संरक्षक
श्री तुलसी प्रसाद गौतम

सल्लाहकार समूह
मुख्य अधिकृत श्री दीपक रौनियार
मुख्य अधिकृत श्री राजेन्द्र काफ्ले
विभागीय प्रमुख श्री जितेन्द्र धिताल
विभागीय प्रमुख श्री ओमकृष्ण श्रेष्ठ
विभागीय प्रमुख श्री जीवनकुमार कट्वाल

सम्पादन समूह
संयोजक
ना.मु.अ. श्री केदारनाथ गौतम

सदस्यहरू
बरिष्ठ प्रबन्धक श्री सुमना स्थापित
प्रबन्धक श्री रमेशराज पोखरेल
बरिष्ठ शाखा अधिकृत श्री मुक्तिनाथ सुवेदी
शाखा अधिकृत श्री ओजस्वी गौतम

सदस्य सचिव
शाखा अधिकृत श्री राजेन्द्र विक्रम केसी

कोष

५७ औं वार्षिक विशेषाङ्क २०७५, अंक ८५

कर्मचारी सञ्चय कोष
Employees Provident Fund
(कर्मचारी सञ्चय कोष ऐन बमोजिम स्थापित)
केन्द्रीय कार्यालय, पुल्चोक, ललितपुर ।

कर्मचारी सञ्चय कोष

संचालक समिति

शिशिरकुमार ढुङ्गाना
अध्यक्ष
(सचिव, अर्थ मन्त्रालय)

प्रा.डा. डिल्लीराज शर्मा
सञ्चालक
त्रिभुवन विश्वविद्यालय

रामशरण कार्की
सञ्चालक
सहायक रथी, नेपाली सेना

झक्क प्रसाद आचार्य
सञ्चालक
सह-सचिव, अर्थ मन्त्रालय

किरणकुमार श्रेष्ठ
सञ्चालक
महाप्रबन्धक, राष्ट्रिय वाणिज्य बैंक

तुलसी प्रसाद गौतम
सञ्चालक
प्रशासक, कर्मचारी सञ्चय कोष

नेपाल सरकार

अर्थ मन्त्रालय

डा. युवराज खतिवडा
अर्थ मन्त्री

सिंहदरबार, काठमाडौं
नेपाल

नेपाल सरकार
अर्थ मन्त्रालय
सिंहदरबार, काठमाडौं

शुभकामना

कर्मचारी सञ्चय कोषको ५७ औं वार्षिकोत्सवको अवसरमा कोषका सञ्चालक, कर्मचारी एवं सम्पूर्ण सञ्चयकर्ता लगायतका सरोकारवाला सबैलाई हार्दिक बधाई तथा शुभकामना व्यक्त गर्दछु ।

राष्ट्रसेवकहरूको सामाजिक सुरक्षा गर्ने उद्देश्यले २०१९ सालमा स्थापना भएको यस कोषले आफ्नो स्थापना काल देखि हालसम्म करिब छ लाख कर्मचारीहरूलाई संचयकर्ता बनाउँदै करिब तीन खर्ब रुपैयाँ बचत सङ्कलन तथा त्यसको परिचालन गरेको जानकारी पाउँदा खुशी लागेको छ । सामाजिक सुरक्षाको अवधारणालाई व्यवहारमा रूपान्तरण गर्न सञ्चयकर्ताको बचतलाई मुलुकको वित्तिय वजारको माग अनुरूप स्रोत परिचालन गर्नुका साथै पूर्वाधार विकासको क्षेत्रमा लगानी केन्द्रित गरी मुलुकको आर्थिक विकासमा कोषले पुऱ्याई आएको योगदान महत्वपूर्ण रहेको छ ।

मूलतः राष्ट्र सेवकको अवकाश पछिको जीवनमा आवश्यक पर्ने आधारभूत सेवा सुविधाका लागि सहज आधार निर्माण गर्न र आर्थिक अभावमा शेष जीवन व्यतीत गर्न नपरोस् भन्ने संस्थागत मान्यतालाई कोषले मूर्त रूप दिएको छ ।

मुलुकले लिएको दिगो विकासको लक्ष्य सहितको समृद्ध नेपालः सुखी नेपालीको परिकल्पनालाई साकार तुल्याउन अवकाश कोषको व्यवस्थापनको अतिरिक्त सबै प्रकारका श्रमिकहरूको सामाजिक सुरक्षाका कार्यक्रमलाई अझ प्रभावकारी रुपमा कार्यान्वयनमा लैजान कोषले थप केही कार्यहरू गर्नु आवश्यक छ । खास गरी समयको माग अनुसार आगामी दिनमा कर्मचारी आवास, स्वास्थ्योपचार, आकस्मिक सहयोग तथा कर्मचारी हितका लागि नवीनतम क्षेत्रमा पनि कोषले अग्रणी भूमिका निर्वाह गर्दै मुलुकको विकासका निमित्त आवश्यक पूँजी परिचालन गर्न सक्ने सक्षमता अझै बढाओस् भन्ने शुभकामना समेत व्यक्त गर्दछु । साथै, कोषले वार्षिकोत्सवको अवसरमा आफ्ना गतिविधिहरू झल्कने गरी स्मारिका प्रकाशित गर्न लागेको उपलक्ष्यमा सफलताको लागि शुभेच्छा व्यक्त गर्दै कोषको उत्तरोत्तर प्रगतिको कामना सहित सबैमा पुनः हार्दिक शुभकामना व्यक्त गर्न चाहन्छु ।

मितिः २०७५/०५/३१

डा. युवराज खतिवडा
अर्थ मन्त्री

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

नेपाल सरकार

अर्थ मन्त्रालय

सिंहदरबार, काठमाडौं
नेपाल ।

पत्र संख्या -
च नं -

शुभकामना

कर्मचारी सञ्चय कोष ५७ वर्षमा प्रवेश गरेको उपलक्ष्यमा कोषमा आवद्ध सम्पूर्ण सञ्चयकर्ता र कोषका कर्मचारीहरुलाई हार्दिक शुभकामना दिन चाहन्छु ।

सैनिक र प्रहरी सेवाका राष्ट्रसेवकको अवकाशित जीवनको सहजीकरणको लागी कोषको व्यवस्था गर्ने उद्देश्यवाट स्थापित यस संस्थाले हाल निजामती, जंगी, प्रहरी लगायत शिक्षक, संघ संस्था हुँदै निजी प्रतिष्ठानका कर्मचारी समेतलाई आफ्नो दायरामा समेट्दै आएको छ ।सञ्चयकर्तालाई आफूले गरेको योगदानका आधारमा मुनाफाका अतिरिक्त सामाजिक सुरक्षाका कार्यक्रमहरु दुर्घटना क्षतिपुर्ति, स्वास्थ्य उपचार र सुत्केरी तथा शिशु स्याहार सहयोग, काजक्रिया अनुदान लगायतका कार्यक्रमहरुमा आर्थिक सहयोग प्रदान गर्दै आईरहेको छ । सञ्चय कोष रकमको प्रतिफलयुक्त व्यवस्थापनका साथसाथै गुणस्तरीय सामाजिक सुरक्षा प्रदान गर्न तदनुरुपको प्रभावकारी कार्यदिशातर्फ कोष उन्मुख रहेको छ ।

कर्मचारी सञ्चय कोषमा अनिवार्य वचतको रुपमा सञ्चयकर्तावाट संकलित झण्डै २०६ अर्व बरावर श्रोतको सुरक्षाको साथै दीर्घकालीन कर्जा प्रवाहको माध्यमवाट मुलुकको आर्थिक एवं पूर्वाधार विकासमा योगदान पुर्‍याउने जिम्मेवारी निर्वाह गर्न कोष सदैव प्रतिवद्ध रहेको छ । अपर तामाकोशी, मध्य भोटेकोशी, स्यान्जेन र रसुवागढी विद्युत आयोजना लगायत अन्य उत्पादनशील तथा सेवामुलक क्षेत्रमा ऋण लगानी एवं कोषकै नेतृत्वमा प्रस्तावित वेतन कर्णालीको श्रोत व्यवस्थापन यसै श्रृंखलाका कडीहरु हुन् ।

आगामी दिनमा सञ्चयकर्ताका लागि देशका प्रमुख शहरहरुमा न्यून लागतका सञ्चयकर्ता आवास योजनाको विकास र विस्तार तथा खर्चिलो स्वास्थ्य सेवाको वर्तमान सन्दर्भमा कोषले सञ्चयकर्तालाई प्रदान गरिरहेको अनुदान लगायतका अन्य सामाजिक सुरक्षाका कार्यक्रमहरुमा थप सुधार गरिने छ ।सञ्यकर्तालाई स्वास्थ्य सेवाको निमित्त स्वास्थ्य बीमा कार्यक्रमको विस्तार गर्ने नीति लिइएको छ ।

सञ्चयकर्तालाई गुणस्तरीय सेवा अभिवृद्धिका लागि बैंकिङ्ग सञ्जाल र सूचना प्रविधिको प्रयोगलाई प्राथमिकता दिदैं सेवा प्रवाहमा देखा परेको भौगोलिक दुरीलाई कम गर्न जनकपुरमा शाखा कार्यालयको स्थापना गरिएको छ । उक्त शाखाको स्थापनासँगै मुलुकले अंगिकार गरेको संघीय शासन प्रणाली अनुरुप सवै प्रदेशमा कोषले आफ्नै शाखामार्फत सञ्चयकर्तालाई सेवाको सुनिश्चितता गरेको छ ।

कोषलाई सुदृढ र गतिशिल संस्थाको रुपमा विकास गर्न कार्यक्षेत्र र दायरा विस्तार, वित्तीय श्रोतको दिगो व्यवस्थापन, सञ्चयकर्ता मैत्री सेवा प्रवाह, संस्थागत सुदृढीकरण र क्षमता विकास, सूचना तथा प्रविधिको प्रभावकारी उपयोग, नियमित लेखा परीक्षण, अद्यावधिक हरहिसावको पारदर्शिता, आन्तरिक नियन्त्रण प्रणाली जस्ता संस्थागत सुशासन मापनको औचित्यता पुष्टि हुने कार्यलाई थप मजवुत बनाइनेछ । यसवाट संस्थाको बृहत्तर हितका कार्यक्रम सञ्चालन हुने र यसको लाभ सम्वद्ध सवै पक्षलाई पुर्‍याउन कोष कटिवद्ध रहेको सवैलाई आश्वस्त तुल्याउन चाहन्छु ।

अन्त्यमा, कोषको प्रभावकारी सञ्चालन तथा व्यवस्थापनका क्रममा नेपाल सरकारवाट समय समयमा प्राप्त सहयोगका लागि नेपाल सरकारप्रति हार्दिक कृतज्ञता ज्ञापन गर्न चाहन्छु । आगामी दिनमा अझ बढी सहयोग एवं सद्भाव प्राप्त हुने आशाका साथ सञ्चयकर्ताको हितमा समर्पित रहनुहुने कोषका सञ्चालक सदस्यहरु, कर्मचारीहरु, क्रियाशील ट्रेड युनियनहरु, पूर्व कर्मचारी लगायत सरोकारवालालाई पुनः शुभकामना दिन चाहन्छु ।

धन्यवाद ।

शिशिर कुमार ढुङ्गाना
अध्यक्ष
सञ्चालक समिति
सचिव (राजस्व)

टेलिफोन नं.:- बजेट म. ४२११८०१, प्रशासन म. ४२११७४८, स. स. म. ४२११९९३, राजस्व व्य.म. ४२११८६७, अ.आ.स.स.म. ४२११८३७
आ नि.वि.म. ४२११८२६, अनुगमन तथा मू. म. ४२००४१८, कानून तथा फ.म. ४२११८१३. वि.क्षे.व्य.म ४२११७७०

'सुरक्षित भविष्यको लागि सञ्चय कोष'

कर्मचारी सञ्चय कोष स्थापनाको ५७ औं वर्ष प्रवेशको अवसरमा सदाझैं समस्त सञ्चयकर्ताको सन्तुष्टिप्रति दृढ रहने संकल्प सहित कोषले प्रदान गर्ने सेवा र सुविधालाई थप गुणस्तरीय बनाउने प्रण गर्दै कोषको देहायको अवस्था सगौरब प्रस्तुत गर्दछौं ।

संक्षेपमा कर्मचारी सञ्चय कोषः

क) सञ्चयकर्ता संख्या : ६ लाख ।

ख) कोषकट्टी गरी पठाउने कार्यालय संख्या : २५ हजार ६ सय

ग) कोषका कार्यालयहरू :

- केन्द्रीय कार्यालय, पुल्चोक, ललितपुर
- ठमेल कार्यालय : सञ्चयकर्ता सेवा सम्बन्धी सम्पूर्ण कारोबार हुने मुख्य कार्यालय
- शाखा कार्यालयहरु : धनकुटा, विराटनगर, जनकपुर, हेटौंडा, पोखरा, बुटवल, कोहलपुर, सुर्खेत र धनगढी
- सेवा केन्हरु : सिंहदरवार, काठमाडौं र केन्द्रीय कार्यालय पुल्चोक, ललितपुर

घ) कोषको आ.व. २०७५ अषाढ मसान्तसम्मको वित्तीय अवस्थाः (लेखापरीक्षण हुन बाँकी)

- सञ्चय कोष : रु.२ खर्व ७८ अर्ब ७५ करोड
- जगेडा कोष : रु.१० अर्ब ११ करोड
- अन्य दायित्व तथा व्यवस्था : रु.३ अर्ब ७७ करोड
- कुल श्रोत : रु.२ खर्ब ९२ अर्ब ६३ करोड
- कुल लगानी : रु.२ खर्ब ८७ अर्ब ७८ करोड

ङ) कोषबाट सञ्चयकर्तालाई उपलब्ध सेवाहरू :

१) **सञ्चित रकममा ब्याज प्रदान :** व्याजदर ८.२५ प्रतिशत ।

२) **मुनाफा प्रदान :** आर्थिक बर्ष २०७३/७४ को खुद मुनाफाबाट सञ्चय कोष शुरु मौज्दातको आधारमा ०.७५ प्रतिशत (सञ्चयकर्ता बेतनकर्णाली हाइड्रोपावर कम्पनी लि.को शेयर लगानी गर्ने प्रयोजनको लागि) ।

३) **सापटी सुविधाहरू :**

- **विशेष सापटी** : कोषकट्टी खातामा जम्मा भएको रकमको ८० प्रतिशतसम्म । बार्षिक व्याजदर ९.५० प्रतिशत कायम गरिएको ।
- **घर सापटी :** घर निर्माण गर्न वा घर खरिद गर्न घर/जग्गाको धितोमा अधिकतम १५ वर्षको तलब वा रु. १ करोड सम्म । चालीस लाख रुपैयाँसम्मको व्याजदर बार्षिक ९.७५ प्रतिशत र चालीस लाख रुपैयाँ भन्दा माथिको ब्याजदर बार्षिक १०.२५ प्रतिशत ।
- **शैक्षिक ऋण** : घर जग्गाको धितोमा सञ्चयकर्ता वा निजको पति/पत्नी/छोरा/छोरीले स्वदेश वा विदेशमा उच्च शिक्षा हासिल गर्नका लागि अधिकतम रु. २५ लाखसम्म । बार्षिक व्याजदर ९.७५ प्रतिशत ।
- **सञ्चयकर्ता सरल चक्र कर्जाः** घर तथा जग्गाको धितोमा १० बर्षको तलवमा नबढ्ने गरी रु. ३० लाखसम्म । बार्षिक व्याजदर १०.२५ प्रतिशत ।
- **घरमर्मत सापटीः** घर मर्मत गर्न घरजग्गाको धितोमा अधिकतम ५ वर्षको तलबमा नबढ्ने गरी रु. २५ लाख रुपैयाँसम्म । बार्षिक व्याजदर ९.७५ प्रतिशत ।

४) **सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रमहरू :**

- **सुत्केरी तथा शिशु हेरचाह योजना :** प्रतिप्रसुती रु. ७ हजार ५ सयका दरले २ पटकसम्म ।
- **दुर्घटना क्षतिपूर्ति योजना :** सञ्चयकर्ताको सेवाकालमा दुर्घटनामा परी मृत्यु वा पूर्ण अंगभंग भएमा रु. १ लाख २५ हजार ।
- **काजकिरिया अनुदान खर्च :** सञ्चयकर्ताको सेवाकालमा मृत्यु भएमा हकवालालाई एकमुष्ट रु. ३० हजार ।
- **औषधि उपचार सहयोग कार्यक्रमः** साधारण उपचारमा रु. २५ हजार र कडा रोगको उपचारमा रु. ५० हजारसम्म ।

च) कोषको प्रतिवद्धता र भावी योजना :

- कर्मचारी सञ्चय कोष ऐन, २०१९ को प्रावधान एवम् एकिकृत सामाजिक सुरक्षण प्रणालीको अवधारणा बमोजिम कोषको कार्यक्षेत्र र दायरामा बिस्तार गरी कोषलाई सामाजिक सुरक्षाको अग्रणी संस्थाको रुपमा विकास गर्ने ।
- कोषको दीर्घकालीन वित्तीय स्रोतको दिगो व्यवस्थापनका लागि आवास तथा पूर्वाधार विकासका क्षेत्रको लगानीलाई प्राथमिकता दिई राष्ट्रको आर्थिक विकासमा योगदान गर्ने ।
- सूचना तथा सञ्चार प्रणालीको प्रभावकारी उपयोग, कार्यप्रकृयाको सबलिकरण एवं अन्य सरोकारवाला निकायहरुसँग साझेदारी र सहकार्यको आधारमा सञ्चयकर्तालाई गुणात्मक सेवा प्रदान गर्ने ।
- प्रभावकारी कोष व्यवस्थापन (Fund Management) र प्राप्त प्रतिफलको न्यायोचित बाँडफाँडको माध्यमबाट सञ्चयकर्तालाई आकर्षक प्रतिफल र न्यूनतम सामाजिक सुरक्षाको सुनिश्चितता गर्ने ।
- मौजुदा संगठन संरचनाको पूनरावलोकन, सूचना प्रणालीको सुधार एवम् दक्ष तथा उच्च मनोबलयुक्त मानव संसाधनको व्यवस्थापन तथा विकासको माध्यमबाट कोषको संस्थागत क्षमतालाई अभिवृद्धि गर्ने ।

सम्पादकीय

राष्ट्रसेवक कर्मचारीहरुको अवकाश पश्चातको जीवनलाई सुरक्षित बनाउने उद्देश्य राखि कर्मचारी सञ्चय कोष ऐन, २०१९ बमोजिम स्थापित कर्मचारी सञ्चय कोष आज ५७ औं बर्षमा प्रवेश गरेको छ। समयक्रमसँगै कोषको प्रमुख उद्देश्य तथा रणनीतिक दिशा परिमार्जन हुँदै राष्ट्र एवं सेवाग्राहीप्रति कोष अझ जिम्मेवार बन्दै आएको छ। अब कोषको ध्यान स्वरोजगारमा संलग्न व्यक्तिहरु समेतको सञ्चय कोष, निबृत्तिभरण कोष लगायत सामाजिक सुरक्षाको व्यवस्थापन गर्नेतर्फ केन्द्रीत रहेको छ। सेवाग्राहीको सन्तुष्टिको लागि गुणस्तरीय सेवा, पारदर्शीता, प्रभावकारिता, दिगो स्रोत परिचालन, संस्थागत सुदृढीकरण आदि कोषका प्राथमिकताका क्षेत्र बन्दै गएका छन्।

कोष मुलुककै अग्रणी बित्तीय संस्था हुनुका साथै भरपर्दो सामाजिक सुरक्षा प्रदायक संस्थाको रुपमा पनि विकसित हुँदै गएको छ। कोषले निर्धारण गरेको दूरदृष्टि र दीर्घकालीन लक्ष्यले यसको आधारभुत उत्तरदायित्वलाई स्पष्ट गरेको छ। दीर्घकालीन बचतको रुपमा संकलित आर्थिक स्रोत सुरक्षित एवं उच्चतम प्रतिफलयुक्त क्षेत्रमा लगानी गरी संञ्चयकर्ताहरुलाई उचित आर्थिक प्रतिफल प्रदान गर्नुपर्ने जिम्मेवारी निभाउनुका साथै काषले सीमित मात्रामा भएपनि आफ्नै आर्थिक श्रोतबाट सामाजिक सुरक्षा अवधारणामा आधारित सेवामूलक कार्यक्रमद्वारा सञ्चयकर्ताहरुको आर्थिक कठिनाई यथासम्भव सम्वोधन गर्ने उत्तरदायित्व पनि बहन गर्दै आएको छ। यसको अलावा पुर्वाधार विकासको राष्ट्रिय अभियानमा कोषले आफ्नो आर्थिक श्रोतको यथासम्भव परिचालन गर्दै आएको व्यहोरा सर्वविदित छ।

यसै सन्दर्भमा अन्तर्राष्ट्रिय उडान मार्फत पर्यटन क्षेत्रको बिकासमा महत्वपुर्ण भुमिका निभाउन सक्ने गरी राष्ट्रिय ध्वजावाहक जहाज खरिद गर्न एवं मुलुकलाई उर्जामा आत्मनिर्भर बनाउन विभिन्न जलविद्युत आयोजनाहरुमा लगानीका लागि आन्तरिक स्रोत परिचालन गर्न कोष सफल भएको छ भने अन्य विभिन्न उत्पादनशील क्षेत्रहरुमा गरेका लगानी समेतबाट सञ्चयकर्ताहरुलाई उचित प्रतिफल प्रदान गर्दै त्यस्तो प्रतिफलको केही अंशबाट बिभिन्न जगेडा कोषहरु सृजना गरी सञ्चयकर्ताहरुका लागि नै सामाजिक सुरक्षा सुविधाहरुका लागि आवश्यक वित्तीय व्यवस्था गर्न कोष सफल भएको छ।

मुलुकमा राजनैतिक अस्थिरताको अन्त्य भई 'समृद्ध नेपाल, सुखी नेपाली'को नारालाई सार्थक बनाउने क्रममा सरकारले तय गरेको नीति, योजना तथा कार्यक्रमको कार्यान्वयनमा सहयोग पुगोस भन्ने ध्ययका साथ सबैले आ-आफ्नो क्षेत्रबाट सहयोग गर्नु जरुरी छ। कोष पनि तीन 'स' अर्थात सरकार, सेवाग्राही र सरोकारवालासँगको सहकार्यबाट यस अभियानमा सम्मिलित हुन ईच्छुक छ। सरकारको बित्तीय नीति अनुरुप न्यूनतम लागतमा कर्मचारी आवास योजना सञ्चालन गर्ने, राष्ट्रसेवकहरुका लागि हालै प्रस्तावित योगदानमा आधारित निबृत्तिभरण योजनाको व्यवस्थापन गर्ने, सञ्चयकर्ताहरुको लगानीमा जलबिद्युत आयोजनाको निर्माण गर्ने, असंगठित रोजगारको क्षेत्र तथा स्वरोजगारमा रहेका व्यक्तिहरुलाई समेत कोषको दायरामा समाहित गर्ने जस्ता कार्यक्रमहरुको कार्यान्वयनलाई कोषले अवसरको रुपमा लिएको छ। सरकारका यी नीति तथा कार्यक्रमहरुको प्रभावकारी कार्यान्वयनका लागि आफ्नो दक्षता, अनुभव र स्रोतको उच्चतम उपयोग गर्दै योगदान गर्न कोष प्रतिबद्ध छ।

कोषले यिनै धारणा र कार्यलाई मुखरित गर्ने उद्देश्यका साथ विभिन्न क्षेत्रका विद्वान लेखकहरुको सैद्धान्तिक, व्यावहारिक र अनुसन्धानमूलक लेख रचनाहरुलाई समेटेर 'कोष विशेषांक' प्रकाशनलाई निरन्तरता दिइरहेको छ। वार्षिक विशेषांकको रुपमा प्रकाशित यो ८५ औं अंक बिभिन्न पेशा, क्षेत्र र वर्गका पाठकहरुका लागि उपयोगी पाठ्यसामग्री बन्न सकोस भन्ने कामना कोषले राखेको छ।

अन्त्यमा, कोषको ५७औं बर्ष प्रवेशको अवसरमा कोष परिवारको उत्तरोत्तर प्रगतिका साथै संस्थाको श्रीवृद्धिका लागि शुभकामना दिनुहुने सम्पूर्ण शुभेच्छुक एवं सरोकारवालाहरु, कोष विशेषाङ्क प्रकाशनका लागि अमूल्य लेख रचनाहरु उपलव्ध गराई सहयोग गर्नुहुने बिद्वान लेखक एवं छपाई कार्यमा रचनात्मक सहयोग गर्नुहुने सवै महानुभावहरुमा हार्दिक आभार व्यक्त गर्दछौं।

- सम्पादक मण्डल

विषय सूची

क्र.सं.	विषय		पृष्ठ नं.
	कोषका प्रशासक श्री तुलसीप्रसाद गौतमसँगको अन्तर्वार्ता		१
	नेपाली खण्डः		
१.	सूचना, सञ्चार तथा प्रविधिः अवसर र सुरक्षा चुनौती	**कृष्णहरि बास्कोटा**	७
२.	स्थानीय तहको वित्तीय व्यवस्थापनः प्रभावकारिता र जवाफदेहिता	**राममाया कुँवर**	१५
३.	सुशासनमा आचारसंहिता र सदाचारीताको भूमिका	**वीरबहादुर राइ**	२३
४.	संघीयतामा श्रोत परिचालन र वित्तीय सुशासन	**दामोदर रेग्मी**	३३
५.	नेपालमा गरीबीको स्थिति तथा आयाम	**रमेश कुमार केसी**	४३
६.	वित्तीय नीति र मौद्रिक नीतिको सैद्धान्तिक एवं व्यवहारिक पक्ष	**झलकराम अधिकारी**	५१
७.	अन्तरराष्ट्रिय अभ्यासको कसीमा नेपालको आन्तरिक लेखापरीक्षण	**चन्द्रकला पौडेल/बाबुराम ज्ञवाली**	६१
८.	स्वतन्त्र न्यायपालिका	**श्यामकुमार भट्टराई**	७१
९.	समृद्धि र सामाजिक सुरक्षा : अन्तर सम्बन्ध र व्यबस्थापन	**रामबाबु नेपाल**	८३
१०.	कर्मचारी सञ्चय कोषमा कम्प्यूटर प्रणालीको विकासक्रमः एक झलक	**राधा कृष्ण पोते**	९३
११.	कोषको सेवा प्रवाह र सेवाग्राही सन्तुष्टिको वर्तमान अवस्था	**केदारनाथ गौतम/राजेन्द्रविक्रम केसी**	१०३
१२.	योगदानमुखी निवृत्तभरण कोषको प्रस्तावित व्यवस्थामा केहि परिचर्चा	**ओम कृष्ण श्रेष्ठ**	१११
१३.	सेवा प्रवाह वर्तमान तथा गन्तव्य : कर्मचारी सञ्चय कोषको सन्दर्भ	**जीवन कुमार कटवाल**	११९
१४.	समृद्धिका पञ्चतत्व	**अर्जुन कुमार गौतम**	१३१
१५.	नतिजामुखी अनुगमन तथा मूल्यांकन बिधिको अपरिहार्यता	**रमेश राज पोखरेल/ओजस्वी गौतम**	१४१
१६.	डिम्याट खाता लागू भएसँगै धितोपत्र बजारमा देखिएको सुधार	**अनुज कुमार रिमाल**	१५१
१७.	सार्वजनिक नीति निर्माणको व्यवहारिक पक्ष	**ध्रुव नेपाल**	१५९
	English Section:		
18.	Liquidity and Interest Spread in the Cooperative Societies	**Dr. Gyanendra Paudel**	**171**
19.	Unlinked Attempts for Prosperity	**Dr. Narendra Raj Paudel**	**185**
20.	Management of Human Resource Surplus	**Arhan Sthapit, PhD**	**197**
21.	NFRS Requirements and EPF's Preparation	**Jeetendra Dhital**	**203**
22.	Marketing of Social Security Products in Relation to EPF Nepal	**Madan Suvedi**	**209**

(प्रस्तुत विशेषांकमा समावेश लेख, रचना लेखकका निजी अभिव्यक्ति र बिचार हुन् । – सम्पादन मण्डल)

अन्तर्वार्ता

कर्मचारी सञ्चय कोषको समग्र पक्षको सुधार अभियानमा लागेका छौं : प्रशासक

तुलसी प्रसाद गौतम

प्रशासक, कर्मचारी सञ्चय कोष

नेपाल सरकारद्वारा २०७५ बैशाख ४ गते कर्मचारी सञ्चय कोषको प्रशासकमा नियुक्त हुनुभएका तुलसी प्रसाद गौतमसँग निजामती सेवाको करीब तीन दशकको अनुभव छ । वि.सं. २०४७ मा नेपाल सरकारको शाखा अधिकृत पदमा निजामती सेवामा प्रवेश गर्नु भएका गौतमले विभिन्न जिल्लाको प्रमुख जिल्ला अधिकारी, राष्ट्रिय परिचयपत्र व्यवस्थापन केन्द्रमा कार्यकारी निर्देशक, पर्यटन विभागको महानिर्देशक, राष्ट्रिय योजना आयोग लगायत नेपाल सरकारका विभिन्न निकायको अनुभव संगाल्नु भएको छ । जनप्रशासनमा स्नातकोत्तर गौतम हिमालयन बैंक लि. र अपर तामाकोशी हाइड्रोपावर कम्पनी लि.मा कोषको प्रतिनिधि सञ्चालक हुनुहुन्छ ।

प्रस्तुत छ कोषको वार्षिकोत्सवको अवसरमा "कोष वार्षिक विशेषाङ्क" लाई उहाँले दिनुभएको अन्तर्वार्ताको सार-संक्षेप :

तपाई कर्मचारी सञ्चय कोषको प्रशासकमा नियुक्त भएपछि आफ्नो जिम्मेवारी कसरी निर्वाह गर्दै हुनुहुन्छ ?

सर्वप्रथम कर्मचारी सञ्चय कोषको ५७ औं वार्षिकोत्सवको यस पावन घडिमा म समस्त सञ्चयकर्ता लगायत सरोकारवालाहरुमा हार्दिक शुभकामना व्यक्त गर्न चाहन्छु। म कोषमा प्रशासकको रुपमा नियुक्त भएर आएपछि कोषका समग्र क्रियाकलाप कसरी संचालित छन, सेवा प्रवाहको अवस्था कस्तो छ, सञ्चय कोष कट्टी रकम समयमा खातामा जम्मा भइरहेको छ की छैन, कोषको आन्तरिक र बाह्य वातावरणको अवस्था कस्तो छ, भन्नेबारे प्रारम्भिक अध्ययनको कार्य सम्पन्न गरेको छु।

कोषको रकमको क्षेत्रगत लगानीको अवस्था कस्तो छ भन्नेबारे अध्ययन गर्ने कार्य निरन्तर भइरहेको छ। यस क्रममा मैले केही शाखा कार्यालयहरुको भ्रमण गरेर सञ्चयकर्तालाई प्रदान भैरहेको सेवाको अवस्था लगायत त्यस क्षेत्रको विकासको सम्भावना तथा कोषको भावी भूमिकाको आँकलन गर्ने कोशिस पनि गरेको छु। यसका अतिरिक्त नेपाल सरकारका विभन्न निकाय, बैंक र वित्तीय संस्थाहरु लगायत अन्य सरोकारवालाहरुसँग छलफलको माध्यमबाट पृष्ठपोषण प्राप्त गरी सो का आधारमा आवश्यक नीतिगत, संरचनागत एवम् प्रकृयागत सुधारका कामहरु अघि बढाउने गृहकार्यमा जुटेको छु। यस कार्यमा समग्र कोष परिवार क्रियाशील छ। कोषको आगामी वर्षहरुको कार्यदिशा यकिन गरेर पाँच वर्षे रणनीतिक योजना तयार गरी कार्यान्वयनमा लैजाने

तयारीमा हामी छौं । हाम्रा थप नयाँ प्रयासबाट निकट भविष्यमै कोषमा महशुस हुने गरी परिवर्तन आउने अपेक्षा गरेको छु ।

देशको सबैभन्दा ठूलो वित्तीय स्रोत परिचालन गर्ने सामाजिक सुरक्षा संस्थाको लगानीलाई समय सापेक्ष र राष्ट्रिय माग अनुरूप बनाउने तर्फ कसरी कार्य गर्दै हुनुहुन्छ ?

हो, वित्तीय स्रोतको हिसाबले कोष देशकै सबैभन्दा ठूलो वित्तीय संस्था हो । अहिले कोषले करिव दुई सय ९० अर्व रुपैयाँको सञ्चय कोष रकम परिचालन गरीरहेको छ । त्यसलाई हामीले उपयुक्त रुपमा व्यवस्थापन गर्नुपर्ने छ । अहिले कोषको ठूलो हिस्सा विभिन्न सापटीहरु मार्फत सञ्चयकर्ताहरुमा नै लगानी भएको छ । यसको अतिरिक्त कोषले वायुसेवा, उर्जा परियोजना, बैंक तथा वित्तीय संस्थाको सेयर, विभिन्न उद्योग, आवास लगायतका क्षेत्रमा लगानी गरी देशको विकासमा भूमिका निर्वाह गरी रहेको छ ।

कुल वित्तीय स्रोतको अधिकांश हिस्सा सञ्चयकर्ता सापटी मै प्रवाह हुनु वित्तीय स्रोतको दीगो व्यवस्थापनका दृष्टिकोणले उपयुक्त हुदैन । अव एउटा निश्चित तहको प्रतिफल र सुरक्षाको सुनिश्चितता हुने गरी सरकारको प्राथमिकतामा रहेका पूर्वाधार विकास लगायतका क्षेत्रमा अझ बढी केन्द्रित हुनुपर्ने आवश्यकता देखेको छु । संघीय सरकारले लगानीका लागि उपयुक्त ठानेको राष्ट्रिय महत्वका आयोजनामा सहकार्य गरेर जाने योजनामा हामी छौं । यस सन्दर्भमा राष्ट्रकै गौरवको आयोजना तामाकोशी जलविद्युत आयोजना, मध्य भोटेकोशी, सान्जेन र रसुवागढी विद्युत आयोजनामा ऋण लगानी भई सकेको छ भने बेतन कर्णाली जलविद्युत आयोजना कोषकै नेतृत्वमा अगाडि बढी रहेको छ । साथसाथै, लगानीका लागि उपयुक्त आयोजनामा निजी क्षेत्र, प्रदेश सरकार र स्थानीय तहसँग साझेदारी गरेको अघि बढ्ने हाम्रो तयारी छ । अहिले हामी त्यस्ता उपयूक्त परियोजनाको खोजिमा छौं । यसरी समन्वयात्मक ढंगले अगाडि बढ्न सके सञ्चयकर्ताहरुलाई राम्रो प्रतिफल प्राप्त हुनुका साथै मुलुकको आर्थिक विकास, रोजगारी सृजना तथा आयात प्रतिस्थापनमा समेत कोष सहयोगी बन्न सक्ने छ । तसर्थ, हामी उपयूक्त प्रतिफल भएका, सुरक्षित र उत्पादनमुलक क्षेत्रहरुमा लगानीलाई केन्द्रित गर्ने योजनामा छौं ।

सरकारले घोषणा गरेको योगदानमा आधारित निबृत्तीभरण प्रणालीको व्यवस्थापनमा कोषले समेत चासो देखाएको छ, यसलाई कसरी कार्यान्वयन गर्ने योजनामा हुनुहुन्छ ?

अहिले कोषले गरिरहेको काम र सरकारले घोषणा गरेको योगदानमा आधारित निबृत्तीभरण प्रणालीको कार्यप्रकृतिमा धेरै हदसम्म समानता देखिन्छ । हामीले अहिले पनि सैनिक, प्रहरी, शिक्षक, निजामती लगायत निजी क्षेत्रका कर्मचारीहरुको सञ्चय कोष योगदानको व्यवस्थापन गरिरहेको हुनाले योगदानमा आधारित निबृत्तीभरण प्रणालीको व्यवस्थापन गर्न कोषलाई खासै ठूलो पूर्वतयारी गर्नु पर्ने आवश्यकता पर्दैन् ।

यस प्रणालीको व्यवस्थापन गर्ने जिम्मेवारी पाएमा स्वाभाविक रुपमा हाम्रो अनुभव, क्षमता र दक्षताको आधारमा हामी पूर्ण रुपमा सो जिम्मेवारी निर्वाह गर्न सक्षम छौं भन्ने कुरामा विश्वास दिलाउन चाहन्छु । कोषमा विद्यमान रहेको जनशक्ति, श्रोत साधन र पूर्वाधारबाट नै सो योजनाको व्यवसथापन गर्न सकिन्छ । यसको लागि नयाँ संरचना, थप स्रोत, जनशक्ति आवश्यक पर्दैन र सरकारलाई कुनै प्रकारको थप आर्थिक व्ययभार पर्दैन भनेर नेपाल सरकारको छलफलमा पनि हामीले जानकारी गराइसकेका छौं ।

अन्य देशको अनुभवले पनि के देखाउँदछ भने सञ्चय कोष नै कालान्तरमा निवृत्तभरण कोषमा रुपान्तरित भएको छ र सो क्रम जारी छ । हाम्रो हकमा पनि सञ्चय कोषलाई भविष्यमा पेन्सन फण्ड (निवृत्तभरण कोष) मा रुपान्तरित गर्नुको विकल्प छैन ।

कोषबाट प्रवाह हुने सेवालाई प्रभावकारी र गुनासोरहित बनाउने सन्दर्भमा तत्काल महशुस हुने गरी सेवा प्रवाहमा कस्ता कार्यक्रमहरू आउँदैछन ?

हामीले विगत लामो समयदेखि नै कम्प्युटर प्रणाली मार्फत नै सेवाग्राहीहरुलाई सेवा दिँदै आएका छौं, तर हाम्रो सेवा अझै पूर्ण स्वचालित भइसकेको अवस्था छैन । त्यसैले छिट्टै नै आन्तरिक संरचना सुधारको काम अघि बढाउँदै अहिलेको सूचना प्रविधि प्रणालीलाई उच्चस्तरको बनाई सञ्चयकर्ताहरुले अहिलेको भन्दा अझ प्रभावकारी र गुणस्तरीय सेवा प्राप्त गर्न सक्ने अवस्था निर्माण गर्ने छौं ।

दोस्रो कुरा, अहिले हामी कहाँ बैंक भौचरहरु र फाँटवारी आएपछि मात्र सञ्चयकर्ताको खातामा पोष्टिङ गर्नुपर्ने अवस्था छ । यो परम्परागत प्रणालीलाई सुधार गर्न समयअघि मात्र हामीले निजामती कितावखानासँग सम्झौता गऱ्यौं । अब कुनै निजामती कर्मचारी नियुक्त भएर किताबखानामा दर्ता भएपछि कोषमा निजको विवरण अनलाइन माध्यमबाट कोषमा प्राप्त गर्न सकिन्छ । यो कार्यलाई जति सक्दो चाँडो कोषकट्टि गराउने सबै कार्यालयमा विस्तार गर्न सकिन्छ त्यति नै सञ्चयकर्ताले अहिले प्राप्त गरी रहेको सेवामा सुधारको अनुभव गर्न सक्नु हुने छ । यसको प्रभावकारी कार्यान्वयनका लागि हामी अगाडि बढी सकेका छौं ।

अर्को, महालेखा नियन्त्रकको कार्यालयसँग पनि हामीले यस्तै प्रकारको सम्झौता गरेका छौं । यो सम्झौता पछि नेपाल सरकारका जति पनि खर्च गर्ने कार्यालयबाट डिजिटल स्वरुपमा सञ्चय कोष कट्टीको विवरण संकलन गर्न सकिन्छ ।

वर्तमान सञ्चय कोषमा सापटी लिने कर्मचारीहरुको चाप बढ्दो अवस्थामा छ । सापटीका लागि काउन्टर हरुमा सञ्चयकर्ता कर्मचारीहरुको ठूलो भिड लाग्ने गरेको छ । हामी यो समस्याको पनि हल गर्ने योजनामा छौं । यसका लागि कर्मचारी कार्यरत रहेको जिल्लास्थित बैंक मार्फत सापटीको निवेदन कोषमा पठाएमा सम्बन्धित सञ्चयकर्ताको बैंक खातामा नै सापटी रकम जम्मा गर्ने व्यवस्था मिलाउन हामी प्रयासरत छौं । यसबाट सञ्चयकर्तालाई कोषको कार्यालयसम्म गएर सापटी लिंदा लाग्ने लागत र समय बचत हुनुका साथै झन्जटबाट समेत छुटकारा मिल्ने छ । यसको आरम्भ राष्ट्रिय वाणिज्य बैंकसँगको समझदारीसँगै शुरु भएको छ । भविष्यमा यस प्रणालीमा समेत सुधार गरी विद्यूतीय माध्यमबाट सापटी भूक्तानीका लागि आवेदन दिने र सोही माध्यमबाट सोझै सञ्चयकर्ताको बैक खातामा रकम जम्मा गरिदिने प्रणालीका विकास गर्न सकिन्छ । यसरी, सञ्चय कोषमा जम्मा हुने रकम सम्बन्धित बैंकिङ सञ्जाल मार्फत सिधै कर्मचारी सञ्चय कोषको खातामा आउने र सापटीको भुक्तानी बैंक मार्फत सञ्चयकर्ताकै खातामा हुने व्यवस्थाबाट कोषको कामको प्रभावकारिता बढ्नुका साथै गुणस्तरीय सेवा प्रदान हुनेछ ।

यसका अलावा सञ्चय कोष कट्टी रकम सञ्चयकर्ताको खातामा जम्मा हुना साथ सम्बन्धित सञ्चयकर्तालाई एसएमएसबाट जानकारी हुने प्रणालीको विकास गरी सो सेवाको नेपाल टेलीकमसँग सम्झौता भई सकेको

छ । सारशंमा भन्नु पर्दा हामी कोषको मौजुदा सञ्चयकर्ता सेवा प्रवाह प्रणालीमा गुणात्मक सुधार गर्ने अभियानमा लागेका छौं ।

कोषद्वारा हालै गरिएको सञ्चयकर्ता सन्तुष्टि सर्वेक्षणमा कोष प्रदत्त सेवा र सुविधालाई झण्डै ७० प्रतिशत सञ्चयकर्ताले सकारात्मक रूपमा लिएको सन्दर्भमा उनीहरूको कोषप्रतिको विश्वास कायमै राख्न थप सेवा र सुविधाको लागि कुनै सोच अगाडि बढाइदै छ कि ?

सञ्चयकर्ताको सन्तुष्टि नै हाम्रो लक्ष्य हो । यो कार्य सफलताको आधार पनि हो । यस सन्दर्भमा सञ्चयकर्ताले व्यक्त गर्नु भएका सकारात्मक भावनालाई म हृदयदेखि नै कदर गर्न चाहन्छु । सेवा प्रवाहका विषयमा आएका गुनासो एवम् असहज अनुभवहरुलाई सम्बोधन गर्दै सन्तुष्टिको उच्चतम तहसम्म पुऱ्याउने हाम्रो लक्ष्य हो र यसलाई हासिल गर्न समग्र व्यवस्थापनमा सुधार गर्ने विश्वास दिलाउन चाहन्छु ।

सञ्चयकर्ताको गाँस काटेर जम्मा भएको कोषको दक्षतापूर्वक व्यवस्थापन गर्दै स्रोतको व्यवस्थापकीय विधिमा सुधार गर्ने, उच्चतम प्रतिफल दिने क्षेत्रमा लगानी गर्ने, नयाँ प्रविधि अवलम्बन गरी सेवा प्रवाहलाई सरल र सेवाग्राहीमैत्री बनाउने, विभिन्न निकायसँग सहकार्य र साझेदारी गर्ने लगायतका कार्य अगाडि बढाइएको छ । कोषका कर्मचारीहरुलाई समेत सेवाग्राहीप्रति सुमधुर व्यवहार गर्न तालिम, प्रशिक्षण उपलब्ध गराउने र अनुगमन तथा मुल्यांकन गर्ने परिपाटीमा सुधार गरेर सञ्चयकर्ताको मन जित्ने अवस्था निर्वाह हुनेछ ।

कोषका कर्मचारीहरूको वृत्ति विकासमा समयानुकुल परिवर्तन र सुधारको लागि भावी कार्यक्रम के कस्ता छन ?

संस्थागत सुदृढीकरण र मानव संशाधनमा सुधार नगरी रणनीतिक सुधारका अन्य प्रयासहरु सार्थक हुन सक्दैनन् । तसर्थ यस विषयलाई हामीले कोषको प्रमुख रणनीतिको रुपमा लिएको छौं । मैले अघि पनि भनी सके, कोष विस्तारै व्यवस्थित हुने क्रममा रहेको छ । हामी अहिले कर्मचारीहरुको नयाँ सेवा सर्त नियमावली लागू गर्नुपर्ने अवस्थामा छौ । भर्खरै खुलेका नयाँ शाखाहरुमा दरबन्दी सृजना गर्न बाँकी छ, भने उपत्यका भित्र पनि कहीं कर्मचारी बढी छन्, तर काम अपेक्षित हुन सकेको देखिदैन र कहीं कामको चाप बढी तर कर्मचारी कम भएको अवस्था छ । कर्मचारीको क्षमताको पहिचान गरी, त्यसालाई संस्थागत हितमा प्रभावकारी रुपमा उपयोग गर्न सकिरहेका छैनौ । यी यावत समस्यालाई त्यसलाई सम्बोधन गर्न कर्मचारी दरबन्दि र संगठनको पुनर्संरचनाका साथै, मानव संशाधन व्यवस्थापन तथा विकास नीतिलाई नयाँ शिराबाट सोच्नु पर्ने आवश्यकता रहेको छ ।

त्यस्तै कर्मचारीहरुको सेवासर्त र सुविधालाई लिएर क्रियाशील युनियनहरु मार्फत केही मागहरु आएका छन् । व्यवस्थापनका पदाधिकारी सम्मिलित एउटा समितिले यस विषयमा अध्ययन गरी सुझावसहितको प्रतिवेदन दिएको छ । प्रतिवेदनमा परेका विषयलाई उचित सम्बोधन गर्दै अघि बढ्ने छौं ।

मुलुकको अग्रणी सामाजिक सुरक्षा प्रदायक संस्थाको हैसियतमा कोषको अबको योजना के छ ?

झन्डै ६ लाख संख्याका सञ्चयकर्ताहरुलाई हामीले सामाजिक सुरक्षाका कार्यक्रमहरु संचालन गरी रहेका छौं, तर यो पर्याप्त भने छैन । यसमा समयानुकुल परिमार्जन गर्नुपर्छ भन्ने महसुस गरेर सञ्चयकर्ताको स्वास्थ्य

सम्बन्धी जोखिमलाई बीमाको माध्यमबाट सम्बोधन गर्ने गरी सामाजिक सुरक्षाको उपयूक्त योजना ल्याउने तयारीमा छौं । साथै, साविकमा प्रदान गरिदै आएको प्रसुती खर्च, सञ्चयकर्ताको पूर्ण अंगभंग वा दुर्घटनामा मृत्यु भएको अवस्थामा दिइने क्षतिपूर्ति र मृत्यु भएका सञ्चयकर्ताका परिवारलाई दिइदै आएको काजकिरिया खर्च सहयोगलाई समेत पुनरावलोकन गर्दै अगाडि बढ्ने योजनामा छौं ।

नेपाल सरकारले चालु आर्थिक वर्षको बजेटमा कर्मचारी सञ्चय कोषसँगको सहयोगमा सामुहिक आवास यो जना सम्बन्धी गरेको घोषणालाई कोषले कसरी लिएको छ ?

सरकारको यो घोषणालाई कोषले ज्यादै सकारात्मक रुपमा लिएर अघि बढेको छ । हामी अहिले चितवनमा रहेको कोषको जग्गामा सञ्चालन गरिने आवास योजनाको मोडल तथा डिजाइन तयार गर्दै छौ । त्यो डिजाइन अन्तिम भइसकेपछि त्यहाँ करिब डेढ सयको संख्यामा घर बनाएर वितरण गर्ने छौं । साथै, उपयुक्त जग्गा उपलब्ध भएमा प्रदेश नं. १, ३, ४ र ५ मा आवास परियोजना संचालन गर्ने हाम्रो तयारी पनि छ । यसको लागि सरकारी निकाय एवम् निजी क्षेत्रसँग सहकार्यको आवश्यकता पर्न सक्दछ। सञ्चयकर्तालाई सरल र सहज ढंगले आवास उपलब्ध गराउन यी परियोजना कसरी सञ्चालन गर्ने, कुन मोडलमा जाने र वितरणको प्रक्रिया के हुने भन्ने विषय अहिले प्रारम्भिक चरणमै रहेकाले यसका समग्र पक्षका बारेमा पछि अवगत हुने नै छ ।

अन्त्यमा सञ्चयकर्ता लगायत सरोकारवालाहरूलाई केही भन्न चाहनु हुन्छ कि ?

राष्ट्रियस्तरमै आम नागरिकको सामाजिक सुरक्षाको प्रश्न ज्वलन्त रुपमा उठिरहेको छ । स्वरोजगारमा संलग्न व्यक्तिलाई सामाजिक सुरक्षाको दायराभित्र ल्याउने उद्देश्यले कर्मचारी सञ्चय कोष ऐन, २०१९ मा संशोधन भई सकेपछि विभिन्न कार्यविधि सहित निकट भविष्यमै उनीहरुको कोषमा आवद्धता सुनिश्चित गर्ने हाम्रो तयारी छ । सामाजिक सुरक्षणको थप दायित्व निर्वाह गर्न हामी प्रयत्नशील छौं ।

हाम्रो प्रयत्नमा सरकारको साथ सहयोगसँगै सञ्चयकर्ताको माया, सद्भाव र योगदानको सदैव आवश्यकता पर्दछ। आगामी दिनमा सवै प्रकारका सञ्चयकर्ताहरुलाई समेटेर अघि बढ्न हामी प्रतिबद्ध छौं। सञ्चयकर्ताहरुलाई प्रभावकारी सेवा दिनु हाम्रो कर्तव्य हो । साथै, संकलित पूँजीलाई व्यवस्थित रुपमा लगानी गरी उनीहरुलाई उचित प्रतिफल प्रदान गर्न, आगामी दिनमा कोषलाई अझ बढी व्यवस्थित र प्रविधिमैत्री बनाउदै अघि बढ्ने हाम्रो अभियानमा सवै पक्षको सहयोग, सद्भाव र साथ रहने छ भन्ने विश्वास लिएको छु ।

नेपाल सरकारको सहयोग, सञ्चालक समितको नीतिगत मागदर्शन, सरोकारवालाहरुको सहयोग, सद्भाव र सहकार्य एवम् सम्पूर्ण कर्मचारीहरुको सकृय योगदानको माध्यमबाट हामी हाम्रा रणनीतिक सुधारका प्रयासहरुलाई सार्थक बनाउन सफल हुन्छौं भन्ने मेरो विश्वास रहेको छ । अन्त्यमा नेपाल सरकारले जुन विश्वासका साथ मलाई यो महत्वपूर्ण जिम्मेवारी प्रदान गरेको छ, त्यो जिम्मेवारी पूरा गर्न म सदैव कृयासिल रहने प्रतिवद्धता व्यक्त गर्न चाहन्छु ।

कोषका सञ्चयकर्ताहरूको व्यक्तिगत विवरण KYC (Know Your Contributors) फाराम मार्फत अद्यावधिक गर्ने सम्वन्धी सूचना

कोषमा रकम जम्मा गर्ने सम्पुर्ण सञ्चयकर्ताहरूको व्यक्तिगत विवरण तथा सम्बन्धित कार्यालयको विवरण KYC फारामको माध्यमबाट संकलन गरी कोषको Data Base मा अद्यावधिक गर्ने कार्य शुरू गरिएको छ । निकट भविष्यमै सार्बजनिक सूचना प्रकाशन गरी कोषका सम्पूर्ण कार्यालयहरू मार्फत सञ्चयकर्ताहरूले KYC फाराम भरी व्यक्तिगत विवरण शुद्धीकरण तथा अद्याबधिक गर्ने कार्यक्रम रहेकोले कोषको यस अभियानमा सहयोग गरिदिनुहुन सम्पूर्ण सञ्चयकर्ता तथा सम्वन्धित कार्यालयहरूलाई हार्दिक अनुरोध गर्दछौं ।

क. फाराम उपलब्ध हुने स्थान :

- कोषको वेवसाइट : www.epfnepal.com.np बाट डाउनलोड गर्न सकिने,
- कोषको कार्यालयहरु : सञ्चयकर्ता सेवा तथा सामाजिक सुरक्षा विभाग, ठमेल तथा सबै शाखा कार्यालय र सेवाकेन्द्रहरु ।

ख. फाराम बुझाउने तरिका :

- कोषको कार्यालयमा नै उपस्थित भएर, वा कोषको वेवसाइट मा उपलब्ध अनलाईन KYC फाराम भरेर । तर सञ्चयकर्ताको Biometric विवरण (हस्ताक्षर, औंठा छाप तथा फोटो) कोषको कम्प्युटर प्रणालीमा अद्यावधिक गरिने हुँदा KYC फाराम प्रमाणित गर्न सञ्चयकर्ता स्वयं कोषका कार्यालयमा उपस्थित हुनुपर्ने ।

ग. फाराम बुझाउँदा आवश्यक पर्ने कागजातहरू :

- कोषको परिचयपत्रको प्रतिलिपि,
- नागरिकता प्रमाणपत्र/पासपोर्टको प्रतिलिपि,

घ. KYC फारम अद्यावधिकबाट हुने फाईदाहरू :

१. सञ्चयकर्ताले मासिक रुपमा जम्मा गरेको रकम, कोषबाट लिएको सापटीको रकम र व्यक्तिगत खाताको शुद्धतामा बृद्धि हुने,
२. सञ्चयकर्तालाई उपलब्ध गराइका सेवा सुविधा तथा सञ्चयकर्ताको हितमा सञ्चालन गरिने विभिन्न योजना लगायतका सूचनाहरुको समयमा नै सूचना प्रविधिको माध्यमबाट सञ्चयकर्तालाई जानकारी गराउन सहज हुने,
३. कोषले हाल बितरण गर्दै आएको परिचयपत्रको विवरण अद्यावधिक हुनुका साथै व्यक्तिगत विवरणलाई निजको नागरिकता, स्थाई लेखा नम्वर(PAN), तसँग आवद्ध गर्न सहज हुने,
४. सञ्चयकर्ताको अवकास भुक्तानी र सोमा लाग्ने कर लगायतका सूचनाहरुको उपलब्धतामा सहजीकरण हुने,
५. कोषका सञ्चयकर्ताको Liability Ageing गरी समयमा नै भुक्तानीका लागि आवश्यक तयारी गर्न सहज हुने,
६. सञ्चयकर्ताको सहज पहिचान भई कोष रकममा आधुनिक प्रविधिवाट सुरक्षा प्रदान गर्न सहज हुने,

सूचना, सञ्चार तथा प्रविधि : अवसर र सुरक्षा चुनौती

कृष्णहरि बास्कोटा*

सारांश

वर्तमान युग सूचना र प्रबिधिको युग हो । सूचना शक्ति हो । लोकतन्त्रमा सूचना प्रबाहकै माध्यमद्धारा आम नागरिकलाई सशक्तिकरण गरिन्छ । सूचना बितरण गर्नु भनेको राज्य संचालनको शक्ति बितरण गर्नु सरह नै हो । यस्ले जनताको शासन, जनताका लागि, जनताद्धारा भन्ने भनाईलाई व्यबहारमा रूपान्तरित गर्न सघाउछ । लोकतन्त्रका बिशेषतामा सुशासन, पारदर्शिता, बिधिको शासन, प्रेस तथा अभिव्यक्ति स्वतन्त्रता, जवाफदेहिता र उत्तरदायित्व जस्ता मूलभूत बिषयहरू समेटिएको हुन्छ । यी सबै कुराको आम जनताले सूचनाको हक मार्फत अनुभूति गर्छन । यसर्थ सूचनाको हकलाई लोकतन्त्रको प्राण बायूका रूपमा बुझिन्छ । सन् १७६६ मा स्वीडेनबाट आरम्भ भएको सूचनाको हकसम्बन्धी कानून निर्माण गर्ने प्रचलन हाल विश्वका ११८ ओटा मुलुकसम्म फैलिएको छ । विश्वका ५८ ओटा मुलुकको संविधानमा सूचनाको हकलाई नागरिकको मौलिक हकका रूपमा समाबेश गरिएको छ ।

सूचना प्रबिधिमा आएको परिवर्तन संगै सार्बजनिक सेवामा युगान्तकारी परिवर्तन आएको छ । विश्वव्यापीरूपमा अनलाईन सेवा प्रबाह गर्न सरकार, गैरसरकारी संस्था र निजी क्षेत्र आतुर देखिएका छन् । अजरबैजान सरकारले गभरमेन्ट ईन योर पकेट नामक मोबाईल एप्स सार्बजनिक गरेको, अदृष्य अड्डाहरू खुल्ने र होम डेलिभरी सेवा प्रबाह गर्नेको संख्या बढ्दो छ । सूचना प्रबिधिमा आएको परिवर्तनले विश्वलाई सानो शहरमा रूपान्तरित गरेको छ । यसबाट केही सुरक्षा चूनौती पनि थपिएको कुरालाई भने नकार्न सकिने स्थिति छैन । तथापि समष्टीमा विश्लेषण गर्दा बेफाईदा भन्दा फाईदा पक्ष बढि भएकाले वर्तमान सूचना प्रबिधिमा आएको विकासलाई हामी सबैले अधिकतम् उपयोग गरी मुलुकी प्रशासनम सुशासन ल्याउने र सोही सुशासनको बलमा आर्थिक सम्बृद्धिलाई भेट्टाउने गरी हाम्रा पाईलाहरू अघि बढनु पर्ने सन्देश प्रबाह गर्न चाहन्छु ।

पृष्ठभूमि :

वर्तमान युग सूचनाको युग हो । सूचना नै शक्ति भएकाले सुसूचित नागरिक उत्कृष्ट मानिन्छन् । लोकतान्त्रिक प्रणालीमा जनतालाई सूचनामा पहुँच दिई सशक्तिकरण गर्ने गरिन्छ। सूचनाभित्र अबसर लुकेको हुन्छ। सूचनाले संभावनालाई उजागर गर्दछ। सूचनाले कुन काम गर्नु हुन्छ र कुन काम गर्नु हुँदैन भन्ने जानकारी

* प्रमुख सूचना आयुक्त, राष्ट्रिय सूचना आयोग

दिन्छ । सूचनाको माध्यमद्वारा नै लाभ र हानी छुट्याउन सकिन्छ । सूचनाले नै आशा जगाउने र निराश तुल्याउने काम गर्दछ । यसरी सूचनाले व्यक्तिको जीवन नै परिवर्तन गर्ने हुँदा यसलाई थप सशक्त र प्रभावकारी तुल्याउँदै लैजानु वर्तमान युगको माग हो ।

सूचनाको हकको विश्वव्यापी इतिहास

सन् १७६६ मा स्वीडेनमा पहिलो सूचनाको हकसम्बन्धी कानून जारी भएको हो । त्यसपछि सन् १९५१ मा फिनल्याण्डमा दोस्रो कानून जारी भयो । सन् १९६६ मा अमेरिकाले सूचनाको हकसम्बन्धी कानून जारी गऱ्यो भने सन् १९७० मा डेनमार्क र नर्वेले पनि यो कानून जारी गरे ।

दक्षिण एशियाको सूचनाको हकसम्बन्धी इतिहास कोट्याउँदा सन् २००२ मा पाकिस्तानका केपी र पञ्जाब नामक दूई ओटा प्रदेशमा यो कानून जारी भएको पाईन्छ। सन् २००५ मा भारतमा सूचनाको हकसम्बन्धी कानून जारी भयो भने नेपालमा सन् २००७ मा यो कानून जारी भयो । बंगलादेशमा सन् २००९ मा सूचनाको हकसम्बन्धी कानून बन्यो । सन् २०१४ मा अफगानिस्तान र माल्दिभ्सले यो कानून जारी गरे । सन् २०१६ मा श्रीलंकाको संसदले सूचनाको हकसम्बन्धी कानून पारित गऱ्यो । भूटानमा हालसम्म यो कानून जारी भएको छैन ।

हाल विश्वका करिब ११९ ओटा मुलुकले सूचनाको हकसम्बन्धी कानून जारी गरेका छन् । साथै विश्वका ५९ ओटा मुलुकको संविधानमा सूचनाको हकलाई मौलिक हकका रुपमा समावेश गरिएको छ। कैयौं देशले सूचनाको हकका साथै सूचनादाताको संरक्षणसम्बन्धी ऐन र व्यक्तिगत गोपनीयतासम्बन्धी ऐन पनि जारी गरेका छन्। कैयौ मुलुकमा यो कानून निर्माणको लहर चलेको स्थिति छ।

नेपालमा सूचनाको हकको इतिहास

जनआन्दोलन १ को सफलता पछि नेपालमा २०४७ सालमा नेपाल अधिराज्यको संविधान जारी भयो । सो संविधानको धारा १६ मा सार्वजनिक महत्वको सूचनामा नागरिकको सूचनाको हक स्थापित गरियो । यो नै नेपालको पहिलो सूचनाको हकसम्बन्धी सम्बैधानिक व्यबस्था थियो । यसरी मौलिक हकको रुपमा स्थापित सूचनाको हकमा टेकेर सो बखत केही मुद्दा सर्वोच्च अदालतमा परे । सो मुद्दाहरुमा अदालतले नागरिकको पक्षमा निर्णय सुनायो, जस्को कारण सूचनाको हकको महत्व बढेर गयो ।

जनआन्दोलन २ को सफलता पछि नेपालमा २०६३ सालमा नेपालको अन्तरिम संविधान जारी भयो । जस्को धारा २७ मा प्रत्येक नेपाली नागरिकलाई आफ्नो वा सार्बजनिक सरोकारको कुनैपनि विषयको सूचना माग्ने र पाउने हकको व्यबस्था भयो। सो अनुरुप २०६४ सालमा सूचनाको हकसम्बन्धी ऐन जारी भै २०६४ साल भदौं ३ गतेदेखि आरम्भ भयो । २०६५ साल बैशाख २२ मा राष्ट्रिय सूचना आयोगको गठन भयो । २०६५ सालमै सूचनाको हकसम्बन्धी नियमावली जारी भयो । संविधान सभाद्वारा २०७२ सालमा जारी भएको संविधानले पनि २०६३ सालकै अन्तरिम संविधानको प्रावधानलाई निरन्तरता दियो ।

सूचनाको हकसम्बन्धी कानूनको मुख्य विशेषता

२०६४ सालमा जारी भएको सूचनाको हकसम्बन्धी ऐनले आम नेपाली जनतालाई सार्वजनिक निकायमा रहेका सूचनामा पहुँचको प्रत्याभूति दियो । सार्वजनिक निकाय भित्र सरकारी कार्यालय, राजनैतिक दल, गैर सरकारी संस्था र निजी क्षेत्र पर्ने व्याख्या गरियो । आम नागरिकले सूचना माग नगरे पनि ३-३ महिनामा स्वतः सूचना प्रकाशन गर्नु पर्ने व्यवस्था गरियो ।

सूचनाको हक सम्बन्धी कानूनले प्रत्येक निकायमा सूचना अधिकारी तोक्नू पर्ने व्यवस्था गऱ्यो । निजले अधिकतम् १५ दिनभित्र माग गरेको सूचना उपलब्ध नगराए कार्यालय प्रमुख समक्ष उजुरी दिन सकिने र कार्यालय प्रमुखले आफू समक्ष उजुरी परेको ७ दिन भित्र सूचना दिनुपर्ने कानूनी व्यवस्था गरियो । अन्यथा राष्ट्रिय सूचना अयोगमा पुनरावेदन पर्ने कानूनी व्यवस्था गरियो ।

कानूनमा सूचनादाताको संरक्षण गर्नुपर्ने, सूचनाको बर्गीकरण गर्नुपर्ने, सूचना नदिनेलाई दण्ड हुने लगायतका व्यवस्था गरियो । क्रमशः नेपाली जनता आफ्नो र सार्वजनिक सरोकारको सूचना माग्ने र पाउने अभ्यासमा जुट्दै गएका छन् भने सार्वजनिक निकायहरु पनि सूचना प्रवाह तर्फ उन्मुख भैरहेका छन् । यस सन्दर्भमा नागरिकको सूचनाको हकको संरक्षण, सम्बर्द्धन र प्रचलनमा राष्ट्रिय सूचना आयोगले आफ्नो सक्रियता बढाएको स्थिति छ ।

खुल्ला कार्य संस्कृतिको विकास

वर्तमान युगमा विद्युतीय सञ्जालको अधिकतम् उपयोगका कारण खुल्ला कार्यसंस्कृति झाँङ्गिदै गएको पाईन्छ । हाल प्रायः सबै काम कम्प्यूटरको माध्यमद्वारा हुने हुँदा संगठनको सबै गतिबिधि सर्वरको माध्यमबाट सर्वसाधारणमा पहुँच दिन सकिने भएको छ । अजरबैजान सरकारले प्रायः सबै नागरिकसँग सम्बन्धित राज्यका सेवाहरु मोबाईल एप्स मार्फत प्रदान गर्न 'गभरमेण्ट ईन योर पकेट' नामक कार्यक्रम नै सञ्चालन गरिआएको छ ।

साविकमा प्रजातान्त्रिक शासन प्रणाली भनिई आएकोमा हाल सहभागितामूलक प्रजातान्त्रिक प्रणाली भन्न थालिएको छ । अर्थात् कुनै पनि बिषयमा नीतिगत निर्णय गर्नुपूर्व सरोकावाला जनताको राय सुझाव बुझिन्छ । अमेरिकी राष्ट्रपति अब्राहम लिकंनले भने झैं जनताको शासन, जनताद्वारा जनताका लागि भन्ने भावनालाई व्यहारमा रुपान्तरित गर्न थालिएको छ । यसबाट तत्कालीन ग्रिकमा प्रचलित नागरिकबाट सञ्चालन शासन व्यबस्थाको झझल्को दिने प्रयास भैरहेको अनुभूति हुन्छ । जस्का कारण सरकारले ह्वाईट पेपरको सट्टा ग्रिन पेपर जारी गर्न थालेको छ । 'लिगल' निर्णयलाई कसरी 'लेजिटिमेशी' निर्णयमा रुपान्तरित गर्ने भनी उपायको खोजी भैरहेको छ । सुधार गर्ने भन्ने स्थानमा पुनर्आबिष्कार शब्दले ठाउँ लिन थालेको छ । कुनै पनि राज्य प्रणालीले लोक कल्याणको भावनाले काम गर्ने नभई नागरिकको अधिकारमा आधारित भै काम गर्ने सोच अगाडि आएको छ । यसरी विश्वव्यापी रुपमा नागरिकको सर्वोच्चता स्थापित गर्न खुल्ला कार्यसंस्कृतिले बढावा पाउँदै गएको स्थिति छ ।

सुशासन कानूनको दिशानिर्देश

नेपालमा सुशासन ऐन, २०६४ जारी भएको छ । यस ऐनले नागरिकका पक्षमा जिम्मेवार, पारदर्शि एवं उत्तरदायी भै काम गर्न सार्वजनिक पदाधिकारीका व्यक्तिहरुलाई दिशा निर्देश गरेको छ । सो ऐनले कुनै पनि काम गर्दा निश्चित कार्यबिधि अबलम्बन गर्नु भनेको छ । यसैगरी कुनै पनि निर्णय गर्दा कारण र औचित्य खुलाउनु पर्ने बाध्यात्मक अवस्था सृजना गरेको छ । साथै कुनै पनि पदाधिकारीले गरेको निर्णय सार्वजनिक गर्नुपर्ने व्यवस्था छ । यसरी सुशासन ऐनले पनि खुल्ला सरकारको अबधारणालाई आत्मसात् गरेको छ ।

सुशासन ऐन बमोजिम प्रत्येक सार्वजनिक निकायले आफूले प्रवाह गर्ने सेवाको नागरिक बडापत्र जारी गर्नुपर्छ । यस्तो बडापत्रमा कुन कुन सेवा प्राप्तिका लागि नागरिकले के के कागजात जुटाउनु पर्छ ? कति समय कुर्नु पर्छ । कति दस्तुर

तिर्नुपर्छ । तोकिएको शर्त पुरा गरेर पनि सेवा नपाए कहाँ उजुरी गर्नुपर्छ र उजुरी गरेर पनि सेवा हासिल नभए क्षतिपूर्तिको व्यवस्था गर्नु पर्ने कानूनी व्यवस्था छ ।

यस अतिरिक्त सुशासन ऐनले आम नागरिकलाई घर दैलोमै सेवा दिने गरी घुम्ती सेवा सञ्चालन गर्नुपर्ने, गुनासो व्यवस्थापन गर्नुपर्ने, सार्वजनिक सुनुवाई गर्नुपर्ने लगायतको कानूनी प्रबन्ध गरेको छ । साथै सूचना प्रविधिलाई आत्मसात् गरी अभिलेख प्रणाली दुरुस्त गर्नुका साथै आम जनतामा विश्वसनीय एवं तत्काल सेवा प्रवाह गर्नुपर्ने कानूनी प्रबन्ध गरेको छ ।

सेवालाई चुस्त गर्ने बिधि

सामान्यतः सेवा प्रवाहलाई चुस्त र दुरुस्त तुल्याई नागरिकमा सन्तुष्टी पैदा गर्न ४ ओटा बिधि अपनाईने सर्वव्यापी प्रचलन छ । जस अनुसार, पहिलोकुरा, सेवाग्राहीको भावना बुझेर काम गर्ने हो । दोस्रोकुरा, आधुनिक सञ्चार प्रबिधि एवं कार्यालय उपकरण प्रयोग गरेर प्रभावकारी सेवा प्रवाह गर्ने हो । तेस्रो कुरा, आफूले प्रवाह गर्ने सेवाको व्यापक रुपमा बजारीकरण गर्ने हो । चौथो एबं साह्रै महत्वपूर्ण कुरा भनेको अनलाईन सेवा दिने हो । हाल अदृष्य कार्यालय खोल्ने र मोबाईल एप्स लगायतबाट नै सेवा दिने प्रचलन बढेर गएको छ । जति बढि आधुनिक सञ्चार उपकरणको प्रयोग गर्न सक्यो, उत्ती नै सेवाहरु चुस्त र दुरुस्त हुने मात्रै होईन, सबै समयमा सेवा प्रवाह गर्न सकिन्छ । एटीएम कार्डलाई यस्को उत्कृष्ट उदाहरणका रुपमा ग्रहण गर्न सकिन्छ । जस्को माध्यमद्वारा चौबिसै घण्टा नगद हासिल गर्न सकिन्छ ।

नेपालमा प्रयोग गरिएको विद्युतीय प्रणाली

नेपालको मुलुकी प्रशासनमा पनि विद्युतीय प्रणालीलाई राम्ररी नै प्रयोग गरिएको छ र यो क्रमशः बढ्दै गएको छ । राहदानी विभागले मेशिन रिडेबल पासपोर्ट जारी गर्ने गरेको छ । नेपालका सबै मालपोत कार्यालयहरुले कम्प्यूटरबाट प्रिन्ट गरेर लालपूर्जा दिने र सोही अनुसार अभिलेख राख्ने गरेका छन् । यसै अनुरुप नागरिकताको प्रमाणपत्र पनि कम्प्यूटरले प्रिन्ट गरेर दिने र अभिलेख राख्ने गरिएको छ । नेपाल सरकारले 'नेशनल आईडी' (राष्ट्रिय परिचय) पत्र दिने गरी विद्युतीय प्रणालीको स्थापना गर्दैछ ।

नेपालमा जग्गा जमिनको नापजाँचमा डिजिटल प्रणाली लागू गरिएको छ । स्थानीय तहहरुले पञ्जिकाधिकारीको काम अर्न्तगत जन्म दर्ता, मृत्यू दर्ता लगायतका काम र एकीकृत सम्पत्तीको विवरण राख्ने काम विद्युतीय प्रणालीबाट आरम्भ गरेका छन् । नेपाल सरकारले इम्बोस्ड नम्बर प्लेट आरम्भ गरेको छ भने माष्टर कार्ड/भिसा कार्डको ढाँचामा चालक अनुमति पत्रको तयारी गर्दैछ । प्रधानमन्त्री कार्यालयलाई विस्तारै कागजरहित कार्यालयमा रुपान्तरित गरिँदै छ भने प्रत्येक सार्वजनिक निकायमा कैयौं कामका लागि सफ्टवेयर तयार भै आधुनिक सूचना प्रविधिमा आधारित प्रणाली आरम्भ भएको छ ।

अर्थ मन्त्रालयका बजेट, आर्थिक सर्वेक्षण र दाताका सहयोगहरुलाई विद्युतीय प्रणालीद्वारा अभिलेखबद्ध गरिएको छ । कर प्रशासन र भन्सार प्रशासन क्रमश फूल अटोमेशनरुपी विद्युतीय सञ्जालमा आबद्ध हुँदै गएका छन् । सबै बैंक र बित्त कम्पनी तथा बीमा कम्पनीहरु विद्युतीय सञ्जालद्वारा सेवा प्रवाहमा जुटेका छन् । कर्मचारी सञ्चय कोष, नागरिक लगानी कोष लगायतका निकायहरु पनि आधुनिक बिद्युतीय कार्य प्रणालीमा रुपान्तरित हुँदै गएका छन् । यी सबै सुखद बिषयहरु हुन् ।

खुल्ला सरकारी तथ्याङ्कको अबधारणा

विश्वव्यापीरुपमा खुल्ला सरकारी तथ्याङ्क (Open Government Data-OGD) को अबधारणा विकसित हुँदै गएको छ । ओईसिडीले यस सम्बन्धी मापदण्ड र सिद्धान्त नै प्रतिपादन गरेको छ । यस अबधारणा अनुसार सबै तथ्याङ्कहरु सबैको पहुँचमा रहने गरी पुनर्प्रयोगमा निर्वाद अधिकार प्रदान गरिन्छ । सामान्यतः सरकारी र सार्वजनिक निकायका तथ्याङ्कहरु पिडिएफको सट्टा वर्ड र एक्सेलमा सार्वजनिक हुनेछन् । जस्को कारण आम नागरिकले आफूलाई आवश्यक परेको कुनै पनि सूचना कुनै पनि बखत प्रयोग गर्न सक्नेछन् । सरकारी तथ्याङ्कमा कसैको पनि कपिराईट नहुने भएपछि यसबाट बिबिध संभावना खोजी गरी लाभ लिन सकिने हुन्छ । नेपालमा राष्ट्रिय सूचना आयोगले यस सम्बन्धमा संयुक्त राष्ट्रसंघीय बिशेषिकृत निकायसंग सहकार्य गरी राष्ट्रिय कार्ययोजना तर्जुमा गरी नेपाल सरकारलाई सुझावस्वरुप प्रस्तुत गरिसकेको छ ।

खुल्ला सरकार साझेदारीको अबधारणा

२०११ को सेप्टेम्बर २० का दिन खुल्ला सरकार साझेदारी (Open Government Partnership -OGP) को अबधारणा सार्वजनिक भएको हो । यो असल सरकार र सुशासनका लागि चालिएको कदम हो । यस्मा नागरिकलाई सूचनामा पहुँच दिने, सरकारी बजेटलाई खुल्ला गर्ने, सार्वजनिक पदमा रहेकाको सम्पत्ती विवरण पारदर्शि हुने र राज्यका सबै कार्यमा नागरिकको सहभागिता रहने गरी विकास गरिएको अबधारणा हो । यस्मा हाल विश्वका ७५ राष्ट्र सदस्य छन् । नेपाललाई पनि सदस्यताका लागि आमन्त्रण पत्र प्राप्त भएको छ । यस्मा सदस्य बन्न तोकिएको मापदण्डमा ७५ प्रतिशत अंक हासिल गर्नुपर्ने हुन्छ । नेपालले ८२ प्रतिशत अंक ल्याएकोले सदस्ताका लागि योग्य छ । यस्को सदस्यता हासिल गरेमा सरकारी र नागरिक समाजको समान प्रतिनिधित्व हुने गरी राष्ट्रिय निर्देशक समिति निर्माण गर्नुपर्छ । सुधारको लागि सार्वजनिक प्रतिबद्धता तयार गर्नुपर्छ । निरन्तर प्रशासन सुधारको प्रक्रियामा सहभागी रहनुपर्छ । जुन नेपालले सदैव गरी आएको कार्य हो ।

सूचना प्रवाहमा देखिएका कमजोरी

नेपालमा अझै पनि सूचना कसरी प्रवाह गर्ने ? के सूचना आम जनताले अपेक्षा गरेका छन् ? कस्ता सूचनाले सरकारले लोकप्रियता हासिल गर्न सक्छ ? भनी चिन्तन-मनन नै नभएको पाईन्छ । किसानले बाली र पशु बीमा गर्दा ७५ प्रतिशत प्रिमियर सरकारबाट अनुदान पाउनेदेखि कृषकले राष्ट्रपति पुरस्कार पाउने सम्मको सूचनालाई व्यापकता दिन सकिएको छैन । यसैगरी महिलाको मासिक आयमा दश प्रतिशत आय कर छुट हुनेदेखि सबै आठ कक्षासम्मका छात्राहरुले बार्षिक चार सयको छात्रबृत्ति पाउने सूचनालाई 'मार्केटिङ्ग' गर्न नसके झैं भान हुन्छ । अपाङ्गता भएका व्यक्तिको लागि सरकारले मोटर साईकलको आयातमा भन्सार र मूल्य अभिबृद्धि कर माफी गरेको मात्रै होइन मासिक सामाजिक सुरक्षा भत्ताको व्यवस्था पनि गरेको छ । बेरोजगारलाई रोजगारी दिन सीप विकास तालीम केन्द्रहरुले निःशुल्क तालीम दिने गरेका छन्, भने युवा स्वरोजगार कोषले ऋण प्रवाह गर्ने गरेका छन् ।

अर्को पाटोबाट सूचना प्रवाहलाई हेर्दा हाल प्लम्बरको सीप भएकाले मासिक ५०-६० हजार सजिलै कमाई रहेका छन् भने इलेक्ट्रिसियनको कमाई पनि यो भन्दा कम छैन । चिकित्साशास्त्र तर्फ प्याथोलाजीमा काम गर्ने होस् वा एक्सरेमा प्रायः सबैको आम्दानी अपेक्षित रुपमा राम्रो छ । घर आँगनमा ठेलामा तरकारी बिक्री गर्ने र साईकलमा

फलफूल बिक्री गर्नेले पनि मासिक औषतमा ३०-४० हजार आर्जन गर्ने गरेका छन् । कुखुरा पालन, बंगुर पालन, गाई पालन, च्याउ खेती, मौरी पालनबाट पनि राम्रो आम्दानी हुने गरेको छ । तर, यस प्रकारका सूचना प्रवाहमा संघीय सरकार, प्रादेशिक सरकार र स्थानीय तहले खासै चासो दिन नसकेको अनुभूति हुन्छ ।

सरकारी कार्यालयका सूचना प्रवाहका सीमाहरू

सबै सरकारी कार्यालयहरुमा सूचना प्रवाह गर्न सूचना अधिकारी र प्रवक्ता तोकिएका छन् । तर, सूचना प्रवाहमा अधिकतम् खुलासाको सिद्धान्त आत्मसात् गर्न अझै पनि सरकारी निकायमा अलमलको स्थिति भएकाले अपेक्षित मात्रामा सूचना प्रवाह हुन सकिरहेको छैन । सूचनाको हकसम्बन्धी ऐनले आम जनताले सूचना माग नगरे पनि ३-३ महिनामा आफ्ना निकाय सम्बन्धी सूचना प्रवाह गर्नु पर्ने कानूनी व्यवस्था गरेको छ। यसैगरी सुशासन ऐनले बार्षिक प्रतिवेदन तयार गर्न निर्देश गरेको छ । सरकारी कार्य प्रक्रियामा मासिक, द्विमासिक, त्रैमासिक, चौमासिक, अर्ध बार्षिक र बार्षिक प्रतिवेदन तयार गर्ने प्रचलन छ। सरकारी निकायले आफ्ना सूचना प्रवाह गर्न वेवसाईट निर्माण गरेका छन् । निर्माण स्थलमा होर्डिङ्ग बोर्ड राख्ने प्रचलन छ। चौमासिक रुपमा भए पनि बुलेटिन प्रकाशित गरिन्छ । यसरी हेर्दा धेर-थोर सरकारी निकायमा सूचना प्रवाह हुने गरेको देखिन्छ। तर, सूचनाको हकसम्बन्धी ऐन बमोजिम सूचनाको बर्गीकरण हुन नसक्दा सरकारी निकायमा जनतालाई दिने र नदिने सूचना छुट्याएर राख्ने प्रचलन अझै पनि बस्न सकेको छैन। सरकारी निकायको अभिलेख प्रणाली पनि अपेक्षित रुपमा दुरुस्त छैन । यस स्थितिमा कर्मचारीको शपथमा गोपनीयता भन्ने शब्द यद्यपी प्रयोगमा छ । साथै सरकारी कागजातमा गोप्य र अति गोप्य छाप लगाउने प्रचलनले सूचनाको बर्गिकरण गर्न सकिएको छैन । यी हेर्दा साना मसिना जस्ता बिषय भएपनि लोकतान्त्रिक पद्धति अनुरुप निर्वाद सूचना प्रवाहमा अबरोध रहेको महशुस हुन्छ ।

सूचना प्रवाहमा कानूनको कमी

नेपालमा सूचनाको हकसम्बन्धी कानून छ । तर सो कानून बमोजिम सूचना प्रवाह गर्दा ढुक्क हुन सक्ने गरी सूचनादाताको संरक्षण सम्बन्धी छुट्टै कानून जारी हुन सकेको छैन । हुनतः सूचनाको हकसम्बन्धी कानूनमै यस्को प्राबधान छ । तर यसलाई विस्तृतीकरण गर्न अलग्गै कानून निर्माण गर्ने विश्वव्यापी प्रचलन छ । प्रस्तुत सन्दर्भमा नेपालमा यस कानूनको मस्यौदा निर्माणको पटक पटक पहल भएको छ । अपेक्षा गरौं, निकट भविष्यमा यो कानून जारी हुनेछ ।

अर्कोकुरा, नेपालको संविधानको धारा २७ मा नागरिकको सूचनाको हकको व्यवस्था छ भने धारा २८ मा व्यक्तिगत गोपनीयताको हकको व्यवस्था छ । विश्वव्यापी प्रचलनलाई नियाल्दा व्यक्तिगत गोपनीयता सम्बन्धी छुट्टै कानून जारी गर्ने व्यवस्था छ । नेपालमा पनि यस कानून निर्माणको पहल भै रहेको छ । नेपालको संविधानको धारा २८ अनुसार व्यक्तिगत गोपनीयतामा व्यक्तिको जीउ, आवास, सम्पत्ती, लिखत, तथ्यांक, पत्राचार, र चरित्रसम्बन्धी बिषय पर्दछन् ।

अदृष्य अड्डा र अनलाईन सेवा प्रवाह

वर्तमान दिनहरुमा अदृष्य अड्डा खुल्न थालेका छन् । कुन अड्डा कहाँ छ भन्ने देखिन्न, तर त्यस्को सेवा आम मानिसमा पुगेको हुन्छ । उदाहरणका लागि 'गूगल' को अड्डा साह्रै कम मानिसले मात्र देखेका छन्, तर यस्को सेवा नलिने शहरिया

कमै होलान् । गाउँमा पनि विस्तारै यो सेवा र सुविधा विस्तार हुँदैछ । नेपालमा कैयौं निकायले अनलाईन सेवा सञ्चालनमा ल्याएका छन् । सूचना प्रविधिमा भएको विकाससँगै यो कुरा संभव भएको हो । नेपालमा लोक सेवा आयोगको फारम भर्न लोक सेवा आयोगको कार्यालय देख्नु पर्दैन । कोरियाको काममा जान इच्छुकले पनि अनलाईन फारम भर्न पाईने व्यवस्था गरिएको छ । यसरी सामान्य प्रकृतिदेखि विशिष्ट प्रकृतिसम्मको काममा अनलाईन सेवा सञ्चालनमा रहेको छ । विशेषगरी निजी क्षेत्रले अनलाईन मार्फत आफ्ना सामग्री बिक्री गर्न थालेका छन् । कैयौं चिकित्सकसँगको 'अपोईन्टमेण्ट' अनलाईनबाट लिन सकिन्छ । यसैगरी कैयौं तालीम कार्यक्रम पनि अनलाईनबाटै लिई, अनलाईनबाटै प्रमाणपत्र हासिल हुने र त्यस्ले मान्यता पाउने पद्धति विकसित भएको छ । यसरी सूचना प्रविधिमा आएको परिवर्तनले सेवा प्रवाहलाई अपेक्षा गरेको स्थिति भन्दा निकै उचाईमा पुऱ्याई दिएको छ ।

सुरक्षा चूनौती

माथि चर्चा गरिएका विविध बिद्युतीय संजालका सुरक्षा चूनौतीलाई पनि नजरअन्दाज गर्न सकिन्न । हालका दिनमा साईवर क्राईममा बृद्धि भएको छ । कैयौं निकायका वेभसाईटनै ह्याक भएका छन् । अप्टिकल फाईवरको कारण मुलुमभरिनै ईन्टरनेट सेवा प्रबाह गर्न सकिएको छ भने यस्को सुरक्षा चुनौती पनि सोही अनुरुप बढेको छ । नेपाल सबै सरकारी निकायका एउटा ब्याकअप सर्बर छुट्टै स्थानमा राख्नेदेखि कैयौं सुरक्षाका रणनीति अबलम्बन गरिएको छ । तथापी यो क्षेत्रमा आबश्यक सतर्कता भने अपनाउनै पर्नेछ ।

अब नेपालले के गर्नुपर्छ ?

माथि चर्चा गरिएका विविध पक्षले हामी सबैलाई परिवर्तन उन्मुख सोचका लागि उत्प्रेरित गर्दछ । यस स्थितिमा नेपालमा गरिनु पर्ने सुधारको सुझावलाई तल बुँदागत रुपमा प्रस्तुत गरिएको छ :

१. दीर्घकालीन नीति निर्माण गर्ने विद्युतीय सञ्जाल मार्फत सबै कार्यालय र सेवाहरुको सञ्चालनका लागि दीर्घकालीन नीति निर्माण गर्नुपर्छ । नेपाल सरकारले विद्युतीय सुशासनका लागि पाँच बर्षे रणनीति तर्जुमा गरेको छ । विभिन्न कारणले सो नीति हुबहु लागू गर्न सकिएको छैन । बनेपामा सूचना प्रविधि पार्क निर्माण भएपनि समुचितरुपमा सञ्चालन गर्न सकिएको छैन । यसर्थ विश्वव्यापी अनुभव, असल अभ्यास र मुलुक सुहाउँदो विद्युतीय सञ्जाल मार्फत सेवा प्रवाह र कार्य सञ्चालन गर्ने, अल्पकालीन, मध्यकालीन र दीर्घकालीन नीति तर्जुमा गरी लागू गर्नुपर्छ ।

२. असल अभ्यासको शोकेस तयार गर्ने नेपालमा आधुनिक सूचना प्रविधिको प्रयोग गरी आधुनिक शासन प्रणाली र सेवा प्रवाहको आरम्भ भएकै छ । यस्मा के कस्ता असल अभ्यास भए । कुन अभ्यासलाई कुन निकायले 'मोडिफिकेशन' गरी अरु निकायले अनुशरण गर्न सक्तछन्, यस्ता बिषयको विश्लेषण सहित भए गरेका कामको संकलन गरी एकीकृत शोकेस तयार गर्नुपर्छ ।

३. विश्वव्यापी असल अभ्यासको अनुशरण सूचना प्रविधिका क्षेत्रमा विश्वव्यापीरुपमा अनेकौं सुधारका प्रयास भएका छन् । नेपाल जस्ता मुलुकलाई आफैले सृजनशील भएर कुनै काम गर्ने भन्दा पनि अरुले गरेका कामको अध्ययन गरी आफ्नो मुलुक सुहाउँदो तुल्याई अनुशरण गर्दा छिटो लाभ पुग्ने हुन्छ । यस दिशातर्फ उन्मुख हुनुपर्छ ।

४. विज्ञको रोष्टर तयार गर्ने यसरी सूचना प्रविधिका क्षेत्रमा आएका नवीनतम् परिवर्तनलाई आत्मसात् गरी काम गरिरहेका विज्ञ एवं उत्साहीहरुको रोष्टर तयार गरी उनीहरुलाई उत्प्रेरित गर्न सके अपेक्षित प्रतिफल हासिल हुनेछ । यस्ता विज्ञको राउण्ड टेबुल छलफल वा अनुभवको आदान-प्रदान कार्यक्रमबाट पनि सबैले लाभ लिन सकिने हुन्छ ।

५. स्थायी संयन्त्र निर्माण गर्ने सूचनाको हक, सुशासन, आधुनिक सूचना प्रविधिमा आधारित शासन प्रणालीमा प्रत्येक दिन एक एक पाईला अघि बढाउन नेतृत्वदायी एउटा संयन्त्र गठन गर्नु वेश हुनेछ। विज्ञहरु सहितको यस संयन्त्रले एक प्रकारको 'थिङ्क ट्याङ्क' को भूमिका निर्वाह गर्नेछ । यही संयन्त्रको पहलमा नेपालमा अपेक्षित सुशासन भित्र्याउन सकिन्छ । र, यही सुशासनको बलमा मुलुकले अपेक्षा गरेको आर्थिक समृद्धिको लक्ष्य भेट्टाउन सकिने कुरामा विश्वस्त हुन सकिन्छ ।

सुझाबको सारांशः

लोकतान्त्रिक मुलुकमा जनता सर्बशक्तिमान मानिन्छन् । यर्थाथमा जनता मुलुकका मालिक हुन् । यसर्थ राज्य प्रणाली लगायत सार्बजनिक निकायबाट सम्पादित सबै गतिबिधि जान्न पाउने उनीहरुको हकको प्रबर्द्धनमा सार्बजनिक निकायहरु मन, वचन र कर्मले समर्पित हुनुपर्छ । सबै सार्बजनिक निकायहरुले अधितम् खुलासाको सिद्धान्त अबलम्बन गर्नुपर्छ। जनताले सूचना मांग नगरेपनि निश्चित अबधिमा आफ्ना गतिबिधि वारे सूचना प्रबाह गरिरहनु पर्छ। समय समयमा मिट द प्रेश कार्यक्रमको आयोजना गर्नु पर्छ। जनताको गुनासो सुन्ने र उनीहरुकै सुझावमा आधारित भै निरन्तर सुधारको प्रक्रियालाई अघि बढाउनु पर्छ। आधुनिक सूचना प्रणालीको माध्यमद्वारा जनता र सरकार वीच सञ्चार सम्पर्क भैरहदा एकातिर जनतामा सरकार लोकप्रिय हुदै जान्छ भने अर्कोतिर जनताले प्राप्त सूचनाका आधारमा सरकारलाई सुझाब दिदै जान्छन् । जनताको सुझावमा आधारित भै सरकारले सुधार गर्दै जान्छ। यर्थाथमा लोकतान्त्रिक पद्धति भनेकै यही हो । यस्ले लोकतन्त्रलाई सहभागितामूलक लोकतन्त्रमा रुपान्तरित गर्न मद्दत गर्छ। सरकारी निर्णयहरु कानूनी निर्णय मात्र नभएर ती निर्णयले बैधता प्राप्त गरी कार्यान्वयनमा सहजता पाउछन् । सरकार लोक कल्याणकारी भावनाले भन्दा नागरिकको अधिकारको पालनाका धेयले अग्रसर हुन्छ । जस्को कारण शासन गर्ने नभई सहजीकरण गर्ने धारमा सरकार हिड्छ। यसबाट नागरिकहरु राज्य नियन्त्रित वा परिचालित नभई राज्यबाट पथ प्रदर्शन भै आआफ्नो सृजनशीलता, लगनशीलता र प्रतिभाबाट व्यक्तित्व विकासमा सफल हुनेछन्। यसर्थ आधुनिक सूचना प्रबिधिमा देखिएका सीमाहरुलाई न्यूनिकरण गर्दै यस्को अधिकतम् प्रयोग र अधिकतम् लाभ लिने तर्फ सरकार र जनता उन्मुख रहन सुझाब प्रस्तुत गर्दछु ।

सन्दर्भसूची

नेपालको संविधान, धारा २७ ।

सूचनाको हकसम्बन्धी ऐन, २०६४

सूचनाको हकसम्बन्धी नियमावली, २०६४

सूचनाको हकका पक्षमा (पुस्तक), कृष्णहरि बास्कोटा । कृष्णहरि बास्कोटाका यस सम्बन्धी प्रकाशित लेखहरु ।

स्थानीय तहको वित्तीय व्यवस्थापन : प्रभावकारिता र जवाफदेहिता

राममाया कुँवर*

सारांश

नेपालको संविधानले सरकारको संरचनामा महत्वपूर्ण एवं व्यापक परिवर्तन गरेको छ । स्थानीय तहको अधिकार कार्यान्वयन गर्न ती निकायहरू बीच जनसहभागिता, वित्तीय उत्तरदायित्व र पारदर्शिताको समन्वय सुनिश्चित गरी सुलभ र गुणस्तरीय सेवा प्रवाह गर्ने संयन्त्रको स्थापना गरिएको छ । स्थानीय तहमा वित्तीय व्यवस्थापनको प्रभावकारिता र विश्वसनियताको लागि अधिकार र जिम्मेवारी लिने व्यक्ति, संगठनात्मक संरचना, मानव संशाधन विकास नीति र जवाफदेहिताको प्रवर्द्धन गर्नु भनेको हुनसक्ने आर्थिक क्षति कम गर्नु पनि हो । स्थानिय श्रोत परिचालनमा नेतृत्वको कुशलता र इमान्दारिता वृद्धि हुने क्रियाकलापहरूले ठूलो प्रभाव पारेको हुन्छ । प्रभावकारी र नियमित प्रतिवेदन तथा पारदर्शिता सुनिश्चित हुने उपयुक्त कानूनी व्यवस्था सहित प्रशासनिक र रणनीतिक क्रियाकलाप सञ्चालनमा मूल्य स्थापित गर्न खोजिएको छ । संघ, प्रादेशिक र स्थानीय तहको आर्थिक क्रियाकलापको प्रभावकारी व्यवस्थापनका लागि पर्याप्त व्यावसायिक ज्ञान, अनुभव र सीपसहितका जनशक्ति व्यवस्थापन गर्न सकेमा सार्वजनिक निकायहरूले नागरिकलाई दिने सेवा सुविधाको अभिबृद्धि भै समृद्ध नेपाल बनाउन सम्भव छ ।

पृष्ठभूमी

नेपालको वर्तमान संविधान बमोजिम नेपालको राज्य व्यवस्था एकात्मक प्रणालीबाट संघीय संरचनामा परिणत भएको छ । संघीय राज्यको नयाँ खाका अनुसार राज्य शक्तिको बाँडफाँड गरिएको र संघीय राज्यहरूको सामर्थ्य, त्यहाँको विकास निर्माणको अवस्था, भावी सम्भावना, साधन स्रोतको उपलब्धता, जलस्रोत र पर्यटन विकासको सम्भावनालाई ध्यान दिई आर्थिक समृद्धि र समतामूलक समाजको निर्माण गर्ने उद्देश्य लिएको छ । यसको लागि आर्थिक कार्यप्रणालीलाई सबै तहका सरकारको मेरुदण्डको रुपमा लिईएको छ । संविधानले राज्य संचालनको लागि तीन तहको सरकारको व्यवस्था गरेको छ । विशेष गरी नयाँ परिवेश तथा संरचनामा आधारित भएर स्थानीय तहमा निर्वाचन सम्पन्न भई निर्वाचित प्रतिनिधिहरुले कार्य संचालन गरिरहेको सन्दर्भमा स्थानीय तहमा वित्तीय जवाफदेहिता र पारदर्शितालाई एक महत्वपूर्ण

* उप महालेखापरीक्षक, महालेखापरीक्षकको कार्यालय

सूचकको रुपमा लिईएको छ । स्थानीय तहमा लगानीमैत्री वातावरणको श्रृजना, लगानी अनुसारको प्रतिफल प्राप्ती, समाबेशी र सन्तुलित विकासको अवस्था सृजना, आर्थिक मितव्ययीता समेत कायम भई वित्तीय सुशासन कायम गराउन वित्तीय जवाफदेहिता र पारदर्शिता कायम गराउनु जरुरी छ । राज्यमा आम्दानीका स्रोतहरू कम भएको र बढी भएका स्थानीय तहहरूलाई वित्तीय व्यवस्थापन गर्नु ठूलो चुनौती रहेको छ । आर्थिक समानता कसरी कायम गर्ने, करका स्रोतहरू, राजस्वको बाँडफाँड गर्ने जस्ता विषय समस्याका रूपमा रहेका छन् । संघीय राज्यहरूलाई कसरी आर्थिक रूपमा समान गर्न सकिन्छ ? राजस्व, कर आदिको बाँडफाँड कुन सिद्धान्तका आधारमा गर्ने हो ? विभिन्न समुदायसँगको आर्थिक सम्बन्ध र राजनीतिक सम्बन्ध कस्तो हुने ? स्थानीय निकाय, प्रदेश र केन्द्र सरकारबीचको सम्बन्ध कस्तो हुने ? राजस्वका मुख्य स्रोतबाट राजस्व कसले उठाउने हो ? मूल्य अभिवृद्धि कर, अन्तःशुल्क, भन्सार कर कसले कसरी उठाउने हो ? त्यसको उत्तरदायित्व र पारदर्शिता कसरी व्यक्त हुने हो भन्ने पक्षको खोजी देशको मूल कानूनमा हुनुपर्छ । यी मूल प्रश्नहरूको सम्बोधन संविधानको विभिन्न प्रावधानले गरेको छ। संविधानमा भएका शासकीय र वित्तीय व्यवस्थाको उपयोगबाट स्थानीय तहमा उत्तरदायित्व र पारदर्शिताको अभिवृद्धि हुने कुरा सुनिश्चित छ ।

शासन व्यवस्थाका सम्वन्धमा सार्वजनिक प्रशासनलाई स्वच्छ, सक्षम, निष्पक्ष, पारदर्शी, भ्रष्टाचारमुक्त जन उत्तरदायी र सहभागितामूलक बनाउँदै राज्यबाट प्राप्त हुने सेवा सुविधामा जनताको समान र सहज पहुँच सुनिश्चित गरी सुशासनको प्रत्याभूति गर्ने नीति लिएको छ। यस्तै संघीय इकाइ बीच जिम्मेवारी र स्रोत साधनको प्रशासनिक साझेदारी गर्दै सुमधुर र सहयोगात्मक सम्बन्धको विकास र विस्तार गर्ने नीति लिएको छ । आर्थिक क्षेत्रका सबै गतिविधिमा स्वच्छता, जवाफदेही र प्रतिष्पर्धा कायम गर्न नियमनको व्यवस्था गर्दै सर्वाङ्गिण राष्ट्रिय विकासमा प्रोत्साहन र परिचालन गर्ने तथा उपलब्ध साधन, स्रोत तथा आर्थिक विकासको प्रतिफल न्यायोचित वितरण गर्ने नीति रहेको छ । विकास सम्बन्धी नीतिमा स्थानीय जनसहभागिताको अभिबृद्धि गर्ने र विकासको प्रतिफल वितरणमा विपन्न नागरिकलाई प्राथमिकता दिने व्यवस्था रहेको छ । संघ, प्रदेश र स्थानीय तहले आफ्नो अधिकारभित्रको आर्थिक अधिकार सम्बन्धी विषयमा कानून बनाउने, वार्षिक बजेट बनाउने, निर्णय गर्ने, नीति तथा योजना तयार गर्ने र त्यसको कार्यान्वयन गर्ने कार्य भैरहेको छ । संघले साझा सूचीका विषयमा र आर्थिक अधिकारका अन्य क्षेत्रमा प्रदेशलाई समेत लागू हुने गरी आवश्यक नीति, मापदण्ड र कानून बनाउन सक्ने व्यवस्था अनुरुप संघ, प्रदेश र स्थानीय तहको बजेट व्यवस्थापन तथा अन्य वित्तीय अनुशासन सम्बन्धी संघीय कानून लागू हुंदै आएको छ ।

२. वित्तीय अनुशासन :

आर्थिक अधिकारको प्रयोगका सम्वन्धमा संघ, प्रदेश र स्थानीय तहले आ-आफ्नो तहको बजेट बनाउने, निर्णय गर्ने, नीति र योजना तयार गर्ने र त्यसको कार्यान्वयन गर्न सक्ने देखिन्छ । तर वैदेशिक सहायता र ऋण लिने अधिकार नेपाल सरकारको हुने व्यवस्था छ। संघ, प्रदेश र स्थानीय तहको बजेट घाटा व्यवस्थापन तथा अन्य वित्तीय अनुशासन सम्वन्धी व्यवस्था संघीय कानून बमोजिम हुने व्यवस्था छ । संघले साझा सूचीमा परेका विषयमा र आर्थिक अधिकारका अन्य

क्षेत्रमा प्रदेशलाई समेत लागू हुने गरी आवश्यक नीति, मापदण्ड र कानून बनाउन सक्ने व्यवस्था छ । संघीय ऐन बमोजिम विनियोजित रकम एक शीर्षकबाट अर्को शीर्षकमा रकमान्तर गर्ने र आर्थिक कार्यविधि सम्वन्धी अन्य व्यवस्था संघीय ऐन बमोजिम हुने उल्लेख छ । नेपाल सरकारले आफैं वा प्रदेश सरकारमार्फत गाँउ कार्यपालिका वा नगर कार्यपालिकालाई यो संविधान र संघीय कानून बमोजिम आवश्यक सहयोग गर्न र निर्देशन दिन सक्ने र त्यस्तो निर्देशनको पालना गर्नु गाँउ कार्यपालिका वा नगर कार्यपालिकाको कर्तव्य हुने व्यवस्था छ । संघ, प्रदेश र स्थानीय तहबीच वित्तीय व्यवस्थापनसंग सम्वन्धित विषयमा समन्वय कायम गर्न संघीय संसदले आवश्यक कानून बनाउने व्यवस्था बमोजिम आवश्यक कानून निर्माण गर्ने र कार्यान्वयन गर्ने चरणमा रहेको छ ।

३. वजेट तर्जूमाका आधारहरू :

बजेट निर्माणमा पारदर्शी प्रक्रिया अपनाई गैर बजेटरी व्यवस्थाको निरुत्साहन गर्न र आवधिक योजनासंग बजेटको तादत्म्यता हुने गरी बजेट प्रक्रिया चरणलाई प्रभावकारी कार्यान्वयन गर्न सकिने व्यवस्था अवलम्वन गर्न शुरु भएको छ । बजेट तर्जुमा गर्ने सर्न्दभमा संवैधानिक तथा कानूनी व्यवस्था, आवधिक योजनाको लक्ष्य तथा नीतिहरु, त्रिवर्षिय वजेट सीमा/मध्यकालीन खर्च संरचना, क्षेत्रगत योजनाको लक्ष्य, नीति र रणनीतिहरु, वजेट सीमा तथा वजेट दिग्दर्शन, मार्गनिर्देशन र परिपत्रहरु, दातृ संस्थाको ऋृण, अनुदान र प्राविधिक सहायता सम्वन्धी प्रतिवद्धता, दिगो विकास लक्ष्य र अर्न्तराष्ट्रियस्तरमा गरीएका प्रतिवद्धता, विगतका भौतिक तथा वित्तीय उपलव्धी/प्रगति तथा खर्च र तत्कालै व्यवस्था वा सम्वोधन गर्नु पर्ने आवश्यकताहरु जस्ता विषयहरु बजेट तर्जुमा गर्दा आधार लिन सकिने विषयहरु हुन् । बजेट तर्जुमामा प्रभाव पार्ने तत्वहरु जस्तै देशको समष्टिगत अर्थतन्त्रको वर्तमान स्थिति, कूल ग्राहस्थ्य उत्पादनको अवस्था, वित्तीय स्थिति, व्यापार सन्तुलन, करको लचकता, राजस्व अनुमान, क्षेत्रगत नीति र प्रभावकारिता आवधिक योजना जस्ता विषयहरुले बजेट तर्जुमा तथा व्यवस्थापनमा प्रभाव पारिरहेको हुन्छ ।

बजेट तर्जुमाको क्रममा निश्चित सिद्धान्तहरुको अवलम्वन गरी तर्जुमा गर्नुपर्ने हुंदा वित्तीय नियन्त्रण, वित्तीय जवाफदेहीता, कारोवारमा अनुशासन र एकरुपता, नियन्त्रण सन्तुलन, साधनको आदर्श, विनियोजन र उपयोग, साधनको प्रभावकारी संरक्षण, कारोवारको यथार्थ चित्रण गर्नुपर्दछ ।

४. लेखापरीक्षण :

राष्ट्रपति र उपराष्ट्रपतिको कार्यालय, सर्वोच्च अदालत, संघीय संसद, प्रदेश सभा, प्रदेश सरकार, स्थानीय तह, संवैधानिक निकाय वा सोको कार्यालय, अदालत, महान्यायधिवक्ताको कार्यालय र नेपाली सेना, नेपाल प्रहरी वा सशस्त्र प्रहरी बल, संघ र प्रदेशका सबै सरकारी कार्यालयको लेखा, कानून बमोजिम नियमितता, मितव्ययीता, कार्यदक्षता, प्रभावकारिता र औचित्य समेतको विचार गरी महालेखा परीक्षकबाट लेखापरीक्षण हुने व्यवस्था छ । लेखापरीक्षण गर्ने निकायको लेखा संघीय कानून बमोजिम महालेखा परीक्षकले तोकेको ढाँचामा राख्नु पर्ने संवैधानिक व्यवस्था छ । राज्यले जनताका तर्फबाट जनताकै लागि काम गर्दा उसलाई प्राप्त भएको कानूनी र आर्थिक अधिकारको प्रयोग समतापूर्वक, जवाफदेही ढंगले र पारदर्शी तवरले गर्नुपर्दछ । जवाफदेहिता र

पारदर्शिताको मापन गर्ने प्रमुख विधि स्वतन्त्र लेखापरीक्षण संस्थाबाट हुने परीक्षण हो । स्थानीय तहको लेखापरीक्षण र ती तहले राख्नुपर्ने लेखा प्रणालीको ढाँचाका सम्वन्धमा संविधानले गरेको व्यवस्थाले स्थानीय तहको वित्तीय जिम्मेवारीमा एकरूपता कायम रहने निश्चित छ । ती तहले प्रचलित कानूनको अधिनमा रही राष्ट्रिय तथा अन्तर ाष्ट्रिय मूल्य, मान्यता र अभ्यास बमोजिम तयार गरे नगरेको सम्बन्धमा जाँच गरी राय सहितको प्रतिवेदन राष्ट्रपति मार्फत जनप्रतिनिधिहरूको संस्था व्यवस्थापिकालाई उपलब्ध गराउने महालेखा परीक्षकको प्रमुख कर्तव्य रहेको कुरा संविधानले उल्लेख गरेको छ ।

संविधान कार्यान्वयन गर्ने क्रममा स्थानीय तहको निर्वाचन सम्पन्न भई जनप्रतिनिधीहरुले आफ्नो कार्य सञ्चालन गरी रहेको अवस्था छ । विगतमा लामो समयसम्म राजनितीक संयन्त्रको सहयोगमा कर्मचारीबाट सञ्चालन रहेको स्थानीय निकायको खर्चको अवस्था देख्दा वर्षेनि बेरुजुको मात्रा बढ्दै गएको, अनुत्पादक क्षेत्रमा खर्च बढी भएको, एउटै कामको लागि वार्षिक बजेट विनियोजन भइरहेको, आन्तरिक लेखापरीक्षण व्यवस्थित हुन नसकेको, विभिन्न स्रोतबाट प्राप्त अनुदानको सहयोग उपयोग हुन नसकेको, सार्वजनिक खरिद प्रक्रियालाई अवलम्वन गर्न नसकेको, योजना निर्माण र कार्यान्वयनमा एकरुपता नभएको, हचुवाको भरमा योजना छनोट भएको जस्ता बिषयहरु दोहोरिरहने गरेका छन् । यसको साथै नतिजा मुलक अनुगमन मूल्याङ्कन प्रणाली अवलम्वन नभएको, सार्वजनिक सुनवाई तथा सामाजिक लेखापरीक्षण व्यवस्था व्यवस्थित नभएको, निरन्तर रुपमा कर्मचारीहरुको सरुवा भईरहेको, जिम्मेवारी वोधको अभाव रहेको, केन्द्र र स्थानीय निकाय बीच समन्वयको अभाव रहेको, बढी केन्द्रीकरण भएको, आर्थिक तथा लेखाङ्कन प्रतिवेदन सार्वजनिक हुन नसकेको जस्ता समस्याहरु रहेको देखिन्छ । वर्तमान अवस्थामा पनि यी समस्याहरुको निरन्तरता नहोला भन्न सकिने अवस्था देखिँदैन । यसबाट के देखिन्छ भने वित्तीय क्षेत्रमा जवाफदेहिता र पारदर्शीता नभएमा भ्रष्टाचारमुक्त समाजको परिकल्पना गर्न सकिँदैन । यी समस्याहरुको विश्लेषण गर्दा सबै तहमा विशेष गरी स्थानीय तहमा वित्तीय जवाफदेहिता र पारदर्शीता अपरिहार्य छ ।

संविधानले स्थानीय तहलाई असीमित अधिकार दिएको हुँदा संघीय सरकारको निर्देशन पालना गर्न वाध्य नहुने र नीति कार्यक्रम कार्यान्वयन नगर्ने सम्भावना रहन्छ । यसका साथै प्राथमिकताको आधारमा लगानी, सहयोग, सहभागिता र समन्वय नगर्ने, आन्तरिक नियन्त्रण प्रणाली कमजोर हुन सक्ने, स्रोत साधनमा पहुंचको आधारमा दुरुपयोग हुने सम्भावना रहेको देखिन्छ । प्रत्येक देशका आम नागरिकहरू प्रत्यक्ष वा अप्रत्यक्ष रूपमा संस्थागत वा व्यक्तिगत तवरले आर्थिक क्रियाकलापहरूमा संलग्न रहेका हुन्छन् । आफूलाई सेवा प्रदान गर्ने सरकारी, अर्धसरकारी तथा स्वायत्त निकायको प्रत्येक क्रियाकलापमा नागरिकहरूको चासो हुनुको साथै पहुँचको पनि आवश्यकता रहन्छ । जनताबाट निर्वाचित जनप्रतिनिधि संलग्न निकायहरूको आर्थिक क्रियाकलापका सम्बन्धमा जानकारी पाउने प्रत्येक नागरिकको हक हो । विभिन्न स्रोतबाट प्राप्त बजेटको व्यवस्थापन, परिचालन, उपयोग, औचित्य र कानून सम्मत रूपमा खर्च भए नभएका सम्बन्धमा विभिन्न

माध्यमहरूद्वारा आम सरोकारवालाहरूलाई जानकारी गराउन आवश्यक छ जसबाट खर्चको औचित्य र उपलब्धि आदिको जानकारी प्राप्त भई वित्तीय जवाफदेहिता र पारदर्शिता कायम राख्नमा सहयोग पुग्दछ। नागरिक सचेतना अभिबृद्धि तथा सशक्तिकरण कृयाकलापहरु मार्फत वित्तीय जवाफदेहिता र पारदर्शिता कायम गर्न, विकास प्रकृयामा सहभागिता, सकरात्मक परिवर्तनको लागि सहयोगी, प्रतिवद्ध तथा कर्मठ जनशक्ति विकास हुन सक्छ। राजनीतिक शक्ति हावी नहुने, निर्णय तथा सेवा प्रवाहमा लैंगिक भेदभाव नहुने, असमान वितरण हुन नसक्ने वातावरणको सृजना हुनुपर्दछ।

५. विद्यमान समस्या :

स्थानीय तहमा निर्वाचित पदाधिकारीहरूले कार्य प्रारम्भ गरिसकेका छन्। स्थानीय तहमा जनशक्ति व्यवस्थापन भइरहेको र स्थानीय तहबाटै बजेट सम्बन्धी कार्य प्रारम्भ गरिसकेको छ। विशेषगरी स्थानीय तहमा सामग्रीहरूको खरिद, निर्माण प्रक्रिया, सेवा खरिदसमेतका सम्बन्धमा वर्तमान सार्वजनिक खरिद ऐनको कार्यान्वयनको अवस्था कमजोर देखिएको छ। खरिद प्रक्रियालाई सहज, सरल बनाई गुणस्तरयुक्त सामग्रीको व्यवस्था तथा सार्वजनिक निर्माणमा गुणस्तर कायम गर्न समस्या छ। हालसम्मको स्थिति मूल्यांकनबाट स्थानीय तह बढी खर्चिलो हुन सक्ने, सबै नागरिकसम्म सेवा सुविधाको पहुँच हुन नसक्ने, जनप्रतिनिधिबाट अवरोध आउन सक्ने, अख्तियारको तथा स्रोतसाधनको दुरुपयोग हुन सक्ने, विकास निर्माण कार्यमा निरन्तर बाधा उत्पन्न हुनसक्ने सम्भावना रहेको छ। साथै उत्तरदायी, जनमुखी र कानूनसम्मत रुपमा सहज र सरल तरिकाले सेवा सुविधा उपलब्ध गराउन नसक्नु, सदाचार युक्त र नैतिकवान व्यवहारको प्रदर्शन हुन नसक्नु, आय प्राप्ती नहुने कार्यमा उदासिनता देखिएको छ। बजेट तयारी, कार्यान्वयन, संकलन, परिचालन, उपलब्धि, खर्चको विश्लेषण आदि कार्यको अनुगमन समेत हुने गरेको छैन। खर्च प्रणालीलाई उत्तरदायी तथा मितव्ययी, पारदर्शिता बनाई स्थानीय तहको बजेट सम्बन्धी कार्यमा संलग्न रहने जनशक्तिको क्षमता विकासको लागि तालिमको आवश्यकता रहन्छ। साथै संघीय कानूनको परिधिभित्र रही स्थानीय तहमा आवश्यक नीति नियम र निर्देशिकाहरू बनाउनका लागि समेत सो तहका जनशक्तिको क्षमता विकास हुन सकिरहेको छैन। स्रोत साधनको मितव्ययी, कुशल एवं प्रभावकारी उपयोग गर्न आन्तरिक निन्त्रण व्यवस्था मजबुत हुन सकेको छैन। पारदर्शिताका माध्यमवाट आर्थिक सुशासन कायम गर्नेखालको वातावरण निर्माण गर्न र समग्र वित्तीय व्यवस्थापनलाई प्रभावकारी वनाउने कार्यमा सवैको योगदानको आवश्यक्ता रहेको छ।

६. सवल पक्षहरूः

स्थानीय तहको संस्थागत र व्यक्तिगत क्षमता अभिवृद्धि हुने, सबै स्थानीय तहबीच समन्वय र एकरूपता कायम हुनसक्ने जसबाट वित्तीय जवाफदेहिता र पारदर्शिता अभिवृद्धि गर्नमा सहयोग पुग्दछ। यसका साथै वातावरणमैत्री गुणस्तरिय स्थानीय पूर्वाधार तथा प्रभावकारी सेवा प्रवाहद्वारा सीप विकास र आय आर्जनका अवसर विस्तार हुने, साथै सबै स्थानीय निकायहरूबीच एकरूपता कायम भई वस्तु, सेवा प्रवाह र निर्माण कार्यमा गुणस्तरीयता कायम हुने देखिन्छ। सबै निर्वाचित पदाधिकारीहरू समान क्षमताका नहुने

हुँदा कार्यान्वयनमा कठिनाई हुने, आवधिक समयका लागि मात्र निर्वाचित पदाधिकारीहरू आउने हुँदा जिम्मेवारी बोध गर्न कठिनाइ हुनसक्ने र अपनत्वपनमा समस्या हुन सक्ने । साथै प्रविधि हस्तान्तरण नगर्ने, स्थानीय स्रोत साधनलाई प्राथमिकताकासाथ लगानी नगर्ने सम्भावना रहन्छ ।

संविधानले स्थानीय तहलाई अधिक मात्रामा अधिकार दिएको हुँदा संघीय सरकारको निर्देशन पालन गर्न वाध्य नहुने र नीति कार्यक्रम कार्यान्वयनमा सहजता नहुने सम्भावना रहन्छ । यसका साथै प्राथमिकताको आधारमा लगानी गर्ने र जनसहभागिता जुटाउने पक्ष सशक्त नहुन सक्दछ । यसबाट आन्तरिक नियन्त्रण प्रणाली कमजोर हुने र स्रोत साधनको दुरुपयोग हुने सम्भावना रहन्छ । तसर्थ प्रदेश तथा स्थानीय तहको विकास निर्माण कार्यमा बाधा उत्पन्न हुन नदिन र उत्तरदायी, जनमुखी र कानूनसम्मत रुपमा वित्तीय व्यवस्थापन गर्न सदाचार र नैतिक व्यवहारको प्रर्दशन गर्नुपर्दछ । यसको लागि स्रोत साधन, समय तालिका र जिम्मेवारी निश्चित गनुपर्दछ । सफलताको लागि निर्विकल्प कारक तत्वहरु सहितको कार्यान्वयन खाका तयार गरी कार्यान्वयन गरिनु पर्दछ । यसको कार्यान्वयनस्थिति मूल्यांकन समिति गठन गरी सो को नतिजा सार्वजनिक गरिनुपर्दछ ।

नेपालको संविधान २०७२ ले सरकारको संरचनामा महत्वपूर्ण परिवर्तन गराएको छ । सँगसँगै संविधानले स्थानीय तहको भूमिका र जिम्मेवारी पनि बढाएको छ । यसैकारण विद्यमान सरकारी संरचनामा व्यापक परिवर्तन आवश्यक भएको छ । एकात्मक राज्य व्यवस्थाबाट परिवर्तित भएर स्थानीय शासन पद्धतिद्वारा स्थानीय नेतृत्व प्रणालीको विकास एवं सुदृढ गर्दै स्थानीय तहमा विधायिकी, कार्यकारिणी र न्यायिक अभ्यासलाई निरन्तरता दिन वित्तीय जवाफदेहिता र पारदर्शिता सम्वन्धी विषय पेचिलो भएको छ । स्थानीय, प्रादेशिक र केन्द्रीय सरकारमा रुपान्तरित संरचना अनुसार योजना तर्जुमा तथा कार्यान्वयनमा सदाचारिता आवश्यक भएको छ । यसका साथै जवाफदेहिताको प्रवर्द्धन गर्न, सुशासनको बृहत्तर ढाँचाको एउटा अंशका रूपमा काम गर्न, जिम्मेवार व्यक्तिबाट हुनसक्ने आर्थिक क्षति कम गर्न पारदर्शितामा पनि वृद्धि गर्नुपर्दछ ।

संघ, प्रादेशिक र स्थानीय तहको आर्थिक क्रियाकलापको प्रभावकारी व्यवस्थापनका लागि पर्याप्त व्यावसायिक ज्ञान, अनुभव र सीपसहितका जनशक्ति अत्यावश्यक हुन्छ । यसका लागि कुशलता र इमान्दारिता वृद्धि हुने क्रियाकलापहरूको प्रभावकारी र नियमित प्रतिवेदन तथा पारदर्शिता सुनिश्चित हुनु जरुरी छ । उपयुक्त कानूनी बैधता, वित्तीय व्यवस्थापन निर्देशिका, आर्थिक-लेखाङ्कन, प्रशासनिक र रणनीतिक क्रियाकलाप सञ्चालनमा मूल्य स्थापित गर्ने गरी कार्यक्षेत्र तोकिएको छ । मुलुकमा कानूनी र आर्थिक अधिकारको प्रयोग समतापूर्वक, जवाफदेही ढंगले र पारदर्शी तवरले गर्नुपर्दछ । जवाफदेहिता र पारदर्शिताको मापन गर्ने प्रमुख विधि स्वतन्त्र लेखापरीक्षण संस्थाबाट हुने परीक्षण हो । स्थानीय तहको लेखापरीक्षण र ती तहले राख्नुपर्ने लेखा प्रणालीको ढाँचाका सम्वन्धमा संविधानले गरेको व्यवस्थाले स्थानीय तहको वित्तीय जिम्मेवारीमा एकरूपता कायम गरेको छ ।

७. सुधार गर्नुपर्ने विषयहरू :

नेपालको संविधान २०७२ ले संघीय, प्रादेशिक

तथा स्थानीय तहको भूमिका र जिम्मेवारीलाई किटानी गरेको छ । आर्थिक व्यवस्थापन तथा उपयोग सम्वन्धमा स्थानीय तह अभ्यस्त भई नसकेको र कानूनको परिपालनामा ध्यान पुर्‍याउन नसक्दा वित्तीय व्यवस्थापन कमजोर हुन सक्ने देखिन्छ । तसर्थ वित्तीय व्यवस्थापनमार्फत सार्वजनिक स्रोतको दक्ष एवं प्रभावकारी परिचालन, त्यसको लेखाङ्कन, प्रतिवेदन तथा लेखापरीक्षणमार्फत वित्तीय व्यवस्थापनमा पारदर्शिता र जवाफदेहिता अभिबृद्धि गरी भ्रष्टाचार नियन्त्रण गर्दै जनसाधारणलाई वित्तीय सुशासनको प्रत्याभूति दिलाउन सकिनेछ । सबै स्थानीय तहको आय व्ययको लेखाङ्कन तथा प्रतिवेदन प्रणालीमा एकरुपता कायम हुन सक्ने स्थिति नदेखिएकोले समान किसिमको ढांचा कार्यान्वयनमा ल्याउनुपर्दछ । सुशासनको प्रत्याभूति हुनुको साथै पारदर्शी, उत्तरदायी र प्रभावकारी सार्वजनिक व्यवस्थापनको लागि यथेष्ट पूर्वाधार निर्माण गर्न सहज हुने अपेक्षा गरिएको छ । सार्वजनिक सेवा प्रवाहलाई प्रभावकारी बनाउने विद्यमान प्रयासलाई निरन्तरता प्रदान गर्न, समुदाय, नागरिक समाज तथा नीजि क्षेत्रको समेत सहभागिता सुनिश्चित गर्न स्थानीय तहमा निम्न विषयमा सुधार गर्नु जरुरी देखिन्छ ।

- प्राथमिकताक्रम अनुसारको बजेट सुनिश्चित गरी आकस्मिक कार्यका लागि मात्र गैर बजेटरीबाट खर्च गर्ने,
- खर्चको संरचना, ऋण प्राप्ती तथा उपयोग, वैदेशिक अनुदान प्राप्ती तथा उपयोग, सरकारले दिने निशर्त वा सशर्त अनुदान आदि वारे स्पष्ट नीतिगत व्यवस्था गर्नुपर्ने,
- ठोस कारण र आधार वेगर वैदेशिक सहयोग नलिने,
- प्रोदभावी लेखा प्रणालीको अवलम्वन गर्नुपर्ने,
- मनासिव कारणबेगर रकमान्तर नगर्ने,
- दातालाई नेपाल सरकारको कोष प्रणाली मार्फत निकासा र खर्च गर्ने व्यवस्था गर्ने,
- स्थानीय तहको संस्थागत क्षमता सुदृढ गरी सूचना प्रविधिमा आधारित बनाईनुपर्ने,
- खरिद प्रकृया निर्धारित समयमा नै विद्युतीय माध्यमबाट सम्पन्न गराउने व्यवस्था हुनुपर्ने,
- नेपाल सरकारको नीति तथा निर्देशन बमोजिम वित्तीय क्रियाकलाप पारदर्शीरुपमा संचालन हुनुपर्ने ।

निष्कर्ष :

स्थानीय तहमा वित्तीय जवाफदेहिता तथा पारदर्शिता कायम गर्ने सोच, लक्ष तथा उद्देश्य हासिल गर्नको लागि संघीय, प्रदेश तथा स्थानीय सरकारको भूमिका महत्वपूर्ण हुने कुरा निर्विवाद छ । स्थानीयस्तरका कार्यक्रम तथा बजेटलाई यथार्थपरक बनाउन विभिन्न रणनीति तय गरी कार्यान्वयन गरिनुपर्दछ र यस्ता कार्यक्रम तथा खर्चहरुलाई सार्वजनिकीकरण गर्ने पद्धतिको विकास तथा अभ्यास गरिनु जरुरी छ । वित्तीय उत्तरदायित्व र पारदर्शिताले राज्यका संयन्त्रलाई जवाफदेही बनाउन र नागरिकलाई शासन प्रक्रियामा सहभागी गराउन मद्दत पुर्‍याउँछ । स्थानीय तहका पदाधिकारीले प्राप्त गरेका साधन स्रोतको उपयोगका सम्वन्धमा उनीहरूले तयार गरेका कार्य योजना, साधन स्रोतको उपयोगमा प्रभावकारिता तथा प्रदान गरिएको सेवाको स्तर समेतको परीक्षण हुन्छ । यसमा साधनको दुरूपयोग भएमा सुधार गराउने संयन्त्रको विद्यमानता र निगरानी राख्ने निकायप्रतिको जवाफदेहिता समेतको मूल्याङ्कन हुन्छ । नेपालको सार्वजनिक क्षेत्रमा सूचना

प्रविधिको द्रुतगतिले विकास भईरहेको गतिशील परिवर्तनले सेवा प्रवाहको क्षेत्रमा नयाँ अवसरहरू देखापर्दै गएका छन् । यसै परिप्रेक्ष्यमा वित्तीय व्यवस्थापन तथा नागरिकले पाउने सेवा सुविधाको क्षेत्रमा हासिल भएका उपलब्धिहरूको अधिकतम सदुपयोग गर्दै आर्थिक समृद्धि हासिल गर्ने दिसामा प्राप्त अवसर तथा संभावनाहरुको सही उपयोग गर्न सम सामयिक एवं गतिशील नीतिको तर्जुमा गरी कार्यान्वयनमा ल्याउनु जरुरी छ ।

सन्दर्भ सामग्री :

- नेपालको संविधान, २०७२
- लेखापरीक्षण ऐन, २०४८
- स्थानीय स्वायत्त शासन ऐन, २०५५
- सार्वजनिक खरिद ऐन, २०६३
- आर्थिक ऐन २०५५ र नियमावली २०६४
- स्थानीय सरकार संचालन ऐन, २०७४
- स्थानीय तहमा बजेट तर्जुमा, कार्यान्वयन, आर्थिक व्यवस्थापन तथा सम्पत्ति हस्तान्तरण सम्वन्धी निर्देशिका,२०७४
- लेखापरीक्षण प्रतिवेदनहरु

कोषमा आबद्ध हुने सम्बन्धी व्यवस्था

कर्मचारी सञ्चय कोष ऐन (नवौं संसोधन सहित) २०१९ को १२ (ख) बमोजिम आफ्ना कर्मचारीको सञ्चय कोष कट्टी गरी कोषमा रकम जम्मा गर्न चाहने निम्न संस्थाले त्यस्तो रकम जम्मा गराउन सक्नेछन :

(क) प्रचलित कानून बमोजिम संस्थाको रुपमा स्थापना भएको बैंक, वित्तीय संस्था, कम्पनी, फर्म, उद्योग, विद्यालय, कलेज, शैक्षिक प्रतिष्ठान, सहकारी संस्था वा त्यस्तै प्रकृतिका अन्य संस्था ।

(ख) प्रचलित कानून बमोजिम नेपाल सरकारको स्वामित्व वा नियन्त्रणमा रहने गरी स्थापना गरिएका संगठित संस्था ।

(ग) नेपाल स्थित कुटनैतिक नियोग र त्यस्तो नियोगसँग सम्बद्ध निकाय ।

(घ) नेपाल सरकारसँग भएको सम्झौता वा नेपाल सरकारको अनुमति प्राप्त गरी नेपालमा सञ्चालित अन्तर्राष्ट्रिय संस्था ।

(ङ) संस्था दर्ता ऐन, २०३४ बमोजिम स्थापना भएका संस्था ।

सञ्चय कोष कट्टी गरी कोषमा रकम जम्मा गर्न चाहने संस्थाको अन्य कार्यविधि एवं प्रक्रिया “संस्थालाई कोषमा आवद्ध गर्ने सम्बन्धी निर्देशिका २०७४” बमोजिम हुने छ ।

सुशासनमा आचारसंहिता र सदाचारीताको भूमिका

वीरबहादुर राई*

विषय प्रवेश:

वर्तमानमा सुशासनलाई सबै क्षेत्र, विषय र स्थानमा महत्वका साथ हेर्ने र वहसको विषय बनेको छ । यसलाई व्यापक, बहुपक्षीय र बहुआयमिक विषयको रूपमा लिइन्छ । त्यसैगरी आचारसंहिता र सदाचारको विषयलाई पनि उत्तिकै महत्वका साथ लिने गरिन्छ । सुशासनको विषय कानून, विधि, पारदर्शिताका साथै अनुशासन, कर्तव्य समेत जोडिएका हुन्छन । आचारसंहिता र सदाचारको विषय सार्वजनिक पदीय दायित्वको साथै व्यक्तिगत, संस्थागत, कार्यजिम्मेवारी र उत्तरदायित्वसंग पनि जोडेर हेर्ने गरिन्छ । सुशासन भन्ने शब्द शासन सञ्चालन गर्दा जनता र मुलुकको पक्षमा विधि र कानून सम्मत काम गर्नको लागि अपनाएको अवधारणा हो । आचारसंहिता र सदाचारिता कानूनी विषयको साथै नैतिकता, व्यक्तिगत आचरण र व्यवहारलाई समेटने गर्दछ । सुशासन भन्नासाथ जनता केन्द्रित सेवाप्रवाह, कार्यमा पारदर्शिता र जवाफदेहीता, विधि र पद्धतिको पालना र सम्पादित कामको जवाफदेहिता जस्ता विषय समेटिएको हुन्छ । सन् ८०को दशकमा परम्परागत सार्वजनिक प्रशासनलाई बढी चुस्त, दक्ष, मितव्ययी, प्रभावकारी, जनमूखी, उपलब्धीमूलक प्रशासन बनाउन नयाँ सार्वजनिक व्यवस्थापन (*New Public Management*) को विकास भई सार्वजनिक प्रशासनमा व्यापक सुधार र परिवर्तनको माध्यमको रूपमा चिनिदै आएको छ । सन् ९० को दशकमा सुशासनको विषय एक महत्वपूर्ण आयामको रूपमा स्थापित भएको पाइन्छ ।

संविधानले दिगो शान्ति र सुशासनको अपेक्षा गरेको छ । लोकतान्त्रिक शासन व्यवस्थाको सुदृढीकरणको लागि सुशासन अनिवार्य शर्त हो । लोकतन्त्र र सुशासन एक अर्काका परिपूरक पनि हुन । लोकतन्त्र विनाको सुशासन र सुशासन विनाको लोकतन्त्रले आम नागरिक र मुलुकको सर्वाङ्गीण विकासमा मद्दत पुग्न सक्दैन । सार्वजनिक विषय जोडिदा सुशासनको साथै आचारसंहिता र सदाचारका विषयले उत्तिकै महत्व राख्ने गर्दछ । मुलुक र जनताको पक्षमा काम गर्न तथा मानव अधिकारको संरक्षण र सम्बर्द्धन गर्नको लागि सार्वजनिक प्रशासनमा सुशासन, आचारसंहिता र सदाचार हुनु आवश्यक हुन्छ । सत्य युगमा रामराज्य भन्ने गरे जस्तो समाज, मुलुक निर्माण गर्न नसकिए पनि समाजले कायम गरेका राम्रा कार्यहरू, राज्यले निर्माण गरेका विधि र कानून, स्थापित राम्रा मूल्य मान्यतालाई सही रूपमा पालना र कार्यान्वयन हुन सकेमा सबै क्षेत्र र निकायमा सुशासन कायम हुनसक्दछ । सुशासनको एक महत्वपुर्ण खम्बा सदाचारिता (*Integrity*) हो । त्यसैगरी आफ्नो बानी, व्यवहार तथा काम कारवाहीमा सदाचारयुक्त हुन सकेमा समाजमा कुनै पनि प्रकारको द्वन्द्व, उचनीच, असमानता र विभेद नहुने मात्र हैन राज्यले अवलम्बन गरेका विधि र कानूनको पूर्ण पालना र कार्यान्वयन भई जनताको इच्छा, आकांक्षा पूरा हुने तथा मुलुकको उन्नति प्रगति हुनमा सहयोग पुग्दछ ।

* सहसचिव, नेपाल सरकार

परिभाषाः

बृहत् नेपाली शब्दकोश अनुसार सुशासनको अर्थ उत्तम किसिमको शासन, उत्तम राज्य व्यवस्था भनिएको छ। सन् १९९० को दशकमा विश्वव्यापी प्रजातान्त्रिक आन्दोलनसँगै विश्व राजनीति र प्रशासन क्षेत्रमा बहुप्रचारमा आएका शब्दहरूमध्ये एक Good Governance हो । फ्रेन्च भाषामा यसको अर्थ नागरिक समाजको संलग्नतामा सञ्चालन गरिने सरकार भन्ने हुन्छ । विश्वबैङ्कले दक्षिण अफ्रिकामा आफनो सहयोगमा सञ्चालित आयोजनाहरुको मूल्याङ्कन गर्दै सरकारी असक्षमतालाई औंल्याउन एक लामो प्रतिवेदन (सन् १९८९ मा) प्रकाशित गऱ्यो । जसको नाम थियो 'Crisis in Governance, औपचारिक रुपमा 'governance' शब्दको प्रयोग यहीबाट भएको हो" (मैनाली, उमेश कामाद, २०५७:४२) । यसपछि विभिन्न दातृराष्ट्र तथा सहयोग निकायले वैदेशिक सहायताको पूर्वशर्तको रुपमा सुशासनलाई अनिवार्य राख्न थालेको पाइन्छ। "सुशासन प्राज्ञिक वा दार्शनिक विषय नभई यो प्राप्त गर्न र अनुभूति गर्न सकिने एउटा आदर्श शासकीय अवस्था हो । जनतालाई केन्द्रविन्दुमा राखेर उपलब्ध स्रोत र साधनको समान र समन्यायिक तवरमा वितरण गर्ने र त्यसको प्रभावकारी व्यवस्थापन गर्ने प्रक्रिया नै सुशासन हो" । (ढुङ्गाना, टेकप्रसाद, सोपान, २०६५:७८) । सुशासनको मूल सिद्धान्तको रुपमा *Less Government but more Governance* को रुपमा लिइन्छ । सुशासन भन्नासाथ जनता केन्द्रित, जनसहभागितामूलक, जनता र सरोकारवालाहरुसँगको सहकार्य, पारदर्शिता, विधिको शासन, उत्तरदायित्व जस्ता विषय समावेश भएको हुन्छ ।

संवैधानिक तथा कानूनी व्यवस्थाः

नेपालको संविधानको धारा ५१ को राज्यका नीतिहरु अन्तर्गत राजनीतिक तथा शासन व्यवस्था सम्बन्धी नीतिमा सार्वजनिक प्रशासनलाई स्वच्छ, सक्षम, निष्पक्ष, पारदर्शी, भ्रष्टाचारमुक्त, जनउत्तरदायी र सहभागितामूलक बनाउदै राज्यबाट प्राप्त हुने सेवा सुविधामा जनताको समान र सहज पहुँच सुनिश्चित गरी सुशासनको प्रत्याभुति गर्ने र राजनीतिक, प्रशासनिक, न्यायिक, सामाजिक लगायत सबै क्षेत्रको भ्रष्टाचार र अनियमितता नियन्त्रणका लागि प्रभावकारी उपाय अवलम्बन गर्ने नीति लिएको पाइन्छ । मुलुकको सार्वजनिक प्रशासनलाई जनमुखी, जवाफदेही, पारदर्शी, समावेशी तथा जनसहभागितामूलक बनाई त्यसको प्रतिफल सर्वसाधारणलाई उपलब्ध गराउन, कानूनको शासन, भ्रष्टाचारमुक्त र चुस्त प्रशासन, विकेन्द्रीकरण, आर्थिक अनुशासन तथा सार्वजनिक कार्य र स्रोतको कुशल व्यवस्थापन जस्ता असल शासनका आधारभूत मान्यतालाई आत्मसात् गरि सर्वसाधारणले पाउनु पर्ने सेवा छिटो, छरितो तथा कम खर्चिलो ढङ्गबाट पाउने अवस्था सृजना गर्न, सुशासन पाउने नागरिकको अधिकारलाई व्यवहारमा उतारी कार्यान्वयनमा ल्याउन, र प्रशासन संयन्त्रलाई सेवाप्रदायक संयन्त्र तथा सहजकर्ताको रुपमा रुपान्तरण गरि मुलुकमा सुशासनको प्रत्याभूति दिन सुशासन (व्यवस्थापन तथा सञ्चालन) ऐन, २०६४ र नियमावली, २०६५ जारी भई कार्यान्वयनमा रहेको छ । यस ऐन र नियमको आधारमा सम्बद्ध निकाय तथा पदाधिकारीले गर्नुपर्ने जिम्मेवारी र भूमिकाको वारेमा समेत स्पष्ट रुपमा उल्लेख भएको छ ।

सुशासनको आधार तथा मान्यता अनुरुप कार्यमा एकरुपता, प्रभावकारीता, पारदर्शिता र सरल सम्पादनका लागि विभिन्न ऐन कानून र नियमको व्यवस्था समेत गरिएका छन् । जस्तो निजामती सेवा ऐन २०४९ जसमा कर्मचारीले पालना गर्नुपर्ने

आचरण र व्यवहारको विषयमा प्रष्ट रुपमा उल्लेख भएको छ। अख्तियार दुरुपयोग अनुसन्धान आयोग ऐन, २०४८ ले पदीय दुरुपयोग गरेको खण्डमा अनुसन्धान र कारवाही हुने व्यवस्था, सार्वजनिक खरिद ऐन, २०६३ ले सार्वजनिक निकायले वस्तु तथा सेवा प्राप्त गर्न निश्चित कानूनी प्रक्रिया पूरा गर्नुपर्ने, सेवा अभियान सञ्चालन निर्देशिका, २०६५, सरकारी निर्णय प्रक्रिया सरलीकरण निर्देशिका, २०६५ ले सार्वजनिक निकायले निर्णय गर्दा निश्चित प्रक्रियाको अवलम्बन गर्नुको साथै तोकिएको समयावधिमा निर्णय गर्नुपर्नेजस्ता व्यवस्था गरिएको छ । सूचनाको हक सम्बन्धी ऐनमा सार्वजनिक निकायबाट भए गरेका कार्यको सबैले सुसूचित गराउन सार्वजनिकीकरण र जनता र सरोकारवालाहरुले मागेको बखत सूचना दिनुपर्ने व्यवस्था गरिएको छ । यदि माग गरेको सूचना एवं जानकारी उपलब्ध नगराएमा कानूनी कारवाही हुने व्यवस्था समेत गरिएको छ। प्रत्येक निकाय/संगठनमा, सहयोगी कक्ष (*Help Desk*), प्रवक्ता र सूचना अधिकारी जस्ताको व्यवस्था गरिएका छन् । नेपाल सरकारका विभिन्न निकायहरुले सर्वसाधारण जनतालाई प्रदान गर्दै आएको सेवा तथा सुविधा प्रभावकारीरुपमा प्रदान भए वा नभएको र त्यसरी प्रदान हुँदै आएका सेवाबाट सेवाग्राहीहरु सन्तुष्ट भए नभएको तथा भएपनि कुन स्तरको सन्तुष्टि प्राप्त गर्न सकेका छन् भन्ने सम्बन्धमा सेवाग्राही सन्तुष्टि सर्वेक्षण गर्ने जिम्मेवारी नेपाल सरकार, सामान्य प्रशासन मन्त्रालयले आर्थिक वर्ष २०६५/०६६ देखि सेवाग्राही सन्तुष्टि सर्वेक्षण कार्य अध्ययन गर्दै आएको छ ।

हँसिलो मुहारले सेवा प्रदान गर्ने (Service with Smile), सेवा प्रदान गर्दा शिष्ट र नम्र व्यवहार गर्नेजस्ता विषयलाई सार्वजनिक निकायमा शुरुवात् गरिएका छन् । निजामती सेवा दिवस-२०६७ ले "शिष्ट र नम्र व्यवहार, सेवाग्राहीको अधिकार" भन्ने मूल नारा रहेको थियो भने २०७० मा "सुशासन र सदाचारः निजामती सेवाको आधार" र २०७४ को नारा "निजामती कर्मचारीको प्रतिबद्धताः पारदर्शिता र चुस्तता" भन्ने नाराले समेत निजामती सेवा जनताको सेवामा समर्पित हुने प्रयास गरेको देखिन्छ। सुशासनको सिद्धान्तमा पारदर्शिता र चुस्तता समेतलाई आधार मान्ने गरिन्छ। भ्रष्टाचार विरुद्ध नीति तथा रणनीति २०६१ जस्ता विषय उच्च प्राथमिकतासाथ कार्यान्वयनमा रहेका छन् । त्यसैगरी सुशासन (व्यवस्थापन तथा सञ्चालन) ऐन, २०६४ को दफा ६ अनुरुप राष्ट्र र जनताको वृहत्तर हित, समन्वय र समावेशीकरण, कानूनको शासन, मानवधिकारको प्रत्याभूति, पारदर्शिता, जवाफदेहिता तथा इमान्दारीता, आर्थिक अनुशासन एव भ्रष्टाचारमुक्त चुस्त र जनमुखी प्रशासन, प्रशासन संयन्त्रको तटस्थता तथा निष्पक्षता, प्रशासनिक संयन्त्र र निर्णयमा सर्वसाधारणको पहुँच र जनसहभागिता जस्ता विषयहरुमा ध्यान दिई कार्य सम्पादन गर्नुपर्ने व्यवस्था गरिएको छ ।

आचारसंहिताः

विभिन्न सार्वजनिक निकायले आफनो संगठनको उद्देश्य, नीति र कार्यक्रमलाई पारदर्शी, उत्तरदायि, आचरणयुक्त बनाउन र सेवा प्रवाहमा कुनै किसिमले नकारात्मक प्रभाव नपर्ने गरी सम्पादन गर्न तथा तोकिएको मापदण्ड, नीति र विधि अनुरुप सम्पादन गर्नको लागि आचारसंहिता निर्माण गरी कार्यान्वयन गरिएको पाइन्छ । आचारसंहिताले कानूनत कुन काम गर्नुहुन्छ हुदैन भन्ने मात्र हैन सार्वजनिक निकाय र पदको प्रकृति अनुरुप अनुशरण गर्नुपर्ने व्यवहार, आचरण समेतलाई

समेटेको हुन्छ । आचारसंहिताले सार्वजनिक पदको विषयलाई मात्र नहेरी सार्वजनिक पद धारणा गरेका पदाधिकारी तथा व्यक्तिगत जीवनमा समेत पालना गर्नु पर्ने हुन्छ । नेपाली वृहत शब्दकोषका अनुसार आचारसंहिता भन्नाले आचरण वा व्यवहारको परिष्कृत नैतिक नियम प्रतिपादित गरी लेखिएको शास्त्र वा विद्या भनी परिभाषित गरिएको छ । आचारसंहिताले मूलत *"Principles, values, standards, or rules of behaviour that guide the decisions, procedures and systems of an organization in a way that (a) contributes to the welfare of its key stakeholders, and (b) respects the rights of all constituents affected by its operations ."* जस्ता विषयलाई समेटेको हुन्छ । आचारसंहिता आचरणसंग पनि जोडिएको हुन्छ । आचरण व्यक्तिमा हुने र नैतिक दृष्टिले हेरिने राम्रो नराम्रो सबै काम कुरा, चालचलन, चरित्र, बानीवेहोरा तथा व्यवहार आदिलाई लिइन्छ । मानिसको पहिचान र स्वभावको वारेमा कुरा गर्दा हामीले कस्तो आचरण र नैतिकताको भएको व्यक्ति हो भन्ने विषयलाई समेत हेर्ने गरिन्छ । क्षमतावान व्यक्ति भएपनि उसको आचरण र नैतिकता नभएमा त्यस्ता व्यक्तिलाई समाज, संगठन वा सार्वजनिक जीवनमा सहज रुपमा स्वीकार गरिदैन ।

निजामती सेवाका कर्मचारीको आचरण सम्बन्धी नियमावली, २०६५

निजामती सेवाका कर्मचारीको आचरण सम्बन्धी नियमावली, २०६५ जारी भई कार्यान्वयनमा रहेको छ । जसमा निजामती कर्मचारीले आफनो पदीय जिम्मेवारीको पालना गर्दा सदैव, राष्ट र जनताको वृहत्तर हितलाई ध्यानमा राखी प्रचलित कानूनको अधिनमा रही काम गर्नुपर्ने, जात, जाति, धर्म, भाषा, लिङ्ग, उमेर, राजनीतिक वा सामाजिक हैसियत, भौगोलिकता, राजनीतिक दृष्टिकोण, पहुँच वा सम्बन्ध, शारीरिक अवस्था, वैवाहिक स्थिति वा अन्य कुनै पनि आधारमा भेदभाव नगरी सबैलाई सम्मानका साथ उचित र समान व्यवहार गर्नुपर्ने, कार्यालय समयमा कार्यालयसँग सम्बन्धित काम मात्र गर्नुपर्ने, कार्यालयका सामान तथा सुविधाको दुरुपयोग गर्न नहुने, काम कारबाहीमा निष्पक्षता कायम गर्ने, राजनीतिक तटस्थता, पारदर्शिता, आफूलाई सुम्पिएको जिम्मेवारी छिटो, छरितो, पूर्ण र गुणस्तरीय रुपमा निर्वाह गर्न सदा प्रयत्नशिल रहनु पर्ने र आर्थिक अनुशासन र सदाचारिता कायम गर्नु पर्ने व्यवस्था गरिएको छ ।

अख्तियार दुरूपयोग अनुसन्धान आयोगका पदाधिकारी तथा कर्मचारीहरूको आचारसंहिता, २०७०

अख्तियार दुरुपयोग अनुसन्धान आयोगका पदाधिकारी तथा कर्मचारीहरुको आचारसंहिता, २०७० जारी भई कार्यान्वयनमा रहेको छ । आचारसंहिताको दफा ५ मा सदाचार र अनुशासन सम्बन्धी आचरणहरुका विषयमा व्यवस्था गरिएको छ । जसमा कानून बमोजिम सार्वजनिक संस्थालाई आफू वा आफ्नो परिवारले तिर्नुपर्ने, फछ्र्यौट गर्नुपर्ने, दस्तुर, दण्ड जरिवाना बुझाउनु पर्ने, कार्यालयमा अनुशासित ढंगबाट इमान्दारीपूर्वक निष्पक्ष रही सक्रियताका साथ आफ्नो कार्य सम्पादन गर्नुपर्ने, परिचय-पत्र अनिवार्यरुपमा लगाउनुपर्ने, अनुसन्धान अधिकृतहरुले सक्रिय, नम्र, बिवेकशील, निश्पक्ष एवं पारदर्शी भई तथ्यगत रुपमा अनुसन्धान गर्नुपर्ने, आयोगको उद्देश्य, नीति, कार्यक्रम, मूल्य एवं मान्यताप्रति सदा समर्पित रहनुपर्ने, पद अनुकुलको ज्ञान, सीप हासिल गर्न सधैं प्रयत्नशील रही जिम्मेवारी वहन गर्नुपर्ने, आफ्नो नाता सम्बन्धका र आफ्नो

हित युक्त सम्बन्ध भएका मानिस संलग्न रहेको कुनै उजूरीको अनुसन्धान, तहकिकात वा निर्णय प्रकृयामा संलग्न नहुने । अनुसन्धान तहकिकात गर्दै जाँदा नाता वा सम्बन्ध भित्रको व्यक्ति देखिन आएमा तत्काल सोको सूचना आयोगलाई दिनुपर्ने र सो उजुरीको कारवाही प्रक्रियाबाट अलग हुनुपर्ने जस्ता प्रावधान रहेका छन् ।

सरकारी लेखापरीक्षकको आचारसंहिता, २०७०

सरकारी लेखापरीक्षकले आफ्नो पेशा प्रति निष्ठावान भई काम तथा कर्तव्यको जिम्मेवारी निर्वाह एवं अधिकारको प्रयोग गर्दा उच्च नैतिक आचरण कायम राख्नुपर्ने, लेखापरीक्षकको निष्ठा, स्वतन्त्रता, निष्पक्षता, गोपनीयता र पेशागत नैतिक आचरण तथा मूल्य मान्यताको पालनाबाट कार्यालयको संवैधानिक जवाफदेहिता पूरा गर्न, लेखापरीक्षण कार्यप्रति सरोकारवालाहरूको विश्वास अभिवृद्धि गर्न र सार्वजनिक क्षेत्रमा पारदर्शिता एवं उत्तरदायित्व प्रवर्द्धन गर्न सकिने तथ्यलाई दृष्टिगत गरी महालेखा परीक्षकको कार्यालयलेसरकारी लेखापरीक्षकको आचारसंहिता, २०७० निर्माण गरी कार्यान्वयनमा रहेको छ । प्रत्येक संगठनको काम, उद्देश्य र नीति फरक फरक हुन सक्दछ तसर्थ संगठनको कार्य प्रकृति र जिम्मेवारीको आधारमा व्यक्तिगत र संस्थागत जिम्मेवारी र भूमिका निर्वाह गर्न आचारसंहिताको भूमिका महत्वपूर्ण हुन्छ । यसैगरी अन्य निकाय र संस्थाहरुले पनि सेवाग्राही तथा सरोकारवालाहरुमा विश्वास कायम गर्नको लागि आचारसंहिता निर्माण गरेको पाइन्छ । संगठनले निर्माण गरेका आचारसंहिताको मूल भावना भनेको सम्बन्धित संस्थाको कार्यप्रकृति बमोजिम तोकिएको काम तथा जिम्मेवारी निष्ठापूर्वक, लगनसील, निष्पक्ष, समान व्यवहार, इमान्दार, अनुशासित र पारदर्शी रुपमा सम्पादन गर्नुपर्ने र सबैमा शिष्ट र नम्र व्यवहार गर्नुपर्ने विषयलाई लिएको देखिन्छ । आचारसंहिताको निर्माण र कार्यान्वयनबाट सम्बन्धित निकायमा कार्यरत पदाधिकारी तथा संलग्न कर्मचारीहरुलाई मानसिक, भावनात्मक र नैतिकरुपमा नियन्त्रण गर्नमा सहयोग पुग्नुका साथै जिम्मेवारी तथा कार्यसम्पादन गर्दा समेत संवेदनशील हुनमा मद्दत गर्दछ । यसले गलत कार्यको नियन्त्रण र राम्रा कार्यको प्रवर्द्धन भै प्रभावकारी एवं स्वच्छ रुपमा दायित्व निर्वाह गर्न सहयोग पुग्दछ ।

सदाचारीताः

सदाचारिता सार्वजनिक पदाधिकारी तथा व्यक्तिगत रुपमा समेत महत्व राख्ने विषय हो । सदाचारिताले व्यक्तिको कार्य, जिम्मेवारी, कार्यव्यवहार तथा नैतिकताको विषय समेत समेटेको हुन्छ । नेपाली वृहत शब्दकोष अनुसार सदाचार भन्नाले शास्त्रले बताए अनुसारको वा व्यवहारमा गर्नुपर्ने राम्रो आचरण, असल चालचलन, सदव्यवहार भनि परिभाषित गरेको छ । सदाचारीताको सोझो सम्बन्ध सत्-चरित्रसंग हुन्छ । त्यसैगरी सदाचार नीतिले साधन स्रोतको कानून संगत प्रयोग र काम गरिदिए वापत कानून बमोजिम वाहेक कसैबाट कुनै वस्तु वा नगद नलिई काम गर्नेलाई संझनुपर्दछ भनेको छ । सदाचारको विषय हाम्रो समाज निर्माण भएदेखि नै धार्मिक तथा सास्कृतिक रुपमा रहदै आएको भएपनि कानूनी रुपमा समाज सञ्चालन गर्न सदाचार सम्बन्धि विभिन्न कानून, विधि र मापदण्ड निर्माण हुदै आएको पाइन्छ । सार्वजनिक पदमा आसिन पदाधिकारीको मूल भूमिका र दायित्व भनेको जनता र मुलुकको पक्षमा काम गर्नु हो । सार्वजनिक प्रशासनमा आबद्ध कर्मचारीको सफलता, निष्पक्षता, जवाफदेहीता

जस्ता विषय कानूनको पालनाको साथै उसको चरित्र, आचरण र अनुशासन पनि हो । Integrity is the cornerstone for good governance which refers to the application of values, principles and norms in the daily operations of public sector organizations. सदाचार कानूनको पालना, विधिको शासन, जवाफदेहीता, पारदर्शिता जस्ता विषयको साथै आफनो पद र जिम्मेवारीको जवाफदेहीता, घर परिवार, समाजमा पालना गर्नुपर्ने आचरण, अनुशासन, मर्यादा, समाजको मूल्य-मान्यता आदिलाई लिन सकिन्छ ।

कर्मचारीको मनोबल उच्च राख्न, प्रशासन यन्त्रलाई सकारात्मक र सफलतापूर्वक चलायमान गराउन सदाचारिताको भूमिका महत्वपूर्ण हुन्छ । कुनै पनि सार्वजनिक निकायको काम कारवाही तथा निर्णय गर्दा निश्चित मापदण्ड, प्रक्रिया, स्थापित मूल्य मान्यता र पद्धतिको विकास गरिएको हुन्छ । सदाचारीताको विषयमा कर्मचारीमा निष्पक्षता, प्रतिबद्धता, स्रोत साधनको कुशल व्यवस्थापन, विधिको आधारमा विना भेदभाव कार्यसम्पादन, काम गर्दा स्वार्थ जोडिने विषय (Conflict of Interest) बाट आफूलाई टाढा राख्ने जस्ता विषयहरु पर्दछन् । सदाचारिता निर्माण गर्ने अथवा कायम गर्ने विषय सरल र सहज छैन । यो विषय विद्यमान नीति, कानून, नियम, कर्मचारीको वृति विकास, कार्यान्वयन, संगठनको प्रकृतिको साथै कर्मचारी स्वयमको सोच, व्यवहार, कार्यशैली, आचरणमा समेत निर्भर पर्दछ । सदाचारीताको विषय जिम्मेवारीमा रहदा मात्र हैन परिवार, समाज, समुदायमा रहदा समेत पालना गरिने विषयसंग जोडिएको हुन्छ । तसर्थ सदाचारिता कायम गर्न समाजले निर्माण गरेका राम्रा विषयका मूल्य-मान्यता तथा प्रथा, राज्यले निर्माण गरेका विभिन्न कानून तथा मापदण्डको अक्षरस पालना गर्नु हो ।

नेपालमा सदाचार पद्धतिः

विगतमा नेपालमा भ्रष्टाचार नियन्त्रण र सदाचार प्रवर्द्धनका लागि विभिन्न प्रयासहरु भएका छन् । राजनीतिक, प्रशासनिक र विभिन्न संगठनको कार्य प्रकृति अनुरुप विभिन्न आचारसंहिता निर्माण भई कार्यान्वयनमा रहेका छन् । सेवा प्रवाह र शासकीय व्यवस्थाका सबै तहका विविध प्रवृति र रुपका अनियमितता एवं भ्रष्टाचारजन्य क्रियाकलापको नियन्त्रण गरी सदाचारयुक्त, नैतिकवान, सुसंस्कृत र समृद्ध समाजको निर्माण गर्न सदाचार नीतिको निर्माण र कार्यान्वयन गर्नुपर्ने अवस्था सिर्जना भएको छ । समाजमा रहेका विभिन्न प्रकारका विकृति र विसंगतिलाई हटाई स्वच्छ र सदाचारयुक्त बनाउन सदाचार नीतिको निर्माण, सोको आधारमा कार्यान्वयन र अवलम्बन गर्न सकिएमा मुलुक र समाजमा सकारात्मक भावना सिर्जना र सबैमा नैतिकताकायम गर्न मद्दत पुग्दछ । सदाचारीताको विषय सामान्यत व्यक्तिगत र सामाजिक रुपमा हेरिने भएपनि कानूनको पालना र कार्यान्वयन गर्दा समेत अवलम्बन गर्ने गरिन्छ । समाज, परम्परागत रुपमा भएका राम्रा कार्यहरु, राम्रा संस्कार र संस्कृतिको पाटो अझ महत्वपूर्ण हुन जान्छ त्यसको संरक्षण र पालना गरिनुपर्दछ । खानपान, आहार, व्यवहार, अनुशासन र चालचलन जस्ता विषय सदाचारसंग जोडिएको हुन्छ । *"Integrity is the quality of being honest and having strong moral principles, or moral uprightness"* . सदाचारीताले सार्वजनिक निकायमा काम कारवाही गर्दा निष्पक्षता कायम हुने, कानूनको पालना र अनुशरण हुने, पद र जिम्मेवारी अनुरुप सेवाग्राहीप्रति सदव्यवहार, समभाव र सेवाभावले काम हुने, स्वच्छ र पारदर्शी

निर्णय प्रक्रियाको अवलम्बन हुने, जवाफदेहीता, इमान्दारीता र उत्तरदायीपूर्ण कार्यसम्पादन हुने गर्दछ। कर्मचारीले आफू भन्दा माथिको अधिकृतले दिएको आज्ञालाई शीघ्रताकासाथ पूरा गर्नुपर्ने र उचित आदर देखाउनुपर्ने र आफू भन्दा मुनिका कर्मचारीहरुप्रति उचित व्यवहार गर्नुपर्ने भनि ऐनमा व्यवस्था गरिएको छ।

चुनौती

- कानून र विधिको पूर्णपालना गराउनु, समाजमा रहेको भडकिलो र विभिन्न विसंगतिको नियन्त्रण र निराकरण, भ्रष्टाचारको नियन्त्रण गर्दै सुशासन र सदाचार कायम गर्नु ।
- राज्यको निकायले निर्माण गरेका आचारसंहिता तथा सदाचारिता सम्बन्धी कानून समाजका सबै पक्षका साथै सार्वजनिक निकायका पदाधिकारी तथा राष्ट्रसेवकलाई अनुशरण र पालना गराउनु ।
- परिवार, समाज र सार्वजनिक निकायमा परम्परागत सदाचार, आचारसंहिताका साथै सुशासन कायम गर्नु ।
- परम्परागत संस्कृति तथा अनुशासन र मूल्यमान्यताको सहजरुपमा अवलम्बन गरि सामाजिक संरचनामा यसको उपयोग गर्दै सबैमा आदर, सदभाव, सम्मान र समानता कायम गर्नु ।
- राज्यका विद्यमान नीति, नियम, कानून र मापदण्डलाई प्रभावकारी रुपमा कार्यान्वयन गरी जनताको सेवामा प्रभावकारीता र मुलुकको समग्र विकास एवं उन्नतिको लागि कार्य गर्नु ।
- समाजमा भएका राम्रा पक्षहरुको उजागर र प्रवर्द्धन गर्नु र नराम्रा पक्षहरुको नियन्त्रण र निरुत्साहित गर्दै सकारात्मक परिणाम प्राप्त गर्नु ।
- सकारात्मक वातावरण निर्माण गरि व्यक्तिहरुको सोच, व्यवहार र कार्यशैलीमा परिवर्तन र सुधार गर्नु ।
- बिभिन्न वर्ग, समुदाय, क्षेत्रमा भएको विभेद र असमानताको कारण देखिएका विकृति, समस्या र अप्ठयाराहरुको सही सम्बोधन र समाधान गर्नु ।
- सुशासनको विषय, आचारसंहिताको पालना र सदाचारको अवलम्बन गर्ने कार्यलाई हल्का रुपमा लिई केवल प्रचारमूखी अवधारणाको रुपमा मात्र विकास हुँदा सार्थक बनाउन सबैको गम्भीर रुपमा ध्यान जान नसक्नु ।

सुशासनमा आचारसंहिता र सदाचारीताको भूमिकाः

- सार्वजनिक निकायमा रहेका कर्मचारी तथा पदाधिकारीले व्यक्तिगत आचरण, व्यवहार र जिम्मेवारीमा तटस्थता र निश्चित आचरण पालना गराउन उत्प्रेरित गर्दछ ।
- कानूनले कुन कुन विषयलाई के कसरी पालना गर्ने, जिम्मेवार बनाउने विषयमा मार्गदर्शन गर्न सहयोग गर्नुको साथै सम्बन्धित संगठनको साख (Goodwill) सकारात्मक रुपमा विकास गरि समग्र पक्षमा सहयोग पुरयाउनु ।
- कार्यसम्पादन तथा जिम्मेवारी निर्वाह गर्दा सबैमा समान व्यवहार, कार्यमा स्पष्टता र गर्न हुने र नहुने काम र अधिकारको स्पष्टता ।
- व्यक्ति र पदाधिकारीमा कानूनी शासन, निर्णय प्रक्रियामा निश्चित आधार, मूल्य मान्यताको पालना हुदा आचरणमा सुधारभै संगठन, समाज र मुलुकमा सकारात्मक प्रभाव परी समुन्नत समाज र मुलुकको निर्माण हुने ।
- कर्मचारी तथा पदाधिकारीहरुमा अनुशासन र दायित्वप्रति सचेत हुन र जिम्मेवार बन्नमा सकारात्मक रुपमा मद्दत पुग्ने ।

सुधार गर्नुपर्ने विषयहरूः

समाजको विकास र निर्माणका विभिन्न चरणमा विभिन्न राम्रा र नराम्रा पक्षहरु हुदै अगाडि बढनुको साथै मुलुकको समग्र विकासको सन्दर्भमा चालिएका विषय समेतमा विविधता पाइन्छ । समाजमा नराम्रा पक्षहरु पनि हुने भएकोले राज्यले सोको नियन्त्रण र सुधारका लागि विभिन्न निकायको निर्माणको साथै आवश्यक कानून, नीति तथा आचारसंहिता समेत निर्माण गरी कार्यान्वयन गर्ने गर्दछ। राज्य सञ्चालनका विविध पक्षमा सम्बोधन गर्न व्यवस्थापिकाबाट विभिन्न कानूनको निर्माण गरी लागू गर्नुको साथै सम्बन्धित निकायको कार्यप्रकृति र उद्देश्य बमोजिम विभिन्न मापदण्ड तथा आचारसंहिता निर्माण गरी सोको आधारमा सार्वजनिक निकाय एवं संस्थाहरु स्थापना र सञ्चालन गर्ने व्यवस्था गरिएको हुन्छ । सुशासन, आचारसंहिता र सदाचारिताको लागि निम्नानुसारको रणनीति अवलम्बन गरिनुपर्दछ ।

- संस्थाको कार्य प्रकृति बमोजिम निर्माण भएका आचारसंहिता जस्ता विषयलाई पूर्ण पालना र कार्यान्वयन गर्नुपर्ने ।
- समाज, संगठन र जिम्मेवारीमा राम्रा कामगर्ने व्यक्ति, पदाधिकारी तथा कर्मचारीको लागि उपयुक्त वातावरण निर्माण गर्नुका साथै आचारसंहिताको पालना र सदाचारीताको निर्माण हुने वातावरणको सिर्जना गर्ने ।
- सार्वजनिक क्षेत्रमा रहेका गलत कार्यलाई नियन्त्रण र निरुत्साहित गर्ने र राम्रा कामको प्रवर्द्धन र सञ्चार गर्दै राज्यका कामहरु विधिको आधारमा सञ्चालन हुने वातावरण निर्माण गर्ने ।
- राज्यद्वारा निर्माण गरिएका विभिन्न नीति, ऐन, नियम, निर्देशिका आदिको प्रभावकारी कार्यान्वयनको लागि काम गर्ने वातावरणको निर्माण, स्रोतसाधन र जनशक्तिको पहिचान गरी प्रभावकारी कार्यान्वयन र सो को निरन्तर अनुगमन गर्ने ।
- सार्वजनिक निकायमा काम गर्ने राष्ट्रसेवकबाट सदाचारको प्रदर्शन र आचारसंहिताको पालना गर्दै सुशासन कायम गर्ने ।
- कानूनको शासन, पारदर्शिता, वित्तीय जवाफदेहीता, सार्वजनिक उत्तरदायित्वमा जोड दिने र सार्वजनिक निकायबाट सम्पादित कार्यको सामाजिक परीक्षण र सार्वजनिक सुनुवाई गर्ने तथा सदाचार र आचारसंहिताको विषय पालना भए नभएको वारेमा नागरिक समाजबाट निरन्तर खवरदारी गर्ने ।
- सरल र सहज रुपमा सेवाग्राहीलाई सार्वजनिक सेवाको प्रत्याभूति, कार्यमा सरलीकरण, कार्यको जवाफदेहिता निश्चित गर्न निर्माण भएका कानून र आचारसंहिताको पालना गराउने ।
- राष्ट्रसेवकमा सदाचारीता र आचारसंहिता पालना गर्ने गरी कानूनको साथै कार्य वातावरण, सुशासन कायम गर्न विशेष नीति तथा कार्यक्रम सञ्चालन गर्ने । यस्ता कार्यक्रममा सरोकारवालाहरुलाई समेत सहभागिता गराउने ।
- कर्मचारीमा ग्राहकप्रति शिष्टाचार, ग्राहकसँग Smiling movement काम गर्ने संकृतिको विकास गर्ने आदि ।
- जनतासंग प्रत्यक्ष सरोकार भएका विषयको सम्बोधन गर्दा people first भन्ने भावनाबाट कार्य सम्पादन गर्ने ।
- E-governanceको प्रयोगद्वारा पारदर्शी, छिटो छरितो र सुलभ सेवा, प्रभावकारी व्यवस्थापन र पिछडिएको जाति, वर्ग, समुदाय र लिङ्गको विकास र सशक्तिकरणमा जोड दिने ।

- आचारसंहिता र सदाचारीताको विषय सार्वजनिक प्रशासनको साथै व्यक्तिको व्यक्तिगत जीवनमा समेत उत्तिकै महत्व र प्राथमिकता दिइनु पर्ने ।

निश्कर्ष

सुशासनको विषय मुलुक र जनताको पक्षमा गरिने सबै प्रकारको कार्यसित सम्बन्धित रहेको छ । सदाचारीता र आचारसंहिताको विषय सार्वजनिक निकायमा कार्यरत कर्मचारी र पदाधिकारीहरुले मात्र पालना गर्नुपर्ने नभएर परिवार, समाज, समुदायमा उत्तिकै महत्व राख्दछ । सदाचारयुक्त राष्ट्रसेवक तथा नागरिकबाट असल कार्य र विधिको सही रुपमा पालना, स्वच्छ र अनुशासित समाज निर्माणमा विशेष सहयोग पुग्दछ। यस प्रकारको व्यक्ति तथा राष्ट्रसेवक राज्यको सार्वजनिक निकायमा काम गर्दा त्यसको प्रभाव सम्बन्धित संगठनमा पर्नुको साथै समग्र मुलुकको कार्यक्षेत्र र परिमाणमा समेत सकारात्मक प्रभाव पर्दछ। यसबाट विधि र कानूनको शासन, संगठनको उद्देश्य र नीतिलाई सहज रुपमा सम्बोधन हुने, मूल्य मान्यता र आचरणको पालना हुने र जस्ले गर्दा जनता तथा सेवाग्राहीमा समेत प्रत्यक्ष प्रभाव पर्दा सुशासन कायम गर्न मद्दत पुग्दछ । सुशासनको आधार विन्दु राजनैतिक नेतृत्व र सरकारी संयन्त्र अर्थात त्यसमा कार्यरत जनशक्ति नै हो । सदाचारिता र आचारसंहिता हाम्रो दैनिक रुपमा सम्पादन हुने कार्यको साथै व्यक्तिको व्यवहारसंग समेत सम्बन्ध राख्दछ। त्यसैले भनिन्छ *Success Will Come and Go, But Integrity is Forever*। आ-आफनो भूमिका र जिम्मेवारीलाई उच्च प्राथमिकता दिई स्वच्छ, स्पष्ट र पारदर्शीरुपमा कार्य सम्पादन गर्नुपर्छ। सार्वजनिक पदाधिकारीहरुमा सदाचारयुक्त र आचारसंहिता पालनाकर्ताको साथै सिर्जनशीलता, सकारात्मक सोच, गतिशीलता, उत्प्रेरणा र मनोबलसमेत उच्च हुनु पर्दछ । राष्ट्रसेवकको परिचालनको लागि निर्माण भएका ऐन, कानून र नियम आदिको प्रभावकारी कार्यान्वयन गर्दै आम जनतामा समेत सकारात्मक सोचको विकास गरी एक अर्काबीच द्वन्द्व हैन समभाव र सहकार्य गर्ने वातावरण निर्माण गर्न सकेको खण्डमा सुशासनको अवधारणा, मर्म र भावना पूरा हुन सक्दछ । सरकारी संयन्त्रमा कार्यरत जनशक्तिबाट सधैं सकारात्मक, कार्यमा निरन्तरता र सिर्जनशील भई आफनो जिम्मेवारी र भूमिकालाई ऐन, कानून र नियमको परिधिभित्र रही जनताको पक्षमा कार्य गर्न सकिएको खण्डमा राज्यद्वारा निर्मित विभिन्न ऐन, कानून र नीतिको प्रभावकारी कार्यान्वयन भई जनताले वास्तवमा नै सुशासनको अनुभूत गर्नेछ । सदाचारयुक्त समाज र आचारसंहिता पालनाकर्ताको भूमिकाबाट राष्ट्र सबल र समुन्नत हुनमा सहयोग पुग्दछ ।

सन्दर्भ सामग्रीः

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

(२) नेपाली बृहत शब्दकोश, नेपाल राजकीय प्रज्ञा प्रतिष्ठान ।

(३) निजामती सेवा ऐन, २०४९ (संसोधित) नेपाल सरकार, कानून किताब व्यवस्था समिति ।

(४) पुंजाली, खुमराज, सार्वजनिक व्यवस्थापनका अन्तर्वस्तुहरु, सम्पादक, गोविन्द प्रसाद चौलागाई ।

(५) सुशासन (व्यवस्थापन तथा सञ्चालन) ऐन, २०६४ र नियमावली, २०६५ कानून किताब व्यवस्था समिति, कठमाण्डौ ।

(६) सम्पादक नवराज तिवारी, सार्वजनिक प्रशासनका विविध आयामहरु, प्रकाशक, सोपान मासिक ।

(७) कामाद, Vol. 3. No. , Issue 5, April 2000(Baishakh 2057) ।

(८) सेवा अभियान सञ्चालन निर्देशिका, २०६५ र सरकारी निर्णय प्रक्रिया सरलीकरण निर्देशिका, २०६५ ।

सञ्चय कोष रकम कट्टी हुन शुरू भएपछि सञ्चयकर्ताहरूले गर्नुपर्ने कार्यहरू

- सञ्चय कोष रकम कट्टी हुन शुरु हुनासाथ कोषको परिचय पत्र बनाउने र परिचय पत्र नम्बर सञ्चय कोष सम्वन्धि कार्य गर्ने कर्मचारीलाई तत्काल उपलव्ध गराउने ।
- कोषकट्टी रकमको फाँटवारीमा परिचय पत्र नम्वर राखेर नियमित रुपमा सम्पूर्ण विवरणहरु शुद्ध र प्रष्टसंग भरी कार्यालयले पठाएको छ छैन भनि हेर्ने र नपठाएको स्थितिमा पठाउन लगाउने ।
- कर्मचारी सरुवा, वढुवा भएता पनि आफूले पहिला लिएको परिचय पत्र नम्वर नै कायम हुने हुँदा सरुवा बढुवा भई नयाँ कार्यालयमा जादा सञ्चय कोष सम्वन्धि कार्य गर्ने कर्मचारीलाई आफ्नो साविकको परिचयपत्र नम्वर उपलव्ध गराउने ।
- प्रत्येक वर्षको कोष कट्टी रकमको विवरण कार्यालय मार्फत प्राप्त गरी आफनो कोष कट्टी र सापटी दाखिलाको हिसाव ठीक छ छैन हेरी नभएमा कोषमा सम्पर्क राखी मिलाई हाल्ने । कोषवाट प्रदान गरिएको E-service सुविधा लिने र कोष कट्टी विवरण उक्त सुविधा मार्फत लिने ।
- सम्बन्धित कार्यालयबाट पठाईएको कोष कट्टी रकम आफ्नो परिचय पत्र नम्वरमा जम्मा भए नभएको समय समयमा जाँच गर्ने यदि सही नम्बर बाहेक अन्य नम्बरमा जम्मा भएको पाईएमा समयमै कोषमा गई रकमान्तर गर्न लगाउने ।
- सापटी लिन आउदा सापटी फारामको सम्पूर्ण विवरण भरी कार्यरत कार्यालयको सिफारीश साथ आउने ।
- कोष सम्वन्धि कार्यको लागि कार्यालयमा आउदा आफ्नो कोष परिचय पत्र लिएर आउनु पर्दछ । परिचय पत्र साथमा भएमा सञ्चयकर्तालाई कोष सम्वन्धी सेवा प्राप्त गर्न र कोषलाई पनि सेवा सुविधा उपलव्ध गराउन सजिलो हुन्छ ।

संघीयतामा श्रोत परिचालन र वित्तीय सुशासन

दामोदर रेग्मी*

सारांश

संघीय संरचनाको आदर्श पक्षको रूपमा तीन 'स' मा आधारित संघ, प्रदेश र स्थानीय तहका सरकारहरूवीच राजनैतिक, वित्तीय र प्रशासनिक अधिकारको विनियोजन हुने गर्दछ । संघीयताको सफल कार्यान्वयनमा वित्तीय संघीयता आवश्यकीय शर्त हो । संघीयताको सफल कार्यान्वयन गर्न सवै तहका सरकारहरू बीच स्वस्थ, पारदर्शी तथा सन्तुलित वित्तीय व्यवस्था आवश्यक छ । यसर्थ प्रभावकारी सार्वजनिक वित्त व्यवस्थापन सार्वजनिक चासो र सरोकार को विषय हुने गर्दछ । प्रभावकारी वित्त व्यवस्थापनले आम्दानीका श्रोतहरूको भरपूर उपयोग गर्ने, वितरणमा प्रभावकारिता ल्याउने र प्रभावकारी खर्च गर्न सक्ने क्षमतामा वृद्धि ल्याउनुको अतिरिक्त वित्तीय जोखिमहरूको पूर्वानुमान गरी जोखिमहरूबाट निम्तिन सक्ने नकारात्मक प्रभावहरूको न्यूनीकरण गर्नमा सहयोग पुर्याउने मात्र होइन समग्र वित्तीय प्रणालीलाई पारदर्शी वनाउनमा समेत मद्दत गर्दछ । प्रजातान्त्रिक शासन प्रणालीमा सार्वजनिक वित्त व्यवस्थापनका सवै पक्षहरूको व्यवस्थापन पारदर्शी र वित्तीय सुशासनले युक्त हुनु आवश्यक छ संघीय शासन प्रणालीको सार्वजनिक वित्तीय व्यवस्थापन प्रणाली यसै अर्थमा अझै चुनौतीपूर्ण रहेको छ ।

१. पृष्ठभूमी

नेपालको प्रजातान्त्रिक आन्दोलनको सात दशक भन्दा लामो ऐतिहासिक योगदान पश्चात देशले उच्चतम प्रजातान्त्रिक प्रणालीले युक्त संघीय शासन प्रणाली अवलम्वन गर्न पुगेको छ। नेपालको वर्तमान संविधानको कार्यान्वयन पश्चात नेपाल एकात्मक राज्यप्रणालीको परम्परागत स्वरुपबाट परिमार्जित हुदै संघीय लोकतान्त्रिक राज्यमा रुपान्तरण हुन पुगेको छ । संविधानले संघीय, प्रादेशिक र स्थानीय तह गरी तीन तहको सरकारको परिकल्पना गरेको छ । समग्र राष्ट्र एउटा संघीय सरकारको रुपमा रहेको छ भने ७ वटा प्रादेशिक सरकार र ७५३ वटा स्थानीय सरकारहरु अस्तित्वमा रहेका छन् । संवैधानिक व्यवस्था अनुसार संघीय लोकतान्त्रिक गणतन्त्र नेपालको मूल संरचना संघ प्रदेश र स्थानीय गरी तिन तहको हुने र राज्य शक्तिको प्रयोग संघ, प्रदेश र स्थानिय तहले संविधान तथा कानून वमोजिम गर्न सक्ने व्यवस्था गरेको छ ।

संघीय संरचनाको आदर्श पक्षको रुपमा तीन 'स' मा आधारित संघ, प्रदेश र स्थानीय तह विचको सम्वन्ध सेतु संविधानको धारा २३२ ले व्यवस्था

* सह सचिव, सार्वजनिक वित्त व्यवस्थापन तालिम केन्द्र

गरेको छ। सहकारिता, सह अस्तित्व र समन्वय को यी तीन "स" मा आधारित सिद्धान्तले संविधानको प्रस्तावनाले परिलक्षित गरेको संघीय लोकतान्त्रिक गणतन्त्रात्मक शासन व्यवस्थाको माध्यम द्वारा दिगो शान्ति, सुशासन, विकास र समृद्धिको प्राप्तिको दिगोपनाको सवल आधार स्तम्भको रुपमा रहेका छन । यसले शासन संचालन प्रक्रियालाई सुसंस्कृत, सहिष्णु र परिणाममुखी वनाउनमा सहयोग गर्ने अपेक्षा गरिएकोछ ।

नेपालको वर्तमान संविधानले संघीय, प्रादेशिक र स्थानीय तह गरी ३ तहको सरकारको परिकल्पना गरेको छ। र समग्र राष्ट्र एउटा संघीय सरकारको रुपमा रहेको छ भने ७ वटा प्रादेशिक सरकार र ७५३ वटा स्थानीय सरकार हरु अस्तित्वमा रहेका छन् । संविधानको अनुसूची ५ ले संघको एकल अधिकार, अनुसूची ६ ले प्रदेशको एकल अधिकार र अनुसूची ८ले स्थानीय तहको एकल अधिकारको व्यवस्था गरेको छ यी अनुसूचीहरु तत् तहका स्वशासनका क्षेत्रहरु हुन् । त्यस्तै अनुसूची ७ ले संघ र प्रदेशको साझा अधिकार र अनुसूची ९ ले संघ, प्रदेश र स्थानीय तहको साझा अधिकार हरुको व्यवस्था गरेको छ यी अनुसूचीहरु संघ र प्रदेश तथा संघ, प्रदेश र स्थानीय तहका साझा शासनका क्षेत्रहरु हुन् । यसै आधारमा तीन तहका सरकारहरुवीचका लागि राजनैतिक, वित्तीय र प्रशासनिक अधिकारको विनियोजन हुने गर्दछ ।

२. सार्वजनिक वित्त व्यवस्थापन

प्रभावकारी सार्वजनिक वित्त व्यवस्थापन अन्तर्राष्ट्रिय रुपमा सर्वाधिक चासो र सार्वजनिक सरोकारको विषय हो । सार्वजनिक वित्त व्यवस्थापनको प्रभावकारिता अभिवृद्धिका लागि सुधार एउटा निरन्तर चलिरहने प्रक्रिया पनि हो । प्रभावकारी वित्त व्यवस्थापनले आम्दानीका श्रोतहरुको भरपूर उपयोग गर्ने, वितरणमा प्रभावकारिता ल्याउने र प्रभावकारी खर्च गर्न सक्ने क्षमतामा वृद्धि ल्याउनुको अतिरिक्त वित्तीय जोखिमहरुको पूर्वानुमान गरी जोखिमहरुबाट निम्तिन सक्ने नकारात्मक प्रभावहरुको न्यूनीकरण गर्नमा सहयोग पुयाउँदछ । सवल राजनैतिक इच्छाशक्ति र प्रतिबद्धता तथा प्रशासन संयन्त्रको सकारात्मक सक्रियता प्रभावकारी सार्वजनिक वित्तीय व्यवस्थापनका निम्न क्षेत्रहरुमा प्रभावकारिता आवश्यक देखिन्छ ।

- करारोपण तथा राजस्व व्यवस्थापन ।
- आम्दानीका अन्य श्रोतहरुको व्यवस्थापन ।
- प्रभावकारी न्यून वित्त परिचालन : सार्वजनिक ऋण व्यवस्थापन ।
- राजस्व, ऋण तथा वैदेशिक सहायता लगायतका श्रोतहरुको प्राप्ति र प्रयोगमा प्रभावकारिता वृद्धि ।
- प्राप्त श्रोतको मितव्ययी, दक्षतापूर्वक, प्रभावकारी एवम् पारदर्शी रुपमा खर्च गर्ने क्षमता ।
- आन्तरिक र वाह्य निगरानीलाई सशक्त वनाउदै पारदर्शिता र उत्तरदायित्वमा अभिवृद्धि गर्नु ।

३. प्रभावकारी वित्तीय व्यवस्थापन संयन्त्र

सरकारका वित्तीय गतिविधिहरुको समग्र व्यवस्थापन नै सार्वजनिक वित्तीय व्यवस्थापन हो । सरकारका आर्थिक गतिविधिहरुमा श्रोतको प्राप्ति, श्रोतको वितरण, उपयोग र त्यसको परीक्षण आदि पक्षहरु रहेका हुन्छन्। यी सवै पक्षको समुचित व्यवस्थापनले एकातर्फ साधन श्रोतको विवेकपूर्ण उपयोगको सुनिश्चितता गर्दछ भने अर्को तर्फ उत्तरदायित्व, पारदर्शिता, समग्र वित्तीय अनुशासन जस्ता पक्षहरुको उपस्थितिले सुशासन

अभिवृद्धिमा थप उर्जा प्रदान गर्दछ । प्रजातान्त्रिक शासन प्रणालीमा सार्वजनिक वित्त व्यवस्थापनका सबै पक्षहरुको व्यवस्थापन पारदर्शी हुनु आवश्यक छ । यसर्थ सार्वजनिक श्रोतको प्राप्ति देखि लिएर परिचालनका समग्र पक्षको प्रतिफल प्राप्त गर्ने किसिमबाट व्यवस्थापन गरिनु पर्दछ । प्रभावकारी वित्तीय व्यवस्थापनलेः

- व्यवस्थित सार्वजनिक वित्त प्रणालीले सरकारको श्रोत प्राप्ति, परिचालन र विवेकपुर्ण उपयोगमा सहयोग पुर्याउदछ ।
- सरकारका प्रथामिकता प्राप्त तथा रणनीतिक महत्वका क्षेत्रहरुमा साधनको परिचालनमा सहयोग पुऱ्याउँदछ ।
- उपलब्ध श्रोत साधनको विवेकपूर्ण वितरण र प्रयोगमा सहयोग पुऱ्याउँदछ ।
- समग्र वित्तीय अनुशासन कायम गर्नमा सहयोग पुऱ्याउँदछ ।
- साधन श्रोतको वितरण क्षमता र खर्च गर्ने क्षमतामा प्रभावकारिता ल्याउछ ।

४. वित्तीय संघीयता

अमेरिकी अर्थशास्त्री रिचार्ड मसग्रेभले पहिलोपटक सन् १९५९ मा प्रान्तीय वा स्थानीय सरकारहरूमा सम्पत्ति र स्रोतसाधनको असमान वितरणका समस्या समाधान गर्ने क्षमता संघीय सरकारी प्रणालीसँग हुने अवधारणा अघि सारेका थिए । उनले माथिल्लो तहमा देशको पैसा संघीय सरकारहरूले प्रबन्धन गरी प्रान्तहरूलाई दिने, जसले त्यो पैसा स्थानीय तहमा वितरण गर्न सक्छन् भन्ने अवधारणाको जगमा वित्तीय संघीयताको सिद्धान्तलाई प्रतिपादित गरेका थिए । संघीयता भन्नु नै राज्य सञ्चालन र निर्णय प्रक्रियालाई समाजको तल्लो तह वा आधार भूत तहसम्म पुऱ्याउनु नै हो । अर्थात् सरकारको घरदैलोमै सरकार भेटिन सक्नुपर्छ । त्यसैले वित्तीय संघीयताको विषय नेपालले परिकल्पना गरेको संघीयताको आधार स्तम्भ हो ।

संघीयताको सफल कार्यान्वयन गर्न वित्तीय संघीयता आवश्यकीय शर्त हो । संघीयताको सफल कार्यान्वयन गर्न सबै तहका सरकारहरु बीच स्वस्थ, पारदर्शी तथा सन्तुलित वित्तीय व्यवस्था आवश्यक छ । अन्तरसरकारी वित्त व्यवस्थापन अन्तर्गत संघीय इकाइहरूवीच वित्त हस्तान्तरण, खर्च, ऋण, अनुदान, बजेट, राजस्व व्यवस्थापन, वितीय सुशासन लगायतका आर्थिक विषयहरू पर्दछन् । अन्तरसरकारी वित्त व्यवस्थापन लाई अन्तरसरकारी वित्त हस्तान्तरण पनि भनिन्छ । यस्तो हस्तान्तरण संघीय सरकारबाट प्रदेश तथा स्थानीय सरकारमा, प्रदेश सरकारबाट प्रदेश तथा स्थानीय सरकारमा र स्थानीय सरकारबाट स्थानीय सरकारमा हुन सक्छ ।

संविधानको परिधिभित्र रही राजस्व सम्बन्धी कानूनको निर्माण, करको दर तथा दायरा निर्धारण, राजस्व परिचालन, राजस्व परिचालन सम्बन्धी क्षमता विकास तथा राजस्वको उचित व्यवस्थापन लगायतका विषयहरू र सम्बन्धित सरकारले आफूलाई प्राप्त भएको कार्यहरू सम्पन्न गरी जनताको माझ सुशासनको अनुभूति दिलाउनको लागि आफूलाई वित्त हस्तान्तरणको माध्यमबाट प्राप्त हुने स्रोत साधन, आफ्नै राजस्व परिचालनबाट प्राप्त हुने रकममात्र नभएर आन्तरिक तथा वैदेशिक ऋण लिन सक्ने वा परिचालन गर्न सक्ने विषयहरू मुख्य रूपमा अन्तर सरकारी वित्त व्यवस्थापनको क्षेत्र अन्तर्गत पर्ने विषयहरू हुन् ।

५. वित्तीय संघीयताको कार्यान्वयनका लागि भएका व्यवस्थाहरू

५.१ करहरूको क्षेत्राधिकारः संवैधानिक व्यवस्था

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

५.२ राजस्वको अधिकार

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

५.४ एकल कर प्रशासन सम्वन्धी ब्यवस्था

संघीय संरचनामा राजस्व संकलनको अधिकार

संघ, प्रदेश र स्थानीय तहमा रहेको र केही करहरु एक भन्दा वढी तहले उठाउन सक्ने प्राबधान रहेकोले कर प्रशासनलाइ्र सरल, सहज र करदाता मैत्री वनाउन निम्नानुसार एकल कर प्रशासन सम्वन्धी व्यवस्था गरिएको छ :

- प्रदेशले सवारी साधन कर उठाउदा स्थानीय तहले सवारी साधनमा लगाएको कर समेत उठाउने ।
- स्थानीय तहले घर जग्गा रजिष्ट्रेशन शुल्क उठाउदा प्रदेशले लगाएको घर जग्गा रजिष्ट्रेशन शुल्क समेत उठाउने ।
- स्थानीय तहले विज्ञापन कर उठाउदा प्रदेशले लगाएको विज्ञापन कर समेत उठाउने ।
- स्थानीय तहले मनोरंजन कर उठाउदा प्रदेशले लगाएको मनोरंजन कर समेत उठाउने ।
- यसरी उठेको करको रकम प्रशासनिक खर्च वापत वढीमा दुई प्रतिशत रकम कर उठाउने तहले आफ्नो संचित कोषमा जम्मा गरी वाँकी रकम जुन तहको कर उठाएको हो सोही तहको संचित कोषमा जम्मा गरिदिने ।

५.५ सवारी साधन कर र घर जग्गा रजिष्ट्रेशन शुल्कको अन्तरिम प्रशासन

अन्तर सरकारी वित्त व्यवस्थापन ऐन, २०७४ बमोजिमको सवारी साधन कर र घर जग्गा रजिष्ट्रेशन शुल्क उठाउन प्रदेश तथा गाँउपालिका वा नगरपालिकामा साधन, स्रोत, प्रविधि, जनशक्ति तथा कार्यालय व्यवस्थापन नभएसम्म नेपाल सरकारको तोकिएको कार्यालयले प्रदेशले निर्धारण गरे बमोजिमको दर अनुसारको कर तथा शुल्क उठाई सोही ऐनले व्यवस्था गरे बमोजिमको सम्बन्धित विभाज्य तथा सञ्चित कोषमा दाखिल गर्ने व्यवस्था रहेको छ ।

५.६ एकीकृत सम्पत्ति कर ब्यवस्थापन

गाउँपालिका/नगरपालिकालाई स्थानीय स्रोतको परिचालनमा सक्षम र प्रभावकारी बनाउन तथा संविधान तथा कानूनद्वारा प्रदत्त राजस्व अधिकारको उपयोग गर्दै स्थानीय कर संकलन र व्यवस्थापनमा आत्मनिर्भर बनाउनको लागि नेपालको संविधानको अनुसूची ८ तथा स्थानीय सरकार संचालन ऐन, २०७४ को दफा ५५ ले गाउँपालिका/नगरपालिकालाई आफ्नो क्षेत्रभित्र एकीकृत सम्पत्ति कर लगाउनसक्ने गरी अधिकार प्रदान गरेको छ । एकीकृत सम्पत्ति कर व्यवस्थापन प्रक्रियालाई स्पष्ट, पारदर्शी तथा व्यवस्थित गर्न सम्बन्धित गाउँपालिका/नगरपालिकाले एकीकृत सम्पत्ति कर व्यवस्थापन कार्यविधी स्वीकृत गरि सो अनुरुप एकीकृत सम्पत्ति कर लगाउन र संकलन गर्न सक्नेछन् ।

५.७ प्राकृतिक श्रोतवाट प्राप्त रोयल्टीको वाँडफाँड

- संघीय कानून वमोजिम प्राकृतिक श्रोतको रोयल्टी संकलन हुने ।
- यसरी प्राप्त रोयल्टी संघीय विभाज्य कोषमा जम्मा हुने ।
- शुरुमा सम्वन्धित विभाजन कोषमा जम्मा भै पछि सम्वन्धित संचित कोषमा जम्मा हुने ।
- प्राकृतिक श्रोतको रोयल्टी अन्तरगत पर्वतारोहण, विद्युत, वन, खानी तथा खनिज, पानी तथा अन्य प्राकृतिक श्रोत पर्दछन् । यी प्राकृतिक श्रोतहरुवाट प्राप्त रोयल्टी शुरुमा

संघीय विभाज्य कोषमा जम्मा हुने र तत्पश्चातनेपाल सरकारलाई ५० प्रतिशत, सम्बन्धित प्रदेशलाई २५ प्रतिशत र सम्बन्धित स्थानीय तहलाई २५ प्रतिशत बाँडफाँड हुनेछ ।

- नेपाल सरकार, प्रदेश र स्थानीय तहलाई गरिने प्राकृतिक श्रोतको रोयल्टीको बाँडफाँड राष्ट्रिय प्राकृतिक श्रोत तथा वित्त आयोगको सिफारिसमा नेपाल सरकारले प्रत्येक पाँच वर्षमा पुनरावलोकन गरी नेपाल राजपत्रमा सूचना प्रकाशन गरि हेरफेर गर्न सक्नेछ ।

६. विभाज्य कोषहरूको व्यवस्था

मूल्य अभिवृद्धि कर तथा आन्तरिक उत्पादन वाट उठेको अन्तःशुल्कको रकम तीनै तहमा बाँडफाँड हुने

- यी दुवै प्रकारका कर तथा शुल्क को बाँडफाँड गर्न संघीय विभाजन कोष खडा गरी शुरुमा सो कोषमा जम्मा गर्ने ।
- संघीय विभाजन कोषमा जम्मा भएको मूल्य अभिवृद्धि कर तथा आन्तरिक उत्पादन वाट उठेको अन्तःशुल्कको रकम मध्ये सत्तरी प्रतिशत नेपाल सरकारलाई र वाँकी पन्ध्र-पन्ध्र प्रतिशत स्थानीय तहमा बाँडफाँड हुने ।
- नेपाल सरकारले प्राप्त गर्ने रकम संघीय संचित कोषमा जम्मा हुने ।
- प्रदेश र स्थानीय तहले प्राप्त गर्ने रकम प्रदेश र स्थानीय विभाज्य कोषमा जम्मा हुने ।
- प्रदेश र स्थानीय विभाज्य कोषमा जम्मा भएको रकम प्राकृतिक श्रोत तथा वित्त आयोगले निर्धारण गरेको ढाँचा वमोजिम सम्बन्धित प्रदेश र स्थानीय तहमा बाँडफाँड हुने ।
- यस्तो रकम प्रदेश र स्थानीय संचित कोषमा मासिक रुपमा जम्मा हुने ।

७. वित्तीय श्रोतको न्यायोचित वितरणका आधारहरू

संवैधानिक व्यवस्था अनुरुप नेपालमा संघ, प्रदेश र स्थानीय तहमा तत् तहका सरकारहरु गठन भैसकेको छ । यी वहु सरकारहरु वीच भएको राज्य शक्तिको बाँडफाँडलाई सार्थक रुपमा प्रयोग गर्ने वित्तीय श्रोतको बाँडफाँडले महत्वपूर्ण भूमिका खेल्दछ । राष्ट्रिय वित्तीय श्रोतको न्यायोचित वितरणले संघ, प्रदेश र स्थानीय तहले आफ्ना आवश्यकताहरुलाई खर्चको माध्यमद्धारा प्राथमिकतामा रुपान्तरण गर्न सक्दछन् । प्रदेश र स्थानीय तहहरुको आवश्यकता, साधन श्रोतको उपलब्धता र क्षमतामा एकरुपता नभएको र निर्दिष्ट जिम्मेवारी पूरा गर्न आफ्नो आन्तरिक श्रोत मात्र पर्याप्त नहुने भएकोले संघीय सरकारले प्रदेश तथा स्थानीय तहलाई राजस्व बाँडफाँड र वित्तीय हस्तान्तरणको व्यवस्था मिलाइदिनु पर्ने हुन्छ ।

८. सूत्रगत आधारमा राजस्व बाँडफाँड

नेपालको संविधानको धारा २५० तथा २५१ को मर्मलाई स्पष्ट रुपमा कार्यान्वयन गर्नका लागि तर्जुमा भएको राष्ट्रिय प्राकृतिक श्रोत तथा वित्त आयोग ऐन २०७४ ले राजस्व बाँडफाँडमा सूत्रगत व्यवस्थाको लागि मूल आधारहरु र तिनको मापनको लागि सूचकांकहरुको व्यवस्था गरेको छ । जसमा मूल आधारहरुमा जनसंख्या र जनसांख्यिक वितरण, क्षेत्रफल, मानव विकास सूचकांक, खर्चको आवश्यकता, राजस्व संकलनमा गरेको प्रयास, पूर्वाधार विकास, विशेष अवस्था, गरीबी सूचकांक पूर्वाधार सूचकांक,

न्यून विकास सूचकांक रहेका छन् । त्यस्तै गरी पूर्वाधार सूचकांकमा प्रदेश तहको लागि सडक घनत्व ८० प्रतिशत, विद्युतको उपलब्धता १० प्रतिशत, सूचना तथा सञ्चार प्रविधिको पहुंच १० प्रतिशत हुनेछ भने स्थानीय तहको लागि सडक घनत्व ५० प्रतिशत, विद्युतको उपलब्धता ३० प्रतिशत, सूचना तथा सञ्चार प्रविधिको पहुंच २० प्रतिशत रहनेछ । सामाजिक आर्थिक विभेद सूचकांकमा आर्थिक विभेदको अवस्था ५० प्रतिशत, सामाजिक विभेद ४५ प्रतिशत र जलवायु परिवर्तनको जोखिम ५ प्रतिशत रहेको छ र न्यून विकास सूचकांकमा पूर्वाधार विकास ७० प्रतिशत, सेवा प्रवाहको लागत २० प्रतिशत र आर्थिक सामाजिक विभेद १० प्रतिशत रहेको छ ।

९. **श्रोत परिचालनका अन्य वैकल्पिक व्यवस्थाहरू**

वैदेशिक सहायता : वैदेशिक सहायता, अनुदान, ऋण लिने अधिकार नेपाल सरकारमा रहेको छ । प्रदेश तथा स्थानीय तहले नेपाल सरकारको स्वीकृति लिएर मात्र वैदेशिक अनुदान वा सहयोग लिन सक्दछन् ।

आन्तरिक ऋण : नेपाल सरकार, प्रदेश तथा स्थानीय तहले राष्ट्रिय प्राकृतिक श्रोत तथा वित्त आयोगको सिफारिस गरेको सीमाभित्र रही आन्तरिक ऋण लिन सक्दछन् तर प्रदेश वा स्थानीय तहले आन्तरीक ऋण लिनु पूर्व नेपाल सरकारको सहमति लिनु पर्दछ ।

घाटा वजेटः नेपाल सरकार, प्रदेश तथा स्थानीय तहले वजेट घाटा पूर्ति गर्ने श्रोतको स्पष्ट आधार समेत खुलाई सम्बन्धित व्यवस्थापिकामा आवश्यकता अनुसार घाटा वजेट पेश गर्न सक्दछ तर प्रशासनिक खर्च व्यहोर्न घाटा वजेट पेश गर्न पाइदैन ।

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

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

समपूरक अनुदान : नेपाल सरकारले प्रदेश वा स्थानीय तहलाई पुर्वाधार विकास सम्वन्धी कुनै योजना कार्यान्वयन गर्न योजनाको सम्भाव्यता, योजनाको लागत, योजनाबाट प्राप्त हुने प्रतिफल वा लाभ, योजना कार्यान्वयन गर्न सक्ने वित्तीय संस्था भौतिक क्षमता वा जनशक्ति एवमं योजनाको आवश्यकता र प्राथमिकता को आधारमा समपुरक अनुदान दिने गर्दछु । प्रदेशले आफ्नो कानुन बमोजिम स्थानिय तहलाई समपुरक अनुदान दिन सक्दछ ।

विशेष अनुदानः

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

- शिक्षा, स्वास्थ्य, खानेपानी जस्ता आधारभूत सेवाको विकास र आपुर्ति गर्ने ।
- अन्तर प्रदेश वा अन्तर स्थानीय तहको सन्तुलित विकास गर्ने ।
- आर्थिक सामाजिक वा अन्य कुनै प्रकारले विभेदमा परेको वर्ग वा समुदायको उत्थान वा विकास गर्ने ।
- प्रदेशले स्थानीय तहलाई प्रदेश कानून वमोजिम विशेष अनुदान प्रदान गर्न सक्दछ ।

११. भिन्न भिन्न संचित कोषहरूको प्राबधान

नेपालको संविधानले संघीय, प्रदेश र सवै स्थानीय तहहरुको आ-आफ्नो संचितकोषको व्यवस्था देहाय बमोजिम गरेको छ ।

- प्रत्येक गाउँपालिका र नगरपालिकामा एक एक स्थानीय संचितकोष रहनेछ । त्यस्तो कोषमा गाउँपालिका वा नगरपालिकालाई प्राप्त हुने सबै प्रकारको राजश्व नेपाल सरकार र प्रदेश सरकारबाट प्राप्त हुने अनुदान तथा गाउँपालिका वा नगरपालिकाले लिएको ऋण रकम र अन्य श्रोतबाट प्राप्त हुने रकम जम्मा हुनेछ । स्थानीय सञ्चितकोष वाट गर्ने सकिने सम्बन्धी व्यवस्था स्थानीय कानून वमोजिम हुनेछ ।
- त्यस्तै प्रदेश सरकारलाई प्राप्त हुने सबै प्रकारका राजश्व, राजश्वको धितोमा लिईएका सवै कर्जा, प्रदेश ऐनको अधिकार अन्तरगत दिइएको जुनसुकै ऋण असुल द्वारा प्राप्त भएको सवै धन र नेपाल सरकार बाट प्राप्त हुने अनुदान एवं ऋण रकम प्रदेश ऐनद्वारा अर्को कुनै व्यवस्था नगरीएमा एक प्रदेश सरकारी कोषमा आम्दानी बाँधिने ।
- नेपाल सरकारलाई प्राप्त हुने सबै प्रकारका राजस्व, राजस्वको धितोमा लिइएका सबै कर्जा, ऐनको अधिकार अन्तर्गत दिइएको जुनसुकै ऋण असुल हुँदा प्राप्त भएको सबै धन र नेपाल सरकारलाई प्राप्त हुने अन्य जुनसुकै रकम संघीय ऐनद्वारा अर्को कुनै व्यवस्था नगरीएमा संघीय सञ्चित कोष नामक एक सरकारी कोषमा आम्दानी बाँधिने ।

१२. प्रत्येक तहको राजश्व र व्ययको अनुमान

- नेपाल सरकारको अर्थ मन्त्रीले प्रत्येक आर्थिक वर्षको जेष्ठ पन्ध्र गते संघीय संसदका दुवै सदनको संयुक्त बैठकमा राजश्वको अनुमान, संघीय संचित कोष माथि व्ययभार हुने आवश्यक रकमहरु र देहायका विषयहरू समेत खुलाई वार्षिक अनुमान पेश गर्नुपर्दछ । संघीय विनियोजन ऐन वमोजिम व्यय हुने आवश्यक रकमहरु सहितका विषयहरु मेत खुलाई वार्षिक अनुमान पेश गर्नु पर्दछ ।
- प्रदेशको अर्थमन्त्रीले आगामी आर्थिक वर्षको लागि असार १ गते भित्र प्रदेश सभा समक्ष प्रदेश संग सम्बद्ध उपरोक्त कुरा समेत खुलाई राजस्व र खर्चको वार्षिक अनुमान पेश गर्नु पर्दछ ।
- संविधानको अधीनमा रही गाउँ कार्यपालिका र नगर कार्यपालिकाले प्रत्येक आर्थिक वर्षको असार १० गते भित्र राजस्व र व्ययको अनुमान स्थानीय कानून बमोजिम गाउँ सभा वा नगर सभामा पेश गरी पारित गराउनु पर्नेछ ।

१३. वित्तीय अनुशासन

- ○ सबै तहका सरकारहरुले नेपाल सरकारको आर्थिक र वित्तीय नीति अनुशरण गर्नु पर्ने ।
- ○ आफ्नो सबै आय सम्बन्धित संचित कोषमा दाखिला गर्नु पर्ने ।
- ○ खर्च गर्नुपर्ने रकम वजेटमा व्यवस्था हुनुपर्ने सम्बन्धित व्यवस्थापिका वाट वजेट स्वीकृत भएपछि मात्र खर्च गर्नु पर्ने ।
- ○ जुन प्रयोजको लागि अनुदान प्राप्त भएको हो सोही प्रयोजनको लागि प्रयोग गर्नु पर्ने ।
- ○ पूँजीगत खर्चमा विनियोजन भएको रकम चालु खर्चमा रकमान्तर गर्न नपाईने ।
- ○ वित्तीय व्यवस्थापन सम्बन्धी काम कारवाही प्रचलित कानून वमोजिम पारदर्शी रुपमा गर्नु पर्ने ।
- ○ आय विवरणको लेखा परीक्षण गरी पन्ध्र दिन भित्र विवरण सार्वजनिक गरिनु पर्ने ।
- ○ बजेट कार्यन्वयनको वार्षिक समीक्षा गरी तत्सम्बन्धी विवरण प्रत्येक वर्षको कार्तिक मसान्त भित्र सार्वजनिक गरिनु पर्ने ।
- ○ उपलब्ध साधन श्रोतको वितरण र खर्च गर्ने सामर्थ्यतामा सन्तुलन कायम गर्नु पर्ने ।
- ○ प्रभावकारी आन्तरिक नियन्त्रण र पारदर्शितामा वृद्धि गर्ने प्रणालीको विकास गरिनु पर्ने ।
- ○ संचित कोषको यथार्थ अवस्थाको सामयिक पारदर्शिता वृद्धि गर्नु पर्ने ।
- ○ मध्यकालीन खर्च संरचना तयार गर्नु पर्ने ।

१४.आन्तरिक र वाह्य नियन्त्रण प्रणाली

- आम्दानी र खर्चको व्यवस्थित अभिलेख प्रणालीको बिकास गर्ने ।
- वजेट स्वीकृति पश्चात मात्र खर्च गर्ने प्रणालीको विकास गर्ने ।
- खर्च गर्दा सम्बन्धित आर्थिक प्रशासन सम्बन्धी कानून, सार्वजनिक खरिद सम्बन्धी कानून वमोजिमको प्रक्रिया पूरा गरेर मात्र खर्च वा खरिद गर्ने ।
- खर्चको व्यावसायिक योजना, खरिद योजना वनाउने अनावश्यक खर्च नियन्त्रणका लागि आवश्यक निर्देशिकाहरु वनाउने ।
- प्रत्येक चार चार महिनामा आन्तरिक लेखा परीक्षण गर्ने ।
- वार्षिक रुपमा प्रत्येक तहले आ-आफ्नो आर्थिक विवरणहरुको प्रतिवेदन तयार गर्ने ।
- अन्तिम लेखा परीक्षण गर्ने ।
- बेरुजु फर्छ्यौट गर्ने ।

१५ . उपसंहार

श्रोतको प्राप्ति, श्रोतको वितरण, उपयोग, परीक्षण, पारदर्शिता उत्तरदायित्व, समग्र वित्तीय अनुशासन जस्ता पक्षहरुको उपस्थितिले सुशासन अभिवृध्दिमा थप उर्जा प्रदान गर्दछ । वित्तीय संघीयताले पनि यसै मूल आदर्शलाई वोकेको हुन्छ । प्रभावकारी वित्तीय व्यवस्थापनले साधन श्रोतको विवेकपूर्ण उपयोगको सुनिश्चितता को साथसाथै उत्तरदायित्व र पारदर्शिता मार्फत संघीय शासन प्रणालीलाई मजवुत वनाउनमा सहयोग गर्दछ । सरकारका आर्थिक गतिविधिहरुमा श्रोतको प्राप्ति, श्रोतको वितरण, उपयोग र त्यसको परीक्षण आदि पक्षहरु रहेका हुन्छन् । यी सबै पक्षको समुचित व्यवस्थापनले एकातर्फ साधन श्रोतको विवेकपूर्ण उपयोगको सुनिश्चितता

गर्दछ भने अर्को तर्फ उत्तरदायित्व, पारदर्शिता, समग्र वित्तीय अनुशासन जस्ता पक्षहरुको उपस्थितिले सुशासन अभिवृद्धिमा थप उर्जा प्रदान गर्दछ। प्रजातान्त्रिक शासन प्रणालीमा सार्वजनिक वित्त व्यवस्थापनका सवै पक्षहरुको व्यवस्थापन पारदर्शी हुनु आवश्यक छ । यसर्थ सार्वजनिक श्रोतको प्राप्ति देखि लिएर परिचालनका समग्र पक्षको प्रतिफल प्राप्त गर्ने किसिमबाट व्यवस्थापन गरिनु पर्दछ । विभिन्न तहका सरकार र अन्तरगतका निकायहरुले राजस्व, आम्दानी, खर्च लगायतका विवरणहरुको संचालन, प्रयोग र प्रतिवेदनको लागि साझा संजालमा आवध्द लेखा प्रणालीको समेत आवश्यकता पर्दछ ।

सन्दर्भ सामग्री

- Anwar Shah, "Fiscal Decentralization and Macroeconomic Management," *Interna- tional Tax and Public Finance* 13, 4 (2006): 437–62.
- Anwar Shah, *The Reform of Intergovernmental Fiscal Relations in Developing and Emerg- ing Market Economies* (Washington, dc: World Bank, 1994); Government of Canada, *Achieving a National Purpose: Putting Equalization Back on Track* (Ottawa: Department of Finance, 2006); Government of Canada, *Restoring Fiscal Balance in Canada* (Ottawa: Department of Finance, 2006); and Anwar Shah, "A Prac- tioner's Guide to Intergovernmental Fiscal Transfers," in *Intergovernmental Fiscal Transfers*, ed. Robin Boadway and Anwar Shah, 1–53 (Washington, dc: World Bank, 2007).
- Dr. Rup Khadka,An Overview of Federal Fiscal Federalism in Nepal, Government of Nepal, Local Body Fiscal Commission, Pulchok Lalitpur Journal of Fiscal Federalism,Year 1, Issue 1, 2016
- Jha Prakash Chandra Theory of Fiscal Federalism: An Analysis Amity University 2012 Online at http://mpra. ub. uni-muenchen. de/41769/MPRA Paper No. 41769, posted 15. October 2013 03:38 UTC
- नेपालको संविधान २०७२, कानून किताव व्यवस्था समिति ।
- आर्थिक विधेयक २०७५ ।
- अन्तर-सरकारी वित्त व्यवस्थापन ऐन, २०७४, कानून किताव व्यवस्था समिति ।

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

नेपालमा गरीबीको स्थिति तथा आयाम

रमेश कुमार केसी*

सारांश

मानवीय समृद्धिका क्षेत्रमा गरीबी सदियौंदेखिको प्रमुख चुनौतीको रूपमा रही आएको छ । व्यापक आकांक्षा, लक्ष्य र अभिलाशाहरू गरीबीका कारण खुम्चिन पुग्दछन् । गरीबीबाट मुक्ति र सम्पन्नताको प्राप्ती नै आजको विश्व शासनको प्रमुख ध्येय हो । नेपाललाई विश्वमानचित्रमा गरीवीको अग्र स्थानमा रहेको मुलुकका रूपमा परिचय गराइन्छ । विभिन्न प्रयास, अभ्यास र लगानी गरीवी घटाउन केन्द्रीत छन् । गरीबी निवारण रणनीतिहरूको प्रभावकारीता बढाउनु आजको आवश्यकता पनि हो । गरीबीका अनेक आयाम छन्, कुनै एउटा आयामबाट मात्र गरीबीको सम्बोधन गरी अपेक्षित परिणाम प्राप्त गर्न सकिँदैन । नेपालको सन्दर्भमा गरीबी सिर्जना हुने समस्याहरूको गहिरो रूपमा पहिचान, विश्लेषण र एकीकृत सम्बोधनबाट मात्र सही नतिजा प्राप्त हुन सक्ने कुरामा दुईमत छैन ।

पृष्ठभूमी

गरीबीलाई विभिन्न नाम र उपमाबाट चिन्ने गरिन्छ । सामान्यतया अभाव, सीमितता र असक्षमतालाई गरीबीको सादृश्यतामा हेर्ने गरिन्छ । मानवोचित जीवन यापन गर्न नसक्ने, न्यूनतम सुविधाबाट बञ्चित, आय आर्जनका लागी सिप र साधनमा पहुँच नभएको अवस्था नै गरीबी हो । गन्तब्यमा पुग्न नसक्नु वा लक्ष्यको अपूर्णता गरीबी हो । गरीबी मानवीय विकासको बाधक हो । धेरै समस्याहरुको उदगम् गरीबी हो । गरीबीका कारण समृद्धिको यात्रा अबरोध हुने भएकाले लामो समयदेखि गरीबीलाई विभिन्न आयाम र अवसरबाट विश्लेषण गर्ने गरिएको छ। नेपाल पनि श्रोत, साधन, क्षमता र अवसरका हिसावले सीमितताबाट गुज्रेको मुलुक भएको हुँदा गरीबी कुनै नौलो विषय छैन । आर्थिक, सामाजिक, राजनीतिक क्षेत्रमा पहुँच, अवसर र सहभागिता न्यून भई आय आर्जन, रोजगारी र उत्पादनशीलताको कमिले जीवन निर्वाहमा कठिनाई रहेको अवस्था नै गरीबी हो । गरीबी हेराई, भोगाई र परिस्थित अनुसार फरक हुन्छ ।

गरीबीका कारण समृद्धिको यात्रामा बाधा उत्पन्न भएकोले यसबाट छुटकरा पाउन विभिन्न पहल र प्रयासहरु भएका छन् । समृद्धिको प्राप्ति नै

* प्रमुख जिल्ला अधिकारी, मोरंग

गरीबीको समाप्ती हो । नेपालमा लोकतन्त्रको स्थापना, योजनाबद्ध विकास अवधारणा, राजनीतिक स्थिरताको पहल, सामाजिक विकास सबै सत्प्रयासहरु गरीबी घटाउने उपक्रम नै हुन भन्दा फरक पर्दैन । गरीबी बहुआयामिक समस्या हो । गरीबी मानविय जीवनका एक पक्ष संग मात्र सीमित छैन । आर्थिक देखि सामाजिक, मनोवैज्ञानिक देखि भौगोलिक, न्यायीक देखि राजनीतिक सबै विषय क्षेत्रहरु गरीबी संग अन्तर सम्बन्धित देखिएका छन् ।

गरीबीको बर्गीकरण

गरीबीलाई विभिन्न स्वरुप र प्रकारले हेर्न सकिन्छ । सामान्यतया आयमूलक गरीबीलाई ज्यादा जोड दिईएको भएता पनि सामाजिक बञ्चितीकरण र मानविय असक्षमतालाई पनि गरीबीकै रुपमा हेर्ने गरिन्छ । आर्थिक तथा अन्य श्रोत साधनको अभावका कारण न्युनतम जीवनस्तर कायम गर्न नसकिने अवस्थालाई आयमूलक गरीबीका रुपमा बुझ्न सकिन्छ भने विभेदयुक्त सामाजिक संरचनाका कारण श्रोतमा पहुँच पाउन नसक्ने अवस्थालाई सामाजिक बञ्चितीकरण वा सामाजिक गरीबी भनिन्छ । त्यसै गरी कमजोर मानवीय क्षमताका कारण न्युनतम जीवन यापनमा देखिएको खाडललाई मानविय गरीबी भन्ने गरिन्छ । मानविय गरीबीले जनशक्ति विकासको न्युनता, कमजोर शारीरिक अवस्था, शिक्षा स्वास्थ्य जस्ता सेवाहरुको अपर्याप्ततालाई समेट्ने गर्दछ ।

गरीबीलाई सापेक्षित र निरपेक्ष गरीबीका रुपमा पनि बर्गीकरण गर्न सकिन्छ । कुनै उस्तै व्यक्ति, समुदाय वा मुलुकसंग तुलना गर्दा पनि गरीबीको अवस्था थाहा हुने भएकोले तुलना गरेर थाहा हुने गरीबीलाई सापेक्षित गरीबी भनिन्छ । उदाहरणका लागि तराई भन्दा हिमालमा गरीबी व्यापक छ, संयुक्त अधिराज्य भन्दा नेपाल गरीब छ वा कुनै अमूक व्यक्ति भन्दा अर्को कुनै अमूक व्यक्ति गरीब छ भन्न सकिन्छ । तुलना गर्न नै नसकिने अवस्थाको गरीबीलाई निरपेक्ष गरीबी भन्ने गरिन्छ । जो न्युनतम मानविय अवस्थामा पनि पुग्न सकेका छैनन्, खान लगाउन होस वा जीवन व्यवहार नै किन नहोस न्युनातिन्युन पनि स्तर हासिल हुन नसक्ने गरीबीलाई निरपेक्ष गरीबी भनिन्छ ।

गरीबीलाई आर्थिक, सामाजिक, राजनीतिक वा मनोबैज्ञानिक गरीबीका रुपमा पनि वर्गीकरण गर्न सकिन्छ । सामाजिक जीवनका यावत पक्षहरुलाई हेर्दा न्युनतम् स्तर हासिल हुन नसक्ने, सोचाईमा नै कमी वा गरीबी हुने वा राजनीतिक स्तरभन्दा न्युन तहमा रहने गरीबीलाई यस रुपमा व्याख्या गर्ने गरिन्छ ।

गरीबी मापन

गरीबीको व्याख्या गर्ने क्रममा गरीबीलाई सांख्यिकीय मान दिने पहल नै गरीबी मापन हो । गरीबीलाई सांख्यिकीय मान दिंदा गरीबीको स्तर, फासला तथा गहनता पनि निर्क्यौल हुन सक्छ । श्रोत साधनको उपलब्धता, गरीबीको जोखिम अनुमान, स्थिति विश्लेषण गरीबी मापनबाट हेर्न सकिन्छ । जसरी गरीबीको परिभाषामा एकरुपता छैन त्यसरी नै गरीबी मापन कसरी गर्ने भन्ने विषय पनि विवादरहीत छैन । जे जसरी गरीबीलाई परिभाषित गरिन्छ तदनुरुप नै गरीबीलाई मापन गर्ने गरिन्छ । केही प्रमुख गरीबी मापन अवधारणाहरुमा, प्रतिव्यक्ति आय तथा खर्च अवधारणा, उपभोग र बचत अबधारणा, बहुगरीबी सुचक अबधारणा

प्रमुख रहेका छन् । त्यसै गरी मानव विकास सूचकांक, विश्व विकास स्तरिकरण र प्रतिव्यक्ति खाद्य क्यालोरी जस्ता अबधारणा पनि छन् ।

मानिसको पहिलो आवश्यकता खाना हो । खाना विना जीवन संभव छैन अतः यस न्युनतम आवश्यकता परिपूर्ति गर्ने श्रोतको उपलब्धता कस्तो छ भन्ने हिसावले गरीबीको मापन गर्ने गरिन्छ । आफ्नो कमाईको कति हिस्सा खानामा खर्च हुन्छ वा कति खानामा खर्च भै अन्य आवश्यकताका लागि बचत गर्न सक्छ भन्ने कुराले गरीबी नाप्न सकिन्छ । आम्दानीको सबै हिस्सा खाद्य उपभोगमा खर्च हुनु तीव्र गरीबीको सूचक हो भने आम्दानीको ठूलो हिस्सा खाद्य उपभोग पछि पनि बचत हुनुले गरीबी घटेको अवस्था देखाउँछ ।

त्यस्तै गरीबी मापन गर्ने अर्को तरिका आधार भूत आवश्यकता अवधारणा पनि छ । मानिसको न्युनतम जीवन यापनका निम्ति आवश्यक पर्ने खान, लगाउन, बस्न, शिक्षा, स्वास्थ्य, सरसफाई जस्ता विषयलाई स्तरीकरण गरी यी सबै क्षेत्रको उपलब्धी कस्तो छ भन्ने सूचकांकले आधारभूत आवश्यकतामा आधारित गरीबी मापनको नतिजा दिन्छ । नेपालमा सातौं पन्चबर्षिय योजना (विसं. २०४२-४७) ले आधारभूत आवश्यकता परिपूर्ति गरी गरीबी घटाउने लक्ष्य लिईएको थियो ।

प्रतिव्यक्ति आयको अवधारणाले समग्र समुदाय वा देशको आर्थिक गरीबीलाई प्रतिनिधित्व गर्न सक्दछ । समग्र कुल राष्ट्रिय आयलाई त्यस स्थानको जनसंख्याले भाग गर्दा प्रति व्यक्ति आय निकाल्न सकिन्छ । नेपालमा हाल प्रतिव्यक्ति आय १००५ अमेरिकी डलर (नेरु १,०३,३३५) रहेको तथ्यांक छ । प्रति व्यक्ति आय अबधारणाले श्रोत परिचालनको आवश्यकता र अन्य मुलुकसंगको तुलना गर्न सहयोग पुऱ्याउछ । त्यस्तै आर्थिक बृद्धिको दरले पनि मुलुक कुन गतिको समृद्धिको यात्रामा छ भन्ने देखाउँछ । आ.ब.२०७३ । ७४ मा नेपालको आर्थिक बृद्धि ७.४ प्रतिशत रहेकोमा यो दर ०७४ । ७५ मा ५.९ प्रतिशत पुग्ने अनुमान गरिएको छ । आर्थिक बृद्धिले श्रोत परिचालनमा तिब्रता, अर्थतन्त्रको विस्तार र पूर्वानुमानको पनि झलक दिने गर्दछ ।

गरीबी मापन गर्ने बहुआयामिक गरीबी सुचकमा मुख्य तीन पक्षहरु समेटिएका हुन्छन् । स्वास्थ्य, शिक्षा र जीवनस्तर सम्बन्धी । स्वास्थ्य सम्बन्धी सूचकमा उमेर अनुसार तौल नभएको बच्चा, पाँच बर्ष नपुग्दै हुने बाल मृत्युदरको संख्यात्मक आँकडालाई लिने गरिन्छ । त्यस्तै शिक्षा सूचक अन्तर्गत दशबर्ष माथिका व्यक्ति पाँचबर्ष वा सो भन्दा बढी विद्यालय नगएका दर, कक्षा आठ सम्म पुग्दा पनि विद्यालय नजाने बालबालिकाहरुको सूचक केलाउने गरिन्छ । त्यस्तै तेश्रो पक्ष जीवनस्तर सूचक हो जसमा परम्परागत उर्जा उपयोगको अवस्था, नसुधारिएको पानीको प्रयोग वा पानीका निम्ति अरुको घरमा निर्भर हुने घर परिवार संख्या, खानेपानीको लागि आधा घण्टा वा वढी समय धाउनु पर्ने घरहरु, विद्युत सेवा नपुगेका घर, फोहोर भुँई वा कच्चि छाना भएको घर तथा टिभी, फोन, साईकल, फ्रिज मध्ये एक भन्दा बढी आधुनिक उपकरण नहुने घर परिवार संख्या समेतलाई समावेश गरी बहु गरीबी सूचक अंकन गर्ने गरिन्छ ।

नेपालमा गरीबीको अवस्था हेर्ने हो भने विगत केही दशकको तुलनामा अहिले गरीबीको दर घटेको देखिएता पनि अझै उल्लेख्य मात्रामा गरीबी

रहेको देखिन्छ । आर्थिक सर्भेक्षण २०७४/७५ अनुसार नेपालमा २१.६ प्रतिशत जनता अझै कुनै तुलना नै गर्न नसकिने निरपेक्ष गरीबीको रेखामुनी रहेका छन् । त्यस्तै सोही सर्भेक्षण अनुसार गरीबी मापनलाई विश्वसनिय बनाउन धेरै सुचकहरुलाई समावेश गरी लेखाजोखा गरिएको बहुआयामिक गरीबी मापन अनुसार २८.६ प्रतिशत जनता बहुआयामिक गरीब रहेको देखिन्छ । प्रदेशगत बहुआयामिक गरीबी प्रतिशत हेर्दा सबैभन्दा बढी कर्णाली प्रदेशमा ५१.२ र सबै भन्दा कम प्रदेश नं. ३ मा १२.२ रहेको देखिन्छ। नेपालमा गरीब भित्रको विभेद र फासला पनि उल्लेख्य देखिएको छ। एक अध्ययन अनुसार नेपालमा गरीबीको गहनता दर २.१२, गरीवीको विषमता ६.१० देखिएको छ । त्यस्तै आम नागरिकमा श्रोतको उपलब्धता देखाउने विभेदीकरणको सूचक गिनी कोफिसियन्ट ०.४६ देखिएको छ, जसले थोरै व्यक्तिमा श्रोतको अत्याधिक उपलब्धता र धेरै व्यक्तिहरुमा श्रोतको विमुखता अर्थात व्यापक असमानता देखाउँछ ।

नेपालमा गरीबीका कारणहरू

नेपालमा गरीबी निवारणका प्रयासहरु आशातित रुपमा अघि बढ्न सकेको देखिँदैन । गरीबी निवारणको रणनीति बनाउन गरीबीको कारण विश्लेषण गर्न जरुरी छ। किन गरीबी व्यापक छ भन्ने पक्षलाई विचार गर्दा गरीबीका कारण धेरै देखिन्छन्, तर प्रमुख कारणहरुलाई केलाउनु पर्दा,

- नेपाल एक भूपरिवेष्ठित मुलुक हो । सम्पूर्ण वस्तु तथा सेवा आफ्नै मुलुकमा उत्पादन गर्न असंभव भै अन्तर्निर्भरतालाई स्वीकार्नु आजको वाध्यता हो । समुन्द्रमार्ग सम्म पहुँचमा अर्को मुलुकमा भर पर्नु पर्ने कारणबाट यहाँ उत्पादन महँगो पर्न जान्छ । महँगो उत्पादन गरीबीको एक कारण बन्न पुग्दछ । त्यस्तै जटिल भुमि प्रशासन र कठिन भूबनौटलाई पनि गरीबीको थप कारणका रुपमा लिन सकिन्छ । एकातर्फ उत्पादनशिल जमिनको द्वैध स्वामीत्व, भूमिमाथि व्यक्तिको बलियो हक, भूमि प्रशासनमा जटिलताले गर्दा जे जति उत्पादन भूमिबाट हुन पर्ने हो त्यो प्राप्त हुन सकिएको छैन । ठीक त्यसै गरी कठीन पहाडी भुभागका कारण पनि गरीबी घटाउने प्रयास महंगो पर्न गएको देखिन्छ। पूर्वाधार निर्माणमा समस्या, प्राकृतिक प्रकोपको जोखिम, जीवनयापनमा कठिनता जस्ता समस्या पहाडी दुरुह भूभागका कारण देखा परेको छ ।
- राजनीतिक अस्थिरतालाई नेपालमा आशातित गरीबी घटाउन नसकिनुको अर्को कारण मान्ने गरिन्छ । सरकार संचालन, नीति, योजना र विकास सम्बन्धी सबै विषय राजनीतिसंग प्रत्यक्ष सम्बन्धित रहेका छन् । गरीबी घटाउने कुरा होस् वा सामाजिक विकास गर्ने कुरा नै किन नहोस सरकारको औपचारिक पहलबाट मात्र संभव हुने कुरा हो। तर नेपालमा सरकार संचालनको सात दशकको ईतिहास हेर्ने हो भने कुनै पनि सरकारले पूर्ण आयू काम गर्न पाएका छैनन् । आधुनिक राजनीतिक अभ्यास पछिका (सात साल देखिका) सबै जसो सरकारहरु आफ्ना घोषित नीति तोकिएको समयसम्म कार्यान्वयन गर्न पाएका छैनन् । प्रणाली परिवर्तन, सुशासनको अभाव, निरन्तरताको कमी, श्रोतको वितरणमा हचुवापन जस्ता कमजोरीहरु अस्थिर सरकारका कारण उत्पन्न हुन जान्छनु । विश्वका विकसित मुलुकको अभ्यास र उदाहरण हेर्ने हो भने गरीबी निवारण वा विकास हासिल गर्न स्थिर राजनीति अति

आवश्यक कुरा देखिन्छ ।

- नेपाल विश्वमा विभिन्न प्राकृतिक प्रकोपका जोखिममा रहेको मुलुक हो । भूकम्प, बाढी पहिरो, आगलागी, शीतलहर, झाडापखाला जस्ता विभिन्न प्राकृतिक प्रकोपका कारण बर्सेनी जन धनको व्यापक क्षति हुने गर्दछ । विसं. २०७२ सालमा गएको विनाशकारी भूकम्पबाट हजारौं व्यक्तिको मृत्यु र अर्बौं रुपैयाको क्षति हुन पुगेको उदाहरण हाम्रो सामु ताजा नै छ। यसले गर्दा उत्पादनशील जनशक्तिको कमि त हुन्छ नै प्रकोपको व्यवस्थापनमा नै धेरै लगानी गर्नु पर्ने भएकाले पनि गरीबी बढाउनमा प्राकृतिक प्रकोप कारक बन्न गएको छ। प्रकोपका कारण अति विपन्न र गरीबीको चपेटामा परेका जनताहरु बढी जोखिममा हुन्छन् ।
- शासकीय प्रभावकारिताको कमीका कारण पनि गरीबी घटाउन नसकिएको देखिएको छ। प्रशासनिक क्षमताको न्युन उपयोग, अनुगमन र मूल्यांकन नाम मात्रको हुनु, सुशासनको कमी, हचुवाका भरमा परियोजना स्वीकृति हुने परिपाटी, नयाँ शासकीय प्रणालीको कार्यान्वयनमा अलमल र जटिलता जस्ता प्रशासनिक समस्याहरुले पनि गरीबी घटाउने लक्ष्य पुरा हुन सकेको देखिँदैन । गरीबीलाई सम्बोधन गर्ने यथोचित रणनीति, कार्यान्वयन योजना र सक्षमताको कमि जस्ता शासकीय समस्याहरुमा पनि ध्यान पुर्‍याउनुपर्ने देखिएको छ ।
- नेपालमा गरीबी घट्न नदिनमा साँस्कृतिक अभ्यास, असमान व्यवहार तथा छुवाछुत जस्ता कुप्रथालाई पनि कारक मान्न सकिन्छ। छाउपडी, जातिय भेदभाव, अन्धविश्वास र सन्तोषि संस्कारले गर्दा पनि गरीबी निराकरण गर्न समस्या देखिएको छ । पेशाको सम्मान नगर्ने, निश्चित व्यक्ति वा पद प्रति अति आशक्ति देखाउने, राजनीतिक आवरणमा गलत क्रियाकलापहरुलाई प्रश्रय दिने, पद्धति निर्माणमा भन्दा व्यक्तिगत स्वार्थ पुरा गर्न लिप्त हुने जस्ता सामाजिक व्यवहारले पनि आम रुपमा गरीबी निवारण भन्दा व्यक्ति विशेषको मात्र गरीबी निवारण हुन गएको देखिएको छ ।
- अधिकांश नेपाली युवाहरु या त बेरोजगार छन् या अर्ध बेरोजगार । आर्थिक सर्भेक्षण २०७४-७५ बमोजिम नेपालमा पूर्ण बेरोजगारी ४.७ तथा अर्धबेरोजगारी ४७ प्रतिशत रहेको देखिन्छ । यथोचित काम नपाएका कारण औपचारिक तवरबाट मात्र करिव ४ लाख व्यक्ति बर्सेनि बैदेशिक रोजगारीमा जाने गर्दछन् । वैदेशिक रोजगारीबाट गरीबी निवारणमा केही सहयोग त मिलेको छ तर देश विकासमा पछाडि पर्नु, परनिर्भरता बढ्नु, पारिवारिक तथा सामाजिक बिखण्डनमा बृद्धि हुनु जस्ता समस्या पनि थपिएका छन् ।
- नेपालको अर्थतन्त्र परनिर्भरतामा आधारित छ । विप्रेषणको आम्दानी, ब्यापार घाटा, निर्यातमुलक उत्पादनको कमी, बजेटमा बैदेशिक सहायताको उच्च हिस्सा, थप आर्थिक क्रियाकलापका निम्ति अन्य क्षेत्रको मुख ताक्नु पर्ने प्रबृत्तिले गर्दा अन्य मुलुकको सहयोगमा निर्भर पर्नु परेको छ । व्यापार घाटा अनुपात आयात निर्यात अनुपात झण्डै ९३:७ पुगेको छ। निर्यात गर्ने वस्तु तथा सेवाको सीमितताका कारण व्यापार घाटा बढीरहेको छ, यसले गर्दा राष्ट्रिय गरीबी बढाउन सहयोग भएको देखिन्छ।

नेपालमा गरीबी निवारणका केही रणनीति

सरकारले गरीबी निवारण गर्न योजनाबद्ध विकासको शुरुआत देखि नै विभिन्न कार्यक्रम तथा नीति अबलम्बन गर्दै आएको छ । गरीबी निवारणका रणनीति तथा एप्रोचहरु विविध रहेका छन् । गरीबी निवारणमा वितरणमुखी कार्यक्रम अन्तर्गत स्थानीय पुर्वाधार विकास, समाजिक सुरक्षा भत्ता, विद्यालय खाना तथा दुर्गम क्षेत्रमा खाद्यान्न अनुदान कार्यक्रम प्रमुख रुपमा रहेका छन् । त्यस्तै सामाजिक परिचालन कार्यक्रम अन्तर्गत दलित, महिला, पिछडीएका वर्ग, अपांग उत्थान कार्यक्रमहरु मार्फत सचेतना अभिबृद्धि र सामूहिक सबलीकरण जस्ता कार्यहरु हुने गरेका छन् । गरीबी निवारणमा लक्षित तथा विशेष कार्यक्रमहरु पनि संचालन गरिएका छन् । दुर्गम क्षेत्र विकास, कर्णाली रोजगार र विकास, गरीवसंग विश्वेर कार्यक्रमहरु लक्षित कार्यक्रमहरु हुन् । यस्तै गरीबी निवारण कोष, विपन्न वर्गका निम्ति शीप विकास, युवा स्वरोजगार जस्ता लक्षित र विशेष कार्यक्रमले गरीबी निवारणमा केही टेवा पु¥याएका छन् ।

मानव विकास कार्यक्रमका माध्यमबाट गरीबी निवारण गर्न शिक्षा, स्वास्थ्य, खानेपानी, सरसफाई र रोजगारमुलक कार्यक्रमहरु संचालन गरिएका छन् । लघु कर्जा कार्यक्रमले पनि सहयोग पु¥याएको छ । साना किसान विकास, सहकारी बैंक, ग्रामीण विकास बैंक, महिला समूहको क्रियाशीलता बढाएर लघु कर्जा प्रबर्द्धन गर्ने गरिएको छ । जनसंख्या व्यवस्थापन अन्तर्गत परिवार नियोजन, स्वास्थ्य सेवा विस्तार कार्यक्रम मार्फत पनि गरीबी घटाउने पहल गरिएको छ । साविकमा देखिएको सहश्राब्दी विकास लक्ष्य कार्यान्वयनको सफलता संगै सन् २०३० भित्र हासिल गर्ने गरि दीगो विकासको लक्ष्य प्राप्त गर्ने कार्यबाट पनि गरीबी निवारणमा टेवा पुग्न गएको देखिन्छ ।

सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रमबाट गरीबी निवारणमा सहयोग पुग्न गएको देखिएको छ । सामाजिक सुरक्षा भत्ता अन्तर्गत गत आ.ब. ०७४/७५ मा ज्येष्ठ नागरिक, एकल महिला, अपांग, लोपोन्मुख आदिवासी जनजाती र बाल बालिकाहरु गरी २२ लाख ६६ हजार जनालाई रु ३५ अर्ब ४३ करोड सामाजिक सुरक्षा भत्ता वितरण गरिएको छ । यसै गरी स्वास्थ्य सेवा, शिक्षा छात्रबृत्ती, महिला विकास जस्ता कार्यक्रम तथा स्थानीय सरकारहरुबाट पनि सामाजिक सुरक्षा सम्बन्धी कार्यक्रमहरु संचालन गरिएका छन् ।

वैदेशिक रोजगारी मार्फत प्राप्त रेमिट्यान्स आयबाट ग्रामीण गरीबी घटाउन सहायक पनि बनेको छ । आ.ब. २०७३ । ७४ सम्म औपचारिक रुपमा ४० लाख नेपाली नागरिकहरु वैदेशिक रोजगारीका निम्ति विभिन्न मुलुकमा गएको तथ्यांक छ । गत आर्थिक बर्ष मात्र ३ लाख ८४ हजार नेपालीहरु रोजगारीका निम्ति विभिन्न मुलुकहरुमा गएका थिए । गत आर्थिक बर्षमा मात्र ६९९ अर्ब रेमिट्यान्स आय भित्रिएको देखिन्छ ।

हालै मात्र नेपाल सरकारले गरीबी मापनलाई अझ वास्तविक बनाउन विभिन्न १८ बहू सूचकहरुका आधारमा २६ जिल्लामा १२ लाख २४ हजार घरपरिवारको गरीबी विश्लेषण गरी करिव ३ लाख ९२ हजार परिवारलाई गरीब पहिचान पत्र वितरण गरेको छ । यस मध्ये १ लाख ८८ हजार अति गरीब, १ लाख २०हजार मध्यम गरीब र ८४ हजार सामान्य गरीब देखिएका छन् ।

गरीबी निवारणमा कर्मचारी सञ्चय कोष

कर्मचारी सञ्चय कोषले पनि सञ्चयकर्तालाई प्रत्यक्ष र अन्य सर्बसाधारण नागरिकहरुलाई अप्रत्यक्ष गरीबी निवारणमा टेवा पुऱ्याएको देखिन्छ । वेतनभोगी राष्ट्रसेवकहरुको आर्थिक भविष्य सुरक्षित बनाउने उद्देश्यले कर्मचारी सञ्चय कोषको स्थापना २०१९ भाद्र ३१ गते भएको थियो । साविकमा सैनिक तथा सरकारी कर्मचारीहरुको मात्र पारिश्रमिकको निश्चित रकम सञ्चय गर्ने व्यवस्था भएकोमा समयक्रमसंगै भएका ऐन संशोधन पछि हाल सरकारी, निजी, प्रतिष्ठान, स्वरोजगार जस्ता सबै जसो ईच्छुक बेतनभोगीहरुको सञ्चय कोष रकम जम्मा हुने व्यवस्था रहेको छ । कोषका विभिन्न आर्थिक र सामाजिक कार्यक्रमले सञ्चयकर्तालाई लाभान्वित तुल्याइरहेको देखिन्छ । कोषमा सञ्चित रकमलाई पूर्वाधार क्षेत्रमा लगानी गरी राष्ट्रिय पूँजी परिचालन गरेको छ भने सामाजिक सुरक्षा प्रवाहको क्षेत्रमा समेत टेवा पुगेको देखिन्छ ।

सञ्चयकर्ताहरुको श्रोतको सीमिततालाई सम्बोधन गर्न कोषले विभिन्न व्यक्तिगत कर्जा लगानी, राष्ट्रिय विकासमा टेवा पुऱ्याउन वृहत परियोजनाहरुमा लगानी तथा पूँजी परिचालन गरी गरीबी निवारणमा प्रत्यक्ष वा परोक्ष योगदान पुऱ्याईरहेको देखिन्छ । हाल कर्मचारी सञ्चय कोषले प्रवाह गर्ने सेवाहरुमा सञ्चयकर्ताहरुलाई विशेष सापटी, घर सापटी, शैक्षिक ऋण, सरल चक्र कर्जा, घरमर्मत सापटी लगायतका वित्तीय सुविधाहरुबाट लाभान्वित तुल्याइरहेको छ । यस्तै सञ्चय कोषले मृत्यु पछि काजक्रिया अनुदान, दुर्घट्ना क्षतिपूर्ति, सञ्चयकर्ता औषधोपचार सहयोग, सुत्केरी तथा शिशु स्याहार जस्ता सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रमबाट सञ्चयकर्ताको सामाजिक–आर्थिक जोखिम न्यूनिकरण गर्न प्रयासरत रहेको देखिन्छ । यस्तै सञ्चयकर्ता सापटी, सरकारी बचतपत्र तथा ऋणपत्रमा लगानी, परियोजना कर्जा, शेयर लगानी र भवन तथा आवास क्षेत्रमा लगानी गरेको छ । साथै माथिल्लो तामाकोशी जलविद्युत आयोजना, चिलिमे, मनकामना केबलकार, बायुसेवाको जहाज खरीद लगायत मुलुकका थुप्रै पूर्वाधार हरुमा कोषले गरेको ऋण/लगानीले सकारात्मक परिणाम दिएको छ । कोषको प्रवर्द्धनमा हालसालै वेतन कर्णाली सञ्चयकर्ता जलविद्युत आयोजना (६०० मेगावाट) को निर्माण आरम्भ भएको, जसका निम्ति कम्पनी स्थापना भइ कार्यान्वयनको शुरुआत भै सकेको छ । आ.व. २०७५/७६ को बजेटमा उल्लेख भएअनुसार कोषबाट न्यूनतम लागतमा सामूहिक आवास योजना सञ्चालनमा ल्याइ सञ्चयकर्तालाई वितरण गर्ने कार्यक्रम रहेको छ ।

राष्ट्रिय सामाजिक सुरक्षण प्रदायकको अग्रणी भूमिकाद्वारा कोषलाई अन्तरराष्ट्रिय स्तरको सामाजिक सुरक्षण संस्थाको रूपमा स्थापित गर्ने दूरदृष्टि लिएको कोषले साढे पाँच लाख भन्दा बढी वेतनभोगी कर्मचारीहरुलाई आर्थिक सेवा पुऱ्याउदै आएको छ । आर्थिक वर्ष २०७३/७४ को तथ्यांक अनुसार कोषको कुल स्रोत रु २५५ अर्व र कुल कर्जा लगानी रु. २४६ अर्व रहेको तथा करिव रु. २४ करोड बराबर नेपाल सरकारको राजस्वमा प्रत्यक्ष योगदान गरेको देखिन्छ । यद्यपी वर्तमानमा कोषको विद्यमान क्षमताको सानो हिस्सा मात्र उपयोग भईरहेको देखिएको हुँदा मुलुकको अग्रणी वित्तीय संस्थाको हैसियतमा भविष्यमा कोषले गरीबी निवारणको क्षेत्रमा महत्वपूर्ण योगदान दिनसक्ने आशा गर्न सकिन्छ ।

अन्तमा, गरीबी निवारण गर्ने कार्य चुनौतीपूर्ण त छँदैछ, साथै यसका निम्ति थप श्रोतको दरकार

पर्ने पनि देखिन्छ । आशातित रुपमा नभए पनि पछिल्लो समयमा गरीबी निवारणका दिशामा केही उपलब्धी पक्कै भएको देखिन्छ । गएको दुई दशकको तुलनामा आधा जसो गरीबी घटाई सकिएको छ । गरीबीको रेखाका माथिल्लो तहलाई स्तरोन्नति गरी गरीबी घटाउन बरु सजिलो हुन्छ तर तल्लो तहमा रहेका गरीब जनसंख्यालाई स्तरोन्नति गरी निरपेक्ष गरीबीबाट मुक्त गर्न कठीन हुने देखिन्छ । राष्ट्रिय योजना आयोगले केही बर्ष अघि गरेको विश्लेषण अनुसार पछिल्ला बर्षहरुमा गरीबी उल्लेखनीय रुपमा घट्नुमा बैदेशिक रोजगारबाट प्राप्त विप्रेषण आयमा भएको बढोत्तरी, सार्वजनिक सेवाको ज्यालादरमा भएको बुद्धि, तीब्र शहरीकरण आदि प्रमुख कारण रहेको देखाईएको थियो । त्यस्तै पछिल्ला बर्षहरुमा भएको साक्षरता दरमा अभिबृद्धि, व्यावसायिक खेती प्रणालीको विकास, सक्रिय जनसंख्याको विस्तार तथा ज्ञान र सचेतीकरणमा भएको बृद्धिलाई गरीबी घट्नाको कारण मानिएको थियो ।

विगत लामो समयदेखि गरिएको पहलका बावजुद पनि गरीबीको दर अपेक्षा मुताविक घटाउन सकिएको छैन । गरीबीको व्यापकता भएकाले नेपाल विश्वका अति कम विकसित मुलुकको सूचिमा परेको मात्र हैन आजको एक्काईसौं शताब्दीमा पनि न्युनतम मानविय जीवन विताउन नसक्ने जनसंख्याको बाहुल्यता हुनु पक्कै पनि हाम्रो समृद्धि यात्रामा तगारो पनि हो । गरीबी बहु विषयगत अवधारणा पनि हो । एउटा पक्षको सक्रियताबाट मात्र यसको सम्बोधन संभव छैन । गरीबी जन्य समस्याको निराकरण यसका कारकहरुको पहिचान र विश्लेषणबाट गरिन आवश्यक छ । औपचारिक र सरकारी पक्षको प्रभावकारिता र सक्रियता त आवश्यक छ नै यसका साथै निजी क्षेत्रको विकास, सामाजिक संरचना तथा समाजका सबै पक्षको हातेमालो पनि गरीबी निवारणका निम्ति बान्छनिय छ ।

सन्दर्भ सामग्री

आर्थिक सर्वेक्षण (२०७४/०७५), नेपाल सरकार अर्थ मन्त्रालय, सिंहदरबार काठमाण्डौ ।

कोष विशेषांक २०७४, कर्मचारी सञ्चय कोष, पुल्चोक, ललितपुर ।

चौधौं योजना (२०७३/७४-०७५/७६), राष्ट्रिय योजना आयोगको सचिवालय, सिंहदरवार काठमाण्डौ ।

सार्वजनिक संस्थानको वार्षिक स्थिति समिक्षा २०७५, नेपाल सरकार अर्थ मन्त्रालय, सिंहदरबार काठमाण्डौ ।

Adams, R. H. , & Cuecuecha, A. (2010). "Remittances, Household Expenditure and Investment in Guatemala". World Development, 38(11), 1626-1641. Adams, R. H. , & Page, J. (2005).

Central Bureau of Statistics [CBS]. (2011). Nepal Living Standards Suvery 2010/11. Kathmandu:

Central Bureau of Statistics. Central Bureau of Statistics [CBS]. (2013).

National Population Census 2011. Kathmandu: Central Bureau of Statistics. (2011).

Urban Poverty: A Study of Income Patterns and Processes of The Poor Families in Kathmandu. Banking Journal, 29-45. (2014)

Nepal Human Development Report 2014. New York: UNDP.

Sustainable Development Goals (2016-30), NPC/UNDP.

Nepal Multidimensional Poverty Index: Analysis toward Action, NPC,2017.

www. epfnepal. com. np,

www. npc. gov. np.

वित्तीय नीति र मौद्रिक नीतिको सैद्धान्तिक एवं व्यावहारिक पक्ष

झलकराम अधिकारी*

सारांशः

राजस्व, सार्वजनिक व्यय र सार्वजनिक ऋणसँग सम्बन्धित सरकारी नीतिको समग्रता वित्तीय नीति हो । यस्तै मुद्रा वा साखको वृद्धि वा त्यसको अवस्थालाई वांछित सीमाभित्र राखी व्यावसायिक एवं आर्थिक स्थिरता कायम राख्न केन्द्रीय मौद्रिक अधिकारीले जारी गर्ने नीति मौद्रिक नीति हो । मौद्रिक नीति र वित्तीय नीतिको अन्तरसम्बन्धलाई मध्यनजर गर्दै मुलुकको नीति तर्जुमा तथा कार्यान्वयन गरिनु आवश्यक मानिन्छ । उद्देश्यगत हिसाबबाट हेर्दा नेपालको सन्दर्भमा पूर्ण रोजगारी अवस्था सृजना गर्ने, आर्थिक विकास गर्नु, मूल्य स्थिरता कायम गर्ने र वैदेशिक विनिमय स्थिरता कायम गर्न प्रोत्साहन गर्ने जस्ता विषयलाई मौद्रिक नीतिको मुख्य उद्देश्यको रूपमा लिइएको पाइन्छ भने आर्थिक विकासको दरलाई सन्तुलित पार्नुका साथै पूँजी निर्माण, साधन परिचालन, मूल्य स्थिरता, आर्थिक असमानता कटौती, रोजगारीको अवसर वृद्धि एवं आर्थिक स्थिरता जस्ता विषयलाई वित्तीय नीतिले जोड दिएको पाइन्छ । यस सन्दर्भमा वित्तीय तथा मौद्रिक नीतिका उद्देश्य हसिल गर्ने कार्य चुनौतीपूर्ण देखिन्छ । कुनै पनि देशको मौद्रिक तथा वित्तीय नीति तर्जुमा गर्दा देशको आर्थिक तथा सामाजिक अवस्थाको आधारमा तय गरिनु जरूरी छ । खासगरी समष्टिगत आर्थिक परिसूचकले निर्देशित गरेका कुराहरु, अर्थतन्त्रको मौद्रिकीकरणको अवस्था, बैङ्क तथा वित्तीय संस्थाको संलग्नता, यसका क्षेत्र र राष्ट्रले प्राथमिकता क्षेत्र भनी तोकेका क्षेत्रमा लगानीको अवस्था लगायतका कुरालाई मध्यनजर गर्दै यी नीतिहरूको प्रभावकारीता, दीर्घकालीन सोच, अल्पकालीन लक्ष्य तथा उद्देश्यबीचको सामञ्जस्यता जस्ता पक्षहरू समेत यस सन्दर्भमा त्यत्तिकै महत्वपूर्ण हुने गर्दछन् ।

क) वित्तीय नीति

१. अवधारणा

अल्पविकसित देशहरूमा मौद्रिक तथा पूँजी बजार अत्यन्त कम विकसित भएको हुन्छ, प्रतिव्यक्ति आम्दानी कम हुन्छ, आर्थिक विकासको लागि साधनहरू कम हुन्छ, बढी साधन धनीहरूतर्फ केन्द्रित भएको हुन्छ । सीमित साधन अनुत्पादनशील क्षेत्रतर्फ प्रवाह भइराखेको हुन्छ, यस्तो अवस्थामा मौद्रिक नीतिबाट मात्र परिणाम हासिल गर्न सकिदैन । किनकि मौद्रिक नीतिले जनताको खर्च गर्ने क्षमता बैंक दर, व्याजदर,

* सहसचिव, नेपाल सरकार

मुद्राको पूर्ति र साख नियन्त्रणसँग मात्र सम्बन्ध राख्छ । बचत, लगानी, अनुत्पादनशील क्षेत्रमा प्रवाहित साधनलाई उत्पादनशील क्षेत्रमा प्रवाहित गर्ने, कम उत्पादनबाट पनि अधिक रुपमा आर्थिक विकासका कार्यक्रमहरूमा पर्याप्त खर्च गर्न बचत संकलन गर्ने कार्य वित्तीय नीतिसँग सम्बन्धित छ । १९३० को महामन्दीपछि विकसित भएको अवधारणा हो वित्त नीति । खासगरी किन्सबाट प्रतिपादित "नयाँ अर्थशास्त्र" को Heart मा वित्तीय नीतिले व्यापकता पाएको हो, मौलाएको हो । बेलायतका प्रसिद्ध अर्थशास्त्री जे.एम किन्सले बेरोजगारी घटाउन निजी क्षेत्रले लगानी गर्दैन भने सरकारले घाटा बजेट ल्याएर पनि खर्च बढाउनुपर्छ र बेरोजगारीको समस्या समाधान गर्न सरकारले हस्तक्षेप गर्नुपर्छ भने । उनको भनाइअनुसार मन्दीको मूल कारण जनताले खर्च नगर्नु हो, ग्राहस्थ क्षेत्र र निजी क्षेत्रले खर्च गर्दैन भने सरकारले गर्नुपर्छ, घाटा बजेट वित्त नीतिको सकारात्मक उपकरण हो जसले सबै क्षेत्रलाई खर्च बढाउन प्रेरित गर्छ । सरकारले बजेट सन्तुलन होइन समग्र अर्थतन्त्रको सन्तुलनमा ध्यान दिनुपर्छ । यसले सरकारको बजेटसम्बन्धी परम्परागत धारमा परिवर्तन ल्याइदियो । किनकि सरकारी बजेट आकार जति ठूलो भयो जनताको आम्दानी उपभोग बचत र लगानीमा गुणक प्रभाव (Multiplier effects) पर्दछ । त्यही भएर अर्थ मन्त्रालयलाई सरकारको financial authority भनिन्छ, NRB लाई Monetary authority भनिन्छ ।

२. वित्तीय नीति

पूर्व निर्धारीत उद्देश्यहरू हासिल गर्न प्रयोग गरिने राजस्व, सार्वजनिक व्यय र सार्वजनिक ऋण सँग सम्बन्धित सरकारी नीति नै वित्तीय नीति हो । यो मूलतः सरकारी खर्च विनियोजन र कर राजस्वको माध्यमबाट वाँछित परिणाम प्राप्त गर्न र अवांछित परिणामलाई निरुत्साहित गर्न खोजिने नीतिगत प्रयास (कर-करको भार, संरचना, खर्च-खर्च विनियोजन बजेट घाटा) सँग सम्बन्धित रहेको हुन्छ। वास्तवमा अर्थतन्त्रलाई सुनिश्चित मार्गतर्फ डोऱ्याउन सरकारले गर्ने आम्दानी तथा खर्चबीच सामञ्जस्यता ल्याई खर्चलाई प्रतिफलमूलक बनाउने उपायको अवलम्बन र खर्चको स्रोतहरूको उचित व्यवस्थापन गर्न अपनाउने समष्टिगत आर्थिक नीति नै वित्तीय नीतिको सार हो। व्यापक रुपमा हेर्दा सरकारका राजनैतिक आर्थिक सामाजिक वातावरण सँग आर्थिक विकासका रणनीति, सामाजिक परिचालन एंव गतिविधिको समग्र रुप हो वित्त नीति । जसले सरकारका प्राथामिकताहरूलाई प्रतिबिम्बित गर्दछ । जस अन्तर्गत सबै राजश्व, वैदेशिक सहायता, साधन विनियोजन सरकारको आम्दानी, खर्च र ऋणको व्यवस्थापन गर्ने पक्षहरू समेटिन्छन् ।

३. वित्तीय नीतिका उद्देश्यहरु :

वित्तीय नीतिका उद्देश्यहरू अर्थव्यवस्था अनुसार फरक फरक हुन्छ । उद्देश्यगत हिसाबबाट हेर्दा विकसित देशमा उच्च वृद्धि दरमा स्थिरता कायम गर्नु नै वित्तीय नीतिको उद्देश्य हुन्छ भने विकासोन्मुख देशमा आर्थिक विकासको दर ठीक पार्नु, हुने गर्दछ । अल्प विकसित देशको सन्दर्भमा पूँजी निर्माण, साधन परिचालन, मूल्य स्थिरता कायम गर्नु, आर्थिक असमानता कटौती, रोजगारीको अवसर वृद्धि एवं आर्थिक स्थिरता जस्ता बहुउद्देश्यले वित्तीय नीति निर्देशित हुने गर्दछ ।

४. वित्तीय नीतिका उपकरणहरु :

सरकारले वित्तीय उद्देश्य प्राप्त गर्न अपनाउने उपकरण वा उपायहरूलाई वित्तीय नीतिका उपकरण (fiscal Instrument) भनिन्छ । सरकारले आर्थिक लक्ष्य प्राप्त गर्न यी उपकरणहरूलाई प्रयोग गरेको हुन्छ । सरकारको उच्च आर्थिक वृद्धि गर्दै समन्यायिक एवं समतामूलक आर्थिक व्यवस्थाको स्थापना र विकास गर्ने मूल आर्थिक लक्ष्य प्राप्ती गर्ने आर्थिक स्थिरता कायम गर्ने उद्देश्यमा पुग्न खर्च, राजश्व, वैदेशिक ऋण, सहायता, अनुदान आदि सम्बन्धी नीतिगत व्यवस्थाहरू गर्नुपर्दछ जसलाई वित्तीय नीतिको उपकरणको रुपमा हेर्न सकिन्छ । तसर्थ वित्तीय नीतिका उपकरणहरूलाई राजश्व एवं सार्वजनिक आय, सरकारको खर्च वा सार्वजनिक व्यय र सार्वजनिक ऋण गरी तीन भागमा वर्गिकरण गरी अध्ययन गर्ने गरिन्छ ।

५. समस्या तथा चुनौतीहरु :

वित्तीय नीतिका समस्या तथा चुनौतीहरुलाई देहाय अनुसार औंल्याउने गरिएको पाइन्छ :

क. बचत- उच्च आय समूहमा बचत गर्ने बानी नहुनु, बचत उपकरणको सहज र सरल पहुँच नहुनु, बचत उत्प्रेरित हुने संस्थागत विकास अपर्याप्त, बचतको ब्याजदर न्यून हुनु, विप्रेषणबाट प्राप्त रकम उत्पादनशील क्षेत्रमा लगानी गर्न नसकिनु, निजी सार्वजनिक बचत वृद्धि गर्नु आदि ।

ख. राजश्व- कराधार फराकिलो नहुनु, चुहावट बढ्दै जानु, कर संरचनामा प्रत्यक्ष करको अंश कम हुँदै जानु, राजश्व प्रशासन सुदृढ र पारदर्शी नहुनु आदि ।

ग. बैदेशिक सहायता- सहायताको तुलनामा समावेशी, सन्तुलित र दिगो वृद्धि हासिल गर्न र गरीबी निवारणमा अपेक्षित सफलता नहुनु, सहायता परिचालन र उपयोगमा सरकारको निर्णायक क्षमता कमजोर, सबै सहायता Mechansim मा नआउनु, सहायता व्यवस्थापनमा दातृ पक्ष, सरकार र सम्बद्ध पक्षबीच सहकार्यको कमी, Debt trap को अवस्था बढ्दै जानु (GDP को झण्डै, करिब ३०० खर्ब आन्तरिक ऋण १ खर्बभन्दा बढी हुनु ।), घट्दो वैदेशिक अनुदान आदि ।

घ. खर्च- बजेट प्रणाली प्रभावकारी नभएको, चालू खर्च कम गर्न नसकि अधिक वृद्धि हुँदै जानु, गैर बजेट खर्चमा वृद्धि, सरकारी खर्चको अनुगमन तथा मूल्याङ्कन प्रभावकारी नभएको, वितरणमुखी वित्त नीति गैर बजेटीय खर्च बढ्नु, घट्दो विकास क्रियाकलाप, बढ्दो प्रशासनिक खर्च, अनियमितता र भ्रष्टाचार, परामर्श खर्चको मापदण्ड, आधार एवं औचित्य स्थापित गर्न नसकिनु आदि ।

६. वित्त नीति तर्जुमा गर्दा ध्यान दिनुपर्ने कुराहरु :

क. आर्थिक वृद्धि- पुनर्निर्माण, पुनर्स्थापना र समवेशीकरणमा साधन विनियोजन गर्न प्राथमिकता दिने, पूर्वाधार विकासतर्फ सरकारी लगानी केन्द्रित गर्ने, कृषि विकास, ग्रामीण विस्तृतीकरण र बजार सयन्त्रमा जोड, पिछडिएको क्षेत्रलाई विकासको प्रकृया र प्रतिफलमा सहभागी गराउने, लक्षित कार्यक्रम मार्फत गरीबी निवारण र आर्थिक वृद्धि गर्ने, निजी क्षेत्र लगानी प्रवर्द्धन, ठूला आयोजनमा सरकारी लगानी प्रवाहित गरी

रोजगारी सृजना आदि ।

ख. राजश्व- VAT संकलन प्रकृयाको आधुनिकीकरण मार्फत चुहावट नियन्त्रण, स्वऐच्छिक कर परिपालन, सूचना र करदाता शिक्षामा जोड, स्वदेशी उद्योगको प्रतिस्पर्धात्मक क्षमता वृद्धि, गैर कर राजश्वका दरको सामयिकीकरण, राजश्व प्रशासनको सुधार (छिटो, छरितो, मितव्ययी, पारदर्शी करदातामै हो ।), राजश्व परामर्श समितिलाई प्रभावकारी वा स्थायी बनाउने, WTO, BIMSTEC, SAFTA अनुकूलको पद्धति एवं संरचना, राजश्व प्रणालीमा सुधार आदि ।

ग. बचत- बचत वृद्धिका लागि बचतका अवसर तथा उपकरणमा विविधता, घरपरिवारको बचत वृद्धि गर्न महिलालाई थप प्रोत्साहन र बचत लगानी प्रोत्साहन, सरकारको चल तथा उपभोग खर्चको नियन्त्रण, सार्वजनिक संस्थानमा विनिमेष, सरकारी खर्चको उत्पादनशील क्षेत्रमा प्रवाह, बैंकिङ क्षेत्रको सुदृढ विकासबाट निक्षेप परिचालनमा जोड आदि ।

घ. खर्च- बजेट प्रणालीका पुनरावलोकन, Zero base budgeting सम्भाव्यता अध्ययन, MTEF पुनरावलोकन, क्षेत्रगत प्राथमिकीकरण र लगानी प्रभावकारीताको लागि लागत् प्रतिफल प्रभाव प्रणाली अवलम्बन, सार्वजनिक खर्च व्यवस्थापनको लागि स्थानीय निकायलाई वित्तीय निक्षेपणमा जोड, Gender Responsive Budget का संस्थागतिकरण । लैङ्गिक विश्लेषण विनियोजनलाई प्रत्यक्ष लैङ्गिक बजेट, अप्रत्यक्ष लैङ्गिक बजेट र तटस्थ बजेटको रुपमा वर्गीकरण, चालु खर्चलाई बांछित सीमाभित्र राख्ने उपलब्धि मापन गर्न नसकिने गरी विनियोजन नगर्ने, पूँजीगत खर्चको वृद्धि-प्रतिफल केन्द्रित, MFDR (Management for Development Result) लाई जोड, खर्चको प्राथमिकीकरण अनुदान, क्षतिपूर्ति, आर्थिक सहायताको मापदण्ड, वित्तीय पारदर्शिता -सार्वजनिक खरीद ऐनको प्रभावकारीता, खर्चको M & E र प्रभावकारीता - खर्च र कुशलता कसरी भएको छ भनी मापन गर्न expenditure tracking system को प्रभावकारी कार्यान्वयन ।

ङ. वैदेशिक सहायता / ऋण- आन्तरिक तथा बाहय ऋणको अभिलेख अद्यावधिक, M & E (प्रभावकारी उपयोग भए नभएको, NPC मा संयन्त्र), सार्वजनिक संस्थानमा ऋण लिंदा सरकार जमानत नबस्ने, विनिमयको जोखिम सम्बन्धित संस्थाले नै वेहोर्ने, सोको समायोजन भुक्तानी गर्नुपर्ने व्याजदरमा नै गर्ने व्यवस्थाको निरन्तरता आदि ।

७. नेपाल जस्तो मुलुकमा विस्तारकारी वित्तीय नीति उपयुक्त होला ?

सरकारले करका दरहरू घटाएर उच्च बजेट घाटा सहने गरी खर्च बढाएर तथा बैंकिङ क्षेत्रबाट बढी कर्जा उपभोग गरेर विस्तारकारी वित्तीय नीति मार्फत अर्थतन्त्रमा माग बढाउने कार्य गर्दछ । विस्तारकारी वित्तीय नीतिको उपयुक्तताको विषयमा एकमत त देखिदैन तथापी अर्थतन्त्रमा अत्यधिक क्षमता भएको अवस्था, आन्तरिक माग बढाएर उत्पादन बढाउन सकिने अवस्था, बढी

खर्च गरेर विकास कार्यक्रमतर्फ लगानी बढाउन सक्षम सरकारी संयन्त्र, अधिक आन्तरिक ऋणका कारण हुनसक्ने मौद्रिक विस्तार रोक्न सक्ने मौद्रिक नीतिका उपायहरूको प्रभावकारीता, सरकारको आन्तरिक तथा बाह्य ऋणको अवस्था बोझिलो नभएको, साना ब्याज भुक्तानी एक निश्चित सीमाभन्दा बढी नभएको अवस्था तथा सरकारी क्षेत्रको लगानी गर्न निजी क्षेत्रको जस्तै कुशल हुनुपर्ने जस्ता अवस्थाको निक्यौंल गरेर विस्तारकारी नीति अपनाउनु उपयुक्त हुन सक्छ ।

तसर्थ, निजी क्षेत्रको वातावरण conductive नभएको र अहिलेको विकास प्रशासनले राजश्व वृद्धि दरको अनुपातमा खर्च हुन नसकेको अवस्थाले वित्तीय असन्तुलन देखापरेको छ । आन्तरिक ऋणको उपयोग उत्पादनशील क्षेत्रमा गर्ने संयन्त्र तयार नगरी विस्तारकारी वित्तीय नीति अवलम्बन गर्दा यसले भावी पुस्तालाई ऋणको भारमात्र थप गर्ने अवस्थाले गर्दा अन्तर बैंक ब्याज बढी (१३%), र निजी क्षेत्रको व्याजदर बढिरहेको वर्तमान अवस्थामा सरकारले आन्तरिक ऋण उठाउँदा निजीक्षेत्र निरुत्साहित भई झन आर्थिक अस्थिरता आउने हुंदा यदि अर्थतन्त्रमा थप उत्पादन क्षमता भएमा, मागलाई उत्पादनले तत्काल Address गर्ने अवस्था रहेमा मात्र आन्तरिक ऋणबाट अस्थिरता ल्याउँदैन । बढी बजेट घाटा गरी ऋण लिएर घाटा पूर्ति गर्ने विस्तारकारी नीति अपनाउँदा रोजगारी, बचत लगानी, बढ्ने भएता पनि साधन सरकारतर्फ बढी केन्द्रित भई निजी क्षेत्र crowded out हुन सक्छ । यसो हुँदा मूल्य वृद्धि हुने, आयात क्षमता बढ्ने तर नीति क्षमता घट्ने, उपभोग घट्ने हुन्छ । तसर्थ, सरकारले यो निश्चित सीमा (अघिल्लो बर्षको राजश्वको १०%) राखी overdraft को सीमा तोकिनुपर्छ ।

ख) मौद्रिक नीति (Monetary Policy)

मुद्राको काम गर्ने वित्तीय साधनको मौज्दातलाई मुद्रा प्रदाय भनिन्छ । संकुचित अर्थमा जनताको हातमा रहेको नोट, जसमा नोट, सिक्का, वर्ड तथा वित्तीय संस्थामा रहेको चल्ती मौज्दात पर्दछन् । व्यापक अर्थमा संकुचित मुद्रा प्रदाय र ब्यापक मुद्रा प्रदाय (आवधिक बचत तथा मुद्दती निक्षेप) लाई जनाउँछ । देशको आर्थिक नियन्त्रण, विनिमय दरमा स्थिरता, आर्थिक स्थिरता कायम गर्दै बचत तथा लगानीको ब्यवस्थापनको लागि मुद्रा प्रदायमा परिमाणात्मक एवं गुणात्मक नियन्त्रण अपरिहार्य मानिन्छ । मुद्रा र साख ब्यवसायिक उतारचढावको कारक गएको हुँदा मुद्रा वा साखको वृद्धि वा त्यसको अवस्थालाई वांछित सीमाभित्र राखी व्यावसायिक एवं आर्थिक स्थिरता कायम राख्न केन्द्रीय वा Monetary Authority ले जारी नीति मौद्रिक नीति हो ।

१. अधिक वा न्यून मुद्रा प्रदायले अर्थव्यवस्थामा पार्ने असर :

अर्थतन्त्रमा मुद्राको स्तरलाई निश्चित सीमाभित्र राख्ने, त्यस्तो मुद्रा अर्थतन्त्रको कुन क्षेत्रमा प्रवाहित गर्ने वा उपयोग गर्ने भन्ने विषयमा मौद्रिक अधिकारीले विभिन्न परिमाणात्मक तथा गुणात्मक नीतिहरू जारी गर्दछ । यो नै मौद्रिक नीति हो, जुन समष्टिगत आर्थिक स्थायित्वको tool पनि हो । मुद्राको स्तर कति सहनुपर्छ यो अत्यन्त महत्वपूर्ण सवाल हो । मुद्रा र मूल्यबीच सोझो र प्रभावकारी सम्बन्धहरू त्यसो हुँदा मुद्राको मात्राले अर्थतन्त्रमा असर पारेका हुन्छ । देशको अर्थतन्त्रअनुसार अधिक तथा न्यून दुबै हानिकारक

हुन्छन् । तसर्थ देशको अर्थतन्त्रमा प्रतिकूल असर नपार्ने, बचत तथा लगानी हतोत्साहित नहुने र मुद्रास्फीति वांछित सीमाभित्र रहने गरी मौद्रिक नीति तर्जुमा एवं कार्यान्वयन गरि नुपर्छ । अर्थतन्त्रमा अधिक मुद्रास्फीतिको अवस्था आउनु भनेको सर्वसाधारणको हातमा मुद्राको संचिती बढ्नु हो । यो अवस्थामा मुद्राको value घट्छ, अधिक आपूर्ति हुँदा बचत बढ्न जान्छ, लगानी हतोत्साही हुन्छ, मुद्रा Dumping हुन्छ, ब्याजदर घट्छ, आयात बढ्छ । BOP मा प्रतिकूल असर पर्छ । मुद्रा प्रदाय आवश्यकता भन्दा न्यून हुँदा अर्थतन्त्रमा मुद्रा घट्छ, मूल्य घट्छ, ब्याजदर बढ्न जान्छ, कर्जा महंगो हुँदा लगानी पनि कम हुन्छ, आयात बढ्छ, निर्यात घट्छ (लगानी महंगो हुँदा) विदेशी मुद्राको संचिति घट्छ । यसैलाई व्यवस्थित गर्न सहज वा कठोर कस्तो हुने यसलाई मौद्रिक नीतिको अदाना भनिन्छ । वास्तवमा कस्तो मौद्रिक नीति अपनाउने भन्ने कुरा अर्थतन्त्रको संरचना वित्तीय क्षेत्रको विकास विनिमयदरको किसिम, आयात निर्यातको अवस्था तथा अर्थतन्त्रमा मौद्रिकीकरणको अवस्थाले प्रभाव पार्दछ ।

२. मौद्रिक नीतिका उद्देश्यहरु :

१९३० को आर्थिक मन्दी भन्दा अघि मूल्यमा स्थिरतालाई मौद्रिक नीतिको मुख्य उद्देश्यको रुपमा लिने गरिएकोमा १९६०को अवधिसम्म पूर्ण रोजगारीमा जोड दिएको पाइन्छ भने १९६० देखि हालसम्म भुक्तानी सन्तुलन, व्यापार सहजीकरण नै मौद्रिक नीतिका उद्देश्य थिए । यसका अलावा पूर्ण रोजगारी अवस्था सृजना गर्ने, आर्थिक विकास गर्नु, मूल्य स्थिरता कायम गर्ने र वैदेशिक विनिमय स्थिरता कायम गर्न प्रोत्साहन गर्ने जस्ता विषयलाई मौद्रिक नीतिको मुख्य उद्देश्यको रुपमा लिइएको पाइन्छ ।

३. मौद्रिक नीतिका उपकरणहरु

मौद्रिक नीतिको उद्देश्य प्राप्त गर्न मौद्रिक अधिकारीले प्रयोग गर्ने उपकरणलाई मौद्रिक उपकरण (Monetary Instruments) भनिन्छ । मूलत : मौद्रिक अधिकारीले प्रयोग गर्ने उपकरणलाई दुई भागमा बाँडेर अध्ययन गर्न सकिन्छ ।

क) परिमाणात्मक उपकरण (Quantitative instruments): बैंक दर, पुनरकर्जा दर, कोष अनुपात, खुला बजार कारोवार, अनिवार्य नगद मौज्दात, वैधानिक तरलता अनुपात

ख) गुणात्मक उपकरण (Qualitative instruments): उपभोक्ता साख नियमन, मार्जिन दर, साख राशनिङ, आवश्यक सीमा निर्धारण, मौद्रिक दवाव, प्रत्यक्ष कारवाही, प्रचारप्रसार

४. नेपालको सन्दर्भमा मौद्रिक उपकरणको प्रयोग :

नेपाल राष्ट्र बैङ्कले स्थापना काल देखि बाटै मौद्रिक नीतिका प्रत्यक्ष तथा अप्रत्यक्ष उपकरण प्रयोग गर्दै आइरहेको छ । नेपालको सन्दर्भमा हालसम्म प्रयोग भएका मौद्रिक उपकरणहरूमा बैङ्क दर वा पुनर्कर्जा दर, अनिवार्य नगद मौज्दात, ब्याज दर/मार्जिन दर, कर्जा सीमा र वैधानिक तरलता अनुपात एवं खुला बजार कारोबार प्रमुख छन् ।

५. नेपालमा मौद्रिक नीतिको प्रभावकारीता :

नेपालमा मौद्रिक नीतिको प्रभावकारीतालाई

मौद्रिक नीतिले लिएका उद्देश्यहरूले कसीमा राखेर मापन गर्न सकिन्छ । जसअनुसार -

(क) मूल्य स्थिरता : समग्र क्षेत्रको स्थिरता मार्फत आर्थिक स्थायित्व कायम गर्ने माध्यम Price Stability हो । मूल्य वृद्धिले विनिमयदर अधिमूल्यन हुँदै जाने जसबाट अर्थव्यवस्थामा अस्थिरताका संकेतहरू देखा पर्दछन् । तसर्थ राष्ट्रबैङ्कले मूल्य स्थिरतालाई प्रमुख उद्देश्य मानेको छ । आ.व. ०६५/०६६, ०६६/०६७ मा मूल्य वृद्धि, क्रमः ७.५% र ७.०% प्रक्षेपित गरिएकोमा वास्तविक मूल्य वृद्धि १३.२% र १०.५% भएबाट नेपाल राष्ट्र बैङ्कले मौद्रिक स्थिरता कायम गर्ने उद्देश्य प्राप्त गर्न सकेको देखिँदैन ।

(ख) शोधनान्तर स्थिरता : शोधनान्तर स्थिरता मार्फत बाह्य क्षेत्रको स्थिरता नेपाल राष्ट्र बैङ्कको प्रमुख उद्देश्य हो । आ.व. ०६६/०६७ मा शोधनान्तर बचत (-२.६२) अर्ब भएको थियो । आ.व. बाहेक ०६७/०६८ मा ९ अर्ब ०६५/०६६ मा १२ अर्ब रहेबाट शोधनान्तर स्थितिमा आ.व. ०६६/०६७ बाहेक लक्षित सफलता हासिल गरेको देखिन्छ ।

(ग) वित्तीय क्षेत्रको स्थायित्व : समग्र आर्थिक स्थायित्व वित्तीय क्षेत्रको स्थायित्वमा निर्भर रहेको हुन्छ । त्यसो भएको हुनाले नेपाल राष्ट्र बैङ्कले वित्तीय क्षेत्रको स्थायित्वलाई प्रमुख उद्देश्यमा राखेको पाइन्छ । समग्र तरलताको व्यवस्थापनलाई प्रभावकारी बनाउन नियमन, अनुगमन, सुपरिवेक्षण कार्यलाई तीव्रता दिँदै आएको छ । त्यसैगरी वित्तीय संस्था एक आपसमा गाभ्ने (Merger Policy) कार्यलाई प्रोत्साहन, निरीक्षण, सुपरिवेक्षण, नियमनको लागि अन्तर्राष्ट्रिय स्तरको पूँजी कोषसम्बन्धी न्यूनतम मापदण्ड, बैङ्क CAMEL RATING, वित्तीय अवस्था नाजुक भएका वित्तीय संस्थाउपर निगरानी, गुनासोमा आधारित (Complaint based) निरीक्षणबाट जोखिमका आधारमा (Risk based) निरीक्षण पद्धति आदिको अभ्यास भएको पाइन्छ । जुन पक्षहरूमा राष्ट्र बैङ्क आंशिक सफल रहेको अवस्था छ ।

६. मौद्रिक नीतिका चुनौतीहरू

- नेपाल राष्ट्र बैङ्क ऐनअनुसार मूल्य स्थिरता र शोधानान्तर बचतको उद्देश्यलाई पूरा गर्नुपर्ने चुनौती
- विगत १७ वर्षमै सबैभन्दा उच्च मूल्यवृद्धि भएको वर्तमान अवस्था । केही अन्तर्राष्ट्रिय व्यापारका वस्तुहरूको मूल्यमा व्यापक गिरावट आए पनि Cartelling, Hoarding, Syndicate, कमजोर वितरण प्रणाली, दर्जा, तलव वृद्धि कारणबाट पर्न गएको चापबाट हटाई, बैङ्कको प्राथमिक उद्देश्य पूरा गर्नुपर्ने विषय ।
- संख्यात्मक रूपमा वित्तीय संस्थाको Property को quality maintain नभएको, इतिहासमै पहिलो पटक विकास बैङ्क डुबेको परिप्रेक्ष्यमा वित्तीय क्षेत्रको स्वस्थता, स्थायित्व, अभिवृद्धि गर्ने उद्देश्यले उपयुक्त नीतिगत, कानूनी, नियमनकारी, व्यवस्थापकीय एवं सुपरिवेक्षकिय व्यवस्थाहरूको कार्यान्वयनबाट वित्तीय सुधार कार्यक्रमलाई अनुभूतिजन्य रूपमा अघि बढाउनु पर्ने विषय ।

- GDP मा २०%, गरीबी निवारणमा ५०% भन्दा बढी योगदान रहेको Remmittance ले व्यापार घाटा बढाए पनि शोधान्तर वचत कायम गर्ने दोस्रो उद्देश्यमा साथ दिएको छ । विप्रेषण आप्रवाह र निजी क्षेत्रतर्फ कम कर्जा प्रवाहको कारण बजारमा बढेको तरलताले ब्याजदर न्यून गराएको अवस्थाले मुद्रास्फीतिमा पर्ने चापलाई न्यून गर्दै बाञ्छित सीमा भित्र राख्ने विषय । यसबाट पर्ने मूल्य वृद्धिको लागि सीमाभित्र राखी स्थिरता कायम गर्ने विषय । Remmittance trap बाट मुक्ति पाउन सकिने वैकल्पिक क्षेत्र सम्वद्ध विषय ।
- वित्तीय नीतिले Address गर्नुपर्ने (उपभोगमा ९०% यसलाई बचत कसरी बढाउने) Remittance को Productive Utilization बढाउन माग सृजना गर्ने, यसको निर्भरतालाई कम गर्न वैकल्पिक साधन परिचालनको रणनीति के हुने, प्रथम ४४ महिनामा ११% घट्यो ।
- मौद्रिक अधिकारीको रूपमा रहेको NRB लाई मौद्रिक नीतिको तर्जुमा एवं प्रभावकारीता हासिल गर्न आधुनिक, प्रविधियुक्त, दक्ष, गतिशील, Informative एवं आधुनिकीकरण गर्न संरचनात्मक सुधारको कार्यलाई अघि बढाउने विषय ।
- सन् २०१० देखि विदेशी बैङ्कले शाखा विस्तार गर्ने सम्भावनालाई मध्यनजर गर्दै क्रस वोर्डर र संस्थागत सुशासन कायम गर्दै देशले अवलम्वन गरेको उदार नीतिलाई Support गर्न बैङ्क तथा वित्तीय संस्थाको क्षमता विकासमा उत्प्रेरित बनाउँदै प्रतिस्पर्धी बनाउँदै लानुपर्ने चुनौती ।
- वित्तीय क्षेत्रको ठूलो अंशको रूपमा रहेका RBB र NBL को सुधार र कार्यक्रमलाई गतिशिलता साथ अघि बढाउनुपर्ने विषय ।
- शोधनान्तर स्थितिलाई सन्तुलित बनाउन मुद्रा प्रदायलाई वाञ्छित सीमाभित्र राखी मौद्रिक कारणबाट मुद्रास्फीति हुन नदिने विषय ।
- आयको असमान वितरणलाई कम गर्ने, गरीबी निवारणलाई सघाउ पुऱ्याउने, समावेशी विकासलाई साधन परिचालन गर्ने, दुर्गम क्षेत्रमा बैङ्क तथा लगानी गर्न प्राथमिकता दिने र प्रभावकारी अनुगमन तथा मूल्याङ्कनबाट समग्र वित्तीय क्षेत्रको सुशासन सुनिश्चित गर्ने विषय ।
- ब्याजदर कटौती हुँदा पनि कर्जा विस्तार हुन नसकेको हुँदा यसलाई विस्तार गरी समग्र अर्थतन्त्रको माग र आपूर्तिलाई सन्तुलनमा ल्याई आर्थिक वृद्धि दरलाई Support गर्ने विषय ।

७. मौद्रिक नीति र वित्तीय नीतिबीच सम्बन्ध :

आर्थिक विकास, थप रोजगारी, निर्यात, उत्पादन (आय) बढाउन, स्रोतको परिचालन गर्न तरलता आवश्यक पर्छ । यसको लागि बैङ्कसँग रहेको मौद्रिक परिमाण बाहिरी अर्थव्यवस्थामा पठाइन्छ, CRR घटाइन्छ, बैङ्क दर घटाइन्छ । यहाँनेर आइपुगेपछि मौद्रिक नीति र वित्तीय नीतिबीच राम्रो सम्बन्ध हुनुपर्छ । कर्जा तथा लगानीको रूपमा प्रवाह यसको तरलता वस्तु तथा सेवाको उत्पादन कार्यमा प्रयोग भएमा मात्र रोजगारी, आय बढ्छ, माग, शोधानान्तर बढ्छ अन्यथा बैङ्किङ क्षेत्रबाट बाहिरिएको मौद्रिक परिणामले वस्तु सेवा उत्पादन गर्न नसकी उपभोगमा, आन्तरिक वा

बाह्य असुरक्षा वस्तु सेवा उत्पादन गर्न नसकी उपभोगमा, आन्तरिक वा बाह्य असुरक्षा नियन्त्रण गर्न, खर्च भए अत्यन्त प्रत्युपादक हुन्छ, मुद्रा प्रदाय बढी हुँदा मुद्रास्फीति हुन्छ उत्पादनका साधन महंगो हुँदा घट्छ, निर्यात क्षमता घट्छ, विदेशी मुद्राको संचिती घट्छ । समग्रमा आर्थिक अस्थिरता आउँछ । तसर्थ यस्तो अवस्था आउन नदिन मौद्रिक नीति र वित्तीय नीतिलाई अन्तर सम्बन्धित गर्दै तर्जुमा तथा कार्यान्वयन गरिनु पर्छ ।

८. निश्कर्ष :

कुनै पनि देशको मौद्रिक तथा वित्तीय नीति तर्जुमा गर्दा खासगरी समष्टिगत आर्थिक परिसूचकले निर्देशित गरेका कुराहरू, अर्थतन्त्रको मौद्रिकीकरणको अवस्था, बैङ्क तथा वित्तीय संस्थाको संलग्नता, यसका क्षेत्र र राष्ट्रले प्राथमिकता क्षेत्र भनी तोकेका क्षेत्रमा लगानीको अवस्थालाई मध्यनजर गर्न जरुरी मानिन्छ । त्यसैगरी मुद्रास्फीति, मुद्रा विस्फीतिको अवस्था, समष्टिगत आीर्थक स्थायित्वको अवस्था, वर्तमान परिसूचकहरूले निर्दिष्ट गरेका भावी संभावनाहरू, प्रशासनिक सवलता, संस्थागत क्षमता, प्रतिवद्धताको स्तर, नागरिकको आर्थिक अवस्था, सामाजिक न्यायको पक्ष, पूँजी बजारको अवस्था, अन्य नीतिसँगको सम्बन्ध वित्तीय सूचनाको स्तर, बाह्य क्षेत्रमा प्रभाव पार्ने तत्वहरूको सवलीकणको अवस्था, बचत तथा लगानीको अवस्था, उत्पादनशील क्षेत्रमा वचत प्रवाहको अवस्था, उपभोग्य खर्चको प्रवृत्ति, उत्पादनशील तथा अनुत्पादनशील क्षेत्रमा हुने कर्जाको माग र आपूर्तिको अवस्था, मौद्रिक योगांक मौद्रिक सूचकांकको प्रवृत्ति, मौद्रिक नीतिका उद्देश्यहरू, अन्तरिम उद्देश्य, वित्तीय नीतिका उद्देश्य तथा उपकरणमा तादम्यता, सरकारी खर्चको प्रवृत्ति, वैदेशिक अनुदान, वैदेशिक ऋण, आन्तरिक ऋणको अवस्था, ऋण ग्रहण क्षमता, वित्तीय क्षेत्रको सुधार कार्यक्रम र यसको प्रभावकारीता, वित्तीय नीतिको दीर्घकालीन सोच, अल्पकालीन लक्ष्य तथा उद्देश्यबीचको सामञ्जस्यता जस्ता पक्षहरुमा समेत ध्यान दिन जरुरी हुन्छ ।

'कर्मचारी सञ्चय कोष आमसञ्चयकर्ताको सामाजिक सुरक्षा र आर्थिक भलाईको लागि निरन्तर कृतसंकल्पित छ ।'

संगठित संस्थाहरूलाई कोषमा आबद्ध हुने सम्बन्धी सूचना:

कर्मचारी सञ्चय कोष ऐन,२०१९ को नवौं संशोधनबाट कानून बमोजिम स्थापित संगठित संस्था (बैंक तथा वित्तीय संस्था,कम्पनी,उद्योग,सरकारी एवं गैर सरकारी संस्था,नेपाल स्थित कुटनीतिक नियोग र अन्तर्राष्ट्रिय गैर सरकारी संस्था) हरुले संस्थामा कार्यरत एक वा सो भन्दा बढी कर्मचारीहरुको समेत सञ्चय कोष रकम कोषमा जम्मा गर्न सक्ने प्रावधान भएको छ । तसर्थ, इच्छुक संस्थाहरुले कोषका सम्बन्धित शाखा कार्यालयमा सम्पर्क गरी सञ्चय कोष रकम जम्मा गर्ने सम्झौता गर्न सक्ने भएकोले देहायका आवश्यक कागजातहरु सहित आफूलाइ पायक पर्ने कोषको कार्यालयमा सम्पर्क गरी कर्मचारीहरुको सुरक्षित भविष्यको सुनिश्चितता प्रदान गर्नुहुन अनुरोध छ।

(क) संस्थामा कार्यरत कर्मचारीहरुको सञ्चय कोष रकम कट्टी गरी कर्मचारी सञ्चय कोषमा जम्मा गर्ने सम्बन्धमा संस्थाको सञ्चालक समिति वा अधिकार प्राप्त अधिकारीले देहायका विषय समावेश गरेको निर्णयको प्रतिलिपि,

- कार्यरत कर्मचारीको मासिक तलबबाट न्यूनतम १० प्रतिशत कट्टी हुनुपर्ने र संस्थाको तर्फबाट थप गर्ने प्रतिशत ।
- सञ्चय कोषमा रकम जम्मा गर्न चाहेको शुरु मिति ।
- अन्य स्विकृत अवकाश कोषमा रहेको सञ्चय कोष रकम समेत कोषमा एकमुष्ठ रकमान्तर चाहेमा सो सम्बन्धी निर्णय ।

(ख) संस्थाको बिधान वा प्रबन्ध पत्र र नियमावलीको प्रतिलिपि ।

(ग) संस्था (दर्ता) स्थापनाको प्रमाणपत्रको प्रतिलिपि र त्यस्तो संस्था सञ्चालन गर्न प्रचलित कानून बमोजिम अनुमति पत्र प्राप्त गर्नु पर्ने भए त्यस्तो अनुमतिपत्रको प्रतिलिपि वा नेपाल सरकारसँगको सम्झौता बमोजिम स्थापना भएको संस्था भए सो को प्रतिलिपि ।

(घ) स्थाई लेखा नं.(PAN) प्रमाणपत्रको प्रतिलिपि वा कर नलाग्ने संस्था भएमा सो व्यहोर प्रमाणित भएको प्रतिलिपि ।

(ङ) चालु आर्थिक बर्षको कर चुक्ता गरेको प्रमाणपत्रको प्रतिलिपि ।

(च) कोषमा आवद्ध हुने सम्बन्धी तोकिए बमोजिमको निबेदन ।

(छ) सञ्चय कोष रकम जम्मा गर्न चाहने कर्मचारीहरुको तोकिएको ढाँचामा विवरण ।

कर्मचारी सञ्चय कोष

सञ्चयकर्ता सेवा तथा सामाजिक सुरक्षा विभाग,

सेवा प्रवाह तथा बजारीकरण महाशाखा, ठमेल, काठमाडौं

फोन नं ०१-४२२३३२०,०१-४२२९६०८

अन्तर्राष्ट्रिय अभ्यासको कसीमा नेपालको आन्तरिक लेखापरीक्षण

चन्द्रकला पौडेल*

बाबुराम ज्ञवाली**

सारांश

वित्तीय जवाफदेहिता प्रवर्द्धन गर्ने महत्वपूर्ण औजारमध्ये आन्तरिक लेखापरीक्षण एक हो । संगठनात्मक कार्यहरूको दक्षता र प्रभावकारिता, प्रचलित नियमकानून, नीति र कार्यविधिको पालना, संगठनात्मक लक्ष्य एवं उद्देश्य प्राप्ति, वित्तीय विवरणको विश्वसनियता र स्रोत साधन एवं सम्पत्तिको रक्षा कुन हदसम्म भएको छ, यस प्रकृयाबाट परीक्षण गरिन्छ । अन्तरराष्ट्रिय स्तरमा आन्तरिक लेखापरीक्षणको क्षेत्रमा आधुनिक विधि एवं प्रकृयाहरू अवलम्बन भएका छन् । दक्ष पेशाविदबाट आन्तरिक लेखापरीक्षण, सुदृढ संगठन, पेशागत संवेदनशिलता, आचारसंहिताको पालना, आन्तरिक लेखापरीक्षण विधान, मानदण्डको प्रयोग र पालना, Computer Assigned Audit Techniques (CAATs), कार्यसम्पादन लेखापरीक्षण, स्वतन्त्रता, वस्तुगतता, आन्तरिक लेखापरीक्षण सुधार योजना जस्ता उपायहरूको अवलम्बनद्वारा यसलाई प्रभावकारी तुल्याईएको छ । तर नेपालको कथा भने यसभन्दा फरक छ । नेपालको आन्तरिक लेखापरीक्षण परम्परागत प्रकृतिको हुनाकासाथै निकासा र आन्तरिक लेखापरीक्षणबीच फरक गर्न नसक्नु, पेशाविदहरूको अभाव, आवश्यक अन्तर र्ष्ट्रिय मानदण्डहरूको प्रयोग र पालना नहुनु, नियमितताको परीक्षणमामात्र आन्तरिक लेखापरीक्षण सीमित हुनु, कार्यरत कर्मचारीहरूमा क्षमताको कमी जस्ता समस्या देखिएका छन् । असल अन्तर्राष्ट्रिय अभ्यासको कसीमा नेपालको आन्तरिक लेखापरीक्षण अत्यन्त कमजोर छ । केही संस्थागत निकाय (Corporate bodies) हरूमा अन्तर्राष्ट्रिय असल अभ्यास प्रयोगमा ल्याउने प्रयास गरिए पनि त्यो पर्याप्त छैन । अतः उपरोक्त कमी कमजोरीलाई विश्लेषण गर्दै संगठनामक लक्ष्य उद्देश्य प्राप्ति र सुदृढ आन्तरिक नियन्त्रण प्रणालीका निम्ति आन्तरिक लेखापरीक्षणलाई विभिन्न सुधार मार्फत प्रभावकारी तुल्याउनु आजको आवश्यकता हो ।

लेखापरीक्षण

लेखापरीक्षण प्राचीन र अत्यन्त समृद्ध इतिहास भएको विषय हो । लेखापरीक्षणको इतिहास प्राचीन मेसोपोटामिया सभ्यतासंग जोडिन्छ । मेसोपोटामियाबासीले अन्य वाह्य विश्वसंग आर्थिक कारोवार गर्ने र सो कारोवारकालागि पानीजहाजहरुको प्रयोग गर्ने गर्दथे । पानीजहाजमा मालसामान लोड गर्दा लोड भएका सामानहरुको अंक गणितीय हिसाब राखिन्थ्यो । निर्धारित गन्तव्यमा सामान पुगेपछि सामानको जाँच पड्ताल /गन्ती (Verification)

* सह-सचिव अर्थ मन्त्रालय ** वरिष्ठ प्रशिक्षक सार्वजनिक वित्त व्यवस्थापन तालिम केन्द्र

गरी पूर्व पठाए बमोजिम सामान प्राप्त भए नभएको एकीन गर्ने गरिन्थ्यो । यसलाई लेखापरीक्षणको प्रारम्भिक अभ्यासका रुपमा लिने गरिएको छ । Audit शब्दको उत्पति ल्याटिन भाषाको 'Auditas' बाट भएको हो । जसको अर्थ सुन्नु (to hearing) हुन्छ । प्राचीन रोममा आर्थिक कारोवार सम्पन्न भएपछि एक जना अधिकारीले जोडसंग पढ्ने र अर्का अधिकारीले सुनेर सो वमोजिम अभिलेख भए नभएको जाँचगर्ने गर्दथे भनिन्छ ।

लेखा परीक्षण ऐन, २०४८ 'लेखा' र 'परीक्षण' दुबैको छुट्टाछुट्टै परिभाषा गरेको छ । 'लेखा' भन्नाले कारोवार भएको व्यहोरा देखिने गरी प्रचलित कानून वमोजिम राखिने अभिलेख, खाता, किताव र सो कारोवारलाई प्रमाणित गर्ने अन्य कागजात समेतलाई जनाउछ । त्यस्तै 'परीक्षण' भन्नाले लेखाको जाँच र त्यसको आधारमा गरिने मूल्याङ्कन तथा विश्लेषण सम्झनु पर्दछ र सो शब्दले सम्परीक्षण गर्ने कार्यलाई समेत जनाउँदछ । यसरी लेखापरीक्षणको दायरालाई फराकिलो बनाएको पाईन्छ । लेखापरीक्षणलाई समष्टिमा आन्तरिक लेखा परीक्षण र वाह्य लेखा परीक्षण गरी दुई भागमा विभाजन गर्ने प्रचलन छ । आन्तरिक लेखापरीक्षण संगठन भित्रकै जनशक्तिद्वारा र वाह्य लेखापरीक्षण स्वतन्त्र व्यक्ति संस्था वा निकायद्वारा हुने गर्दछ । यस आलेखमा मूलतः असल अन्तर ोष्ट्रिय अभ्यासहरुको कसीमा नेपालकोआन्तरिक लेखापरीक्षणलाई विवेचना गर्ने प्रयास गरिएको छ ।

आन्तरिक लेखापरीक्षण

संगठनका कार्यहरुको दक्षता र प्रभावकारितामा प्रचलित नीति, ऐन, नियम र कार्यविधिहरुको पालनाको स्थिति, संगठनात्मक उद्देश्यहरुको प्राप्तिको अवस्था, सूचनाको विश्वसनीयता र सम्पत्तिको सुरक्षा प्रवन्ध जस्ता विषयहरुको परीक्षण र जाँच गर्ने एउटा प्रकृया आन्तरिक लेखापरीक्षण हो । सामान्यतया आन्तरिक लेखापरीक्षण संगठन भित्रकै जनशक्तिद्वारा गराउने चलन भए पनि वाह्य स्रोत (outsourcing) को वैकल्पिक व्यवस्थाद्वारा आन्तरिक लेखापरीक्षणको उद्देश्य परिपूर्ति गर्ने अन्तर्राष्ट्रिय अभ्यास रही आएको छ ।

आन्तरिक लेखापरीक्षणले गणितीय शुद्धताको परीक्षण, प्रचलित कानूनको पालना, वित्तीय साधनको मितव्ययी, दक्ष र प्रभावकारी उपयोग, निर्धारित लक्ष्यको प्राप्ति, वित्तीय प्रतिवेदनको विश्वनीयता तथा आन्तरिक नियन्त्रण प्रणालीको प्रभावकारीताका विषयमा बढी जोड दिन्छ । आन्तरिक लेखापरीक्षणको विश्वव्यापी सर्वोच्च संस्था The Institute of Internal Auditors ले आन्तरिक लेखापरीक्षणको परिभाषा यस प्रकार दिएको छ:

"Internal auditing is an independent, objective assurance and consulting activity designed to add value and improve organizations operation . It helps an organization accomplish its objectives by bringing a systematic, disciplined approach to evaluate and improve the effectiveness of risk management, control and governance process . "

यस परिभाषाले आन्तरिक लेखापरीक्षणको आधार भूत उद्देश्य, प्रकृति र क्षेत्रबारे उल्लेख गरेको छ भने सामान्यतया आन्तरिक लेखापरीक्षणले जोड दिनुपर्ने विभिन्न पक्षहरु निम्नानुसार उल्लेख गरिन्छ :

स्वतन्त्रताः आन्तरिक लेखापरीक्षण सम्बन्धी जिम्मेवारी विना पूर्वाग्रह वा डर त्रास विना नै स्वतन्त्रतापूर्वक सम्पादन गर्न पाउने अवस्था

नै स्वतन्त्रता हो । आन्तरिक लेखापरीक्षण गर्ने निकायको स्वतन्त्रताको प्रत्याभूतिको निम्ति लेखापरीक्षण विधान समेत जारी भएको हुनु पर्दछ साथै वाह्य स्वतन्त्र व्यक्तिहरु सम्मिलीत Audit Committee को व्यवस्था भएको हुनु पर्दछ । Internal Audit Charter ले आन्तरिक लेखापरीक्षणको उद्देश्य, उत्तरदायित्व, स्वतन्त्रता, जिम्मेवारी र अधिकार उल्लेख गर्दछ ।

वस्तुनिष्ठताः आन्तरिक लेखापरीक्षण वस्तुनिष्ठ हुनुपर्ने मान्यता रही आएको छ । पूर्वाग्रहरहित मानसिक दृष्टिकोण वस्तुनिष्ठता हो, जसबाट आमजनताले उनीहरुको कार्यमा विश्वास गर्दछन् र गुणस्तरमा संझौता हुँदैन भन्ने कुरामा ढुक्क हुन सक्छन् ।

आश्वस्तता सम्वन्धी सेवाः आर्थिक कारोवार सम्बन्धी प्रमाणहरुको वस्तुनिष्ठ परीक्षण गरी संस्थाको शासकीय व्यवस्था,जोखिम र नियन्त्रण प्रकृया बारे स्वतन्त्र मूल्याङ्कन गर्नु नै Assurance Services हो । यसबाट संस्थाको वास्तविक अवस्था छर्लङ्ग हुन आउँछ । Financial Audit, Compliance Audit, Performance Audit, System Security Audit आदि यसका उदाहरणहरु हुन् ।

परामर्श सेवाः आन्तरिक लेखापरीक्षकले व्यवस्थापकीय जिम्मेवारीभन्दा बाहिर रहेर सुझाव, सहजीकरण र तालिम जस्ता कार्यहरु गर्नु परामर्श सेवा हो । यस्तो अभ्यास अन्तर ार्ष्ट्रियस्तरमा हिजो आज निकै बढेर गएको छ । Assurance Servicesमा Stakeholderको रुपमा आन्तरिक लेखापरीक्षण गराउने निकाय र आन्तरिक लेखापरीक्षण प्रतिवेदन प्रयोगकर्ता हुन्छन् भने Consulting Servicesमा आन्तरिक लेखापरीक्षण र उसका ग्राहक(Customer) गरी दुई पक्ष मात्रको संलग्नता रहन्छ ।

संगठनात्मक उद्देश्य प्राप्तिमा सहयोग पुऱ्याउनेः

- रणनीतिक उद्देश्य : भविष्यका योजना, रणनीति, नीति र कार्यक्रममा सहयोग पुऱ्याउने ।
- कार्यगत उद्धेश्यः वर्तमानका कार्य वा कृयाकलापमा सहयोग पुऱ्याउने ।
- प्रतिवेदनसंग सम्बन्धित उद्धेश्यः विश्वसनीय वित्तीय प्रतिवेदन प्रणालीमा स्थापित गर्न मद्दत गर्ने ।
- परिपालनासंग सम्बन्धित उद्धेश्यः प्रचलित कानूनको पालनामा सहयोग पुऱ्याउने ।

व्यवस्थित विधाः आन्तरिक लेखापरीक्षणको योजना बनाउने, कार्य गर्ने र परीक्षणको निचोडलाई प्रतिवेदन गर्ने वा संचार गर्ने गरी तीन विधामा विभाजन गरी गरिने कार्य व्यवस्थित विधा हो ।

मूल्य प्रवर्द्धन गर्नेः आन्तरिक लेखापरीक्षणले संगठन र यसका सरोकारवालाहरुलाई आश्वस्तता प्रदान गर्दै संगठनको शासकीय व्यवस्था, जोखिम तथा नियन्त्रण पद्धतिको प्रभावकारितामा जोड दिनुपर्दछ ।

आन्तरिक लेखापरीक्षणका किसिमः

यसले समेट्ने क्षेत्र र कामको प्रकृति अनुरुप फरक फरक किसिमका आन्तरिक लेखापरीक्षण अभ्यासहरु हुदै आएका छन् । अन्तर्राष्ट्रियस्तरमा प्रचलित प्रमुख आन्तरिक लेखा परीक्षण अभ्यासहरुलाई निम्नानुसार वर्णन गर्न सकिन्छ :

१. **नियमितताको लेखापरीक्षण :** यो सामान्य प्रकृतिको लेखापरीक्षण हो । आन्तरिक लेखापरीक्षण गरिने निकायले ऐन कानून,

नियम, संझौता प्रावधान, अनुदान सम्बन्धी प्रावधान, नीति र कार्यविधिहरुको पालना गरेको छ छैन, छ भने कुन हदसम्म गरेको छ, त्यसको परीक्षण गरी प्रतिवेदन गर्ने गरिन्छ । यस प्रकारको लेखापरीक्षणमा मुलतः निम्न कुराहरु हेर्नु पर्दछ :

क. आर्थिक काम कारवाहीका अभिलेखहरु व्यवस्थित किसिमका राखिएका छन् छैनन् र संगठनको कार्य संचालन प्रकृया पनि कानून सम्मत भए नभएको,

ख. पालना गर्नु पर्ने नियम कानून प्रति निकायका कर्मचारीहरु संवेदनशिल भए नभएको,

ग. संगठनात्मक लक्ष्य उद्देश्य प्राप्तिका निम्ति सबै तहमा उपयुक्त जिम्मेवारी र कामको बाँडफाँड भए नभएको,

घ. कर्मचारीहरुले पालना गर्नु पर्ने आचारसंहिताको पालनाको स्थिति, र

ङ. उपयुक्त व्यक्ति उपयुक्त पदको जिम्मेवारीमा भए नभएको ।

२. **कार्यसम्पादन लेखापरीक्षण :** स्रोत साधनको मितव्ययी पूर्ण उपयोग गरी निर्धारित लक्ष्य प्राप्त गर्ने तर्फ निकायका कृयाकलापहरु केन्द्रित छन् वा छैनन् त्यसको परीक्षण गरिन्छ । निर्धारित लक्ष्य हासिल गर्न स्थापित कार्य सम्पादन मापदण्ड पूरा भए नभएको र पूरा नभएको भए के कस्ता कमजोरीहरु देखिएका छन्, त्यसको पनि परीक्षण गरिन्छ । स्रोत साधनहरुको मितव्ययी, दक्ष र प्रभावकारी उपयोग भए नभएको बारे राय व्यक्त गरिन्छ ।

३. **वित्तीय विवरणको लेखापरीक्षण :** वित्तीय विवरणको लेखापरीक्षणको मुख्य उद्देश्य निकायको वित्तीय विवरणहरु कत्तिको सही र यथार्थपरक छन्, त्यसको परीक्षण गर्नु हो । आर्थिक कारोवारको सही र यथार्थ चित्रण वित्तीय विवरणले गर्नु पर्दछ, भएका कारोवार समावेश नहुने र नभएका कारोवार समावेश गर्नाले वित्तीय विवरणको विश्वसनीयता स्थापित हुदैन ।

४. **वित्तीय प्रणालीको लेखापरीक्षण :** यसप्रकारको लेखापरीक्षणमा निकायको आन्तरिक नियन्त्रणको वातावरण, प्रभावकारी लेखा प्रणालीको छनौट, सदाचारिता र निकायको सम्पत्तिको संरक्षण तथा प्रयोगको यथोचित प्रबन्ध जस्ता विषयहरुको परीक्षण गरिन्छ। कारोवारहरुको आधिकारिकता(Authorization), लेखा अभिलेखहरु ठिक र दुरुस्त भए नभएको तथा सम्पत्ति र अभिलेखहरुको सुरक्षाको उचित प्रबन्ध भए नभएको बारे आश्वस्त हुन यस प्रकारको आन्तरिक लेखापरीक्षण प्रणालीको स्थापना गरिएको हुन्छ ।

५. **सूचना प्रविधि लेखापरीक्षण :** हिजोआज आवश्यक सूचनाहरुको प्रशोधन, भण्डारण र प्रतिवेदनका लागि निकायहरु सूचना प्रविधिका साधनहरुमा निर्भर हुन्छन् । आन्तरिक लेखापरीक्षणले computerized information systemको विश्वसनीयता मूल्याङ्कन गरी छली, त्रुटी, सुरक्षा, विपद(Disaster) जस्ता कारणबाट तथ्याङ्कको तोड मरोड, नोक्सानी तथा प्रणाली नै बन्द हुनेजस्ता जोखिमहरुको मूल्याङ्कन गर्नु पर्दछ । सूचना प्रविधि प्रणालीको विश्वसनीयता जाँच गर्नु यस प्रकारको लेखापरीक्षणको मुख्य उपयोग हो र

यस प्रणालीको आवश्यक नियन्त्रणका लागि Control Objective for information and related technology(COBIT) जस्ता Frameworks समेत तर्जुमा गरी लागू गरिएको पाईन्छ ।

६. **सदाचारिताको लेखा परीक्षण :** यस प्रकारको आन्तरिक लेखापरीक्षणमा मूलतः छली, विनाश, दुरुपयोग, अनियमितता, गैरकानूनी कार्य तथा परिपालना स्तरको कमजोरीजस्ता विषयहरु हेरिन्छ । आन्तरिक लेखापरीक्षण योजना बनाउदाको अवस्थामानै उपरोक्त विषयहरुमा ध्यान दिई बनाउने र लेखापरीक्षण कार्यसम्पादन गर्दा सधैं Questioning mindले यी विषयहरुको परीक्षण र जाँच गर्नु जरुरी हुन्छ ।

७. **अनुसन्धानमूलक लेखापरीक्षणः** यो नियमित आन्तरिक लेखापरीक्षण नभै आवश्यक परेका बेला तत् निकायले छलीको अनुसन्धान तथा अदालती निर्णय प्रकृयामा सघाउ पुर्‍याउने उद्देश्यका निम्ति लेखापरीक्षण गराई प्रमाण संकलन गर्ने अन्तर्राष्ट्रिय प्रचलन रहेको छ ।

यस प्रकार यी विभिन्न किसिमका आन्तरिक लेखापरीक्षण अभ्यास विश्वमा प्रचलित छन् । हाम्रो देशमा नियमितताको लेखापरीक्षण बाहेक अन्य प्रकारको लेखापरीक्षणको अभ्यास हुन सकेको छैन ।

असल आन्तरिक लेखापरीक्षणमा हुनुपर्ने गुणहरू

१. **संगठन भित्रै आन्तरिक लेखा परीक्षण विभाग/ईकाईको व्यवस्था** आन्तरिक लेखा परीक्षणले निकायको कामको दक्षता र प्रभावकारिता, परिपालनाको अवस्था, सूचना प्रणाली एवं वित्तीय विवरणको विश्वसनीयता, सम्पत्तिहरुको यथोचित सुरक्षा प्रवन्ध, जोखिम नियन्त्रण क्रियाकलाप र शासकीय व्यवस्था समेतको नजिकमा रही सूक्ष्म मूल्याङ्कन गरी संगठनको लक्ष्य प्राप्तिमा सघाउ पुर्‍याउनु पर्ने भएकोले संगठनभित्रै आलेप विभाग भयो भने उपरोक्त कार्य प्रभावकारी हुन सक्छ ।

२. **स्वतन्त्र एवं वस्तुनिष्ठता :** आन्तरिक लेखापरीक्षण गर्ने निकाय वाह्य हस्तक्षेप र दवावबाट मुक्त भै आफ्नो सीप, क्षमता र अनुभव प्रयोग गरी निस्वार्थ ढंगले लेखापरीक्षण सम्बन्धी कार्य सम्पादन गर्न स्वतन्त्र हुनु पर्दछ । त्यस्तै आन्तरिक लेखापरीक्षण वस्तुनिष्ठ हुनु जरुरी छ । आफ्नो कार्यमा स्वार्थ बाझिने र आफू संलग्न भएको कारोवारको लेखापरीक्षण गर्नु हुदैन । लेखापरीक्षण गर्ने निकायमा यस अघि काम गरेको भए कम्तीमा एक वर्ष पुरा नभै सो निकायको आलेप सम्बन्धी कार्यमा सरिक हुनु हुदैन ।

३. **पेशाविद वा दक्षहरूबाट लेखापरीक्षण** : आवश्यक ज्ञान, सीप र अनुभव भएका दक्ष व्यक्तिहरुले मात्र आन्तरिक लेखापरीक्षण सम्बन्धी कार्य गर्नुपर्दछ । ज्ञान, सीप र दक्षताका लागि Continuing Professional Education(CPE), आवश्यक तालिम तथा Refreshing course हरु लिइ राख्नुपर्दछ । साथै आलेप सम्बन्धी CIA, CCSA, CGAP, CFSA जस्ता Certification पनि लिने चलन छ । CIA (Certified Inernal Audirot), CGAP (Certified Government Auditing Professionals)जस्ता पेशागत प्रमाणहरु प्राप्त गरेका व्यक्तिहरुले मात्र लेखापरीक्षण गर्न पाउने व्यवस्था गएिको हुन्छ । Corporate sector मा CIA र सरकारी क्षेत्रमा CGAP हरुले

मात्र लेखापरीक्षण गर्न पाउने व्यवस्था गरिएको हुन्छ ।

४. **आन्तरिक लेखापरीक्षण विधान :** आन्तरिक लेखापरीक्षण गर्ने निकायको आधिकारिक मूल दस्तावेजको रुपमा कार्यकारी निकायबाट स्वीकृत भएको आफ्नै आन्तरिक लेखा परीक्षण विधान हुनुपर्दछ । सो विधानमा आन्तरिक लेखा परीक्षण गर्ने निकायको उद्देश्य, कार्यक्षेत्र, जवाफदेहिता, पदाधिकारीहरुको जिम्मेवारी, स्वतन्त्रता, वस्तुनिष्ठता जस्ता विषयहरुको व्यवस्थित रुपमा लिपिवद्ध भएको हुन्छ ।

५. **आन्तरिक लेखापरीक्षण सम्बन्धी :** आन्तरिक लेखापरीक्षण गर्ने निकायले Institute of Internal Auditors(IIA)बाट तयार गरिएको **International Standards for the professional practice of Internal Auditing(ISPPIA)** को मार्गदर्शन सिद्धान्तको आधारमा रही आन्तरिक लेखापरीक्षण सम्बन्धी मानदण्ड तयार गर्नु पर्दछ । सो मानदण्डले आन्तरिक लेखापरीक्षणको परिभाषा आचारसंहिता, आधार मूत मानदण्डको व्यवस्था गरी आन्तरिक लेखा परीक्षण प्रभावकारी बनाउने उद्देश्य राखेको हुन्छ । बाध्यकारी(Mandatory)र सुझाव गरिएको निर्देशिका (Strongly Recommend Guidance)गरी दुई प्रकारका मानदण्डहरु प्रयोग गर्ने प्रचलन छ ।

६. **पेशागत संवेदनशिलता :** आन्तरिक लेखापरीक्षणले पेशागत संवेदनशिलतालाई उचित ध्यान दिनुपर्छ । कार्य सम्पादन गर्दा गंभिर सावधानी अपनाउने तथा आफ्नो ज्ञान सीपको भरपूर उपयोग गर्नु पर्दछ । कामको जटिलता कारोवारको महत्व, गल्ती, छली र लाभ लागत अनुमान समेतलाई ध्यान दिनु पर्दछ ।

७. **गुण आश्वस्तता एवं सुधार कार्यक्रम :** आन्तरिक लेखा परीक्षण सम्बन्धी कामको गुणस्तर र यसमा गर्नु पर्ने सुधारका विषयमा आन्तरिक एवं स्वतन्त्र वाह्य निकायद्वारा परीक्षण गराई आवश्यक आश्वस्तता बनाई राख्नु पर्दछ । यसबाट आन्तरिक लेखा परीक्षण सम्बन्धी निकायको कामको वजार विस्तार हुनाका साथै उनीहरुले सम्पादन गरेको कामको सम्बन्धमा जनविश्वास आर्जन गर्न समेत सघाउ पुग्दछ ।

८. **आचार संहिताको पालना** : आचार संहिता आन्तरिक लेखापरीक्षण पेशा र यसको अभ्याससंग सम्बन्धित सिद्धान्तहरु तथा आन्तरिक लेखापरीक्षकले पालना गर्नुपर्ने पेशागत आचरणका विषयहरुको समष्टि हो । आन्तरिक लेखापरीक्षकले IIA द्वारा जारी गरिएको IIA code of ethicsको पालन गर्नुपर्दछ । सदाचारिता (Intefrity), वस्तुगतता(Objectivity),गोपनियता(Confidentiality) तथा दक्षता(Competency) प्रमुख सिद्धान्तहरु हुन् भने यस अन्तर्गत पालना गर्नुपर्ने विभिन्न आचरणका नियमहरुको व्यवस्था गरिएको छ ।

९. **जोखिममा आधारित लेखापरीक्षण** : आन्तरिक लेखा परीक्षण योजना जोखिममा आधारित हुनु पर्दछ । आन्तरिक लेखापरीक्षण गरिने निकायको कारोवारहरुको विस्तृत अध्ययन गरी संभाव्य जोखिम पहिचान गरी सोही छनोटको आधारमा लेखा परीक्षण सम्बन्धी कार्य संचालन गर्नु पर्दछ ।

१०. **लेखापरीक्षण प्रतिवेदन गर्नु** : आन्तरिक

लेखापरीक्षकले आफ्ना कार्यको सम्पन्नता पछि आवश्यक प्रतिवेदन गर्नु पर्दछ। प्रतिवेदनले उक्त निकायको परीक्षणको यथार्थ विवरण प्रस्तुत गर्नुका साथै प्रतिवेदन SMART हुनु पर्दछ। प्रतिवेदनका क्रममा परीक्षण गरिएका निकायका शासकीय व्यवस्था तथा जोखिम एवं नियन्त्रणका क्षेत्रमा गर्नुपर्ने सुधारका विषयमा आवश्यक सुझाव एवं सिफारिसहरु गर्नु पर्दछ।

११. **सुझाव कार्यान्वयन तथा अनुगमन :** अघिल्लो पटकको लेखापरीक्षणले सिफारिश गरेका सुझावहरुको कार्यान्वयन अवस्थाको अनुगमन गर्नु पर्दछ। व्यवस्थापनले कुनै सुझाव कार्यान्वयन नगर्ने निर्णय गरेको भए त्यसको औचित्य समेत खोज्नु पर्दछ।

यसप्रकार अन्तर्राष्ट्रियस्तरमा आन्तरिक लेखापरीक्षण व्यवस्थालाई अत्यन्त बलियो बनाइनुका साथै युरोपियन एवं अमेरिकी देशहरुमा आलेप निरन्तर हुने गर्दछ र अन्तिम अर्थात वाह्य लेखा परीक्षण पांच वर्षमा एक पटक गराउने अभ्यास रहेको छ।

नेपालमा आन्तरिक लेखा परीक्षण सम्बन्धी व्यवस्था

१. **सरकारी क्षेत्र :** नेपाल सरकारका निकायहरुको आन्तरिक लेखापरीक्षण गर्ने अधिकार कानूनले महालेखा नियन्त्रक कार्यालयलाई दिएको छ। यस प्रावधान अनुसार कोलेनिकाले जिल्लास्थित सबै सरकारी निकायहरुको प्रत्येक २-२ महिनामा लेखापरीक्षण योजना सहित आन्तरिक लेखा परीक्षण गर्दछन्। सबै जिल्लाको आन्तरिक लेखापरीक्षण प्रतिवेदनलाई संकलन गरी महालेखा नियन्त्रक कार्यालयले देश भरको एउटै प्रतिवेदन तयार गरी मन्त्रिपरिषदमा पेश गर्ने व्यवस्था छ। नेपालको सरकारी क्षेत्रको आन्तरिक लेखापरीक्षणलाई अन्तिम लेखा परीक्षणलाई सघाउने र खासगरी नियमितताको परीक्षणमा मात्र बढी मात्रामा केन्द्रित गरिएको छ।

२. **संस्थागत क्षेत्र :** संस्थागत क्षेत्र तर्फ कतिपय निकायको आफ्नै संगठनभित्र लेखापरीक्षण गर्ने निकाय स्थापना गरिएका छन्। उदाहरणको लागि सार्वजनिक संस्थान, ठूला कम्पनीहरु तथा व्यावसायिक फर्महरु, विश्वविद्यालयहरु जस्ता संस्थाहरु पर्दछन्। यसरी स्थापना गरिएका आन्तरिक लेखापरीक्षण संयन्त्रबाट नै नियमितरुपमा लेखापरीक्षण गर्ने गरिन्छ।

३. **स्थानीय तह** : संघीय व्यवस्था लागू हुनु पूर्व जिल्ला विकास समिति, नगरपालिका जस्ता स्थानीय निकायमा आफ्नै लेखापरीक्षण इकाई गठन गरी सो ईकाई मार्फत आन्तरिक लेखापरीक्षण हुदै आएको थियो। हाल पुनर्संरचित स्थानीय तह र सरकारको लागि आफ्नै आन्तरिक लेखापरीक्षण इकाई स्थापना गर्ने गरी कानूनी व्यवस्था गर्न लागिएको छ।

नेपालमा आन्तरिक लेखापरीक्षण सम्बन्धी समस्या एवं कमजोरीहरू

नेपालको कानूनले आन्तरिक लेखापरीक्षण सम्बन्धी जिम्मेवारी महालेखा नियन्त्रक कार्यालयलाई दिएको छ। आर्थिक कार्यविधि नियमावली, २०६४ ले आन्तरिक लेखापरीक्षण भन्नाले महालेखा नियन्त्रक कार्यालयबाट हुने लेखापरीक्षणलाई सम्झनु पर्छ भनी परिभाषित गरेको छ। महालेखा नियन्त्रक कार्यालय अन्तर्गत कोलेनिकाहरु

प्रत्यक्ष रुपमा यस कार्यमा संलग्न रहेका हुन्छन् । आन्तरिक लेखापरीक्षण सम्बन्धी अन्तर्राष्ट्रिय अभ्यास एवं यस प्रणालीमा हुनु पर्ने आवश्यक गुणहरुको माथि गरिएको विश्लेषणसंग तुलना गर्दा अन्तर्राष्ट्रिय अभ्यासको कसीमा नेपालको आन्तरिक लेखापरीक्षणको अवस्था कमजोर देखापर्दछ। आन्तरिक लेखापरीक्षणको क्षेत्रमा देखिएका कमी कमजोरीलाई निम्नानुसार औल्याउन सकिन्छ:

१. **अन्तर्राष्ट्रिय मानदण्डको प्रयोग हुन नसक्नु :** नेपालको आन्तरिक लेखापरीक्षणलाई व्यवस्थितगर्ने क्रममा IIA द्वारा जारी गरिएको लेखापरीक्षण सम्बन्धी मानदण्ड र यसले व्यवस्था गरेका सिद्धान्तहरुको प्रयोग भएको पाईदैन । यसबारे धेरैलाई जानकारी पनि छैन । जबकी नेपालकै अन्तिम लेखापरीक्षण गर्ने संवैधानिक निकाय महालेखा परीक्षकको कार्यालयले INTOSAI standards मा उल्लिखित सिद्धान्त र कार्यविधि प्रयोग गरी अन्तिम लेखापरीक्षणसम्बन्धी कार्यलाई आवश्यक विकास र विज्ञता सहित प्रभावकारी बनाएको पाईन्छ । आन्तरिक लेखापरीक्षणमा अन्तर्राष्ट्रिय मानदण्डको आधारमा लेखापरीक्षण योजना, कार्य र प्रतिवेदन प्रणालीको विकास गर्नु ढिला भैसकेको छ ।

२. **निकासा र आन्तरिक लेखापरीक्षण एउटै निकायबाट हुनु :** नेपालमा बजेट निकासा गर्ने निकाय र सो को आलेप गर्ने एउटै निकाय कोलेनिका रहेको छ । यसबाट आन्तरिक लेखापरिक्षणको स्वतन्त्रता र वस्तुनिष्ठतामा प्रश्न उठ्ने गरेको छ । संसारमा कुनै पनि राष्ट्रमा यस्तो प्रचलन छैन । अतः बजेट निकासा र आलेप फरक फरक निकायबाट सम्पादन हुने गरी व्यवस्थित गर्नु जरुरी छ ।

३. **आन्तरिक लेखापरीक्षण सम्बन्धी आवश्यक ज्ञान, सीप र दक्षताको कमी :**
नेपालमा आलेप गर्ने व्यक्ति एवं निकायहरुमा आवश्यक ज्ञान, सीप र दक्षताको कमी रहेको छ । आन्तरिक लेखापरीक्षण सम्बन्धी Professional Degreeलिने प्रचलन छैन । CIA र CGAP हरुको संख्या नगण्य छ भने आलेप सम्बन्धी आवश्यक प्रशिक्षण, तालिम तथा सेमिनारहरुको आयोजना अत्यन्त न्यून मात्रामा हुने गरेको छ ।

४. **संगठनात्मक संरचना उपयुक्त नहुनु :**
आन्तरिक लेखापरीक्षणको संगठनात्मक संरचना उपयुक्त छैन । निकायगत रुपमा आलेप ईकाईको स्थापना भएको छैन । एउटै निकाय कोलेनिकाबाट विभिन्न कार्य प्रकृतिका निकायहरुको आलेप हुने र त्यसबाट आलेप प्रणालीमा हुनु पर्ने आवश्यक गुणहरुको प्रयोग गरी परीक्षण हुने अवस्था छैन । आन्तरिक लेखापरीक्षणको संगठनात्मक संरचना विषयमा पुर्नविचार हुनु जरुरी छ ।

आन्तरिक लेखापरीक्षण सम्बन्धी भविष्यको कार्यदिशा : नेपालको आन्तरिक लेखापरीक्षण फितलो भयो भन्ने चर्चा र बहस भैरहेको सन्दर्भमा यसमा सुधारको गुन्जायस छ। सरकारी, संस्थागत र स्थानीय गरी सबै तहका आलेपमा व्यापक सुधारको खाँचो छ । त्यसमा पनि मुलुकको ढुकुटी खर्च गर्ने सरकारी निकायहरुको काममा मितव्यिता, दक्षता र प्रभावकारिता प्रवर्द्धन गर्न सुदृढ आन्तरिक लेखापरीक्षण व्यवस्था हुनुपर्ने समयको माग छ। प्रस्तुत सन्दर्भमा नेपालको आन्तरिक लेखापरीक्षण व्यवस्थालाई

प्रभावकारी बनाउन निम्नानुसार सुधारका उपायहरु अवलम्बन गर्नु जरुरी छ :

१. **संगठनात्मक पुनर्संरचना र सुधार :** आन्तरिक लेखापरीक्षणको वर्तमान संगठनात्मक संरचनामा व्यापक सुधार आवश्यक छ। सुधारका तीनवटा विकल्पहरु रहेका छन् । पहिलो विकल्प हो, वर्तमान संरचनामा रहेका कमी कमजोरीलाई सुधार गर्ने । यस अन्तर्गत आलेपमा संलग्न जनशक्तिलाई स्रोत साधनले सम्पन्न तुल्याउने, आवश्यक तालिमहरु प्रदान गर्ने, संगठन संरचनालाई छरितो र चुस्त बनाउने, आचारसंहितालाई कडाईका साथ पालना गराउने तथा आन्तरिक लेखापरीक्षण र अन्तिम लेखापरीक्षणको सम्बन्ध र समन्वयलाई प्रभावकारी बनाउने जस्ता उपायहरु छन् । दोस्रो विकल्पमा आलेप डिभीजन स्थापना गर्ने । संघीय शासन व्यवस्थामा यो विकल्पको प्रयोग त्यति औचित्यपूर्ण देखिदैन। तेस्रो विकल्पको रुपमा संगठनभित्रै आलेप इकाई खडा गर्ने र त्यसले निकायसंगै बसी निरन्तर रुपमा संगठनको काम कारवाही, आन्तरिक नियन्त्रण प्रणाली, जोखिम व्यवस्थापनजस्ता कुराहरुको मूल्याङ्कन गरी निरन्तर पुर्ननिवेश (Feed Back) उपलब्ध गराउँदै जाने। अन्तर्राष्ट्रिय अभ्यास पनि यही छ। कालान्तरमा नेपाल पनि यसै विकल्पको दिशामा अगाडि बढ्नु श्रेयकर हुनेछ।

२. **आचारसंहिताको निर्माण र पालना :** आलेप गर्ने व्यक्ति एवं निकायले पालना गर्नु पर्ने आचारसंहिता निर्माण गर्नु पर्दछ। यस्तो आचारसंहिता IIAको Code of Ethicsमा अन्तरनीहित सिद्धान्त र भावना अनुकूल हुनु जरुरी छ। आचारसंहिताको कार्यान्वयनबाट सदाचारिता र नैतिक मूल्यको प्रवर्द्धन गर्न सघाउ पुग्दछ । आचारसंहिता उल्लंघन भएमा पेशागत प्रमाणपत्र समेत खारेज गर्ने जस्ता कडा व्यवस्था गर्नु जरुरी हुन्छ।

३. **आन्तरिक नियन्त्रण प्रणालीमा सुधार :** आलेपले निकायको आन्तरिक नियन्त्रण प्रणालीको प्रभावकारिता सम्बधमा परीक्षण एवं मूल्याङ्कन गर्नु पर्ने हुन्छ । निकायको आन्तरिक नियन्त्रण प्रणालीमा सुधार ल्याउन आन्तरिक नियन्त्रण सम्बन्धी विश्व प्रसिद्ध ढाँचा Coso Frameworkजस्ता सिद्धान्तहरुको अवलम्बन गर्न सकिन्छ। साथै सुदृढ आन्तरिक नियन्त्रण प्रणालीबाट संगठनको उद्देश्य प्राप्तिमा सहयोग पुग्छ भन्ने कुराको सचेतना अभिवृद्धि गर्नु समेत जरुरी छ।

४. **आन्तरिक लेखापरीक्षण कृयाकलापको प्रभावकारी अनुगमन एवं मूल्याङ्कन :** लेखापरीक्षण कार्यमा संलग्न कर्मचारीको गतिविधि र उनीहरुको कार्यदक्षताको अनुगमन गरी कार्यसम्पादनस्तरमा देखिने समस्या समाधान गर्दै भविष्यमा आलेपलाई प्रभावकारी बनाउन आवश्यक शिक्षा समेत लिनुपर्दछ।

५. **संस्थागत क्षमतामा वृद्धि :** आलेप गर्ने निकयहरुको संस्थागत क्षमतामा अभिवृद्धिमा ध्यान पुऱ्याउनु आवश्यक छ। स्रोतसाधनको पर्याप्तता, आवश्यक तालिम एवं प्रशिक्षण, उपयुर्क्त जनशक्ति व्यवस्थापन र रणनीतिक योजना यसका लागि पूर्वशर्त हुन्।

६. **आन्तरिक लेखापरीक्षण सम्बन्धी कानूनमा सुधार :** अन्तर्राष्ट्रिय मानदण्डलाई आत्मसात गर्न आचारसंहिता पालना तथा आलेपलाई

अन्तर्राष्ट्रिय स्तरमा पुऱ्याउन पुराना कानूनहरुमा आवश्यक परिमार्जन गर्ने वा नयाँ कानून निर्माण गरिनु पर्दछ ।

७. **आलेपलाई सूचना प्रविधि मैत्री बनाउने र CAATs विधि अपनाउने** : आलेप कार्यलाई प्रभावकारी बनाउन Computer Assisted Audit Techniques अपनाउन जरुरी छ । सबै कारोवारहरु Digitalizedहुदै गएको अवस्थामा आलेप प्रविधिलाई पनि सोही अनुरुप समायोजन गर्नु जरुरी छ ।

उपसंहार

समष्टिमा लेखापरीक्षणलाई आन्तरिक र अन्तिम लेखापरीक्षण गरी दुई भागमा वर्गीकरण गर्न सकिन्छ । संगठनात्मक लक्ष्य र उद्देश्य प्राप्तिका निम्ति संभाव्य जोखिम पहिचान गर्दै सो को न्यूनीकरण गर्नु र संगठनको कामकारवाहीलाई प्रभावकारी बनाउनु आलेपको प्रमुख उद्देश्य हो । अन्तिम लेखापरीक्षणको उद्देश्य भनेको आन्तरिक लेखापरीक्षण गतिविधि र वित्तीय विवरणको यथार्थता एवं पूर्णताप्रति आश्वस्तता प्रदान गर्नु हो । नियमितता, दक्षता, मितव्ययिता, प्रभावकारिता, आन्तरिक नियन्त्रणजस्ता पक्षलाई आलेपले समेट्छ । संगठनात्मक स्वतन्त्रता र लेखापरीक्षणको वस्तुनिष्ठता यसका पूर्व शर्त हुन् । यसको निम्ति लेखापरीक्षण समिति (Audit Committee)को स्थापना र आचारसंहिताको कडाईका साथ पालना गर्नु जरुरी हुन्छ ।

नेपालको आलेप प्रभावकारी भएन भन्ने गुनासो सर्वत्र सुनिन्छ । यसलाई प्रभावकारी बनाउनको निम्ति अन्तर्राष्ट्रिय रुपमा प्रयोग हुदै आएका सिद्धान्त र मानदण्डहरु राष्ट्रिय परिवेश अनुरुप समायोजन गर्दै लागू गर्नु पर्ने हुन्छ । संगठनात्मक संरचना सुधार, स्रोत साधनको पर्याप्तता, Professional हरुबाट लेखापरीक्षण हुने वातावरण बनाउन CIA, CGAP जस्ता जनशक्तिहरु उत्पादन गर्नुपर्ने हुन्छ । यसका लागि आवश्यक प्रचार प्रसार हुनु जरुरी छ । आलेपका क्षेत्रमा अवलम्बन गरिएका नयाँ नयाँ प्रयोग र अभ्यासलाई आत्मसात गर्दै विभिन्न सुधार गरेमा मात्र अन्तर्राष्ट्रिय अभ्यासको कसीमा नेपालको आन्तरिक लेखापरीक्षण खरो उत्रन सक्दछ ।

सन्दर्भ सामग्रीहरू

आर्थिक कार्यविधि नियमावली, २०६४: कानून किताव व्यवस्था समिति,बबरमहल,काठमाण्डौं

निजामती सेवा ऐन २०४९ र निजामती सेवा नियमावलली २०५०, कानून किताव व्यवस्था समिति, बबरमहल,काठमाण्डौ

लेखापरीक्षण ऐन, २०४८ कानून किताव व्यवस्था समिति, बबरमहल,काठमाण्डौ

सार्वजनिक खरिद ऐन, २०६३ र सार्वजनिक खरिद नियमावली २०६४, कानून किताव व्यवस्था समिति, बबरमहल,काठमाण्डौ

आन्तरिक नियन्त्रण कार्यप्रणाली निर्देशिका,२०७१ प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषदको कार्यालय,सिंहदरवार,काठमाण्डौं

आन्तरिक नियन्त्रण निर्देशिका,२०७३ सहरी विकास मन्त्रालय, सिंहदरवार,काठमाण्डौं

आन्तरिक व्यवस्थापन नियन्त्रण कार्यप्रणाली,२०७३ कृषि विकास विकास मन्त्रालय, सिंहदरवार,काठमाण्डौं

आन्तरिक व्यवस्थापन नियन्त्रण कार्यप्रणाली,२०७३ सम्वन्धमा प्रतिवेदन (आ.ब. २०७३/७४) कृषि विकास विकास मन्त्रालय, सिंहदरवार,काठमाण्डौं

CIA Learning System, Institute of Internal Auditors-IIA

CIA Learning System, Certified Government Accounting Professional (CGAP)

Gliem Books Review

स्वतन्त्र न्यायपालिका

श्यामकुमार भट्टराई*

सारांश

स्वतन्त्र न्यायपालिका संविधानवादको महत्वपूर्ण मूल्य हो । संवैधानिक सर्वोच्चता कायम राख्न र मौलिक तथा मानव अधिकारको संरक्षणका लागि अभिभावकीय भूमिकामा न्यायपालिकाको परिकल्पना गरिएको हुन्छ । न्यायपालिकाको स्वतन्त्रताको प्रत्याभूतिले सरकारका काम कारवाहीलाई संविधान र कानूनको सीमामा राख्न सकिन्छ भन्ने मानिन्छ । स्वतन्त्र न्यायपालिकाका लागि न्यायालयको संस्थागत स्वतन्त्रता र न्यायाधीशको स्वतन्त्रता अपरिहार्य हुन्छ । सरकारलाई सीमित बनाउन र नागरिक अधिकारको संरक्षण गरी कानूनको शासन कायम गर्न यो अपरिहार्य हुन्छ । नेपालको संवैधानिक विकासक्रम हेर्दा २००८ सालमा स्थापित प्रधान न्यायालयलाई यसको प्रारम्भविन्दु मान्न सकिन्छ । त्यसपछिका संवैधानिक विकासमा कहिले न्यायिक स्वतन्त्रता सम्बर्द्धन गरियो । कहिले न्यायालयलाई प्रतिबद्ध बनाउने प्रयास गरियो । वर्तमान संविधानले स्वतन्त्र न्यायपालिकाका स्वीकृत मान्यताहरूलाई आत्मसात गरेको छ । न्यायिक व्याख्याको क्रममा पनि यो अवधारणाको पक्षलाई उजागर गरिएको पनि छ । यद्यपि न्यायिक स्वतन्त्रताका दृष्टिले आलोचनाका क्षेत्रहरू पनि रहेकाछन् । न्यायालयको विकल्प लोकतन्त्रमा सम्भव हुदैन । बरू जति बलियो सरकारको उपस्थिति हुन्छ त्यति नै बलियो न्यायपालिका अपरिहार्य हुन्छ । लोकतान्त्रिक शासन व्यवस्थाको विकास र संवैधानिक व्याख्या एवम् अभ्यासबाट यो विषय परिष्कृत हुँदै जाने अपेक्षा राख्न सकिन्छ ।

परिचय

स्वतन्त्र न्यायपालिका लोकतान्त्रिक शासन व्यवस्थाको मेरुदण्ड हो । यो संविधानवादको अपरिहार्य मूल्य हो । यसले न्यायपालिकामा कुनै पनि प्रकारको हस्तक्षेपलाई अस्वीकार गर्दछ । दबावलाई इन्कार गर्दछ । प्रभावको प्रतिरोध गर्दछ । न्यायिक स्वतन्त्रताको वास्तविक अर्थ भनेको न्यायिक कार्यमा सरकारद्वारा कुनै हस्तक्षेप नहुनु नै हो । न्यायिक स्वतन्त्रताका दुई वटा स्वरुप हुन्छन् : संस्थागत स्वतन्त्रता र निर्णयमा स्वतन्त्रता । यसका अलावा कार्यात्मक स्वतन्त्रता र संगठनको स्वतन्त्रताको विषय पनि उल्लेख गरिन्छ । राज्यका अन्य अंगहरु खास गरी राजनीतिक अंगको रुपमा रहने कार्यपालिका र व्यवस्थापिकाबाट स्वतन्त्र रहने विषय संस्थागत

* सहन्यायाधिवक्ता, महान्यायाधिवक्ताको कार्यालय

स्वतन्त्रतासँग सम्वन्धित छ । संविधान र ऐन कानूनको आधारमा न्यायाधीशले स्वतन्त्ररुपमा निर्णय गर्न पाउने अवस्था निर्णयमा स्वतन्त्रताको विषय हो । यसलाई कार्यात्मक स्वतन्त्रता पनि भनिन्छ । शक्ति पृथकीकरणको सिद्धान्तलाई व्यवहारमा उतार्नका लागि न्यायिक स्वतन्त्रताको आवश्यकता पर्दछ ।

भनिन्छ : Judicial Independence is vital and important to the idea of separation of powers.

स्वतन्त्र न्यायपालिकालाई पछिल्लो समयमा न्याय प्रणालीको एक अभिन्न विषयको रुपमा लिने गरिन्छ । न्यायिक स्वतन्त्रताको वास्तविक अर्थ भनेको न्यायिक कार्यमा सरकार र उ अन्तर्गतका अधिकारीहरुद्वारा कुनै हस्तक्षेप नगर ीनु नै हो । जनताको जीउ धन लगायत जनताका हक हितका सम्पूर्ण कुराहरुको संरक्षण स्वतन्त्र न्यायपालिकाबाट मात्र सम्भव हुन्छ ।[1] कानूनको शासन कायम राख्न न्यायपालिकाको स्वतन्त्रता अपरिहार्य हुन्छ । स्वतन्त्र न्यायपालिकाको मान्यताको विकास कमन ल प्रणालीसँग गाँसिएको पाइन्छ । यसको जननी देश बेलायत हो र यो क्रमशः संसारभरिका लोकतान्त्रिक देशहरुमा विस्तारित हुँदै आएको पाइन्छ । भारतमा न्यायिक स्वतन्त्रतालाई संविधानको आधारभूत संरचनाको रुपमा लिने गरिन्छ । Supreme Court Advocates on Record Association Vs. Union of India को आदेश जो सन् १९९३ मा भएको थियो, यो आदेशले न्यायिक स्वतन्त्रताका लागि विशेष मार्गदर्शन गरेको हो । सोही मुद्दामा भएको आदेश पछि भारतमा न्यायाधीशको प्रशासनका लागि कलेजियमको अवधारणा व्यवहारमा लागू गरियो । न्यायिक स्वतन्त्रताका बारेमा भारतीय संवैधानिक कानूनका ज्ञाता एम. पी. जैनले उल्लेख गरेकाछन् :

In any country, the judiciary plays the important role of interpreting and applying the law and adjudicating upon controversies between one citizen and another and between a citizen and the State . In a country with a written constitution, courts have the additional function of sefguarding the supremacy of the Constitution by interpreting and applying its provision and keeping all authorities within the constitutional framework .

न्यायिक स्वतन्त्रताको आवश्यकता

न्यायालयलाई सबैभन्दा कम हानीकारक राज्ययन्त्रको रुपमा लिने गरिन्छ । यद्यपि न्यायपालिकाले राज्यका अन्य शक्तिशाली निकाय र पदाधिकारीले गरेका निर्णय र काम कारवाही संविधान र कानूनको सीमामा रहे नरहेको परीक्षण गर्ने गर्दछन् । त्यसैले न्यायालयलाई संविधानको अभिभावक (The custodian of the constitution) पनि भन्ने गरिन्छ । Union of India v. Sankalchand Himatlal Sheth मा भारतको सर्वोच्च अदालतले भनेको छ :

Judiciary is a watching tower above all the big structures of the other limbs of the state from which it keeps a watch like a sentinel on the function of the other limbs of the state as to whether they are working in accordance with

1 टेकनारायण कुँवर, न्यायपालिकाको स्वतन्त्रताका स्थापित मूल्य मान्यताहरु, लोकतान्त्रिक संविधानका आधारहरु, अग्रसारथी अध्ययन तथा अनुसन्धान केन्द्र, २०६५, पृष्ठ ३८१

the law and the constitution, the constitution being supreme.

न्यायालयले त्यो अभिभावकीय भूमिका निर्वाह गर्नका लागि न्यायिक स्वतन्त्रताको आवश्यकता पर्दछ । सक्षमतापूर्वक कार्य गर्न पनि न्यायिक स्वतन्त्रता आवश्यक पर्दछ । निष्पक्षताको प्रत्याभूतिका लागि पनि न्यायिक स्वतन्त्रताको आवश्यकता पर्दछ। राजनीतिक स्वार्थका आधारमा गरिने निर्णयको न्यायिक जाँचका लागि पनि न्यायिक स्वतन्त्रताको आवश्यकता पर्दछ। भारतको संविधान निर्माणको क्रममा समेत स्वतन्त्र न्यायपालिकाको व्यवस्थाका सम्बन्धमा एक मत कायम भएको थियो । संविधान मस्यौदाको नेतृत्व गरेका डा. अम्वेडकरले भनेका थिए :

"There can be no difference of opinion in the House that our judiciary must be both independent of the executive and must also be competent in itself . And the question is how these two objects can be secured ."

हाम्रो सन्दर्भमा पनि धेरैजसो संविधान कार्यान्वयनका विवादहरु सर्वोच्च अदालतमा पुगेर टुंगो लाग्ने गरेको पाइन्छ । न्यायिक स्वतन्त्रताको प्रत्याभूति नभएको अवस्थामा न्यायालयले न्यूनतमरुपमा पनि कानून र न्यायका आधारभूत मान्यताको संरक्षण गर्न सक्दैन । यसको उदाहरणको रुपमा २०४२ सालको बम काण्ड पछि बनाइएको पश्चातदर्शी प्रभाव पर्ने गरी बनाइएको फौजदारी कानूनलाई बदर गर्न नसकेको आदेशलाई लिन सकिन्छ। किनकि त्यो समयको संविधानले न्यायिक स्वतन्त्रताका आधारभूत मूल्यको प्रत्याभूति गर्न सकेको थिएन ।

न्यायिक स्वतन्त्रताका मापदण्डहरू

न्यायिक स्वतन्त्रता राष्ट्रिय कानूनको विषय हो तर यो अन्तर्राष्ट्रिय कानूनबाट सम्बृद्ध हुँदै आएको छ र राष्ट्रिय कानूनबाटै कार्यान्वयनमा आउने गर्दछ । यसका लागि निर्धारित अन्तर्राष्ट्रिय र राष्ट्रिय मापदण्डहरु यसप्रकार रहेकाछन् :

अन्तर्राष्ट्रिय मापदण्डहरू (International standard for judicial independence)

क) मानव अधिकारको विश्वव्यापी घोषणापत्रको धारा १० मा "यस घोषणापत्रमा कुनै व्यक्तिउपर लगाइएको फौजदारी अभियोग विरुद्ध स्वतन्त्र न्यायालयबाट निष्पक्ष सुनुवाईको हक हुनेछ" भन्ने व्यवस्था छ ।

ख) नागरिक तथा राजनीतिक अधिकार सम्बन्धी अन्तर्राष्ट्रिय अनुबन्ध, १९६६ र आर्थिक, सामाजिक तथा साँस्कृतिक अधिकार सम्बन्धी अन्तर्राष्ट्रिय अनुबन्धमा प्रत्येक व्यक्तिलाई कानूनद्वारा स्थापित स्वतन्त्र न्यायिक निकायबाट सुनुवाई हुने प्रबन्ध गरिएको छ।

ग) न्यायिक स्वतन्त्रताका आधारभूत सिद्धान्तहरु, १९८५ (UN Basic Principles on the Independence of Judiciary, 1985) ले स्वतन्त्र न्यायपालिकाका लागि अन्तर्राष्ट्रिय मानक नै निर्धारित गरेको छ । Seventh United Nations Congress on the Prevention of Crime and the Treatment of Offenders, 1985 - 26thAug-6th Sept Milan, Italy ले पारित गरेको यो सिद्धान्तलाई संयुक्त राष्ट्र संघको महासभाबाट पारित प्रस्तावमा समावेश गरियो । यो सिद्धान्तले

मूलतः बीसवटा धाराहरुमा न्यायिक स्वतन्त्रताका आधारहरु निर्माण गरेको छ जसको सारसंक्षेप यसप्रकार रहेको छ :

१. न्यायपालिकाले आफू समक्ष परेका विवादहरुको निष्पक्ष सनुवाई गर्नेछ। विवादको तथ्य र कानूनको आधारमा त्यस्तो विवादको निरुपण गरिनेछ । न्याय सम्पादन गर्दा कुनै पनि किसिमको प्रतिबन्ध लगाइने छैन । प्रलोभन र दबाव दिइने छैन । प्रत्यक्ष वा अप्रत्यक्ष कुनै पनि प्रकारको धम्की दिने वा हस्तक्षेप गरिने छैन ।

२. प्रत्येक न्यायालयले न्यायिक निरुपण गर्ने प्रकृतिका विवादहरुको न्यायिक प्रकृयाबाट टुङ्गो लगाउने छ ।

३. न्यायिक प्रकृयामा अनुपयुक्त र अनिच्छित हस्तक्षेप हुने छैन ।

४. सबै मानिसलाई कानूनले निर्धारण गरेको प्रकृया बमोजिम न्यायिक निकायवाट विवादको समाधान पाउने हक हुनेछ। न्यायिक क्षेत्राधिकारलाई प्रतिस्थापन गरिने छैन ।

५. न्यायपालिकाले न्यायिक प्रकृया स्वच्छतापूर्वक संचालन गर्नेछ र मुद्दाका पक्षका अधिकारको सम्मान गर्नेछ ।

६. प्रत्येक सदस्य राष्ट्रले न्यायपालिकाको कार्य संचालनका लागि आवश्यक पर्ने पर्याप्त श्रोत साधन उपलब्ध गराउने छ ।

७. न्यायाधीशहरुले आफ्नो कार्यालयको मर्यादा र न्यायापालिकाको निष्पक्षता र स्वतन्त्रता संरक्षण गर्ने गरी आफ्नो अधिकारको प्रयोग गर्नेछन् ।

८. न्यायाधीशहरुले आफ्ना चरित्रहरुको प्रतिनिधित्व गर्न, व्यावसायिक प्रशिक्षणको प्रबन्ध गर्ने र न्यायिक स्वतन्त्रता संरक्षण गर्न आफ्नो संगठनमा आबद्धता जनाउन सक्ने छन् ।[2]

९. न्यायाधीशको रुपमा नियुक्ति हुने व्यक्ति कानूनी विषयमा विज्ञ हुनका साथै सदाचारी र सक्षम पनि हुनुपर्नेछ । न्यायाधीश नियुक्तिमा जात, वर्ण, लिङ्ग, धर्म, राजनितिक वा अरु कुनै विचार, सामजिक पृष्ठभूमि, सम्पत्ति र जन्मका आधारमा भेदभाव गरिने छैन ।

१०. न्यायाधीशको स्वतन्त्रता, सुरक्षा, पारिश्रमिक र सेवाका शर्तहरु, पदावधि, पेन्सन र सेवानिवृत हुने उमेर कानूनद्वारा सुरक्षित हुनेछ ।

११. न्यायाधीशहरुको पदोन्नति वस्तुगत आधारमा हुने छ । खासगरी सक्षमता, सदाचार र अनुभवलाई ग्राह्यता दिइनेछ ।

१२. अदालतभित्र न्यायाधीशहरुलाई मुद्दा तोक्ने विषय न्याय प्रशासनको आन्तरिक विषय हुनेछ ।

१३. न्यायाधीशहरुले आफ्नो कार्यसम्पादन गर्दा व्यावसायिक गोपनियता कायम राख्ने छन् र त्यस्तो विषयको परीक्षण गर्न बाध्य तुल्याइने छैन ।

१४. न्यायिक कार्यका अभ्यासका सन्दर्भमा न्यायाधीशहरुले देवानी दायित्वबाट उन्मुक्ति प्राप्त गर्नेछन् ।

१५. न्यायाधीशका विरुद्ध परेका उजुरी वा आरोपको तिब्रताका साथ कानूनद्वारा

2 सोही अधिकारको प्रयोग गर्दै नेपालमा पनि न्यायाधीशहरुको संगठनको रुपमा न्यायाधीश समाज नेपाल रहेको छ । खास गरी नेपालको संविधानको निर्माणको क्रममा सो समाजले गरेको प्रयास उल्लेखनीय रहेको छ ।

निर्धारित प्रकृया पूरा गरी स्वच्छ ढङ्गले गरिनेछ । न्यायाधीशलाई पनि स्वच्छ सुनुवाइको हक हुनेछ । प्रारम्भिक अनुसन्धानको कारवाही गोप्य हुनेछ ।

१६. कार्यक्षमताको अभाव वा खराब आचरणको अवस्थामा बाहेक न्यायाधीशहरुलाई पदमुक्त गरिने छैन ।

१७. सबै खालका अनुशासनात्मक कारवाहीहरु न्यायिक प्रकृयाका स्थापित मान्यता बमोजिम गरिने छ ।

१८. न्यायाधीशहरु उपर गरिएका अनुशासनात्मक कार्यवाहीका विषयहरु स्वतन्त्र पुनरावलोकनका विषय हुनेछन् ।

यो मापदण्डले मूलभूत रुपमा न्यायपालिकाको स्वतन्त्रता, न्यायाधीशहरुका लागि अभिब्यक्ति र संगठनको स्वतन्त्रता, न्यायाधीशहरुको योग्यता, चयन र तालिम, सेवाको शर्त र पदावधि, व्यावसायिक गोप्यता र उन्मुक्ति तथा अनुशासन, निलम्बन र बर्खास्ती जस्ता विषयहरु समेटेको छ ।

घ) **UN Basic Principle on the role of lawyer, 1990, Un Guidelines on the role of prosecutors, European Charter on the Nation of Judges, Inter Americian Convention on Human Rights, African Charter on Judicial Conduct** लगायतका अन्तर्राष्ट्रिय दस्ताबेजले न्यायिक स्वतन्त्रताको जर्गेनाका लागि महत्वपूर्ण मार्गदर्शन गरेका छन् ।

नेपालको वर्तमान संबिधानले न्यायिक स्वतन्त्रताका लागि गरेका प्रबन्धहरू

नेपालको संविधानको प्रस्तावना लगायत संवैधानिक व्यवस्थाहरुले स्वतन्त्र न्यायपालिकाको प्रबर्द्धनका लागि गरेका प्रमुख व्यवस्थाहरु यसप्रकार रहेका छन् :

१. संविधानको प्रस्तावनामा स्वतन्त्र, निष्पक्ष र सक्षम न्यायपालिका र कानूनी राज्यको अवधारणाप्रति प्रतिबद्धता प्रकट गरेको छ ।

२. संवैधानिक उपचारको हकलाई मौलिक हकको रूपमा प्रत्याभूत गरी मौलिक हक, प्रचलन गराउने जिम्मेवारी न्यायपालिकालाई दिइएको छ । (धारा ४६)

३. संवैधानिक सर्वोच्चताको संरक्षण गर्ने अभिभावकीय भूमिका न्यायपालिकालाई दिइएको छ । संविधानसँग बाझिएका कानूनहरु अमान्य र बदर गर्ने अधिकार सर्वोच्च अदालतलाई रहेको छ । (धारा १३३)

४. न्याय प्रशासनलाई छिटो छरितो, सर्वसुलभ, मितब्ययी, निष्पक्ष प्रभावकारी, जनउत्तरदायी बनाउने राज्यको नीति रहेको छ ।

५. संविधानको भाग ११ मा गरिएको न्यायपालिका सम्बन्धी व्यवस्थाभित्र स्वतन्त्र न्यायपालिकाको अवधारणासँग मेलखाने गरी विभिन्न व्यवस्था गरिएको छ । केही प्रतिनिधि व्यवस्था यसप्रकार रहेका छन् :

क) नेपालको न्याय सम्बन्धी अधिकार यो संविधान, अन्य कानून र न्यायका मान्य सिद्धान्त बमोजिम अदालत तथा न्यायिक निकायबाट प्रयोग गरिने छ । (धारा १२६)

ख) मुद्दा मामिलाको रोहमा अदालतले दिएको आदेश वा निर्णयको सबैले पालना गर्नु पर्नेछ । (धारा १२६)

ग) संविधानमा अन्य व्यवस्था

भएकोमा बाहेक सबै अदालत र न्यायिक निकायहरु सर्वोच्च अदालत मातहत रहने छन । (धारा १२८)

घ) संविधान र कानूनको व्याख्या गर्ने अन्तिम अधिकार सर्वोच्च अदालतमा हुनेछ । (धारा १२८)

ङ) मुद्दा मामिलाका रोहमा सर्वोच्च अदालतले गरेको संबिधान र कानूनको व्याख्या वा प्रतिपादन गरेको सिद्धान्त सबैले पालना गर्नु पर्नेछ । (धारा १२८(४))

च) न्यायाधीशको योग्यता संविधानले निर्धारण गरिदिएको छ । न्यायाधीशको नियुक्ति, सरुवा र कारवाहीका लागि प्रधान न्यायाधीशको अध्यक्षतामा न्याय परिषद्को व्यवस्था गरिएको छ । न्यायाधीशको सेवा सुविधा र शर्त संघीय कानून बमोजिम हुने र पाइरहेको सुविधा कटौती नहुने प्रत्याभूति छ । न्यायाधीशले संविधान र कानून बमोजिम कार्य सम्पादन गर्ने गरी सपथ खानु पर्ने व्यवस्था छ । [3]

छ) न्यायाधीशको उमेरको हद र प्रधानन्यायाधीशको पदावधि संविधानले किटान गरिदिएको छ ।

ज) न्यायाधीशलाई न्यायाधीशको पदमा बाहेक अन्यत्र काममा लगाउन नपाउने व्यवस्था गरिएको छ । सेवा निवृत्त भएपछि पनि सर्वोच्च अदालतको न्यायाधीशले अन्यत्र सरकारी सेवामा जान नहुने र कानून व्यावसाय गर्नु नहुने गरी संवैधानिक व्यवस्था गरिएको छ । [4]

झ) न्यायाधीशको परिश्रमिक र सेवाका अन्य शर्तहरु मर्का पर्ने गरी परिवर्तन गर्न नपाइने व्यवस्था गरिएको छ। (धारा १३०)

ञ) न्यायाधीशको पारिश्रमिक र सुविधा, संघीय संचित कोषबाट स्वतः व्ययभार हुने व्यवस्था गरिएको छ। (धारा ११८)

ट) न्याय प्रशासन संचालनका लागि प्रधानन्यायाधीशको नेतृत्वमा न्याय परिषद् र न्यायसेवा आयोगको व्यवस्था गरिएको छ । न्यायालयमा विचाराधीन विषयमा संघीय संसद र प्रदेश सभामा छलफल गर्न नपाइने व्यवस्था गरिएको छ । (धारा १०५ र १९१)

ठ) सर्वोच्च अदालतले आफ्नो र मातहतका अदालतको अवहेलनामा सजाय गर्न सक्दछ। अरु अदालतहरुले पनि आफ्नो अवहेलनामा सजाय गर्न सक्ने कानूनी व्यवस्था छ । (धारा १२८(४))

3 नेपालको राजकीय सत्ता तथा सार्वभौमसत्ता नेपाली जनतामा निहित रहेको नेपालको संविधानप्रति पूर्ण बफादार रही, प्रचलित कानूनको अधीनमा रही, कसैको डर नमानी, पक्षपात नगरी, कसैप्रति पूर्वाग्रह वा खराव भावना नलिई इमान्दारीका साथ काम गर्ने गरी न्यायाधीशले सपथ लिनु पर्ने व्यवस्था गरिएको छ । न्याय परिषद नियमावली, २०७४ को अनुसूची १३ लाई यसको उदाहरणको रुपमा लिन सकिन्छ ।

4 भारतको कानून आयोगले आफ्नो प्रतिवेदनमा सर्वोच्च अदालतका न्यायाधीशहरु सेवा निवृत्त भएपछि अन्य पदमा नियुक्ति हुने गरेको विषयमा गम्भीर हुँदै स्वतन्त्र न्यायपालिकाको अवधारणामा यसले पार्ने प्रभावलाई विचार गरी यस्तो अभ्यास बन्द गर्न सुझाव दिएको छ । सो प्रतिवेदनमा भनिएको छ : We are clearly of the view that the practice has a tendency to affect the independency of the Judges and should be discontinued Law. Commission XIV Report p. 46 cited by DR. J N Pandey, Constitutional Law of India, Central Law Agency, 2001 p. 458

उल्लिखित संवैधानिक व्यवस्थाका अतिरिक्त न्याय प्रशासन ऐन, २०७३, सर्वोच्च अदालत ऐन, २०७३, न्यायाधीशको आचार संहिता, २०७४ समेतले न्यायिक स्वतन्त्रता सम्वर्द्धनका लागि थप प्रबन्ध गरेको छ । मुलुकी फौजदारी कार्यविधि (संहिता) ऐन, २०७४ले दफा १९७ मा समाह्वान तामेली, अदालत व्यवस्थापन तथा फैसला कार्यान्वयन र अदालती काम कारवाहीका लागि सर्वोच्च अदालतले नियम बनाउने अधिकार प्रदान गरिएको छ । न्यायिक स्वतन्त्रताका लागि न्याय सम्पादनको आन्तरिक कार्यविधि बनाउने अधिकार न्यायपालिकालाई प्रदान गरिएको हो । यसलाई न्यायालयको अन्तरनिहित अधिकार पनि भनिन्छ ।

स्वतन्त्र न्यायपालिकासँग मेल नखाने केही व्यवस्थाहरू

जननिर्वाचित संविधानसभाले निर्माण गरेको लोकतान्त्रिक संविधानले स्वतन्त्र, सक्षम र निष्पक्ष न्यायपालिकाप्रति प्रतिबद्धता जनाएको भए पनि केही व्यवस्थाहरु सो अवधारणासँग मेल खाने खालका नभएको भनी आलोचना हुने गरेको छ । ती मध्ये केही प्रतिनिधि विषयहरु यसप्रकार रहेका छन् :

क) न्यायपरिषदमा राजनीतिक व्यक्तिहरुको बाहुल्यताले स्वतन्त्र न्यायपालीकाको अवधारणालाई चुनौती दिएको छ । नेपाल अधिराज्यको संविधान, २०४७ ले न्याय परिषदको व्यवस्था गर्दा न्यायाधीशहरुको बहुमत हुने गरी संरचनागत व्यवस्था गरेको थियो । पाँच सदस्यीय परिषदमा प्रधान न्यायाधीश र सर्वोच्च अदालतका बरिष्ठतम् न्यायाधीश दुई जना सदस्य हुने व्यवस्था थियो । तर नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ र वर्तमान संविधानले सो संरचनामा परिवर्तन गरी न्यायाधीश बाहेकका व्यक्तिहरुको बहुमतको व्यवस्था गरेको छ ।

ख) प्रधान न्यायाधीश र सर्वोच्च अदालतका न्यायाधीशहरुको नियुक्ति पूर्व गरिने संसदीय सुनुवाइसम्वन्धी व्यवस्था पनि स्वतन्त्र न्यायपालिकाको अवधारणासँग मेल नखाने खालको भनिन्छ ।[5]

ग) सर्वोच्च अदालतको वार्षिक प्रतिवेदन संसदमा पठाउने व्यवस्थालाई पनि स्वतन्त्र न्यायपालिकाको मान्यतासँग मेल नखाने भनी आलोचना गर्ने गरिन्छ । नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ ले वार्षिक प्रतिवेदन संसदमा पेश गर्नु पर्ने व्यवस्था गरेको हो ।

घ) संविधानको धारा २१७ मा गरिएको न्यायिक समितिको अधिकार क्षेत्रको विषय पनि आलोचनाको अर्को पाटोको रुपमा रहेको छ । यद्यपि यो समिति न्यायपालिकाको संरचनामा पर्दैन र यसले मेलमिलापको कार्य गराउने भूमिका मात्र प्राप्त गरेको देखिन्छ । तथापि संविधानमा परेको कानून बमोजिम आफ्नो अधिकार क्षेत्र भित्रका विवाद निरुपण गर्न भन्ने शव्दावलीले राजनीतिक इकाइले न्यायिक कार्य सम्पादन गर्ने जिम्मेवारी पाएको जस्तो अर्थबोध हुन जाने अवस्था छ । कतिपयले त यसलाई

5 नेपालको अन्तरिम संविधान, २०६३ मा दोस्रो संशोधन पछि यस्तो व्यवस्था भएको हो । सो व्यवस्थालाई वर्तमान संविधानले पनि निरन्तरता दिएको छ । संवैधानिक परिषद र न्याय परिष(दको सिफारिस पछि पनि संसदीय सुनुवाइ गर्नुपर्ने औचित्य र सान्दर्भिकता देखिदैन । यद्यपि यो विषय सुबोधमान नापितको रिटबाट टुंगो लागेको छ ।

स्थानीय तहको न्यायपालिकाको रुपमा चित्रण गरेको अवस्था पनि छ ।

उल्लिखित आलोचना भए पनि यो संविधानले विगतको संविधानले गरेका अन्य केही आलोचनात्मक व्यवस्थाहरुमा सुधार गरेको छ । उदाहरणका लागि अस्थायी एवम् अतिरिक्त न्यायाधीशहरुको व्यवस्थाको समाप्तिलाई लिन सकिन्छ ।

के न्यायिक स्वतन्त्रताले न्यायाधीशहरूलाई स्वेच्छाचारी बनाँउछ ?

स्वतन्त्र न्यायपालिकाको विषयमा चर्चा गर्दा सधैं उठ्ने प्रश्न हो यो । निश्चय नै न्यायिक स्वतन्त्रता न्यायाधीशहरुलाई स्वेच्छाचारी रुपमा कार्य गर्न दिने मान्यता होइन । न त यो न्यायिक सर्वोच्चताको वकालत नै हो । न्यायालयको स्वतन्त्रताका लागि न्यायाधीशको स्वतन्त्रताको प्रत्याभूति पनि उत्तिकै आवश्यक पर्दछ । त्यस्तो स्वतन्त्रता न्यायिक स्वतन्त्रताको सम्बर्द्धन र सम्मृद्धिका लागि हुनु पर्दछ । भारतीय न्यायालयले प्रतिभा बनर्जीको मुद्दामा गरेको आदेशलाई यो सन्दर्भमा निक्कै महत्वका साथ लिने गरिन्छ । सो आदेशले न्यायाधीशहरु कार्यपालिकाका अधीनका होइनन् भनी स्वतन्त्र न्यायपालिकाको पक्षमा विस्तृत मार्गदर्शन गरेको छ ।[6] सो आदेशका अलावा S P Gupta case, SC Advocate on Record Association v. Union of India (1993) 4 SCC 441, Appointment and Transfer of Judges case, AIR 1999 SC 1 लाई भारतीय न्यायालयले न्यायिक स्वतन्त्रताको संरक्षणका लागि गरेका प्रतिनिधि आदेश मान्न सकिन्छ । न्यायालय र न्यायाधीशहरु संविधान, ऐन, कानून, न्यायका मान्य सिद्धान्त र न्यायिक अभ्यासको क्रममा विकास भएका मान्यताहरुबाट बाँधिएका हुन्छन् । न्यायिक स्वतन्त्रताको अर्थ उत्तरदायित्वविहीन न्यायपालिका पनि होइन । शक्तिको नियन्त्रण र सन्तुलनको अवधारणाका आधारमा पनि न्यायालय र न्यायाधीशहरुको उत्तरदायित्व निर्धारण भएको हुन्छ। भारतको संविधानले स्वतन्त्र न्यायपालिकाको प्रबन्ध गरेको सन्दर्भमा एन. पी. जैन लेख्नुहुन्छ :

I often wonder whether the largest democracy on earth, among all its adversities, has been able to sustain and effectively operate its constitution because of the constitution makers' vision of an independent judiciary and the sustenance of their vision by the people of India. In spite of many failings, it is no mean achievement for the people of India and their institutions that they have been able to sustain a democratic constitution where all others in similar or even more favorable circumstances have either not attempted or failed. The independence of the judiciary appears to be one of the most prominent factors in the occurrence of this phenomenon. Let us therefore, preserve, protect, and promote it.[7]

नेपालको वर्तमान संविधानले पनि न्यायाधीशको नियुक्तिका आधारहरु निर्धारण गरिदिएको छ। प्रधान न्यायाधीश र सर्वोच्च अदालतका न्यायाधीशको नियुक्ति पूर्व संसदीय सुनुवाइको व्यवस्था छ । न्यायाधीशले पदीय मर्यादा अनुकूल कार्य

6 Union of India v. Prativa Bonnerjea, (1995) 5 SCC 457

7 Securing the Independence of the Judiciary-The Indian Experience By M. P. Singh.

नगरेमा महाअभियोगको व्यवस्था छ । न्यायालयले गरेका काम कारवाहीको वार्षिक प्रतिवेदन राष्ट्रपति मार्फत संसदमा प्रस्तुत हुने व्यवस्था छ । न्यायाधीशको सेवा, शर्त र सुविधासम्वन्धी कानून संसदबाट बन्ने व्यवस्था छ ।

स्वतन्त्र न्यायपालिकासम्बन्धी न्यायिक दृष्टिकोण

स्वतन्त्र न्यायपालिकाको संरक्षणका लागि न्यायपालिकाबाट पनि केही उल्लेख्य आदेश र फैसलाहरु भएका छन् । खास गरी अदालतको अवहेलनाका विषयमा आदेश गर्दा अदालतले यो सिद्धान्तको विवेचना गरेको पाइन्छ । जिल्ला न्यायाधीश वीरेन्द्र कुमार कर्णलाई भ्रष्टाचार निवारण शाही आयोगको आदेशमा प्रमुख जिल्ला अधिकारीले पक्राउ गरी कारवाही गरेको विषयलाई सर्वोच्च अदालतले अस्वीकार गरी पदबहाली गरेको उदाहरण पनि छ । न्यायाधीश तेजबहादुर कार्कीलाई गरिएको कारवाहीको पुनरावलोकन गरी पुनर्बहाली गरेको आदेश ताजै छ । राजीव पराजुलीको रिटमा भ्रष्टाचार निवारण शाही आयोग नै अवैधानिक भएको घोषणा गरेको थियो । सर्वोच्च अदालतबाट जारी भएका केही प्रतिनिधि आदेशहरु यसप्रकार रहेकाछन् :

क) प्रतिभाञ्जली पराजुली वि. भक्तपुर जिल्ला अदालत समेत (नेकाप अंक नि.न. ९८०५)

नागरिक अधिकार एवं मानवअधिकारको संरक्षण गर्न न्यायपालिका सक्षम र स्वतन्त्र हुनुपर्छ भन्ने विश्वव्यापी मान्यता रहेको छ । स्वतन्त्र न्यायपालिकालाई कानूनी शासन र लोकतन्त्रको आधारशिलाको रुपमा लिइन्छ । समग्र न्यायप्रणाली मानवअधिकार, कानूनी शासन, न्यायका विश्वव्यापी मुल्य र मान्यतामा आधारित रहेको हुन्छ । निष्पक्ष, सहज, प्रभावकारी र छिटो छरितो, गुणस्तरीय न्याय जस्ता पक्षहरु न्यायालयप्रतिको जनविश्वास अभिवृद्धि गर्ने एवं न्यायिक स्वतन्त्रता तथा स्वतन्त्र र सक्षम न्यायप्रणालीका आधारभूत तथ्य हुन । न्यायपालिकाको प्रमुख कार्य नागरिक एवं मानवअधिकारको रक्षा गर्दै विवादित विषयमा संविधान, कानून र न्यायका मान्य सिद्धान्त बमोजिम निष्पक्ष रूपमा न्याय निरुपण गर्नु र कानूनको शासनको प्रत्याभूति गर्नु नै हुन्छ ।

ख) अम्बर बहादुर राउत वि. गृह मन्त्रालय समेत (नेकाप अंक नि.न.८६४२)

न्यायिक प्रकृयाको मेरुदण्ड स्वतन्त्रता, सक्षमता र निष्पक्षता नै हो । नागरिकको न्यायमा सहज पहुँच तथा स्वच्छ र शिघ्र सुनुवाईले न्याय प्रणालीप्रति उनीहरुको विश्वास पलाउँछ । कुनै पनि निकाय वा अधिकारीले स्वतन्त्रतापूर्वक कार्य गर्नका लागि अन्य निकायको हस्तक्षेप वा दबाब विद्यमान रहनु हुदैन । यसका लागि संस्थागत र कार्यमूलक दुवै स्वतन्त्रता आवश्यक पर्दछ । सक्षमतापूर्वक न्याय सम्पादन गर्नका लागि सम्बन्धित विषयवस्तु तथा सारभूत कानूनको ज्ञान, न्यायिक कार्यविधि संचालनका लागि पर्याप्त अनुभव तालिम आदिको जरुरत पर्दछ ।

ग) माधवकुमार वस्नेत वि. प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषदको कार्यालय (नेकाप अंक नि.नं. ८३३७)

नेपाल सरकारले व्यवस्थापिका संसदमा प्रस्तुत गरेको बजेट बक्तव्यमा सर्वोच्च अदालतको इजलास विराटनगर र नेपालगञ्जमा लैजाने घोषणा गरिएको विरुद्धमा अधिवक्ता माधव कुमार बस्नेतले यो रिट दायर गर्नु भएको थियो ।[8] संविधानले प्रत्याभूत गरेको स्वतन्त्र न्यायपालिकाको मान्यता विपरीत हुने गरी बजेट बक्तव्य आएको निवेदकको दावी रहेको थियो । सो रिट किनारा गर्दै सर्वोच्च अदालतले भनेको छ : अर्थमन्त्रीले पेस गरेको बजेट ब्यक्तव्यमा सर्वोच्च अदालतको इजलाश विराटनगर र नेपालगञ्जमा समेत स्थापना गर्ने कुरा प्रस्तावका रुपमा नभै एकै चोटी निर्णयका रुपमा आउनु र सो प्रयोजनका लागि भनी आवश्यक बजेट समेत विनियोजन गरिनु स्वतन्त्र न्यायपालिकाको अवधारणाको प्रतिकूल हुनुका साथै यस्तो कार्य न्यायपालिकाको आर्थिक स्वायत्तताको परिप्रेक्षबाट समेत स्वीकारयोग्य नहुने ।

घ) अधिवक्ता राजिव वास्तोला विरुद्ध प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालयसमेत (ने.का.प.२०६३ अङ्क ६ निर्णय नं.७७०९)

पुनरावेदन अदालतको संख्या तोक्ने सरकारको अधिकारका विरुद्धमा दायर भएको यो रिट निवेदनमा सर्वोच्च अदालतले न्यायिक स्वतन्त्रका बारेमा विशेष टिप्पणी गरेको छ । सो आदेशमा भनिएको छ : न्यायपालिकाको स्वतन्त्रताको राष्ट्रिय स्तरको guarantee लिखित संविधान एवं कानूनबाट गरिन्छ । यसैगरी अन्तर ाष्ट्रिय स्तरमा न्यायपालिकाको स्वतन्त्रताका सम्बन्धमा विभिन्न मानव अधिकार लगायत अन्य Declaration, Covenant र Convention हरुबाट गरिएको छ । स्वतन्त्र न्यायपालिकाका पूर्वाधारहरुमा न्यायाधीशहरुको नियुक्ति सम्बन्धी व्यवस्था, न्यायाधीशहरुको पदावधिसम्बन्धी व्यवस्था, न्यायाधीशहरुको सेवाका शर्त सम्बन्धी व्यवस्था, आदि हुन् । स्वतन्त्र न्यापालिकाको अर्को महत्वपूर्ण पूर्वाधारमा न्यायाधीशको पदावधिलाई लिइन्छ । न्यायाधीशको अवकास Executive Power प्रयोग गर्ने सरकारको इच्छामा हुनु हुदैन । न्यायपालिकाले जनता र जनता वीचको विवाद र राज्य र जनता बीचको विवाद पनि समाधान गर्नु पर्ने हुन्छ । कहिले काही सरकारलाई सरोकार पर्ने कुनै मुद्दामा सरकारको प्रतिकूल निर्णय हुनसक्छ । प्रमाणको आधारमा मुद्दा फैसला हुने हो । आफू पक्ष भएको मुद्दा हारेको कारणले मात्र मुद्दामा आफ्नो विपरीत निर्णय गर्ने न्यायाधीशलाई हटाउने वा अवकाश दिने अधिकार Executive मा हुने हो भने अदालतबाट स्वतन्त्र र निष्पक्ष न्याय सम्पादन हुन सक्दैन । तसर्थ, न्यायाधीशको पदावधि Executive को whim मा हुनु हुदैन । न्यायाधीशको पदावधि कानूनद्वारा निश्चित मापदण्डको आधारमा निश्चित अवधि तोकी निर्धारित हुनुपर्छ । स्वतन्त्र न्यायापालिका सम्बन्धमा अर्को महत्वपूर्ण आधार न्यायाधीशले पाउने पारिश्रमिक र अन्य सेवाका शर्तहरु हुन । यस अन्तर्गत न्यायाधीशलाई adequate

8 उक्त बजेट वक्तव्यको कार्यान्वयनका लागि नेपाल सरकारले सर्वोच्च अदालतका तत्कालीन न्यायाधीश श्री खिलराज रेग्मीको संयोजकत्वमा अदालतको अधिकारक्षेत्र पुनरावलोकन कार्यदल गठन गरेको थियो । सो कार्यदलले सर्वोच्च अदालतको इजलास तोक्ने विषय सर्वोच्च अदालत ऐन, २०४८ अनुसार प्रधान न्यायाधीशको अधिकार भएको सुझाव दिएको थियो । सरकारको उक्त निर्णय उपर कानून व्यावसायीहरुको मिश्रित प्रतिक्रिया प्राप्त भएको थियो । राजधानी बाहिरका कानून व्यवसायीहरु सर्वोच्च अदालतको इजलास उपत्यका बाहिर लैजानु उपयुक्त हुने र न्यायमा सहज पहुँचका दृष्टिले पनि इजलास लैजानु पर्ने तर्क गरिरहेका थिए । उपत्यका भित्रका कानून व्यावासायीहरु यसले न्यायिक स्वतन्त्रतामा कार्यकारीको हस्तक्षेप भएको दृष्टिकोण राखिरहेका थिए । त्यस्तो अवस्थामा यो रिट दायर भएको थियो ।

remuneration दिइनु पर्छ । तब न्यायाधीश स्वतन्त्र र निर्भिक भएर न्याय प्रदान गर्छ भनिन्छ। अर्को मान्यता र महत्वपूर्ण कुरा के छ भने निश्चित पदावधि त कानूनमा व्यवस्था गरियो तर तोकिएको पदावधि भन्दा अगावै हटाउन नमिल्ने हुनाले न्यायाधीशलाई humiliate गरी आफै हटोस् भन्ने उद्देश्यले न्यायाधीशको पारिश्रमिक inflation सँग adjust नगरी अरु निकायहरुको तलब वृद्धि गर्दा पनि न्यायाधीशको यथावत राख्ने कार्य कार्यपालिकाले गर्न सक्छ भनिन्छ । त्यस्तो कार्य पनि न्यायपालिकाको स्वतन्त्रताको अवधारणा विपरीत हुन्छ । यस्ता सम्भावित खतराको safeguard को रुपमा लिखित संविधान भएको राष्ट्रहरुमा न्यायाधीशका पारिश्रमिक सेवाका शर्त र सुविधा सम्बन्धी व्यवस्था संविधान र कानूनद्वारा व्यवस्थित गरिन्छ । न्यायाधीशका पारिश्रमिक र अन्य आर्थिक सुविधाहरु संसदले उठाउन नपाउने र Parliament को स्वीकृति नै आवश्यक नपर्ने गरी न्यायाधीशको पारिश्रमिक र अन्य सुविधाको रकम खर्च गर्न संसदको अनुमति नचाहिने गरी सर्वसन्चित कोषमाथि व्यय भार हुने व्यवस्था संविधानमा नै गरिन्छ ।

(ङ) तीर्थ कोइराला वि. सामान्य प्रशासन मन्त्रालयसमेत, (नेकाप स्वर्ण शुभजन्मोत्सव विशेषांक, २०५२ पृष्ठ १९२)

सर्वोच्च अदालतका रजिष्ट्रारलाई विभागीय कारवाहीको सिलसिलामा सर्वोच्च अदालतले गरेको निर्णय उपर श्री ५ को सरकारले पुनरावेदकीय क्षेत्राधिकार प्राप्त गर्ने गरी निजामती सेवा नियमवली, २०५० को नियम १०६ को खण्ड (घ)(८) मा गरिएको २०५० । ७ । ३ को संशोधन उपर परेको रिटमा सर्वोच्च अदालतले स्वतन्त्र न्यायपालिकाको अवधारणालाई उल्लेख गर्दै नियमावलीको उक्त व्यवस्था अमान्य र बदर गरेको हो । सर्वोच्च अदालतको आदेशमा भनिएको छ : कार्यपालिकाले न्यायपालिकाको कार्यको न्यायिक नियन्त्रण गर्ने नभई न्यायपालिकाले कार्यपालिकाको कार्यको संवैधानिकता तथा बैधता परीक्षण गर्ने स्वतन्त्र न्यायपालिकाको स्वरुपगत लक्षण हो। स्वतन्त्र न्यायपालिकाको भावनामा प्रत्यक्ष र अप्रत्यक्ष कुनै पनि किसिमबाट आँच आउने गरी गरिएको व्यवस्था संविधान अनुकूल हुदैन ।

(च) दासढुंगा सम्वन्धी जाँचबुझ गर्ने न्यायिक आयोगका सम्वन्धमा सर्वोच्च अदालतले दिएको राय (सर्वोच्च अदालत बुलेटिन वर्ष २, २०५० अंक १०)

संविधानले परिकल्पना गरको स्वतन्त्र न्यायपालिकाको अवधारणामा सबै प्रकारको बाधा, व्यवधान र हस्तक्षेपबाट मुक्त भएर अदालतले सबुद प्रमाणको आधारमा विवादको तथ्य निरुपण गर्ने र सो निर्णयलाई सबैले स्वीकार गर्ने वातावरणको विद्यमानताको परिकल्पना पनि समाहित छ । सबै प्रकारको बाह्य हस्तक्षेप र अनुचित प्रभावबाट मुक्त भएर अदालतले न्याय गर्दछ भन्ने विश्वास दिलाउनु न्यायपालिकाको स्वतन्त्रता र सक्षमताको अनिवार्य गुण हो र पहिचान पनि हो ।

उल्लिखित न्यायिक दृष्टिकोणहरुले न्यायिक स्वतन्त्रताको पक्षमा न्यायालयलाई उभ्याएको देखिन्छ । लोकतान्त्रिक शासन व्यवस्थामा न्यायपालिकाको संरचना,

कार्यक्षेत्र र कार्य सञ्चालन प्रक्रियाबाट यसको स्वतन्त्रता सुनिश्चित गरिनु पर्दछ । मूलतः न्यायिक स्वतन्त्रताको प्रत्याभूति संविधानको दायित्व हो । यसलाई व्यवहारमा रुपान्तरण गर्न कार्यपालिका र व्यवस्थापिकाले रचनात्मक भूमिका निर्वाह गर्नु अपरिहार्य हुन्छ । न्यायपालिकालाई आफ्नो स्वार्थ अनुरुप राजनीतिक शक्तिले प्रयोग गर्न सक्ने अवस्था बन्यो भने त्यस्तो न्यायपालिकाले नागरिकको अभिभावक र संविधानको संरक्षकको भूमिका निर्वाह गर्न सक्दैन । कानूनको शासनको अवधारणालाई क्रियाशील तुल्याउन पनि सक्दैन । त्यसैले लोकतान्त्रिक शासन व्यवस्थामा न्यायालयको स्वतन्त्रतालाई महत्वका साथ अभ्यास गरिएको पाइन्छ ।

निष्कर्ष

स्वतन्त्र न्यायपालिका नागरिक स्वतन्त्रताको संरक्षण गरी संविधानवादको अवधारणालाई कार्यान्वयनमा ल्याउन अवलम्वन गरिने मान्यता हो जसको केन्द्रविन्दुमा कानूनको शासन रहेको हुन्छ । कुनै पनि संविधान कति लोकतान्त्रिक छ भन्ने परीक्षण गर्न सो संविधानले न्यायपालिकालाई कुन हदसम्म स्वतन्त्र राखेको छ भन्ने कसीले निरोपण गर्दछ । न्यायपालिकाको स्वतन्त्रता न्यायालयका लागि होइन, यसका सेवाग्राहीले निष्पक्ष न्याय पाउन सकुन् भन्ने उद्देश्यले न्यायपालिकालाई स्वतन्त्र बनाउनु परेको हो । संविधानका अध्येता डा. भीमार्जुन आचार्यका यी पंक्तिहरुले स्वतन्त्र न्यायपालिकाको आवश्यकता दर्शाएको पाइन्छ : There can be no constitution without fundamental rights, no fundamental rights without judicial review and none of these without independent, impartial, competent and responsible judicial system.[9] न्यायालयको स्वतन्त्रताको संरक्षणका लागि राज्यका सबै अंग र निकायको उत्तिकै महत्वपूर्ण दायित्व र भूमिका रहन्छ । नेपालको वर्तमान संविधानले विगतको भन्दा न्यायिक स्वतन्त्रता जगेर्ना गर्ने सकारात्मक प्रबन्धहरु गरेको छ । न्यायालयले पनि सो दृष्टिकोण अनुसार व्याख्या र विवेचना गर्ने गरेको छ । अब सो अवधारणाको व्यावहारिक कार्यान्वयनको खाँचो रहेको छ ।

9 Dr. Bhimarjun Acharya, Comparative Systems of Judicial Review, A. K. Books And Educational Enterprises Pvt. Ltd. , 2012

'सुरक्षित भविष्यको लागि सञ्चय कोषको व्यवस्था गरौं ।'

समृद्धि र सामाजिक सुरक्षा : अन्तर सम्बन्ध र व्यबस्थापन

रामबाबु नेपाल*

सारांश:

आर्थिक, सामाजिक, भौतिक, बौद्धिक र मानसिक पक्षमा मजबुत नभै समृद्धि प्राप्त हुदैन । राष्ट्रिय दृष्टिकोणबाट समृद्धिले मुलुकको आर्थिक क्षमता, त्यसबाट जनताको जीवनस्तरमा आएको सम्पन्नता, त्यसको दिगोपनको आधार र त्यसबाट सृजित सन्तोष एवं खुशीको अवस्थालाई जनाउँदछ । कुनै मुलुकको समृद्धि जनताको कल्याणमा कति मानव तथा भौतिक पूँजी सञ्चय गरिन्छ, कति दक्षतापूर्वक उपयोग गरिन्छ र यसले सिर्जना गर्ने विकास र वृद्धिको अवसरमा कतिको न्यायपूर्ण पहुँच दिइन्छ भन्ने कुराले निर्धारण गर्दछ । समृद्धिले सबै जनतालाई मानवोचित जीवन यापन गर्ने अवसर प्राप्त हुनु पर्दछ भन्ने मान्यता राख्दछ । समाजमा विद्यमान आर्थिक बिभेद वा असमानता न्यूनीकरण गर्नु समृद्धिको प्रमुख तत्व हो । सामाजिक सुरक्षाको माध्यमबाट कम आय हुने बर्गलाई उचित सहयोगको व्यबस्था गरेर बिभेदको स्थितिलाई न्यून गर्न सकिन्छ । सामाजिक सुरक्षाका कार्यक्रम गैह्र नाफामूलक उद्देश्यले मात्र सञ्चालन गर्न सकिने भएकोले यसमा राज्यको प्रमुख भूमिका रहन्छ । यसको अलावा कर्मचारी सञ्चय कोष जस्तो वित्तीय रूपले सवल सामाजिक सुरक्षा संस्थाको भूमिका पनि उत्तिकै हुन्छ । समृद्ध प्राप्त मुलुकहरूले आफ्नो नागरिकको जीवनस्तर माथि उठाउन सामाजिक सुरक्षामा ठूलै धन राशि खर्च गरेका हुन्छन् तर यसको उचित र प्रभावकारी व्यवस्थापन भए मात्र लक्षित बर्गले लाभ लिन सक्दछ नत्र भने यो बोझिलो बन्नुका साथै समृद्धिको सपना अधुरै रहन्छ । नेपालको सन्दर्भमा हाल निबृत्तभरण योजना सरकारलाई बोझिलो बन्दै गएको छ भने बिभिन्न सामाजिक सुरक्षा भत्ताको व्यापक दुरूपयोग र अनियमितता भै रहेको देखिन्छ । तसर्थ समृद्धि र सामाजिक सुरक्षाका कार्यक्रमहरूको उचित र प्रभावकारी व्यवस्थापन हुन जरूरी छ ।

परिचय

यदि खुला समाजले धेरै गरीबलाई सहयोग गर्न सक्दैन भने यसले केही धनीलाई पनि बचाउन सक्दैन ।

–जोन एफ. केनेडी (१९१७ - १९६३), पूर्व अमेरिकी राष्ट्रपति

सुख, समृद्धि, शान्ति र प्रगतिको चाहना राख्नु र त्यसका लागि प्रयासरत रहनु नैसर्गिक मानवीय गुणहरु हुन्। मानिसको सिर्जनशीलता, उद्यमशीलता र प्रयत्न प्रत्यक्ष र अप्रत्यक्ष रुपमा व्यक्तिलाई सुखी खुशी राख्न, हिजो भन्दा आज समृद्ध बनाउन, शान्तिपूर्वक बाँच्न पाउँ भन्ने अन्तहृदय देखिको चाहनालाई मूर्तरुप दिन र सामाजिक, आर्थिक सांस्कृतिक प्रगति हासिल गर्नमा लक्षित रहेको छ । व्यक्ति व्यक्तिको समृद्धता र खुशीको समग्र योगबाट नै राष्ट्रको समुन्नति झल्किन्छ ।

नेपालमा अहिले समृद्धिबारेको बहस चलिरहेको

* पूर्व नायव महालेखा परीक्षक

छ । समृद्धि र समुन्नति प्रतिको चासो र चिन्ताकै कारण "के नेपाल बन्न सक्छ" र "नेपाल किन बनेन" भन्ने प्रश्न र त्यसको सेरोफेरोमा चर्चा परिचर्चा हुनुलाई स्वाभाविक मान्न सकिन्छ । सरकारले **समृद्ध नेपाल, सुखी नेपाली**को अवधारणा अगाडि सारेको छ । आ.ब. २०७५/७६ को बक्तव्यमा 'वर्तमान सरकार बनाउने उद्देश्य दीर्घकालीन अनुरुप आर्थिक सामाजिक विकासको मौलिक ढांचामा अघि बढिरहेको छ' भनिएको छ । बि.सं. २०१३ मा नेपालमा योजनाबद्ध बिकास प्रकृयाको थालनी र भौतिक पूर्वाधारहरुको निर्माण, शिक्षा, स्वास्थ्य र संचार क्षेत्रमा केही प्रगति भए पनि समग्रमा अल्प विकसित स्थिति भन्दा माथि उठ्न सकेको छैन । हाम्रो देश सम्भावनायुक्त भइकन पनि किन आर्थिक सामाजिक क्षेत्रमा अगाडि बढ्न सकेन, राजनैतिक दृष्टिबाट महत्वपूर्ण परिवर्तनहरु भए पनि मूल आर्थिक मुद्दाहरूको सम्बोधन किन भएन, समतामूलक र न्यायपूर्ण समाज निर्माण गर्न किन सकेनौं र हामीले अपनाएको दृष्टिकोण र नीतिले राष्ट्रिय अर्थतन्त्रमा सारभूत सुधार किन भएन भन्ने प्रश्न हरेक सचेत नेपालीको मनमा उठिरहेको छ । यसले गर्दा मुलुकको राजनीतिक र प्रशासकीय नेतृत्व प्रति जनविश्वासको स्तर न्यून रहेको छ, । हामी अल्मलिएको अवस्थामा छौं । देश राजनैतिक दृष्टिबाट मात्र नभै वैचारिक हिसाबले पनि संक्रमणकै स्थिति छ । समृद्धि बारेमा हुने बहसको संख्या बढ्दै गए पनि यस बिषयलाई समग्रतामा हेर्न नसकेको र निम्न अत्यावश्यक कुराहरु छुटेको देखिन्छ ।

- व्यक्ति व्यक्तिमा समभाव, सहिष्णुता र समाज प्रतिको दायित्व बोध;
- सामाजिक आर्थिक अनुशासनको पालना;
- लोकतान्त्रिक आचरणको प्रवर्द्धन र प्रोत्साहन;
- सामाजिक आर्थिक बिभेदको न्युनीकरण वा अन्त्य ।

समृद्धिको लागि सामाजिक संरक्षण (सुरक्षा) को स्वरुप कस्तो हुनु पर्छ भन्ने कुरा बहसमा आएको छैन । नेपालमा नेतृत्वदायी पदमा रहनेहरुमा मन, बचन र कर्म बीचको अन्तर बढ्दै जानाले बिकास र सुशासनका लागि स्पष्ट दिशा निर्देशन गर्न कठीन भई रहेछ । यस्तो स्थितिमा नेताहरुले देखाइ रहेको समृद्धिको सपना साकार होला भन्ने कुरामा संशय देखिनु स्वाभाविक छ । अहिलेको चिन्तन, कार्यशैली र क्षमतालाई निरन्तरता दिइ रहने हो भने समृद्धि हासिल गर्नु कठीन अवश्य छ । तर दृढ अठोट र कार्यशैलीमा परिवर्तनका लागि तयार भएमा असम्भव पनि छैन ।

यस लेखको मुख्य उद्देश्य सामाजिक सुरक्षाको औचित्यको विवेचना गर्दै समृद्धिसंग यसको अन्तरसम्बन्ध र यसको व्यबस्थापनमा ध्यान दिनु पर्ने प्रमुख कुराहरु र कर्मचारी सञ्चय कोषले निर्वाह गर्न सक्ने भूमिकाको समीक्षा गर्नु रहेको छ ।

सामाजिक सुरक्षाको महत्व र समृद्धिसंगको सम्बन्ध

मानव समाज बिबिधतापूर्ण छ । हाम्रो जीवन पनि सधैं सोझो रेखामा चल्दैन । बिभिन्न कारणले जीवन सोचे भन्दा कठीन हुन, गरीबीको अवस्थामा पुर्‍याउन, जोखिमपूर्ण बनाउन र आर्थिक सामाजिक बहिष्करणको अवस्था आउन सक्छ । त्यसैले सरकारले प्रतिकुल अवस्थामा पनि मानवोचित रुपमा बाँच्न पाउने अधिकार सुनिश्चित गरिनु पर्छ भन्ने मान्यता छ । सामाजिक सुरक्षाको प्रारम्भ कहिले देखि भयो यकीन साथ भन्न कठीन छ । यसले औपचारिक नीति तथा कार्यक्रमको रुपमा दोस्रो विश्व युद्ध पछि मान्यता पाएको देखिन्छ । तर सामाजिक सेवाको रुपमा मुख्यतः गरीब, असक्त, अपहेलित तथा दीन दुःखी लाई समाजले सहयोग र संरक्षण प्रदान गर्ने व्यबस्थाको थालनी संगठित बसोबाससंगै

भएको मानिन्छ । हाम्रो धर्म ग्रन्थमा पनि सेवा ही परमोधर्म यतो धर्म ततो जय भनिएकोले अरुको सेवाले आफ्नो समेत जय (कल्याण) हुने मान्यता स्थापित गरेकोछ । यस क्रममा अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठनले सामाजिक सुरक्षा प्रणाली स्थापना गर्नु पर्ने कुरामा अगुवाई गर्दै आइरहेकोछ । यस संगठनको लक्ष्य तथा उद्देश्यहरु स्थापित गर्न भएको ILO Declaration on Philadelphia, 1944को खण्ड ३ मा सामाजिक सुरक्षालाई विस्तार गरी आधारभूत आय, बृहत स्वास्थ्योपचार सुबिधा, बाल कल्याण तथा सुरक्षित मातृत्व सुनिश्चित गर्नु पर्ने भनेको देखिन्छ । त्यसपछिका बर्षहरुमा सामाजिक सुरक्षाको बिषयमा बिभिन्न नौ घोषणाहरु पारित गरेको देखिन्छ । सो संगठनले सामाजिक सुरक्षा के हो भन्ने कुरा स्पष्ट गर्दै 'समाजले व्यक्ति र परिवारको लागि प्रदान गरेको स्वास्थ्य सुबिधामा पहुंच पुऱ्याउने र मुख्य रुपमा बृद्धावस्था, बेरोजगारी, अस्वस्थता, अपाङता, काम सम्बन्धी चोटपटक, सुत्केरी र आय आर्जन गर्ने परिवारका सदस्य गुमाउनु परेको अवस्थामा आय सुरक्षाको माध्यमबाट संरक्षण प्रदान गर्नु हो भनेको छ । यो जनताका लागि भोजन, आवास र जीवन निर्वाहका लागि निश्चित आयस्तर सुनिश्चित गर्ने कार्य योजना हो । यसले जीवन चक्रमा आउने वा भोग्नु पर्ने गरीबी र जोखिममा परेकालाई त्यसको कुप्रभाव हटाउने वा न्युन गराइ मानवोचित जीवन यापन गर्न आवश्यक पर्ने सेवा सहयोग र सुबिधा उपलब्ध गराउंछ । यसमा जनता विशेष गरी बालबालिका, गर्भवती, अपाङ्ग, बृद्ध बृद्धा, बिरामी, असक्त र बेरोजगारका लागि स्वास्थ्य र कल्याण (Well Being) का लागि आवश्यक सेवा सुबिधा प्रदान गर्ने कुरा समावेश हुन्छ । नेपालको संबिधान, २०७२ धारा ४१ मा 'ज्येष्ठ नागरिकलाई राज्यबाट बिशेष संरक्षण तथा सामाजिक सुरक्षाको हक हुनेछ' भनिएको छ भने धारा ५१ (ञ) (१२) अनुसार 'सामाजिक सुरक्षा र सामाजिक न्याय प्रदान गर्दा सबै लिंग, क्षेत्र र समुदाय भित्रका आर्थिक रुपले बिपन्नलाई प्राथमिकता प्रदान गर्ने' उल्लेख छ ।

सामाजिक सुरक्षालाई आधारभूत मानव अधिकार मानिएको छ । मानव अधिकारको विश्वव्यापी घोषणा (Universal Declaration of Human Rights), १९४८ को दफा २२ मा 'समाजको सदस्यको हैसियतमा प्रत्येक व्यक्तिलाई सामाजिक सुरक्षाको अधिकार छ र साथै प्रत्येक व्यक्तिलाई राज्यको राष्ट्रिय प्रयत्न वा अन्तर्राष्ट्रिय सहयोग मार्फत तथा स्रोत र साधन अनुसार उसको प्रतिष्ठा र स्वतन्त्र व्यक्तित्व विकासको लागि अपरिहार्य आर्थिक, सामाजिक र सांस्कृतिक अधिकारहरु उपभोग गर्ने अधिकार छ भनिएको छ ।

त्यस्तै अन्तर्राष्ट्रिय आर्थिक, सामाजिक र सांस्कृतिक अधिकार सम्बन्धी सम्झौता (International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights),१९६६ मा 'यस सम्झौताका बर्तमान राज्य पक्षले हरेक व्यक्तिको सामाजिक बीमा समेतको सामाजिक सुरक्षाको अधिकारलाई मान्यता दिनु पर्दछ भनिएको पाइन्छ ।

व्यक्तिगत परिप्रेक्ष्यमा बिचार गर्दा समृद्धिले आर्थिक सम्पन्नता, सुस्वास्थ्य, त्यसको लागि सघाउ पुऱ्याउने पेशा/व्यवसायको दिगोपन, त्यसमा उन्नति र बिस्तारको अवसर/संभावना, सामाजिक, पारिवारिक अवस्था र त्यसले प्रदान गर्ने खुशी वा प्रसन्नतालाई जनाउंछ । आर्थिक दृष्टिबाट सम्पन्न भए पनि समाजमा अपहेलित, उचित सम्मान नपाएको अवस्थामा व्यक्तिले आफुलाई समृद्ध महसुस गर्न सक्दैन । त्यसैले यो सामाजिक बिषय पनि हो ।

राष्ट्रिय परिप्रेक्ष्यमा यो मुख्यतः मानवीय तथा भौतिक पूँजी निर्माण, सञ्चय, यस्तो पूँजीको दक्षतापूर्वक परिचालन एवं उपयोग, रोजगारी,

बृद्धि र विकासका लागि अवसरको सृजना, पहुँच र त्यसको उपयोग गर्ने क्षमतामा निर्भर हुन्छ । राष्ट्रिय दृष्टिकोणबाट समृद्धिले राष्ट्रको आर्थिक क्षमता, त्यसबाट जनताको जीवनस्तरमा आएको सम्पन्नता, त्यसको दिगोपनको आधार र त्यसबाट सृजित सन्तोष एवं खुशीको अवस्थालाई जनाउँदछ । 'कुनै मुलुकको समृद्धि जनताको कल्याणमा कति मानव तथा भौतिक पूँजी सञ्चय गरिन्छ, कति दक्षतापूर्वक उपयोग गरिन्छ, र यसले सिर्जना गर्ने विकास र वृद्धिको अवसरमा कतिको न्यायपूर्ण पहुँच दिइन्छ भन्ने कुराले निर्धारण गर्दछ । आर्थिक स्थिति दरिलो नभइ मानिस आफ्ना नैसर्गिक अधिकार उपयोग गर्न समेत कुण्ठित हुनुपर्ने अवस्था हुन्छ । त्यसैले गरीबी निवारणका लागि अन्य तत्वहरूभन्दा बढी आर्थिक स्थितिमा सुधार ल्याउने कुरालाई महत्व दिइएको पाइन्छ । समृद्धिको लागि अन्य कुराहरुको अतिरिक्त मुख्यतः निम्न कुरा आवश्यक हुन्छः

- ✓ आय, सम्पत्ति र अवसरको न्यायपूर्ण वितरण सहितको आर्थिक बृद्धि;
- ✓ जीवनस्तरमा गुणात्मक परिवर्तन;
- ✓ सुशासनको प्रत्याभुति;
- ✓ आर्थिक, सामाजिक र राजनीतिक क्षेत्रहरु बीच सुमधुर र सहयोगात्मक सम्बन्ध;
- ✓ बिभिन्न कारणबाट सृजित र विद्यमान असमानतालाई न्युन गराउनु ।

जनतालाई सम्मानित जीवन बाँच्न पाएको अनुभव दिलाउनु राष्ट्रिय समृद्धिको प्रमुख उद्देश्य हुनाले जनसंख्याको महत्वपूर्ण हिस्साले अपहेलित, शोषित र विभेदपूर्ण व्यवहार भई रहेको कटु अनुभव गर्नु पर्न स्थितिमा समृद्धिको अर्थ रहँदैन ।

सामाजिक सुरक्षा र समृद्धिको सम्बन्धलाई निम्न बुंदाहरुले स्पष्ट गर्दछ ।

(क) लोककल्याण र कल्याणकारी राज्यको चाहना राख्ने कुनै पनि सरकार समाजका कमजोर, निम्न आय बर्ग तथा बृद्धहरुको जीबन निर्वाह सम्बन्धी समस्या प्रति निरपेक्ष रहन सक्दैन । सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रमहरुको माध्यमबाट उनीहरुलाई सहयोग पुऱ्याउनु पर्ने हुन्छ । विविध कारणले आयस्तरमा ह्रास आउनाले जीवन धान्न कठिनाई भोग्नेहरूलाई राज्यले सघाउनु पर्ने हुन्छ ।

(ख) सामाजिक सुरक्षाको राजनैतिक महत्व झल्काउदै पूर्व अमेरिकी राष्ट्रपति ड्वाइट डेभिड आइजनहावारले 'कुनै राजनैतिक दलले सामाजिक सुरक्षा, बेरोजगार बीमा, श्रमिक र कृषकलाई सहयोग दिने कार्यक्रम हटाउन खोज्यो भने त्यो दल राजनैतिक इतिहासबाट फेरी कहिल्यै नसुनिने गरी हराउनेछ' भनेका छन् ।

(ग) आर्थिक सामाजिक व्यबस्था खल्बलिएको द्वन्द्वोत्तर अवस्थामा जनतालाई राहत दिने दिशामा ध्यान नपुगेमा द्वन्द्व फेरी बल्झिने सम्भावना हुन्छ । त्यसैले गर्दा पनि सामाजिक सुरक्षाको व्यबस्था गर्नु जरुरी हुन्छ ।

(घ) समृद्धिले सबै जनतालाई मानवोचित जीवन यापन गर्ने अवसर प्राप्त हुनु पर्दछ भन्ने मान्यता राख्दछ र सामाजिक सुरक्षाको माध्यमबाट समाजका कमजोर बर्गलाई यो अवसर प्रदान गर्न सकिन्छ ।

(ङ) समाजमा विद्यमान आर्थिक बिभेद/असमानता हटाउनु/न्यून गर्नु समृद्धिको प्रमुख तत्व हो । सामाजिक सुरक्षाको माध्यमबाट कम आय हुने बर्गलाई उचित सहयोगको व्यबस्था गरेर बिभेदको स्थिति न्यून बनाउन मद्दत पुऱ्याउंछ ।

(च) जनताको उन्नति र मुलुकमा शान्तिको लागि जनताले आफु प्रति न्यायोचित व्यबहार र उन्नतिको लागि उपलव्ध अवसरमा समान पहुंच र मानवोचित जीवन निर्वाह गर्न सरकारबाट आवश्यक सहयोग प्राप्त भएको बिश्वास हुनु जरुरी छ। यसले पनि सामाजिक सुरक्षाको आवश्यकता झल्काउंछ।

सामाजिक सुरक्षाको अन्तर्राष्ट्रिय स्थिति

अन्तरराष्ट्रिय श्रम संगठनको सन् १९५२ मा भएको सम्मेलनले निर्धारण गरेको सामाजिक सुरक्षाको न्युनतम स्तरमा[1] कामकाजी जनता (Working People) लाई अवस्था अनुसार नौ किसिमका सामाजिक सुरक्षा प्रदान गर्नु पर्ने भनिएको छ।

(क) निबृत्तभरण (Old age Pension)– कामकाज गरेर नियमित आय आर्जन गर्न नसक्ने बृद्ध अवस्थाको लागि निबृत्तभरण।

(ख) आश्रित सुविधा (Survivors Benefit)– आय आर्जन गर्ने परिवारका सदस्य वा अगुवाको मृत्यु भएमा आश्रितको जीवन निर्वाहका लागि दिइने आश्रित भत्ता।

(ग) बच्चाको भरण पोषण सुबिधा - न्यून आयको कारण बच्चाको भरण पोषणका लागि कठीन हुने अवस्थामा पुऱ्याइने सहयोग।

(घ) स्वास्थ्य सुबिधा - गर्भबती भएको वा अरु कुनै कारणले अस्वस्थ भएको अवस्थामा प्रदान गरिने स्वास्थ्य उपचार सुबिधा।

(ङ) मातृशिशु सुबिधा - सुत्केरी भएको कारणबाट काममा गएर आय आर्जन गर्न नसक्ने अवस्थामा पुऱ्याइने सहयोग।

(च) बेरोजगार भत्ता - उपयुक्त रोजगारी नपाएको अथवा कुनै खास कारण (काम गर्ने संस्थाले कर्मचारी घटाएको, सीप योग्यता समय सापेक्ष नभएको आदि) बाट बेरोजगार हुँदा जीवन निर्वाहका लागि प्रदान गरिने सहयोग।

(छ) बिरामी बिदा बस्नु पर्दाको अवस्थामा सुबिधा - बिरामी भई काममा जान नसकेको अवस्थामा कानून बमोजिम प्रदान गरिने सुबिधा।

(ज) असक्षमता सुबिधा - काम गरेर आय आर्जन गर्न नसक्ने भएको स्थायी वा अस्थायी अवस्थामा जीवन निर्वाहका लागि उपलब्ध गराइने सुबिधा।

(झ) पेशागत चोटपटकको क्षतिपूर्ति - पेशागत कार्य गर्दा चोट पटक लागेको अवस्थामा स्वास्थ्य सुबिधा, निर्वाह भत्ता तथा सन्ततिको शिक्षा दीक्षाको लागि उपलब्ध गराउने सुबिधा।

सरकारको नीति अनुरुप माथि उल्लेख भए बाहेकका अन्य सुबिधा पनि उपलब्ध गराउन सक्छ। पुरक आय सुबिधा (Supplementary Income Support) लाई यसमा लिन सकिन्छ। यसमा निश्चित रकम भन्दा कम आय भएका कामकाजि व्यक्ति र बृद्धहरूलाई जीवन निर्वाहलाई सहज बनाउन थप रकम प्रदान गरिन्छ। त्यस्तै कुनै सांस्कृतिक विधि सम्पन्न गर्न आवश्यक पर्ने रकमको सबै वा केही हिस्सा उपलब्ध गराउनु पनि यसको उदाहरण हुन सक्छ। नेपाल सरकारले निबृत्तभरण पाइरहेका व्यक्तिलाई ७५ बर्ष र ८५ बर्ष पुरा गरे पछि १० प्रतिशत थप गर्ने व्यबस्था छ।

दिगो बिकास लक्ष्यमा पनि सामाजिक सुरक्षाले स्थान पाएको छ। दिगो विकासको पहिलो लक्ष्य सबै किसिमका गरीबी अन्त्य गर्ने (End Poverty in all its form everywhere) कुरा छ भने उप-लक्ष्य १.३ (Target 1. 3)मा राष्ट्रिय दृष्टिबाट उपयुक्त, सबैका लागि सामाजिक संरक्षण प्रणाली र उपायहरु कार्यान्वयनमा ल्याउने र सन् २०३० सम्ममा गरीबी र जोखिममा परेका मध्ये ठुलो

1 Social Security (Minimum Standards) Convention, 1952 (No. 102)

हिस्सालाई यसले समट्ने (Implement nationally appropriate social protection systems and measures for all, including floors and by 2030 achieve substantial coverage of the poor and the vulnerable) भनिएको छ । सामाजिक सुरक्षालाई आधारभूत मानव अधिकार मानि सुरक्षा प्रदान गर्ने दिशामा प्रगती हुंदै रहे पनि अझै विश्व जनसंख्याको ५५ प्रतिशत जनता यसमा समेटिन सकेका छैनन् । अहिले विश्वमा बिभिन्न प्रकारका सामाजिक सुरक्षाका उपायहरुबाट समेटिएका जनताको स्थिति निम्न अनुसार छ ।

तालिका १- सामाजिक संरक्षणका उपायबाट समेटिएको जनसंख्या:

क.सं.	विवरण	सामाजिक संरक्षणका उपायबाट समेटिएको जनसंख्या (प्रतिशत)				
		बिश्व	अफ्रिका	अमेरिकी राष्ट्रहरू	एशिया र प्रशान्त	युरोप र मध्य एशिया
(१)	सामाजिक संरक्षणका कम्तीमा एक उपायबाट समेटिएको जनसंख्या	४५.२	१७.८	६७.६	३८.९	८४.१
(२)	बालबालिका	३४.९	१५.९	६६.२	-	८७.५
(३)	नवजात शिशु सहितका आमा	४१.१	१५.८	६८.६	३३.४	८१.४
(४)	गम्भीर अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरु	२७.८	-	७२.९	९.४	८६.७
(५)	बेरोजगारहरु	२१.८	५.६	१६.७	२२.५	४२.५
(६)	बृद्धहरू	६७.९	२९.६	८६.२	५५.२	९५.२
(७)	जोखिममा परेका व्यक्तिहरु	२४.७	९.५	३८.७	१६.४	६६.५

स्रोत: World Social Protection Report 2017-19: Universal Social Protection to achieve the Sustainable Development Goals, ILO, 2017, p. 31

उपर्युक्त तालिका हेर्दा प्रथम स्थानमा युरोप र मध्य एशिया र अन्तिम स्थानमा अफ्रिका रहेको छ भने सामाजिक संरक्षणमा बृद्धहरुले अन्यको तुलनामा अधिक महत्व पाएको देखिन्छ । एउटा सुखद संयोग मान्नु पर्छ लेगातुम इन्स्टिट्च्युटले प्रकाशित गर्ने समृद्ध राष्ट्रहरुको सूचीमा २०१७मा उच्च समृद्धि हासिल गरेका १० देशहरुमा युरोपीय राष्ट्रहरुको संख्या ७ (नर्वे, स्वीट्जरल्याण्ड, डेनमार्क, स्वीडेन, नेदरल्याड्स, फिनल्याण्ड, संयुक्त अधिराज्य)छन् । यी देशहरु सामाजिक सुरक्षाको दृष्टिबाट पनि अगाडि छन् । यसरी हेर्दा समृद्धि र सामाजिक सुरक्षा बीच प्रत्यक्ष सम्बन्ध रहेको देखिन्छ ।

कर्मचारी सञ्चय कोष र सामाजिक सुरक्षा

कर्मचारी सञ्चय कोष नेपालको एक सामाजिक सुरक्षा संगठन हो । यसको स्थापना आज भन्दा ५६ बर्ष पहिले बि.सं. २०१९ मा भएको थियो । कर्मचारी सञ्चय कोष ऐन, २०१९को प्रस्तावनामा नेपाल सरकार र संगठित संस्थाका कर्मचारीहरु, अन्य कर्मचारीहरु र स्वरोजगारमा संलग्न व्यक्तिहरुको निमित्त सञ्चय कोष, निबृत्तभरण कोष लगायत

अन्य सामाजिक सुरक्षा कोषको व्यबस्था गर्न बान्छनीय भएकाले भनि उल्लेख छ । यस ऐनको दफा १९ मा कोषको अधिकार बारे उल्लेख भएको छ । यसको उपदफा (द) मा 'निवृत्तभरण, स्वास्थ्य बीमा लगायतका सामाजिक सुरक्षाको तोकिएको क्षेत्रमा कोष आफैले वा अन्य कुनै संस्थासँगको सहकार्यमा निवृत्तभरण कोष, स्वास्थ्य बीमा, सामाजिक सुरक्षा कोष स्थापना गरी सञ्चालन गर्ने भनिएको छ ।

यो पंक्तिकार पनि पूर्व सञ्चयकर्ता भएकाले यस कोषको प्रगतिलाई नियाल्ने कोशिश गरेको छ। कोषको वेबसाइटमा दिएको जानकारी अनुसार २०७४ असार मसान्तमा कुल सञ्चयकर्ता ५५०,००० र सहभागी संस्थाहरुको संख्या ३०,००० छ । पहिले संस्थागत रुपमा तलबी कर्मचारीको सञ्चय कोष मात्र जम्मा गर्न पाइने व्यबस्था भएकोमा अहिले स्वरोजगार गर्नेहरु पनि सहभागी हुन पाउने व्यबस्था गर्नु उचित देखियो। कोषले सञ्चय कोषको रुपमा कर्मचारीको तलबबाट कट्टा गरिएको र रोजगारदाताले थप गरेको रकमको सुरक्षा र उच्चतम प्रतिफल प्राप्त हुने क्षेत्रमा लगानी गरी सञ्चयकर्ताहरुलाई दूर्घटना क्षतिपुर्ति, काजक्रिया अनुदान, स्वास्थ्य उपचार सहयोग र सुत्केरी तथा शिशु हेरचाह जस्ता सीमित सामाजिक सुरक्षाका कार्यक्रमहरु सञ्चालन गरी सेवा दिदै आएको छ। यी बिभिन्न कार्यक्रम अन्तर्गत उपलब्ध गराइने सहयोग रकममा समयानुकुल बृद्धि गर्ने तर्फ विचार हुनु आवश्यक छ ।

सामाजिक सुरक्षा व्यबस्थापनका प्रमुख मुद्दाहरू

सामाजिक सुरक्षाको आवश्यकता र औचित्यलाई जति महत्व दिइन्छ यस संग सम्बन्धित मुद्दाहरु पहिल्याइ तिनीहरुलाई सम्बोधन गर्ने तत्परता व्यबस्थापनमा हुनु त्यतिनै जरुरी छ । यसो गर्न नसकेमा सामाजिक सुरक्षा बोझिलो बन्नुका साथै व्यवस्थापन सीप र क्षमताबारे प्रश्न चिन्ह खडा हुन जान्छ । सामाजिक सुरक्षाको व्यबस्थापनमा देखिने प्रमुख मुद्दाहरु निम्न अनुसार छन्:

(क) वित्तीय स्रोतको प्रवन्ध(Financing Social Security) - सामान्यतः प्रतिफलको आशा राखेर भन्दा पनि राज्यको दायित्वलाई सम्झेर सामाजिक सुरक्षाको लागि खर्च/लगानी गरिन्छ। हाम्रो जस्तो देशमा आवश्यकताको तुलनामा स्रोतको उपलब्धता निकै सीमित हुने भएकाले बिकास निर्माणको माग निरन्तर बढ्दै गई रहेको सन्दर्भमा सामाजिक सुरक्षाका लागि गर्नु पर्ने खर्चको परिमाण पनि बढ्दै जांदा सरकारमा चुनौती थपिनु र समयमा निकाशा दिन नसक्नु प्रमुख मुद्दा बनेको छ। अहिले निबृत्तभरण क्रमिक रुपमा बोझिलो हुँदै गई रहेको छ। सरकारी सेवाबाट अवकाश प्राप्त कर्मचारीहरुका लागि आ.व.२०७४/७५मा रु ६२ अर्ब ४० करोड निबृत्तभरणमा खर्च हुने अनुमान गरिएको छ। यो प्रबृत्ति कायम रहने हो भने दश बर्षमा यस्तो खर्च रु ३ खर्ब नाघ्ने देखिन्छ। त्यसैले सरकारले २०७५ साउन पश्चात नियुक्त हुने राष्ट्रसेवकको निबृत्तभरणलाई योगदानमा आधारित बनाउने भएको छ । यस्तै अन्य कतिपय सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रमको लाागि आवश्यक स्रोत दिगो रुपमा कसरी जुटाउने भन्ने बिषयमा सोचिनु जरुरी छ।

(ख) सामाजिक सुरक्षाको व्यबस्थापन/सुशासन (Management/Governance of Social Security) - यस क्रममा गर्नु पर्ने प्रमुख कार्यहरु निम्न अनुसार छन् :

(१) सामाजिक सुरक्षा पाउनु पर्ने व्यक्ति र परिवारको पहिचान र अभिलेखीकरण;

(२) सम्बन्धित सेवाग्राहीलाई सामाजिक सुरक्षा रकम र सेवा समयमा उपलब्ध गराउने;

(३) सामाजिक सुरक्षा सम्बन्धी सुबिधा दुरुपयोग हुन नदिने ।

सरकारले व्यबस्था गरेको र प्रदान गर्ने सुबिधा समयमा सेवाग्राही कहां पुर्‍याउन नसकेको, जीवित नरहेकाहरुको नाममा पनि खर्च लेखिएको, प्रदान गरिने सेवा गुणस्तरीय नभएको र अनुगमन प्रभावकारी नभएको कुरा प्रमुख मुद्दाको रुपमा रहेको छ ।

(ग) सामाजिक सुरक्षाको प्रभाव (Impact of Social Security)- हरेक कुराको उज्यालो र अध्यारो पक्ष हुन्छ भने झैं सामाजिक सुरक्षाको कारण कहीं कतै व्यक्तिमा मेहनत गर्ने, काम गर्ने र उद्यमशील हुने भावमा नकारात्मक प्रभाव पर्दै गईरहेको त छैन भन्ने कुराको उद्देश्यमूलक ढंगबाट बिश्लेषण हुनु आवश्यक छ । सामाजिक सुरक्षाबाट समाजका कमजोर र जोखिम अवस्थामा रहेका जनतालाई महत्वपूर्ण सहयोग पुग्ने भए पनि यसले उनीहरुमा काम गर्नु पर्छ भन्ने जिम्मेवारी बोध नभइ सरकार ले उपलब्ध गराउने सुबिधामा रमाउने प्रबृत्ति बढ्दै त छैन भन्ने कुरा गम्भीर रुपमा उठेको छ । बेरोजगार हुँदा पाइने भत्ताले गर्दा मानिसमा काम खोज्ने तदारुकता नदेखिने र काममा खटाइए पनि त्यसमा गम्भीर नहुने । कतिपय मानिस यही भत्तामा रमाएर काममा जान नखोज्ने वा सरकारी निकायले अवसर दिलाई दिए पनि काममा गम्भीर नहुने जस्ता प्रवृत्ति पनि हावि भएको पाइन्छ । यस सिलसिलामा पंक्तिकारले यहां एउटा सन्दर्भ उल्लेख गर्न चाहन्छ ।

सन १९९५ मा क्यानाडाको महालेखा परीक्षकको कार्यालयले Innovative Society and the Role of Governmentभन्ने बिषयमा प्रतिवेदन प्रकाशित गरेको थियो । यो बिषय महालेखा परीक्षकको नियमित प्रतिवेदनमा समावेश हुने बिषयहरु संग मिल्दो नभए पनि सरकारी नीतिको प्रभाव समीक्षा गर्ने दृष्टिबाट सान्दर्भिक थियो । सो प्रतिवेदनमा सामाजिक सुरक्षाको रुपमा पेशागत चोटपटक (Professional Injury)मा दिइने सुबिधा असक्त बीमा (Disability Insurance)को रुपमा पाइने रकम, काम गर्दा पाइने रकमभन्दा बढी हुनाले काममा हाजिर हुन इन्कार गरेको अवस्था थियो । एक कामदारलाई कामको सिलसिलामा चोट लागेछ । उनले दुई बीमा कम्पनीहरू (सरकार र रोजगारदाताको तर्फबाट ब्यवस्था गरिएका) बाट काममा जान नसक्ने अवधि सम्म क्षतिपूर्ति स्वरूप निर्वाह भत्ता पाउने भएछन् । एक बर्ष पश्चात उनको कार्यालयका मानिस र चिकित्सक सहीत उनको स्वास्थ्य स्थितिको जांच गर्दा उनी फर्केर नियमित रुपमा काम गर्न सक्छन् भन्ने जानकारी दिए पछि सहकर्मीलाई काममा आउन भनेछन् । त्यो सुनेपछि उनले आफ्ना कार्यालयका प्रतिनिधी माथि अभु व्यबहार गरेछन् । यसको मुख्य कारण उनले काममा जाँदा भन्दा नजांदा पाउने रकम धेरै हुनु थियो । त्यस सिलसिलामा सरकारको नीतिको औचित्य माथि प्रश्न उठाउंदै भनिएको थियो के हामी उद्यमशील र काम प्रति समर्पित जनशक्ति चाहन्छौं वा त्यसलाई छल्न खोज्ने ।

निष्कर्ष

सामाजिक सुरक्षा र समृद्धि बीच प्रत्यक्ष साथै सकारात्मक सम्बन्ध रहेको हुन्छ । समाजको कुनै एक बर्गको समस्या र बाध्यता अनि त्यसले दीर्घकालका लागि पार्ने प्रभाव प्रति सरकार निरपेक्ष भएर जिम्मेवार रहन सक्दैन । समाजका सबै

बर्ग र व्यबसायका मानिस बीचमा समभावको बिकास गरी राष्ट्रप्रति जिम्मेवारी बोध गराउनु, राष्ट्रिय एकताको भावनालाई सुदृढ गर्नु सरकारको महत्वपूर्ण दायित्व हो । सामाजिक सुरक्षालाई मानव अधिकार मानिए पनि विश्वको कुल जनसंख्याको ५५ प्रतिशत अझै पनि सामाजिक सुरक्षा सन्जालमा नसमेटिएको अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठनले जनाएको छ। नेपालमा सामाजिक सुरक्षा प्रदान गर्ने र गरीवलाई राहत पुऱ्याउने उद्देश्यले केही बर्ष यता कार्यक्रमहरुमा हुँदै गई रहेको विस्तारलाई सकारात्मक मान्नु पर्छ । तर पनि समयमा सेवा प्रवाह दिशामा अझै धेरै गर्न बांकी रहेको अवस्था छ। बिगत देखिनै कर्मचारी सञ्चय कोषले सामाजिक सुरक्षा प्रदान गर्ने संस्थाको भूमिका निर्वाह गर्दै आएको सन्दर्भमा यसले प्रदान गर्ने सेवा र सहयोग रकममा समयानुकुल बृद्धि गर्दै लगेमा कोष प्रतिको अपेक्षा र विश्वास बढ्दै जाने देखिन्छ । सामाजिक सुरक्षा साकारात्मक मानवीय कदम भए पनि यसले केही नकारात्मक प्रभाव पार्न सक्ने सम्भावना हुनाले त्यसबारेमा समयमै चनाखो हुन पनि जरुरी छ।

सन्दर्भ सूची

(१) नेपालको संबिधान, २०७२

(२) कर्मचारी सञ्चय कोष (संशोधन सहित) ऐन, २०१९

(३) Dilli Raj Khanal, Ph. D. – Social Security/ Social Protection in Nepal: Situation Analysis, International Labour Organization, Country Office, Nepal, 2013

(४) World Social Protection Report 2017-19: Universal Social Protection to Achieve Sustainable Development Goals, International Labour Organization, 2017

(५) Social Security For All: Building Social Protection Floors and Comprehensive Social Security Systems, ILO, 2012

(६) www. epfnepal. com. np

'आमसञ्चयकर्ताको आर्थिक भरोसाको केन्द्र: सञ्चय कोष ।'

ब्याजदर परिवर्तन सम्बन्धी सूचना

कर्मचारी सञ्चय कोषको मौजुदा एवम् प्रक्षेपित वित्तीय अवस्था, लगानीको संरचना, आयव्ययको अनुमान, सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रमहरुको अनुमानित दायित्व, पूँजीगत तथा सञ्चालन खर्चको प्रबृत्ति, सञ्चयकर्ता सापटीले अवकाश पश्चात प्राप्त हुने रकममा पर्ने प्रभाव समेतको विश्लेषणको आधारमा कोष सञ्चालक समितिको मिति २०७५/०३/२८ को निर्णय अनुसार वि.सं. २०७५ श्रावण १ देखि लागू हुने गरी कोषले सञ्चय कोष रकममा दिने तथा सञ्चयकर्ता सापटीमा लिने ब्याजदर र विशेष सापटीको सीमामा पुनरावलोकन गरी देहायबमोजिम कायम गरिएको छ :

क) ब्याजदरको सम्बन्धमा

शीर्षक	साविकको ब्याजदर	हाल कायम गरिएको ब्याजदर
सञ्चय कोष रकममा दिईने ब्याज	८.०० प्रतिशत	८.२५ प्रतिशत
विशेष सापटी	९.५० प्रतिशत	९.५० प्रतिशत
घर सापटी (चालिस लाख रुपैया सम्मको), शैक्षिक सापटी र घर मर्मत सापटी	९.५० प्रतिशत	९.७५ प्रतिशत
घर सापटी (चालिस लाख रुपैया भन्दा माथि	९.५० प्रतिशत	१०.२५ प्रतिशत
सरल चक्र कर्जा	१०.०० प्रतिशत	१०.२५ प्रतिशत

ख. विशेष सापटी सीमाः

क) सञ्चयकर्तालाई प्रदान हुँदै आएको विशेष सापटी रकमको सीमालाई २०७५ श्रावण १ गते देखि लागू हुने गरी कुल सञ्चय कोष मौज्दातको ९० प्रतिशत बाट घटाई ८० प्रतिशत कायम गरिएको ।

ख) साविकमा ९० प्रतिशतको सीमा भित्र रही विशेष सापटी लिएका सञ्चयकर्ताको हकमा समेत ८० प्रतिशतको सीमा कायम गरेर मात्र पुनः सापटी प्रदान गर्ने ।

कोषमा कम्प्यूटर प्रणालीको विकासक्रमको एक झलक

राधा कृष्ण पोते*

सारांशः

हस्तलिखित कार्य प्रणालीलाई क्रमिकरूपमा कम्प्यूटरबाट कार्य गर्ने प्रणालीलाई नै Computerization को विकास भन्न सकिन्छ । Computerized system को लागी Accurate र Correct data को आबश्यकता हुन्छ । यो प्रणाली आफैमा Error - free हुदैन । । Computerized system ले सबै समस्याहरू समाधान गर्न सक्दैन त्यसैले आबश्यकता अनुशार संगठनात्मक संरचनामा परिवर्तन, दक्ष कर्मचारीको आवश्यकता र कार्य पद्धतिमा परिवर्तन गर्दै जानु पर्ने हुन्छ ।

कर्मचारी सञ्चय कोषमा २०३६ सालबाट शिक्षा शाखाको फाँटवारीको लेखाङ्कन तत्कालीन राष्ट्रिय कम्प्यूटर केन्द्रबाट outsourcing गरी Ledger तयार गर्ने कार्यमा कम्प्यूटर प्रणालीको प्रारम्भ भएको पाइन्छ । यस पछि २०४६ सालमा ILO Project को रूपमा काषले In-house कम्प्यूटर प्रणालीको विकास गरि क्रमशः अन्य शाखाहरूलाई Computerized गरियो । बि.स. २०४६ बाट २०६३ । ६४ सालसम्म आइपुग्दा कोषको कम्प्यूटर प्रणाली लाई Y2K Compliance गरी Novell 2 . x बाट Novell 3 . X र Windows 2003 को Network Operating System स्थापना गरी FoxBASE+ को Application software लाई FoxPro 2 . 6 Dos मा परिवर्तन गरीयो ।

कोषमा कम्प्यूटर प्रणालीको विकासको क्रममा बि.स. २०५८ । ५९ सालमा IT Nepal Pvt . Ltd . र कोषको संयुक्त प्रयासमा CMS कम्प्यूटर प्रणालीको विकास गरियो जुन प्रणाली परिश्कृत हुदै हाल सम्म सञ्चालनमा रहेको छ । कुनै पनि प्रणाली आफैमा पूर्ण हुदैन, यसलाई समयको माग र आवश्यत्तानुसार परिमार्जन र परिश्कृत गर्दै लानु पर्दछ । बिश्वमा सूचना तथा सञ्चार प्रबिधिमा भएको द्रुत विकास र परिवर्तनबाट हामी पनि अछुतो छैनौ । अतः हाम्रो प्रणालीलाई पनि समय सापेक्ष परिमार्जन र परिवर्तन गर्दै सवाग्राहीलाई प्रभावकारी एवं गुणस्तरीय सेवा दिन जरूरी छ ।

* पूर्ब मख्य अधिकृत, कर्मचारी सञ्चय कोष

कोषमा कम्प्यूटर प्रणालीको प्रारम्भ :

संगठनमा थप कार्य बोझ, नयाँ दायित्व तथा जिम्मेवारी, कार्य संम्पादन गर्ने अबधि, संगठन भित्रको कर्मचारीको दरबन्दि र संगठनले आफनो ग्राहकलाई दिने सेवा सुबिधाको प्रकार र समयाबधि आदि ध्यानमा राखेर कम्प्यूटर प्रणालीको प्रारम्भ गरेको हुन्छ । तत्कालीन नेपाल सरकारले २०३६ सालबाट शिक्षा सेवा तर्फको पनि सञ्चय कोष कट्टी गरि कोषमा जम्मा गर्ने निर्णय गरे अनुरुप एकै पटक हजारौ शिक्षक सञ्चयकर्ताहरुको हिसाब राख्नु कोषलाई एउटा ठूलो चनौती थियो । कोषले सञ्चयकर्ताको कोष कट्टीको लेखा राख्ने कार्य सञ्चयकर्ताको सेवाको प्रकार अनुसार निजामती, जंगी, प्रहरी र संघ संस्थान शाखाबाट गर्ने पद्धति विकास भैसकेको हुनाले शिक्षकहरुको कोष कट्टीको लेखा राख्न पनि शिक्षा शाखाको स्थापना गरीयो । प्रारम्भमा यही शिक्षा शाखाबाट Data preparation, Data entry र आबश्यक्ता अनुसार Output/Ledger तयार गर्न तत्कालीन राष्ट्रिय कम्प्यूटर केन्द्रबाट outsourcing गरी कम्प्यूटर प्रणालीको प्रारम्भ गर्ने निर्णय लिएको देखिन्छ र पछि यही प्रणालीबाट संस्थान तर्फको समेत कोष र कर्जा दुबैको लेखा राख्ने गरी बिस्तार गरेको पाईन्छ । कोष आफैले Data entry को लागी Data Preparation गर्न Office code, परिचय पत्र नम्बर (PF Number) र हिसाब मिलानको निमित्त Bank code, Account code सहितको भौचरको विकास गरेको हुनाले कम्प्यूटर प्रणालीको थप बिस्तार गर्नका लागी ठूलो आधार तयार भएको देखिन्छ ।

त्यस बेलाको नेपालमा Computarization को लागी अर्को कुनै सहज बिकल्प नभएको, कोषमा आफनै दक्ष कर्मचारीको अभाब रहेको, शिक्षा, संघ संस्थान लगायत पछिल्लो बर्षमा जंगी र प्रहरी शाखाको समेत बार्षिक हिसाब मिलानमा केही कठिन भए पनि यही कम्प्यूटर प्रणाली लाई बिस्तार र निरन्तरता दिदै करिब एक दशक सम्म संचालनमा रहेको थियो ।

यस कम्प्यूटर प्रणालीको संचालनको क्रममा पहिलो केही बर्ष उत्साहका साथ संचालनमा आए पनि पछिल्लो समयमा विविध समस्याहरु देखिनाले कम्प्यूटर प्रणालीको बिकल्प नै रोज्नु पर्ने हुन्छ कि भन्ने यदाकदा उठन पनि थालेको थियो ।

कोषको पछिल्लो संगठात्मक संरचना अनुसार तत्कालीन शाखाको रुपमा रहेको निजामती, जंगी, प्रहरी, शिक्षा र संघ संस्थान शाखाहरु क्रमश निजामती बिभाग, जंगी प्रहरी बिभाग र शिक्षा संघ संस्थान बिभाग र कम्प्यूटर ब्यवस्थान बिभाग भैसकेको थियो । यसरी लेखा राख्ने बिभाग र लेखा तयार गर्ने बिभाग भिन्दा भिन्दै भएको र बिभाग बिभागको बिचमा राम्रो समन्वय र समझदारी नहुँदा कहिलेकाहीं सञ्चयकर्ताको ब्यक्तिगत हिसाबमा फरक पर्दा कसले जिम्मेवारी लिने भन्ने जस्ता बिबादले गर्दा कम्प्यूटर प्रणाली लागू भएको बिभागमा कर्मचारीहरु काम गर्न नचाहने र काम गरिरहेका कर्मचारीहरुमा पनि उत्साहमा कमिको कारणले पनि कोषको छबिमा समेत असर हुने अबस्था समेत कहिले कहि देखिन थाल्यो ।

हस्तलिखित प्रणाली अनुसार सञ्चयकर्ताको हिसाब कार्यालयको आधारमा ब्यक्तिगत नाम र परिचयपत्र नम्बर अनुसार लेखा राख्ने पद्धति थियो तर कम्प्यूटर प्रणाली लागू भैसके पछि परिचय पत्र नम्बरलाई नै मुख्य आधार बनाइयो । तर

कार्यालयहरुले सञ्चयकर्ताहरुको परिचयपत्र नम्बर कोषकट्टी फांटवारीमा उल्लेख नगरी पठाउदा Data Preparation को कममा कोषले अस्थायी परिचय पत्र नम्बरमा सञ्चयकर्ताको ब्यक्तिगत हिसाब राख्नुपर्ने बाध्यताको कारण बहु खाता सृजना भै Data entry र बार्षिक हिसाब तमामीमा सुबिधा भएता पनि ब्यक्तिगत खाताहरु एकिकृत गरि हिसाब अद्यावधिक (Up to date) गर्न धरै समय लाग्ने र बार्षिक हिसाब तमामी गर्दा शाखा, संकलन र हिसाब शाखाबिचको हिसाब भिडाउन नसकेको अबस्थामा Suspence account राखेर मिलाउनाले लेखा पद्धतिमा नै शंका उत्पन्न हुन गयो ।

कोषले प्रत्येक आर्थिक बर्षको हिसाब Closing असार मसान्तमा गर्ने भए पनि राष्ट्रिय कम्प्यूटर केन्द्रमा हिसाब तथा तथ्याङ्क राख्ने अन्य संस्थाहरु पनि भएको र SLC को Result जस्तो राष्ट्रिय महत्वको बिषय हुँदा कोषको Ledger निकाल्ने काममा ढिलाई हुन जाँदा कोषले समयमा बाह्य लेखा परीक्षण गराउन नसकेको अबस्था आउने गरेको थियो ।

तत्कालीन कम्प्यूटर प्रणालीमा उपरोक्त अनुसारका मुख्य समस्याहरु रहे पनि कम्प्यूटर प्रणालीको दिगो विकास गर्ने उद्देश्यले कम्प्यूटर प्रणाली लागू नभएको अन्य शाखाहरुमा समेत क्रमिक रुपमा लागू गर्दै जाने कोषले साहसिक निर्णय लिएको देखिन्छ ।

कोषको आफ्नै (In –house) कम्प्यूटर प्रणालीको विकास :

बि.स. २०४६ साल तिर आउदा सम्म नेपालमा पनि कहिं कहिं Micro Computer हरु देखिन थालेको थियो । यही कममा ILO (International Labour Organization) ले कोषको Strengthen गर्ने, कोषले दिन सक्ने सामाजिक सुरक्षण सुबिधाको अध्ययन गर्ने र कोष कट्टी रकमको लेखाङ्कन गर्न उपयुक्त कम्प्यूटर प्रणालीको विकास गर्ने उद्देश्यका साथ एउटा Project को शुरुवात गरेको थियो । यस कार्यका लागि Computer Expert को रुपमा Brian H. Christensen योगदान अबिस्मरणीय छ । किनकी उहाकै क्षमता र दक्षतामा कोष आफैले File Server राखेर Novell Network को LAN Network मा FoxBASE+ मा Program र Database रहने गरी In-house कम्प्यूटर प्रणालीको विकास गरेको थियो ।

कोषको ठमेल भबनमा कम्प्यूटर ब्यबस्थापन बिभाग अर्न्तगत रहने गरी आफनो Network Setup गरी कोषको कर्मचारीलाई लेखा पद्धतिको जानकारी दिने, Expert ले तयार गरेको कम्प्यूटर प्रोग्राममा आवश्यक कर्मचारीहरु छनौट गरि तालिम दिने, कम्प्यूटर प्रणाली लाई आबश्यक पर्ने File server, workstations, Backup drive, tape र UPS जस्ता आवश्यक Hardware र Software खरिद गरि Computarization का लागि आधार भुत कार्यको प्रारम्भ गरेको पाइन्छ । यसका साथै Main frame को Data लाई कोलकत्ता बाट त्यस बेलाको Diskette मा Transfer गरेर FoxBASE Database मा Data migrate गरेर ल्याएपछि कोषको In house कम्प्यूटर प्रणालीको सुरुवात भएको थियो ।

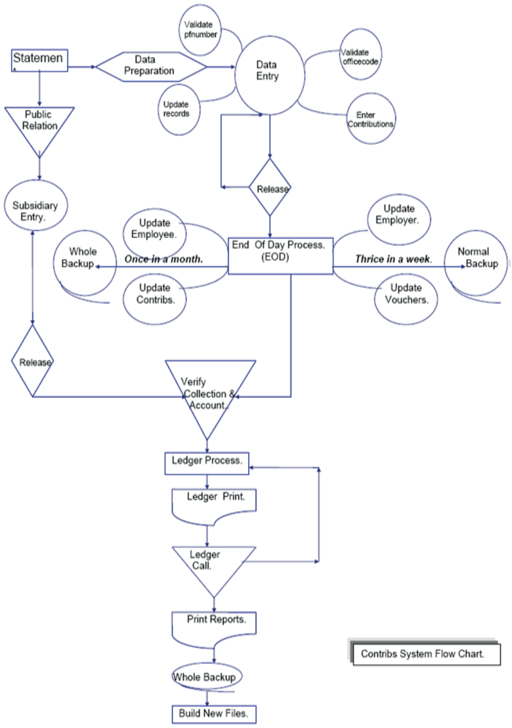
कोषको In- hose computer system development को अबधि मा नै कोषमा पनि ३०, ६० बर्ष को अनिबार्य अबकाश लागू भए पछि कोषमा बिभागीय प्रमुख लगायत उच्च

तहका अधिकृत कर्मचारीहरुको अभावका वावजुद सञ्चयकर्ता सेवा बिभाग अर्न्तगत शिक्षा, संस्थान, जंगी, प्रहरी र निजामती शाखा मध्य हस्तलिखितबाट नै लेखा राख्ने निजामती शाखामा बाहेक अन्य शाखाहरुमा Computer center स्थापना गरी सम्बधित शाखाका कर्मचारीलाई On the job training को रुपमा Data preparation गरि दुई आर्थिक बर्षको Data entery गरियो ।

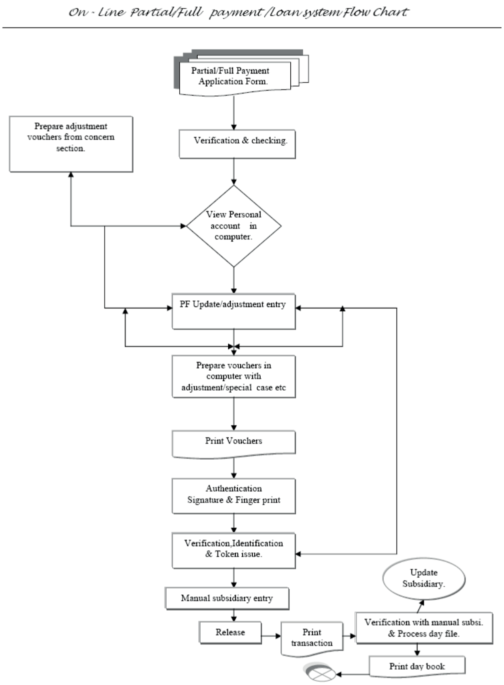
बार्षिक Ledger कसरी तयार गर्ने,ब्याज तथा मुनाफा कसरी बितरण गर्ने भन्ने अन्योलको अवस्थामा नै ILO Poject को अबधि समाप्त भै ILO Expert फर्किसकेको एवं कोषमा प्राबिधिक कर्मचारी समेत नभएको अबस्थामा कम्प्यूटर शाखामा कार्य गर्ने गरी ८ तहको एक एक जना Computer Engineer, System Manager र System Analyst को दरबन्दिको ब्यबस्था गरी Ledger process गर्ने प्रयास गर्दा पनि बार्षिक हिसाब तयार गर्ने काम सन्तोषजनक रुपमा भएन । यसको मुख्य कारण के थियो भने पहिलो त Final ledger process कसरी गर्ने भन्ने एउटा अन्योल थियो भने अर्को तर्फ दुई आर्थिक बर्षको Data entry भएको Database को Size ठुलो र त्यसको Index file corrupt देखिएको, Reindex गर्न Double size बराबरको Space चाहिने तर Space नभएकोले System एक प्रकारले Halt जस्तो अबस्थामा रह्यो । यस अबस्थामा कोषले तत्कालीन Resources उपलब्ध गर्न नसकेको, राष्ट्रिय कम्प्यूटर केन्द्रमा पनि पुनः जान नसकिने, हस्तलिखित पद्धतिमा पनि फर्कन नसकिने र Project को अबधि पनि लामो हुदै जादा करिब ४ । ५ आर्थिक बर्षको हिसाब लेखा परीक्षण नहुदा Computarization कोषको लागि चुनौती भैसकेको थियो ।

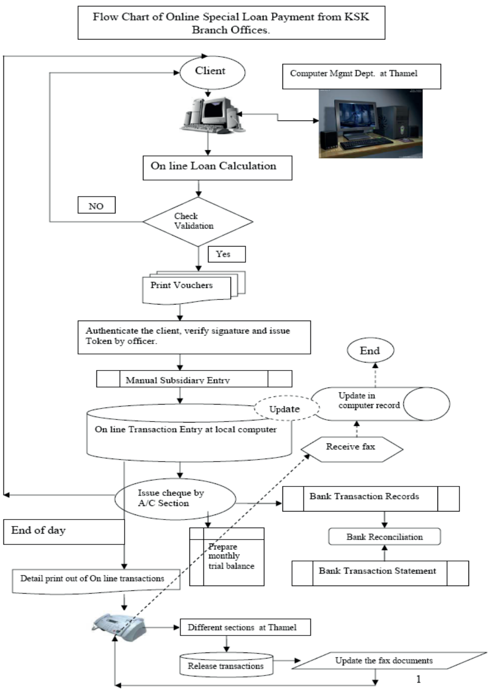
त्यस बेलामा Workstation को रुपमा प्रयोग गर्ने Computer को MS DOS Operating System ले ३२ MB भन्दा बढी लिन नसक्ने भएको हुनाले ४० MB को Hard disk लाई दुई भागमा partition गर्नु पर्ने अबस्था भए पनि Computer को CPU speed भन्दा Hard disk space को ठुलो महत्व रहने गर्थ्यो । तथापी कोषको करिब Halt को अबस्थामा रहेको कम्प्यूटर प्रणाली बाट बार्षिक Ledger निकाल्ने कार्य चुनौती पूर्ण भएतापनि कर्मचारीहरुको दक्षता, क्षमता र उच्चतम मेहनेतबाट एक एक शाखाको एक एक आर्थिक बर्ष गरी Final Ledger तयार गर्न कोष सफल भयो । त्यस पछि कोषमा प्रत्येक शाखाको लागी एक एक Server रहने गरी ४ वटा शाखाको लागी ४ वटा Server राखेर समयमै Ledger तयार गर्ने र समयमै लेखा परीक्षण गर्न सक्ने कम्प्यूटर प्रणालीको विकास भयो । निजामती शाखाको हस्तलिखित पद्धति लाई पनि कम्प्यूटर प्रणालीमा रुपान्तर गर्न सफल भए पछि कोषको कर्मचारी, उच्च ब्यबस्थापन र सञ्चयकर्ताको माझमा पनि बिश्वास दिन सक्ने गरी कोषको कम्प्यूटर प्रणालीको संस्थागत विकास भयो ।

कोषको विद्यमान *Application Softwer Fox BASE +* लाई *Foxpro 2 . 6* मा *upgrade* गरेपछि सञ्चयकर्ताको हिसाब राख्ने कम्प्यूटर प्रणली लाई तल उल्लेख गरे अनुसारको *Work Flow Chart* को विकास गरियो ।



सञ्चयकर्तालाई कम्प्यूटर प्रणाली बाटनै अझ सरल, सहज, ब्यबस्थित र कम समयमा सापटी तथा भुक्तानी दिने गरी तल उल्लेखित Flow chart अनुसार Computer को Counter बाट नै सेवा दिन सकिने ब्यबस्थालाई On line को नाम गरी कार्य सचालन गरियो । शाखा कार्यालयहरुमा On line system लागू हुनु पूर्व सापटी र भुक्तानीको सेवा Fax मार्फत दिने गरिएकोमा यस व्यवस्थाले सञ्चयकर्ताहरुलाई सेवा दिन समय धेरै लाग्ने, प्रक्रिया झन्झटिलो, बढि जनशक्तिको प्रयोग, शाखा र केन्द्र बिचमा हिसाब मिलान गर्ने कार्य बोझिलो आदि कारणले Telephone dial up बाट Pc Anywhere को Console केन्द्रमा नै रहने गरी Connectivity कायम गरी सबै शाखा कार्यालय बाट तल उल्लेखित Chart अनुसार Work flow हुने गरी Branch On line को कार्य प्रारम्भ गरिएको थियो ।





बि.स. २०४६ बाट २०६३ । ६४ साल सम्म आइपुग्दा कोषको कम्प्यूटर प्रणाली लाई Y2K Compliance गरी Novell 2. x बाट Novell 3. X र Windows 2003 को Network Operating System स्थापना गरी FoxBASE+ को Application software लाई FoxPro 2. 6 Dos मा परिवर्तन गरीयो । एउटा File server बाट शुरुवात गरेकोमा ८ । ९ वटा बिभिन्न Server setup गरी सकिएको थियो भने ४ वटा 286 को Workstations, Co excel को Network बाट Optical Fiber र UTP Cat 6 गर्नुको साथै Pc Anywhere for Dos/Windows,Corporate version को Antivirus software मा स्तरोन्नती गरि सकिएको थियो । त्यसै गरी शाखाको रुपमा स्थापना भएको कम्प्यूटर ब्यबस्थापनलाई बिभागमा स्तरोन्नती गरि ६ तह देखि ९ तह सम्मको करिब १५ जनाको प्राबिधिक कर्मचारी बाट बिभागको दैनिक कार्य सञ्चालन र व्यबस्थापन भएको पाइन्छ। यस प्रणाली अन्तरगत कोषमा तत्कालीन निम्न बिभागमा निम्न अनुसार Modules रहेको थियो ।

सञ्चयकर्ता सेवा तथा सामाजिक सुरक्षण सुविधा विभागः यस बिभागले निजामती, जंगी, प्रहरी, शिक्षा तथा संघ संस्थान तर्फको सञ्चयकर्ताको ब्यक्तिगत लेखा राख्ने, सापटी तथा भुक्तानी सम्बन्धि कारोबार आदि ।

ऐजेन्सि शाखा मा Bank reconciliation

नगद शाखा

सञ्चयकर्ता पेन्सन शाखा

हिसाब शाखामा WINCA (Purchased)

कर्जा तथा लगानी विभाग :

यस बिभाग बाट ऋणको रुपमा दिने घर सापटी, शैक्षिक ऋण को सम्पूर्ण कम्प्यूटर प्रणाली र सहवित्तीयकरण ऋण लगानीमा आंशिक रुपमा कम्प्यूटर प्रणाली ।

कर्मचारी प्रशासन तथा सामान्य सेवा विभागः

Personnel Record System (Purchased)

Store Inventory Management

केन्द्रीय लेखा तथा खर्च विभागः

Payroll

All loan accounts of KSK staffs

Tally accounting software (Purchased)

शाखा कार्यालयः

Branch On Line transaction

Subsidiary /Daybook Online recording

यसरी सामान्य रुपमा सञ्चालन भएको कम्प्यूटर प्रणाली वास्तबमा नै कोषको गौरबको बिषय हुनुको साथै कोषमा करिब ८५० जना कर्मचारीहरु बाट कटौती हुदै करिब ४५० । ५०० कर्मचारीहरुबाट सञ्चयकर्ताहरुलाई प्रभावकारी सेवा सुबिधा सहज तरिकाले दिन कोष सफल भयो । नेपालको ठूलो Database handle गर्ने मध्य एक कर्मचारी सञ्चय कोष भएतापनि बिश्वमा सूचना प्रणालीको तिब्र विकास, कर्मचारी बाट कम्प्यूटर प्रणाली प्रतिको अपेक्षा तथा कोषले दिने सेवा सुबिधाहरुमा सञ्चयकर्ताको अपेक्षाको स्तर उच्च हुनुले यस प्रणालीमा पनि निम्न कमि कमजोरी देखियो :

क) विद्यमान कम्प्यूटर प्रणाली Local Area Network (LAN) वातावरणमा FoxPro

तथा Novell LAN बाट Data Processing गर्ने कार्य Workstations मा गरिन्छ भने File Server मा Data Storing गर्ने कार्य गर्दछ । तसर्थ Data processing गर्ने कार्यमा Workstation र File Server को विचमा High Speed Link आवश्यकता पर्दछ । कोषमा कम्प्यूटर प्रणालीमा बढ्दो कार्यभार तथा कार्यक्षेत्रले गर्दा हालको Link speed कम हुनु ।

ख) Workstations धेरै powerful हुँदै गएको तर कोषको विद्यमान कम्प्यूटर प्रणाली DOS Base मा application संचालन भैरहेकोले Workstations धेरै powerful भएतापनि यसलाई अधिकतम उपयोगमा ल्याउन नसक्नु ।

ग) कोषले संचालनमा ल्याइरहेको Novell Netware 3. 12 को Support मा कमी देखिनु । तसर्थ तत्कालीन Netware लाई Upgrade गर्नु पर्ने देखिएको तर ५ वटा file server को लागि भिन्दा भिन्दै ५ वटा नै license आवश्यक पर्ने र Novell Netware को तत्कालीन Upgrade version Non Dos Platforms मा रहेको हुनाले कोषले प्रयोगमा ल्याइरहेको FoxPro (DOS) application भएको हुनाले नयाँ Netware को अधिकतम फाइदा लिन नसक्नु ।

घ) केन्द्रीय कम्प्यूटर प्रणाली र शाखा कार्यालयहरूको बिच सहजरुपमा सम्बन्ध कायम गरी Wide Area Network (WAN) वातावरणमा सूचना प्रणालीको विकास गर्नु परेको तर केन्द्रीय computer system सँग शाखा बाट link गर्न high speed link कोषको कम्प्यूटर प्रणालीले आवश्यकता अनुसार काम गर्न सक्षम नदेखिएको ।

ङ) कोषको विद्यमान कम्प्यूटर प्रणाली FoxPro (DOS) application मा संचालन भैरहेको हुनाले देवनागरिमा output दिन नसक्नुको साथ साथै आकर्षक output नहुनु र परिचय पत्र, ल्याप्चे सहिछाप जस्तो महत्वपूर्ण Graphics लाई पनि यस प्रणालीले आवद्ध गर्न नसक्नु ।

च) कोषको कम्प्यूटर प्रणालीले पनि नयाँ प्राविधिको Electronics services प्रदान गर्न सक्षम बनाउन कोषको विद्यमान File server technology बाट Client server technology मा परिवर्तन गर्नु पर्ने, हालको x- Base Database system बाट RDBMS (Relational Database Management System) सहित Windows platform मा परिवर्तन गर्नु पर्ने र हालको network बाट Enterprise Level को Network प्रविधिमा परिवर्तन गरी सूचना प्रविधिको विकास गर्नु पर्ने अबस्था देखिएको ।

तत्कालीन कम्प्यूटर प्रणालीमा उपरोक्त कमि कमजोरी लाई सुधार गर्न बान्छनिय भएकोले बि.स. २०५७।५८ साल तिर एउटा बिज्ञ समूहको टोलि लाई के कस्तो किसिम को सुधार गर्न सकिन्छ भनि अध्ययन गराइ आवश्यक सुधारका कार्य प्रारम्भ गरियो ।

CMS (Contribution Management System) को विकास :

बिज्ञ समूहको टोलीले दिएको प्रतिबेदन अनुसार तत्कालीन Novell Network लाई Widows NT platform मा प्रतिस्थापन गर्ने र Application Software लाई Back end database को रुपमा RDBMS Oracle Database र Front end programming को लागी Developer 200 ले प्रतिस्थापन गर्ने गरि IT Nepal Pvt. Ltd. र कोषको संयुक्त प्रयासमा हाल संचालनमा रहेको CMS कम्प्यूटर प्रणालीको विकास गरिएको हो । जसको संम्पूर्ण स्वामित्व कोषलाई नै प्राप्त छ ।

कोषले यसरी विकास गर्न लागेको प्रणालीको कामलाई आवश्यकत्ता अनुसार सहजीकरण गर्न, राय सुझाब दिन र कामको अनुगमन गरि स्तरिय प्रणालीको विकास गर्ने उदेश्यले प्रशासकको संयोजकत्वमा बिज्ञ सहितको संलग्नतामा रहेको QAC (Quality Assessment Committee) को निगरानीमा एक बर्षमा कार्य सम्पन्न गर्ने गरि Project को कामलाई निम्न चरणमा बिभाजन गरिएको थियो :

- Requirement Analysis
- System Analysis and Design
- System Development
- QA/Testing/Integration
- Training, Demonstration and Interactions
- Implementation + Modification(Support)

कोषको सबै भन्दा बढि कर्मचारी कार्यरत रहने सञ्चयकर्ता सेवा तथा सामाजिक सुरक्षण बिभागको कामलाई अधिकतम Automation गर्न सकियोस भन्ने अभिप्रायले CMS प्रणालीमा संकलन शाखा, सचयकर्ताको कोष तथा कर्जाको ब्यतिगत लेखा राख्ने सबै शाखाहरु, घर सापटी तथा शैक्षिक सापटी दिने शाखा,सामाजिक सुरक्षण सुबिधा दिने शाखा, नगद शाखा, बैक रिकन्सिलेसन गर्ने एजेन्सि शाखा, हिसाब शाखा र User management को लागी Admin को Module समेत समाबेस गरिएका छन ।

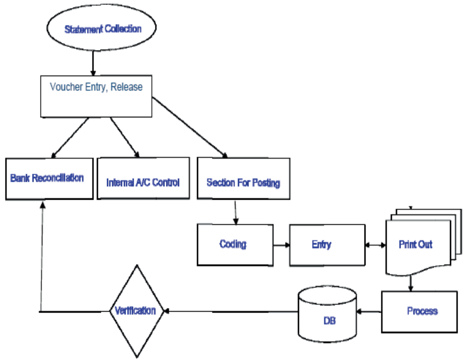
यस प्रणालीमा Migrate गरेको कोष, सापटी र भुक्तानी सम्बन्धी हिशाव मिलेको छ छैन भनि यकिन गर्न Data Migration Audit र Transaction Audit पनि गरियो साथै नयाँ प्रणाली कुनै कारणले Down भए पनि तत्कालै पुरानो प्रणाली लाई संचालनमा ल्याउन सकियोस भन्ने अभिप्रायले पुरानो प्रणालीमा Data synchronize पनि गर्दै गरियो साथै सञ्चयकर्ता सेवा तथा सामाजिक सुरक्षण बिभागका सम्पूर्ण कर्मचारी लाई बिभिन्न प्रकारको तालिम दिई कर्मचारीको दक्षतामा अभिबृदी गरियो । यसरी साबधानिका साथ काम गर्दा पनि यस प्रणाली लाई Tuning गर्न करिब दुई बर्ष लाग्यो ।

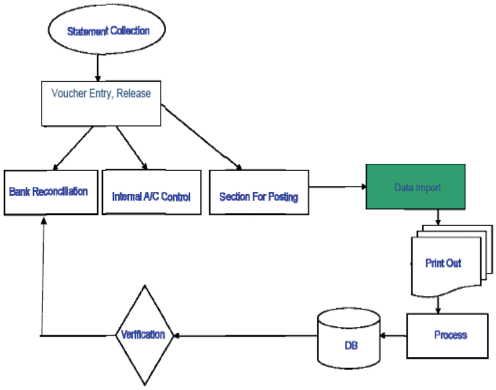
यसरी नयाँ Look र Latest technology based system मा विकास गरिएको यस प्रणालीको मुख्य काम भने कै Document flow लाई Data flow बाट प्रतिस्थापन गर्दै जाने ताकि जस्ले गर्दा परम्परागत Data preparation को कारणले ब्यतिगत खातामा देखिएको त्रुटी कम गर्न सकियोस र Job duplications लाई सकभर न्यून गर्दै जान सकियोस । त्यस्तै यस प्रणालीबाट सञ्चयकर्ता लाई दिने सेवा सुबिधा सहज र सरल बनाउदै Anywhere Any time प्रकारको सेवाको ब्यबस्था गर्दै जाने र सूचना तथा सञ्चार

सुबिधाको अधिकतम प्रयोग गरी यस प्रणालीमा Value Added गर्दै कोषको सम्पूर्ण बिभागहरु लाई क्रमिक रुपमा कम्प्यूटर प्रणालीमा विकास गर्दै जाने हो ।

कोषको अपेक्षित उदेश्य लाई पुरा गर्दै जाने क्रममा यस प्रणाली सञ्चालनमा आए देखिन हाल सम्ममा सञ्चयकर्ताको परिचय पत्रको Visual records राख्ने, CD तथा अन्य device र कोषको Web site बाट Data import गर्ने, कोषको Web site बाटै Statement दिने, सञ्चयकर्तालाई SMS services, KSK Smart services को Mobile app को विकास तथा शाखा कार्यालय र केन्द्रको बिचमा High speed Connectivity को स्थापना गरेको पाईन्छ ।

कोषले कम्प्यूटर प्रणालीबाट लेखाङ्कन गर्न प्रारम्भ गरे देखिन नै कार्यालयहरुले पठाउने कोष कट्टी फाँटवारीमा सबै सञ्चयकर्ताहरुको परिचय पत्र नम्बर उल्लेख नहुदा अस्थायी नम्बर दिनु पर्ने बाध्यताको कारण एक भन्दा बढि खाता हुन जानु एउटा जटिल समस्याको रुपमा रहेको छ । यो समस्यालाई न्यूनिकरण गर्न Data import को Templet को अधारमा Data import गर्ने एउटा महत्वपुर्ण कदमको रुपमा लिन सकिन्छ । Data import गर्नाले Data prepation र Entry को काम गर्न नपर्ने एवं ब्यक्तिगत खाता पनि दुरुष्त राख्न सहज हुने साथै एक सञ्चयकर्ता एक खाता बनाउन लाई पनि मद्दत पुग्ने गर्दछ । Data Import ले काम गर्ने पद्धति लाई कसरी सहज पार्छ भन्ने निम्न दुई Flow work chart बाट प्रष्ट पार्न सकिन्छ ।





निश्कर्ष तथा सुझाव:

कोषले कम्प्यूटर प्रणालीको संचालन गरे देखिन कोषको मुख्य उदेश्य भनेकै कोषको कर्मचारी लाई कम्प्यूटर प्रबिधिमा दक्ष बनाई कार्यदक्षता अभिबृदि गरि सञ्चयकर्ताहरुको ब्यक्तिगत लेखा अद्यावधिक राख्ने र सञ्चयकर्ताहरुलाई दिने सेवा सहज, सरल, ब्यापक र स्तरिय बनाउदै जाने हो । तर सूचना तथा संचार प्रबिधिमा विकास हुने क्रममा सेवा लिने दिने तरिका र पद्धतिमा फरक हुदै गरेको पाइन्छ । साथै कम्प्यूटर प्रणालीको प्रयोग गर्न पहिला Push को अवस्था थियो भने अहिले प्रयोगकर्ता आफैले Pull गर्ने अवस्था आएको छ । हाल नेपालमा पनि Internet को सहज पहुच,

Smart Mobile को प्रयोगकर्तामा बृद्धि, कोषको कर्मचारी र सञ्चयकर्ताको कम्प्यूटर प्रणाली बाट दिने सेवाको प्रकार र पद्धतिको अपेक्षा, प्रबिधिमा देखिएको द्रुत परिवर्तन एवं कर्मचारी सञ्चय कोष ऐनमा शंसोधन आदि को कारण हालको प्रणालीमा पनि समय मै केही सुधार गर्न उपयुक्त देखिन्छ ।

कोषको बिद्यमान कम्प्यूटर प्रणालीमा प्रयोगमा रहेको Network Operating system, Back end Database र Workstation को Operating System आदि लाई उपलब्ध भए सम्म Latest Version मा Upgrade गर्ने र बिद्यमान प्रणालीमा संचालनमा ल्याईरहेका Developer हाल लगभग Obsolete अबस्था देखिन थालेकोले बिज्ञ सहितको अध्ययन बाट राय सुझाब लिई Web based मा स्तरनोत्ती हुन सक्ने Software बाट यथासिध्र प्रतिस्थापन गरि n - tier architecture को प्रणालीमा जान उपयुक्त देखिन्छ ।

कोषले सञ्चयकर्ताको परिचय पत्र को Visual record राखेको भए पनि यस बाट Verification गर्न नसकिने भएको हुनाले सञ्चयकर्ताको हालको परिचय पत्र लाई Smart card मा परिवर्तन गरि सोहि Card अनुसारको सेवा दिन सकिने प्रणालीको विकास गर्ने ।

ऐनमा भएको पछिल्लो शंसोधन बाट स्वरोजगारको पनि सञ्चय कोषको ब्यबस्था गर्न सकिने भएको हुनाले छरिएर रहेका स्वरोजगारलाई समेत समेटी Branchless branch service दिन सकिने प्रणालीको आधार तयार गर्ने, हाल संचालनमा रहेको KSK Smart services Mobile App मा आबश्यक सुधार गरि म सङ्ग मेरो सञ्चय कोष भन्न सकिने गरि यसलाई ब्यापक्ता दिने ।

कोषले कम्प्यूटर प्रणालीको शुरुवात देखिनै सञ्चयकर्ताको लेखामा Concentrate गरिरहेकोमा अब Wide vision राखि सञ्चय कोषको Digital Solution को रुपमा नै Enterprise level मा कम्प्यूटर प्रणालीको विकास गर्न उपयुक्त देखिन्छ ।

अहिले सम्मको कम्प्यूटर प्रबिधिलाई हेर्दा कुनै पनि कम्प्यूटर प्रणालीको विकास One time job नभई Continuous process भएको हुनाले कोषले आफनो कम्प्यूटर प्रणालीलाई पनि क्रमिक रुपमा सुधार गर्दै समय सापेक्ष बनाउदै आएको भएतापनि Enterprise Partnership, Public Private Partnership को अवधारणाबाट यस प्रणालीलाई अझ परिष्कृत एवं विकास गर्न जरुरी छ ।

'रहे राम्रो बुद्यौलीमा युवा जाँगर जोश ।
सुरक्षित बचतको लागि सञ्चय कोष ।।'

कर्मचारी सञ्चय कोष : सेवा प्रवाह र सेवाग्राही सन्तुष्टिको वर्तमान अवस्था

केदारनाथ गौतम* राजेन्द्रविक्रम केसी**

सारांश

राज्य वा राज्यको स्वामित्वमा रहेका निकायले सर्वसाधारण जनताको हित र कल्याणका लागि उपलब्ध गराउने सेवा वा सुविधालाई सार्वजनिक सेवा भनिन्छ । सार्वजनिक निकायले प्रवाह गरेको सेवाको यथार्थ चित्रण सेवाग्राहीको सेवाप्रतिको सन्तुष्टिको स्तरमा प्रतिबिम्बित हुन्छ । सेवाग्राही सन्तुष्टि सर्वेक्षण, सार्वजनिक सुनुवाई, अन्तर्क्रिया कार्यक्रम, Customer Followup, पृष्ठपोषण लगायत सन्तुष्टिको स्तर जाँच गर्ने विविध विधिहरू छन् । जसलाई सङ्गठनले प्रवाह गर्ने सेवाको सम्बन्धमा सरोकारवाला समूहलाई मूल्याङ्कन प्रक्रियामा सामेल गराउने महत्वपूर्ण अवसरको रूपमा समेत लिइन्छ । यही कुरालाई आत्मसात गर्दै कोषले सेवाग्राही सन्तुष्टि सर्वेक्षण २०७५ सम्पन्न गरेको छ । सर्वेक्षण अनुसार समग्रमा कोषको सेवा प्रवाहप्रति सेवाग्राहीको धारणा सकारात्मक देखिन्छ । यद्यपी यसमै सन्तोष गरिहाल्नु पर्ने अवस्था नरहेकोले विभिन्न सेवा सुविधाहरूको सुव्यवस्थापनद्वारा कोषलाई सन्तुष्ट सञ्चयकर्ताको ठुलो परिवारको रूपमा पहिचान दिन पर्याप्त गृहकार्य गर्नुपर्ने सर्वेक्षणको निश्कर्ष रहेको छ । परिवर्तित सन्दर्भमा सेवाग्राहीका प्राथमिकतालाई रणनीतिक दृष्टिबाट सम्बोधन गर्दै सेवा प्रवाहको कार्यशैलीमा निरन्तर सुधार गर्नुपर्ने खाँचो समेत देखिएको छ ।

पृष्ठभूमि

जनतालाई सेवा प्रदान गर्नु राज्यको कर्तव्य हो भने राज्यका निकायको तर्फबाट सेवा प्राप्त गर्नु सेवाग्राहीको अधिकार हो । गुणस्तरीय सेवा प्रवाहलाई आधारभूत मौलिक अधिकारको रूपमा लिने गरिन्छ । सेवा प्राप्त गर्ने जनताको नैसर्गिक अधिकारलाई सम्बोधन गर्न राज्यका निकायद्वारा जनअपेक्षा र आवश्यकता परिपूर्ति हुने गरी सार्वजनिक सेवा प्रवाह गर्नुपर्ने मान्यता राखिन्छ । सार्वजनिक सेवाको समन्यायिक वितरणले मुलुकको सामाजिक, आर्थिक लगायत समग्र पक्षमा सकारात्मक प्रभाव पार्ने र जनताको जीवनस्तर सुधार्न महत्वपूर्ण भूमिका समेत खेल्दछ ।

सार्वजनिक सेवाको साध्य भनेको सेवाग्राहीको सन्तुष्टीको स्तर हो । सेवाग्राहीप्रति कर्मचारीद्वारा प्रदर्शन हुने व्यवहार ग्राहक सन्तुष्टिको पहिलो चरण हो । पहिलो व्यवहारमा नै सेवाग्राहीहरूले

* ना.मु.अ., कर्मचारी सञ्चय कोष, ** शाखा अधिकृत, कर्मचारी सञ्चय कोष

संगठन बारेको धारणा बनाउने गरेको विभिन्न अध्ययनको निष्कर्ष छ । पहिलो सम्पर्कमा रहेका सेवाप्रदायकद्वारा गरिएको व्यवहार र तत्कालको वातावरणलाई उनीहरुले सरोकारका साथ हेरेको पाइन्छ । त्यस बाहेक सेवा प्राप्त गर्दाका अन्य चरणहरुले संस्था र सेवाप्रतिको धारणामा प्रभाव पारेको हुन्छ । कुनै एक प्रकार/पटकको सेवा प्रवाहबाट सन्तुष्ट सेवाग्राही बाँकी हरेक चरणमा सन्तुष्ट हुन्छ भन्न सकिदैन । यसर्थ सेवाग्राहीको अपेक्षालाई मध्यनजर गर्दै संगठनबाट प्रवाह हुने सेवा सुविधालाई समायानुकुल सुधार गर्दै लानु आवश्यक मानिन्छ ।

कोषको सेवा प्रवाहको वर्तमान अवस्था

राष्ट्रिय सामाजिक सुरक्षण प्रदायकको अग्रणी भूमिका निर्वाह गर्दै अन्तर्राष्ट्रिय सामाजिक सुरक्षण संस्थाको रुपमा स्थापित हुने दूरदृष्टि लिएको सञ्चय कोष सेवाप्रवाहमा गुणस्तरीयता कायम गर्न प्रयासरत रहेको छ । विभिन्न सेवा सुविधाहरुको सुव्यवस्थापनद्वारा कोषलाई सन्तुष्ट सञ्चयकर्ताको ठुलो परिवारको रुपमा पहिचान दिने लक्ष्य कोषले लिएको छ । जसको लागि विभिन्न नीतिगत तथा संरचनागत व्यवस्था भएको देखिन्छ । विभिन्न निर्देशिका र रणनीति अनुरुप सेवा प्रवाहलाई व्यवस्थित बनाउन कोष क्रियाशील रहेको छ । कोषको दुरदृष्टि (Vision), कोषको आगामी पाँच वर्षको रणनीति एवं कोषका प्रशासक र अर्थमन्त्रालयबीच २०७५ जेष्ठ ७ मा भएको कार्यसम्पादन सम्झौतामा समेत सेवाग्राहीको सन्तुष्टिलाई प्राथमिकतामा राखिएको छ। व्यावसायिक, निष्पक्ष, परिणाममुखी, मितव्ययी तथा सेवाग्राहीमैत्री सेवा प्रवाहको लागि कोषका योजनाहरु केन्द्रीत छन् ।

कर्मचारी सञ्चय कोष ऐन २०१९ को अधिनमा रही विभिन्न प्रकारका योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा योजनाहरुको कार्यान्वयन गर्ने, संकलित दीर्घकालीन वित्तीय स्रोत एवं अन्य सम्पत्तिलाई उत्पादनमूलक क्षेत्रमा लगानी गर्ने, कोषको मुनाफाबाट सृजना गरिएका जगेडा कोषहरुबाट खर्च व्यहोर्ने गरी सञ्चयकर्तालाई विभिन्न प्रकारका सामाजिक सुरक्षा सुविधा प्रदान गर्ने, सञ्चयकर्ताको सेवाकालीन आवश्यकता परिपूर्तिको निमित्त आवास परियोजनाको सञ्चालन तथा व्यवस्थापन गर्ने जस्ता कोषले निर्वाह गर्दै आइरहेका विभिन्न जिम्मेवारीहरु समस्त सञ्चयकर्ताको हितमा लक्षित छन् । सञ्चयकर्ताको सामाजिक सुरक्षाको हकलाई सुनिश्चित गर्ने क्रममा सञ्चयकर्ताको दीर्घकालीन आवश्यकतालाई परिपूति गर्न विभिन्न सापटी सुविधा उपलब्ध गराईरहेको छ । विशेष सापटी, सञ्चयकर्ता घर सापटी, सञ्चयकर्ता शैक्षिक ऋण, सञ्चयकर्ता सरल चक्र कर्जा, घरमर्मत सापटी लगायतका वित्तीय सुविधाहरुबाट कोषले सञ्चयकर्तालाई लाभान्वित तुल्याइरहेको छ भने काजकिरिया अनुदान, दुर्घटना क्षतिपूर्ति, सञ्चयकर्ता औषधोपचार सहयोग, सुत्केरी तथा शिशु स्याहार जस्ता सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रमबाट सञ्चयकर्ताको सामाजिक–आर्थिक जोखिम न्यूनिकरण गर्न कोष प्रयासरत छ । E-Service, Mobile Application, Data Import Service, SMS Service, Telekosh, Notice Board, Web based Service / Branch Network जस्ता माध्यमहरु कोषको विद्युतीय सुशासनको प्रत्याभूति दिने औजारहरु हुन । यस्तै कोषलाई कागजरहित कार्यालयको रूपमा विकास गर्ने प्रयासस्वरुप सबै कारोबारहरु अनलाईन मार्फत सञ्चालन गर्ने तथा वेबसाइटलाई समेत सेवाग्राहीमैत्री बनाउँदै

इ-गभर्नेन्स स्थापना गर्ने दिशामा कोष अगाडि बढेको छ । सञ्चयकर्ता बडापत्र एवं सोधपुछ कक्षको व्यवस्था गरी सेवाग्राहीलाई सही सूचना दिने तथा गुनासाको सुनुवाई गर्ने व्यवस्था गरिएको छ । केन्द्रीय काउण्टरमा क्यू सिष्टमको शुरुवात गरिएको छ। कोषले सामाजिक सञ्जालमा आफ्नो उपस्थिती देखाएता पनि त्यो अद्यावधिक हुन नसकेको गुनासो छ। यसरी कोषद्वारा सेवाग्राहीलाई सहज सेवा प्रवाह गर्नको लागि विभिन्न नीतिगत तथा संरचनागत व्यवस्था गरिएको देखिन्छ ।

सन्दर्भ : सञ्चयकर्ता सन्तुष्टि सर्वेक्षण, २०७५

वर्तमान प्रतिस्पर्धात्मक बजारमा मुलुकको सबैभन्दा ठूलो वित्तीय संस्थाको रुपमा कोषले साढे दुई खर्ब भन्दा बढीको पूँजी परिचालन गरिरहेको छ। करिब छ लाखको संख्यामा रहेका सञ्चयकर्ताहरु कोषको अस्तित्व पहिचानका महत्वपूर्ण आधार हुन । यस सन्दर्भमा, सञ्चयकर्ताहरुले कोषबाट सरल, सहज र गुणस्तरीय सेवा एवं सुविधाको अपेक्षा गर्नु स्वाभाविक हुन आउँछ भने कोषले पनि सञ्चयकर्ताको हित अभिबृद्धि गर्नुलाई आफ्नो दायित्व र कर्तव्य ठानेको छ । सञ्चयकर्ताहरुको चाहना अनुसार नयाँ-नयाँ सुविधाका उत्पादनहरु पस्केर उनीहरुलाई सन्तुष्टि प्रदान गर्न सकेमा मात्र धेरै हदसम्म कोष व्यवस्थापनले सफलताको दावी गर्न सक्छ ।

सार्वजनिक निकायको सफलताको मापन गर्ने एक प्रमुख औजार 'सेवाग्राही सन्तुष्टि सर्वेक्षण' हो । सेवा प्रवाहको व्यावहारिक अवस्थाको सम्बन्धमा पृष्ठपोषण प्राप्त गरि कमी कमजोरी पहिचान गर्दै सुधारको प्रक्रियालाई निरन्तरता दिन सन्तुष्टि सर्वेक्षण आवश्यक मानिन्छ । यसै कुरालाई मध्यनजर गर्दै योजना, अनुगमन तथा मुल्यांकन विभागको पहलमा कोषले आ.व. २०७४ । ०७५ मा सञ्चयकर्ता सन्तुष्टि सर्वेक्षण सम्पन्न गरिएको छ । सञ्चयकर्ताहरुका आवश्यकता, चाहना र अपेक्षाहरुलाई आवधिक रुपमा बुझी उच्च व्यवस्थापनलाई सञ्चयकर्ताहरुको हितका निर्णय लिन सहज होस भनी सर्वेक्षण सम्पन्न गरिएको थियो । कोषले प्रवाह गर्दै आएको सेवा सुविधालाई थप सहज, सरल, चुस्त, दुरुस्त र गुणस्तरीय बनाउन मार्गदर्शन प्राप्त हुने एवं सञ्चयकर्ताहरुको हितसँग सम्बन्धित मौजुदा नीति तथा कार्यक्रममा समसामयिक सुधार गर्न व्यवस्थापनलाई सघाउ पुऱ्याउनु सर्वेक्षणको उद्देश्य रहेको थियो ।

अध्ययन विधि तथा नमूना छनौट

सन्चयकर्ता सन्तुष्टि सर्वेक्षणको क्रममा उत्तरदाताको नमूना छनोट प्रोब्याब्लिटी एवं नन्प्रोब्याब्लिटी स्याम्पलिङ विधिको आधारमा गरिएको थियो। सर्वप्रथम स्ट्राटिफाइड स्याम्पलिङ विधिद्वारा शाखा कार्यालय/सेवाकेन्द्रहरु (हेटौडा, पोखरा, बुटवल, कोहलपुर, सुर्खेत, धनगढी, बिराटनगर, धनकुटा, सिंहदरवार र पुल्चोक) एवं सञ्चयकर्ता सेवा तथा सामाजिक सुरक्षा विभाग, ठमेल सहित ११ भागमा विभाजन गरिएको थियो । त्यसपछि कन्भिनियन्स स्याम्पलिङ्गका आधारमा ती कार्यालयमा उपलब्ध मध्ये कूल ८०२ जना सञ्चयकर्ताहरुलाई छनौट गरिएको थियो । निजामती, नेपाल प्रहरी, सशस्त्र प्रहरी, नेपाली सेना, शिक्षक, संघ/संस्थान र निजी क्षेत्र सहित सबै क्षेत्रका सञ्चयकर्ताहरुलाई यस सर्वेक्षणमा समेट्ने कोशिस गरिएको थियो। नमूना छनौटमा परेका सेवाग्राहीसँग निर्धारित ढाँचाको

प्रश्नावली सहितको फारम भर्न लगाइएको थियो भने प्रत्यक्ष भेटघाट र अन्तरर्क्रिया समेतको आधारमा प्राथमिक तथ्यांक संकलन गरिएको थियो । प्रतिवेदन तयारीका क्रममा वर्तमान सेवा प्रवाहको अवस्थाको सिहांवलोकन, प्रश्नावलीको आधारमा संकलित तथ्याङ्कको प्रस्तुतीकरण तथा गणितीय विधिहरुको आधारमा बिश्लेषण गरि सेवाग्राहीबाट प्राप्त थप सुझाव समेतलाई समेटेर निष्कर्षमा पुगिएको थियो । मूलतः कोषले हाल प्रदान गरिरहेका वित्तीय सुविधा तथा सामाजिक सुरक्षा सुविधामा सर्वेक्षण केन्द्रीत रहेको थियो । सर्वेक्षणले शाखा कार्यालय/सेवाकेन्द्रका प्रमुख एवं कर्मचारीसँगको समन्वयमा सेवाग्राहीसँग प्रत्यक्ष सम्पर्क हुने कोषका तत्कालीन सबै कार्यालयहरुलाई समेटेको थियो ।

सर्वेक्षणका सीमाहरू

निश्चय नै हरेक अध्ययन/अनुसन्धान/सर्वेक्षणका केही न केही सीमाहरु हुन्छन् । समय, स्रोत साधन र जनशक्तिको सीमितताका कारण दूरदराजका पर्याप्त सञ्चयकर्ताको मत सर्वेक्षण गर्न नसक्नु, प्राथमिक तथ्यांक संकलनको लागि लिइएको sample size पर्याप्त नहुनु, randomly छनौट गरिनु जस्ता कुराहरु यस सर्वेक्षणका सीमाहरु हुन् । समग्र सञ्चयकर्ताको एकदम न्यून प्रतिशतलाई मात्र यसमा समेट्न सकिएको छ ।

सन्तुष्टि भन्ने विषय मानवको मनोविज्ञानसँग प्रत्यक्ष सम्बन्ध रहने भएकोले यसलाई आँफैमा जटिल मानिन्छ । सन्तुष्टिको समग्र स्तरको मापन गर्नु त्यत्ति सहज नभएपनि नमूना छनौटमा परेका सबै क्षेत्रका प्रतिनिधि सेवाग्राहीबाट अभिव्यक्त भएको धारणाले औषत सेवाग्राहीहरुको बुझाइको प्रतिनिधित्व अवश्य गर्दछ भन्ने सर्वेक्षणको ठम्याइ हो ।

सर्वेक्षणबाट प्राप्त धारणाहरूको विश्लेषण

सर्वेक्षणको क्रममा सेवाग्राहीबाट प्राप्त धारणाको अध्ययन गर्दा कोषको सेवा सुविधाको सन्तुष्टिको स्तरबारे मिश्रित धारणा प्राप्त भएको देखिन्छ । केही प्रतिनिधि प्रश्नहरुमा सञ्चयकर्ताले व्यक्त गरेको मतलाई संक्षेपमा यहाँ प्रस्तुत गर्ने जमर्को गरिएको छ :

सर्वेक्षणका क्रममा सहभागी सञ्चयकर्ताहरुलाई कोषको सेवा प्रवाहको प्रक्रियाबारे कस्तो अनुभव रह्यो? भन्ने प्रश्न गरिएकोमा करिब ५२.८८% सहभागीले कोषमा समयमै काम सम्पन्न भएको उत्तर दिनुभएको थियो भने कर्मचारीको व्यवहार सहयोगी रहेको अनुभव ३०.४२% सेवाग्राहीले गर्नुभएको थियो । यस्तै कार्यप्रक्रिया ठिकै रहेकोमा १२.०२% सेवाग्राहीको मत रहेकोमा ४.६८% ले काममा ढीलासुस्ती रहेको बताउनुभएको थियो । यस्तै कोषको सेवा प्रवाहलाई कसरी थप सहज बनाउन सकिन्छ भन्ने बारे सेवाग्राहीको धारणा माग गरिएकोमा कोषले सेवा प्रवाह प्रक्रियालाई थप सरल बनाउनुपर्ने सुझाव ३०.२० % सेवाग्राहीले दिनुभएको देखियो भने सेवा प्रवाहको समयको स्पष्ट किटान हुनुपर्नेमा ५.१६% र हेल्प डेस्क व्यवस्थित गर्नुपर्नेमा १०.४८% सेवाग्राहीको सुझाव रहेको देखिन्छ । नमूना छनौटमा परेका मध्ये सबैभन्दा धेरै अर्थात ५४.१६% सेवाग्राहीले सोझै बैंक खातामा पैसा जाने व्यवस्था हुनुपर्नेमा जोड दिनुभएको देखिन्छ ।

कोषबाट प्रदान हुने सापटीबाट सञ्चयकर्ताको आवश्यकताको सम्बोधनको अवस्थाबारे

सोधिएकोमा यस सुविधाबाट भैपरी आउने आवश्यकताको धैरै मात्रामा पूर्ति भएको भन्नेमा ३५.८७%, आधा पूर्ति भएकोमा ३४.३१% र आंशिक मात्रामा मात्र पूर्ति भएको भन्नेमा नमूना छनौटमा परेका २३.९८% सेवाग्राहीको सहमति देखिन्छ । आवश्यकताको पूर्ति नगन्य मात्रामा भएकोमा ५.८५% सञ्चयकर्ताको मत देखिन्छ ।

सामाजिक सुरक्षाको पर्याप्तताबारे सञ्चयर्ताको सन्तुष्टिको अवस्था बारेमा २७.९३% ले अन्य सामाजिक सुरक्षाका स्किमहरुको तुलनामा औषधिउपचार सुविधाबाट सन्तुष्ट भएको मत राख्नुभएको देखिन्छ । यस्तै दुर्घटना क्षतिपूर्ति सुविधाबाट २०.२५%, काजकिरियाबाट ५.३३% र प्रसुती स्याहार सुविधाको व्यवस्थाबाट २०.४७% सेवाग्राही सन्तुष्ट रहनु भएको देखिन्छ । कोषले प्रदान गरिरहेका सामाजिक सुरक्षाका कुनै पनि सुविधा पर्याप्त छैनन् भन्नेमा २६.०१% सेवाग्राहीको मत रहेको देखिन्छ । यस्तै कामको सिलसिलामा कोषमा आउँदा यहाँको कार्य-वातावरण कस्तो पाउनु भएको छ भनि प्रश्न गरिएकोमा जम्मा ५७.१८% ले कोषले सञ्चयकर्ताको लागि गरेको व्यवस्था राम्रो रहेको धारणा राख्नुभएको थियो । ३१.०६% ले ठिकै रहेको र ९.५६% ले पर्याप्त सुधार गर्नुपर्ने आवश्यकता औल्याउनु भएको छ भने कार्यवातावरणप्रति असन्तुष्ट सेवाग्राहीको प्रतिशत २.२० रहेको देखिन्छ ।

सेवा प्रवाहमा प्रत्यक्ष संलग्न कर्मचारीको व्यवहार कस्तो पाउनु भयो ? भनि प्रश्न गरिएकोमा कर्मचारीहरुको व्यवहार मिलनसार रहेको अनुभव ७८% सेवाग्राहीको रहेको देखियो । कोषका कर्मचारीको व्यवहार रुखो रहेको भन्नेमा २% तथा उनीहरुले सेवाग्राहीलाई वेवास्ता गरेको अनुभव गर्ने सेवाग्राही ३% रहेको देखिन्छ । १७% सेवाग्राहीले कर्मचारीहरु सेवा प्रदान गर्न उत्सुक रहेको अनुभव गरेको बताउनुभएको देखिन्छ ।

कोषले प्रदान गर्ने सापटी/ऋण सुविधाको लागि धितो सापटीको सुरक्षणको आधारमा तोकिएको क्षेत्रको सम्बन्धमा नमूना छनौटमा परेका सेवाग्राहीको धारणा माग गरिएकोमा ७७% ले धितोको अवस्था सुरक्षित रहेको धारणा राखेकोमा २३% सेवाग्राही यसप्रति आश्वस्त नरहेको अध्ययन सर्वेक्षणले देखाउँछ । शाखा कार्यालय/सेवा केन्द्रको संख्या पर्याप्त छ वा छैन ? भनि प्रश्न गरिएकोमा शाखा संख्या बढाउन आवश्यक छैन भन्नेमा ५६%, अपर्याप्त छ भन्नेमा १४%, तत्काल बैंक सञ्जालमा आबद्ध गराउनुपर्नेमा १८% र शाखारहित सेवाको अवधारणामा कोष जानुपर्छ भन्नेमा १२% सेवाग्राहीको राय रहेको देखिन्छ ।

कोष सम्बन्धी जानकारी प्राप्त गर्ने मुख्य माध्यमहरुमध्ये पत्रपत्रिका मार्फत जानकारी प्राप्त गर्ने सेवाग्राही २९%, कोषको वेबसाइट मार्फत ३४%, साथीभाइ मार्फत २५% र विद्युतीय सञ्चार माध्यम मार्फत १२% सेवाग्राहीले जानकारी प्राप्त गर्ने गरेको धारणा राख्नुभएको देखिन्छ ।

शाखा कार्यालय एवं सेवाकेन्द्रले उपलव्ध गराएको समग्र सेवा सम्बन्धमा सञ्चयकर्ताको राय मागिएको थियो । जसअनुसार कोषको सेवा प्रवाह उत्तम भएकोमा ३७% सेवाग्राही सन्तुष्ट रहेको देखिन्छ । सेवा प्रवाहको स्तरलाई अति उत्तम भनि रेटिङ्ग गर्ने सेवाग्राही २९% हुनुहुन्छ भने ठिकै भन्नेमा ३२% हुनुहुन्छ । कोषको सेवा प्रवाहलाई खराब भनि मुल्यांकन गर्ने सेवाग्राही २% रहनुभएको देखिन्छ ।

सर्वेक्षणबाट प्राप्त सुझाव

कोषद्वारा प्रवाहित विभिन्न सापटी र सामाजिक सुरक्षण सुविधाको अवस्थाको बारेमा केही सेवाग्राहीको प्रतिनिधिमूलक धारणालाई अध्ययन गर्दा समग्रमा सेवा प्रवाहको अवस्थामा असन्तोष गरिहाल्ने अवस्था त छैन तैपनि आधा शताव्दीदेखिको अनुभव तथा मुलुककै अग्रणी सामाजिक सुरक्षण संस्थाको साखलाई जोगाउन कोषले थप पहल भने अवश्य गर्नुपर्ने देखिन्छ। वर्तमान प्रतिस्पर्धात्मक बजारमा कोषबाट प्रवाह हुने सेवा सुविधाप्रति सञ्चयकर्ताहरुको गुनासो कायमै रहनुले कोष थप सम्बेदनशील हुनुपर्ने आवश्यकता देखिएको छ । संक्षेपमा, सर्वेक्षणको सिलसिलामा सञ्चयकर्तासँगको अन्तर्क्रियाबाट प्राप्त केही सुझावहरुलाई निम्नानुसार प्रस्तुत गरिएको छ :

क) नीतिगत सुधार सम्बन्धमा

- कोषका प्रदेश कार्यालयमातहत रहने गरी शाखा कार्यालय वा सेवा केन्द्र वा शाखारहित सेवा विस्तार गर्ने ।
- सञ्चयकर्ताहरुलाई हाल प्रदान गरिँदै आएको घर सापटी, शैक्षिक सापटी, सरल चक्र कर्जा केही शहरी क्षेत्रमा मात्र सीमित नराखी सो सुविधा सबै स्थानीय केन्द्रमा समेत विकास सम्भावनाका आधारमा समानरुपले प्रदान गर्ने व्यवस्था गर्ने ।
- कार्यालय समयलाई लचक (Flexible) बनाउने । कोषले यस अघि सञ्चालनमा ल्याएको सन्ध्याकालीन काउण्टरलाई बिस्तार गर्दै बिहान तथा सार्वजनिक विदाको दिन समेत सेवा प्रदान गर्न सकिने व्यवस्था गर्ने ।
- तालुकवाला अधिकारी/विभाग/निकायबाट सेवा प्रवाहको गुणस्तरको मुल्यांकन र अनुगमन मापदण्ड निर्धारण गरी सो को आधारमा उत्कृष्ट शाखा/कर्मचारीको मुल्यांकन गर्ने व्यवस्था गर्ने ।
- सञ्चयकर्तालाई प्रत्यक्ष सेवा प्रवाह हुने कार्यालयहरुमा दरबन्दी आपूर्तिको समस्या निराकरण गर्न आवश्यक व्यवस्था गर्ने ।
- हाल उपलव्ध भइरहेका सामाजिक सुरक्षण सुविधाका विभिन्न scheme हरुलाई दिगो हुनेगरी पुनरावलोकन गर्ने ।
- दोहोरो खाता समस्यालाई स्रोतमै पहिचान गरी खाता एकीकरण प्रक्रियालाई अभियानकै रुपमा सञ्चालन गर्ने । सञ्चयकर्ताको नियुक्तिसँगै Unique Identification Number उपलब्ध गराउने र फाँटवारीमा परिचयपत्र नम्बरलाई अनिवार्य गर्ने ।
- सेवाग्राही/सञ्चकर्ताहरुबाट सेवाप्रवाहमा खटिने कर्मचारीहरुको ३६० डिग्रीको मूल्यांकन हुने परिपाटीको शुरुवात गर्ने ।

ख) सेवाप्रवाहमा प्रक्रियागत सुधार सम्बन्धमा

- कोषकट्टी रकम खातामा रियल टाइममै लेखाङ्कन हुने गरी ई-फाँटवारी सकलनलाई प्राथमिकता सहित कार्यान्वयनमा ल्याउन आवश्यक व्यवस्था गर्ने ।
- सबै वित्तीय कारोबारहरुलाई बैंकिग प्रणाली मार्फत प्रवाह गर्ने ।
- सेवाप्रवाहमा सूचना प्रविधिको प्रयोग बढाउन

प्रविधिमैत्री कार्यशैली, आवश्यक स्रोत साधन तथा उपकरणहरुको यथोचित व्यवस्था मिलाउने । कोषको नियमित कार्यहरुमा कागजी कामहरुलाई न्यूनिकरण गर्दै paper less प्रविधिलाई क्रमशः व्यवहारमा लागू गर्ने ।

- कोषको सूचना तथा संचार प्रबिधिलाई गुणस्तरीय, सरल, छिटोछरितो, पारदर्शी बनाई सञ्चयकर्ताको जिज्ञासा तुरुन्त सम्बोधन गर्न सक्ने गरी उपयोग गर्ने ।

- सबै शाखा कार्यालयहरुमा सूचना अधिकारी र गुनासो सुन्ने अधिकारी तोक्ने, तोकिएका अधिकारीलाई स्पष्ट जिम्मेवारीसहित सूचनाको अभिलेख व्यवस्थापन गर्न प्रशिक्षित गर्ने ।

ग) व्यवस्थापकीय सुधार सम्बन्धमा

- सेवाग्राहीसँग प्रत्यक्ष सम्पर्कमा रहने कर्मचारीहरुलाई सेवाग्राहीमैत्री व्यवहारका साथै आवश्यक सीप बढाउन समय/समयमा तालिम, पुनर्ताजकिकरण लगायतका कार्यक्रमको व्यवस्था गर्ने । 'Service with smile'को अवधारणालाई व्यावहारिक रुपमा लागू गर्ने ।

- कोषका कर्मचारीको मनोबल उच्च राख्न उनीहरुको सेवा सुविधालाई कार्यसम्पादनसँग आबद्ध गर्ने ।

- कार्यसम्पादनका लागि आवश्यक भौतिक सामग्री र कार्यस्थलको संरचनालाई व्यवस्थित गर्ने ।

- सेवाग्राहीको सुविधाको लागि कल सेन्टरको स्थापना गर्ने । सूचना नै शक्ति भएको मन्त्रलाई व्यवस्थापनले मनन गरी कोषप्रति सञ्चयकर्ताको चेतनाको स्तर अभिवृद्धि गर्न नविनतम प्रचार/प्रसारका उपाय अपनाउने । ट्वीटर, फेसबुक जस्ता सामाजिक सञ्जालका माध्यमहरुको समेत व्यवस्थित उपयोग गर्ने ।

- सापटी भन्दा अन्य सुविधाको वितरणका सवालमा न्युन प्रचार भएकोले कोषको सेवा तथा गतिविधिबारे सुसुचित गराउने उद्देश्यले विभिन्न कार्यक्रमहरु सञ्चालन गर्ने ।

- कोषको साख अभिवृद्धि गर्न सञ्चयकर्ताहरु, स्थानीय सामाजिक संघसंस्था, बुद्धिजिवीहरुसँग आवधिक रुपमा छलफल अन्तर्क्रिया तथा रायसुझावहरुको संकलन जस्ता कार्यक्रममा विशेष जोड दिने । समयसमयमा गरिने यस्ता अध्ययनबाट प्राप्त सुझाव अनुरुप कोषका सेवा सुविधाहरुको पुनरावलोकन गर्ने र तिनको प्रवर्द्धन गर्ने ।

- सञ्चयकर्ताको वार्षिक स्टेटमेन्ट सम्बन्धित कार्यालयमै उपलव्ध हुने व्यवस्था गर्ने वा ई-स्टेटमेन्टको सुविधालाई थप सहज गराउने । सापटी/कर्जा तथा भुक्तानीको जानकारी सञ्चयकर्ताको मोबाइलमा जानेगरी Instant messaging serviceको विकास गर्ने ।

- जेष्ठ नागरिक र फरक क्षमता भएका (Disabled)सेवाग्राहीको लागि सेवा प्रवाहमा विशेष व्यवस्था गर्ने ।

- सबै कार्यालयमा सञ्चयकर्ताको लागि सहजकक्षको व्यवस्था गरी पत्रपत्रिका, टेलिभिजन वा Wi-Fi एवं पिउने पानीको

व्यवस्था हुनुपर्ने ।

- सापटी तथा भूक्तानीका लागि धेरैबेर लाईनमा उभिरहनु नपर्ने गरी सबै शाखा कार्यालयहरुमा Token system लागू गर्ने ।

निष्कर्ष

वर्तमानमा विश्वव्यापीकरण र उदारिकरणको प्रभाव तथा सचेतनाको अभिवृद्धिको कारण सेवाको मागमा विविधता, शिघ्रता र गुणस्तरीयताको अपेक्षा बढेको देखिन्छ । कोषको सन्दर्भमा विभिन्न नीतिगत र संस्थागत प्रयासहरु सेवा प्रवाहलाई थप छिटोछरितो र गुणस्तरीय बनाउन केन्द्रीत छन् । विद्यमान नियम, निर्देशिका र कार्यविधिहरुको उद्देश्य पनि सेवाप्रवाहलाई सरल र सेवाग्राहीमैत्री बनाउनु नै हो । तैपनि तिनीहरुको सहि कार्यान्वयनको अनुभूति सेवाग्राहीले अझै गर्न पाएका छैनन भन्ने कुरा यो सर्वेक्षणको विश्लेषणले देखाउछ ।

चर्चित व्यवसायी एवं व्यवस्थापनविद Horst Schulze भन्छन्, "Unless you have 100% customer satisfaction, you must improve." यसर्थ, सञ्चयकर्ताको उच्चतम सन्तुष्टिको लागि कोषले सेवा प्रवाहका समग्र पक्षमा थप सुधारका सशक्त कदम चाल्न आवश्यक छ । सेवाग्राहीको सन्तुष्टिको स्तरले सेवा प्रवाहको सफलतालाइ पुष्टि गर्ने र यसैको आधारमा संस्थाप्रतिको विश्वसनियता अभिवृद्धि हुन जाने कुरा यस सन्दर्भमा महत्वपूर्ण हुन्छ । श्रोत/साधनको अपर्याप्तता, परम्परावादी कर्मचारीतन्त्र एवं प्रक्रियामुखी कार्यसंस्कृतिलाई दोष दिएर पन्छिने छुट कोषलाई छैन । यसर्थ, सेवाग्राहीबाट प्राप्त पृष्ठपोषणलाई आत्मसात गर्दै सेवा प्रवाहलाई थप विश्वसनीय, गुणस्तरीय, छनौटयोग्य र सञ्चयकर्तामैत्री बनाउन सकिएमा मात्र सेवा प्रवाहमा सुशासनको प्रत्याभूति हुने एवं कोषको दूरदृष्टि तथा लक्ष्यलाई व्यवहारमा रुपान्तरण गर्न मार्गप्रशस्त हुने विश्वास गर्न सकिन्छ ।

सन्दर्भ सामग्रीहरू:

- वार्षिक प्रतिवेदन २०७१/७२, कर्मचारी सञ्चय कोष, पुल्चोक, ललितपुर ।
- कोष विशेषांक २०७४, कर्मचारी सञ्चय कोष, पुल्चोक, ललितपुर ।
- सञ्चयकर्ता सन्तुष्टि सर्वेक्षण २०७५ (अप्रकाशित), कर्मचारी सञ्चय कोष, पुल्चोक, ललितपुर ।
- नेपाल सरकार, अर्थ मन्त्रालय र कोषका प्रशासकबीच मिति २०६९ भाद्र २९ गते भएको कार्यसम्पादन सम्झौता (Agreement on Performance Contract) (अप्रकाशित)
- Civil Service Journal 2074, Public Service Commission, Kathmandu
- LD White, Public Administration, Eurasia Publishing House (P) Ltd., Delhi
- web. epfnepal. com. np

योगदानमुखी निवृत्तभरण कोषको प्रस्तावित व्यवस्थामा केही परिचर्चा

ओम कृष्ण श्रेष्ठ*

१. पृष्ठभूमी

हालै नेपाल सरकारले सरकारी कर्मचारीहरुको लागि योगदानमुलक निवृत्तभरण प्रणाली लागू गर्न तथा प्रचलित कानून बमोजिम सरकारी कोषबाट निवृत्तभरण पाउने गरी नियुक्त भएका कर्मचारीहरुले अवकाश पछि पाउने निवृत्तभरण वा उपदान रकमलाई व्यवस्थित गर्ने सम्वन्धमा निवृत्तभरण कोषको स्थापना तथा सञ्चालन गर्ने उद्देश्यले निवृत्तभरण कोष विधेयक संघीय संसदमा प्रस्तुत गरेको छ । यो विधेयक विचाराधिन रहेको छ ।

प्रस्तुत विधेयकमा हाल सरकारी कोषबाट निवृत्तभरण पाई रहेका एवं पाउने गरी नियुक्त भएका विभिन्न सरकारी एवं सामुदायिक विद्यालय शिक्षक सेवाका कर्मचारीहरु तथा यो विधेयक पारित भई सकेपछि स्थायी नियुक्ति हुने निजामती, जंगी तथा प्रहरी सेवा तर्फका कर्मचारीहरुको निवृत्तभरण तथा उपदान भुक्तानी गर्ने प्रयोजनको लागि स्वशासित निवृत्तभरण कोषको स्थापना गरिने व्यवस्था रहेको छ र त्यस्तो कोषको स्थापना नभएसम्मका लागि नेपाल सरकारले नेपाल राजपत्रमा सूचना प्रकाशित गरी कुनै संस्थालाई त्यसको जिम्मेवारी दिन सक्ने व्यवस्था पनि गरेको छ ।

वार्षिक बजेट व्यवस्था गरी उपदान निवृत्तभरण भुक्तानी गर्ने साविकको व्यवस्था सरकारका लागि आर्थिक रुपले बोझिलो भएको र आगामी दिनहरुमा यसको बोझ झन बढ्दै जाने स्पष्ट भएकोले अन्तर्राष्ट्रिय प्रचलन अनुरुप हुने गरी उपदान निवृत्तभरण पाउने गरी नियुक्त हुने कर्मचारीहरुकै मासिक पारिश्रमिकबाट समेत नियमित रुपमा केही रकम कट्टा गरी खडा हुने कोषबाट अवकाश पछि पाउने निवृत्तभरण भुक्तानी गर्ने योगदानमुखी निवृत्तभरण प्रणाली स्थापना गर्ने विषयमा धेरै वर्ष अघिदेखि बहस चलि रहेको भए पनि यसले अब सार्थक रुप धारण गर्ने सम्भावना बढेको छ । योगदानमुखी निवृत्तभरण प्रणालीले निश्चित रुपमा सरकारको आर्थिक भारलाई सहज बनाउन ठुलो मद्दत गर्दछ तर यसका लागि स्थापना हुने कोषको आर्थिक स्रोत कसरी व्यवस्थापन हुन्छ, निवृत्तभरण कोष व्यवस्थापन कसरी गरिन्छ, कोषको दिगोपनालाई सुनिश्चितता प्रदान गर्ने सैद्धान्तिक तथा व्यवस्थापकीय आधार के हुन्छ र भुक्तानी व्यवस्थापनको लागि अत्यावश्यक हुने लेखाकन एवं सूचना प्रणाली तथा सेवा प्रदान गर्ने संजालहरुको व्यवस्थापन कसरी हुन्छ भन्ने विषयहरु निवृत्तभरण कोषको व्यवस्थापनको सन्दर्भमा पेचिला विषयहरु हुन् ।

* नायव मुख्य अधिकृत, कर्मचारी सञ्चय कोष

२. आर्थिक श्रोत व्यवस्थापन

प्रस्तावित निवृत्तभरण कोषको आर्थिक स्रोत व्यवस्थापनको सन्दर्भमा विधेयकले सम्वन्धित कर्मचारीको मासिक पारिश्रमिकबाट ६ प्रतिशत र सोही बराबर नेपाल सरकारबाट थप हुने रकम सम्वन्धित कर्मचारीको सेवाकाल अवधिभर कोषमा जम्मा हुँदै जाने गरी आधारभुत आर्थिक स्रोतको व्यवस्था गरेको देखिन्छ। यस बाहेक त्यस्तो कोषमा जम्मा भएको रकमको वित्तीय परिचालनबाट भएको व्याज तथा मुनाफा एवं कोषको दिगोपना व्यवस्थापनको लागि नेपाल सरकारबाट एकमुष्ट रुपमा समय समयमा थप हुने रकम एवं अन्य कुनै स्रोतबाट थप हुन सक्ने रकम समेत जम्मा गरिने व्यवस्था गरिएको छ। साविकमा निवृत्तभरण पाई रहेका र निभृत्तभरण पाउने गरी नियुक्त भई सकेका कर्मचारीहरुले पाईरहेको निवृत्तभरण रकमको लागि चाहिने कोषको व्यवस्था भने सरकारी बजेटबाट साविक बमोजिम नै कोषलाई उपलव्ध हुने व्यवस्था पनि प्रस्तावित विधेयकले गरेको छ।

विधेयकले परिकल्पना गरेको आर्थिक स्रोत व्यवस्थापनलाई विचार गर्दा साविकमा निवृत्तभरण पाई रहेका र निवृत्तभरण पाउने गरी नियुक्त भई सकेका कर्मचारीहरुको लागि चाहिने आर्थिक स्रोत साविककै व्यवस्था अनुसार वार्षिक बजेटबाट हुने भएकोले यो व्यवस्थामा कुनै परिवर्तन भएको देखिंदैन र यसले स्वभाविक रुपमा नयां स्थापना हुने निवृत्तभरण कोषको आर्थिक स्रोतको व्यवस्थापनमा सरकारबाट कुनै कारणले बजेट नियमित हुन नसकेको अवस्थामा बाहेक स्रोत व्यवस्थापनमा समस्या हुने देखिंदैन।

विधेयकले परिकल्पना गरेको योगदानमुखी निवृत्तभरण प्रणाली अन्तर्गतको निवृत्तभरण भुक्तानीको लागि हुने स्रोत व्यवस्थापनमा पर्याप्तताको प्रश्न भने निक्कै जटिल र पेचिलो भएको प्रतित हुन्छ। विधेयकमा भएको व्यवस्था अनुसार बीस वर्ष सेवा अवधि भएको कर्मचारीलाई अवकाश पछि आजिवन मासिक निवृत्तभरण दिनु पर्दछ। मासिक निवृत्तभरणको रकम आखिरी तलबको रकम गुना सेवा अवधि भागा ५० रहेको र यसरी आउने मासिक निवृत्तभरण रकम प्रत्यक चौथो वर्षमा दश प्रतिशतको दरले पाँच्च पटकसम्म वृद्धि हुन्छ। यो व्यवस्थाको आधारमा र बीस वर्षको सेवा अवधिमा पनि प्रत्येक तीन वर्षमा दश प्रतिशतको दरले तलब वृद्धि हुने अनुमान गर्दा योगदानबाट जम्मा भएको रकममा वार्षिक ८ प्रतिशतको प्रतिफल समेत जम्मा हुँदै जाने हो भने १४ वर्षसम्मको निवृत्तभरण दिनको लागि मात्र कोष पर्याप्त हुने देखिन्छ। योगदानको अवधि ३० वर्ष मान्ने हो भने सो आधारमा गणना गर्दा १९ वर्षको लागि कोष पर्याप्त हुने देखिन्छ। यस पछि अपर्याप्त हुने कोषको लागि सरकारी बजेटबाट नै वित्तीय व्यवस्था गर्नु पर्ने हुन्छ।

समग्रमा के कति रकम अपर्याप्त हुन्छ र त्यसको लागि के कति बजेट व्यवस्था गर्नु पर्ने हुन्छ भन्ने कुरा योगदान गर्ने औषत अवधि र निवृत्तभरण पाउने औषत अवधिको अनुमानमा भर पर्दछ। देशभित्र समग्रमा औषत आयु वृद्धि हुँदै गएकोले ६० वर्षको उमेर पछि थप बीस वर्षसम्म निवृत्तभरण पाउने र त्यसको लागि ३३ वर्षसम्मको औषत योगदान हुने अनुमान गर्ने हो भने करिब २३ वर्षको लागि निवृत्तभरण दिन कोष पर्याप्त हुने देखिन्छ। गणनाबाट देखिए अनुसार कोषको दिगो व्यवस्थापनको लागि सकेसम्म धेरै वर्ष योगदान गर्नु पर्ने देखिएकोले यो प्रणालीमा कम उमेरमा सेवा शुरु गरेर बीस वर्ष अवधि मात्र सेवा गरी निवृत्त भएको अवस्थामा लामो समयसम्म निवृत्तभरण प्रदान गर्न कोष अपर्याप्त हुने देखिन्छ। यसको साथै दिर्घ कालसम्म कोष

परिचालनबाट ८ प्रतिशतको प्रतिफल पाउन नसकेको अवस्थामा पनि कम समयका लागि मात्र कोष रकम पर्याप्त हुने हुँदा नपुग हुने रकम सरकारी बजेटबाट व्यवस्था गर्नु पर्ने हुन आंउदछ।

रू १०० शुरू तलब भएको आधारमा प्रत्येक चौंथो वर्ष दश प्रतिशत तलब वृद्धि हुने र प्रत्येक चौंथो वर्ष १० प्रतिशतले पेन्सन वृद्धि हुने आधारमा गणना

Contribution year	Contribution amount	Return on cont. @ 8%	Cumulative contrib with return	Pension year	Yearly 13 months pension amount	Return on contrib. bal. @ 8%	Cumulative contribution balance
1	144	6	150	34	2225	2303	29980
2	144	18	312	35	2225	2309	30064
3	144	31	486	36	2225	2316	30155
4	158	45	690	37	2448	2314	30021
5	158	62	910	38	2448	2304	29877
6	158	79	1147	39	2448	2292	29722
7	174	99	1420	40	2693	2270	29299
8	174	121	1715	41	2693	2236	28842
9	174	144	2033	42	2693	2200	28349
10	192	170	2395	43	2962	2149	27537
11	192	199	2786	44	2962	2084	26660
12	192	231	3209	45	2962	2014	25712
13	211	265	3685	46	3258	1927	24380
14	211	303	4199	47	3258	1820	22942
15	211	344	4754	48	3258	1705	21389
16	232	390	5375	49	3584	1568	19373
17	232	439	6047	50	3584	1407	17196
18	232	493	6771	51	3584	1232	14844
19	255	552	7579	52	3942	1030	11932
20	255	616	8450	53	3942	797	8786
21	255	686	9391	54	3942	545	5389
22	281	763	10435	55	3942	273	1720
23	281	846	11561	56	3942	-20	-2242
24	281	936	12778	57			
25	309	1035	14121	58			
26	309	1142	15572	59			
27	309	1258	17139	60			
28	340	1385	18863	61			
29	340	1523	20725	62			
30	340	1672	22736	63			
31	373	1834	24944	64			
32	373	2010	27327	65			
33	373	2201	29902	66			

३. लगानी व्यवस्थापन

योगदानमुखी निवृत्तभरण योजनाबाट ठुलो मात्रामा अनिवार्य बचत परिचालन हुने गर्दछ । यसरी परिचालन हुने निवृत्तभरण कोष लगानीबाट उचित प्रतिफल प्राप्त नहुँने हो भने स्वभावत कोषको दिगोपनामा असहजता आउन सक्दछ । अर्कोतिर प्रतिफललाई अधिकतम गर्ने सोचमा लगानीलाई वढी जोखिमयुक्त बनाउनु पनि यस्तो कोषको लागि लाभदायक मान्न सकिन्न । यसको लागि सुरक्षित लगानीको क्षेत्र पहिचान गर्नु पर्दछ । कतिपय देशहरुमा त यस्तो कोषको लगानी सरकारी सुरक्षणमा मात्र वा सरकारबाट निश्चित प्रतिशत प्रतिफल दिने गरी कोषको उपयोग गरी रहेको हुन्छ । प्रस्तावित विधेयकमा निवृत्तभरण कोषको रकम लगानीका लागि क्षेत्रहरु निर्धारण गरीएको देखिन्छ र कुनै कुनै क्षेत्रको लगानीका लागि नेपाल सरकारको पूर्व स्वीकृति आवश्यक हुने कुरा पनि उल्लेख गरिएको छ । तोकिएका लगानीका क्षेत्रहरु कर्मचारी सञ्चय कोष ऐनले सञ्चय कोष रकम लगानीका लागि तोकि दिएको क्षेत्रहरुसंग पनि मिल्ने गरी उल्लेख भएको देखिन्छ ।

निवृत्तभरण कोष दीर्घकालिन अनिवार्य बचत कोष भएको हुनाले धेरै वर्ष अगाडि गरिएको बचत धरै बर्ष पछाडिसम्म उपयोग गर्नु पर्ने हुन्छ । लामो समयको दौरान अर्थतन्त्रमा मुद्रास्फितिको कारणले गर्दा मुद्राको क्रयशक्तिमा ठुलो ह्रास आई सकेको हुन्छ । विकसित देशमा त मुद्रास्फिति दर कम हुने हुनाले त्यसको असर त्यति धेरै पर्दैन तर हाम्रो जस्तो कम विकसित देशमा मुद्रास्फिति दर अत्यधिक हुने हुँदा लगानीबाट प्राप्त प्रतिफललाई मुद्रास्फिति दरले लाभ शुन्य बनाई दिन सक्छ । अतः लगानीको प्रतिफल कम्तिमा मुद्रास्फिति दर बरावर वा सो भन्दा वढी हुनु जरुरी हुन्छ । सुरक्षित क्षेत्रको लगानीबाट यस्तो प्रतिफल दर पाउन सहज हुँदैन । जस्तै, हाल

नेपालमा सरकारी सुरक्षण पत्रको प्रतिफल दर देशमा रहेको मुद्रास्फिति दर भन्दा निक्कै तल रहेको देखिन्छ । तसर्थ सरकारले नै उचित प्रतिफल दिएर पुर्वाधार क्षेत्रको विकासमा यस्तो कोषको रकम परिचालन गर्नु उपयुक्त विकल्प मानिन्छ । यसबाट सरकारले आन्तरिक श्रोत परिचालन गरी विकासको लागि पूँजी जुटाउन सक्छ भने यस्तो नीतिले देशको आर्थिक विकासको चक्रलाई छरितो बनाउन पनि ठुलो मद्दत गर्न सक्दछ ।

प्रस्तावित विधेयकमा भएको योगदान सम्वन्धी दरलाई हेर्दा निवृत्तभरण कोषलाई दिगो बनाउन ८ प्रतिशतको हाराहारीमा लगानीको प्रतिफल हुनु पर्ने देखिन्छ । तर देशभित्र उपलब्ध लगानीका अवसरहरुलाई हेर्दा दीर्घकालसम्मका लागि ८ प्रतिशत प्रतिफल दर कायम राख्न सहज देखिंदैन । कोषले नियमित गर्नु पर्ने निवृत्तभरण भुक्तानीको लागि आवश्यक तरलता कायम राख्नु पर्ने भएकोले सबै कोष लगानीमा परिचालन हुन पनि सक्दैन । यसले पनि समग्र प्रतिफल दरलाई कम गराउंदछ । त्यस वाहेक कोष व्यवस्थापनका लागि लाग्ने व्यवस्थापन खर्च समेत लगानीको प्रतिफलबाट नै व्यहोर्नु पर्ने हुँदा त्यस्तो खर्चको लागत कुल परिचालित कोषको ०.५ प्रतिशत न्युनतम हुने अनुमान गर्दा लगानीमा परिचालित खुद कोषको प्रतिफल १० प्रतिशतको हाराहारीमा हुनु पर्ने अनुमान गर्न सकिन्छ । दीर्घकालसम्म यस्तो प्रतिफल दर प्राप्त गर्न सहज देखिंदैन । अतः समय समयमा कोषको अपर्याप्तताका कारण सरकारले अनुदान दिएर कोषको दिगोपनालाई सुनिश्चितता प्रदान गर्नुको विकल्प हुँदैन ।

४. कोषको दिगो व्यवस्थापनका सैद्धान्तिक एवं व्यावहारिक पक्षहरू

सामान्य वाह्य वातावरणः

निवृत्तभरण कोषको दिगो व्यवस्थापनको लागि विविध पक्षहरुको प्रत्यक्ष तथा अप्रत्यक्ष भूमका रहेको हुन्छ । सामान्यतः विकासित देशहरुमा देशका सवै कामदार कर्मचारी तथा स्वरोजगारमा रहनेहरुको समेत पेन्सन कोष व्यवस्थापनको लागि देशको जनसांखिय अवस्था, उद्योग व्यवसायको संरचना र त्यसले रोजगारमा पर्ने असर, अर्थतन्त्रको विकासको स्तर, देशको राजनैतिक तथा कानूनी अवस्था आदिको ठुलो भूमिका रहेको हुन्छ । यी पक्षहरुको समग्र मुल्यांकनको आधारमा पेन्सन कोषहरुले एक्च्युरियल गणनाको आधारमा समय समयमा योगदान रकमको प्रतिशतमा थपघट गर्ने गर्दछ भने पाउने पेन्सन रकममा समेत थपघट गर्ने गरेको पाईन्छ । अघिल्लो दशकमा युरोपमा शुरु भएको आर्थिक मन्दीका कारण ग्रिस लगायतका युरोपियन मुलुकहरुमा पेन्सन कोषहरुले नियमित पेन्सन भुक्तानी गर्न नसक्दा उक्त देशहरुको राजनीती एवं सामाजिक स्थितिमा नै नकारात्मक असर पर्न गएको थियो । ग्रिसले मासिक निवृत्तभरण रकमको दरलाई नै ठुलो मात्रामा कट्टा गरेको थियो भने युरोपका ठुला देश फ्रान्सले अवकाश हुने उमेरलाई वढाएर ६७ वर्षसम्म पुऱ्याएको थियो । यस्तो परिवर्तनका लागि उपरोक्त देशहरुमा वलियो कानूनी एवं राजनैतिक अवस्थाले साथ दिई रहेको छ ।

सामाजिक बीमाः

निवृत्तभरण कोषको दिगो व्यवस्थापनको लागि सामाजिक बीमाको सिद्धान्तलाई अनुसरण गर्नु अत्यावश्यक मानिन्छ । यस्तो सिद्धान्तमा सवैलाई एउटै समूहमा राखेर सवैको योगदानबाट आर्थिक जोखिम व्यहोर्नु परेकाको लागि नपर्नेहरुले सहयोग गर्ने अवधारणा राखिएको हुन्छ । यस्तो बीमाको लागि सरकारले कर मार्फत पनि स्रोत जुटाउन अनुदान दिएको हुन्छ ।

अनिवार्य योगदानः

आर्थिक हैसियत वलियो हुनेहरुले आफ्नो भविष्य स्वतः सुरक्षित महशुस गर्ने भएकाले आम मानिसहरुको हितको लागि संचालन गरिएको योगदान मुलक योजनामा सहभागी हुने ईच्छा राख्दैनन् भने न्यून आय भएकाहरुका लागि नियमित योगदान खर्च कटौती सरह भएकोले योगदान गर्न गाह्रो मान्छन् । यस्तो प्रवृत्तिलाई निरुत्साहित गर्न कानूनद्वारा अनिवार्य सहभागिताको व्यवस्था गरिएको हुन्छ ।

आय हस्तान्तरणः

अर्थतन्त्र आवधिक रुपले सवल एवं मन्दी हुने गर्दछ। सवल अर्थिक अवस्थामा रोजगारको अवसर वढी हुन्छ भने मन्दिको अवस्थामा वेरोजगार वढी हुन्छ। तसर्थ मन्दीको अवस्थामा वेरोजगारीहरुलाई सहयोग गर्न सवल आर्थिक अवस्थाको वेला हुने रोजगारबाट अनिवार्य बचत संग्रह गर्नु पर्दछ। यसैगरी आर्थिक हैसियत वलियो भएकाहरुबाट केही वढी योगदान लिएर कम हैसियत भएकाहरुको लागि आय हस्तान्तरण गरेर पनि सामाजिक न्याय कायम गर्नु पर्ने हुन्छ । यस प्रकार निवृत्तभरण योजनाले निवृत्तभरणको रकम निर्धारण गर्दा Intra-generationalर inter-generational income transferहुने गरी गणना सुत्र तय गर्ने गरिन्छ ।

वास्तविक लाभ मुल्यः

अर्थतन्त्रमा मुल्यस्तर समयान्तरमा परिवर्तन भई रहेको हुन्छ। खास गरी आर्थिक रुपले पिछडिएको नेपाल जस्तो देशमा मुल्यस्तर क्रमशः वढी रहेको हुन्छ । यस्तो अवस्थामा निवृत्तभरण जस्तो स्थीर आय हुनेहरुका लागि वास्तविक लाभ कम हुँदै गई रहेको हुन्छ । तसर्थ निवृत्तभरण रकमको एन्युटि निर्धारण गर्दा मुल्यस्तर अनुरुपको वास्तविक लाभ लाई सम्वोधन हुने गरी सुत्र तय गर्नु पर्ने हुन्छ। प्रस्तावित विधेयकमा निवृत्तभरण पाउन शुरु गरेको प्रत्येक चौथो वर्षमा निवृत्तभरण रकम १० प्रतिशतको दरले वृद्धि गरिने व्यवस्थाले वास्तविक लाभ मुल्यको सिद्धान्तलाई सम्वोधन गर्ने प्रयास गरेको देखिन्छ ।

स्रोत व्यवस्थाः

निवृत्तभरण कोषको लागि वित्तीय स्रोतको व्यवस्थापन मुलतः दुई किसिमले गर्न सकिन्छ । Funded Scheme (FS) र Pay as you Go Scheme (PYGS). FS पनि दूई किसिमका हुन सक्छन् Fully Funded Scheme (FFS) र Partially Funded Scheme (PFS).पहिलोमा कोषले तिर्नु पर्ने भविष्यको निवृत्तभरण भुक्तानी दायित्वको वर्तमान मुल्य कोषसँग भएको वर्तमान सम्पत्तिको मुल्य बराबर हुन्छ । अर्थात कुनैपनि बेला कोष विघटन भएमा आफ्नो सम्पत्तिबाट सम्पुर्ण दायित्व चुक्ता गर्ने अवस्थामा कोष सधै रहेको हुन्छ । दोस्रोमा यो अवस्था कायम रहँदैन । कोषले तिर्नु पर्ने भविष्यका भुक्तानीहरुको वर्तमान मुल्य हाल कोषसंग भएको सम्पत्तिको मुल्य भन्दा कम हुन्छ । PYGS अझै सुरक्षित प्रकारको योजना हो । यसमा कोषसंग भएको वर्तमान सम्पत्तिले आर्जन गर्ने आय सबै प्रकारको खर्च तथा नियमित भुक्तानी गर्नु पर्ने निवृत्तभरण भुक्तानी गर्न पर्याप्त हुन्छ ।

योगदानमुखी निवृत्तभरण प्रणाली शुरुवातको अवस्थामा PFS लागू गर्नु पर्दछ। अर्थ व्यवस्थामा पारिश्रमिकको दर उच्च नरहेको अवस्थामा निवृत्तभरणका लागि योगदान गर्न कामदार कर्मचारीहरुको आय त्यति सहज अवस्थामा नहुने र आफ्नो पारिश्रमिकबाट नियमित कट्टी शूरु गर्न मन पनि नपराउने हुँदा कोषको व्यवस्थापनको लागि आवश्यक भन्दा कम मात्र योगदान निर्धारण गर्न सकिन्छ। यस्तो अवस्थामा सरकारले कर मार्फत कोषको अधिक दायित्वलाई भरथेग गर्नुको विकल्प हुँदैन ।

PFS लागू भएको केही समय पछि विस्तारै FFS लागू गर्दै जानु पर्दछ । यसवीच अर्थतन्त्रमा पारिश्रमिकको दर पनि वृद्धि भई रहेको हुन्छ भने सरकारले पनि आवश्यक रकम सहज रुपमा व्यवस्था गर्न सक्दछ । अर्थतन्त्र अत्यन्त सवल भएको अवस्थामा अन्ततः PYGS को स्तरमा पुग्न सकिन्छ । नेपाल योगदानमुखी प्रणाली लागू गर्ने प्रारम्भिक चरणमा रहेकोले हाललाई PFS प्रणालीबाट वित्तीय स्रोतको व्यवस्थापन गर्नु पर्ने हुन्छ ।

न्युन आय भएका स्वरोजगारका लागि प्रात्साहनः

अत्यन्त न्युन आय भएका स्वरोजगारमा रहेकाहरुको सहभागिताको लागि उनिहरुको योगदानमा सरकारको तर्फबाट केही प्रतिशत थप गर्ने व्यवस्था भएमा मात्र सवै असंगठित क्षेत्रको स्वरोजगारसम्म योगदानमा आधारित निवृत्तभरण प्रणाली राष्ट्रव्यापी बनाउन सकिन्छ। थाईलैण्डमा सन २०१५ देखि शुरु भएको National Saving Fund मा यो प्रणाली अवलम्वन गरिएको छ । राष्ट्रिय रुपमा न्युन आय भएका वर्गको पनि बचत गर्ने वानिलाई प्रोत्साहन गरी राष्ट्रिय पूँजी परिचालन गर्न यस्तो योजना प्रभावकारी मानिएको छ ।

चरणवद्ध शुरूवातः

योगदानमुखी निवृत्तभरण प्रणाली चरणवद्ध रुपमा लागू गर्नु पर्दछ । मुलतः योगदान संकलनको कार्य र नियमित निवृत्तभरण भुक्तानी प्रणालीको संजाल स्थापना गर्नु निक्कै चुनौतिपूर्ण हुने हुनाले शुरुवाती चरणमा सरकारी क्षेत्रको रोजगारलाई रोज्ने गरिन्छ। खास किसिमको संगठित उद्योग वा निश्चित भौगोलिक क्षेत्रका कामदार कर्मचारीहरुका लागि यस्तो प्रणाली विस्तारै लागू गर्दै जानु पर्दछ । प्रणालीहरु सवल भई सकेपछि मात्र स्वरोजगार क्षेत्रको कामदार कर्मचारीहरुसम्म प्रणाली विस्तार गर्न उपयुक्त हुन्छ।

योगदान संकलन तथा लेखाङ्कनः

योगदान संकलन तथा लेखाङ्कन योगदानमुखी निवृत्तभरण प्रणालीको अत्यन्त महत्वपुर्ण र चुनौतिपूर्ण कार्य हो । व्यापक स्तरमा स्वरोजगार क्षेत्रका रोजगारसम्म प्रणाली विस्तार भैसके पछि व्यापक बैंकिंग संजाल तथा आधुनिक कम्प्युटर सूचना प्रणालीको सहयोग विना यो कार्य प्रभावकारी रुपमा हुन सक्दैन । योगदानकर्ताको पहिचानकालागि राष्ट्रिय परिचयपत्रको उपयोग हुनु जरुरी हुन्छ भने सरकारी क्षेत्रका विभिन्न सूचना प्रदायक निकायहरु जस्तै निजामती किताबखाना, पंजिकाधिकारीको कार्यालय, गाउँ नगरपालिका आदिका सूचनाहरु आदान प्रदान गर्न सकिने प्रणाली स्थापित हुन पर्दछ ।

लाखौ योगदानकर्ताहरुको मासिक योगदान व्यक्तिगत हिसाबमा नियमित लेखाङ्कन गर्ने तथा धरै वर्षसम्म चाहिएको बेलामा हेर्न सक्ने गरी अभिलेखको व्यवस्थापन गर्ने कार्य योगदानमुखी निवृत्तभरण प्रणालीको अर्को चुनौतिपूर्ण कार्य हो । यसको लागि कम्प्युटर लेखाङ्कन प्रणाली अत्यन्त सुदृढ भएको हुनु पर्दछ ।

सांगठनिक व्यवस्थाः

योगदानमुखी निवृत्तभरण कोषको व्यवस्थापनको लागि स्वतन्त्र निकायको गठन हुनु आवश्यक हुन्छ । तर त्यस्तो संगठनको स्थापना विशेष कानूनद्वारा भएको हुनु पर्दछ र संचालनको लागि नीतिगत व्यवस्था सरकारबाट नियन्त्रित भएको हुनु पर्दछ । त्यस्तो संस्थाको प्रभावकारी संचालनको लागि देशव्यापी संजाल तथा बैंकिंग संस्थाहरुसंगको सहकार्य हुनु आवश्यक हुन्छ ।

५. शुरूवात र सुदुरताः

चर्चामा रहेको निवृत्तभरण कोषको व्यवस्था गर्न

प्रस्तुत गरिएको विधेयकले यसको प्रस्तावनामा नै उल्लेख गरे जस्तै नेपाल सरकारका स्थायी कर्मचारीहरुको लागि योगदानमा आधारित निवृत्तभरण व्यवस्थापनको शुरुवात गर्नेछ। तर यस्तो व्यवस्था संघीय सरकारको स्थायी कर्मचारीहरुका लागि मात्र दीर्घकालसम्म सीमित गर्न न्ययोचित हुँदैन । विधेयकले सामुदायिक विद्यालयका स्थायी शिक्षकहरुका लागि हाल संचालनमा रहेको निवृत्तभरण सम्वन्धि दायित्वलाई मात्र ग्रहण गर्दै अव नयाँ नियुक्त हुने शिक्षकहरुका लागि यो व्यवस्थाबाट अलग गरेको देखिन्छ । शुरुवातको यो सीमितता सुदुर भविष्यमा सवै संगठित क्षेत्रका रोजगार हुँदै स्वरोजगारसम्म पुग्नु पर्ने दायित्वबाट धेरै समयसम्म अलग हुन न्यायोचित हुँदैन। यसको लागि सम्भवत अन्य क्षेत्रहरुको लागि छुट्टै एक वा वढी निवृत्तभरण कोषको व्यवस्था गरेरै भए पनि अगाडि बढ्नु पर्ने हुन्छ ।

विधेयकले स्रोत व्यवस्थापनको लागि PFSमोडेल अवलम्वन गरेको देखिन्छ । सिद्धान्ततः प्रारम्भिक अवस्थामा यो मोडेल नै उपयुक्त हुन्छ तर विस्तारै FFS मोडलमा जानु नै दिगो व्यवस्थापनको लागि अनिवार्य हुन्छ ।

हाल निवृत्तभरण गणनाको लागि सवै स्तरको आयको लागि एकल सुत्र तय गरिएको छ। यसलाई सामाजिक बीमाको सिद्धान्त अनुरुप न्युन आय भएकाहरुको लागि न्युनतम आवश्यकताको आवधारणा अनुसार अर्कै सुत्र प्रयोग गरी मासिक निवृत्तभरण गणना गर्नु उपयुक्त हुन्छ । यसरी गणना गर्दा अपर्याप्त हुने स्रोत व्यवस्थापनको लागि कर प्रणालीबाट उच्च आय हुने वर्गबाट उचित स्रोत संकलन गरी अनुदान गर्ने व्यवस्था गर्नु जरुरी हुन आउंदछ ।

निवृत्तभरण पाउन योग्य सेवा अवधिलाई विधेयकले न्युनतम २० वर्ष राखेको छ । उमेरको सीमा कायम नगरीएकोले यो अवधिको सेवा पश्चात पनि व्यक्ति अझै काम गर्न सक्षम हुने हुनाले काम गर्ने उमेर बाँकी हुँदा हुँदै अवकाश लिएर निवृत्तभरण लिनेका लागि गणनाको वेग्लै व्यवस्था गर्ने वा सरकारी सेवा वाहेक अन्य रोजगारमा गएको अवस्थामा योगदान निरन्तर गर्न सक्ने जस्ता परिस्थिति व्यवस्थाको वारेमा पनि सोच्न आवश्यक देखिन्छ ।

६. संस्थागत शुरूवातको सम्भावना कर्मचारी सञ्चय कोषबाटः

विधेयकमा निवृत्तभरण लगायतको रकम उपलव्ध गराउने प्रयोजनका लागि निवृत्तभरण कोष नामको एक स्वशासित संगठित संस्था स्थापना गर्ने कुरा उल्लेख गरिएको छ । यस्तो संस्था स्थापना नभएसम्म अन्य कुनै निकायलाई यसको व्यवस्थापनको लागि तोक्न सकिने प्रावधान पनि राखिएको छ । यो व्यवस्थाले कर्मचारी सञ्चय कोषको ध्यान आकृष्ट हुने देखिएको छ। सरकारी क्षेत्रका सवै स्थायी कर्मचारीहरुको सञ्चय कोषको व्यवस्था गरी रहेको कर्मचारी सञ्चय कोषले प्रस्तावित योगदानमुखी निवृत्तभरण कोषको लेखाङ्कन सहज रुपमा साविककै साधन स्रातको उपयोगबाट अत्यन्त न्यून लागतमा गर्न सक्दछ। यसबाट संकलन हुने आर्थिक स्रातको पनि सहज रुपमा लगानीमा परिचालन गर्न सक्दछ ।

नयाँ स्थापना हुने संस्थाले मूलतः साविकमा वितरण भई रहेको र हालसम्म स्थायी नियुक्त भएका कर्मचारीहरुको निवृत्तभरण साविकको व्यवस्था अनुसार नेपाल सरकारले बजेटबाट दिने अनुदानबाट वितरण गर्ने कार्यको व्यवस्थापन गर्नुपर्ने हुन्छ। त्यस्तै विधेयक पारित भई सकेपछि नियुक्त हुने कर्मचारीहरुको नियमित पारिश्रमिकबाट कट्टी हुने योगदान एवं सोमा सरकारी थप हुने रकम समेतको प्रत्येक कर्मचारीको व्यक्तिगत

हिसाबको लेखाङ्कन गरी भविष्यमा भुक्तानी गर्नु पर्ने उपदान तथा निवृत्तभरण तय गर्न सक्ने गरी अभिलेख व्यवस्थापन गर्नु पर्ने हुन्छ । प्रारम्भमा यस्तो व्यक्तिगत हिसाबको लेखाङ्कन गर्ने कार्य सीमित मात्रामा नयां भर्ना हुने कर्मचारीहरुको लागि मात्र हुने भएपनि सोका लागि दीर्घकाल सम्म सहज रुपमा हेर्न सकिने गरी तयार भएको कम्प्युटर प्रणालीमा आधारित लेखा प्रणाली शुरुमै प्रयोग गर्नु पर्ने हुन्छ । कर्मचारी सञ्चय कोषमा सञ्चय कोष लेखाङ्कनको लागि प्रयोग भई रहेको लेखा प्रणालीमा सामान्य परिमार्जन गरेर सोही प्रणाली लाई नै निवृत्तभरण योगदानको व्यक्तिगत हिसाव लेखाङ्कनको लागि प्रयोग गर्न सकिन्छ ।

सामाजिक सुरक्षा प्रणालीमा परम्परागत स्वरुपको सञ्चय कोष व्यवस्थापन प्रणालीलाई पुरानो मानिन्छ र यसलाई केही परिमार्जन गरी योगदानमुखी निवृत्तभरण योजनासंग एकिकृत पनि गर्न सकिन्छ । यसले योगदान रकम संकलन गर्न दाहोरो लागत नलाग्ने मात्र होईन भविष्यमा सञ्चय कोष कट्टी तथा निवृत्तभरण कोष कट्टी लाई एकिकृत गरी परिस्कृत एवं एकिकृत सामाजिक सुरक्षा योजना विकासमा पनि सहयोग पुग्न सक्दछ । कर्मचारी सञ्चय कोषले आफ्ना सञ्चयकर्ताहरुका लागि सामाजिक सुरक्षाका कार्यक्रहरु लागु गर्दै जाने दीर्घकालिन सोच बनाई रहेको सन्दर्भमा सरकारी क्षेत्रका कर्मचारीहरुको लागि प्रस्तावित योगदानमुखी निवृत्तभरण योजनाको शुरुवात कर्मचारी सञ्चय कोषबाटै गर्नु सैद्धान्तिक, व्यवस्थापकीय, प्राविधिक एवं व्यावहारिक दृष्टिकोणले उपयुक्त हुन सक्दछ ।

सन्दर्भ सामग्रीहरूः

- निवृत्तभरण कोष सम्वन्धमा व्यवस्था गर्न बनेको विधेयक २०७५, संघीय संसद सचिवालय, सिहदरवार काठमांडौ ।
- 2015 NPS Training course, National Pension System in Korea.
- National Saving Fund. Government of Thailand.
- Social Security ProgramsThroughout the World:Asia and the Pacific, 2014

कोषमा परिचय पत्रको अनिवार्यता

- कोषकट्टी रकमको हिसाब परिचयपत्र नम्बरको आधारमा राखिन्छ ।
- परिचय पत्र नबनाएमा वा फाँटवारीमा उल्लेख नगरेमा एक भन्दा बढी खाता सृजना हुन सक्दछ ।
- कोषबाट प्रदान गरिने कुनै पनि सेवा/सुविधाहरु परिचय पत्रको आधारमा उपलब्ध हुन्छ ।
- कर्मचारीको नियुक्ति, सरुवा, बढुवा, अवकाश लगायतका कोषमा पठाइने बोधार्थ पत्रमा सम्बन्धित कर्मचारीको परिचय पत्र नम्बर अनिवार्य उल्लेख गर्नु जरुरी छ ।
- कोष सम्बन्धी सेवा सुविधा लिनको लागि कोषको परिचय पत्र आफु साथै हुन आवश्यक छ ।
- सञ्चय कोषको परिचय पत्र कोष रकम जम्मा भएको प्रमाणित गर्ने र परिचय गराउने मुख्य आधार र प्रमाण हो ।

कर्मचारी सञ्चय कोषको सेवा प्रवाहको वर्तमान अवस्था तथा भावी योजना

जीवन कुमार कटवाल*

सारांश:

सेवा प्रवाहको अवधारणाले सेवा प्रवाह गर्ने निकायले सेवाग्राहीको अपेक्षा अनुरूपको सेवाहरूको उत्पादन गरी सहज र उपयुक्त स्थानमा उपलब्ध गराउने प्रक्रियालाई बुझाउने गर्दछ । राज्यले नागरिकलाई उपलब्ध गराउने सेवालाई **Public Service** *को दायरामा राखेर अध्ययन विश्लेषण गर्ने गरिन्छ । राज्यले* **Public Service** *अर्न्तगत उपलब्ध गराउने विभिन्न सेवाहरू मध्ये कल्याणकारी सेवाहरूको छुट्टै महत्व रहको छ । कल्याणकारी राज्यको यही अवधारणा अनुरूप सामाजिक सुरक्षा सुविधा उपलब्ध गराउने उद्देश्यले स्थापना गरिएको कर्मचारी सञ्चय कोषले विगत ५७ वर्ष देखि अनवरत सञ्चयकर्तालाई सेवा प्रवाह गर्दै आएको छ । समयानुकुल कोषका सेवाहरूमा विस्तार र परिमार्जन समेत हुँदै आएको छ । सामाजिक सुरक्षालाई सन् १९४८ मा जारी भएको संयुक्त राष्ट्र संघको मानव अधिकार घोषणापत्रले जनताको आधारभूत मानव अधिकारको रूपमा स्वीकार गरेको र अन्तर्राष्ट्रिय श्रम सङ्गठनको अभिसन्धि नं.१०२ ले विभिन्न ९ वटा विषयहरूलाई सामाजिक सुरक्षाको न्यूनतम मापदण्डको रूपमा समेटेकोले पनि राज्यका यस्ता सेवाहरू वढी संवेदनशील हुने गर्दछन् ।*

संगठनको निरन्तरताका लागि अत्यावश्यक तत्वहरू सेवाग्राहीको अपेक्षा पहिचान, सही र उपयुक्त सेवा प्रवाह प्रक्रिया एवं प्रणाली निर्माण, प्रतिवद्धता र मापदण्ड अनुरूपका सेवाहरू प्रवाह साथै प्रभावकारी सेवा व्यवस्थापनका आधारहरू सेवा संस्कृति, सेवाको गुणस्तर, कर्मचारीको सर्मपण र सेवाग्राहीको अनुभव जस्ता पक्षहरूको कसीमा कर्मचारी सञ्चय कोषको सेवाहरूको वर्तमान अवस्था र गन्तव्यको चर्चा गर्ने प्रयास गरिएको छ ।

विषय प्रवेश:

Public service must be more than doing a job efficiently and honestly . It must be a complete dedication to the people and to the nation .
Margaret Chase Smith

राज्यका सेवालाई क्रियाकलापका आधारमा Administrative Service, Civil Service, Millitary Service, Community Service, Domestic Service, Selfless Service, Table/Food Service, Volunteering Service, Public Service,

* नायव मुख्य अधिकृत, कर्मचारी सञ्चय कोष

Customer Service जस्ता विभिन्न शीर्षकहरुमा वर्गिकरण गर्न सकिन्छ ।

कुनै पनि राज्यको सरकार वा सरकारी निकायहरुले आफ्ना नागरिकलाई निष्पक्ष एवं समान रुपमा गुणस्तरीय वस्तु तथा सेवा प्रवाह गर्न वा देशको विकासका लागि जुन प्रतिवद्धता जाहेर गर्दछ, त्यसलाई नै Public Service को दायरामा राखेर हेर्ने गरिन्छ । जनतालाई अधिकतम सुविधा उपलव्ध गराउनु राज्यको प्रमुख उद्देश्य पनि हो ।

Public Service अर्न्तगत राज्यले जनतालाई परम्परागत सेवाहरु, आधारभूत आवश्यकताका सेवाहरु, **कल्याणकारी सेवाहरू**, मानव विकास सम्वन्धी सेवाहरु, पूर्वाधार विकास सम्वन्धी सेवाहरु, नियमनकारी सेवाहरु, प्रवर्द्धनात्मक सेवाहरु उपलव्ध गराउँदै आएको हुन्छ । यस्ता सेवाहरुलाई जनअपेक्षा अनुरुप वनाउनु आजको आवश्यकता वनेको छ ।

सार्वजनिक सेवा प्रवाह भनेको राज्यका समग्र सेवाहरुको खाका निर्माण गर्ने, निर्णयहरु जनतासम्म पुऱ्याउने, जनताको आकांक्षालाई सम्वोधन गर्ने, राज्यको दायित्व निर्वाह गर्ने, सुशासनको प्रत्याभूति दिने, कानूनी शासनको पालना गर्ने, सरकारका प्रतिबद्धताहरु पूरा गर्ने प्रक्रियाको समग्र रुप हो ।

सरकार सार्वजनिक सेवा प्रवाहको केन्द्रविन्दुमा रहने गर्दछ । सरकारले नीति र सेवाको उत्पादन गर्दछ । त्यसैलाई व्यवस्थित गर्न सेवा प्रवाहको खाका, संयन्त्र र ढाँचा निर्माण गरिएको हुन्छ र राज्यले नीति निर्माण सम्बन्धी, नियमन सम्बन्धी, सेवा सम्बन्धी र अनुपालना सम्बन्धी गरी सामान्यतया चार प्रकारका संगठनहरु स्थापना गरी सेवा प्रवाह वा व्यवस्थापन गरिरहेको हुन्छ । साथै, सार्वजनिक सेवालाई प्रभावकारी बनाउन परामर्श (Consultation), सेवाको मापदण्ड (Service Standard), सेवाको पहुँच (Acess), शिष्टाचार (Courtesy), सूचना प्रवाह (Communication), खुलापन र पारदर्शिता (Openess and transparency), गुनासा र सुनुवाई (Redress), चयन/विकल्प (Choice & alternative), नागरिक सशक्तिकरण (Empowering Citizens), प्रतिस्पर्धी सेवा (Compititive services), वजार प्रणालीको उपयोग (Utilization of Market Networks) जस्ता सिद्धान्तहरुको प्रयोग गर्ने प्रचलन रहेको छ ।

प्रचलित सिद्धान्त र अवधारणलाई प्रभावकारी रुपमा व्यवहारमा उतार्न सेवाग्राहीको पहिचान, सेवाग्राहीको आवश्यकता एवं प्राथमिकताको पहिचान, सेवा प्रवाहको आधार निर्धारण, सुधारको पहिचान, गुणस्तर निर्धारण, सेवा प्रवाहको गति निर्धारण, सेवाको गुणस्तरको जानकारी र सेवा प्रवाहको अनुगमन तथा पुष्ठपोषण प्रणालीको विकास जस्ता आठ चरणको चक्र (Eight Step Cycle) को तर्जुमा र कार्यन्वयनमा जोड दिने गरिन्छ ।

त्यसैले, राज्यले जनतालाई दिएका प्राथमिकताहरुको ऐनाको रुपमा सार्वजनिक सेवालाई लिने गरिन्छ । विश्वका धेरै देशले सार्वजनिक सेवालाई प्रभावकारी वनाउन प्रयास गर्दै आएको पाईन्छ । जस्तै : वेलायतको First step and next step, दक्षिण अफ्रिकाको Citizen is first, अष्ट्रेलियाको Service delivery initiative, मलेसियाको Smiling government, जर्मनको People bonus, जापानको Quality circle and flexytime, दक्षिण कोरियाको Smart card, स्वीडेनको Street bureaucracy, न्युजिल्याण्डको Performance contract र

नेपालको घुम्ति सेवा महत्वपूर्ण रहेका छन् ।

राज्यले जनतालाई उपलब्ध गराउने कल्याणकारी सेवा अर्न्तगतको महत्वपूर्ण सेवा भनेको सामाजिक सुरक्षा हो । यसलाई सामाजिक न्याय, सामाजिक शान्ति, आर्थिक-सामाजिक स्थायित्व, सुदृढ श्रम सम्बन्ध, मानवअधिकार तथा मौलिक हकको आधारभुत शर्तका रुपमा लिने गरिएको छ । समान रुपले मानवोचित गुणस्तरीय जीवन (Quality of Life) यापन गर्न पाउनु मानिसको नैसर्गिक अधिकार हो र त्यसका लागि सामाजिक सुरक्षा एक अनिवार्य आवश्यकता हो । यो जनताको आर्थिक एवम् सामाजिक आवश्यकता तथा राज्यको जनताप्रतिको जिम्मेवारी पनि हो ।

सामाजिक सुरक्षालाई सन् १९४८ मा जारी भएको संयुक्त राष्ट्र संघको मानव अधिकार घोषणापत्रले जनताको आधारभूत मानव अधिकारको रुपमा स्वीकार गरेको छ । अन्तर्राष्ट्रिय श्रम सङ्गठन (ILO) ले सन् १९५२ मा जारी गरेको अभिसन्धि नं.१०२ ले सामाजिक सुरक्षाको न्यूनतम मापदण्ड (Minimum Standars of Social Security) को रुपमा वृद्धाअवस्था (Old Age) समेत विभिन्न ९ वटा विषयहरुलाई समेटेको छ । वृद्धाअवस्थामा दिईने सुविधा अर्न्तगत निवृत्तीभरण तथा सञ्चय कोष योजना महत्वपूर्ण रहेका छन् ।

विश्वमा सामाजिक सुरक्षाको प्रवर्द्धन गर्न र सदस्य राज्य वा संगठनलाई सेवा प्रवाहमा प्राविधिक सहयोग गर्ने उद्देश्यले स्थापना भएको अन्तरराष्ट्रिय सामाजिक सुरक्षण संस्था (Intenational Social Security Association, ISSA) ले Social Security Administration का लागि मार्गदर्शनहरु पनि जारी गरेको छ । सामाजिक सुरक्षा व्यवस्थापन गर्ने कोष जस्ता सदस्य संस्थाहरुको क्रियाकलाप तथा सेवा प्रवाहलाई प्रभावकारी वनाउन जारी भएका मार्गदर्शनहरुमा Good Governance, Service Quality, Contribution Collection and Compliance, Information and Communication Technology, Investment of Social Security Funds, Promotion of Sustainable Employment, Communication, Actuarial Work for Social Security, Administrative Solutions for Coverage Extension, Return to Work and Reintegration, Prevention of Occupational Risks, Workplace Health Promotion रहेका छन् ।

कर्मचारी सञ्चय कोषको सन्दर्भ

१) वर्तमान अवस्था

राज्यले सार्वजनिक सेवा अर्न्तगत जनताका लागि सञ्चालन गर्ने कल्याणकारी क्रियाकलापको मान्यता अनुरुप नै नेपालमा पनि कर्मचारी सञ्चय कोषको स्थापना भएको देखिन्छ । सामाजिक सुरक्षाको अवधारणा अनुरुप वि.सं. १९९१ मा स्थापना गरिएको “सैनिक द्रव्य कोष” नै सञ्चय कोष प्रणालीको पहिलो चरण रहेको छ । यसको स्थापना राष्ट्रको सेवामा समर्पित सैनिकको सेवा निवृत्त जीवनमा आर्थिक सहयोग पुऱ्याउनु रहेको थियो । वि.सं. २००१ मा निजामती कर्मचारीहरूका निमित्त “निजामती प्रोभिडेन्ट फन्ड” को व्यवस्था गरी सेवाबाट निवृत्त भएपछि निजामती कर्मचारीलाई समेत आर्थिक सहयोग गर्ने व्यवस्था आरम्भ गरियो । यी दुवै कोषहरुलाई एकीकृत गरी वि. सं. २०१७ सालमा अर्थमन्त्रालय अर्न्तगत सञ्चय कोष विभागका रुपमा सञ्चालित कोषले कर्मचारी सञ्चय कोष ऐन,२०१९ आएपश्चात

आजको संरचनामा कार्य गर्दै आएको रहेको छ।

स्थापना कालमा करीव २६ हजार सञ्चयकर्ताको करीव ३७ लाख वचत रकम व्यवस्थापन गर्ने जिम्मा पाएको कोषले दायरामा विस्तार गर्दै वि.सं. २०७५ असार मसान्तसम्ममा आइपुग्दा निजामती, नेपाली सेना, नेपाल प्रहरी तथा सशस्त्र प्रहरी, शिक्षक एवं संगठित संस्था र निजी क्षेत्रका समेत गरी देशभरका करीव ३२ हजार कार्यालयका ५ लाख ९० सञ्चयकर्ताको करीव २९० अरब रकम व्यवस्थापन गर्दै आएको छ।

कोषको कुल सञ्चयकर्ता संख्याको करीव ७५ प्रतिशत सरकारी तथा सार्वजनिक क्षेत्रका र करीव २५ प्रतिशत निजी क्षेत्रका कामदार तथा कर्मचारीहरु रहेको देखिन्छ। त्यस्तै कोषको कुल सञ्चयकर्ता संख्यालाई देशको कुल जनसंख्या र कुल रोजगार संख्यासँग तुलना गर्दा क्रमशः करीव २ प्रतिशत र करीव ४ प्रतिशतको हाराहारीमा रहेको छ भने देशको ज्याला तथा तलवमा कार्यरत कुल कामदार तथा कर्मचारी संख्याको करीव २७ प्रतिशत मात्र रहेको देखिएको छ।

कोषको कुल स्रोत वार्षिक औसत १५ देखि १७ प्रतिशतको दरले बृद्धि भईरहेको छ। आर्थिक वर्ष २०७४/७५ मा मात्र कोषले करीव ३० अरब स्रोत संकलन गरेको छ। कोषमा रहेको वि.सं. २०७५ साल आषाढ सम्मको कुल दीर्घकालिन स्रोत देशको कुल गाह्र्स्थ उत्पादनको करीव १० प्रतिशत र वैंक तथा वित्तीय संस्थाहरुको कुल निक्षेपको करीव १० प्रतिशत हाराहारीमा रहेको छ।

कर्मचारी सञ्चय कोष, ISSA को सम्वन्धन सदस्यता (Associate Member) रहेको छ। सञ्चय कोष व्यवस्थापनका अतिरिक्त सामाजिक सुरक्षाका क्षेत्रमा कार्य गर्ने देशको अग्रणी संस्था भएकोले कोषले सन् १९८० मा ISSA को Associate Membership प्राप्त गरेको हो भने सन् २०१४ देखि कोष, एशिया तथा प्रशान्त क्षेत्रका विकास वित्त कम्पनीहरुको संस्था (Association of Development Financing Instititutions in Asia and the Pacific- ADFIAP) को पनि सदस्य रहेको छ।

अ) कोषको कार्य, सेवा तथा सुविधा

"भविष्यका लागि सञ्चय कोषको व्यवस्था गरौं" भन्ने नारा सहित कोषले प्रमुख जिम्मेवारीका रुपमा सञ्चयकर्ता कोषकट्टी रकमको सुव्यवस्थापन गर्दै आएको छ। प्रमुख जिम्मेवारी निर्वाहका लागि कोषले परिचयपत्र वितरण, सञ्चय कोष रकम संकलन, लेखाङ्कन, सामाजिक सुरक्षा योजनाको कार्यान्वयन, सञ्चयकर्ताको हितमा सापटी योजना सञ्चालन, वित्तीय स्रोतको व्यवस्थापन, कम्पनी वा संस्थाको स्थापना र सञ्चालन जस्ता विशेष कार्यहरु समेत गर्दै आएको छ। यी कार्यहरुलाई नै कोषको सेवाको रुपमा वुझ्न सकिन्छ। कोषमा जम्मा गरिएको रकम सेवा निवृत्त कर्मचारीलाई वा सेवारत छँदा नै मृत्यु भएमा निजको हकवालालाई व्याज तथा मुनाफा सहित एकमुष्ट रुपमा फिर्ता भुक्तान गर्दै आएको छ। कोषले सञ्चयकर्ताको हितलाई ध्यानमा राखी देहायका सेवा सुविधाहरु उपलव्ध गराउदैं आएको छ :

क) वित्तीय प्रतिफल

कोषले सञ्चयकर्ताको सञ्चित रकममा उचित प्रतिफल उपलव्ध गराउने उद्धेश्य अनुरुप वार्षिक रुपमा निश्चित दरले व्याज प्रदान गर्ने गरेको छ भने यसका अतिरिक्त वचत रकमवाट थप मुनाफा समेत वितरण गर्दै आएको छ। आर्थिक वर्ष

२०७५/७६ मा कोषले सञ्चित रकममा प्रदान गर्ने व्याजदर ८.२५ प्रतिशत तोकिएको छ। वार्षिक रुपमा उपलव्ध गराएको कुल प्रतिफलको दर देशको वैंकिङ्ग क्षेत्रमा उपलव्ध वचतको व्याजदर भन्दा सामान्यतया वढी नै देखिएता पनि सम्वन्धित आर्थिक वर्षको मुद्रास्फिति दरसँग तुलना गर्दा केही आर्थिक वर्षमा सकारात्मक देखिएता पनि अधिकाँश आर्थिक वर्षमा नकरात्मक देखिएको छ।

ख) कर्जा तथा सापटी

कोषले सञ्चयकर्ताको सेवाकालीन आर्थिक आवश्यकतालाई परिपूर्ति गर्ने मूल उद्देश्य अनुरुप विभिन्न प्रकारका सापटी सुविधाहरु उपलव्ध गराउदै आएको छ । यस्ता वि.सं. २०५७ सालमा विशेष सापटीको सुविधा शुरुआत भएयता कोषले सापटी सुविधाहरुमा विस्तार गर्दै गएको छ। हाल कोषले विशेष सापटी, सञ्चयकर्ता घर सापटी, सञ्चयकर्ता घर मरमत सापटी, सञ्चयकर्ता सरलचक्र कर्जा र सञ्चयकर्ता शैक्षिक सापटी प्रदान गर्दै आएको छ । यस्ता सापटी सुविधावाट सञ्चयकर्ता घर निर्माण, श्रीमान/श्रीमती/छोरा/छोरीको उच्च शिक्षा अध्ययन, सामाजिक कार्य सम्पन्न गर्ने विशेषकार्यमा सहयोग पुगेको छ ।

सञ्चयतकर्तालाई सरल र सहज रूपमा उपलव्ध हुने यी सापटी सुविधाहरूवाट कोषको संकलित स्रोतलाई लगानी विविधीकरणको माध्यमवाट सञ्चयकर्ताको हितमा परिचालन गर्न समेत मद्दत पुगेको छ । विगत केही वर्ष अघिसम्म सञ्चयकर्तालाई प्रदान गरिएको कुल सापटीको रकम कोषको कुल कर्जा तथा लगानीमा औषत करीव ५० प्रतिशत रहेता पनि आर्थिक वर्ष २०७४/७५ मा यस्ता सापटीको कुल रकम कुल कर्जा तथा लगानीको करीव ६० प्रतिशत पुगेको छ । यसरी सञ्चयकर्ताले उपभोग गरेको सापटी रकममा क्रमशः वृद्धि भएको छ ।

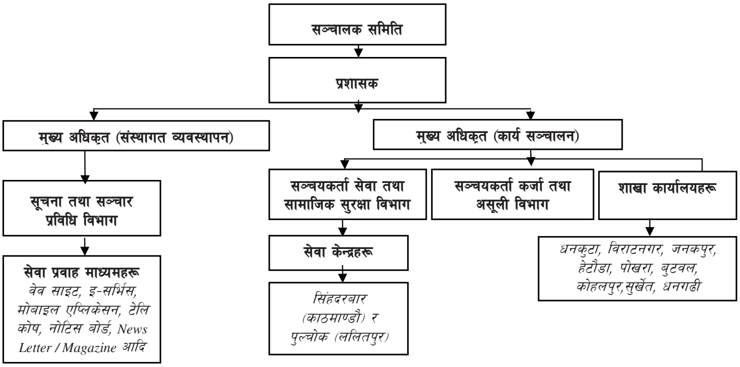
ग) सामाजिक सुरक्षा सुविधा

मुलुकको एक अग्रणी सामाजिक सुरक्षा प्रदायक संस्थाको हैसियतले सञ्चयकर्ताको योगदान विना अर्थात कोषले आफ्नै स्रोतबाट सञ्चयकर्तालाई विभिन्न सामाजिक सुरक्षा सुविधाहरु प्रदान गरी लाभान्वित तुल्याउदै आईरहेको छ। वि.सं. २०४८ सालमा काजकिरिया शीर्षकमा रु.१५०० प्रदान गर्न शुरु गरेको कोषले यस्ता सामाजिक सुरक्षा सुविधाहरुमा समेत विस्तार गर्दै लगेको छ। कोषले हाल काजक्रिया अनुदान योजना,२०४८, दुर्घटना क्षतिपूर्ति योजना,२०५२, सञ्चयकर्ता औषधोपचार सहयोग कार्यक्रम,२०७०, सञ्चयकर्ता सुत्केरी तथा शिशु स्याहार कार्यक्रम, २०७२ जस्ता सुविधा योजनाहरु सञ्चालन गर्दै आएको छ । कोषले आर्जन गरेको प्रत्येक वर्षको मुनाफाको करीव ९५ प्रतिशत रकम सञ्चयकर्ताका हितको लागि खडा गरिएका विभिन्न कोषहरुमा जम्मा गरी सोही कोषहरुवाट सामाजिक सुरक्षा सुविधाहरु प्रदान गर्दै आएको छ। आर्थिक वर्ष २०७४/७५ मा करीव २१ हजार सञ्चयकर्ता कर्मचारीहरुले कोषबाट प्रदान गरिएको सम्पूर्ण सामाजिक सुरक्षा सुविधा शीर्षकहरुमा करीव २० करोड सुविधा उपभोग गरेका छन् ।

आ) सेवा प्रवाह संरचना तथा सूचना प्रवाह व्यवस्था

कोषको मुल संरचना अर्न्तगत प्रशासक, २ मुख्य अधिकृत, १० वटा विभागहरु, उपत्यका बाहिर ९ वटा शाखा कार्यालयहरू र २ सेवा केन्द्र सञ्चालनमा रहेका छन् । कोषको मुल संरचना भित्र सेवा प्रवाहको मात्र संगठन संरचना भने देहाय अनुरुप रहेको छ :

कोषको सेवा प्रवाह संरचना



कोषमा अधिकृतस्तर २५८ जना र सहायकस्तर २६७ जना गरी ५२५ जना कर्मचारीहरुको दरबन्दी रहेकोछ । सो वाहेक तह १ देखि तह ४ सम्म कार्यरत कर्मचारीहरुको संख्या ६३ रहेको छ ।

कोषले वेवसाइट, इ-सर्भिस, मोबाइल एप्स, टेलि कोष, नोटिस बोर्ड, *E-News Letter / Magazine,* नागरिक बडापत्र मार्फत प्रवाह गरिरहेका सेवा सुविधा र प्राप्त गर्ने प्रक्रियाका सम्वन्धमा सूचना प्रवाह गरिरहेको छ । यसको प्रभावकारीताका लागि कोषले समय समयमा सञ्चयकर्तासँग अन्तरक्रिया सञ्चालन गर्दै आएको छ भने यस्ता गतिविधिलाई समेत समेटेर वार्षिक प्रतिवेदन एवं कोष पत्रिका समेत प्रकाशन गर्दै आएको छ ।

इ) कोषको विद्यमान कानूनी व्यवस्था

कोषमा कार्यकुशलता अभिवृद्धि गरी सञ्चयकर्ताको अधिकतम हित सुनिश्चित गर्न र सञ्चयकर्ताको सेवालाई प्रभावकारी रुपमा व्यवस्थापन गर्न कोषले देहायका कानून, सम्झौता तथा निर्णयहरुलाई सेवा प्रवाहको मार्गदर्शनका रुपमा लिएको छ :

- नेपालको संविधान
- कर्मचारी सञ्चय कोष ऐन, २०१९
- श्रम ऐन, २०७४
- जगेडा कोष, कल्याणकारी कोष, निवृत्तभरण कोष र अन्य कोषहरू सञ्चालन नियमावली, २०६२
- शाखा कार्यालय सञ्चालन निर्देशिका, २०६३
- सञ्चयकर्ता परिचयपत्र व्यवस्थापन कार्यविधि, २०६४
- सञ्चयकर्ता औषधोपचार सहयोग कार्यक्रम, २०७०
- संस्थागत सुशासन निर्देशिका, २०७१
- कर्मचारी सञ्चय कोष, लगानी नीति, २०७१
- जोखिम व्यवस्थापन निर्देशिका, २०७१
- व्यावसायिक निरन्तरता योजना/विपद व्यवस्थापन योजना, २०७१
- बेचालु सञ्चय कोष ब्यवस्थापन कार्यविधि,२०७१
- सञ्चयकर्ता सापटी कार्यविधि,२०७३
- संस्थालाई कोषमा आवद्ध गर्ने सम्वन्धी निर्देशिका, २०७४
- सञ्चयकर्ताको मूनाफा रकमलाई वेतन कर्णली सञ्चयकर्ता हाईड्रोपावर कम्पनी लि.को शेयरमा लगानी गर्ने सम्वन्धी विनियम, २०७४

- अधिकार प्रत्यायोजन कार्यविधि, २०७५
- नेपाल सरकार, अर्थमन्त्रालय तथा कर्मचारी सञ्चय कोषका प्रशासक बीच सम्पन्न कार्यसम्पादन सम्झौता (Performance Contract), २०७५

ई) कोषको अवसर र चुनौती

कोषले सञ्चयकर्तालाई उपलब्ध गराउने सेवा सुविधामा मुलुकको वित्तीय बजारमा समय समयमा देखिने गरेको उतार चढाब, पुँजी बजारको सानो आकार र लगानीमैत्री वातावरणको अभावका कारण असर पर्ने गरेको छ र यसको परिणामस्वरुप कोषको लगानीलाई पूँजी बजारका उपकरणहरु लगायत उत्पादनशील एवम् देशको पुर्वाधार विकासको क्षेत्रमा लगानी विस्तार गर्न सकिएको छैन । त्यसैले पनि सहजरुपमा प्रवाह हुने सञ्चयकर्ता सापटीको अंश विस्तारै बढ्दै गएको छ ।

सामाजिक सुरक्षाको दायरामा विस्तार गरी सबैको लागि सामाजिक सुरक्षाको प्रत्याभूती गर्नु पर्ने विश्वव्यापी मान्यताको सन्दर्भका नेपालमा पनि बहस प्रारम्भ भएको छ भने सार्वजनिक क्षेत्रको रोजगारमा पनि सरकारले निवृत्तभरण योजना लगायत अन्य विविध सामाजिक सुरक्षाका कार्यक्रमहरु योगदानको आधारमा संचालन गर्दै जाने नीति लागू गर्दै जाने देखिएको छ । साथै, सामाजिक सुरक्षाका योजनाहरुलाई एकीकृत गरी परम्परागत रुपमा व्यवस्थापन गर्दै आएको सञ्चय कोष व्यवस्थालाई सामाजिक सुरक्षा योजनाको रुपमा स्तरोन्नती गर्नु पर्ने आवश्यकता देखिएको छ भने देश भित्रैका असंगठित क्षेत्रका कामदार कर्मचारीहरु एवं वैदेशिक रोजगारमा रहेका नेपाली कामदार कर्मचारीहरुको पनि सञ्चय कोष व्यवस्था वा अन्य प्रकारको योजदानमुखी सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रम लागू हुनु पर्ने वहस चलिरहेको छ ।

नेपालमा संघीय संरचना अनुरुपका तीनवटै तहको निर्वाचन सम्पन्न भई विगत दुई दशक लामो राजनीतिक संक्रमणको समाप्तिसँगै मुलुकको ध्यान आर्थिक सम्बृद्धितर्फ उन्मुख भईरहेकोले एवम् संयुक्त राष्ट्र संघले निर्धारण गरेको सन् २०३० सम्ममा दिगो विकासका लक्षहरु हासिल गरी सक्नु पर्ने भएकाले भविष्यमा ठूलो परिमाणको वित्तीय स्रोतको आवश्यकता पर्ने सम्भावना देखिएको छ ।

कर्मचारी सञ्चय कोष ऐन, २०१९ मा नवौं संशोधन भई सञ्चय कोष योजनामात्र सञ्चालन गर्दै आएको कोषले निवृत्तभरण योजना र अन्य सामाजिक सुरक्षा कोष जस्ता योजना समेत सञ्चालन गर्न सक्ने कानूनी व्यवस्था भएको छ । आयकर ऐन, २०५८ बमोजिम कर्मचारी सञ्चय कोषकै प्रकृतिको अवकाश वचतको व्यवस्थापनको कार्य अन्य संस्थावाट पनि भईरहेको, सबै प्रकारका श्रमिकहरुको योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षाको व्यवस्थापन गर्ने उद्देश्यले योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा ऐन, २०७४ कार्यान्वयनमा आएको, सवै श्रमिकहरुलाई अनिवार्य सञ्चय कोषको व्यवस्था गर्दै श्रम ऐन, २०७४ र श्रम नियमावली, २०७५ को कार्यान्वयन भएको र देशको मुल कानून नेपालको संविधानमा समेत योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षाको हक स्थापित भएकोले उल्लिखित पृष्ठभुमीमा कोषका अवसर र चुनौतीहरुको व्यापक विस्तार हुदैं गएको देखिएको छ ।

२) भावी योजना

मुलुकको वृहत दीर्घकालिन स्रोत व्यवस्थापन गर्दै आएको कोषले सम्पादन गर्न सक्ने सामाजिक सुरक्षाका क्षेत्रहरु धेरै नै रहेका छन् । नेपालको सामाजिक सुरक्षाको क्षेत्रको विकासको अगुवाइ कर्मचारी सञ्चय कोषले लिन सक्नुपर्दछ । यसैका आधारमा कोषलाई राष्ट्रियस्तरको सामाजिक सुरक्षण संस्थाको रूपमा स्थापित गर्नु पर्ने चाहना आम सञ्चयकर्ताको रहेको छ ।

कोषले आम सञ्चयकर्ता र राज्यको अपेक्षा अनुरुप सेवा प्रवाह प्रणालीको विकास गर्न रणनीतिक योजना अघि सारेको छ । रणनीतिक योजनामा **राष्ट्रिय सामाजिक सुरक्षण प्रदायकको अग्रणी भूमिका निर्वाहद्वारा कोषलाई अन्तर्राष्ट्रिय स्तरको सामाजिक सुरक्षण संस्थाको रूपमा स्थापित गर्ने** दूर-दृष्टि (Vision) लिईएको छ भने देहायका दीर्घकालिन लक्ष्य (Mission) लिईएको छ :

- प्रभावकारी स्रोत परिचालन, दिगो एवं आकर्षक सुविधा, गुणस्तरीय सेवा तथा सम्भाव्य सामाजिक सुरक्षण कार्यक्रमको विस्तारको माध्यमद्वारा सबै क्षेत्रका रोजगारसम्म कोषको दायरा विस्तार गरी कोषलाई नेपालको सुप्रतिष्ठित सामाजिक सुरक्षण संस्थाको रुपमा स्थापित गर्ने ।
- नविन व्यवस्थापन पद्धति, गुणात्मक सञ्जालको विकास र विस्तार, उद्यमशील र प्रतिस्पर्धि कार्यपद्धति, व्यापक सहकार्य र साझेदारीका आधारमा कोषलाई एक सक्षम अन्तर्राष्ट्रिय सामाजिक सुरक्षण संस्थाका रुपमा परिचित तुल्याउने ।
- सञ्चय कोष र सामाजिक सुरक्षण सुविधाहरुको सुव्यवस्थापनद्वारा सञ्चयकर्तालाई सामाजिक सुरक्षणको प्रत्याभुति दिई कोषलाई सन्तुष्ट सञ्चयकर्ताको ठुलो परिवार (A happy big family of satisfied members) बनाउने ।
- कोषमा उपलब्ध दीर्घकालीन बचतलाई देशको पुर्वाधार विकासको क्षेत्रमा उपयोग गरी आर्थिक विकासमा योगदान गर्ने ।

कोषले आफ्ना दूरदृष्टि, दीर्घकालिन लक्ष्य प्राप्त गर्न र प्रवाह गर्ने सेवामा कुनै प्रकारको असमानता विभेद नरहोस भन्ने अभिप्रायले निश्पक्षता र तटस्थता (Fairness and Neutrality), जवाफदेहिता र पारदर्शिता (Accountability and Trasparency), सेवाको गुणस्तरमा निरन्तर सुधार (Continuous Improvement in Quality of Service), कार्यदक्षता र प्रभावकारिता (Efficiency and Effectiveness), नतिजा उन्मुख (Result Orientation) र सहकार्य र सहभागिता (Team Work and Participation) जस्ता व्यवस्थापकीय मुल्य मान्यतालाई आधार वनाएको छ ।

कोषले सञ्चयकर्तालाई प्रवाह गरिरहेको सेवाका साथै कोषलाई सुदृढ र गतिशील संस्थाको रुपमा विकास गर्न **कार्य क्षेत्र र दायरा विस्तार, वित्तीय स्रोतको दीगो व्यवस्थापन, सञ्चयकर्तामैत्री सेवा प्रवाह, संस्थागत सुदृढीकरण तथा क्षमता विकास र सूचना तथा सञ्चार प्रणालीको प्रभावकारी उपयोग गर्ने** जस्ता ५ वटा विषयलाई प्रमुख रणनीति स्तम्भ (Main Strategic Pillars) को रुपमा अवलम्वन गरेर अघि वढ्ने तयारी गरेको छ । यी स्तम्भहरुलाई विश्लेषण गर्ने हो भने पहिलो ३ वटा विषयहरु सञ्चयकर्ताको सेवा सुविधाको व्यवस्थापनसँग सम्वन्धित रहेको र

वाँकी पछिल्लो २ वटा विषयहरु संस्थागत सुदृढीकरणसँग सम्वन्धित रहेको देखिन्छ। तसर्थ, यहाँ सञ्चयकर्ताको सेवा सुविधा सम्बन्धी पहिला ३ वटा रणनीतिक स्तम्भहरुको चर्चा गरिएको छ।

पहिलो रणनीतिक स्तम्भमा **कार्य क्षेत्र र दायरा विस्तार रहेको छ।** कर्मचारी सञ्चय कोष ऐन, २०१९ को नवौं संशोधनले कोषलाई परम्परागत रुपमा अवकाश कोष व्यवस्थापन गर्ने निकायबाट समग्र सामाजिक सुरक्षा प्रदायक निकायको रुपमा रुपान्तरण गर्ने ध्येय राखेकोले कोषको कार्य क्षेत्र र दायरा विस्तार गरी कोषलाई अग्रणी सामाजिक सुरक्षा संस्थाको रुपमा स्थापित गर्न देहायका रणनीतिहरु अवलम्वन गर्ने तयारी रहेको छ :

- योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा योजनाको सम्भाव्यता अध्ययन तथा कार्यान्वयन गर्ने।
- नेपाल सरकारले राष्ट्रसेवक कर्मचारीहरुका लागि लागू गर्ने योगदानमा आधारित निवृत्तभरण योजनाको कार्यान्वयन गर्ने।
- छरिएर रहेका अवकाश कोषहरुलाई कर्मचारी सञ्चय कोषको दायरामा ल्याउने।
- संगठीत एवम् निजी क्षेत्रका सम्पुर्ण कामदार तथा कर्मचारी एवम् स्वरोजगारमा तथा बैदेशिक रोजगारमा संलग्न व्यक्तिहरुलाई कोषमा आवद्ध गराउने।

दोस्रो रणनीतिक स्तम्भमा **वित्तीय स्रोतको दीगो व्यवस्थापन रहेको छ।** कोषको कार्यक्षेत्र र दायरामा भएको विस्तार समेतका कारण प्रत्येक बर्ष बढ्दै जाने दीर्घकालीन वित्तीय स्रोतको उपयोग उत्पादनमुलक क्षेत्रमा बृद्धि गर्न, सञ्चयकर्ता सापटीलाई उद्देश्यमुलक बनाउन, तरलतालाई निश्चित सीमामा कायम राख्न, लगानीको प्रतिफल बृद्धि गर्न, असूलीलाई प्रभावकारी बनाउन र समग्र जोखिम न्यूनीकरण गर्न देहायका रणनीतिहरु अवलम्वन गर्ने तयारी गरिएको छ :

- कोषको दीर्घकालीन वित्तीय स्रोतलाई उत्पादनसील क्षेत्रमा उपयोग गर्ने गरी सुरक्षा, प्रतिफल एवम् दीगोपना सुनिश्चित हुने गरी लगानी संरचनाको व्यवस्थापन (Portfolio Management) गर्ने।
- सार्वजनिक - निजी साझेदारी तथा सार्वजनिक-सार्वजनिक साझेदारीको अवधारणा अनुरुप संघीय सरकार, प्रदेश सरकार, स्थानिय सरकार तथा संस्थागत लगानीकर्तासँग सहकार्य गर्ने।
- पूँजी वजारको विकासमा सहयोग पुर्‍याउन विभिन्न उपकरणहरुमा स्रोत परिचालन गर्ने।
- सञ्चयकर्ता सापटी प्रवाह एवम् असूली सम्बन्धी मौजुदा नीतिमा पुनरावलोकन गर्ने।
- अन्तरराष्ट्रिय सामाजिक सुरक्षा संस्थाले जारी गरेको "सामाजिक सुरक्षा संस्थाको लगानी व्यवस्थापन सम्बन्धी मार्गदर्शन" को अनुशरण गर्दै जाने।

तेस्रो रणनीतिक स्तम्भमा **सञ्चयकर्तामैत्री सेवा प्रवाह रहेको छ।** कोषको सेवामा सञ्चयकर्ताको सहज पँहुच सुनिश्चित गर्न, सञ्चयकर्ता प्रतिको जवाफदेहिता तथा पारदर्शिता सुनिश्चित गर्न एवं सञ्चयकर्ताको सेवालाई प्रभावकारी, विश्वसनीय, गुणस्तरीय र सञ्चयकर्तामैत्री बनाउन सेवा प्रवाह प्रकृयामा समसामयिक सुधार गर्दै कोष

र सञ्चयकर्ता बीचको सम्बन्ध सुदृढ वनाउन देहायका रणनीतिहरु अवलम्वन गर्ने तयारी गरेको छ :

- सञ्चयकर्ता सेवा प्रवाहमा सूचना तथा सञ्चार प्रविधि एवम् आधुनिक बैकिङ्ग प्रणालीको अधिकतम उपयोग गर्ने ।
- वित्तीय क्षमताका आधारमा सञ्चयकर्तालाई आकर्षक सेवा सुविधा र प्रतिफल प्रदान गर्ने ।
- सञ्चयकर्तालाई कोषको समग्र गतिविधि सहज रुपमा जानकारी हुने अवस्था सिर्जना गर्ने ।
- अन्तरराष्ट्रिय सामाजिक सुरक्षा संस्थाले जारी गरेको सामाजिक सुरक्षा संस्थाको सेवा प्रवाह व्यवस्थापन सम्बन्धी मार्गदर्शनको अनुशरण गर्दै जाने ।

यिनै रणनीतिक स्तम्भहरु र सोका लागि लिएका रणनीतिहरुका आधारमा आगामी पाँच वर्षमा कोषको सेवा प्रवाहको समग्र अवस्था देहाय अनुरुपको हुने अपेक्षा कोषले लिएको छ :

- निजी एवम् संगठित क्षेत्रका कम्तिमा थप दुईलाख कामदार तथा कर्मचारी कोषमा आवद्ध हुनेछन् ।
- स्वरोजगार तथा वैदेशिक रोजगार सञ्चय कोष योजना, नेपाल सरकारले राष्ट्रसेवक कर्मचारीका लागि लागू गर्ने योगदानमा आधारित निवृत्तभरण योजना कार्यान्वयन र सञ्चयकर्ताका लागि कम्तीमा एउटा योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा योजना लागू हुनेछ । साथै, कोषले हाल व्यवस्थापन गरिरहेका सामाजिक सुरक्षा सुविधाहरुको पुनरावलोकन हुनेछ ।
- सञ्चयर्ताको निमित्त कम्तीमा एउटा अवास परियोजनाको कार्यान्वयन सम्पन्न भई अर्को एउटा परियोजनाको कार्यान्वयन प्रारम्भ हुनेछ।
- कोषले सञ्चयकर्तालाई दिने र लिने ब्याजदरको अन्तर क्रमशः कम हुदैं गई १ प्रतिशत कायम हुनेछ भने कोषले सञ्चयकर्तालाई प्रदान गर्ने प्रतिफल (व्याज तथा मुनाफा) दर कम्तिमा मुद्रास्फीति दर वरावर हुनेछ ।
- कुल कर्जा तथा लगानीमा सञ्चयकर्ता सापटीको अनुपात क्रमशः कम गरी ५५ प्रतिशत कायम हुनेछ र धितोमा आधारित सञ्चयकर्ता सापटीको ब्याज असूली अनुपात वृद्धि भई ९५ प्रतिशत पुग्नेछ ।
- सञ्चयकर्ता पहिचान फाराम (KYC) को माध्यमबाट सम्पूर्ण सञ्चयकर्ताको डाटावेस अध्यावधिक भई कोषको बर्तमान परिचयपत्रलाई विद्युतीय परिचयपत्रबाट प्रतिस्थापन हुनेछ ।
- कोषमा प्राप्त हुने सञ्चय कोष कट्टीका फाँटवारीहरु मध्ये ९० प्रतिशत फाँटवारीहरु विद्युतीय माध्यमबाट प्राप्त हुनेछन् भने कुल सञ्चयकर्ता मध्ये कम्तिमा ५० प्रतिशतले कोषको ई-सर्भिस र मोवाईल एपको प्रयोग गरेका हुनेछन् ।
- कोषका कार्यालयमा नआईकन विद्युतीय माध्यमबाट सञ्चयकर्ताले सापटी लिन र तिर्न सक्ने प्रणाली कार्यान्वयन हुनेछ। साथै, सूचना तथा सञ्चार प्रविधिमा आधारित सञ्चयकर्ता गुनासो व्यवस्थापन प्रणालीको विकास र कार्यान्वयन हुनेछ ।
- सामाजिक न्यायको सिद्धान्त अनुरुप तल्लो तहका सञ्चयकर्तालाई विशेष सहुलियत वा सुविधा दिने विषय सम्वन्धमा अध्ययन तथा कार्यान्वयन गरिनेछ ।

- सञ्चय कोष रकम जम्मा हुनु पूर्व नै स्वचालित रुपमा बैंक रिकन्सिलिएसन गर्ने प्रणालीको विकास हुनेछ ।
- सञ्चयकर्ताको सञ्चय कोष कट्टी तथा सापटी कट्टीको फाँटवारी कोषको कार्यालयमा प्राप्त भएको सात दिन भित्र सम्वन्धित सञ्चयकर्ताको खातामा जम्मा भई सक्ने व्यवस्था गरिनेछ ।
- कोषको सञ्चयकर्ता सेवा सञ्चालन तथा व्यवस्थापनको लागि आवश्यक नीति, नियम, कार्यविधि तथा निर्देशिकाहरुको पर्याप्तता हुनेछ ।
- कोषको समग्र सेवा प्रकृयाको पुनरावलोकन (Business Process Reengineering) भई, तदनुरुप, कोषमा Enterprise Resource Planning /ERP को अवधारणा अनुरुप एकीकृत सूचना प्रणालीको विकास भएको हुनेछ ।
- कोषको कुल वित्तीय स्रोत कम्तिमा रु.७५० अर्ब पुग्नेछ ।
- कोषका शाखा कार्यालयहरु प्रादेशिक कार्यालयमा रुपान्तरित हुनेछन् भने देशको संघीय संरचना अनुरुप स्थानिय स्तरमा सेवा प्रवाह गर्न विद्यमान संगठनात्मक संरचनामा पुनरावलोकन हुनेछ ।
- ISSA ले सेवा व्यवस्थापनका लागि जारी गरेका मार्गदर्शनहरुको पालना भएको हुनेछ ।
- कोषको सेवालाई प्रभावकारी वनाउन सम्वन्धित अन्तरराष्ट्रिय संस्था, नेपाल सरकार, सरकारी निकाय, सार्वजनिक संस्था र निजी क्षेत्रसँग सहकार्य हुनेछ ।

निष्कर्ष

कर्मचारी सञ्चय कोष ऐन, २०१९ मा भएको नवौं संशोधन पश्चात कोषको कार्यक्षेत्र तथा सेवा प्रवाहको क्षेत्रमा व्यापक विस्तारको सम्भावना रहेको छ । सञ्चय कोष योजनामात्र व्यवस्थापन गर्दै आएको कोषले निवृत्तभरण कोष र अन्य सामाजिक सुरक्षा कोष समेत सञ्चालन गर्न सक्ने व्यवस्था भएको छ। निजामती, नेपाली सेना, नेपाल प्रहरी तथा सशस्त्र प्रहरी, शिक्षक एवं संगठित संस्था र निजी क्षेत्रका स्थायी कर्मचारीहरुको मात्र सञ्चय कोष व्यवस्थापन गर्दै आएको कोषको दायरालाई स्वरोजगारमा संलग्न व्यक्तिहरुमा समेत विस्तार गर्न सकिने भएको छ । यसले गर्दा असङ्गठित क्षेत्रमा कार्यरत कर्मचारी लगायत वैदेशिक रोजगारमा संलग्न व्यक्तिहरुका निमित्त समेत योजना सञ्चालन गर्न मार्ग प्रशस्त भएको छ ।

कोषले सञ्चयकर्ताको वचत रकममा वार्षिक व्याज तथा मुनाफा प्रदान, विभिन्न शीर्षकमा सापटी सुविधाहरु र आन्तरिक स्रोतवाट केही सामाजिक सुरक्षा सुविधा योजना सञ्चालन गरी सञ्चयकर्ताको विश्वास जित्न प्रयास गरिरहेको छ भने यस क्षेत्रमा नयाँ अनुभव समेत हाँसिल गर्न सफल भएको छ । कोषले सञ्चयकर्तालाई प्रदान गर्ने विविध प्रकारका सेवा तथा सुविधाहरुमा समयानुकुल विस्तार तथा परिमार्जन समेत गर्दै आएको छ । कोषसंग भएको आर्थिक स्रोतको कारण सामाजिक सुरक्षाका थप कार्यक्रमहरु लागू गर्न वा सञ्चालन गरिरहेका कार्यक्रमहरुमा आवश्यकताअनुसार परिमाजन गर्न कोषलाई आर्थिक स्रोतको अभाव रहने देखिंदैन । त्यसैले कोषले सञ्चयकर्ताका लागि गुणस्तरीय तथा पर्याप्त सेवामा विशेष ध्यान पु-याउन आवश्यक छ ।

कोषको कार्यक्षेत्रको विस्तार एवं सामाजिक सूरक्षण संस्थाको रुपमा रुपान्तरणको लागि खासगरी सम्वन्धित अन्तर्राष्ट्रिय संस्थाहरुसंगको सम्वन्ध विकास अपरिहार्य रहेको छ भने अर्थ मन्त्रालय एवं सम्वन्धित अन्य सरकारी निकाय, रोजगारदाता, श्रम संगठनहरु एवं राजनैतिक क्षेत्रका व्यक्तित्वहरुसंग पर्याप्त सहकार्यको आवश्यकता रहेको छ । देश संघीय संरचनामा रुपान्तरण भई सकेकाले सो अनुरुप स्थानिय स्तरमा सेवा प्रवाह गर्न एवम् कोषको दायरा विस्तार गरी प्रभावकारी सेवा व्यवस्थापनका लागि उपयुक्त संगठनात्मक संरचना निर्माण र सहज पहुँचमा समेत ध्यान दिन आवश्यक छ ।

कोषको सेवा व्यवस्थापन प्रक्रियालाई पूर्णतः अत्याधुनिक सूचना प्रविधिमा आधारित वनाउन विद्यमान प्रणालीमा परिमार्जन गर्न आवश्यक रहेको छ भने अन्तर्राष्ट्रिय स्तरको सामाजिक सुरक्षा संस्थाको रुपमा विकास गर्न विद्यमान मानव संशाधन र सो सँगै जोडिएको कार्यसंकृतिको विकासमा जोड दिन आवश्यक देखिएको छ भने सेवा प्रवाहमा प्रचलित सिद्धान्त र चरणहरु अनुरुप निरन्तर रुपमा सुधार गर्दै जान आवश्यक देखिएको छ ।

सेवा व्यवस्थापन गर्दै आएका संस्थाहरुले सेवाग्राहीको अपेक्षा पहिचान गर्न नसकेमा, सही र उपयुक्त सेवा प्रवाह प्रक्रिया एवं प्रणाली निर्माण गर्न नसकेमा, प्रतिवद्धता अनुरुपका सेवा प्रवाह गर्न नसकेमा र तय गरिएका मापदण्ड अनुरुपका सेवाहरु प्रवाह गर्न नसकेमा यस्ता संस्थाहरु स्वतः विस्तारै असफलता तर्फ धकेलिन्छन् । प्रभावकारी सेवा व्यवस्थापन संस्थाको निरन्तरताको आधार हो । कोषको सुनिश्चित भविष्यका लागि सञ्चयकर्ताको सेवालाई आधार वनाई अघि वढ्न समयमा नै सम्वद्ध सम्पूर्ण पक्षहरु सचेत रहन आवश्यक पर्दछ ।

तसर्थ, कोषले सञ्चयकर्तालाई प्रवाह गरिरहेका सेवालाई प्रभावकारी रुपमा व्यवस्थापन गर्न सेवा संस्कृति (Service Culture), सेवाको गुणस्तर (Service Quality), कर्मचारीको संलग्नता (Employee Engagement) र सञ्चयकर्ताको अनुभव (Member Experience) जस्ता सेवा व्यवस्थापनका ४ पक्षलाई आधार वनाएर गन्तव्य निर्धारण र सोको आवधिक मुल्याङ्कन तथा पृष्ठपोषण (Feedback) प्रणालीको विकास गरेर अघि वढेमा कोष अवश्य सन्तुष्ट सञ्चयकर्ताको ठुलो परिवार (A happy big family of satisfied members) हुने विषयमा कसैको दुई मत नरहला ।

सन्दर्भ सामग्री :

- नेपालको संविधान, नेपाल सरकार, कानून किताब व्यवस्था समिति
- कामाद, VOl. 6, No. 1, Issue11, April 2003, Baishakh 2060
- कर्मचारी सञ्चय कोष ऐन, २०१९ (नवौं संशोधन सहित)
- श्रम ऐन, २०७४
- उदय रानामगर, सार्वजनिक व्यवस्थापन, पैरवी प्रकाशन, २०७३
- www. issa. int/en
- कोष पत्रिका तथा वार्षिक प्रतिवेदनहरु

समृद्धिका पञ्चतत्व

अर्जुन कुमार गौतम*

सारांशः

आर्थिक, राजनीतिक, सामाजिक, साँस्कृतिक, शासकीय र वातावरणीय पक्षको समग्र विकास र सुधारको माध्यमबाट मात्र मुलुकले खोजेको र जनताले चाहेको जस्तो समृद्धि हासिल गर्न सकिन्छ । दिगो, फराकिलो एवम् उच्चस्तरको आर्थिक वृद्धि, सामाजिक न्याय र सामाजिक सुरक्षाको सुनिश्चितता, समावेशी र जनउत्तरदायी शासकीय प्रणाली नै समृद्धिको यात्रा तय गर्ने प्रमुख मार्गहरु हुन् । समृद्धिका पाईलाहरु मुलुकको आर्थिक विकासका अलावा राष्ट्रियता र राष्ट्रिय एकताको प्रवर्द्धन गर्ने, सामाजिक न्याय र सामाजिक सुरक्षाको माध्यमबाट सामाजिक शान्ति कायम गर्ने, सबै प्रकारका विभेद र असमानताको अन्त्य गरी समावेशी, समतामुलक र लोककल्याणकारी समाजको निर्माण गर्ने एवम् शासकीय पद्धतिको सुधारका माध्यमबाट लोकतन्त्रको संस्थागत विकास गर्ने दिशातर्फ केन्द्रित हुन आवश्यक छ । समृद्धि अन्तर्गत आर्थिक समृद्धि, सामाजिक एवम् साँस्कृतिक समृद्धि, वातावरणीय समृद्धि, राजनीतिक एवम् शासकीय समृद्धि र मानसिक समृद्धि पर्दछन् । जसलाई समृद्धिका पञ्चतत्वको रुपमा चर्चा गर्न सकिन्छ । सन् २०३० सम्ममा पूरा गर्नु पर्ने भनी संयुक्त राष्ट्र संघले आफ्ना सदस्य राष्ट्रहरूका लागि सन् २०१५ मा जारी गरेको दिगो विकासका सत्रवटा लक्ष्यहरूले पनि अप्रत्यक्ष रुपमा यिनै पाँच प्रकारका समृद्धिहरूलाई समावेश गरेको छ ।

१. विषय प्रवेशः

आजकल समृद्धिका विषयमा सर्वत्र चर्चा र बहस हुने गरेको छ । राजनीतिक दलका साना ठूला सबै प्रकारका नेता एवम् मन्त्रीहरूका प्रत्येक दिनका सार्वजनिक अभिव्यक्तिहरूमा यस शब्दले प्राथमिकता पाउने गरेको छ । गत वर्ष भएको तीनवटै तहको निर्वाचनमा सबै राजनीतिक दलले जारी गरेका चुनावी घोषणापत्र एवम् भाषणहरू मार्फत जनतालाई समृद्धिका अनगिन्ती सपनाहरू बाँडिएका थिए । काठमाडौंबाट चीन र भारतलाई रेल मार्गले जोडने, आगामी दश वर्ष भित्रमा पन्ध्र हजार मेगावाट बिजुली उत्पादन गर्ने, काठमाडौं उपत्यकामा मेट्रो रेल सञ्चालन गर्ने, फ्लाईओभर निर्माण गर्ने, विभिन्न ठाउँमा स्मार्ट सिटीको विकास गर्ने आदि समृद्धि कै सपना हुन् ।

वर्तमान सरकारले "समृद्ध नेपाल सुखी नेपाली" को नारालाई दीर्घकालीन राष्ट्रिय उद्देश्यका रूपमा प्राथमिकताका साथ अघि सारेको छ । यस अर्थमा

* **नायव मुख्य अधिकृत, कर्मचारी सञ्चय कोष**

समृद्धि मुलुकको प्रमुख राजनीतिक एवम् आर्थिक एजेण्डा बनेको छ । वर्तमान विश्व परिवेशमा देखिएको द्रुततर विकासको गति र हाम्रो सन्दर्भलाई नियाल्दा समृद्धि आजको राष्ट्रिय आवश्यकता, समयको माग र जनताको अपेक्षा पनि हो ।

राजनीतिक परिवर्तन र लोकतान्त्रीकरणको प्रवर्द्धनसँगै जनतामा विकास भएको सचेतना र अपेक्षाको स्तर, अन्य मुलुकहरूले हासिल गरेको विकासका उपलब्धिहरू र असल अभ्यासहरू, सूचना तथा सञ्चार प्रणालीमा भएको आधुनिकीकरण र विश्वव्यापीकरण आदिको प्रभावका कारण स्वभाविक रूपमा मुलुकमा समृद्धिको आवश्यकता र माग बद्दै गएको हो। समृद्धि लोकतान्त्रीक एवम् लोककल्याणकारी शासन व्यवस्थाको आधारस्तम्भ पनि हो । समृद्धि विना लोकतन्त्रलाई दिगो र जनप्रीय बनाउन सम्भव छैन । समृद्धिसहितको लोक कल्याणकारी शासन व्यवस्थामा जनताले आफूलाई सुखी, खुसी, सुरक्षित र गौरवान्वित महसुस गर्दछन् । जनताको राज्य प्रति विश्वास र अपनत्व कायम हुन्छ एवम् राष्ट्रियता र राष्ट्रिय एकता मजवुत बन्न पुग्छ ।

२. सान्दर्भिकताः

नेपालको संविधानको प्रस्तावनाले “लोकतान्त्रिक मूल्यमान्यतामा आधारित समाजवादप्रति प्रतिवद्ध रही समृद्ध राष्ट्रनिर्माण गर्ने एवम् संघीय लोकतान्त्रिक गणतन्त्रात्मक शासन व्यवस्थाको माध्यमद्वारा शान्ति, सुशासन, विकास र समृद्धिको आकांक्षा पूरा गर्ने” संकल्प गरेको छ। संविधानको धारा ५० ले राज्यको आर्थिक उद्देश्य अन्तर्गत “सार्वजनिक, निजी र सहकारी क्षेत्रको सहभागिता तथा विकास मार्फत उपलब्ध साधन र स्रोतको अधिकतम परिचालनद्वारा तीव्र आर्थिक वृद्धि हासिल गर्दै दिगो आर्थिक विकास गर्ने तथा प्राप्त उपलब्धिहरूको न्यायोचित वितरण गरी आर्थिक असमानताको अन्त्य गर्दै शोषणरहित समाजको निर्माणगर्न राष्ट्रिय अर्थतन्त्रलाई आत्मनिर्भर, स्वतन्त्र तथा उन्नतिशील बनाउँदै समाजवाद उन्मुख स्वतन्त्र र समृद्ध अर्थतन्त्रको विकास गर्ने” परिकल्पना गरेको छ ।

संविधान जारी भई राज्यको संघीय संरचनाका तीनवटै तहको निर्वाचन सम्पन्न भएसँगै मुलुकमा विद्यमान करिव दुई दशक लामो राजनीतिक द्वन्द, अशान्ति र अस्थिरताको अन्त्य भएको छ । सात दशक अघिदेखि थातीरहेका राजनीतिक नारा र मागहरूकरिव करिव पूरा भएका छन् । स्वभाविकरूपमा अव मुलुकको ध्यान आर्थिक विकास र समृद्धितर्फ उन्मुख हुनै पर्दछ र जनताको अपेक्षा पनि त्यही नै हो ।

सन् २०२२ सम्ममा मुलुकलाई अतिकम विकसित राष्ट्रबाट विकासशील राष्ट्रको हैसियतमा स्तरोन्नति गर्नु पर्ने तथा दिगो विकासका लक्ष्यहरूपूरा गरी सन् २०३० सम्ममा मध्यम आय भएको मुलुक बनाउनु पर्ने परिप्रेक्ष्यमा समेत सरकारले अघि सारेको “समृद्ध नेपाल सुखी नेपाली” नाराको सान्दर्भिकता अझ बढेको छ ।

३. समृद्धिको अवधारणाः

सर्वसाधारण जनताले आफ्नो दैनिक जीवनमा अनुभव गर्न सक्ने गरी भएको सकारात्मक परिवर्तन नै विकास हो । विकास नै समृद्धिको सूचक हो । तसर्थ, समृद्धिले सामान्यतया आर्थिक विकास, उन्नति वा प्रगतिलाई संकेत गर्दछ । यस अर्थमा मुलुक आर्थिक रूपले सवल हुनु नै समृद्धि हो । देशको आर्थिक वृद्धि दर बढ्दो क्रममा छ भने त्यसले समृद्धिको संकेत गर्दछ । समृद्धिलाई मुलुकको आर्थिक वृद्धि वा आर्थिक विकासको पर्यायको रूपमा परिभाषित गर्ने गरेको

पाइन्छ । तर कुनै पनि मुलुकको सम्वृद्धि त्यस देशको आर्थिक विकाससँग मात्रै सम्बन्धित हुँदैन। अर्थात् आर्थिक वृद्धिले मात्र समृद्धि हासिल हुन सक्दैन ।

आर्थिक, राजनीतिक, सामाजिक, साँस्कृतिक, शासकीय र वातावरणीय पक्षको समग्र विकास र सुधारको माध्यमबाट मात्र मुलुकले खोजेको र जनताले चाहेको जस्तो समृद्धि हासिल गर्न सकिन्छ । दिगो, फराकिलो एवम् उच्चस्तरको आर्थिक वृद्धि, सामाजिक न्याय र सामाजिक सुरक्षाको सुनिश्चितता, समावेशी र जनउत्तरदायी शासकीय प्रणाली नै समृद्धिको यात्रा तय गर्ने प्रमुख मार्गहरू हुन् ।

समृद्धिका पाईलाहरू मुलुकको आर्थिक विकासका अलावा राष्ट्रियता र राष्ट्रिय एकताको प्रवर्द्धन गर्ने, सामाजिक न्याय र सामाजिक सुरक्षाको माध्यमबाट सामाजिक शान्ति कायम गर्ने, सबै प्रकारका विभेद र असमानताको अन्त्य गरी समावेशी, समतामुलक र लोककल्याणकारी समाजको निर्माण गर्ने एवम् शासकीय पद्धतिको सुधारका माध्यमबाट लोकतन्त्रको संस्थागत विकासगर्ने दिशातर्फ केन्द्रित हुन आवश्यक छ ।

४. **समृद्धिका तत्वहरूः :**

समृद्धि अन्तर्गत आर्थिक समृद्धि, सामाजिक एवम् साँस्कृतिक समृद्धि, वातावरणीय समृद्धि, राजनीतिक एवम् शासकीय समृद्धि र मानसिक समृद्धि पर्दछन् । जसलाई समृद्धिका पञ्चतत्वको रूपमा चर्चा गर्न सकिन्छ । सन् २०३० सम्ममा पूरा गर्नु पर्ने भनी संयुक्त राष्ट्र संघले आफ्ना सदस्य राष्ट्रहरूका लागि सन् २०१५ मा जारी गरेको दिगो विकासका सत्रवटा लक्ष्यहरूले पनि अप्रत्यक्ष रूपमा यिनै पाँच प्रकारका समृद्धिहरूलाई समावेश गरेको छ ।

४.१ आर्थिक समृद्धिः

दिगो, फराकिलो एवम् उच्च दरको आर्थिक वृद्धि नै आर्थिक समृद्धिको सूचक हो । उत्पादन, विनिमय, वितरण, उपभोग, वचत, लगानी, प्रतिफल जस्ता आर्थिक कृयाकलापहरू स्वचालितरूपमा चलायमान हुनु नै आर्थिक समृद्धि हो । युद्ध, आक्रमण, नाकावन्दी, दैवी प्रकोप, आर्थिक मन्दी आदि जस्ता अनपेक्षित घटनाक्रमले अर्थतन्त्रमा गम्भीर असर पुर्‍याए पनि तत्कालै त्यसबाट विउँतीन सक्ने सामर्थ्य राख्न सक्नु नै आर्थिक समृद्धिको संकेत हो । आर्थिक वृद्धि दर, प्रतिव्यक्ति आय, जनताको क्रयशक्ति, आयात निर्यात अनुपात, गरीबीको अवस्था, पूर्वाधार विकासको अवस्था आदिले कुनै पनि मुलुकको आर्थिक समृद्धिको अवस्थालाई चित्रण गर्दछ । विश्व बैकले निर्धारण गरे बमोजिम न्यूनतम१२ हजार २ सय ३६ अमेरिकी डलर प्रतिव्यक्ति वार्षिक आय भएमा आर्थिक समृद्धि भएको मान्न सकिन्छ ।

नेपालको वार्षिक प्रतिव्यक्ति आय हाल ८ सय २० अमेरिकी डलरमात्र छ । विगत दश वर्षको औसत आर्थिक बृद्धि दर ४.३ प्रतिशत मात्र रहेको छ । विद्युत उत्पादन, सडक तथा यातायात सञ्जाल, विमानस्थल आदि जस्ता अत्यावश्यक पूर्वाधारको अवस्था अत्यन्त दयनीय छ । प्रत्येक चारजनामा एकजना मानिस गरीबीको रेखामुनि छन् । निर्यातको तुलनामा आयात तेह्र गुणा बढी छ । प्रत्येक वर्ष ५ लाखको हाराहारीमा युवा शक्ति श्रम बजारमा प्रवेश गर्दछन् । तर मुलुकमा रोजगारीका अवसरको न्यूनता छ । दैनिक १ हजार ५ सयको हाराहारीमा नेपाली युवाशक्ति रोजगारीको खोजीमा विदेश पलायन भैरहेका छन् ।

हाल करिव ४० लाख नेपाली युवा वैदेशिक

रोजगारीमा संलग्न छन् । विप्रेषण आप्रवाहले अर्थतन्त्रलाई जोगाई राखेको अवस्था छ, तर यसको हालको प्रवृत्ति (Trend) पनि घट्दो दरमा छ । सरकारको कूल तिर्न बाँकी ऋण ८२३ अर्व पुगेको छ, यो कूल ग्राहस्थ उत्पादनको २८ प्रतिशत हो । सरकारी खर्चको वृद्धिसँगै बजेट घाटाको आकार बढ्दै गएको छ । संघीयताको कार्यान्वयनले प्रशासनिक खर्च बढाउने स्थिती छ, त्यसको लागि दिगो वित्तीय स्रोतको अभाव देखिएको छ । सरकारी राजस्व भन्दा चालु खर्च अधिक रहेका कारण पूवार्धार विकासका क्षेत्रमा सरकारको लगानी गर्न सक्ने क्षमता अत्यन्त कमजोर रहेको छ । निजी एवम् वैदेशिक लगानीलाई अपेक्षित रूपमा आकर्षित गर्न सकिएको छैन । आयोजना व्यवस्थापनको पक्ष अत्यन्त चुनौतीपूर्ण बन्दै गएको छ ।

मुलुकको अर्थतन्त्रको वर्तमान अवस्थालाई नियाल्दा सन् २०३० सम्ममा दिगो विकासका लक्ष्यहरू पूरा गरी हाम्रो संविधानले गरेका परिकल्पना एवम् जनताको अपेक्षा अनुरूपको समृद्धि हासिल गर्ने कार्य कम चुनौतीपूर्ण छैन । यसकालागि दोहोरो अङ्क (Double Digit) को आर्थिक वृद्धिलाई निरन्तर कायम गर्न आवश्यक पर्दछ । दोहोरो अङ्क (Double Digit) को आर्थिक वृद्धिका लागि ठूलो परिमाणको दीर्घकालीन वचत परिचालनको माध्यमबाट उत्पादनमुलक क्षेत्रमा लगानीको अभिबृद्धि गर्न आवश्यक पर्दछ । जुन काम सरकार एक्लैबाट मात्र सम्भव छैन । यसकालागि सरकारको स्वदेशी एवम् विदेशी निजी लगानीकर्ता लगायत अन्य राष्ट्रहरुसँग समेत अर्थपूर्ण र सम्मानजनक साझेदारी र सहकार्यको आवश्यकता पर्दछ ।

समृद्धिको लक्ष्य पूरा गर्न कठिन भए पनि असम्भव भने छैन । नेपालको भौगोलिक, सामाजिक तथा आर्थिक अवस्था र स्रोत साधनको उपलव्धताको लेखाजोखा गर्दा समृद्धिको प्रचुर सम्भावनाछ र त्यसलाई अवसरको रूपमा ग्रहण गर्न आवश्यक छ । मुलुकमा उपलब्ध तुलनात्मक लाभ(Competitive advantage)का प्रमुख क्षेत्रहरू पहिचान गरी प्रभावकारी रूपमा कार्यान्वयन गर्न सक्ने हो भने दश वर्ष भित्रमा नै मुलुकको अर्थतन्त्रमा गुणात्मक परिवर्तन गर्न सकिन्छ । कृषि, पर्यटन, जनशक्ति, जलस्रोत र भौगोलिक अवस्थिति नै नेपालका प्रमुख तुलनात्मक लाभ (Competitive advantage) का क्षेत्रहरू हुन् । आर्थिक समृद्धिका लागि यी क्षेत्रहरूको रणनीतिक (Strategic) उपयोगको आवश्यकता पर्दछ ।

कुनै समय कृषि उपजको निर्यात गरी विदेशी मुद्रा आर्जन गर्ने कृषिप्रधान मुलुक नेपालले हाल वार्षिक ४० अर्बभन्दा बढीको कृषि उपज आयात गरिरहेको छ । तथापि मुलुकको आर्थिक समृद्धिका लागि प्रमुख तुलनात्मक लाभको क्षेत्र कृषि नै हो । हाल पनि मुलुकको कूल गार्हस्थ्य उत्पादनमा कृषि क्षेत्रको योगदान ३० प्रतिशत रहेको छ । झण्डै दुई तिहाई जनता कृषि पेशामा आश्रित छन् । कृषि उत्पादन वृद्धिका लागि वर्तमान परम्परागत एवम् निर्वाहमुखी कृषि प्रणालीलाई व्यवसायको रूपमा विकास गरी यान्त्रिकीकरण एवम् आधुनिकीकरण गर्न आवश्यक छ । कृषि उत्पादन, बजारीकरण र वितरणमा सहकारीकरणको प्रवर्द्धन गर्न जरूरी छ । यसका अतिरिक्त मलखाद तथा विउबिजनको आपूर्ति र वितरणमा सहजता एवम् सिँचाईको उचित प्रबन्ध गर्न सकेमा पाँच वर्ष भित्रमा नै कृषि उपजमा आत्म निर्भर हुन कठिन छैन ।

पर्यटन मुलुकको अर्को प्रमुख तुलनात्मक लाभको क्षेत्र हो । नेपालमा पर्यटन प्रवर्द्धनको प्रचुर सम्भावना रहेको छ । रोजगारीका अवसरहरूको सृजना एवम् वैदेशिक मुद्रा आर्जनको माध्यमबाट आर्थिक समृद्धितर्फ डोऱ्याउन पर्यटन क्षेत्रले महत्वपूर्ण भूमिका निर्वाह गर्न सक्दछ । ऐतिहासिक, धार्मिक, साँस्कृतिक एवम् भौगोलिक सम्पदाहरू नेपालको

पर्यटन प्रवर्द्धनका लागि प्रमुख आकर्षणका क्षेत्रहरू हुन् । हिन्दुहरुको अनगिन्ती तिर्थस्थलहरु र भगवान गौतम बुद्धको जन्मस्थान समेत भएकाले नेपाल हिन्दु र बौद्ध धर्मावलम्वीको प्रमुख आकर्षणको केन्द्र हो । तसर्थ, नेपालमा धार्मिक पर्यटन प्रवर्द्धनको पर्याप्त सम्भावना छ । यसका अलावा साहसिक खेल, पदयात्रा र पर्वतारोहणको लागि पनि नेपाल विश्वको प्रमुख गन्तव्य बन्न सक्दछ । यसका लागि अन्तर्राष्ट्रिय स्तरमा प्रचार प्रसार, पर्यटक मैत्री वातावरणको विकास र पर्यटकको सहज पहुँच हुने गरी यातायात सञ्जाल लगायतका पूर्वाधारको विकास गर्न सकेमा पर्यटन मुलुकको आर्थिक समृद्धि हासिल गर्ने प्रमुख साधन बन्न सक्दछ ।

नेपालको कूल जनसख्यामा युवाहरुको अनुपात बढी छ । समृद्धिका लागि जनसांख्यिक संरचनाको फाईदा लिन सक्नु पर्दछ । मुलुकमा उपलब्ध उर्जाशील युवा जनशक्तिहरू वैदेशिक रोगजगारीको लागि खाडी मुलुक जानु पर्ने बाध्यताको अन्त्य नभए समृद्धिको परिकल्पना गर्न सकिंदैन । पूर्वी एसियाका देशहरू जापान, दक्षिण कोरिया, मलेसिया, थाइल्याण्ड, सिंगापुरको तीव्र विकासमा जनसांख्यिक लाभको प्रमुख भूमिका रहेको तथ्य प्रमाणित भएको छ । नेपालले पनि यसबाट आर्थिक विकासको अवसरलाई ग्रहण गर्न सक्नुपर्छ । नेपालमा विश्वकै सस्तो श्रम शक्ति उपलब्ध छ, जुन दिनप्रतिदिन विदेशिंदै छ । त्यो श्रमलाई स्वदेशमै उत्पादनमूलक रोजगारमा प्रयोग गरी समृद्धिको यात्रातर्फ अगाडि बढाउन सकिन्छ ।

प्रचुर मात्रामा रहेको जलस्रोत नेपालको तुलनात्मक लाभको अर्को महत्वपूर्ण क्षेत्र हो । जलस्रोतलाई ऊर्जा विकास, सिंचाई, पर्यटन प्रवर्द्धन लगायतका बहुआयामिक क्षेत्रमा उपयोग गरी समृद्धि हासिल गर्न सकिन्छ । ठूला विद्युत परियोजनाको विकासको माध्यमबाट ऊर्जा उत्पादनमा वृद्धि गरी चीन भारत लगायतका छिमेकी मुलुकमा निकासी गर्न सकिए आन्तरिक पूँजीको प्रवर्द्धन, रोजगारीको सृजना एवम् व्यापार घाटा न्यूनीकरणमा महत्वपूर्ण योगदान हुन्छ ।

नेपाल आर्थिक रूपले द्रुततर विकासको चरणमा रहेका ठूला राष्ट्रहरू भारत र चीनको बीचमा रहेको छ । यो भौगोलिक अवस्थिति पनि हाम्रो लागि अर्को तुलनात्मक लाभको क्षेत्र हुन सक्दछ । विश्वको कूल जनसंख्याको एकतिहाई भन्दा बढी जनसंख्या यी दुई छिमेकी राष्ट्रमा बसोबास गर्दछन् । नेपाललाई अन्तर्राष्ट्रिय व्यापार र पर्यटनको मार्ग विन्दु (Transit Point) बनाउन सकिने सम्भावनारहेको छ ।

आर्थिक समृद्धिका उल्लेखित सम्भावनाहरूलाई सार्थक बनाउन विद्युत उत्पादन, सडक सञ्जाल, विमानस्थल आदि जस्ता अत्यावश्यक पूर्वाधारको क्षेत्रमा सरकारी लगानी अभिवृद्धि गर्नुका साथै, लगानी योग्य वातावरणको विकास गरी निजी एवम् वैदेशिक लगानीलाई प्रोत्साहित गर्न आवश्यक छ । साथै, दीर्घकालीन बचत प्रवर्द्धनको माध्यमबाट लगानी योग्य आन्तरिक पूँजी निर्माण गर्ने तर्फ पनि सोच्नु पर्दछ । नाइजेरिया र तान्जानिया जस्ता अफ्रिकी मुलुकमा हजारौं मेगावाट विद्युत निजी लगानीकर्ताले उत्पादन गरी मुलुकलाई समृद्धिको मार्ग तर्फ डोहोऱ्याइरहेका छन् ।

४.२ सामाजिक तथा सांस्कृतिक समृद्धिः

चौडा एवम् चिल्ला सडक, गगनचुम्बी भवनहरू र ठूला विमानस्थल मात्रै समृद्धिका मापक होइनन् । अर्थात् आर्थिक विकासले मात्र समृद्धि हासिल गर्न सकिंदैन । समृद्धिका लागि आर्थिक विकासका साथ साथै सामाजिक एवम् साँस्कृतिक विकास पनि आवश्यक पर्दछ । सामाजिक सम्वृद्धि

अन्तर्गत शिक्षा, स्वास्थ्य, आवास, खानेपानी जस्ता आधारभूत सामाजिक सेवाको सुनिश्चितता, गरीब, असहाय, अशक्त, बृद्ध एवम् पिछडिएको वर्ग र जनजातिका लागि सामाजिक न्याय सहितको सामाजिक सुरक्षाको प्रत्याभूति, समावेशी एवम् जनसहभागितामा आधारित विकास प्रशासन आदि समावेश हुन्छन् । साथै, सामाजिक समृद्धि अन्तर्गत आर्थिक उपलब्धिको न्यायोचित वितरणको माध्यमबाट गरीबी न्यूनीकरण एवम् सबैका लागि न्यूनतम रोजगारीको प्रत्याभूति आदि समेत पर्दछन् ।

शिक्षा स्वास्थ्य जस्ता संवैधानिक अधिकारको प्रत्याभूति समृद्धिको पूर्व शर्त हो । हाल पनि करिव ६ लाख बालबालिका विद्यालयको दायरा भन्दा बाहिर रहेका छन् । स्वास्थ्यमा सर्वसाधारणको पहुँच कायम गर्न सकिएको छैन । शिक्षा र स्वास्थ्यमा राज्यको उपस्थिति र नियन्त्रण कमजोर रहेका कारण यी सेवाहरू सर्वसाधारणको सामर्थ्य भन्दा निकै माथि रहेका छन् । प्रत्येक चार जनामा एकजना नेपाली गरीबीको रेखामुनि रहेका छन् । बेरोजगारीको अवस्था विकराल छ । करिव ४० लाख नेपाली युवा रोजगारीका लागि विदेश पलायन भैसकेका छन् । सामाजिक भेदभाव, अन्धविश्वास र कुरीतिहरूअझै कायमै छन् । सामाजिक सुरक्षाको अवस्था अत्यन्त कमजोर छ । समृद्धि हासिल गर्न सबैका लागि पर्याप्त सामाजिक सुरक्षा (Adequate social security for all) को प्रत्याभूति हुनु आवश्यक छ । तर झण्डै ९० प्रतिशत श्रमशक्ति सामाजिक सुरक्षाको दायरा भन्दा बाहिर छन् । चार प्रतिशत भन्दा कमले मात्र पर्याप्त सामाजिक सुरक्षा पाइरहेका छन् ।

रोजगारीका अवसरहरू सिर्जना, राष्ट्रिय आयको वैज्ञानिक वितरण, गरीबी निवारणका कार्यक्रमहरुको एकीकृत रूपमा सञ्चालन, सबैका लागि पर्याप्त सामाजिक सुरक्षा सुनिश्चित हुने गरी सामाजिक सुरक्षाका एकीकृत योजनाको विकास र कार्यान्वयन,शिक्षा स्वास्थ्य जस्ता जनताका आधारभूत आवश्यकताका क्षेत्रमा राज्यको सार्थक उपस्थिति र नियन्त्रणको माध्यमबाट उल्लिखित सामाजिक चुनौतीहरूलाई सम्बोधन गरी समृद्धि हासिल गर्न सकिन्छ । साँस्कृतिक समृद्धिले धार्मिक, साँस्कृतिक एवम् ऐतिहासिक धरोहर र सम्पदाहरूको संरक्षण र प्रवर्द्धन, जातीय, धार्मिक, भाषिक, साँस्कृतिक एकताको प्रवर्द्धन तथा विभिन्न भाषा, धर्म संस्कृतिहरूको संरक्षण र प्रवर्द्धन आदिलाई जनाउँदछ ।

४.३ वातावरणीय समृद्धिः

प्राथमिकता र उद्देश्य किटान नगरी अर्थात् योजनाको आर्थिक, प्राविधिक, सामाजिक एवम् वातावरणीय पक्षको राम्रो विश्लेषण नै नगरी हुने लथालिङ्गे विकासलाई सकारात्मक मान्न सकिंदैन । विना अध्ययन लहडको भरमा गरिएका विकासे कार्यक्रमहरू तत्कालका लागि लोकप्रिय भए पनि कालान्तरमा प्रत्युत्पादक सावित हुन्छन् र वातावरणीय विनास निम्त्याउँदछन् अर्थात् वातावरणीय पक्षको पर्वाह नै नगरी हुने विकास समृद्धि हुन सक्दैन । वातावरण संरक्षण सहितको दिगो विकास आजको आवश्यकता र समृद्धिको सूचक हो । वातावरणीय समृद्धिले प्राकृतिक सम्पदाको दिगो उपयोग एवम् वातावरण संरक्षणसहितको विकासलाई जनाउँदछ । मानवीय हस्तक्षेप एवम् विकासका कृयाकलापहरूबाट जैविक विविधता तथा वातावरणीय सन्तुलनमा नकारात्मक असर पर्न नदिनु नै वातावरणीय समृद्धि हो ।

४.४ राजनीतिक एवम् शासकीय समृद्धिः

आर्थिक, सामाजिक एवम् साँस्कृतिक र वातावरणीय

समृद्धिका लागि राजनीतिक एवम् शासकीय समृद्धिको आवश्यकता पर्दछ । राजनीतिक एवम् शासकीय समृद्धि अन्तर्गत जनउत्तरदायी निर्वाचित प्रतिनिधिहरूबाट शासन सञ्चालन, सवल र सक्षम राजनीतिक एवम् प्रशासनिक नेतृत्व, पारदर्शी, जनमैत्री एवम् जनउत्तरदायी सार्वजनिक प्रशासन, राजनीतिक दलहरू भित्रको आन्तरिक लोकतन्त्रीकरणको प्रवर्द्धन, प्रशासनिक एवम् राजनीतिक क्षेत्रमा स्वच्छता र ईमान्दारिताको प्रवर्द्धन, सार्वजनिक सेवाको आधुनिकीकरण आदि समावेश हुन्छन् ।

राजनीतिक समृद्धिका लागि राजनीतिक स्थायित्व र शान्तिको महत्वपूर्ण भूमिका रहन्छ । राजनीतिक स्थायित्वले नीतिगत स्थिरता कायम गर्दछ जसल आर्थिक वृद्धि दर बढाउन मद्दत गर्दछ । राजनीतिक स्थायित्व र नीतिगत स्थिरताले निजी एवम् वैदेशिक लगानीको लागि अनुकूल एवम् विश्वसनीय वातावरणको सृजना गर्दछ र निजी एवम् वैदेशिक लगानी आकर्षित हुन्छ । राजनीतिक स्थायित्व भएमा राजनीतिक दलहरू संवेदनशील बनेर नीतिगत समस्याहरूलाई निराकरण गर्न सक्दछन् र लगानीमैत्री वातावरणको निर्माण हुन्छ ।

नेपाललाई समृद्धिको यात्रामा डोऱ्याउन नसक्नु नेतृत्वको असक्षमता पनि हो । चुनौती र जोखिम मोल्न सक्ने, घेराबन्दी तोड्न सक्ने, असाधारण क्षमता प्रदर्शन गर्न सक्ने, व्यक्तिगत र समूहगत स्वार्थ भन्दा माथि उठ्न सक्ने, दूर दृष्टिकोण भएको नेतृत्वको उपस्थिति नेपालमा आवश्यक छ । यथास्थितिमा रमाउने, नयाँपन दिन नसक्ने र परिर्वतनका लागि जोखिम मोल्न नसक्ने नेतृत्वको यात्रा गन्तव्यहीन हुन्छ । सम्झौताको दायराबाट बाहिर जान नसक्नेले नयाँ केही पनि गर्न सक्दैन । देशलाई समृद्धिको बाटोमा लैजाने चमत्कारी नेतृत्वको खाँचो सर्वत्र महसुस गरिएकै छ । सिंगापुर, मलेसिया, कोरिया लगायतका देशहरूले नेतृत्व क्षमताकै कारण छोटो अवधिमा गरेको विकासका उपलब्धिहरूबाट हामीले पनि केही पाठ सिक्नै पर्दछ ।

राजनीतिक स्थायित्व र सवल एवम् सक्षम नेतृत्वका साथै, समृद्धिका लागि राजनीतिमा स्वच्छता र इमान्दारिताको पनि त्यत्तिकै आवश्यकता पर्दछ । मुलुकमा संविधान जारी भई तदनुरूपको निर्वाचन सम्पन्न भए पश्चात् राजनीतिक स्थायित्व त कायम भयो । तर राजनीतिक स्वच्छता र इमान्दारिता कायम हुन सकेको देखिंदैन । आर्थिक, सामाजिक, प्रशासनिक, न्यायिक, व्यावसायिक एवम् राष्ट्रिय जीवनका सबै क्षेत्रमा राजनीतिक प्रभाव र हस्तक्षेप व्यापक छ । विभिन्न पेशा व्यवसायमा संलग्न व्यक्तिहरूले पनि आफ्नो व्यक्तिगत तथा समूहगत स्वार्थ सिद्धिको लागि राजनीतिको फेरो समाउने प्रवृत्ति बढ्दै गएको छ । राजनीतिक प्रभावका कारण अन्य क्षेत्रमा समेत स्वच्छता र इमान्दारिता कायम गर्न कठिनाई भइरहेको छ । विभिन्न स्वार्थ समूहको समूहगत स्वार्थ र दबावका कारण राजनीतिक नेतृत्व निरीह बन्ने गरेका पर्याप्त उदारहण छन् । यस्तो परिस्थितिमा समृद्धिको परिकल्पना गर्न कठिन छ ।

जनमुखी शासकीय पद्धति (Governance System) समृद्धि प्राप्त गर्ने अर्को पूर्व शर्त हो । मुलुकको सार्वजनिक प्रशासन (Public Administration) सवल, सक्षम, स्वतन्त्र, स्वावलम्बी र जनउत्तरदायी नभएसम्म समृद्धिको परिकल्पना गर्न सकिंदैन । अवको सार्वजनिक प्रशासन प्रविधिमैत्री र परिणाममुखी हुनै पर्दछ । सूचना तथा सञ्चार प्रणालीको उपयोगको माध्यबाट

सार्वजनिक सेवालाई प्रभावकारी, विश्वसनीय र मितव्ययी बनाउन सक्नु पर्दछ । तसर्थ समृद्धिका लागि वर्तमान प्रशासनिक संयन्त्रका विद्यमान कमीकमजोरी पहिचान गरी सो मा सुधार गर्नेतर्फ ठोस कदम चाल्न आवश्यक छ ।

४.५ मानसिक समृद्धि :

कर्ताहरुको मनोवृत्ति (Attitute)परिवर्तन नभएसम्म सुधारका सबै प्रयासहरु निरर्थक हुन्छन् । हामीकहाँ राजनीतिक एवम् शासकीय पद्धतिमा क्रान्तिकारी सुधार भयो, विश्वकै प्रगतिशील संविधान बनाउन पनि हामी सफल भयौं, नीति, नियम र कानूनहरु पनि पर्याप्त बनायौं, तदनुरुपका संरचनाहरु पनि स्थापित भए तर विडम्वना हाम्रो प्रवृत्तिमा सुधार हुन सकेन । हामी र हाम्रो समाजलाई नजानिदो किसिमले मानसिक दरिद्रता र संकीर्ण सोचले सताई रहेको छ। हामीले त्यस्तै सोच र दृष्टिकोण हाम्रा सन्ततिलाई सिकाई रहेका छौं । नैतिकता र इमान्दारिताको सर्वत्र खडेरी परेको छ । अरुलाई विस्थापित गरेर आफू स्थापित हुने प्रवृत्तिको विकास हुँदै गएको छ । हामी आफ्नो अधिकारको पाई पाई हिसाब गर्छौं तर दायित्व र जिम्मेवारीबाट सदैव पन्छिन खोज्दछौं । यस्तो मानसिक दरिद्रता र संकीर्णताले समृद्धि प्राप्त गर्न सकिंदैन । अर्थात यो नै समृद्धिका लागि सबैभन्दा ठूलो तगारो हो । जबसम्मदेशका नागरिकले आफूलाई सुखी र खुसी महसुस गर्दैनन्, आफ्ना अधिकार भन्दा जिम्मेवारी प्रति बढी सजग हुँदैनन्, आफ्नो पेशा र व्यवसायको सम्मान र मर्यादा गर्न जान्दैनन्, राज्य प्रति आफ्नो अपनत्व महसुस गर्दैनन्, मातृभूमि प्रति श्रद्धा र माया हुँदैन त्यस्तो देशले समृद्धि हासिल गर्न सक्दैन ।

करोडौंको घर बनाउने तर नगरपालिकालाई केही हजार कर तिर्न नचाहने नागरिक, आफ्नो घरको शिरदेखि पुच्छरसम्म मार्वल टायल आदि बिछ्याउने तर घर बाहिरको हिलो बाटोमा पानी जम्यो भने प्रधानमन्त्रीलाई गाली गर्ने समाजसेवी, तलब, भत्ता र सुविधा पर्याप्त चाहिने तर सकेसम्म काम छल्न खोज्ने कर्मचारी, आफू र आफ्ना अघि पछि लाग्नेको हितमा मात्र निर्णय गर्ने र जनतालाई बिर्सिने मन्त्री, करोडौंको ठेक्का लिने तर सो बमोजिमको काम नगर्ने ठेकेदार, करोडौको व्यावसायिक कारोबार गरेर लाखौं नाफा कमाउने तर सरकारलाई कर नतिर्ने व्यापारी, जनतालाई सामान्य स्वास्थ्य सेवाको अवसर पनिदिन नसक्ने तर आफू चाहिँ राज्यको ढुकुटी खर्चिएर विदेशको सुविधा सम्पन्न अस्पतालमा उपचार गराउने नेता, महिना दिन भरि सिन्को नभाँचीकन तलव बुझ्ने तर "श्रमको सम्मान गरौं" भन्दै चर्को भाषण गर्ने र अरुलाई उपदेश दिने ट्रेड युनियनका नेता, व्यापारिलाई दुईवटा लेखा राखेर कर छल्न सिकाउने लेखापरीक्षक, वेसारमा पिठो मिसाएर वेच्न उद्दत व्यापारी, अनि आफ्नो स्वार्थ सिद्ध गर्नका लागि राजनीतिको फेरो समाउनै पर्ने बाध्यता आदि मानसिक दरिद्रता र संकीर्णताका केही उदाहरण हुन् । यस्तो प्रवृत्ति रहेसम्म समृद्धिकोरा कल्पनामा नै सीमित हुनेछ ।

अन्त्यमा,

सात दशक लामो संघर्षपछि नेपाली जनताको चाहना अनुरूप जारी भएको संविधान र सो संविधान बमोजिम संघीय स्वरूपको समावेशी जनप्रतिनिधिमूलक राज्य प्रणाली स्थापना भएको छ। तीनै तहको निर्वाचनबाट संघीय गणतन्त्रात्मक लोकतान्त्रिक शासन प्रणाली संस्थागत भएको छ। यो

मौलिक स्वरूपको राजनीतिक उपलब्धिसँगै राज्य संरचनाका तीनवटै निर्वाचित सरकार राज्यका सम्पूर्ण स्रोत, साधन र सामर्थ्यको सदुपयोग गरी विकास र समृद्धिको यात्रामा अविचलित रूपमा अघि बढ्न आवश्यक छ ।

वर्तमान सरकार "समृद्ध नेपाल, सुखी नेपाली" बनाउने दीर्घकालीन उद्देश्य अनुरूप आर्थिक सामाजिक विकासको मौलिक ढाँचामा अघि बढ्न खोजिरहेको छ । सामान्य आर्थिक वृद्धि वा प्रतिव्यक्ति आयको वृद्धिले मात्र न्यायोचित विकास सम्भव हुँदैन । न त सीमित आयको वितरणबाट नै समृद्धिमा पुग्न सकिन्छ । सबै नागरिकका लागि मर्यादित काम, न्यूनतम रोजगारीको प्रत्याभूति, न्यूनतम खाद्य सुरक्षा, आधारभूत स्वास्थ्य-शिक्षाको सुविधा, स्वच्छ खानेपानी, सामाजिक सुरक्षाको सुनिश्चितता र सुरक्षित आवास जस्ता अत्यावश्यक आवश्यकताहरूको परिपूर्ति नै हाम्रो समृद्धिको यात्राको प्रस्थान विन्दु हो । त्यसैले उच्च आर्थिक वृद्धिसँगै त्यसको न्यायपूर्ण वितरणको माध्यमबाट मात्र सर्वाङ्गीण विकास हासिल गर्न सकिने हुँदा राज्यका सम्पूर्ण संयन्त्र त्यस तर्फ केन्द्रित हुनु आवश्यक छ ।

"सबैले एकतामय वातावरणमा गए विकास र समृद्धि आउँछ । देश साह्रै विग्रियो, सोचौं, लाचार नवनौं, केही गरौं । कति स्रोत छ, कति साधन छ, जनशक्ति छ । लोभ नगरौं, मोह छाडौं, अनि हेरौ कति शक्ति जुट्छ, अनि स्वतः विकास र समृद्धि भित्रन्छ । " बालज्ञानी गुरु आदि ।

सन्दर्भ सामग्रीः

- नेपालको संविधान, कानून किताव व्यवस्था समिति, बबरमहल, काठमाडौं ।
- बजेट वक्तव्य, आर्थिक वर्ष २०७५/७६, अर्थ मन्त्रालय सिहदरबार, काठमाडौं ।
- आर्थिक सर्वेक्षण, आर्थिक वर्ष २०७४/७५, अर्थ मन्त्रालय सिहदरबार, काठमाडौं ।
- अर्जुन कुमार गौतम, समृद्धि, सामाजिक सुरक्षा र कर्मचारी सञ्चय कोष, राजस्व पत्रिका, २०७५, सार्वजनिक वित्तीय व्यवस्थापन तालिम केन्द्र, पुल्चोक, ललितपुर ।

सञ्चय कोष र सञ्चयकर्ताबीचको एकमात्र बैधानिक आधार कोषले उपलब्ध गराएको परिचय पत्र भएकोले कोषको कुनै पनि कारोबारमा सक्कल परिचय पत्र अनिवार्य हुनुका साथै फाँटवारी पठाउँदा सबै सञ्चयकर्ताको नामसँगै परिचय पत्र अनिवार्य रूपमा समावेश गर्नु जरूरी छ ।

बेतन कर्णाली सञ्चयकर्ता जलबिद्युत आयोजना

कर्मचारी सञ्चय कोषले बिगत बर्षहरूमा सञ्चयकर्ताहरूलाई तोकिएको दरमा ब्याज प्रदान गरे पश्चात कोषले गरेको मुनाफाबाट ०.६५ प्रतिशत देखि ०.८५ प्रतिशतसम्म आर्थिक बर्षको शुरू 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 रू १ अर्व २८ करोड रहेको छ ।

राष्ट्रको आर्थिक, सामाजिक राजनैतिक, औद्योगिक तथा पर्यटन बिकासमा उर्जाको महत्वपूर्ण योगदान रहेको हुन्छ । यसर्थ उर्जाको दिगो श्रोतको रूपमा रहेको जलबिद्युत आयोजनाहरूमा कोषको लगानी अभिबृद्धि गर्दै राष्ट्रिय भौतिक पूर्वाधारहरूमा 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. हरूमा 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 लिमिटेडको मिति २०७४/१/२४ मा कम्पनी स्थापना भई कार्य शुरू 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 । कम्पनी ऐन, २०६३ बमोजिम दर्ता भएको यस कम्पनीले कारोबार अनुमति समेत प्राप्त गरिसकेको छ ।

बेतन कर्णाली सञ्चयकर्ता हाईड्रोपावर कम्पनी लिमिटेडको २०७४/०१/२४ गते बिधिवतरूपमा 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 लिमिटेडमा सञ्चयकर्ताको शेयर सुरक्षित गर्न र मुनाफा रकमको समुचित परिचालन गर्न उक्त आयोजनामा शेयर लगानीको प्रकृया र पद्दतिको शुरू गरेको छ । कोषले सञ्चयकर्तालाई प्रदान गर्ने मुनाफा रकमलाई सञ्चयकर्ताको अलग्गै व्यक्तिगत खातामा जम्मा गरी सो रकममा सञ्चयकोष मौज्दातमा प्रदान गरे सरह ब्याज समेत थप गरी हुन आउने कूल रकमलाई सम्बन्धित सञ्चयकर्ताको नाममा सो कम्पनीको शेयरमा रूपान्तरण गर्ने व्यवस्था गरेको छ । सञ्चयकर्तालाई शेयर बितरण नभएसम्मका लागि कम्पनीको संचालक समितिमा सञ्चयकर्ताहरूको तर्फबाट प्रतिनिधित्व हुने छ । यस बिषयलाई व्यवस्थित गर्न कोषको संचालक समितिबाट कर्मचारी सञ्चय कोष ऐन, २०१९ को दफा १५ बमोजिमको मुनाफा रकमलाई ब्यवस्थित गर्न सोही ऐनको दफा ३०क ले दिएको अधिकार प्रयोग गरी "सञ्चयकर्ताको मुनाफा रकमलाई बेतन कर्णाली सञ्चयकर्ता हाईड्रोपावर कम्पनी लिमिटेडको शेयरमा लगानी गर्ने सम्बन्धी बिनियम, २०७४" बनाई लागु गरिएको छ ।

नतिजामुखी अनुगमन तथा मूल्यांकन बिधिको अपरिहार्यता

रमेश राज पोखरेल*   ओजस्वी गौतम**

सारांशः

संस्थाको उन्नती र बिकासका लागि असल योजना/कार्यक्रम मात्र बनाएर पुग्दैन सवल संस्थागत आधार, सवल बित्तीय आधार, सकारात्मक र क्रियाशील प्रशासन र सरोकारवालाहरूको सार्थक सहभागिता सहित दह्रिलो समर्थन हुन जरूरी छ । अनुगमन तथा मूल्यांकन कार्य निरन्तर चलिरहने प्रक्रिया भएको र अनुगमन बाट प्राप्त सूचना एवं तथ्यांकहरूको प्रयोग मूल्यांकन प्रक्रियामा आवश्यक हुने भएकाले यसलाई प्रभावकारी एवं नतिजामुखी बनाउनका लागि बिषय बस्तुको सैद्धान्तिक र व्यावहारिक ज्ञान हुन जरूरी छ । यस कार्यमा संलग्न जनशक्तिहरूलाई व्यवस्थापन पक्षले आवश्यक प्राविधिक र प्रशासनिक सहयोग गर्नु पर्दछ । साथै प्रतिवेदनबाट औंल्याइएका सुझाब एवं निर्देशनहरूको सम्बन्धित पक्षले अनिवार्य रूपमा पालना गर्नु पनि पर्छ ।

यस लेखमा अनुगमन र मूल्यांकनलाई प्रभावकारी तथा नतिजामुखी बनाउन सैद्धान्तिक एवं व्यावहारिक पक्षको बिश्लेषण गरिन्छ । लेखको प्रमुख उद्देश्य कर्मचारी सञ्चय कोषमा अनुगमन र मूल्यांकन कार्यमा देखिएका समस्याहरू र ति समस्या निराकरणका उपायहरू सुझाउनु हो । यो कार्यमा संस्था कहाँ कहाँ चुकेको छ र हामिले हाम्रा कमि कमजोरीमा कहाँ कहाँ सुधार गर्नुपर्ने रहेछ भनि औंल्याउने प्रयास गरिन्छ किनकी प्रभावकारी अनुगमन र मूल्यांकन कार्य नभएमा निसन्देह कोषले पूर्व निर्धारण गरेको योजना/कार्यक्रमले सार्थकता प्राप्त गर्न सक्दैन र अन्ततोगत्व कोषको अभिबृद्धिमा बिभिन्न अवरोधहरू आइरहन सक्छ ।

बिषय प्रबेशः

कुनैपनि संस्थाको उद्देश्य प्राप्तिका लागि तोकिएको बित्तीय एवं गुणात्मक लक्ष्यहरु हासिल गर्न अनुगमन तथा मूल्यांकनको महत्वपूर्ण भूमिका हुन्छ । योजनाको छनौट देखि कार्यान्वयन तह सम्म र तत् पश्चात पनि बिधि सम्मत तरिकाले चरणबद्धरुपमा अनुगमन तथा मूल्यांकन गर्ने गरिन्छ । यो एक प्रकारको कुशल व्यवस्थापकीय कार्य भएकोले यस कार्यमा संलग्न जनशक्तिलाई बिशेष ज्ञान तथा शिपको आवश्यक्ता पर्दछ । अनुगमन र मूल्यांकन छुट्टा छुट्टै चरणमा गरिने बिषय हो । अनुगमन योजना कार्यान्वयन चरणमा गरिन्छ भने मूल्यांकन योजना छनौटको उद्देश्यका साथ कार्यान्वयन चरण एवं कार्यान्वयन पश्चात पनि गरिन्छ । अनुगमन र मूल्यांकन

* प्रवन्धक कर्मचारी सञ्चय कोष / ** शाखा अधिकृत कर्मचारी सञ्चय कोष

किन पनि महत्वपूर्ण छ भने यसले निर्णय गर्ने अधिकारीलाई तोकिएको लक्ष्य प्राप्त गर्न अब के गर्नुपर्छ भन्ने जानकारी पनि गराउदछ। अनुगमनले संस्थागत कार्यको प्रगतिको अवस्था बुझी अपनाउनुपर्ने रणनीति वा रणनीतिमा समयानुकुल गर्नुपर्ने परिवर्तनलाई स्वीकार गर्न निर्णय गर्ने अधिकारीलाई सहयोग पर्‍याउदछ । मूल्यांकनले संस्थागत कार्यको महत्वपूर्ण चरणहरुका उपलब्धि संगै अन्तिम लक्ष्यलाई स्पष्टरुपमा परिभाषित गरेको हुन्छ । अर्कोतर्फ समग्र संस्थागत कार्यको कार्य योजनालाई अनुगमन तथा मूल्यांकन प्रतिवेदनका माध्यमले बलियो बनाएको हुन्छ । मूल्यांकनकै माध्यमबाट व्यबस्थापनलाई संस्थागत कार्यको आवधिक र अन्तिम उपलब्धिका वारेमा सही निर्णय गर्न सक्षम तुल्याउँछ । अनुगमनले राम्ररी बिकसित गरेको सूचना संकलन बिधिलाई अनुसरण गर्ने भएकोले व्यवस्थापनलाई छिटो छरितो र सही मूल्यांकन गर्न मद्दत गर्दछ ।

संस्थागत लक्ष्य, मूल्यांकन र अनुगमन प्रक्रिया समानान्तर हुनुका साथै एक अर्कामाथि निर्भर पनि हुने हुँदा व्यवस्थापनले जहिले पनि संस्थागत लक्ष्य तय गर्दा मूल्यांकनका साथै अनुगमनका प्रक्रिया एवं चरणहरुको सह-सम्बन्धमा ध्यान दिनैपर्ने हुन्छ। संस्थागत कार्यको उपलब्धि र यसको प्रभाव जाँच्नु वास्तवमै व्यवस्थापनको एक कठीन कार्य हो । व्यवस्थापनको सफलताले संस्थागत अभिबृद्धि हुने भएकोले व्यवस्थापनको सफलताको जाँचको लागि सबैभन्दा पहिला तत् कार्यको लक्ष्य पूर्णरुपमा परिभाषित भएको हुनुपर्दछ। लक्ष्य स्पष्ट भएपछि त्यस दिशातर्फ लाग्न योजना/कार्यक्रम निर्माण गरी सो को प्रभावकारी कार्यान्वयन गर्न जरुरी छ। त्यस्तै संस्थागत कार्यको प्रभावकारिता आफ्नो ग्राहक, समाज र देशमा के कस्तो रह्यो थाहा पाउनु चुनौतीको बिषय हो । सहजताका लागि प्रभावकारिताको अंशलाई अनुगमन संगै समाबेश गरेमा पनि सहज रुपमा संस्थागत कार्यको प्रभावकारिता पत्ता लगाउन सकिन्छ। तर मूल रुपमा प्रभाकारिताको जाँच पनि अनुगमन र मूल्यांकनकै एक भाग भएकोले अनुगमन तथा मूल्यांकन विधिमै यसलाई परिभाषित गर्न सकिएको खण्डमा समयको बचत हुनुका साथै एकै प्रतिवेदनमा यसलाई प्रस्तुत पनि गर्न सकिन्छ । संस्थाको के कस्तो श्रोत साधनहरु के कसरी प्रयोग गरी के कस्तो किसिमको बस्तु तथा सेवाहरु उत्पादन भयो र यसले हाम्रा प्रयोगकर्ता तथा सेवाग्राहीको व्यवहारमा के कस्तो परिवर्तनहरु आयो एवं यसले समग्रतामा के कस्तो प्रभाव पाऱ्यो भनि यी सम्पूर्ण कुराहरुको उत्तर अनुगमन तथा मूल्यांकन प्रतिवेदनले प्रस्तुत गर्दछ । अतः यो एक प्रकारको अनिवार्य व्यवस्थापकीय कार्य हो जो निश्पक्ष र पारदर्शि तरिकाबाट जिम्मेवार ढंगले सञ्चालन भएको हुन्छ। यसबाट संस्थागत श्रोतको परिणाममूखी परिचालनलाई बिश्वसनीय बनाउन महत्वपूर्ण भूमिका रहन्छ। संस्थागत श्रोत परिचालन एवं कार्य सञ्चालनमा आइपर्ने अनेकौ समस्या र चुनौतीहरुको सामना गर्दै सँस्थागत अभिवृद्धिका लागि प्रभावकारी एवं मापनयोग्य अनुगमन र मूल्यांकनका विधिहरुको प्रवर्द्धन आजको नव व्यवस्थापनको सवैभन्दा आवश्यक कार्य हो । जसको अवलम्बन व्यवस्थापकीय कमी कमजोरी लुकाउने कार्यमा सीमित नबनाई सँस्थाको बिकास र अभिवृद्धिका लागि अनिवार्य छ भनि आजका व्यवस्थापकहरुले बुझ्न जरुरी छ ।

अनुगमन र मूल्यांकनको अर्थः

अनुगमन भन्नाले योजना/परियोजना/कार्यक्रमहरु कार्यान्वयन वा सञ्चालन भैरहँदा तोकिएको लक्ष्य, तोकिएको मापदण्ड, तोकिएको स्रोत साधन र लागत, तोकिएको कार्यतालिका/कार्य योजना बमोजिम सञ्चालन भैरहेको छ वा छैन भन्ने सम्बन्धमा व्यवस्थापनका विभिन्न तह वा अन्य

निकाय वा सरोकारवाला पक्षवाट निरन्तर रुपमा राखिने निगरानीलाई भनिन्छ ।

दैनिक रुपमा सञ्चालन गरिएका कार्यहरुको तथ्यांक संकलन गर्नु तथा समिक्षा गर्नु जसबाट संस्थाद्वारा पूर्व परिभाषित उद्देश्य एवं लक्ष्यहरु सोचे अनुरुप हासिल गर्न सकियोस् र कार्य सञ्चालन तथा क्रियाकलापहरु गलत दिशामा गएको पाइएमा समयमै त्यसलाई सच्याउन गरिने व्यवस्थापकीय कार्यलाई नै अनुगमन भनिन्छ ।

मूल्यांकन भन्नाले योजना, परियोजना, कार्यक्रमहरु छनौट गर्ने उद्देश्यले योजना कार्यान्वयन भै रहँदा र सम्पन्न भए पश्चातको प्रभाव एवं लक्ष्य बमोजिम प्रगति हाँसिल भए नभएको वा तोकिए अनुसारको नतिजा तथा उपलब्धि हाँसिल भए/नभएको निक्यौंल गर्नका लागि विभिन्न सरोकारवाला पक्षहरुबाट विभिन्न चरणमा गरिने लेखाजोखालाई बुझाउँदछ ।

कार्यक्रम वा आयोजनाको प्रभावकारिताका लागि शिक्षा लिने उद्देश्यले सान्दर्भिकता (relevance), प्रभावकारिता (effectiveness), कार्यकुशलता (efficiency), प्रभाव (Impact), दिगोपना (sustainability) जस्ता पक्षहरुको लेखाजोखा गर्ने प्रक्रिया नै मूल्यांकन हो ।

अनुगमनका प्रकार:

१ साधनको अनुगमन (Input Monitoring)

२ प्रक्रियाको अनुगमन (Process Monitoring)

३ उपलब्धिको अनुगमन (Result/Output Monitoring)

४ दिगोपना अनुगमन (Sustainability Motitoring)

अनुगमनका लागि पूर्व शर्तहरू:

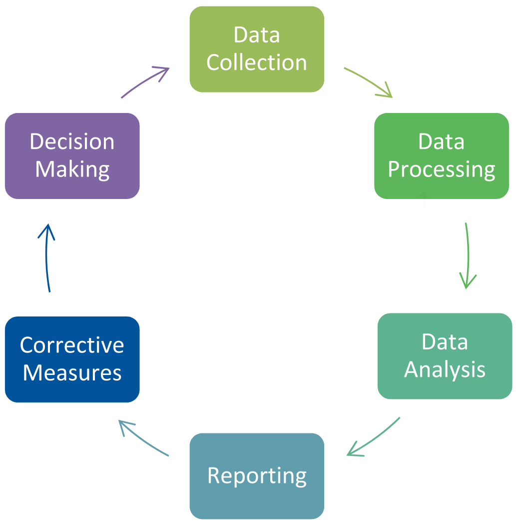
१ आधार तथ्याँक (Baseline Data)

२ उपलब्धि सूचकहरु (Indicators of result)

३ सयन्त्र तथा कार्यविधि (Mechanism & Procedures)

अनुगमन प्रक्रिया:

चरणबद्ध रुपमा गरिने अनुगमनका प्रक्रियाहरु यस बमोजिमको हुनुपर्छ ।



अनुगमनका सयन्त्रहरू (Tools and Techniques):

१ कार्य योजना/कार्य तालिका (work plan)

२ कार्यस्थल अवलोकन/निरिक्षण (field visit / inspection)

३ अनुगमन योजना (monitoring plan)

४ सरोकारवाला सँगको छलफल (stakeholders meeting)

५ संयुक्त समिक्षा (joint review)

६ व्यवस्थित प्रतिवेदन (systematic report)
७ कार्य सम्पन्न प्रतिवेदन (terminal report)

अनुगमनका विधिहरू:

१. **कागजात अनुगमन:** यो फिल्डमा नगएर रिपोर्टिंगको आधारमा केन्द्रमै बसेर अनुगमन गर्ने विधि हो। यस विधिमा तोकिए बमोजिमको फारमहरु भर्न लगाइन्छ। मासिक, त्रैमासिक, चौमासिक विवरणहरु पेश गर्न लगाइन्छ र केन्द्रमै बसेर निर्देशिका अनुसार प्रतिवेदन तयार गरिन्छ।

फाइदा: समय, लागतको बचत हुन्छ।

बेफाइदा: तथ्यांक बिश्वसनीय नहुने सम्भावना, भ्रुठो प्रतिवेदन दिन सक्ने।

२. **स्थलगत अनुगमन:** यो फिल्डमै गएर प्रत्यक्ष रुपमा अनुगमन गर्ने विधि हो। यसमा प्रश्नावली भर्न लगाएर, अन्तर्वार्ता लिएर अनुगमन गरिन्छ।

फाइदा: विश्वसनीय सूचनाहरु प्राप्त हुने।

बेफाइदा: समय र लागत वढी लाग्ने।

३. **प्रक्रिया अनुगमन:** यसमा तोकिएको कार्यतालिका बमोजिम तोकिएको स्रोत साधनको प्रयोग गरिएको छ छैन भनेर हेरिन्छ। Input को पक्ष मात्र हेरिन्छ quality हेरिदैन।

४. **उपलब्धिमूलक अनुगमन:** यो तोकिएको लक्ष्य बमोजिम कार्य भैरहेको भएता पनि त्यस्ले उत्तम परिणाम दिएको छ छैन भनि अनुगमन गर्ने विधि हो। यसमा योजना तथा कार्यक्रमलाई MFDR(Management for Development Result) को दृष्टिकोण बाट हेरिन्छ। यसमा Process का साथसाथै Result हेरिन्छ। यसका लागि नतिजाका सूचकहरु बनाइन्छ।

मूल्यांकनका प्रकार (on the basis of time period):

क. **मध्यकालिन मूल्यांकन (Midterm Evaluation):** यसमा सँस्थाको सँरचना र व्यवस्थापन दक्षताको स्तर तथा संस्थागत अन्तर सम्बन्ध, कार्य प्रक्रिया, सेवा र वस्तुको गुणस्तर, सेवाग्राही वा सरोकारवालाहरुको प्रतिक्रिया आदि पर्दछन्।

ख. **कार्यसम्पादन मूल्यांकन (Ongoing Performance Evaluation):** कुनै योजनाको कार्यक्रमको कार्यान्वयन चरणमा यसको निरन्तर सान्दर्भिकता, दक्षता, प्रभावको विश्लेषण प्रक्रिया पर्दछन्। यसबाट रणनीति वा प्रक्रियामा के परिवर्तन गर्नुपर्छ भन्ने बिषयमा पृष्ठपोषण (feedback) प्राप्त भै कार्यक्रम अझ प्रभावकारी रुपमा सञ्चालन गर्न मद्दत पुग्दछ।

ग. **योजना सम्पन्न मूल्यांकन (Terminal Evaluation):** प्रतिफल मापन यसमा पर्दछ।

घ. **प्रभाव मूल्यांकन (Ex-post Evaluation):** यसमा जीवनस्तर, आय, आर्थिक समानता, सँस्थागत परिवर्तन, व्यवहार र रहन सहनको परिवर्तन, वातावरणीय प्रभाव आदि पर्दछन्।

मूल्यांकनको मुख्य उद्देश्य:

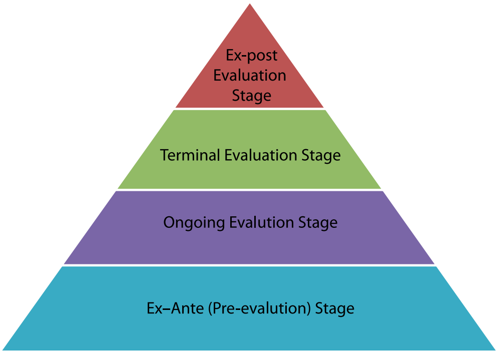
क. लक्ष्य प्राप्त भए नभएको आँकलन गर्नु,
ख. योजना/कार्यक्रम प्रति जन विश्वासको अवस्था जानकारी लिनु,

ग. योजना/कार्यक्रमबाट सेवाग्राही वा सरोकारवालामा परेको असर वा प्रभाव थाहा पाउनु,

घ. भविष्यमा कार्यक्रमका लागि Feedback प्रदान गर्नु,

ङ. साधनको उपयोगिता भए नभएको अध्ययन गर्नु ।

मूल्यांकनका चरणहरू:



क. Ex–Ante (Pre-evalution) Stage:

योजना/परियोजना/आयोजना छनौट गर्न पूर्व यसका विभिन्न पक्षहरु जस्तै सामाजिक, आर्थिक, प्राविधिक, वातावरणीय पक्षको लाभ लागत विश्लेषणको आधारमा विभिन्न विकल्पहरु मध्ये उत्तम विकल्प छनौट गर्ने कार्यलाई Ex-Ante भनिन्छ। योजना छनौट गर्ने प्रयोजनका लागि वित्तीय, आर्थिक, सामाजिक पक्षहरुको विश्लेषण गर्ने र मूल्यांकन गर्ने कार्य यस चरणमा पर्दछ ।

ख. Ongoing Evalution Stage:

योजना छनौट भै कार्यक्रमहरु सञ्चालन भैरहेको अवस्थामा गरिने मूल्यांकन यस चरणमा पर्दछ । योजना सञ्चालनको चरणमा लक्ष्यका सूचकहरु निर्धारण गरेर लक्ष्य अनुसार परिणाम प्राप्त भयो कि भएन भनेर मूल्यांकन गरिन्छ । यसलाई Output evaluation पनि भनिन्छ ।

ग. Terminal Evaluation Stage:

योजना/आयोजना सम्पन्न हुना साथ गरिने मूल्यांकनलाई terminal evaluation भनिन्छ । यस चरणमा financial cost, risk, result, output, targert groutp को प्रतिक्रया आदिको मूल्यांकन गरिन्छ। यसमा Outcome लाई हेरिन्छ ।

घ. Ex-post Evaluation Stage:

योजना/आयोजना सम्पन्न भएपछि पनि समय समयमा गरिने मूल्यांकनलाई Ex-post evaluation भनिन्छ । यस चरणमा वर्तमान समयमा बसेर विगतमा गरिएका कार्यक्रमको दीर्घकालिन प्रभाव हेरिन्छ। यस्ले गर्दा सम्पन्न कार्यक्रमको Feedback बाट आगामी योजना/कार्यक्रमहरु बनाउन मद्दत पुग्दछ ।

मूल्यांकनका आधारहरू:

Economy, Efficiency, Effectiveness, Equity, Adequecy, Appropriateness, Accountability, Regularity, Responsiveness, Rationality, Transparancy आदि हुन् ।

अनुगमन र मूल्यांकनका साझा उद्देश्यहरू:

क. निर्णय निर्माणमा प्रभावकारिता ।

ख. जवाफदेहिता प्रवर्द्धन ।

ग. सहजीकरण र शिक्षा ।

घ. क्षमता विकास ।

अनुगमन र मूल्यांकनबीच भिन्नताः

यी दुई बीच रहेको भिन्नतालाई तलको तालिकाद्वारा स्पष्ट गरिन्छ ।

Basis	Monitoring	Evalution
For What ?	Implementation, Performance	Learning lessions, better project management & accountability
Who does it ?	Internal	Internal & External
Who uses ?	Internal management	Planners, Policy makers
By what means ?	Logframe, Plan of operation	Five evalution criteria
How often ?	Regularly, Periodically	Less frequent, Ex-ante, Midterm, Terminal, Ex-post
Concern ?	Is the programme/ project going all right ?	Is this the right programme/ project ?
Accountability ?	Project management	Planners, Policy makers

अनुगमन र मूल्यांकनका सँस्थागत व्यवस्थाहरूः

निर्धारित कार्यक्रमहरुको प्रभावकारी अनुगमन र मूल्यांकनका लागि राज्यका प्रशासनिक निकाय वा सार्वजनिक सँघ सँस्थाहरुले सँस्थागत सँरचना निर्माण गरेका हुन्छन् । नेपालको सन्दर्भमा पञ्च बर्षिय योजना र बजेट मार्फत तोकिएको कार्यक्रमहरुको अनुगमन र मूल्यांकनका लागि राज्यले यस प्रकारको सँस्थागत व्यवस्था गरेको पाईन्छ ।

- राष्ट्रिय विकास समस्या समाधान समिति
- राष्ट्रिय योजना आयोग अनुसन्धान तथा मूल्यांकन महाशाखा
- मन्त्रालयस्तरीय विकास समस्या समाधान समिति
- प्रधानमन्त्रीको कार्यालय र मन्त्रिपरिषद सचिवालय
- मन्त्रालयस्तरीय अनुगमन तथा मूल्यांकन महाशाखा र शाखाहरु
- क्षेत्रगत महाशाखा र शाखाहरु
- अनुगमन र मुल्याँकन सुपरिवेक्षण समिति
- तेस्रो पक्ष अनुगमन संयन्त्र
- राष्ट्रिय सतर्कता केन्द्र
- Policy Advisory and Co-ordination Committee

कोषको संस्थागत व्यवस्थाहरूः

कर्मचारी सञ्चय कोषमा प्रशासक अन्तर्गत योजना, अनुगमन तथा मूल्यांकन विभाग रहेको छ । यस विभाग अन्तर्गत एउटा अनुसन्धान तथा विकास महाशाखा छ भने अर्को योजना, अनुगमन तथा मूल्यांकन शाखा रहेको छ । यसै शाखालाई कोषको वार्षिक तथा दीर्घकालिन योजनाको कार्यान्वयन स्थितिको समिक्षा गर्ने, आवश्यक तथ्याँक संकलन र विश्लेषण गर्ने, कोषको गतिविधि तथा प्रगतिको आवधिक प्रतिवेदन तयार गर्ने, नीति तथा कार्यक्रमहरुको प्रभाव मूल्यांकन गर्ने जस्ता कार्यहरु कार्य विवरणमा तोकी सँस्थागत व्यवस्था गरेको छ ।

कोषको नीतिगत तथा कानूनी व्यवस्थाहरूः

हाल कोषमा “कर्मचारी सञ्चय कोष, अनुगमन तथा मूल्यांकनको मापदण्ड तथा कार्यविधि, २०७०” निर्माण भई अस्तित्वमा छ । यस कार्यविधिका उद्देश्यहरु यस प्रकार छन्ः

क. कोषको दीर्घकालीन लक्ष्य एवं उद्देश्य

प्राप्तिका लागि विभिन्न विभाग तथा शाखा कार्यालयहरुको वार्षिक लक्ष्य तथा कार्यक्रमहरुको ढाँचा स्पष्ट गर्ने,

ख. विभिन्न विभाग तथा शाखा कार्यालयहरुको वार्षिक लक्ष्य तथा कार्यक्रमहरुको कार्यान्वयनलाई प्रभावकारी एवं नतिजामुखी बनाउने,

ग. व्यवस्थापन सूचना प्रवाह प्रक्रियालाई प्रभावकारी बनाउने,

घ. बार्षिक लक्ष्य तथा कार्यक्रमको कार्यान्वयन अवस्थाको नियमित रुपमा अनुगमन गरी सो को मूल्यांकन प्रणालीलाई व्यवस्थित गर्ने,

ङ. कार्य सम्पादनमा आधारित प्रोत्साहन प्रणालीको विकासका लागि पूर्वाधारको बिकास गर्ने ।

यस कार्यविधिमा कोषले स्वीकृत गरेको वार्षिक लक्ष्य र विशेष कार्यक्रमहरुको अनुगमन र मूल्यांकन गर्ने मुख्य जिम्मेवारी विभागलाई तोक्नुका साथै Off Site र On Site अनुगमन गरी तोकिएको ढाँचामा त्रैमासिक रुपमा कोषको समग्र वार्षिक लक्ष्य तथा कार्यक्रमहरुको मूल्यांकन गरी प्रशासक समक्ष प्रतिवेदन पेश गर्नुपर्ने भनि स्पष्ट व्यवस्था गरिएको छ ।

समस्या एवं चुनौतीहरूः

अनुगमन र मूल्यांकन निरन्तर चलिरहने प्रक्रिया भएकोले यसमा जिम्मेवार निकाय र जनशक्तिलाई नतिजा उन्मुख बनाउन श्रोत साधन सहित आवश्यक कार्यविधि र निर्देशिकाद्वारा दिशा निर्देशित गर्न आवश्यक छ। यसका साथै अनुगमन र मूल्यांकनको प्रतिवेदनबाट प्राप्त निश्कर्ष तथा सुझावहरुलाई व्यवस्थापन पक्षले आत्मसात गर्न पनि उत्तिकै जरुरी छ । यसो गर्न नसकिएको खण्डमा यो कार्यबाट सही परिणाम आउन सक्दैन र यसको सार्थकता पनि रहदैन ।

अनुगमन र मूल्यांकन कार्यलाई प्रभावकारी एवं नतिजामुखी बनाउन संस्थागत रुपमा निम्न समस्या तथा चुनौतीहरुको पहिचान आवश्यक रहेको छ ।

क. प्रथमतः कुनै पनि संस्थाले अनुगमन तथा मूल्यांकनलाई प्रभावकारी तवरमा सञ्चालन गर्न नसक्नुका पछाडि आफ्नो कार्य प्रकृति अनुसार उपयुक्त मापदण्ड तथा कार्यविधिको तर्जुमा गर्न नसक्नु नै हो । नतिजामुखी परिणामका लागि के कति स्रोत साधनको प्रयोग द्वारा के कति लक्षित परिणाम प्राप्त भयो र त्यस्को प्रभाव कस्तो रह्यो भनि कार्यविधिद्वारा मूल्यांकन गर्न नसक्दा लक्ष्यको मापनमा समस्या देखिनु स्वभाविकै हो ।

ख. आवश्यक निर्देशिकाहरुको सहयोगमा तथ्यांक प्रशोधन, तथ्यांक विश्लेषण कसरी र कुन विधिबाट गर्ने, अनुगमन र मूल्यांकनका मुख्य सूचकहरु के के हुन, प्रतिवेदनको ढाँचा कस्तो हुनुपर्ने आदि कुराहरुको स्पष्ट व्यवस्था हुन नसक्दा पनि अनुगमन तथा मूल्यांकनले उद्देश्य अनुरुप काम गर्न सक्दैन ।

ग. संस्थाका अन्य विभाग तथा शाखाहरुले अनुगमन र मूल्यांकनको मर्म, यसको आधार एवं आवश्यकतालाई आत्मसात गर्न त्यस प्रकारको संरचनागत सुधारलाई महत्व नदिइदा पनि अनुगमन र मूल्यांकन प्रभावित हुन जान्छ ।

घ. संस्थाको योजना निर्माण, कार्यक्रमको छनौट, बजेट निर्माण तथा वितरण लगायतका कार्यमा योजना, अनुगमन तथा मूल्यांकन विभागलाई प्रत्यक्ष संलग्न गराउन नसक्नु पनि अनुगमन तथा मूल्यांकनका लागि एक चुनौती बन्दै आएको छ ।

ङ अनुगमन र मूल्यांकन बिभागलाई अनुसन्धानात्मक क्रियाकलापमा संलग्न गराउँदै सिक्ने सिकाउने थलोको रुपमा विकास गर्न नसक्नु सँस्थागत विकासका सन्दर्भमा एक ठूलै चुनौतीका रुपमा अनुभव गरिएको छ ।

च व्यवस्थापन सूचना प्रणालीको उपयोगी विकासमा व्यवस्थापनले पर्याप्त ध्यान दिन नसक्दा अनुगमन र मूल्यांकन प्रभावित हुँदै आएको छ ।

छ. प्रक्रिया, परिणाम र यसको प्रभावको अनुगमन र मूल्यांकन गर्ने परिपाटीको बिकासलाई आधुनिक पद्धतिबाट संस्थागत रुपमा सञ्चालन गर्न नसक्ने जस्ता व्यवस्थापकीय कमजोरीलाई पनि चुनौती मान्न सकिन्छ ।

अनुगमन तथा मूल्यांकनलाई प्रभावकारी बनाउने उपाय तथा सुझावहरूः

समस्या एवं चुनौतीहरुको पहिचान भैसकेपछि अनुगमन र मूल्यांकन कार्यलाई प्रभावकारी एवं नतिजामुखी बनाउन संस्थागत रुपमा निम्न सुझावहरुलाई क्रमिक रुपमा यसको औचित्यका आधारमा लागू गर्दै गएमा यसले सकारात्मक परिणाम दिन सक्ने विश्वास गर्न सकिन्छ ।

क. कुनै पनि संस्थाको अनुगमन तथा मूल्यांकन मापदण्ड तथा कार्यविधिलाई श्रोत साधनको उपयोग देखि प्राप्त परिणाम र त्यसको समग्र प्रभाव सम्मको मूल्यांकन गर्न सकिने गरी बनाइनु पर्दछ ।

ख. तथ्यांक संकलन देखि प्रतिवेदन तयारी सम्मका चरणवद्ध प्रक्रियामा अपनाउनु पर्ने विधिहरुको बारेमा आवश्यक गाइड लाइनहरु तयार गर्नु पर्दछ ।

ग. योजना, अनुगमन तथा मूल्यांकन बिभागको अधिकार र कार्यक्षेत्रको बिस्तार गरी जनशक्ति विकासमा क्षमता अभिवृद्धि र सवलीकरण गर्नु पर्दछ ।

घ. संस्थामा सवल तथ्यांक आधार बिकास गरी स्वचालित रुपमा तथ्यांक सञ्चार प्रणालीको बिकास गर्नु पर्दछ ।

ङ. योजना/कार्यक्रमको मध्यावधि मूल्यांकन, कार्य सम्पन्न मूल्यांकन र प्रभाव मूल्यांकन गर्ने परिपाटीलाई संस्थागत गर्नु पर्दछ ।

च. प्रतिवेदन वार्षिक रुपमा प्रकाशित गरी छलफल र सार्वजनिक गर्ने प्रणालीको विकास गर्नु पर्दछ ।

छ. विशेष कार्यक्रम बनाउँदा संस्थाको प्रगति संगै मानव संसाधनको विकास पनि हुने खालको कार्यक्रम छनौट गरी कार्यान्वयनमा जोड दिइनु पर्दछ ।

ज. बार्षिक तथा बिशेष कार्यक्रम निर्माण र स्वीकृत गर्दा प्रत्येक कार्यक्रमको अंक भार तोकिनुपर्ने साथै कार्यक्रम र क्रियाकलाप बीच सामञ्जस्यता हुनु पर्दछ ।

झ. बहु-बर्षिय योजना/कार्यक्रमहरुको चालु अवस्था मूल्यांकन गर्ने विधिको अवलवम्बन हुनु पर्दछ ।

ु. M&E Plan बनाइ सो को अनुसरण गर्नमा जोड दिइनु पर्दछ ।

ट. लाभग्राही/सेवाग्राहीबाट निरन्तर Feedback लिन सकिने सयन्त्रको स्थापना गर्नु पर्दछ ।

ठ. अनुगमन तथा मूल्यांकन प्रतिवेदनका सुझावहरु आगामी योजना/कार्यक्रमहरुमा समेत समावेश गरिने व्यवस्था गर्नु पर्दछ ।

निष्कर्ष:

अनुगमन तथा मूल्यांकन, छनौट वा स्वीकृत भएका योजना/कार्यक्रमहरुको कार्यान्वयन चरणमा निरन्तर चलिरहने प्रक्रिया हो । मूल्यांकन योजना समाप्ति पछि पनि गरिन्छ । संस्थाले तोकेको पूर्व निर्धारित लक्ष्य प्राप्तिको लागि अनुगमन तथा मूल्यांकनको महत्वपूर्ण भूमिका रहन्छ । जस्ले समग्र संस्थाको विकास र अभिवृद्धि तर्फ दिशा निर्देश गर्दछ । अनुगमन र मूल्यांकनले अनुभव, प्रक्रिया र परिणामहरुको लिखित दस्तावेज तयार गर्दछ ताकि सही समयमा सही निर्णय गर्न उच्च व्यवस्थापकलाई सहयोग पुगोस ।

योजना/कार्यक्रम सही छनौट गरियो गरिएन (EX-Ante Stage), सही तरिकाले कार्यान्वयन भयो भएन (Ongoing Evaluation Stage), मध्यावधि र चरणवद्ध मूल्यांकन (Mid-term and Terminal Evaluation) गरियो गरिएन, हाम्रा सेवाग्राही, लाभग्राही, सरोकारवाला, समाज एवं संस्थामा कस्तो प्रभाव प-यो भनि EX-Post Evaluation Stage को मूल्यांकनले सही नतिजा दिने भएकाले पनि संस्थागत अभिवृद्धिका लागि अनुगमन र मूल्यांकनको संस्थागत तथा नीतिगत व्यवस्था गर्न अति जरुरी छ । किनकी अनुगमन मूल्यांकनको आधारभूत कुरा हो भने मूल्यांकन अनुगमन प्रक्रियाबाट प्राप्त सूचना तथा तथ्यांकहरुको प्रयोगद्वारा योजना/परियोजना/कार्यक्रमलाई सही दिशामा लैजाने परिणाम उन्मुख संवाहक हो । अन्तमाः अनुगमन र मूल्यांकनको उद्धेश्य, विधि, प्रक्रियासंगै संस्थागत तथा नीतिगत व्यवस्थाहरुको अध्यन विश्लेषणले अगाडि औंल्याइएका समस्या, ति समस्या समाधानका लागि सुझाइएका सुझावहरुको कार्यान्वयनमा नै संस्थागत सफलता/असफलता अडिएको छ ।

सन्दर्भ सामग्रीहरू:

क) कर्मचारी सञ्चय कोष, अनुगमन तथा मूल्यांकनको मापदण्ड तथा कार्यविधि, २०७०

ख) 'कोष' बार्षिक बिशेषाङ्कका बिभिन्न अंकहरु

ग) गोपीनाथ मैनाली, 'राज्य संचालनका आधारहरु', प्रकाशक- सोपान मासिक, २०७०

घ) सुरेन्द्र अर्याल, 'नेपालमा योजना तर्जुमा, कार्यान्वयन र अनुगमन मूल्याङ्कन' विषयक कार्यपत्र ।

COMPUTER ONLINE SERVICE

- कोषको उपत्यका भित्र र उपत्यका बाहिर रहेका सम्पूर्ण शाखा कार्यालयहरुवाट सञ्चयकर्तालाई छिटो छरितो तथा सरल रुपमा सेवा पुऱ्याउने उद्देश्यले कोषले सम्पूर्ण कारोवार अनलाईन मार्फत सञ्चालन गर्दै आएको छ ।
- कोषले हाल Oracle Based System मा आधारित Contribution Management System (CMS) बाट सेवा प्रवाह गरिरहेको छ ।
- सञ्चयकर्तालाई स्थानिय स्तरमा सरल र सहज रुपमा सेवा प्रदान गर्ने उद्देश्यले धनकुटा, विराटनगर, जनकपुर, हेटौडा, पोखरा, बुटवल, सुर्खेत, कोहलपुर र धनगढीमा शाखा कार्यालय र पुल्चोक (ललितपुर) र सिंहदरवार (काठमाण्डौ) मा सेवाकेन्द्र स्थापना गरी सेवा प्रदान गर्दै आएको छ । कोषको सवै शाखा कार्यालयलाई काठमाण्डौ (ठमेल)मा रहेको कार्यालयसँग सिधै अनलाईन मार्फत सम्पर्क गर्ने व्यवस्था मिलाई सञ्चयकर्ताले जुनसुकै कार्यालयवाट सापटी, अवकाश पछिको भुक्तानी तथा अन्य सेवाहरु लिन सकिने व्यवस्था गरेको छ ।

कोषको ई-सर्भिस (INTERNET SERVICE)

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

क) सञ्चयकर्ताका लागि ई-सर्भिस वाट उपलब्ध सेवाहरूः

- आफनो व्यक्तिगत कोष तथा घर एंव शैक्षिक सापटी तथा सरल चक्र कर्जा हिसाव हेर्न तथा Download गर्न सकिने ।
- अघिल्ला वर्षहरुको हिसाब बिवरण हेर्न सकिने ।
- विशेष सापटी प्राप्त गर्न सकिने रकम, कुन समयमा वुझाउदा के कति वुझाउनु पर्दछ, पुनः सापटी प्राप्त गर्ने सम्वन्धि जानकारी लगायतका विशेष सापटी सम्बन्धी जानकारी प्राप्त गर्न सकिने ।
- दोहोरो खाता एकीकरणको लागि कोषलाई जानकारी दिन सकिने, व्यक्तिगत विवरण सच्याउन आवश्यक भए अनुरोध गर्न सकिने ।
- कुनै सुझाव भए दिन सकिने र कार्यालयले फाँटवारी Web posting गर्न सकिनेछ ।

ख) सम्बन्धित कार्यालयको लागि ई-सर्भिस (Internet) बाट उपलब्ध सेवाहरूः

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

ग) सेवा प्राप्त गर्ने प्रक्रियाः

- यो सेवा लिनको लागि कोषको Website: www.epfnepal.com.np मा उपलब्ध आवेदन फाराम भरी कोषको ठमेल स्थित सम्वन्धित शाखा वा कोषको शाखा कार्यालयहरुमा पेश गरी User Name/ Password लिनु पर्दछ ।
- आवेदन दिने सञ्चयकर्ता वा कोष कट्टी गरी पठाउने कार्यालयलाई कोषले तोकेको प्रक्रिया पूरा गरी User Name / Password उपलब्ध गराउने छ ।
- थप जानकारीको लागि कोषको ठमेल स्थित सम्वन्धित शाखाहरुमा वा कोषका जिल्ला स्थित शाखा कार्यालयहरुमा सम्पर्क गर्नु हुन ।

KSK Smart Services प्रयोग गर्ने तरिकाः

- आफ्नो E-Service को username र password प्रयोग गरी उक्त एप प्रयोग गर्न सकिने छ ।
- नयाँ प्रयोगकर्ताहरुले कोषको वेवसाईटः www.epfnepal.com.np बाट E-Services Application Form Individual डाउनलोड गरी उक्त फर्म भरेर सञ्चय कोष कार्डको प्रतिलिपि सहित कोषको सम्बन्धित शाखामा स्वयं उपस्थित भई उक्त आवेदन फर्म बुझाउनु पर्दछ । त्यस पश्चात् कोषले Username र Password उपलब्ध गराउने छ ।

डिम्याट खाता लागू भएसँगै धितोपत्र बजारमा देखिएको सुधार

अनुज कुमार रिमाल*

सार संक्षेप

नेपालको धितोपत्र बजार हालसम्म पूर्ण रूपमा विकसित भैसकेको छैन । धितोपत्र बजारमा संम्वद्व पक्षहरूबीच व्यावसायिकताको अभाव, कानूनी संरचनाको अभाव, लगानीकर्तामा वित्तीय साक्षरताको कमि, बजारमा बैंक तथा वित्तीय संस्थाको दह्रो प्रभाव, लगानीमा विविधिकरणको कमि, धितोपत्र बजार वाह्य बजारसँग आवद्ध नहुनु, संगठित संस्थाहरूमा संस्थागत सुशासन कमजोर देखिनु आदि नेपालको धितोपत्र बजारका प्रमुख समस्या तथा चुनौतीको रूपमा रहेका छन् । यि समस्याहरूलाई क्रमिक रूपमा समाधान गर्दै लैजानुपर्ने देखिन्छ । धितोपत्र बजारमा डिम्याट खाताको प्रयोग धितोपत्र बजार सुधारको एक महत्वपूर्ण कदमको रूपमा देखिएको छ । नेपालको धितोपत्र बजारमा क्रमवद्व रूपमा डिम्याट खाता लागू गरेबाट धितोपत्र बजार नयाँ युगमा प्रवेश गरेको देखिन्छ । डिम्याट खाता लागू गर्ने क्रममा लगानीकर्ता लगायत बजारका कुनै पक्षलाई कुनै प्रकारको नेक्सानी व्यहोर्नु पर्ने अवस्था सृजना भएन । खाता लागू पश्चात सबै बजार परिसूचकहरू नयाँ उचाइमा पुगेको देखिन्छ । डिम्याट लागू भएपश्चात सार्वजनिक निष्काशन थप पारदर्शी तथा प्रभावकारी भएको छ । लगानीकर्ताहरूले उचित मूल्यमा प्रतिस्पर्धात्मक सेवा लिन सम्भव भएको छ । पूँजीबजारमा वित्तीय संस्थाहरूको प्रवेशले गर्दा प्राथमिक बजारको पहुँच देशभर पुगेको छ भने यसबाट पुंजीबजारमा लगानीकर्ताको सहभागितामा उल्लेख्य वृद्वि भएको प्रष्ट देख्न सकिन्छ । लगानीकर्ताको वृद्विले दीर्घकालिन पूँजी परिचालनमा सहयोग पुग्ने निश्चित छ । डिम्याट खाता प्रयोगसँगै नेपालको धितोपत्र बजार सूचना प्रविधिमा आधारित बजारमा रूपान्तरण हुन पुगेको छ । यसले अनलाईन कारोवार (ट्रेडिङ्ग) तथा क्रस बोर्डर कारोवार लगायतका पूँजीबजारका आधुनिक सेवाको लागि पूर्वाधार तयार गरेको देखिन्छ । साथै धितोपत्र बजार तथा वित्त बजारमा Fintech प्रयोग गर्नसमेत सहयोगि हुने देखन्छ । तथापि आगामी दिनमा अनलाईन सुविधाबाट नै डिम्याट खाता खोल्न सकिने, KYC भर्न तथा अद्यावधिक गर्न सकिने, सेयरधनीले E-voting को व्यवस्था मिलाई बजारलाई पूर्ण विद्युतिकरणतर्फ लग्दै अझै पनि ठूलो आकारमा रहेको अभौतिकिकरण हुन बाँकी सेयर (धितोपत्र) लाई सकेसम्म न्युन विन्दुमा पुऱ्याउन सम्वद्ध सबै पक्षले भूमिका खेल्नु पर्ने जरूरी देखिन्छ ।

* का.मु.उपनिर्देशक, नेपाल धितोपत्र बोर्ड

पृष्ठभूमिः

सूचना प्रविधिको उपयोगबाट धितोपत्र बजारलाई व्यवस्थित, पारदर्शी तथा आधुनिकिकरण गर्न सहयोग पुग्छ । डिम्याट खाता संचालनमा आई सेयरको अभौतिकिकरण गर्नुपर्ने व्यवस्था लागू हुनुभन्दा अगाडि बिभिन्न सूचीकृत संगठित संस्थाहरुले आफ्ना सेयरधनीलाई जारी गरेको भौतिक (कागजी) सेयर प्रमाणपत्रको व्यवस्थापन गर्नु स्वंय सेयर निष्काशनकर्ता संगठित संस्था, सेयरधनी, मर्चेन्ट बैंकर, तथा सेयर रजिष्ट्रार सबै पक्षलाई चुनौती रहेको देखिएको थियो भने अर्कोतर्फ सो सँग सम्बन्धित तथ्याङ्क, विवरण व्यवस्थित तथा सुरक्षित रहेको छ भन्ने एकिन गर्न कठिनाई महशुस गरिदै आएको थियो। न्युयोर्क स्टक एक्स्चेन्ज जस्तो विश्वकै ठूलो धितोपत्र बजारमा सेयरको कारोवारमा ठूलो मात्रामा कागजको प्रयोग हुने गरेबाट सेयरको अभौतिकिकरण हुनुभन्दा अघि कायम भएको रेकर्ड सन् १९६८ मा तोड्दै कुल २४ पटक बजार बन्द भएको थियो जसलाई "Paperwork Crisis" भनि नामाकरण गरिएको थियो । त्यहाँ बुधबारको दिन बजार बन्द गर्ने, कारोवारको अवधि (घण्टा) कम गर्ने, सेयरको राफसाफ पाँचदेखि छ दिनसम्म बढाउने जस्ता अल्पकालिन कदम चालिएका थिए ।

नेपालको धितोपत्र बजारको प्राथमिक तथा दोस्रो बजारमा डिम्याट खाता क्रमवद्ध रुपमा लागू गरिदै लगिएको थियो त्यसको साथसाथै बजारमा सेयरको अभौतिकिकरण (dematerialization or immobilization) गर्ने कार्यसमेत संगसंगै अघि बेढेको थियो । डिम्याट खाता आनिवार्य गरिएपश्चात धितोपत्र बजारमा देखिएको प्रभावको सम्बन्धमा समेत यहाँ विश्लेषण गर्ने प्रयास गरिएको छ । साथै डिम्याट खाता तथा हालसम्म भौतिक रुपमा रहेको सेयरको अवस्था र तिनलाई अझ बढी व्यवस्थित गर्न चाल्नु पर्ने कदमका सम्बन्धमा केन्द्रित रहेको छ ।

सिडिएस एण्ड क्लियरिङ्ग लिमिटेडको स्थापना तथा निक्षेप सेवाको प्रारम्भ

सामान्यतया बिभिन्न सूचीकृत संगठित संस्थाले जारी गरेको धितोपत्र (सेयर तथा ऋणपत्र) लाई विद्युतीय माध्यमबाट सम्बधित सेयरधनीको खातामा जम्मा गर्ने कार्यलाई सेयरको "अभौतिकिकरण" भनिन्छ यसले कागज विहिन सेटलमेन्ट पद्धतिलाई संचालन गर्न मद्दत पुर्‍याउंछ । धितोपत्रको केन्द्रीय निक्षेप सेवा नियमावली, २०६७ जारी भए पश्चात धितोपत्रको अभौतिकिकरण गर्ने जिम्मेवारी सहितको केन्द्रीय निक्षेप एण्ड क्लियरिङ्ग लिमिटेडको जन्म ययो र मिति २०६७ चैत्र १७ औपचारिक उद्‌घाटन भएको देखिन्छ ।

सूचीकृत संगठित संस्थाहरुले जारी गरेका कागजी सेयर प्रमाणपत्रलाई विद्युतीय खातामा रुपान्तरण (electronic book-entry and transfer) गर्ने, आफूले तथा अनुमति प्राप्त निक्षेप सदस्य मार्फत सेयरधनीलाई डिम्याट खाता उपलब्ध गराउने, धितोपत्रको कारोवार विद्युतीय रुपमा संचालन गर्ने प्रमुख काम, कर्तव्य तथा अधिकार सहित प्राकृतिक व्यक्ति तथा संस्थाको नाममा डिम्याट खाता खोल्ने, सेयरको अभौतिकिकरण गर्ने जस्ता सेवाहरु निक्षेप सदस्यको रुपमा रहेका मर्चेन्ट बैंकर, धितोपत्र दलाल व्यवसायी, वित्तीय संस्था लगायतका संस्थाहरुले केन्द्रीय निक्षेप सेवा अन्तर्गत सिडिएस एण्ड क्लियरिङ्ग लिमिटेडको माध्यमबाट गर्ने गर्दछन ।

हितग्राही (डिम्याट) खाताको सम्बन्धमा रहेको कानूनी व्यवस्था

हितग्राही खाता खोल्ने सम्बन्धमा धितोपत्र केन्द्रीय निक्षेप सेवा विनियमावली, २०६८ (दोस्रो संशोधन, २०७३ सहित) को विनियम २० ले व्यवस्था

गरेको छ । उक्त व्यवस्था अनुसार नागरीक र संस्थागत हितग्राही ले खाता खोल्न निक्षेप सदस्य समक्ष निवेदन दिनुपर्छ । यस विनियम बमोजिम हितग्राहीले सिडिएस एण्ड क्लियरिङ्ग लिमिटेडमा खाता खोल्नका लागि निक्षेप सदस्य समक्ष अनुसूची-१२ (नागरीक) वा अनुसूची-१३ (संस्थागत) को ढाँचामा निवेदन पेश गर्नुपर्ने व्यवस्था रहेको छ ।

प्राकृतिक व्यक्ति भएमा नेपाली नागरिकताको प्रमाणपत्र वा गैर आवासीय नेपालीको हकमा सो को परिचय पत्र निवेदनका साथ तोकिए बमोजिमको विवरण तथा कागजात पेश गर्नुपर्ने व्यवस्था रहेको छ । निवेदक कम्पनी वा संस्था भएमा दर्ता प्रमाणको प्रतिलिपि पेश गर्नु पर्ने प्रावधान रहेको छ। नेपाल धितोपत्र बोर्डबाट निक्षेप सदस्यको रुपमा कार्य गर्न अनुमति प्राप्त कुनै पनि निक्षेप सदस्य मार्फत खाता खोल्न सकिने व्यवस्था रहेको छ ।

धितोपत्र बजारमा डिम्याट खाताको असर

डिम्याट खाता खोल्ने, संचालन गर्ने, सेयरको अभौतिकिकरण गर्ने तथा यसको व्यवस्थापन गर्ने लगायतका प्रमुख जिम्मेवारीका साथ सिडिएस एण्ड क्लियरिङ्ग लिमिटेडको स्थापना भएता पनि बिभिन्न प्राविधिक अस्पष्टता तथा व्यावहारिक कठिनाइले तत्काल डिम्याट खाता खोल्ने र सेयरको अभौतिकिकरण गर्ने कार्य खासै अगाडि बढ्न नसकेको देखिन्छ । तथापी बिभिन्न सूचीकृत संगठित संस्थाहरुले जारी गरेका भौतिक (कागजी) सेयर प्रमाणपत्रलाई अभौतिकिकरण गरी बजारलाई थप पारदर्शि, व्यवस्थित, सूचना प्रविधि मैत्री हुनु अत्यावश्यक थियो । यसै पृष्ठभूमिमा प्रथम पटक २०७२ माघदेखि धितोपत्रको दोश्रो बजारको कारोवार, नामसारी तथा राफसाफ कार्यमा पूर्ण अभौतिकिकरणमा मात्र हुने व्यवस्था गरिएको थियो । सोही क्रममा प्राथमिक बजारको सार्वजनिक निष्काशनमा धितोपत्रमा आवेदन गर्दा काठमाडौं उपत्यकाभित्र २०७३ श्रावणदेखि र उपत्यका बाहिर नेपालभरी २०७३ माघदेखि हितग्राही खाता अनिवार्य हुने व्यवस्था लागू गरिएको देखिन्छ । डिम्याट खाता खोल्ने तथा सेयरको अभौतिकिकरण गर्ने दुवै कार्य सूचना प्रविधिमा आधारित रहेकोले यो कार्य चुनौतीपूर्ण रहेको थियो । डिम्याट खाताको सुरुवातसँगै दोस्रो बजारमा सेयर कारोवरको लागि कागजी सेयरलाई अभौतिकिकरण गरी सेयरधनीको डिम्याट (विद्युतीय) खातामा जम्मा गर्ने कार्य अर्को महत्वपूर्ण कार्य रहेको थियो । सेयरको अभौतिकिकरण गर्ने प्रकृयामा धितोपत्र बजारका एकभन्दा बढी संस्थाहरुको प्रत्यक्ष संलग्नता हुने भएकोले सेयरको अभौतिकिकरण कार्यमा केही समय लाग्न गएको देखिन्छ ।

अर्को तर्फ सूचीकृत संगठित संस्थाहरुले जारी गरेका र अभौतिकिकरण नभएका धेरैभन्दा धेरै सेयरलाई अभौतिकिकरण गर्न सकिएमा धितोपत्र कारोवारको आकारमा र गहिराई निश्चित रुपमा वृद्वि हुने तथ्यलाई मनन् गर्दै त्यस्ता सेयरलाई अभौतिकिकरण गर्न जरुरी देखिएको थियो। सूचीकृत संगठित संस्थाले क्रमैसँग आफ्नो सेयर सिडिएस एण्ड क्लियरिङ्ग लिमिटेड समक्ष सूचीकरण गराएका थिए भने सेयरधनीले आफ्नो सेयर अभौतिकिकरण गर्ने कार्य अगाडि बढाएका थिए ।

डिम्याट खाता एकै पटक लागू गर्दा तथा कागजी रुपमा रहेको ठूलो परिमाणको सेयर एकै पटक अभौतिकिकरण गर्दा सेयरधनीलाई असर पर्ने तथा सिष्टमले नधान्ने अवस्था आई बजारमा समेत नकारात्मक असर पर्न सक्ने अवस्था थियो। त्यसैले यस कार्यमा सजगता अपनाउनु जरुरी रहेको थियो । डिम्याट खाताको व्यवस्थाका कारण सेयरधनीले कुनै प्रकारको आर्थिक नोक्सानी बेहोर्नु

परेन भने अर्कोतर्फ सो क्रममा बजारमा कुनै नकारात्मक असर परेको देखिदैन बरु बजारमा सकारात्मक असर परी कारोवार रकम, कारोवार संख्या र नेप्से परिसूचक सबै सूचकहरु नयाँ उचाइमा पुगेको देखिन्छ ।

डिम्याट खाता लागू भएसँगै धितोपत्र बजारले आधुनिकिकरणको प्रस्थान विन्दु प्राप्त भएको छ । यो कार्यले नेपालका वित्तीय संस्थाहरु र पुँजी बजारसँग आवद्ध संस्थाबीच एकिकृत गरिदिएको छ । धितोपत्रको प्राथमिक निष्काशन तथा हकप्रद निष्काशनमा वित्तीय संस्थाहरुसमेतको सहभागितमा रहने आश्वा सेवाको सुरुवात गर्न सहज बनेको छ । प्राथमिक निष्काशन तथा हकप्रद निष्काशनमा आवेदनका साथ बुझाएको रकम तथा उक्त रकम फिर्ता हुने जस्ता गतिविधि बैंक मार्फत सुरक्षित र सहज रुपमा गर्न मद्दत मिलेको छ । डिम्याटको कार्यान्वयनसँगै निक्षेप सेवा सम्बन्धी कार्य गर्ने मर्चेन्ट बैंकरको कार्यपद्धतिमा आमूल परिवर्तन आएको देख्न सकिन्छ । साथसाथै वित्तीय संस्थाको कार्यक्षेत्रमा समेत वृद्धि भएको देख्न सकिन्छ । निक्षेप सेवा सहितको मर्चेन्ट बैंकिङ्ग सम्बन्धी कार्य गर्न नेपालका प्रमुख बैंक तथा वित्तीय संस्थाले सहायक कम्पनी खोली कार्यारम्भ गरिसकेकाले पूर्वाधार तथा क्षमता भएका नयाँ नयाँ संस्थाहरुको जन्म भएको देख्न सकिन्छ । लगानीकर्ताहरुले उचित मूल्यमा प्रभावकारी तथा प्रतिस्पर्धात्मक सेवा लिन सक्ने अवस्थाको सृजना भएको छ । वित्तीय संस्थाहरुको पँहुच देशभरी भएको र ति संस्थासँग सूचना प्रविधिको राम्रो पूर्वाधार भएको पृष्ठभूमीमा देशभरका नागरिकलाई सेयर आवेदन गर्न सहज र सम्भव पारिदिएको छ । यस कार्यबाट अवस्य नै लगानीकर्ताको संख्यामा उल्लेख्य वृद्धि भै दीर्घकालिन पूँजी परिचालनमा सहयोग पुग्ने देखिन्छ ।

डिम्याट खाताको कारण नगद लाभांश तथा वोनस सेयर जस्ता संस्थागत लाभ सिधै सेयरधनीको बैंक खाता वा डिम्याट खातामा जम्मा हुने कार्यको प्रारम्भ भएको छ । सार्वजनिक निष्काशनमा मोवाईल तथा कम्प्युटरबाट अनलाइन मार्फत आवेदन गर्न सकिने अवस्था आएको छ । अन्य विकसित धितोपत्र बजारले प्रदान गर्ने सेवा नेपालको धितोपत्र बजारमा पनि उपलब्ध गराउन सक्षम बनाएको छ । Online डिम्याट सेवा प्रारम्भ गर्न सकिने देखिएको छ । राफसाफ तथा फछ्र्यौट चक्रलाई T+3 (date-plus-three)बाट T+0 (date-plus-zero) मा लैजान सम्भव हुने देखिएको छ । साथै भविष्यमा दोस्रो बजारमा अनलाइन कारोवार,अर्न्तदेशिय (क्रस बोर्डर) कारोवार लगायतका आधुनिक सेवा प्रदान गर्न तथा त्यस्ता सेवाहरु संचालन गर्न आवश्यक पूर्वाधारको लागि मार्ग प्रसस्त भएको छ ।

डिम्याट खाता सम्बन्धी विवरण

क्र.सं.	सडिएससीमा दर्ता भएका सूचीकृत संगठित संस्थाको संख्या	डिम्याट (हितग्राही) खाताको सँख्या
१	१९२	१२,३३,२४८
	(गत आ.व.को तेस्रो त्रैमासिक अवधिसम्म)	

स्रोतः सिडिएस एण्ड क्लियरिङ्ग लिमिटेड

माथि उल्लेख तथ्याङ्कलाई विश्लेषण गर्दा हालसम्म कुल १९२ सूचीकृत संगठित संस्थाले सिडिएससीमा सेयर सूचीकृत गराएको देखिन्छ । कुल डिम्याट (हितग्राही) खाताको संख्या १२ लाख ३३ हजार २४८ रहेको देखिन्छ । डिम्याट खाता लागू भएसँगै

बजारमा वास्तविक लगानीकर्ता (व्यक्तिगत तथा संस्थागत) को संख्या एकिन गर्न सहज भएको छ । बजारको आकार मापन गर्न तथा धितोपत्र बजार सम्बन्धी बिभिन्न नीति नियम तर्जुमा गर्न वास्तविक लगानीकर्ताको संख्याको निकै ठूलो महत्व हुने गर्दछ ।

बहु डिम्याट खाता सम्बन्धी विवरण

विवरण	बहु खाता सम्बन्धी विवरण						
खाता संख्या	१२	८	७	६	५	४	३
लगानीकर्ता/सेयरधनी	१	२	५	१६	७४	२५५	१,९९१

स्रोतः सिडिएस एण्ड क्लियरिङ्ग लिमिटेड, २०७४ आश्विन ८ गतेको तथ्याङ्क अनुसार ।

डिम्याट खाताको व्यवस्थासँगै खाता खोल्न पाउने संख्याको सम्बन्धमा कुनै सीमा राखिएको थिएन र लगानीकर्ताहरुले एकभन्दा बढी डिम्याट खोल्दै सेयरको कारोवार गर्ने क्रम बढ्दै जाँदा यसलाई निश्चित सीमाभित्र ल्याई थप व्यवस्थित गर्न हाल बढीमा दुईवटा मात्र डिम्याट खाता कायम गर्नुपर्ने नीति ल्याएको पाईन्छ । वहुडिम्याट खाता रहेको अवस्थामा संस्थागत लाभ सम्बन्धित सेयरधनीको खातामा जम्मा गर्न कठिन हुने, हकप्रद सेयरको आवेदनमा बाँडफाँटमा कठिनाई हुने आदि जस्ता समस्या रहेको बजारमा आवद्ध सबै पक्षले भन्ने गरेको देखिन्छ ।

हाल दुईभन्दा बढी खाता संचालन गर्ने कुल २,३४४ लगानीकर्ताले कुल २४,९७६ वटा खाता संचालन गरेको देखिन्छ । कम्तिमा ३ देखि बढीमा १२ वटासम्म डिम्याट खाता खोलेको देखिएकोमा त्यस्तो खाताको कुल संख्या २४,९७६ रहेको देखिन्छ । सबैभन्दा बढी १२ वटा डिम्याट खाता खोल्ने लगानीकर्ताको सँख्या १ रहेको देखिन्छ सबैभन्दा कम ३ वटा खाता खोल्ने सेयरधनीको संख्या १,९९१ रहेको देखिन्छ ।

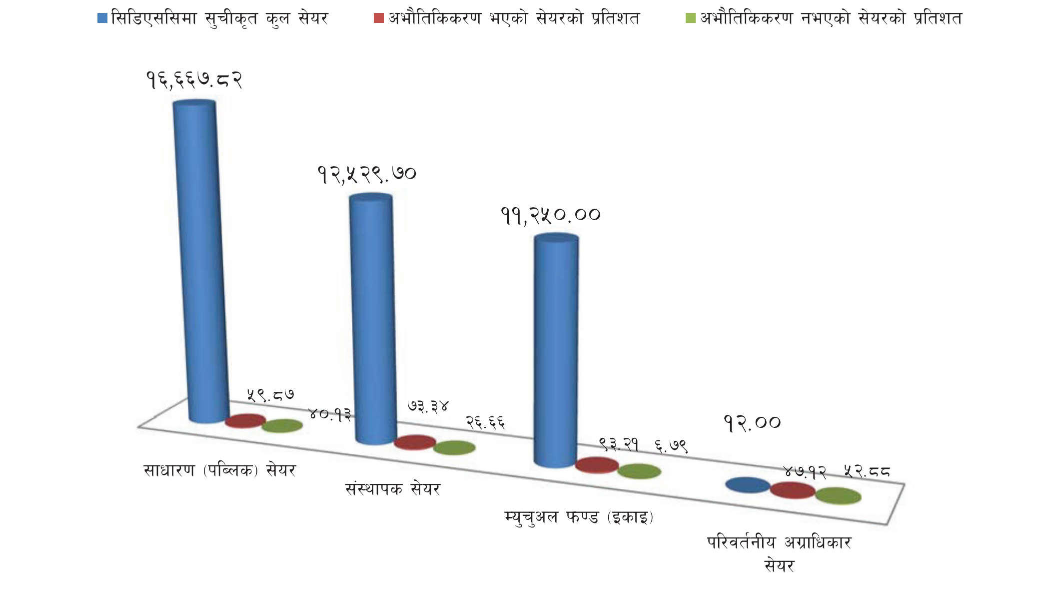
लगानीकर्ताद्वारा खोलिएका दुइभन्दा बढी डिम्याट खाता वन्द गर्न विविध समस्या रहको देखिन्छ । मुख्यतया सेयर धितो राखी बैंकबाट ऋृण लिएको अवस्थामा त्यस्तो डिम्याट खाता रोक्का हुने हुँदा ति खातालाई बन्द गर्न तथा पोर्टफोलियो सेवा लिने प्रयाजनको लागि बिभिन्न मर्चेन्ट बैंकरकहाँ खोलिएको दुईभन्दा बढी डिम्याट खातालाई बन्द गरी तोकिए अनुरुप खाता कायम गर्न समस्या परेको देखिन्छ । यसलाई कार्यान्वयन तथा व्यस्थित गर्न सिडिएस एण्ड क्लियरिङ्ग लिमिटेडलेप्रमुख भूमिका खेल्न जरुरी देखिन्छ । तथापी बहु डिम्याट खाताको सम्बन्धमा अन्तर्राष्ट्रिय अभ्यास हेर्ने हो भने बंगलादेश, भारत तथा श्रीलंकमा एक भन्दा बढी डिम्याट खाता खोल्न सक्ने प्रावधान रहेको देखिन्छ ।

अभौतिक तथा भौतिक सेयर सम्बन्धी तथ्याङ्क

सेयर/धितोपत्रको किसिम	सिडिएस एण्ड क्लियरिङ्ग लिमिटेडमा दर्ता भएको कुल १७२ सूचीकृत संगठित संस्थाको कुल सेयर संख्या ।	सिडिएस एण्ड क्लियङ्गि लिमिटेडमा दर्ता भई अभौतिकिकरण भएको कुल सेयर संख्या तथा प्रतिशत ।	अभौतिकिकरण हुन बाँकी सेयर कुल सेयर संख्या तथा प्रतिशत ।
साधारण सेयर	१,६६,६७,८२,१५६.३८ (१००%)	९९,७९,५२,१८४ (६०%)	६६,८८,२९,९७२.३८ (४०%)
संस्थापक सेयर	१,२५,२९,६९,५८४.२१ (१००%)	९१,८९,३१,१२८ (७३%)	३३,४०,३८,४५६.२१ (२७%)
म्युचुअल फण्ड	१,१२,५०,००,००० (१००%)	१,०४,८६,०३,२३३ (९३%)	७,६३,९६,७६७ (७%)
परिवर्तनिय अग्राधिकार सेयर	१२००००० (१००%)	५६५४८४ (४७%)	६३४५१५ (५३%)

स्रोतः सिडिएस एण्ड क्लियरिङ्ग लिमिटेड, मिति २४ पौष २०७४ को तथ्याङ्कअनुसार ।

भौतिकिकरण भएको तथा नभएको सेयर सम्बन्धी विवरण (रु.लाखमा) ।



२४ पौष, २०७४ को तथ्याङ्कलाई हेर्दा साधारण सेयरतर्फ ४०.१३ प्रतिशत, संस्थापक तर्फ २६.६६, म्युचलफण्ड तर्फ ६.७९ र परिवर्तनीय अग्राधिकार सेयरतर्फ ५२.८८ प्रतिशत सेयर अझै अभौतिकिकरण हुन बाँकी देखिन्छ ।

यति ठूलो परिमाणको सेयर अझै भौतिक रुपमा रहनुको मुल कारण डिम्याट खाता अनिवार्य हुनुअघि सूचीकृत संगठित संस्थाहरुले सेयरधनीहरुलाई जारी गरेको सेयर (प्रमाणपत्र) रहेको देखिन्छ । डिम्याट खाता अनिवार्य गरिएपश्चात सेयर स्वचालित रुपमा सेयरधनीहरुको डिम्याट खातामा जम्मा हुने व्यवस्था भएको छ । डिम्याट खाताको व्यवस्थासँगसँगै भौतिक सेयरको अभौतिकिकरण गर्ने क्रम बढ्दै गएको देखिन्छ । तथापि प्रस्तुत तथ्याङ्क अनुसार अझसम्म पनि ठूलो संख्यामा भौतिक सेयर रहेको देख्न सकिन्छ ।

यो तथ्याङ्कलाई सुक्ष्म रुपले विश्लेषण गर्ने हो भने सूचीकृत संगठित संस्थाले जारी गरेका चार समूहको औसतलाई लिने हो भने समग्रमा करिव ३२ प्रतिशत सेयर अझ पनि भौतिक अवस्थामा रहेको देखिन्छ र सो सेयर हाल कारोवार योग्य नहुने भएकोले लगानीकर्ताहरुले अज्ञानतावश: वा अन्य कारणबाट बजारबाट उचित लाभ लिन वञ्चित रहेको देखिन्छ । यी सेयरहरु क्रमैसँग अभौतिकिकरण गर्न सकिए बजारको आकार तथा तरलता निश्चित रुपमा बढ्न जाने देखिन्छ ।

अन्तर्राष्ट्रिय बजारमा हेर्ने हो भने जापान, आमेरिका, ताइवान तथा दक्षिण कोरिमा सेयरको अभौतिकिकरणको क्रम सुस्त गतिमा रहेको देखिन्छ जबकी बढीभन्दा बढी सेयरलाई अभौतिकिकरण गर्ने कार्यमा हङकङ्ग, सिगांपुर, वेलायत र भारतले चाडो उपलब्धि हासिल गरेको देखिन्छ । अन्तर्राष्ट्रिय बजारमा हेर्दा कम्तिमा ३४ देखि बढीमा १०० को प्रतिशत हाराहारिमा साधारण सेयर (Common Stock) अभौतिकिकरण Dematerialisation or Immobilisation भएको एक अध्ययनले देखाउँछ । उक्त प्रतिवेदन अनुसार डिम्याट सम्बन्धी भारतको आकडा ९९ प्रतिशत रहेको देखाउंछ । अन्तर्राष्ट्रिय स्तरमा बजार पुँजीकरण तथा सेयरको अभौतिकिकरणबीचको अन्तरसम्बन्ध (Demat Equity Market Capitalisation as % of Total Equity Market Capitalisation) लाई समेत महत्वपूर्ण सूचकको रुपमा लिने गरेको देख्न सकिन्छ ।

डिम्याट खाता लागू हुनुभन्दा अघि सूचीकृत संगठित संस्थाहरुले जारी गरेका सेयर प्रमाणपत्रलाई अभौतिकिकरण गर्ने सम्बन्धमा अन्तर्राष्ट्रिय अभ्यास हेर्ने हो भने भारतमा हालसम्म भौतिक रुपमा रहेको सेयरलाई निश्चित दिन र निश्चित समय छुट्याई बिक्री गर्न दिने र यो प्रकृयाबाट बिक्री भएको सेयर खरिदकर्ताको डिम्याट खातामा अभौतिक रुपमा जम्मा हुने प्रचलन रहेको देखिन्छ । बढीभन्दा बढी सेयरलाई अभौतिकिकरण गर्न/गराउन सिडिएस एण्ड क्लियरिङ्ग लिमिटेडले आवश्यक पहलकदमी लिनुपर्ने देखिन्छ ।

निष्कर्श

नेपालको धितोपत्र बजारमा डिम्याट खाता लागू भएपश्चात धितोपत्र बजार नयाँ युगमा प्रवेश गरेको छ भन्नु अत्युक्ति नहोला । बिबिध समस्या तथा चुनौतीका बावजुद नेपालको धितोपत्र बजारमा क्रमवद्ध रुपमा डिम्याट खाता लागू भएको देखिन्छ । यो लागू गर्ने क्रममा बजारको कुनै पक्षले कुनै प्रकारको नेक्सानी व्यहोर्नु पर्ने आवस्था आएन बरु सबै परिसूचकका आधारले बजारलाई नयाँ उचाइमा पुर्‍याएको हाम्रो सामु छर्लङ्ग छ । डिम्याट लागू भएपश्चात सार्वजनिक निष्काशन थप पारदर्शि तथा प्रभावकारी भएको, लगानीकर्ताहरुले उचित मूल्यमा प्रतिस्पर्धात्मक सेवा लिन सक्ने

अवस्थाको सृजना भएको, पूँजीबजारमा वित्तीय संस्थाहरुको प्रवेशले गर्दा प्राथमिक बजारको पहुँच देशभर पुगेको र सोको कारण पुँजीबजारमा लगानीकर्ताको सहभागितमा उल्लेख्य वृद्धि हुन गई दीर्घकालिन पूँजी परिचालनमा सहयोग पुग्ने देखिएकोले यसबाट बजारमा अल्पकालिन तथा दीर्घकालिन फाइदा पुगेको देखिन्छ ।

डिम्याट खाताको शुरुवातसँगै नेपालको धितोपत्र बजार सूचना प्रविधिमा आधारित बजारमा रुपान्तरण भएको छ । यसले अनलाईन कारोवार (ट्रेडिङ्ग) तथा अर्न्तदेशिय (क्रस बोर्डर) कारोवार लगायतका पूँजीबजारका आधुनिक सेवाको लागि मार्ग प्रसस्त गरिदिएको छ । नेपालको पूँजी बजार तथा वित्त बजारमा Fintech को प्रयोगमा सहयोगि हुने देखन्छ ।

तथापी आगामी दिनमा अनलाईन सुविधाबाट नै डिम्याट खाता खोल्न सकिने, एकिकृत रुपमा KYC भर्न तथा अद्यावधिक गर्न सकिने, सेयरधनीले E-voting को व्यवस्था मिलाई बजारलाई पूर्ण विद्युतिकरणतर्फ लग्दै अझै पनि ठूलो आकारमा रहेको अभौतिकिकरण हुन बाँकी सेयरलाई सकेसम्म सुन्य भौतिकिकरणमा लैजान सम्बद्ध सबै पक्षले नीतिगत प्रयास गर्नुपर्ने देखिन्छ ।

श्रोत सामग्रीः

सिडिएस एण्ड क्लियरिङ्ग लिमिटेड

धितोपत्र केन्द्रीय निक्षेप सेवा नियमावली, २०६७

केन्द्रीय निक्षेप सेवा विनियमावली, २०६८ (दोस्रो संशोधन, २०७३ सहित)

"Dematerialization: A Silent Revolution in the Indian Capital Markets", Securities and Exchange Board‘ of India Dematerialisationz. A Silent Revolution in the Indian Capital Market M.T. Rain and Prabhakar R. Patil March 2001 Workifng Paper‘ Series No; 43

TELEKOSH SERVICE

कोषले सञ्चयकर्ताहरुलाई आफ्नो कोष तथा ऋण सम्बन्धी बिवरणका साथै कोषले प्रदान गरेको अन्य सेवा सुविधाको जानकारी लिन सहज वनाउने उद्देश्यले Tele Kosh सेवा सञ्चालन गरेको छ । यो सेवा Landline Telephone बाट प्रयोग गर्न सकिन्छ । यस सेवा अन्तर्गत सञ्चयकर्ताले नेपाल टेलिकमको PSTN Telephone र GSM Mobile Phone बाट १६४२ डायल गरी प्राप्त हुने निर्देशनका आधारमा कोषसंग सम्वन्धित सूचनाहरु लिन सकिने छ ।

सञ्चयकर्ताहरुले तोकिएको फारम भरी कोषमा बुझाएपछि PIN Code प्राप्त गर्न सकिन्छ र १६४२मा डायल गरी प्राप्त निर्देशन अनुसार आफ्नो परिचय पत्र नम्बर र PIN Code थिचेपछि आफ्नो कोष तथा कर्जा (विशेष, घर, शैक्षिक, घर मर्मत) को विवरण सुन्न सकिन्छ ।

फारम कोषको वेबसाईट www.epfnepal.com.np बाट डाउनलोड गर्न सकिन्छ ।

सार्वजनिक नीति निर्माणको व्यावहारिक पक्ष

ध्रुव नेपाल*

सारांश

कुनै पनि मुलुकका जनताको लागि सबभन्दा उच्च खालको अभिभावकत्व निर्वाह गर्ने जिम्मेवारी सरकारको हुन्छ किनकि आफ्ना सबभन्दा नजिकका मानिने बाबुआमाले समेत अभिभावकत्व निर्वाह गरेनन्/गर्न सकेनन् भने सरकारले गर्नु पर्छ । सरकारले त्यस्तो अभिभावकीय जिम्मेवारी पुरा गर्ने मुख्य कार्यभार सार्वजनिक नीति बनाएर, कार्यान्वयन गरेर पुरा गर्छ । नीति कसरी बन्छ/बनाइनु पर्छ भन्ने सम्बन्धमा विभिन्न ढाँचाहरु बनेका छन् । यी ढाँचाहरूले सार्वजनिक नीति निर्माणका विभिन्न पक्ष उजागर गरेका छन् । नीति निर्माणका ढाँचाहरूमध्ये ठुलाठालुको वर्चस्व ढाँचामा कसको सरोकार बढी समेटिन्छ भनी व्याख्या गरिएको छ, जुन हाम्रो अभ्यास प्रतिविम्बित गर्ने साक्षात ढाँचा जस्तो महसुस भएकाले यस बारे अलि विस्तृतमा चर्चा गर्दै यसका नकारात्मक पक्षलाई अलि शिथिल पार्न अपनाउन सकिने केही उपायहरु बारे छलफल गरिएको छ । यस्ता उपायहरूमा प्रत्यक्ष लोकतन्त्रका उपायहरु कुन हदसम्म अपनाउन सकिएला भनी छलफल सुरू गरिनु पर्छ भन्ने तर्क प्रस्तुत गरिएको छ ।

अभिभावक सरकार

कुनै पनि मानिसको लागि सबैभन्दा ठुलो अभिभावक हुन्छ सरकार । उसको अभिभावकीय भूमिका बाबुआमाको भन्दा पनि बढी रहन्छ । यो अतिशयोक्तिपूर्ण भनाइ कदापि होइन - कारण बाबुआमा गैरजिम्मेवार भएर छोराछोरीलाई हेरेनन्, वास्ता गरेनन् वा गर्न सकेनन् भने हेर्ने दायित्व सरकारले निर्वाह गर्नुपर्छ/गर्छ र त्यस्ता गैह्र जिम्मेवार बाबुआमालाई सरकारले दण्डित गर्छ । सरकार अभिभावकको पनि अभिभावकको हो । यही अभिभावकत्व निर्वाह गर्नसक्ने हुनाले जनताको कमाइ लिन्छ सरकार करको रूपमा । सरकारलाई कर तिर्न बुझाउन बांकी भए घरखेत गराएर भए पनि लिई छाड्छ ।

यसरी यति ठुलो अभिभावकत्वको जिम्मेवारी निर्वाह गर्नुपर्ने र व्यक्तिको जीवनको आर्थिक तथा अन्य पक्षमा प्रभाव पार्नसक्ने सरकार कस्तो छ, कसरी काम गर्छ, कति जिम्मेवार तथा उत्तरदायी छ भन्ने कुराले नै कुनै देशका नागरिकको वा बासिन्दाको भाग्य निर्धारण हुन्छ । त्यही भएर नै

* सार्वजनिक प्रशासन विज्ञ

कुनै देशका बासिन्दाले सुरक्षित, विकसित भएर पनि सरल जीवन बिताउन पाउँछन् भने कतिपय देशका बासिन्दा असुरक्षित जीवन बिताउन, भौतिक सुख सुविधाका साधन उपयोग गर्नबाट वञ्चित हुन तथा कठिनतम जीवन बिताउन अभिशप्त हुन्छन् ।

नेपालको सरकारले गरेको अभिभावकत्व निर्वाह

नेपालको हालको अवस्था विश्वका अरू मुलुकका बासिन्दाको अवस्थासँग तुलना गरी हेर्दा अत्यन्त पछाडि परेको देखिन्छ । औसत आय, पूर्वाधार, शिक्षा, स्वास्थ्य जस्ता आधारभूत सेवाको परिसूचकको आधारमा विश्वका मुलुकहरूसँग तुलना गरी हेर्दा नेपाल निकै पछाडि छ । यसो हुनुका कारण खोतल्दा धेरैका धेरै थरी विश्लेषण, निष्कर्ष तथा व्याख्या आउला तर चुरो कुरो सरकारले ठीक कुरा ठीक ढंगले गर्न नसकेको देखिन आउँछ । यसको अर्थ ठीक कुरा बेठिक ढंगले गरे पनि विकास हुँदैन/भएन, झन् बेठिक नै कुरा ठीक ढंगले गरे त झन् विकास हुने कुरै आएन । यो निष्कर्ष निकाल्न किन कठिन छैन भने जे जस्ता विषम परिस्थिति र चुनौती छन् तिनको सामना गरेर पनि नेपाल विकसित हुनसक्थ्यो तर भएन । विश्वमा हर कोणबाट हेर्दा नेपालको भन्दा विषम परिस्थिति र चुनौती रहेका देशको नेपालको भन्दा विकास भएको देखिन्छ । यसो भनेर परिसूचकमा नेपालभन्दा पछाडि परेका मुलुक विश्वमा हुँदै नभएका होइनन्, तर विभिन्न परिसूचकको आधारमा नेपालको भन्दा अवस्था राम्रो हुने मुलुकको संख्या नराम्रो हुनेको भन्दा निकै बढी छ ।

नेपाल विश्वमा रहेका ४९ वटा अति कम विकसित मुलुकमध्ये एक हो । एक परिसूचक त यसलाई पनि मान्न सकिन्छ कि नेपालका नीति निर्माता तथा राजनीतिकर्मीहरूले नेपाललाई अति कम विकसित मुलुकको परिचयबाट आफूलाई माथि उठाएर सन् २०२२ मा विकासोन्मुख मुलुकको समूहमा लैजाने प्रतिबद्धता गरेका थिए । तीनमध्ये दुई परिसूचकको आधारमा नेपाल अति कम विकसित मुलुकको वर्गबाट माथि उक्लन सक्ने अवस्था आइसकेको थियो तर नेपालको राष्ट्रिय योजना आयोग, जसको नेतृत्व प्रधानमन्त्रीले गर्छन्, ले निर्णय गऱ्यो - नेपालले आफूलाई विकासोन्मुख मुलुक बनेको दाबी नगर्ने । यो भनेको अरूले कति गरिब भनेर दिने दया, कृपा पाउनबाट वञ्चित हुनु पर्छ भन्ने हो । कुनै मुलुक आफै केही गरेर देखाउँछु भनेर होइन, “कठै बिचरा !” बनेर अरूको कृपा, माया पाएर बस्छु भन्छ भने त्यो मनोविज्ञान आफैमा अविकासको सबभन्दा ठुलो परिसूचक हो । यो भनेको सरकारले आफ्नो अभिभावकत्व राम्रोसंग निर्वाह गर्न नसकेको कुराको द्योतक हो ।

सरकारलाई गतिलो भाग्य निर्माता बनाउने उपायको खोजी

सरकारका नीति तथा कार्यक्रमहरू नैं जनताको जीवनस्तर सुधार्ने वा बिगार्ने सबभन्दा निर्धारक हो भन्नेमा कुनै शंका गर्नु नै पर्दैन । मानिसहरू भन्छन् - आफ्नो भाग्यको सबैभन्दा ठुलो निर्माता आफै हो । होइनरहेछ – सरकार पो हुँदो रहेछ सबभन्दा ठुलो भाग्य निर्माता । कसरी ? प्रश्न उठ्ने नै भयो । त्यो कसरी भने हर दृष्टिले – बुद्धि, विवेक, मेहनत, लगन सबैले उम्दा रहेको मानिस खराब सरकार रहेको ठाउँमा जुन सुखसुबिधा र सुरक्षासंग बाँच्न पाउँछ, माथिका आधारमा त्योभन्दा कम मान्न सकिने व्यक्ति असल सरकार भएको मुलुकको छ भने बढी ठाँटले बाँच्न सक्छ । अनि विचार गरूँ त - कुनै पनि व्यक्तिको मुख्य भाग्य निर्माता आफू हो कि सरकार ?

सबभन्दा ठुलो भाग्य निर्माता सरकार हो भने सरकारलाई राम्रो भाग्य निर्माता कसरी बनाउने - यो एक अहम् प्रश्न रहने गरेको छ । यो प्रश्नको उत्तर खोज्न धेरै अध्ययन भएका छन्, धेरै लेखिएका र छलफल गरिएका छन्, आन्दोलन मच्चिएका छन्, धेरै ठुलो रकम खर्च भएको छ - तर पनि नेपालमा हामीले विगतमा राम्रो सरकार (यस अर्थमा जनजीवनमा सरकारले उल्लेख्य सकारात्मक परिवर्तन ल्याउन सकोस्) पाउन सकेनौं । त्यसैले त कठिन जीवन बाँच्न अभिशप्त छौं हामी नेपाली भन्ने अनुभूति आमरूपमा पाउने गरिन्छ ।

आम नागरिकको मनोविज्ञान र व्यवहार सरकारमा के कसरी कस्तो जनप्रतिनिधि पठाउछौ भन्ने कुरानै प्रमुख निर्धारक हो । नातागोता, चिनजान र पैसामा बिकेर पठाइने मानिस वा दल को सरकारले असल अभिभावकत्वको भूमिका निर्वाह गर्न सक्दैन । हो, प्रजातान्त्रिक/लोकतान्त्रिक मुलुकमा असल सरकारको निर्माता जनता हुन् किनकि तिनले चुनेका मानिसले नै सरकार बनाउने हो । त्यसो भनेर जनता अनपढ छन्, निरक्षर छन्, वाञ्छनीय राजनैतिक चेत नभएको कारण राम्रो छनोट गर्न जान्दैनन्, गलत कुरालाई राम्रो ठान्छन्, सही कुरालाई नराम्रो ठान्छन् भनेर नेतृत्व गर्ने, समाजलाई अगाडि लैजान्छु भन्ने व्यक्तिहरू त्यस्तै हुनु हुँदैन । नेतृत्व गर्ने व्यक्ति आम जनताको सोचाइ, ज्ञान, अवधारणालाई प्रतिनिधित्व गर्ने मात्र भएर पुग्दैन, त्यसलाई आवश्यकताअनुसार परिमार्जन गर्ने, सपना देख्ने र देखेका सपनातर्फ डोऱ्याउन सक्ने खुबी पनि हुनुपर्छ । सपना देख्ने र सपना साकार पार्नेतर्फ सार्थक कदम चाल्न लगाउने मुख्य उपाय वा औजार भनेको सार्वजनिक नीति हो ।

सार्वजनिक नीतिको भूमिका

जनताको जीवनमा परिवर्तन ल्याउने सरकारको प्रमुख औजार सार्वजनिक नीति हो भनें दोस्रो औजार कार्यक्रम हो । सार्वजनिक नीतिको सजिलो परिभाषा छ - "सरकारले जे गर्छ वा जे गर्दैन त्यो सार्वजनिक नीति हो । "

"Public policy is whatever governments choose to do or not to do. " -Thomas R. Dye *(Understanding Public Policy, p . 1)*

सरकारले के गर्छ वा गर्दैन भन्ने सार्वजनिक नीतिले देश र जनताको जीवनमा ठुलो महŒव राख्छ । यस्तो नीतिको महत्व किन रहन्छ भने एक त यसको असर व्यापक हुन्छ, देशका सबैमा पर्छ वा प्रत्यक्ष रूपमा जसमाथि असर पार्न खोजिएको ती लक्षित समूहमा पर्छ भने अर्को प्रदर्शन असरको(demonstration effect) रुपमा अप्रत्यक्ष पर्छ । जस्तै सरकारी कोषबाट तलब पाउनेको तलब बढेमा निजी क्षेत्रका कामदार पनि तलब बढाउनु पर्ने माग गर्न थाल्छन् । अर्को असर भनेको सरकारसँग रहेको साधनको प्रतिस्पर्धात्मक खर्च हो । सरकारसँग असीमित साधन नहुने हुँदा एकातर्फ साधन खर्च गरियो भने अर्कोतर्फ साधनको अभाव हुन्छ । सुरक्षा खर्च बढ्यो आर्थिक, सामाजिक क्षेत्रमा हुने खर्च घट्न जाने हुन्छ । तसर्थ, नीतिले सीमित साधन कता खर्च गर्ने भन्ने पनि निर्धारण गर्दछ ।

सार्वजनिक नीति कस्तो बन्छ भन्ने कुरामा नीति निर्माणमा कसको प्रभाव/वर्चस्व रहन्छ भन्ने कुराको अहम् भूमिका हुन्छ । यसबारे बुझ्न बुझाउन विभिन्न अवधारणात्मक ढाँचा प्रतिपादन गरिएका छन् । त्यो ढाँचा प्रयोग गरेर मौखिक वा लिखित रूपमा कुनै कुरा बुझ्ने/बुझाउने प्रयास गरिन्छ । अर्थात् मोडल (ढाँचा) कुनै कुरा बुझ्न,

बुझाउन सजिलो हुने दिमागी नक्सा हो ।

थोमस डाइ (Thomas Dye) ले आफ्नो पुस्तक "Understanding Public Policy"मा सार्वजनिक नीति निर्माणमा प्रयोग हुने आठवटा ढाँचाहरूको उल्लेख गरेका छन् (Dye, 2002, p. 11-12) । ती आठ ढाँचाहरूमध्ये कुनै एक ढाँचा मात्र प्रयोग हुन्छ भन्ने तर्क होइन, एकभन्दा बढी ढाँचा प्रयोग भइरहेको हुनसक्छ । ती आठवटा नै ढाँचाबारे संक्षिप्त जानकारी गराउनुका साथै ठुलाठालुको वर्चस्व (Elite) ढाँचा बारे अलि बिस्तारमा छलफल गरिनेछ ।

सार्वजनिक नीति निर्माणका ढाँचाहरु

एक - संस्थागत व्यवस्था ढाँचा (Institutionalism Model)

दुई - प्रकृयागत ढाँचा (Process Model)

तीन - समग्रता ढाँचा (Rationalism Model)

चार - थपथाप निर्णय सम्बन्धी ढाँचा (Incrementalism Model)

पाँच - समूह सिद्धान्त ढाँचा (Group Theory Model)

छ - सार्वजनिक छनोट सम्बन्धी ढाँचा (Public Choice Theory Model)

सात - खेल सिद्धान्त सम्बन्धी ढाँचा(Game Theory Model)

आठ - ठुलाठालुको वर्चस्व ढाँचा (Elite Theory Model)

(१) संस्थागत व्यवस्था ढाँचा

सार्वजनिक नीति अधिकार प्राप्त संस्थाको क्रियाकलाप वा निर्णयको उपज हुने गर्दछ । त्यसकारण संस्थाको संरचना, बनावट, अधिकार वितरण प्रक्रिया, के-कस्ता वर्गको प्रतिनिधित्व आदिले नीतिमा प्रभाव पार्दछ । उदाहरणको लागि एकात्मक सरकार वा संघीय संरचनाको सरकारमा बन्ने नीति फरक हुन्छन् । उदाहरणार्थ शिक्षा नीति एकात्मक प्रणाली हुँदा केन्द्रबाट मात्र बन्ने हुन्थ्यो भने संघीय प्रणाली लागू भएपछि संघ, प्रदेश र स्थानीय तहबाट बनेका छन् । एकात्मक प्रणालीमा केन्द्रबाट मात्र पाठ्यक्रम बन्ने गर्दथ्यो भने अहिले स्थानीय तहले आफ्नो परिवेश र आवश्यकता विचार गरेर पाठ्यक्रम बनाउन थालेका खबर अखबारमा पढ्न पाइन्छ ।

संस्थाहरूले नीतिलाई तीन किसिमले प्रभावित पार्छन् : एक, अधिकार प्राप्त संस्थाले बनाएको नीतिले मात्र वैधानिकता पाउँछ, नत्र पाउन्न; दुई अधिकार प्राप्त संस्थाको क्षेत्रभित्र नीतिले कुनै पनि कुरालाई एकरूपता प्रदान गर्दछ । जस्तै - प्रदेश सरकारले आफ्नो अधिकार क्षेत्रभित्र रहेर कुनै नीति बनाउँछ भने सो नीति प्रदेशभरि एउटै हुन्छ । तीन, बनेको नीतिलाई कानूनको मान्यता दिइएको छ भने त्यो लागू गर्नैपर्छ, लागू नगरे कानून अनुसार सजायका भागेदार हुन्छन् । संस्थागत व्यवस्था र नीति दुबैमा असर पार्ने प्रमुख तत्व भनेको आर्थिक, सामाजिक अवस्था हो ।

(२) प्रकृयागत ढाँचा

नीति निर्माण एक चरणबद्ध प्रकृयाबाट अगाडि बढ्छ । सबै चरणमा सबैको भूमिका नभएता पनि सार्वजनिक नीति निर्माणको प्रक्रियामा संलग्न हुने सबै वर्ग (सरोकारवाला, विधायक,, राष्ट्रपति, प्रशासनकर्मी)ले नीति निर्माणको प्रकृयाको कुनै चरणमा भूमिका खेल्छन् । नीति निर्माणका चरणहरू :

(क) समस्या पहिचान - नीतिगत रूपमा समाधान गर्नुपर्ने कुनै समस्या भए तिनको पहिचान गर्नु ।

(ख) नीति निर्माण गर्नुपर्ने विषयको सूचीमा समावेश गर्ने (Agenda setting) - नीतिगत निर्णय गर्ने प्रमुख निकाय सरकार (मूलतः कार्यकारिणी) हुने हुँदा औपचारिक रूपमा अजेण्डा बनाउने कार्य यसले गर्ने भएता पनि मिडिया, अध्ययनकर्ता, नागरिक समाज, गैरसरकारी संस्था, सरोकारवाला समूह आदिको यसमा ठुलो भूमिका हुन्छ ।

(ग) नीति तर्जुमा - बनाउनु पर्ने नीतिको मस्यौदा तयार गर्ने काम यो चरणमा हुन्छ । सरोकारवाला समूह, विशेषज्ञ निकाय, सरकारी निकायहरूले नीतिको तर्जुमा गर्ने गर्छन् । प्रायः सरकारले यो काम गर्छ ।

(घ) नीति पारित - नीतिको मस्यौदालाई पारित गरी औपचारिक रूप दिने काम यसमा पर्छ । यो काम गर्दा औपचारिक रूपमा सहभागिता जनाउनेहरूबीच छलफल हुने गर्दछ ।

(ङ) नीति कार्यान्वयन - कार्यान्वयन चरणमा स्रोतसाधनको खर्च वा उपयोग हुन्छ ।

(च) नीति मूल्याङ्कन - मूल्याङ्कनमा कुन हदसम्म नीति कार्यान्वयन हुन सक्यो, नीतिबाट के नतिजा निस्कियो र अपेक्षा गरे मुताबिक हुन नसकेको हो भने तिनका कारण के हुन् भनी खोतलिएको, विश्लेषण गरिएको हुनुपर्छ ।

यो मोडलमा नीतिको विषयवस्तु के हुनुपर्छ भन्नेमा भन्दा प्रकृयामा जोड दिइन्छ । प्रक्रियाबाट नै उचित विषयवस्तु आउँछ भने विषयवस्तु कुन राम्रो भन्ने कुरा पृष्ठभूमिमा आधारित हुन्छ । सधैं र सबै अवस्थामा एउटै खाले विषयवस्तु भएको नीति ठीक हुन्छ भन्ने पनि हुँदैन ।

(३) पूर्ण औचित्य विश्लेषण ढाँचा

यो ढाँचाले अधिकतम सामाजिक उपलब्धि हुने गरी सार्वजनिक नीति बनाइने कुरामा जोड दिन्छ । अधिकतम सामाजिक उपलब्धि त्यसबेला मात्र भएको मानिन्छ जुनबेला उपलब्धि प्राप्त गर्न जे कुरा गुमाइन्छ, त्योभन्दा पाउने कुरा बढी हुनुपर्छ ।

यो ढाँचा अपनाउनको लागि नीति निर्माणकर्ताले निम्न कुराहरू गरेकै हुनुपर्छ : (i) समाजले विभिन्न पक्षलाई दिने मूल्य वा प्राथमिकता वा भार थाहा भएको, (ii) कुनै समस्या हल गर्न उपयुक्त हुने सबै विकल्पहरू थाहा भएको, (iii) ती प्रत्येक विकल्प अपनाउँदा तिनले पार्ने असर पनि थाहा भएको, (iv) प्रत्येक विकल्प अपनाउँदा हुने लाभ-हानीको मूल्याङ्कन गर्नसक्ने आधार प्रष्ट भएको र सो मूल्याङ्कन गर्नसक्ने क्षमता भएको, (v) ती विकल्पहरूमध्ये सर्वोत्कृष्ट विकल्प छनोट गर्नसक्ने क्षमता भएको । माथिका कार्यहरू गर्नसक्ने हुन समाजका मूल्य वा प्राथमिकताहरू पूर्णरूपमा थाहा भएको र तिनको बीच तुलना गर्नसक्ने क्षमता र विकल्पहरूको तुलना गर्नसक्ने प्राज्ञिक क्षमता भई सही निर्णय गर्नसक्ने क्षमता पनि हुनु आवश्यक हुन्छ । तर वास्तवमा यी पूर्व शर्त पुरा गर्नसक्ने क्षमता बिरलै पाइने हुँदा यो ढाँचा एक आदर्श ढाँचा मात्र मानिन्छ । पूर्णरूपमा यो ढाँचाअनुसार काम हुन धौ-धौ पर्ने भए पनि यसले नीति निर्माण गर्नेले जाने दिशा कता हो र बाटो कुन दिशातिर मोडिएको हुनुपर्छ भन्ने कुरा प्रष्ट गर्दछ ।

पूर्णरूपमा यो ढाँचाअनुसार नीति बनाउने वा निर्णय गर्न व्यवहारतः सम्भव हुन्न भनी एक विद्वान हर्बट साइमनले आफ्नो शोधको

नतिजा निकाले । उनको यही शोधलाई सन् १९७७ मा अर्थशास्त्रतर्फको नोबल पुरस्कार दिइएको थियो ।

(४) थपथाप निर्णय ढाँचा

पूर्ण औचित्य विश्लेषण ढाँचाका सीमितता वा अव्यावहारिक पक्षहरू विचार गरी राजनीतिशास्त्री चार्ल्स लिन्डब्लोमले यो ढाँचाअनुसार निर्णय हुने गर्छ भनेका छन् । जस्तै बजेट बनाउँदा वा अर्को नीति बनाउनु पर्दा पहिले कुन नीति वा कार्यक्रम अवलम्बन गरिएको थियो भन्ने ध्यानमा राखिन्छ र त्यसलाई आधार वा सन्दर्भको रूपमा लिई नीति बनाइन्छ । माथिको ढाँचा अव्यावहारिक हुनाले यो ढाँचा अपनाइनुको औचित्य यसरी बताइन्छ :

एक - समय, सूचना तथा खर्चको सीमितता;

दुई - पुरानो नीति अवलम्बन गर्दा नै के-कस्तो असर पर्छ भनी निर्णय गरिसकिएको हुँदा त्यसलाई आधार मानी त्यसमा थपघट गर्न सजिलो हुने, अर्को नीति अवलम्बन गर्नु परेमा फेरि सबै पक्षमा विचार गनुपर्ने;

तीन - एउटा नीति कार्यान्वयनमा ल्याउँदा धेरै रकम खर्च भैसकेको हुँदा तुरुन्त नै अर्को नीति कार्यान्वयनमा ल्याउँदा त्यो रकम डुब्ने भएकाले त्यसलाई आवश्यक परिमार्जनसहित अगाडि बढाउन उचित हुने ;

चार - सार्वजनिक नीति बन्नुमा राजनीतिक निर्णयको अहम् भूमिका हुन्छ । समाज राजनीतिक निर्णयको पक्ष र बिपक्षमा पनि हुन्छन्, समर्थन र बिरोधमा पनि हुन्छन्, निर्णय ठूलो बिवाद पनि बन्न सक्छ । त्यसो हुँदा पूर्णतः नयाँ नीति ल्याउनुको सट्टा चल्दै आएको वा कायम रहेको नीतिलाई नै थपघट गरेर चलाउनु सुरक्षित हुन्छ ।

पाँच - सामाजिक रूपमा के प्राप्त गर्ने हो भन्ने कुरामा स्पष्टता नआइसकेको अवस्थामा पहिलेदेखि चलिआएको नीतिलाई निरन्तरता दिनु उपयुक्त हुन्छ । जस्तो हालै देखिएको चिकित्सा शिक्षालाई निजीकरण गर्दै लैजाने वा राज्यको जिम्मेवारीमा राख्ने भन्ने विवाद हो । संविधानमा समाजवाद उन्मुख अर्थतन्त्र अवलम्बन गर्ने लेखिएको तर सरकारका निर्णयहरू स्वास्थ्य र शिक्षामा निजी क्षेत्रको संलग्नता बढाउने, सरकारी घटाउने खालको भएकाले बारम्बार अनशन, विरोध, आन्दोलन तथा सम्झौता हुने गरेको देखिएको छ ।

(५) समूह सिद्धान्त ढाँचा

सरकारले अपनाउनु पर्ने कुनै पनि नीतिका पक्ष वा विपक्षमा मतहरू हुन्छन् । सबैले एउटै कुरालाई मान्ने, समर्थन गर्ने अवस्था बिरलै हुन्छ । उदाहरण नेपाल अपार जनताको माग र चाहनाअनुसार गणतन्त्र भैसक्यो तर अझ पनि राजतन्त्रनै चाहिन्छ भन्ने जमात रहिरहेको छ । त्यसैले कुने नीति बनाउन दबाब दिनेमा पक्ष विपक्षमा रहने सरोकारवाला वा जनमतको खेल हुन्छ, त्यसमा जुन पक्ष प्रबल हुन्छ, उसले चाहेअनुसार नीति बन्दछ । यसलाई नै समूह सिद्धान्त ढाँचा भनी बुझ्नु पर्छ । वास्तवमा राजनीतिक प्रणालीको मुख्य कार्यभार नै यसरी मुलुकभित्र रहेका भिन्न विचार वा मागलाई पद्धतिमा गएर समाधान गर्ने हो । यसको लागि निम्न कार्यहरू गनुपर्ने हुन्छ :

(क) समूहबीच हुने संघर्ष व्यवस्थापन गर्न

नियम बनाउने,

(ख) सो निकासका लागि भएको सहमतिलाई नीतिमा ढाल्ने, नीतिलाई कानून, कार्यक्रममा ढाल्ने,

(ग) नीति, कानून तथा कार्यक्रमको कार्यान्वयन गर्ने ।

समूहबीचको संघर्षको व्यवस्थापन गर्दा यिनीहरू बीचको तानातानले कसरी सकारात्मक भूमिका खेल्छ भनी बुझ्न जरुरी छ ।

पहिलो - कुनै कुराको नीतिगत विकल्पको पक्षमा कोही खुलेर लागेका हुन्छन् भने कोही नखुलेका हुन्छन् । नखुलेका पनि नीतिमा प्रभाव पार्न खुल्नुपर्ने भएमा खुल्दछन्, त्यो गोप्य मतदानबाट समेत हुने अवस्था आउँछ ।

दोस्रो - कुनै व्यक्ति वा समूहले दुबै पक्षमा रहेको भए पनि जब जरुरी हुन्छ, त्यसबेला कुनै पक्ष लिनुनै पर्ने हुन्छ ।

तेस्रो - समूह संघर्ष वा तानातानले विसंगति रोकेर उपयुक्त बाटो लिनुपर्ने/लिइने अवस्था सिर्जना गर्छ ।

(६) सार्वजनिक छनोट सिद्धान्त ढाँचा

मानिसले आफ्नो आवश्यकता पुरा गर्ने मुख्यतः दुई तरिका छन् : एक, आफ्नो पैसा खर्च गरी बजारबाट वस्तु वा सेवा खरिद गरेर, दोस्रो राजनीतिक छनोटको माध्यम प्रयोग गरी राज्य वा सरकारको तर्फबाट आवश्यक कुरा प्राप्त गरेर । यी दुबैले मानिसको जीवन सुखी र सुरक्षित बनाउनमा भूमिका खेल्छन् । राजनीतिक छनोटको कुरा गर्दा के-कस्ता नीति किन बन्छन् र त्यसमा व्यक्ति-व्यक्तिले के-कसरी भूमिका खेल्छन् भन्ने कुरा अत्यन्त महत्वपूर्ण हुन्छ । यसलाई नै सार्वजनिक छनोट सिद्धान्त ढाँचा भनिन्छ । सार्वजनिक छनोट सिद्धान्तको विषयवस्तु राजनीतिक छनोटमा आर्थिक छनोटका सिद्धान्त अर्थात् व्यवहारको प्रयोग हो । उदाहरणको लागि एक मतदाता, एक जनप्रतिनिधि, एक प्रशासकले सार्वजनिक अधिकार प्रयोग गर्दा/छनोट गर्दा आफ्नो हित बढाउने कामनै गर्ने हुन् । ती हित वा उत्प्रेरक तत्वले नै सार्वजनिक नीतिको प्रकृति निर्धारण गर्दछ ।

राज्यको निर्माण 'सामाजिक करार' को आधारमा हुन्छ । मानिसले एक्लै प्राप्त गर्न नसक्ने तर समूहमा बस्दा प्राप्त गर्न सकिने आवश्यकता पुरा गर्न समाजमा बस्न चाहन्छ। साथै समाजले तय गर्ने सीमा, नीति नियम मान्न तयार भएको पनि हुन्छ भनि विचारक जोन लक भन्छन् । अर्थशास्त्रले व्याख्या गर्ने छनोटका प्रेरक तत्वहरू सार्वजनिक छनोटमा पनि लागू हुन्छन् भन्ने सिद्धान्त अर्थशास्त्री जेम्स बुचाननले गरे र उनलाई यही सिद्धान्तका कारण सन् १९८६ मा अर्थशास्त्रतर्फको नोबल पुरस्कार पनि दिइयो ।

सार्वजनिक छनोट सिद्धान्तअनुसार चुनाव जितेर सत्तामा पुग्न चाहनेले जे गर्दा सत्तामा पुग्न सकिन्छ, अनि टिक्न सकिन्छ - त्यो काम गर्छन् । त्यसकारण उनीहरूको चेष्टा हुन्छ - चुनाव जित्नु र सत्तामा टिक्नु । त्यसैले चुनाव जित्न जे गर्नुपर्छ, त्यो गर्छन् । यदि जनताहरू चेतनशील छन्, संस्थागत व्यवस्था लोकतान्त्रिक शैलीको बनिसकेको छ भने निर्वाचन स्वच्छ हुन्छ अनि निर्वाचनको परिणाम स्वीकार गर्ने

संस्कार बस्दछ, नत्र निर्वाचन फोहरी खेल बन्छ, हार्नेले आफ्नो हार स्वीकार गर्दैन ।

जतिसुकै पुँजीवादी प्रकृतिको आर्थिक प्रणाली राज्यले अंगीकार गरेको भए पनि सार्वजनिक प्रकृतिको सेवा राज्यले नै प्रदान गर्नुपर्छ, निजी क्षेत्रले गरेर हुँदैन। जस्तै राष्ट्रिय सुरक्षा, स्वच्छ वातावरण, वातावरण प्रदूषणको रोकथाम तथा नियन्त्रण, गुणकारी/लाभदायक सेवाको उत्पादन र वितरण । स्वास्थ्य, शिक्षा, सामाजिक सुरक्षा जस्ता सेवाले (Merit goods) आम जनताको जीवनस्तर उकास्न, देशमा अमनचैन कायम गर्न आवश्यक हुने हुँदा यी कुरा पनि राज्यको तर्फबाट प्रदान गरिनुपर्ने हुन्छ । यसमा सरकारले के-कस्तो नीति लिन्छ भन्ने अर्को चासोको विषय हुन सक्छ ।

(७) खेल सिद्धान्त ढाँचा

आफूमा मात्र केन्ति भएर कुनै खेल खलियो भने जित्ने सम्भावना कम हुन्छ किनकि आफ्नो प्रतिस्पर्धीले कसरी खेल्छ, कुन रणनीति अपनाउँछ भन्ने कुरा बुझी आवश्यकताअनुसार आफ्नो रणनीतिमा परिवर्तन गर्न सक्नेले नै खेल जित्न सक्दछ । खेलको यो तरिका सार्वजनिक नीति निर्माणमा पनि लागू हुन्छ, राजनीतिक दलले कुन नीति अपनाउने, घोषणा गर्ने भन्ने कुरा प्रतिस्पर्धी दलले के नीति लिएका छन्/लिन्छन् भन्नेमा अत्यधिक भर पर्छ ।

उदाहरणको लागि २०७४ सालमा भएको प्रतिनिधिसभा र राष्ट्रियसभा निर्वाचन अघि नेपाल कम्युनिष्ट पार्टी एमाले र माओवादी केन्द्रले पार्टी एकीकरण गर्ने निर्णय गर्दै आउने चुनावमा साठी/चालीसको अनुपातमा उम्मेदवार उठाउने निर्णय गरेर चुनावमा भाग लिएपछि यो गठबन्धनले लगभग दुई तिहाइ मत ल्याएर प्रतिनिधिसभा तथा प्रदेशसभाका सिटहरू जिते र संघमा र सातमध्ये छ वटा प्रदेशमा सरकार गठन गरे । त्यो चुनावमा नेपाली काँग्रेसले पराजयको समीक्षा गर्दा कारण बतायो - दुई ठुला पार्टीहरूबीचको एकीकरण हुने निर्णय । यसले थप प्रष्ट गर्छ - हाम्रो सन्दर्भमा पनि राजनीति तथा सार्वजनिक नीतिमा अर्को प्रतिस्पर्धी पक्षको रणनीति, कार्यनीति तथा नीतिमा धेरै भर पर्छ, यो हेरेर नै राजनीतिक दलहरूले नीति अपनाउँछन् । एक दलले लोकरिझाइ (populist) नीति तथा कार्यक्रम अपनाएपछि अर्को दललाई पनि त्यस्तै नीति अपनाउने दबाब पर्छ जस्तै वृद्ध भत्ताको शुरुवात र त्यसको निरन्तरता ।

(८) ठुलाठालुको वर्चस्व ढाँचा

माथि उल्लेख गरिएका सात ढाँचाहरू सबै कुनै न कुनै रूपमा लागू हुन्छन्, सत्य छन् तर वास्तवमा हामीकहाँ मात्र होइन, संसारमा नै सत्ताका नजिक पुग्न सकेका, पद, पैसा, राजनीतिक पहुँच भएका व्यक्तिको चाहना र स्वार्थले नीति निर्माणमा ठुलो भूमिका खेल्छ, तिनको पक्षमा नीति तथा कार्यक्रम बन्ने गर्छन् । नीति निर्माणमा, कार्यान्वयनमा ठुलाठालुको वर्चस्व हुने, आम निमुखा जनताहरूको हितका कुरा ओझेल पर्ने बिषयलाई बडो राम्रोसँग थोमस डाइ र हार्मोन जिग्लरले अमेरिकन प्रणालीलाई केन्द्रबिन्दुमा राखेरलोकतन्त्रको वक्रोक्ति(The Irony of Democracy)भन्ने

पुस्तकमा विस्तृत रूपमा व्याख्या गरेका छन् ।

समाजमा सानो संख्यामा रहने केही व्यक्तिहरूले पैसा, मतदातामा पार्न सक्ने प्रभाव, प्रभावशाली व्यक्तिसँगको चिनजान, पेशा, ओहदा तथा सामाजिक हैसियतका कारण सार्वजनिक नीतिमा प्रभाव पार्ने, आफ्नो अनुकूल बनाउन लगाउने गर्छन् । यस खाले समूहको प्रभाव नीति निर्माणमा हावी हुनुलाई ठुलाठालुको वर्चस्व ढाँचा (Elite Theory Model) भनिन्छ । नेपाल लगायत अन्य देशमा वास्तवमा यस्तै ठुलाठालुको वर्चस्व हावी हुने वास्तविकतालाई विचार गरी यस बारे अलि विस्तृतमा चर्चा गर्न खोजिएको छ ।

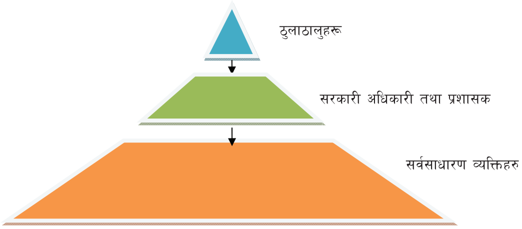
यसलाई हालैको चिकित्सा शिक्षा अध्यादेशलाई प्रतिस्थापन गर्न संसदमा पेश भएको चिकित्सा शिक्षा विधेयकको आलोकमा विश्लेषण गर्न सकिन्छ ।

नेपाली काँग्रेसले नेतृत्व गरेको सरकारको पालामा चिकित्सा शिक्षा अध्यादेश डा. गोविन्द के.सी.को चौधपटक बसेको अनशन तोडाउने क्रममा सरकारले उनीसँग गरेको वार्ताको प्रतिफलस्वरूप आएको थियो । उक्त अध्यादेशलाई संसदले उही रूपमा फेरबदल गरेर पारित गरेमात्र लागू भैरहने नत्र खारेज हुने संवैधानिक प्रावधान मुताबिक निकै फेरबदलसहित चिकित्सा शिक्षासम्बन्धी प्रतिस्थापन विधेयक नेकपा सरकारले संसदमा पेश गर्ने भएको थाहा पाएपछि डा. के.सी. पन्ध्रौं पटक अनशन बसे । चौधौं पटकको अनशन तोडाउने क्रममा गरेको सम्झौताले चिकित्सा शिक्षामा के-कस्ता सुधार गर्ने भन्ने कुरामा सरकार पक्ष सहमत भएको देखिएको थियो भने आमरूपमा जनमत पनि यसै अनुरूप बनेको पाइन्थ्यो । तर केही प्रभावशाली स्वार्थ समूहको अनुकूल हुने गरी उक्त अध्यादेशभन्दा निकै फरक किसिमले प्रतिस्थापन विधेयक संसदमा टेबुल भयो । लामो प्रक्रिया पश्चात् चिकित्सा शिक्षा तथा सेवामा सुधार गर्ने राज्यको नीतिमा आमूल परिवर्तन हुने गरी संशोधित ढाँचा आउनु नेपालमा ठुलाठालुको सार्वजनिक नीति निर्माणमा कस्तो र कति जब्बर पकड रहन्छ भन्ने कुराको एक उदाहरण हो ।

यस्तै अर्को उदाहरणमा सार्वजनिक खरिद ऐन र नियमावलीलाई लिन सकिन्छ । यी कानूनहरू संयुक्त राष्ट्र संघीय अन्तर्राष्ट्रिय व्यापार आयोग (UNCITRAL)ले बनाएको मोडल कानूनलाई आधार मानेर देशको परिस्थितिअनुसार आवश्यक परिमार्जन गरेर बनाइएको थियो । त्यो अन्तर्राष्ट्रिय स्तरको नै थियो । तर तिनमा संशोधन गर्दा सुरुको ऐन नियमका सिद्धान्त र उद्देश्य विपरीत हुने प्रावधान राखियो । यसो हुनुमा पनि निर्माण व्यवसायीहरू तथा राजनीतिक रूपमा प्रभावशाली समूहको हात रहेको प्रष्ट देखिन्छ । उदाहरणको लागि रु. २ करोडसम्मको निर्माण ठेक्कामा पूर्व योग्यता निर्धारण गर्नु नपर्ने, लागत अनुमानको १५ प्रतिशतभन्दा बढी घटेर हालेको बोलपत्र स्वीकृत भएमा घटेको रकमको ५० प्रतिशत कार्यसम्पन्न जमानत बढी राख्नुपर्ने प्रावधानले निर्माण व्यवसायीहरू बढी प्रतिस्पर्धी भई कम लागतमा काम गर्नबाट रोक्न खोजेको छ । यस्तै अर्को

उदाहरण उपभोक्ता समितिद्वारा रु.१ करोड सम्मको निर्माण कार्य । अर्को उदाहरण - सांसदहरूले निर्वाचन क्षेत्र विकास कोषको लागि दिएको दबाबको फलस्वरूप रु. ४ करोड छुट्याउन हालको सरकार बाध्य भएको । यो राजनीतिक रूपमा शक्तिशाली भएकै भरमा आमजनताका लागि तुलनात्मक तवरले कम प्रभावकारी हुनेगरी राज्यकोषको रकम छुट्याउन बाध्य पार्नु ठुलाठालुले नीतिमा पार्ने प्रभावको ज्वलन्त उदाहरणहरु हुन् ।

ठुलाठालुको प्रभाव ढाँचा



साभार:Thomas Dye, Understanding Public Policy, 10th edition, Pearson Edu.

माथि दिइएको त्रिभुजलाई एक प्रतीक मानी यो ढाँचाबुझ्न सकिन्छ । त्रिभुजको शीर्ष भागमा ठुलाठालु (जुन संख्यात्मक रूपमा अति न्यून संख्यामा हुन्छन्) रहन्छन्, सोभन्दा तल सरकारी कर्मचारीहरू (अलि ठुलो संख्यामा हुन्छन्) सो नीति निर्माणमा ठुलाठालुका नजिक रहन्छन् भने सबभन्दा तल आम सर्वसाधारण रहन्छन्, जो संख्यामा ठुलो भएतापनि नीति निर्माणमा यिनको भूमिका कम हुन्छ । यिनको नाम बेचेर ठुलाठालुले आफ्नो हित हुनेगरी नीतिमा प्रभाव पार्छन् । यसको अर्थ सर्पले टाउको नचाइरहेको देखिन्छ तर त्यो नचाई मदारीले बजाएको बिन बाजाको कारणले हुन्छ । सर्पको टाउको नचाइको मुख्य कारण मदारी हो । जसरी मदारीको बिन बजाइ र हातको चालले सर्पको टाउकोको ताल निर्धारण गर्छ, त्यसरी नै केही ठुलाठालुको स्वार्थ, इच्छा नै सार्वजनिक नीति बन्दछ ।

आर्थिक-सामाजिक आन्दोलन, विद्रोह प्राय: समाजका तल्लो तहका जनतालाई आम रूपमा समेटेर गरिएको हुन्छ । तर त्यसबाट आउने परिवर्तन टिकाउने काम ठुलाठालु वर्गको हुन्छ । ठुलाठालुले त्यो परिवर्तन स्वीकार गरे भने समाजमा स्थायित्व आउँछ, टिक्छ, होइन भने त्यो धराशायी हुन्छ, प्रतिगमनकारी कदम ठुलाठालुले उठाउँछन् । यो कुरालाई बुझ्न सजिलो परिवर्तन इजिप्टमा आएको परिवर्तन थियो । सन् १९१० तिरको आन्दोलनले धेरै लामो समय सैनिक शासकको रूपमा सत्ताको बागडोर सम्हालेका होस्नी मुबारक सत्ताच्युत गरिए । त्यसपछि भएको निर्वाचनबाट आन्दोलन पक्षधर मोहम्मद मोर्सी राष्ट्रपति भए । लामो समय सैनिक शासन चलेको देशमा सैनिक शासन समर्थक ठुलाठालुले मोहम्मद मोर्सीको सरकारलाई सहयोग पुऱ्याउनुको सट्टा विरोधी कदम चालेकाले जननिर्वाचित मोर्सीको सरकार गिराइएन, मात्र उनी बन्दी बने । धेरै वर्ष सैनिक शासन चलेकाले सैनिक शासन समर्थक ठुलाठालु वर्गको असहयोगले यस्तो भएको थियो ।

के उसो भए ठुलाठालुको वर्चस्व रहिरहने, आम जनता पिसिइरहने नै हो त लोकतन्त्रमा पनि ? यो प्रश्नको जवाफ सिद्धान्त र क्रियाकलापमा खोजिनु जरुरी छ ।

प्रत्यक्ष प्रजातन्त्र भनेको जनताले जनप्रतिनिधिको माध्यमबाट नभइ आफै नै शासनसम्बन्धी निर्णयमा संलग्न हुनु हो । प्रत्यक्ष प्रजातन्त्रका औजारका रुपमा विश्वमा अपनाइने निम्न मुख्य उपायहरू हुन् (International Idea, page 9):

- सरकारको अग्रसरतामा कुनै विषयमा जनमत संग्रह गर्ने,
- जनताको मागमा जनमत संग्रह गर्ने,
- संसदमा जनताले नै विधेयक वा अन्य प्रस्ताव गर्ने र त्यसमा छलफल हुने,
- निर्वाचित जनप्रतिनिधिलाई फिर्ता बोलाउन सकिने उपायहरू हुन्छन् ।

हाम्रो संविधानमा सरकारले बाहेक अरुले पनि विधेयक प्रस्तुत गर्न सकिने प्रावधान राखिएको छ । भोलिका दिनमा प्रत्यक्ष प्रजातन्त्रका अभ्यास बारे छलफल चलाउँदै जानु वेश हुनेछ । International Idea ले प्रस्तुत गरेको सूचना अनुसार सार्क मुलुकहरू मध्ये पाकिस्तान, बंगलादेश, श्रीलंका र माल्दिभ्समा प्रत्यक्ष प्रजातन्त्रका प्रावधानहरू छन् र अभ्यास पनि छ, अफगानिस्तानमा प्रावधान भए पनि सन् १९८० देखि अभ्यास गरिएको छैन भने नेपाल, भारत र भूटानमा प्रावधान छैन । हाम्रो संविधानमा केही विषयमा बाहेक गैरसरकारी विधेयक पेश हुन सक्ने प्रावधान रहेको छ । यी प्रावधान बारे छलफल चलाउनु आवश्यक हुने देखिन्छ ।

हालसम्मको अभ्यासबाट यो लेखकले देखेको, महसुस गरेको कुरा के हो भने एकपटक निर्वाचित भई शासनमा पुगेको सरकारले आफ्नो जस्तोसुकै नीति र निर्णयमा जनताको उत्ति नै समर्थन हुन्छ भन्ने ठान्दो रहेछ । त्यो कदापि होइन, जनताको सत्ताधारी दलप्रतिको समर्थन प्रत्येक मुद्दामा निर्णय लिएपछि फेरिइरहन्छ । जनता प्रत्येक सरकारको निर्णय र कार्यलाई ध्यानपूर्वक हेरिरहेका हुन्छन् । त्यसकारण सरकारप्रतिको समर्थन घट्दो वा बढ्दो छ भनी कमसेकम ६ महिनामा एकपटक स्वतन्त्र तर वैज्ञानिक ढंगबाट जनमत बुझ्ने प्रणाली देशमा बन्नु आवश्यक देखिन्छ, जसले सरकारलाई आफ्ना नीति र निर्णयलाई जनताले कसरी हेरेका छन् भनि बुझ्न दबाब परोस् । यो तरिकाले पनि ठुलाठालुको मात्र कुरा सुनेर चल्दा आम जनता बेखुस हुन्छन् भन्ने झड्का दिइरहन मद्दत पुग्छ ।

अन्तमा,

जनताको अभिभावक रहेको सरकारले के-कस्तो नीति र कार्यक्रम ल्याउँछन् र सञ्चालन गर्छन् भन्ने कुरामा नै जनताको भाग्य निर्धारण हुने भएकाले सरकारले के-कसरी नीति बनाउँछ, अनि सरकारलाई जनताप्रति कुन हदसम्म उत्तरदायी बनाउन सकिएको छ भन्नेमा भर पर्ने हुँदा यसका उपायहरू के हुन सक्छन् र कसरी तिनको प्रभावकारी अवलम्बन गर्न सकिन्छ भन्नेमा नै हाम्रो भविष्य निर्भर रहने हुँदा यसमा ध्यान जानु जरुरी देखिन्छ ।

Bibliography

International Idea, 2008. Direct Democracy:The International IDEA Handbook, Stockholm, Sweden.

Dye, Thomas and Zeigler, Harmon,2014. The Irony of Democracy, 14th Edition, Wadsworth Cengage Learning, US.

Dye, Thomas 2014. Understanding Public Policy, Pearson Education.

Matias López, 2013. Elite theory, Sociopedia. isa, DOI: 10. 1177/2056846013112.

KSK Smart Services (Mobile Application)

- सञ्चयकर्ताले हाल सम्म आफ्नो खातामा संचित रकमको विवरण बुझ्न सकिने,
- अघिल्लो आ.व.मा जम्मा भएको रकमको विवरण बुझ्न सकिने,
- विशेष सापटी रकमको विवरण हेर्न सकिने,
- घरसापटी, शैक्षिक सापटी, सरलचक्र कर्जा तथा घर मर्मत सापटीको मिनि स्टेट्मेण्ट हेर्न सकिने,
- विशेष सापटी लिनको लागि अवधि पुगेको छ/छैन बुझ्न सकिने,
- आफ्नो व्यक्तिगत विवरण हेर्न तथा अद्यावधिक गर्नका लागि अनुरोध गर्न सकिने,
- सञ्चयकर्ताले तत्काल प्रतिक्रिया पठाउन सकिने व्यवस्था रहेको ।

KSK Smart Services प्रयोग गर्ने तरिकाः

- आफ्नो E-Service को username र password प्रयोग गरी उक्त एप प्रयोग गर्न सकिने छ ।
- नयाँ प्रयोगकर्ताहरुले कोषको वेवसाईटः www.epfnepal.com.np बाट E-Services Application Form Individual डाउनलोड गरी उक्त फर्म भरेर सञ्चय कोष कार्डको प्रतिलिपि सहित कोषको सम्बन्धित शाखामा स्वयं उपस्थित भई उक्त आवेदन फर्म बुझाउनु पर्दछ । त्यस पश्चात् कोषले Username र Password उपलब्ध गराउने छ ।

Liquidity and Interest Spread in the Cooperative Societies of Nepal

Dr . Gyanendra Prasad Paudel*

Abstract

The study has inquired about the determinants liquidity risk and investment risk which are measured by liquid assets to deposit ratio and average interest spread respectively . We did correlation and regression analysis of five year accounting data of 126 cooperatives of Kathmandu district . The significant positive correlation of deposit with variables such as investment, net earnings, size, liquid assets, interest earnings, interest expenses, etc . suggested deposit marketing is the most crucial instrument to build up size, to generate revenue and earnings, to increases the activities . The finding from regression analysis show that the big sized cooperatives are lacking proper amount of liquidity, and suffering from liquidity risk . Moreover, the finding also suggests that strong permanent capital base have significant positive influence on adequate liquidity of the cooperatives . Similarly, cooperatives having higher credit to deposit ratio have liquidity deficit . The spread model suggests that cooperative bearing higher amount of investment risk are utilizing its assets efficiently and holding an adequate amount of long term source of fund . Similarly, a big sized cooperative has abided with lower degree of investment risk .

Background

Cooperative society is a member based organization.It is established by the members for self-uplifting the socioeconomic status through mutual cooperation among the members. Moreover, "a cooperative society is an association of persons varying in number, who are grappling with the same economic difficulties and who voluntary associate on the basis of equal rights and obligations" (ILO, 2005).

Nepalese people are using the form of social institutions such as Guthi, Dhukuti, Dharmabhakari, Parma, Manka Khala etc. from ancient period of time. Since, they were executing saving and credit

* Cooperative Experts
(This article was prepared in co-operation with Shuvas Khanal)

functions, the operational features of these institutions were similar to the present day's cooperatives (NCF, 2010). Mostly cooperatives are providing financial services such as accepting deposit and providing loan for their members (Paudel&Khanal, 2015). Up to the data of mid July 2017, cooperative sector is providing more than 21 % of financial services and it contributes more than 3 % of total GDP of the country. Similarly 34,512 cooperatives have collected 302,164 million rupees as deposit, and they have provided 274,154million rupees loan to their members. The sector has provided 60,517 persons direct employments, and millions of indirect employments have created from its capital supply to different sectors such as industry, firms, trading houses, small farmers, individual professionals, etc. (Department of Cooperatives, 2017).

The study aimed to seek the determinants of liquidity exposure and average interest spread of cooperative society. We believe the study might be helpful to seek the position of liquidity risk and investment risk, to guide stakeholders for the implication of the findings, and to fulfill the research gap such as lacking study about such risks in Nepalese cooperative society.

Role of Liquidity

Nepalese cooperatives are doing fund intermediating business as financial institution like banks. There is always a debate that how much amount of liquidity must be held by a depository institution. Since idle cash in vault does not earn and deteriorates in value with the passing of time due to inflation, holding high amount cash in vault is opportunity loss for a firm. However, holding low amount cash in vault may delay in credit payment, decrease member confident, and reduce the goodwill of a cooperative. In this case, Baumol model suggest holding optimum level where opportunity cost of carrying cash is equal to fix conversion cost of investment securities (Ross et al. , 2012). Moreover, Liquidity risk has become more important after the recent financial crisis where markets went into liquidity crunch and had to close down for few days (Indian Institute of Bank and Finance, 2011). Liquidity risk is the risk of loss record or of failure to accomplish estimated liquidity needs resulting from the incapacity of cooperative banks to cope with the decrease of funding sources. Nikolaou (2009) has defined and discussed three main liquidity notions, namely central bank liquidity, market liquidity and funding liquidity.

The global financial crises of 2007-08 elevated the concern of liquidity exposure and highlighted the essentiality for its assessment for the sound functioning of a depository institution or a financial system(Bank for International Settlements, 2013). The crisis showed a considerable study gap in the field of depository institutions' liquidity risk management. In response to this, Basel Committee issued new principles and guidelines on liquidity risk management highlighting the liquidity coverage ratio to measure the short-term liquidity risk, and the net stable funding ratio to measure the long-term liquidity risk (Cucinelli, 2013). During the crisis credit unions and cooperative banks have

carried out operation extraordinarily better than other financial institution since they are member based institution committed to strategic success than short term maximization of profit (Senious, 2009).

The empirical studies based on liquidity risk have shown a number of suggestions and direction about the liquidity exposure of depository institutions. Credit risk affects the health of the depositary institution's loan portfolio, which may affect depositary institution liquidity performance. The more the commercial banks are exposed to high-risk loans, the higher the accumulation of unpaid loans and the lower the liquidity (Megeid, 2013). Liquidity has strong positive impact on bank size but it has strong negative impact on effectiveness of credit risk management (Elian, 2013). On the contrary, bank size has negative influence with liquidity, bank specialization but positive with assets quality and gross domestic product of the nation (Cucinelli, 2013). The depository institutions having strong capital bases have a significant positive influence (Williams, 2011; Abusharba et al. , 2014; Bateni et al. , 2014; ApasI&Nazneen, 2014; Al-Tamimi&Obeidat, 2013) but the study done in Turkey shows a negative influence of permanent capital in liquidity performances (Büyükşalvarcı & Abdioğlu, 2011). The study done in Central America found that preventive liquidity buffers are correlated with size, profitability, capitalization, and financial development (Deléchat, 2012). The Roman &Sargu (2015) did a study in bank liquidity of seven countries found that bank's liquidity exposure is directly related with total capital ratioin Romania and Latvia, but inversely related in Bulgaria. Similarly, the study again suggested that in the Czech Republic the liquidity exposure is directly related with return on equity and impaired loans to total loans ratio but inversely related with return on assets.

Concerning all above, thus, we are pointing a significant research question as: What kind of specific cooperativeattribute has anassociation with the cooperative liquidity disclosure? In this case following hypothesis has been formulated as:

Hypothesis I: There is no relationship between specific cooperative variables and the cooperative liquidity exposure.

Average Interest Spread

Average interest spread is the different between average earning rate and average paying rate of a depository institution. Earnings and paying rate is determined by the market, and thus are derived and moved along with change in market interest rate. Classical theory of interest rate says that market interest rate is determined by function of the demand of capital for aggregate investment and supply of capital through aggregate saving of an economy. A real investor like corporation demands the capital to the point where the marginal productivity of capital equals the marginal cost of capital. But the rate of return of a security is also determined by its inherited risk that can be measure by exposures such as liquidity, credibility, probability of default, maturity, etc. In case of increment in deposit or borrowing rate, there is no option that a depository institution should allocated its

fund in higher rate which results consistency of average interest spread either the market interest rate increase or decrease. But, an increment in spread of a depository institution implies the risky allocation of available fund.

Average interest spread is the measure of investment risk since higher spread implies risky investment decision done on loan and advance. In contrast, market concentration enables firms in the industry to borrow relatively low rate and lend in high ratewhich increase the spread (Bain, 1951), and further more, allows depository institution to fix their rate freely. This also allows depository institution to set lending rate at higher level and borrowing rate at lower level subject to given market power. As we are cooperative practitioner of Nepalese cooperative, our experience has observed that credible and potential loan demander of Nepal gives the first priority to commercial banks, second priority to development banks and finance company, and finally if a borrower does not has any option than only he or she comes to the door of cooperatives. Moreover, the cooperative should assure the depositors or members and provide the guarantee of their deposit amounts by insurance or any other appropriate way (Paudel, 2016). Risk bearing fund such as loan loss provision should be created for covering the bad loan and existence of cooperatives(Dhakal, 2012). The situation demands a rigorous study in average interest spread of the sector. Pânzaru (2011) categorized risk of a depository institution as: default risk and exposure risk while taking investment decision.

A number of empirical studies have highlighted the interest spread of a depository institution in diverged prospective. The industrial relation studies predict that market structure may influence the spread (Samuel and Valderrama, 2006). Moreover, the spread is influences by inflation, deposit rate, credit rating, operational expenses to total assets ratio in negative direction but by loan loss provision and capital control in positive direction (ibid). A study about interest spread of banks in Pakistan found that interest-insensitivity of deposit supply had a positive influence on spread. But market concentration did nothave significant influence in interest spread. Though regulator played some role in lowering the spread, this suggests emergence of alternate financial intermediaries to increase the competition so that it lowered the spread (Khawaja& Din, 2007). Ho and Saunders (1981) insisted that the average interest margin is influenced by level of risk aversion of bank, market position and concentration, size of bank transaction, and the fluctuation of interest rates. The study done in interest spread of Kenya's banking industry suggested the positive relationship between the spread and variables such as size, return on assets, operating cost, market concentration, nonperforming loan ratio, etc. and negative relationship with liquidity exposure(Were &Wambua, 2013).

Concerning all above, thus, we are pointing a significant research question as: What kind of specific cooperative attribute has an association with the cooperative average interest spread? In this case following hypothesis has been formulated as:

Hypothesis II: There is no relationship between specific cooperative variables and

the cooperative average interest spread.

Role of the Government

Nepalese cooperative society creating credit by using members and depositors' money. With the increase in size of business, and in the absence of a strong regulator of central banka number of financial cooperatives have been conducting activities which are against the basic cooperative principles. Some of the examples are: engaging in providing favorable loans to near and dear without pledging collateral, mobilizing more than 50% of loans in unproductive sectors, maintaining inadequate loan loss provisions, capitalizing interest earned as principal amount and mobilizing deposits higher than the required amount, etc. (Paudel, 2016 &NEF, 2013). Similarly, the recent fraud in cooperatives (Karki et al., 2013) has given negative impact to the overall financial system and reduced the public confident in cooperative business in Nepal. The keycauses behind the crises are inefficient internal control system and weak regulatory supervision (ibid). Sharma (2012) suggested thata cooperative societyshould educate their members and should provide training facilities to their staff for better performance and suggests the government to play a role of facilitator through monitoring. Strategic Plan for Cooperative Development (2012 - 2016) suggested of separate act for cooperatives acting as depository institution. The plan has listed the probable risk in the cooperatives such as boundary on the determination of competitive interest rate, difficulties on the insurance of deposit and loan amount, problems of maintained financial discipline, difficulties on the PEARLS monitoring system, and difficulties on the coordination for cooperative fund mobilization etc.

Methodology

Sampling and data

We used accounting data collected from the annual audit report of 91 savings and credits cooperatives and 35 multipurpose cooperatives from the Kathmandu district. Most of the audited financial statement were collected from respective cooperatives, and other were collected from Ministry of Cooperative and Poverty Alleviation, Department of Cooperatives, National Cooperative Federation, National Cooperative Bank, Division Cooperative Offices, and District Cooperative Federation. The secondary data were collected for five year from 2009 to 2013. A year 2013 is the proxy of Nepalese fiscal year 16th July 2012 to 15th July 2013, and rest of the sample years are also accredited in similar way. The sample size and total number of cooperatives for the base sample year i. e. 2009 are presented in table 1.

Table 1

No of Cooperatives in Kathmandu District at the End of 2009 July 15th

Types	Total Size	Sample Size
Saving and Credit	864	91
Multipurpose	358	35
Others	67	-
Total	1289	126

(Source: Statistical Report 2070, Division Cooperative Office, Kathmandu.)

Variables

Liquid Assets (LA): The LA consists of cash in vaults, cash in bank, cash due from other financial institutions, money at call, and marketable securities. The LA is taken from assets side of balance sheet of a cooperative.

Loan (Lon): The Lon is the calculated by adding portfolio of various loan of a cooperative. It consists of auto loan, real estate loan, agriculture loan, personal loan, business loan, and all other loan portfolio.

Other Investment (OInv): The OInv is the assets portfolio of a cooperative that consists of investment in financial securities such as corporate shares, debentures, government bond, treasury notes and bills, etc.

Total Assets (TA): The TA consists of four different form of assets portfolio of a cooperative such as cash and cash due from other financial institution, loan portfolio, investment securities, and other physical assets of a cooperatives.

Deposit (Dep): The Dep is the total amount of different types of deposit accepted by a cooperative. It is the major portion of debt ratio of a depository institution. It is taken from the liabilities side of balance sheet of a cooperative.

Other Liabilities (OLia): The OLia is the non deposit borrowing of a cooperative society. It is also taken from the liabilities side of the cooperative.

Earnings after Tax(EAT): The EAT is taken from income statement of a cooperative. It is the net profit generated by a cooperative after deducting all operating expenses, interest expenses, and applicable income tax. The EAT is subject to the dividend distribution to the shareholder of the cooperative.

Interest Income (InI): An InI is the income generated from the interest earning assets i.e. Lon plus OInv. It is the main source of income for a depository institution. It is collected from income statement of a cooperative.

Non-Interest Income (NII): The NII is the income other than interest income for a depository institution.

Interest Expenses (IE): It is the main expenses of a depository institution. It is the amount paid to depositors and subordinated capital notes, and collected from the income statement of a cooperative.

Methods

We have analyzed the collected accounting data by financial ratios analysis, descriptive, correlation, and regression analysis. In order to measure the extent of liquidity and interest spread, following ratios are estimated as in equation1 and 2 respectively.

$$\text{Liquidity Ratio (LR)} = \frac{LA}{Dep} \quad \text{..........(1)}$$

$$\text{Average Interest Spread (Spread)} = \frac{InI_{it}}{Lon_{it} + OInv_{it}} - \frac{IE_{it}}{Dep_{it} + OLia_{it}} \quad \text{..........(2)}$$

The LR is calculated as ratio of LA to Dep, and interest spread is calculated as average earning rate minus average paying rate. Moreover, the average earning rate

is the ratio of total interest income to total interest earning assets i. e. total loan portfolio plus other investment securities. We have generated correlation coefficient matrix for the variables used in regression and descriptive analysis. As the theoretical framework for risk has not yet established, most studies include the firm specific variables when investigating a specific issue of risk (Rahman&Shahida, 2010). For the regression analysis, in the first step, we estimated of various financial ratios and regressed against the dependent variables, in the second step, we chose only those variables having significant influencing capacity to the dependent variables, and to test the hypotheses I and II, finally we formed following functional relationship as in equation 3 and 4.

$$LR_{it} = \alpha + \beta_1 \left[\frac{EAT_{it}}{InI_{it} + NII_{it}}\right] + \beta_2 \left[1 - \frac{Dep_{it}}{TA_{it}}\right] + \beta_3 \left[\frac{InI_{it} + NII_{it}}{TA_{it}}\right] + \beta_4 \left[\frac{Lon_{it}}{Dep_{it}}\right] + \beta_5 \ln TA_{it} + e_{it} \text{ ....(3)}$$

$$Spread_{it} = \alpha + \beta_1 \left[\frac{EAT_{it}}{InI_{it} + NII_{it}}\right] + \beta_2 \left[1 - \frac{Dep_{it}}{TA_{it}}\right] + \beta_3 \left[\frac{InI_{it} + NII_{it}}{TA_{it}}\right] + \beta_4 \left[\frac{Lon_{it}}{Dep_{it}}\right] + \beta_5 \ln TA_{it} + e_{it} \text{ ..(4)}$$

Where, i represents the firm identification, and t represents the year identification.

$\left[\frac{EAT_{it}}{InI_{it} + NII_{it}}\right]$ = Net profit margin (NPM). It is profitability ratio which is calculated as the ratio of after tax profit to total operating income i. e. interest income plus non interest income.

$\left[1 - \frac{Dep_{it}}{TA_{it}}\right]$ = Capital adequacy ratio (CAR), and calculated as ratio of total permanent capital to total asset. Generally, in depository institution, CAR is calculated as total permanent capital to risk weighted assets, but in cooperative sector of Nepal there is no provision for categorizing the capital and assets as Basel recommendation. In the vary case, we calculated permanent capital as total assets minus core deposit and TA as proxy of total risk weighted assets.

$\left[\frac{InI_{it} + NII_{it}}{TA_{it}}\right]$ = Assets Utilization ratio (AU). It is the efficiency ratio that measures how efficiently the cooperative is utilizing it's per unit asset to generate the total revenue.

$\left[\frac{Lon_{it}}{Dep_{it}}\right]$ = Credit to deposit ratio (CD). It is also efficiency ratio, and measures the amount of credit creation per unit of deposit created by a cooperative.

InTA=Natural logarithm of TA which is the proxy of size of a cooperative.

Now, the functions formulated in equation 3 and 4 are converted as equation 5 and 6 respectively.

$$LR_{it} = \alpha + \beta_1 NPM_{it} + \beta_2 CAR_{it} + \beta_3 AU_{it} + \beta_4 CD_{it} + \beta_5 InTA_{it} + e_i \text{ ....(5)}$$

$$Spread_{it} = \alpha + \beta_1 NPM_{it} + \beta_2 CAR_{it} + \beta_3 AU_{it} + \beta_4 CD_{it} + \beta_5 InTA_{it} + e_i \text{ ....(6)}$$

We use SPSS 16. 0 and StataSE10 computer applications to calculate correlation and regression coefficients, and descriptive statistics of financial ratios and accounting data are calculated by usingMs-excel 2007.

Correlation analysis

The table 4 and 5 represent the correlation matrixes between the secondary variables and estimated ratio variables respectively. A correlation coefficient measures the strength and direction of the linear relationship between two variables but not the causality between them.

From the table 4, the credit is perfectly correlated with deposit since correlation coefficient between loan and deposit is 0. 984. The score is significant enough to define the linear relationship between loan and deposit since its t score is significant at 1%. The theoretical assumption behind it also true that if a cooperative collects deposit than only those are converted into loan. Deposit and loan are significantly correlated with OInv, OLia, EAT, TA, LA, II, NII, and IE. This suggests deposit marketing is the most important factor to build up size, revenue, activities and earnings of cooperative since deposits are converted into loan and generated the earnings and revenue. Thus, total revenue, total expenses are also perfectly correlated to Lon and Dep in positive direction. Since IE and II are associated with deposit marketing or size, they are also correlated with each other significantly in positive direction. The EAT is significantly correlated with OInv, OLia, II, IE, TA, and NII in positive direction since correlation coefficients between the EAT and the variables are 0. 346, 0. 376, 0. 576, 0. 568, 0. 576, and 0. 406 respectively. This suggests increasing in investment, interest earnings, size, and activities to improve the profitability of bank. The LA is also correlated in positive direction with all selected variables for the study, since, the increment in activities such as deposit collection, investment, size and so on increase the figures of firm's financial affairs.

Table 4

Pearson Correlation Statistics of Secondary Data Variables

		Dep	Lon	OInv	OLia	InI	IE	LA	TA	EAT
Lon	r	0. 984**								
	N	614								
OInv	r	0. 545**	0. 445**							
	N	429	429							
OLia	r	0. 226*	0. 352**	0. 156						
	N	104	104	88						
InI	r	0. 968**	0. 987**	0. 412**	0. 391**					
	N	539	539	404	92					
IE	r	0. 984**	0. 982**	0. 502**	0. 165	0. 986**				
	N	539	539	404	92	540				
LA	r	0. 831**	0. 809**	0. 476**	0. 449**	0. 816**	0. 817**			
	N	608	608	428	104	534	534			
TA	r	0. 996**	0. 986**	0. 544**	0. 354**	0. 975**	0. 984**	0. 843**		
	N	612	612	428	104	539	539	607		
EAT	r	0. 561**	0. 569**	0. 346**	0. 376**	0. 576**	0. 568**	0. 438**	0. 576**	
	N	538	538	403	92	539	539	533	538	
NII	r	0. 604**	0. 496**	0. 731**	0. 128	0. 451**	0. 549**	0. 451**	0. 597**	0. 406**
	N	535	535	401	91	536	536	530	535	535

(Dep=Deposit; Lon=Loan; OInv=Other Investment; OLia=Other liabilities; II=Interest Income; NII=Non Interest Income; IE= Interest Expenses; LA=Liquid Assets; TA=Total Assets;

EAT=Earnings After Tax; N=no of observation; r=Pearson Correlation; ** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed); *Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).)

From the table 5, the variables NPM and LR correlation coefficient is -0.108 which is significant at 5%, and implies poor degree of linear negative correlation between them. This suggests higher LR i.e. higher cash in vault resulting higher opportunity cost, and therefore, has decreased profitability of the cooperative. The correlation coefficient between CAR and LR is 0.305, and its t score is significant at 1% suggesting cooperatives having higher capital base have adequate liquidity as well. The linear relationship between Spread and variables such as LR and AU is positive. The lnTA is negatively correlated with LR, CAR, Spread, AU, and CD. This suggests the big sized cooperatives have higher investment and liquidity risk and lower efficiency.

Table 5

Pearson Correlation Statistics of Regression Variables

		NPM	LR	CAR	Spread	AU	CD
LR	r	-0.108*					
	N	533					
CAR	r	-0.044	0.305**				
	N	538	607				
Spread	r	0.127**	0.187**	0.156**			
	N	538	534	539			
AU	r	0.197**	0.162**	0.162**	0.450**		
	N	538	534	539	539		
CD	r	0.085	-0.03	0.699**	0.095*	0.157**	
	N	532	601	605	533	533	
lnTA	r	0.227**	-0.210**	-0.319**	-0.219**	-0.233**	-0.337**
	N	538	607	612	539	539	605

(N=no of observation; r=Pearson Correlation; ** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed); *Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).)

Regression analysis

In this section, we have presented results of regression equations estimated in method part of methodology section before. In order to estimate OLS and GLS statistics of the equations, we have included additional variables in each forward steps so that variation on causation aptitude of estimator could be tapped. The 4 steps regression model of OLS and GLS statistics are presented in the table 6 for LR model and in the table 7 for Spread model. The results from OLS and GLS seem to be consistent in most of the cases suggesting the year and firm identification have very poor or no influence for the estimation of regression statistics.

From the table 6, coefficient of determination for the first step regression is 0.044 indicating influencing capacity of lnTA for dependent variable LR is 4. 4%, and remaining 95. 6% is by other factor. The model's F and Chi square score and predicting variables't scores are significant at 0%. Indicating, in overall model and variables are significant enough to define causality between explanatory and dependent variables. Moreover, the negative direction suggested by model shows the big sized cooperatives are lacking proper amount of liquidity, and suffering from liquidity risk.

Table 6

LR Model: Stepwise Regression Statistics

(This table shows statistics of four-step OLS and GLS estimates of 126 Nepalese cooperative societies for the unbalanced panel data of entire period pooling cross-sectional and time series data from 2009 to 2013. LR is dependent variable for all models; Variables in leftmost column are included variables in each respective step; Data are extracted from audited annual reports of respective cooperatives. Con. =Constant predictors; R^2=Coefficient of Determinates;*** Significant at the 0%; **Significant at the 1%; and *Significant at the 5%)

	Step 1		Step 2		Step 3		Step 4	
	OLS	GLS	OLS	GLS	OLS	GLS	OLS	GLS
AU							0. 513 3. 09**	0. 51 3. 1***
CD					-0. 282 -9. 3***	-0. 28 -9. 34***	-0. 246 -7. 516***	-0. 25 -7. 55***
CAR			0. 264 6. 53***	0. 26 6. 55***	0. 582 10. 83***	0. 58 10. 86***	0. 441 7. 336***	0. 44 -7. 37***
lnTA	-2. 163 -5. 28***	-2. 16 -5. 28***	-1. 283 -3. 062**	-1. 28 -3. 07***	-1. 973 -4. 9***	-1. 97 -4. 91***	-2. 028 -4. 589***	-2. 03 -4. 61***
Con.	58. 8 8. 05***	58. 80 8. 06***	36. 832 1. 708***	36. 83 4. 72***	69. 59 8. 525***	8. 14 8. 55***	63. 55 6. 809***	63. 55 6. 84***
F/^{2}	27. 82***	27. 92***	36. 21***	72. 78***	52. 13***	157. 43***	26. 08***	105. 31***
R^2		0. 044		0. 107		0. 208		0. 166
N		605		596		596		523

The relationship between size and liquidity exposure is consistent with Cucinelli (2013) study, but inconsistent with Elian (2013) study. Furthermore, from the table 6, adding CAR variable in the step 2, the predicting capacity of model has increased since R square increased to 10. 7%. In contrast to the role of lnTA, role of CAR in model is positive to predict LR. In addition to that, the beta coefficient of CAR implies that an increase in 1% CAR results 0. 26% increase in LR of cooperative keeping effects of other variable constant. Similarly, supporting the argument made in correlation analysis, cooperatives having strong capital base have substantial liquidity too. The relationship between LR and CAR suggested by our study is consistent with the previous studies such as Williams (2011), Abusharba et

al. (2014), Bateni et al. (2014), Apasl&Nazneen (2014), Al-Tamimi&Obeidat (2013), etc. , but inconsistent with studies such as (Büyükșalvarcı&Abdioğlu, 2011), etc. Furthermore, adding CD variable in step 3 analysis, predicting capacity of model has become strongest since R square value is 20. 8% which is greater than R square of step 1, step 2,and step 4. The beta coefficient of CD implies that if CD ratio is increased by 1% LR of cooperative would decreased by 0. 28% suggesting cooperatives having higher CD ratio also have liquidity deficit. Though t score of beta coefficient of AU variable in step 4 is significant at 1% and 0% in OLS and GLS estimates respectively, it has decreased the F score, chi square score and R square. This suggests the variable AU is collinear with either of explanatory variable(s) in the model, and caused disturbance in functional operation of the model.

Table 7

Spread Model: Stepwise Regression Statistics

(This table shows statistics of four-step OLS and GLS estimates of 126 Nepalese cooperative societies for the unbalanced panel data of entire period pooling cross-sectional and time series data from 2009 to 2013. Spread is dependent variable for all models; Variables in leftmost column are included variables in each respective step; Data are extracted from audited annual reports of respective cooperatives. Con.=Constant predictors; R^2=Coefficient of Determinates;*** Significant at the 0%; **Significant at the 1%; and *Significant at the 5%)

	Step 1		Step 2		Step 3		Step 4	
	OLS	GLS	OLS	GLS	OLS	GLS	OLS	GLS
NPM							0. 019 2. 681*	0. 02 2. 70***
lnTA					-0. 383 -2. 6*	-0. 38 -2. 56***	-0. 51 -3. 24**	-0. 505 -3. 26***
CD			-0. 067 -6. 016***	-0. 067 -6. 04***	-0. 07 -6. 28***	-0. 07 -6. 31***	-0. 076 -6. 72***	-0. 076 -6. 76***
CAR	0. 039 2. 21**	0. 039 2. 21***	0. 175 8. 73***	0. 175 8. 76***	0. 168 8. 36***	0. 17 8. 39***	0. 174 8. 66***	0. 17 8. 71***
AU	0. 788 11. 19***	0. 788 11. 22***	0. 876 15. 7***	0. 88 15. 76***	0. 851 15. 1***	0. 85 15. 18***	0. 811 13. 96***	0. 81 14. 04***
Con.	-6. 37 -6. 29***	-6. 374 -6. 31***	-4. 157 -3. 95***	-4. 16 -3. 96***	3. 47 1. 996	3. 47 1. 1	6. 55 1. 96	6. 55 1. 97***
F/^{2}	70. 94***	142. 68***	110. 64***	334. 45***	85. 47***	345. 11**	70. 7***	335. 5***
R^2	0. 209		0. 386		0. 393		0. 402	
N	538		529		528		526	

From the table 7, the F and Chi square score of the step 1 analysis of Spread model are 70. 94 and 142. 68 respectively, and both of them are significant at 0%. This suggests the model is significant enough to predict Spread variable by covariance of explanatory variables AU

and CAR. The beta coefficients of AU and CAR variables implies an increase in 1% the variables individually could result individual increase in 0. 788% and 0. 032% average interest spread respectively keeping other effects constant. The positive relationships between the explanatory and explained variable indicate that the cooperative taking higher investment risk has utilized its assets efficiently to produce total revenue and has held adequate amount of permanent capital. Furthermore, adding independent variable CD in step 2, influencing power of explanatory variables has increased since model's R square value is 38. 6%. The beta coefficient of CD is negative suggesting a 0. 38% decrease in average interest spread due to an increase in 1% CD keeping effects of other explanatory variables constant. Similarly, the results shown by the step 4 modelssuggest that an increase in 1% profit margin influence the investment risk by 0. 2% increment. Furthermore, the negative beta coefficient of lnTA suggests the big sized cooperatives have lower degree of investment risk. The relationship between average interest spread and size suggested by our study is inconsistent with Were &Wambua (2013) study done in Kenya.

Conclusion

We aimed to inquire about the determinants of exposure of liquidity and average interest spread Nepalese cooperative. The recent global financial crises has uplifted concern of liquidity crises and figured out the important of its evaluation for the healthyoperation of anintermediary firm or an economy. Furthermore, the important of average interest spread have highlighted in different wayby the past study. We used accounting data and evaluate the variables through descriptive, correlation, and regression analysis.

Though a Nepalese cooperative is creating credit through members and depositors' money, it is neither a stock company nor financial institutions subjective to central bank's regulation. Due to this, a number of financial cooperatives are doing affairs which are in opposition to the fundamental principles of cooperative. This suggests a prompt regulation is required, but cooperatives should be categorizedon the basis of their size. Asmall sized cooperative cannot effort complex recordkeeping and processing system due to its resources constraint, and a big sized cooperative may be suffered from adverse selection problem if systematic record keeping and other management system are not applied. The significant positive correlation with deposit and loan and other variables such as investment, net earnings, size, liquid assets, interest earnings, interest expenses, etc. suggested deposit marketing is the most crucial instrument to build up size, to generate revenue and earnings, to increases the activities, etc. The finding from regression analysis show that the big sized cooperatives are lacking proper amount of liquidity, and suffering from liquidity risk. The finding is supported by Cucinelli (2013) study, but against the Elian (2013) study. Moreover, the finding also suggests that strong permanent capital base have significant positive influence on adequate liquidity of cooperatives. In this case, the finding form the studies such as Williams

(2011), Abusharba et al. (2014), Bateni et al. (2014), Apasl&Nazneen (2014), Al-Tamimi&Obeidat (2013) is consistent,and the finding form Büyükşalvarcı&Abdioğlu(2011) is inconsistent with present study. Similarly, cooperatives having higher CD ratio have liquidity deficit. The spread model suggests thatcooperative bearing higher amount of investment risk were utilizing its assets efficiently, and holding an adequate amount long term source of fund. Similarly, a big sized cooperative has abided with lower degree of investment risk which isconflicting with finding of Were &Wambua (2013) study.

References:

Abdelrahim, K. E. (2013). Effectiveness of Credit Risk Management of Saudi Banks in the Light

of Global Financial Crisis: A Qualitative Study. Asian Transactions on Basic and Applied

Sciences.

Abusharba, M.T. , Triyuwono,I. , Ismail,M. , &Rahman, A. F. (2013). Determinants of Capital

Adequacy Ratio (CAR) in Indonesian Islamic Commercial Banks. Global Review of

Accounting and Finance, Vol. 4. No. 1.

Al-Tamimi, K. A. M. , &Obeidat, S. F. (2013). Determinants of Capital Adequacy in Commercial

Banks of Jordan an Empirical Study. International Journal of Academic Research in

Economics and Management Sciences July 2013, Vol. 2, No. 4.

Aspal, P. K. , &Nazneen, A. (2014). An Empirical Analysis of Capital Adequacy in the Indian

Private Sector Banks. American Journal of Research Communication.

Bain, J. S. (1951). Relation of Profit Rate to Industry

Concentration: American Manufacturing,

1936-1940. The Quarterly Journal of Economics. Vol. 65, No. 3.

Bank for International Settlements, (2013). Basel III: The Liquidity Coverage Ratio and liquidity

risk monitoring tools, Basel Committee on Banking Supervision.

Bateni, L. , Vakilifard, H. , &Asghari, F. (2014). The Influential Factors on Capital Adequacy

Ratio in Iranian Banks, International Journal of Economics and Finance; Vol. 6, No. 11.

Büyükşalvarcı, A. , &Abdio□lu, H. (2011). Determinants of Capital Adequacy Ratio in Turkish

Banks: A Panel Data Analysis, African Journal of Business Management Vol. 5 (27).

Cucinelli, D. (2013). The Determinants of Bank Liquidity Risk within the Context ofEuro

Area. Interdisciplinary Journal of Research in Business. Vol. 2.

Deléchat, C. , Henao, C. , Muthoora, P. , &Vtyurina, S. (2012). The Determinants of Banks'

Liquidity Buffers in Central America. International Monetary Fund.

Department of Cooperatives, (2017). Statistics of Cooperative Enterprises, Department of

Coooperatives, Kathmandu.

Dhakal, S. P. (2012). Cooperative Economy for Socio Economic Development. Kathmandu.

Henrÿ, H. (2005). Guidelines for Cooperative Legislation, second revised edition Geneva,

International Labour Office.

Ho, T. , & A. Saunders (1981). The Determinants of Bank Interest Margins: Theory and

Empirical Evidence. The Journal of Financial and Quantitative Analysis Vol. 16,

Indian Institute of Banking and Finance. (2011). Risk

Management, An Overview. Mumbai:

Macmillan.

Karki, G. B. , S. R. Upreti, & S. R. Mathema. (2013). Progress Report. Investigation

Commission of Distress cooperatives doing saving and credit transaction, 2070.

Khawaja, M. I. , & Din, M. (2007). Determinants of Interest Spread in Pakistan. The Pakistan

Development Review 46: 2.

Megeid, N. S.A. (2013). Impact of Effective Credit Risk Management on Commercial Banks

Liquidity Performance: Case of Egypt International Journal of Accounting and Financial

Management Research (IJAFMR) Vol. 3, Issue 2.

NEF, (2013). NEFSSEARCH, A Special Report in Financial Fraud in Nepal, Financial Frauds-

Mitigating Risks, Nepal Economic Forum (NEF).

Nikolaou, K. (2009). Liquidity (Risk) Concept: Definitions and Interactions. European Central

Bank, Euro-System. Working Paper Series No 1008.

NRB, (2014). Banking and Financial Statistics Mid-July, 2014 Np. 60. Nepal Rastra Bank. Bank

and Financial Institution Regulation Department.

Pânzaru, S. (2011). Strategic Management in Commercial Banks, Review of General

Management, Vol. 14, Issue 2.

Paudel, G. P. (2016), Credit Risk Management in Nepalese Cooperative Society, An Unpublished

PhD Thesis, SU, India.

Paudel, G. P. , &Khanal, S. (2015). Determinants of Capital Adequacy Ratio (CAR) in Nepalese

Cooperative Societies.

Poudel, N. , & Mamoru, I. (2014). Development of Modern Co-operative in Nepal Historical

Perspective of Co-operative Development. Rev. Integr. Bus. Econ. Res. Vol 4(1).

Rahman, A. A. ,&Shahida, S. (2010). Credit Risk and Financing Structure of Malaysian Islamic

Banks. Journal of Economic Cooperation and Development.

Roman, A. , &Sargu, A. C. (2015). The impact of bank-specific factors on the commercial banks

liquidity: empirical evidence from CEE countries.

Ross S. , Hillier D. , Westerfield R. , Jaffe J. , & Jordan B. (2012). Corporate finance, Cash

Management. , 27 McGraw-Hill Chap 27.

Samuel, &Valderrama (2006). The Monetary Policy Regime and Banking Spreads in Barbados.

Senious, C. (2009). Cooperative Banks, Credit Unions and the Financial Crisis. Prepared for the

United Nations Expert Group Meeting on Cooperatives April 28-30, 2009, New York.

Sharma, K. R. (2012). Saving and Credit Cooperative as a Poverty Reduction Program: A Case

Study of Rupandehi District. An unpublished PhD Thesis. Kumaun University.

Strategic Plan for Cooperative Development (2012 - 2016). National Cooperative Federation,

Nepal (NCF/N): Kathmandu.

Were, M. &Wambua, J. (2013). Assessing the determinants of interest rate spread of

commercial banks in Kenya.

Williams, H. T. (2011). Determinants of capital adequacy in the Banking Sub-Sector of the

Nigeria Economy: Efficacy of Camels. (A Model Specification with Co-Integration

Analysis). International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences.

Anatomy of Human Resource Development in Nepal: Unlinked Attempts for Prosperity

Dr . Narendra Raj Paudel*

Abstract

This article examines the status of economically active population available in Nepal, which is based on the data available from Central Bureau of Statistics (CBL), on labour force participation, education and vocational training attainment . These are the critical elements required for human resource development (HR) . The study reveals that HRD in Nepal has not been addressed concretely and nor it is linked with national development either . A substantial part of economically active population has migrated abroad, education system has been suffering from high drop out rate in general, particularly at secondary level . Vocational trainings do not focus on employment generation . Overall, these elements which are critical indicators to determine the efficiency of HRD are extremely poor and not linked with each other . Thus, the HRD level in Nepal is observed unsatisfactory .

Introduction

The issue of human resource development (HRD) was not a hot discourse in both national and international level since 1970s. The prosperity of any nation depends upon the proper exploration of latent potentiality of available human resources and manifests their performance where they employed their efforts. Therefore, it is argued that the objective of national development can mainly be achieved through the HRD. The main concern of HRD is on the performance by human resource in organized or unorganized ways. The performance depends upon the capability of human resource. The capability can be enhanced through education and training imparted to human resource. Despite this concept came in fore since 1970 globally, the use of the HRD concept in Nepal is new.

Conceptually, HRD initiatives promote sustainable investment (Huhtala, Bouma,

* Public Administration Campus Tribhuvan University

Bennett, & Savage, 2003). Proper development of human resource reduces the poverty situation of the country in particular developing countries. The HRD may mitigate the problem of unemployment. It also explores other hidden potentialities available in the country.

In the context of Nepal, despite sectoral human resource policy, Nepal still lacks concrete human resource development policy. However, Government of Nepal in its current periodic plan(2070-2073) aims to balance demand and supply through developing competent and skilled human resource to compete in the national and international market. Even though the current periodic plan (2070-2073) clearly spells out to set integrated national human resource development policy, the situation of economically active population, employment trends, educational attainment and vocational training which collectively explains the real situation of HRD and their manifestation for the prosperity of Nepal. In this background, this article analyzes situation of economically active population, employment trends, vocational training and educational attainment in Nepal.

Nepal's Attempts in Human Resource Development

The development initiative on human resource in Nepal seems to have started from the third periodic plan(2022-2027). In the fourth plan(2027-32), it introduced new education plan. It was continued in fifth plan. In sixth plan(2037-42), technical education and non-technical education were the emphasized areas. In seventh plan(2042-2047), there was practice of forecasting manpower needed for the national development. In eighth plan(2049-2054), it was managed through the policy named as “manpower and employment policy". The responsibility of human resource development was given to the private sectors. Similarly, technical education program, formal and non-formal training, multi-skilled human resources and participation of non-government organization were the focused areas of ninth plan (2054-59). In the tenth plan (2059-64), it was aimed to increase the participation of private sectors in education. It also attempted to link with the employment opportunities by giving emphasis on the technical and vocational education. Similarly, it was aimed to develop necessary competent human resources capable of competing in the national and international labor market, for the continuous development of the country in interim three years plans (2064-67) and (2067-70). In case of Nepal, training is taken as the incentives rather than need based. Career planning is neglected areas and less conscious. Performance appraisal practice is closely nil. There was not given adequate attention on performance appraisal. It is just for promotion purpose.

Agrawal (2005) argues that most organizations in Nepal lack formal HRD policy. They also lack separate HRD department in the organization structure. He further argues that organizations are unwilling to invest adequate time and resources for HRD. He identified number of problems of HRD in Nepal. According to

him, these problems include lack of clear-cut HRD policy, lukewarm top-management commitment, weak institutional mechanism etc. Pandey (2011) opines that top management's commitment to the HRD system and its willingness to invest resource is crucial in civil service of Nepal. According to him, top-management must internalize that the organization's human resources are its most important and sensitive resources. He argues that if HRD policy is implemented in Nepal civil service, it can contribute significantly for cultural changes, increased productivity and excellence in the service delivery. Similarly, Khadaka (2013) argues that for the better performance provision of training and development programmes alone are not sufficient and other factors such as organisational climate, performance evaluation system and motivation also are most important factors. Despite of these analyses of HRD from organizational perspective, there is still limited study on the national level's HRD in Nepal. This study may contribute to fulfill such gap.

Methodology

This study is mainly based on secondary resources collected from Central Bureau of Statistics (CBS). These secondary resources include Population Monographs published by CBS, Nepal Living Standards Survey (NLSS), Nepal Labour Force Survey etc. The data related to economically active population, educational attainment, labour force and vocational training are collected, tabulated and presented in figure.

Findings

Economically Active Population

Nepal's population was 18. 49 million in 1991. It was 14. 69 million in 1981. The population size is 26. 49 million in 2011. The annual growth rate was in 2. 1 percent in past decade. The increment of population during the last decade is recorded as 3. 3 million with an annual average growth rate of 1. 35 percent. The reasons of decreasing population growth rate can be claimed due to success of family planning campaign. Out of total population, the urban population constitutes 17 percent and 83 percent rural. Likewise female population is about 51 percent and male about 49 percent.

The human resource development has direct link to the economically active population. The rate of economically change population affects the rate of human resource development. Therefore, there is more concern in the economically active population for human resource development in the country. In case of Nepal, the definition of economical active population is changed over the time period. In 1952/54 census, economically active population was one who was either working or had job but temporarily absent or looking for work at the time of census(1952/54). Similarly, in 1961-81, economically active population refers to worked at least for 8 months either at a single stretch or at intervals, either for pay, profit or remuneration in cash or kind during the year preceding the day of census. Likewise, it means the work for any length of time during the 12 month

preceding the census date.

The increase of economically active population in Nepal is not in linear direction. It is sometime is more and less.The details of population growth and economically active population are presented in the table 1.The population of Nepal has increase 222 percent from 1952 to 2011.The economically active population is also increased by 167 percent. The annual growth rate of economically active population accounts for only 2. 79 percent.

Table 1 . Growth of population and economically active population by sex, 1952/54-2011

	Years	Total population		Population Aged 10 Plus Year		Economically Active Population	
Nepal	1952/54	8235079		7225607		4153455	
	1961	9412996	14. 3	5659931	-5. 7	4306839	3. 7
	1971	11555983	22. 8	8178620	44. 5	4852524	12. 7
	1981	15022839	30	10517888	28. 6	6850886	41. 2
	1991	18491097	23. 1	12977612	23. 4	7339586	7. 1
	2001	22736934	22. 9	16770279	29. 2	10637243	44. 9
	2011	26494504	16. 5	20495515	22. 21	11108915	4. 4
Source: Population monograph, 2003 & Population Census, 2011.							

About 30 lakhs of youth are in foreign land for the employment. From the study, it is found that the economically active male population has been increasing by 2. 44 percent annually.

In 1971 & 1981, the female's economically active populations were negative first and sharply increase in the consecutive decade. The reason behind this, the female' activity was recoded as housewife who was not considered as economic activity. In the later decade, it was considered economic activity. In 2011, female's economically active population was also increased marginally because of international labour migration in Nepal. The study showed that the economically active population of female was increased by 3. 3 percent. It revealed that the rate of increasing women's economically active population was more than of male.

Employment Trend in Nepal

When people are employed, they have been using their skill and knowledge for the sake of productivity. There won't be change of misuse of human resource. Human resources make certain kind of value addition. As a result, they have been contributing in the GDP. Employment is great concern for human resource development. It is argued that more employment opportunity provides platform

for the human resource development. Human resources get opportunity to invest their time in their job, apply their skill and knowledge learned from educational institutions and training organization and get opportunity to innovate in their job.

The status of employment refers to the type of explicit or implicit contract of employment of the person with other persons or organizations (CBS, 2008, p. 18). More explicitly, the definition of employment includes paid employees, operating own business or farm with regular paid employees, operating own business or farm without regular paid employees, contributing family members without pay etc.

The employed people mean either person is actually working or has attachment to a job or business. The employed people have been increasing gradually since 1996 to 2010/11. The initial employed rate was about 67 percent in 1996. It was increased 78 percent in 2010/11.

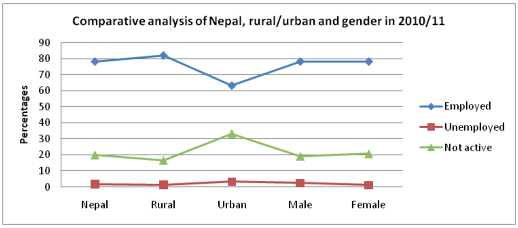
Table 2 . Employment trends (1996-2010/11)

		1996	1998-99	2003/04	2008	2010/11
Nepal	Employed	67.2	76.1	74.3	82.16	78.3
	Unemployed	3.4	4.2	2.9	1.76	1.8
	Not active	29.4	19.76	22.8	16	19.9
Rural	Employed	68.8	79.1	77.9	86.1	82.1
	Unemployed	3.2	3.43	2.3	1.07	1.4
	Not active	28	17.5	19.8	12.62	16.5
Urban	Employed	47.3	55.1	56.7	62.37	63.4
	Unemployed	6.6	9.2	5.7	5.07	3.3
	Not active	46.1	35.68	37.6	32.54	33.3
Male	Employed	71	79.5	77.3	85.84	78.3
	Unemployed	4.2	3.36	3.1	1.98	2.6
	Not active	24.8	17.19	19.6	12.18	19.1
Female	Employed	63.7	72.91	71.7	79.17	78.3
	Unemployed	2.8	4.9	2.7	1.59	1.2
	Not active	33.6	22.17	25.6	19.22	20.6
	Total	100	100	100	100	100

Source: Nepal Living Standard Survey, 1996, 2003/04 & 2010/11. & Nepal Labour Force Survey, 1998/99 & 2008.

Unemployed means 'without job', 'currently available for job' and 'seeking a job'. In this definition, he/she should meet these three criteria. The study showed that the unemployment rate also decreased over this period. The unemployed rate was 3. 4 percent in 1996 and 1.8 percent in 2010/11. The people who are not active mean that a person who is not involved in any kinds of job. The reasons might be attending school, household duties, old, sick, disabled etc. The inactiveness over the period was also found in decreasing trends. It was around 30 percent in 1996 and 20 percent in 2010/11.

Figure 1



In case of rural areas, the employed rate also was found increased from 69 percent to 82 percent. The unemployed rate was also decreased from 3. 2 percent to 1. 4 percent. At the same line, inactive population was also decreased from 28 percent to 16. 5.

On the contrary to the rural areas, the urban areas trends of employment volume were found quite different. The employed people were 47 percent in 1996 and 63 percent in 2010/11. Despite the increment in percentage, the employed people were found low level in comparison to rural. The unemployed people were also found decreased from 7 percent in 1996 to 3 percent in 2010/11. There are large chunk of people were found inactive in urban areas. The trend was 46 percent in 1996 and 33 percent in 2010/11. Nearly one third population in urban areas were found inactive.

From the gender perspective, the ratio of male and female employed were found more or less same degree. At the initial period, female was more unemployed and inactive. In the latter part the female's employment rate was increased. The reason behind this the definition of female work was changed. In 2010/11, the study found that there were less female employed than the male.

The above comparative chart showed that the employed trend in Nepal was around 80 percent. In case of Male and Female, the employed trend was also more or less same. However, there was remarkable different in case of Urban. There was around 60 percent employed and 33 percent inactive and around 3 percent unemployed. Therefore, the data suggested that the HRD program should focused on urban areas as well.

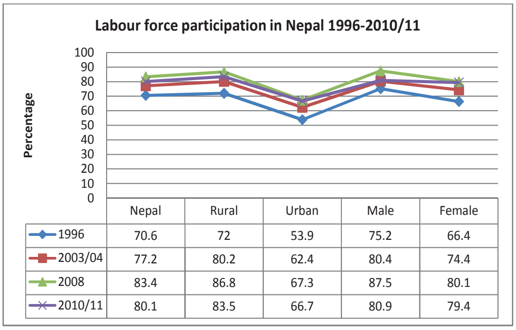
Labour Force Participation

Labour force participation (LFP) is one of the indicators to measure the activeness of people for the sake of human resource development. It measures the proportion of the working age population which is economically active.

From the study, it revealed that the trend of labour force participation was increasing since 1996 to 2010/11 in each category. In 1996, the LFP was 70. 6 and reached 80. 1

in 2010/11. However, there was wider gap between rural and urban areas. The rural areas had 72 percent LFP in 1996 and 83. 5 percent in 2010/11.

Figure 2



The LFP in urban areas was found quite low in comparison with rural. This was 54 percent in 1996 and 67 percent in 2010/11. The differences indicated that more rural people have been contributing labour than urban people. There was also gap between male and female's LFP in 1996. However, the gap between them had been bridging up gradually. In 2010/11, the gap between them was found more or less same. The LFP between male and female showed that both male and female have been contributing labour force equally.

Employment by Occupation in Nepal

Employment by occupation is another indicator to take measures for the HRD. The employment by occupation will give the clear picture to take necessary steps for the sake of developing human resources. The following table gives clear picture of employed people as per their occupation.

Table 3 . Employments in Nepal by occupation(1998/99-2011)

	1998/99		2008		2011	
	Number	Percent	Number	Percent	Number	Percent
Legislators, senior officials	12000	1	71000	1	140262	2
Professionals	37000	1	203000	2	396582	4
Technicians associates	206000	2	230000	2	207388	2
Clerks	107000	1	121000	1	126523	1
Service workers	492000	5	859000	7	823506	8
Market agriculture	276000	3	367000	3		
Subsistence agriculture	6373000	67	7535000	64	6000478	61
Craft and related trade workers	562000	6	983000	8	801352	8
Plant & Machine operators	108000	1	160000	1	220129	2
Elementary occupation	1286000	14	1241000	11	987487	10
Armed forces	5000	less than 1	8000	less than 1	24156	less than 1
Not stated		o			201699	2
Total employed	9464000	100	11778000	100	9929562	100

Source: Nepal Labour Force Survey(1998/99 & 2008) and Nepal Population Census, 2011.

The table 3 showed that there were eleven types of occupation found in Nepal in totality. From the study, it was revealed that there was still domination of agricultural subsistence occupation. It occupied about two third portion of total employed by occupation. However, it was in decreasing order. In 1998/99, it was about 67 percent, 64 percent in 2008 and 61 percent in 2011. There was growing tendency in professionals, service sectors, plants and machine operators and craft related work. The rest of works such as legislator, senior officials, technicians, clerks and others had stand still or very much marginal change. In case of elementary work, the percentage was gradually decreasing order. Therefore, the policy of human resource development should focus on the agricultural sector for the development of Nepal including others.

The employment trends of Nepal in 2011 also showed that most of Nepali people were engaged in agriculture. In second category of occupation was elementary. And third category of occupation was service sector.

From the rural urban perspective, more professionals were in urban areas than the rural. More service related works were available in urban than rural. One third of population were engaged in rural areas whereas only 20 percent in urban. The elementary jobs were same percentage in both rural and urban. From the gender perspective, more males were engaged in agricultural subsistence than female. Male were occupied 50 percent whereas women only 22 percent in agriculture. In case of service sector, more female workers were found than male workers. The same case was in elementary occupations.

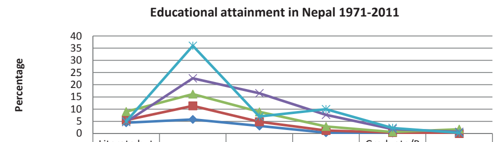
From the sectoral perspective, there is demand of 251350 persons per years including engineers, sub-engineer, skilled and unskilled manpower in road construction (NPC, 2013). In agriculture sector, 400 agricultural experts including all experts and mid-career manpower except unskilled manpower are required per year (NPC, 2013). About 96 percent of total economically active population was employed in informal sector. Informal sector means farm and farm related job, trading, craft workers, construction, transports, and others (NPC, 2013). There is need of about 10,000 medical doctors including paramedics in health sector in Nepal (NPC, 2013). The report of health of NPC suggested that there was over supply of medical health workers in Nepal. In case of electricity sector, there is need of about 1000 managers, engineers and supervisors annually. Besides this, there are needs of 10000 unskilled manpower to generate the prescribed energy power in periodic plan yearly (NPC, 2013). There are about 7000 skilled and unskilled manpower working in forestry sector of Nepal (NPC, 2013).

Educational Attainment

Educational attainment is one of vital indicators for the sake of determining human resource development. Education imparts the people knowledge and skills to the human resource. Values of a job in

human resource are added through the education. The assumption is that more quality education would be more human resource development.

Figure 3



	Literate but no schooling	Primary education	Secondary education	SLC/Intermediate	Graduate/Post graduate	Level not stated
FY 1971%	4.42	5.79	3.1	0.34	0.24	0
FY 1981%	5.5	11.33	4.8	1.23	0.39	0
FY 1991%	8.98	16.15	8.88	2.88	0.64	1.8
FY 2001%	4.73	22.65	16.54	7.65	1.84	0.68
2011%	5	36	7	10	2.3	0.3

While analyzing the educational data since 1971, the level of educational attainment has been gradually increasing. The literacy rate in 1971 was about 14 percent which was increased 65 percent in 2011. Among the literate person, the most of literate fall under the primary education then secondary education and SLC or intermediate level. Very few people have been gaining the higher education in Nepal (for details see above table). In case of 2001, the secondary education rate was about 17 percent. However, this rate was decreased in following consecutive decade. It means that the drop-rate in secondary education was more. The overall data showed that the annual increment of literacy rate was about one percent.

The data of rural urban showed that primary education rate was increasing trend in both rural and urban. The informal education was also in steady pattern. The secondary education was increasing trend in 1991 to 2001 and decreased in 2011 in both rural and urban. The high education was found more in urban areas than the rural areas.

From gender perspective also, the educational attainment was in same trend. The primary educational attainment has been increasing in both male and female. The data showed that more male attained primary education than female. In the both cases, the secondary educational level was found decreasing trends. In each category of educational attainment, more male have attained education than female due to patriarchic social structure in overall.

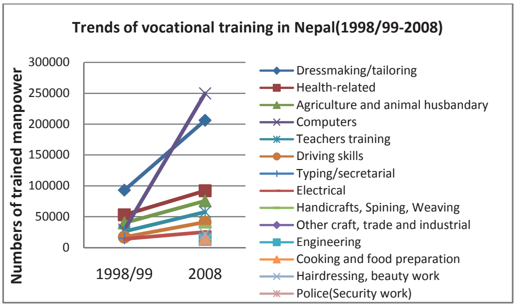
Vocational Training

Vocational training is another device for the sake of human resource development. It gives the knowledge and skills for the particular job so that trainee after trained can work assigned job effectively. As the result, the productivity of organization increases. Vocational training helps to reduce the unemployment problems in the country. Vocational training assists to increase the entrepreneurship as well. It is assumed that more vocational training means more human resource development.

The data showed that 287 thousands million people received vocational training in 1998/99. Among them, 32 percent were trained in dress making/tailoring. Similarly, 19 percent were trained in health related, 14 percent in agriculture and animal husbandry, 10 percent in computer, 9 percent in teachers training, 5/5 percent in secretariat and electrical. Likewise, 8. 5 million people received vocational training in 2008. Among them, they were trained in dress making/

tailoring (24 percent), health related(11 percent), agriculture and animal husbandry (9 percent). Besides this, 29 percent of total trained people were trained in computers. Likewise, 7 percent people were trained in teachers training and 5 percent driving skills. Rest of the people got training on electrical, handicrafts, engineering, cooking food preparation, hair dressing and beauty work.

Figure 4



From the gender perspective, 142 thousands male in 1998/99 and 4. 23 million male in 2008 were trained vocationally. Out of them, 3 percent people were trained in dress making/tailoring. Similarly, 17 percent in health related, 25 percent in agriculture and animal husbandry, 14 percent in computer, 14 percent in teachers training, 12 percent in driving skills and 10 percent in electrical were trained in 1998/98. Similarly, out of 4. 23 million vocationally trained manpower, there were 5 percent in dress making/tailoring, 9 percent health related, 12 percent agriculture and animal husbandry, 36 percent computer, 8 percent teachers training and 9 percent in driving skills. Rests of people were trained in electrical, handicrafts, craft, engineering, police security etc.

There were 145 thousands women had received vocational training in 1998/99. Among these training, 61 percent were in dress making/tailoring. Likewise, 20 percent were in health related training. Similarly, 3 percent in agriculture and animal husbandry, 6 percent in computer and 4 percent in driving skills were trained.

In 2008, 435 thousands people got vocational training. Among them, 43 percent female were trained in dress making/tailoring. In the second rank, 22 percent people were trained in computers. Health related training(13 percent) was in third rank. In fourth and fifth rank, there were agriculture and animal husbandry, teachers training and handy craft training.

Summary and Conclusion

The importance of HRD was realized since 1970s. Since then, it is always hot discourse to develop the human resource in both national and organizational level. Better people are surest way for the sake of national development rather than better technology. Therefore, its importance has been increasing day by day. HRD is a multi-dimensional concept. Economically, it is accumulation of human capital and effective utilization for the development of economy. Politically, it prepares people for the sake of active participation in political process. Socio-culturally, it enriches the cultural life in society. From the managerial view point, it explores human potentiality that applies for the organizational effectiveness. Without developed human resource, national or

organization goal cannot be achieved. For the sake of national development, there must be human resource developed. Therefore, HRD is both means and ends of the country. Conceptually, HRD is a value addition process in human resources whereby human capability increases. Eventually it leads to the higher performance. HRD makes human resource ready to accept the change. HRD is also a system in which input process and output involved. Input refers to the kind of resource applied for human resource. Process means the way so that human resource can acquire the knowledge and skills. And output refers to the higher productivity due to developed human resource.

The HRD is conditioned by numbers of factors which broadly include demand and supply of human resource. Besides, the level of human resource development is influenced by the national policy, demographic situations, migration pattern, educational institutions, technology, global environment etc. The national policy is the structure which gives the guideline for the sake of HRD.

At present, there is 26. 49 million population size of Nepal. The population growth rate is about 1. 3 percent annually. Out of total population, 11. 1 million people are economically active. The national development rests on their performance. There are only 80 percent people employed out of economically active population. The economically active population increases 2. 79 percent annually. In a absolute figure, this 2. 79 percent is equivalent to about 400 thousands human resources. We found that 18 percent people are economically inactive out of total economically active population. Nearly 400 thousand people are migrated annually for the sake of foreign employment. In Nepal, there is the problem of migration of youth in Nepal. Both unskilled human resource and skilled human resource have been migrating especially since 2000. It will affect in the country in a long-run. Due to this reason, Nepal's industries experience the appropriate human resource shortage.

From the supply side, the literacy rate of Nepal is about 65 percent. Out of this total percentage, about 50 percent are below the SLC and 15 percent above the SLC. At the school and university level's education, there is high rate of drop-out.

In non-technical field, there is lack of quality education in Nepal. Due to this reason, educated youth are found unemployed. Those certificate holder youth do not found the job as per their certificate. Therefore, they are found reluctant to work.

In addition, there is shortage of skilled and unskilled human resources in infrastructure development and service sector. One assumption is that Nepal's development will be more if Nepali youth can employed within Nepal. For the national development, a highly satisfied, motivated and rightly skilled professional are required. For example, the informal sector which covers 90 percent (approx.) economic activities has experienced the shortage of skilled and unskilled labour especially in agriculture. The agricultural sector demands 300 thousands

workers annually. On contrary to this, there is barren land due to shortage of skilled agricultural labour. Even though there is increasing economically active population in Nepal, human resource development situation is not satisfactory due to degree of drop rate in educational attainment, less labour force participation and other factors. Nepali people take vocational training but not engaged in the same field. Thus, the skilled and active human resource is still lacking in Nepal. It shows the attempts made for HRD is not good enough as required for countries' development.

References

CBS(1996) *Nepal Living Standard Survey, 1996,Vol I & II*, Kathmdnu: Central Bureau of Statistics.

CBS(1999) *Report on the Nepal Labour Force Survey 1998/99*, Kathmandu: Central Bureau of Statistics.

CBS(2008) *Report on the Nepal Labour Force Survey 2008*, Kathmandu: Central Bureau of Statistics, National Planning Commission Secretariat.

CBS(2011) *Nepal Living Standard Survey, 2010/11,Vol I & II*, Kathmdnu: Central Bureau of Statistics.

CBS(2012) *National Population and Housing Census 2011(National Report)*, Kathmandu: Central Bureau of Statistics.

FoM(2013) *Economic Survey FY 2012/2013*, Kathmandu: Ministry of Finance

Huhtala, A. Bouma, J. J. , Bennett, M. & Savage, D. (2003) "Human Resource Development Initiatives to Promote Sustainable Investment, *Journal of Cleaner Production*, 11(2003) 677-681p.

Khadaka, Dipendra (2013) "A Study on Human Resource Development Practices of Sahid Gangalal National Heart Centre(SGNHC)", A Unpublished Dissertation of M. Phil of Faculty of Management, Sighania University, India.

NPC(2010) *Nepal Millennium Development Goals Progress Report 2010*, Kathmandu: National Planning Commission & UNDP.

NPC(2013) *Collection of National Human Resource Development Policy* Kathmandu: National Planning Commission.

Pandey, Hari Datt (2011) "Human resource development strategy for civil service", *Civil Service Journal,* Vol. 32, No. 1, pp. 165-175.

Shrestha, D. P(2003) Trends, Patterns and Structure of Economically Active Population", *Population Monograph of Nepal,Vol 1*. 341-373. Kathmandu: Central Bureau of Statistics.

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 बाट डाउनलोड गर्न सकिने) भरेर Username / Pincode कोषवाट लिनु पर्नेछ ।
- कोषवाट Username / Pincode लिएका सञ्चयकर्ताले आफनो मोवाईलको 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 मोवाईलमा पठाउनेछ ।
- कोषका सबै शाखावाट यो सेवा प्राप्त हुने व्यवस्था छ । यो सेवा उपयोग गरे बापत सेवा प्रदायक नेपाल टेलिकमले लिने दस्तुर मात्र लाग्नेछ ।

Management of Human Resource Surplus: Exploring Strategic Manoeuvres

Arhan Sthapit*

Abstract

The paper examines the issue of human resource (HR) surplus in modern organisations and explores different perspectives on managing the surplus employees . Based on an analysis of insights, observations and practices in contemporary management world, the paper has explored the strategic manoeuvres synthesising them into two broad categories that an organisation can craft and implement to manage the HR surplus either proactively or concurrently, so that it can satisfy the stakeholders, ranging from employees and employers to other indirect stakeholders like government agencies, trade union federations, employers' associations and the like . The insights from the paper should prove instrumental to managers and policy makers in managing their human resources putting all the stakeholders in a win-win situation .

Key words: Human resource planning, human resource surplus, strategic manoeuvres, stakeholders

Type of Paper: Review paper

Word count: 2,185

1 . Introduction

The importance of human resources in the organisation cannot be over-emphasised. Drucker (1999) identified knowledge workers and their productivity as the most valuable asset of a twenty-first (21st) century institution, whereas production equipment was most valuable of a 20th (twentieth) century company. Human resources (HRs) would be admittedly recognised as the most valuable and crucial resource in the organisation (Sthapit, 2012), if it were to create and sustain a competitive strategy. It is never desirable that such invaluable and important resources remain unutilised when there are excess, surplus human resources in the organisation.

Based on the existing insights, observations and practices in contemporary management world, the paper analyses the issue of HR

* PhD Faculty of Management Tribhuvan University

surplus, and explores and posits probable strategic manoeuvres by synthesising them into two broad categories that an organisation can craft and implement to manage the HR surplus either proactively or concurrently, so that it can satisfy the stakeholders, ranging from employees and employers to other indirect stakeholders like government agencies, trade union federations, employers' associations and the like.

2 . HR Surplus: The Genesis

Surplus employees are usually the result of changes in business conditions and environmental forces. But, such HR surpluses also result when the organisation has failed to put in place a realistic human resource plan (HRP). It is obvious that there will be HR surpluses in the organisation if the HR managers have failed to consider the predicted environmental changes while planning their human resources.

In many instances, despite managers' all-out effort to make HR demand and supply forecasts in the organisation or in its units, there could be surplus of employees at some point in time or the other. Then, there is an imperative need for managing the human resources that come as surplus (Sthapit, 2018).

A surplus of workers can be managed within an HR plan in a variety of ways. Regardless of the means, the actions are difficult because it often becomes ultimately necessary to reduce workforce.

3 . Strategies to Manage HR Surplus

Since human resources and talents are crucial and precious to the organisation that has invested money and efforts in acquiring, training and developing the former (HRs), the organisation should develop balanced strategies to manage the HR surplus. To manage HR surplus, managers can take up two types of strategic manoeuvres based on the time when the surplus occurs. They are:

A. Proactive Strategic Planning of Future HR Surplus

B. Concurrent Management of Existing HR Surplus

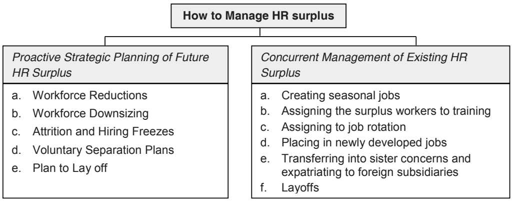


Fig. 1: Strategies on Human Resource Surplus Management

3 . 1 Proactive Strategic Planning of Future HR Surplus

HR surplus is the phenomenon usually contemplated likely to have existed in most organisations, as it is highly challenging to predict the exact HR demand and surplus in the organisation vis-à-vis the complexity and unpredictability of the external environment forces. Hence, it becomes imperative to be proactive in developing strategic plans to manage future HR surpluses.

It involves planning what to do if there is a surplus of human resources in the organisation strategically. At least five

strategies can be identified to manage excess HRs for the future:

a . Workforce Reductions

Managers should plan reduction of workforce by giving advance notice; say, 60 or 35 days (Mathis & Jackson, 2008), as per the law of the country. In Nepal Labour Act 2017 has made the provision on retrenchment of employees as shown in Exhibit 1.

In this era of mergers and acquisitions (M&As), managers can plan workforce reduction in advance as they are aware of when their organisation gets into an M&A deal. Since the M&As either close or adjust selected offices, plants, and operations, jobs of many workers have to be eliminated in most cases. Laws in different countries require the employer organisation to provide employees a sufficient time notice before the workforce reduction. For example, the US federal law requires a 60-day prior notice in USA.

b . Workforce Downsizing

As a pre-emptive strategic move, an organisation can cut down the size of its employees in planned way. It is usually called downsizing or rightsizing of workforce; as well as reduction in force or RIF (Mathis, & Jackson, 2008). The workforce-if downsized on the basis of credible predictions can help manage the future HR surplus. The strategy of downsizing, however, may suffer from a number of drawbacks. It only generates lower costs in the short term, but does not generate additional revenue. Also, downsizing can hurt productivity by leaving "surviving" employees overburdened and demoralised.

Several methods can be used when downsizing must occur; the most common ones are:

- Attrition,
- Early retirement buyouts, and
- Partial layoffs of employees

Exhibit-1 Nepali Laws on Workforce Reduction and Retrenchment
In the previous law (Labour Act 1992), obtaining prior approval of Department of Labour was compulsory to retrench employees. The new law Labour Act 2017 has relaxed the provision on retrenchment of employees. Now, the workers can be retrenched as agreed with the Trade Union or Labour Relations Committee (in absence of Trade Union). If no such agreement can be reached, the employees can be retrenched by giving information to the Labour Office. As per Labour Act 2017, the employees are entitled to the retrenchment compensation at the rate of one month salary for each year of service. The company has to compensate the retrenched employees on proportionate basis for the service rendered below one year. The employee who is paid unemployment allowance is not entitled to such retrenchment compensation. The retrenchment rule does not apply to the employer company having less than 10 people.

c. Attrition and Hiring Freezes

Attrition occurs when organisation employees who quit, die, or retire are not replaced. Hence, attrition is the strategy to promote the plan that does not fulfil the vacancies created by separations of employees from the organisation due to resignation, death and retirement. As a result, the organisation will have no surplus

of workers. By use of attrition, no one is cut out of a job, but those who remain must handle the same workload with fewer people (Mathis & Jackson, 2008). Unless turnover is high, however, attrition will eliminate only a small number of employees in the short run.

Likewise, as another proactive measure, an organisation may freeze the activity of hiring new people by suspending fresh recruitment of workers, so that it will not have to face surplus of workers. Organisations may use a method that combines attrition with a freeze on hiring.

d .Voluntary Separation Plans

Organisations may encourage surplus employees to voluntarily quit through incentives. Golden handshake is largely a popular incentive for employees to quit before their compulsory retirement (Sthapit, 2016). It is also a strategy to downsize the workforce where additional severance and benefit payments are offered to encourage senior (aged) workers to leave organisations early.

If an organisation were to adopt this strategy, it would make formal announcement of such policy in advance, so that the attractive incentives encourage workers to quit voluntarily, and the organisation is likely to have no HR surplus in future.

Voluntary separation plans appeal to employers because they can reduce payroll costs significantly over time. Although the organization faces some up-front costs, it does not incur as many continuing payroll costs (Mathis & Jackson, 2008).

One negative result of this strategy for employer-organisations is having the 'wrong' employees accept the plan, while targeted 'dead-logs' or aging employees stay back (Sthapit, 2016). Therefore, care should be exercised to make sure that the targeted employees take voluntary retirements.

e . Plan to lay off

Although they are hurtful, the layoffs are usually the ultimate strategy when all other strategies do not work. Employer organisations can work out plans to initiate layoffs if they happen to face HR surplus in future unexpectedly. Some organisations make formal announcement of such plan in advance.

3.2. Concurrent Management of Existing HR Surplus

When an organisation has already found a surplus of workers with it, it cannot and should fire them immediately and outright, but it will have to manage them concurrently. The organisation can implement one or a combination of the following strategies in concurrently managing the existing HR surplus:

a . Creating Seasonal Jobs

One good strategy to combat the HR surplus problem is to create some seasonal jobs that could absorb the surplus workers for some time. It can engage them for the given season when the organisation has no job to offer to the surplus workers. The employees assigned temporarily to the

seasonal jobs can be brought back to their regular positions once they have been done with the seasonal jobs.

b . Assigning the Surplus Workers to Training

The organisation may also opt for sending the surplus employees to off-the-job training and development (T&D) programmes that engage them for some time developing them for future responsibilities.The trained and developed employees can add premium and value to the organisation, upon their return to the regular duties.

c .Assigning to Job Rotation

Another strategic option for the HR managers to manage the surplus workers is to put them on job rotation, placing them to different departments and units for some period during which they learn things and get developed to be able to handle future work responsibilities. This strategy can contribute to the organisation's pursuit of building more work-exposed and multi-tasking workforce.

d . Placing in Newly Developed Jobs

The HR managers may also try a strategic option is to place the surplus workers in newly developed jobs other than those they have originally been hired for. Since such newly developed jobs are yet to hire new job-holders, they can accommodate surplus workers who, however, need to be trained and developed before assigning them to such unintended jobs.

e . Transferring into Sister Concerns and Expatriating to Foreign Subsidiaries

The organisation may opt for transferring surplus workers into its sister concerns for some time. Big business houses in Nepal often place their surplus staff to its sister concerns to benefit maximum from the employees. This strategy can also involve expatriating the surplus managers to its foreign subsidiary, if the company has the one, and also the managers are competent enough to take up the foreign assignments. Nestle India Ltd and many other pharmaceutical marketing firms transfer them people to Nepal and other South Asian countries when they discover HR surpluses with them.

f . Layoffs

If none of the above strategies could work, the organisation would ultimately have to lay off the surplus employees; but it would be a hurtful action. In layoffs, employees are placed on unpaid leaves of absence subject to recall if business needs them for back (Mathis & Jackson, 2008).

Layoffs may be an appropriate downsizing strategy if there is a temporary downturn in an industry. However, careful planning of layoffs is essential and care must be taken to avoid age and other types of discrimination charges. Companies have no legal obligation to provide a financial cushion to laid-off employees; however, many do pay some money. The formula most common in Europe and USA is one week's pay for every year of employment.

4 . Concluding Remarks

An organisation should adopt and implement one or a combination of the strategies to manage its HR surplus: either proactively managing the probable HR surplus of future or concurrently managing the existing surplus workers. The management of HR surplus should satisfy all the stakeholders, ranging from employees and employers to other indirect stakeholders like government agencies, trade union federations, employers' associations and the like. The selection of suitable strategic manoeuvres should be prudent and based on the analysis of the occurrence-time of HR surplus, organisation context and external environment forces, inter alia. It is extremely crucial and critical as no organisation can afford non-utilisation of such precious organisation resources as people and their talents.

References:

Drucker, P. (1999). Knowledge-worker productivity: The biggest challenge. In Drucker, P. (2004). Managing for the future (1st ed). India: Butterworth-Heinmann.

Drucker, P. (2004). Managing for the future (1st ed). New Delhi: Butterworth-Heinmann.

Labour Act (2017). Nepal Law Commission, Kathmandu, Nepal.

Mathis, R. L. , & Jackson, J. H. (2008). Human resource management (12th ed), New York: Thomson South-Western.

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

Sthapit, A. (2014). Bank jobs for BBA graduates: Revisiting market dynamics. Management Vision: A Journal of Management and Economics, 3(1), 29-32.

Sthapit, A. (2018). Human resource management: Issues and perspectives (1st ed). Kathmandu: TalejuPrakashan.

EMPLOYEES PROVIDENT FUND:

"FOR THE SECURE FUTURE OF THE EMPLOYEES"

NFRS Requirements and EPF's Preparation

Jeetendra Dhital*

Introduction

Accounting is commonly known as the global language to represent the financial transactions. Similarly, accounting standards are a set of principles entities follow while preparing and maintaining the transactions through their financial statements, providing a standardized way of describing their financial performance. Normally, publicly accountable entities which can be called as listed company and financial institutions are legally required to publish their financial statements/reports in accordance with agreed accounting standards. But it does not give any liberty to other non listed or private institutions. It is because the objective of accounting is to make company's financial transaction understandable and comparable. International Accounting Standards Board (IASB) has been working to develop such accounting principles which are known as accounting standards. Recently, The IFRS Foundation (formally called the International Accounting Standards Committee Foundation or IASCF) has developed International Financial Reporting Standards (IFRS) which are a set of accounting standards developed with the belief that a single set of IFRS is in the best interests of the global economy.

Though, the IFRS has been developed and implemented with the goal to make the financial markets more efficient, it has been criticized with different arguments. Some have argued that implementation of IFRS is expensive and some said requirement of IFRS is only for the listed company and is not mandatory to private or non-listed whose shares are not traded through capital markets. But it is that the benefit from more efficient financial markets is bigger than the cost of adopting IFRS. Similarly, the overall reason of IFRS is definitely to create a global language that makes it easy for investors to make comparisons and assessments of different companies all over the world. But IASB would also like to go further and make it possible to also compare companies listed

* Deputy Chief Officer, EPF Nepal

on stock markets with companies that are not. IASB wants to prohibit inconsistency in accounting not only among different listed companies but also between non-listed and listed companies. The ideas behind IFRS are that investors should be able to make comparisons between companies and that accounting should be produced with the aim to show the investors/owners the market value of the company. This would make it possible for capital to be moved from less efficient business to more efficient business. Consequently IFRS do emphasis a focus on the fair value and the balance sheet instead of traditional historic or conservative assessment (Barlev and Haddad, 2003).

Nepalese Accounting Standards (NFRS)

As a WTO member country and a participant of globalization phenomenon, Nepal has enormous opportunity of bringing foreign investment to the country. Both of the status, as an opportunity not only build the capital within the country but also integrate the economies through the movement of goods, services people and information across national boundaries. Integration of economies and societies around the world along with our linkage to them and movement of investment ultimately demand cross border transactions and activities which were complicated by other countries maintaining their different sets of standards with us. Therefore there should be the uniform sets of standards known as global standards i. e. IFRS for global markets including us.

In Nepal, Accounting Standards are developed by the Accounting Standards Board (ASB). The ASB came into existence on 10 March 2003 as per the provisions of Nepal Chartered Accountants Act, 1997. Approval of accounting standards and related documents, such as the conceptual framework of financial reporting, exposure drafts, and other discussion documents, is the responsibility of the ASB. ASB has set accounting and financial reporting standards in line with the International Financial Reporting Standards (IFRS) known as Nepal Financial Reporting Standards (NFRS).

The Council meeting of ICAN on 13 September 2013 decided to pronounce 27 NAS and 13 NFRS including IFRICs and SICs for implementation upon the recommendation from ASB. These standards are prepared in line with IAS, IFRS, IASB framework and all interpretations and are being phased in for implementation for different class of entities as below, starting from 2014-15, subject to implementation of NFRS-9, Financial Instrument only from 16 July, 2015 onwards. The table below shows the organizations that require adoption of NFRS and the period for NFRS complied financial statements. Commercial Banks are required to publish NFRS complied Financial Statements for FY 2015/16 and financial institutions the period is 2016/17.

Type	Entities Requiring adoption of NFRS	NFRS Complied Financial Statements
A	1. Listed Multinational Manufacturing companies 2. Listed State Owned Enterprises (SOEs) with minimum paid up capital of Rs. 5 billions (except Banks and Financial Institutions under BAFIA Act, 2006)	2014-15 (2071-072)
B	1. Commercial Banks, including State Owned Commercial Banks; 2. All other Listed State Owned Enterprises (SOEs)	2015-16 (2072-073)
C	1. All other Financial Institutions not covered under A & B above 2. All other SOEs 3. Insurance Companies 4. All other Listed Companies 5. All other Corporate Bodies/Entities not defined as SMEs or entities having borrowing with minimum of Rs. 500 million.	2016-17 (2073 -074)
D	1. NFRS for SMEs (SMEs as defined and classified by ASB)	2016-17 (2073 -074)

Source: www . ican . org

EPF's Preparation

There is a mandatory provision in EPF Act, 2019 BS (with 9th amendments) in which it is clearly stated that the structure/format of the Financial Statements (FS) of EPF is to be designed and approved from AOG. Furthermore, Section 23 clearly states that the structure/format of Account /Financial Statements should be as per the format of AOG. Therefore, though EPF has its own account manual consisting of accounting code, accounting policies etc and is governed from its own Act, the changes in Financial Statements because of the implementation of NFRS are supposed to be approved from the AOG. Moreover, Section 15 of financial bylaws (Arthik Parsasan Niyamabali) states that the account should be kept as per the prevailing accounting standards and accounting policies approved by Board under the provision 23 of EPF Act which make EPF little bit easier to convert into NFRS.

As per ICAN, EPF is required to prepare and publish NFRS complied FS for FY 2073-074 (BS). But an issue of gradual implementation of IFRS/NFRS has been raised for the first time on MOU, documents prepared for the appointment of Administrator of EPF under then Sasthan Nirdeshan Board, between Nepal Government and then administrator of EPF at 2012. In last five years, the preparatory work of EPF towards IFRS/NFRS implementation seems very slow. There might have the reason that the announcement of implementation was voluntary but the time has passed way and it became mandatory for us. Following activities can be summarized as initiatives that EPF has taken during these last five years.

- EPF has formed the NFRS Core team in 2014, as a very first step towards

its preparation, which has been reconstituted in 2015.

- Nepal Government, Ministry of finance has also informed that the Government has also planned to implement NFRS to public sector from FY 2014 – 2015 and asked EPF about the preparation.
- To speed up the implementation, EPF Board has formed Panel of Experts comprising representation from various government entities and professional bodiesin 2015 to supervise monitor and facilitate the NFRS core team.
- In December 2015, EPF appointed the expert to review the GAP between NFRS and prevailing accounting and also to suggest the accounting policies to be changed thereon.
- Second time, the NFRS Core team has been reconstituted in 2017 to focus the implementation and has appointed the expert, second time, to prepare the structure/format of Financial Statements and to recommend the amendments needed in prevailing FS for NFRS implementation based on the gap analysis report and existing accounting manual of EPF in September 2017.

Besides that, to make cost effective adoption of NFRS, EPF has set priority on three categories of inputs namely; internal human resources within the organization, the external resources i. e. experts to some functions and its own information technology (IT) resources. In our context, timely change of accounting policies and account heads, amendment of the accounting bylaws and approval of format of FS from various internal as well as external authorities are essential for effective adaptation.

Moving forward

EPF has anticipated that the coverage of IFRS/NFRS would be mandatory to all entities some years back. This foresight made EPF consider the requirements and plan the preparatory works in early days when the regulatory institution, ICAN itself was preparing in national prospective in this regard. Though the EPF's preparation for implementation is delayed by one financial year, EPF is planning to prepare and publish NFRS based financial statements for FY 2074/075 in which followings will be the corresponding dates for the convergence.

Relevant FS	**Date/Period**
Opening NFRS Statement of Financial Position (SOFP) date	1 Shrawan 2073
Comparative Statement of Financial Position (SOFP) date	31 Ashadh 2074
Comparative Reporting Period	1 Shrawan 2073 to 31 Ashadh 2074
First NFRS Statement of Financial Position (SOFP) date	32 Ashadh 2075
First NFRS Reporting Period	1 Shrawan 2074 to 32 Ashadh 2075

Prevailing accounting of EPF regarding recognition, measurement, presentation and disclosure of items may not be in line with the provision of IFRS/NFRS. Normally there are three steps (can be sub divided into more) in effective implementation. First step, also called as scoping and planning in which normally areas where significant effort is required are identified. Second, called as designing and building in which requirements of IFRS implementation and its choices are identified and last step known as implementation and review in which the implementation takes place. EPF has already identified the major areas where significant effort is needed. Probably, contributor's fund, employees' benefits, house rent, treasury and investment, classification of assets, contributor's loan and its provision and interest of loan along with the format/ components of financial statements are the major areas in which prevailing accounting defers with the requirements of the standards. In our context, second and third steps need expert opinions and top level decisions because there are significant number of choices and judgments in IFRS/ NFRS. These choices and judgments can significantly affect the results of operations, financial position and cash flows as reported thereon.

Things to pay

Unlike majority of the entities in the industry, EPF is using its own internal resources in this change. The use of internal resources to design the conversion plan, interpret standards, impart knowledge to line, staff and executives, and implement and assess the effectiveness of internal controls throughout the conversion seems cost effective in comparison to hiring experts or taking services from professionals. Using experts may give the output to organization without any delay. Both approaches have their own merits and demerits but in long run successful implementation is the development of accounting personnel who have knowledge of NFRS standards within the organization. Accounting personnel do not necessarily have to become experts in NFRS, but they should have a strong working knowledge of the standards that are of greatest concern in their industry. The second issue EPF should consider is Information Technology (IT) which may need to be modified for implementation. EPF might consider simultaneously changing its IT platforms, or reevaluating the useful lives of assets. Similarly, NFRS related changes may require the modification on contractual and operational arrangements. At last, it can be concluded that while NFRS is principles-based, there are complexities. First time adopters need assistance from internal as well as external resources to resolve these complexities. If the changes and its impact over our financial statement are anticipated properly at earliest, EPF should not reverse the gear from NFRS implementation.

DATA IMPORT SERVICE

- Data Import Service को माध्यमबाट साविकमा पठाईने फाँटवारीका साथै कोष कट्टीको विवरण तोकिएको ढाँचा (Excel Format) मा तयार गरी Soft Copy, (CD, Email वा Website) मार्फत कोषमा पठाउन सकिने व्यवस्था छ ।

- फाँटवारीमा कार्यालयको नाम र कोड नं., कर्मचारीहरुको कोष परिचय पत्र नं., बैंकको नाम, बैंकमा दाखिला गरेको दोस्रो प्रति सक्कल भौचर, फाँटवारी र भौचरमा उल्लेख भएको रकम, दाखिला गरेको साल र महिना जस्ता विवरणहरु कोषबाट परीक्षण भई रिसिप्ट प्राप्त गर्न सकिने छ ।

- कोषकट्टी रकमको लेखाङ्कन प्रणालीमा प्रभावकारीता ल्याउन कोषले फाँटवारीहरुलाई सम्बि(न्धत कार्यालयहरुबाट Soft Copy वा email मार्फत प्राप्त गरी सञ्चयकर्ताको खातामा सिधै लेखाङ्कन गर्ने कार्य समेत शुरु गरिसकेको छ । साथै फाँटवारीहरु कोषको website बाट समेत पठाउन सकिने व्यवस्था मिलाईएको छ ।

Website बाट फाँटवारी पठाउने तरिका

क. साविकमा पठाउने फाँटवारीको साथै कोष कट्टी विवरण कोषले तोकेको excel format (कोषको website www.epfnepal.com.np) मा तयार गरी कोषमा पठाउनु पर्ने छ ।

ख. excel format मा तयार गरिएको फाटवारी CD मा राखी वा कोषको सम्वन्धित शाखाको email वा कोषको website वाट कोष कार्यालयमा पठाउन सकिनेछ ।

ग. soft copy मा फाँटवारी पठाउदा तुरुन्तै सञ्चयकर्ताको व्यक्तिगत खातामा ईन्ट्री गर्न सकिन्छ । यस बिधिबाट समयको बचत हुनुका साथै लेखांकनको शुद्धता र बिश्वसनियतामा पनि अभिबृद्धि हुन जान्छ । साथै सञ्चयकर्ताहरुले पनि आफ्नो कोष कट्टी विवरण चाडै हेर्न सक्नेछन् ।

सम्वन्धित शाखाहरूमा Mail पठाउने Address:

- प्रहरी तर्फको सञ्चयकर्ता कार्यालयको लागि police@epfnepal.com.np
- संस्थान तर्फको सञ्चयकर्ता कार्यालयको लागि corporation@epfnepal.com.np
- निजामती तर्फको सञ्चयकर्ता कार्यालयको लागि civil@epfnepal.com.np
- नेपाली सैनिक तर्फको सञ्चयकर्ता कार्यालयको लागि army@epfnepal.com.np
- शिक्षा तर्फको सञ्चयकर्ता कार्यालयको लागि education@epfnepal.com.np

Marketing of Social Security Products in Relation to EPF Nepal

Madan Suvedi*

Abstract

Ever since the establishment of Employees Provident Fund, (EPF Nepal) in 1962 AD., hundreds of thousands of members have benefitted from its products so far . It has been serving its members with varieties of products . Currently, it holds the funds of more than 278 billion of Nepalese Rupee, as one of the largest financial institutions of the nation . This paper is an effort to looking at EPF Nepal from marketing perspective . The sole objective is to create a common professional ground for promoting social security to the larger group while marketing of the existing products . The article is divided into four parts . While the first part-The Core Concepts is a curtain raiser to build up a foundation to the issue, it further helps to understand the components of marketing mix in relation to EPF Nepal . The subsequent parts lead to better understanding of the status of EPF Nepal as a social security institution, with reference to the social security schemes provided by the Government of Nepal (GoN) and as prescribed by International Labor Organization (ILO) . Finally, The Future Outlook and Strategic Considerations provide general guidelines to future course of action in a form of marketing plan of the institution, as the prerequisites for product diversification .

Part I: The Core Concepts

Marketing: Traditionally, marketing was thought to be telling and selling or advertising only. It was a too narrow concept. Today, marketing is considered as an essential method to create demand, develop the products and deliver satisfaction to the customers in order to maintain profitable relations with them. Earlier, the focus was profit maximization for the businesses. Later, it shifted from business' profit to customers' satisfaction. However, to the latest times, the tri-polar objective

* Senior Manager (Acting), Employees Provident Fund

of marketing has been set to earn profit for the businesses, deliver satisfaction to the customers and ensure social well-being to the society. Although, it seems like a sweet dream to address all these stakeholders at a time, many organizations around the globe have been successfully doing it.

From managerial point of view, marketing could be redefined as 'a management discipline which is concerned with planning, organizing, directing and controlling resources in order to achieve marketing objectives of an organization. ' Common objectives of any organization could vary from effective service delivery, ensure business growth or to maximize sales and profits.

Social Security: Social security is any scheme under social protection which aims at securing minimum living standard for the people through providing access to healthcare and minimum income security. The concept is applicable to the people of various stages of lifecycle such as in old age, unemployment, sickness, invalidity, work injury, maternity or loss of a bread winner. However, the list is not limited to these conditions. World Social Protection Report 20172019, an ILO publication, says that 45 percent of the global population is now covered by at least one social benefit while 55 percent are still left unprotected. Extension of the coverage to the remaining target population has been a great challenge for the nations world wide.

Social Security Versus Social Protection: Often social security and social protection are coined synonymously. However, there lies a demarcation between these phrases. Social protection is the policy of which social security is a part. It's an umbrella which constitutes a number of ribs to create it a canopy and protects a person from the sun or rain when stretched. One of the ribs of such umbrella is social security. Still in other terms, social protection is a broader term which consists of social security, social assistance and welfare programs. On the other hand, normally, social security is related to the contributory schemes of the state which, mainly concentrate on the formal sector of the economy. Whereas, Social assistance and welfare programs are non-contributory in nature.

Social Security Products: Social security is an intangible product. ILO's International Convention-102 has prescribed 9 different branches of social security. They are presented in the Table-1 and Table-2. These branches are termed as social security products in marketing. Marketing of the social security products advocates the marketing activities that aim at designing, pricing of those products and availing them to those who need them.

Part II: The Marketing Mix

Philip Kotler, the architect of modern marketing says, "Marketing mix is the set of marketing tools that the firm uses to pursue its marketing objectives in the target market. " Here, the term 'firm' implies to all types of organizations- private or public, manufacturing or service, small or big, business or welfare and alike. Marketing tools comprises all the methods, practices

and models used to achieve organization's goal. In short, marketing mix of any organization is the combination of 7 'P's namely, - Product, Price, Place, Promotion, People, Process and Physical Evidence. While the fist 4 'P's are more important for manufacturing industry, the last 3 'P's are for service industries of different sectors. With one more P- Productivity added in recent times, modern marketing mix constitutes 8 'P's, discussed here under. It's important to understand these components for every manager before developing a marketing strategy. Table-1 provides the summary of the marketing mix of EPF Nepal.

1. **Product:** A product is anything that satisfies human needs and wants. Various forms of product available in market could be goods (a smart phone set), services (health care), idea (a copyright or patent), information (a paid journal article), events (a musical orchestra), places (famous tourist destination- Pokhara or Bangkok), people (a James Bond movie), properties (jewelry or apartment house), and the list would go on. Products can be tangible or intangible; with or without physical form. A product is the focal point of every organization where upon all other efforts and resources concentrate. Quality, design, features, brand and performance are the major sub-components of a product which determine its superiority over the competitors' products. EPF deals with deposit product, loan products and social security products.

2. **Price:** Price is the amount of money or money's worth that a customer has to pay to buy a product. It is the value of a product. A slight difference between price and value is; price is what you pay and value is what you get. Price is the only element of marketing mix which creates revenue, meets various costs and rewards profits to the entrepreneurs. Price of a product is determined by incorporating the cost of production and adding desired profit margin which further depends upon the objective of an organization, competitors' price and other factors. In relation to EPF Nepal, the rate of interest is the price of its products. Pricing of EPF product is based on various internal and external factors including overall economic scenario of the country. The internal factors taken into consideration are growth of fund, payment liability, management expenses and operations expenses. Similarly, the external factors are market rate of return, inflation rate, rate of return from investment etc.

3. **Place:** Place is more popular as ' distribution' which includes all the functions that make a product available to target consumers. Distribution is more like a delivery function. These functions could be physical distribution functions like transportation, warehousing and inventory management. Additionally, channel management functions developing better relations with channel members or the marketing intermediaries. The working philosophy for place decision is availing the right product to the right place at the right

time in right cost and condition.

EPF Nepal has been rendering its services through 9 branches and 2 extension counters. Kohalpur and Janakpur are the recently opened branches. Principally, effective distribution requires efficient distribution channel which is made up of various marketing intermediaries like wholesalers, agents, distributors and retailers. However, in case of EPF Nepal, directly deals with its members when it comes to service delivery. The nationwide presence of BFIs would be a reason for EPF Nepal to develop more efficient financial network in collaboration with them. This will add to members' accessibility, convenience and flexibility to service acquisition.

4. **Promotion:** Promotion is communication between people and organizations about a product. It is the aggregate of different activities that the marketers undertake to inform about their products to the customers and influence them to buy. A good promotion must communicate both the features and benefits of a product. It must gain customers' attention and should be appealing enough to buy the product. A company's Promotion Mix includes the factors like advertising, sales promotion, personal selling, public relations and publicity.

   EPF Nepal remains as one of the most influencing players in Nepalese financial market. However, the part of promotion in EPF products follows a ritualistic approach. Since, the law has made a mandatory provision of deductions and contributions, EPF Nepal feels that it doesn't need to focus much on the tools of promotion like advertising, publicity or public relations. The website- www. epfnepal. com. np, annual publications, interaction programs, press release and anniversary are some of the only methods of promotion in practice.

Table 1: Existing Marketing Mix (7 P's) of EPF Nepal

Marketing Mix (7 P's)	**Composition**		
	Deposit Product	Loan Products	Social Security Products
Product (Schemes)	Provident Fund	Special Loan	Medical Allowance
		House Loan	Accidental Compensation
		Education Loan	Maternity Allowance
		House Repair Loan	Funeral Grants
		Revolving Loan	Government supported Employees welfare scheme
Price (Interest Rate)	8. 25%	9. 25 to 10. 25%	Free of cost

Marketing Mix (7 P's)	Composition
Place (Locations)	9 Branch Offices: Pokhara, Biratnagar, Hetaunda, Dhankuta, Dhangadhi, Surkhet, Butwal, Kohalpur and Janakpur. 2 Service centers, each inside Singha Durbar and Pulckhowk premises.
Promotion (Communication)	Website: www. epfnepal. com. np Publications: Kosh Magazine, once a year Anniversary: Supplementary program to annual general meeting. Interaction programs with the stakeholders at central and local levels.
People (Employees)	525 Employees: Head Assistants(267), Section Officers (128), Senior Section Officers (58), Managers(37), Senior Managers(23), Deputy Chief Officers (10), Chief Officers(2) and The Administrator(1)
Process (Timing)	Provident Fund Payment: Within a few hours of application Special loan: Within a few hours Other loans: Approximately a week
Physical Evidence (Infrastructure)	Own buildings in Pulchowk, Thamel, Pokhara, Biratnagar, Hetauda Own land in Itahari, Kohalpur and Surkhet Land acquisition in process in other locations

5. **People:** People are the key elementof marketing mix to effective service delivery the goods and services. Any one who comes into contact with the customers are the primary people of marketing mix. They could be the employees and sales force of the organization. People are the most important element of the marketing mix for several reasons. It is the people who organize resources, mobilize them and carry out all types of marketing activities. The reputation of an organization, especially of the service nature, largely, lies in the hands of those people directly dealing with the customers and other stakeholders. Their personality, behavior and professional skills play vital role in customer satisfaction. Therefore, they must be well-mannered, well-trained with positive attitude. They should always remain inspired to serve better. There are altogether 525 employees, excluding the post of The Administrator in EPF Nepal deputed in head office, branch offices and extension counters.

6. **Process:** Process is the flow of marketing activities from receiving order and delivery of the product. It is the combination of actual procedures, mechanisms and flow of activities by which the service is delivered to the customers. There are a number of perceptions of the concept of process within in marketing literature. The process of giving a service and behavior of the people involved in service delivery mechanism are crucial factors for customer satisfaction. Some see processes as a means to achieve an outcome, for example – to achieve a 30% market share a company implements a marketing planning process. However in reality it is more about the customer interface between an organization and it's clients and how they deal with each other in a series of steps in stages of value delivery network.

7. **Physical Evidence:** Physical Evidence is the environment in which the service is delivered and where the firm and customers interact. It is any tangible component that facilitates performance or communication of the service. Physical Evidence is the material

part of a service. However, there are no physical attributes to a service organization but there are several facilities including basic infrastructures involved in executing service to the customers. Physical evidence in marketing mix comprises the buildings, the service counter, office layout, equipment, availability of basic amenities like parking, drinking water, rest room, lift, trolley or conveyor belts, service delivery system etc. EPF Nepal has branches located in all the 7 provinces. However, it has its own buildings at the head office- Pulchowk and Thamel; and branch offices- Biratnagar, Pokhara and Hetauda.

In recent times after 2010, researchers have coined Productivity as the 8thP of marketing mix which is under close scrutiny of the marketing world, before awarding it due recognition. One of the arguments in favor to do so could be that the essence of whole marketing efforts lies in true measurement of efficiency and effectiveness of the service delivery. The ultimate impact is on the degree of satisfaction of the clients. Productivity seems to fit such criteria.

Part III: Status of EPF Nepal as a Social Security Service Provider

ILo Convention 102 has been used as a major reference by many countries to introduce the schemes of social security at local level. As said above, the 9 branches (see below) of social security as propounded by ILO are not a complete package but they cover adequate security of the people under social protection, if implemented. However, financing those schemes largely depends upon how strong a nation is, financially. When it comes to implementing these schemes, countries like Canada, Vietnam, Thailand, Sweden, Norway, Singapore are the leading nations who have introduced more schemes than other countries.

Table 2: Comparative Status of Social Security Services of EPF Nepal

S. No.	ILO Convention 102	Government of Nepal	EPF Nepal
1	Medical Care Benefit	Health Insurance (Limited)	Medical Allowance
2	Sickness Benefit	Sick Leave Payment	
3	Unemployment Benefit	Under discussion in parliament	No
4	Old Age Benefit	Elderly People Allowance	No
5	Work-Injury Benefit	No	Accidental Compensation
6	Family Benefit	Indigenous Family Allowance	No
7	Maternity Benefit	Maternity Allowance and Leave	Maternity Allowance
8	Invalidity Benefit	Yes	No
9	Survivor's Benefit	Single-Woman Allowance	Funeral Grants

As we can see above, EPF Nepal meets 4 types of social security needs of its members in comparison to ILO's prescription. There looks a huge gap between what ILO demands and how much it has been offering. It may come up with other schemes of social security for its members in case of unemployment, old age, invalidity and death of the bread-winner of the family. There is both duplication and gap of some schemes between EPF Nepal and the GoN. If EPF Nepal takes the responsibility of social security schemes from the GoN, it can expand its business and reduce the burden of the government.

Part IV: The Future Outlook and Strategic Considerations

The 9th amendment of Employees Provident Fund Act has opened new avenues in terms of resource mobilization. It can now serve the self-employed and the Nepalese workers on foreign employment. This will not only increase the size of fund enormously but also pressurize the management for efficient capital budgeting decisions.

The GoN has made a policy announcement to launch Contributory Pension Scheme to its employees. The issues like modality of contribution, operation module, agency functions etc. are all under discussion now. With past experience and a slight modification in its corporate structure, EPF Nepal can run this scheme no better than any other institutions. In this light, EPF Nepal can initiate lobbying to the government in order to operate this scheme. If successful, in one hand, the GoN will save huge portion of financial and material cost. On the other hand, EPF Nepal will have new avenues opened to serve with retirement fund to a greater horizon. However, the failure of which would mean the loss of trust from the GoN over EPF Nepal.

There are yet other schemes on card: capital market functions, economy housing for members, infrastructure investment and health insurance of the members. EPF Nepal should make result-oriented efforts to expand its market in these areas. It can make significant contribution to national economy by mobilizing its resources in infrastructure projects. This way, EPF Nepal, the government, commercial banks, insurance companies will have professional collaboration towards mutual benefits.

The cross comparative status of the social security schemes in Nepal at par with ILO Convention 102 provides a clear picture of the position of EPF Nepal. As shown in Table-2, medical care and maternity benefits are provided by both the GoN and EPF Nepal. Duplication of these schemes from both ends would add only to financial and administrative burden. It would be a wise move to integrate these benefits in case of the same target group. Instead, by doing so, EPF alone can run remaining schemes under ILO convention more effectively.

Devising strategic plans for 5, 10 and 20 years is crucial to moving forward smoothly. This will act as a bridge for the management to execute programs, conquer the challenges, achieve the goal and meet the vision in long run. With the new Administrator appointed by the GoN, EPF Nepal has got a five year plan effective from the fiscal year 2018/19. It is an integral part of the memorandum of understanding (MOU) between the Administrator of EPF Nepal and the GoN signed on 21st May 2018.

The world of marketing is dynamic, which has been changing over the years, from traditional concept of earning profits to delivering satisfaction and ensuring social welfare as a whole. Focusing on the tri-polar concept of marketing is the need of time now. The tri-polar concept is called Societal Marketing Concept (SMC). SMC addressees the interest of all the three stakeholders (the customer, the organization and society) at a time in order to meet clients' expectation (satisfaction), organization's goal (profitability) and socio-economic development of the nation (social welfare). EPF Nepal needs to adopt SMC in practice.

It's better to stop distributing the part of annual profits (the surplus) as bonus to the

members but create long term reserves instead and channelize it to profitable ventures. This will ensure better solvency and sustainability of the organization. The magnitude of future benefits from channelizing this surplus will be far greater than the meager cash benefit distributed now.

Building a strong, reliable corporate image at national and international level is yet another challenge for EPF Nepal. It needs to modernize its system, infrastructure, and procedures for this purpose. At the same time, it should prepare and distribute standard publications to the concerned stakeholders- foreign organizations of similar nature. It would be a good gesture of B2B (Business to Business) communication to develop reliable corporate relations around the globe.

After enactment of EPF Act, 1962, EPF Nepal is an autonomous institution like the central bank of Nepal. However, it has been suffering from identity crisis for a long time, especially, since it introduced social security schemes, without any due recognition from the government. It's always questionable who the EPF Nepal is. For instance, is it a social security organization or just a fund manager for its members? Or, is it a financial or non-financial institution? If it's a financial institution, to what extent it's liable to comply with the norms of the central bank ? Should it be run more professionally like commercial banks or be left entirely on bureaucratic principles? Although the 9th amendment of the Act has provisioned Ministry of Finance (MoF) as a regulatory body for EPF Nepal, the aforementioned questions need to be answered to establish a unanimous identity for the institution.

Conclusion

Social security institutions operate in a complex environment where the management of risk and uncertainty is crucial to the creation of long-term value for their members. Delivering superior value to the members while controlling risk factors at a time, is a challenging task for these institutions. EPF Nepal is one of those institutions. Whether we call it a fund manager, a contractual saving institution, a trustee organization or a financial institution, the long term vision of EPF Nepal is to establish itself as a leading social security institution. To reach the destiny, undoubtedly, it needs a paradigm shift in its policies, structure, work culture, service delivery mechanism, product diversification and IT system. Looking EPF Nepal from marketing perspective is an initiative towards designing a transformational framework for shifting from traditional to professional identity through effective marketing of its products.

References

1. Kotler Philips and and Garry Armstrong, *Principles of Marketing*. Pearson Printice Hall, New York, 2012.
2. ILO. *International Labor Standards on Social Security.* <www. ilo. org>, 20th August 2018.
3. ISSA. International Social Security Association Guidelines, *Investment of Social Security Funds,* 2013. <www. issa. int>, 17th Ausgust 2018.
4. EPF Nepal. Employees Provident Fund Act, 1962, 9th Amendment. 22nd Sept. 2016.
5. EPF Nepal. *MOU between The Administrator and the Government of Nepal,* Circular No. 1009,, 21st June 2018.
6. EPF Nepal. *Organizational Structure*, Circular No. 913, 31st May 2012.

कोषबाट प्रदान गरिने वित्तीय सुविधाहरू:

वार्षिक व्याज प्रदान

कोष कट्टी रकम वैंकमा दाखिला भएको मिति देखि नै कोषले तोकिएको दरमा व्याज प्रदान गर्दछ। आ.व २०७५/७६ को लागि कोषकट्टी रकमको व्याजदर ८.२५ प्रतिशत रहेको छ।

मुनाफा वितरण

कर्मचारी सञ्चय कोषले आर्जन गरेको वार्षिक मुनाफा रकमबाट निश्चित प्रतिशतले सञ्चयकर्ताहरुलाई मुनाफा बितरण गर्दै आएको छ। पछिल्लो पटक कोष कट्टी खातामा जम्मा रहेको आ. व. २०७३/७४ को शुरु मौज्दातको आधारमा ०.७५ प्रतिशतले हुन आउने मुनाफा रकम बेतन कर्णाली सञ्चयकर्ता जलविद्युत उत्पादन परियोजनामा शेयर लगानी प्रयोजनार्थ जम्मा गरिसकिएको छ।

सञ्चयकर्ता सापटी सुविधाहरू :

क) विशेष सापटी:

- सञ्चयकर्ताले कोषमा आफ्नो सञ्चित रकमबाट ८० प्रतिशतसम्म सापटीको रुपमा लिन पाउछन्। आ.व. २०७५/७६ को लागि विशेष सापटी रकमको व्याजदर ९.५० प्रतिशत कायम गरिएको छ।
- कोषवाट तोकेको ढांचाको सापटी फारम भरी कार्यालयको सिफारिस र कोष परिचयपत्र सहित कोषको ठमेल कार्यालय वा सिंहदरवार र पुल्चोक सेवा केन्द्र वा उपत्यका बाहिरका जुनसुकै शाखा कार्यालयमा पेश गरेपछि अनलाइन सेवा मार्फत सहज रुपमा सेवा प्राप्त गर्न सकिनेछ।
- प्रथम पटक सापटी लिन नियमित रुपमा कम्तिमा २ (दुई) वर्ष कोषकट्टी गरेको हुनुपर्ने छ। सापटी लिएको एक वर्षपछि पुनःविशेष सापटी लिन पाईन्छ। सापटी लिएको रकम पुरै चुक्ता गरेमा १ वर्ष नपुगे पनि सापटी लिन सकिने छ।
- सञ्चयकर्ताको खातामा जम्मा भएको कोष कट्टी रकमको सुरक्षणमा यो सापटी प्रदान हुन्छ।

ख) सञ्चयकर्ता घर सापटी:

प्रयोजन

- नयाँ घर निर्माण गर्न।
- घरमा तला थप गर्न।
- घर खरिद गर्न।

व्याज दर

- आ.व. २०७५/७६ को लागि चालिस लाख रुपैया सम्मको सापटी रकममा ९.७५ प्रतिशत रहेको छ भने चालिस लाख रुपैया भन्दा माथिको रकममा १०.२५ प्रतिशत कायम गरिएको छ।

सापटी प्राप्त गर्न सक्ने अवस्था

- कम्तीमा १ बर्ष सम्म नियमित कोष कट्टी भएको र उमेर वा पदावधिको आधारमा २ वर्ष सेवा अवधि बाँकी भएको ।
- सरल चक्र कर्जा नलिएको वा सो कर्जा चुक्ता गरिसकेको, शैक्षिक सापटी लिएको भए व्याज नियमित भएको र घर मर्मत सापटी लिएको भए सो सापटी चुक्ता गरिसकेको हुनुपर्ने ।

सापटीको सीमा

- धितो मुल्याङ्कनले खामे सम्म अधिकतम रु. १ करोड ।
- १० बर्ष भन्दा कम सेवा अवधि बाँकि भएका सञ्चयकर्ताको हकमा १२ बर्षको तलबमान ।
- १० बर्षभन्दा बढि सेवा अवधि बाँकि भएका सञ्चयकर्ताको हकमा १५ बर्षको तलबमान ।
- पति/पत्नी दुवै जना सञ्चयकर्ता भएमा एउटै धितोबाट दुई जनाको नाममा सापटी हिसाव गर्दा तलबमानको आधारमा धितो मूल्यांकनले खाम्ने गरी अधिकतम सीमा सम्म दुवै जनालाई अलग अलग कर्जा प्रवाह हुने ।
- घर मर्मत सापटी लिएका सञ्चयकर्ताले नयाँ घर निर्माण गर्न सापटी लिन चाहेमा स्वीकृत रकममा साबिकमा लिएको घर मर्मत सापटी रकम घटाएर मात्र यस्तो सापटी प्रदान गरिन्छ ।

सापटीको अवधि

- बाँकी नोकरी अवधिमा नबढ्ने गरी ग्रेस अवधि (प्रथम किस्ता लिएको मितिले २ बर्ष) सहित अधिकतम २० वर्ष तर कर्जा चुक्ता गर्ने अधिकतम अवधिभित्र जुनसुकै कारणले नोकरीबाट अलग भएको खण्डमा व्याज नियमित गरेको अवस्थामा सेवाबाट अलग भएको मितिले ६ बर्ष सम्म कर्जा भुक्तान गर्न सकिनेछ ।
- उमेर वा पदावधिको आधारमा २ वर्ष सेवा अवधि बाँकी भएको हकमा ग्रेस अवधि प्रदान गरिने छैन ।

सापटीप्रवाह

- घर निर्माण गर्ने प्रयोजनका लागि न्यूनतम २ किस्तामा र अधिकतम ४ किस्तामा प्रवाह हुने साथै प्रथम किस्ताको रकम कूल स्वीकृत सापटीको बढीमा ५० प्रतिशत हुने तर घर खरिदको हकमा स्वीकृत रकम एकमुष्ठ प्रदान गरिने ।

सापटीको साँवा र ब्याज भुक्तानी प्रक्रिया

- ग्रेस अवधि बाहेक बाँकी कर्जा अवधिको आधारमा त्रैमासिक (आश्विन, पौष, चैत्र र आषाढ मसान्त) किस्ता निर्धारण गरी भुक्तानी तालिका बमोजिम भुक्तानी गर्नुपर्ने छ ।
- ग्रेस अवधि भित्र अग्रिम शुल्क तिरी कर्जा चुक्ता गर्न सकिने तर ग्रेस अवधि पश्चात यस्तो शुल्क लाग्ने छैन ।

ग) सञ्चयकर्ता शैक्षिक सापटी

प्रयोजन

- स्नातक वा सो भन्दा माथिको तहमा अध्ययन गर्न ।
- ६ महिना भन्दा बढीको प्राविधिक शिक्षा वा शीप बिकास सम्बन्धी तालिम लिन ।

व्याज दर

- आ.व. २०७५/७६ को लागि व्याज दर ९.७५ प्रतिशत कायम गरिएको छ ।

सापटी प्राप्त गर्न सक्ने अवस्था

- कम्तीमा १ बर्ष सम्म नियमित कोष कट्टी भएको र उमेर वा पदावधिको आधारमा २ वर्ष सेवा अवधि बाँकी भएको ।
- पति र पत्नी दुवै जना सञ्चयकर्ता भै 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 वा घर मर्मत सापटी लिएका सञ्चयकर्ताहरुले सो सापटीको व्याज नियमित गरेको हुनुपर्ने ।

सापटीको सीमा

- एम.वि.वि.एस र एम.डी. विषयको अध्ययनका लागि धितो मूल्यांकनले खामे सम्मको रकम वा विश्वविद्यालयमा लाग्ने वास्तविक खर्च मध्ये जुन कम हुन्छ सोमा नबढ्ने गरी पच्चीस लाख रुपैयाँ सम्म ।
- अन्य बिषयको सम्बन्धमा बिदेशमा अध्ययनका लागि बीस लाख र स्वदेशका लागि दश लाख रुपैयाँसम्म प्रदान गर्न सकिने ।

सापटीको अवधि

- बाँकी नोकरी अवधिमा नबढ्ने गरी ग्रेस अवधि (प्रथम किस्ता लिएको मितिले २ बर्ष) सहित अधिकतम १५ वर्ष हुनेछ तर कर्जा चुक्ता गर्ने अधिकतम अवधि भित्र जुनसुकै कारणले नोकरीबाट अलग भएको खण्डमा व्याज नियमित गरेको अवस्थामा सेवाबाट अलग भएको मितिले ६ बर्ष सम्म कर्जा भुक्तान गर्न सकिनेछ ।
- उमेर वा पदावधिको आधारमा २ वर्ष सेवा अवधि बाँकी भएको हकमा ग्रेस अवधि प्रदान गरिने छैन ।

सापटी प्रवाह

- एकमुष्ठ वा बढीमा ४ किस्ता सम्ममा प्रवाह हुने ।
- सापटी चुक्ता गरेमा अध्ययन अवधि बाँकी भएमा पुनः सापटी लिन सकिने ।

सापटीको साँवा र ब्याज भुक्तानी प्रक्रिया

- ग्रेस अवधि बाहेक बाँकी कर्जा अवधिको आधारमा त्रैमासिक (आश्विन, पौष, चैत्र र आषाढ मसान्त) किस्ता निर्धारण गरी भुक्तानी तालिका बमोजिम भुक्तानी गर्नुपर्ने छ ।

- ग्रेस अवधि भित्र अग्रिम शुल्क तिरी कर्जा चुक्ता गर्न सकिने तर ग्रेस अवधि पश्चात यस्तो शुल्क लाग्ने छैन ।

घ) सञ्चयकर्ता सरल चक्रकर्जा

प्रयोजन

- सामाजिक कार्य वा अन्य भैपरी आउने कार्यका लागि ।

व्याज दर

- आ.व. २०७५/७६ को लागि व्याज दर १०.२५ प्रतिशत कायम गरिएको छ ।

कर्जा प्राप्त गर्न सक्ने अवस्था

- कम्तीमा १ बर्ष सम्म नियमित कोष कट्टी भएको र उमेर वा पदावधिको आधारमा २ वर्ष सेवा अवधि बाँकी भएको ।
- घर सापटी र शैक्षिक सापटी लिएका सञ्चयकर्ताले त्यस्तो सापटी चुक्ता गरेको हुनुपर्ने ।
- कुनै सञ्चयकर्ताले एक पटक लिएको चक्र कर्जा निर्धारित अवधि भित्र वा सो भन्दा अगावै चुक्ता गरेमा पुनः चक्र कर्जा प्राप्त गर्न सक्ने छ ।

कर्जाको सीमा

- धितो मूल्याङ्कनले खाम्ने गरी १० बर्षको तलबमान वा रु. ३० लाखमा जुन कम हुन्छ ।
- तल्लो सीमा रु. ५ लाख हुने ।
- कर्जा स्वीकृत भएको मितिले दुई वर्ष सम्ममा सापटीको अधिकतम सीमा उपयोग नगर्ने सञ्चयकर्ताको हकमा उपयोग गरेको सापटीको रकमलाई नै कर्जाको अधिकतम सीमा कायम गरिने छ ।

कर्जाको अवधि

- बाँकी नोकरी अवधिमा नबढ्ने गरी अधिकतम पाँच बर्ष तर कर्जा चुक्ता गर्ने अधिकतम अवधि भित्र जुनसुकै कारणले नोकरीबाट अलग भएको खण्डमा व्याज नियमित गरेको अवस्थामा सेवाबाट अलग भएको मितिले तीन बर्ष सम्म कर्जा भुक्तान गर्न सकिने छ ।
- कर्जा लिएका सञ्चयकर्ताले प्रत्येक वर्ष कर्जाको व्याज भुक्तान गरेमा स्वतः कर्जा नवीकरण हुने छ ।

कर्जाप्रवाह

- स्वीकृत कर्जाको सीमा भित्र एकमुष्ठ वा पटक पटक प्रदान गर्न सकिने ।
- एक पटकमा एक लाख भन्दा कम रकम भुक्तानी नगरिने ।
- एक पटक लिएको कर्जा निर्धारित अवधि भित्र वा सो भन्दा अगावै चुक्ता गरेमा पुनः कर्जा लिन सकिने ।

कर्जाको सावाँ र ब्याज भुक्तानी प्रक्रिया

- सरल चक्र कर्जाको किस्ता निर्धारण गरिने छैन ।

- बार्षिक व्याज चुक्ता गरेको हुनु पर्ने ।

ङ) घर मर्मत सापटी

प्रयोजन

- भूकम्प तथा अन्य किसिमका प्राकृतिक प्रकोपबाट प्रभावित घर मर्मत गर्न ।
- आवश्यक्तानुसार घर मर्मत वा पुरानो घर सवलीकरण गर्न ।

व्याज दर

- आ.व. २०७५/७६ को लागि व्याजदर ९.७५ प्रतिशत कायम गरिएको छ ।

सापटी प्राप्त गर्न सक्ने अवस्था

- कम्तीमा १ बर्ष सम्म नियमित कोष कट्टी भएको र उमेर वा पदावधिको आधारमा २ वर्ष सेवा अवधि बाँकी भएको ।
- घर सापटी लिई व्याज नियमित गरेका सञ्चयकर्ताले सोही घर मर्मत गर्न चाहेमा धितो मूल्यांकन वा पुनर्मूल्यांकनले खामेमा सापटी सीमाको पचास प्रतिशत सम्म घर मर्मत सापटी पाउने छ ।

सापटीको सीमा

- अधिकतम सीमा पाँच बर्षको तलबमान बराबरको रकम वा पच्चीस लाख मध्ये जुन कम हुन्छ ।
- एक पटकमा एक लाख भन्दा कम रकम भुक्तानी नहुने ।

सापटीको अवधि

- बाँकी नोकरी अवधिमा नबढ्ने गरी ग्रेस अवधि (प्रथम किस्ता लिएको मितिले २ बर्ष) सहित अधिकतम १० बर्ष हुनेछ तर सापटी चुक्ता गर्ने अधिकतम अवधि भित्र जुनसुकै कारणले नोकरीबाट अलग भएको खण्डमा व्याज नियमित गरेको अवस्थामा सेवाबाट अलग भएको मितिले ६ बर्ष सम्म कर्जा भुक्तान गर्न सकिनेछ ।
- उमेर वा पदावधिको आधारमा २ वर्ष सेवा अवधि बाँकी भएको हकमा ग्रेस अवधि प्रदान गरिने छैन ।

सापटी प्रवाह

- सापटीको स्वीकृत सीमा भित्र रही एकमुष्ठ वा बढीमा ४ किस्ता सम्ममा प्रवाह हुने ।
- साबिकमा लिएको सापटी चुक्ता गरेमा पुनः लिन सकिने ।

सापटीको साँवा र ब्याज भुक्तानी प्रक्रिया

- ग्रेस अवधि बाहेक बाँकी कर्जा अवधिको आधारमा त्रैमासिक (आश्विन, पौष, चैत्र र आषाढ मसान्त) किस्ता निर्धारण गरी भुक्तानी तालिका बमोजिम भुक्तानी गर्नुपर्ने छ ।
- ग्रेस अवधि भित्र अग्रिम शुल्क तिरी कर्जा चुक्ता गर्न सकिने तर ग्रेस अवधि पश्चात यस्तो शुल्क लाग्ने छैन ।

कोषले सञ्चयकर्ताको लागि लागु गरेका सामाजिक सुरक्षा सुविधाहरू

१. सञ्चयकर्ता औषधि उपचार सहयोग कार्यक्रम-२०७०

सञ्चयकर्ताको हित र सुविधाको लागि २०७० साल वैशाख देखि यो कार्यक्रम संचालन गरिएको छ । सेवा अवधिभित्र साधारण रोग लागी उपचारको निमित्त तोकिएको अस्पतालमा भर्ना भै उपचार गर्दा बील भरपाई बमोजिम लागेको खर्चको अधिकतम २५ हजार वा दावी गरेको खर्चको ५० प्रतिशत मध्ये जुन कम हुन्छ सो सीमासम्म सञ्चयकर्तालाई उपलब्ध हुन्छ । त्यस्तै कडा रोगको उपचारको हकमा बील भरपाई बमोजिम लागेको खर्चको अधिकतम सीमा ५० हजार वा दावी गरेको खर्चको ५० प्रतिशत मध्ये जुन कम हुन्छ सो सीमासम्म उपलब्ध हुन्छ ।

कोषमा नियमित रुपमा कोष कट्टी गरिरहेका एवं दुई वर्ष सेवा अवधि पुगेका सञ्चयकर्ताहरुले यो सुविधा नोकरी अवधिमा तीन पटकसम्म प्राप्त गर्न सकिनेछ ।

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 परीक्षण गर्दा कुनै कुरा अस्पष्ट भएमा कोषले सञ्चयकर्ता वा अस्पतालसँग सम्पर्क गरी आवश्यक कागजात तथा सूचना माग गर्न सक्ने छ ।

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

यस कार्यक्रम अन्तर्गत सुविधा लिनको लागि देहाएका अस्पतालमा उपचार गराउन सकिने व्यवस्था गरिएको छ :

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

ख. वीर अस्पताल, शिक्षण अस्पताल 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, शहिद गङ्गालाल हृदय रोग केन्द्र, बाँसवारी, भक्तपुर मानव अंग प्रत्योरापण केन्द्र अस्पताल, वीरेन्द्र सैनिक अस्पताल र नेपाली सेनाका क्षेत्रीय अस्पतालहरु, राष्ट्रिय मृगौला उपचार केन्द्र वालाजु, नेपाल आँखा अस्पताल त्रिपुरेस्वर, तिलगंगाा आँखा अस्पताल, निजामती कर्मचारी अस्पताल मीनभवन, नेपाल प्रहरी अस्पताल, सशस्त्र प्रहरी अस्पताल ।

२. सुत्केरी तथा शिशु स्याहार योजना

कोषद्वारा हाल प्रदान भइरहेका सामाजिक सुरक्षा सुविधाहरुमा समयानुकूल पुनरावलोकन मार्फत सञ्चयकर्ताहरुलाई थप लाभान्वित गर्दै जाने क्रममा नयाँ कार्यक्रमको रुपमा मिति २०७२ आश्विन १ गते देखि सुत्केरी तथा शिशु हेरचाह कार्यक्रम लागू गरिएको छ ।

महिला सञ्चयकर्ता आफैं वा सञ्चयकर्ताको पत्नी सुत्केरी भएमा देहायको शर्त तथा अवस्थामा नोकरी अवधिभरमा दुई पटकसम्म प्रति प्रसुति रु. ७,५००।- सुत्केरी तथा शिशु स्याहार खर्च स्वरुप प्रदान हुने व्यवस्था रहेको छ । यो सुविधा प्राप्त गर्न नियमित कोष कट्टी भएको हुनुपर्ने छ । सुत्केरी भएको मितिले ६(छ) महिना भित्रमा भुक्तानी दाबी गर्न सकिने छ ।

आवश्यक कागजातहरू :

- जन्म दर्ता प्रमाणपत्र वा अस्पतालको जन्म प्रमाणपत्रको प्रतिलिपि,
- कार्यरत कार्यालयको सुत्केरी तथा सुत्केरी स्याहार विदा बसेको प्रमाणित पत्र,
- पति पत्नीको नाता खुल्ने कुनै कागजात,
- सञ्चयकर्ताको नागरिकता प्रमाण पत्र र कोष परिचय पत्रको प्रतिलिपि ।

३. काज क्रिया अनुदान खर्च

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

सञ्चयकर्ताको 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 कागजातहरुको प्रतिलिपि संलग्न हुनु पर्दछ ।

४. दुर्घटना क्षतिपूर्ति योजना

कोषमा नियमित कोष कट्टी गर्दै आई रहेका सञ्चयकर्ताको सेवा कालमा आकस्मिक दुर्घटनामा परी मृत्यु भएमा वा शतप्रतिशत अंगभंग भएमा निजको हकवालालाई क्षतिपूर्ति स्वरुप रु. एक लाख २५ हजार रुपैयाँसम्म प्रदान गरिन्छ । २०५२ साल फाल्गुन १ गते देखि यो योजना लागु गरिएको हो ।

एकतर्फि आक्रमण वा दोहोरो भीडन्त वा युद्धमा परेर, भीरबाट लडेर वा बाढी पहिरोमा परेर, चट्यांग, विजुलीको करेन्ट, विस्फोटन, सर्पको डसाई, आगलागी, जनावरको आक्रमण वा अन्य दैवी विपत्तीमा

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 एक 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 तीन महिना पहिले देखि कोषमा कोष कट्टी 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 एक वर्ष भित्र दावी नगरेमा सञ्चयकर्ताले क्षतिपूर्ति प्राप्त गर्न सक्दैन ।

कोषका सम्पर्क फोन नम्बरहरू :

केन्द्रीय कार्यालय, पुल्चोक, ललितपुर

बिभाग / शाखा	फोन नं.	फ्याक्स नं.:
प्रशासकज्यूको कार्य कक्ष ५०१०१६५	५०१०१७२	५०१०२३०
मुख्य अधिकृतज्यू (कार्यसंचालन) को कार्यकक्ष	५०१०१६६	
मुख्य अधिकृतज्यू (संस्थागत ब्यबस्थापन) को कार्यकक्ष	५०१०१७८	
केन्द्रिय लेखा तथा खर्च बिभाग	५०१०१७१	५०१०३०८
मानब संसाधन तथा आ.ब्यबस्थापन बिभाग	५०१०२३१	५०१०१८३
भबन निर्माण तथा आबास ब्य. बिभाग (बिभागीय प्रमुख)	५०१०००७	५०१०००९
लगानी तथा ट्रेजरी ब्यबस्थापन बिभाग (बिभागीय प्रमुख)	५०१०१२५	५०१०१७०
परियोजना बिष्लेषण तथा जोखिम ब्य. बिभाग (बि.प्र.)	५०१००७६	५०१०१२९
आन्तरिक लेखापरिक्षण बिभाग	५०१०१२७	५०१०२६४
योजना, अनुगमन तथा मूल्यांकन बिभाग (बि.प.)	५०१०००८	५०१०१८०
सञ्चालक समितिको सचिबालय	५०१०११९	

कर्मचारी सञ्चय कोष, त्रिदेबीमार्ग, ठमेल

बिभाग / शाखा	फोन नं.	फ्याक्स नं.:
सञ्चयकर्ता सेवा तथा सामाजिक सुरक्षा बिभाग	४२२३३२०	४२२३०८८
सञ्चयकर्ता कर्जा तथा असुली बिभाग	४२१५२१४, ४२१२७७३	४२१५३६१
सूचना तथा सञ्चार प्रबिधि बिभाग	४२२७०८९	
नेपाल वित्तीय संस्था कर्मचारी संघ, क.सं.कोष	४२६८१५८	
सञ्चय कोष कर्मचारी संघ, क.सं.कोष	४२२७३२४	
नेपाल राष्ट्रिय कर्मचारी संगठन, क.सं.कोष	४२६८०६९	
एक्सचेन्ज : ४२२५३८९, ४२२५३९०, ४२२५३९२ देखि ४२२५३९४ सम्म, ४२२५३९६ देखि ४२२५३९८		

कर्मचारी सञ्चय कोषका शाखा कार्यालय/सेवाकेन्द्रहरू:

शाखा कार्यालयहरू	फोन नं.	फ्याक्स नं.	हटलाइन
धनकुटा	०२६ - ५२००४९	०२६ - ५२००५२	९८५१२२८९५७
बिराटनगर	०२१ - ४७२७८४	०२१ - ४७२७८५	९८५१२२८९५८
हेटौडा	०५७ - ५२४३७७	०५७ - ५२४३६४	९८५१२२८९५९
पोखरा	०६१ - ५२६८११	०६१ - ५२५००२	९८५१२२८९६०
बुटवल	०७१ - ५५१५१९	०७१ - ५५१५२०	९८५१२२८९६१
सुर्खेत	०८३ - ५२३०६६	०८३ - ५२३०२७	९८५१२२८९६३
धनगढी	०९१ - ५२०६९२	०९१ - ५२०६९१	९८५१२२८९५६
कोहलपुर	०८१ - ५४१२८२	०८१ - ५४१२८४	९८५१२२८९६२
जनकपुर	०४१ - ४२२१६५	०४१ - ४२२१६६	९८५१२२८९६८
सञ्चयकर्ता सेवा केन्द्र, सिंहदरबार	४२००४६६ - ६७		९८५१२२८९६५
सञ्चयकर्ता सेवा केन्द्र, पुल्चोक	०१ - ५०१०१२६		

कर्मचारी सञ्चय कोष

व्यवस्थापन समूह

तुलसी प्रसाद गौतम
प्रशासक

दीपक रौनियार
मुख्य अधिकृत

राजेन्द्र काफ्ले
मुख्य अधिकृत

केदारनाथ गौतम
नायव मुख्य अधिकृत

जितेन्द्र धिताल
नायव मुख्य अधिकृत

ओमकृष्ण श्रेष्ठ
नायव मुख्य अधिकृत

जीवनकुमार कट्वाल
नायव मुख्य अधिकृत

भरतराज वस्ती
नायव मुख्य अधिकृत

अर्जुनकुमार गौतम
नायव मुख्य अधिकृत

रोचन श्रेष्ठ
का.मु.नायव मुख्य अधिकृत

राजाराम श्रेष्ठ
का.मु.नायव मुख्य अधिकृत

विष्णुप्रसाद पौडेल
का.मु.नायव मुख्य अधिकृत

विजय कुमार श्रेष्ठ
का.मु.नायव मुख्य अधिकृत