक्नेछ ।

सामूहिक लगानी योजनामा सहभागी हुनसक्ने ब्यक्ति

कोषको ऐनमा भएको ब्यवस्था अनुसार कोषमा सञ्चय गर्ने कर्मचारी र स्वरोजगारमा संलग्न ब्यक्ति मात्र कोषले सञ्चालन गर्ने सामूहिक लगानी योजनामा सहभागी (ग्राहक) हुन सक्नेछन् । यसरी सहभागी हुने ब्यक्ति योजनाले जारी गरेको इकाइ (Unit) खरिद गर्न योग्य छ वा छैन भन्ने बिषयको निरुपण कोषले सञ्चयकर्ताको सूची हेरेर तय गर्नुपर्ने अवस्था रहन्छ ।

सामूहिक लगानी योजनाको किसिम

कोषले योजना परिपक्क हुने समयावधि नतोकी “खुलामुखी योजना” वा समयावधि तोकी संचालन गरिने “बन्दमुखी योजना” संचालन गर्न सक्नेछ । सामान्यतया: बन्दमुखी योजनाको हिसाव राख्न र सञ्चालन गर्न सजिलो हुने हुँदा इकाइधनीको हितलाई मध्यनजर गरी कोषले यस प्रकृतिको योजना सञ्चालन गर्दा उचित हुन सक्छ ।

सामूहिक लगानी योजनाको स्रोत संकलन

योजना ब्यवस्थापकले खुलाबजारमा कोषका सञ्चयकर्ताहरु बीच योजना बिक्री गर्न आह्वान गर्नु पर्ने हुन्छ । योजनाले बार्षिक एक निश्चित प्रतिशत प्रतिफल दिने सुनिश्चितता नहुने भएको र खरिद गरिने इकाइहरु खुल्ला बजारमा सजिलै बिक्री गर्न सकिने अवस्था नरहने भएकाले कोषका सञ्चयकर्ताहरु यस प्रकृतिका योजनामा उत्साहपूर्वक सहभागी हुने संभावना कम हुन सक्छ । यस अवस्थामा बिक्री नभएका इकाइ (Unit) कर्मचारी सञ्चय कोष (प्रवर्द्धक) ले खरिद गरिदिनु पर्ने हुन्छ ।

योजना ब्यवस्थापकले जारी गरेका इकाइहरूको बजार पक्ष

योजना ब्यवस्थापक (कम्पनी) ले जारी

गरेका इकाइहरु खरिद गरी सकेपछी सहभागी लगानीकर्ताले पुन: खुल्ला बजारमा बिकी गर्नु परेमा कोषका सञ्चयकर्ता माझ मात्र खरिद बिकी हुने अवस्था रहन्छ। यस्को निमित्त योजना व्यवस्थापकले इकाइहरुको छुट्टा छुट्टै खाता खोल्ने र सोको लेखा राख्ने व्यवस्था मिलाउनु पर्ने हुन्छ।

कोष आफै योजना व्यवस्थापक भई जारी गरेको अवस्थामा कुनै इकाइ धनीले आफ्नो लगानी फिर्ता लिन चाहेमा सो इकाइ परिपक्क नभएको अवस्थामा ब्यतित भएको अवधीको एक निश्चित दरले ब्याज गणना गरी कोष आफैले खरिद गरिदिन सक्ने व्यवस्था गर्नु पर्नेछ।

(४) कर्मचारी सञ्चय कोषको लगानीको संरचना, प्रतिफल र पुँजीबजारमा लगानीको संभावना

कर्मचारी सञ्चय कोषको स्थापना २०१९ सालमा भएदेखी हालसम्म यो संस्थाले पुँजीबजारमा केही न केही लगानी गरी उपस्थिति देखाउँदै आएको भएतापनी ठूलो दिर्घकालीन बचतको राशी बोकेर यो संस्थाले पुँजीबजारमा जुन हैसियत देखाउन सक्ने सामर्थ्य राख्न सक्थ्यो, त्यो संभावना लामो समयदेखी ओझेलमा पर्दै आएको छ। खासगरी कोषमा कार्यरत कर्मचारीहरुमा पुँजीबजारको ज्ञान कम हुनु, यस क्षेत्रमा खोज, तालिम र अध्ययन कम हुनु, परम्परागत शैलीको लगानी संरचनामा न्यून जोखिम लिई कोष परिचालन गरिनु नै पुँजीबजारको क्षेत्रमा कोषको लगानी संकुचनको मुख्य कारण रहेको देखिन्छ।

२०७३ आषाढको वासलातलाई आधार बनाई कोषको लगानी संरचनालाई नियाल्दा ६.८८ प्रतिशत सरकारी बचतपत्र तथा ऋणपत्रमा, ०.९ प्रतिशत साधारण शेयरमा, २५.८२ प्रतिशत मुद्दति निक्षेपमा, १०.४० प्रतिशत परियोजना कर्जामा, ५२.५८ प्रतिशत सञ्चयकर्ता सापटीमा र ०.०३ प्रतिशत स्थीर सम्पत्तिमा लगानी भएको छ। उल्लिखित लगानीमध्ये सरकारी बचतपत्र तथा ऋणपत्रमा भएको लगानीको प्रतिफल न्यून रहेको छ। सञ्चयकर्ता सापटी र परियोजना कर्जाको प्रतिफल केही बढी रहेको छ। मुद्दति निक्षेपको प्रतिफल तरलताको कारण बढी नै उतार चढाव रहेको छ। स्थिर सम्पत्ति र साधारण शेयरमा भएको लगानीको प्रतिफल र पुँजीगत बृद्धि निक्कै उच्च रहेको छ। हाल आर्जन भईरहेको अवस्थालाई नियाल्दा कोषले स्थिर सम्पत्ति र साधारण शेयरमा लगानी निक्कै बिस्तार गर्नु कोषको हित हुने देखिन्छ।

बिगतमा कोषले बैंक बित्तीय संस्थाको शेयरमा मात्र लगानी गर्न पाउने व्यवस्था रहेकोमा ऐनमा भएको नवौं संशोधन पश्चात कोषले ऊर्जा उत्पादन र प्रशारण, कृषि बिकास, पर्यटन र ठुला पुर्वाधार निर्माणको क्षेत्रमा स्थापित सरकारी वा अर्धसरकारी स्वामीत्व भएको वा सरकार नियन्त्रित कम्पनीको शेयरमा पनि लगानी गर्न सक्ने अवस्था सिर्जना भएको छ। तथापि बजारमा उपलब्ध सबै प्रकारका साधारण शेयरमा कोषले लगानी गर्न सक्ने अवस्था हालसम्म बनेको छैन।

उल्लिखित लगानी संरचना र प्रतिफललाई नियाल्दा कोष जस्तो दिर्घकालीन बचत परिचालन गर्ने संस्थाले संकलित रकमको कम्तिमा पचास प्रतिशत रकम पुँजीबजारको क्षेत्रमा लगानी गर्नुको सट्टा आधा भन्दा बढी रकम सञ्चयकर्ता सापटीमा प्रवाह गरिनु दिर्घकालीन प्रतिफल

अधिक बनाउने बिषयमा कोष पछी परेको महसुस हुन्छ । पुंजीबजारमा उपलब्ध अवसरको खोजी गरी राम्रा पब्लिक लिमिटेड कम्पनीका साधारण शेयरमा लगानी बिस्तार गर्न सकेको खण्डमा कोषको दिर्घकालिन प्रतिफल अधिक बनाउन धरै समय कुर्नुपर्ने देखिन्न । तर कोषको बर्तमान ऐनमा भएको ब्यवस्थाका आधारमा कोषले सिधै यसरी पुंजीबजारमा लगानी गर्न संभब नभएको हुँदा सोही ऐनको ब्यवस्थालाई टेकेर कोषले आफै वा अरु संस्थासँग मिली कर्मचारी र स्वरोजगारमा संलग्न ब्यक्तिहरुको सहभागितामा सामूहिक लगानी योजना (म्युचुअल फण्ड) सञ्चालन गर्नुपर्ने अवस्था सिर्जना भएको हो ।

सन्दर्भ सामग्री

- कर्मचारी सञ्चय कोष ऐन, २०१९
- धितोपत्र सम्बन्धी ऐन, २०६३
- सामूहिक लगानी कोष नियमावली, २०६७
- सामूहिक लगानी कोष निर्देशिका, २०६९
- एनसिएम म्युचुयल फण्ड, २०५९ लगायत हाल सञ्चालनमा रहेका बिबिध म्युचुअल फण्डका योजनाहरु ।
- म्युचुअल फण्ड सञ्चालन गरिरहेका सबै क्यापिटल मार्केटस् कम्पनीका वेबसाईटहरु ।

सञ्चय कोष सम्पूर्ण सञ्चयकर्ताको
आर्थिक भरोशाको केन्द्र हो ।

कोषको सेवा प्रवाह प्रक्रियामा सुधारको आवश्यकता र सम्भावना

अर्जुन कुमार गौतम*

१. विषय प्रवेश :-

सुधार, विकास, पुनरावलोकन वा सकारात्मक परिवर्तन जुन शब्द प्रयोग गरिएता पनि यो एक निरन्तर प्रक्रिया हो । यो अन्त्य हिन प्रयास पनि हो । समय परिवेश, परिस्थिति एवम् आन्तरिक तथा बाह्य वातावरणमा भएको परिवर्तन सँगसगै हाम्रो सोच, दृष्टिकोण, कार्य शैली एवम् काम गर्ने तौर तरिका एवम् प्रक्रियामा सकारात्मक परिवर्तन वा सुधार गर्न आवश्यक पर्दछ। जसले आफूलाई नियमित रुपमा परिवर्तन वा सुधार गर्दै लैजान्छ, त्यो प्रतिस्पर्धामा खरो उत्रन सक्दछ र आफूलाई सफलताको सिढी उकाल्न सक्षम बनाउँदछ । जसले परिर्वतन वा सुधारलाई नर्कादछ वा परिवर्तनबाट डराउदछ त्यो अधोगतितर्फ ओर्लन बाह्य हुन्छ ।

खासगरी बाह्य वातावरणहरु जस्तो राजनीतिक एवम् कानूनी परिवर्तन, आर्थिक परिर्वतन, सामाजिक तथा सांस्कृतिक परिवर्तन तथा प्राविधिक परिवर्तनले कुनै पनि संगठनमा नयाँ अवसर र चुनौतीको सृजना गरिदिन्छ । त्यस्ता चुनौतीहरूको सामना गर्दै, अवसरहरूबाट फाइदा लिन सक्नु नै व्यवस्थापकीय सफलता हो । यसका लागि बाह्य वातावरण भएको परिवर्तनबाट सृजित असर र प्रभावको विश्लेषणको माध्यमबाट अवसर तथा चुनौतीहरू पहिचान गरी तदनुरुप संगठनका नीति, नियम, व्यवस्थापन पद्दती र संगठनात्मक संरचना एवम् सेवा प्रवाह प्रक्रियामा पुनरावलोकन तथा सूधार गर्न आवश्यक पर्दछ ।

२. अवधारणा र उद्देश्य :

संगठनमा गरिने परिवर्तन वा सुधारलाई आजकल व्यवस्थापनमा विभिन्न नामले सम्बोधन गर्ने गरिएको पाइन्छ । ती मध्ये समग्र गुणस्तर व्यवस्थापन (Total Quality Management/TQM) र व्यावसायिक प्रक्रियाको रिइन्जिनियरिङ (Business Process Reengineering/BPR) निकै चर्चित र व्यावहारिक रुपमा उपयोगमा ल्याइएको पाइन्छ।

* का.मु.ना.मु.अ., क.सं. कोष

समग्र गुणस्तर व्यवस्थापन (TQM) ले संगठनका समग्र पक्षहरुको निरन्तर सुधारमा जोड दिन्छ । यो ग्राहक केन्द्रित हुन्छ र ग्राहकको सन्तुष्टि नै यसको प्रमुख ध्येय हो । वस्तु तथा सेवाको गुणस्तरमा निरन्तर सुधार तथा लागतमा कटौतीको माध्यमबाट आफ्नो प्रतिस्पर्धात्मक क्षमता अभिवृद्धि गर्दै ग्राहकलाई सदैव सन्तुष्ट तुल्याई राख्ने विषयमा यसले जोड दिन्छ । व्यावसायिक प्रक्रियाको रिइन्जिनियरिङ (BPR) ले व्यावसायिक प्रक्रिया वा सेवा प्रवाह प्रक्रियामा आमूल परिवर्तन (Revolutionary Change) को वकालत गर्दछ। सामान्य परिवर्तन (Incremental Change) बाट संगठनले गति लिन नसक्ने हुँदा प्रतिस्पर्धामा खरो उत्रन आमूल परिवर्तन (Revolutionary Change) को आवश्यकतामा जोड दिन्छ । यसले पनि खासगरी गुणस्तरमा सुधार तथा लागत र समय (cost and Cycle Time) मा कटौतिको वकालत गर्दछ । यसलाई यसरी परिभाषित गर्ने गरिएको पाइन्छ "The Business Process Reengineering can be defined as a fundamental rethinking and radical redesign of core business processes to achieve dramatic improvements in critical performance measure such as quality cast and cycle time."

संगठनमा गरिने नियमित सुधार वा परिवर्तनलाई व्यवस्थापकीय दृष्टिकोणबाट जे नामले सम्बोधन गरिए तापनि गुणस्तरीय एवम् विश्वसनीय सेवाको माध्यमबाट ग्राहकलाई सन्तुष्ट तुल्याउने, नयाँ प्रवधिको उपयोग गर्ने, उत्पादन लागत र सेवा प्रवाहको लागि आवश्यक पर्ने समयावधि कटौति गर्ने, संगठनको कार्य क्षेत्र र बजार बिस्तार गर्ने, जनविश्वासलाई सुदृढ गर्ने एवम् संगठनका समग्र पक्षको आधुनिकिकरण तथा वैज्ञानिकिकरणको माध्यमबाट संगठनमा संस्थागत सुशासन गरी संगठनलाई जिवन्त बनाई राख्ने उद्देश्य रहेको हुन्छ ।

उल्लेखित सैद्धान्तिक पृष्ठभूमिका आधारमा प्रस्तुत लेखमा कर्मचारी सञ्चय कोषको मौजुदा सेवा प्रवाह प्रक्रियाको समीक्षा गर्दै यसमा गर्नुपर्ने सुधारको आवश्यकता र सम्भावनाको बारेमा केही सान्दर्भिक विचारहरू प्रस्तुत गर्ने जमर्को गरिएको छ ।

३. कोषको सेवा प्रवाह प्रक्रियाको परिचय :

कर्मचारी सञ्चय कोषले हाल सहकारी, निजी एवम् संगठित क्षेत्रका समेत गरि करिव ५ लाख ५० हजार कर्मचारीहरुको सञ्चय कोष योगदानको व्यवस्थापन गर्नुको साथै, सञ्चयकर्तालाई विभिन्न प्रकारका सेवाहरू प्रदान गर्दै आएको छ । नेपाल राज्य भरी छरिएर रहेका सञ्चय कोष कट्टी गर्ने कार्यालयहरूबाट सञ्चय कोष योगदानको विवरण (फाँटवारी) प्राप्त गर्ने, सञ्चय कोष योगदानलाई सञ्चयकर्ताका व्यक्तिगत खातामा प्रविष्ठ गर्ने, सञ्चयकर्तालाई व्यक्तिगत खाताको विवरण उपलब्ध गराउने, परिचयपत्र जारी गर्ने, सञ्चयकर्तालाई विभिन्न प्रकारका सापटी तथा सामाजिक सुरक्षा सुविधाहरू प्रदान गर्ने, अवकाश पश्चात सञ्चय कोष रकम फिर्ता दिने आदि सञ्चयकर्ता सेवासँग सम्बन्धित कार्यहरू हुन् ।

कोषले आधुनिक सूचना तथा सञ्चार पद्दति एवम् बैकिङ्ग सञ्जालको प्रयोग तथा शाखा

कार्यालयको विस्तारको माध्यमबाट सञ्चयकर्ता सेवा प्रवाह प्रक्रियामा समसामयिक सुधार गर्दै ल्याइरहेको छ। परिवर्तन वा सूधार एक नियमित प्रक्रिया भएको एवम् मौजुदा सेवा प्रवाह प्रक्रियमा कतिपय कमि कमजोरी देखिएकाले यसको विभिन्न पक्षमा सुधारको आवश्यकता र सम्भावना रहेको छ।

४. विद्यमान सेवा प्रवाह प्रक्रियाका कमिकमजोरीहरू :

४.१. सञ्चय कोषमा आवद्ध कुनै कर्मचारीको सञ्चय कोष कट्टी प्रारम्भ भए पश्चात, कोषले तोकेको ढाँचामा त्यस्तो कर्मचारीलाई परिचयपत्र जारी गरिन्छ। कोषले उपलब्ध गराएको परिचयपत्र कै आधारमा कोषले त्यस्तो कर्मचारीलाई विभिन्न प्रकारका सेवा सुविधाहरू उपलब्ध गराउँदछ। तसर्थ, सञ्चयकर्ता सेवा प्रवाह गर्ने सबै भन्दा आधिकारिक र महत्वपूर्ण दस्तावेज कोषले जारीगरेको परिचयपत्र नै हो। कोषले समय समयमा यसको ढाँचामा परिवर्तन गर्दै आएको छ। हाल विभिन्न चार प्रकारका परिचयपत्रका ढाँचाहरू प्रयोगमा आएको पाइन्छ। एकपटक परिचयपत्र बनाएपछि त्यसले सञ्चय कोष कट्टीको पूरा अवधिसम्म सोही परिचयपत्रले काम गर्दछ। अर्थात एकपटक बनाएको परिचयपत्रको नविकरण वा परिवर्तन गर्न अनिवार्य हुदैन। कोषले जारी गरेको परिचयपत्र नै सञ्चयकर्तालाई पहिचान गर्ने कोषको प्रमुख आधार पनि हो। परिचयपत्रमा राखिएका फोटो, हस्ताक्षर र औंठा छापको आधारमा परम्परागत रुपले सञ्चयकर्ताको पहिचान गर्ने गरिन्छ र त्यसैको आधारमा कोषले प्रदान गरिने सेवा सुविधाको निर्णय हुन्छ। तर एउटै परिचयपत्र तीसौँ वर्षसम्म प्रयोग हुने भएकाले फोटो र हस्ताक्षरको आधारमा सञ्चयकर्ता पहिचान गर्न सम्भव हुँदैन। औँठा छाप क्रमश अष्पट हुदै जाने एवम् त्यसलाई पहिचान गर्ने दक्ष कर्मचारी र उपकरणको अभावमा कोषकको सेवा प्रवाह प्रक्रिया जटिल र जोखिम पूर्ण बन्दै गएको देखिन्छ। अर्को तर्फ त्यस्तो परिचयपत्र आजको प्रविधिको जमानामा पनि हस्तलिखित रुपमा तयार गर्ने र जारी गर्ने गरिएको छ।

४.२. कोषको समग्र सेवा प्रवाह प्रक्रियामा सूचना तया सञ्चार प्रविधिको प्रयोग उपयुक्त मात्रमा भैरहेकै छ। सञ्चयकर्तासँग सम्बन्धित कोषमा उपलब्ध भएको डाटावेसमा केवल सञ्चयकर्ता कार्यालय, नाम, थर र परिचयपत्र लगायतका न्यूनतम सूचनाहरू मात्र उपलब्ध छन्। त्यस्तो डाटावेसमा सञ्चयकर्ताका व्यक्तिगत विवरणसँग सम्बन्धित थप सूचनाहरू उपलब्ध नहुँदा यदाकदा सञ्चयकर्ता सेवा प्रवाहमा कठिनाई हुने गरेको छ। साथै, यस सम्बन्धित नीति निर्माण गर्न तथा निर्णय गर्न आवश्यक पर्ने सूचना तथा जानकारी प्राप्त गर्ने कठीनाई भै रहेको छ। जस्तो उदाहरणका लागि आगामी वर्ष कति सञ्चयकर्ता अवकाश हुँदैछन् ? कूल सञ्चयकर्ता मध्ये महिला सञ्चयकर्ताको सङ्ख्या कति छ ? कुन उमेर समूहका कति

सञ्चयकार्ता रहेका छन् ? लगायतका नीति निर्माणसँग सम्बन्धित सान्दर्भिक प्रश्नको उत्तर कोषमा विद्यमान डाटावेसबाट हाल उपलब्ध हुन नसक्ने अवस्था रहेको छ । यसको अलावा सञ्चय कोष कट्टी गर्ने कार्यालयको विस्तृत विवरण समेत अध्यावधिक र दुरस्त गर्न सकिएको छैन ।

४.३. हाल कोषमा सञ्चय कोष रकम जम्मा गर्ने करिव ३२ हजार कार्यालयहरू रहेका छन् । पछिल्ला दिनहरुमा कोषमा निजी क्षेत्रको आकर्षण बढेसँगै कोष कट्टी गर्ने कार्यालयको सङ्ख्या पनि नियमितरुपमा बृद्धि भै रहेको छ । त्यस्ता कार्यालयहरू नेपाल राज्यका ७५ वटै जिल्ला र सबै स्थानीय तहसम्म रहेका छन् । हलसम्म त्यस्ता कार्यालयबाट सञ्चय कोष कट्टीको मासिक विवरणको हार्डकपिनै प्राप्त गर्ने गरिएको छ । कोषको कार्यप्रक्रियालाई सरल बनाउन कोषकै अनुरोधमा कतिपय कार्यालयबाट हार्डकपि फाँटवारीको अलावा इमेल वा वेवको माध्यमबाट सफ्टकपि फाँटवारी समेत प्राप्त गर्ने गरिएको छ । तथापि सफ्टकपि फाँटवारीले हार्डकपि फाँटवारीलाई प्रतिस्थापन नसक्दा एकातिर सञ्चयकर्ताले दोहोरापना र झन्जट महसूस गर्ने गरेका छन् भने अर्कोतिर कोषको अभिलेख व्यवस्थापन एवम् सञ्चयकर्ताको हिसाव लेखांकन प्रक्रियामा समेत अपेक्षित सुधार हुन सकेको छैन ।

सञ्चय कोष कट्टीको फाँटवारी हार्डकपिनै प्राप्त हुनुपर्ने, केन्द्रबाट मात्र फाँटवारीको लेखांकन गरिने, समयमा फाँटवारी प्राप्त नहुने एवम् आदि कारणले समेत कोषमा सञ्चयकर्ताको हिसाव लेखांकनको कार्य निकै चुनौतीपूर्ण रहेको छ । अर्कोतर्फ, कार्यालयबाट प्राप्त हुने कोष कट्टीको फाँटवारीको शुद्धता र विश्वसनीयतामा सम्बन्धित कार्यालयलाई नै जिम्मेवार बनाउन सकिएको छैन । यसले गर्दा समयमा फाँटवारी प्राप्त नहुने, प्राप्त भएका फाँटवारी अशुद्ध र अपूर्ण हुने, परिचयपत्र नम्बर नराखिकन पठाउने वा गलत परिचयपत्र नम्बर राख्ने आदि जस्ता परम्परागत समस्याहरू विद्यमान छन् ।

४.४. कोषमा आवद्ध सञ्चयकर्ताहरूलाई परम्परागत रुपमा निजामति, जङ्गी, प्रहरी, शिक्षा र संस्थान समूहमा वर्गीकरण गरी तद्नुरुप सञ्चयकर्ताको हिसाब लेखाङ्कन, सेवा प्रवाह तथा सूचना व्यवस्थापन गरिदै आएको छ। साथै, सोही प्रकृतिको आधारमा विभाग मातहतका शाखाहरूको वर्गिकरण गरिएको छ । हाल मुलुकमा संघीयता कार्यान्वयनको चरणमा रहेको, स्थानीय तहको निर्वाचन सम्पन्न भई सकेको र आगामी आठ महिना भित्रमा प्रादेशिक इकाइहरू गठन भई सक्ने सन्दर्भमा सोही अनुसार अगाडि बढ्नु आवश्यकता देखिएको छ ।

४.५. कोषले सञ्चयकर्तालाई प्रदान गर्ने सापटी भूक्तानी लगायतका सेवा/सुविधा प्राप्त गर्न सञ्चयकर्ताले कोषको कार्यालयमा नै उपस्थित हुनु पर्ने व्यवस्था छ । सीमित मात्रमा शाखा कार्यालय भएका कारण सबै सञ्चयकर्ताको कोषको सेवामा समान

पहुँच कायम गर्न सकिएको छैन् । सबै सञ्चयकर्तालाई समान पहुँच कायम हुने गरी कोषका कार्यालयहरू विस्तार गर्न आर्थिक एवम् प्रशासनिक दृष्टिकोषबाट सम्भव पनि देखिदैन र व्यवहारिक पनि हुदैन । यस्तो अवस्थामा बैंकिङ प्रणाली र सूचना तथा सञ्चार पद्दतिको प्रयोगको माध्यमबाट सञ्चयकर्तालाई स्थानीयस्तरमा सेवा प्रदान गर्ने पद्दतिको विकास गर्न आवश्यक देखिएको छ ।

४.६. सञ्चयकर्ताको सञ्चय कोष योगदान वापत प्राप्त हुने बैंक भौचर र फाँटवारीका आधारमा तत्काल सञ्चयकर्ताको व्यक्तिगत खाताको लेखाङ्कन गर्ने र आर्थिक वर्षको अन्त्यमा मात्र बैंक लेजर तयार गरी बैंक स्टेटमेन्टसँग भिडाउने र बैंक रिकन्सिलिएसन विवरण तयार गर्ने गरिएको छ । यसले गर्दा बैंक रिकन्सिलिएसन कार्य अत्यन्तै जटिल देखिएको छ । आर्थिक बर्षको अन्त्यमा अरबौको कारोबार रिकन्साईल हुन नसकि पेण्डिङमा देखिने गर्नाले लेखा परीक्षण प्रतिवेदनमा समेत यसलाई बेरुजुको रुपमा औल्याउने गरिएको छ । साथै, कोषका आर्थिक विवरणहरुले पनि यथार्थता प्रस्तुत गर्न नसक्ने अवस्था छ ।

५. सेवा प्रवाह प्रक्रियाको पुनरावलोकन अवसर र चुनौतीहरू :

सूचना तथा सञ्चार पद्दतिमा भएको व्यापक विकास तथा विस्तार, उपभोक्तावादको आवधारणमा भएको विकास एवम् सेवाग्रहिमा विकास भएको सचेतनाको स्तर, नविनतम सार्वजनिक व्यवस्थापन, संस्थागत सुशासन जस्ता व्यवस्थापकीय अवधारणको विकास तथा कोषमा निजी क्षेत्रका सञ्चयकर्ताको बढ्दो उपस्थितिसँगै सञ्चयकर्ताको अपेक्षा र कोषको परम्परागत कार्यप्रणाली बिच तादम्यता कायम गर्ने कार्य कोषको लागि निकै नै चुनौतीपूर्ण रहेको छ । आज पठाएको सञ्चय कोष योगदानको फाँटवारीको रकम भोलि आफ्नो खातामा जम्मा भएको देख्न चाहन्छन् हाम्रा सञ्चयकर्ता । आर्थिक वर्ष समाप्त हुनासाथ आफ्नो सञ्चय कोष मौज्दातको वार्षिक विवरण इमेलको माध्यमबाट आफ्नो डेक्सटपमा प्राप्त भएको हेर्न चाहन्छन् । आफ्नै कार्यालयमा बसीबसी कोषले प्रदान गर्ने सापटी/भुक्तानी प्राप्त होस भन्ने सञ्चयकर्ताको अपेक्षा रहेको छ । आधुनिक प्रविधिको विकास र वैकिङ सञ्जालमा भएको विस्तारको वर्तमान सन्दर्भमा सञ्चयकर्ताका उल्लेखित अपेक्षाहरूलाई असान्दर्भिक र असम्भव मान्न कदापि सकिँदैन । तर ति स्वभाविक अपेक्षालाई सम्बोधन गर्ने गरी कोषको मौजुदा सेवा प्रवाह प्रक्रियामा सुधार गर्ने कार्य निकै नै चुनौतीपूर्ण रहेको छ ।

कोष कट्टी गर्ने कार्यालयहरू वेवको माध्यमबाट फाँटवारी र बैंकमा रकम जम्मा गरेको क्रेडिट एडभाइस पठाउन चाहन्छन् । तर हामी हार्डकपि फाँटवारी नै पठाउनु पर्ने र बैंकको दोस्रो प्रति भौचर नै चाहिने परम्परागत रटान लगाई रहेका छौं । परिवर्तन आफैमा चुनौतीपूर्ण र जोखिमपूर्ण पनि हुन्छ । तसर्थ, परिवर्तनबाट टाढै बस्ने, यसलाई अस्विकार गर्ने र यथास्थितिमा रमाउने हाम्रो प्रवृत्ति हुन्छ । यस्तो परम्परागत सोच, दृष्टिकोण, कार्यशैली र संगठनात्मक संस्कृतिलाई चिर्दै अगाडि बढ्ने कार्य आफैमा त्यति सहज छैन् । यथास्थितिमा रमाउने र परिवर्तनबाट

डराउने हाम्रो प्रवृत्ति र परम्परागत सोच र दृष्टिकोणनै परिवर्तन र सुधारका लागि प्रमुख वाधकको रुपमा बाधक रहेका छन् ।

कोषको वर्तमान सेवा प्रक्रियामा सुधारका लागि सूचना तथा सञ्चार पद्दतिको गुणात्मक उपयोग आवश्यक पर्दछ । त्यसका लागि सम्बन्धित क्षेत्रको दक्ष जनशक्ति पूर्व शर्त हो । सो अनुरुपको जनशक्ति आपूर्ति गरी संगठनमा टिकाई राख्ने कार्य पनि जटिल छ । परिवर्तन तथा सुधारका लागि प्रारम्भमा ठूलो धनरासी खर्च गर्नुपर्ने हुन सक्दछ । कोषमा विद्यमान नीति, नियम, कार्यविधि पनि अपेक्षित परिवर्तन वा सुधारका लागि बाधक हुन सक्दछन् । आवश्यकता अनुसार त्यस्ता नीति, नियम तथा कार्यविधिमा सुधार गर्ने कार्य त्यति सजिलो छैन् । परिवर्तनको लागि संगठनको उच्च व्यवस्थापन लगायत सम्पूर्ण कर्मचारीको सार्थक सहभागिता, अपनत्व र स्वीकारोक्ति आवश्यक पर्दछ। प्रविधि प्रतिको बढ्दो निर्भरता सँगै, सोसँग सम्बन्धित जोखिमहरू पनि बढ्दै जानेछन् । त्यस्ता जोखिमहरूको उचित व्यवस्थापन गर्ने कार्य पनि चुनौतीपूर्ण रहेको छ। परिवर्तन तथा सुधारका लागि सूचना तथा सञ्चार प्रणालीमा भएको द्रुततर विकासले पर्याप्त अवसरहरू सृजना गरेको छ । बैकिङ प्रणालीहरू गाउँगाउँ पुगिसकेको छ । एक परिवार एक बैंक खाताको नारासहित सरकारले बैंकिङमा प्रवर्द्धनमा भूमिका निर्वाह गरिरहेको छ। प्रायः सबै सञ्चयकर्ता तथा सञ्चयकर्ताको कार्यालयमा मोबाइल, फोन र इन्टरनेटको पहुँच पुगिसकेको छ ।

६. सञ्चयकर्ता सेवा प्रवाह पुनरावलोकनका क्षेत्र र सम्भावनाहरू :

६.१. सञ्चयकर्ता व्यक्तिगत विवरणको अध्यावधिकताः

कोषले सञ्चयकर्तालाई दिने सेवा सुविधालाई थप प्रभावकारी र वैज्ञानिक बनाउन कोषको डाटावेसमा सञ्चयकर्ताको व्यक्तिगत विवरण सम्बन्धी सूचनाहरू पर्याप्त उपलब्ध हुनुपर्दछ । तर त्यस प्रकारका सूचनाहरू कोषको वर्तमान डाटावेसमा पूर्णरुपमा उपलब्ध छैनन् । कतिपय पूराना र असान्दर्भिक डाटाहरू रहेका छन्। तसर्थ, सर्वप्रथम सञ्चयकर्ताको व्यक्तिगत विवरणलाई नै अध्यावधिक बनाउन आवश्यक छ । यसको लागि आफ्ना सञ्चयकर्ताको पहिचान (Know Your Contributors/KYC) फाराम विकास गरी सञ्चयकर्ताबाट तथ्यपरक सूचनाहरू सङ्कलन गर्नुपर्दछ र तयसरी सङ्कलित सूचनालाई डाटावेसमा प्रविष्ट गर्नुपर्दछ। करिव ५ लाख ५० हजार सञ्चयकर्ता मध्ये एक वर्षको अवधिमा कोषको विभिन्न सेवा प्राप्त गर्नको लागि करिब ५०% सञ्चयकर्ता कोषको कार्यालयमा आउने गर्दछन् । त्यसरी आएकाहरूलाई KYC फाराम भराई विवरण सङ्कलन गर्न सकिन्छ । यसमा केहि थप प्रचारप्रसार र केही लाख बजेट खर्च गर्ने हो भने, दुई वर्ष भित्र सञ्चयकर्ताको सम्पूर्ण विवरण अध्यावधिक गर्न सकिन्छ ।

६.२. सञ्चयकर्ता परिचयपत्र प्रणालीमा सुधारः

मौजुदा हस्तलिखित माध्यमबाट जारी गरिने परिचयपत्रबाट सञ्चयकर्ताका सम्पूर्ण व्यक्तिगत सूचना प्राप्त गर्न तथा सही सञ्चयकर्ताको पहिचान

गर्न कठीनाई भई रहेको एवम् परिचयपत्र जारी गर्ने प्रक्रिया अत्यन्त परम्परागत र झन्झटिलो भएको सन्दर्भमा मौजुदा परिचयपत्रको ढाँचा र त्यसको जारी गर्ने प्रक्रियामा व्यापक सुधार गर्नुपर्ने आवश्यकता रहेको छ । यसको लागि हाल कायम रहेका करिब ५ लाख ५० हजार सञ्चयकर्ताको परिचयपत्रलाई नयाँ विद्युतीय परिचयपत्रले प्रतिस्थापन गर्नु अति आवश्यक भएको छ । तयस्तै भविष्यमा कोषमा आवद्ध हुने कर्मचारीको लागि प्रविधिमा आधारित नयाँ ढाचाँको परिचयपत्र जारी गर्नु पर्ने भएको छ । हाल प्रविधिमा आधारित प्रविधिमा आधारित विभिन्न प्रकारका परिचयपत्रका नमूनाहरू बजारमा उपलब्ध छन् । त्यसको लाभ र लागतको विश्लेषणको आधारमा उपयुक्त नमूना छनौट गर्न सकिन्छ ।

६.३. योगदानको विवरण सङ्कलन प्रक्रियामा सुधारः

सञ्चयकर्ता कार्यालयबाट प्राप्त हुने सञ्चय कोष योगदानको विवरण सङ्कलनमा पनि पर्याप्त सुधारको आवश्यकता र सम्भावना रहेको छ । हालको फाँटवारी सङ्कलन प्रक्रिया अत्यन्त झन्झटिलो, अवैज्ञानिक र परम्परागत रहेको छ । जसका कारण सञ्चयकर्ताको व्यक्तिगत हिसाब अध्यावधिक गर्ने कार्य पनि निकै जटिल र चुनौतीपूर्ण छ । यसबाट हिसाबको पूर्ण शुद्धता र विश्वसनीयताको सुनिश्चित गर्न समेत कठिन भएको छ । यस सन्दर्भमा २ वटा विकल्पमा विचार गर्न सकिन्छ । पहिलो कोषबाट आधाकारिक रुपमा कर्पोरेट युजर आईडी सञ्चयकर्ता कार्यालयले सो कर्पोरेट युजर आईडीको प्रयोग गरी वेभ मार्फत पठाएका फाँटवारीलाई मान्यता दिने र त्यसको विद्युतीय अभिलेख कायम गरि सञ्चयकर्ताको व्यक्तिगत खातामा अपलोड गर्ने । यसो गर्न सकिए फाँटवारीको शुद्धता र विश्वसनीयतामा सम्बन्धित कार्यालयलाई नै पूर्णरुपमा जवाफदेही बनाउन सकिन्छ । दोस्रो विद्युतीय हस्ताक्षरको माध्यमबाट फाँटवारी पठाउने । यसको लागि कोष, सञ्चयकर्ता कार्यालय र विद्युतीय हस्ताक्षर प्रदायक कम्पनि बिच सहकार्य हुन आवश्यक छ । यसो गर्न सकिएमा भौतिक अभिलेखमा व्यापक कटौति हुनाको साथै हिसाबको शुद्धता र विश्वसनियता कायम गर्न तथा हिसाब लेखाङ्कनको कार्यलाई थप प्रभावकारी बनाउन सम्भव हुन्छ ।

६.४. बैंक रिकन्सिलिएसन प्रणालीमा सुधारः

कोषको वित्तीय विवरणको सुद्धता र विश्वसनीयता कायम गर्ने सन्दर्भमा कोषको मौजुदा बैंक रिकन्सिलिएसन प्रणाली र यसको लेखाङ्कन प्रक्रियामा व्यापक सुधार गर्नुपर्ने आवश्यकता रहेको छ । यसको लागि कोष, सञ्चय कोष रकम जिम्मा लिने बैंक तथा सञ्चयकर्ता कार्यालयहरू बिच सार्थक सहकार्य आवश्यक पर्दछ । सञ्चय कोष कट्टी गर्ने कार्यालयले सञ्चय कोष रकम बैंकमा जम्मा गर्ना साथ, बैंकले एक विशेष प्रकारको Transaction ID Generate गर्ने एवम् सो Transaction ID लगायत रकम जम्मा गर्ने कार्यालयको कार्यालय कोड, जम्मा गरिएको रकम, डिपोजिट लिने बैंक कोड लगायतका सूचनाहरू सम्बन्धित बैंकबाट कोषको सूचना प्रणालीमा स्वचालित रुपमा तत्काल प्राप्त हुने व्यवस्था गर्न पर्दछ । त्यसरी प्राप्त भएका सूचनालाई कोषको सिएमएस प्रणालीले स्वचालित रुपमा एक्वायर गर्ने व्यवस्था गर्न

सकिन्छ। साथै, सञ्चयकर्ताले फाँटवारी पठाउँदा स्वचालित रुपमा सृजना भएको Transaction Id लगायतका सूचना राखी फाँटवारी पठाउने र कोषको System मा Transaction Id इन्ट्री गर्ना साथ फाँटवारीमा भएका र बैंकबाट स्वचालित रुपमा प्राप्त भएका सूचनाहरू भिडान हुने व्यवस्था गर्न सकिन्छ।

यसो गर्न सकिए सञ्चयकर्ताको व्यक्तिगत खातामा सञ्चय कोष रकम जम्मा गर्नु पूर्वनै बैंक रिकन्सिलिएसन सम्भव हुन्छ । यसका अतिरिक्त बैंक रिकन्सिलिएसनका लागि हाल प्रयुक्त जनशक्तिमा समेत व्यापक कटौति गर्न सकिन्छ । यसले कोषको वित्तीय विवरणको शुद्धता र विश्वसनीयता सुनिश्चित गर्न महत्वपूर्ण सहयोग पुग्दछ । यसको अलावा बैंकमा सञ्चय कोष रकम जम्मा भई निश्चित अवधिमा पनि सोको फाँटवारी प्राप्त नभएमा कोषको सूचना प्रणालीबाट नै स्वचालित रुपमा सम्बन्धित सञ्चयकर्ता कार्यालय सूचना प्रवाह हुने व्यवस्था गर्न सकिन्छ । यसो गर्न सकिए सञ्चयकर्ताको व्यक्तिगत खाता लेखाङ्कन तथा बैंक रिकन्सिलिएसन थप सहजता हुने देखिन्छ।

६.५ सापटी तथा भुक्तानी प्रणालीमा सुधार :

हाल दैनिक औसत एक हजार दुई सय सञ्चयकर्ताले कोषबाट विशेष सापटी तथा सञ्चय कोष भुक्तानी लिने गरेका छन्। कोषको ठमेल कार्यालय लगायत आठ वटा शाखा कार्यालय र दुई वटा सेवा केन्द्रबाट सापटी तथा भुक्तानी सम्बन्धी कारोबार हुने गरेको छ। हालसम्म सापटी तथा भुक्तानीको लागि कोषको कार्यालयमा नै आउनु पर्ने बाध्यता छ। यसबाट सबै सञ्चयकर्तालाई कोषको सेवामा समान र सहज पहुँच कायम हुन नसकेको स्पष्ट हुन्छ। अति दुर्गम क्षेत्रमा सञ्चयकर्तालाई सेवा प्राप्ति लागत पनि अधिक हुने देखिन्छ । तसर्थ, यो परम्परागत प्रणालीमा सुधार गरी सञ्चयकर्ताले कोषबाट प्राप्त गरेको व्यक्तिगत युजरबाट लग अन गरी वेभको माध्यमबाट सापटी तथा भुक्तानी अनुरोध गरी पठाउन सक्ने र त्यस्तो सञ्चयकर्ताको तोकिएको बैंक खातामा सापटी तथा भुक्तानीको रकम जम्मा गरी दिने व्यवस्था गर्न सकिन्छ। साथै, कुनै सञ्चयकर्ताले सापटीको रकम तिर्न चाहेमा इ-बैकिङको माध्यमबाट आफ्नो खाताबाट कोषको खातामा रकम जम्मा गर्न सक्ने व्यवस्था गर्न सकिन्छ।

कोष नेपालको वित्तीय क्षेत्रमा उच्च आर्थिक हैसियत राख्ने सेवामूलक - एक वित्तीय संस्था हो ।

जलबिद्युत क्षेत्रमा कोषको लगानी: बेतन कर्णाली सञ्चयकर्ता जलबिद्युत आयोजना

विजयकुमार श्रेष्ठ*

राष्ट्रको आर्थिक, सामाजिक औद्योगिक, पर्यटन, राजनैतिक बिकासको संवाहकको रुपमा उर्जालाई लिईन्छ । उर्जाको दिगो श्रोतको रुपमा जलबिद्युत आयोजना रहेको पाईन्छ । वातावरण एवम् जैबिक बिबिधतामा कम असर गर्ने र न्यून संचालन र मर्मत सम्भार खर्च लाग्ने हुँदा दिगो बिकासमा जलबिद्युतको महत्वपूर्ण भूमिका रहेको हुन्छ । उर्जाको महत्वपूर्ण आधार भनेको जलबिद्युत भएको र यसको बिकासको लागि नेपाल सरकार तथा सो सँग सम्बन्धित संस्थाहरु गंभिररुपमा अग्रसर भइरहेका छन् । यस क्षेत्रमा स्वदेशी तथा बिदेशी लगानी कर्ताको आकर्षण बढ्दो छ । कोष जस्तो दिर्धकालीन बित्तीय श्रोत परिचालन गर्ने संस्थाहरुका लागि जलबिद्युत क्षेत्र एउटा महत्वपूर्ण अवसर हो । कोषले श्रोत परिचालन गर्न र सञ्चयकर्तालाई शेयर उपलब्ध गराउन जलबिद्युत कम्पनीहरुमा कर्जा तथा स्वँपूजी लगानी बिस्तार गर्नु पर्छ ।

वर्तमान नेपालको संबिधानले राष्ट्रिय अर्थतन्त्रको बिकासका लागि जनसहभागितामा आधारित स्वदेशी लगानीलाई प्राथामिकता दिने, भौतिक पूर्वाधारको बिकास गर्ने, जलश्रोतको बहुउपयोगी बिकास तथा नवीकरणीय उर्जाको उत्पादन गर्दै नागरिकका लागि शूलभ रुपमा उर्जाको आपूर्ति सुनिश्चत गर्ने तथा उर्जाको समुचित उपयोग गर्ने नीति लिएको छ । यसर्थ देशको अर्थिक तथा भौतिक पूर्वाधारको बिकासका लागि नेपालको संबिधानले नै कोष जस्ता वित्तीय क्षेत्रको लगानी जलबिद्युत क्षेत्रमा अभिबृद्धि गर्ने अभिप्राय लिएको देखिन्छ ।

नेपालको त्रिबर्षीय चौधौ योजनामा बिद्युत उत्पादन क्षमता ८५१ मेघावाट बाट बृद्धि गरी २३०१ मेगावाट पु¥याउने लक्ष्य रहेको छ भने बिद्युत पहुँच जनसंख्या हालको ७४ प्रतिशतबाट ८७ प्रतिशतमा पु¥याउने लक्ष्य रहेको छ । यस लक्ष्यलाई हासिल गर्न ठुला जलबिद्युत आयोजनहरुमा लगानी गर्नु पर्ने आवश्यकता टड्कारोरुपमा देखिएकोछ । जसकोलागि प्रर्याप्त श्रोत आवश्यकता पर्ने हुँदा कोष जस्ता स्वदेशी वित्तीय क्षेत्र तथा बैदेशिक लगानीको परिचालन हुने अवस्था सुनिश्चित गर्न सो अनुरुपको नीति तथा रणनीति नेपाल सरकारले अवलम्बन गर्नु जरुरी देखिन्छ ।

* बरिष्ठ प्रबन्धक, क.स. कोष ।

बैङ्क तथा वित्तीय संस्थाहरूबाट बिद्युत ग्यास तथा पानी मा गरेको लगानीको अवस्था :

Rs . In Million

Bank and Financial Institution	Mid-July			Mid May	Mid - June	Change %			
	2014	2015	2016	2017	2017				
	1	2	3	4	5	2/1	3/2	4/3	5/4
Commercial Bank	21784	29412	42101	54896	55971	35.02	43.14	30.39	1.96
Development Bank	3617	4933	4000	5096	5322	36.38	-18.91	27.40	4.43
Finance Companies	205	195	314	207	208	-4.88	61.03	-34.08	0.48
Total	**25606**	**34540**	**46417**	**60200**	**61501**	**34.89**	**34.39**	**29.69**	**2.16**

माथि उल्लेखित तथ्याँङ्कको बिश्लेषणबाट उर्जा क्षेत्रमा बैङ्क वित्तीय संस्थाहरुबाट ६१ अर्व ५० करोड लगानी भएको र सोको कूल गार्हस्थ्य उत्पादनमा २.३७ प्रतिशतको योगदान रहेको देखिन्छ । यस क्षेत्रमा बैङ्क वित्तीय संस्थाहरुको लगानी बृद्धि हुदै गएको र सो बृद्धिदर ३० प्रतिशतको हाराहारीमा रहेको देखिन्छ भने मे २०१७ को तुलनामा जुन २०१७मा २.१७ प्रतिशतको मासिक बृद्धि रहेको देखिन्छ । जलबिद्युत आयोजनाहरुमा बैङ्क वित्तीय संस्थाहरुको लगानी बढ्नुमा नेपाल राष्ट्र बैङ्कबाट जारी मैद्रिक नीतिको समेत प्रभाव रहेको हो । नेपाल राष्ट्र बैङ्कबाट आर्थिक बर्ष २०७४/७५को लागि जारी मैद्रिक नीतिमा कृषि, ऊर्जा, पर्यटन र घरेलु तथा साना उद्योगमा प्रवाहित कर्जा कुल कर्जाको न्यूनतम २० प्रतिशत पुर्‍याउनु पर्ने व्यवस्था गरेको हुँदा यस क्षेत्रमा लगानी बृद्धि भएको देखिन्छ ।

जलबिद्युत क्षेत्रमा कोषको लगानी :

कर्मचारी सञ्चय कोष ऐन २०१९ (संसोधनसहित) को दफा १९ले दिएको अधिकार प्रयोग गरी बि. स २०५६ सालमा २० मेगावाटको चिलिमे जलबिद्युत आयोजनामा रू. ८० करोड लगानी गरी जलबिद्युत आयोजनाहरुमा लगानीको शुरुवात गरेको पाइन्छ। मिति २०७३/०६/१८ गतेसञ्चय कोष ऐन, २०१९ को नवौ संसोधन भएको र उक्त संसोधनले जलबिद्युत क्षेत्रको लगानी बिस्तार गर्न महत्वपूर्ण अधिकारको व्यवस्था गरेको छ। ऐनको दफा १९ को (घ) र (च) ले कोषले जलबिद्युत आयोजनाहरुमा कर्जा लगानी गर्न सक्ने व्यवस्था गरेकोछ भने सोहि ऐनको दफा (ज) र (ठ) ले त्यस्ता आयोजनाहरुमा शेयर लगानी गर्न सक्ने अधिकार प्रदान गरेको छ। कोषले ऐनमा भएको व्यवस्था अनुरुप मिती २०७३/०८/०५ मा बिद्युत उत्पादन कम्पनी र मिति २०७४/०१/२४ मा बेतन कर्णाली सञ्चयकर्ता हाईड्रोपावर कम्पनी लिमिटेडमा शेयर लगानी गरिसकेको छ।

कोषले कर्जा लगानी गरेका बिद्युत आयोजनाहरू :

		Capacity (MW)	Agreement Date	Commitment Loan	Loan Cash Disbursement
1	**Completed Projects**				
1.1	National Hydropower Co. Ltd. (Sunkoshi)	7.5	2001.09.04	200,000,000.00	131,820,576.16
1.2	Chilime Jalavidhyut Co. Ltd.	20	2056/8/17	800,000,000.00	800,000,000.00

		Capacity (MW)	Agreement Date	Commitment Loan	Loan Cash Disbursement
1.3	Alliance Power (Chaku Khola)	1.5	2002.02.21	49,500,000.00	45,271,903.56
Total 1				**1,049,500,000.00**	**977,092,479.72**
2	Ongoing Projects				
2.1	Sanjen Jalavidhyut Co. Ltd	57.3	2068.08.22	3,621,600,000.00	1,760,000,000.00
	Upper Sanjen	14.8			
	Lower Sanjen	42.5			
2.2	Rasuwagadhi Hydropower Co. Ltd.	111	2068.08.22	6,842,100,000.00	1,220,000,000.00
2.3	Madhyabhotekoshi Jalavidhyut Co. Ltd.	102	2068.08.22	6,141,650,000.00	1,681,080,000.00
2.4	Upper Tamakoshi Hydropower Ltd.	456	2067.04.14	10,000,000,000.00	8,691,708,972.81
2.5	supper Dordi Hydropwer	49.6	2072.10.14	500,000,000.00	
Total 2				**27,105,350,000.00**	**13,352,788,972.81**
Total (1+2)				**28154850000**	**14,329,881,451**

कोषले हालसम्म ८ वटा जलबिद्युत आयोजनाहरुमा लगानी गरिसकेको अवस्था रहेको छ । जसमध्ये कोषले सबै भन्दा पहिला चिलिमे जलबिद्युत आयोजनामा ८० करोड लगानी गरेकोमा उक्त आयोजना सम्पन्न भई चालु अवस्थामा रहेको र कोषको सम्पूर्ण कर्जा समेत भुक्तानी गरिसकेको छ। माथि उल्लिखित तथ्याङ्कको आधारमा हालसम्मको कोषले २८ अर्व १५ करोड लगानी गर्ने प्रतिबद्धता जनाएकोमा १४ अर्व ३३ करोड लगानी गरी रू. ९७ करोड७१ लाख साँवा फिर्ता भुक्तानी प्राप्त गरिसकेको अवस्था रहेको छ । कोषले लगानी गरेका आठ वटा आयोजना मध्ये ३ वटा आयोजनाले कर्जा चुक्ता गरिसकेको अवस्था छ भने बाँकी ५ वटा आयोजनाहरु निर्माणधीन अवस्थामा रहेको छ ।

कोषले लगानी गरेका निर्माणाधीन जलबिद्युत आयोजनाहरु मध्ये ४ वटा आयोजनाको शेयर कोषका सञ्चयकर्ताले समेत पाउने गरी सम्बन्धित कम्पनीको प्रबन्धपत्र नियमावलीमा समेत व्यवस्था गरी सुनिश्सित गरिएकोछ । कोषबाट कर्जा लगानी भएको माथिल्लो तामाकोशी हाईड्रोपावर लि. मा सञ्चयकर्ताहरुका लागि शेयर समेत बाँडफाड भइसकेको अवस्था छ भने सान्जेन जलबिद्युत कम्पनी लि. र रसुवागढी हाईड्रोपावर कम्पनीको निकट भबिस्यमै सञ्चयकर्ताहरुलाई शेयर बाँडफाँड गर्न धितोपत्र बोर्डमा आबेदन दिने कार्यको तयारी भइरहेको छ ।

माथिल्लो तामाकोशी हाईड्रोपावर लि. मा रू. १ अर्व ८२ करोडको शेयरका लागि १,९१,९७८ जना सञ्चयकर्ताको सहभागिता रहेकोमा ५० कित्ता देखि ५००० कित्ता सम्मको आबेदन परेको थियो जसमा कम्तिमा ५० कित्ता देखि २९३ कित्ता सम्म सञ्चयकर्ताहरुले शेयर बाँडफाँड भएको थियो ।

कोषले बिद्युत आयोजनाहरूको निर्माण गर्नका लागि शेयर लगानी गरेका कम्पनीहरू :

बिद्युत अयोजनाहरुमा पूँजी लगानी अभिबृद्धि गर्ने नेपाल सरकार अर्थ मन्त्रालय, उर्जा मन्त्रालय, कानुन मन्त्रालय, कर्मचारी सन्चय कोष, नागरिक लगानी कोष राष्ट्रिय बिमा संस्थान, नेपाल दुरसंचार कम्पनी समेतको संलग्नतामा जलबिद्युत लगानी तथा उत्पादन सम्बन्धित कम्पनीको स्थापना भएको छ । यसबाट जलबिद्युत क्षेत्रको बिकासका लागि सरकार गंभिर रहेको देखिन्छ। पछिल्लो समयमा सरकारी सस्थाकोरुपमा स्थापना भएका कम्पनीहरुमा कोषको उल्लेख्य शेयर लगानी रहेको छ।

क्र.स.	कम्पनी	रकम
१	जलबिद्युत लगानी तथा बिकास कम्पनी लि.	१ अर्ब
२	बिद्युत उत्पादन कम्पनी लि.	२ अर्व
३	बेतन कर्णाली सञ्चयकर्ता हाईड्रोपावर कम्पनी लि.	३ अर्व

कोषको लगानी नीति २०७१मा परियोजना कर्जामा कूल कोष रकमको अधिकतम २५ प्रतिशतसम्म लगानी गर्न सकिने ब्यवस्था गरेको छ भने कर्मचारी सन्चय कोष ऐनको दफा १९ को अधिनमा रही उर्जामुलक क्षेत्रहरु : जलबिद्युत परियोजनाहरु, बिद्युत प्रसरण लाईन परियोजनाहरु, सौर्य तथा नवीकरणीय उर्जा उत्पादन गर्ने उद्योगहरुमा लगानी गर्न सक्ने ब्यवस्था गरेको छ। सुरक्षा, प्रतिफल तथा तरलता ब्यवस्थापनबाट मार्ग निर्देशित लगानी नीतिले जोखिम ब्यवस्थापन गर्न उक्त परियोजनाहरुमा कोष लगानी गर्न सक्ने अधिकतम सीमा समेत निर्धारण गरेको छ।

बेतन कर्णाली सञ्चयकर्ता जलबिद्युत आयोजना अवधारणा :

कोष समेतको सहभागितामा ऋण लगानी भएको राष्ट्रिय गौरवको आयोजना माथिल्लो तामाकोशी जलबिद्युत कम्पनी लिमिटेडको शेयरमा सञ्चयकर्ताहरुलाई समेत सहभागिता गराउने गरी आयोजनाको निर्माणकार्य शुरु भए पश्चात सञ्चयकर्ताहरुलाई कसरी शेयर उपलब्ध गराउने बिषयमा बिस्तृत छलफल हुन थाल्यो । सञ्चयकर्तालाई उक्त कम्पनीको १८ लाख २० हजार कित्ता शेयर देश बिदेशमा छरिएर रहेका तत्कालीन ४लाख ५० हजार सञ्चयकर्तालाई उपलब्ध गराउनु सहज बिषय थिएन । धितोपत्र नियमवाली, बजार निर्माता तथा मर्चेण्ट बैकरहरुको उपस्थिति, शेयर दरखास्त फारमको उपलब्धता, संकलन केन्द्रको असहजता एवम् सूचना पहुँचको अभाव जस्ता कारणबाट सबै सञ्चयकर्ताहरुले शेयर लगानीमा सहभागी हुन नसकेता पनि १लाख ९२ हजार (४२.४४ प्रतिशत) सञ्चयकर्ताको सहभागिताले जलबिद्युत आयोजनाहरुमा कोषको लगानी अभिबृद्धि गर्नु पर्ने अभिप्राय देखिन्छ।

माथिल्लो जलबिद्युत कम्पनीमा सबै सञ्चयकर्तालाई शेयर सहभागिता गराउन नसेको र आगामी दिनमा बाँडफाड हुने सान्जेन जलबिद्युत कम्पनी, रसुवागढी जलबिद्युत कम्पनी र मध्ये भोटेकोशी जलबिद्युत कम्पनीको शेयरमा समेत सबै सञ्चयकर्ताहरु सहभागी हुने सम्भावना कम हुने हुँदा इच्छुक सबै सञ्चयकर्तालाई जलबिद्युत

कम्पनीको शेयर कोषको मुनाफाबाटै उपलब्ध गराउने उद्देश्यले कोषको उच्च ब्यवस्थापनबाट उपयुक्त जलबिद्युत आयोजनाको खोजीकार्य शुरु भयो । नेपाल सरकार उर्जा मन्त्रालय, बिद्युत बिकास बिभाग, नेपाल बिद्युत प्राधिकरण एवम् अन्य निकायको सकृय सहभागितामा भेरी अन्चल सुर्खेत जिल्लाको बिद्यापूर, बेतान, छाप्रे, गुटु र बिजैरा गा.बि.स. तथा सेती अन्चल अछाम जिल्लाको ढुङ्गाचाल्ना, नारायणपुर तुर्माखाड एवम् कैलाली जिल्लाको सुरगाल गा.बि.स. हरुमा अवस्थित कर्णाली नदीमा ६८० मेगावाट क्षमताको अर्ध जलाशययुक्त (Picking Run of River - PROR) जलबिद्युत आयोजना पहिचान गरी उक्त आयोजना सञ्चयकर्ताको सहभागिता निर्माण गर्ने गरी कोषलाई उपलब्ध गराईयो ।

जलबिद्युत आयोजनाको पहिचान पश्चात् कोषको सञ्चालक समिति तथा उच्च ब्यवस्थापनबाट इच्छुक सबै सञ्चयकर्तालाई जलबिद्युत कम्पनीको शेयर उपलब्ध गराउने उद्देश्य पूरा गर्न नेपाल बिद्युत प्राधिकरण तथा बिद्युत उत्पादन कम्पनीको संलग्नतामा मिति २०७४/१/२४ मा सञ्चयकर्ता बेतन कर्णाली हाईड्रोपावर कम्पनी लिमिटेडको स्थापना भएको छ । उक्त कम्पनीको शेयर संरचना देहायनुसार रहेको छ :

बेतन कर्णाली सञ्चयकर्ता हाईड्रोपावर कम्पनी लिमिटेडको शेयर संरचना :

क्र.स.	संस्थापकको नाम	स्वामीत्व प्रतिशत	लिन कबुल गरेको शेयर सख्या (कित्ता)	रकम रू.
	समूह (क) १			
१	कर्मचारी सञ्चय कोष	१५	३ करोड	३ अर्ब
२	नेपाल बिद्युत प्राधिकरण	१०	२ करोड	२ अर्ब
३	बिद्युत उत्पादन कम्पनी	१०	२ करोड	२ अर्ब
	समूह (क) २			
४	कर्मचारी सञ्चय कोषका सञ्चयकर्ता	४०	८ करोड	८ अर्ब
	जम्मा	**७५**	**१५ करोड**	**१५ अर्ब**
	समूह (ख)			
१	सर्वसाधरण नागरिक	१३	२ करोड ६० लाख	२ अर्ब ६० करोड
२	आयोजना प्रभावित जिल्लाका स्थानीय बासिन्दा	१०	२ करोड	२ अर्ब
३	अति बिपन्न परिवार	२	४० लाख	४० करोड
	जम्मा	**२५**	**५ करोड**	**५ अर्ब**

उल्लिखित शेयर संरचनाको अधिनमा रही सम्बन्धित संस्थाको सचालक समितिको स्विकृतिमा मिति २०७४/०१/२४ गते बेतन कर्णाली सञ्चयकर्ता हाईड्रोपावर कम्पनी लिमिटेडको बिधिवतरुपमा स्थापना भयो । नेपाल सरकारको स्वामीत्वमा रहेका नेपाल बिद्युत प्राधिकरण र बिद्युत बिकास कम्पनी तथा सञ्चय कोष र सञ्चयकर्ताको संस्थापक शेयर रहने गरी स्थापना भएको यस कम्पनीले निर्माण गर्ने परियोजनामा सर्वसाधारण एवम् आयोजना

प्रभावित जिल्लाका स्थानीय बासिन्दाको समेत सहभागिता हुने हुँदा समयमानै आयोजना सम्पन्न हुने बिश्वास लिन सकिन्छ । यस कम्पनीले अति बिपन्न परिवारका लागि समेत ४० करोड बराबरको शेयर छुट्याइएकोले गरिबी निवारणमा समेत सधाउ पुग्ने देखिन्छ ।

कर्मचारी सञ्चय कोषको वित्तीय क्षमता, नेपाल बिद्युत प्राधिकरण तथा बिद्युत उत्पादन कम्पनीको प्राबिधिक क्षमताको उपयोग गर्ने एवम् समग्र सञ्चयकर्ताहरुको सिप, खवरदारी अनुशासन, अनुगमन तथा मुल्याँङ्कन हुने र स्थानीयको सहभागिता रहने हुनाले सबैको अपनत्व कायम भई परियोजनाको निर्माण कार्य तिब्रगतिमा अगाडि बढ्ने सम्भावना रहेको छ ।

कम्पनीको प्रवन्धपत्र नियमावलीमा भएको व्यवस्था अनुसार आयोजनाको सम्भाव्यता तथा वातवरणीय अध्ययन, पूँजीको प्रभावकारीरुपमा परिचालन गर्न, निर्माण कार्य समयमानै सम्पन्न गर्न तथा आयोजनाको संचालन, मर्मत सम्भार, अनुगमन तथा मूल्याङ्कन गर्न सक्षम, अनुशासित, जिम्बेवार सञ्चालक समितिको परिकल्पना गरिएको छ । कम्पनीको प्रवन्धपत्र नियमावलीमा भएको व्यवस्था अनुसार नौ जनाको एक सञ्चालक समिति रहने र सोको गठन देहाय बमोजीम हुने व्यवस्था रहेको छ :

(क)	कर्मचारी सञ्चय कोषबाट	१ जना
(ख)	नेपाल बिद्युत प्राधिकरणबाट	१ जना
(ग)	बिद्युत उत्पादन कम्पनीबाट	१ जना
(घ)	संस्थापक शेयरधनीहरु समुह क २ मध्ये बाट	३ जना
(ङ)	सर्बसाधरण शेयरधनीहरु मध्येबाट	१ जना
(च)	स्वतन्त्र ब्यवसायिक सञ्चालक (वित्त विज्ञ)	१ जना
(छ)	स्वतन्त्र ब्यवसायिक सञ्चालक (जलबिद्युत बिशषेज्ञ)	१ जना

संस्थापक शेयर धनी समूह क१ ले आफ्नो तर्फबाट सञ्चालक मनोनित गर्ने र संस्थापक शेयरधनी समूह क२ बाट सञ्चालकहरुको चयन निर्वाचनबाट हुने ब्यवस्था भएता पनि सञ्चयकर्तालाई शेयर बितरण नभए सम्मको लागि सञ्चयकर्ताहरुको प्रतिनिधित्व हुने गरी कोषको सञ्चालक समितिबाट मनोनयन हुने ब्यवस्था रहेकोछ । स्वतन्त्र ब्यवसायिक सञ्चालकको हकमा सम्बन्धित क्षेत्रको बिज्ञको छनौट होस भन्ने उद्देश्यले त्यस्ता बिज्ञको शैक्षिक योग्यता र कार्य अनुभवको समेतको मापदण्ड निर्धारण गरिएकोछ ।यसरी कम्पनीको ब्यवस्थापनको लागि सम्बन्धित क्षेत्रको बिज्ञ समेतको संलग्नताले गर्दा आयोजनाको सम्भाब्यता अध्ययान, बातवरणीय अध्ययन, बित्तीय बिश्लेषण, प्राबिधिक मूल्याङ्कन, जोखिम ब्यवस्थापन, परियोजनाको बिस्तृत प्रतिबेदन, निर्माणकार्यको अनुगमन मूल्याङ्कन गर्न प्रभावकारी हुने देखिन्छ ।

आयोजनाको नियमित कार्य गर्न तथा आयोजना र सञ्चालक समिति बीच सुमधुर सम्बन्ध कायम राख्न सक्षम अनुभवी कार्यकारी प्रमुखको समेत ब्यवस्था गरिएकोछ । प्रमुख कार्यकारी अधिकृतको शैक्षिक योग्यता र कार्य अनुभव पनी कम्पनीको प्रबन्धपत्रमा नै ब्यवस्था गरी कार्यकारी अधिकृतको नियूक्तीलाई प्रभावकारी बनाउने प्रयास गरिएको छ । यसबाट कम्पनीको प्रभावकारी ब्यवस्थापन भई आयोजनाको

निर्माणकार्य मितब्यायी ढंगबाट प्रभावकारीरुपमा निर्धारित समय लागतमा सम्मपन्न गर्न सकिने सम्भावना रहन्छ ।

बेतन कर्णाली सञ्चयकर्ता हाईड्रोपावर कम्पनी लिमिटेडको २०७४/०१/२४ गते बिधिवतरुपमा स्थापना भई सके पश्चात कम्पनीले नेपाल सरकार उर्जा मन्त्रालयबाट बिद्युत ऐन, २०४९को दफा ४ को उपदफा (२) र बिद्युत नियमावली, २०५० को नियम ८ बमोजिम मिति २०७४/०२/०७ मा ६८० मेघावाट क्षमताको बेतन कर्णाली सञ्चयकर्ता हाईड्रोपावर आयोजनाको सम्भाव्यता तथा वातवरणीय अध्ययनका लागि अनुमतिपत्र प्राप्त गरिसकेको छ । कम्पनीले आयोजनाको सम्भाव्यता तथा वातवरणीय अध्ययनका लागि Term of Reference (TOR) समेत तयार गरी तोकिएको समयाबधि भित्रै काम सम्पन्न गर्ने कार्य योजना बनाई सकेको छ ।

बेतन कर्णाली सञ्चयकर्ता हाईड्रोपावर कम्पनी लिमिटेडमा शेयर लगानी गर्ने बिनियम :

सञ्चयकर्ताको चालिस प्रतिशत र कोषको पन्ध्र प्रतिशत शेयर लगानी भएको उक्त आयोजनामा शेयर लगानीको प्रकृया र पद्दतिका साथै सञ्चयकर्तालाई शेयर बितरण नभएसम्मका लागि कम्पनीको सञ्चालक समितिमा सञ्चयकर्ताहरुको तर्फबाट प्रतिनिधित्व गराउने बिषयमा कोषको सञ्चालक समितिबाट कर्मचारी सञ्चय कोष ऐन, २०१९ को दफा १५ बमोजिमको मुनाफा रकमलाई व्यवस्थित गर्न सोही ऐनको दफा ३० क ले दिएको अधिकार प्रयोग गरी "**सञ्चयकर्ताको मुनाफा रकमलाई बेतन कर्णाली सञ्चयकर्ता हाईड्रोपावर कम्पनी लिमिटेडको शेयरमा लगानी गर्ने सम्बन्धि बिनियम**, २०७४" बनाई लागु गरिएकोछ ।

उक्त बिनियममा मुनाफा बाँडफाँडको प्रकृयाको बोरमा उल्लेख गरिएकोछ । आर्थिक बर्ष २०७२/७३ देखि लागु हुने गरी आर्थिक बर्षको लेखापरिक्षण सम्पन्न भइसके पछि मुनाफा बाँडफाँड गरी सञ्चयकर्ताको छुट्टै व्यक्तिगत खातामा जम्मा गरी आवश्यकता अनुसार शेयर लगानी कोषमा रकमान्तर गरिने ब्यवस्था रहेकोछ । शेयर लगनी कोषमा सञ्चयकर्तालाई मुनाफा बितरण गरी व्यक्तिगत खातामा जम्मा गर्न छुट्याएको रकम, सोमा प्राप्त हुने ब्याज रकम र शेयर सापटी रकम रहने ब्यवस्था गरिएको छ । शेयर लगानी कोषको ब्यवस्थापन गर्न एक शेयर लगानी कोष ब्यवस्थापन समिति र सो समितिको काम कर्तब्य र अधिकारको ब्यवस्था बिनियममा गरिएकोछ । शेयर लगानी कोषमा जम्मा रहेको रकम कम्पनीको शेयरमा लगानी गर्ने प्रकृया र सोको लेखाङ्कन तथा अभिलेख राख्ने पद्दतिको समेत मापदण्ड तयार गरी शेयर परिचालनलाई ब्यवस्थित, प्रभावकारी बनाउने प्रयास गरिएकोछ ।

कम्पनीमा सञ्चयकर्ताको तर्फबाट लगानी गरिने आवश्यक रकम मुनाफा र सो मुनाफामा प्राप्त हुने ब्याज रकमले नपुग भएमा नपुग रकमको निमित्त सम्बन्धित सञ्चयकर्ताको नाममा शेयर सापटी लेखाङ्कन गरी शेयर लगानीको ब्यवस्थापन गरिनेछ । कुनै सञ्चयकर्ताले कम्पनीको शेयरमा लगानी नगरी मुनाफा लिन चाहेमा त्यस्तो मुनाफा रकम कोष कट्टी खातामा रकमान्तर गरी भुक्तानी दिइनेछ । तर निजको

मुनाफा रकम शेयरमा लगानी भई सकेको अवस्थामा बाँकि रकेको रकम मात्र भुत्तानी गरिने व्यवस्था बिनियमले गरेकोछ । यसरी कम्पनीको शेयरमा लगानी गर्न ईच्छा भए नभएको जानकारी लिन कोषले प्रत्येक बर्षको प्रारम्भमा सार्वजनीक सूचनाद्वारा सञ्चयकर्तालाई सुसूचित गर्ने व्यवस्था गरिएकोछ । यसका लागि कोषले तीस दिनको समयाबधि दिई राष्ट्रियस्तरको दैनिक पत्रिकामा कम्तिमा तीन पटक सूचना प्रकासित गरिने व्यवस्था रहेको छ । यदि कुनै सञ्चयकर्ताले कम्पनीको शेयरमा लगानी गर्न नचाहेमा तोकिएको अवधिभित्र तोकिएको प्रकृयाद्वारा कोषलाई जानकारी गराउनु पर्नेछ । त्यस्तो जानकारी कोषमा प्राप्त नभएको सञ्चयकर्ताको मुनाफा रकम बिनियममा व्यवस्था भए बमोजिम कम्पनीको शेयरमा लगानी गरिनेछ ।

उपसंहार :

राष्ट्रको आर्थिक बिकास, सामाजीक सुदृढिकरण, औद्योगीकिरणक, पर्यटन बिकासको लागि उर्जा एक महत्वपरुपूर्ण साधन हो । नेपाल राष्ट्र बैङ्कको तथ्याँङ्क हेर्दा बिगत एक बर्षमा प्रभावकरी बिद्युत व्यवस्थापनको कारण औधोगीक उत्पादनमा बृद्धि भएको छ भने पर्यटन आगमनमा सुधार भएको, निर्यात ब्यपार र बिदेशी बिनिमय संचितिमा सुधार भएकोछ । जलबिद्युत आयोजनाहरु निर्माणमा देखिएका जोखिम तथा समस्याहरु जस्तै कानूनी समस्या, निर्माणपूर्वका निर्माणधिन अवस्था र निर्माण पछिका जोखिमहरु, प्राकृतिक श्रोत साधनको उपयोगको अधिकार, बित्तीय व्यवस्थापन, नीतिगत समस्याहरु तथा आर्थिक, सामाजिक, राजनैतिक मुद्दाहरुको छिनोफानो गर्दै अगाडि बढ्नु कम चुनौतीपूर्ण छैन । तथापी देशको आर्थिक, सामाजिक र राजनैतिक बिकासका लागि जोखिम बहन गरेरै भए पनि जलबिद्युत क्षेत्रमा लगानी बढाउनु पर्ने खाँचो छ ।

कोषले कर्जा लगानी गरेका आयोजनाहरुको सफलतापूर्वक सम्पन्न गरी साँवा ब्याज असुल उपर गर्न र सञ्चयकर्ताहरुका लागि छुट्याइएका शेयरहरुको उचित ब्यवस्थापन गरी सबै सञ्चयकर्ताले शेयर पाउने गरी बाँडफाँड गर्न कोषले महत्वपूर्ण जिम्वारी निर्बाह गर्नु पर्ने देखिन्छ । कोषले मुनाफाबाटै सञ्चयकर्ताहरुलाई शेयर दिने उद्देश्यले स्थापना गरेको बेतन कर्णाली सञ्चयकर्ता हाईड्रोपावर कम्पनी लिमिटेडले निर्माण गर्न लागेको ६८० मेगावाट क्षमताको आयोजनको सम्भाब्यता तथा बातवरण अध्ययन, डिजाईन, श्रोतको ब्यवस्थापन एवम् सो आयोजनाको निर्माण कार्य मितब्ययि ढङ्गबाट प्रभावकारीरुपमा सबै पक्षको सहभागितामा सम्पन्न गर्न सक्नु नै आजको आवश्यकता हो ।

देशको संबैधानिक ब्यवस्था, नीति तथा योजना, ऐन नियम कानुनको अवलम्बन गरी देशको भौतिक पूर्वाधारको बिकासका लागि नेपाल सरकार तथा जलबिद्युत सम्बन्धित निकायसंग सहकार्य गर्दै कोष जस्तो सुदृढ वित्तीय संस्थाले जलबिद्युतको क्षेत्र प्राथमिकताका साथ लगानीलाई अभिबृद्धि गर्नु पर्छ । दुई दशक लामो यस क्षेत्रको अनुभवबाट पाठ सिक्दै आगामी दिनहरुमा सार्वजनिक निजी साझेदारीमा जलबिद्युत लगानीको बिकास र बिस्तारमा कोषले महत्वपूर्ण भुमिका निर्बाह गर्नु पर्ने अवस्था रहेकोछ ।

सन्दर्भ सामग्रीहरूः

१. नेपालको संबिधान
२. चौधौ त्रिबर्षीय योजना
३. कर्मचारी सञ्चय कोष ऐन २०१९
४. www.nrb.org.np
५. बेतन कर्णाली सञ्चयकर्ता हाईड्रोपावर कम्पनी लिमिटेडको प्रबन्धपत्र तथा नियमावली
६. सञ्चयकर्ताको मुनाफा रकमलाई बेतन कर्णाली सञ्चयकर्ता हाईड्रोपावर कम्पनी लिमिटेडको शेयरमा लगानी गर्ने सम्बन्धि बिनियम, २०७४

सञ्चय कोष सम्पूर्ण सञ्चयकर्ताको
आर्थिक भरोशाको केन्द्र हो ।

सञ्चय कोष रकम कट्टी हुन शुरू भएपछि सञ्चयकर्ताहरूले गर्नुपर्ने कार्यहरू

सञ्चय कोष रकम कट्टी हुन शुरु हुना साथ कोषको परिचय पत्र वनाई हाल्ने र परिचय पत्र सञ्चय कोष सम्वन्धि कार्य गर्ने कर्मचारीलाई उपलव्ध गराई हाल्ने ।

- कोषकट्टी रकमको फाँटवारीमा परिचय पत्र नम्वर राखेर नियमितरुपमा सम्पूर्ण विवरणहरु शुद्ध र प्रष्टसंग भरी कार्यालयले पठाएको छ छैन हेर्नै र नपठाएको स्थितिमा पठाउन लगाउने ।
- कर्मचारी सरुवा, वढुवा भएता पनि आफूले पहिला लिएको परिचय पत्र नम्वर नै कायम हुने हुँदा मासिक कोषकट्टी फाँटवारीमा उल्लेख गरी पठाउनु पर्ने र सरुवा भई नयाँ कार्यालयमा जादा सञ्चयकोष सम्वन्धि कार्य गर्ने कर्मचारीलाई आफ्नो साविकमा लिएको परिचयपत्र नम्वर उपलव्ध गराउने ।
- प्रत्येक वर्षको कोषकट्टी रकमको विवरण कार्यालय मार्फत प्राप्त गरी आफनो कोषकट्टी र सापटी दाखिलाको हिसाव ठीक छ छैन हेरी नभएमा कोषमा सम्पर्क राखी मिलाई हाल्ने । कोषवाट प्रदान गरिएको भ कभचखषअभ सुविधा लिने र कोषकट्टी विवरण उक्त सुविधा मार्फत लिने ।
- आफ्नो कोषकट्टी भएका कार्यालयहरुको नाम र कोषकट्टी मिति सहित कोषमा सम्पर्क राखी कोषकट्टी रकम परिचय पत्र नम्वरको स्थायी खातामा जम्मा भए नभएको हेरी नभएको खण्डमा जम्मा गर्न लगाउने ।
- सापटी लिन आउदा सापटी फारामको सम्पूर्ण विवरण भरी कार्यरत कार्यालयको सिफारीश साथ आउने ।
- कोष सम्वन्धि कार्यको लागि कार्यालयमा आउदा आफू सञ्चयकर्ता भएको प्रमाण सञ्चय कोष परिचय पत्र लिएर आउनु पर्दछ । परिचय पत्र साथमा भएमा सञ्चयकर्तालाई कोष सम्वन्धी सेवा प्राप्त गर्न र कोषलाई सेवा सुविधा उपलव्ध गराउन सजिलो हुन्छ ।

वैदेशिक रोजगार क्षेत्रमा सञ्चय कोषको सेवा बिस्तार (सरकारको कार्यक्रम र कोषको भूमिका)

रमा भट्टराई*

वैदेशिक रोजगारको संक्षिप्त परिचय

आम नेपालीले बुझ्ने भाषामा भन्दा काम गर्न विदेश गएको अवस्थालाई वैदेशिक रोजगारीमा गएको भनिन्छ । वैदेशिक रोजगार ऐन, २०६४ ले परिभाषित गरे अनुसार वैदेशिक रोजगार भन्नाले विदेशमा पाउने रोजगार सम्झनु पर्दछ । यस ऐनको मर्म तथा भावना अनुसार नेपाल सरकारको वैदेशिक रोजगार विभागबाट श्रम स्वीकृति लिएर विदेशमा काम गर्न गएको अवस्थालाई वैदेशिक रोजगारी भनिन्छ । यसरी वैदेशिक रोजगारीमा गएका व्यक्तिले मात्र वैदेशिक रोजगारीका विभिन्न अवस्थाहरुमा नेपाल सरकारबाट पाउने सेवा, सुविधाहरु प्राप्त गर्दछन् । श्रम स्वीकृति नलिई विदेशमा काम गर्न जानु वा इजाजत नलिई पठाउनुलाई गैर कानुनी मानिन्छ ।

अतः वैदेशिक रोजगार ऐन, २०६४ तथा नेपाल सरकारको नीतिगत र संरचनागत मान्यता अनुसार वैदेशिक रोजगार विभागबाट व्यक्तिगत वा वैदेशिक रोजगार व्यवसाय गर्न वैदेशिक रोजगार विभागबाट ईजाजत प्राप्त संस्था मार्फत संस्थागत श्रम स्वीकृति लिएर निश्चित सेवा सुविधा र शर्तका आधारमा रोजगारदाता कम्पनीसँग करार गरी विदेशमा काम गर्नुलाई वैदेशिक रोजगारी भनिन्छ ।

नेपालमा वैदेशिक रोजगारीको पृष्ठभूमि

मानव सभ्यताको सुरुवातसँगै काम र अवसरको खोजीमा एक ठाउँबाट अर्को ठाउँमा सर्ने प्रवृत्तिको विकास भएको हो । लिच्छवीकाल/मल्लकालका ऐतिहासिक दस्तावेजमा तिब्बतसँगको व्यापार, आवतजावत र अन्य सामाजिक व्यवहारको उल्लेख भएको पाइन्छ । उन्नाईसौ शताब्दिसम्म तिब्बतसँग घनिष्ट आर्थिक तथा सामाजिक सम्बन्ध रहेको र बिसौ शताब्दिको शुरुवातदेखि उत्तरार्धसम्म आइपुग्दा इन्डियासँगको आर्थिक तथा सामाजिक सम्बन्ध सघन रुपमा बढेको पाइन्छ । (In 1952-54-79.4%, 1961- 92%, 1981- 93.1%, 1991-89.21%, 2001-

---

* निर्देशक, वैदेशिक रोजगार विभाग ।

77.28% Nepalese people have been emigrating to India.) एक्काईसौ शताब्दिको शुरुवात देखि मलेसिया र खाडी मुलुकहरु नेपाली श्रमिकको पहिलो श्रम गन्तब्यको रुपमा रहदै आएका छन्। (आ. व. २०७१/७२ सम्म मलेसिया पहिलो गतब्य, आ. व. २०७२/७३ मा साउदी अरेबिया पहिलो गतब्य भएको र आ. व. २०७३/७४ मा कतार पहिलो गतब्यको रुपमा रहेको छ) गत आर्थिक वर्षसम्ममा ५० लाख भन्दा बढिले श्रम स्वीकृति लिएर वैदेशिक रोजगारीमा गएको तथ्याङ्क देखिन्छ।

वि.सं. २०२८ सालमा श्रम विभागको स्थापना, वि.सं. २०३८ सालमा श्रम मन्त्रालयको स्थापना, वैदेशिक रोजगार ऐन २०४२, वैदेशिक रोजगार नियमावली २०५६, वैदेशिक रोजगार ऐन तथा नियमावली २०६४, वि.स. २०५६ सालमा श्रम तथा रोजगार प्रवर्द्धन विभागको स्थापना, वि.सं. २०६५ पौस १६ गते वैदेशिक रोजगार विभागको स्थापना हुँदै वैदेशिक रोजगारको व्यवस्थापनको अवस्था यहाँसम्म आइपुगेको छ। वि.सं. २०७३ पौष ३ देखि श्रम स्वीकृतिमा Foreign Employment Information Management System सुरु भएपछि यो क्षेत्र अझ व्यवस्थित हुदै गएको छ।

श्रम स्वीकृतिमा कम्प्युटर प्रणाली शुरु हुनु भन्दा अगाडि ०५०/५१ देखि ०६२/६३ सम्म जम्मा ७५८६७५ ले श्रम स्वीकृति लिएको तथ्याँङ्क छ भने आर्थिक वर्ष २०५०/०५१ देखि २०७३/०७४ सम्म नेपाल सरकारबाट श्रम स्वीकृति लिएर वैदेशिक रोजगारीमा जानेको जम्मा संख्या ५०३२८६५पुगेको छ। आ.व. २०६३/०६४ पछि मात्रै ४२ लाख ७४ हजारभन्दा बढिले श्रम स्वीकृति लिएको तथ्याँङ्क छ। यो संख्या श्रम स्वीकृति प्रदान गरिएको संख्या हो। यसमा श्रम स्वीकृति नवीकरण पनि समावेश भएकोले यसले वैदेशिक रोजगारीमा गएका व्यक्तिको संख्या होइन, श्रम स्वीकृतिको पटक जनाउँछ।

सि.नं.	आ.ब.को विवरण	पुरुष	महिला	जम्मा
१	आ.ब.२०५०/०५१ देखि २०६२/०६३ सम्मको जम्मा	-	-	७५८६७५
२	आ.ब.२०६३/०६४ देखि २०७१/०७२ सम्मको जम्मा	३०६५४६२	१३५८०६	३२०१२६८
३	आ.ब.२०७२/०७३ को जम्मा	३९९४०६	१९३०७	४१८७१३
४	आ.ब.२०७३/०७४ को जम्मा	६२०८५०	३३३५९	६५४२०९
कुल जम्मा		**४०८५७१८**	**१८८४७२**	**५०३२८६५**

आ.ब. २०६३/०६४ देखि आ.ब. २०७२/०७३ सम्म विभिन्न देशमा वैदेशिक रोजगार विभागबाट श्रम स्वीकृति लिएर गएका कामदारको संख्यागत विवरण देहाय अनुसार रहेको छ।

सि.नं.	देश	पुरुष	महिला	जम्मा
१	कतार	९६२३३८	९३३७	९७१६७५
२	मलेसिया	१०८९२३१	२४८४५	१११४०७६

सि.नं.	देश	पुरुष	महिला	जम्मा
३	साउदी अरब	७६१४०८	४६३१	७६६०३९
४	यू.ए.ई.	४१५८२९	३८४११	४५४२४०
५	कुवेत	७२२७६	३८७८३	१११०५९
६	बहराईन	३९६६७	३४५२	४३११९
७	ओमन	२४५१०	४५२९	२९०३९
८	दक्षिण कोरिया	३३०७२	१७९०	३४८६२
९	लेवनान	११५९	११४३६	१२५९५
१०	इजरायल	२२१९	४२९०	६५०९
११	अफगानिस्तान	९१७२	४२	९२१४
१२	जपान	१४६०९	७९३	१५४०२
१३	अन्य	३९३७८	१२७७४	५२१५२
जम्मा		**३४६४८६८**	**१५५११३**	**३६१९९८१**

स्रोतः वैदेशिक रोजगार विभाग

वैदेशिक रोजगारीलाई व्यवस्थित गर्न सरकारका नीति तथा कार्यक्रम :

नेपालको अर्थतन्त्रमा कुल गार्हस्थ उत्पादनको अनुपातमा यो आ.व. मा २९.६% योगदान विप्रेषणको रहेको छ । यसरी प्राप्त हुने विप्रेषणलाई बैंकिङ्ग माध्यमबाट भित्र्याई बचत तथा लगानी प्रोत्साहनको नीति आर्थिक वर्ष २०७४/७५ को बजेट वक्तव्य मार्फत लिईएको छ ।

चौधौ योजनाले वैदेशिक रोजगारीमा जान चाहनेहरुलाई बैंक तथा वित्तीय संस्थाबाट ऋणको व्यवस्था गर्ने कार्यक्रम राखेको छ । वैदेशिक रोजगारीमा जाने युवाहरुले गाउँ घरमै महंगो व्याजदरमा ऋण काढेर जाने र उनीहरु मर्कामा पर्ने गरेकोले यसरी वित्तीय संस्थाबाट ऋण लिएर जादाँ कामदार माथि हुने थप आर्थिक भार कम हुन्छ । कर्मचारी सञ्चय कोष ऐन २०१९ को नवौं संशोधनले कोषको दायरा विस्तार गरि बैदेशिक रोजगारीको क्रममा विदेशमा रहेका व्यक्तिले समेत कोषमा रकम जम्मा गर्न सक्ने भावना समेटेको छ । माओवादी जनयुद्धको कारणले युवाहरु गाउँमा बस्न नसकेको तथा आन्तरिक रोजगारीका अवसरहरु न्यून भएको, करिब चारलाख पचास हजार युवा जनशक्ति प्रत्येक वर्ष श्रम बजारमा भित्रिने तर देशभित्र करिब पाँच प्रतिशतले मात्र रोजगारीका अवसर पाउने यथार्थताले पछिल्लो समयमा बैदेशिक रोजगारी प्रति युवाहरुको आकर्षण बढेको छ । कमाई गर्ने उमेर समूहका अधिकांश युवाहरु विदेशिने, तिनले कमाएर पठाएको पैसाको अधिकांश हिस्सा उपभोगमा खर्च हुने, जसले गर्दा राष्ट्रियस्तरमा बचत र लगानीको अवस्था न्यून हुन्छ भने अर्कोतिर कामदारको अशक्तता वा बुढेसकालमा आर्थिक सामाजिक सुरक्षामा समस्या हुन्छ । अतः यस

विषयलाई मध्यनजर गरेर नेपाल सरकारले केही समय अगाडि बैदेशिक रोजगारीमा गएकाहरुको लागि राष्ट्र बैंक मार्फत ऋणपत्र जारी गरेको थियो । उनीहरुको कमाईमा बचत र लगानी प्रोत्साहन गर्न बैदेशिक रोजगारीमा जानु अघि बैंक खाता खोल्न लगाउने कार्यनीति सरकारले लिएको छ ।

आर्थिक विकासमा विप्रेषणको भूमिका :

वैदेशिक रोजगारीको क्रममा कामदारले पारिश्रमिक प्राप्त गरी स्वदेशमा आफ्नत वा परिवारजनलाई पठाएको रुपैयाँ/पैसा या मौद्रिक मूल्यलाई विप्रेषण भनिन्छ । वैदेशिक रोजगारीमा गएकाहरुले मुख्यतयाः हुन्डी, साथिभाइ, बैंक तथा वित्तीय संस्था वा मनि ट्रान्सफर मार्फत विप्रेषण पठाउँछन् ।

वैदेशिक रोजगारी नेपाली युवाहरुको लागि रोजगारीको प्रमुख श्रोत बनेको छ । बैदेशिक रोजगारीमा अभिलेखबद्ध भएर श्रम स्वीकृति लिएर जाने व्यवस्थाको सुरुवात आ. व. २०५०/२०५१ देखि भएको हो । न्यून आर्थिक वृद्धदर, न्यून उत्पादकत्व, उच्च वेरोजगारी, उच्च व्यापार घाटा भएको हाम्रो अर्थतन्त्र धान्ने एकमात्र साधन पछिल्लो समयमा विप्रेषण भएको छ । आ. व. २०६४/०६५ मा कुल गार्हस्थ उत्पादनको अनुपातमा १७.५% योगदान रहेको विप्रेषणको यो आ.व. मा २९.६% योगदान रहेको रहेको छ । पछिल्लो समयमा देखिएको गरिबि न्यूनीकरण, शिक्षा र स्वास्थ्यको क्षेत्रमा देखिएको सुधारमा विप्रेषणको भूमिका रहेको नकार्न सकिन्न । यसरी जनताको जीवनस्तरमा सुधार ल्याउने कडि, देशको अर्थतन्त्र धरमराएको अवस्थामा मेरुदण्ड भएर थेग्ने विप्रेषणलाई ती कामदारको जीवनको उत्तरार्धमा आर्थिक सुरक्षाको माध्यमको रुपमा उपयोग गर्न सके कामदारको सामाजिक सुरक्षा र सामाजिक न्यायमा ठोस टेवा पुग्ने थियो । यसको लागि कर्मचारी सञ्चय कोषसंगको सहकार्य एउटा उत्तम विकल्प हुनसक्छ ।

कामदारलाई बचत प्रोत्साहनमा कर्मचारी सञ्चय कोषको भूमिका :

संस्थागत रुपमा श्रम स्वीकृति लिएर ११० देशमा तथा व्यक्तिगत रुपमा १६७ देशमा गरी ५० लाखभन्दा बढि नेपाली कामदारहरु श्रम स्वीकृति लिएर बैदेशिक रोजगारीमा गएका छन् । सबै देशमा गएका सबै कामदारलाई मासरुपमा समेटेर एकै पटक यसको सेवा विस्तार गर्ने कार्य चुनौतीपूर्ण नै छ । तथापि राष्ट्रिय अर्थतन्त्र र कामदार दुवैको न्यायको लागि क्रमशः सेवा विस्तार गर्दै जानु उपयुक्त हुन्छ । वैदेशिक रोजगारीको क्षेत्रमा कोषको सेवा विस्तार गर्न सर्वप्रथम बचत, ब्याजदर, ऋण, लगानीको फरक प्रकारको नीति तय गर्नु पर्दछ । त्यसपछि पहिलो चरणमा नब्बे प्रतिशत भन्दा बढि कामदारको गन्तब्य रहेको खाडीका छ वटा मुलुक र मलेसियाबाट सेवाको विस्तार गर्नु सान्दर्भिक देखिन्छ ।

अब सेवा कसरी विस्तार गर्ने त भन्ने सन्दर्भमा प्रत्येक व्यक्तिलाई श्रम स्वीकृति लिनुपूर्व कोषमा आबद्ध हुनु पर्ने र नियमित जम्मा गर्नु पर्ने प्रावधान राख्नु पर्ने तर स्वरोजगार, नीजि क्षेत्र र बैदेशिक रोजगारीमा गएकाले जम्मा गर्दा अलि आकर्षक सुविधाको व्यवस्था गर्नु

पर्छ । सार्वजनिक क्षेत्रका कर्मचारीलाई जस्तो पारिश्रमिकको निश्चित प्रतिशत अनिवार्य रुपमा नकाटी नियमित बचतको निश्चित अंक स्वघोषणा गर्न लगाई नियमित बचत अंक निर्धारण गर्नु पर्दछ । बचत जम्मा गर्ने प्रक्रिया र माध्यम निश्चित गर्नु पर्दछ । जस्तोः मासिक, त्रैमासिक, चौमासिक वा अर्धवार्षिक रुपमा परिवारले यतै जम्मा गर्ने कि कामदारले कार्यरत देशबाटै मनि ट्रान्सफर वा बैंकबाट कोषको खातामा जम्मा गर्ने, कम्पनी, दुतावास वा म्यानपावर मार्फत जम्मा गर्ने कुनै एक विकल्प रोज्न सकिन्छ। प्रमुख गन्तब्य मुलुकका बैंकसँग कोषले सम्झौता गरी तीनै बैंक मार्फत सहकार्य पनि गर्न सकिन्छ । यसरी कोषले सेवा विस्तार गर्दा कामदारहरुको आकर्षण पाइयो भने प्रमुख गन्तब्य मुलुकहरुमा सेवा केन्द्रहरु विस्तार गरी काम अगाडि बढाउन पनि सकिन्छ । नेपालमै सार्वजनिक क्षेत्रमा कार्यरत कर्मचारीको पेशामा जस्तो नियमितता, पारिश्रमिकमा बढोत्तरी तथा रोजगारदातामा एकरुपता वैदेशिक रोजगारीमा विरलै पाइन्छ । वैदेशिक रोजगारीमा जाने कामदारको कोष कट्टि गर्ने प्रणाली विकास गर्ने सन्दर्भमा कुरा गर्दा एउटा कामदारको जीवनमा गन्तब्य देश, पेशा, रोजगारदाता तथा पारिश्रमिक पटक पटक हेरफेर भइरहन सक्छ र कामको निरन्तरता पनि नहुन सक्छ । तसर्थ यी सबै विषयलाई मध्यनजर गरी कार्यविधि तथा निर्देशिका बनाई वैदेशिक रोजगारीमा गएका युवालाई कोषको दायरामा ल्याउनु पर्दछ । वीचमा कुनै समय कोष कट्टी अनियमित भएको रहेछ भने पनि निश्चित अवधि तोकि कोषमा पुनःआवद्ध गराउने व्यवस्था गर्नु पर्दछ ।

नेपाल सरकारले हाल साउदी अरेबिया, मलेसिया लगायतका छ वटा देशसंग श्रम सम्झौता गर्ने तयारी गरिरहेको सन्दर्भमा योगदानमा आधारित कल्याणकारी कोषको अवधारणा अनुसार त्यहाँका कम्पनीहरुले कामदारको पारिश्रमिकको निश्चित प्रतिशत हाम्रो सञ्चय कोषको खातामा जम्मा गर्ने विषयलाई पनि समेटी सम्झौता गर्दा रष्ट्रिय स्तरमै बैदेशिक रोजगारीमा गएका/जाने कामदारको सामाजिक सुरक्षाको विषयले मान्यता प्राप्त गर्दछ । अझ यसमा कार्यरत राष्ट्रको सरकारको तर्फबाट पनि केही योगदान गर्ने गरी सरकारले वार्ता गरी सम्झौता गर्दा हाम्रो हितमा हुन्छ । यसो गर्दा कामदार स्वतःस्फुर्तरुपमा यस प्रति आकर्षित हुने, आफ्नो बचतको सुरक्षा प्रतिको विश्वास बढ्ने तथा राज्यलाई संरक्षकको रुपमा अनुभूत गर्ने प्रवृत्तिको विकास हुन्छ ।

हाम्रो कर्मचारी सञ्चय कोष वि. सं. २०३७ सालदेखि नै सामाजिक सुरक्षा कोषको अन्तर ाष्ट्रिय संगठन International Social Security Association को Associate Member रहेको छ । करिब पाँचलाख पच्चिस हजारभन्दा बढि सञ्चयकर्ता भएको कोषको बचतको सुरक्षणले विश्वव्यापी मान्यता पाएको छ । यो विषयलाई पनि मध्यनजर गर्दा वैदेशिक रोजगारीको क्षेत्रमा कोषको भूमिका विस्तार गर्दा विदेशि भूमिमा पसिना बगाई नेपालको अर्थतन्त्रलाई ढाडस दिने विप्रेषणको उपयोग प्रतिफलदायी हुनसक्छ । तर हाल कोषमा आबद्ध पाँचलाख पच्चिस हजार सञ्चयकर्ताको झन्डै दश गुणा बढि व्यक्ति बैदेशिक रोजगारीमा गएकोले कोषको संस्थागत क्षमतामा आमुल सुधार

आवश्यक हुन्छ । साथै अन्य सरकारी तथा निजी संस्थासंग संस्थागत सहकार्य तथा बृहत नेटवर्किङ्ग र डिजिटल प्रविधिको प्रयोग जरुरी देखिन्छ ।

कामदारको बचतको उत्पादनमूलक लगानीमा कोषको भूमिकाः

तेस्रो जीवनस्तर सर्वेक्षण अनुसार वैदेशिक रोजगारीमा जाने मध्ये ७५ प्रतिशत अदक्ष, २४ प्रतिशत अर्धदक्ष र एक प्रतिशतमात्र दक्ष जनशक्ति रहेको देखिएको छ । अधिकांश कामदार खाडीको उच्च तापक्रममा अत्यन्तै जोखिम पूर्ण काम थोरै पारिश्रमिकमा गर्छन् । यसरी बचत गरेको रकमको सही सदुपयोग र उच्च प्रतिफलको अपेक्षा गरिएको हुन्छ । बचतकर्ता र तीनका परिवारलाई उत्पादनमूलक पेशा व्यवसाय गर्न ऋण दिने, हाईड्रो पावर वा अन्य लाभदायक पूर्वाधारमा लगानी गर्ने र सो को शेयर बचतकर्तालाई दिने कार्यक्रमहरु ल्याउन सकिन्छ । अनौपचारिक अर्थतन्त्र हावि भएको हाम्रो मुलुकमा लगानीको उपयुक्त अवसर नहुदाँ गाउँ घरमै धेरै व्याजको लोभमा असुरक्षित तरिकाले ऋण लिने दिने प्रचलन छ । यसले खाडिमा पसिना बगाएको मूल्य डुब्ने जोखिम उत्तिकै हुन्छ । तसर्थ राज्यको तर्फबाट यी नागरिकलाई अर्थतन्त्रको मूल प्रवाहमा ल्याउन पनि कर्मचारी सञ्चय कोषले लगानीका आकर्षक कार्यक्रमहरु ल्याई विप्रेषणलाई अर्थतन्त्रको प्रवर्द्धनमा उपयोग गर्ने वातावरण बनाउनु पर्दछ। यसै पनि विप्रेषणलाई अर्थतन्त्रको दिगो श्रोतको रुपमा लिइदैन। एउटा निश्चित उमेर समूहले निश्चित विकासशील राष्ट्रहरुमा गएर काम गर्ने हुनाले पनि गन्तब्य मुलुकमा सधैभरी रोजगारीका अवसर नहुन सक्छन् । साथै राष्ट्रिय तथा अन्तर्राष्ट्रिय परिवेशले सधैभरी वैदेशिक रोजगारीमा पठाउने अवस्था नहुन सक्छ । तसर्थ अहिले प्राप्त भईरहेको विप्रेषणको उत्पादनमूलक लगानी गर्न सके एकातिर अर्थतन्त्रमा विप्रेषणको दिगो योगदान रहन्थ्यो भने अर्कोतिर वैदेशिक रोजगारीमा गएर उमेर पाको भई फर्किएका व्यक्तिहरुको बृद्धावस्थामा आर्थिक भरथेगको बलियो श्रोतको रुपमा विप्रेषणको उपयोग गर्न सकिन्थ्यो ।

निष्कर्षः

विप्रेषणको अधिकांश अंश उपभोगमा खर्च भैरहेको, विलासिताका सामानमा अत्याधिक खर्च हुने, जसले गर्दा व्यापार घाटा बढ्ने, विदेशि मुद्रा संचिति घट्ने, लगानीको पर्याप्त श्रोत नहुँदा उत्पादनमूलक लगानी नहुने, जसले गर्दा आन्तरिक उत्पादन न्यून हुने कारणले अर्थतन्त्र झनझन खस्किदै जान्छ । एकातिर श्रम गर्ने उमेरका अधिकांश युवाहरु वैदेशिक रोजगारीमा जाने । अर्कोतिर यहाँका खेतबारी बाँझै रहने कारणले पनि हाम्रो उत्पादकत्व घट्दो छ । कमजोर अर्थतन्त्रले सामाजिक सुरक्षाका पर्याप्त कार्यक्रमहरु जनता समक्ष लैजान सरकार असमर्थ हुन्छ । सार्वजनिक सेवामा रहेकाहरुले कार्यरत अवस्थामै वा अवकाश पछि कोषबाट प्राप्त गर्ने सुविधाबाट आफ्नो बृद्धावस्थाको लागि बन्दोवस्त गर्छन् भने उपदान तथा पेन्सनबाट आर्थिक सुरक्षा हुन्छ । स्वदेशभित्रै स्वरोजगारी गर्नेहरुले पनि सकुन्जेल आफ्नो व्यवसाय गरिरहेकै हुन्छन् । आफ्नो

युवावय विदेशि भूमिमा पसिना बगाएर देश फर्किएका व्यक्तिहरुको अशक्तावस्थामा राज्यले उनीहरुको आर्थिक सामाजिक सुरक्षाको लागि केही दिर्घकालीन सोच नराखे जीवनभरीको कमाई उपभोगमा सकिने र जीवनको उत्तरार्धमा आर्थिक असुरक्षा हुन्छ। साथै राज्यलाई आर्थिक भार पनि थपिन्छ । यसर्थ सबै नागरिकलाई समानरुपले सामाजिक सुरक्षा र सामाजिक न्यायको प्रत्याभूति दिन कर्मचारी सञ्चय कोषको दायरा वैदेशिक रोजगारीको क्षेत्रमा विस्तार गर्नु समय सान्दर्भिक भैसकेको छ।

सन्दर्भ सामग्री :

- वैदेशिक रोजगार ऐन २०६४ तथा नियमावलि २०६४
- वार्षिक प्रतिवेदन, आ.व. २०७१/०७२, वैदेशिक रोजगार विभाग
- आर्थिक सर्वेक्षण, आ.व. २०७३/०७४
- वार्षिक बजेट, आ.व. २०७४/०७५
- चौधौ योजना, आ.व. २०७३/०७४ – २०७५/०७६
- सञ्चय कोष, २०७३, सञ्चय कोष कर्मचारी संघ

श्रमिकहरूको सुरक्षित भविष्यको लागि

सञ्चय कोषको व्यवस्था गरौं ।

कोषवाट सञ्चयकर्ताका लागि प्रवाह भएका Computer online सेवा

कोषको उपत्यका भित्र र उपत्यका वाहिर रहेका सम्पूर्ण शाखा कार्यालयहरुबाट सञ्चयकर्तालाई छिटो छरितो तथा सरलरुपमा सेवा पुऱ्याउने उद्देश्यले कोषले सम्पूर्ण कारोवार अनलाईन मार्फत सञ्चालन गर्दै आएको छ ।

कोषले शुरुका दिनमा सञ्चयकर्ताको खाता लेखाङ्कन कार्य Data Base, Fox Pro Based system बाट कार्य शुरु गरेकोमा हाल आएर Oracle Based System मा आधारित Contribution Management System (CMS) मा रुपान्तरित गरिएको छ ।

सञ्चयकर्तालाई स्थानीय स्तरमा सरल र सहज रुपमा सेवा प्रदान गर्ने उदेश्यले धनकुटा, विराटनगर, हेटौडा, पोखरा, वुटवल, सुर्खेत, कोहलपुर र धनगढीमा शाखा कार्यालय र सिंहदरवार सेवाकेन्द्र स्थापन गरी सेवा प्रदान गर्दै आएको छ । कोषको सवै शाखा कार्यालयलाई काठमाण्डौमा रहेको कार्यालयसंग सिधै On Line मार्फत सम्पर्क गर्ने व्यवस्था मिलाई सञ्चयकर्ताले जुनसुकै कार्यालयवाट सापटी, अवकाश पछिको भुक्तानी तथा अन्य सेवाहरु लिन सकिने व्यवस्था गरेको छ ।

सञ्चयकर्ताको दृष्टिमा कोष : एक सिंहावलोकन

तुलसीहरि कोइराला*

नेपाल सरकारको मातहतका संगठित संघ-संस्थाहरुमध्ये कर्मचारी सञ्चय कोषको महत्व र गरिमा बेग्लैखालको छ । राज्यका आम कर्मचारीहरुको भविष्यको जीउने आधार सुनिश्चित गरिदिने सामाजिक सुरक्षण संस्था मात्रै नभएर वर्तमानको दुःखसुखको वित्तीय साथी बन्न पनि यो संस्था सफल भएको छ । वि.सं. १९९१ (सन् १९३४) मा सानो आकारमा 'सैनिक द्रव्यकोष'को नामले स्थापित कोषले 'निजामती प्रोभिडेण्ट फण्ड' (वि.सं.२००१) हुँदै वि.सं.२०१९ बाट कर्मचारी सञ्चय कोषको रुप ग्रहण गरेको थियो । कुनै पनि चिजको 'बीज' सानो नै हुन्छ तर अङ्कुरण भैसकेपछि त्यसले आफ्नो आकार ग्रहण गर्छ । सञ्चय कोषले पनि अब आफ्नो आकार ग्रहण गरिसकेको छ र राज्यको सबैभन्दा ठूलो राशिको आर्थिक कोष बन्न सफल भएको छ । अहिलेको सन्दर्भबाट हेर्दा बत्तीस हजार सरकारी तथा निजी कार्यालय र संघ-संस्थाहरुका गरी पाँच लाख पच्चीस हजारभन्दा बढी सञ्चयकर्ताहरुको योगदानबाट जम्मा भएको दुई खर्ब १८ अर्बको कोष सञ्चयकर्ताहरुका लागि मात्रै नभई राज्यकै भरपर्दो सञ्चित कोषको रुपमा स्थापित हुन सफल भएको छ । यसले राज्यको मातहतका संकटपूर्ण अवस्थाबाट गुज्रिरहेका संघ-संस्थाहरुलाई भरपर्दो सुरक्षण प्राप्त आधार लिई पूँजी उपलब्ध गराएर रुग्ण हुनबाट जोगाउन मद्दत पुऱ्याउँदै आएको छ । देशको ऊर्जा संकटलाई घटाउने कामको लागि नेपाल विद्युत प्राधिकरणलाई, इन्धन आपूर्तिमा परेको अप्ठ्यारोलाई हटाउन नेपाल आयल निगमलाई, देशमा हवाई सेवा उपलव्ध गराउँदै आएको र पर्यटन प्रवर्द्धनका लागि भरपर्दो माध्यम नेपाल वायुसेवा निगमलाई ऋण सहयोग उपलब्ध गराएर धराशायी हुनबाट जोगाइदिएको छ ।

एउटा सञ्चयकर्ताको हैसियतले भन्नुपर्दा मेरो पनि केही लाख रुपियाँको ती संस्थाहरुमा लगानी भएको छ । मेरोलागि यो गौरव गर्ने विषय बनेको छ। कोषको उच्च व्यवस्थापकीय

* नायव कार्यकारी सम्पादक, गोरखापत्र संस्थान ।

क्षमताको कदर गर्दै 'एसोसिएसन अफ डेभलपमेण्ट फाइनान्सिङ इन्स्टिच्युट इन एसिया एण्ड द प्यासिफिक' (ADFIAP) ले संस्थागत सुशासनतर्फ कोषलाई (ADFIAP AWARD–2017) ले सम्मान गरेको जानकारीले आम सञ्चयकर्तालाई खुशी मिलेको छ । कोषले सन् २०१४ मा यो अन्तर्राष्ट्रिय संस्थाको सदस्यता लिएको छोटो अवधिमै यस किसिमको अवार्ड प्राप्त हुनुलाई सफलताको प्रतीक नै मान्नुपर्ने हुन्छ । त्यसैगरी, अन्तर ाष्ट्रिय सामाजिक सुरक्षण संस्था (ISSA) को समेत सन् १९८० बाटै सदस्य बन्न सफल यस संस्थाको बढ्दो साखप्रति प्राप्त भएको अर्को अन्तर्राष्ट्रिय मान्यता भन्नुपर्ने हुन्छ ।

कोषमा सञ्चयकर्ता कर्मचारीहरुको सेवा निवृत्त आर्थिक सुरक्षा गर्ने मात्रै उद्देश्य नभएर उनीहरुलाई बढीभन्दा बढी आर्थिक लाभ उपलब्ध गराउँदै सामाजिक सुरक्षा प्रदान गर्नु मूल दायित्व हो । नेपालमा आम कर्मचारीहरुको तलवमान पारिवारिक जीवन निर्वाहका लागि सहजरुपमा पुग्ने अवस्थाको छैन । सरकारी राष्ट्रसेवकहरुको तलव र निजीस्तरका संघ-संस्थाहरुको तलवमा समानता पाइँदैन भने राष्ट्र बैंक, आयल निगम, नेपाल टेलिकम, कर्मचारी सञ्चय कोष जस्ता संस्थाहरुमा एउटा कर्मकारीको मासिक तलवले परिवारको जीवन निर्वाह हुनसक्ने गरी विशेष सुविधाहरु उपलब्ध गराइएका छन् । केही संघ-संस्थाहरुमा भने तोकिएको स्केल मात्रै पनि मासिक रुपमा उपलब्ध गराउन नसकिरहेको अवस्था छ । वर्तमानमा घर चलाउन नै कठीन हुने कर्मचारीले भविष्यका लागि जोगाड गर्नसक्ने अवस्था नै रहँदैद । यस्तो अवस्थामा वचत हुने भनेको कोषमा दाखिला भएको रकम मात्रै हो । कोषले आफू मातहतको पूँजीलाई सुरक्षित तवरले परिचालित गरी बढीभन्दा बढी मुनाफा आर्जन गरेर सञ्चयकर्तालाई उपलब्ध गराउनेतिर अहिले जुनरुपमा तदारुकता देखाएको छ, यो कार्य सह्राहनीय छ । यद्यपि लगानी गर्दा उत्पन्न हुने जोखिम प्रति भने सदैव सजग हुनुपर्ने देखिन्छ ।

कोषको लगानी, मेरो लगानी

कर्मचारी सञ्चय कोषले विभिन्न क्षेत्रमा गरेको लगानी सिधै मेरो हातबाट गरेको लगानी नभए पनि सही अर्थमा त मेरै लगानी हो । देश विकासका लागि आवश्यक भौतिक पूर्वाधारहरुको अभावमा जुनरुपमा हामी पछि परेका छौँ, यसको मूल कमजोरी भनेको विदेशीको मुख ताक्ने प्रवृत्तिले गर्दा भएको हो । देश विकासको मूल आधार भनेका सडक र ऊर्जा हुन् । ऊर्जा क्षेत्रमा कोषले लगानी गरेर सकारात्मक प्रतिफल प्राप्त भएकाले ठूला आयोजनाहरुतर्फ लगानी गर्न प्रारम्भ गरेको छ । दैवीप्रकोप, महाभूकम्पलगायत विभिन्न समस्याहरुका कारण व्यवधान उत्पन्न नभएको हुँदो हो त अपर तामाकोशीको उत्पादन प्रारम्भ हुने समय भइसकेको हो । सानो क्षमताको चिलिमेको सफलतापछि ४५६ मेगावाट क्षमताको आयोजनामा कोषले लगानी गर्नुका साथै सञ्चयकर्ताहरुलाई पनि शेयरमा लगानी गर्ने वातावरण मिलाएर कोषले निक्कै महत्वपूर्ण कार्य गरेको छ। मुलुकले घोषित रुपमै

१६ घण्टासम्मको र अघोषित रुपमा त अझ बढी समयको लोडसेडिडको भार बोक्नुपरेको अवस्था थियो । प्राधिकरणको व्यवस्थापकीय कमजोरीका कारण लोडसेडिडमा बढोत्तरी भएको थियो भन्ने यथार्थ त छर्लङ्ग भैसकेको छ तर माग अनुसारको क्षमता बृद्धि हुन नसकेको र वर्सेनि माग बढ्दै जाँदा पनि ठूला आयोजनाहरु निर्माण हुन नसक्नुले उत्पन्न भएको गम्भीर संकटलाई कोषको मूल लगानीसहितको सञ्चयकर्ताहरुको प्रत्यक्ष लगानी भएको तामाकोशीको उत्पादन प्रारम्भ भएपछि केही हदसम्म राहत मिल्ने देखिन्छ । आगामी दिनमा यसरी नै माथिल्लो कर्णाली, पश्चिम सेतीजस्ता ठूला र भरपर्दा आयोजनाहरुमा कोषले अपर तामाकोशीकै जस्तो मोडलमा लगानी गरेर आफूलाई सक्षम एवम् भरपर्दो लगानीकर्ताको रुपमा उभ्याउन सक्नुपर्दछ ।

लगानीमा पूर्वशर्त र सुनिश्चितता

राज्यका दुई ठूला र महत्वपूर्ण संस्थाहरु वाह्य कारणले भन्दा पनि आफ्नै आन्तरिक व्यवस्थापन र सरकारको आँखा चिम्ल्याइका कारण धराशायी बनेका नेपाल आयल निगम र नेपाल वायुसेवा निगमलाई सरकारको जमानीमा ऋण उपलव्ध गराएर थिग्रिने वातावरण निर्माण गरिदिएको यथार्थ सबैसामु छर्लङ्ग छ । सरकार जमानी बसेपछि कोषको लगानी डुब्दैन भन्ने सञ्चयकर्ताको विश्वास हो । यद्यपि ऋणको सही सदुयोग नगरिएर 'ऋणं क्रित्वा घृतं पिवेत्' अर्थात् ऋण गरेरै भए पनि घीउ खाने बानी लागेकाले घीउ नै खाने प्रवृत्ति दोहोरिने खतरा पनि छँदैछ । आफूले किनेर ल्याएको चिज बेच्ने आयल निगमको खरीद गरेको सामान विक्री नभएर पनि होइन, नत खरीद गरेको मूल्यभन्दा घटाएर विक्री गर्नुपर्ने वाध्यात्मक व्यवस्था भएका कारण हो । अनि के कति कारणले निगम घाटामा गएको हो त ? यसको कारण के र किन भन्ने खोजी गर्नु यो पङ्क्तिकारको सरोकारको विषय होइन । अर्को संस्था नेपाल वायुसेवा निगमको अवस्था पनि आयल निगमको भन्दा भिन्न होइन । थाइल्याण्ड, मलेसिया, कतारका एयरलाइन्सहरु नेपाल वायुसेवा निगमकै हाराहारीमा प्रारम्भ भएर अन्तर्राष्ट्रिय ख्याती कमाइसकेका छन् । सयौं वोइङ र एयरवसबाट आफ्नो सेवा उपलव्ध गराउँदै आएका छन् । तर नेपालको एकमात्र राष्ट्रिय ध्वजावाहक एयरलाइन्सको अवस्था देख्दा टिठलाग्दो छ । कुशल व्यवस्थापकीय पहलबाट प्रारम्भ भएको सुधार योजनाअनुरुप ठूला जहाज खरीदका लागि सरकारको जमानीमा कोषले आवश्यक रकम उपलव्ध गराएर दायित्व निर्वाह गरेको छ ।

एकातिर आफ्नो मातहतमा रहेको कोषको रकमको लगानीको क्षेत्र विस्तार भएको छ भने भविष्यका लागि यस्तै प्रकृतिका अन्य संस्थाहरुमा लगानी गर्न सकिने सम्भाव्यताको पहिचान पनि भएको छ । अन्य जहाज थप्ने प्रक्रियाका लागि पनि कोषसँग थप ऋण लिने सम्बन्धमा द्विपक्षीय वार्ताहरु भइरहेको सुन्नमा आएको छ । नेपालको लागि पर्यटनक्षेत्रले उद्योगको रुपमा विकास नगरी विदेशी मुद्राको आयश्रोत वृद्धि हुने अर्को आधार छैन । यसका

लागि राष्ट्रिय ध्वजावाहक जहाजहरुको संख्या थप्नु अत्यावश्यक छ । कोषबाट रकम उपलव्ध गराएर लगानी बृद्धि गर्नुका साथै देशको विकासमा टेवा पुऱ्याउनु उत्तिकै आवश्यक छ ।

हामी जो कोषका सञ्चयकर्ता छौं, हामी नै आम उपभोक्ता पनि हौँ । कोषले विद्युतमा लगानी गर्दा उत्पादित विद्युत प्रयोग गर्ने हामी नै हौँ । आयल निगमका उपभोक्ता हामी कोषका सञ्चयकर्ता नै हौँ । भलै अन्तर्राष्ट्रिय उडानमा उति नगइएला, तर आन्तरिक हवाईयात्रामा जाने त हामी कोषका सञ्चयकर्ता नै हौँ, हाम्रै परिवार हुन् । यस कारण पनि कोषको यस प्रकारको लगानीले हामी सञ्चयकर्तालाई सन्तुष्टि मिलिरहेको छ । कोषमा जम्मा भएको रकमलाई लगानी नगरी डिपोजिटका रुपमा मात्रै राख्नु भनेको पूजींको मूर्खतापूर्ण दुरुपयोग हो । जति लगानी उति प्रतिफल र प्रतिफलको समानुपातिक बाँडफाँड नै हाम्रो चाहना हो ।

कोषको फैलावट

कर्मचारी सञ्चय कोषले आफ्नो फैलावटमा विस्तार गर्ने सम्बन्धमा मौजुदा 'कर्मचारी सञ्चय कोष ऐन, २०१९' लाई नै संशोधन गर्न पहल गरिरहेको सुन्नमा आएको छ । यसको मूल उद्देश्यमा निजी तथा असंगठित क्षेत्रका संस्थामा कार्यरत कर्मचारीहरुको पनि कोषमा रकम जम्मा गर्न ऐनले ढोका खोल्ने र सञ्चयकर्ताको वृद्धि गर्ने सम्बन्धमा गरिन लागेको पहल एक हदसम्म त ठीकै हो । तर भोलिका दिनमा कोषमा भद्रगोल स्थिति पो उत्पन्न हुने हो भन्ने आशंका पनि सँगसँगै जन्मिन आउँछ । निश्चय पनि परिवार बढेपछि उचित व्यवस्थापनमा कमी-कमजोरी देखिन सक्छ । व्यवस्थापन पक्षले यतातिर पनि वेलैमा सोच्न आवश्यक देखिन्छ । कोष बृद्धि गरिनु राम्रो कुरा हो, तर अब आउँदा दिनमा राज्य संघीय संरचनामा गैसकेपछि कोषको संरचना के कस्तो हुने भन्ने निर्क्योल हुन बाँकी नै देखिएकोले अहिले नै यस किसिमको व्यवस्थामा जानलाई हतारिइहाल्नुपर्ने अवस्था देखिदैन ।

सञ्चयकर्तामुखी सुविधाहरूमा पुनर्मूल्याङ्कन आवश्यक

हरेक कर्मचारीको एउटा सपना हुन्छ, कतिले आफूले देखेको सपना आफू स्वयं नै पूरा गर्ने सामर्थ्य राख्दछन् । कमाउ अड्डामा पर्नेहरुले ठूलै सपना देख्छन् र सहजै पूरा पनि गर्छन्, तर आम कर्मचारीको हकमा यस्तो सम्भव छैन । यसका लागि कसैको भरपर्दो सहयोगको आवश्यकता पर्दछ । एउटा कर्मचारीको मूल सपना भनेको आफ्नो जागिरे जीवनकालमा एउटा घर निर्माण गर्ने भन्ने हुन्छ । मासिक तलवबाट वचत गरेर बनाउने भन्ने त दिवास्वप्न नै हो । यसका लागि सञ्चय कोषले प्रारम्भ गरेको 'घर कर्जा' वरदान नै सावित भएको छ । यो पङ्क्तिकारको हकमा पनि 'घर कर्जा' को व्यवस्थाले ठूलो भूमिका निर्वाह गरेको थियो । कतिपय कर्मचारीका छोराछोरीको उच्चशिक्षाका लागि समेत ऋण उपलव्ध गराएर परिवारको भविष्य निर्माणमा मद्दत पुऱ्याएको छ । गाडी कर्जा लगायतका केही भने विलासिताका कुराहरु भएकाले उति

महत्वका होइनन् तर आवश्यकताहरु समय अनुसार वृद्धि हुँदै जाने गर्दछन् र पूर्तिको चाहना पनि सँगसँगै झाङ्गिदै आइरहेको हुन्छ । मन र क्षमता हुनेहरुका लागि कोषले सहयोग पुऱ्याउनु नराम्रो त हुँदै होइन, तर प्राथमिकताका क्षेत्रहरुको पहिचानमा विशेष ध्यान पुऱ्याउन आवश्यक छ ।

थप सहुलियतको अपेक्षा

कोष जम्मा हुन जसजसको योगदान पुगेको छ, उसले कोषबाट बढी आशा गर्नु स्वभाविक पनि हो । सञ्चयकर्तालाई उसको संचित रकमको ६० प्रतिशत निर्व्याजी सापटी दिने पहिलेको व्यवस्था कोषले एकाएक हटाएकोमा तमाम सञ्चयकर्तालाई चित्त बुझेको छैन भन्ने कुरा यो पंक्तिकार सञ्चयकर्ताले पनि धेरैको मुखबाट सुनेको आवाज हो । मेरो अत्यावश्यक व्यवहार यही ६० प्रतिशतले सुल्झिनेसम्मको पनि हुनसक्थ्यो । तर कोषले यो व्यवस्थालाई एकाएक हटाएर ९० प्रतिशतको सापटी व्यवस्था त गऱ्यो तर थप व्याजको भार पनि जोडिएर आएकोले यसलाई कोषले उपलव्ध गराएको सहुलियत भन्न सकिने अवस्था देखिएन । त्यसकारण निम्न केही सामाजिक सुरक्षासहितका व्यवस्था हुनसकेमा सञ्चयकर्ताको हितमा थप काम गरेको ठहरिने थियो:

१. सञ्चयकर्तालाई उसको जम्मा रकमको ५०-६० प्रतिशत रकम निर्व्याजी उपलव्ध गराउनुपर्ने ।
२. सञ्चयकर्ताको स्वास्थ्य विमाको व्यवस्था हुनुपर्ने ।
३. घर निर्माण कर्जा मात्रै उपलव्ध नगराई जग्गा खरीद कर्जाको व्यवस्था पनि लागू गरिनुपर्ने ।
४. जलविद्युत कम्पनीमा लगानी गर्दा शेयर संख्यामा कोषका कर्मचारी र सञ्चयकर्ताका बीचमा शेयरको ठूलो भिन्नता हुन नहुने ।

एक समय बाहिर सुन्नमा आएको हल्लाले सञ्चयकर्ताहरुलाई उद्वेलित बनाएको थियो । निजी क्षेत्रका व्यापारिक संघ-संस्थाहरुलाई पनि ऋण उपलव्ध हल्लापूर्ण समाचारले विभिन्न आशंकाहरु उब्ज्याएको थियो । यतातर्फ कोष व्यवस्थापनले लगानी गर्ने सोच बनाउने छैन भन्नेमा हामी सञ्चयकर्ता विश्वस्थ छौं ।

कोष नेपालको वित्तीय क्षेत्रमा उच्च आर्थिक हैसियत राख्ने सेवामूलक वित्तीय संस्था हो ।

सञ्चयकर्ताहरूमा SMS Service

हाललाई नेपाल टेलिकमको GSM मोवाईल प्रयोगकर्ता सञ्चयकर्ताले आफनो सञ्चय कोष रकम, घरसापटी तथा शैक्षिक ऋण आदिको विवरण वुझ्न यो सेवा प्रयोग गर्न सक्नेछ ।

यो सेवा लिन चाहने सञ्चयकर्ताले कोषवाट निर्धारित आवेदन फाराम (कोषको website वाट डाउनलोड गर्न सकिने) भरेर USername, र pincode कोषवाट लिनु पर्नेछ ।

कोषवाट Username, password र pincode लिएका सञ्चयकर्ताले आफ्नो मोवाइलको Message Box मा गएर कोषले आफूलाई उपलव्ध गराएको pincode टाइप गरेपछि space दिएर BAL टाईप गरी ३५७५० मा SMS पठाउनु पर्दछ ।

सञ्चयकर्ताले पठाएको SMS को जवाफमा कोषले सञ्चयकर्ताको कोष रकम, विशेष सापटी, घरसापटी तथा शैक्षिक ऋण आदिको विवरण SMS मार्फत मोवाइलमा पठाउनेछ।

कोषका सवै शाखावाट यो सेवा प्राप्त हुने व्यवस्था छ। यो सेवा उपयोग गरे वापत सेवा प्रदायक नेपाल टेलिकमले लिने दस्तुर मात्र लाग्नेछ ।

सार्वजनिक सेवा प्रवाह, प्रविधिको प्रयोग र कर्मचारी सञ्चय कोष

शान्ता गौतम*

सेवालाई प्रशासनिक, आर्थिक, व्यवसायिक, सामाजिक, राजनीतिक आदि माध्यमबाट परिभाषा गरिने परिभाषा र बुझिने विषय अलग अलग हुने गर्दछ ।सेवा प्रदायकले प्रदान गर्ने, व्यक्ति वा पद्दतिको भूमिका हुने, कुनै एउटा समयमा उपभोग वा प्रयोग गरिने लाभ र अनुभूतिहरुको समग्रता नै सेवा हो, जुन सेवाग्राहीको अपेक्षा र चाहाना अनुरुप हुनु बान्छनीय मानिन्छ । सरकारले जनताको जन्म देखि मृत्यु पर्यन्त आम नागरिकको हित, चाहना, अपेक्षा पूरा गर्दै उन्नति र प्रगतिको लागि शुल्क, कर प्रत्यक्ष वा अप्रत्यक्षरुपमा लिएर वा नलिएर भौतिक वा अभौतिक रुपमा उपलब्ध गराउने सेवालाई सार्वजनिक सेवा भनिन्छ । सार्वजनिक सेवाको एउटै र एकै किसिमको परिभाषा पाइँदैन । नेपालमा सेवा अभियान निर्देशिका २०६५ ले सार्वजनिक सेवा भन्नाले सरकारी वा अर्ध सरकारी वा स्वायत्त निकायले सेवाग्राहीलाई उपलब्ध गराउने सार्वजनिक वस्तु वा सेवालाई जनाउँछ भनिएको छ । त्यस्तै सेवाग्राही भन्नाले सेवा प्राप्त गर्ने, लिने व्यक्ति वा संस्थालाई जनाउँछ भनिएको छ । यस्मा सबै नागरिकको साझा हक अधिकार कायम हुने व्यवस्था देशको मूल कानून संविधान र सो अन्तरगत बनेका ऐन, नियम, कानून, निर्देशिका, नियमावलीहरुमा गरिने भएकाले राज्यले यसरी प्रदान गरिने सेवालाई सार्वजनिक भनिएको हो ।

सार्वजनिकले सबैको सबैका लागि समानरुपले भन्ने जनाउँदछ। राज्यको नजरमा सबै नागरिक समान हुन्छन् । पछाडि परेका र पारिएका नागरिकहरुलाई अरु सरह नहुन्जेल विशेष व्यवस्था गर्ने प्रावधान पछिल्लो समयमा हरेक देशहरुले अंगीकार गरेका छन् । यसका लागि सम्बन्धित समूह वा जात जातिलाई संरक्षण वा आरक्षण वा सशक्तिकरणबाट विशेष प्राथमिकता दिई राज्यको हरेक क्रियाकलापमा समाबेशी बनाई सेवा प्रवाह गर्ने विषय आधुनिक राज्य प्रणालीको आधारभुत मान्यता र कर्तव्य भएको छ। जनताको अधिकारको रुपमा लिई सार्वजनिक सेवाको अवधारणा औद्योगिक क्रान्ति पश्चात र बेलायतमा सन् १९९१ मा लागु गरिएको नागरिक बडापत्रको अवधारणाले स्पष्ट रुपमा ल्याएको

* कार्यालय प्रमुख, शाखा कार्यालय, विराटनगर

मानिन्छ । देशको अवस्था र क्षमता जनताको अपेक्षा स्थान अनुसार फरक फरक हुने हुदाँ यस्को परिभाषामा एक रुपता हुन सकेको पाइँदैन । अल्पविकसित र विकाशील देशका नागरिकहरुको सेवा अपेक्षा आधारभूत आवश्यकता पुरा गर्ने तर्फ छ भने विकसित देशका नागरिकहरुको अपेक्षा आत्मसन्तुष्टि र आत्मसम्मानपरक आवश्यकता पूर्तितर्फ केन्द्रित रहेको पाइन्छ । मुलत सार्वजनिक सेवा अन्तरगत सुरक्षा, कल्याणकारी, विकासमुलक, मनोरञ्जन, प्रवर्द्धनात्मक, खोज अनुसन्धान र सिर्जनात्मक, पूर्वाधार विकास, आधारभूत आवश्यकता, सूचना तथा सचेनातात्मक, नियमनकारी आदि जस्ता सेवाहरु पर्दछन् । हरेक नागरिकको गुणस्तरीय सेवा, उचित मूल्यमा प्रभावकारी रुपमा प्राप्त गर्ने अधिकार हुन्छ । यसकालागि सेवा प्रदायकसँग उपयुक्त स्रोत साधन, क्षमता, दक्षता, अनुभवि कर्मचारी, प्रभावकारी पद्दति, उपयुक्त माध्यमको आवश्यकता पर्दछ । देशको भूगोल, जनसंख्या, सेवाको प्रकारहरुले त्यस्को लागि आवश्यक पर्ने स्रोत साधन र पूर्वाधारको तय गर्दछ ।

सार्वजनिक सेवालाई सेवाग्राहीसम्म पुऱ्याउने प्रकियालाई सार्वजनिक सेवा प्रवाह भनिन्छ । हरेक राज्यको सबै जनतालाई जनताको चाहना, अपेक्षा, हित र उन्नतिसंग सम्बन्धित सेवा उपलब्ध गराउनु प्रमुख कर्तव्य हुन्छ । **जनता सेवा लिन आउने होइन सेवा दिन जनताकोमा जानु पर्दछ** भन्ने मूल्य मान्यताबाट आधुनिक राज्य प्रणालीका संयन्त्रहरु परिचालित र परिलक्षित हुदै गएको पाइन्छ । जनताको घर आँगनमा आधारभूत आवश्यकताका सेवा देखि भौतिक पूर्वाधारको विकाससम्म पुऱ्याउनु राज्यको मुख्य जिम्मेवारी भएको छ ।

प्रभावकारी सेवा प्रवाहका लागि सेवा प्रवाह संरचनाको आवश्यकता पर्दछ । सेवा प्रवाह संरचनामा सेवा प्रवाहका सिद्धान्तहरु, मापदण्डहरु, नीतिहरु, निर्देशिकाहरु, सेवाको परिकल्पना, सेवाको ढांचा, सेवा विकास, कार्यान्वयन, संभावीत अवरोधहरुलाई सम्बोधन गर्ने उपायहरुसहितको समाधान तथा विश्वका असल अभ्यासहरुको प्रयोग आदि पर्दछ । सेवा प्रवाहका सिद्धान्तहरुमा विशेष गरी सेवाग्राहीको सन्तुष्टि वा लाभ प्रवर्द्धन गर्ने, सेवा प्रवाह प्रक्रियामा एकरुपता र निश्चितता, सेवा प्रवाह स्थानको किटानी, सेवाग्राहीको पहिचान भएको, सेवा प्रवाहको समय तालिका, सेवाग्राहीलाई सहयोग गर्ने कक्ष वा इकाइको व्यवस्था, सेवाग्राहीको भाषा बुझ्न सक्ने जनशक्तिको व्यवस्था, सेवा प्रवाहको लक्ष्य निश्चित, सेवा प्रवाहमा देखिएको कैफियत सुधारको लागि निश्चित समय तोकिनु पर्ने, सेवाको मूल्य स्पष्ट किटान गरिनु, सेवा प्रवाहको जिम्मेवारी तोकिनु पर्ने जस्ता आधारभूत सिद्धान्तहरुलाई ध्यानमा राखी सेवा प्रवाह संरचनाको निर्माण गरिनु पर्दछ ।

यस्का अतिरिक्त सेवा प्रवाहका नविनतम सिद्धान्तहरुमा सुशासन, नागरिक वडापत्र, नयां सार्वजनिक व्यवस्थापन, नयां सार्वजनिक सेवा, सरकारको पुनर्व्याख्या जस्ता विषयहरुले प्राथमिकता पाएका छन । गतिमान विश्वमा सार्वजनिक सेवा प्रवाहलाई विश्वासिलो भरपर्दो जवाफदेही गुणस्तरीय बनाउन सार्वजनिक प्रशासन र सेवाग्राही वीचको सम्बन्धमा ठूलो परिवर्तन र नयाँ नयाँ अभ्यास

तथा मोडेलहरुको विकास भएका छन् जस्लाई छोटकरीमा उल्लेख गरिएको छ :

क) सुशासन :

सुशासन भनेको खराब शासन होइन । असल शासन के के गर्दा हुन्छ भन्ने विषयहरु नै सुशासनका अन्तरवस्तुहरु हुन । पारदर्शिता, जनसहभागिता, जवाफदेहिता, पूर्वानुमानयोग्य, समावेशी, भ्रष्टाचार विहिनता, कानूनको शासन, निश्पक्षता जस्ता विषयहरुले सुशासनलाई प्रवर्द्धन गर्दछ। आधुनिक राज्यको सेवा प्रवाह यी विषयहरुबाट निर्देशित हुनु पर्दछ । भएकोलाई अझ बढी प्रभावकारी बनाउने र नभएकालाई अवलम्बन गरेर कायम गर्नेतर्फ अग्रसर हुनु पर्ने छ ।

ख) नागरिक बडापत्र :

बेलायतका तत्कालीन प्रधानमन्त्री जोन मेजरले सन् १९९१ मा लागु गरेको नागरिक वडापत्रको अवधारणाले सार्वजनिक सेवा प्रवाहमा नयाँ आयाम थपिदिएको छ । नागरिकले आफूले पाउने सेवा सुविधा, लाग्ने शुल्क, अपनाउने प्रक्रिया, प्राप्त हुने समय, सम्पर्क गर्नु पर्ने व्यक्ति वा निकाय, जानकारी पाउने हक, गुनासो गर्ने स्थानको किटानी व्यवस्था, समयमा सेवा प्राप्त नगरे क्षतिपूर्तिको व्यवस्था सहितको प्रावधानले सेवाग्राहीलाई सेवा प्रदायक भन्दा बढी महत्व दिनुका साथै नागरिक सर्वोच्चता स्थापित गराउने कार्य आरंभ गरेको थियो। आज संसारका अधिकांश मुलुकहरुले यस्लाई कुनै न कुनै रुपमा अनुसरण गरी सार्वजनिक सेवा प्रवाहलाई बढी व्यवस्थित बनाइरहेका छन ।

ग) सरकारको पुनः आविश्कार :

डेभिड ओसवर्न र टेड गेब्लरले सन् १९९२ मा Reinventing Government पुस्तक प्रकाशन गरी सरकारको जिम्मेवारीको पुनःपरिभाषित गरे पश्चात सरकार सञ्चालन र सरकारले प्रदान गर्ने सेवाको सम्बन्धमा पुनर्व्याख्या हुन थाल्यो । सरकार उत्प्रेरक, सामुदायिकतामा आधारित, प्रतिस्पर्धी, लक्ष्यमुखी, नतिजामुखी, जनतामुखी, उद्यमी, भविश्यदर्शी, विकेन्द्रित र बजार उन्मुख हुनु पर्ने धारणा अगाडि सारेका थिए । यी विषयहरु व्यवहारमा कार्यान्वयन गर्न विद्यमानमा कर्मचारी तन्त्रलाई सोही अनुरुप परिचालन गर्न सुझाएका थिए । यसले सेवा प्रवाहलाई बढी प्रभावकारी बनाउन नै सरकारको भुमिकामा जोड दिएको पाइन्छ ।

घ) नयाँ सार्वजनिक व्यवस्थापन :

सार्वजनिक प्रशासनमा निजी क्षेत्रको व्यवस्थापन अभ्यासका असल र सफल प्रयोगहरु लागु गरी जनतालाई ग्राहक कै रुपमा छिटो, छरितो र प्रतिष्पर्धी मूल्यमा सरकारी काम कारवाही र सेवा प्रवाह गर्ने मान्यता लिएको छ। यो विशेष गरी Principle agenttheory, Public choice theory र Cost Effectiveness जस्ता अर्थशास्त्र र व्यवस्थापनका सिद्धान्तहरुद्वारा प्रभावित रहेको छ । सर्वसाधारण जनतालाई सर्वसुलभ सेवा प्रतिष्पर्धी मूल्यमा ग्राहकलाई सेवा उपलब्ध गराउँदा गरिने व्यवहार अनुरुप जनतालाई सेवा उपलब्ध गराउनु पर्ने, जनतालाई छनौटको अवसर दिनु पर्ने जस्ता व्यवस्थाको परिकल्पना गरी कर्मचारीतन्त्रको लालफितासाही प्रवृतिको अन्त्य गरी सेवा प्रवाहलाई समय सापेक्ष र

गतिशील बनाउनु पर्ने पक्षमा विशेष जोड दिएको भएता पनि यो सिद्धान्त अरु झै आलोचना रहित र सर्वमान्य एवम् सर्वकालिक हुन सकेन ।

ङ) नयाँ सार्वजनिक सेवा :

जनतालाई ग्राहकको रुपमा नभई नागरिकको रुपमा लिनु पर्दछ भन्ने मूल्य मान्यताबाट निर्देशित यस सिद्धान्तले समाबेशिता, जनसहभागिता, जनमुखी, उत्तरदायि, परिणाममुखी, समन्वय जस्ता विषयहरुलाई समेटेको छ। यस्ले जनतालाई ग्राहक नभई नागरिकको रुपमा सेवा प्रदान गर्न, रणनीतिक ढंगले सोच्न र लोकतान्त्रिक रुपले कार्य गर्न, जनताको चाहाना अनुरुपमा सेवा वा वस्तुको उत्पादन गर्न, उत्तरदायित्व प्रति चनाखो रहन, उत्पादकत्वलाई भन्दा सेवाग्राहीलाई मान्यता दिन, समय समयमा सेवा र संगठनको विषयमा सेवाग्राहीबाट मतसर्वेक्षण गरी त्यस्को परिणामको आधारमा सुधार गर्न सुझाएको छ । जनता वा सेवाग्राही नै सर्वोपरी भएकाले उनीहरुको चाहना र अपेक्षा अनुरुपको सेवा र सेवा प्रवाह प्रक्रिया निरुपण गरिनु पर्दछ भन्ने मान्यताबाट यस सिद्धान्त निर्देशित छ ।

सेवा प्रवाहमा सूचना प्रविधि :

सार्वजनिक सेवालाई परिष्कृत र परिमार्जन गर्दै जाने क्रममा हाल सडक सरकार, भर्चुअल सरकारको अवधारणाहरु आएका छन् । यी अवधारणाले जनता सेवा लिन होइन सरकार जनतालाई सेवा दिन जनता भएकै ठाउँमा जानु पर्दछ भन्ने नवीनतम धारणालाई सूचना प्रविधिले सहजिकरण गरी दिएको छ । विकसित देशहरुमा यस्को घनिभूत अभ्यास भैसकेको छ। यस्ले सेवाग्राहीलाई अझ बढी महत्व दिएको पाइन्छ । समयको विकाससंगै प्रविधिमा आएको परिवर्तनले सार्वजनिक सेवा प्रवाहको आयामलाई विल्कुलै आमुल परिवर्तन गरिदिएको छ। सूचना र सञ्चार प्रविधिको विकासले संसार आज एउटा सानो कोठा वा हातका औलाहरुमा सीमित भएको छ। निश्चित कार्यालय, निश्चित कार्यालय समय नभई जुनसुकै समयमा जुनसुकै स्थानबाट सेवा प्राप्त गर्न सकिने अवस्थाको विकास हुदै गएको अवस्थाले आम नागरिकले राज्यले उपलब्ध गराउने सेवा उस्ले चाहेको जुनसुकै समयमा आफ्नो नजिकै पायक पर्ने ठाउँबाट प्राप्त गर्नु उस्को मौलिक हक र मानव अधिकारको रुपमा लिन थालिएको छ । सेवा प्रवाहमा बढ्दो रोवोटहरुको प्रयोगले भविश्यमा कतै मानविय संवेदना विहिन, संवाद विहिन र कठोर र निर्दयी संसार त हुने होइन भन्ने चिन्ता समाजशास्त्रीहरुले लिन थालेका छन् ।

कर्मचारी सञ्चय कोष र सेवा प्रवाह

सैनिक द्रव्यकोष जस्तो ऐतिहासिक पृष्ठभूमि बोकेको निकायबाट कर्मचारी सञ्चय कोष ऐन, २०१९ अन्तरगत कर्मचारी सञ्चय कोषको रुपमा स्थापना भई आज ५ लाख ५० हजार सञ्चयकर्ता वा सेवाग्राही वा उनका आश्रितलाई सेवा प्रवाह गर्न शुरु गरेको पनि ५५ वर्ष पुरा भैसकेको छ । ५५ वर्षको इतिहास बोकेको संस्थाले सेवा प्रवाहलाई प्रभावकारी बनाउन माथि उल्लेखित विभिन्न असल अभ्यासहरुको स्वःक्षमताले भ्याए सम्म अनुसरण गर्दै साविकको सेवा प्रवाहलाई परिमार्जन र परिवर्तन गर्ने क्रममा मुलतः ३ वटा कालखण्ड वा चरणहरु वा व्याराडाइम पार गर्दै आजको अवस्थामा आइपुगेको मान्न सकिन्छ ।

Manual System (B.S. 2019 to 2036)

स्थापना कालमा सञ्चयकर्ता कार्यालयबाट हुलाक मार्फत प्राप्त हुने फांटवारीलाई म्यानुअल रुपमा खाता रजिष्टरमा प्रविष्टि गरी पास बुकमा हिसाब विवरण भरेर सञ्चयकर्ताहरुलाई कोषको आंशिक भुक्तानी र सापटीसुविधाहरु प्रदान गर्ने गरिन्थ्यो । सञ्चयकर्ताहरुको हिसाब किताबहरु अध्यावधिक हुदैन थियो । समयमा फाँटवारी प्राप्त नहुने र म्यानुअलरुपमा खाताबहीमा हिसाब गणना गरी राख्नु पर्दा धेरै कर्मचारीहरुलाई रात दिन लगातार धेरै समय खर्चिनु पर्दथ्यो । सञ्चयकर्ता सापटी वा कोष भुक्तानी लिन आउदा सञ्चयकर्ताहरुको हिसाब निकाल्न धेरै समय लाग्ने गर्दथ्यो । देशैभरका सेवाग्राही सेवाको लागि केन्द्रमा नै धाउनु पर्दथ्यो । सेवाग्राहीलाई सेवा प्राप्त गर्न असुविधा थियो नै सेवा प्रदायकलाई पनि सेवा प्रवाह गर्न कठिन, बढी समय लाग्ने, खर्चिलो तथा गुनासो रहित थिएन ।

Computer System (B.S. 2036 to 2056)

वि.स. २०२८ सालमा राष्ट्रिय कम्प्युटर केन्द्रको स्थापना पश्चात कोषको हिसाबहरुलाई कम्प्युटर प्रणालीमा परिवर्तन गर्ने कार्यमा सहयोग पुग्यो । यो कोषको इतिहासमा एउटा पाराडाइमसिफ्ट थियो । सम्पूर्ण सञ्चयकर्ताहरुको विवरण कम्प्युटरमा अध्यावधिक गर्ने, जनशक्ति विकास र संस्थामा कम्प्युटर स्रोत साधनको व्यवस्थापन गर्ने सञ्चयकर्ताहरुलाई म्यानुअल सिष्टमबाट प्रवाह भैरहेको सेवा प्रवाहलाई केही सरलीकरण र हिसाब विवरण अध्यावधिक र शुद्धताको विश्वसनियता अझबढाउनेकार्यहरु भयो । यस अवधिमा देशमा बैकिङ प्रणालीमा भएको विकास, कुरियर सेवाको विकास, सञ्चयकर्ता कार्यालयहरुसमेत क्रमशः प्रविधि प्रयोग तर्फ उन्मुख भएका कारण तथा कोषले व्यवस्थापनका नविनतम अभ्यास, अन्तरराष्ट्रिय सामाजिक सुरक्षण संस्थाहरुको असल अभ्यासहरुको अनुकरणगरेकाले म्यानुअल सिष्टममा भन्दा सेवा प्रवाह बढी व्यवस्थीत र सञ्चयकर्तामैत्री भएको सेवाग्राहीले अनुभुत गर्न पाएकाछन् ।

Online System (B.S. 2056 to Now)

प्रविधिमा भएको निरन्तर विकास र सो विकासलाई कोषले क्रमशः अवलम्बन गरेको परिणाम स्वरुप सञ्चयकर्ताहरुको कारोबार हरुलाई अनलाइन मार्फत तुरुन्तै सेवा दिन सकिने प्रणालीको विकास शुरुमा केन्द्र र क्रमशः शाखा कार्यालयहरुमासमेत शुरुवात गरे पश्चात सञ्चयकर्ताहरुले कोषको सेवा प्रवाहमा भएको सुधारको तत्कालै अनुभुति गर्न सक्ने अवस्थाको निर्माणले कोषको सेवा प्रवाहमा अर्को प्याराडाइम सिफ्ट भयो भन्न सकिन्छ । आजको दिनमा पूर्व मेचीदेखि पश्चिम महाकालीसम्म छरिएर रहेका सञ्चयकर्ता कार्यालयहरुबाट प्राप्त हुने फांटवारीहरुलाई आर्थिक वर्ष समाप्त भएको एक महिना भित्रै हिसाब अध्यावधिक गराउनुका साथै सञ्चयकर्ताहरुलाई छिटो छरितो सेवा प्रवाह गर्न संभव भएको छ । कोषका कारोबारहरुको वाह्य लेखा परीक्षकबाट आर्थिक वर्ष समाप्त भएको ४ महिना भित्रै लेखा परीक्षण सम्पन्न हुने गरेको छ । यस्ले कोषमा सुशासन अभिवृद्धि गराउने कार्यमा महत्वपूर्ण भुमिका निर्वाह गरेको छ ।

कोषको सेवा प्रवाह प्रभावकारी गराउन भएका प्रयासहरू

कोषका सेवा सुविधाहरुलाई सेवाग्राही समक्ष पुऱ्याउन र सञ्चयकर्ताहरुको सन्तुष्टि अभिबृद्धि गर्न कोषले निम्न आधारहरुको उपयोग गरको पाइन्छ :

क) नीतिगत आधार :

कोषले सेवा प्रवाहलाई व्यवस्थित गर्नका लागि देहायका कानूनी र नीतिगत व्यवस्था गरेको छ :

- नेपालको संविधान, २०७२ का व्यवस्थाहरु
- कर्मचारी सञ्चय कोष ऐन, २०१९ र सोको समसामयिक संशोधन, सञ्चयकर्ता सापटी कार्यविधि, २०७२, शाखा कार्यालय सञ्चालन निर्देशिका, २०७२, सुशासन निर्देशिका, कर्मचारी सेवा शर्त नियमावली, वार्षिक नीति तथा कार्यक्रम र बजेट, रणनीतिक योजना, कोषका प्रशासकले नेपाल सरकारसंग गरेका कार्य सम्पादन सम्झौता, नेपाल सरकारले समय समयमा सेवा प्रवाह सम्बन्धमा जारी गर्ने नीति निर्देशनहरु आदि

ख) संस्थागत आधार :

ऐन अनुरुप गठन हुने सञ्चालक समितिको मातहतमा कोषको प्रशासक (संस्था प्रमुख) रहने व्यवस्था रहेको छ । संस्थागत प्रमुख अन्तरगत २ जना मुख्य अधिकृतहरु, १० वटा विभागहरु, ८ वटा शाखा कार्यालयहरु, २ वटा सेवा केन्द्रहरुको व्यवस्था गरिएको छ ।

ग) अन्य व्यवस्थापकीय आधार :

सञ्चयकर्ता वडापत्रको व्यवस्था, सूचना अधिकारी र गुनासो सुन्ने अधिकारीको व्यवस्था, सञ्चयकर्ता अन्तरक्रिया र सञ्चयकर्ता कार्यालयहरुमा नै गई समस्या समाधान वा जानकारी गराउने व्यवस्था, कोषको रणनीतिमा लिइएको A Happy big family with satisfied memeberको लक्ष्य हासिल गर्न सञ्चयकर्ताको सन्तुष्टि अधिवृद्धि गर्ने गरी मुस्कान सहितको सेवा प्रवाह, आवधिक रुपमा सञ्चयकर्ता सन्तुष्टि कोष भित्र र वाह्य विज्ञबाट सर्वेक्षण गराउने व्यवस्था आवधिक रुपमा कोषका गतिविधिहरुको इन्युज लेटर, वार्षिकोत्सबको अवसरमा कोष पत्रिका र लेखापरीक्षण समाप्त भए पश्चात वार्षिक प्रतिवेदन प्रकाशन, कोषको वेभसाइटमा जानकारीहरु निरन्तर अध्यावधिक हुने व्यवस्था, सञ्चयकर्ताहरुलाई आफ्नो विवरण हिसाब लगायतका जानकारीका लागि इसर्भिसको व्यवस्था आदि गरिएका छन् ।

कोषको सेवा प्रवाहमा रहेका समस्या एवम् सञ्चयकर्ताको अपेक्षा

- सेवा प्रवाहको मापदण्ड तयार भै नसक्नु
- सञ्चयकर्ताहरुको पायक पर्ने ठाउँमै सेवा प्रवाह गर्न नसक्नु
- कर्मचारीहरु अझै सञ्चयकर्ता मैत्री नहुनु, जनशक्ति विकास समयानुकूल हुन नसक्नु
- कार्यसम्पादनलाई दण्ड र पुरस्कारसंग आवद्ध गर्न नसक्नु
- कर्मचारी संघ संगठन र व्यवस्थापन

वीच सञ्चयकर्ताका काम कारवाहीलाई प्रभावकारी बनाउने सम्बन्धमा अझ बढी रचनात्मक सहकार्य हुन नसक्नु

- सञ्चयकर्ताहरुबाट प्राप्त हुने सुझाव र पृष्ठपोषणहरुलाई समयमै सम्बोधन गर्न नसक्नु
- सञ्चयकर्ताको अपेक्षा अनुरुपको सूचना प्रविधिमा विकास गर्न नसक्नु
- कोषका सामाजिक सुरक्षण कार्यक्रमहरुको दीगोपना र सरलीकरण हुन नसक्नु
- सूचना प्रविधिको प्रयोग जुन गतिमा वढनु पर्ने हो सो अनुरुप अगाडि बढन नसक्नु आदि

कोषको सेवा प्रवाहलाई प्रभावकारी बनाउने उपायहरू

कोषको काम कारवाहीलाई समय सापेक्ष परिमार्जन गर्दै परिवर्तनको व्यवस्थापनमा सफलता हासिल गर्दै आएको सन्दर्भमा माथि देखिएका समस्याहरुलाई समाधान गर्दै कोषको विश्वसनीयता अझ बढाउन, सञ्चयकर्ता र सरकारको कोष प्रतिको विश्वास अभिवृद्धि गर्न सक्नु पर्दछ । सार्वजनिक सेवा प्रवाहमा आएका नविनतम अवधारणा तथा अन्तराष्ट्रिय सामाजिक सुरक्षण संस्था मार्फत अन्य देशमा रहेका सामाजिक सुरक्षण संस्थाहरुले अवलम्बन गरेका असल अभ्यासहरुको प्रयोग गरी आफ्ना सम्पूर्ण गतिविधिहरु र सेवा सुविधाहरुलाई परिमार्जन र प्रवर्द्धन गर्न देहायका सुझावहरुलाई आत्मसाथ गर्न सके पक्कै पनि सञ्चयकर्ताहरुको सन्तुष्टि अभिवृद्धि गर्न सकिनेछ :

- सूचना प्रविधिको प्रयोग गरी कोषका कारोबारहरुलाई अझ बढी बैकिङ् प्रणालीमा आवद्ध गरी कोषका सापटी भुक्तानीहरुलाई बैंकहरुमार्फत सञ्चयकर्ताहरुको खातामा सिधै जाने व्यवस्था गर्नु पर्ने,
- अधिकतम सञ्चयकर्ताहरुको हितलाई ध्यानमा राखी कोषको प्रदेश कार्यालय मातहत रहने गरी सेवा केन्द्रहरुको विकास र विस्तार गर्नु पर्ने
- सञ्चयकर्ता परिचय पत्रलाई प्रविधि मैत्री बनाउनु पर्ने, नेपाल सरकारले बनाउँदै गरेको राष्ट्रिय परिचय पत्रलाई कोषमा अवलम्बन गर्न सकिने नसकिने विषयमा अध्ययन अनुसन्धान हुनु पर्ने
- संसारका विभिन्न देशहरुले संचालन गरेका सञ्चय कोष प्रणालीलाई रुपान्तरण गरी पेन्सन प्रणाली वा वीमा प्रणालीमा गएकाले कोषले सशोधित ऐनको व्यवस्थालाई आत्मसाथ गरी नयां नयां सेवाहरुको शुरुवात गर्न ढिलो गर्नु हुदैन,
- कोषका सामाजिक सुरक्षण सुविधाहरुलाई अझ परिमार्जन गरी बढी भन्दा बढी सञ्चयकर्ता र निजका परिवारका सदस्यहरु लाभान्वित हुन सक्ने अवस्थाको सृजना गर्न सकेमा कोषको सामाजिक सुरक्षणको क्षेत्रमा थप योगदान पुग्ने छ,
- कोषमा कार्यरत कर्मचारीहरुको मनोबल उचो राख्न उनीहरुको सेवा

सुविधाहरु सार्क देशका सामाजिक सुरक्षण संस्थामा कार्यरत कर्मचारी सरह बनाउनुका साथै कोषका काम कारवाहीहरुलाई अझ बढी प्रविधिमैत्री र रोचक बनाउनु जरुरी छ ।

- कार्यसम्पादनलाई दण्ड र पुरस्कारसंग आवद्ध गराई सोको नियमित कार्यान्वयन गरेमा सेवा प्रवाह चुस्त र दुरुस्त हुने छ,
- सञ्चयकर्ता वडापत्रलाई क्षतिपूर्ति सहितको बनाउनु पर्ने, सेवा प्रवाहको मापदण्ड तयार गर्नु पर्ने,
- सञ्चयकर्ताहरुको सशक्तिकरण तथा अभिमुखीकरण कार्यक्रमलाई निरन्तरता दिनु पर्ने, सञ्चयकर्ता कार्यालयमा गई यस्तो कार्य गर्न सकिएमा अझ बढी प्रभावकारी हुने विगतको अनुभवले देखाएको,
- आवधिक रुपमा सञ्चयकर्ताहरुसंगको अन्तरक्रिया, छलफल, पृष्ठपोषण लिने, प्राप्त सुझाव गुनासोहरुको कार्यान्वयन भएको जानकारी र अनुभूति गराउने
- कोषमा पठाउने फाँटवारीहरुलाई राजश्व संकलन गरे जस्तै सञ्चयकर्ताहरु आफैले अनलाइनबाट पोष्ट गर्न सक्ने प्रणालीको विकास गर्नु पर्ने
- सार्वजनिक सेवा प्रवाहमा आएका नविनतम अवधारणाहरुलाई क्रमशः लागु गर्न संस्थामा निरन्तर अध्ययन अनुसन्धानको संस्थागत व्यवस्था गर्नु पर्ने,

कुनै पनि संस्थाको सफलता उच्च मुनाफा वा सम्पत्ति वृद्धिले भन्दा त्यस्का सेवाग्राहीहरु के कति सन्तुष्ट र सम्बन्धित संस्था प्रति कस्तो धारणा राख्दछन् भन्ने अवस्थाले निर्धारण गर्दछ । कोषले लिएको दीर्घकालीन लक्ष्य A Happy Big Family Of Satisfied Members को मर्म हासिल गर्नका लागि कोषका सेवाहरुलाई सर्वसुलभ, सुरक्षित, प्रविधिमैत्री, नियमित, सञ्चयकर्तामैत्री, सञ्चयकर्ताहरुको अपेक्षा अनुरुपको बनाई अन्तरराष्ट्रिय सामाजिक सुरक्षण संस्था मार्फत संसारका अन्य मुलुकका सामाजिक सुरक्षणका असल अभ्यासहरुको प्रयोग गर्न सकेमा कोषको दूरदृष्टिमा रहेको राष्ट्रिय सामाजिक सुरक्षण प्रदायकको अग्रणी भूमिकाåf/f कोषलाई अन्तरराष्ट्रियस्तरको सामाजिक सुरक्षा संस्थाको रुपमा स्थापित गर्ने विषय कार्यान्वयन हुनेमा द्विविधा लिइरहनु पर्दैन ।

सन्दर्भ सामग्री

- सार्वजनिक सेवा प्रवाहको सैद्धान्तिक र व्यवहारिक पक्ष भोला शर्मा
- Service Delivery by Government in Nepal : Problems and Suggestions. Laxman Kumar Pokharel (Secretary) प्रशासन २०७२
- राज्य संचालनका आधारहरु (चौथो संस्करण), गोपीनाथ मैनाली
- कोषका विभिन्न वर्षका प्रकाशनहरु

The Emergence of Chief Learning Officer as a Precursor to Creation of Modern Learning Organisation

Arhan Sthapit, PhD*

Abstract

The paper examines the emergence of the role of a Chief Learning Officer that contributes to build a learning organisation by influencing and facilitating people in promoting an effective learning and development system to build and sustain competitive advantage in the market. It further discusses the measures to manage the CLO's role in the learning organisation for securing more meaningful outcomes through strategic advantages for which it posits certain competencies as most critical to the CLO's success in the organisational context and competitive environment facing any organisation that envisions evolving itself into an ambidextrous learning organisation.

Key words: Chief learning officer, learning and development, ambidextrous learning organisation

Type of Paper: Review paper

1. Introduction

A substantial paradigm shift has taken place in making knowledge play the central role in creating a learning organisation, an organisation that has developed continuous capacity to adapt and change through continuous learning. Since firms recognise that future success depends on competencies that traditionally have not been actively managed or measured-including creativity and the speed with which new ideas are learned and shared, they are setting out to build such competencies (Baldwin & Danielson, 2006).

In an evolving modern learning organisation, there is a marked shift from *'exploitation'* to *'exploration'* of

* Asst. Professor, Faculty of Management, Tribhuvan University

knowledge of human resources; and this shift indicates the growing importance of organisational structures that provide a learning organisation the chance to build competitive advantages *vis-à-vis* its competitors in the market. Hence, organisations increasingly exert and wield strategic moves to create an 'ambidextrous' learning organisation where people skilfully learn from both internal and external environments and there is an emphasis on *flexibility* and *coordination* instead of *control* in the learning process. For this to realise, it is indispensable to have a Chief Learning Officer (CLO) in the organisation to lead and facilitate the process.

In recent years, there has been a marked shift towards making human resource development (HRD) a broad, continuous development system that calls for open-ended commitment to development (Sthapit, 2012a; *Sthapit, 2008*). To bolster it up, Critten (2003) has made three 'learning-driven' propositions for shaping the HRD in emergent organisations: a) *Learning as a process of negotiating meaning b) Learning as continuous flow, and c) Appreciation of learning rather than training need.* Harrison (2002; cited in Maxwell, Watson, & Quail, 2004) highlighted the indicators to evince that learning and development (L&D) is strategically focussed, as the L&D activities support and get integrated to organisation's corporate strategies and goals at all levels. *Likewise,* Garavan, Heraty and Barnicle (1999) have also emphasised on the need to intrinsically integrate learning and HRD to overall business strategy to secure competitive advantage. *It is, therefore, important for the organisation to secure a competitive, strategic advantage through its developed human resources in the industry (Sthapit, 2016; Sthapit, 2012b; Sthapit, 2010; Sthapit, 2008).* It all requires that an organisation place the CLO's role at the helix of its overall strategic management. Therefore, since CLO can make a significant impact on organisational learning and development (L&D) as well as in organisational effectiveness (VonBramer, 2009), more organisations have started installing the position of CLO in their structure in pursuance of their corporate strategy.

2. The Saga of CLO

The role of a Chief Learning Officer has rapidly evolved in recent years, as organisations have started developing organisation-wide talent development and learning (TD&L) strategies. A Chief Learning Officer is a corporate officer in charge of employee training, education and learning (Elkeles & Phillips, 2007). The CLO position, according to Haight (2017), is established in an organization with the purpose of creating and then sustaining a learning organisation. VonBramer (2009) asserted that CLOs add value to an organisation, as they play an important role in driving strategy, change and quality through learning.

Thus, the saga of CLO manifests itself in the role of an in-charge of the corporate

learning programme for an organisation. CLO is instrumental to create strategies for employees related to their training, credentialing, learning and development: all within the context of creating and sustaining the overall corporate culture and building the 'talent pipeline' for future leadership.

General Electric (GE) was the first company to use the title CLO as it appointed Steve Kerr. Another example of a successful CLO would be Amy Hayes, who served as Facebook's Global head of Learning and Development, which found her lead the growth of more than 9,500 employees, according to a study administered by the elearningmind.com, the think tank and research agency (ELM, 2017).

The ELM's survey showed that CLOs have mostly been operating in Education Management (12%), Professional Training (11.50%), Human Resources (10%), and Management Consulting (9.50%) sectors as shown in Fig 1.

One of the primary roles of a CLO is to foster development of a learning organisation (VonBramer, 2009), and he also plays a crucial role in transforming it into an 'ambidextrous' learning organisation. In such an organisation, the CLO's responsibilities should usually include the following (ELM, 2017), which are targeted at driving the organisational learning system towards building the strategic advantages:

- Developing an organisation's educational process
- Promoting knowledge management (KM)
- Instituting effective training and developing (T&D) strategies
- Directing large-scale change management (if applicable)
- Overseeing and instituting the latest technology, and
- Promoting the importance of learning in the organisation

The job for a CLO typically consists of reviewing all training requirements, communicating with organisational associates to maintain alignment, reviewing macro-level human resource processes, assisting with learning and development for in-house processes and ensuring that learning sessions are interesting and meaningful.

The CLO's role in the organisations has increasingly been recognised as important and imperative, because there is always a need to educate, train and develop employees in order to remain current, growth-oriented and 'set apart' from other companies. Having a person in charge of making sure that a business is always in touch with what is going on in the world, and how to upgrade the business culture

and talent pool skills successfully, makes it an easier process within the organisation. Having someone whose specific task is to make sure that employees are constantly learning new ideas in the process of working is a beneficial way to strive to build and maintain a successful business.

3. Managing CLO's Role for Success

As having a CLO at the core of learning and development (L&D) of any organisation is relatively a new practice in modern management, it is highly challenging to manage the CLO's role for which the best practices to help the Chief Learning Officer become effective should be explored.

In view of the potentially strategic position of the CLO, the following elements are essential to make his role and performance effective:

3.1. Creation of a vision and mission for learning and development (L&D)

This will help explain why individual and organisational growth and development is necessary within the company and help foresee the enterprise training and professional pathways strategy into the future.

3.2. Independent planning of L&D

This basically means that the CLO–instead of depending solely on the HR Director to receive directives–should keep independently planning things to attain the learning curve for the organisation. The CLO always has to be a couple of steps ahead of the company to help it be more effective, when it comes to what its people must learn and be developed at.

3.3. Emphasis on learning wider operations of the organisation

It is desirable that the CLO identify and formulate different learning portfolios and also make him exposed to each of these portfolios, as a learning organisation requires its people to be both specialists and multi-tasking performers (Sthapit, 2016). It helps him discover important and inextricable linkages between different functional and business units of the organisation.

3.4. Focus on communication to reinforce L&D's value and contribution

For the CLO's role to be more effective, every communication tool available should be used in communicating his strategies and plans on learning and development. In addition to a newsletter, bulletin boards, notice boards, he should promote practices to use an employee intranet and/or social media network, if there is one in the organisation to communicate with its people his L&D strategies, plans and initiatives that substantially help him reinforce his L&D's values and contribution to the organisation strategy.

3.5. Integration of organisational L&D's with corporate strategy

Sthapit (2010) infers that the integration of learning and HRD policy and practices

with the organisation strategy can bring about more effective organisational outputs. The CLO should, therefore, align what the organisation members should potentially learn and be developed at, in commpliance with its vision and corporate strategy. Going by their interview-based study, Baldwin and Danielson (2006) concluded that the role of CLO was largely strategic, linking learning priorities and initiatives to the strategic direction of the firm. The study reported increased pressures on the CLOs to produce tangible value from learning investments.

4. Competencies Critical to the CLO's Success

Placed at a crucial leadership and executive position, a CLO should possess a number of competencies which are veritably critical to his success.

4.1 Competency to link L&D priorities and initiatives with the strategy

The most important competency a CLO should possess is the ability to link learning priorities and initiatives with the strategic direction of the organisation as well as the ability to demonstrate that link to corporate management through measurement and evaluation (VonBramer, 2009; Levy, 2004). Simply put, the competency to align the L&D with the corporate strategies from their formulation to execution is the key to CLO's success.

4.2 Leadership skills

The CLO should possess the leadership quality that enables him to envision current and future learning and development needs, and to influence the organisation members to follow an appropriate learning system. It comes in conformity to his leadership skills in the context of change management and organisation development. Haight (2017) also stressed CLO's leadership skills for (a) organisational training and development to influence their current work, (b) creation of a vision for the organisation, and (c) developing strategy to bring that vision to fruition. Sugure & Lynch (2006)— on the basis of their survey of 92 CLOs from 'Fortune 500' companies and other large organisations— found that a whopping proportion of 63 percent of the CLOs recognised leadership skills among the most crucial competencies.

4.3 Effective communication skills

A CLO should be able to build relationships with senior management, create coalitions and influence business partner's views regarding learning in the organisation. A research work by Sugure and Lynch (2006) reported that 34 percent of the world's top CLOs identified effective communication among the competencies most critical to a CLO's success. The value that learning initiatives and programmes brings to an organisation has to be clearly communicated, demonstrated and delivered to management in order to make the learning and development instrumental to the organisation (VonBramer, 2006). Therefore, effective communication skills

are critical to the success of a CLO, as he should be a superb communicator, listener and influencer as interpersonal skills and the ability to be influential among the organisation members.

4.4 Ability to articulate the value of learning in business terms

Every CLO should possess ability and skills to articulate the value of learning in business terms more specifically in his business and organisation context. It is the competency which 58 percent of the world's top CLOs identified as among the most critical competencies to a CLO's success in the research of Sugure and Lynch (2006).

4.5 Strong business acumen and strategic planning skills

By virtue of his strategic position in the overall organisational structure, the CLO should possess strong business acumen and strategic planning skills to help formulate suitable strategic plans and ensure their effective execution. Some 43 percent of the world's top CLOs identified these two competencies among the competencies most critical to a CLO's success (Sugure & Lynch, 2006).

4.6 Ability to act proactively

The competency to work with proactive and pre-emptive knacks— rather than plainly reactive actions–in both planning and execution is equally critical to the success of the CLO, as his position basically is to take up proactive measures in L&D before anything has gone wrong or any better potential is contemplated.

Sugrue & Lynch (2006) advised the CLOs to steer further learning efforts into four planks of critical competencies: a) measurement and evaluation skills, b) human performance improvement, c) strategic planning and d) learning technology infrastructure. The emphasis on these four aspects can come in conformity to the fact that the CLO's role essentially lies in driving the organisation's learning system into a long-term, strategic plans and securing competitive advantages through core competencies of human resources and unique resources including technologies and processes.

5. Concluding Remarks

CLOs add value to an organisation. With the increased accent on promotion of continuous and strategic learning, the role of a CLO has emerged as a conspicuous precursor to the creation of an ambidextrous learning organisation. It is for such a phenomenon that CLOs spend most of their time on strategy and communications up and down their organisations to align learning requirement with business goals and to provide learning opportunities in the most efficient manner (Sugrue & Lynch, 2006). It requires them to regard experience and education in both the fields of learning and business as valuable preparation. It is not, however, that one has to be developed exclusively in a CLO's career, but multiple career paths can lead to the position of a CLO. Essentially, key competencies required to develop some one as a CLO are leadership and communication skills as well as ability to articulate the value

of learning in business terms, among others. He should be most interested in learning more about strategic planning and change management, followed by human performance improvement, measurement and evaluation and learning technologies. The X-factor that makes the CLO great is his ability to gain the trust of their organisation's executive team and strategic business unit (SBU) leaders.

References

Baldwin, T.T., & Danielson, C.C. (2006). Building a learning strategy at the top: Interviews with ten of America's CLOs, Business Horizons, 43: 6, 5-14. Retrieved from http://www.sciencedirect.com/science?_ob=PdfExcerptURL&_imagekey=1-s2.0-S0007681300800166-main.pdf.

Critten, P. (2003). A new role for HRD for emergent organizations: Going with the flow. Journal of Development and Learning in Organizations, 17 (6), 15-17. MCB UP Ltd.

Elkeles, T., & Phillips, J. (2007). The Chief Learning Officer. New York: Elsevier Inc.

ELM (2017). What does a chief learning officer do? elearningmind.com. Retrieved from http://elearningmind.com/ chief-learning-officer/

Garavan, T.N., Heraty, N., & Barnicle, B. (1999). Human resource development literature: Current issues, priorities and dilemmas. Journal of European Industrial Training, 23 (4-5), 169-179

Haight, V.D. (2017). What do chief learning officers do? An exploratory study of how chief learning officers build learning organizations. The George Washington University ProQuest Dissertations Publishing. Retrieved from www.proquest.com/openview/3cc9bc93f05e4f35750efe85bb80bcd0/1?pq-origsite=gscholar&cbl=18750&diss=y.

Harrison, R. (2002). Learning and development. In Maxwell, G., Watson, S. and Quail, S. (2004). Quality service in the international hotel sector: A catalyst for strategic human resource development? Journal of European Industrial Training, 28 (2/3/4): 159-182. Retrieved from: http://dx.doi.org/10.1108/03090590410527591.

Levy, J. (2004). The knowledge warriors. Training & Development, 58, 46-52.

Maxwell, G., Watson, S. and Quail, S. (2004). Quality service in the international hotel sector: A catalyst for strategic human resource development? Journal of European Industrial Training, 28 (2/3/4): 159-182. Retrieved from: http://dx.doi.org/10. 1108/03090590410527591.

Sthapit, A. (2008). Role of HRD in successful implementation of organisation strategy: A review. PYC Nepal Journal of Management (ISSN 2091-0258), 1 (1), 66-82.

Sthapit, A. (2010). Integrating HRD with organisation strategy as a precursor to strategic management: A review. Administration and Management

Review: A Journal of the Nepal Administrative Staff College, 22 (1), 1-27.

Sthapit, A. (2012a). Emergent human resource management: the evolving Ten Commandments. Kosh: the Journal of Employee Provident Fund (Karmachari Sanchay Kosh), 78(1), 72-76.

Sthapit, A. (2012b). Strategic factors in evaluation of induction training effectiveness: an exploratory study of Nepali bank managers. Excel International Journal of Multidisciplinary Management Studies, 2(8), 16-32.

Sthapit, A. (2016). Determination of strategic HRD factors in Nepali banks. Conference Paper: International Conference on Business Management, Economics & Social Sciences; Uttara University, AMDISA and University of Nebraska (USA), Dhaka: Dec 21-23.

Sugrue, B., & Lynch, D. (2006). Profiling a new breed of learning executive, Training and Development, 51-56. Retrieved from http://repository.upenn.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1034& context=gse_pubs.

VonBramer, J. (2009). The added value of a chief learning officer to an organization. Education Masters. 273. Retrieved from http://fisherpub.sjfc.edu/education_ETD_masters/273.

कोष समाचार

कोषको अध्यक्षमा श्री शिशिरकुमार ढुङ्गाना नियुक्त

नेपाल सरकार (मन्त्रिपरिषद्) को मिति २०७४/०४/१९ को निर्णय अनुसार कोष सञ्चालक समितिको अध्यक्ष पदमा श्री शिशिरकुमार ढुङ्गाना नियुक्त हुनुभएको छ । कर्मचारी सञ्चय

कोष ऐन, २०१९ को दफा ४(२) को खण्ड (क) बमोजिम नियुक्त श्री ढुङ्गाना हाल अर्थ मन्त्रालय सचिव (राजश्व) विशिष्ट श्रेणी पदमा सेवारत हुनुहुन्छ ।

कोषको सञ्चालकमा श्री गणेशप्रसाद पाण्डेय नियुक्त

नेपाल सरकार (मा.उपप्रधानमन्त्री तथा अर्थमन्त्रीस्तरीय) को मिति २०७३/०७/०३ को निर्णय अनुसार सह-सचिव श्री गणेश प्रसाद पाण्डेय कर्मचारी सञ्चय कोषको सञ्चालक पदमा नियुक्त हुनुभएको छ । श्री पाण्डेय मन्त्रालयको तर्फबाट मनोनयन हुनुभएको हो ।

श्री पाण्डेय हाल अर्थ मन्त्रालय आ.का.वि. महाशाखामा कार्यरत हुनुहुन्छ ।

श्री गंगाबहादुर गुरूङ्ग सदस्यमा नियुक्त

नेपाल सरकार (मा.उपप्रधानमन्त्री तथा अर्थमन्त्रीस्तरीय) को मिति २०७३/१२/२५ को निर्णय अनुसार सहायक रथी श्री गंगाबहादुर गुरुङ्ग कोषको सञ्चालक समितिको सदस्यमा नियुक्त हुनु भएको छ । कर्मचारी सञ्चय कोष ऐन, २०१९ को दफा ४(२) बमोजिम नियुक्त श्री गुरुङ्ग हाल नेपाली जंगी अड्डा, भद्रकालीस्थित बेतन वृत्ति तथा समारोह निर्देशनालय कार्यरथी विभागमा कार्यरत हुनुहुन्छ ।

कोषको कार्यवाहक प्रशासकमा श्री दीपक रौनियार नियुक्त

नेपाल सरकार, अर्थ मन्त्रालय, वित्तीय क्षेत्र व्यवस्थापन महाशाखाको च.नं. ११८ मिति २०७४/०५/२५ को पत्रानुसार कोषका का.मु.मुख्य अधिकृत श्री दीपक रौनियार नेपाल सरकार माननीय अर्थमन्त्री स्तरको २०७४/०५/२३ को निर्णयानुसार कोषको कार्यवाहक प्रशासकमा नियुक्त हुनुभएको छ ।

कोषमा २०५२/०१/१८ मा सिष्टम मेनेजर प्राविधिक तह ८ बाट सेवा शुरु गर्नुभएका श्री रौनियारले तह ९ को सिनियर सिष्टम मेनेजर, तह १० को नायव मुख्य अधिकृत तथा तह ११ को का.मु.मुख्य अधिकृतको जिम्मेवारी बहन गरीसक्नुभएको छ । साथै उहाँले मिति २०६९/०७/२३ देखि २०७३/०७/२२ सम्म जलविद्युत लगानी तथा विकास कं. लि. मा प्रमुख कार्यकारी अधिकृतको जिम्मेवारी समेत निर्वाह गर्नुभएको छ ।

वहाँ बंगलादेश युनिभर्सिटी अफ इञ्जिनियरिङ्ग एण्ड टेक्नोलोजी ढाकाबाट बि.एस्.सी. इञ्जिनियरिङ्ग (कम्प्युटर साइन्स एण्ड इञ्जिनियर), मोनास युनिभर्सिटी, अष्ट्रेलियाबाट मास्टर अफ कम्प्युटिङ्ग (रिसर्च) उपाधिका साथै पोखरा विश्वविद्यालयबाट मास्टर अफ बिजिनेस एडमिनिष्ट्रेशन (एक्जुकेटिभ) योग्यता प्राप्त व्यक्तित्व हुनुहुन्छ। उहाँले सूचना प्रविधि तथा मझौला देखि ठूला जलविद्युत आयोजनाको वित्तीय व्यवस्थापनमा लामो अनुभव प्राप्त गर्नुभएको छ ।

कर्मचारी सञ्चय कोष ऐन, २०१९
नवौं संशोधनका विशेषता

नेपाल सरकार र संगठित संस्थाका कर्मचारीहरुको सञ्चय कोष रकम जम्मा गर्ने उदेश्य लिई वि.सं २०१९ सालमा जारी भएको कर्मचारी सञ्चय कोष ऐन अनुरुप कर्मचारी सञ्चय कोषको स्थापना २०१९ भाद्र ३१ गते भएको थियो । समयक्रमसँगै ऐनमा भएका प्रावधानहरुमा संशोधन भए अनुरुप शिक्षक र औपचारिक क्षेत्रका कामदार/कर्मचारीहरुको सञ्चय कोष रकम समेत जम्मा हुने गरेको छ ।

कर्मचारी सञ्चय कोष ऐनमा रहेका व्यवस्था तथा प्राबधानलाई समसामयिक रुपमा सुधार तथा परिमार्जन गरी समयानुकुल बनाउन विभिन्न समयमा संशोधन हुँदै आएकोमा पछिल्लो पटक २०७३ सालमा नवौं संशोधन भएको छ । यस संशोधनले स्वरोजगारमा संलग्न व्यक्तिहरुलाई सञ्चय कोषमा आवद्ध गर्नुको साथै कोषका लगानीका क्षेत्र तथा अधिकारहरुमा देहाय अनुरुपको विस्तार गरेको छ :

१. कर्मचारी सञ्चय कोष ऐन, २०१९ को प्रस्तावनामा नेपाल सरकार र संगठित संस्थाका कर्मचारीहरु, अन्य कर्मचारीहरु र स्वरोजगारमा संलग्न व्यक्तिहरुको निमित्त सञ्चय कोष, निवृत्तिभरण कोष लगायत अन्य सामाजिक सुरक्षा कोषको व्यवस्था गर्ने विषय समावेश गरिएको ।

२. स्वरोजगारमा संलग्न व्यक्तिको सञ्चय कोष कट्टी गर्न सक्ने व्यवस्था गरिएको ।

३. नियामक निकायको रुपमा अर्थ मन्त्रालयलाई तोकि आवश्यकता अनुसार कोषको काम कारबाहीको अनुगमन तथा निरीक्षण गर्न सक्ने व्यवस्था कायम गरिएको ।

४. कोषलाई आफ्नो मौज्दात र सम्पत्तिको परिचालन तथा सामाजिक सुरक्षाको दायरा विस्तार गर्ने सम्बन्धमा साविकको अधिकारमा विस्तार भई :

- नेपाल सरकार वा नेपाल सरकारबाट स्वीकृति प्राप्त विदेशी वा स्वदेशी संस्थाको ऋण पत्रमा लगानी गर्ने,
- कोषले नेपाल सरकार वा नेपाल सरकारको स्वामीत्व वा नियन्त्रणमा रहेको कुनै निकायद्वारा प्रवर्द्धित ऊर्जा उत्पादन र प्रशारण, कृषि विकास, पर्यटन र ठूला पूर्वाधार निर्माणको क्षेत्रमा शेयर लगानी गर्न सक्ने ।
- कोषले आफै वा अरु संस्थासँग मिली कर्मचारी र स्वरोजगारमा संलग्न व्यक्तिहरुको सहभागितामा सामूहिक लगानी योजना ९:गतगबा ँगलम) सञ्चालन गर्न कम्पनी वा संस्थाको स्थापना गर्ने,
- कोषले आफै वा अरु संस्थाहरुसँग मिली विश्वविद्यालय, शिक्षण अस्पताल, मेडिकल कलेज लगायत शैक्षिक क्षेत्र, औषधी उत्पादन, ऊर्जा उत्पादन, पर्यटन, कृषि विकासमा सम्भाव्यता अध्ययन गरी लगानी गर्न सक्ने,
- निवृत्तिभरण, स्वास्थ्य बीमा लगायतका सामाजिक सुरक्षाको तोकिएको क्षेत्रमा कोष आफैले वा अन्य कुनै संस्थासँगको सहकार्यमा निवृत्तिभरण कोष, स्वास्थ्य बीमा, सामाजिक सुरक्षा कोष स्थापना गरी सञ्चालन गर्ने,

५ आर्थिक अनुशासन र आन्तरिक नियन्त्रण प्रणाली कायम गर्न लेखापरीक्षण समितिको गठन ।

६. सञ्चयकर्ताको रकम कोषमा जम्मा गर्नु पर्ने जिम्मेवारी रहेको कर्मचारीलाई कोष रकम जम्मा गराउन सक्ने ।

बेतन कर्णाली सञ्चयकर्ता जलबिद्युत आयोजना

कर्मचारी सञ्चय कोषले बिगत बर्षहरुमा सञ्चयकर्ताहरुलाई तोकिएको दरमा ब्याज प्रदान गरे पश्चात कोषले गरेको मुनाफाबाट ०.६५ प्रतिशत देखि ०.८५ प्रतिशतसम्म आर्थिक बर्षको शुरु मौज्दातमा मुनाफा प्रदान गर्दै आएकोमा सञ्चालक समितिको मिति २०७३/१०/०७को बैठक नं.१४८९ को निर्णयको आधारमा आर्थिक बर्ष २०७२/७३ देखि लागु हुने गरी आर्थिक बर्षको लेखापरीक्षण सम्पन्न भईसके पछि मुनाफा बाँडफाँड गरी सञ्चयकर्ताको छुट्टै ब्यक्तिगत खातामा जम्मा गरी आवश्यकता अनुसार शेयर लगानी कोषमा रकमान्तर गरिने ब्यवस्था रहेको छ । हाल शेयर लगानी कोषमा रु १ अर्ब २८ करोड रहेको छ ।

राष्ट्रको आर्थिक, सामाजिक राजनैतिक, औद्योगिक तथा पर्यटन बिकासमा उर्जाको महत्वपूर्ण योगदान रहेको हुन्छ । यसर्थ उर्जाको दिगो श्रोतको रुपमा रहेको जलबिद्युत आयोजनाहरुमा कोषको लगानी अभिबृद्धि गर्दै राष्ट्रिय भौतिक पूर्वाधारहरुमा कोषको श्रोत परिचालन गरी कोष र राष्ट्रको दिगो बिकासमा सबै पक्षसंग सहकार्य गर्दै अगाडि बढ्नु कोषको आजको आवश्यकता हो । यसै संन्दर्भमा कोषले भेरी अञ्चल सुर्खेत जिल्लाको बिद्यापुर, बेतान, छाप्रे,गुटु र बिजैरा गा.बि.स. तथा सेती अञ्चल अछाम जिल्लाको ढुङ्गाचाल्ना, नारायणपुर, तुर्माखाड एंव कैलाली जिल्लाको सुरगाल गा.बि.स. हरुमा अवस्थित कर्णाली नदीमा ६८८ मेगावाट क्षमताको अर्ध जलाशययुक्त (Picking Run of River - PROR) जलबिद्युत आयोजना पहिचान गरी उक्त आयोजना सञ्चयकर्ताको सहभागितामा निर्माण गर्न **बेतन कर्णाली सञ्चयकर्ता हाईड्रोपावर कम्पनी लिमिटेड**को मिति २०७४/१/२४ मा कम्पनी स्थापना भई कार्य शुरु गरिसकेको छ । उक्त कम्पनीमा कर्मचारी सञ्चय कोष, नेपाल बिद्युत प्राधिकरण, बिद्युत उत्पादन कम्पनी, कर्मचारी सञ्चय कोषका सञ्चयकर्ता, सर्वसाधारण नागरिक, आयोजना प्रभावित जिल्लाका स्थानीय बासिन्दा र अति बिपन्न परिवारको शेयर रहने ब्यवस्था गरिएकोछ ।

बेतन कर्णाली सञ्चयकर्ता हाईड्रोपावर कम्पनी लिमिटेडको २०७४/०१/२४ गते बिधिवतरुपमा स्थापना भई सकेपश्चात कम्पनीले नेपाल सरकार उर्जा मन्त्रालयबाट बिद्युत ऐन, २०४९को दफा ४ को उपदफा (२) र बिद्युत नियमावली, २०५० को नियम ८ बमोजिम मिति २०७४/०२/०७ मा ६८८

मेगावाट क्षमताको बेतन कर्णाली सञ्चयकर्ता हाईड्रोपावर आयोजनाको सम्भाव्यता तथा वातावरणीय अध्ययनका लागि अनुमतिपत्र प्राप्त गरिसकेको छ ।

कोषले **बेतन कर्णाली सञ्चयकर्ता हाईड्रोपावर कम्पनी लिमिटेड**मासञ्चयकर्ताको शेयरसुरक्षित गर्न र मुनाफा रकमको समुचित परिचालन गर्न उक्त आयोजनामा शेयर लगानीको प्रकृया र पद्दतिको शुरु गरेको साथै सञ्चयकर्तालाई शेयर बितरण नभएसम्मका लागि कम्पनीको संचालक समितिमा सञ्चयकर्ताहरुको तर्फबाट प्रतिनिधित्व गराउने बिषयमा कोषको संचालक समितिबाट कर्मचारी सञ्चय कोष ऐन, २०१९ को दफा १५ बमोजिम्को मुनाफा रकमलाई व्यवस्थित गर्न सोही **ऐनको दफा ३० क** ले दिएको अधिकार प्रयोग गरी **सञ्चयकर्ताको मुनाफा रकमलाई बेतन कर्णाली सञ्चयकर्ता हाईड्रोपावर कम्पनी लिमिटेडको शेयरमा लगानी गर्ने सम्बन्धि बिनियम**, २०७४ बनाई लागु गरिएकोछ ।

यस आयोजनाले अपार जलश्रोतको बिकासमा कोषको श्रोत परिचालन प्रभावकारी रुपमा गरी सञ्चयकर्ताको हितका साथै कर्णाली क्षेत्रको बिकासमा महत्वपूरुर्ण योगदान गर्ने बिश्वास लिन सकिन्छ । यसको निर्माणको लागि सबै सञ्चयकर्ता, नेपाल सरकार, बिद्युत बिकास बिभाग, आयोजना प्रभावित जिल्लाका स्थानीय बासिन्दा तथा सम्बन्धित निकायहरुबाट सहयोग प्राप्त हुनेछ भन्नेमा कोष बिश्वस्त रहेको छ ।

ब्याजदर परिवर्तन

कोषको स्रोत परिचालनबाट प्राप्त आम्दानी, ब्याज खर्च, सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रमहरुको कार्यान्वयनमा हुने खर्च, पूँजीगत तथा सञ्चालन खर्चको अवस्था प्रबृत्ति र सो बाट कोषको समग्र बित्तीय अवस्थामा पर्ने प्रभाव समेतको आधारमा कोष सञ्चालक समतिको मिति २०७४।०३।२२ को बैठकले सञ्चयकर्ताको सञ्चित रकममा सञ्चयकर्तालाई प्रदान गरिने सापटीमा मिति २०७४ श्रावण १ गते देखि लागु हुनेगरी देहाय वमोजिम ब्याजदर कायम गरेको छ ।

१. सञ्चय कोष रकममा सञ्चयकर्तालाई हाल प्रदान गरी आएको ६.७५ (छ दशमलव सात पाँच) प्रतिशत ब्याजदरलाई परिमार्जन गरी ८.०० (आठ) प्रतिशत कायम गरिएको छ ।

२. सञ्चयकर्तालाई विशेष सापटीमा हाल कायम रहेको ब्याजदर ८.२५ (आठ दशमलव दुई पाँच) प्रतिशतलाई परिमार्जन गरी ९.५० (नौ दशमलव पाँच) प्रतिशत कायम गरिएको छ ।

३. सेवामूलक सापटीको रुपमा सञ्चयकर्तालाई प्रदान गरिआएको घर सापटी / शैक्षिक सापटी , घरमर्मत सापटी र सरल चक्रकर्जाको ब्याजदर निम्न वमोजिम कायम गरिएको छ ।

शिर्षक	साविक ब्याजदर	हाल कायम गरिएको ब्याजदर
घर सापटी	८.२५ प्रतिशत	९.५० (नौ दशमलव पाँच) प्रतिशत
शैक्षिक सापटी	८.२५ प्रतिशत	९.५० (नौ दशमलव पाँच) प्रतिशत
घरमर्मत सापटी	८.२५ प्रतिशत	९.५० (नौ दशमलव पाँच) प्रतिशत
सरल चक्र कर्जा	९.०० (नौ) प्रतिशत	१०.०० (दश) प्रतिशत

कोषवाट प्रदान गरिने वित्तीय सुविधाहरू

वार्षिक व्याज प्रदान

कोषले सञ्चयकर्ताको सञ्चित रकममा वार्षिक व्याज प्रदान गर्दछ। आ.व २०७२/७३ को लागि कोषले संचित रकममा प्रदान गर्ने व्याज ६.७५ छ दशमलव सात पाँच प्रतिशत रहेको छ। कोषकट्टी रकम वैंकमा दाखिला भएको मिति देखि नै कोषले सञ्चयकर्ताको कोषकट्टी खातामा व्याज प्रदान गर्दछ र व्याज रकम आर्थिक वर्षको अन्त्यमा मात्र सञ्चयकर्ताको खातामा जम्मा गरिन्छ।

मुनाफा वितरण

कर्मचारी सञ्चय कोषले आफ्नो सञ्चयकर्तालाई वार्षिक व्याज वार्षिक रकमको साथै वार्षिक आम्दानविाट खर्च कटाएर आएको वचत रकमवाट प्रत्येक वर्ष मुनाफा वितरण गर्दै आएको छ।

अन्य सुविधा

कोषले ऋण लगानी गरेका कम्पनीहरुको शेयरमा सञ्चयकर्तालाई सहभागीता गराइएको छ। अपर तामाकोशी हाइड्रोपावर लिमिटेडमा शेयर प्रदान भई सकेको र कोषले ऋण लगानी गरेका/गर्ने अन्य परियोजनामा शेयर प्रदान गर्दै जाने छ।

कोषबाट सञ्चयकर्ताका लागि प्रवाह भएका सापटी सुविधाहरू

विशेष सापटी

दुई वर्षसम्म नियमित कोषकट्टी गरेका सञ्चयकर्ताले कोषमा सञ्चित आफ्नो रकमबाट ९० प्रतिशतसम्म सापटीको रुपमा लिन पाउछन।

कोषवाट तोकेको ढांचाको सापटी फारम भरी कार्यालयको सिफारिस र कोष परिचयपत्र सहित कोषको ठमेल कार्यालय वा उपत्यका बाहिरका जुनसुकै शाखा कार्यालयमा पेश गरेपछि अनलाइन सेवा मार्फत शुलभ सेवा प्राप्त गर्न सक्नेछन ।

एक पटक सापटी लिएको दुई वर्षपछि पुनः विशेष सापटी लिन पाइन्छ । पुरै रकम चुक्ता गरी लिन चाहेमा २ वर्ष नपुगे पनि यो सापटी पुनः लिन सकिने छ ।

सञ्चयकर्ताको खातामा जम्मा भएको कोषकट्टी रकमको सुरक्षणमा यो सापटी प्राप्त हुन्छ ।

सञ्चयकर्ता घर सापटी

सञ्चयकर्ताहरुको आवास व्यवस्था गर्नमा सहयोग पुगोस भन्ने उद्देश्यले कर्मचारी सञ्चय कोषले सञ्चयकर्ता घर सापटी कार्यक्रम २०५७ लागु गरेको छ । यस कार्यक्रमलाई अझ व्यवस्थित गर्न सञ्चयकर्ता सापटी कार्यविधि २०७० लागु भइ सञ्चयकर्ता कर्जा तथा असूली विभाग ठमेल, शाखा कार्यालयहरु बिराटनगर, हेटौंडा, पोखरा, बुटवल, धनगढी, कोहलपुर र सुर्खेतबाट कोषले तोकेको क्षेत्रमा घरजग्गा धितो लिई घर सापटी प्रवाह भै रहेको छ। हाल सञ्चयकर्ता वा निजको श्रीमान्/श्रीमतीको नाममा जग्गा खरीद गरेका सञ्चयकर्ता कर्मचारीहरुलाई नयाँ घर निर्माण गर्न, घर खरीद वा अपार्टमेन्ट खरीद गर्न र भई रहेको घरमा तल्ला थप गर्ने प्रयोजनका लागि यो सापटी प्रदान गरिन्छ ।

सापटी प्राप्त गर्न सक्ने सञ्चयकर्ता

- कम्तीमा १ बर्षसम्म नियमित कोष कट्टी भएको ।
- उमेर वा पदावधिको आधारमा २ वर्ष सेवा अवधि बाँकी भएको ।
- सरल चक्र कर्जा नलिएका वा सो कर्जा चुक्ता गरी सकेका र शैक्षिक सापटी लिएको भए किस्ता नियमित भएका सञ्चयकर्ताहरु ।

सापटीको सीमा

- मूल्यांकनले खामेसम्म सञ्चयकर्ताको सुरु तलव स्केलले अधिकतम १० वर्ष बराबरको तलब ।

- पति/पत्नी दुवै जना सञ्चयकर्ता भएमा एउटै धितोबाट दुई जनाको नाममा सापटी हिसाव गर्दा सुरु तलबमानको आधारमा अधिकतम सीमासम्म दुवै जनालाई अलग अलग कर्जा प्रवाह हुने ।

सापटीको अवधि

- घर निर्माण गर्न ग्रेस अवधि डेढ बर्षसहित बाँकी सेवा अवधिको आधारमा अधिकतम २० वर्ष ।
- उमेर वा पदावधिको आधारमा तीन वर्ष सेवा अवधि बाँकी भएका सञ्चयकर्तालाई सापटी प्रदान गर्दा ग्रेस अवधि प्रदान गरिने छैन ।

सापटीको सावाँ र ब्याज भुक्तानी प्रक्रिया

- ऋणीले ब्याज त्रैमासिक रुपमा आश्विन, पौष, चैत्र र आषाढ मसान्तभित्र भुक्तानी गर्नुपर्ने छ ।
- ग्रेस अवधि पश्चात निर्धारित अवधि भित्र ब्याज भुक्तानी नगरेमा तोकिएको दरमा वार्षिक १ प्रतिशत थप ब्याज लाग्ने छ ।

तर २०७२ वैशाख १२ गतेको विनाशकारी भूकम्प र त्यसपछिको पराकम्पनको कारण सञ्चयकर्तालाई परेको प्रभावलाई दृष्टिगत गरी कोषवाट प्रवाह भएको कर्जामा समयमा किस्ता (सावाँ/व्याज) नवुझाउने सञ्चयकर्तालाई थप एक प्रतिशत व्याज लिई आएकोमा चालु आर्थिक वर्षमा नलिने र आर्थिक वर्ष २०७१/७२ मा लिईएको त्यस्तो व्याज छुट हुने व्यवस्था गरिएको छ ।

सञ्चयकर्ता शैक्षिक सापटी

परिचय

कर्मचारी सञ्चय कोषले सञ्चयकर्ता स्वयम वा निजको पति/पत्नि/छोरा/छोरीको उच्च शिक्षा अध्ययन गर्नमा सहयोग पुगोस भन्ने उद्देश्यले सञ्चयकर्ता शैक्षिक ऋण सापटी कार्यक्रम २०५८ लागु गरेको छ । उक्त कार्यक्रमलाई व्यवस्थित गर्न कोषले सञ्चयकर्ता सापटी कार्यविधि २०७० लागु गरी तोकेको क्षेत्रमा घर जग्गा धितो लिई शैक्षिक सापटी प्रवाह गर्दछ । न्युनतम १०+२ उत्तिर्ण गरेका सञ्चयकर्ता वा निजको पति/पत्नि वा छोरा/छोरीलाई जुनसुकै विषयमा स्नातक वा सो भन्दा माथि स्वदेश तथा विदेशमा अध्ययन गर्न शैक्षिक सापटी प्रदान गरिन्छ ।

शैक्षिक सापटी प्राप्त गर्न सक्ने सञ्चयकर्ता

- कम्तिमा १ बर्षसम्म नियमित कोष कट्टी भएको ।
- उमेर वा पदावधिको आधारमा २ वर्ष सेवा अवधि बाँकी भएको ।
- पति र पत्नी दुवै जना सञ्चयकर्ता भइ एउटै धितो मूल्यांकनले खाम्ने अवस्थामा दुई जना सम्मको अध्ययनका लागि अलग अलग शैक्षिक सापटी प्रवाह हुन सक्ने ।
- सरल चक्र कर्जा नलिएको वा सो कर्जा

चुक्ता गरिसकेको र घर सापटी लिएका सञ्चयकर्ताहरुले सो घर सापटीको किस्ता नियमित गरेमा पनि शैक्षिक सापटी प्राप्त गर्न सक्ने ।

शैक्षिक सापटीको सीमा

- धितो मूल्यांकनले खामे सम्मको रकम वा विश्व विद्यालयमा लाग्ने वास्तविक खर्च मध्ये जुन कम हुन्छ सोमा नबढने गरी एम.वि.वि.एस र एम.डी. विषयको अध्ययनका लागि पच्चीस लाख रुपैयाँसम्म र अन्य विषयको अध्ययनका लागि विदेशमा बीस लाख र स्वदेशमा दश लाख रुपैयाँसम्म प्रदान गर्न सकिने ।
- एक लाख रुपैयाँ भन्दा कम शैक्षिक सापटी प्रदान गरिने छैन ।

शैक्षिक सापटीको अवधि

- ग्रेस अवधि २ बर्ष सहित बाँकी सेवा अवधिको आधारमा अधिकतम १५ वर्ष हुनेछ ।
- उमेर वा पदावधिको आधारमा २ वर्ष सेवा अवधि बाँकी भएका सञ्चयकर्तालाई सापटी प्रदान गर्दा ग्रेस अवधि प्रदान गरिने छैन ।
- शैक्षिक सापटीको ब्याज र भुक्तानी प्रक्रिया
- ऋणीले ब्याज त्रैमासिक रुपमा आश्विन, पौष, चैत्र र आषाढ मसान्त भित्र भुक्तानी गर्नुपर्ने छ ।

२०७२ वैशाख १२ गतेको विनाशकारी भूकम्प र त्यसपछिको पराकम्पनको कारण सञ्चयकर्तालाई परेको प्रभावलाई दृष्टिगत गरी कोषवाट प्रवाह भएको कर्जामा समयमा किस्ता (सावाँ/व्याज) नवुझाउने सञ्चयकर्तालाई थप एक प्रतिशत व्याज लिई आएकोमा चालु आर्थिक वर्षमा नलिने र आर्थिक वर्ष २०७१/७२ मा लिईएको त्यस्तो व्याज छुट हुने व्यवस्था गरिएको छ ।

सञ्चयकर्ता सरल चक्र कर्जा

परिचय

सञ्चयकर्ताहरुको सेवाकालीन अवधिमा आइपर्ने विविध सामाजिक समस्याको समाधान गर्न सहयोग पुऱ्याउन कोषले सञ्चयकर्तालाई सरल चक्र कर्जा प्रदान गर्दछ । कोषले तोकेको क्षेत्रको घर जग्गा धितोमा यो सापटी प्रवाह गर्दछ । कोषबाट लागु यस सापटीबाट सञ्चयकर्ताहरुको शिक्षा, स्वास्थ, आवास, मर्मत संभार, सामाजिक कार्य लगायतका भैपरी आउने आवश्यकता पुरा गर्न मद्दत पुग्ने विश्वास गरिएको छ ।

कर्जा प्राप्त गर्न सक्ने सञ्चयकर्ता

- कम्तीमा १ वर्षसम्म नियमित कोष कट्टी भएको ।
- उमेरको आधारमा २ वर्ष एवम् पदावधिको आधारमा २ वर्ष सेवा अवधि बाँकी भएको ।
- घर सापटी र शैक्षिक सापटी लिएका सञ्चयकर्ताले त्यस्ता सापटी चुक्ता गरेको हुनुपर्ने ।
- कुनै सञ्चयकर्ताले एकपटक लिएको चक्र

कर्जा निर्धारित अवधि भित्र वा सो भन्दा अगावै चुक्ता गरेमा पुनः चक्र कर्जा प्राप्त गर्न सक्ने छ ।

कर्जाको सीमा

- मूल्यांकनले खामेसम्म अधिकतम सीमा तीस लाख रुपैयाँ र न्यूनतम सीमा पाँच लाख रुपैयाँ हुने छ । एक पटकमा एक लाख रुपैयाँ भन्दा कम भुक्तानी हुने छैन ।
- सरल चक्र कर्जा स्वीकृत भएको मितिले दुई वर्ष सम्ममा सापटीको अधिकतम सीमा उपयोग नगर्ने सञ्चयकर्ताको हकमा उपयोग गरेको सापटीको रकमलाई कर्जाको अधिकतम सीमा कायम गरिने छ ।

कर्जाको अवधि

- उमेरको आधारमा पाँच वर्ष र पदावधिका आधारमा तीन वर्ष ।
- सरल चक्र कर्जा लिएका सञ्चयकर्ताले प्रत्यक वर्ष कर्जाको ब्याज भुक्तान गरेमा स्वतः कर्जा नवीकरण हुने छ ।

कर्जाको साँवा र ब्याज भुक्तानी प्रक्रिया

- ऋणीले ब्याज त्रैमासिक रुपमा आश्विन, पौष, चैत्र र आषाढ मसान्त भित्र भुक्तानी गर्नुपर्ने छ ।

२०७२ वैशाख १२ गतेको विनाशकारी भूकम्प र त्यसपछिको पराकम्पनको कारण सञ्चयकर्तालाई परेको प्रभावलाई दृष्टिगत गरी कोषवाट प्रवाह भएको कर्जामा समयमा किस्ता (साँवा/व्याज) नवुझाउने सञ्चयकर्तालाई थप एक प्रतिशत व्याज लिई आएकोमा चालु आर्थिक वर्षमा नलिने र आर्थिक वर्ष २०७१/७२ मा लिईएको त्यस्तो व्याज छुट दिने व्यवस्था गरिएको छ ।

कोषले सञ्चयकर्ताको लागि लागु गरेका सामाजिक सुरक्षा सुविधाहरू

१. काजक्रिया अनुदान खर्च

नियमित कोषकट्टी भईरहेको सञ्चयकर्ताको सेवाकालमा नै मृत्यु भएमा निजको हकवालालाई आर्थिक अनुदान रुवरुप प्रदान गरिने यो सुविधाको प्रारम्भ २०४८ सालवाट गरिएको हो। प्रारम्भमा रु १५०० आर्थिक अनुदान दिन शुरु गरिएको यो सुविधालाई वृद्धि गरी हाल रु काजक्रिया अनुदान खर्च रु ३०,०००/- (तीस हजार) दिने व्यवस्था गरिएको छ।

मृत्यु भएमा निजको हकवालालाई काजक्रिया रकम भुक्तानी लिन सम्बन्धित हकवालाले कोषबाट तोकिएको ढाँचामा दावी फाराम भरी सम्बन्धित कार्यालयबाट प्रमाणित गराई कोषमा पेश गर्नु पर्दछ।

फारामसँग मृत्यु हुने सञ्चयकर्ताको कोष परिचयपत्र, मृत्यु दर्ता प्रमाणपत्र, हकवालाको नागरिकता प्रमाणपत्र र नाता प्रमाणित लगायत आवश्यक कागजात संलग्न हुनु पर्दछ।

२. दुर्घटना क्षतिपूर्ति योजना

कोषमा नियमित कोषकट्टी गर्दै आई रहेका सञ्चयकर्ताको आकस्मिक दुर्घटनामा परी मृत्यु भएमा वा शतप्रतिशत अंगभंग भएमा निजको हकवालालाई दुर्घटना क्षतिपूर्ति सुविधा स्वरुप यो सुविधा प्रदान गरिन्छ। २०५२ साल फाल्गुन १ गते देखि सञ्चयकर्ता दुर्घटना क्षतिपूर्ति योजना लागु गरिएको हो। आकस्मिक दुर्घटनामा परी सञ्चयकर्ताको मृत्यु भएमा १ लाख २५ हजार रुपैयाँसम्म र अंगभंग भएमा १० देखि २५ हजार रुपैयाँसम्म दुर्घटना क्षतिपूर्ति सुविधा स्वरुप प्रदान गरिन्छ।

एकतर्फि आक्रमण वा दोहोरो भीडन्त वा युद्धमा परेर, भीरबाट लडेर वा बाढी पहिरोमा परेर, चट्यांग, विजुलीको करेनट, विस्फोटन, सर्पको डसाई, आगलागी, जनावरको आक्रमण वा अन्य दैवी विपत्रीमा परेर, जल स्थल वा हवाई यातायात दुर्घटनामा परेर वा दुवै आँखा नदेख्ने भएमा यो सुविधा प्राप्त गर्न सकिन्छ।

कुनै सञ्चयकर्ताको दुर्घटनामा परी मृत्यु भएको वा पूर्ण अंगभंग भएको कारण क्षतिपूर्ति दावी गर्नु परेमा निजका हकवालाले १ वर्ष भित्रमा कोषले तोकेको ढाँचाको फारम भरी उल्लेख भएका कागजात सहित कोषमा पेश गर्नुपर्ने छ।

तर, आत्महत्या, रोग वा कालगतिका कारणले सञ्चयकर्ताको मृत्यु भएमा, मृत्यु वा अंगभंग भएको मितिले कम्तिमा ३ महिना पहिले देखि कोषमा कोषकट्टी रकम नियमित रुपमा दाखिला नभएकोमा, क्षतिपूर्ति लिने मनसायले कुनै दुर्घटना घटाएकोमा, नेपाल अधिराज्य बाहिर दुर्घटना भएकोमा, सञ्चयकर्ता वा हकवाला सम्बन्धित कार्यालयले दुर्घटना बारेमा ३ महिना भित्र कोषलाई लिखित जानकारी नगराएमा र

दुर्घटना भएको मितिले १ वर्ष भित्र दावी नगरेमा सञ्चयकर्ताले क्षतिपूर्ति प्राप्त गर्न सक्दैन ।

३. सञ्चयकर्ता औषधि उपचार सहयोग कार्यक्रम–२०७०

सञ्चयकर्ताको हित र सुविधाको लागि कोषले २०७० साल वैशाख देखि यो कार्यक्रम संचालन गरिएको छ । यस कार्यक्रम अन्तर्गत कोषले तोकेको अस्पतालमा उपचार गराए वापत अधिकतम रु २५ हजार सम्म तथा कडा रोगको उपचार गराएवापत रु ५० हजार सम्मको रकम सञ्चयकर्ताले कोषवाट शोधभर्ना स्वरुप पाउने व्यवस्था गरिएको छ । यो सुविधा पाउन दुई वर्ष सेवा अवधि पुग्नु पर्ने र नोकरी अवधिमा ३ पटकसम्म प्राप्त गर्न सक्नेछ ।

कर्मचारी सञ्चय कोष ऐन, (संशोधन सहित) २०१९ को दफा १९ (छ) को व्यवस्था अनुरुप सञ्चयकर्ताको स्वास्थ्य उपचार गर्दा भएको खर्चमध्ये निश्चित रकमसम्म सञ्चयकर्ता कर्मचारीलाई कोषले आफ्नो स्रोतबाट शोधभर्ना गरी सामाजिक सुरक्षा प्रदान गर्न यो कार्यक्रम लागु गरेको हो ।

सेवा अवधिभित्र रोग लागी उपचारको निमित्त तोकिएको अस्पतालमा भर्ना भएको सञ्चयकर्तालाई यस कार्यक्रम बमोजिम उपचार गर्दा अधिकतम २५ हजार वा दावी गरेको उपचार खर्चको ५० प्रतिशतमध्ये जुन कम हुन्छ सो सीमासम्म उपलब्ध गराइने छ । त्यस्तै कडा रोगको उपचारको हकमा अधिकतम सीमा ५० हजार वा दावी गरेको उपचार खर्चको ५० प्रतिशतमध्ये जुन कम हुन्छ सो सीमासम्म उपलब्ध गराइने छ । कोषमा नियमित रुपमा कोषकट्टी गरिरहेका सञ्चयकर्ताहरुले यो सुविधा प्राप्त गर्न सक्नेछन् । यस कार्यक्रम बमोजिम पाउने उपचार खर्चको लागि अस्पतालबाट डिस्चार्ज भएको मितिले ३ महिनाभित्र कोषमा निवेदन दिई सक्नु पर्नेछ । नेपाल सरकारका केन्द्रीय, क्षेत्रीय, उपक्षेत्रीय, अञ्चल तथा जिल्ला लगायत अनुसुचीमा तोकिएको अस्पतालहरुमा भर्ना भई उपचारमा भएको खर्चमात्र शोधभर्ना योग्य हुने कोषको व्यवस्था छ ।

कार्यक्रम अनुसार शोधभर्ना हुने उपचार खर्चमा अस्पतालले लिएको शुल्क तथा खर्चहरु, उपचारको क्रममा अस्पतालले शिफारिस गरेको औषधी तथा उपचार सामग्रीहरु र रोग निदानका लागि अस्पतालमा गरिएको प्रयोगशाला परीक्षण खर्च रहेको छ ।

यो सुविधा लिन चाहने सञ्चयकर्ताले तोकिएको ढाँचामा आवश्यक कागजातको सक्कल र आफ्नो कार्यालयको सिफारिस सहित अस्पतालबाट डिस्चार्ज भएको ३ महिनाभित्र कोषमा निवेदन दिई सक्नु पर्नेछ । उपचारको क्रममा मृत्यु हुने सञ्चयकर्ताको हकवालाले समेत तोकिएको प्रक्रिया अनुसार यो सुविधा प्राप्त गर्न सक्नेछन् । सुविधा प्राप्त गर्न कोषमा पेश हुन आएका निवेदनको परिक्षण गर्दा कुनै कुरा अस्पष्ट भएमा कोषले सञ्चयकर्ता वा अस्पतालसँग सम्पर्क गरी आवश्यक कागजात तथा सूचना माग गर्न सक्ने छ ।

यदि कुनै सञ्चयकर्ताले गलत बिल भरपाई पेश गरी उपचार रकम शोधभर्ना लिने प्रयास गरेको पाइएमा त्यस्तो निवेदकको नाम कालोसूचीमा राखीने र शोधभर्ना लिई सकेको भएमा त्यसरी

लिएको रकम निजले कोषकट्टी रकम भुक्तानी लिँदाको अवस्थामा कोषकट्टी रकमबाट कोषले विशेष सापटी रकममा लिने व्याजदरका आधारमा व्याज समेत हिसाव गरी असुल उपर गरिने व्यवस्था छ ।

औषधोपचार सहयोग कार्यक्रम २०७० को बारेमा सञ्चयकर्ताहरुले नजिकको कोषको कार्यालयहरुमा वा ठमेलस्थित सञ्चयकर्ता सेवा तथा सामाजिक सुरक्षा विभागबाट थप जानकारी प्राप्त गर्न सक्नेछन् ।

यस कार्यक्रम अन्तर्गत सुविधा लिनको लागि देहाएका तोकिएका अस्पतालमा उपचार गराएको हुनु पर्ने प्राब्धान छ ।

क. नेपाल सरकारको केन्द्रीय, क्षेत्रीय, उपक्षेत्रीय, अञ्चल, जिल्ला अस्पताल ।

ख. वीर अस्पताल, शिक्षण असपताल महाराजगञ्ज, पाटन स्वास्थ्य विज्ञान प्रतिष्ठान ललितपुर, वि.पि. क्यान्सर अस्पताल भरतपुर, भक्तपुर क्यान्सर अस्पताल, सरुवारोग अस्पताल टेकु, नेपाल राष्ट्रिय क्षयरोग अस्पताल ठिमी, वि.पि. कोईराला स्वास्थ्य विज्ञान प्रतिष्ठान धरान, गङ्गालाल हृदय रोग उपचार केन्द्र वासवारी, भक्तपुर मानव अंग प्रत्योरापण केन्द्र अस्पताल, वीरेन्द्र सैनिक अस्पताल र नेपाली सेनाका क्षेत्रीय अस्पतालहरुमा उपचार गराउनु पर्नेछ, राष्ट्रिय मृगौला उपचार केन्द्र वालाजु, नेपाल आँखा अस्पताल त्रिपुरेस्वर, तिलगंगाा आँखा अस्पताल, निजामती कर्मचारी अस्पताल मीनभवन, नेपाल प्रहरी अस्पताल, सशस्त्र प्रहरी अस्पताल ।

कर्मचारी सञ्चय कोषका सम्पर्क फोन नम्वरहरूः

केन्द्रीय कार्यालयः पुल्चोक ललितपुर

विभाग/शाखा	फोन नं.	फयाक्स नं
प्रशासकको कार्यकक्ष	५०१०१६५	५०१०२३०
मुख्य अधिकृत (कार्य सञ्चालन) को कार्यकक्ष	५०१०१७२	५०१०२३४
मुख्य अधिकृत (संस्थागत व्यवस्थापन) को कार्यकक्ष	५०१०१६६	
केन्द्रीय लेखा तथा खर्च विभाग (विभागिय प्रमुख)	५०१०१७१	
मानव संशाधन तथा आन्तरिक व्यवस्थापन विभाग (विभागिय प्रमुख)	५०१०१७८	
भवन निर्माण तथा आवास व्यवस्थापन विभाग (विभागिय प्रमुख)	५०१०००७	
लगानी तथा ट्रेजरी व्यवस्थापन विभाग (विभागिय प्रमुख)	५०१०१२५	
परियोजना विश्लेषण तथा जोखिम व्यवस्थापन विभाग (विभागिय प्रमुख)	५०१०१२९	
आन्तरिक लेखा परीक्षण विभाग (विभागिय प्रमुख)	५०१०१२७	
योजना,अनुगमन तथा मुल्यांकन विभाग (विभागिय प्रमुख)	५०१०००८	
संचालक समितिको सचिवालय	५०१०११९	
मानव संशाधन व्यवस्थापन महाशाखा	५०१०१८३	
आन्तरिक व्यवस्थापन महाशाखा	५०१०१२२	
आन्तरिक व्यवस्थापन शाखा	५०१०१६७	
मानव संशाधन व्यवस्थापन शाखा	५०१०१३२	

कर्मचारी सञ्चय कोष

त्री-देवी मार्ग, ठमेलस्थित विभाग तथा शाखाहरूको सम्पर्क फोन नम्वरहः

विभाग/शाखा	फोन नं.	फयाक्स 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	
सञ्चयकर्ता सेवा तथा सामाजिक सुरक्षा विभाग (वरिष्ठ प्रवन्धक)	४२५९६०९	
सञ्चयकर्ता सेवा तथा सामाजिक सुरक्षा (सामाजिक सुरक्षा)	४२५२०९८	
सञ्चयकर्ता सेवा तथा सामाजिक सुरक्षा विभाग (प्रहरी /संस्थान)	४२५२३३५	४२५२३३५
सञ्चयकर्ता सेवा तथा सामाजिक सुरक्षा विभाग (जंगी/शिक्षा)	४२५९६१५	४२५९६१५
सञ्चयकर्ता सेवा तथा सामाजिक सुरक्षा विभाग (निजामती)	४२२५५२६	४२२५५२६
सञ्चयकर्ता कर्जा तथा असूली विभाग (असूली)	४२१५२०६	
सञ्चयकर्ता कर्जा तथा असूली विभाग (कर्जा प्रवाह)	४२५९५५१	४२५९५५१
सञ्चयकर्ता कर्जा तथा असूली विभाग (कर्जा प्रवाह)	४२५०१५६	
हिसाव शाखा	४२५२७३२	
भवन व्यवस्थापन शाखा	४२६८१६१	
नगद शाखा	४२२५६१९	
नेपाल वित्तिय स.सथा कर्मचारी स.घ, क.स. कोष	४२६८१५८	
सञ्चय कोष कर्मचारी संघ, क.स.कोष	४२२७३२४	
नेपाल राष्ट्रिय कर्मचारी संगठन,क.स.कोष	४२६८०६९	
एक्सचेन्ज : ४२२५३८९, ४२२५३९०, ४२२५३९२ देखि ४२२५३९४ सम्म, ४२२५३९६ देखि ४२२५३९८		

कर्मचारी सञ्चय कोषको शाखा कार्यालयहरूः

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

फोटो फिचर

नवनियुक्त सञ्चालक समिति अध्यक्ष श्री शिशिरकुमार ढुङ्गानाको कोषमा स्वागत गरिँदै ।

बेतन कर्णाली अर्धजलाशययुक्त विद्युत आयोजनाको विद्युत उत्पादनको सर्वेक्षण अनुमति पत्र हस्तान्तरण कार्यक्रम ।

सुरक्षित भविष्यको लागि सञ्चय कोषको व्यवस्था गरौं ।

सञ्चयकर्ता सापटी
- विशेष सापटी
- घर सापटी
- शैक्षिक ऋण
- सरल चक्र कर्जा

सामाजिक सुरक्षा सुविधा
- काजक्रिया अनुदान खर्च
- दुर्घटना क्षतिपूर्ति
- औषधि उपचार सुविधा
- सुत्केरी स्याहार खर्च

संस्थागत ऋण
- औद्योगिक क्षेत्र
- उर्जा क्षेत्र
- पर्यटन क्षेत्र
- पूर्वाधार क्षेत्र

केन्द्रीय कार्यालय :

पुल्चोक, फोन नं. : ५०१०१६५, ५०१०१६६, ५०१०१७२, ५०१०१७८, ५०१०१८०, ५०१०२३६, ५०१०१२६

ठमेल कार्यालय :

फोन नं. : ४२२३३२०, ४२२५३८९, ४२२५३९०, ४२२५३९२, ४२२५३९३, ४२२५३९४, ४२२५३९६, ४२२५३९७, ४२२५३९८

शाखा कार्यालय :

विराटनगर : ०२१-४७२७८४, पोखरा : ०६१-५२६८११, हेटौंडा : ०५७-५२४३७७, बुटवल : ०७१-५५१५१९,
सुर्खेत : ०८३-५२३०६६, धनकुटा : ०२६-५२००४९, धनगढी : ०९१-५२०६९२, कोहलपुर : ०८१-५४१२८२

सेवा केन्द्र :

सिंहदरबार : ०१-४२००४६६/४२००४६७, पुल्चोक : ०१-५०१०१२६

For more information please login to http://www.epfnepal.com.np