ISSN: 3021-9280 (Print)

कोष

६३औं वार्षिक विशेषाङ्क २०८१

अङ्क ९१



कर्मचारी सञ्चय कोष

केन्द्रीय कार्यालय, पुल्चोक, ललितपुर



६३ औं

वार्षिकोत्सव

गौरवमय ६३औं वर्ष प्रवेश



कर्मचारी सञ्चय कोष स्थापनाको ६३ औं वर्ष प्रवेशको सुखद् अवसरमा कोषका सम्पूर्ण सञ्चयकर्ता तथा निवृत्तभरण योजनाका योगदानकर्ता एवम् शुभेच्छुकहरुमा हार्दिक मङ्गलमय शुभकामना व्यक्त गर्दछौं ।

कर्मचारी सञ्चय कोष

ISSN: 3021-9280 (Print)

संरक्षक
प्रशासक, श्री जितेन्द्र धिताल

सल्लाहकार समूह
सह प्रशासक, श्री जीवन कुमार कट्वाल
का. मु. सह प्रशासक, श्री भरतराज वस्ती

सम्पादन समूह
संयोजक
मुख्य प्रबन्धक, श्री रोचन श्रेष्ठ

सदस्यहरू
का. मु. वरिष्ठ प्रबन्धक, श्री अर्जुन प्रसाद उपाध्याय
उप- प्रबन्धक, श्री सिर्जना ज्ञवाली
उप-प्रबन्धक, श्री गिता शिवाकोटी
उप-प्रबन्धक, श्री अशोक रायमाझी
सहायक प्रबन्धक, श्री मीना बस्नेत
सहायक प्रबन्धक, श्री विमल कट्वाल

कोष

६३औं वार्षिक विशेषाङ्क २०८१, अङ्क ९१

कर्मचारी सञ्चय कोष
Employees Provident Fund

(कर्मचारी सञ्चय कोष ऐन, २०१९ बमोजिम स्थापित)
केन्द्रीय कार्यालय, पुल्चोक, ललितपुर

सञ्चालक समिति



दिनेश कुमार घिमिरे

अध्यक्ष

सचिव (राजश्व) अर्थ मन्त्रालय, नेपाल सरकार



हरिशरण पुडासैनी

सञ्चालक

महानिर्देशक,

भन्सार विभाग



दिपक थापा

सञ्चालक

प्रहरी अतिरिक्त महानिरीक्षक,

नेपाल प्रहरी



डा. हरि प्रसाद अधिकारी

सञ्चालक

सह-प्राध्यापक,

त्रिभुवन विश्वविधालय



बिनोद थापा

सञ्चालक

सहायक रथी,नेपाल आर्मी



गोविन्द गुरूङ

सञ्चालक

प्रमुख कार्यकारी अधिकृत,

कृषि विकास बैंक लि.



जितेन्द्र घिताल

सञ्चालक

प्रशासक, कर्मचारी सञ्चय कोष

व्यवस्थापन समूह



जितेन्द्र धिताल
(प्रशासक)



जीवन कुमार कट्वाल
(सह-प्रशासक)



भरतराज वस्ती
(का. मु. सह-प्रशासक)



रोचन श्रेष्ठ
(मुख्य प्रबन्धक)



बिजय कुमार श्रेष्ठ
(मुख्य प्रबन्धक)



ध्रुव भट्टराई
(मुख्य प्रबन्धक)



ध्रुव प्रसाद अधिकारी
(मुख्य प्रबन्धक)



दामोदर प्रसाद सुवेदी
(मुख्य प्रबन्धक)



ठाकुरजंग थापा
(मुख्य प्रबन्धक)



वीरेन्द्र पौडेल
(मुख्य प्रबन्धक)



सुबास खड्का
(मुख्य प्रबन्धक)



दर्शन भट्टराई
(का.मु. मुख्य प्रबन्धक)



शान्ता गौतम
(का.मु. मुख्य प्रबन्धक)



सागर कुमार सिंह
(का.मु. मुख्य प्रबन्धक)



नगेन्द्र प्रसाद पौडेल
(का.मु. मुख्य प्रबन्धक)

प्रधानमन्त्री

काठमाडौँ, नेपाल



शुभकामना

कर्मचारी सञ्चय कोष ६३औँ वर्ष प्रवेशका अवसरमा यसका सञ्चालक, व्यवस्थापक, कर्मचारी तथा सम्पूर्ण लाभग्राहीहरुलाई हार्दिक बधाई तथा शुभकामना व्यक्त गर्न चाहन्छु ।

नेपाल सरकारले अहिले अर्थतन्त्रलाई गतिशील बनाउन सार्वजनिक तथा निजी क्षेत्रमा बचत परिचालन गर्ने र उत्पादक लगानी बढाउने रणनीति योजनाबद्ध ढंगले अगाडि बढाइरहेको छ । अहिले राष्ट्रिय पुँजी निर्माण गरी त्यसको उत्पादक लगानीका माध्यमबाट तीव्रगतिमा कृषिको आधुनिकीकरण, औद्योगिक विकास तथा भौतिक एवं सामाजिक पूर्वाधार तयार गर्नुछ । त्यस्तै, लोककल्याणकारी राज्यको निर्माणतर्फ राज्यले सामाजिक सुरक्षाका कार्यक्रम पनि संगसगै अघि बढाउनु छ । यसतर्फ सरकार, निजी क्षेत्र, समुदाय तथा परिवारको समेत भूमिका रहनु पर्दछ भन्ने मलाई लाग्दछ ।

देशको सामाजिक सुरक्षाको अग्रणी संस्थाको रुपमा छ दशकभन्दा लामो समयदेखि सञ्चालनरत रहेको कर्मचारी सञ्चय कोष अहिले सम्भौतित बचत परिचालन गर्ने ठूलो वित्तीय संस्थाको रुपमा विकशित भइसकेको छ । यो बचत सञ्चयकर्ताको आर्थिक हितमा उपयोग गर्नुका अतिरिक्त देशको औद्योगिक विकास र भौतिक पूर्वाधारको विकासमा पनि परिचालन गर्नुपर्ने हुन्छ । कर्मचारीको सञ्चयकोष र निवृत्तीभरण कोषको रकमबाट सिर्जित पुँजीलाई न्यूनतम तरलता कायम राख्दै सुरक्षित लगानी गर्ने र त्यसको उचित प्रतिफल सञ्चयकर्तालाई दिने जिम्मेवारी कोषले प्रभावकारीरुपमा पुरा गर्ने छ भन्ने मेरो विश्वास छ ।

हामीले राष्ट्रिय पुँजीलाई उद्यमशीलता विकासमार्फत उत्पादनमा परिचालन गर्न सक्यौ भने **समृद्ध नेपाल सुखी नेपाली**को राष्ट्रिय आकांक्षालाई पूरा गर्न सक्नेछौं । त्यसतर्फ कर्मचारी सञ्चय कोषले पनि आफ्नो भूमिकालाई थप प्रभावकारी बनाउँदै दीर्घकालीन बचतलाई उद्योग, जलविद्युत, पर्यटन तथा सञ्चयकर्ताको आवासीय आवश्यकताका क्षेत्रमा लगानी अभिवृद्धि गर्ने छ भन्ने अपेक्षा गरेको छु ।

अन्त्यमा, सरकारले अवलम्बन गरेका नीति, योजना, कार्यक्रम तथा प्रतिबद्धतामा सहयोग पुग्ने गरी सरकारी तथा सार्वजनिक क्षेत्रका कर्मचारीका लागि एकीकृत सामाजिक सुरक्षा संस्थाको रुपमा रुपान्तरित हुँदै सञ्चय कोष अगाडि बढ्न सकोस्, हार्दिक शुभकामना ।

केपी शर्मा ओली

३१ भदौ, २०८१

विष्णुप्रसाद पौडेल
उपप्रधानमन्त्री एवम् अर्थमन्त्री

नेपाल सरकार
अर्थ मन्त्रालय

सिंहदरबार, काठमाडौं
नेपाल



शुभकामना

कर्मचारी सञ्चय कोष स्थापनाको ६३औं वर्ष प्रवेश गरेको शुभ-अवसरमा खुशी व्यक्त गर्दै सम्पूर्ण सञ्चयकर्ता, योगदानकर्ता तथा कोष परिवारप्रति हार्दिक बधाई सहित उत्तरोत्तर प्रगतिको शुभकामना व्यक्त गर्दछु।

सञ्चयकर्ताको सञ्चय कोष, योगदानमा आधारित निवृत्तभरणकर्ताको निवृत्तभरण कोष तथा अन्य सामाजिक सुरक्षा योजना कार्यान्वयनको दृष्टिकोणले मुलुककै अग्रणी सामाजिक सुरक्षा संस्थाको रुपमा कर्मचारी सञ्चय कोष स्थापित भएको छ। यसका अलावा वित्तीय स्रोत परिचालनका हिसावले कोष मुलुकको सबै भन्दा ठूलो गैह्र बैंङ्किङ वित्तीय संस्था पनि बन्न सफल भएको छ।

कोषमा उपलब्ध वित्तीय स्रोतको व्यवस्थापनको साथै सञ्चयकर्ता तथा योगदानकर्तालाई प्रवाह गरिएको सेवाको दृष्टिकोणबाट कोषका गतिविधि सन्तोषजनक रुपमा अघि बढिरहेका छन्। कोषले विगतमा निर्वाह गरेको भूमिका एवम् भविष्यको सम्भावनाका आधारमा कोषप्रति सरोकारवालाको उच्च अपेक्षा र भरोसा रहेको छ। यद्यपी, कोषको कार्यक्षेत्र तथा जिम्मेवारी र वित्तीय स्रोतमा भएको वृद्धि, कारोबारको प्रकृतिमा भएको विविधता, प्रविधिमा आएको परिवर्तन र सेवाग्राहीको अपेक्षा समेतका आधारमा कोषले आगामी दिनमा थप सुधारका कार्यक्रमहरूमा जोड दिनुपर्ने देखिएको छ।

सञ्चय कोष र सामाजिक सुरक्षा प्रणालीका सम्बन्धमा विश्वव्यापी रुपमा नयाँ अवधारणा र अभ्यासको प्रयोग हुँदै आएको छ। यसै सन्दर्भमा कोषले आफूलाई प्राप्त जिम्मेवारीमा केन्द्रित भई राष्ट्रिय तथा अन्तरराष्ट्रिय परिवेशले सिर्जना गरेका अवसर र चुनौतिको विश्लेषणका आधारमा आगामी कार्यदिशा तय गर्नुपर्ने देखिन्छ। साथै, समान प्रकृतिका अन्तर्राष्ट्रिय संस्थाहरूले अवलम्बन गरेका असल अभ्यासहरूको अनुसरण गर्दै अघि बढ्नु पर्ने आवश्यकता मैले महसुस गरेको छु।

अन्त्यमा, कोषको ६३औं वार्षिकोत्सवका अवसरमा संस्थागत सुदृढीकरणको माध्यमबाट सञ्चयकर्ता तथा योगदानकर्ताको सन्तुष्टि प्रति लक्षित भई गुणस्तरीय, प्रभावकारी र प्रविधिमैत्री सेवा प्रवाहमा कोष परिवारमा थप उर्जा प्राप्त हुन सकोस् भन्ने शुभकामना व्यक्त गर्दछु।

मितिः २०८१ भाद्र ३१

.....
विष्णुप्रसाद पौडेल
उपप्रधानमन्त्री एवम् अर्थमन्त्री

नेपाल सरकार

अर्थ मन्त्रालय

नेपाल सरकार
अर्थ मन्त्रालय
सिंहदरबार, काठमाडौं

सिंहदरबार, काठमाडौं
नेपाल ।



पत्र संख्या :-
च. नं. :-

शुभकामना

कर्मचारी सञ्चय कोषको ६३औं वार्षिकोत्सवको सुखद अवसरमा कोषमा आवद्ध सम्पूर्ण सञ्चयकर्ता, योगदानकर्ता र समग्र कोष परिवारलाई हार्दिक वधाई तथा शुभकामना ज्ञापन गर्दछु।

सरकारी, सार्वजनिक एवं संगठित क्षेत्रका कर्मचारीबाट संकलित करिव ६ खर्ब रकममध्ये करिव ९७ प्रतिशत विभिन्न आयमूलक क्षेत्रमा परिचालन गरिएको छ। सञ्चयकर्ताको सन्तुष्टी नै कोषको मुख्य अभिष्ट रहेको हुँदा कोषका नीति, कार्यक्रम तथा समग्र गतिविधि यसैबाट निर्देशित रहेको छ।

स्थापना कालदेखि कर्मचारीहरुको सञ्चय कोषको व्यवस्थापन गर्दै आएको कोषले विक्रम संवत् २०७६ सालदेखि योगदानमूलक निवृत्तभरण कोषको समेत व्यवस्थापन गर्दै आएको छ। यसबाट कोषको सेवा तथा दायरा विस्तार भएको छ। साथै, कोषको दीर्घकालीन वित्तीय श्रोतमा उल्लेख्य रुपमा वृद्धि हुँदै गएको छ। कोषको श्रोत परिचालनको सन्दर्भमा सञ्चयकर्ताको रकमको सुरक्षा, सञ्चयकर्ताको हित र उचित प्रतिफललाई केन्द्रमा राख्न आवश्यक छ।

वित्तीय स्रोतमा भएको निरन्तर वृद्धि तथा वित्तीय कारोवारमा सूचना प्रविधिको बढ्दो प्रयोगका सन्दर्भमा कोषको जोखिम व्यवस्थापन, संस्थागत सुशासन र आन्तरिक नियन्त्रण प्रणाली लगायतलाई थप सशक्त र परिणाममुखी बनाउन आवश्यक छ। यसै सन्दर्भमा, कर्मचारी सञ्चय कोषले आफ्नो सेवा प्रवाहलाई अझ बढी प्रभावकारी र कुशल बनाउन प्रविधिको अधिकतम उपयोग गर्नुपर्ने आवश्यकता छ। डिजिटल प्लेटफर्म, मोबाइल एप्लिकेशन, र स्वचालित प्रणालीहरूको विकास र कार्यान्वयन मार्फत सञ्चयकर्ताहरूलाई छिटो, सहज र पारदर्शी सेवा प्रदान गर्न सकिन्छ। यस्ता प्रविधिमैत्री पहलहरूले कोषको कार्यक्षमता बढाउनुका साथै सञ्चयकर्ताहरूको विश्वास र सन्तुष्टि अभिवृद्धि हुने विश्वास लिएको छु।

कोष व्यवस्थापनको सक्रियता एवम् सरोकारवालाहरुको समन्वय र सहयोगबाट कोष सामु देखापर्ने चुनौतीको सम्बोधन गरी अवसरको उपयोग गर्दै थप सवल र विश्वसनीय संस्थाको रुपमा विकास गर्न एवम् अन्तर्राष्ट्रिय असल अभ्यासको अवलम्वन मार्फत सेवा सुविधाको दीगोपना सुनिश्चित गर्न कोष सफल हुने विश्वास लिएको छु।

कोषको ६३औं वार्षिकोत्सवको पुनित अवसरले हामी सवैलाई कोषको उन्नयनका लागि अनवरत लागिरहन थप उर्जा प्राप्त हुने विश्वास लिएको छु। अन्त्यमा सम्पूर्ण सञ्चयकर्ता, योगदानकर्ता र समग्र सञ्चय कोष परिवारप्रति पूनः हार्दिक शुभकामना व्यक्त गर्दछु।

धन्यवाद।

दिनेश कुमार घिमिरे
अध्यक्ष
कर्मचारी सञ्चय कोष

३१ भाद्र २०८१

टेलिफोन नं.:- बजेट म. ४२११८०१, प्रशासन म. ४२११७४८, ४२११३००, राजस्व व्य.म. ४२११८६७, अ.आ.स.स.म. ४२११८३७, आ.नि.वि.म. ४२११८२६
योजना, अनुगमन तथा मू.म. ४२००५३७, कानून तथा फैसला का.म. ४२११८१३, वि.क्षे.व्य.सं.स.म. ४२११९९३, वित्तीय हस्तान्तरण म. ४२११३१६
फ्याक्स नं. ४२११११६४, ४२११३४८ (बजेट म.) ४२११११५ (अ.आ.स.स.म.)
ईमेल : admindivision@mof.gov.np, वेव साईट : www.mof.gov.np

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

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

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

MESSAGE OF BEST WISHES FROM THE PRESIDENT OF ISSA

As we celebrate the 63rd Anniversary of the Employees' Provident Fund (EPF) Nepal, I extend my heartfelt congratulations to all members, contributors, and stakeholders of this esteemed institution.

Reflecting on last year's anniversary, where we highlighted the profound impact EPF has had on countless lives in Nepal, I am pleased to see this tradition of excellence and dedication continuing. Over six decades, EPF has been instrumental in securing the financial well-being of employees across the nation. The recent introduction of the Contributory Pension Scheme is a testament to EPF's commitment to evolving and meeting the needs of its members.

EPF's long-standing relationship with the International Social Security Association (ISSA), beginning as an associated member in 1980 and becoming an affiliated member in 2022, reflects a deep-rooted partnership committed to the advancement of social security standards. As the President of ISSA, I am proud of the collaborative efforts that have strengthened this relationship over the years. ISSA stands ready to support EPF in its endeavors to enhance its operations and provide greater security to its contributors.

The journey of social security is ongoing, and the challenges we face are significant. However, with institutions like EPF leading the way, I am confident that we are on the right path toward achieving a future where social security is accessible, equitable, and sustainable for all. ISSA looks forward to continuing our work with EPF, building on the strong foundations we have laid, and advancing our shared mission of providing comprehensive social protection to those who need it.

Once again, heartfelt congratulations to EPF on this remarkable milestone. May the institution continue to grow and serve the people of Nepal with excellence and dedication.

Yours sincerely

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

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



प्रतिवद्धता

कर्मचारीको सञ्चय कोषको समुचित व्यवस्थापन गरी अवकाश पश्चात्को जीवन सहज बनाउने उद्देश्यले २०१९ सालमा स्थापित कर्मचारी सञ्चय कोष आज ६३औं वर्षमा प्रवेश गरेको छ । यस सुखद अवसरमा सर्वप्रथम म सम्पूर्ण आदरणीय सञ्चयकर्ता तथा कोष परिवार प्रति हार्दिक बधाई तथा शुभकामना व्यक्त गर्न चाहन्छु । सञ्चयकर्ताको योगदान रकमको सुरक्षित तथा प्रभावकारी व्यवस्थापन तथा परिचालनबाट प्राप्त प्रतिफलको न्यायोचित वितरण र सेवा प्रवाहमा गुणात्मक सुधार गर्दै सञ्चयकर्ताको हित र सन्तुष्टि प्रति कोषका क्रियाकलापहरु सदैव परिलक्षित रहने प्रतिवद्धता पनि यसै अवसरमा व्यक्त गर्दछु ।

करिब ५ लाख ७५ हजार सञ्चयकर्ताको सञ्चय कोष र निवृत्तभरण कोषको रु.५२९ अर्ब ६९ करोडसहित करिव रु. ६ अर्ब वित्तीय स्रोतको परिचालन गर्ने कोष मुलुकको अग्रणी वित्तीय एवम् सामाजिक सुरक्षा संस्थाको हैसियतको रुपमा रहेको छ । कोषलाई मुलुककै एक सुदृढ, सफल र विश्वसनीय संस्थाको रुपमा स्थापित गर्न महत्वपूर्ण भूमिका निर्वाह गर्नुहुने सम्पूर्ण अग्रजहरुको योगदानको स्मरण गर्दै उहाँहरुप्रति उच्च सम्मान व्यक्त गर्न चाहन्छु ।

छ दशक लामो इतिहास बोकेको कर्मचारी सञ्चय कोषको विगत निकै नै उत्साहजनक र गौरवमय रहेको स्मरण गर्दछु । सञ्चय कोष, निवृत्तभरण कोष र अन्य सामाजिक सुरक्षा योजनाको व्यवस्थापनको माध्यमबाट कोषलाई सरकारी तथा सार्वजनिक क्षेत्रको एकीकृत सामाजिक सुरक्षा संस्थाको रूपमा विकास गर्ने यात्रामा कोष यात्रारत छ । निवृत्तभरण कोष ऐन, २०७५ जारी भएपछि कोषले नेपाल सरकारको निर्णय बमोजिम योगदानमा आधारित निवृत्तभरण कोषको समेत व्यवस्थापन गर्दै आएको छ । नेपाल सरकारको विभिन्न सेवामा कार्यरत संघीय कर्मचारीका अतिरिक्त सार्वजनिक निकायका कर्मचारीको योगदानमा आधारित निवृत्तभरण योजनाको समेत प्रभावकारी व्यवस्थापन गर्दै आएको छ ।

उपलब्ध दीर्घकालीन वित्तीय स्रोतलाई लगानी विविधीकरणको माध्यमवाट कुशल परिचालन मार्फत मुलुकको आर्थिक विकासमा योगदान पुऱ्याउन कोष प्रतिवद्ध छ । सञ्चयकर्ता सेवा प्रवाह प्रक्रियालाई थप सरल र प्रविधिमैत्री बनाई सञ्चयकर्ता सन्तुष्टि अभिवृद्धि गर्न कोष सदैव लागिरहनेछ । कोषले कार्यसम्पादन गर्दा अवलम्बन गरिरहेका व्यवस्थापकीय मूल्य मान्यताले कोषको आन्तरिक सुदृढीकरणमा बल पुऱ्याइरहेका छन् । छ दशक बढी लामो अनुभव, अन्तर्राष्ट्रिय असल अभ्यासको अनुसरण, सूचना प्रविधिमा आधारित कार्य प्रणाली, आधुनिक बैंकिङ्ग सञ्जालको उपयोग, छरितो व्यवस्थापन प्रणालीको अवलम्बन मार्फत सेवा प्रवाहलाई अत्याधुनिक बनाउँदै लगिएको छ ।

कर्मचारी सञ्चय कोषको यो लामो यात्रामा नेपाल सरकारको निर्देशन तथा सहयोग, सञ्चालक समितिको नीतिगत मार्गदर्शन, सरोकारवाला निकायसँग समन्वय तथा कोषका सम्पूर्ण कर्मचारीहरुको सक्रिय योगदान एवम् कर्मचारी संगठनहरुको रचनात्मक भूमिकाबाट हाम्रा रणनीतिक सुधारका प्रयासहरुलाई थप सार्थक बनाउन सफल हुनेछौं भन्ने कुरामा हामी विश्वस्त रहेका छौं । साथै कोषको संस्थागत क्षमता अभिवृद्धिमा सहयोग गर्ने ISSA, ILO, ADFIAP, NPS, AIT, MDI लगायतका संस्थाप्रति आभार प्रकट गर्दै कोषका तर्फबाट सम्बन्धित सम्पूर्ण सरोकारवालाप्रति हार्दिक कृतज्ञता प्रकट गर्दछु ।

धन्यवाद ।
२०८१ भाद्र ३१ गते ।

जितेन्द्र धितोल
प्रशासक

G.P.O. Box No.: 1180, Pulchowk, Lalitpur, Nepal.
Tel No.: +977-01-5010165, 5010166
E-mail: info@epf.org.np
Website: www.epf.org.np

'सुरक्षित भविष्यको लागि सञ्चय कोष तथा निवृत्तभरण कोष'

कर्मचारी सञ्चय कोष ६३औं वर्ष प्रवेशको सुखद् अवसरमा सम्पूर्ण सञ्चयकर्ता तथा निवृत्तभरण योगदानकर्ताको सन्तुष्टि प्रति सदैव समर्पित रहने संकल्प गर्दै कोषका सेवा तथा सुविधालाई थप गुणस्तरीय र दिगो बनाउने प्रतिवद्धता सहित सम्पूर्ण सरोकारवालाहरूमा हार्दिक शुभकामना व्यक्त गर्दछौं ।

(१) **सञ्चयकर्ता विवरण:**

विवरण	योगदानकर्ता	योगदानकर्ता कार्यालय
सञ्चय कोष	५ लाख ७५ हजार	३३ हजार ६ सय
निवृत्तभरण कोष	८० हजार ४ सय	३ हजार ८ सय

(२) **आ.व. २०८०/८१को अनुमानित वित्तीय अवस्था :**

विवरण	सञ्चय कोष	निवृत्तभरण कोष	जगेडा कोष	दायित्वहरु	कूल स्रोत	कुल लगानी	बचत
रकम रू. अर्वमा	५१८.४८	११.२१	३५.५१	६.१३	५७१.३३	५५१.५३	६.३७

(३) **वित्तीय सुविधाहरु:**

(क) सञ्चयकर्ता सापटी

विवरण	विशेष सापटी	घर सापटी	शैक्षिक सापटी	घर मर्मत सापटी	सरल सापटी	जग्गाखरिद सापटी
सापटी सीमा	कोष रकमको ९० प्रतिशतसम्म	रू.१ करोडसम्म	रू.४० लाखसम्म	रू.३० लाखसम्म	रू.४० लाखसम्म	रू. १ करोडसम्म
ब्याजदर	६.६० प्रतिशत	७.५० प्रतिशत	७.५० प्रतिशत	७.५० प्रतिशत	८.०० प्रतिशत	८.०० प्रतिशत

(ख) ब्याजमा छुटः धितोमा आधारित कर्जाको ब्याज त्रैमासिक रूपमा भुक्तानी गरी नियमित गर्ने सञ्चयकर्ताको सम्बन्धित त्रैमासमा ०.२५ प्रतिशत विन्दुले व्याजदरमा छुट दिने व्यवस्था गरिएको ।

(ग) ब्याज तथा मुनाफा : आ.व. २०८०/८१ मा कोष रकममा ब्याजदर ७.५ प्रतिशत
: आ.व. २०८१/८२ मा कोष रकममा ब्याज दर ५.५ प्रतिशत
: मुनाफाः १.१० प्रतिशत(२०७९/८० को शुरू मौज्दातमा)

(४) **सामाजिक सुरक्षा सुविधाहरु:**

(क) सञ्चयकर्ता स्वास्थ्य उपचार योजनाः सञ्चयकर्ता वा निजको पति वा पत्नीको उपचार खर्चमध्ये साधारण रोगतर्फ प्रत्येक आर्थिक वर्षमा अधिकतम रु१ लाखसम्म र घातक रोगको उपचारको हकमा सेवाअवधि भरमा अधिकतम रू.१० लाखसम्म रकम शोधभर्ना गरिने ।

(ख) सुत्केरी तथा शिशु स्याहार योजनाः प्रति प्रसूति रू.७,५०० (२ पटकका लागि),

(ग) दुर्घटना क्षतिपूर्ति योजनाः सञ्चयकर्ता वा निजको हकवालालाई रू.२ लाखसम्म,

(घ) काजकिरिया अनुदान योजना : हकवालालाई रू.४० हजार ।

(५) **कोषका कार्यालयहरु :**

उपत्यकास्थितः पुल्चोक (केन्द्रीय कार्यालय), ठमेल, लगनखेल र सिंहदरबार ।

उपत्यका बाहिरः विराटनगर, जनकपुर, हेटौडा, पोखरा, बुटवल, कोहलपुर, सुर्खेत, धनगढी र धनकुटा ।

कर्मचारी सञ्चय कोष
पुल्चोक, ललितपुर ।
फोन नं.: ५०१०१६५, ५०१०१६६

सम्पादकीय

एक सैनिक जवानको अवकाश पश्चातको कारूणिक कथावाट "सैनिक द्रव्य कोष" को जन्म वि.सं. १९९१ सालमा हुन पुग्यो । घम्रँदै, वामे सर्दै २०१९ सालमा मूर्तरूप लिई कर्मचारी सञ्चय कोष नामाङ्कित संस्थाको उदय भएको ६३ वर्ष पूरा भएको उपलक्ष्यमा आज हामी यो भव्यताका साथ शुभजन्मोत्सव मनाईरहेका छौं ।

सञ्चयकर्ताको मासिक रूपमा अनिवार्य कट्टी हुने सञ्चय कोष रकम र योगदानमा आधारित निवृत्तभरण वापत जम्मा हुने रकम नै कोषको प्रमुख श्रोत हो । छ दशक लामो ईतिहास बोकेको कर्मचारी सञ्चय कोषको विगत निकै नै उत्साहजनक र गौरवमय रहेको छ । कोषले मुलुकको प्रमुख सामाजिक सुरक्षा संस्थाको हैसियतले सञ्चय कोष, निवृत्तभरण कोष तथा अन्य सामाजिक सुरक्षा योजना कार्यान्वयन गरिरहेको छ । साथै वित्तीय साधन परिचालनका हिसावले कोष मुलुकको सबै भन्दा ठुलो गैह्र बैकिङ्ग वित्तीय संस्थाको भूमिकामा समेत रहेको छ ।

कोषको कार्य क्षेत्र र जिम्मेवारी, विगतमा निर्वाह गरेको भूमिका एवम् भविष्यको सम्भावनाका आधारमा कोषप्रति सरोकारवालाको उच्च अपेक्षा र भरोसा रहनु स्वभाविक हो । आम सञ्चयकर्ता/योगदानकर्ताको विश्वास र सद्भाव कोषको अमूल्य निधि हो र यसैको संरक्षण र प्रवर्द्धन कोषको संकल्पको रूपमा रहेको छ । कोषले सञ्चय कोष तथा निवृत्तभरण कोषको रूपमा जम्मा हुन आएको रकमलाई देशको उत्पादनशील तथा पूर्वाधार विकासको क्षेत्रमा उपयोग गरी दिगो आर्थिक विकासमा योगदान पुऱ्याउनुका साथै प्राप्त प्रतिफल सञ्चयकर्ताहरूको हितमा नै वितरण गर्दै आएको छ । यसरी कोषले सञ्चय कोष र निवृत्तभरण कोषको व्यवस्थापनका साथै देशको पूर्वाधार विकास एवं सञ्चयकर्ता/योगदानकर्ताहरूको सुरक्षित आर्थिक भविष्यको लागि समेत लगानी गर्दै आएको छ ।

कोषले अवलम्बन गरिरहेका निष्पक्षता र तटस्थता, जवाफदेहिता र पारदर्शिता, नतिजाप्रति प्रतिबद्धता, कार्यदक्षता र प्रभावकारिता, सेवाको गुणस्तरीयता, समूह कार्य, समन्वय र सहभागिता जस्ता व्यवस्थापकीय मूल्य मान्यताले कोषको आन्तरिक सुदृढीकरणमा बल पुऱ्याइरहेका छन् । छ दशक बढी लामो अनुभव, अन्तर्राष्ट्रिय असल अभ्यासको अनुसरण, सूचना प्रविधिमा आधारित कार्य प्रणाली, आधुनिक बैकिङ्ग सञ्जालको उपयोग, छरितो व्यवस्थापन प्रणालीको अवलम्वन मार्फत सेवा प्रवाहलाई अत्याधुनिक बनाउँदै लगिएको छ ।

प्रभावकारी स्रोत परिचालन, दिगो एवं गुणस्तरीय सेवा तथा आधारभुत सामाजिक सुरक्षण कार्यक्रमको विस्तार मार्फत सञ्चयकर्ता सन्तुष्टीलाई कोषले आफ्नो अभिष्ट बनाएको छ । स्वस्थ्य र सुखी सञ्चयकर्ताको सन्तुष्ट परिवार (A happy and healthy family of satisfied members) बन्ने लक्ष्य सहित "सञ्चय कोष, निवृत्तभरण कोष र

अन्य सामाजिक सुरक्षा योजनाको व्यवस्थापनको माध्यमबाट कोषलाई सरकारी तथा सार्वजनिक क्षेत्रको एकीकृत सामाजिक सुरक्षा संस्थाको रूपमा विकास गर्ने" दुरदृष्टि (Vision) तर्फ कोषको यात्रा आरम्भ भइसकेको छ ।

कर्मचारी सञ्चय कोष अन्तर्राष्ट्रिय सामाजिक सुरक्षा संस्था (ISSA) को आवद्ध सदस्य संस्था हो । विश्वव्यापी रूपमा सञ्जाल विस्तार गरेको यस्ता संस्था मार्फत रणनीतिक सञ्जाल (Strategic Alliance) को विकास गरी सहकार्य र साझेदारी निर्माण तथा अनुभवको आदानप्रदान कोषका लागि हितकर हुन्छ । सञ्चय कोष र सामाजिक सुरक्षा प्रणालीका सम्बन्धमा विश्वव्यापी रूपमा नयाँ अवधारणा र अभ्यासको प्रयोग हुदै आएको छ । तसर्थ, कोषको विगतका उपलब्धि र भूमिकाको समीक्षा गर्दै राष्ट्रिय तथा अन्तर्राष्ट्रिय परिवेशले सिर्जना गरेको अवसर र चुनौतीको विश्लेषणका आधारमा कोषले आफ्नो सहि गन्तव्य तय गर्ने समय आएको छ ।

अन्त्यमा, सञ्चयकर्ताको सन्तुष्टिप्रति निरन्तर कृतसंकल्पित कोष सञ्चयकर्ताको हितलाई ध्यानमा राखेर उचित प्रतिफल प्रदान गर्ने तथा सामाजिक सुरक्षणको दायरा फराकिलो बनाउँदै जाने प्रण गर्दछ । आफ्नो योगदान, भरोसा र सद्भावद्धारा कोषलाई आजको स्थितिमा आइपुग्न साथ दिनुहुने सम्पूर्ण सञ्चयकर्ता/योगदानकर्ताहरूप्रति हार्दिक आभार प्रकट गर्दछौं । कोषका मेहनती र इमानदार अग्रजहरूको अमूल्य योगदानलाई हार्दिक-हार्दिक नमन गर्दछौं । निरन्तर साथ र सहयोगको लागि नेपाल सरकार, सार्वजनिक सङ्गठन, निजी क्षेत्र लगायत समस्त शुभचिन्तकहरूप्रति कृतज्ञता ज्ञापन गर्दछौं । कोष पत्रिकाको यो विशेषाङ्कको लागि आफ्ना अमूल्य लेख प्रदान गर्नुहुने सबै विद्धान लेखकहरूलाई हार्दिक धन्यवाद व्यक्त गर्दछौं ।

विषयसूची

शीर्षक	लेखकको नाम	पेज नं.
सार्वजनिक व्यवस्थापनका नवीन प्रवृत्ति	गोपीनाथ मैनाली	९
संस्थागत सुशासन तथा आन्तरिक नियन्त्रण प्रणाली	डा. दामोदर रेग्मी	१८
सार्वजनिक संस्थाहरूका लागि खरिद कानून र यसको प्रवन्ध	सुवास चन्द्र शिवाकोटी	२५
नेपालमा श्रम बजार र युवा पलायनको समस्या-समाधानका उपायहरू	गम्भीर बहादुर हाडा	३०
सरकारप्रति जनविश्वास प्रवर्धन गर्ने उपायहरूः केही विवेचना	रामबाबु नेपाल	४२
कोषको अवको गन्तव्य र मार्गचित्र	अर्जुन कुमार गौतम	५१
नेपालको पुँजी बजार र कर्मचारी सञ्चय कोषको भूमिका	नारायण प्रसाद शर्मा	६०
बैंक तथा वित्तीय संस्थाको अवस्था र प्रभावकारी श्रोत व्यवस्थापनमा असर पार्ने पक्षहरु	दुर्गा कडेल (छत्कुली)	६७
एकीकृत सञ्चय कोष र निवृत्तभरण कोषको रूपमा कर्मचारी सञ्चय कोष	दामोदर प्रसाद सुवेदी	७६
देशको आर्थिक विकासमा कर्मचारी सञ्चय कोषको भूमिका	शान्ता गौतम	८३
सामाजिक सुरक्षा : नेपालको विद्यमान अवस्था	नगेन्द्र प्रसाद पौडेल	९०
सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रमको दिगोपना सुनिश्चित र दायरा विस्तारमा रहेका चुनौतिहरू र सुधारका उपायहरू	रामबहादुर के.सी.	१०४
आत्मसजगता र सुशासन	डा. भागवत आचार्य	११२
नेपालमा सम्पत्ति व्यवस्थापन कम्पनी स्थापनाको आवश्यकता, महत्व र चुनौती	महेन्द्र राज शाक्य	११९

शीर्षक	लेखकको नाम	पेज नं.
संस्थागत सुशासन सन्दर्भ र कर्मचारी सञ्चय कोष	डम्बर बहादुर खड्का	१२९
परिवर्तन व्यवस्थापन : कर्मचारी सञ्चय कोषको सन्दर्भ	राधा कणेल	१३७
सार्वजनिक संस्थानको औचित्य, चुनौती र अवसरहरू	उमेश थापा	१४८
समावेशीकरणको यात्रामा सञ्चय कोष	राजेन्द्रविक्रम के.सी.	१५७
सम्पत्ति शुद्धीकरण तथा आंतकवादी क्रियाकलापमा वित्तीय लगानी निवारण सम्बन्धी कानुनी व्यवस्था तथा नेपालको वर्तमान अवस्था	सुनिल प्रजापति	१६४
Integrating Sustainable HR Practices with Corporate Social Responsibility for Enduring Organisations	Prof. Dr. Arhan Sthapit	१७७
Government Audit and Code of Ethics in Nepal	Maheshwar Kaphle	१८५
Trends in Public Service Delivery: From Past to Present	Naniram Sapkota	१८९
The Role of Employees' Provident Fund (EPF) in Provident Fund, Pension Fund, and Social Security Benefits	Dr. Dilip Raj Paudel	१९८
A Synopsis of Credit Ratings: History, Sovereign Credit Rat-ings, and Their Impact on Nepal	Sudip Ghimire	२०६
Revolutionizing Bureaucratic Management Through Self-Awareness	Chandni Kayastha	२१३
Contemporary Issues in Investment Management of Em-ployees Provident Fund	Prabesh Acharya	२१८

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

- सम्पादन समूह

कोषको ६३ औं वार्षिकोत्सवको उपलक्ष्यमा प्रशासक श्री जितेन्द्र धितालद्वारा प्रस्तुत

कोषको वार्षिक प्रगति प्रतिवेदन

राष्ट्र सेवामा रहेका राष्ट्र सेवक कर्मचारीहरूको अवकाश पछिका आर्थिक पक्षहरूलाई सम्बोधन गरी भविष्य सुरक्षित बनाउने उद्देश्यले वि.स.२०१९ सालमा स्थापित कर्मचारी सञ्चय कोष आज ६२ वर्ष पुरा गरी ६३ वर्षमा प्रवेश गरेको छ । राष्ट्रका लागि आफ्नो उर्जावान समय व्यतीत गर्दै राष्ट्र सेवामा योगदानरत कर्मचारीहरूको अवकाशपछि उनीहरूको जीवनलाई आर्थिक रूपले सवलीकरण गर्ने उद्देश्यले रोजगारीको अवस्थामा नै निश्चित रकम सञ्चय गर्ने परिपाटीको विकसित स्वरूप नै सञ्चय कोष हो । रकम सञ्चित गर्ने यो प्रणाली राष्ट्र सेवामा रहेका सीमित राष्ट्र सेवकहरूका लागि नेपालमा वि.स. १९९१ सालदेखि सुरू भए पनि हाल यसको दायरा बिस्तार भई विभिन्न निजी तथा गैह्रसरकारी संस्थाहरूमा कार्यरत कर्मचारीहरू सम्म पुगेको छ । यस अवधिमा सञ्चित पूँजीको राष्ट्र निर्माणका विभिन्न पुर्वाधारहरू सहित सुरक्षित र प्रभावकारी परिचालन गरी बढी भन्दा बढी सुविधा प्रदान गर्दै सञ्चयकर्ताको भरोसा जित्न र सामाजिक सुरक्षण प्रदायक संस्थाको अग्रणी भूमिकाद्वारा अन्तर्राष्ट्रिय स्तरको संस्थाको रूपमा कोषलाई स्थापित गर्नेतर्फ हामी सदैव उन्मुख रहेका छौं ।

सर्वप्रथम म कोषको ६३ औं वार्षिकोत्सव समारोहमा हाम्रो निमन्त्रणालाई स्वीकार गरी सहभागी हुनुहुने प्रमुख अतिथिज्यू, विशेष अतिथिज्यूहरू एवम् सम्पूर्ण आमन्त्रित महानुभावहरूलाई कर्मचारी सञ्चय कोषको तर्फबाट हार्दिक स्वागत गर्दछु । यस सुखद अवसरमा सम्पूर्ण आदरणीय सञ्चयकर्ता, योगदानकर्ता तथा कोष परिवारप्रति हार्दिक बधाई तथा शुभकामना व्यक्त गर्दछु । साथै, सञ्चयकर्ता तथा योगदानकर्ताको योगदान रकमको कुशल व्यवस्थापन तथा परिचालन, प्राप्त प्रतिफलको न्यायोचित वितरण र सेवा प्रवाहमा समेत गुणात्मक सुधार गर्दै सेवाग्राहीको हित र सन्तुष्टिप्रति कोष परिवार सदैव क्रियाशील रहने प्रतिवद्धता समेत व्यक्त गर्दछु ।

कोषले निजामति, जंगी र प्रहरी सेवातर्फका कर्मचारीहरूका साथै शिक्षक, सार्वजनिक संस्थान तथा नीजि प्रतिष्ठानका कर्मचारीहरू समेत गरी ५ लाख ७५ हजार भन्दा बढी नियमित सञ्चयकर्ताको करिव रू. ६ खर्ब बराबरको सञ्चय कोष रकम व्यवस्थापन गर्ने जिम्मेवारी सफलतापूर्वक निर्वाह गरिरहेको छ ।

स्थापना कालदेखि सञ्चय कोषको मात्र व्यवस्थापन गर्दै आएको कर्मचारी सञ्चय कोषले २०७६ साल यता निवृत्तभरण कोष ऐन, २०७५ बमोजिम योगदानमा आधारित निवृत्तभरण कोषको समेत व्यवस्थापन गर्दै आइरहेको छ । यस सन्दर्भमा वि.सं. २०७६ साउनदेखि नयाँ नियुक्त भएका नेपाल सरकारको निजामती सेवा, नेपाली सेना, नेपाल प्रहरी, सशस्त्र प्रहरी बल नेपाल र नेपाल विशेष सेवाका करिब ८० हजार ४ सय योगदानकर्ता कर्मचारीहरूको निवृत्तभरण कोषको समुचित व्यवस्थापन गरिरहेको छ ।

सञ्चय कोष प्रणाली सामाजिक सुरक्षाको प्रारम्भिक चरण हो भने योगदानमा आधारित निवृतभरण प्रणाली विश्वव्यापी अवधारणा हो । रोजगारदाता र कर्मचारीको संयुक्त योगदानमा आधारित यी अवधारणा अनुसार व्यवस्थापन गरिएका योजना मध्ये सञ्चय कोष अवकाश पश्चात् एकमुष्ट प्रदान गरिन्छ भने निवृत्तभरण आजीवन दिइन्छ । सामाजिक सुरक्षाको यो परम्परागत अवधारणासंगै थपिएको नयाँ जिम्मेवारीलाई सामाजिक सुरक्षाको आधुनिक अवधारणासँग तादम्यता हुने गरी एकीकृत सामाजिक सुरक्षा प्रणाालीमा स्तरोन्नति गर्ने कोषको योजना रहेको छ । नेपालको संविधान, २०७२ ले प्रत्याभूत गरेको जनताको सामाजिक सुरक्षा लगायतका मौलिक हकको सुनिश्चितताका लागि कर्मचारी सञ्चय कोषलाई स्पष्ट कानुनी आधार सहित सरकारी तथा सार्वजनिक क्षेत्रको सामाजिक सुरक्षण संस्थाको रूपमा विकास गर्ने दीर्घकालीन उद्देश्य रहेको छ ।

आर्थिक वर्ष २०८०/८१ मा कोषबाट भएका गतिविधिहरुको संक्षिप्त विवरण यहाँ प्रस्तुत गरेको छु :

१. नीतिगत तथा कानुनी सुधार :

(क) कोषको सूचना प्रणालीको विश्वशनीयता, गोपनियता र सुरक्षा गर्ने उद्देश्यले Employees Provident Fund, Information Technology Policy, 2080 कार्यान्वयनमा ल्याइएको छ ।

(ख) सञ्चयकर्तालाई सरल, स्पष्ट र व्यवस्थित ढंगले सापटी प्रवाह गर्न *कर्मचारी सञ्चय कोष, सञ्चयकर्ता सापटी प्रवाह विनियमावली, २०८०*, तथा कोषले सञ्चयकर्तालाई उपलब्ध गराउने सामाजिक सुरक्षा सुविधालाई एकीकृत र व्यवस्थित गर्न *कर्मचारी सञ्चय कोष, सामाजिक सुरक्षा योजना सञ्चालन विनियम, २०८०* बनाई लागु गरिएको छ ।

(ग) कोषका सवारी साधनको प्रयोगलाई पारदर्शी र व्यवस्थित बनाउन तथा सम्बन्धित कर्मचारीलाई थप जिम्मेवार बनाई सञ्चालन खर्चमा मितव्ययिता कायम गर्न *कर्मचारी सञ्चय कोष, सवारी साधन (सञ्चालन र व्यवस्थापन) विनियमावली, २०८०*, कोषका काम कारबाहीहरूलाई कम जोखिमयुक्त बनाउन तथा सम्भावित जोखिम न्यूनीकरण गर्न *कर्मचारी सञ्चय कोष, जोखिम व्यवस्थापन निर्देशिका, २०८१ तथा कर्मचारी सञ्चय कोष, सेवा पुरस्कार तथा छनोट मापदण्ड, २०८१* स्वीकृत भई लागू भएको छ ।

२. सञ्चयकर्ता सेवा :

(क) सञ्चयकर्ताको सेवाकालीन आवश्यकतालाई सम्बोधन गर्न विभिन्न प्रकारका धितोमा आधारित सापटी प्रदान गरिदै आएकोमा २०८१ असार मसान्तसम्ममा घर सापटी ४१,६७०, घरमर्मत सापटी २,८३१, शैक्षिक सापटी २,५७०, सरल सापटी ६,१२१ र जग्गा खरिद सापटी ६७३ गरी जम्मा ५३,८६५ को संख्यामा सापटी प्रवाह गरिएको छ ।

(ख) विशेष सापटी मध्ये करिब ८० प्रतिशत अनलाइन पद्धतिबाट प्रवाह भएको र आगामि बर्ष विशेष सापटी सत प्रतिशत अनलाईन पद्धतिबाट गर्ने गरी व्यवस्था मिलाइएको छ ।

(ग) प्रभावकारी र गुणस्तरीय सेवाका लागि सञ्चयकर्ताको तथ्याङ्क डिजिटल स्वरूपमा सङ्कलन गर्ने कार्य अन्तर्गत अवकाश प्राप्त समेत ७ लाख ८८ हजार सञ्चयकर्ताको विवरण अद्यावधिक गरिएको छ । साथै २९ हजार ५ सय सञ्चयकर्ता कार्यालयको Office KYC अद्यावधिक गरिएको छ । व्यक्तिगत KYC विवरणलाई नागरिक एपसँग समेत आवद्ध गरिएको छ ।

(घ) कोषले प्रदान गर्ने साविकको सञ्चयकर्ता परिचयपत्रलाई विद्युतीय परिचयपत्रले प्रतिस्थापन गर्ने लक्ष्य अनुरूप हालसम्म १ लाख ३७ हजार विद्युतीय परिचयपत्र वितरण गरिसकिएको छ ।

(ङ) सञ्चयकर्ताको जिज्ञासा तथा गुनासो व्यवस्थापन गर्न कल सेन्टरलाई थप व्यवस्थित गरी आधुनिक प्रविधिमा आधारित बनाई प्रभावकारी रूपमा सेवा प्रदान गरिएको छ ।

(च) करिब ९७ प्रतिशत नियमित सञ्चयकर्तालाई ई-सर्भिस सेवा उपलब्ध गराइएको छ साथै कोषको मोवाईल एपबाट समेत अनलाईन विशेष सापटी प्राप्त गर्न आवेदन दिन सक्ने व्यवस्था मिलाइएको छ ।

(छ) विद्युतीय माध्यमवाट फाँटवारी विवरण प्राप्त गरी सोझै खातामा प्रविष्टि गर्ने सञ्चयकर्ताको सख्या ९९.९८ प्रतिशत पुगेको छ ।

३. लगानी व्यवस्थापन:

(क) सुरक्षित, प्रतिफलयुक्त एवम् दिगो लगानी गरी प्राप्त प्रतिफलको न्यायोचित वितरणबाट सञ्चयकर्तालाई सन्तुष्टि दिने मूल उद्देश्य राखी लगानी व्यवस्थापन गरिएको छ ।

(ख) आवास तथा पर्यटन क्षेत्रका परियोजनाहरूमा कोषको लगानी अभिवृद्धि गर्ने नीति अनुरूप आर्थिक वर्ष २०८०/८१ मा २ वटा परियोजनामा कोषबाट एकल कर्जा प्रवाह गर्ने गरी रू.१ अर्ब ७९ करोड कर्जा स्वीकृत गरिएको छ ।

(ग) आर्थिक वर्ष २०८०/८१ मा कोषबाट कुल रू.९ अर्ब ७२ करोडको कर्जा प्रवाह भएकोमा साविकमा ऋण लगानी भई निर्माणाधीन अवस्थामा रहेका रसुवागढी, साञ्जेन, मध्य भोटेकोशी लगायतका सार्वजनिक क्षेत्रबाट प्रवर्द्धित जलविद्युत परियोजनाहरूलाई थप रू.७ अर्ब २८ करोड दीर्घकालीन कर्जा प्रवाह भएको छ । योसंगै करिब ११ सय ७२ मेगावाट विद्युत उत्पादनको लागि १० वटा जलविद्युत परियोजनामा कोषको लगानी रू. ६८ अर्ब पुगेको छ ।

(घ) पूँजी बजारको विकासका लागि कोषको योगदान वृद्धि गर्ने उद्देश्यले आर्थिक वर्ष २०८०/८१ मा विभिन्न संस्थाको संस्थापक शेयरमा कुल रू.१ अर्ब ४९ करोड थप लगानी गरिएको छ भने विभिन्न वाणिज्य बैंकहरूबाट जारी भएको डिबेञ्चरमा कुल रू.१ अर्ब ४२ करोड थप लगानी भएको छ ।

४. निवृत्तभरण कोष व्यवस्थापन :

(क) निवृत्तभरण कोष ऐन, २०७५ बमोजिम २०७६ साल साउन महिनादेखि नयाँ नियुक्त भएका कर्मचारीको योगदानमा आधारित निवृत्तभरण कोष अन्तर्गत आर्थिक वर्ष २०८०/८१ सम्ममा करिब ८० हजार ४०० योगदानकर्ताको रू. ११ अर्ब २१ करोड भन्दा बढी रकम सञ्चित भएको छ ।

(ख) निवृत्तभरण कोषमा जम्मा भएको रकम मध्ये २०८१ असार ३१ सम्ममा सरकारी सुरक्षण पत्रमा रू. ३० करोड, वाणिज्य बैंकको डिवेञ्चरमा रू.५ अर्ब ८१ करोड र मुद्दती निक्षेपमा रू.३ अर्ब ६० करोड लगानी गरिएको छ ।

(ग) सार्वजनिक निकायका कर्मचारीको लागि शुरू गरिएको योगदानमा आधारित निवृत्तभरण तथा उपदान योजनामा २० भन्दा बढी सार्वजनिक निकाय आवद्ध भएका छन् । दायरा विस्तारका लागि थप संस्थाहरूलाई यस योजनामा आवद्ध गर्दै लगिने छ ।

५. प्राप्त प्रतिफल र सोको बाँडफाँड :

आर्थिक वर्ष २०७९/८० को लेखापरीक्षण पश्चात् कायम भएको खुद मुनाफा रू.६ अर्ब ५ करोड मध्ये रू.४ अर्ब ५० करोड सञ्चयकर्तालाई बाँडफाँड गरी सञ्चयकर्ताको व्यक्तिगत खातामा शुरू मौज्दातको १.१० प्रतिशतका दरले मुनाफा वितरण गरिएको छ । साथै, रू.७२ करोड २० लाख सामाजिक सुरक्षा सुविधा प्रदान गर्ने प्रयोजनको लागि सञ्चयकर्ता कल्याणकारी कोषमा जम्मा गरिएको छ ।

६. सामाजिक सुरक्षा र सञ्चयकर्ता सापटी :

(क) कोषबाटै दायित्व व्यहोर्ने गरी सामाजिक सुरक्षा सुविधा अन्तर्गत आर्थिक वर्ष २०८०/८१ को अवधिमा २६ हजार ७४ जना सञ्चयकर्ता तथा सञ्चयकर्ताको हकवाला समेतलाई करिव रू.५४ करोड २५ लाख वितरण गरिएको छ ।

(ख) सञ्चयकर्ताको सेवाकालको आवश्यकता तथा आधारभूत सुविधा प्रदान गर्ने उद्देश्यले सञ्चालित विशेष सापटी, घर सापटी, शैक्षिक सापटी, घर मर्मत सापटी, सरल सापटी र जग्गा खरिद सापटी अन्तर्गत १ लाख ४६ हजार ३३६ सञ्चयकर्तालाई रू.३९ अर्ब ७६ करोड सापटी प्रवाह गरिएको छ ।

(ग) सेवाबाट अवकाश पश्चात् कोषबाट ८७ हजार ९ सय ५६ जना सञ्चयकर्तालाई रू.१९ अर्ब ९ करोड भुक्तानी गरिएको छ ।

७. कार्य सम्पादन र मानव संसाधन व्यवस्थापन तथा विकास :

(क) विगतमा जस्तै यस आर्थिक वर्षमा पनि सबै विभाग र शाखा कार्यालयका प्रमुखहरूसँग मिति २०८१/०४/१९ गते कार्यसम्पादन सम्झौता सम्पन्न गरिएको छ । कार्यसम्पादनको लक्ष्य तोकी गरिएको कार्यसम्पादनबाट भएको उपलब्धिको मूल्याङ्कन गर्दा निर्दिष्ट कामलाई नतिजामुखी, उत्तरदायी, योजनाबद्ध रूपमा सम्पन्न

भई योगदान पुगेको र यसबाट विभाग तथा शाखा कार्यालयहरूको कार्यसम्पादन स्तरमा गुणात्मक सुधार भएको पाइएको छ ।

(ख) सबै कर्मचारीलाई पेशागत तालिमको माध्यमबाट दक्ष बनाउने कोषको नीति अनुरूप आर्थिक वर्ष २०८०/८१ को अवधिमा ४७२ जना कर्मचारीलाई स्वदेशमा तथा ६५ जना कर्मचारीलाई वैदेशिक तालिम प्रदान गरिएको छ ।

(ग) विगतमा विभिन्न कारणले लामो समयसम्म अवरूद्ध रहेको कर्मचारीहरूको वृत्तिविकास सूचारू गरी आर्थिक वर्ष २०८०/८१ मा २ पटक पदपूर्तिको प्रक्रिया सम्पन्न गरिएको, जसमा ५५ जना नयाँ कर्मचारी नियुक्त भएका छन भने ४७ जनाको बढुवा भएको छ । २०८०/८१ मा भएको विज्ञापन अनुसार आन्तरिक प्रतियोगिता र खुला प्रतियोगिताको पदपूर्ति कार्य प्रक्रियामा रहेको छ ।

८. लेखा र लेखापरीक्षण :

(क) नेपाल वित्तीय प्रतिवेदनमान अनुरूप वित्तीय विवरण तयार गरी आर्थिक वर्ष २०७९/८० को लेखापरीक्षण सम्पन्न गरिएको छ । आर्थिक वर्ष २०८०/८१ का लागि महालेखापरीक्षकको कार्यालयबाट लेखापरीक्षकहरू नियुक्ति भई लेखापरीक्षणको कार्य अघि बढाइएको छ ।

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

९. सम्पति व्यवस्थापन :

(क) कोषको स्वामित्वमा रहेका जग्गाहरूको विकास गर्ने, भवनहरूको मर्मत सम्भार गर्ने, नयाँ भवन निर्माण गर्ने, आवास योजना सञ्चालन गर्ने वा जग्गा तथा भवनको भाडा व्यवस्थापन गर्ने उद्देश्यल कोषको पूर्ण स्वामित्वमा स्थापित सञ्चय कोष घरजग्गा व्यवस्थापन कम्पनी प्रा.लि. मार्फत पोखरास्थित कार्यालय भवन सम्पन्न भएको छ, शाखा कार्यालय हेटौडाको भवन निर्माण सम्पन्न हुने क्रममा रहेको छ, जनकपुरस्थित कार्यालय भवन निर्माण भइरहेको तथा शाखा कार्यालय धनगढीको कार्यालय भवनको ड्रइङ, डिजाइनिङ र लागत अनुमान तयारी गरिएको छ ।

(ख) सञ्चयकर्तालाई आवास उपलब्ध गराउने उद्देश्यले सञ्चय कोष घरजग्गा व्यवस्थापन कम्पनी मार्फत चितवनमा जग्गा विकासको कार्य सम्पन्न भई आवाश आयोजना निर्माणको कार्य अगाडि बढाइएको छ ।

(ग) सुन्धारास्थित भवनको आधारभूत मर्मत संभार गरी रङरोगन गरिएको छ भने ठमेलस्थित भवनको सवलीकरणको लागि रेट्रोफिटको कार्य सम्पन्न भई मर्मत संभारको लागि बोलपत्र आह्वान गरिएको छ ।

(घ) कोशी प्रदेशको झापा जिल्लास्थित विर्तामोडमा सेवा केन्द्र स्थापनाका गर्ने कार्य अन्तिम चरणमा रहेको छ । साथै कोषका विभाग तथा कार्यालयहरूमा कामको प्रकृतिको आधारमा प्रभावकारी कार्य वातावरणका

लागि आवश्यक कार्यालय लेआउटमा परिमार्जन गरी व्यवस्थित र सेवाग्राहीमैत्री बनाउने कार्यलाई निरन्तरता दिइएको छ ।

१०. सूचना प्रविधि:

(क) कोषका कर्मचारी तथा योगदानकर्ताहरूलाई कोषको प्रणाली प्रयोगमा सहज, सजिलो तथा परिणाममुखी बनाउन Integrated Fund (iFund) प्रणालीको विकास गरी कार्यान्वयनमा ल्याइएको छ ।

(ख) कोष कारोबारको लेखांकन प्रणालीलाई समयसापेक्ष र स्वचालित बनाउन कोषले प्रदान गरिरहेका विभिन्न सेवाहरूको Reengineering गरी सुचना प्रणालीमा आवश्यक परिवर्तन गर्न विज्ञबाट अध्ययन गराई प्रतिवेदनमा उल्लेख भएका सुझावहरुको कार्यान्वयन प्रक्रिया अघि बढाइएको छ ।

(ग) सूचना प्रणालीमा हुन सक्ने सुरक्षा सम्बन्धी आक्रमणहरू (Security Attacks) पत्ता लगाई आवश्यक रणनीतिहरू तर्जुमा गर्न तथा नियमित रूपमा Monitoring र Analysis को काम लाई प्रभावकारी ढंगले अघि बढाउन १८ वटा सर्भरहरू तथा ५ वटा Networking/Security Devices को लग केन्द्रीकृत SIEM System मा Integrate गरिएको तथा नियमित रूपमा Log Monitoring को कामलाई उच्च प्राथमिकता साथ सञ्चालनमा ल्याइएको छ ।

(घ) सरकारी कर्मचारीको सञ्चय कोष कट्टीको विवरण स्वचालित रूपमा कोषको प्रणालीमा प्राप्त हुने प्रविधिमा निरन्तर सुधार गरी थप व्यवस्थित गरिएको छ । साथै, स्थानीय निकाय अन्तर्गतका कर्मचारीको सञ्चय कोष कट्टीको विवरणसमेत Sub-national Treasury Regulatory Application/SuTRA मार्फत प्राप्त भइरहेको छ ।

(ङ) सञ्चयकर्तालाई सुसूचित गराउँदै कोषको सम्पर्कलाई प्रभावकारी बनाउन सामाजिक सञ्जालको उपयोगलाई वृद्धि गर्दै ५० प्रतिशतमा पुऱ्याइएकोछ ।

११. छुट सम्बन्धी व्यवस्था :

आ.व. २०८१/८२मा पनि धितोमा आधारित कर्जाको ब्याज त्रैमासिक रूपमा भुक्तानी गरी नियमित गर्ने सञ्चयकर्ताको सम्बन्धित त्रैमासको ब्याजदरमा ०.२५ विन्दुले रिवेट (छुट) दिने व्यवस्था कायमै गरिएको छ ।

१२. अन्तर्राष्ट्रिय सम्बन्ध :

(क) कोषमा कार्यरत कर्मचारीहरूलाई अन्तर्राष्ट्रिय असल अभ्यासहरूको अनुसरण गर्दै दक्ष तथा व्यवसायिक बनाउने उद्देश्यले वैदेशिक तालिम प्रदान गर्न AIT Extension, Asian Institute of Technology (AIT), Thailand संग तालिम सञ्चालनका सन्दर्भमा मिति २०८०/०९/११ (11-01-2024) मा ३ बर्षका लागि Letter of Agreement (LOA) सम्पन्न गरिएको छ ।

(ख) ISSA सँग सम्पर्क तथा समन्वय भई ISSA र NHIS को सहकार्यमा 10-12 Oct, 2023 मा Seol, South Korea मा आयोजना भएको कार्यक्रममा कोषको सहभागिता भएको छ ।

१३. कोषको भावी योजना र प्रतिवद्धता:

(क) योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रमको कार्यान्वयन गर्नुका साथै विद्यमान योगदानरहित सामाजिक सुरक्षा योजनाको पुनरावलोकन समेत गरिनेछ ।

(ख) नेपाल सरकार, प्रदेश सरकार, स्थानीय तहका कर्मचारी तथा शिक्षक एवं सार्वजनिक क्षेत्रका कर्मचारीहरुका लागि थप योजना तयार गरी लागू गरिनेछ । साथै नेपाल सरकारबाट भइरहेको निवृत्तभरण वितरण कार्य कोष मार्फत गर्न नेपाल सरकार समक्ष प्रस्ताव गरिनेछ ।

(ग) पूँजीबजार तथा सम्पत्तिमा भएको लगानीलाई विनिवेश गर्न विनियम बनाई लागू गरिनेछ । लगानी विविधीकरण गर्न निजी इक्विटी र भेन्चर क्यापिटल जस्ता पूँजी बजारका उपकरणहरुमा कोषको स्रोत परिचालन गर्ने गरी कानुन संशोधनको प्रकृया अघि बढाइनेछ ।

(घ) सञ्चयकर्ता भुक्तानीलाई पूर्णरूपमा Faceless र Counterless बनाइ Digital EPF को अवधारणा कार्यान्वयन गरिनेछ ।

(ङ) सञ्चयकर्ताको कोषमा अद्यावधिक रहेको व्यक्तिगत विवरणलाई नेपाल सरकारको राष्ट्रिय परिचयपत्रमा उल्लिखित विवरणसँग आवद्ध गरी सेवा प्रवाह गरिनेछ ।

(च) कर्मचारी सञ्चय कोष ऐन, २०१९ अनुरूप कर्मचारी सञ्चय कोष नियमावली स्वीकृत गराई लागू गरिनेछ ।

(छ) डाटावेस सहितको व्यवस्थापन सूचना प्रणाली (MIS) को विकास गर्नुका साथै स्थीर सम्पत्ति तथा मानव संसाधनको व्यवस्थापनका लागि छुट्टै Asset Management system तथा HR Information Management System विकास गरी लागु गरिनेछ । सुचना प्रविधिमा आधारित भई कोषका सबै विभाग तथा शाखाको Offsite लेखापरीक्षण गर्ने व्यवस्था समेत गरिनेछ ।

(ज) कागजात व्यवस्थापन प्रणाली (Document Management System) लाई प्रयोगमा ल्याई कोषको अभिलेखलाई डिजिटाइज गरिनेछ ।

(झ) कोषको एकल स्वामित्वमा स्थापना गरिएको घरजग्गा व्यवस्थापन कम्पनीलाई कोषको सम्पत्ति व्यवस्थापन तथा सञ्चयकर्ता आवास परियोजना सञ्चालन गर्ने निकायको रूपमा सवलीकरण गर्ने तथा चितवनमा सञ्चयकर्ता आवास परियोजन निर्माण शुरू गरिनेछ । साथै बेतन कर्णाली सञ्चयकर्ता हाइड्रोपावर कम्पनीसंग समन्वय गरी सञ्चयकर्ताको सहभागितामा निर्माण हुन लागेको बेतन कर्णाली जलविद्युत्त आयोजनाको वित्तीय व्यवस्थापन सम्पन्न गरी निर्माण कार्य शुरू गरिनेछ ।

(ञ) कोषमा सेवारत कर्मचारीको मनोबल उच्च राखी संस्थाको उत्पादकत्व वृद्धि गर्न उनीहरूलाई आवश्यक वृत्ति विकासका अवसरमा सहभागी गराईनेछ ।

अन्त्यमा :

सामाजिक सुरक्षाको सुनिश्चितता जनताको आधारभूत मानव अधिकार रहेको र यसतर्फ राज्यले लिएको जनताप्रतिको दायित्व पुरा गर्ने, सामाजिक एवम् आर्थिक समावेशीकरणको माध्यमबाट गरीबी निवारणको आधार विकास गर्ने तथा सामाजिक न्याय, सामाजिक शान्ति तथा आर्थिक एवम् सामाजिक स्थायित्व कायम गर्ने लक्ष्य प्राप्तिका लागि सामाजिक सुरक्षा अनिवार्य शर्त भएको र नेपाललाई अति कम विकसित राष्ट्रबाट विकासशील राष्ट्रमा रूपान्तरण गरी सम्वृद्ध, राष्ट्र बनाउने हामी सबैको चाहना अनुरूप कर्मचारी सञ्चयकोष ऐनले दिएको अधिकार तथा कार्यक्षेत्रका आधारमा सरकारी तथा सार्वजनिक क्षेत्रको लागि सामाजिक सुरक्षण योजनाको विकास र कार्यक्रम कार्यान्वयन गर्ने निकायको रूपमा कोषलाई स्थापित गरी राष्ट्रलाई सहयोग गर्न कोष प्रयासरत रहेको छ र यस कार्यको लागि योगदान दिनुहुने सम्पूर्ण अग्रजहरू, नेपाल सरकार, सञ्चयकर्ताको हित र कोषको संस्थागत विकासमा प्रतिवद्ध सञ्चालक समितिका सम्पूर्ण पदाधिकारीहरू, सम्पूर्ण कर्मचारी साथीहरू तथा क्रियाशील कर्मचारी संगठनहरू, लगायत सम्पूर्ण सरोकारवालहरूलाई यस घडीमा स्मरण गर्न चाहन्छु तथा उहाँहरू प्रति हार्दिक कृतज्ञता तथा आभार समेत व्यक्त गर्दछु ।

२०८१ भाद्र ३१ गते सोमबार ।

सार्वजनिक व्यवस्थापनका नवीन प्रवृत्ति



✍ गोपीनाथ मैनाली*

विषय प्रवेश

सार्वजनिक व्यवस्थापन निरन्तर परिवर्तनको विषय हो । पर्यावरणमा आउने परिवर्तनको सापेक्ष्यमा यसका स्वरूप, संरचना र अभ्यासमा परिष्कार आउने गर्दछ र खास समयमा चाँही बृहद परिवर्तनको माग हुन्छ । व्यवस्थापनको विकास सन्दर्भमा विभिन्न समयमा भएका अनुसन्धान र विकासले धेरै अवधारणाहरू विकास भएका छन् । यी अवधारणाहरूले व्यवस्थापनलाई सामयिक तथा प्रभावकारी बनाउने उपायका खोजी गरेका छन् । विकास भएका अवधारणाहरूले व्यवस्थापनलाई सामयिक बनाई सार्वजनिक सङ्गठनहरूको प्रभावकारिता विकासमा योगदान पुऱ्याउँदै आएका छन् । प्रमुख अवधारणाको सामान्य चिनारी यहाँ गरिन्छ :

- **शास्त्रीय अवधारणा** : यो व्यवस्थापनको अवधारणाको प्ररम्भिक चरण हो । विचारक तथा प्रतिष्ठाताहरूले सङ्गठनलाई व्यवस्थितरूपमा सञ्चालन गर्न उन्नाइसौं तथा विसौं शताब्दीको शुरूमा यी अवधारणाहरू विकास गरेका थिए । शास्त्रीय अवधारणा अन्तर्गत हेनरिक फोएलले विकास गरेको औद्योगिक व्यवस्थापन, फ्रेडरिक टेलरले विकास गरेको वैज्ञानिक व्यवस्थापन, म्याक्स वेवरले विकास गरेको कर्मचारीतन्त्र र इल्टन मायो, मेरी फोलेटले विकास गरेको मानव सम्बन्ध विकासका अवधारणाहरू प्रमुख छन् । शास्त्रीय अवधारणाले कार्यमूलक प्रशासन, दक्षतामूलक प्रशासन, प्रशासनको काम गर्ने विधि तथा वातावरण सुधार र मानव सम्बन्ध विकासका आधारमा उपलब्धि विस्तार गर्ने लक्ष्य राखेका थिए ।
- **मानव सम्बन्ध अवधारणा** : व्यवस्थापनको सफलता सङ्गठनमा संलग्न मानिसहरूको सम्बन्ध, सञ्चार, हार्दिकताका आधारमा निर्धारण हुन्छ भन्ने यस अवधारणाले मानिसलाई सम्बन्धका आयामबाट व्यवहार गर्नु पर्ने मान्यता राख्दछ । यस अवधारणाका प्रणेताहरूमा चेष्टर बनार्ड, कुर्त लुइस, हवर्ट साइमन, पिटर ड्रकर आदि हुन् । यसले सङ्गठन र व्यवस्थापनवीचको आवद्धता, समूह गतिशीलता, प्रशासनिक व्यवहार र प्रशासनिक उद्यमशीलता जस्ता सिद्धान्तबाट प्रेरित यस अवधारणाले व्यवस्थापनमा सामाजिक पक्षलाई महत्व दिनुपर्ने, सामाजिक अन्तरक्रियामार्फत सङ्गठनका समस्या समाधान हुने र विवेकशील व्यवहार मार्फत प्रशासनिक दक्षता बढाउन सकिने मान्यता राख्दछ ।

* नीति विश्लेषण, व्यवस्थापन तथा सुशासनमा सुपरिचित, नेपाल सरकारका पूर्व सचिव/पूर्व महालेखा नियन्त्रक हुन् ।

- **व्यवहारवाद** : कार्यसम्बन्ध, परिवेश र व्यवहारका आधारमा प्रशासनिक व्यवस्थापन सञ्चालन गर्न सकिन्छ भन्ने मान्यताका साथ यो अवधारणा विकास भएको हो । डग्लस क्याक ग्रेगरले विकास गरेको यस अवधारणाले कार्यप्रेरणाको सिद्धान्तमाथि जोड लिएको छ ।
- **प्रणालीगत अवधारणा** : व्यवस्थापन विभिन्न प्रणालीवीचको अन्तरक्रियाको परिणाम हुने गर्दछ भन्ने मान्यता राख्ने यस अवधारणाले प्रणालीहरूवीचको अन्तरक्रिया र पृष्ठपोषणलाई जोड दिन्छ । जीवन्त प्रणाली जहिले पनि अरू प्रणालीसँगको व्यवहारबाट आफूलाई परिष्कार गर्दछ भन्ने निष्कर्ष यसले निकाल्छ ।
- **परिस्थितिजन्यताको अवधारणा** : सिद्धान्त र मान्यताभन्दा पनि खास परिवेशमा खास प्रकारको भूमिका र क्षमताको माग हुनुपर्दछ भन्ने दृष्टिकोण राख्दछ । खास परिवेशमा उचित ठानिएका व्यवहार र विधि अर्को परिवेशमा उही रूपमा लागू नहुन सक्छ भन्ने मान्यता यसको छ ।
- **अत्याधुनिक व्यवस्थापन अवधारणा** : अघिल्लो शताब्दीको ८०को दशकबाट सार्वजनिक व्यवस्थापनमा अत्याधुनिक अवधारणा विकास हुदै आएको छ । उदार लोकतन्त्र र बजारबादी आर्थिक सिद्धान्तले यस्ता अवधारणा विकासलाई बल पुऱ्याइरहेका छन । रणनीतिक योजना, नयाँ सार्वजनिक व्यवस्थापन, नयाँ सार्वजनिक सेवा, नयाँ सार्वजनिक सुशासन लगायतका सिद्धान्तहरू यस अन्तर्गत विकास भैरहेका छन् । व्यवस्थापनमा रणनीतिक सोच राख्नुपर्ने, नयाँ व्यवस्थापकीय सोच राख्नुपर्ने, व्यवस्थापन निरन्तर उद्यमशील बन्नुपर्ने, नागरिक भावनालाई व्यवस्थापनका सवै पक्षमा समावेश गर्नुपर्ने जस्ता मान्यताबाट निर्दिष्ट अत्याधुनिक अवधारणा क्रिष्ठोफर हूड, पोलिट, पिटर प्लास्त्रिक, डेभिड ओव्सर्न, डेनहार्ट, संयुक्त राष्ट्रसङ्घीय प्रणालीबाट विकास एवम् विस्तार भएका छन् । अत्याधुनिक अवधारणा विकासको समय सकिएको छैन । अझ नयाँ नयाँ व्यवस्थापकीय अवधारणा विकास भैरहेको छ ।

प्रशासनमा व्यवस्थापनवादको विकास

सत्तरीको दशकबाट सार्वजनिक प्रशासन सेवाग्राही र सरोकारीबाट आलोचित हुँदै आयो । नागरिक चेतनाको स्तर बढ्दै गएकोले पनि सर्वसाधरणहरू सार्वजनिक प्रशासनबाट नयाँ नयाँ स्वाद र सन्तुष्टिहरू खोजिरहेका थिए भने निजी क्षेत्रको व्यवस्थापनले राम्रा नतिजाहरू दिइरहेका थिए । विश्वव्यापीकरणका कारण पनि प्रशासन सुधारको बाह्य दवाव परिरहेको थियो । प्रशासन आफै पनि प्रतिस्पर्धामुखी हुने आन्तरिक चाखमा थियो । त्यसैले परम्परागत प्रशासन व्यवस्थापनमा परिवर्तन भयो । प्रशासन व्यवस्थापनमा परिवर्तन हुँदा यी भिन्नताहरू देखियो :

भिन्नताको आधार	प्रशासन	व्यवस्थापन
लक्ष्य	सामान्य हुन्छ र वारम्वार परिवर्तन हुन्छ	रणनीतिक हुन्छ, जसलाई सहायक लक्ष्यले साथ दिएको हुन्छ ।
सफलताको सूचक	गल्ती घटाउने	सफलता बढाउने
संरचना	जिम्मेवारी क्षेत्रका आधारमा, दर्ज्यानीमूलक	कामको आधारमा भूमिकाको परिभाषा
भूमिका	विवाद समाधानकर्ता	सहयोगकर्ता
प्रवृत्ति	निस्क्रिय	सक्रिय
	कार्यबोझ बाह्य प्रणालीबाट निश्चित हुने	बाह्य वातावरणलाई प्रभाव पार्ने
	समस्यान समाधानका लागि राम्रा मानिसहरूको उपयोग	अवसर लिन र खोज्न उम्दा मानिसहरूको उपयेाग
	कार्यविधि केन्द्रित	समयप्रति सचेत
	एकरूपता, राष्ट्रिय मापदण्ड	जोखिम स्वीकार्छ तर घटाउन उद्यत
	निर्देशनमूलक	नतिजामा जोड
	तहसोपान मूलक संरचना ।	कार्यस्थलमा मात्र एकरूपता
सीप	कानूनी र अर्द्धकानूनी, बर्णनात्मक	आर्थिक, सामाजिक र संख्यात्मक
कार्यक्षेत्र	सीमित, बेलचक, कानून निर्दिष्ट	लचकदार
पात्र	प्रशासकहरू	समूहका सबै सदस्यहरू

प्रशासन व्यवस्थामा परिवर्तन भएपछि पनि परिवर्तन र परिष्करणका प्रयासहरू निरन्तर भए । खोज, अन्वेषण तथा विचारकहरूका भावना एवम् दृष्टिकोणले सार्वजनिक व्यवस्थापनलाई जनमुखी, प्रतिस्पर्धी, सामयिक र सीपुयक्त बनाउने र कार्यशैली एवम् सङ्गठन संरचना बदल्ने कार्यहरू निरन्तर रूपमा हुँदै आएका छन् । पछिल्ला दिनहरूमा सुधार र परिवर्तनका लागि झनै तीव्र दवाव र प्रभाव पर्दै आएको छ । यो क्रम तत्काल रोकिने प्रवृत्तिमा पनि देखिदैन । सार्वजनिक व्यवस्थापनमा यसरी निरन्तर परिवर्तन आउने दवाव दिने यी कारणहरू देखिएका छन् भनी डेलेवर विश्वविद्यालयका प्रो.रवर्ट डी डेनहार्टले उल्लेख गरेका छन् ।

- पहिलो, असाधारण रूपमा विष्फोट भैरहेको नयाँ ज्ञान, प्रविधि र अग्रसरता,
- दोस्रो, संस्थात्मक पुनसंरचन,
- तेस्रो, बढ्दो अन्तरआवद्धता र विश्वव्यापीकरण,
- चौथो जनसंख्या र सांस्कृतिक विविधता,
- पाचौ, परम्परागत विश्वासप्रति स्खलन ।

नयाँ सार्वजनिक व्यवस्थापनको शुरूवात

सत्तरीको दशकदेखि प्रशासन सुधारलाई संचरनात्मक परिवर्तनको साँघुरो दृष्टिवाट मात्र नहेरी समग्र सार्वजनिक क्षेत्रको पुनर्संरचना र राज्यलाई सम्भाव्य

व्यवस्थापकका रूपमा हेर्ने प्रवृत्तिले स्थान पायो । सार्वजनिक क्षेत्रका नीति तथा कार्यक्रम व्यवस्थापनमा निजी क्षेत्रका असल अभ्यासहरू अवलम्वन गरी सेवाग्राही र सेवाप्रदायकबीच असल सम्बन्ध स्थापना गर्न विकास भएको अवधारणा नै नयाँ सार्वजनिक व्यवस्थापन हो । यसलाई नयाँ व्यवस्थापनवाद, नयाँ टेलरवाद, उद्यमशील सरकारको अवधारणा वा बजारमा आधारित सार्वजनिक प्रशासनका नामले पनि चिनाउने गरिन्छ । अर्को शव्दमा प्रशासनको वैयक्तिक क्षमता, विकास प्रशासन, कार्यविधि सरलीकरण जस्ता पक्षलाई एकाङ्की रूपमा नहेरी 'प्रशासन होइन व्यवस्थापन' भन्ने व्यवस्थापकीय संस्कार राज्य प्रणालीभित्र प्रवेश गराउने काम नै नयाँ सार्वजनिक व्यवस्थापन हो ।

प्रशासनलाई व्यवस्थापनमा परिणत गर्नु भनेको आफैमा क्रान्तिकारी सोच हो । प्रशासन लोते भद्दा, भीमकाय तर कम उत्पादकत्व दिने, अन्तुर्मुखी प्रवृत्ति भएको, ब्यूरोसिस र व्यूरोप्याथोलोजीबाट आक्रान्त र घुमाउरो जवाफदेहिता रेखामा रहेकाले प्रशासनका ग्राहक संतुष्ट थिएनन भने नीति निर्माताहरू पनि प्रशासनिक कार्यशैलीको विकल्पको पक्षमा थिए । यस विकल्पलाई साथ दिन त्यस दशकमा प्रख्याती कमाएका यी वैचारिक अवधारणाले पनि मद्दत पुऱ्याए:

- कारोवार लागतको सिद्धान्त,
- स्वामी सेवक सिद्धान्त,
- सार्वजनिक चयनको सिद्धान्त,
- मतदाता प्रतिनिधित्व सिद्धान्त ।

प्रशासनका ग्राहक सेवाग्राहीलाई विकल्प र अवसरको चयन, कार्यकुशल सेवा माग गर्ने अवसर र जसका लागि संस्था खडा भएको छ उनीहरूप्रति नै ती संस्था प्रत्यक्ष जवाफदेही हुनु पर्ने मान्यताले वल पाएकाले पनि सार्वजनिक क्षेत्रमा व्यवस्थापनवादको सिद्धान्तलाई सीमित रूपमा उपयोग गर्न थालियो । क्रिष्ठोफर हुड तथा पिलट जस्ता प्रशासनविदले यस वैचारिक अवधारणालाई विस्तृत रूप दिए । वैचारिक रूपवाट मात्र होइन, व्यावहारिक रूपमा हेर्दा पनि असीको दशकमा आइपुग्दा राज्यमाथि थुप्रै दवाव पर्न थाल्यो । ती दवावका स्वरूपहरू प्रमुखतः यस्ता थिए जसका कारण सार्वजनिक क्षेत्रमा पनि निजी क्षेत्रमा अपनाइएको व्यवस्थापनवादलाई अपनाउने आधार बन्यो :

- राज्यमाथि साधन स्रोतको दवाव भएकाले थोरै साधनवाट धेरै उपलब्धि दिनु पर्ने अवस्था सिर्जना भयो ।
- नागरिकहरू जनतावाट ग्राहक वनेकाले नागरिक दवाव पनि पर्न थाल्यो । त्यसैले सेवाको उच्चतम मूल्य पाउने अधिकार सर्वत्र स्वीकारियो ।
- राजनीतिज्ञहरू प्रशासन माथि असन्तुष्टि व्यक्त गर्न थाले । राजनैतिक समाजवाट आफ्ना मतदातालाई दिएका वाचाहरूको प्रत्यक्ष पुष्टिकरणका लागि संस्थात्मक प्रणाली र कार्य व्यवहार पनि उपयुक्त थिएन । यो राजनैतिक दवावको रूपमा देखियो ।
- चौथो दवाव अन्तर्राष्ट्रिय परिवेशको हो । विश्वव्यापीकरण तथा सूचना प्रविधिको तीव्र प्रसारले वातावरणका अवसरहरूको दोहन गर्न र जोखिम न्यूनीकरणका लागि छरितो, चुस्त र कार्यमूलक प्रशासनको प्रयोग गर्नु पर्छ भने बहुराष्ट्रिय संस्था, नीति निर्माता र व्यावसायिक सञ्जालले प्रचार प्रसार गरे । त्यसैले राम्रा व्यवहारहरूको अनुकरण गर्ने प्रचलन पनि वढ्न गयो र निस्कर्ष के निकालियो भने एक ठाउँको असल अभ्यास अन्यत्र पनि र निजी क्षेत्रको राम्रा अभ्यास सार्वजनिक क्षेत्रमा पनि राम्रो हुन्छ ।

यसर्थ नव्वेको दशकमा आई नपुग्दै निजामती र सार्वजनिक क्षेत्रको व्यवस्थापनवीच कतिपय कुरामा समानता आइसकेको थियो । निजी क्षेत्रका उत्कृष्ट

व्यवहारलाई सार्वजनिक क्षेत्रमा प्रत्यार्पण गर्ने प्रवृत्तिले गर्दा व्यवस्थापन भनेको एकै हो चाहे त्यो सार्वजनिक वा निजी क्षेत्रमा नै किन नरहोस भन्ने निस्कर्ष निकालियो । त्यसैले प्रशासनिक अवधारणा मात्र वदलिएको होइन कि भाषा, शैली तथा सफलताका सूचकहरूवीच पनि समानता देखियो ।

प्रमुखतः निजी क्षेत्रका उत्कृष्ट शैली तथा पद्धतिलाई सार्वजनिक क्षेत्रमा प्रवेश गराई प्रशासनलाई जनमुखी, नतिजामुखी तथा मूल्यवोधी वनाउने प्रक्रियाको नाम नै नयाँ सार्वजनिक व्यवस्थापन हो । यसका प्रमुखतः यी विशेषता रहेका छन् :

- नतिजा तर्फको अभिमुखीकरण
- सानो, छरितो र कार्यमूलक सङ्गठन संरचना
- बजार अभिमुखीकरण
- व्यवस्थापन लचकता
- गुणस्तरीय बस्तु सेवा
- विकसित प्रविधिको यथासक्य उपयोग
- मूल्यवोधी सार्वजनिक क्षेत्र
- कार्यस्वायत्तता र लचकता
- प्रत्यक्ष उत्तरदायित्व

यसले उल्लेखित विशेषतामार्फत पैसाको मूल्य सार्थकताको पुष्टि गर्दछ । यस अन्तर्गत पर्ने कुराहरूः

- मितव्यीताः सेवा/वस्तु उत्पादन/वितरणमा कमभन्दा कम साधनको प्रयोग ।
- कार्यदक्षता : उत्पादित वस्तु/वितरित सेवा र यसका लागि लागेको साधनको न्यून अनुपात
- प्रभावकारिता : जनताको वास्तविक चयन वा सङ्गठनको उद्देश्य प्राप्तिको स्तरपूर्ण अवस्था ।

यी सवै कुरा सार्वजनिक क्षेत्रमा रहनु भनेको सार्वजनिक क्षेत्रमा पनि बजार गतिशीलताका अवधारणा अपनाउनु हो । नयाँ सार्वजनिक व्यवस्थापनको आदर्श प्रयोगकर्ता मुलुकहरूमा सङ्गठन संरचनालाई एजेन्सीकरण गरी निर्धारित लक्ष्य प्राप्तिका लागि कार्यस्वायत्तता दिने गरिन्छ । यो कार्य सम्पादन करारको माथिल्लो स्वरूप हो । यस भित्र वस्तु तथा सेवा उत्पादन गरी निर्धारित उद्देश्य प्राप्तिका लागि व्यवस्थापनलाई नै स्वायत्तता दिने, कार्यसम्पादन परिसूचकको स्थापना गर्ने र सम्पादित कामको आधारमा व्यक्ति तथा निकायको मूल्याङ्कन गर्ने गरिन्छ । साथै, जनतासँग प्रत्यक्ष उत्तरदायित्व निर्वाहका लागि उत्तरदायित्वका रेखाहरू अधोमुखी मात्र होइन, उर्ध्वमुखी र समतलीय रूपमा पनि निश्चित गरिन्छ र व्यवस्थापनलाई नतिजा एवम् पैसाको मूल्यप्रति संवेदनशील वनाईन्छ । यसले सिक्दै र गर्दै जाने पद्धतिका आधारमा गल्ती तथा कमजोरीको निराकरण हुन गई ग्राहक चाहनालाई अनुभूत तहमा नै पूरा गर्न सकिने अवस्था प्राप्ति हुन्छ भन्ने मान्यता राखिन्छ ।

के यसलाई सार्वजनिक क्षेत्रमा लागू गर्न सकिन्छ ?

के नयाँ सार्वजनिक व्यवस्थापन सार्वजनिक क्षेत्रमा पूरै रूपमा लागू गर्न सकिन्छ वा यो नै सवै खाले व्यवस्थापन प्रश्नको रामवाण (एउटै उत्तर) हो भन्ने विवाद र वहस चल्ने गरेको छ । यसका कतिपय पक्ष र प्रवृत्ति राम्रो देखिएको अष्ट्रेलिया, न्यूजिल्याण्ड, वेलायतको अनुभववाट प्रमाणित भएको छ भने त्यहीको अनुभवका आधारमा यी पक्षमा चुनौती पनि देखिएको छ । नयाँ सार्वजनिक व्यवस्थापन लागू गर्ने मुलुकहरू पनि समान ढाँचा र स्तरमा देखिएका छैनन् । जापानमा यसलाई सामान्य स्तरमा मात्र लागू गरिएको छ । चीनमा पनि आंशिक रूपमा मात्र लागू छ । पदसोपानयुक्त सङ्गठन संरचना र शास्त्रीय रूपमा मात्र कार्यान्वयन हुँदै आएका प्रशासनिक मूल्य मान्यताले पनि यसलाई भनिए

जसरी कार्यान्वयन सफलतामा पुग्न सक्दैन भने सार्वजनिक क्षेत्रका विशिष्टीकृत दायित्यका कारणले पनि यसको सफलताको स्तरलाई प्रभाव पार्दै आएको छ । यसका केही सीमा तथा कमजोरीहरू पनि छन् । जस्तो की :

- सरकारी सेवा मूल्यसंवोधी हुन्छ । त्यसैले हस्पिटलको सेवा होटेलको जस्तो देखिन्छ । अर्को शव्दमा भन्दा नागरिक कल्याण र सामाजिक न्यायभन्दा आर्थिक पक्षमा ध्यान दिइन्छ ।
- सवै नागरिक ग्राहक हुदैनन, सवै क्षेत्रमा नागरिकलाई ग्राहकको व्यवहार गर्न पनि हुँदैन । धेरैजसो नागरिक सेवाग्राहीका रूपमा सेवाको अपेक्षा गर्दछन् ।
- मूल्य तिर्न नसक्नेका लागि नयाँ सार्वजनिक व्यवस्थापनले केही गर्दैन । त्यसैले आर्थिक बजारमा सफल भएका कुराहरू राजनैतिक बजारमा त्यही रूपमा लागू गर्न सकिदैन ।
- राजनैतिक जवाफदेहितालाई बजार वा करारमा समर्पण गराउँदछ ।
- सार्वजनिक क्षेत्रका सेवाहरू व्यापारिक रूपमा मापन गर्न सकिदैन । सकिए पनि निकै कठिन छ ।
- राज्यलाई करारी राज्यमा पुऱ्याउँदाको दीर्घकालीन दृष्टिकोणमा कस्तो असर पर्छ सोको मूल्याङ्कन नगरिकनै होलसोल समर्थन गर्न उचित हुदैन ।
- सवै कार्यको अन्तिम जिम्मेवारी लिने संस्था भनेको राज्य हो । राज्यको क्षमता, संस्थात्मक सम्झना, राजस्व जस्ता पक्षमा यसले पार्ने प्रभाव पनि दीर्घकालीन रूपमा अनुकूल देखिदैन ।
- व्यवस्थापन सुधार सामाजिक परिवेशसँग समानुकूलित नभए यसले विकृति पनि ल्याउछ । त्यसैले सवै खाले समाजमा एकै प्रकारको ढाँचा/शैली कार्यमूलक पनि हुदैन । जस्तो न्यूजिल्याण्डमा सफलता पाएको कार्यसम्पादन तलव जर्मनीमा सोही रूपमा सफल भएन ।

नयाँ सार्वजनिक व्यवस्थापन राज्य वा यसको वैधानिकताको विकल्पमा आएको होइन जुन यदाकदा सोचिएको देखिन्छ । यो राज्य प्रणालीलाई प्रभावकारी र जवाफदेही बनाई पैसाको मूल्यको पुष्टि गर्ने संयन्त्र मात्र हो । त्यसैले यसको होलसोल समर्थन वा विरोध गरिनु अव्यावहारिक हुन आउँछ । यसलाई हाम्रो संस्थात्मक अवस्था र आवश्यकताका आधारमा मात्र प्रयोग गरिनु पर्दछ । पिलट तथा हुडले पनि यसलाई यही रूपमा लिएका छन् । यसर्थ हाम्रो सन्दर्भमा नयाँ सार्वजनिक व्यवस्थापनलाई यी सन्दर्भमा अपनाउनु पर्दछ :

- कार्यप्रणालीको निक्षेपण गरी सेवा लागत घटाउने सन्दर्भमा (स्थानीय नगरपालिका र अग्रपङ्तिका कार्यालयमा),
- छानिएका सेवा वितरण निकायलाई एजेन्सीकरण गरी थप स्वायत्तता दिनु पर्ने क्षेत्रमा (सरकारी संस्थान, विकास वोर्ड र सेवा उत्पादक सरकारी निकायमा),
- हुलाक जस्तो सार्वजनिक महत्वको सेवालाई जनस्तरमा पुऱ्याउन हुलाक सेवालाई संस्थानीकरण गर्ने सन्दर्भमा,
- कार्यसम्पदान तलव र प्रोत्साहनका लागि,
- कार्यसम्पादन सूचक स्थापना गरी अन्तरनिकाय कार्य प्रतिस्पर्धा गर्न,
- सङ्गठनमा नयाँ सोच, कार्यशैली र व्यवहारलाई प्रोत्साहन गर्न, भित्र्याउन,
- कार्यसम्पादन करार गर्नका लागि छानिएका कार्यको एजेन्सीकरण गर्न ।

नयाँ सार्वजनिक व्यवस्थापनले सार्वजनिक क्षेत्रको कार्य शैलीलाई प्रतिस्पर्धात्मक, कार्यमूलक, जवाफदेही एवं लागतप्रभावी पारी उद्देश्यमूलकतालाई जोड दिन्छ । यो राज्य पुनर्वोधको संयन्त्र पनि हो । तर यसलाई विना तयारी सवै क्षेत्रमा लागू गरिएमा संक्रमणमा देखिने समस्याका लागतले भने ठूलो मूल्य चुकाउनु पर्ने हुन्छ । विगतको हाम्रो यस सन्दर्भको सिमित प्रयोगले पनि त्यसै भन्छ । त्यसैले आन्तरिक क्षमताको विकास गरी कार्यसंकृति निर्माण गर्ने साधनका रूपमा छानिएको क्षेत्रमा मात्र यसलाई लागू गर्नु हाम्रा सन्दर्भमा श्रेयस्कर हुन्छ । प्रायः कार्यसञ्चालन तहमा यसलाई लागू गर्न सकिन्छ । तर केन्द्रको नियमन र कार्य सम्पादन अनुगमन क्षमता सुदृढ नपारी यसलाई प्रयोग गर्नु हुँदैन ।

बाथोपेले अवधारणा

नयाँ सार्वजनिक व्यवस्थापन कै हाराहारीमा दक्षिण अफ्रिकाबाट शुरू भएको अवधारणा वाथोपेले (पिपुल फस्ट रणनीति) ले सार्वजनिक सेवा व्यवस्थापनमा नागरिक भावनालाई पूर्ण रूपमा सम्वोधन गर्ने अभिप्राय राखेको छ । सार्वजनिक व्यवस्थापन संधै सेवाग्राही संवेदनशीलतामा रहनुपर्दछ भन्ने आग्रह यसले राख्दछ । यो सेवा व्यवस्थापनको रणनीति हो । यसले हामी सँगै रहेर, एकअर्काका कुरा बुझेर सेवा गर्ने दायित्वमा छौ भन्ने धारणालाई सार्वजनिक व्यवस्थापनका मूल्यका रूपमा लिएको छ, जसलाई कार्यान्वयन गर्ने यी आठ सिद्धान्तहरू छन् :

- निरन्तर परमर्श, छलफल,
- सेवाका मानक स्थापना,
- सुनुवाई संयन्त्र,
- सेवाको पहूँच विस्तार,
- विनम्रता,
- सूचना प्रवाह,
- खुल्लापना र पारदर्शिता,
- मौद्रिक मूल्य सार्थकता ।

सरकारको पुनर्बोध

नयाँ सार्वजनिक व्यवस्थापनपछि सवैभन्दा बहुप्रचारित र शासकीय प्रणालीमा प्रभाव पार्न सफल अवधारणा सरकारको पुनःआविस्कार वा पुनर्बोध हो । नयाँ सार्वजनिक व्यवस्थापनले व्यवस्थापन परिवर्तनको कुरा मात्र गर्दछ भने सरकारको पुनःआविस्कारले समस्त शासकीय दर्शन नै परिमार्जन गर्ने दृष्टिकोण राख्दछ । नव्वेको दशकमा विश्वव्यापी रूपमा विस्तारित यस अवधारणाले राज्यप्रणालीमा आमूल परिवर्तन गरी नागरिक भावना, व्यवस्थापन प्रणाली, आर्थिक रणनीति र सेवा व्यवस्थापनलाई परिवर्तन गर्ने विस्तृत दर्शन अघि सारेको छ । यसका प्रमुख १० सिद्धान्तहरू :

- प्रतिस्पर्धात्मक सरकार
- सामुदायिक स्वामित्वमुखी सरकार
- नतिजामुखी सरकार
- लक्ष्य निर्देशित सरकार
- ग्राहकमुखी सरकार
- भविष्यद्रष्टा सरकार
- उद्यमशील सरकार
- विकेन्द्रीत सरकार
- बजारउन्मुख सरकार
- उत्प्रेरक सरकार

यही अवधारणाको जगमा उभिएर अमेरिकामा राष्ट्रिय उपलब्धि प्रतिवेदन (एनपिआर), जसलाई अलगोर प्रतिवेदन पनि भनिन्छ) जारी गरियो र सरकारलाई उपलब्धिमूलक बनाउन कर्मचारीतन्त्रीय पद्धतिमा

सुधार गर्ने रणनीति लिइयो । सरकारको पुनर्बोधले गोलार्द्धका सबै मुलुकलाई राज्यसञ्चालन सुधार गर्ने रणनीति अपनाउन प्रोत्साहन दिएको थियो ।

नयाँ सार्वजनिक सेवा

नयाँ सार्वजनिक व्यवस्थापनका कमीकमजोरीमाथि प्रश्न उठाएर नयाँ सार्वजनिक सेवाको शुरूवात भएको छ । सबै नागरिकहरूलाई ग्राहकका रूपमा व्यवहार गर्न सकिदैन भने सामाजिक न्यायजस्तो पक्ष आर्थिक कार्यकुशलताको नाममा विस्थापित हुँदा राज्यको दायित्व पूरा हुन सक्दैन । राज्यको बैधता र विश्वासका लागि पनि नागरिक सेवामाथि राज्यको सक्रियता रहनु पर्दछ । यसर्थ नयाँ सार्वजनिक व्यवस्थापनको आलोचना नै नयाँ सार्वजनिक सेवाको अवधारणा जन्मने पृष्ठभूमि बन्यो । जस्तो कि :

- नागरिकहरू ग्राहक मात्र होइनन्, सेवाग्राहीका रूपमा पनि व्यवहार गर्नुपर्दछ,
- लोकतन्त्रको वितरण राज्यको महत्वपूर्ण कार्य हो,
- विश्वव्यापीकरणले नयाँ नयाँ मानक र कार्यमापदण्ड स्थापना गरिरहेको छ,
- सर्वसाधारणलाई सेवा दिनु नै सार्वजनिक क्षेत्रको सेवा मूल्य हो ।

नयाँ सार्वजनिक सेवाको अवधारणा विकास गर्ने क्रममा डेनहार्ट एण्ड डेनहार्टले यी कुरालाई आधारमा लिएका थिए, जसलाई नयाँ सार्वजनिक सेवाका प्रमुख चरित्रका रूपमा लिन सकिन्छ :

- ग्राहकका लागि होइन नागरिकका लागि सेवा,
- सर्वसाधारणको चाखमाथि महत्व,
- नागरिक सेवालाई महत्व,
- लोकतान्त्रिक मूल्यप्रति अभिमुखीकरण,
- जवाफदेहिता,
- सेवा न कि नियन्त्रण,
- उत्पादनलाई होइन, नागरिकलाई महत्व ।

नयाँ सार्वजनिक सुशासन

सयको दशकपछि शासकीय दर्शनमा आएको परिवर्तन र सूचना प्रविधिको विकासले सार्वजनिक व्यवस्थापनलाई बृहद रूपमा शासकीय व्यवस्थाका अर्थमा हेर्ने प्रवृत्ति विकास भएको छ । यसलाई एक्काइसौ शताब्दीको अवधारणाका रूपमा पनि लिन सकिन्छ । यो नै सार्वजनिक व्यवस्थापनमा नयाँ सार्वजनिक सुशासन भनेर चिनिन्छ ।

नयाँ सार्वजनिक सुशासन नीति कार्यान्वयन र सेवा प्रवाहमा प्रभावकारिता ल्याउन नयाँ सार्वजनिक व्यवस्थापनले छाडेका क्षेत्रहरूको सवलीकरण गर्न जोड दिने व्यवस्थापकीय परिपाटी हो । यसका मुख्य विशेषताहरू :

- राजनैतिक सामाजिक विषयलाई एकीकृत रूपमा लिन्छ,
- सार्वजनिक नीति व्यवस्थापनलाई प्रमुखता दिन्छ,
- सार्वजनिक प्रशासनका मूल्य सिद्धान्तलाई कार्यसम्पदानको आधार मान्छ,
- करार व्यवस्थापन वा सेवा एजेन्सीकरणलाई प्राथमिकतमा राख्छ,
- मानव सम्बन्ध कार्यजालोलाई समेत प्राथमिकता दिन्छ र विकसित प्रविधिलाई व्यवस्थापकीय पक्षमा उपयोग गर्न ध्यान दिन्छ ।

नीति कार्यान्वयन र सेवा प्रवाहमा छरिएका परिपाटीलाई व्यवस्थित गरी एक्काइसौ शताब्दीको अवधारणा ल्याएको छ । अर्को शब्दमा यसले नयाँ सार्वजनिक व्यवस्थापन र सार्वजनिक प्रशासनलाई एकीकृत गर्दछ ।

सार्वजनिक व्यवस्थापनमा नवीन प्रवृत्ति आउने क्रम रोकिएको छैन । अहिले पनि ई-गभर्नेन्स, साझेदारी सरकार, आविस्कारमुखी सरकार जस्ता पक्षमा नयाँ नयाँ अवधारणाहरू विकास भईरहेका छन् । प्रत्येक अर्को दशक जसो नयाँ अवधारणाले महत्व पाउँदै नवीन दृष्टिकोण विकास हुँदै आएको छ । तर सबैजसो अवधारणाले सेवाग्राहीलाई केन्द्रविन्दुमा राख्ने गर्दछ । सवैको मूल विषय भनेको कसरी सर्वसाधारणलाई प्रभावकारी सेवा दिने र राज्य र जनतावीचको विश्वासिलो बनाउने भन्ने रहेको छ । एक्काइसौं शताव्दीको दोस्रो दशकमा पुग्दा सूचना प्रविधि र मानव सम्बन्ध कार्यजालो निकै विस्तार भएको छ । परिणामतः डिजिटल प्रविधि र एआईलाई इन्टिग्रेट (कोवोटिक) गरी कर्मचारीतन्त्रको न्यूनीकरण गर्दैछ । यसले बहु-सीपयुक्त कर्मचारी र व्यावसायिक सदाचारितालाई निकै महत्व दिदै राज्यसेवालाई निमानवीकृत हुनबाट जोगाउने अवधारणा विकास गर्दैछ । (@mainaligopi)



संस्थागत सुशासन तथा आन्तरिक नियन्त्रण प्रणाली

✍ डा. दामोदर रेग्मी*

कार्यालय, व्यवसाय तथा संगठन सञ्चालन गर्ने क्रममा अवलम्बन गरिने असल व्यवस्थापकीय अभ्यासहरूको समग्र प्रक्रियालाई संस्थागत सुशासन भनिन्छ । संस्थागत सुशासनले संगठनलाई सुशासनयुक्त र अनुशासनयुक्त बनाउनमा सहयोग गर्दछ । यसले व्यवसाय तथा संस्थामा हुने असल शासन, विकेन्द्रीकरण, जनसहभागिता, पारदर्शिता, जवाफदेहिता एवं असल कानुनी प्रणालीलाई समेट्दछ । संस्थागत सुशासनले संस्थामा हुने कृयाकलापलाई कुनै अवरोधबिना उचित ढंगले सञ्चालन गर्न मद्दत गर्दछ र उद्देश्य प्राप्तिका लागि कार्य सम्पादन गर्दा आउन सक्ने जोखिमहरूको पूर्वानुमान गरी नियन्त्रण गर्ने काममा समेत सहयोग गर्दछ । यस्तो व्यवस्थापकीय प्रणालीलाई आन्तरिक नियन्त्रण प्रणाली भन्ने गरिन्छ ।

हरेक संगठनका आ आफ्ना विभिन्न उद्देश्यहरू रहेका हुन्छन । ती उद्देश्य प्राप्तिका लागि योजना वनाउनु, संगठन वनाउनु, कर्मचारी नियुक्ति र व्यवस्थापन गर्नु, नेतृत्व गर्नु तथा निर्देशन गर्नु, उत्प्रेरित गर्नु, समन्वय गर्नु र नियन्त्रण गर्नु संगठन व्यवस्थापनका आधारभूत तत्वहरू हुन् । आन्तरिक नियन्त्रण प्रणाली संगठनका यी उद्देश्यहरू प्राप्तिमा सहयोग पुऱ्याउने एउटा असल संवाहक हो । आन्तरिक नियन्त्रण प्रणालीले संगठनको लक्ष्य र उद्देश्य हासिल गर्न बनाइने नीति, योजना, कानुन, प्रकृया, जिम्मेवारी, व्यवहार जस्ता पक्षलाई समेट्छ ।

आन्तरिक नियन्त्रण प्रणालीले संगठनलाई मितव्ययी दक्ष र प्रभावकारीताका साथ सञ्चालन गर्न, श्रोत साधन तथा सम्पत्ति दुरूपयोग र हिनामिना हुनवाट बचाउन, संगठन भित्रबाट हुने सम्भावित कमी कमजोरीहरू र नियोजित तवरवाट हुने साधन श्रोतको दुरूपयोग पत्ता लगाउन र रोक्न, कानुन र नियम संगत रूपमा संगठन सञ्चालन गर्न मद्दत गर्छ । यसर्थ आन्तरिक नियन्त्रण प्रणालीको मुख्य उद्देश्य संगठनको लक्ष्य प्राप्तिमा सहयोग गर्ने हो ।

कुनै पनि संगठन कति प्रभावकारी र दक्षताका साथ सञ्चालन हुदैछ भन्ने कुरा संगठनको आन्तरिक नियन्त्रण प्रणाली कस्तो छ, कति प्रभावकारी रूपमा कार्यान्वयनमा आएको छ भन्ने विषयले निर्धारण गर्छ । संस्थागत सुशासनका लागि आन्तरिक नियन्त्रण प्रणालीको अवलम्बन उपयुक्त मानिन्छ । आन्तरिक नियन्त्रण प्रणालीका पांचवटा अवयवहरू रहेका छन् । यसमा जोखिम क्षेत्रको पहिचान, नियन्त्रणको वातावरण, नियन्त्रणको क्रियाकलाप, सूचनाको आदान प्रदान, अनुगमन तथा मूल्याङ्कन रहेका छन् । यी अवयवहरू एक अर्कामा अन्तरनिर्भर छन् र कुनै एक अवयवको प्रभावकारिताको असर अन्य अवयवमा पर्ने गर्दछ । नीति निर्माता, व्यवस्थापक र कर्मचारीले यी

* पूर्व सचिव, नेपाल सरकार

अनुसरण र पालना गरेमा मात्र आन्तरिक नियन्त्रण प्रणाली प्रभावकारी र नतीजामुखी हुन्छ ।

आन्तरिक नियन्त्रण प्रणालीसम्बन्धी कानुनी व्यवस्था

क. आर्थिक कार्यविधि तथा वित्तीय उत्तरदायित्व ऐन, २०७६

- तीन तहकै सरकारका निकायले आफ्नो र मातहतको कार्यालयको आन्तरिक नियन्त्रण प्रणाली तयार गरी लागु गर्नुपर्ने,
- आन्तरिक नियन्त्रण प्रणालीको प्रभावकारी कार्यान्वयन भए/नभएको सम्बन्धमा नियमित रूपमा निरीक्षण तथा सुपरिवेक्षण गर्ने जिम्मेवारी लेखा उत्तरदायी अधिकृतको हुने,
- प्रत्येक मन्त्रालय वा निकायमा लेखापरीक्षण तथा आन्तरिक नियन्त्रण समिति रहने ।

ख. आर्थिक कार्यविधि तथा वित्तीय उत्तरदायित्व नियमावली, २०७७

- मन्त्रालय वा केन्द्रीय निकायले आफ्नो र मातहतको कार्यालयबाट सम्पादन हुने कामको प्रकृति अनुसारको आन्तरिक नियन्त्रण प्रणाली तयार गरी नियमावली प्रारम्भ भएको मितिले एक वर्षभित्र लागू गर्ने,
- आन्तरिक नियन्त्रण प्रणालीमा कामको प्रकृति अनुसार नियन्त्रणको वातावरण, सम्भावित जोखिम, नियन्त्रणको उपाय, सूचना तथा सञ्चार, अनुगमन गर्ने निकाय र विधि जस्ता विषय समेट्नुपर्ने,
- लेखा उत्तरदायी अधिकृतले आन्तरिक नियन्त्रण प्रणालीको अनुगमन गरी गराई समितिमा प्रतिवेदन गर्न लगाउने,
- सुधार गर्नुपर्ने विषयमा समितिले सुधारका विषय खुलाई कार्यालय प्रमुखलाई निर्देशन दिने,
- आन्तरिक नियन्त्रण प्रणालीको ढाँचा र कार्यविधि महालेखा नियन्त्रकको कार्यालयले निर्धारण गर्ने,

ग. स्थानीय सरकार सञ्चालन ऐन, २०७४

- स्थानीय तहको कार्यसम्पादनमा प्रभावकारिता ल्याउन कामको प्रकृति अनुसारको आन्तरिक नियन्त्रण प्रणाली तयार गरी लागु गर्नुपर्ने,
- आन्तरिक नियन्त्रण प्रणालीमा कामको प्रकृति अनुसार जोखिम पक्षको पहिचान, नियन्त्रणको वातावरण, सूचनाको आदानप्रदान, अनुगमन तथा मूल्याङ्कन जस्ता पक्ष समेट्नुपर्ने,
- स्थानीय तहको प्रमुख आफैं वा जिम्मेवार अधिकारी तोकी अनुगमनको व्यवस्था गर्ने,
- अनुगमनका क्रममा देखिएका त्रुटि सुधार गरी आन्तरिक नियन्त्रण प्रणालीलाई सुदृढ गर्ने जिम्मेवारी सम्बन्धित स्थानीय तहको प्रमुखको हुने ।

सार्वजनिक प्रशासनमा आन्तरिक नियन्त्रण प्रणालीको महत्व

- कार्यालयबाट सम्पादन गरिने कार्य मितव्ययी, प्रभावकारी, नियमित र कार्यकुशल ढङ्गबाट सम्पादन गर्न,
- वित्तीय प्रतिवेदन प्रणालीलाई विश्वसनीय बनाउन,
- सङ्गठनका जोखिम पक्ष पहिचान गरी सम्बोधन गर्न,
- कार्यसम्पादनलाई नतिजा उन्मुख गराउन,
- वित्तीय जोखिम न्यूनीकरण गर्न,
- उपलब्ध स्रोतको महत्तम परिचालन गर्न,
- साधनस्रोतको चुहावट, दुरूपयोग, हानि, क्षति हुनबाट बचाउन,

- गल्ती, कमजोरी, त्रुटि समयमा नै पहिचान गरी सङ्गठनमा थप हानि क्षति हुन नदिन,
- कार्यसम्पादन सम्बद्ध नीति, विधि र प्रक्रियाको परिपालना अभिवृद्धि गर्न,
- निरन्तर सुधारका लागि आधार तयार गर्न,
- जवाफदेहिता अभिवृद्धि गर्न,
- सरकारी निकायप्रतिको विश्वास अभिवृद्धि गर्न ।

अन्त्यमा आन्तरिक नियन्त्रण प्रणालीको कार्यान्वयनकर्ता सङ्गठनका व्यवस्थापक र कर्मचारी नै हुन् । यसको कार्यान्वयन मानव स्वभावबाट समेत प्रभावित हुने गर्दछ । त्यसैले आन्तरिक नियन्त्रण प्रणालीको प्रभावकारी कार्यान्वयनका लागि व्यवस्थापनको अग्रसरता र आफ्ना कर्मचारीवीच सघन सञ्चारको व्यवस्था गर्न जरूरी छ ।

आन्तरिक नियन्त्रण प्रणालीका उद्देश्यहरू

- सरकारले प्रवाह गर्ने सार्वजनिक सेवालाई सरल, सहज, सुलभ र प्रभावकारी बनाउनु,
- व्यवसायिक नैतिकता, आर्थिक मितव्ययिता र कार्यकुशलता प्रर्वद्धन गर्नु,
- सार्वजनिक जवाफदेहिताको अभिवृद्धि गर्नु,
- सम्बन्धित ऐन कानुनको परिपालना बढाउनु,
- सार्वजनिक सम्पत्तिको संरक्षण र संबर्द्धन गर्नु,
- वित्तीय प्रतिवेदनको विश्वसनियता, गुणस्तरीयता र प्रभावकारिता अभिवृद्धि गर्नु,
- संगठन र कर्मचारीको क्षमता अभिवृद्धि गर्नु,

आन्तरिक नियन्त्रण प्रणालीका तत्वहरू

नेपाल सरकार संघीय मामिला तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालयले तयार पारेको "आन्तरिक नियन्त्रण प्रणाली दिग्दर्शन २०७८" ले राज्यका तीनै तहका सरकारहरूले आफ्नो आन्तरिक नियन्त्रण प्रणाली निर्माण गर्दा मार्गदर्शनको रूपमा अबलम्बन गर्ने गरी COSO (Committee of Sponsoring Organization of the Treadway Commission) Framework ले तयार पारेका पाँच तत्वहरूलाई नै आन्तरिक नियन्त्रणका मूलभूत तत्वहरु मानेको छ । सोही अनुसार १) नियन्त्रणको वातावरण, २) जोखिम मूल्याङ्कन, ३) नियन्त्रणका क्रियाकलापहरु ४) सूचना तथा सञ्चार र ५) अनुगमन आन्तरिक नियन्त्रणका मुलभूत तत्वहरु हुन् । यी पाँच तत्वहरु अन्तर्गत सत्रवटा सिद्धान्तहरु र सतहत्तर वटा विशेष जोड दिनुपर्ने बुँदाहरु तय भएकोले COSO Framework को मर्मअनुसार स्थानीय सरकार सञ्चालनार्थ आवश्यक सान्दर्भिक सिद्वान्त र बुँदाहरूलाई समेत आधार मानी यो प्रणाली लागू गरिएको छ । साथै यस प्रणालीले INTOSAI (International Organization of Supreme Audit Institutions) को ढाँचालाई समेत अवलम्बन गरेको छ ।

आन्तरिक नियन्त्रण प्रणालीको पहिलो पक्ष नियन्त्रणको वातावरण हो । नियन्त्रणको वातावरणलाई आन्तरिक नियन्त्रण प्रणालीको सवै अवयवको मुख्य आधारको रूपमा लिइन्छ । यसले संगठनको संरचना, कार्यप्रकृया, कार्यस्तर र अनुशासनको पक्षलाइ समेट्छ । नियन्त्रणको वातावरणले हुन सक्ने संभावित कमजोरी वा त्रुटी रोक्नमा सहयोग गर्दछ ।

आन्तरिक नियन्त्रण प्रणालीको दोश्रो पक्ष जोखिमको वातावरण हो । संगठनमा जोखिम कुनै पनि अवस्थामा आउन सक्छ र यसले अपेक्षित नतिजा प्राप्तिमा असर पार्नसक्छ । नयाँ नेतृत्व र व्यवस्थापक नियुक्त हुदा वा परिवर्तन हुदा , नयाँ कार्यक्रम कार्यान्वयन गर्दा, भिन्न प्रकारको वा जटिल कार्यक्रम कार्यान्वयन गर्दा, नयाँवस्तु वा सेवा प्रवाह गर्दा, सेवाग्राहीको माग वा वजारको माग परिवर्तन हुँदा, नयाँ नयाँ प्रबिधिको विकास हुँदा, कामदार वा कर्मचारीमा असन्तुष्टि आएमा, नयाँ प्रणाली कार्यान्वयनमा ल्याउँदा, प्राकृतिक विपत्ति आएमा,

कुनै परिस्थितिमा श्रोत साधनको अभाव भएमा, देशको आर्थिक संरचनामा परिवर्तन भएमा जस्ता परिस्थितिमा जोखिमको अवस्था आउँछ । यस्ता संभावित जोखिमको वातावरण कम गर्न व्यवस्थापनले जोखिमको पहिचान, विश्लेषण र व्यवस्थापन जस्ता तीनवटा काम गर्नुपर्छ । विश्लेषणले देखाएका उच्च जोखिम क्षेत्र, न्यून जोखिम क्षेत्रको पहिचान गर्नुपर्छ । यस्तो पहिचान पछि सो को व्यवस्थापन गर्ने उपायको खोजी र प्रयोग गर्नुपर्दछ ।

आन्तरिक नियन्त्रण प्रणालीको तेश्रो पक्ष नियन्त्रणको क्रियाकलाप हो । नियन्त्रणको क्रियाकलाप भन्नाले संगठनको लक्ष्य हासिल गर्न बनाइने नीति, प्रणाली र कार्यप्रकृया पर्दछन् । नियन्त्रणको क्रियाकलाप संगठनको सबै तहमा कार्यान्वयन गर्नुपर्छ ।

आन्तरिक नियन्त्रण प्रणालीको चौथो पक्ष सूचना र सञ्चार हो । संगठनको योजना, नियन्त्रणको वातावरण, जोखिम क्षेत्रको पहिचान, नियन्त्रणको क्रियाकलाप तथा कार्यसम्पादनको अवस्था वारे संगठनसँग सम्वद्ध र आवद्ध सबैलाई समयमै विश्वसनीय, यथार्थ र ताजा सूचना प्रवाह गर्नुपर्छ । यसले संगठनको लक्ष्य प्राप्त गर्न वा नतिजा हासिल गर्न सहज हुन्छ । कसको काम के हो, के कस्तो नतिजा, कहिले सम्म प्राप्त गर्नुपर्ने हो र लागत कति लाग्ने हो जस्ता महत्वपूर्ण सूचनाको जानकारी भयो भने कार्यसम्पादनमा सहज हुन्छ । यसवाट सुपरिवेक्षकलाई पनि कामको अनुगमन गर्न र सही किसिमले अगाडी बढाउन मदत पुग्छ । संगठनको योजना, नीति, लक्ष्य वा प्राप्त गर्नु पर्ने नतिजा, संगठन संरचना, सेवा वा वस्तुको स्तर, काम कर्तव्य र जिम्मेवारी, कार्य सम्पादन प्रकृया, पालन गर्नुपर्ने आचरण अनुशासन, आवधिक भौतिक र वित्तीय प्रगतिको अवस्था, कार्यसम्पादन स्तर, आन्तरिक र वाह्य लेखापरीक्षण प्रतिवेदन, कार्यसम्पादन मूल्याङ्कनको नतिजा लगायत अन्य महत्वपूर्ण बिषयको वारेमा संगठनमा सबैलाई जानकारी गराउनु पर्छ । यसबाट लक्ष्य प्राप्त गर्न वा नतिजा हासिल गर्न सहज हुन्छ ।

आन्तरिक नियन्त्रण प्रणालीको पाँचौं पक्ष अनुगमन र मूल्याङ्कन हो । संगठनमा आन्तरिक नियन्त्रण प्रणाली आवश्यकता अनुसार तर्जुमा गरियो गरिएन, सही किसिमले कार्यान्वयन भयो भएन र प्रभावकारी भयो भएन भन्ने विषयलाई अवलोकन गरिन्छ । यदि यी सवै पक्षहरू सशक्त, क्रियाशील र प्रभावकारी छन् भने आन्तरिक नियन्त्रण प्रणाली सही किसिमले तर्जुमा भएको रहेछ भन्ने देखिन्छ । अनुगमन सम्बन्धी काम व्यवस्थापक स्वयंले, आन्तरिक लेखापरीक्षक वा यस्तै प्रकृतिको संगठनको सहयोग लिई गर्न सकिन्छ ।

समग्रमा संगठनको लक्ष्य प्राप्तिमा कानुनद्वारा निर्धारित प्रक्रिया पालना भए-नभएको निरन्तर रूपमा गरिने स्व सुपरीवेक्षण अनुगमन नै आन्तरिक नियन्त्रण हो । कुनै पनि सङ्गठनको कार्य सम्पादनलाई थप कुशल र प्रभावकारी बनाउन कार्यरत जनशक्तिको सहभागितामा तयार पारिने पद्दति हो । उद्देश्य प्राप्तिका लागि रहन सक्ने जोखिमको पहिचान गरी जोखिम व्यवस्थापन हुने गरी नियन्त्रणको वातावरण तयार गर्दै निरोधात्मक वा उपचारात्मक उपाय अवलम्बन गर्न यस्तो पद्दती उपयोग हुने गर्दछ । प्रचलित कानुनले निर्धारण गरेको प्रक्रिया प्रत्येक कार्यालय तथा कर्मचारीहरूले परिपालना गर्ने र सोको परिपालना भयो वा भएन निरन्तर रूपमा गरिने निरीक्षण सुपरिवेक्षण तथा अनुगमन आन्तरिक नियन्त्रण हो । यो निरन्तर चल्ने र स्वचालित हुनु पर्दछ । संगठनको कार्यमा मितव्ययिता, कार्यदक्षता, प्रभावकारिता र विश्वसनीयता वृद्धी गरी अपेक्षित नतिजा हासिल गर्न आन्तरिक नियन्त्रण प्रणाली आवश्यक छ । नेपालमा पनि सार्वजनिक निकायको कार्यमा मितव्ययिता, कार्यदक्षता, प्रभावकारिता र विश्वसनीयता कायम गर्न आर्थिक कार्यविधि नियमावली २०६४ को नियम ९५ र स्थानीय सरकार

सञ्चालन ऐन २०७४ को परिच्छेद १० (दफा ७८) मा कामको प्रकृति अनुसारको आन्तरिक नियन्त्रण प्रणाली तयार गरी कार्यान्वयन गर्नु पर्ने व्यवस्था रहेको छ । यसै गरी सुशासन (व्यवस्थापन तथा संचालन) ऐन, आर्थिक कार्यबिधि तथा वित्तीय उत्तरदायित्व ऐन र आर्थिक कार्यबिधि तथा वित्तीय उत्तरदायित्व नियमावली, सार्वजनिक खरिद ऐन र सार्वजनिक खरिद नियमावली २०६४ लगायत अन्य क्षेत्रगत ऐन र नियमावलीमा आन्तरिक नियन्त्रण प्रणाली सम्बन्धी विषयहरू समेटिएका छन् । अन्तर्राष्ट्रिय रूपमा आन्तरिक नियन्त्रण प्रणालीको लागि कोसो फ्रेमवर्क प्रयोगमा आएको छ ।

आन्तरिक नियन्त्रणका अन्य केही विधिहरू

रोकथाममूलक नियन्त्रण
Preventative Control

यसमा जोखिम न्यूनीकरण र वित्तीय सुशासन कायम गर्नको लागि पूर्व तयारीको रूपमा अवलम्बन गरिने विधिहरू पर्दछन् । जस्तैः

- काम, कर्तव्य र अधिकारको बाँडफाँड गर्ने, कार्य योजना बनाइ लागु गर्ने,
- स्रोतको अनुचित प्रयोग रोक्न अख्तियारको प्रत्यायोजन गर्ने,
- लेखा अभिलेख र प्रतिवेदन प्रणाली पारदर्शी, वस्तुनिष्ठ बनाउने,
- सुरक्षा संकेतहरू जस्तो Password and information को संरक्षण गर्ने
- जिम्मेवार पदाधिकारीबाट खरिद स्वीकृति पश्चात् मात्र खरिद प्रक्रिया अघि बढाउने, भौचर प्रमाणित गरेर राख्ने,
- भुक्तानीका लागि आवश्यक कागजात पुगेपछि मात्र भुक्तानी गर्ने,
- चेक जारी गर्दा दोहोरो हस्ताक्षरको व्यवस्था गर्ने,
- टिप्पणी पेश गर्दा वा निर्णय गर्दा कानूनी प्राबधान टेकेर मात्र गर्ने ।

अनुसन्धानमूलक नियन्त्रण
Detective Controls

रोकथाममूलक नियन्त्रणले सम्भावित जोखिम, गल्ती र छलकपट रोक्न सक्दैन तब अनुसन्धानमूलक नियन्त्रण प्रयोगमा ल्याउनु पर्दछ । जसमा

- बैंक रिकन्सिलेसन, लेजर र सब लेजर अनुसार आर्थिक विवरणको भिडान (बैंक स्टेटमेन्ट अनुसारको मौज्दात र कार्यालयको Cash दययप ले देखाएको मौज्दात),
- रसिद नियन्त्रण खाता र दैनिक राजस्व आम्दानी रेकर्ड रजिष्टर वा बैंक स्टेटमेन्टको भिडान,
- जिन्सीको भौतिक परीक्षण र जिन्सी खाता अनुसारको स्थलगत परीक्षण ।

सुधारात्मक नियन्त्रण
Corrective control

- अनुसन्धानमूलक नियन्त्रणबाट गल्ती, छलकपट र अनियमितताको पहिचान भइसके पश्चात् भविष्यमा सुधारको लागी अवलम्बन गरिने विधि जसमा,
- Backup को व्यवस्था गर्ने,
- भौतिक सम्पत्तिको सुरक्षाको लागि बिमाको व्यवस्था,
- भविष्यमा गल्ती र अनियमितता हुन नदिन तालीम तथा अभिमुखीकरण कार्यक्रम गर्ने,
- जोखिमका क्षेत्रहरूमा पूर्व सावधानी अपनाउने ।

भूमिका र जिम्मेवारी

आन्तरिक नियन्त्रण प्रणालीको निर्माण र कार्यान्वयनमा निम्न तहका पदाधिकारीहरूको भूमिका र जिम्मेवारी रहन्छ ।

व्यवस्थापकीय तह	जिम्मेवारी
नीति निर्माण तह एवं कार्यकारी	नियन्त्रणको वातावरण निर्माण गर्ने, नियमहरु तय गर्ने र समग्र अनुगमन गर्ने ।
व्यवस्थापकहरु	आन्तरिक नियन्त्रण प्रणालीको तर्जुमा, कार्यान्वयन र सुपरिवेक्षण गर्ने ।
आन्तरिक लेखापरीक्षक	आन्तरिक नियन्त्रण प्रणालीको परीक्षण, प्रभावकारिता मूल्याङ्कन र सुधारका उपायहरु सिफारिस गर्ने ।
कर्मचारीहरु	क्रियाकलापहरुको संचालन, प्रतिवेदन र आचारसंहिताको परिपालना गर्ने ।
अन्तिम लेखापरीक्षक	नेपालको संविधानको अधिनमा रही सार्वजनिक क्षेत्रमा प्रभावकारी आन्तरिक नियन्त्रण प्रणाली स्थापना गर्न प्रोत्साहन र सहयोग गर्ने । सर्वोच्च लेखापरीक्षकको रूपमा परिपालना, वित्तीय र कार्यमूलक लेखापरीक्षण गर्दा आन्तरिक नियन्त्रण प्रणालीको मूल्याङ्कन गर्ने ।
बाह्य लेखापरीक्षकहरु	तोकिए बमोजिमका निकायहरुको लेखापरीक्षण गरी सल्लाह र सुझाव दिने ।
विधायक र नियामक निकायहरु	ऐन, नियम र मापदण्डहरु तोक्ने ।
अन्य पक्षहरु (सर्वसाधारण जनता, सेवाग्राही र आपूर्तिकर्ता)	अन्तरक्रिया, उपलब्धीबारे सूचना र पृष्ठपोषण दिने ।

आन्तरिक व्यवस्थापन नियन्त्रण अनुगमनसम्बन्धी व्यवस्था

कार्यालयबाट प्रदान गरिने सेवा/सुविधालाई प्रभावकारी बनाई अधिकार प्राप्त अधिकारीले सम्पादन गर्नुपर्ने काम कारवाही प्रभावकारी तथा गुणस्तरीय ढंगबाट सम्पादन भए नभएको अनुगमन गर्नको लागि कार्यालय प्रमुख आफैले वा जिम्मेवार अधिकारी तोकी अनुगमन गर्ने व्यवस्था मिलाउनु पर्दछ ।

अनुगमन तथा मूल्याङ्कन समितिको काम, कर्तव्य र उत्तरदायित्व

- अनुगमन तथा मूल्याङ्कन समितिले यस आन्तरिक नियन्त्रण कार्यप्रणालीमा भएको व्यवस्थाहरुको पालना गरे नगरेको सम्बन्धमा समितिका सबै शाखाहरुको कम्तीमा वर्षको दुई पटक सुपरिवेक्षण र अनुगमन गर्नुपर्ने ।
- कुनै तरीकाले पेश हुन आएका अनुगमन प्रतिवेदनहरुमा उल्लेखित सूचना तथा विवरणप्रति

आश्वस्त हुनका लागि कुनै पनि समयमा सम्बन्धित कार्यस्थलमा नै पुगेर यथार्थ स्थिति बुझ्ने ।

- आवश्यकता अनुसार कुनै पनि शाखा र अन्तर्गत कार्यालयमा पुगी सम्बन्धित इकाईका क्रियाकलापहरूको निरीक्षण तथा सुपरीवेक्षण गरी आदेश निर्देशन दिने ।
- अनुगमन प्रतिवेदनका सुझावहरु कार्यान्वयनका लागि कार्यालयसमक्ष पेश गर्ने र सो सम्वन्धमा कार्यालय प्रमुखबाट भएको निर्णय सबै निकायहरूमा तत्काल वितरण गर्ने र सो प्रतिवेदन वेवसाइटमा राख्ने ।
- आन्तरिक नियन्त्रण सम्बन्धी अनुगमनको माध्यमबाट कार्यसम्पादनमा उत्कृष्ट ठहरिने शाखाका सम्बन्धित कर्मचारीलाई पुरस्कृत गर्न समिति समक्ष सिफारिश गर्ने ।
- आन्तरिक नियन्त्रण अनुगमन सम्बन्धी दक्षता अभिवृद्धि कार्यक्रमहरु सञ्चालन गर्ने ।
- कम्तिमा महिनामा एक पटक समितिको वैठक राख्ने र सो वैठकमा आवश्यकता अनुसार शाखा प्रमुख र विषय विशेषज्ञलाई आमन्त्रण गर्ने ।

यसै परिवेशमा नेपालको सार्वजनिक प्रशासनमा आन्तरिक नियन्त्रण प्रणालीको महत्वलाई दृष्टिगत गर्दै यसलाई कार्यान्वयनमा ल्याउने प्रयासहरू भएका छन् । आन्तरिक नियन्त्रण प्रणालीले आर्थिक र व्यवस्थापकीय स्वःअनुशासन कायम गर्नमा सहयोग गर्ने हुदा सवै सार्वजनिक निकायमा यसको प्रयोग अपरिहार्य देखिन्छ ।

सन्दर्भ सामग्री

Yanina Melnychuk, Theoretical Framework of Internal Control, https://ideas.repec.org/a/iaf/journl/ y2016i4p132-139.html

Corporate Governance: Definition, Principles, Models, and Examples, https://www.investopedia.com/terms/c/corporategovernance.asp

Internal Controls: Definition, Types, and Importance, https://www. investopedia.com/terms/i/ internalcontrols.asp

Internal Control - Integrated Framework, https://www.coso.org /guidance-on-ic

Fundamentals of the COSO Framework: Building Blocks for Integrated Internal Controls, https://www.auditboard.com/blog/coso-framework-fundamentals/

आन्तरिक नियन्त्रण प्रणाली दिग्दर्शन महालेखा नियन्त्रण कार्यालय काठमाण्डौ

रेग्मी, डा. दामोदर, संघीय शासन प्रणाली सुशासन र विकास, ऐश्वर्य प्रकाशन काठमाण्डौ

रेग्मी, डा. दामोदर, नेपालमा संघीयताका अवसर र चुनौतीहरू, ऐश्वर्य प्रकाशन काठमाण्डौ

रेग्मी, डा. दामोदर, प्रशासनमा व्यावसायिकता र सदाचारिता, ज्ञानज्याति प्रकाशन काठमाण्डौ

रेग्मी, डा. दामोदर, शासकीय प्रबन्ध प्रशासन र व्यवस्थापन, अक्षरांक प्रकाशन काठमाण्डौ

रेग्मी, डा. दामोदर, शासकीय प्रणालीका समसामयिक मुद्दाहरू, अक्षरांक प्रकाशन काठमाण्डौ

रेग्मी, डा. दामोदर, कौटिल्यको आलोकमा नेपालको भन्सार, प्यासिफिक प्रकाशन काठमाण्डौ

रेग्मी, डा. दामोदर, शासकीय प्रबन्धका नवीनतम आयामहरू, अक्षरांक प्रकाशन काठमाण्डौ

रेग्मी, डा. दामोदर, अर्थ वित्त र राजस्व प्रशासन, अक्षरांक प्रकाशन काठमाण्डौ

रेग्मी, डा. दामोदर, शासन प्रणाली र सार्वजनिक मामिलाको व्यवस्थापन, अक्षरांक प्रकाशन काठमाण्डौ

सार्वजनिक संस्थाहरूका लागि खरिद कानून र यसको प्रवन्ध



✍ सुवास चन्द्र शिवाकोटी*

१. विषय प्रवेश

खरिदलाई दुई पक्षहरूबीच वस्तु र सेवा लेनदेन गर्ने प्रक्रिया हो भनेर बुझिन्छ । त्यस्तो खरिद सरकारी निकायले गर्यो भने त्यो 'सार्वजनिक खरिद' को रूपमा परिभाषित हुन्छ । नेपालमा खरिद कार्यका सन्दर्भमा नागरिक तहमा विभिन्न भाष्यहरू देखिएका छन् । त्यस्ता सबै भाष्यहरूले राज्यको प्रणाली प्रति नागरिकको अविश्वास नबढोस् भन्ने अभिप्रायले पूर्वानुमान गर्न सक्ने गरी खरिद कानूनहरू बनेको छ । जसमा छाता कानूनको रूपमा सार्वजनिक खरिद ऐन, २०६३ रहेको छ । यसैमा आधारित भई नेपालका सबै सरकारी लगानीमा रहेका संस्थान लगायतका सार्वजनिक संस्थाहरूले खरिद कार्य गर्ने गर्दछन् । यो ऐनमा आधारित भई आ-आफ्ना सगठनसँग सम्वद्द कानूनद्वारा सिर्जित अधिकारको प्रयोग गरी खरिद नियम वा विनियम वा कार्यविधि बनाई खरिद व्यवहारलाई व्यवस्थित गर्ने प्रयासहरू भईरहेका देखिन्छन् ।

२. सार्वजनिक संस्थाहरूका लागि खरिद कानून

नेपालमा हाल अभ्यासमा रहेको सार्वजनिक खरिद ऐन, २०६३ सबै सरकारी निकाय र सरकारी लगानी भएका सार्वजनिक संस्थाका लागि मूल कानून हो । त्यसैले सार्वजनिक संस्थाहरूको पनि मुख्य कानून खरिद ऐन नै हो । यसका अतिरिक्त आफ्नो खरिद व्यवहारका लागि निम्न खरिद सम्वन्धी कानूनहरू प्रति सार्वजनिक संस्था सदैब संवेदनशील हुनुपर्छः

- नियमावली तथा कार्यविधि बनाउन पाउने अधिकार सार्वजनिक संस्थालाई भएको हुँदा सो सार्वजनिक निकायले सार्वजनिक खरिद ऐन, २०६३ को प्रतिकूल नहुने गरी आफ्नो प्रयोजनका लागि वनाएका खरिद नियम वा विनियम र कार्यविधीहरू,
- सार्वजनिक खरिद अनुगमन कार्यालयवाट जारी गरिएका कार्यविधि तथा निर्देशिकाहरू (यो कार्यविधिको पालन गर्नु गराउनु सबैको जिम्मेवारी हुने भएकोले यहाँ उल्लेख गरिएको हो । यसमा विद्युतिय खरिद प्रणाली समेत पर्दछ),
- सम्वन्धित संस्थाले कानूनी प्रक्रिया पुरा गरी तर्जुमा गरेका आफ्नो काम वा व्यवसायसँग सम्वन्धित कार्यविधि र मापदण्डहरू (यसले संस्थाहरूको आफ्नो कार्यविवरण अनुसारका काम वा सेवाहरूलाई व्यवस्थित गर्दछ, जुन विषय खरिद प्रक्रियाको व्यवस्थापन गर्न गराउने खास पुष्ट्याई सहितको मार्गदर्शक भईरहेको हुन्छ),

* सहसचिव, नेपाल सरकार (हालः प्रदेश सचिव, अर्थमन्त्रालय मधेश प्रदेश)

- संस्थाको रणनीतिक योजना, नीति तथा कार्यक्रम (यसले खासरूपमा संस्थाको वार्षिक क्रियाकलाप निर्धारण गर्ने आधार दिन्छ),
- स्वीकृत बार्षिक बजेट तथा कार्यक्रम र खरिद योजना (Procurement Plan),
- संस्थाको गठन सम्वन्धी मूल कानून,
- यसका अतिरक्त खरिद कार्यान्वयनका क्रममा आवश्यक पर्ने अन्य करार सम्वन्धी ऐन तथा नियमहरू, कर सम्वन्धी ऐन तथा नियमहरू, आदि।

३. सार्वजनिक संस्थाले अपनाउनु पर्ने खरिद प्रक्रिया

सबै सार्वजनिक संस्थाले आफूले खरिद गर्दा जहिले पनि सार्वजनिक खरिद ऐन अनुसारको खरिद विधिमा मात्रै आधारित हुनुपर्छ । खरिद विधि आफूलाई थप आवश्यक पर्ने भएमा व्यवसायको प्रकृति अनुसार सार्वजनिक खरिद अनुगमन कार्यालयको समेत सिफारिश प्राप्त गरी आफ्नो विनियममा व्यवस्था गरी अवलम्वन गर्न सकिन्छ । हाल कानून अनुसार अभ्यास गर्नुपर्ने प्रक्रियागत काम यस प्रकार रहेको छः

- वजेट तथा कार्यक्रम बनाउने र स्वीकृत भएको हुनुपर्ने,
- खरिद योजना बनाई स्वीकृत गर्ने,
- खरिद आवश्यकताको पहिचान गर्ने र विवरण तयार गर्ने,
- लागत अनुमान गर्ने र यसलाई निर्णय गर्ने,
- खरिद बिधि छनौट गर्ने,
- बोलपत्रदाताको योग्यता निर्धारण गर्ने,
- बोलपत्रको प्रकिया निर्धारण गर्ने र बोलपत्र सम्बन्धी कागजात तयार गरी स्वीकृत गर्ने,
- वोलपत्रको सूचना निकाल्ने,
- बोलपत्रदाताहरूबाट प्रस्ताव प्राप्त गरी दर्ता गर्ने,
- प्राप्त बोलपत्रका प्रस्तावहरू खोल्ने र मुचुल्का गर्ने,
- मूल्याकंन समिति गठन गरी प्रस्ताव मूल्याङ्कन गराउने,
- मूल्याङ्कन समितिको सिफारिसका आधारमा सारभूत रूपमा प्रभावग्राही बोलपत्र छनोट गर्ने,
- छनौट भएको बोलपत्र प्रस्तावको सम्वन्धमा कुनै गुनासो भएमा सुनुवाईको मौका दिने,
- यस पछि खास रूपमा बोलपत्रको उचित प्रस्ताव यकीन गरी बोलपत्र स्वीकृत गर्ने,
- स्वीकृत प्रस्ताव अनुसार व्यवसायीलाई सम्झौताका लागि वोलाउने,
- सम्झौता गर्ने,
- कामको कार्यान्वयन गर्न आवश्यक शर्त विवरण सहहित कार्यादेश दिने,
- कार्यान्वयनका लागि सहजीकरण प्रवन्ध सहित आवश्यकता अनुसार जिम्मेवारी दिने र कार्यान्वयन गराउने,
- भए गरेको कामको जाँच एवं मूल्याकंन गर्ने । यसरी काम उचित भएको अवस्थामा कार्य स्वीकार गर्ने,
- स्वीकार भएको कामको लागि नियमानुसार भुक्तानी गर्ने । यसरी भुक्तानी गर्दा भुक्तानी पछिको दायित्वको सम्वन्धमा यकीन गर्ने । यसका लागि आवश्यकता अनुसार सुरक्षण लगायतका प्रवन्धहरू गर्ने ।

यसरी खरिदको व्यवस्थापन सबै सार्वजनिक निकायले गर्नु गराउनुपर्ने हुन्छ।

४. सार्वजनिक संस्थाहरूमा खरिद कानूनको सम्बन्धमा देखिएका मुख्य समस्या

सार्वजनिक संस्थाहरू स्वायत्त हुँदा हुँदै पनि यसको खरिद व्यवस्थापन कार्य जटिल नै भईरहेको कारण प्रतिस्पर्धी क्षमता ह्रास भईरहेको आलोचना सुन्नुपरिरहेको छ। यस्ता विषयको वास्तविकताका लागि केही निम्न समधस्याहरूमा जानकार हुन आवश्यक छः

- सबैलाई सार्वजनिक खरिद ऐन, २०६३ को प्रावधान आकर्षित हुन्छ वा हुदैन भन्ने आ-आफ्ना तर्कसहितका व्याख्याहरूका कारण स्वयमं मै विवाद सिर्जना गरिरहनु वा भईरहनु,
- संस्थाहरूको व्यावसायिक चरित्र अनुसार सहजीकरण गर्ने गरी प्रतिस्पर्धी किसिमले क्षेत्रगत रूपमा खरिद नियम वा विनियम वा कार्यविधि नबन्नु । कतिपय अवस्थामा बनेका कार्यविधिहरू पनि पर्याप्त नहुनु,
- सार्वजनिक खरिद ऐन, २०६३ को दफा ६७ र सार्वजनिक खरिद नियमावली, २०६४ को नियम ८७क एवं अनुसूची ५क अनुसार बन्ने नियम वा विनियम वा कार्यविधिको स्वीकृति ढिला हुनु । कतिपय अवस्थामा स्वीकृतिका लागि सहमतिमा नै संशय कायम रहिरहनु,
- संस्था पिच्छेका फरक फरक सवालहरूलाई एउटै विधुतिय खरिद प्रणालीले नसमेट्नु,
- आफ्नो आवश्यकतासँग मिल्दो गरी नमूना बोलपत्र कागजातहरू तयार नहुनु,
- विषय क्षेत्रहरूका लागि आवश्यक पर्ने प्राविधिक मार्गदर्शनहरूको कमी रहनु वा भएका मार्गदर्शनका विषयवस्तु पनि पर्याप्त नहुनु,
- कार्यान्वयनकर्ताले सरल किसिमले बुझ्ने गरी यस्ता कानून तथा कार्यविधिहरू नबन्नु, शब्दगत र वाक्य बनौटगत व्याख्यामा जटिलताहरू रहिरहनु,
- व्यवसायिक प्रतिस्पर्धा गर्नुपर्ने संस्थाहरूको हकमा छरितो निर्णय र तत्काल निर्णय गर्ने जवाफदेही प्रणाली स्थापना गर्ने गरी खरिद कानुनका प्रावधान नरहनु। मूलतः यस्तो प्रावधान क्षेत्रगत विनियम वा कार्यविधिमा हुनुपर्नेमा सो सम्बन्धी तयारी पर्याप्त नहुनु ।

५. प्रतिस्पर्धी क्षमता सहितको सार्वजनिक संस्था (सरकारी लगानीका) को सबलीकरणका लागि खरिद कानूनमा गर्नुपर्ने सुधार र व्यवहारमा गर्नुपर्ने काम

कानून र कार्यविधिमा विभिन्न समस्या रहेको उल्लेख गरिसकियो । अब यसलाई नतिजामूलक गराउन देहायअनुसार गर्नु गराउनुपर्ने हुन्छः

- सबैलाई सार्वजनिक खरिद ऐन, २०६३ को प्रावधान आकर्षित हुन्छ भन्ने विषयमा एकरूपता गराउने। यस्तो विषयलाई गलत बहसमा लैजान नदिने र त्यस्तो व्यवहार नगर्ने ।
- संस्थाहरूको व्यावसायिक चरित्र अनुसार क्षेत्रगत रूपमा खरिद नियम वा विनियम वा कार्यविधि बनाउने। यसको स्वीकृति प्रक्रिया समेत पूर्वानुमान योग्य गराउने ।
- सार्वजनिक खरिद ऐन, २०६३ को दफा ६७ र सार्वजनिक खरिद नियमावली, २०६४ को नियम ८७क एवं अनुसूची ५क अनुसार बन्ने नियम वा विनियम वा कार्यविधिको स्वीकृतिका लागि खास आधार सहितको जाँचसूची प्रयोगमा ल्याई निर्णय प्रक्रियाको ढिलासुस्ती हटाउने ।
- कार्यान्वयनकर्ताले सरल किसिमले बुझ्ने गरी खरिदसँग सम्बन्धित शब्दावलीहरू र अलि जटिल किसिमका कानूनी लेखाईको व्याख्या सहितको नोट जारी गर्ने ।

- कानूनका मुख्य प्रावधानहरूको व्याख्यामा समस्या देखिने गरेको छ। यस्तो विषयमा पर्याप्त मार्गदर्शनहरू देखिदैन्। जसले गर्दा खरिद व्यवहार जटिल बनेको देखिन्छ । यसर्थः व्यावसायिक कामसँग सम्वन्धित प्राविधिक मार्गदर्शन जारी गर्ने कामलाई प्राथमिकता दिने ।
- कस्तो खरिद विवरण आवश्यक हो भनी सही रूपमा आंकलन गर्न यस्ता संस्थाहरूले व्यावसायिक सोच अनुसारको योजना बनाउने र सो अनुरूपको वजार अभ्यासमा आधारित खरिद विधि निर्धारण गर्ने गतिशिल सिकाई तथा विश्लेषण इकाई (learning and analysis center) स्थापना गरी कार्य गर्ने ।
- लागत अनुमान गर्दा लाभ संभावना र पछिको दायित्वको विश्लेषण गर्ने गरी प्राविधिक मार्गदर्शन जारी गर्ने र सो को अवलम्वन गर्ने ।
- यसक्षेत्रमा रहेका एक मुख्य समस्या हो अन्तर निकाय सहयोग । सरकारी लगानी भएकोले हुने नियन्त्रणको अपेक्षा र स्वायत्त निकाय भएकोले कानूनको परिपालनामा हुनसक्ने उदासिनताका विचमा अन्तर निकाय सहयोगको विषयमा विश्वासको संकट देखापरिरहन्छ । यसको मारमा खरिद व्यवहार पर्ने गरेको छ । यसको निराकरणका लागि कानूनमा नै उचित जिम्मेवारी र जवाफदेहिताको किटानी गरी खरिद व्यवहारमा यसलाई एक आचरण कै रूपमा स्थापित गर्न आवश्यक छ ।
- व्यवसायिक प्रतिस्पर्धा गर्नुपर्ने संस्थाहरूको हकमा छरितो निर्णय र तत्काल निर्णय गर्ने जवाफदेही प्रणाली स्थापना गर्ने गरी सम्वन्धित खरिद नियम वा विनियममा प्रावधान राख्ने,

यस्तो सुधारमा कानूनको साथमा क्षमता सहित अभ्यासगत सुधारको समेत उत्तिकै आवश्यकता रहेको छ । यसका लागि निम्न सुधारका कामहरू गर्नुपर्ने देखिन्छः

- खरिदका प्रक्रियागत विषयमा खरिदमा संलग्न पदाधिकारीको क्षमता विकास सहित नतिजामा आधारित भई जिम्मेवारी प्रदानको व्यवस्था गर्ने,
- खरिद प्रक्रियाको पारदर्शीता, खुलापन र खरिद गरिएका वस्तु वा सेवाको गुणस्तरको सुनिश्चितता नै खरिदको मर्म भएकोले कुनैपनि विधि तय गर्दा यसलाई मूल मर्मको रूपमा खरिद पदाधिकारीलाई जवाफदेही गराउने,
- खरिदको तयारीको कामलाई व्यवसायिक योजनामा आधारित बनाई बजेट तथा कार्यक्रम स्वीकृत गर्दा नै आवद्द गराउने,
- अदृष्य बिषय र दवाव वा प्रभावलाई कानूनले नचिन्ने, तर व्यवहारमा यसको झल्को ज्यादा हुने सवाललाई अन्य आन्तरिक नियन्त्रणका सूचकहरू समेत साथसाथ अघी बढाई सुधारको मार्गमा लैजाने। यसका लागि आचरण पालनालाई व्यवस्थित गर्न थप कार्यविधि वनाइ अनुगमन गर्ने व्यवस्था मिलाउनुपर्ने,
- सरकारी निकाय र सरकारी लगानीका संस्थाहरूबीचको सहयोग एवं समन्वयका लागि कार्यविधिजन्य व्यवस्था गरी समन्वयलाई पूर्वानुमानयोग्य गराउन प्रक्रियागत सरलीकरण गर्ने ।

६. निष्कर्ष

सार्वजनिक खरिद ऐन, २०६३ को दफा ६७ र सार्वजनिक खरिद नियमावली, २०६४ को नियम ८७क एवं अनुसूची ५क मा रहेको व्यवस्थाले सरकारी लगानी रहेका संस्थाहरूले गर्ने खरिद व्यवहारलाई खुला बाटो दिएको छ । यो प्रावधानले कस्तो संस्थालाई कसरी समेट्दछ भनी थप स्पष्टता नभएको सम्वन्धमा मात्रै दुविधा भएको हो । सबै सरकारी लगानी भएका निकायहरूका लागि सार्वजनिक खरिद ऐन, २०६३ लागू हुने विषयमा

कुनै अलमल गर्नुपर्दैन । अलमल पर्न सक्ने विषय खरिद नियम वा विनियम कस्तो हुने भन्ने मात्रै हो । त्यसैले यहाँ चर्चा गरिए अनुसार संस्थाहरूको व्यावसायिक चरित्र अनुसार क्षेत्रगत रूपमा उपयुक्त प्रावधान राखेर नियम वा विनियम वा कार्यविधि बनाउने विषयमा सधै खुला सोचका साथ अघी बढ्नुपर्छ । यसको विश्वसनीयता र गतिशिलताका लागि त्यस्तो कानूनको स्वीकृति प्रक्रियालाई पारदर्शी एवं पूर्वानुमान योग्य बनाउनुपर्ने हुन्छ । अन्य नेपालका आर्थिक कार्यविधिजन्य कानून र यो छाता कानूनको रूपमा रहेको सार्वजनिक खरिद ऐन, २०६३ ले सरकारी लगानी भएका सबै संस्थाले आफ्ना खरिद व्यवहारहरू खुला, प्रतिस्पर्धी र पारदर्शी गराउनुपर्ने विषयलाई स्पष्ट गरेकै छन् । सार्वजनिक संस्था मार्फत राज्यको उद्देश्यको प्राप्तिमा योगदान दिन माथि उल्लेख गरिए जस्ता व्यवहारगत नियम वा विनियम वा कार्यविधिको सरलीकरणको अपरिहार्यता झल्कन्छ ।

सरकारले खास संस्था स्थापनामा लगानी गर्नुको अभिप्राय नागरिकमैत्री सार्वजनिक पूर्वाधार र सेवाको सुदृढिकरण गर्नु नै हो । सोही अनुसार संस्थाका खरिद व्यवहार अघी वढ्नुपर्छ । हालको खरिद व्यवहारमा कतिपय विषय कानूनी प्रावधानको कमी कै कारण प्रभावकारी नभएको यथार्थतालाई मनन गरी यहाँ उल्लेख गरिए जस्तै आवश्यक खरिद नियम वा विनियम वा कार्यविधिको निर्माण गर्ने, यसको प्रयोगमा सरलीकरण ल्याउने र अभ्यासगत पक्षलाई सिकाईको रूपमा रूपान्तरण गर्दै अघि बढ्नुको विकल्प छैन।

सन्दर्भ सामग्रीहरू

Christopher P. and Geert B. (2011), PUBLIC MANAGEMENT REFORM: A COMPARATIVE – PUBLIC MANAGEMENT, GOVERNANCE, AND THE NEO-WEBERIAN STATE (Third Edition), Oxford University Press

OECD (2019). Reforming Public Procurement: Progress in implementing the 2015 OECD recommendation. Retrieved from https://www.oecd.org/gov/ public- procurement/ public-procurement-progress-report-highlights.pdf

Public Expenditure and Financial Accountability (PEFA) Assessment: Nepal PFM Performance Assessment II (as of FY 2013/14), Government of Nepal, Public Expenditure and Financial Accountability Secretariat.

कर्मचारी सञ्चय कोष (खरिद) नियमावली, २०७५, कर्मचारी सञ्चय कोष,

कर्मचारी सञ्चय कोष ऐन, २०१९, कर्मचारी सञ्चय कोष,

खरिद तथा आर्थिक प्रशासन विनियमावली, २०७९, खाद्य व्यवस्था तथा व्यापार कम्पनी लिमिटेड,

शर्मा, रमेश कुमार (२०७४)। नेपालमा सार्वजनिक खरिद व्यवस्थापनः सिद्दान्त र व्यवहार (दोश्रो संस्करण), कोशी प्रिन्टिङ्ग प्रेस, ववरमहल काठमाडौं,

सहकारी मार्फत खाद्य वस्तु वितरण निर्देशिका, खाद्य व्यवस्था तथा व्यापार कम्पनी लिमिटेड,

सार्वजनिक खरिद अनुगमन कार्यालयबाट जारी भएका नमूना बोलपत्र कागजातहरूमा भएका प्रावधान

सार्वजनिक खरिद ऐन, २०६३, कानून किताव व्यवस्था समिति

सार्वजनिक खरिद नियमावली, २०६४, कानून किताव व्यवस्था समिति ।



नेपालमा श्रम बजार र युवा पलायनको समस्या-समाधानका उपायहरू

✍ गम्भीर बहादुर हाडा*

सारांश (Abstract)

अन्तर्राष्ट्रिय मान्यताअनुसार युवा भनेको सामान्यतया १५ देखि २९ वर्षसम्मका उमेरसमूहका मानिसहरूको समूह हो । विश्व स्वास्थ्य सङ्गठनले शारीरिक स्वास्थ्यको दृष्टिकोणबाट १५ देखि २९ वर्षको उमेरसम्मका मानिसको समूहलाई युवा भनी व्याख्या गरेको छ । नेपालमा यो कुल जनसंख्याको करीब २७ प्रतिशत जति पर्न आउँछ । नेपाली राष्ट्र सागर, २०५७ ले युवालाई तरूण, युवक, जवान, नवजवान भनी परिभाषित गरेको छ । यसैगरी Oxford Dictionary ले युवालाई "Youth the time when a person is young especially the time before a child becomes an adult." भनेको छ । राष्ट्रिय युवा नीति २०६६ मा उल्लेख गरिएअनुसार युवा भन्नाले १६-४० वर्षको उमेर समूहका महिला, पुरूष तथा तेस्रो लिङ्गीहरूलाई जनाउनेछ ।

मानवीय मेहनत मात्र श्रम हो । मेहनत गरिए वापत आर्थिक लाभ पाएको हुनुपर्दछ । नेपाल ट्रेड युनियन काँग्रेसको विधान २०४९ मा परिच्छेद -१ को दफा २ (क) मा श्रमिकको परिभाषा यसप्रकार दिएको छ-'श्रमिक' भन्नाले नेपाल अधिराज्यभित्रका विविध प्रकृतिका सरकारी वा गैह्र सरकारी प्रतिष्ठान कार्यालय वा व्यवसायमा शारीरिक वा मानसिक रूपले आफुले काम गरे वापत पारिश्रमिक अथवा मजदुरी प्राप्त गर्ने कामदार वा कर्मचारी समेतलाई सम्झनुपर्दछ ।

राष्ट्रिय जनगणना, २०७८ अनुसार नेपालको जनसाङ्ख्यिक संरचनामा उत्पादनशील उमेर (१५-५९) समूहको जनसंख्या ६७ प्रतिशत रहेको छ । वि.सं. २१०३ सम्म यस्तो जनसाङ्ख्यिक लाभको अवस्था रहने छ । श्रम बजारमा उपलब्ध श्रमशक्ति र रोजगारीका अवसरको एकीकृत तथ्याङ्कको कमी रहेको छ । श्रम बजारमा प्रवेश गर्ने जनशक्ति र आन्तरिक श्रम बजारमा उपलब्ध हुने रोजगारीका अवसरका बीच उचित तालमेल मिल्न नसक्दा अतिरिक्त श्रमशक्ति वैदेशिक रोजगारीमा जाने गरेका छन् । आर्थिक वर्ष २०७९/८० मा ७,७१,३२७ जना नेपाली जनशक्ति नयाँ एवम् पुनःश्रम स्वीकृति लिई वैदेशिक रोजगारीमा गएका थिए ।

वर्तमान सोह्रौं योजना (२०८१/८२-२०८५/८६) मा उत्पादनशील रोजगारी, मर्यादित श्रम र दीगो सामाजिक सुरक्षा अन्तर्गत रूपान्तरणकारी रणनीतिको तर्जुमा र कार्यक्रम राखिएको छ । जसमा आन्तरिक रोजगारीका पर्याप्त अवसर सिर्जना

* सह-प्राध्यापक, अर्थशास्त्र, भक्तपुर बहुमुखी क्याम्पस

गर्ने, जनसाङ्ख्यिक लाभको अधिकतम उपयोग गर्ने, प्राविधिक तथा व्यावसायिक तालीम कार्यक्रमलाई प्रभावकारी बनाउने, वैदेशिक रोजगारीका सबै चरणलाई व्यवस्थित गर्ने, श्रम व्यवस्थापनमा सुधार गर्ने, सामाजिक सुरक्षालाई प्रभावकारी बनाउने, विदेशमा श्रम गरी फर्केका कामदारहरूको सीप, अनुभव, ज्ञान र पूँजीलाई उत्पादनशील क्षेत्रमा प्रयोग गर्ने, आप्रवासी कामदारको व्यवस्थापन गर्ने आदि जस्ता महत्वपूर्ण कार्यक्रमहरू राखिएको पाइन्छ ।

परिचय (Introduction)

युवा युवती किशोर किशोरीको जनसंख्याले कूल जनसंख्याको झण्डै २४ प्रतिशत भाग ओगटेको छ । राष्ट्रिय तथ्याङ्क कार्यालयले प्रकाशित गरेको राष्ट्रिय जनगणना २०७८ को मुख्य नतिजामा उल्लेख गरिएअनुसार कुल जनसंख्याको ६१.९६ प्रतिशत १५ देखि ५९ वर्ष उमेरका रहेका छन् । गत २०६८ सालमा यो उमेर समूहका जनसंख्या ५६.९६ प्रतिशत मात्र रहेको थियो । हाल १४ वर्ष वा सो भन्दा कम उमेरका र ६० वर्ष वा सो भन्दा माथिल्लो उमेरका जनसंख्या क्रमशः २७.८३ प्रतिशत र १०.२१ प्रतिशत रहेको छ ।

संयुक्त राष्ट्र संघको परिभाषा अनुसार १५ देखि २४ वर्ष उमेर समूहका महिला वा पुरूषलाई युवा मानेर उनीहरूको प्राथमिकता विषय तोकिएको छ । नेपालमा युवाको स्पष्ट परिभाषा छैन । नेपाल सरकारले २०५९ सालमा प्रस्तावित गरेको राष्ट्रिय युवा नीतिको मस्यौदामा १५ देखि २९ वर्ष उमेर समूहका युवक र युवतीलाई युवा मानेको छ । युवामा उमेरगत परिपक्वता हासिल गरी मानसिक, संवेगात्मक, यौनिक, बौद्धिक तथा सामाजिक रूपले बेग्लै विशेषताहरू हुन्छन् जसका कारण विदेश पलायन हुनमा प्रत्यक्ष वा परोक्ष रूपमा विशेषताको भूमिका रहन्छ ।

सामान्य भाषामा "श्रमशक्ति भन्नाले जनसंख्याको त्यो भाग हो, जुन आर्थिक दृष्टिकोणले सकृय छ । कुनै समाज विशेषमा आर्थिक दृष्टिकोणले सकृय" भन्नाले त्यसको सम्वर्द्धनमा संलग्न कार्यको संगठनात्मक पदलाई समेत जनाउँछ । मानव सभ्यताको इतिहासमा श्रमशक्तिको ठूलो योगदान र महत्वपूर्ण स्थान छ । प्रो. मार्शल (Marshall) ले श्रमको परिभाषा यस प्रकार गरेका छन् -"कुनै प्रकारको काम चाहे त्यो मानसिक वा शारीरिक होस् जो आंशिक वा पूर्ण रूपले प्रत्यक्ष आनन्दको अतिरिक्त कुनै लाभको निम्ति गरिन्छ भने त्यसलाई श्रम भन्दछन् ।" त्यस्तै प्रो. थोमस (Thomas) को भनाई अनुसार श्रम मानिसको त्यो शारीरिक वा मानसिक प्रयत्न हो जुन कुनै प्रतिफलको आशाले गरिन्छ ।"

नेपालमा श्रम शक्तिको वर्तमान अवस्था र स्थिति

नेपाल श्रमशक्ति सर्वेक्षण २०७४/२०७५ तेस्रोको नतिजामा उल्लेख गरिएअनुसार यस सर्वेक्षणमा नेपालमा श्रमशक्ति तथा श्रम बजारसँग सम्बन्धित तथ्याङ्कका उत्पादन मुख्यतयाः केन्द्रीय तथ्याङ्क विभागबाट सञ्चालित राष्ट्रिय जनगणना तथा श्रमशक्ति सर्वेक्षणबाट भइरहेको छ । नेपालमा श्रम केन्द्रित सर्वेक्षणको रूपमा पहिलो पटक सन् १९९८/९९ मा नेपाल श्रमशक्ति सर्वेक्षण सम्पन्न भएको थियो । सन् २००८ मा दोस्रो तथा सन् २०१७/ १८ मा तेस्रो श्रमशक्ति सर्वेक्षण सम्पन्न गरिएको थियो । तेस्रो सर्वेक्षण २०१७ जुलाइ देखि २०१८ जुन वि.स. २०७४ असार देखि २०७५ जेष्ठ सम्म तथ्याङ्क संकलन गरिएको थियो । यस किसिमको सर्वेक्षणबाट रोजगार, बेरोजगार, श्रमको अल्प उपयोग, श्रमशक्तिमा रहेको जनशक्ति लगायतका श्रम तथ्याङ्कका आधारभूत विवरणहरु प्राप्त हुन्छन् । यसरी श्रम

तथ्याङ्कमा एकरूपता, स्तरीयता र अन्तर्राष्ट्रिय रूपमा तुलनायोग्य बनाउनका लागि अन्तर्राष्ट्रिय श्रम सङ्गठनका अवधारणा, परिभाषा, मापन, विधि लगायतका विषयमा समय अनुसार परिमार्जन गर्दै आएको छ । यस पटकको श्रमशक्ति सर्वेक्षण पनि अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठनले श्रम तथ्याङ्क विज्ञहरूको १९ औं सम्मेलनबाट पारित श्रम तथ्याङ्क सम्बन्धी अवधारणा अनुसार सञ्चालन गरिएको छ ।

आर्थिक वर्ष २०८०/८१ को १० महिनामा रेमिटेन्स (विप्रेषण आप्रवाह) १९.२ प्रतिशतले बढेको राष्ट्र बैंकले सार्वजनिक गरेको देशको वर्तमान आर्थिक तथा वित्तीय स्थिति अनुसार, यस अवधिमा ११ खर्ब ९८ अर्ब ६० करोड रूपैयाँ रेमिटेन्स भित्रिएको हो । अघिल्लो वर्षको सोही अवधिमा रेमिटेन्स २३.४ प्रतिशतले बढेको थियो । अमेरिकी डलरमा रेमिटेन्स १७.१ प्रतिशतले बढेर ९ अर्ब २ करोड पुगेको केन्द्रीय बैंकले जनाएको छ । अघिल्लो वर्ष यस्तो आप्रवाह १२.४ प्रतिशतले बढेको थियो । समीक्षा अवधिमा वैदेशिक रोजगारीका लागि अन्तिम श्रम स्वीकृति (संस्थागत तथा व्यक्तिगत(नयाँ) लिने नेपालीको संख्या ३ लाख ७४ हजार ८ सय ८७ र पुनः श्रम स्वीकृति लिनेको संख्या २ लाख ३७ हजार ८ सय ९३ रहेको छ । अघिल्लो वर्षको सोही अवधिमा यस्तो संख्या क्रमशः ४ लाख २१ हजार २ सय ७९ र २ लाख ३८ हजार ९ सय ७६ रहेको थियो । चालु आवको वैशाखसम्ममा खुद ट्रान्सफर १७.२ प्रतिशतले वृद्धि भई १३ खर्ब १ अर्ब ७२ करोड रूपैयाँ पुगेको छ । अघिल्लो वर्षको सोही अवधिमा यस्तो ट्रान्सफर २२.५ प्रतिशतले बढेको थियो ।

आर्थिक वर्ष २०८०/८१ को फागुनसम्म ५८९ गैर नेपाली नागरिकलाई श्रम स्वीकृति प्रदान गरिएको र ८५० गैर नेपाली नागरिकको श्रम स्वीकृति नवीकरण भएको छ । गत आर्थिक वर्षको सोही अवधिमा ७४१ गैर नेपालीलाई श्रम स्वीकृति र ७९५ गैर नेपालीको श्रम स्वीकृति नवीकरण भएको थियो ।

२०८० फागुनसम्म वैदेशिक रोजगारमा जान श्रम स्वीकृति लिने नेपाली कामदारको सङ्ख्या ५९ लाख ६९ हजार पुगेको छ । यसमध्ये पुरूष ९३.८ प्रतिशत र महिला ६.२ प्रतिशत रहेका छन् । चालु आर्थिक वर्षको फागुनसम्म नयाँ श्रम स्वीकृति लिने २ लाख ८५ हजारमध्ये पुरूष ८६.४ प्रतिशत र महिला १३.६ प्रतिशत रहेका छन् । २०८० फागुनसम्म वैदेशिक रोजगारीका लागि ईपिएस प्रणालीमार्फत् १ लाख ४ हजार ६० जना नेपाली कामदार दक्षिण कोरिया गएका छन्, जसमध्ये पुरूष ९३.२ प्रतिशत र महिला ६.८ प्रतिशत रहेका छन् । वैदेशिक रोजगारीको प्रमुख गन्तव्यको रूपमा रहेका मुलुकबाट कतार, मलेशिया, साउदी अरब, युएई र कुवेत रहेका छन् । पछिल्लो अवधिमा युएई, जापान, माल्दिभ्स, साउदी अरब र युरोपमा जाने नेपाली कामदारको सङ्ख्या बढ्दो क्रममा रहेको छ । वैदेशिक रोजगारीको लागि संस्थागतरूपमा १११ देशलाई खुल्ला गरिएको छ । २०८० फागुनसम्म वैदेशिक रोजगारीमा श्रमिक पठाउने प्रयोजनका लागि १,५९९ म्यानपावर कम्पनीले इजाजतपत्र प्राप्त गरेका छन् ।

तालिका नं. १

वैदेशिक रोजगारीमा जान नयाा श्रम स्वीकृति लिनेको विवरण

देश	चालु आर्थिक वर्षको फागुनसम्म			२०८० फागुनसम्म		
	महिला	पुरूष	जम्मा	महिला	पुरूष	जम्मा
मलेशिया	१२८३	४८२२६	४९५०९	४०३४८	१५१३४७६	१५५३८२४
कतार	४८८९	२३५०४	२८३९३	३६५९९	१४५५६५८	१४९२२५७
यूएई	१२४११	६७२१८	७९६२९	११४८१०	८१६९४१	९३१७५१
साउदी अरब	१८०	४६९६७	४७१४७	९५०६	१२७४६१३	१२८४११९
कुवेत	६३१८	१३२८६	१९६०४	६४६९३	१७९४७५	२४४१६८
बहराईन	४३५	२४६०	२८९५	६५८३	७०३३१	७६९१४
ओमान	६६९	१०५१	१७२०	८२४७	४२२२०	५०४६७
जापान	१६५१	५११४	६७६५	४६८०	२९९८५	३४६६६
अन्य	१०९२२	३८७९८	४९७२०	८३१६६	२२८१९८	३११३६४
जम्मा	३८७५८	२४६६२४	२८५३८२	३६८०६७	५६०११६९	५९६९२३६

स्रोतः श्रम रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालय, २०८०, आर्थिक सर्वेक्षण, आर्थिक वर्ष २०८०/८१, नेपाल सरकार, अर्थ मन्त्रालय, सिंहदरबार, काठमाडौं., नेपाल, पेज नं. १०५) ।

नेपालको संविधान २०७२ ले रोजगारी र श्रमको हकलाई मौलिक हकको स्वमा स्थापित गरेको छ । रोजगारीको हकसम्बन्धी ऐन, २०७५ ले प्रत्येक स्थानीय तहमा रोजगार सेवा केन्द्रको स्थापना गरी बेरोजगारहरूको पहिचान सूचीकरण गर्ने र रोजगार सेवा केन्द्रहरुमा सूचिकृत भएका बेरोजगार व्यक्तिहरूलाई एक आर्थिक वर्षमा न्युनतम १०० दिनको रोजगारी प्रत्याभूतिको व्यवस्था गरेको छ । सरकारले क्षेत्रगत स्वमा राष्ट्रिय रोजगार नीति, २०७१ र वैदेशिक रोजगार नीति, २०६८ कार्यन्वयनमा ल्याएको छ । अन्तर्राष्ट्रिय क्षेत्रमा दिगो विकास लक्ष्य र अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठन अभिसन्धि मार्फत सुरक्षित रोजगारीको प्रतिबद्धता व्यक्त गरेको छ । यसका लागि आन्तरिक रोजगारीको प्रवर्द्धन, बाध्यात्मक वैदेशिक रोजगारीको अन्त्य र उत्पादकत्व अभिबृद्धि गर्ने रणनीति अनुरुप विभिन्न कार्यक्रमहरु सञ्चालनमा रहेका छन् ।

चौथो नेपाल जीवनस्तर सर्वेक्षण (Living Standard Survey)

चौथो नेपाल जीवनस्तर सर्वेक्षण अनुसार नेपालमा गरिबीको रेखामुनि रहेको कुल जनसंख्या २०.२७ प्रतिशत रहेको छ । राष्ट्रिय तथ्याङक कार्यालयले सार्वजनिक गरेको नेपाल जीवनस्तर सर्वेक्षण चौथो (२०७९/८०) मा गरीवीको रेखामुनि रहेको जनसंख्या २०६६/६७ को २५.२ प्रतिशतबाट २०.२७ प्रतिशतमा झरेको देखाएको हो । सर्वेक्षणले प्रतिव्यक्ति वार्षिक ७२ हजार ९०८ रूपियाँ खर्च गर्न नसक्ने व्यक्तिलाई

गरिब मानेको छ । त्यस्तै सहरमा वार्षिक दुई लाख ६३ हजार र गाउँमा ७१ हजार खर्च गर्न नसक्ने गरिबीको रेखामुनि परेका छन् । तथापि दुई सर्वेक्षणका मापक भने फरक रहेका छन् । सर्वेक्षणमा गरिबीको रेखा अद्यावधिक गरिएका कारण अघिल्ला सर्वेक्षणसँग प्रत्यक्ष रूपमा तुलना गर्न नसकिने कार्यालयले जनाएको छ । चौथो सर्वेक्षण अनुसार गरीवीको दर सहरी क्षेत्रमा (१८.३४) मा भन्दा ग्रामीण क्षेत्रमा (२४.६६) बढी रहेको छ । राष्ट्रिय तथ्याङ्क कार्यालयले यो अवधिमा गरिबीको रेखामुनि रहेको जनसंख्या १५ प्रतिशतमा झर्ने अनुमान गरिए पनि सो अनुपातमा घट्न नसकेको जानकारी दिएको छ । भूकम्प र कोरोनाका कारण अपेक्षित रूपमा गरिबीको दर घट्न नसकेको कार्यालयको भनाइ छ । कठिन अवस्थामा पनि गरिबीको रेखामुनि रहेको जनसंख्याको प्रतिशतमा सामान्य कमी आउनु सकारात्मक रहेको कार्यालयको भनाइ छ ।

नेपाली युवाका लागि सम्भावना र अवसरहरू

यसरी बढ्दो युवा जनसङ्ख्या सीप र उद्यमशीलता बनाई जनसांख्यिक लाभांश हासिल गर्न, युवाहरूलाई राष्ट्रनिर्माणमा मूल प्रवाहीकरण गर्न, युवाहरूको शक्ति र भूमिकाप्रति जागरूकता जगाउन, युवालक्षित कार्यक्रमहरूलाई विस्तार गर्दै लैजान, राष्ट्रिय विकासमा युवा सहभागिता अभिवृद्धि गर्न, उनीहरूका अधिकारहरूको उपयोग गर्ने वातावरण सिर्जना सामूहिक प्रतिवद्धता र जवाफदेहिताको खाँचो छ । युवाद्वारा युवाका लागि विकास गर्ने मूल अवधारणाका साथ युवाहरूको विकासका लागि युवालाई नै परिचालन गरी युवाका निम्ति निर्मित संरचनागत र कानूनी आधारहरूको पर्याप्त प्रयोग गरी अधिकारको सुनिश्चितताँसगै युवाहरूलाई दायित्ववोध गराउन सकेमा देश विकासको सपना त्यति सुदूर छैन ।

- युवामैत्री संविधान, ऐनकानुन, नीति र निर्देशिकाको निर्माण र लागू, सङ्घीय संरचना र विकेन्द्रिकृत शासन प्रणालीको सुरूवात, प्राकृतिक साधनस्रोत, मानवीय संशाधनको पर्याप्तता, आर्थिक परिवर्तन र लगानीमैत्री वातावरणको सिर्जना, प्राविधिक तथा व्यावसायिक शिक्षाको विस्तार,
- युवाका निम्ति साङ्गठानिक संरचनाहरूको निर्माण, युवा उद्यमशीलताका कार्यक्रमको कार्यान्वयन, युवाका कार्यक्रमको पैरवी र सञ्चार,
- राष्ट्रिय योजना आयोगका आवधिक योजनामा युवाका कार्यक्रमलाई उचित स्थान, युवाका कार्यक्रममा लगानी,
- सकारात्मक सोच र युवाका आवाजको सुनुवाइ, युवा स्वरोजगार कोषका कार्यक्रम र कार्यान्वयन,
- देशको बदलिदो राजनैतिक परिवेश अनुसार देशमा विगत लामो समयदेखि रहेको सशस्त्र द्वन्द्व अन्त भई मुलुकमा शान्ति एवं स्थिरता कायम हुन गई रोजगारीका क्षेत्रमा सकारात्मक प्रभाव पर्ने सम्भावना रहेको,
- वैदेशिक रोजगार ऐन, २०६४ तथा नियमावली, २०६४ कार्यान्वयनमा रहेको,
- श्रम सहचारी राख्ने व्यवस्थाले गर्दा पिडित नेपालीहरूले उद्धार एवं कानुनी उपचारमा सघाउ पुग्न जाने,
- ठूलो संख्यामा वैदेशिक रोजगारमा गएका युवाहरूबाट प्राप्त रेमिटान्सले देशको अर्थतन्त्रलाई मजबुत बनाउन सघाउ पुग्नुको साथै रेमिटान्सको उत्पादनशील क्षेत्रमा लगानी भई स्वदेशमा नै रोजगारीका अवसरहरू श्रृजना हुनजाने ।

- महिला, दलित, जनजाति, आदिवासी तथा द्वन्द्व प्रभावितहरूलाई प्राथमिकताका साथ वैदेशिक रोजगारीमा पठाउने अभिप्रायले नेपाल सरकारद्वारा १०% सिट आरक्षणको प्रावधान रहेको छ ।

देशको जनशक्तिलाई नयाँ प्रविधि र बजार सुहाउँदो गुणस्तर र सीपयुक्त बनाई स्वदेश तथा अन्तर्राष्ट्रिय बजारमा रोजगारीका अवसरहरू प्रवर्द्धन गर्नु आजको प्रमुख आवश्यकता हो । बेरोजगारीलाई घटाउन रोजगारदाता र कामदारको हितमा सामञ्जस्यतालाई औद्योगिक सम्बन्धमा सुधार र लगानी मैत्री वातावरण कायम गर्नुका साथै राज्य श्रमजीवी कामदारहरूको आधारभूत हक अधिकारको संरक्षण तथा सुरक्षित कार्यव्यवस्थाको प्रवर्द्धन गर्दै उत्पादन र उत्पादकत्वको वृद्धिका साथै श्रम, कानून र प्रशासनलाई सक्षम र समय सापेक्ष बनाउनुपर्ने भएको छ । मानव संशाधनको रोजगार सामर्थ्यमा वृद्धि गरी क्षमता न्यूनताको कारणबाट लाभान्वित हुन नसकेका युवा, महिला, मधेसी, जनजाति, अपाङ्ग, दलित, द्वन्द्वबाट प्रभावित एवं सीमान्तकृत समुदायहरूलाई समेत स्वेदश एवं नेपाल सरकारले लिने उल्लेख गरिएको छ ।

युवा तथा प्रतिभा पलायनका कारणहरू

विश्वव्यापीकरणले निम्त्याएको प्रमुख समस्याहरूमा युवा तथा बौद्धिक वर्गको पलायन अग्रपंक्तिमा आउँछ । अविकसित, अल्पविकसित तथा विकासशील देशबाट विकसित देशतर्फ विभिन्न अवसरहरूको खोजीमा हुने युवा तथा बौद्धिक वर्गको पलायनले देशमा Brain Drain (बौद्धिकताको अभावको अवस्था) निर्माण हुन्छ, जसका कारण देश विकासको गतिमा बाधा पुगी विकास कार्य ठप्प हुन्छ । युवा तथा प्रतिभा पलायनका विभिन्न कारणहरु रहेका छन्, जसलाई विश्वव्यापीकरणले मलजल पुऱ्याउँदछ :

- राजनीतिक परिदृश्यले सिर्जना गरेको वितृष्णा,
- भविष्य अनिश्चित हुने जोखिमको आंकलन,
- विद्यमान शिक्षा प्रणाली,
- भ्रष्टाचार, नाता कृपाबाद, चाकडीवाद,
- सामाजिक मनोविज्ञान,
- विकसित देशमा प्राप्त हुने हरेक कामप्रतिको सम्मान, सम्मानजनक तलब सुविधा आदि ।

सरकारले देशबाट हुने प्रतिभा पलायन तर्फ ध्यान पुऱ्याई विभिन्न कार्यक्रमहरु सञ्चालन गरी, अवसरहरु प्रदान गरी युवा तथा बौद्धिक वर्गलाई देशमा नै बस्ने वातावरण बनाउन अत्यावश्यक रहेको छ । युवा वर्गको पलायनले अल्पकालीन लाभ देखिएता पनि दीर्घकालीन रूपमा जनशक्तिको अभाव भई राष्ट्र अधोगति तर्फ उन्मुख हुन्छ ।

आर्थिक वर्ष २०८१/०८२ को बजेट वक्तव्यमा उल्लेख गरिएअनुसार यस आर्थिक वर्षमा आन्तरिक उत्पादन बढाई आयात प्रतिस्थापन र निर्यात वृद्धि गर्न तथा उत्पादनलाई रोजगारीसँग आबद्ध गराउन उत्पादन र रोजगारीका लागि साझेदारी कार्यक्रम सञ्चालन गरिने नीति लिइएको छ । सङ्घ, प्रदेश र स्थानीय तह, निजी क्षेत्र, सहकारी तथा समुदायको साझेदारीमा सञ्चालन हुने यस कार्यक्रममार्फत कृषिको उत्पादन र उत्पादकत्व बढाउन, कृषिमा आधारित उद्योगको विकास र विस्तार गर्न, ग्रामीण पर्यटन प्रवर्धन गर्न तथा सूचना प्रविधिमा आधारित उद्यम स्थापना र सञ्चालन गर्न प्रोत्साहन गरिने कार्यक्रम राखिएको छ । यस कार्यक्रमका लागि रू.७ अर्ब विनियोजन गरिएको छ । प्रधानमन्त्री नेपाली उत्पादन तथा उपभोग अभिवृद्धि कार्यक्रममार्फत स्वदेशी उत्पादन प्रोत्साहन गरिने नीति लिइएको छ । मेक इन नेपाल र मेड इन नेपाल अभियानमा निजी क्षेत्रसँग सहकार्य गरिने नीति लिइएको छ । उत्पादनमूलक उद्योग र पर्यटन उद्योग स्थलसम्म पहुँचमार्ग, प्रसारण लाइन,

नियमित विद्युत् सेवा र इन्टरनेट सेवालगायतका पूर्वाधार पुऱ्याउन सरकारबाट साझेदारी गरिने कार्यक्रम राखिएको छ । प्रधानमन्त्री नेपाली उत्पादन तथा उपभोग अभिवृद्धि कार्यक्रममार्फत स्वदेशी उत्पादन प्रोत्साहन गरिने नीति लिइएको छ ।

सोह्रौं योजना -आर्थिक वर्ष २०८१/८२-२०८५/८६), उत्पादनशील रोजगारी, मर्यादित श्रम र दिगो सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रम अन्तर्गत रूपान्तरणकारी रणनीतिको व्यवस्था

१. **पहिचान गरिएका गरीब घरपरिवार लक्षित विशेष कार्यक्रम सञ्चालन गर्ने:** स्थानीय तहको समन्वयमा गरीब घरपरिवार पहिचान गरी एकीकृत तथा खण्डीकृत तथ्याङक अद्यावधिक गर्ने, गरीब लक्षित नीति, योजना तथा कार्यक्रमलाई स्वचालित तथ्याङक प्रणालीमा आधारित बनाउने, लक्षित परिवारलाई शिक्षा, स्वास्थ्य, सीप विकास र रोजगारी मार्फत उद्यमशीलता विकास तथा राज्य प्रदत्त सेवामा सहुलियत दिने ।

२. **स्रोतसाधन तथा सार्वजनिक सेवामा समतामूलक पहुँच स्थापित गरी गरीवी तथा असमानता न्यूनीकरण गर्ने:** गरीब र धनीबीचको असमानता न्यूनीकरण गर्न आय पुनर्वितरणको रणनीति अवलम्बन गर्ने, गरीब तथा सीमान्तकृत समुदायका व्यक्ति तथा परिवारलाई मर्यादित जीवनयापन गर्न आधारभूत तथा अत्यावश्यक सेवाहरुको सहुलियतपूर्ण रूपमा वितरण गर्ने, वित्तीय सचेतना, वित्तीय पहुँच र वित्तीय समावेशीकरण अभिवृद्धि गरी आयआर्जनका अवसरहरुको विस्तार गर्ने, श्रम सहभागिता वृद्धिका लागि कार्यक्रम सञ्चालन, समान कामका लागि समान ज्याला, न्यूनतम ज्याला लगायतका नीतिको कार्यान्वयन गर्ने ।

३. **गुणस्तरीय शिक्षा र स्वास्थ्यको सुनिश्चितता गर्ने:** गरीब तथा विपन्न वर्गका नागरिकका लागि विशेष सहुलियतको व्यवस्था गरी प्राविधिक तथा व्यावसायिक शिक्षामा सहज पहुँच स्थापित गर्ने, शिक्षा तथा स्वास्थ्यको गुणस्तर र पहुँच बढाई स्वस्थ, शिक्षित तथा सीपयुक्त नागरिक निर्माणमा सरकार, निजी क्षेत्र, सहकारी तथा विकास साझेदारहरुसँग समन्वयात्मक कार्यक्रमहरु सञ्चालन गर्ने, शिक्षालाई सीप, सीपलाई रोजगारी, रोजगारीलाई उत्पादन र उत्पादनलाई बजारसँग जोड्ने गरी कार्यक्रमहरुको विकास र सञ्चालन गर्ने ।

४. **रोजगारीका अवसरहरूको विस्तार गर्ने:** एकीकृत रोजगार सूचना प्रणालीको बिकास गरी रोजगारीसम्बन्धी सूचनामा नागरिकको पहुँच कायम गर्ने, आन्तरिक रोजगारी सिर्जनामा टेवा पुऱ्याउन र श्रम बजारलाई आवश्यक पर्ने जनशक्ति उत्पादन गर्न कार्यस्थलमा आधारित सीप विकास तथा रोजगारको नीति अवलम्बन गर्ने, नयाँ र युवा उद्यमीलाई प्रोत्साहन गरी रोजगारी सिर्जना गर्न उद्यमशीलता तथा स्टार्ट अप नीति अवलम्बन गर्ने ।

५. **सामाजिक सुरक्षाको दायरामा सबै नागरिकलाई आबद्ध गर्ने:** विपन्न घरपरिवार तथा राज्यबाट संरक्षण आवश्यक पर्ने समुदायका लागि संचालनमा भएका सामाजिक सुरक्षाका कार्यक्रमहरुको प्रभावकारी कार्यान्वयन सुनिश्चित गर्ने, सम्पूर्ण नागरिकलाई सामाजिक सुरक्षाको प्रत्याभूतिका लागि योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा योजनाको कार्यान्वयनमा जोड दिने, खण्डीकृत तथ्याङकको विकास, एकीकृत सामाजिक सुरक्षा संरचनाको कार्यान्वयन, तीन तहबीचको समन्वय तथा प्रभावकारी अनुगमनको माध्यमबाट सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रमलाई नतिजामूलक बनाउने ।

६. **जोखिम न्यूनीकरणका लागि बीमाको विस्तार गर्ने**: विपद, महामारी, जलवायु परिवर्तन, असाध्य रोग जस्ता कारणबाट हुने क्षति न्यूनीकरण गर्न विपन्न परिवार, किसान, घरेलु तथा साना उद्यमीहरुको जीवन, सम्पत्ति, बालीनाली, व्यवसाय आदिमा बीमाको प्रबन्ध मिलाउने, स्वास्थ्य बीमाको दायरालाई फराकिलो बनाउँदै सबै स्थानीय तहमा लागू गर्ने र सेवाको गुणस्तर वृद्धि गर्ने ।

७. **पहुँच, प्रतिनिधित्व तथा क्षमता विकासको माध्यमबाट शासकीय प्रणालीमा लक्षित वर्गको अर्थपूर्ण सहभागिता सुनिश्चित गर्ने**: सकारात्मक विभेद, समानुपातिक प्रतिनिधित्व, आरक्षण जस्ता विधिवाट लक्षित वर्गको राजनीतिक, प्रशासनिक, न्यायिक लगायतका क्षेत्रमा सहभागिता सुनिश्चित गर्ने, निजी, सहकारी तथा गैरसरकारी क्षेत्रलाई सकारात्मक विभेदको नीति कार्यान्वयन गर्न प्रोत्साहित गर्ने, गरिबी तथा असमानता न्यूनीकरणको लागि सरकारी, निजी, सहकारी, सामुदायिक तथा गैरसरकारी क्षेत्रको साझेदारी तथा समन्वय अभिवृद्धि गर्ने । (स्रोतः सोह्रौं योजना (२०८१/८२–२०८५/८६), नेपाल सरकार, राष्ट्रिय योजना आयोग, सिंहदरबार, काठमाडौं, २०८१ जेष्ठ, पेज नं. १९५-२०२) ।

युवा पलायनबाट सिर्जना भएको समस्या तथा चुनौतीहरू

- मुलूक भित्र रोजगारीका अवसरको कमि, स्वदेशमै श्रम गर्नुपर्छ भन्ने सकारात्मक सोचाइको न्यूनता, श्रम बजार सुचना प्रणाली (LMIS) को अभाव, स्वदेशमा नै ठगी तथा अनियमिताका घटनाहरूमा बृद्धि, भारतसंगको खुल्ला सिमानाको कारण अनौपचारिक मार्गबाट अवैधरूपमा हुने आप्रवासन, बेचबिखन र ओसारसार जस्ता घटनाहरू ।
- विप्रेषणको उत्पादनमुलक क्षेत्रमा लगानी हुन नसक्नु । मुख्य गन्तव्य मुलुकको कुटनीतिक उपस्थिति स्वदेशमा हुन नहुनु । बैदेशिक रोजगार व्यवस्थापनको क्षेत्रमा राज्यको न्यून लगानी, कमजोर समन्वय संयन्त्र ।
- महिला रोजगारीलाई हेर्ने नकारात्मक सामाजिक दृष्टिकोण, शारीरिक शोषण एवम् यौन दुर्व्यवहार । सामाजिक लागतमा बृद्धि, पारिवारिक बिछोड, विखण्डन, महिलाहरूको जिम्मेवारी, कार्यचापमा बृद्धि, बालबच्चाले अभिभावकबाट पाउने वात्सल्यता गुम्ने, प्रौढहरूको रेखदेमा कमी, परिवारका सदस्यहरूमा देखिने मनोवैज्ञानिक असर ।
- अनिवार्य अभिमुखीकरण तालिम प्रभावकारी नहुनु, कामदारले करार बमोजिम प्राप्त हुनुपर्ने तलब तथा अन्य सुविधा नपाउनु, तोकिएको काम भन्दा फरक एवम् खतरायुक्त काम गर्न बाध्य पारिनु, अनाधिकृत एजेन्टको प्रभाव, पारदर्शिताको कमी, एजेन्टहरू कानुनी दायरामा नआउनु ।
- ग्रामिण कृषियोग्य भूमि बांझोमा परिणत भएका छन् । ग्रामिण क्षेत्र खास गरी पहाडबाट तराई तिर बसाइसराई तिब्र रूपमा बढेको छ जसका कारण तराई क्षेत्रमा जग्गाको तीब्र खण्डिकरण भएर गएको छ ।
- देखासिखी उपभोग प्रवृत्तिमा बृद्धि भएको छ । सक्षम जनशक्ति बिदेश पलायन हुँदा देशको आन्तरिक विकास संकुचित हुन पुगेको छ । आन्तरिक अर्थतन्त्रको सृदृढिकरण नभई परनिर्भरता तिव्र रूपमा बढेर गएको छ ।
- बैदेशिक रोजगारीको क्षेत्रमा ठगी तीब्र रूपमा मौलाएर गएको छ । (परिवारमा निष्कृय तथा आश्रित सदस्यको संख्यामा बृद्धि, मौलिक सिर्जना

तथा विकासमा गम्भिर आघात (मुद्रास्फितीमा टेवा ।

- बैदेशिक रोजगार सम्बन्धी स्पष्ट नीति तथा मार्गदर्शन बन्न नसक्नु तथा भएका नीति तथा योजनाहरू समेत प्रभावकारी रूपमा कार्यान्वयन नहुनु, बैदेशिक रोजगारीको सम्बन्धमा नियमन, अनुगमन तथा नियन्त्रण गर्ने बैदेशिक रोजगार तथा श्रम विभागमा सदाचारिता नहुनु,
- बैदेशिक रोजगारमा संलग्न मेनपावर एजेन्सीहरूको मनोमानी तथा लापरवाही । बैदेशिक क्षेत्रमा कार्यरत राजदुतावास, नियोग, श्रमसहचारीमा काम गर्ने कर्मचारीहरूले बैदेशिक रोजगारीका क्षेत्रमा प्रभावकारी रूपमा काम गर्न नसक्नु ।
- नेपाल सरकारले बैदेशिक रोजगारदाता मुलुकहरूसंग प्रभावकारी रूपमा वार्ता तथा संवाद गर्न नसक्दा नेपाली मजदुरहरू अत्यन्त न्यून पारिश्रमिकमा काम गर्न बाध्य हुनु । बैदेशिक रोजगारीका सिलसिलामा जाने मजदुरहरूको आर्थिक तथा भौतिक रूपमा क्षति भए सो को उचित क्षतिपूर्ति उपलब्ध हुन नसक्नु, सम्बन्धित काममा जाने श्रमशक्तिलाई कामसंग सम्बन्धित पूर्व तालिमको अभाव ।

युवा वर्ग पलायनको समस्यालाई कसरी समाधान गर्ने र विकासको काममा कसरी परिचालन गर्ने ?

- नेपालीहरु काम गर्नको लागि आवश्यक र उपयुक्त तालिमको अभावले अदक्ष मानिन्छन् । जसको लागि सरकारले विभिन्न किसिमका तालिमहरुको व्यवस्था गरिनु अति आवश्यक भएको छ । लगानी नै नगरी प्रतिफल प्राप्त गर्न सकिने र वैदेशिक मुद्रा आर्जन गर्ने यो अत्यन्त राम्रो पेशा मानिन्छ । तर यसको गलत रुपमा प्रयोग भएको हुँदा सरकारले यसलाई बढी व्यवस्थित गराउन नराम्रो काम गर्ने व्यक्तिलाई उचित किसिमको दण्ड सजाय दिइनु पर्दछ ।
- नेपाली कामदार वैदेशिक रोजगारमा पठाउँदा हाल अपनाउनु पर्ने प्रक्रिया ज्यादै लामो र झन्झटपूर्ण भएकोले कामदार छनौटदेखि लिएर सबै व्यवस्था सम्बन्धित कम्पनीले नै आफ्नै जिम्मेबारीमा गर्नुपर्ने र कुन मुलुकमा के कस्तो काम र सुविधामा पठाउने हो सो को विवरण अनिवार्य रुपमा श्रम विभागलाई जानकारी मात्रै गराए पुग्ने व्यवस्था हुनुपर्ने आवश्यक भएको छ । वैदेशिक रोजगार व्यवसाय एउटा सबैभन्दा ठूलो महत्वपूर्ण अंग भएर पनि सरकारी स्तरबाट व्यवसायीहरूले यो सुविधाबाट बंचित हुनु परेकोले नै जे जसरी भए पनि व्यवसाय प्रवर्धनको निमित्त सबै संस्था कम्पनीहरूलाई संचार माध्यमबाट जस्तै टेलिफोन र फ्याक्सको सुविधा हुनु पनि अति आवश्यक भएको छ ।
- वैदेशिक रोजगार सेवा संचालन गर्ने कम्पनीहरूलाई सरकारी क्षेत्रबाट हुनुपर्ने उत्प्रेरणाको कमी र वैदेशिक रोजगारबाट राजश्वमा पुगेको योगदानको लेखाजोखा गर्ने परिपाटी नभएको हुँदा निकै समस्या देखिएकोले यस्तो समस्याहरु हटाउन हरतरह प्रयास गरिनु पर्दछ । नेपाली श्रमिकहरूलाई खाडीका राष्ट्रहरुमा कम्तिमा अमेरिकी डलर ५०० प्रति महिना भन्दा बढी तलबमा पठाइनु पर्दछ । जस्तै मलेसिया, सिंगापुर, हङकङ र दक्षिण कोरियामा भने त्यहाँको प्रचलित श्रम ऐन अनुसार तलब दिलाउन सरकारी स्तरबाटै कदम चालिनु जरूरी छ ।
- वैदेशिक रोजगार सेवामा नेपालको अनुभव भएको र हालको समयमा अन्तर्राष्ट्रिय श्रम बजार वढी प्रतिस्पर्धात्मक भएकोले यस क्षेत्रमा

अनुभव प्राप्त दक्षिण एशियाका मित्र राष्ट्रहरु जस्तै श्रीलंका, बङ्गलादेश, पाकिस्तान, भारतमा र एशिया प्यासिफिक क्षेत्रका मित्र राष्ट्रहरु थाइल्याण्ड तथा फिलिपिन्समा नेपाल सरकारको नीति निर्माण तहका कर्मचारी र कार्यान्वयन क्षेत्रमा संलग्न कर्मचारीहरूलाई अध्ययन भ्रमणमा पठाई उनीहरूको सीप र ज्ञानमा अभिवृद्धि गरिनु अति आवश्यक भएको छ ।

- उच्च गुणस्तर हासिल गरेका व्यक्तिहरूलाई बढी आकर्षण गराउन तलब र भत्ता अरु सुविधाहरु बढाउनु पर्ने, विदेशमा काम गर्नेको लागि छुट्टै ऐन नियमको व्यवस्था हुनुपर्ने, ग्रामिण क्षेत्रमा बढी काम गर्ने आदि उपयुक्त कदमहरु चालिएमा वैदेशिक रोजगारको समस्या केही हदसम्म हटाउन सकिन्छ । नेपालमा रोजगारीको अवसरको अभावले गर्दा तथा विदेशमा धेरै धन कमाउन सकिने प्रलोभनको कारण अनियमित वैदेशिक रोजगार चलाएर बसेका कयौं व्यक्तिहरूद्वारा सयौं नेपाली युवाहरु विचल्लीमा परिरहेको जानकारीहरु बारम्बार आउने गरेको छ । यस्तो स्थिति र युवा शक्तिमाथि पर्ने दुष्प्रभावलाई दृष्टिगत गरी श्रम मन्त्रालय र प्रहरीबीच सबै जागरूक हुनैपर्ने भएको छ । द्रुतगतीले उत्पादनशील रोजगारी सिर्जना गर्ने खालका उद्योग व्यवसाय र ठूलो कारखानाहरूको स्थापना गर्दै लैजानु पनि आवश्यक भएको छ । विदेशी रोजगारीका अवसरहरु बढाउनु भन्दा स्वदेशमा नै रोजगारीका अवसरहरु बढाउँदै लैजानु आवश्यक छ ।

निष्कर्ष (Conclusion)

विकासोन्मुख देशका प्रत्येक सरकारले आफ्नो साधनको पर्याप्त भाग सामाजिक सेवाहरूमा खर्च गरिने योजना बनाउनु आवश्यक देखिन्छ । यी सेवाहरूमा बेरोजगारी, विरामी र वृद्धावस्थाको कठिनाईहरूबाट रक्षा गर्ने योजनाहरु सम्मिलित छन् । औषधीको सुविधा, कम आम्दानी हुने व्यक्तिहरूलाई घर बनाउने सुविधा, निशुल्क शिक्षाको सुविधा आदि पनि यसमा सम्मिलित गर्न सकिन्छ । थोरै आम्दानी हुनेहरूको आम्दानीमा बृद्धि गरेर पनि आर्थिक असमानता धेरै हदसम्म हटाउन सकिन्छ । आर्थिक व्यवस्थामा आमूल परिवर्तन ल्याएर पनि देशभित्रका विद्यमान भईरहेका आय र सम्पत्तिको असमानतालाई हटाउन सकिन्छ ।

कृषि क्षेत्र अल्पकालीन समयमा नै उत्पादनशीलताका साथ श्रमशक्ति ग्रहण गर्न सबैभन्दा ठूलो क्षमता राख्ने क्षेत्र भएकोले यसलाई सघन र विविधिकरण गर्न सिंचाई, नगदेवालीको विकास, कृषि वन जस्ता कृषि कार्यक्रमहरूमा सरकारले जोड दिन आवश्यक छ । उच्च गुणस्तर हासिल गरेका व्यक्तिहरूलाई बढी आकर्षण गराउन तलब र भत्ता र अरु सुविधाहरु बढाउनु पर्ने, विदेशमा काम गर्नको लागि छुट्टै ऐन नियमको व्यवस्था हुनुपर्ने, ग्रामीण क्षेत्रमा बढी विकास गर्ने आदि उपयुक्त कदमहरु चालिएमा प्रतिभा पलायनको समस्या केही हदसम्म हटाउन सकिन्छ । विश्व अर्थतन्त्रमा देखिएको सुधारको प्रवृत्ति र विशेष गरी दुई छिमेकी देशहरु -भारत र चीन) को उच्च र दिगो विकासबाट लाभान्वित हुन नेपालले आवश्यक संरचनात्मक सुधारद्वारा आर्थिक बृद्धिदरलाई उच्च राख्न लचिलो नीति अवलम्बन गर्नु अत्यन्त आवश्यक छ । समग्र आर्थिक बृद्धिदरलाई दिगो, फराकिलो र उच्च पार्न मुख्यतः उत्पादनका साधनको उत्पादकत्व दक्षिण एशिया क्षेत्रका अन्य मुलुकहरूको तुलनामा नेपालमा ज्यादै कम रहनु र कुल साधन र स्रोतको आकारमा अपेक्षित बृद्धि हुन नसक्नु जस्ता दुष्चक्र तोड्नको निम्ति पनि उपलब्ध स्रोत र साधनको क्षमता दक्षतापूर्वक उपयोग बढाउनु पर्ने संरचनात्मक चुनौती रहेको देखिन आउँछ ।

सहायक ग्रन्थहरू (Bibliography)

नेपालमा आन्तरिक तथा अन्तर्राष्ट्रिय बसाई-सराई, मूल प्रतिवेदन, बसाई-सराई अध्ययन कार्य समूह राष्ट्रिय जनसंख्या, आयोग, साउन २०४० ।

गाउँ-नगर साझेदारी विकास कार्यक्रम, नगर उन्मुख स्थानीय विकास, सानेपा, ललितपुर, नेपाल ।

डा. बामदेव सिग्देल, गरिबी -असमानता, लघु वित्तद्वारा नेपालमा गरिबी न्यूनीकरण, कर्मचारी दर्पण स्मारिका २०६६, नेपाल बैंक कर्मचारी संघ, आठौं केन्द्रिय महाधिवेशन मूल व्यवस्थापन समिति, काठमाडौं ।

डा. बामदेव सिग्देल, गरिबी, असमानता र द्वैध अर्थतन्त्र नेपाल, उद्योग वाणिज्य झलक, वर्ष ४, अंक १, २०६४, कार्तिक, पूर्णाङ्क ७, नेपाल सरकार, उद्योग वाणीज्य तथा आपूर्ति मन्त्रालय, सिंहदरबार, काठमाडौं ।

मोहन बहादुर के.सी., युवाहरूको बेरोजगारी अवस्था, वित्तीय झलक -अर्ध वार्षिक), नेपाल वित्तीय कर्मचारी संघ, कर्मचारी संचय कोष, केन्द्रीय समिति, काठमाडौं २०६३ ।

जेफरे सच (रचनाकार), रेवतीरमण पौडेल (रूपान्तरक) गरिबी निवारण (The End of Poverty), अक्सफोर्ड इन्टरनेशनल पब्लिकेशन, बागबजार, काठमाडौं, पहिलो संस्करण २०६५ ।

Bhim Prashad Bhattarai 'An Overview of Labour Migration Perspective of South Asia with Reference to Nepal', श्रम तथा रोजगार, वर्ष २, अंक १, अर्धवार्षिक प्रकाशन, २०६५ पौष, नेपाल सरकार, श्रम तथा यातायात व्यवस्था मन्त्रालय, सिंहदरबार, काठमाडौ, नेपाल ।

सोह्रौं योजना (२०८१/८२-२०८५/८६), नेपाल सरकार, राष्ट्रिय योजना आयोग, सिंहदरबार, काठमाडौं, नेपाल ।

न्यौपाने, ईश्वर प्रसाद, शर्मा, रूकमा, जनसंख्या, वातावरण तथा गुणस्तरीय जीवन, तलेजू प्रकाशन, काठमाडौं, वर्तमान संस्करण २०६३ ।

प्रधान, पुष्कर कुमार, सिगदेल, तुल्सी शरण, शहर गाउँ सम्बन्ध र ग्रामीण विकास न्यू हिरा बुक्स इन्टरप्राइजेज् कीर्तिपुर, काठमाडौं, प्रथम संस्करण २०६२ ।

नेपाल जीवनस्तर सर्भेक्षण –दोस्रो २०६०-६१ र चौथो जीवनस्तर सर्वेक्षण, २०७९/८०, मा आधारित गरिबी विश्लेषणको संक्षिप्त नतिजा, राष्ट्रिय योजना आयोगको सचिवालय, केन्द्रीय तथ्याङ्क विभाग, २०६२, (2022-23), वैशाख ।

आर्थिक सर्वेक्षण, आर्थिक वर्ष २०८०/८१, नेपाल सरकार, अर्थ मन्त्रालय, २०८१ ।

पन्ध्रौं योजना (२०७६–२०८१), नेपाल सरकार, राष्ट्रिय योजना आयोग, नेपाल, २०७६ असार ।

नेपालको विकास–'दृष्टिकोण र प्रयासहरू, राष्ट्रिय आर्थिक तथा विकास अनुसन्धान परिषद्, नारेक नेपाल, वैशाख २०६१ ।

लैङ्गिक तथा बालअधिकारको मूल प्रवाहीकरण कार्य निर्देशिका, २०६१, (जिल्ला स्तर) नेपाल सरकार, महिला बालबालिका तथा समाज कल्याण मन्त्रालय, महिला विकास विभाग, श्रीमहल ललितपुर, २०६१ भदौं ।

'सूर्य कुमार पण्डित 'नेपालको आन्तरिक र वैदेशिक रोजगारीको स्थिति' 'उजागर' (मासिक) वष १, अंक २ फागुन २०५६ ।

रोजगारी, उद्यमशीलता र सिप विकास, नेपाल सरकार, युवा तथा खेलकुद मन्त्रालय, राष्ट्रिय युवा परिषद्, २०७७ असार, सानोठिमी, भक्तपुर) ।

वैदेशिक रोजगार दिग्दर्शन, नेपाल सरकार, श्रम तथा यातायात व्यवस्था मन्त्रालय सिंहदरबार, काठमाडौ, २०५७ ।

आर्थिक वर्ष २०८१/८२ को बजेट वक्तव्य, नेपाल सरकार, अर्थ मन्त्रालय, २०८१ ।

ईश्वरी प्रसाद भट्टराई, नेपालको कृषि क्षेत्र –वर्तमान अवस्था, समस्या तथा सम्भावनाहरू, मिर्मिरे, आर्थिक लेख विशेषांक, वर्ष ३६, अंक ५, २०६४, भाद्र, पूर्णाङ्क २६४, नेपाल राष्ट्र बैंक, गभर्नरको कार्यालय, जनसम्पर्क महाशाखा, काठमाडौं, नेपाल ।

राष्ट्रिय युवा नीति २०६६, नेपाल सरकार, युवा तथा खेलकुद मन्त्रालय, कमलपोखरी, काठमाडौं ।

Nepal Living Standards Survey IV 2022-23, Summary Report, National Statistics Office, Office of the Prime Minister and Council of Ministers, Thapathiali, Kathmandu, February, 2024.

युवा बुलेटिन, नेपाल सरकार, युवा तथा खेलकुद मन्त्रालय, सातदोबाटो, ललितपुर, २०६६ ।

विष्णु प्रसाद लम्साल, अन्तर्राष्ट्रिय परिवेशमा युवा नीति : छलफलका विषयहरू, युवा बुलेटिन, नेपाल सरकार, युवा तथा खेलकुद मन्त्रालय, सातदोबाटो, ललितपुर, २०६६ ।



सरकारप्रति जनविश्वास प्रवर्धन गर्ने उपायहरू: केही विवेचना

✍ रामबाबु नेपाल*

सरकारको उद्देश्य राज्यका जनतालाई सुरक्षित र खुशी साथ रहन सक्षम बनाउनु हो । सरकारको अस्तित्व शासकको नभई शासितहरूको हित रक्षामा रहेको हुन्छ ।

- पूर्व अमेरिकी राष्ट्रपति थोमस जेफर्सन (सन् १७४३-१८२६)

विषय प्रवेश

जुनसुकै प्रकारको राजनीतिक प्रणालीमा पनि जनहितलाई सरकारको उद्देश्य र जन विश्वासलाई सत्तामा रहने नैतिक आधार मानिन्छ । त्यसमध्ये पनि लोकतान्त्रिक प्रणालीमा जनतालाई राजकीय शक्तिको स्रोत मानिने हुँदा जनताको विश्वास प्राप्त गर्नु सरकारको वैधताका लागि वाञ्छनीय मानिन्छ । स्वतन्त्र र निष्पक्ष आवधिक निर्वाचन लोकतन्त्रको सुन्दर पक्षहरु मध्ये एक मानिए पनि निर्वाचनबाट बहुमत प्राप्त गर्ने वा एक भन्दा बढी दल मिलेर सत्ताको लागि बहुमत पुऱ्याउनेबाट सरकारको गठन हुनु मात्र लोकतन्त्र सुदृढीकरणको लागि पर्याप्त हुंदैन । जनअपेक्षा अनुसार काम गर्न नसकेमा अर्को निर्वाचनमा जनताले उनीहरूलाई विस्थापित गर्छन । निर्वाचित जनप्रतिनिधि र उनीहरूको संस्था दक्ष र जवाफदेही नभएमा आवधिक निर्वाचनको बीचमा राष्ट्र र समाजले धेरै नोक्सानी ब्यहोर्नु पर्ने हुन्छ । यो कुरा हाम्रो देशको राजनीतिक घटनाक्रमले समेत स्पष्ट गरेको छ । शासकीय प्रणालीमा लापर्वाही, अनुशासनहीनता, भ्रष्ट आचरण, विभेद, निर्णयहीनता, प्राथमिकता निर्धारणमा हुने गल्ती, जिम्मेवारी बहन गर्ने क्षमतामा ह्रास र अपारदर्शीता आदि जस्ता कारणहरूले सरकारको कार्यसम्पादनमा प्रतिकुल असर पार्नुका साथै खराब प्रवृत्ति बढ्न सक्छ । समय बितिसकेपछि सत्तारूढ दललाई निर्वाचनबाट पराजित गरेर मात्र जनहितको रक्षा हुन सक्दैन । त्यसैले जनविश्वास आर्जनमा प्रभाव पार्ने प्रमुख तत्वहरूको कसीमा सरकारको कार्यसम्पादनको निरन्तर अनुगमन र मुल्याङ्कन गर्दै जानु जरूरी हुन्छ । यसलाई संस्थागत गराउन सकेमा सरकारलाई जिम्मेवार बनाउन र जनतालाई आश्वस्त गराउन मद्दत मिल्दछ ।

सरकारका तीनै अंग (कार्यपालिका, व्यवस्थापिका र न्यायपालिका) ले जनताको विश्वास जित्न सकेको छ छैन, के कुराले जनविश्वास बढ्छ र के ले घट्दै जान्छ, अहिले हामी कुन अवस्थामा छौं भन्ने विषयमा नेपाली समाजमा कहिले गम्भीर कहिले

* पूर्व नायव महालेखा परीक्षक तथा संरक्षक – रामबाबु - ज्ञानु सामाजिक सेवा पुरस्कार कोष

हलुका टिप्पणी र वहस हुने गरेको छ । सरकार प्रति जनताको विश्वास घट्नु निश्चय नै खुशीको कुरा र शुभ संकेत होइन तर यस विषयमा सरकार संवेदनशील भएर कार्यसम्पादन क्षमतामा सुधार र जनताको गुनासो सम्बोधन गर्न सके मात्र सुशासन कायम गर्न र स्रोत साधनको सदुपयोगमा मद्दत मिल्नेछ ।

राजनीतिज्ञहरूले निर्वाचनको समयमा गोप्य मतदानको माध्यमबाट व्यक्त अभिमत र संख्यात्मक बहुमतको अंकगणित नै आफु पदमा टिकी रहने आधार हो भन्ने मान्छन् । यसको आधारमा जनताको चाहना र अपेक्षालाई उपेक्षा गर्ने र जनजीविकामा देखिएका समस्याहरूको सम्बोधन गर्ने इमान्दार प्रयास नगरिदा असन्तोष बढ्न जान्छ । समयको पदचापलाइ बुझ्ने कोशिश नगर्दा राजनीतिक दलहरूले पराजय भोग्नु पर्ने हुन्छ । आफुले जे सोच्यो त्यसलाई जनताको चाहना भनेर व्याख्या गरी आफ्ना नीहित स्वार्थ पुरा गर्नमा लाग्नु अहिलेको राजनीतिक चरित्र बनेको छ । जनचेतनामा भएको विकासका कारण सरकारले निर्वाचन नजिक आए पछि गरिने चुरीफुरी, लोकरिझ्याइका लागि गरिने केही फुटकर कामबाट जनताको मत पाउने अवस्थाबाट हामी क्रमश टाढा जाँदैछौं। जनताले परिवर्तनकारी र दिगो कामको अपेक्षा गरेका छन् । त्यसैले अब जनविश्वास आर्जन गर्नु स्वेच्छाको विषय मात्र नरहेर अनिवार्य आवश्यकता बनेको छ ।

यस लेखमा सरकारबारे चर्चा गर्दा सरकारका तीनै अंग (कार्यकारिणी, व्यवस्थापिका र न्यायपालिका) को चर्चा हुने पर्ने हो तर स्रोत अधिकार, कार्यक्षेत्र र प्रभावको व्यापकताले गर्दा कार्यकारिणीको बढी चर्चा हुन सक्छ । जुन स्वाभाविक पनि छ ।

जनविश्वास कसरी प्रवर्धन गर्ने

सरकार प्रति जनविश्वास प्रवर्धन गर्न गर्नु पर्ने पहिलो कार्य राजनीतिज्ञहरूको मन, विचार र कर्मवीच जति सक्दो बढी तादात्यम (Consistency) कायम गर्नु हो । सोच्ने एक थरि, भन्ने अर्को थरि र गर्ने त्यो भन्दा निकै भिन्न हुने प्रवृत्तिले जनतामा निराशा र अविश्वास बढ्नु स्वाभाविक छ । तर राजनीतिज्ञको लागि यो कुरा असम्भव प्राय देखिन्छ । प्रतिस्पर्धात्मक राजनीतिमा लोकरिझ्याइको लागि गरिने प्रतिवद्धता पनि यस्तै हुने लक्षण देखिन्छ । यसका आफ्नै सीमा र सम्भावना छन् । विश्वास कायम गर्न अहिलेको कार्यशैली र सोचमा आधारभूत परिवर्तन ल्याउनु आवश्यक छ । सरकार प्रति जनविश्वास प्रवर्धन गर्न निम्न कुराहरू सुनिश्चित गर्नु जरूरी हुन्छ ।

१. नैतिकता र इमान्दारीता

नैतिकता मुख्यतः मानिसको सार्वजनिक व्यवहार, लेनदेन, कार्यसम्पादन वा जिम्मेवारी निर्वाहको क्रममा अपनाउनु पर्ने आचरणगत स्वच्छतासंग सम्बन्धित हुन्छ । यसलाई सार्वजनिक जीवनलाई स्वच्छ राख्ने सिद्धान्त पनि भनिन्छ । यसले आदर्श जीवन, अधिकार र कर्तव्य, सही र गलत, गर्न हुने र नहुने बिषयहरूबारे निर्देशन दिन्छ । धर्म र अध्यात्म दर्शन, संस्कृत र लोक व्यवहार आदिलाई यसको मुख्य स्रोत मानिन्छ । अन्तर्चेतना, अन्तर्दृष्टि, सही छनौट, मानवीय मूल्य मान्यता प्रतिको सचेतता, सदाचार, स्वच्छता, न्यायपूर्ण सोच र जिम्मेवारी बोध आदिले नैतिकतालाई निर्देशित गर्छन । इमान्दारीताले आफ्नो कर्मबाट जे कुरा नियम सम्मत तरीकाले प्राप्त हुन्छ वा हुन सक्छ त्यसमै सन्तोष लिनु पर्छ र अनुचित प्रतिफलको अपेक्षा राख्नु हुँदैन भन्ने कुरामा जोड दिन्छ । यसले एक व्यक्तिको आचरण वा कर्मले अन्य अवयवहरूलाई आघात पार्छ वा पिरोल्छ भने त्यसलाई त्याग्नु पर्छ भन्ने कुरामा जोड दिन्छ ।

सार्वजनिक अधिकारीको पद विश्वासको पद हो जसलाई देशको कानुनले स्रोत साधनको प्राप्ति, उपयोग र संरक्षणको गहन जिम्मेवारी दिएको हुन्छ । सार्वजनिक अधिकारी नैतिक र इमान्दार

हुनु पर्ने र यो उनीहरूको कार्यसम्पादन, आचरण र सेवाग्राहीहरु र सरोकारवालाहरूसँग हुने अन्तरकृया र व्यवहारमा प्रतिबिम्बित हुनु जरूरी छ । सरकार प्रतिको जनविश्वासको एक मुख्य आधार सार्वजनिक अधिकारीको नैतिकता र इमान्दारीता प्रति जनताको धारणा पनि हो । नैतिकता र इमान्दरीतामा आउने ह्रासले भ्रष्टाचारलाई प्रोत्साहित गर्नुका साथै जनविश्वास र अन्ततोगत्वा सार्वजनिक हितमा नकारात्मक असर पार्छ । सार्वजनिक प्रशासनमा नैतिकता सुनिश्चित गर्नुको अर्थ हुन्छ :

- सार्वजनिक अधिकारीले आफू कार्यरत संस्थाको सार्वजनिक उद्देश्य अनुसार कार्यसम्पादन गरेका छन्,
- दैनिक सेवा सञ्चालन विश्वसनीय तरीकाबाट भईरहेको छ,
- जनताले सार्वजनिक कानुनी र न्यायसंगत तरीकाले विना भेदभाव सेवा पाइरहेका छन्,
- सार्वजनिक स्रोत साधनको दक्ष, प्रभावकारी र उचित तवरले उपयोग भएको छ,
- निर्णय निर्माण प्रकृया पारदर्शी छ र यस्तो निर्णयको छानवीन स्वतन्त्र र निष्पक्ष हुन सक्ने व्यवस्था कानूनले सुनिश्चित गरेको छ ।

नेपालमा भ्रष्टाचारका घटना बढ्दै गएकाले सार्वजनिक क्षेत्रमा नैतिकता र इमान्दारीताको अवस्था न्युन हुँदैछ भन्ने विचार प्रवल हुँदै गइरहेछ । सरकारी कार्यालयहरूमा सेवा पाउन निकै कठीन हुँदै गइरहेको र अधिकांश सार्वजनिक अधिकारीहरूमा सेवा भाव नभएको जनताको बुझाइ छ । सवै यस्ता नहुन सक्छन तर इमान्दारहरु दबाइएका वा पाखा लगाइएका छन् भन्ने विचार व्यापक छ । नैतिकता र इमान्दारीको कदर नभएको भन्ने बुझाइले गर्दा पनि सरकार प्रतिको विश्वासमा ह्रास आउँछ । यसको लागि सक्षम, नैतिक र इमान्दारहरूलाई स्थान दिने उनीहरूको कुरा सुन्ने र प्रोत्साहन गर्ने कार्य संस्कृतिको विकास गर्नु अत्यावश्यक छ । अहिलेको अवस्थामा हाम्रो सामाजिक मानसिकतामा आधारभूत परिवर्तन आउनै पर्छ ।

२. मितव्ययिता र कार्यदक्षता

सार्वजनिक स्रोत साधनको उपयोग र संरक्षण सरकारको प्रमुख जिम्मेवारी हो । आवश्यकताको तुलनामा माग जहिले पनि अधिक हुने भएकाले स्रोतको उपयोग मितव्ययी र दक्षतापूर्वक गर्नु अनिवार्य हुन्छ । जनताले आफूले तिरेको करको उपयोग सरकारले कसरी गरिरहेको छ भन्ने कुराको चासो राखेका हुन्छन् । वार्षिक रूपमा संसदमा पेश गरिने आय व्ययको अनुमानले सरकारले कुन कुरालाई प्राथमिकता दिएको छ बुझ्न केही मद्दत गर्दछ । नेपालमा सरकारले उत्पादकत्वमा ख्याल नराखी लोक रिझ्याइंका लागि कनिका छरे झैं धेरै आयोजनालाई बजेट छर्ने गरेको र यसले गर्दा साधन स्रोतको समुचित उपयोग नभई खेर जाने गरेको भनी आलोचना हुँदै आएको छ । सार्वजनिक स्रोत साधनको उपयोगमा मितव्ययिता र कार्यदक्षता जस्ता पक्षलाई ध्यान नदिइएकाले चुहावट भएको जनगुनासो हुने गरेको छ । निम्न कारणहरूले गर्दा सार्वजनिक स्रोतको उपयोग प्रति गम्भिर र जिम्मेवार नरहेको जनताको बुझाई छ ।

- अधिकार प्राप्त अधिकारीहरु स्रोत साधनको मितव्ययी ढंगबाट उपयोग गर्न भन्दा अनुचित दोहन गर्नमा लिप्त हुनु र स्रोत साधनको औचित्यपूर्ण ढंगबाट परिचालन गर्ने दिशामा ध्यान नदिनु,
- प्राथमिकता निर्धारण गरी स्रोतको उच्चतम उपयोग गर्ने दिशामा यथोचित प्रयास नहुनु,
- स्रोत साधनको उपयोग कसरी भईरहेको छ भन्ने कुराको अनुगमन नहुनु र यस विषयमा उठ्ने प्रश्न र टिप्पणी उपर ध्यान नदिनु,

- साधनको सदुपयोग हुनु पर्छ भन्ने तर्फ भन्दा खर्च गर्नु पर्छ भन्ने मानसिकता प्रवल हुनु र त्यसकै आधारमा कार्य सम्पादनको समीक्षा हुनु,
- ठोस कामको लागि बजेट विनियोजन गर्नु भन्दा धेरै कार्यक्रम/आयोजनामा छर्ने प्रवृत्तिले निरन्तरता पाउनु,
- अनावश्यक संगठनहरु बन्द गर्न वा उपयुक्तताको आधारमा अर्कोमा गाभ्न नसक्नु ।

नेपालमा सरकारी सार्वजनिक क्षेत्रको कार्यसम्पादनमा मितव्ययिता र कार्यदक्षताको अभाव रहेको र त्यसले गर्दा स्रोत साधनको सदुपयोग हुन नसकेको अवस्था छ । स्रोत साधनको अभाव भएको र बाह्य सहयोग जुटाएर आफ्नो खाँचो टार्नु पर्ने अवस्थामा रहेको एक विकासोन्मुख देशका सोझा जनता माथि ऋणको भार निरन्तर थपिँदैछ । सार्वजनिक अधिकारीले देशको वास्तविकता र आफ्नो कर्तव्यलाई मनन गर्न नसकेको/नचाहेको अवस्थामा सरकारले जनताको पक्षमा काम गरेको भन्ने विश्वास हराउँदै जानु स्वभाविक छ । यी कुराहरूलाई विचार गर्दा सरकारले उपलब्ध स्रोतको उपयोगमा हामी कसरी मितव्ययी हुन सक्छौं भन्ने विषयमा सजग हुनै पर्ने अवस्था छ ।

३. जवाफदेहीता र पारदर्शीता

यी दुई सुशासनको आधारभूत तत्व र लोकतान्त्रिक प्रणालीलाई सुदृढ गराउने महत्वपूर्ण उपाय हुन । यिनीहरुको माध्यमबाट सार्वजनिक अधिकारीलाई स्रोत साधनको प्राप्ति, उपयोग, संरक्षण र सुरक्षा बिषयमा जिम्मेवार बनाइन्छ र सरोकारवालाको चासोको उचित ढंगबाट संवोधन गर्न संस्थागत प्रवन्ध मिलाइन्छ । जवाफदेहीले सार्वजनिक अधिकारीलाई आफुले गरेको कामको निर्णय र त्यसको नतिजाबारे सम्बन्धित अधिकारी र सरोकारवालालाई जवाफ दिनु पर्ने दायित्वलाई जनाउँछ । यस्ता अधिकारी मुख्यत आफनो जिम्मामा रहेका सार्वजनिक सम्पत्तिको सुरक्षा गर्ने, दुरूपयोग हुन नदिने र आफ्नो काम मितव्ययी ढंगबाट, दक्षतापूर्वक र प्रभावकारी किसिमबाट सम्पन्न गर्ने र नतीजाको जिम्मेवारी लिन तत्पर हुनुपर्छ । त्यस्तै पारदर्शीताले कुनै सार्वजनिक नीति तथा कार्यक्रम तर्जूमा गर्दा त्यसबाट प्रभावित हुने वर्ग वा समुह सरोकारवालालाई सहभागी बनाउने, उनीहरुको विश्वास प्राप्त गर्ने र त्यसको कार्यान्वयनबाट प्राप्त हुने नतिजा उनीहरु समक्ष खुला रूपमा राख्ने, कार्यसम्पादन सूचना (Performance Information)मा सरोकारवालाको पहुंचलाई सहज बनाउनु पर्ने आवश्यकता दर्शाउँछ । निर्वाचित र मनोनित अधिकारीले जवाफदेही र पारदर्शीताको मर्मलाई ख्याल नराखे विश्वासमा क्रमशः ह्रास आउँछ । त्यसैले सार्वजनिक अधिकारीहरुमा जवाफदेहीको भावना बढाउने र आफुले गरेको कामको जिम्मेवारी लिने र त्यसबारे जानकारी दिन तत्पर हुने संस्कारको विकास गर्ने तर्फ ध्यान जानु अति आवश्यक छ ।

४. नीति, कार्यक्रम तथा पदाधिकारी चयन

मुलुकको संविधान र कानूनले कार्यकारिणी र व्यवस्थापिकालाई सार्वजनिक नीति तथा कार्यक्रम तर्जूमा र कार्यान्वयनको अग्रणी जिम्मेवारी तोकेको हुन्छ । यसले मुलुकको प्रगतिमा प्रत्यक्ष प्रभाव पार्ने हुँदा यसमा जनचासो उच्च हुनु स्वाभाविक छ । यसमा सरकार चुकेमा सार्वजनिक स्रोत साधनको दुरूपयोग हुने बिकास लक्ष्य हासिल नहुने र राष्ट्रको आर्थिक सामाजिक प्रगतिमा प्रतिकुल पर्ने प्रभाव निकै गम्भीर हुन सक्छ । वास्तविक आवश्यकता क्षमता सीपलाई विचार नगरी स्वार्थ र पक्षधरताको आधारमा निर्णय गरेमा सरकारको दृष्टिकोण, क्षमता र नियत माथि प्रश्न उठ्छ र विश्वसनीयतामा ह्रास आउँछ । नेपालमा नीतिगत स्थिरता नहुने, नीति कार्यान्वयनका लागि आवश्यक पर्ने प्रक्रिया र

पद्धति समयमा तर्जूमा नगरिने, कार्यान्वयनमा आवद्ध निकायहरुबीच कार्यगत समन्वय नहुने र प्रतिफल प्राप्तिमा ढिलाईले गर्दा विकास र समृद्धि प्रति सरकार गम्भीर नभएको र दुर्लभ स्रोतको उपयोग नभएको जनतामा भाव विस्तार हुँदैछ । सरकारले राष्ट्रिय गौरवका आयोजनाहरु नै सम्पन्न हुनमा निकै ढिलाई हुने गरेको ले जनतामा सरकारको स्रोत उपयोग गर्ने क्षमतामा प्रश्न चिन्ह खडा भएको छ ।

सरकारको प्राय जसो नियुक्ति र सिफारिस विवादित हुने गरेको छ । यसको मुख्य कारण नियुक्तिका आधारहरु तय नगरी ज्ञान, सीप, अनुभव र योग्यताको ख्याल नराखी दलीय तथा गुटगत आवद्धताको आधारमा हुने गरेको जनताले महसुस गरेको र नियुक्ति पाउनेहरु मध्ये अधिकांश पदाधिकारीहरुको कार्यसम्पादन अपेक्षा गरे अनुरूप हुन नसकेकाले पनि सरकार प्रतिको विश्वासमा संकट देखा पर्ने गरेको छ । महत्वपूर्ण सार्वजनिक पदमा नियुक्ति पाउने हरेक अधिकारीहरुलाई राजनीतिक दलसंग जोडेर हेर्ने प्रवृत्ति बढ्दै छ र यसले गर्दा नियुक्ति न्यायपूर्ण हुन सक्दैन भन्ने धारणाले योग्यलाई पनि सहयोग र सद्भाव मिल्न नसक्ने दुखद अवस्था छ । न्यायाधीश जस्तो संवेदनशील पदमा समेत दलीय आधारमा छनौट हुने गरेको कुरा छताछुल्ल हुनाले जनतामा चरम अविश्वास देखिनु स्वाभाविक हो । त्यस्तै अरू कतिपय पदमा नियुक्त हुनेले आफ्नो जिम्मेवारी सही ढंगबाट निर्वाह गर्न नसकेको अवस्थाले सरकारमा हुनेले सार्वजनिक पदलाई अत्यन्त हलुका रूपमा लिएको आभास हुन्छ । यस कुरालाई सरकारले सामान्य रूपमा लिने गरेकोले थप आलोचना हुने गरेको छ ।

सरकारलाई महत्वपूर्ण पदहरुमा नियुक्ति गर्ने वा त्यसको लागि सिफारिस गर्ने अधिकार हुन्छ । यो काममा सरकारले लिने दृष्टिकोण र नियुक्त भएका व्यक्तिको ज्ञान, सीप, अनुभव, योग्यता र पृष्ठभूमिले आर्थिक सामाजिक विकास र राष्ट्रिय गरिमा र स्रोत साधनको उपयोगमा र अन्ततः सरकार प्रतिको विश्वासमा प्रत्यक्ष प्रभाव पार्दछ । सरकारले नियुक्त गर्ने र नियुक्तिका लागि गर्ने सिफारिस प्रायःजसो विवादित रहने गरेको छ । कतिपय नियुक्तिको सम्बन्धमा सत्तारूढ दल भित्र नै व्यापक आलोचना भएको कुरा सञ्चार माध्यममा छताछुल्ल भएको पाईन्छ । संवैधानिक अंगका पदाधिकारी, विश्वविद्यालयका पदाधिकारी, राजदूत र सार्वजनिक संस्थाका अध्यक्ष तथा प्रमुख कार्यकारी अधिकृत पदमा हुने नियुक्तिमा योग्यता, क्षमता र अनुभवलाई ख्याल नराखी गरिने नियुक्तिले बहुआयामिक प्रभाव पार्ने गरेको छ । यस्तो नियुक्तिको प्रभाव हाम्रो देशको सीमालाई पार गरेर बाह्य जगतमा पर्ने कुराको ख्याल राख्नु जरूरी छ । सार्वजनिक पदहरुमा नियुक्ति दिनु भनेको योग्य र क्षमतावानलाई उचित अवसर दिनुका साथै सरकारले व्यापक र समतामूलक दृष्टिकोण राखेको विश्वास दिलाउनु पनि हो । यसमा गम्भीर हुन नसकेमा एकातिर देशले अवसर गुमाउनु पर्ने हुन्छ भने अर्कोतिर सरकार प्रति जनतामा नकारात्मक भाव बढ्न जान्छ ।

सरकारको प्राय जसो नियुक्ति र सिफारिस विवादित हुने गरेको छ । यसको मुख्य कारण नियुक्तिका आधारहरु तय नगरिनु, दलीय तथा गुटगत आवद्धताको आधारमा ज्ञान, सीप, अनुभव र योग्यताको ख्याल नगरिनु र नियुक्ति पाउने अधिकांश पदाधिकारीहरुको कार्यसम्पादन अपेक्षा गरे अनुरूप हुन नसकेकाले पनि सरकारप्रतिको विश्वासमा संकट देखा पर्ने गरेको छ । महत्वपूर्ण सार्वजनिक पदमा नियुक्ति पाउने हरेक अधिकारीहरुलाई राजनीतिक दलसंग जोडेर हेर्ने प्रवृत्ति बढ्दैछ र यसले गर्दा नियुक्ति न्यायपूर्ण हुन सक्दैन भन्ने धारणाले योग्यलाई पनि सहयोग र सद्भाव मिल्न नसक्ने दुखद अवस्था छ ।

त्यस्तै सरकारले सामयिक रूपमा गठन गर्ने आयोग समितिमा हुने नियुक्तिमा पनि विषयवस्तुको विज्ञताको ख्याल नराखी राजनीतिक दृष्टिकोणलाई मात्र प्रधानता दिँदा उद्देश्य प्राप्तिमा प्रतिकुल प्रभाव पर्ने गरेको छ । त्यस बाहेक राजनीतिक दलहरूले सामाजिक संस्थाहरूलाई समेत राजनीतिक रूपमा बिभाजन गर्ने प्रयासले राजनीतिबाट अलग रहेर आफ्नो विज्ञता र रूचिको आधारमा सेवा गर्न चाहनेलाई निराश बनाएको छ । गैर राजनीतिक व्यक्तिको सीप दक्षता र अनुभवको आधारमा नियुक्ति गर्नु उपयुक्त हुने भनी मानिएका पदहरूमा राजनीतिज्ञलाई नियुक्त गर्नु उदेक लाग्दो छ ।

सरकारलाई कर्मचारी सरूवा गर्ने अधिकार हुन्छ तर सरूवा औचित्य खुल्न नसक्ने विवेकहीन र अपारदर्शी भयो भने त्यसले अनेक विकृति जन्माउन सक्छ । नेपालमा यस्तो प्रवृत्ति बढ्दो छ र यसले सरकारप्रतिको धारणा सकारात्मक हुन सकेको छैन । महत्वपूर्ण पदहरूमा रहने अधिकारीहरूको छिटो छिटो गरिने सरूवा र त्यसले कार्यसम्पादनमा परेको कु-प्रभावबाट सबै जानकार छन् । यसले गर्दा सरकार प्रतिफलप्रति गम्भीर नभएको आशंका उब्जिनुका साथै यस्तो प्रवृत्तिबाट जनता आजित भएका छन् ।

सार्वजनिक पदाधिकारीहरूको चयनको लागि स्पष्ट आधार तोकेर त्यसको पालना गरिएमा एकातिर संगठनहरूको प्रभावकारिता अभिवृद्धि हुने सम्भावना हुन्छ भने अर्कोतिर चयन गरिएका अधिकारीको मनोबल उच्च भइ स्वविवेकको आधारमा जिम्मेवारीपूर्वक अगाडी बढ्ने सम्भावना रहन्छ ।

५. जनताको अपेक्षाको सम्बोधन

जनताको हक हित र सुरक्षा प्रवर्धन गर्नु, संकटको समयमा सहयोग पुऱ्याउनु सार्वजनिक सम्पत्तिको सुरक्षा गर्नु, सही समय सही तरीकाबाट सार्वजनिक सेवा उपलब्ध गराउनु सरकारको प्राथमिक दायित्व हो । स्वतन्त्रता, शान्ति, सुरक्षा, समृद्धि, दीगो प्रगति, विभेदमुक्त व्यवहार, अवसरको वितरणमा समानता न्यायपूर्ण हाम्रा साझा चाहना हुन र यसमा सरकारको भूमिका प्रभावकारी होस भन्ने जनताले चाहेका हुन्छन् । समानता, स्वतन्त्रता, सार्वभौमसत्ता र समुचित संरक्षण र सुरक्षा गर्नु सरकारी संयन्त्रका सर्वोपरी कार्यहरु हुन् । आउने पुस्ताका सुखद भविष्यको निर्माण र मुलुकबासीको जीवनस्तरमा गुणात्मक वृद्धि गर्नुका साथै निमुखा, अदना र अशक्तको संरक्षण र जनतालाई दिने सेवामा दक्षता सरकारी संयन्त्रले गर्ने अरू महत्वपूर्ण कार्यहरु हुन । समाजका कमजोर, आवाजविहीन, पिछडिएका र समस्यामा परेका जनताले भोग्नु परेको कठिनाईहरूको संवोधन गर्ने दिशामा स्वस्फूर्त तत्परता देखिएन भने सरकारप्रति विश्वास कम हुन्छ । नेपाली जनतामा सरकारको स्रोत साधन र क्षमताबारे जनतालाई ज्ञान हुनाले सरकारबाट धेरै ठूलो अपेक्षा राखेका छैनन् । तर उनीहरूको न्युनतम अपेक्षा (समयमा विभेदरहीत ढंगबाट काम होस, अनुचित लेनदेनको बोझमा पर्नु नपरोस, सेवा प्रवाहमा सबै प्रति न्यायपूर्ण व्यवहार गरियोस र आफ्नो पेशा व्यवसाय निर्भीकतापूर्वक गर्न पाइयोस) समेत पुरा हुन नसकेको महसुस गरिरहेका छन् । यस्तो स्थितिमा सरकारलाई विश्वास गर्ने आधार एकदम झिनो छ ।

६. सकारात्मक नतीजा

सरकारले अपनाएको नीति तथा कार्यक्रमबाट प्राप्त नतीजा र त्यसबारे जनता/सेवाग्राहीको दृष्टिकोण वा बुझाईले पनि जनविश्वासमा प्रत्यक्ष प्रभाव पारेको हुन्छ । सामान्यतः सरकारले जनताकै हितमा काम गर्दै रहेको दावी गरीरहेको हुन्छ । तर कतिपय अवस्थामा जनताले सरकारको नीति तथा कार्यक्रमको कुनै प्रभाव महसुस गर्न सकेका हुंदैनन् । यसो हुनुका मुख्य कारण सरकारको प्रचार र प्रभाववीचको

अन्तर हो । कतिपय अवस्थामा सरकारले कार्यक्रम तर्जुमा गरेकै आधारमा निकै गरियो भने जस्तो गरी प्रचार प्रसार गरेको हुन्छ तर कार्यक्रम पूर्ण रूपमा कार्यान्वयन हुन र नतीजा देखिन थप समय पर्खनु पर्ने स्थिति हुन सक्छ । कतिपय अवस्थामा नीति तथा कार्यक्रम राम्रो बन्ने तर कार्यान्वयनको दृष्टिबाट निकै कमजोरी (उदाहरणका लागि नीति बने पनि कार्यान्वयनको प्रक्रिया नतोकिने, सक्षम जनशक्ति उपलब्ध नगराउने र स्रोत साधन उपलब्ध नहुने आदि) देखिने गरेका छन् । यस्ता कुराहरूमा ध्यान दिईएन भने सकारात्मक नतिजा हासिल हुन सक्दैन ।

सकारात्मकताको आर्थिक, सामाजिक र भावनात्मक आयाम हुन्छ । आर्थिक आयामले आयमा वृद्धि र यसले जीवनस्तरमा आउने गुणात्मक सुधार, वचत र लगानी क्षमतालाई संकेत गर्छ । सामाजिक आयामले जनताको चेतनामा आएको सुधार र त्यसले सामाजिक रूपान्तरणमा पारेको असरलाई जनाउँछ । भावनात्मक आयामले नतीजालाई जनताले कुन रूपमा बुझेका छन्, सरकारको कार्यसम्पादन प्रति कस्तो धारणा छ र उज्वल भविष्यप्रति कति आशावादी बनाउन सकिएको छ भन्ने कुराले महत्व राख्छन् । कतिपय अवस्थामा जनताले अरू देशमा भएका प्रगतिको सापेक्षतामा आफ्नो देशको प्रगतिलाई देखेर सन्तोष असन्तोष व्यक्त गर्दछन् । यसले सरकारको कार्यसम्पादन क्षमता र सोचको योजना र मुल्याङ्कन गरी विश्वासको स्तर निर्धारण गरिन्छ । आर्थिक दृष्टिबाट कार्यसम्पादन सन्तोषजनक महसुस गरिए पनि समतामूलक नभएमा विश्वासमा ह्रास आउंछ । नीति तथा कार्यक्रमले कसलाई प्रभावित गऱ्यो र यसले समाजमा देखिएका कुनै समस्यालाई सम्वोधन गर्न सक्यो सकेन भन्ने कुरा महत्वपूर्ण हुन्छ ।

७. राष्ट्र हित गर्ने क्षमता

सरकारले चालेको कदमले राष्ट्रको गरिमा र अस्मितालाई जोगाउन र प्रवर्धन गर्न सकिरहेको छ छैन भन्ने कुराले जनविश्वासमा गम्भीर प्रभाव पार्छ । अहिलेको विश्वमा औपचारिक रूपमा उपनिवेश बनाउने कुरा व्यावहारिक नभए पनि आर्थिक सामाजिक रूपमा र नीति कार्यक्रम तर्जुमामा प्रभाव पार्न खोजेको देखिन्छ । साना देशलाई ठूला देशले, सम्पन्न मुलुकले विपन्न मुलुकलाई बिभिन्न प्रकारले प्रभाव पार्ने क्रम चलिरहेको छ । त्यस्तो प्रभावको चक्रमा परेर देशको स्वतन्त्र ढंगबाट सोच्ने र कार्यक्रममा नीति तर्जुमा क्षमता सरकारले कायम राख्न सकेको छ छैन भन्ने कुरालाई जनता बिभिन्न माध्यमबाट नियालिरहेका हुन्छन् । सरकार आफ्नो राष्ट्रिय गरिमा कायम राख्न कमजोर देखिएको लागेमा भएको विश्वासमा ह्रास आउँछ । व्यवस्थापिकाले सरकारका कदमले जनता र राष्ट्र हित भइरहेको छ छैन र छैन भने सरकारलाई के निर्देशन दिने र सजग गराउने भन्ने विषयमा प्रभावकारी ढंगबाट अनुगमन गरेको अनुभूति दिलाउन सकेको छैन । देशमा निर्वाचित जनप्रतिनिधिहरूको संख्या प्रशस्त भए पनि गम्भीर विषयहरूमा यिनीहरूले आफ्नो विवेक प्रयोग गर्नु भन्दा आफ्नो अधिकार नेताहरूलाई दिएर भक्ति देखाउने गरेको अनुभूति जनताले गरेका छन् । यसले गर्दा विश्वासमा ह्रास आउनु स्वाभाविक छ ।

८. सूचनाको विश्वसनीयता र सान्दर्भिकता

सरकारले गरेका काम, अन्तरराष्ट्रिय सम्बन्ध, लिएको नीति, निर्णय तथा कार्यक्रम र तिनीहरूबाट हासिल भएको उपलब्धि सम्बन्धमा जनतालाई बिभिन्न माध्यमबाट जानकारी गराउनु पर्ने हुन्छ । आजको खुला र लोकतान्त्रिक समाजमा सरकार बाहेक अन्य

माध्यमबाट प्रदान गरिएको सेवा सुविधा त्यसबारे दिइने सूचना कति विश्वसनीय र सान्दर्भिक छ भन्ने कुराले सरकारको विश्वसनीयतामा असर पर्छ । सरकारको पहुँच र स्रोत साधनले गर्दा सरकारद्वारा प्रदान गरिएको सूचनालाई आधिकारिक मानिन्छ । त्यसैले सरकारले दिने सूचना प्रति जनचासो हुने गर्दछ । तर आजको युगमा सूचनामा सरकारको मात्र एकाधिकार हुन सक्दैन । निजी क्षेत्रबाट पनि सूचना संकलन र वितरणमा महत्वपूर्ण भूमिका खेलेका छन् । यसैले सरकारबाट दिइने सूचना विश्वसनीय र सान्दर्भिक छ छैन भन्ने कुराको मुल्याङ्कन जनताले गर्छन् र त्यसको आधारमा विश्वासको जग बस्छ । सरकारले जनतालाई विश्वसनीय सूचना दिन नसक्नु निकै घातक हुन् सक्छ । यसले सरकारको निरन्तरतामा समेत कु-प्रभाव पार्न सक्ने भएकाले हामीले सार्वजनिक गर्ने सूचना प्रसार गर्नु पूर्व राम्रोसँग छनविन गर्नु आवश्यक हुन्छ ।

निष्कर्ष

विश्वास आर्जन गर्नु र यसलाई दिगो राख्नु सबै प्रकारका सम्बन्धलाई दीगो र सुमधुर बनाउने प्रमुख तत्त्व हो । सरकार र संस्थाप्रतिको विश्वास यिनीहरूको वैधता र स्वीकार्यताको लागि अत्यावश्यक मानिन्छ । सरोकारवाला/सेवाग्राहीहरूको विश्वास जित्न राष्ट्रिय हितलाई प्रवर्धन गर्न सक्ने क्षमता हुनु आवश्यक छ । जनविश्वास भावनात्मक बिषय हुनाले यसको आधारमा मात्र कसैलाई पनि पदमा रहने वा नरहने कुराको निर्णय गर्न नसकिएला । तर विश्वासलाई दिगो राख्न सम्बन्धित सबै पक्षले आफ्नो तर्फबाट इमान्दार प्रयास गर्नु पर्छ र त्यसलाई सरोकारवाला/सेवाग्राहीले सकारात्मक रूपमा बुझेको हुनुपर्छ । नेपालमा सरकार प्रति जनविश्वास सन्तोषजनक नरहेको कुरा यसका लागि आवश्यक पर्ने तत्वहरूको आधारमा गरिएको कार्यसम्पादनको समीक्षाबाट देखिन्छ ।

नेपालमा महत्वपूर्ण राजनीतिक परिवर्तनहरु भए । हामीले त्यसमा गर्व पनि गर्छौं । नेताहरूले ती परिवर्तनहरु आफ्नो कारण भएको भन्न प्रतिस्पर्धा गरिरहेका हुन्छन । तर परिवर्तनले जनतालाई सशक्त बनाउन र उनीहरूको भावनालाई सही तरीकाले रूपान्तरण गर्न सकेका छैनन् । सत्तामा रहनेले आफु र आफ्नो कार्यप्रति जनताको विश्वास र स्वीकार्यतालाई सही तरीकाबाट बुझ्ने प्रयास गरेको देखिंदैन । केही सीमित नेताको चाहना नै जनताको चाहना हो भनी व्याख्या गर्ने प्रवृत्ति बलियो हुँदैछ ।

सरकारलाई जवाफदेही, पारदर्शी बनाउन साथै जनताका अपेक्षा र चाहनालाई सम्बोधन गर्न दवाव दिन विश्वास मापनको स्पष्ट आधार तयार गरी निष्पक्ष ढंगबाट लागु गर्नु जरूरी हुन्छ । सरकारले गरेका काम र त्यसले जनतामा पारेको प्रभाव र त्यसप्रति जनताको धारणाको छनक बिभिन्न माध्यम (पत्रपत्रिका, सार्वजनिक बैठक, अन्तरक्रिया आदि) बाट पाउन सकिन्छ । त्यसैले सरकारप्रतिको विश्वसनीयताबारे मूल्याङ्कन गर्ने वैज्ञानिक आधार अपनाउनु आवश्यक हुन्छ । यसले सरकारलाई सजग गराउनुको साथै लोकतान्त्रिक प्रणालीको सुदृढीकरण पनि मद्दत पुऱ्याउनेछ । जनताको भावना बुझ्न नचाहने र जनविश्वासको कदर नगर्नेलाई जनताले अन्तत दण्डित गर्न सक्छन् तर सामयिक रूपमा सरकारको कार्यसम्पादनको उद्देश्यमूलक ढंगबाट समीक्षा गरिएन भने दुई निर्वाचन अवधिको वीचमा धेरै कुरा गुमाउनु पर्ने हुन्छ । नेपालमा अहिले सम्म सरकारप्रति जनविश्वासलाई गम्भिरतापूर्वक लिने पद्धति बसेको छैन । यसमा सुधार गरी सरकारलाई सक्षम, प्रभावकारी र जिम्मेवार बनाउनु जरूरी छ ।

सन्दर्भ सामग्री

Jamal, Ishtiaq and Dhakal, Tek Nath – Report on the State of Governance and Citizen's Trust in Public and Political Institutions in Nepal,

Blind, Peter K. – Building Trust in Government in the Twenty First Century: review of Literature and Emerging Issues, 7th Global Forum on Reinventing Government, 26-29 June 2007, UN Department of Economic and Social Affairs (UN DESA), 2007

Diamond, Larry – Building Trust in Government, Paper presented in 7th Global Forum in Reinventing Government, June 27, 2007

Trust and Public Policy: How Better Governance can help Rebuild Trust, OECD Public Governance Reviews, 2017

Trust in Governance: Ethics Measures in OECD Countries, OECD, 2000

OECD Guidelines on Measuring Trust, OECD, 2017

कोषको अबको गन्तव्य र मार्गचित्र



✍ अर्जुन कुमार गौतम*

१. विषय प्रवेश

कर्मचारी सञ्चय कोषले बैसट्ठी वर्षको ईतिहास पुरा गरिसकेको छ । यति लामो ईतिहास वोकेको यस कोषको विगत निकै नै उत्साहजनक र गौरबमय रहेको छ । छ दशक भन्दा बढी समय पार गरी सक्दा करिब छ लाख सञ्चयकर्ताको करिब छ खर्ब रूपैयाँ वित्तीय स्रोतको परिचालन तथा व्यवस्थापन गर्ने अवस्थामा कोष पुगेको छ । सञ्चयकर्ताको सञ्चय कोष, निवृत्तभरण कोष तथा अन्य सामाजिक सुरक्षा योजना कार्यान्वयनको हिसावले मुलुकको प्रमुख सामाजिक सुरक्षा संस्थाको रूपमा कर्मचारी सञ्चय कोषको हैसियत कायम छ । साथै, वित्तीय साधन परिचालनका हिसावले कोष मुलुकको सबै भन्दा ठूलो गैह्र बैंकिङ्ग वित्तीय संस्था पनि हो । यस कोषको कार्य क्षेत्र र जिम्मेवारी, विगतमा निर्वाह गरेको भूमिका एवम् भविष्यको सम्भावनाका आधारमा कोषप्रति सरोकारवालाको उच्च अपेक्षा र भरोसा रहेको छ । तदनुरूप कोषले भविष्यमा निर्वाह गर्नु पर्ने भूमिका र जिम्मेवारी पनि बढ्दै गएको छ ।

कर्मचारी सञ्चय कोषको अबको भूमिका र जिम्मेवारीका सन्दर्भमा राष्ट्रियस्तरमा विगत केहि वर्ष यता फरक परिस्थितिको विकास भएको छ । सञ्चय कोष र सामाजिक सुरक्षा प्रणालीका सम्बन्धमा विश्वव्यापी रूपमा नयाँ अवधारणा र अभ्यासको प्रयोग हुदै आएको छ । तसर्थ, कोषको विगतका उपलब्धि र भूमिकाको समिक्षा गर्दै राष्ट्रिय तथा अन्तर्राष्ट्रिय परिवेशले सृजना गरेको अवसर र चुनौतिको विश्लेषणका आधारमा कोषले आफ्नो सही गन्तव्य तय गर्ने यो उपयुक्त समय हो । साथै, नयाँ गन्तव्य अनुरूप कोषले आफ्नो रणनीतिक सुधारका क्षेत्र र सोको मार्ग चित्र निर्धारण गर्न आवश्यक देखिएको छ ।

यस लेखमा कोषको वर्तमान अवस्था, कोषले विगतमा निर्वाह गरेको भूमिका, कोष प्रति सरोकारवालाहरूको अपेक्षा, सामाजिक सुरक्षाको क्षेत्रमा मुलुकमा विकास भएका पछिल्ला घटनाक्रम एवम् अन्तर्राष्ट्रिय परिस्थितिको विश्लेषणका आधारमा वर्तमान अवस्थामा कर्मचारी सञ्चय कोषको सामु देखिएका केही रणनीतिक सवाल, त्यसलाई सम्बोधन गर्न कोषले निर्धारण गर्नु पर्ने गन्तव्य एवम् सो गन्तव्यमा पुग्न अवलम्वन गर्नु पर्ने रणनीतिक सुधारका क्षेत्र र मार्ग चित्रको बारेमा केहि अभिमत प्रस्तुत गर्ने प्रयास गरिएको छ ।

२. रणनीतिक गन्तव्य

विगत केहि वर्ष अघिसम्म कर्मचारी सञ्चय कोषले मुलुकको एकमात्र सामाजिक सुरक्षा संस्थाको

* प्रमुख कार्यकारी अधिकृत, एचआईडिसिएल

हैसियत प्राप्त गरेको थियो । कोषले सरकारी एवम् सार्वजनिक क्षेत्रका कर्मचारीहरूको अनिवार्य रूपमा र निजी क्षेत्रका कर्मचारीहरूको स्वैच्छिक रूपमा सञ्चय कोष योगदानको व्यवस्थापन गर्दै आएको थियो । कर्मचारी सञ्चय कोष ऐनको कार्यदेश अनुरूप निजी क्षेत्र तर्फ आफ्नो दायरा विस्तार गर्ने विषयलाई प्रमुख रणनीतिक लक्ष्य निर्धारण गरी सो लक्ष्य पुरा गर्न कोषले पर्याप्त प्रयास पनि गरेको थियो । सो प्रयासको उपलब्धि र निजी क्षेत्रको कोष प्रतिको उत्साह र आकर्षण पनि राम्रो नै थियो । सो हुनुमा कोषले प्रदान गर्ने सेवा सुविधा, सेवा प्रवाहको गुणस्तर एवम् कोषको प्रतिष्ठा र सार्वजनिक विश्वसनीयता नै प्रमुख कारण थियो । औपचारिक क्षेत्रका अतिरिक्त वैदेशिक रोजगारीमा संलग्न श्रमिक तथा स्वरोजगारमा संलग्न व्यक्तिहरूलाई समेत कोषको दायरामा समेट्ने गरी कर्मचारी सञ्चय कोष ऐनमा संशोधन भई सोको कार्यान्वयनका लागि आवश्यक गृहकार्य पनि भई रहेको थियो ।

यसैवीच, निकै लामो छलफल, बहस र गृहकार्य पश्चात औपचारिक एवम् अनौपचारिक रूपमा निजी क्षेत्रमा कार्यरत श्रमिक तथा कर्मचारी लगायत स्वरोजगारमा संलग्न व्यक्तिहरूलाई एकीकृत सामाजिक सुरक्षाको दायरामा अनिवार्य रूपमा समेट्ने गरी श्रम ऐन, २०७४ र योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा ऐन, २०७४ लागू भयो । उल्लेखित ऐनको व्यवस्था कार्यान्वयन गर्न सामाजिक सुरक्षा कोषको स्थापना भई सञ्चालामा आई सकेको छ । तत्पश्चात निजी क्षेत्र तर्फ कोषको दायरा विस्तारको अभियान अबरूद्ध हुन पुग्यो । यस परिस्थितिका कारण औपचारिक तथा अनौपचारिक रूपले निजी एवम् संगठित क्षेत्रमा आवद्ध श्रमिक तथा कर्मचारी अब कोषको दायराको लक्षित समूह हुन नसक्ने प्रष्ट भएको छ ।

अर्कातर्फ, संघीय सरकार अन्तर्गतका सरकारी सेवाका राष्ट्रसेवक कर्मचारीको योगदानमा आधारित निवृत्तभरणको व्यवस्थापनका लागि निवृत्तभरण कोष ऐन, २०७५ हाल कार्यान्वयनमा छ । सो ऐनले निवृत्तभरण व्यवस्थापनका लागि अलग्गै निवृत्तभरण कोष नामक संस्थाको स्थापना गर्ने परिकल्पना गरेको छ । तथापी, हाललाई सो कोषको व्यवस्थापन गर्ने जिम्मेवारी नेपाल सरकारले कर्मचारी सञ्चय कोषलाई नै प्रदान गरेको छ । तदनुरूप कोषले विगत ५ वर्षदेखि सञ्चय कोषको अलावा निवृत्तभरण कोष व्यवस्थापनको समेत जिम्मेवारी सम्हाल्दै आएको छ । तर अझै पनि सरकारी क्षेत्रका सबै कर्मचारी कोषको दायरामा समेटिएका छैनन । साथै, त्यस्ता कर्मचारीका लागि लागू भएका सबै प्रकारका सामाजिक सुरक्षाका योजनाहरू एकीकृत रूपमा सञ्चालन हुन सकेका छैनन ।

सामाजिक सुरक्षा प्रणालीको परम्परागत स्वरूपमा विश्वव्यापी रूपमा रूपान्तरण भई रहेको छ । तदनुरूप, साविकमा सञ्चय कोष प्रणाली अबलम्बन गरेका देशहरूले परम्परागत सञ्चय कोष प्रणालीलाई एकीकृत सामाजिक सुरक्षा प्रणालीमा स्तरोन्नति गरी त्यस्ता संस्थाहरू एकीकृत सामाजिक सुरक्षा संस्थाको रूपमा रूपान्तरण भई सकेका छन । यसैबीच नेपाल सरकारको चालु आर्थिक वर्षको नीति कार्यक्रम तथा बजेट वक्तव्यमा कर्मचारी सञ्चय कोष, नागरिक लगानी कोष र सामाजिक सुरक्षा कोषको कार्यक्षेत्र र दायरामा दोहोरोपना नहुने गरी प्रष्ट गर्ने एवम् सञ्चय कोष र योगदानमा आधारित निवृत्तभरण कोष एकीकृत कानूनबाट व्यवस्थापन गर्ने गरी सुधार गर्ने विषय समावेश गरिएको छ ।

नेपालको संविधान कार्यान्वयनमा आए पश्चात तयार गरिएको संघीय निजामती सेवा ऐन हाल संघीय संसदमा विचाराधिन छ । संघीय निजामती कर्मचारीलाई एकीकृत सामाजिक सुरक्षाको दायरामा ल्याउन सो ऐनमा नै प्रष्ट दिशानिर्देश गर्न सान्दर्भिक

हुन्छ । संविधानको व्यवस्था अनुरूप प्रदेश तथा स्थानीय तहहरूको कर्मचारी व्यवस्थापन सम्बन्धी अलग अलग कानून सम्बन्धित प्रदेश सरकारले तर्जुमा गर्ने प्रकृयामा छन । कर्मचारीको अवकाश कोष सम्वन्धी व्यवस्था ति कानूनमा पनि हुने नै छ । त्यस्ता कोषहरूको व्यवस्थापनको जिम्मेवारी कोषको कार्य क्षेत्र अन्तर्गत पर्नु पर्दछ ।

माथि उल्लेखित परिवेश र पृष्ठभूमिका आधारमा कोषको अबको कार्य क्षेत्र र दायरालाई पूनरावलोकन गरी तदनुरूप गन्तव्य प्रष्ट गर्नु पर्दछ । तीनवटै तहका सरकार एवम् सरकार मातहतका सार्वजनिक निकायका कर्मचारीहरूको लागि सबै प्रकारका सामाजिक सुरक्षा योजनाको एकीकृत रूपमा व्यवस्थापन गर्ने सशक्त र प्रभावकारी सामाजिक सुरक्षा संस्थाको परिकल्पना नै अबको कोषको गन्तव्य हुनु पर्छ । तदनुरूप, सरकारको चालु आर्थिक वर्षको नीति तथा कार्यक्रममा समेटिएका विषयलाई कोषले आफ्नो गन्तव्य निर्धारण गर्ने अवसरको रूपमा उपयोग गर्न सक्नु पर्छ । यसका लागि अन्तर्राष्ट्रिय अनुभव र अभ्यास समेतका आधारमा एकीकृत सामाजिक सुरक्षा योजनाको स्वरूप एवम् त्यसका लागि गर्नु पर्ने नीतिगत तथा संरचनागत सुधारको प्रष्ट खाका सहितको अवधारणा पत्र र सो अवधारणा पत्र कार्यान्वयन गर्ने कार्य योजना सहित सम्वद्ध विज्ञ तथा सरोकारवालावीच छलफलमा ल्याउन अब कोषले ढिला गर्न हुदैन । बृहद् छलफलको निष्कर्षका आधारमा एकीकृत कानूननिर्माण गर्ने तर्फ ठोस पहल गर्न आवश्यक छ ।

३. रणनीतिक सवाल र मार्गचित्र

कोषले निर्धारण गरेको रणनीतिक गन्तव्यलाई सार्थक बनाउन प्रमुख रणनीति सहितको रणनीतिक मार्ग चित्र तयार गर्न आवश्यक हुन्छ । यसका लागि वर्तमान अवस्था र भविष्यको सम्भावनाको विश्लेषणका अलावा सरोकारवालाहरूको अपेक्षालाई सुक्ष्म ढंङ्गले समिक्षा गर्नु पर्दछ । सरकार, सञ्चयकर्ता र कोषमा कार्यरत कर्मचारी कोषका प्रमुख सरोकारवाला हुन् । प्रत्येकको अपेक्षा फरक फरक हुन्छ । आकर्षक सेवा सुविधा र प्रतिफल सहितको प्रभावकारी एवम् विश्वसनीय सेवा प्रवाह सञ्चयकर्ताको प्रमुख अपेक्षा हो । कोषका कर्मचारीहरूले सशक्त, विश्वसनीय तथा प्रतिष्ठित संस्थाको परिकल्पना गरेका हुन्छन् । कोषको कार्य प्रकृतिका आधारमा सामाजिक सुरक्षाको प्रवर्धन, आन्तरिक पूँजी निर्माण तथा उत्पादनशील क्षेत्रमा लगानी विस्तारका माध्यमबाट आर्थिक विकासको राष्ट्रिय लक्ष्य प्राप्तिमा योगदान गर्न सक्षम संस्थाको अपेक्षा सरकारले गरेको हुन्छ । उल्लेखित परिप्रेक्ष्यमा कोषका सामु उत्पन्न रणनीतिक सवाललाई सम्वोधन गर्न देहायअनुसार रणनीतिक सुधारका क्षेत्र पहिचान गरी तदनुरूप कोषको आगामी मार्गचित्र तय गर्न उपयूक्त हुन्छ :

३.१ लगानी विविधिकरण तथा पोर्टफोलियो व्यवस्थापन

कोषको कुल स्रोत हाल करिब रू. ६ खर्ब पुगेको छ । यस्तो स्रोतमा वार्षिक १२ देखि १५ प्रतिशतले वृद्धि हुने गरेको पाईन्छ । कोषको कूल स्रोत मध्ये करिब ५० प्रतिशत सञ्चयकर्ता सापटीमा, करिव ३० प्रतिशत वाणिज्य बैकको मुद्दति निक्षेपमा र बाँकी करिव २० प्रतिशत घर, जग्गा, पूँजी बजारका उपकरण लगायत पूर्वाधार विकासको क्षेत्रमा उपयोग भएको छ । कोषले परिचालन गरेको वित्तीय स्रोत दीर्घकालीन प्रकृतिको हुने हुँदा त्यस्तो स्रोतको अधिकांश हिस्सा दीर्घकालीन प्रकृतिको उत्पादनशील क्षेत्रमा हुने अपेक्षा गरिएको हुन्छ । कोषको लगानीको उल्लेखित संरचनालाई त्यति उत्साहजनक मान्न सकिदैन । आवास तथा पूर्वाधार विकासका क्षेत्रमा कोषको लगानी अपेक्षित रूपमा बृद्धि हुन सकेको छैन । वित्तीय स्रोतको आकार बढ्दै जाँदा सो को

कुशल व्यवस्थापन गर्ने कार्य पनि चुनौतिपूर्ण हुदै जान्छ । त्यस्तो स्रोतको उपयोगमा जोखिमको मात्रा पनि बढ्दै जान्छ ।

मुलुकको समग्र लगानीको वातावरण र अवसर, कोषको जोखिम बहन गर्न सक्ने क्षमता एवम् कोषको संस्थागत क्षमता र अनुभवले कोषको लगानी संरचनालाई प्रभाव पार्दछ । स्वभाविक रूपमा कोषले लगानी गर्दा अधिक जोखिम बहन गर्न हुदैन । लगानीको सुरक्षा नै कोषको लगानीको पहिलो शर्त हो । अर्कातर्फ कोषले सञ्चयकर्तालाई प्रदान गर्ने सेवा सुविधा तथा प्रतिफल प्रतिस्पर्धी र बजार सुहाउँदो बनाउन सक्नु पर्दछ । लगानीबाट प्राप्त हुने प्रतिफल नै त्यस्ता सेवा सुविधाको आधार हो । प्रभावकारी लगानी व्यवस्थापनबाट मात्र अपेक्षित प्रतिफल प्राप्त गर्न सम्भव हुन्छ । उत्पादनशील क्षेत्रमा लगानी विस्तारको माध्यमबाट मुलुकको आर्थिक विकासमा योगदान गर्नु पर्ने जिम्मेवारी पनि कोष समक्ष रहेको छ ।

लगानीका सन्दर्भमा कोषको संस्थागत क्षमता पनि तुलनात्मक रूपमा सुदृढ हुन सकेको छैन । कोषबाट विगतमा गरिएका कतिपय लगानीबाट प्राप्त अनुभव पनि त्यति सन्तोषजनक छैन । सरकारको प्राथमिकता प्राप्त आयोजना एवम् सरकारकै जमानतमा गरिएको लगानी पनि पुर्ण सुरक्षित भएको अनुभूति हुन सकेको छैन । मुलुकमा लगानीको समग्र वातावरण र अवसर अपेक्षित रूपमा सुधार हुन सकेको छैन । लगानीको परम्परागत ढाँचा नै विद्यमान छ । लगानीका लागि नविनतम प्रकृतिका उपकरणहरूको विकास तथा उपयोग हुन सकेको छैन । संगठित क्षेत्र एवम् आयोजना व्यवस्थापनमा संस्थागत सुशासन र नियमनको पक्ष निकै कमजोर देखिएको छ । यस्तो परिस्थितिमा लगानी परिचालन गर्दा निकै परिपक्कता र होसियारीका साथ अघि बढ्न आवश्यक हुन्छ ।

दीर्घकालीन प्रकृतिको वित्तीय स्रोतको उपयोगबाट राष्ट्रिय उत्पादन, मूलुकको आर्थिक विकास र रोजगारीमा योगदान गर्न सक्नु पर्दछ । यसका लागि उर्जा, आवास तथा अन्य पूर्वाधार संरचना एवम् पुँजी बजारका क्षेत्रमा त्यस्तो रकम प्राथमिकताका साथ परिचालन गर्न आवश्यक हुन्छ । कर्मचारी सञ्चय कोष ऐनको व्यवस्था, कोष प्रति सरकारको अपेक्षा र अन्तर्राष्ट्रिय अभ्यास पनि त्यहि नै हो । सञ्चयकर्ताको सेवाकालीन आर्थिक आवश्यकता पुरा गर्ने एवम् सञ्चयकर्ताको जीवनस्तर उकास्ने सन्दर्भमा कोषले प्रदान गर्ने सञ्चयकर्ता सापटीको भूमिका निकै महत्वपूर्ण रहेको छ । सञ्चयकर्ता माझ कोषको उच्च छवि कायम हुनुमा सहुलियतपूर्ण सञ्चयकर्ता सापटीको महत्वपूर्ण योगदान रहेको छ ।

दीर्घकालीन वित्तीय स्रोतको ठूलो हिस्सालाई छोटो अवधिको मुद्धति निक्षेपमा उपयोग हुनुलाई उपयूक्त मान्न सकिदैन । अर्को तर्फ वित्तीय क्षेत्रमा समय समयमा देखापर्ने उतारचढाव एवम् संस्थागत मुद्धति निक्षेपको व्याजदरका सम्बन्धमा केन्द्रिय बैंकले अबलम्बन गरेको नीतिले पनि यस क्षेत्रको लगानीलाई निरूत्साहित गरेको छ । तसर्थ, कोषको लगानी संरचनामा मुद्धति निक्षेप प्रतिको निर्भरता कम गर्दै उर्जा, आवास तथा अन्य पूर्वाधारका क्षेत्रमा लगानी विस्तार गर्ने विषय कोषको अबको रणनीतिक मार्गचित्र बन्नु पर्दछ । यसका लागि लगानीका अवसर र सम्भावना एवम् विगतको अनुभवको समिक्षा समेतका आधारमा लगानी नीति तथा रणानीति निर्धारण गरी आगामी पाँच वर्षको लगानी संरचना र सोको पोर्टफोलियो निर्धारण गरी ठोस कार्य योजनाका साथ अघि बढ्न आवश्यक छ ।

तर कोषको एक्लो प्रयासले मात्र अपेक्षित परिणाम प्राप्त गर्न कठिन हुन्छ । यो कोषको मात्र एकल एजेण्डा पनि होईन । कोषले यस विषयलाई राष्ट्रिय एजेण्डा बनाउन सक्नु पर्दछ । तसर्थ,

कर्मचारी सञ्चय कोष लगायत सम्भौतित बचत परिचालन गर्ने निकायको दीर्घकालीन वित्तीय स्रोतलाई योगदानकर्ताहरूको हित सुनिश्चित हुने गरी मुलुकको पूर्वाधार विकासका क्षेत्रमा कसरी उपयोग गर्न सकिन्छ भन्ने विषयमा राष्ट्रिय नीति र दृष्टिकोण तयार हुनु पर्दछ । यसका लागि सरोकारवाला निकायहरूवीच राष्ट्रियस्तरमा सार्थक बहस प्रारम्भ गर्न आवश्यक छ । यस अभियानको अगुवाई कोषले नै गर्नु पर्दछ ।

३.२ योजना (Scheme) को स्वरूपमा पूनरावलोकन तथा सुधार

कोषले हाल सञ्चय कोष व्यवस्थापनका अतिरिक्त योगदानमा आधारित निवृत्तभरण र सामाजिक सुरक्षा योजनाको व्यवस्थापन समानान्तर रूपमा गरिरहेको छ । सञ्चय कोष व्यवस्थापनको परम्परागत ढाँचामा समसामयिक सुधारको आवश्यकता देखिएको छ । सञ्चयकर्ताले अवकाश पश्चात सञ्चय कोष रकम एकमुष्ट फिर्ता लिनु पर्ने र त्यस्तो रकम फिर्ता नलिएमा छ वर्ष भन्दा बढि अवधिको व्याज नपाईने व्यवस्था छ । वर्तमान परिप्रेक्ष्यमा यस व्यवस्थाको सान्दर्भिकता देखिदैन । यस प्रणालीको विकल्पको रूपमा अवकाश पश्चातको एकमुष्ट रकम एन्यूटीमा रूपान्तरण गरी आवधिक किस्तावन्दीमा फिर्ता लिन सकिने व्यवस्था गर्न सकिन्छ । कोषले आन्तरिक वित्तीय स्रोतबाट सञ्चकर्ता तथा आश्रितहरूका लागि विभिन्न प्रकारका सामाजिक सुरक्षा योजना सञ्चालन गरिरहेको छ । विशिष्ट परिस्थितिमा सञ्चयकर्ताले प्राप्त गर्ने लाभको दृष्टिकोणबाट यी कार्यक्रमहरू निकै आकर्षक र प्रभावकारी देखिएका छन । तथापी यस्ता कार्यक्रमहरूको समग्र प्रभाव विश्लेषण गर्नु पर्ने अवस्था छ । साथै, सामाजिक सुरक्षा योजनाहरूको दीगोपना कायम गर्ने तथा त्यस्ता कार्यक्रममा सबै सञ्चयकर्ताको सहज र समान पँहुच कायम गर्ने तर्फ गृहकार्य गर्न आवश्यक छ । यसका लागि त्यस्ता योजनाको दायित्वको प्रवृति विश्लेषण, कोषको विगतको अनुभव, योजनाको प्रभाव विश्लेषणको नतिजा र भविष्यको दायित्व अनुमान समेतका आधारमा कार्यक्रमहरूको दीगोपना सुनिश्चित हुने गरी पूनरावलोकन गर्न सान्दर्भिक हुन्छ ।

निवृत्तभरण कोष ऐन, २०७५ अनुसार सरकारी सेवाका राष्ट्रसेवकहरूको योगदानमा आधारित निवृत्तभरण कोषको व्यवस्थापनका सन्दर्भमा दुईवटा प्रमुख रणनीतिक सवाल रहेका छन । पहिलो, कानून बमोजिमको योगदानको दर अनुसार सृजना हुने कोषको आकार र सोहि कानूनले प्रत्याभूत गरेको भविष्यको निवृत्तभरण दायित्ववीच सन्तुलन कायम हुने गरी व्यवस्थापन गर्ने । दोश्रो, सोहि ऐनको प्रावधान अनुरूप प्रदेश तथा स्थानीय तह एवम् अन्य सार्वजनिक निकायका सम्पूर्ण कार्मचारीसम्म योजनाको दायरा विस्तार गर्ने । पहिलो सवाललाई सम्वोधन गर्न सो योजना अन्तर्गत एक्चुरियल मुल्यांकनका आधारमा भविष्यको दायित्व यकिन गर्न र भविष्यको दायित्व अनुरूप निवृत्तभरण कोषलाई मजवुद बनाउदै लैजान नेपाल सरकारबाट थप योगदान गर्दै जानु पर्ने आवश्यकता छ । दोश्रो सवाललाई सम्वोधन गर्न सम्भावित योजनाको खाका तयार गरी आवश्यक नीतिगत तथा कानूनी व्यवस्थाका लागि सम्वन्धित निकायसँग छलफल प्रारम्भ गर्ने तर्फ ध्यान दिन आवश्यक छ ।

३.३ जोखिम व्यवस्थापन

जोखिमको पहिचान, विश्लेषण तथा न्युनीकरण अहिलेको प्रमुख संस्थागत ऐजेण्डा बन्ने गरेको पाईन्छ । वित्तीय साधन परिचालन तथा सोको लगानी गर्ने संस्थामा जोखिम व्यवस्थापनको सान्दर्भिकता अझ बढी हुन्छ । जोखिमको अवस्थाले संस्थामा आर्थिक क्षय एवम् संस्थाको प्रतिष्ठा र विश्वसनीयतामा

ह्रास आउनाको साथै, कार्य सञ्चालनमा अबरोध सृजना गर्दछ । जोखिम व्यवस्थापनलाई प्रभावकारी बनाउन सके त्यस्तो सम्भावित क्षयलाई धेरै हदसम्म न्युनीकरण गर्न सकिन्छ । सूचना प्रविधि सम्वन्धी जोखिम, कार्य सञ्चालन सम्वन्धी जोखिम, वित्तीय जोखिम र नीतिगत जोखिम कुनै पनि संस्थाका जोखिमका प्रमुख क्षेत्रहरू हुन । पछिल्लो समय कार्य सञ्चालनमा प्रविधि प्रतिको निर्भरता बढ्दै गएको छ । यसले सूचना प्रविधिको जोखिम बढाउँदछ । कोषको वित्तीय स्रोतको आकारमा निरन्तर वृद्धि हुँदै गएको छ । तदनुरूप, लगानीको विस्तार र विविधिकरणको आवश्यकता पनि बढ्दै गएको छ । यसले वित्तीय जोखिम सृजना गर्दछ । संस्थागत सुशासन, आन्तरिक नियन्त्रण प्रणाली र व्यवस्थापकीय पद्धतिमा आउन सक्ने विचलनले सञ्चालन जोखिम बढाउदछ । यसको अलावा राजनीतिक, आर्थिक, वित्तीय, शासकीय आदि जस्ता वाह्य पक्षले उल्लेखित क्षेत्रमा जोखिमको सम्भावना र मात्रा वृद्धि गर्दछ ।

सञ्चयकर्ताको योगदान रकमको सुरक्षा गर्नु कोषको प्राथमिक दायित्व हो । यसलाई कोषको जोखिम व्यवस्थापनको प्रमुख मार्गदर्शक सिद्धान्तको रूपमा अबलम्वन गर्न आवश्यक छ । कोष स्वनियमनकारी प्रकृतिको संस्था भएका कारण पनि जोखिम व्यवस्थापनको क्षेत्रमा बढी सजग र सर्तक हुनु पर्ने अवस्था छ । जोखिमका क्षेत्र र सम्भावनाको पहिचान तथा विश्लेषण गरी नीतिगत, संरचनागत, संस्थागत एवम् प्रक्रियागत सुधारका माध्यमबाट मात्र जोखिम न्यूनीकरण गर्न सम्भव हुन्छ । सवल नीति तथा पद्धति, सुदृढ संगठन र दक्ष जनशक्ति प्रभावकारी जोखिम व्यवस्थापनका पूर्व शर्त हुन । यसका लागि राष्ट्रिय तथा अन्तर्राष्ट्रिय क्षेत्रमा प्रचलित अनुभव र अभ्यास समेतका आधारमा कोषको जोखिम व्यवस्थापनलाई थप प्रभावकारी र विश्वसनीय बनाउन ठोस कदम चाल्न आवश्यक छ । तसर्थ, प्रभावकारी जोखिम व्यवस्थापन कोषको अबको रणनीतिक मार्गचित्र वन्नु पर्दछ ।

३.४ संस्थागत सुदृढीकरण र क्षमता विकास

विगत केहि वर्ष यता कोषको सञ्चालन तथा व्यवस्थापनको स्वरूपमा ब्यापक परिवर्तन आएको छ । साविकमा कोषको स्रोत साधन र जनशक्तिको प्रमुख हिस्सा योगदान रकम संकलन तथा व्यवस्थापन एवम् सञ्चयकर्ता सेवा सुविधा प्रवाह जस्ता नियमित कार्यमा प्रयोग हुन्थ्यो । तदनुरूप कोषको संगठनात्मक संरचना र जनशक्तिको स्वरूप निर्धारण गरिएको थियो । प्रविधिको विकासले उल्लेखित कार्यहरूलाई निकै सरल बनाईदिएको छ । उल्लेखित कार्यहरूमा अब स्रोत साधन र जनशक्ति केन्द्रित गर्नु पर्ने अवस्था छैन । कोषलाई थप सुदृढ, सक्षम र गतिशील संस्था बनाउन अबका दिनहरूमा अनुसन्धान तथा विकास, नीति, रणनीति तथा योजनाको तर्जुमा, लगानी विविधिकरण तथा पोर्टफोलियो व्यवस्थापन, आयोजनाको मुल्यांकन तथा विश्लेषण, जोखिम विश्लेषण तथा व्यवस्थापन, सुचना प्रविधिको प्रयोगमा रूपान्तरण, आन्तरिक नियन्त्रण र अनुपालनाको प्रवर्धन आदिका क्षेत्रमा बढी ध्यान दिनु पर्ने अवस्था छ । उल्लेखित आवश्यकतालाई सम्वोधन गर्न संस्थागत सुदृढीकरण र क्षमता विकासका कर्यक्रमलाई प्राथमिकताका साथ अघि बढाउन आवश्यक छ ।

सञ्चय कोष व्यवस्थापन, निवृत्तभरण कोष व्यवस्थापन, सामाजिक सुरक्षा योजनाको सञ्चालन तथा व्यवस्थापन, लगानी व्यवस्थापन र धितोमा आधारित सञ्चयकर्ता सापटी व्यवस्थापन कोषका विशिष्टिकृत प्रकृतिका मुख्य कार्य (Core Function) हुन । उल्लेखित कार्यसञ्चालनका लागि विशिष्टिकृत प्रकृतिको दक्ष जनशक्ति आवश्यक पर्दछ । त्यस्ता

कार्यहरूको प्रभावकारी सञ्चालनका लागि आवश्यक स्रोत साधन र जनशक्ति सहित अलग अलग अर्ध स्वायत्त संरचनाको विकास गर्न आवश्यक देखिएको छ ।

कोषले सञ्चयकर्तालाई प्रवाह गर्ने सेवालाई स्थानीय स्तरमा विस्तार गर्ने उद्देश्यले शाखा कार्यालयहरूको स्थापना र सञ्चालन गरेको हो । प्रविधिमा भएको रूपान्तरण र सेवा प्रवाह प्रकृयामा भएको सुधारले सेवा प्रवाह सम्बन्धी शाखा कार्यालयहरूको परम्परागत भूमिका खुम्चदै गएको छ । अर्कोतर्फ शाखा कार्यालयको पूर्वाधार संरचना निर्माणमा करोडौं रूपैया खर्च भई सकेको छ । तसर्थ, शाखा कार्यालयहरूको परम्परागत भूमिकामा पूनरावलोकन गर्नु पर्ने आवश्यकता छ । मुलूक संघीयतामा गए सँगै प्रदेश तथा स्थानीय तहका कर्मचारीको नियूक्ति, सेवाका शर्त तथा कर्मचारी व्यवस्थापन सम्बन्धी अन्य व्यवस्था सम्बन्धित प्रदेश वा स्थानीय तहको अलग्गै कानून अनुसार हुन थालेको छ । त्यस्ता कर्मचारीहरूको सञ्चय कोष तथा सामाजिक सुरक्षा योजनाको व्यवस्थापन पनि सोहि कानून अनुसार हुने अवस्था छ । प्रदेश वा स्थानीय तहको कानून अनुसार नियूक्त भएका कर्मचारीहरूको सञ्चय कोष तथा सामाजिक सुरक्षा योजनाको व्यवस्थापन अब कोषको केन्द्रिय निकायबाट गर्नु सान्दर्भिक हुदैन । तसर्थ, कोषका शाखा कार्यालयहरूलाई प्रदेश कार्यालयको रूपमा स्तरोन्नति गरी प्रदेश तथा स्थानीय तहका कर्मचारीहरूको सञ्चय कोष, निवृत्तभरण कोष तथा सामाजिक सुरक्षा योजना कार्यान्वयन गर्ने जिम्मेवार सशक्त निकायका रूपमा विकास गर्न उपयूक्त हुन्छ ।

उल्लेखित सन्दर्भमा, कोषको परिवर्तित आवश्यकतालाई सम्वोधन गर्ने गरी कोषको मौजुदा संगठनात्मक संरचना तथा कर्मचारीको दरवन्दीको स्वरूपमा पूनरावलोकन गरी सक्षम, दक्ष र व्यवसायीक जनशक्ति सहितको चुस्त र मितव्ययी संगठनको निमार्ण गर्ने तर्फ ठोस कदम चाल्न ढिला भई सकेको छ । कोषको आवश्यकता अनुसार दक्ष जनशक्तिको उपलब्धता सुनिश्चित गर्न मानव संशाधन व्यवस्थापन तथा विकास रणनीति तयार गर्न र कर्मचारीको क्षमता विकासमा सार्थक प्रयास गर्न आवश्यक छ । आन्तरिक रूपमा दक्ष जनशक्तिको विकास नभएसम्म केहि विशिष्टिकृत सेवाहरू सेवा खरिदको माध्यमबाट पूर्ति गर्न सकिन्छ ।

३.५ संस्थागत सुशासन र नियामकीय प्रबन्ध

नीति, विधि र पद्धतिको समग्र रूप नै संस्थागत सुशासन हो । यो कुनै पनि संस्थाको मुटु हो । संस्थाका समग्र गतिविधिलाई प्रभावकारी रूपमा सञ्चालन गर्न संस्थागत सुशासन पद्धति पूर्व शर्त हो । यसले संस्थाको विश्वसनीयता र पारदर्शिताको प्रवर्धन गर्न तथा संस्थाको दीगोपना कायम गर्न सहयोग गर्दछ । असल कार्य संस्कृति, सञ्चयकर्ता मैत्री सेवा प्रवाह, विधिको पूर्ण पालना, पारदर्शिता र जवाफदेहिता, संस्था प्रतिको निष्ठा र जिम्मेवारी प्रतिको प्रतिवद्धता आदि कोषका अग्रजहरूले विकास गरेको अमूल्य निधि हुन । अग्रजहरूले नयाँ पुस्तालाई हस्तान्तरण गरेको यस्तो अमूल्य निधिको जगेर्ना गर्दै समय सापेक्ष प्रवर्धन गर्नु नयाँ पुस्ताको कर्तव्य हो । यसको लागी संस्थागत सुशासन प्रणालीलाई थप प्रभावकारी र मजवुद् बनाउने तर्फ ध्यान दिन आवश्यक छ ।

अन्तर्राष्ट्रिय सामाजिक सुरक्षा संस्थाले विश्वभरमा रहेका सामाजिक सुरक्षा संस्थाहरूका लागि लगानी व्यवस्थापन, जोखिम व्यवस्थापन, योगदान संकलन तथा व्यवस्थापन, सुचना तथा सञ्चार प्रविधिको प्रयोग, संस्थागत सुशासन आदि विषयमा मापदण्ड जारी गरेको छ । त्यस्ता मापदण्डहरूको अनुसरण गर्दै कोषका मौजुदा नीति तथा कार्यविधिहरूमा

सुधार वा नयाँ नीति तथा कार्यविधिहरूको तर्जुमा गर्न सकिए कोषको संस्थागत सुशासन प्रणालीलाई अन्तर्राष्ट्रिय स्तरको बनाउन सहयोग पुग्दछ । यसका अतिरिक्त संस्थागत सुशासनको प्रवर्धनका लागि जोखिम व्यवस्थापन, अनुपालना, आन्तरिक नियन्त्रण तथा व्यवस्थापन सूचना प्रणाली आदि विषयमा केन्द्रित हुने गरी संरचनागत तथा प्रकृयागत सुधारका कार्य अघि बढाउन आवश्यक छ । कार्यसञ्चालन प्रकृयाको पूनरावलोकन (BPR), मानक संचालन प्रक्रिया (SOP)को तर्जुमा तथा कार्यान्वयन, व्यवस्थापन सूचना प्रणालीमा सूधार, कार्यविवरणमा सुधार आदिको माध्यमबाट समेत संस्थागत सुशासनको प्रवर्धनमा सहयोग पुग्दछ ।

कोषको वित्तीय स्रोतको आकार बढ्दै गएको र लगानीका क्षेत्रहरूको विस्तार हुदै गएको सन्दर्भमा लगानी सम्वन्धी जोखिम पनि बढ्दै गएको छ । पछिल्लो समय वित्तीय व्यवस्थापन तथा लगानीका क्षेत्रमा जोखिम बढाउने प्रकृतिका अनेकन परिघटना देखिने गरेका छन । कोषको आन्तरिक क्षमताबाट मात्र जोखिम पहिचान, विश्लेषण तथा न्युनीकरण गर्न कठिन हुन्छ । कोष स्वनियमनकारी संस्था भएको र कोषका गतिविधिहरूको नियमन गर्न अलग्गै नियामकीय व्यवस्था नहुदा जोखिमको सम्भावना अझ बढी छ । कर्मचारी सञ्चय कोष ऐन, २०१९ को दफा ११क. मा अर्थ मन्त्रालयले आवश्यकता अनुसार कोषको कामकारवाहीको अनुगमन तथा निरीक्षण गर्न सक्ने व्यवस्था छ । सो व्यवस्था अनुरूप विगतमा मन्त्रालयले कोषको अनुगमन तथा निरीक्षण गरेको देखिदैन । नत मन्त्रालयसँग त्यस प्रकारको जिम्मेवारी निर्वाह गर्न आवश्यक संस्थागत क्षमता र जनशक्ति नै उपलब्ध छ ।

कोषले विगतमा असल नियतले कोष र सञ्चयकर्ताको हितमा गरेका लगानी व्यवस्थापन सम्वन्धी कतिपय रणनीतिक महत्वका निर्णयले पनि सकारात्मक नतिजा दिन नसकेको विगतको अनुभवले देखाएको छ । यसले कोषमा नियामकीय आवश्यकताको संकेत गर्दछ । तसर्थ, विगतका अनुभवहरूको आत्मसमिक्षा गर्ने यो उपयूक्त समय पनि हो । कोषका गतिविधिहरूको नियामकीय आवश्यकताका सन्दर्भमा विगतमा पनि पटक पटक बहस हुने गरेको थियो । अब यस एजेण्डाका पक्षमा पूनः बहस प्रारम्भ गर्न सान्दर्भिक हुन्छ । तदनुरूप, खासगरी कोषको लगानी तथा वित्तीय व्यवस्थापन एवम् जोखिम व्यवस्थापन सम्बन्धी नीति निर्धारण, निर्णय प्रक्रिया तथा सोको कार्यान्वयन सम्बन्धमा नेपाल राष्ट्र बैंकबाट सुपरिवेक्षण तथा नियमन गर्ने पद्धतिको विकास गर्न अब ढिला गर्नु हुदैन् । सो सम्भव नभएमा कोषले कम्तिमा तीन वर्षमा एक पटक स्वतन्त्र विज्ञबाट कोषको समग्र पक्षको विस्तृत परीक्षण (Due Diligence Audit) गराई प्रतिवेदन लिने व्यवस्था गर्न सकिन्छ । यसो गर्न सकिए कोषको सुशासन प्रवर्धन तथा जोखिम व्यवस्थापनका क्षेत्रमा महत्वपूर्ण रूपान्तरण हुने निश्चित छ ।

३.६ रणनीतिक साझेदारीको विकास

नागरिक लगानी कोष, सामाजिक सुरक्षा कोष र कर्मचारी सञ्चय कोष विशिष्टिकृत जिम्मेवारी भएका समान प्रकृतिका गैह्र बैंकिङ्ग वित्तीय संस्थाहरू हुनायी निकायहरूले एक आपसमा प्रतिस्पर्धी भन्दा पनि अन्तरसम्वन्धित र साझेदार संस्थाको रूपमा बुझ्न र व्यवहार गर्न उपयूक्त हुन्छ । जीवन बीमा तथा पूनर्बीमा कम्पनीहरूले पनि सम्झौतित बचतका रूपमा दीर्घकालीन प्रकृतिको वित्तीय स्रोत परिचालन गर्दछन । यसका अतिरिक्त सुरक्षा निकायका कल्याणकारी कोषहरू, नेपाल टेलिकम लगायतका केही अन्य सार्वजनिक निकायहरूले पनि संस्थागत लगानीकर्ताको रूपमा वित्तीय बजारमा ठूलो परिमाणको वित्तीय स्रोत परिचालन गरिरहेका छन । संस्थागत लगानीकर्ताहरूको सामुहिक आवाज नहुँदा

यस्ता नियकायहरू यदाकदा नीतिगत विभेदको शिकार वन्ने गरेको विगतको अनुभवले देखाएको छ । कार्य प्रकृतिका आधारमा स्रोत परिचालन, लगानी व्यवस्थापन, जोखिम न्युनीकरण आदिका विषयमा साझा धारणा तय गर्न, सामुहिक हितका विषयमा नीति निर्माण तहमा वकालत (Advocacy) गर्न एवम् सहकार्यको संस्कृतिको विकास गर्न समान प्रकृतिका संस्थाहरूवीच रणनीतिक साझेदारी (Strategic Alliance) को निर्माण गर्न सान्दर्भिक हुन्छ । यसको लागि सबै भन्दा ठूलो र अनुभवी संस्थाका हैसियतले कोषले नै अगुवाई गर्न उपयूक्त हुन्छ ।

कर्मचारी सञ्चय कोष अन्तर्राष्ट्रिय सामाजिक सुरक्षा संस्थाको आवद्ध सदस्य संस्था हो । विश्वव्यापी रूपमा सञ्जाल विस्तार गरेको त्यस संस्थामा हाल विश्वभरका चार सय भन्दा बढी सामाजिक सुरक्षा संस्थाहरू आवद्ध छन । खासगरी दक्षिण एसिया, मध्य पूर्व र दक्षिण पूर्वि एसियाका अधिकांश सामाजिक सुरक्षा संस्थाहरूवीच कार्य प्रकृतिमा धेरै हदसम्म समानता रहेको छ । सहकार्य र साझेदारीको निर्माण तथा अनुभवको आदान प्रदानका लागि त्यस्ता संस्थाहरूवीच रणनीतिक सञ्जाल (Strategic Alliance) को विकास गर्नु कोषका लागि हितकर हुन्छ । यसबाट कोषको सुदृढीकरण, सामाजिक सुरक्षा योजनामा सुधार तथा क्षमता विकासमा निश्चय नै सहयोग पुग्दछ । तसर्थ, समान प्रकृतिका राष्ट्रिय तथा अन्तर्राष्ट्रिय संस्थाहरूवीच संस्थागत रूपमा साझेदारी र सहकार्यको संस्कृतिको विकास गर्ने विषयलाई पनि कोषले रणनीतिक मार्ग चित्रको रूपमा अवलम्बन गर्न आवश्यक छ ।

सन्दर्भ सामाग्री

कर्मचारी सञ्चय कोष ऐन, २०१९

योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा ऐन, २०७४

योगदानमा आधारित निवृत्तभरण कोष ऐन, २०७५

कर्मचारी सञ्चय कोष, कर्जा, लगानी तथा असुली नीति, २०७७



नेपालको पुँजी बजार र कर्मचारी सञ्चय कोषको भूमिका ।

✍ नारायण प्रसाद शर्मा*

१. पृष्ठभूमि

देशको सम्वृद्धि एवं विकासका लागि वित्तीय स्रोतको आवश्यकता पर्दछ । सोका लागि आवश्यक रहने स्रोत व्यवस्थापन एवं उपलब्धताका लागि वित्तीय प्रणाली रहन्छ । उक्त प्रणालीको माध्यमबाट स्रोत आवश्यक हुने पक्षले बचतकर्ताबाट वित्तीय साधनका माध्यमबाट वित्तीय स्रोत प्राप्त गर्न सक्दछन् । वित्तीय संस्था एवं गैर बैकिङ्ग वित्तीय जस्तैः कर्मचारी सञ्चय कोष, नागरिक लगानी कोष, सामाजिक सुरक्षा कोष,सहकारी, अन्य संस्था तथा सरकार स्वंय तथा तिनीहरूले प्रयोग गर्ने वित्तीय साधन र बजारको समष्टिगत स्वरूप नै वित्तीय प्रणाली हो । संगठित संस्था तथा सरकारका लागि आवश्यक हुने दीर्घकालीन तथा मध्यकालीन पुँजी यस प्रणाली एवं उल्लेखित संस्थाहरूबाट प्राप्त गर्न सकिन्छ । यस प्रणालीमा हुने मध्यस्थकर्ताहरूको माध्यमबाट देशमा छरिएर रहेको बचत तथा पुँजीलाई आवश्यक परेको क्षेत्रमा प्रवाह गरी उत्पादनशील कार्यमा लगाउने गरिन्छ ।

नेपालको वित्तीय प्रणालीमा बैकिङ्ग, पूँजी बजार, बीमा, गैर बैकिङ्ग वित्तीय क्षेत्र र सहकारी गरी पाँच क्षेत्रमा विभाजित देखिन्छ । वित्तीय प्रणालीको रूपमा रहेका पाँच क्षेत्र मध्ये गैर बैकिङ्ग संस्थाहरू क्रमशः कर्मचारी सञ्चय कोष, नागरिक लगानी कोष, निक्षेप तथा कर्जा सुरक्षण कोष र सामाजिक सुरक्षा कोष जस्ता संस्था नेपाल सरकारबाट विशेष ऐनद्वारा स्थापित गरेको देखिन्छ ।यस्ता गैर बैकिंग संस्थाहरूमा समेत ठुलो मात्राको वित्तीय स्रोत रहने हुँदा देशमा आवश्यक वित्तीय स्रोत परिपूर्तिमा भूमिका रहन्छ ।नेपाल सरकारको तर्फबाट माननीय अर्थमन्त्रीज्यूबाट २०८१ जेठ १५ गतेका दिन संसदको संयुक्त सदनमा प्रस्तुत गर्नुभएको आर्थिक वर्ष २०८१।८२ को बजेट वक्तव्यको बुँदा नं ९० मा विभिन्न सम्झौतित कोषको रकम प्राइभेट इक्विटी फण्ड र भेञ्चर क्यापिटल फण्डका धितोपत्र एकाइमा लगानी गर्ने व्यवस्था मिलाउने कार्यक्रम तय गरिएको छ । यसबाट विशेष ऐन बाट स्थापित कर्मचारी सञ्चय कोष र नागरिक लगानी कोष जस्ता संस्थाहरूमा रहेको वित्तीय स्रोत परिचालन गरी प्राइभेट इक्विटी फण्ड र भेञ्चर क्यापिटल फण्डका एकाइमा लगानी गराई समग्र पुँजी बजारको प्रवर्द्धन गर्ने नीति राज्यले लिएको देखिन्छ ।उपर्युक्तानुसारको पृष्ठभूमिमा विशेष ऐनबाट स्थापित संस्थाहरूले समेत देशको पुँजी बजारको विकास तथ विस्तारमा खेल्न सक्ने भूमिका सम्बन्धमा संक्षिप्तमा प्रकाश पार्ने प्रयास यस लेखमा गरिएको छ ।

* उप कार्यकारी निर्देशक, नेपाल धितोपत्र बोर्ड

२. कर्मचारी सञ्चय कोष (कोष) का विविध आयाम

कोषमा उपलब्ध दीर्घकालीन बचतलाई देशको उत्पादनशील तथा पूर्वाधार विकासको क्षेत्रमा उपयोग गरी दीगो आर्थिक विकासमा योगदान गर्ने कोषको दीर्घकालीन लक्ष्य रहेको देखिन्छ ।कोषबाट निर्धारित लक्ष्य प्राप्तिका लागि तय गरिएको रणनीतिमा संस्थागत सुशासन कायम गरी वित्तीय स्रोतको सुरक्षित, प्रभावकारी, प्रतिफलयुक्त र दक्षतापुर्ण परिचालन मार्फत दीर्घकालीन रूपमा सञ्चयकर्ताहरूको हित तथा राज्यको आर्थिक विकासमा योगदान पुऱ्याउने रणनीति पनि तय गरेको देखिन्छ ।कोष स्थापना, प्राप्त अधिकार लगायतका विविध आयाम सम्बन्धमा निम्नानुसार प्रस्तुत गरिन्छः

२.१ कोषको स्थापना

नेपाल सरकारको विभिन्न सेवाका कर्मचारी लगायत संगठित संस्था एवं निजी क्षेत्रका कर्मचारी तथा कामदारहरूको सञ्चय कोष व्यवस्थापन गर्न कर्मचारी सञ्चय कोष ऐन, २०१९ बमोजिम विशिष्टीकृत संस्थाको रूपमा कर्मचारी सञ्चय कोषको स्थापना गरेको पाईन्छ । उक्त ऐनमा नेपाल सरकार र संगठित संस्थाका कर्मचारीहरू, अन्य कर्मचारीहरू र स्वरोजगारमा संलग्न व्यक्तिहरूको समेत सञ्चय कोष, निवृत्तभरण कोष लगायत अन्य सामाजिक सुरक्षा कोषहरू सञ्चालन गर्न सक्ने गरी कोषको कार्यक्षेत्र र दायरा विस्तार गरेको देखिन्छ । योगदानमा आधारित निवृत्तभरण कोष सञ्चालनको अधिकार समेत कोषलाई रहेको छ । उक्त ऐनबमोजिम कोषको उद्देश्य सञ्चय कोष व्यवस्थापन रहेकोमा निवृत्तभरण कोष ऐन, २०७५ बमोजिम योगदानमा आधारित निवृत्तभरण कोषको समेत व्यवस्थापन गरिरहेको देखिन्छ । कोषले आफ्नो उद्देश्य प्राप्तिका लागि सञ्चय कोष र निवृत्तभरण कोषको व्यवस्थापन गर्ने, दीर्घकालीन वित्तीय स्रोत एवम् अन्य सम्पत्तिलाई आय आर्जनका क्षेत्रमा लगानी गर्ने, सञ्चयकर्ताको सेवाकालीन आवश्यकता परिपूर्तिका लागि सापटी सुविधाहरूको व्यवस्थापन गर्ने, सञ्चयकर्ता तथा योगदानकर्ताको अवकाशपछिको रकम भुक्तानी गर्ने, सञ्चयकर्ताको निमित्त आवास परियोजनाको सञ्चालन गर्ने, कोषले सम्पादन गर्नुपर्ने कामलाई व्यवस्थित रूपले सम्पादन गर्न संस्था वा कम्पनीको स्थापना र सञ्चालन गर्ने तथा मुनाफाबाट सृजना गरिएका जगेडा कोषहरूबाट खर्च व्यहोर्ने गरी सञ्चयकर्तालाई विभिन्न प्रकारका सामाजिक सुरक्षा सुविधा प्रदान गर्ने लगायतका सञ्चयकर्ता तथा योगदानकताको हितसँग सम्बन्धित अन्य कार्य गर्ने जस्ता जिम्मेवारी रहेको देखिन्छ ।

२.२ कोषको अधिकार

कर्मचारी सञ्चय कोष ऐन, २०१९ को दफा १९ मा कोषको अधिकार तोकिएको छ । जसको दफा १९(क) मा नेपाल सरकार वा नेपाल सरकारबाट स्वीकृति प्राप्त विदेशी वा स्वदेशी संस्थाको ऋणपत्रमा लगानी गर्ने, (ङ) मा बैंक तथा वित्तीय संस्थाको सेयरमा लगानी गर्ने, तर त्यसरी सेयरमा लगानी गर्दा त्यस्तो बैंक वा वित्तीय संस्थाको निष्काशित पुँजीको पच्चीस प्रतिशतमा नबढ्ने गरी लगानी गर्नुपर्ने र (छ) मा कोषले उपयुक्त ठहर्याएको प्रचलित कानुन बमोजिम संस्थापित कम्पनी वा संगठित संस्थाले जारी गरेको डिवेञ्चरमा लगानी गर्ने, तर त्यसरी डिबेञ्चरमा लगानी गर्दा त्यस्तो बैंक वा वित्तीय संस्थाको निष्काशित पुँजीको पच्चीस प्रतिशतमा नबढ्ने गरी लगानी गर्नुपर्नेछ भनी पुँजी बजारमा लगानी गर्न सक्ने गरी अधिकार दिईएको छ ।

२.३ कोषको वित्तीय अवस्था

देशको वित्तीय स्रोत सङ्कलनमा कोषको भूमिका महत्वपूर्ण देखिन्छ ।कोषबाट प्रकाशित तथ्यांक

केलाउँदा आर्थिक वर्ष २०७८/७९ मा कोषले सञ्चयकर्ताको मासिक बचतका रूपमा सङ्कलन गरेकोरू.४२ अर्ब ९ करोड रकम देशका विभिन्न बैंक तथा वित्तीय संस्थाहरूले सङ्कलन गरेको सोही अवधिको वार्षिक निक्षेप रकम रू.४ खर्ब २० अर्व ०४ करोडको करिब १०.०२ प्रतिशत रहेको देखिन्छ । सो वर्ष कोषको कुल स्रोत रू ४ खर्ब ५८ अर्ब र कुल कर्जा तथा लगानी रू.४ खर्ब ४६ अर्ब रहेको देखिन्छ । कोषको कुल स्रोतलाई मुलुकको अर्थतन्त्रको आकार र वित्तीय संरचनामा रहेको सम्पत्तिको मात्रासँग तुलना गर्दा क्रमशः करिब ९.४५ र ४.५३ प्रतिशत रहेको देखिन्छ ।त्यसैगरी कोषबाट प्रकाशित २०८० असार मसान्तको तथ्यांकलाई हेर्दा उक्त कोषको सम्पत्ति तथा दायित्व रू.५ खर्ब १४ अर्ब २९ करोड रहेको देखिन्छ । यस अवधिमा सञ्चयकर्ताको सञ्चित रकम रू. ४ खर्ब ६५ अर्ब २ करोड रहेको देखिन्छ । उक्त अवधिसम्म कोषले विभिन्न प्रकारका धितोपत्रमा रू.३१ अर्ब ६९ करोड ८ लाख लगानी गरेको देखिन्छ, जुन कूल रकमको ६ प्रतिशत जति हुन आँउछ । त्यस्तै नेपाल सरकार, अर्थ मन्त्रालयबाट प्रकाशित २०८०।८१ को आर्थिक सर्वेक्षण अनुसार २०८० पुससम्म कर्मचारी सञ्चय कोषको सम्पत्ति तथा दायित्व रू. ५ खर्ब ३७ अर्ब २५ पुगेको देखिन्छ । यस अवधिमा सञ्चयकर्ताको सञ्चित रकम रू. ४ खर्ब ८८ अर्ब २० करोड रहेको छ । २०८० पुस सम्म कोषले विभिन्न क्षेत्रमा गरी रू. १ खर्ब ८५ अर्ब ५० करोड लगानी र रू. ३ खर्ब ४२ अर्ब ६१ करोड कर्जा तथा सापटी प्रदान गरेको देखिन्छ ।

२.३ लगानी प्रवर्द्धन समिति

कोषको रकम सुरक्षित तथा बढीप्रतिफल प्राप्त हुने क्षेत्रमा लगानी गर्नको निमित्त लगानी नीति निर्धारण गरी सञ्चालक समितिमा सुझाव पेश गर्न ऐनको दफा १९ख बमोजिम लगानी प्रवर्द्धन समिति रहेको देखिन्छ । उक्त समितिले लगानी प्रवाह गर्ने सम्बन्धमाः कोषले शेयरमा गर्ने लगानी सम्बन्धी निर्णय गर्ने, नेपाल सरकारको ऋणपत्रमा लगानी गर्ने, नेपाल सरकारको स्वीकृतिमा कुनै स्वदेशी वा विदेशी संस्थाले जारी गरेको ऋण पत्रमा लगानी गर्न सञ्चालक समितिमा सिफारिश गर्ने, कम्पनीले जारी गरेको डिबेन्चरमा लगानी गर्ने, प्राथमिक बजार वा दोस्रो बजार वा लिलाम बढाबढका माध्यमबाट सेयर खरिद वा बिक्री गर्नेकोषको शेयर लगानी रहेका कम्पनीहरू प्रचलित कानूनको अधिनमा रही एक आपसमा गाभ्न वा गाभिन स्वीकृति दिने ।

३. धितोपत्र बजारको आवश्यकता र विद्यमान अवस्था

धितोपत्र बजारको स्थापना, आवश्यकता र विद्यमान अवस्थालाई देहाय अनुरूप बुँदागत रूपमा प्रस्तुत गरिएको छः

३.१ ऐतिहासिक पृष्ठभूमि

सन् १६०२ माआम्सर्टरडममा स्टक एक्सचेन्जमा सर्वप्रथम डच इष्ट इण्डिया कम्पनीको सेयर कारोवार भएदेखि यस बजारको विकासक्रम अगाडि बढेको मानिन्छ । नेपालमा वि.सं. १९९४ मा विराटनगर जुट मिल्स र नेपाल बैंक लिमिटेडले सर्वसाधारणलाई सेयर बिक्रीसँगै प्रारम्भ भएको र वि.सं. २०३३ मा सेक्युरिटी खरिद बिक्री केन्द्रको स्थापना भए पश्चात सेयर कारोबार भएको पाईन्छ । बजारको बृहत्तर र संस्थागत विकास भने लगानीकर्ताको हित संरक्षण एवं नियमन र सुपरिवेक्षण गर्ने छुट्टै नियमन निकायको रूपमा वि.सं. २०५० नेपाल धितोपत्र बोर्ड(बोर्ड) को स्थापना भए पश्चात भएको देखिन्छ । संगठित संस्थाले सञ्चालन गर्ने कृषि कार्य, उद्योग, व्यापार, व्यवसाय संचालन गर्न एवं सरकारका लागि आवश्यक हुने दीर्घकालीन तथा मध्यकालीन पुँजी सहज तथा कम लागतमा प्राप्त गर्ने हुँदा देशको

औद्योगिकरण तथा पूर्वाधार विकासमा यस बजारको महत्वपूर्ण भूमिका रहन्छ । दीर्घकालीन पुँजीको परिचालन गरी अर्थतन्त्रलाई उत्पादनशील क्षेत्रतर्फ प्रवाह गराई प्रतिफललाई धेरै व्यक्तिले उपभोग गर्न पाउने अवसरको सिर्जना गर्नु नै धितोपत्र बजारको मूल उद्देश्य रहने हुँदा पुँजी परिचालनको संयन्त्रको रूपमा कार्य गरी देशको आर्थिक विकासमा अपरिहार्य भूमिका खेल्दछ । अर्थतन्त्रको विकास तथा विस्तारमा सरकारलाई चाहिने दीर्घकालीन पुँजी एवं औद्योगिकीकरण तथा पूर्वाधार विकासका लागि आवश्यक हुने ठूलो आकारको पुँजी प्राप्त गर्नका लागि यस बजारको भूमिका रहन्छ । त्यसैगरी दीर्घकालीन तथा मध्यमकालीन पुँजी न्यून लागतमा यस बजारमार्फत प्राप्त गर्न सकिने हुँदा ठूलो आकारको पुँजी आवश्यक हुने योजनाहरू समेत बनाउन स्रोत व्यवस्थापन हुन्छ ।

३.२ धितोपत्र बजारको आवश्यकता

विशेषतः एक वर्ष भन्दा बढी परिपक्व अवधि भएका वित्तीय औजारहरूको कारोबार हुने बजारलाई पुँजी बजारको रूपमा बुझ्न सकिन्छ ।कृषि, उद्योग, व्यापार तथा सरकारका लागि आवश्यक हुने दीर्घकालीन तथा मध्यकालीन पुँजी सहज तथा कम लागतमा यस बजार मार्फत प्राप्त गर्न सकिन्छ । पुँजी बजार अन्तर्गत धितोपत्र बजार तथा गैर-धितोपत्र बजार रहन्छन् । सामान्यरूपमा धितोपत्र बजारलाई पुँजी बजार पनि भन्ने गरिन्छ । तर पुँजी बजारको दायरा धितोपत्र बजारको दायरा भन्दा फराकिलो हुन्छ जस भित्र धितोपत्र बजारको अतिरिक्त मध्यम तथा दीर्घकालीन निक्षेप तथा ऋण प्रवाह पनि पर्दछन । धितोपत्र खरिदकर्ता तथा बिक्रेतालाई एकै ठाउँमा ल्याई निरन्तर रूपमा धितोपत्रको खरिद, बिक्री वा विनिमय कार्य सम्पन्न गर्ने बजार, स्थान वा सुविधा समेतलाई समग्रमा धितोपत्र बजारको रूपमा बुझिन्छ । धितोपत्र बजार पुँजी आवश्यकता पूर्ति गर्न चाहने संगठित संस्था, र व्यक्तिगत तथा संस्थागत लगानीकर्ता तथा सरकारलाई लगानीको अवसर प्रदान गर्ने एक महत्वपूर्ण संयन्त्र हो । धितोपत्र बजार अर्न्तगत प्राथमिक बजार जसमार्फत कम्पनी तथा सरकारले विभिन्न धितोपत्र उपकरणको माध्यमबाट पुँजी आवश्यकता परिपूर्ति गर्न सक्दछन् भने प्राथमिक बजारमार्फत जारी भएका धितोपत्रको कारोबार गर्न सक्ने गरी धितोपत्रको दोस्रो बजार सञ्चालनमा रहन्छ ।

३.३ धितोपत्र बजारमा लगानीकर्ताको सहभागिताको अवस्था

धितोपत्र बजारमालगानीकर्ताहरूको सहजरूपमा धितोपत्र कारोबार गर्न सक्ने वातावरण सृजना हुँदा पछिल्ला वर्षहरूमा प्राथमिक एवं दोस्रो बजारमा लगानीकर्ताको सहभागिताको अवस्था निकै ठुलो भएको छ । प्राथमिक बजारमा आस्वा, सि आस्वा र मेरो सेयरको प्रवेश एवं धितोपत्रको दोस्रो बजारमा २०७५ देखि स्वचालित कारोबार प्रणाली (नट्स प्रणाली)को प्रचलन पश्चात दोस्रो कारोबारसहज हुँदा लगानीकर्ताहरुको प्रवेश बढेको छ । सिडिएस एण्ड क्लियरिंग लिमिटेडले प्रकाशित गरेको तथ्यांक बमोजिम डिम्याट खाताको संख्या आ.व. २०८०।८१ को अन्त्यमा ६३ लाख १२ हजार र मेरो सेयर खाताको संख्या ५३ लाख ६७ हजार पुगेको देखिन्छ । यसको प्रदेशगत अवस्थालाई नियाल्दा बागमती प्रदेशमा ३८ प्रतिशत, कोशी प्रदेशमा १८.८२, गण्डकी प्रदेशमा १२.९२ प्रतिशत, लुम्बिनी प्रदेशमा ११.५४, मधेश प्रदेशमा ११.१६, सुदुरपश्चिम प्रदेशमा ६ प्रतिशत र कर्णाली प्रदेशमा २.४५डिम्याट खाता खोलेको पाईन्छ । यसलाई हेर्दा सबै क्षेत्रमा धितोपत्र बजारको प्रभाव रहेको देखिन्छ । भने धितोपत्रको दोस्रो बजारमा अनलाईन लगईन लिने लगानीकर्ताको संख्यामाआ.व. २०८०।८१ को अन्त्यमा२२ लाख ५३ हजार पुगेको देखिन्छ ।

३.४ धितोपत्रको प्राथमिक बजार

यस मार्फत पुँजी परिचालनको प्रबन्ध भएको हुन्छ । यसमा मुख्य गरी सार्वजनिक निष्काशन गरी पुँजी प्राप्त गर्न सकिन्छ । नेपालमा प्रारम्भिक सार्वजनिक निष्काशन, हकप्रद निष्काशन, धितोपत्रको थप सार्वजनिक निष्काशन, ऋणपत्र निष्काशन, सामूहिक लगानी योजनाका ईकाई तथा विशिष्टीकृत लगानी योजनाका इकाईको निष्काशन गरी पुँजी तथा ऋण प्राप्त गर्न सक्दछन । उक्त प्रकारका निष्काशनका लागि कम्पनीहरूले धितोपत्रको अंकित मूल्यमा, प्रिमियम मूल्यमा र बुक बिल्डिंग प्रणाली मार्फत निष्काशन गर्न सक्दछन् । धितोपत्र दर्ता तथा निष्काशन नियमावली, २०७३ को नियम ४२ मा धितोपत्रको मूल्य सम्बन्धमा धितोपत्रको अंकित मूल्य सेयरको हकमा प्रति इकाई सय रूपैयाँ, डिवेञ्चरको हकमा प्रति इकाई एक हजार रूपैयाँ र सामूहिक लगानी योजना वा एकांक अर्न्तगतको धितोपत्रको हकमा प्रति इकाई दश रूपैयाँ हुने व्यवस्था गरिएको छ । नेपालमा धितोपत्रको प्राथमिक बजारमा गरिने प्रारम्भिक सार्वजनिक निष्काशन, धितोपत्रको थप सार्वजनिक निष्काशन र हकप्रद सेयर निष्काशनमा लगानीकर्ताहरूको सहभागिता ठुलो रहेको देखिन्छ । वि.स. २०७८ साल माघ महिनामा एक लघुवित्त कम्पनीले रू.५ करोड २२ लाख सेयर निष्काशनका लागि आवेदन माग गर्दा रू.३ अर्ब ३१ करोड भन्दा रकम बराबार अर्थात ६७ गुणा भन्दा बढी रकमको हाल सम्मकै उच्च २७,०९,८५५ जना लगानीकर्ताले आवेदन गरेको तथ्यांकले यस कुरालाई पुष्टि गर्दछ । प्राथमिक बजारमा आ.व. २०५०।५१ देखि आ.व. २०८०।८१ अन्त्यसम्मको अवस्थालाई हेर्दा नेपाल धितोपत्र बोर्डले रू.६ खर्ब २४ रकम बराबरको सार्वजनिक निष्काशन अनुमति दिएको देखिन्छ । जसमध्ये धितोपत्र उपकरणतर्फ सबैभन्दा ठुलो हिस्सा अर्थात करिब ३५ प्रतिशत हिस्सा संस्थागत ऋणपत्रको, करिब ३० प्रतिशत हकप्रद सेयरको, १७ प्रतिशत साधारण सेयर, करिब ५ प्रतिशत थप सार्वजनिक निष्काशन, ९ प्रतिशत सामूहिक लगानी योजना र करिब ४ प्रतिशत विशिष्टीकृत लगानी कोषका योजनाको स्वीकृति दिएको देखिन्छ ।

३.५ धितोपत्रको दोस्रो बजार

धितोपत्रको दोस्रो बजारको अवस्थालाई विश्लेषण गर्दाआ.व. २०८०।८१ को अन्त्यमा धितोपत्र दोस्रो बजारका अधिकांश परिसूचकहरूमा बढोत्तरी आएको देखिन्छ । धितोपत्र कारोबार रकममा आ.व. २०७९।८० वैशाखको अन्त्यको तुलनामा ५७.२८ प्रतिशतले बृद्धि भई रू.७ खर्ब ३४ अर्ब ६८ करोड रकम बराबरको कारोबार भएको देखिन्छ भने दैनिक औसत कारोबार रकममा सोही अवधिमा६२.०९ प्रतिशतको बढोत्तरी आई रू. ३ अर्ब २० करोड ८२ लाख रकम बराबरको दैनिक कारोबार भएको देखिन्छ ।त्यसैगरी आ.व. २०८०।८१ को अन्त्यसम्म बजार पुँजीकरण रू.३५ खर्ब ५३ अर्ब ६७ करोड पुगेको देखिन्छ, जुन गत आ.व. को उक्त अवधिको तुलनामा १५.२८ प्रतिशतको बृद्धि हो । त्यस्तै सोही अवधिमा फ्लोट बजार पुँजीकरण रू. १२ खर्ब १५ अर्ब ४३ करोड १४ लाख पुगेको छ ।नेप्से सूचकांक आ.व. २०८०।८१ को अन्त्यमा २२४०.४१ बिन्दुमा पुगेको छ, जुन गत आ.व. को सोही अवधिमा २०९७.१० बिन्दु रहेको थियो । यसरी हेर्दा नेप्से सूचकांकमा ६.८३ प्रतिशतको बृद्धि भएको छ ।फ्लोट सूचकांक १५२.६२ विन्दु पुगेको छ । धितोपत्र बजारमा सूचीकृत कम्पनीहरूको २७० पुगेको देखिन्छ ।आ.व. २०८०।८१ को अन्त्यमा रू.६ अर्ब १२ करोडबराबरको रकम राजस्वमा योगदान पुगेको देखिन्छ ।

४. निष्कर्ष

कोषलाई ऐनबाट प्राप्त अधिकार, कोषको दीर्घकालीन लक्ष्य र लक्ष्य हेर्दा पुँजी बजारको विकास एवं प्रवर्द्धनमा सघाँउ पुग्ने व्यवस्था गरेको देखिन्छ । कोषमा उपलब्ध दीर्घकालीन बचतलाई देशको

उत्पादनशील तथा पूर्वाधार विकासको क्षेत्रमा उपयोग गरी दीगो आर्थिक विकासमा योगदान गर्ने कोषको दीर्घकालीन लक्ष्य रहेको देखिन्छ भने, संस्थागत सुशासन कायम गरी वित्तीय स्रोतको सुरक्षित, प्रभावकारी, प्रतिफलयुक्त र दक्षतापुर्ण परिचालन मार्फत दीर्घकालीनरूपमा सञ्चयकर्ताहरूको हित तथा राज्यको आर्थिक विकासमा योगदान पुऱ्याउने रणनीति पनि तय गरेको देखिन्छ ।त्यसैगरी कोषलाई ऐनबाट प्राप्त अधिकार हेर्दा पुँजी बजारलाई प्रवर्द्धनमा सघाँउ पुग्ने गरी सरकारी ऋणपत्र एवं सरकारबाट स्वीकृति प्राप्त विदेशी वा स्वदेशी संस्थाको ऋणपत्रमा लगानी गर्न तथा निश्चित प्रतिशत रहने गरी बैंक तथा वित्तीय संस्थाको सेयरमा लगानी गर्न प्रचलित कानुन बमोजिम संस्थापित कम्पनी वा संगठित संस्थाले जारी गरेको डिवेञ्चरमा लगानी गर्ने सक्ने अधिकार दिएको देखिन्छ ।उक्त अधिकार समेत कार्यान्वयनका लागि ऐनको दफा १९खमा लगानी प्रवर्द्धन समितिको व्यवस्था गरेको देखिन्छ । उक्त समितिले लगानी प्रवाह गर्ने क्रममा सेयरमा गर्ने लगानी सम्बन्धी निर्णय गर्ने, नेपाल सरकारको ऋणपत्रमा लगानी गर्ने, नेपाल सरकारको स्वीकृतिमा कुनै स्वदेशी वा विदेशी संस्थाले जारी गरेको ऋण पत्रमा लगानी गर्न सञ्चालक समितिमा सिफारिश गर्ने, कम्पनीले जारी गरेको डिबेन्चरमा लगानी गर्ने र प्राथमिक बजार वा दोस्रो बजार वा लिलाम बढाबढका माध्यमबाट सेयर खरिद वा बिक्री गर्ने कार्य जिम्मेवारी तोकिएको देखिन्छ ।

अन्त्यमा, कोषलाई पुँजी बजारमा लगानी गर्नका लागि पर्याप्त अधिकार रहे पनि बैंकको निक्षेपमा नै कोषको मुख्य अंश रहेको देखिन्छ । कोषमा विद्यमान वित्तीय स्रोत मध्ये ६ प्रतिशतको हारहारीमा मात्र धितोपत्रमा लगानी गरेको कोषबाट प्रकाशित तथ्यांकहरूबाट देखिन आँउछ । नेपालको धितोपत्र बजारमा संस्थागत लगानीकर्ताको सहभागिताको अवस्था न्युन भएको परिप्रेक्ष्यमा कर्मचारी सञ्चय कोष जस्ता ठुलो आकारको वित्तीय स्रोत भएका संस्थाहरूले पुँजी बजारमा लगानी बढाउनुपर्ने देखिन्छ । कोषको हालको क्षेत्रगत लगानीको अवस्थालाई हेर्दा धितोपत्रमा लगानीमा करिब ६ प्रतिशतको हाराहारीमा मात्र लगानी देखिन्छ । सरकारी तथा संस्थागत ऋणपत्रमा समेत कोषबाट लगानी बढाउनुपर्ने देखिन्छ । हाल नेपालमा वित्तीय क्षेत्रका कम्पनीहरू, प्राईभेट लगानी कम्पनीहरू र सरकारीस्तरमा कर्मचारी सञ्चय कोष एवं नागरिक लगानी कोष जस्ता संस्थाहरूले संस्थागत लगानीकर्ताको रूपमा रहेको देखिन्छ । यद्यपि संस्थागत लगानीकर्ताहरूले आफुसँग रहेको पुँजी र कानुनीरूपमा प्राप्त अधिकार बमोजिम पुँजी बजारमा यथेष्ट लगानी गरिरहेको अवस्था देखिदैंन ।उपर्युक्तानुसारको पृष्ठभूमिमा सम्फौतित बचत परिचालन गर्ने कर्मचारी सञ्चय कोषले नेपाल सरकारको २०८१।८२ का लागि तय गरिएको बजेट वक्तव्यमा उल्लेख भए अनुरूप हुने गरी विशिष्कीकृत लगानी कोषमा लगानी व्यवस्था एवं धितोपत्रको दोस्रो बजारमा सक्रिय रूपमा कारोबारमा सहभागी भई एक सशक्त संस्थागत लगानीकर्ताको भूमिका खेल्न सकेमा नेपालको धितोपत्र बजारको दिगोपना एवं स्थायित्वमा कोषको भूमिका रहने देखिन्छ ।

सन्दर्भ सामाग्री

- कर्मचारी सञ्चय कोष ऐन, २०१९
- धितोपत्र सम्बन्धी ऐन, २०६३
- नेपाल धितोपत्र बोर्डको वार्षिक प्रतिवेदन एवं प्रकाशनहरू
- नेपाल स्टक एक्सचेञ्ज लि. का प्रकाशनहरू
- नेपाल सरकार, अर्थ मन्त्रालय, आर्थिक सर्वेक्षण, २०८०।८१
- सिडिएस एण्ड क्लियरिंग लि. का प्रकाशनहरू
- कर्मचारी सञ्चय कोषका वार्षिक प्रतिवेदन लगायतका प्रकाशनहरू
- www.cdsc.com.np
- www.doind.gov.np
- www.epf.org.np
- www.mof.gov.np
- www.nepalstock.com.np
- www. nrb.org.np
- www.ocr.gov.np
- www.sebon.gov.np

बैंक तथा वित्तीय संस्थाको अवस्था र प्रभावकारी श्रोत व्यवस्थापनमा असर पार्ने पक्षहरू

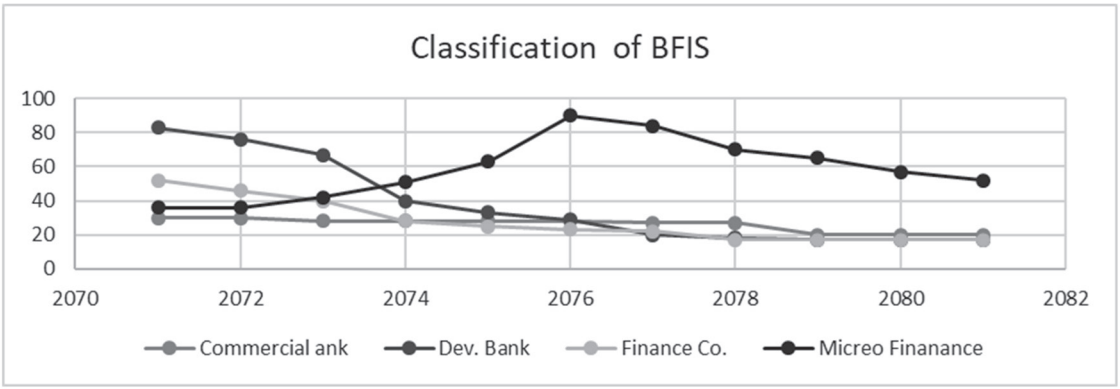


दुर्गा कडेल (छत्कुली)*

नेपालमा १९९० को दशकमा औपचारीक रूपमा सुरू भएको वित्तीय संस्थाको विकास र विस्तार चालिसको दशक सम्म सिमित संख्यामा सरकारी स्वामित्वका बैंकहरुद्वारा सञ्चालित हुँदै आयो । चालीसको दशकमा विश्व अर्थतन्त्रमा फैलिएको आर्थिक उदारीकरणको लहरको प्रभाव स्वरूप नेपालमा पनि निजी तथा संयुक्त लगानीका बैंकहरु खुल्ने क्रम सुरू भयो । निजी क्षेत्र तथा विदेशी लगानीका बैंक तथा वित्तीय संस्थाहरुको स्थापना पछि सरकारी स्वामित्वका बैंकहरुमा प्रतिस्पर्धाको चुनौती थपिन पुग्यो । एकातिर प्रतिस्पर्धाको चुनौती थपिएको थियो नै अर्कोतिर देशमा राजनैतिक अस्थिरताको प्रभावसंगै बैंक तथा वित्तीय संस्थाहरुमा संस्थागत सुशासनको अभाव, ओभर स्टाफिङ्ग, कर्जा लगानीमा अनियमितता,लगानी भएका कर्जाको उचित अनुगमनको अभाव, दक्ष र क्षमतावान कर्मचारीको अभाव, पुरानो शैलीको कार्यप्रणाली जस्ता विविध पक्षहरुको कारण करिब २०५० को दशकको अन्त्यतिर सरकारी स्वामित्वका बैंकहरु थला परेको अवस्था सिर्जना भयो । जसको सुधारको लागि वित्तीय क्षेत्र सुधार कार्यक्रम अन्तर्गत सरकारी स्वामित्वको बैंकहरुलाई विदेशी व्यवस्थापनले लिएर सञ्चालन गरी सुधारका कामहरु अगाडी बढाईयो । सरकारी स्वामित्वका बैंकहरुको खराव कर्जाको अवस्था ६० प्रतिशत भन्दा माथि रहेको अवस्थाबाट सुधार गरी आजको अवस्था सम्म आएको परिवेश हो ।

निजी तथा संयुक्त लगानीका बैंक तथा वित्तीय संस्थाहरु खोल्ने क्रम सँगै २०८१ असार सम्म आइपुग्दा नेपालमा रहेका बैंक तथा वित्तीय संस्थाहरूको सख्यात्मक अवस्था जति तिव्र रूपमा वृद्वि भयो गुणात्मक अवस्थामा भने त्यति प्रभावकारीता देखिन सकेन । यति ठुलो संख्यामा संस्थाको लाइसेन्स वितरण गरियो जवकी देशको लागि कति सख्या आवश्यक हो भन्ने विषय बुझ्ने र बुझाउने प्रणालीको विकास हुन सकेन । बैंक तथा वित्तीय संस्था खुले संग संगै तिनीहरुको वर्गिकरण समेत गरियो । 'क' वर्गका वाणिज्य बैंकहरू, 'ख' वर्गका विकास बैंकहरु, 'ग' वर्गको वित्तीय कम्पनीहरु र 'घ' वर्गका माइक्रो फाइनान्सहरु गरी चार भागमा वर्गिकरण गरियो र पछिल्लो समयमा एउटा पुर्वाधार विकास बैंक समेत स्थापना भएको छ । जसलाई तलको चार्टले स्पष्ट पार्दछ ।

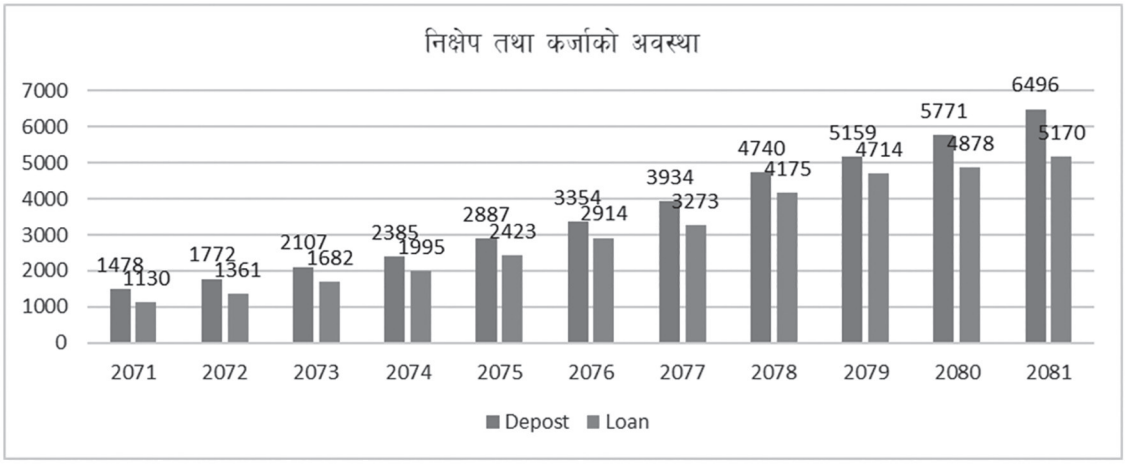
* उप कार्यकारी अधिकृत, राष्ट्रिय वाणिज्य बैंक लिमिटेड



स्रोतः नेपाल राष्ट्र बैंक तथ्याङ्क

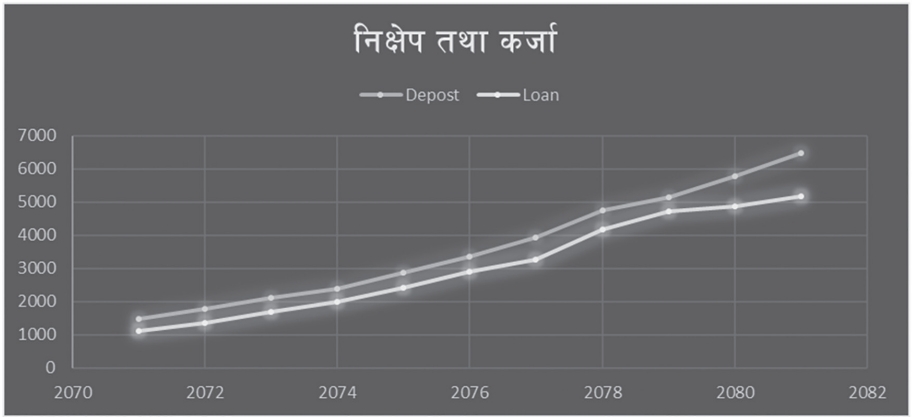
माथिको चार्टले यो देखाउँछ कि वि.सं.२०७१ असार सम्म आईपुग्दा बैंक तथा वित्तीय संस्थाको सख्या २०० भन्दा माथि पुगेको देखिन्छ । संख्यात्मक रूपमा तिब्र वृद्वि भइरहँदा त्यसको प्रभाव समग्र अर्थतन्त्रमा कसरी पर्न गयो भन्ने विषय भने अध्ययनको विषय बन्न सक्छ । देशमा संघिय लोकतान्त्रिक गणतन्त्रको व्यवस्था संचालन भइरहँदा २०८० असार मसान्तसम्म आइपुग्दा ७ प्रदेश ७७ जिल्ला र ७५२ स्थानीय निकायमा बैंक तथा वित्तीय संस्थाको शाखा भने विस्तार भइसकेका छन् । वित्तीय साक्षरताको अवस्थामा पनि राम्रो प्रभाव परेको छ । यसो भन्दै गर्दा अझै पनि करीव ३० प्रतिशत जनसंख्या वित्तीय पहुँचबाट टाढा रहेको अवस्था विभिन्न तथ्याङ्कहरूले देखाउँछ ।

समाजमा वित्तीय पहुँचकै कारण बैंक तथा वित्तीय संस्थाहरूमा निक्षेपको अवस्था हेर्ने हो भने २०८१ असारमा ६४ खर्व ९६ अर्व रहेको छ भने कर्जाको रकम ५१ खर्व ७० अर्व पुगेको छ । संख्यात्मक रूपमा निक्षेप तथा कर्जा ग्राहक क्रमशः ५ करोड ५९ लाख र १८ लाख ९३ हजार रहेका छन् । निक्षेप तथा कर्जाको अवस्थालाई तलको चार्टबाट स्पष्ट देख्न सकिन्छ ।



स्रोतः नेपाल राष्ट्र बैंक तथ्याङ्क

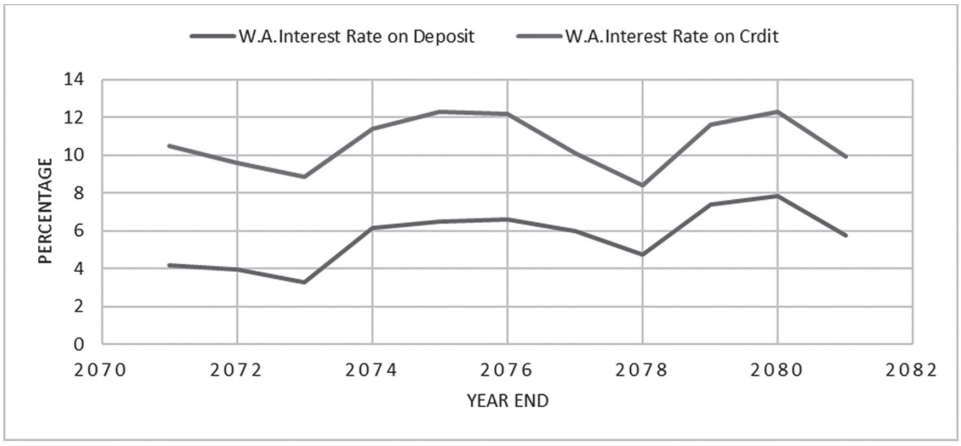
निक्षेप र कर्जाको अवस्थालाई माथिको चार्टले हेर्दा २०७१ असार देखि २०८१ असारसम्म आईपुग्दा निरन्तर उकालो लागिरहेको तथ्याङ्कले देखाउँछ । बैंक तथा वित्तीय संस्थाको निरन्तरको लगानीको प्रभाव कहाँ र कसरी परिरहेको छ भन्ने विषय भने अध्ययनको विषय बन्न सक्छ । निक्षेप तथा कर्जा बढिरहँदा ती दुई पक्षको वृद्विदरको अवस्था कस्तो रहन गयो ? तिनीहरुको सम्वन्ध कस्तो रहँदा राम्रो मानिन्छ भन्ने विषयको जानकारी तलको चार्टबाट लिन सकिन्छ ।



स्रोतः नेपाल राष्ट्र बैंक तथ्याङ्क

वित्तीय संस्थाका यी दुई पाटाहरु व्यालेन्स सिटको सम्पत्ति र दायित्वको मुख्य अंश मानिन्छन् । तिनीहरुको सम्बन्ध सकारात्मक सम्बन्ध रहनु राम्रो मानिन्छ र हुनु पनि पर्दछ । यदि यसो भएन भने त्यसको प्रभाव समग्र अर्थतन्त्रमा नकारात्मक पर्न जान्छ । निक्षेप वृद्वि र कर्जाको वृद्वि उचित तवरले बढ्नु राम्रो मानिन्छ । वि.सं.२०८१ असार मसान्तमा निक्षेप वृद्वि १३ प्रतिशत रहेको छ भने लगानी वृद्वि ६ प्रतिशत रहेको छ । जसले एकातिर पूंजीको लागत बढाउँछ भने अर्कोतिर बैंक तथा वित्तीय संस्थाको नाफामा नकारात्मक असर पर्दछ ।

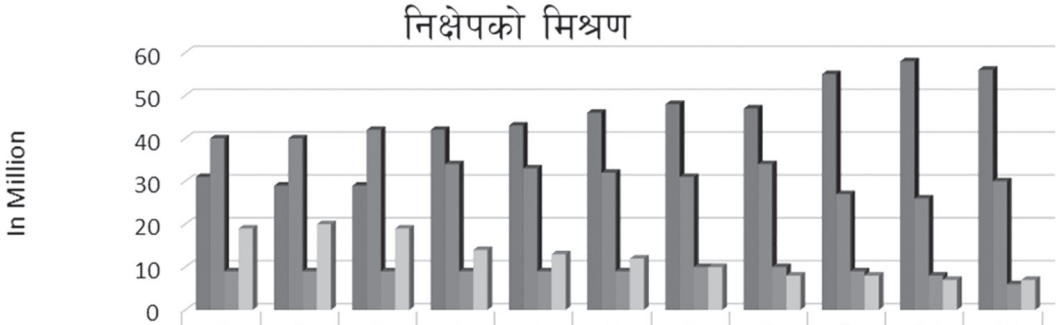
व्यालेन्स सिटको मुख्य अशं ओगट्ने निक्षेप र लगानीलाई प्रभाव पार्ने मुख्य तत्व व्याजदर हो । ति दुवै पाटाको व्याजदरको अवस्था कस्तो छ भनी तलको चार्टबाट बुझ्न सकिन्छ ।



स्रोतः नेपाल राष्ट्र बैंक तथ्याङ्क

माथिको चार्टले यो देखाउँछ कि सत्तरीको दशकको सुरूवातीमा निक्षेप र कर्जाको व्याजदरको अन्तर धेरै फरक थियो । त्यसैगरी २०७५/७६ मा पनि अन्तर बढेर गयो जहाँ लगानीको व्याजदर दाहोरो अंकमा थियो र २०७८ मा आईपुग्दा निक्षेप र लगानीको व्याजदर एकल अंकमा झरेको देखिन्छ तर वृद्धि भने निक्षेप र लगानीको २० र २७.६ प्रतिशत थियो । पछिल्लो समय अर्थात् २०८१ असारमा निक्षेप र लगानी दुवैतिर व्याजदर घटी रहेको छ । जहाँ एकल अंकमा व्याजदर झरिरहेको छ तर पनि लगानीको अवस्था भने सोही अनुरूप देखिन सकेको छैन ।

बैंक तथा वित्तीय संस्थाको व्यालेन्स सिट भित्र दायित्व तर्फको निक्षेपको कुरा गर्दा विभिन्न किसिमका निक्षेपहरु रहेको पाइन्छ । मुद्धति, बचत, चल्ती, कल लगायतका निक्षेप रहन्छन् । यि निक्षेप मध्ये कुनैमा बढी व्याज प्राप्त हुन्छ भने कुनैमा कम रहन्छ । चल्ती र वचतको पार्ट जति वढि भयो त्यति राम्रो मानिन्छ ।

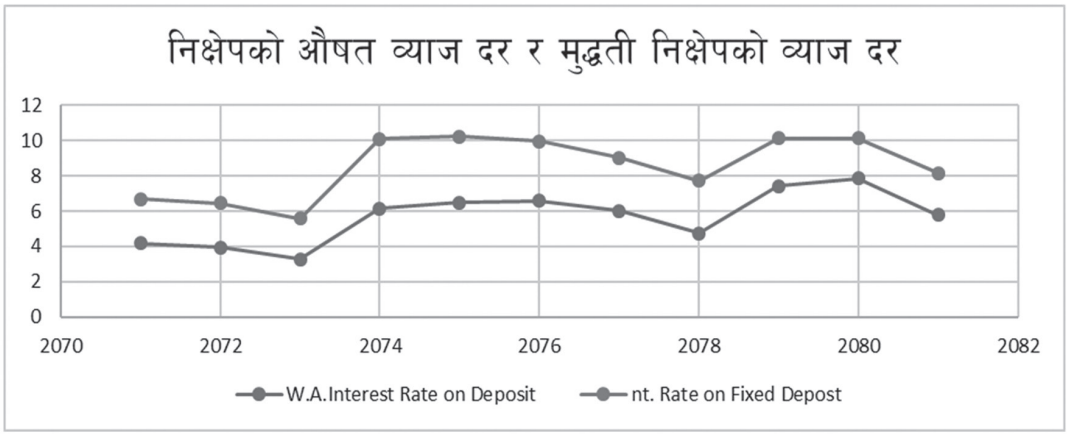


	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Fxed	31	29	29	42	43	46	48	47	55	58	56
Savng	40	40	42	34	33	32	31	34	27	26	30
Current	9	9	9	9	9	9	10	10	9	8	6
Call	19	20	19	14	13	12	10	8	8	7	7

स्रोतः नेपाल राष्ट्र बैंक तथ्याङ्क

माथिको चार्टलाई अध्ययन गर्दा २०७३ सालमा बैंक तथा वित्तीय संस्थामा वचत निक्षेपमा सबै भन्दा बढी निक्षेप रहेको देखिन्छ । चल्ती र कल मध्ये कलको अनुपात बढी देखिन्छ । २०७४ साल पछि मुद्धति निक्षेपको अनुपात बढ्दै गएको पाइन्छ । यसबाट यो बुझ्न सकिन्छ कि निक्षेपकर्ताहरुमा आफ्नो वचत रकम जहाँ बढी व्याज प्राप्त गर्न सकिन्छ त्यतातिर राख्ने बानी परेको आभास गर्न सकिन्छ ।

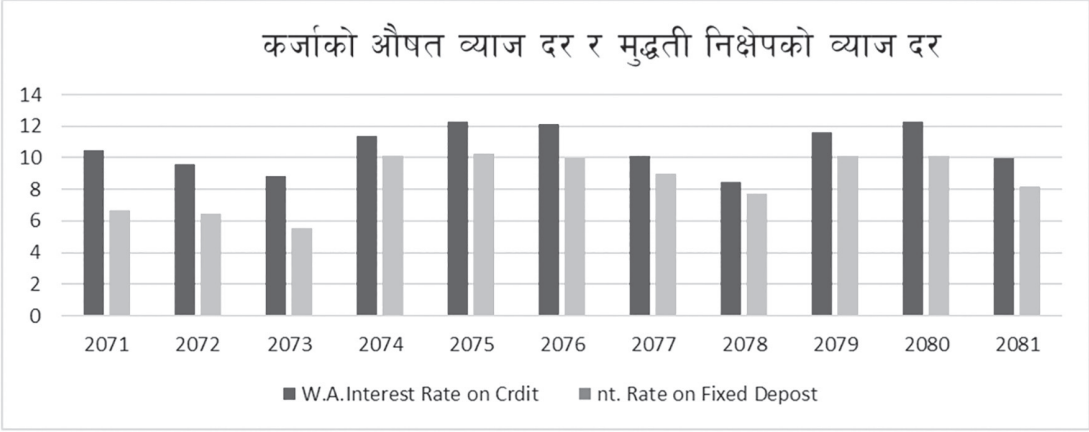
संस्थामा विभिन्न खालका निक्षेप रहेता पनि निक्षेपको औसत व्याजदर र मुद्धती निक्षेपको व्याजदर एउटै लाइनमा रहेको तलको चार्टबाट देखिन्छ ।



स्रोतः नेपाल राष्ट्र बैंक तथ्याङ्क

बचत निक्षेपमा व्याज भुक्तानी गरिएता पनि औषत व्याजदरमा प्रत्यक्ष प्रभाव मुद्धती निक्षेपमा दिइने व्याजदरको रहेको देखिन्छ ।

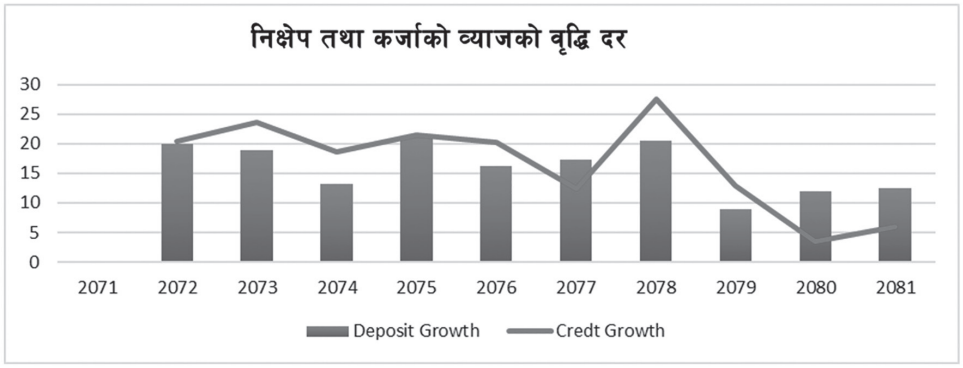
बैंक तथा वित्तीय संस्थाहरूले गर्ने लगानीको व्याजदर निक्षेपमा दिने व्याजदर भन्दा बढी हुने गर्दछ र हुनु पनि पर्दछ । किनकी सर्वसाधारणको निक्षेप लिएर मागेको बखत फिर्ता दिने सर्तमा लगानी गरी विभिन्न किसिमका खर्चहरु गरेर नाफा कमाई सेयरहोल्डरलाई डिभिडेन्ट दिनका लागि निक्षेप र लगानीको व्याजदरको अन्तरले मुख्य भूमिका खेलेको हुन्छ । तलको चार्टलाई हेर्ने हो भने



स्रोतः नेपाल राष्ट्र बैंक तथ्याङ्क

करीव सत्तरीको दशकको सुरूवाती चरणमा मुद्दती र कर्जाको व्याजदर अन्तर अलि फराकिलो थियो । जसले गर्दा बैंक तथा वित्तीय संस्थाले नाफा कमाइरहेको देखिन्थ्यो । वि.सं.२०७४ साल पछि वित्तीय संस्थाहरु विचको बढ्दो प्रतिस्पर्धी अवस्था तथा ग्राहकमा वित्तीय सचेतनाका कारणले गर्दा व्याजदर जहाँ बढी छ त्यतातिर निक्षेपकर्ता जाने साथै कर्जामा व्याज जहाँ कम छ त्यहाँ कर्जा लिने जस्ता कृयाकलापले कर्जाको औषत व्याज दर र मुद्धती निक्षेपको व्याजदर अन्तर कम भएको मान्न सकिन्छ ।

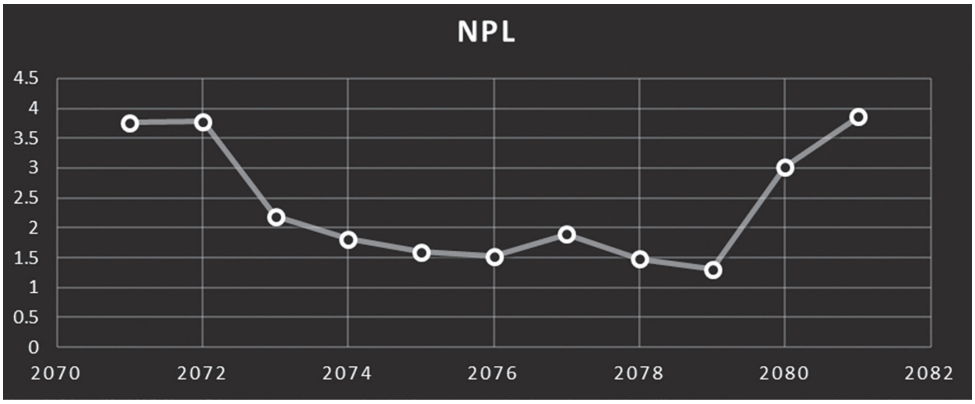
बैंक तथा वित्तीय संस्थामा रहेको निक्षेप तथा कर्जाको वृद्विदरको अवस्थालाई हेर्ने हो भने वृद्वि समान प्रकृतिको भएको खण्डमा बैंक तथा वित्तीय संस्थाको स्थायित्व रहने गर्दछ । यदि निक्षेपको वृद्विको तुलना कर्जाको वृद्वि बढी हुँदा सि डि रेसियो तोकिएको मापदण्ड भन्दा माथि जान सक्छ । निक्षेप वृद्विको तुलनामा कर्जा कम भयो भने पुर्जीको लागत बढ्न गई संस्थाको नाफामा असर गर्दछ । यसका लागि तलको चार्टलाई अध्ययन गर्दा अझ प्रस्ट रूपमा बुझ्न सकिन्छ ।



स्रोतः नेपाल राष्ट्र बैंक तथ्याङ्क

माथिको चार्टमा देख्न सकिन्छ कि आ.व. वि.सं.२०७८ असार मसान्तमा निक्षेप वृद्वि २० प्रतिशत रहन गयो भने लगानी वृद्वि २७.६ प्रतिशत रहेको देखिन्छ । जसको फलस्वरूप आ.व. २०७८/७९ आएर तरलता समस्या देखिन पुग्यो जुन बैंक तथा वित्तीय संस्थाले अनुभूत गरीसकेको अवस्था हो । अर्कोतिर सि. डि. रेसियो ९० को हाराहारीमा पुग्न गयो । आ.व. २०८०/८१ मा कर्जा तथा निक्षेप व्याजदर एक अंकमा रहँदा समेत वृद्वि पनि एक अंकमा रहन गयो भने कर्जाको वृद्वि ६ प्रतिशतको सिमीत हुन पुग्यो ।

बैंक तथा वित्तीय संस्थामा रहेको श्रोतको भरपर्दो व्यवस्थापन भनेको लगानी हो । त्यही लगानी केही समय पछि गएर लगानी नभएर एउटा बोझको रूपमा रहन्छ जसलाई निष्कृय कर्जा भनिन्छ । छोटकरीमा यसलाई एन.पि.एल. पनि भनिन्छ । विगत ११ वर्षमा एन.पि.एल.को अवस्था कस्तो रहेको छ त भन्ने विषय तलको तालिकाबाट हेर्न सकिन्छ ।



स्रोतः नेपाल राष्ट्र बैंक तथ्याङ्क

माथिको चार्टबाट यो स्पष्ट हुन्छ की वि.सं. २०७०/७१ र २०७१/७२ मा रहेको एन.पि.एल.को प्रतिशत आ.व. २०८०/८१ र २०८१/८२ मा रहने अनुमान गर्न सकिन्छ । आ.व. २०७३ देखि २०७६ सम्म घट्दो दरमा रहेको एन.पि.एल. आ.व. २०७५ मा केही वृद्वि भयो भने २०७९ सम्म घट्दो दरमा रहेकोमा २०७९/८० र २०८०/८१ मा उकालो लागेको अवस्था रहेको छ । आ. वा २०८१/८२ चालिरहँदा यो वर्ष पनि उल्लेख्य रूपमा सन्तोषजनक रहने अवस्था देखिदैंन ।

उल्लेखित विभिन्न किसिमका चार्टहरूको अध्ययनले भिन्न अवस्थाहरूमा बैंक तथा वित्तीय संस्थामा भिन्न परिस्थितिहरु सृजना भएको देखिन्छ । जे जस्ता परिवेशहरूको सृजना भएता पनि समग्रतामा आजको दिनमा आइपुग्दा बैंक तथा वित्तीय संस्थाहरूमा तरलता प्रयाप्त मात्रामा रहेको अवस्था रहेको छ । तरलता वृद्वि सँगै निक्षेपमा व्याजदर पनि एकल अंकमा रहेको अवस्थामा पनि लगानी प्रयाप्त हुन सकिरहेको छैन । बैंक तथा वित्तीय संस्थामा रहेको लगानी योग्य फण्ड रहिरहने र अर्थतन्त्रका अन्य अवयवहरु स्व-स्फुर्त चलायमान हुन सम्भव हुँदैन । बैंक तथा वित्तीय संस्थाहरूमा रहेको श्रोत व्यवस्थापनमा प्रभाव पार्ने तत्वहरु निम्न लिखित रहेका छन् ।

१. रेमिट्यान्समा वृद्वि

बैंक तथा वित्तीय संस्थाहरु रहेको तरलतामा वृद्वि हुने भनेको रेमिट्यान्स प्रशस्त मात्रामा आएको हुनाले पनि यो अवस्था आएको हो । दिनहुँ २२०० देखि २५०० नागरिक त्रिभुवन अन्तर्राष्ट्रिय विमानस्थलबाट बाहिरी रहेका छन् । विश्वका विभिन्न देशबाट पठाएको विप्रेषणको रकम विगतको तुलनामा उल्लेख रूपमा बढेको कारण तरलता मनग्य रूपमा रहेको छ ।

२. आयातमा कमी

विगतको तुलनामा आयात हुने परिमाण घटेको अवस्था छ । आयात घटिसकेपछि आयात वापत भुक्तानी गरिने रकम बैंक तथा वित्तीय संस्थामा रहन गएको छ । आयातित सामान उपभोग गर्ने ठूलो जमात विदेशिएको छ । खाद्यान्नको व्यापार पनि घटेको छ जसको परिणाम स्वरूप समग्र देशको आयातमा कमि आएको छ । परिणामत वित्तीय संस्थामा निक्षेप संकलन भइरहेको छ ।

३. उद्यमहरूको विकास तथा सृजना नहुनु

देशमा नव-प्रवर्तन (New Innovation) भन्ने विषय नौलो हुँदै गएको छ । भईरहेका तथा संचालनमा रहेका उद्यमहरूमा पनि उपयुक्त वातावरण बन्न सकेको छैन । नव प्रवर्तन कोषको उपयोग हुने, रोजगारी बढ्ने, व्यक्तिको आयश्रोत बढ्ने , आयश्रोत बढेसँगै खर्च गर्ने क्षमता बढ्ने, परिस्थितीले समग्र अवस्थामा एउटा चक्र पूरा हुने हुँदा अर्थतन्त्रमा त्यसको प्रभाव सकारात्मक पर्न सक्नु पर्दथ्यो तर त्यो पक्ष कमजोर रहेको हुँदा लगानीको वातावरण बन्न सकिरहेको छैन ।

४. अस्थिर व्याजदर

विगतलाई हेर्ने हो भने बैंक तथा वित्तीय संस्थाहरूले कर्जामा लगाउने व्याजदर स्थिर छैन । मानिसहरु कर्जा लिने समयमा एउटा व्याजदरमा लिने र केहि समयपछि व्याजदर बढेर ऋणीले व्याज तथा किस्ता तिर्न नसक्ने गरी ठूलो अनुपातमा व्याज बढेको विषय नौलो मान्नु पर्दैन । यो अवस्थाले मानिसहरु अहिले व्याजदर केही समयको लागि घटेको अवस्था देखिए तापनि क्षणिक समयको हो अथवा कुन समयमा माथि जान्छ भन्ने विषयमा ढुक्क रहेको हुँदा अहिले सस्तो व्याजदर हुँदा ऋण लिएर काम

गरौं भन्ने सोचमा नरहेको अवस्थाले पनि वित्तीय संस्थामा तरलता जम्मा भएको अवस्था रहेको मान्न सकिन्छ ।

५. विदेश प्रतिको आकर्षण

आजको दिनमा युवा पिढीको गन्तव्य भनौ वा आकर्षण भनेको विदेश रहेको छ । चाहे यो पठनपाठनका लागि होस्, चाहे ज्याला मजदुरी होस्, चाहे बसाइ सराईको होस् हरेक हिसावले युवा लगायत पाका उमेर समुहको रोजाइ विदेश भएको छ । जसले गर्दा यहि वसेर केहि गर्रौं छोरा छोरीका लागि भए पनि केही व्यवसाय गरौं भन्ने समय रहेन जसले गर्दा नयाँ सुरू हुने त कम नै हुने भयो भने भइरहेको व्यवसायमा पनि सक्सेसरको अभावमा केहि बन्द भइसके, कति बन्द हुने अवस्थामा छन् । जसले गर्दा जसरी चल्नु पर्ने सो गतिमा अगाडी जान नसकिरहेको यथार्थ हो । जसले गर्दा वित्तीय संस्थाको श्रोत परिचालनमा कमि आएको छ ।

६. राजनीतिक अस्थिरता

देशमा अस्थिर राजनीतिले गर्दा पनि मानिसहरुमा काम गर्ने वातावरण वन्न सकेन । अस्थिर राजनीतिले गर्दा विभिन्न खालका गठबन्धनहरु, एक पछि अर्को प्रोपोकाण्डहरु आउनु, राजनैनिक नेतृत्वमा इमानदारीता र नैतिकता जस्ता विषय ओझेलमा पर्दै जानु, नीती नियम व्यक्ति अनुकुल बन्नु र बनाईनु, जनतामा वितिष्णा पैदा हुनु जस्ता परिस्थितिहरुको कारण अनुकुल वातावरण बन्न सकेन । नत राज्यको तहबाट दीर्घकालिन सोचका साथ कार्यक्रमहरु आउन सके नत निजी क्षेत्र नै सक्रिय भएर लागेको अवस्था रह्यो । जसको कारण उपयुक्त क्षेत्रमा लगानी भई उचित प्रतिफल आउने सुनिश्चितता वैंक तथा वित्तीय संस्थालाई हुन सकेन तसर्थ अहिले कर्जाको माग बढ्न सकिरहेको छैन जहाँ एकल अंकको व्याजदर रहेका क्षणमा पनि ।

७. वस्तु तथा सेवाको बजार व्यवस्थापनमा समस्या

देशमा उत्पादन भएका वस्तु तथा सेवाको उपयुक्त वजारको अभावका कारण पनि पेशा तथा व्यवसायमा तदारूकताका साथ लाग्न नसकिरहेको अवस्थाले गर्दा लगानी आकर्षित हुन सकेन । किसानको उत्पादन सडक र खोलाहरुमा वगाउनु पर्ने परिस्थितिको सृर्जना आयातित समानको प्रवर्द्धनले बनाइरहेको छ । जवसम्म वजारको व्यवस्थापन हुँदैन, वस्तु तथा सेवाको उत्पादनमा तिब्रता आउन सक्दैन र लगानी आकर्षित हुन सक्दैन ।

८. उपभोक्ताहरु कमी हुनु

आजको दिनसम्म खाद्यान्नको व्यापारमा समेत गिरावट आएको व्यापारिहरु वताउँदछन् । युवाहरु त्रिभुवन अन्तर्राष्ट्रिय विमान स्थलमा लाइनमा बसेका छन्, बुढापाकाहरु सुगर, प्रेसर, थाइराइड, मुटुको समस्या जस्ता कुनै न कुनै रोगबाट ग्रसित भएका कारण उपभोग गर्ने सामाग्रीको उपयोगमा गिरावट आउन थालेको छ । बजारमा व्यापार छैन, अर्थतन्त्रमा मन्दि छ, बेरोजगार बढ्दो छ जसको कारण व्यवसायको दायरा फराकिलो हुन सकेन र एकल व्याजदरमा पनि लगानी बढ्न सकेन ।

९. मानिसहरुमा नकारात्मक भावनाको सृजना हुनु

अहिलेको समयमा मानिसहरू देशमा केहि भएन र अव लामो समय केहि हुने आशा पनि नभएको भाष्य सृजना हुँदै गएको कारण पनि नयाँ पिढिमा देशमा भविष्य नदेखिरहेको परिस्थिति सृजना भएको छ । प्रजातन्त्र आएको करिव ३५ वर्ष भइसक्यो तर केही सीमित नेतृत्वको हातमा देश चलिरहेको छ । अझै पनि उनीहरुको पकड रहेको अवस्थाले परिवर्तनको आशा गर्ने ठाउँ नरहेको कारण देशमा आर्थिक

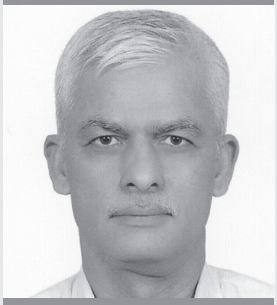
वृद्विका कियाकलाप अगाडी बढ्न सकेनन् । जसको कारण रेमिटबाट आएको रकम पनि उत्पादनमुलक क्षेत्रमा लगानी गर्न सकिरहेको अवस्था छैन ।

अन्त्यमा उल्लेखित परिस्थिति रहँदा रहँदै पनि अबको समय भनेको निराश भएर केहि भएन भन्नु भन्दा पनि के हुन सक्छ ? के गर्न सकिन्छ ? गरे के हुदैन ? भन्ने सोचका साथ समग्र राज्य, समाज, परिवार र व्यत्तिले आफ्नो ठाउँबाट आ-आफ्नो कर्तव्य निर्वाह गर्न सक्नु पर्दछ ।

केहि नै नभएको पनि होइन । हिजोको त्यो गाउँ आज शहरमा भएका सुविधाहरु पुगिसकेको छ, मानिसहरुमा चेतनाको स्तर छोटो समयमा बढेको छ, भौतिक पूर्वाधार तथा निर्माण भएकै छन्, मानिसहरु विदेशमै गएर पनि सीप सिक्ने तथा क्षमतावान बनिरहेकै छन् । यस्तो अवस्था दीर्घकालिन योजना बनाएर भएका साधन र श्रोतलाई उच्चतम् उपयोग गर्दै विदेशमा भएका क्षमतावान जनशत्तिलाई स्वदेश आउने वातावरण सृजना गर्न सके वैंक तथा वित्तीय संस्थामा रहेको श्रोतको उच्चतम् लगानी गर्न सकिन्छ । आर्थिक वृद्विको बाटोमा लाग्न सकिन्छ । सरोकारवाला सबैको यसतर्फ ध्यान पुऱ्याउन ढिला भइसकेको छ ।

सन्दर्भ सामाग्रीहरू

- नेपाल राष्ट्र बैंक तथ्याङ्क
- अर्थ बुलेटिन्, नेपाल सरकार अर्थ मन्त्रालय
- अर्थ मन्त्रालय, महालेखा नियन्त्रकको कार्यलय
- अर्थ मन्त्रालय
- कम्पनी रजिष्ट्रारको कार्यालय
- प्राथमिक श्रोतबाट प्राप्त सुचनाहरु
- लेखकका पुर्व प्रकाशित लेखहरु र सम्बन्धित संगठनका वेभसाइडहरु



एकीकृत सञ्चय कोष र निवृत्तभरण कोषको रूपमा कर्मचारी सञ्चय कोष

दामोदर प्रसाद सुवेदी*

१. पृष्ठभूमि

नेपाल सरकार र संगठित संस्थाका कर्मचारीहरू, अन्य कर्मचारीहरू र स्वरोजगारमा संलग्न व्यक्तिहरूको निमित्त सञ्चय कोष, निवृत्तभरण कोष लगायत अन्य सामाजिक सुरक्षा कोषको व्यवस्था गर्न कर्मचारी सञ्चय कोष ऐन,२०१९ जारी भई सोही ऐनको आधारमा कर्मचारी सञ्चय कोष २०१९ साल भाद्र ३१ गते स्थापना भई कर्मचारी सञ्चय कोषले विगत ६३ वर्ष देखि सञ्चय कोष व्यवस्थापनको कार्य गर्दै आईरहेको छ ।

सरकारी कर्मचारी (निजामती सेवा, नेपाल स्वास्थ्य सेवा, व्यवस्थापिका- संसद सेवा, नेपाल सैनिक सेवा, नेपाल प्रहरी सेवा, सशस्त्र प्रहरी वल, नेपालको सेवा र नेपाल विशेष सेवा) को लागि योगदानमुलक निवृत्तभरण प्रणाली लागु गर्न तथा प्रचलित कानून बमोजिम सरकारी कोषबाट निवृत्तभरण पाउने गरी नियुक्त भएका कर्मचारीले अवकाश पछि पाउने निवृतभरण वा उपदान रकमलाई व्यवस्थित गर्ने सम्बन्धमा निवृत्तभरण कोषको स्थापना तथा सञ्चालन गर्न निवृत्तभरण कोष ऐन, २०७५ जारी भई कार्यान्वयनमा रहेको छ ।

२०७५ साल चैत्र ४ गते देखि कार्यान्वनमा आएको निवृत्तभरण कोष ऐन, २०७५ को दफा २४ को व्यवस्था बमोजिम नेपाल सरकारले राजपत्रमा सूचना प्रकाशित गरी कुनै निकायलाई कोष सञ्चालन सम्बन्धी कार्य गर्ने गरी तोक्न सक्ने व्यवस्था बमोजिम नेपाल सरकारले २०७६ साल भाद्र २ गतेको राजपत्रमा सूचना प्रकाशित गरी निवृतभरण कोष सञ्चालन गर्ने निकायको रूपमा कर्मचारी सञ्चय कोषलाई तोकी कर्मचारी सञ्चय कोषले निवृत्तभरण कोषको व्यवस्थापन गर्दै आईरहेको छ ।

२. नीतिगत व्यवस्था

क. नेपाल सरकारको नीतिगत व्यवस्था:

निवृत्तभरण कोष ऐन, २०७५ ले नेपाल सरकारको निजामती सेवा, नेपाल स्वास्थ्य सेवा, व्यवस्थापिका - संसद सेवा, नेपाल सैनिक सेवा, नेपाल प्रहरी सेवा, सशस्त्र प्रहरी वल, नेपालको सेवा र नेपाल विशेष सेवामा कार्यरत कर्मचारीहरूमध्ये २०७५ साल चैत्र २५ देखि नियुक्त भएका कर्मचारीहरूलाई योगदानमुलक निवृत्तभरण प्रणालीमा समावेश हुने व्यवस्था गरेको छ ।

ख. प्रदेश सरकारहरूको नीतिगत व्यवस्था:

नेपालका सातवटै प्रदेशहरूले प्रदेश निजामति सेवा ऐन तर्जुमा गरी कार्यान्वयनमा ल्याईसकेका छन ।

* मुख्य प्रबन्धक, कर्मचारी सञ्चय कोष

सबै प्रदेश निजामती सेवा ऐनमा प्रदेशका स्थायी कर्मचारीहरूको सञ्चय कोष रकम कर्मचारी सञ्चय कोषमा जम्मा गरीने स्पष्ट व्यवस्था गरिएको छ ।

प्रदेश सरकारहरूले संघिय निवृत्तभरण कोष ऐन लागु भए पछि नियुक्त हुने प्रदेश कर्मचारीका लागि योगदानमा आधारित निवृत्तभरण प्रणालीको कानूनी व्यवस्था गरेका छन । प्रदेश निजामती ऐनमा योगदानमा आधारित निवृत्तभरण प्रणालीका लागि निवृत्तभरण कोष स्थापना गर्ने व्यवस्था समेत गरिएको छ ।

ग. स्थानीय तहहरूको नीतिगत व्यवस्था

स्थानीय सरकार संचालन ऐन, २०७४ मा स्थानीय सेवाका कर्मचारीहरूको लागि अवकाश कोषको व्यवस्था गरिएको छ । स्थानीय तहले स्थानीय सेवाका कर्मचारीले निजको सेवा शर्त सम्बन्धी कानून बमोजिम अवकाश हुदा प्राप्त गर्ने योगदानमा आधारित उपदान वा निवृतिभरण, औषधी उपचार लगायतका सुविधा उपलब्ध गराउनका लागि एक अवकाश कोष स्थापना गर्नु पर्नेछ भन्ने उल्लेख गरिएको छ । साथै, यस अवकाश कोषमा कर्मचारीको योगदान दश प्रतिशत र स्थानीय तहको योगदान दश प्रतिशत हुने व्यवस्था गरेको छ ।

३. विद्यमान अवस्था

१. निवृत्तभरण कोष ऐन, २०७५ मा यो ऐन लागु भए पछि नियुक्त हुने कर्मचारीलाई योगदानमुलक निवृत्तभरण प्रणालीमा समावेश गरिने अनिवार्य प्रावधान बमोजिम निजामती सेवा ऐन, २०४९, नेपाल स्वास्थ्य सेवा ऐन, २०५३ र व्यवस्थापिका-संसद सचिवालय सम्बन्धी ऐन, २०६४ मा संशोधन भई ती सेवाहरूमा योगदानमुलक निवृत्तभरण प्रणाली कार्यान्वयनमा आएको छ ।

२. सैनिक सेवा, नेपाल प्रहरी सेवा, सशस्त्र प्रहरी वल, नेपाल विशेष सेवा लगायत अन्य सरकारी सेवा वा समूहको सेवा शर्त सम्बन्धी कानुनमा हाल सम्म संशोधन हुन नसक्दा योगदानमुलक निवृत्तभरण प्रणालीको कार्यान्वयनमा आएको पाईदैन ।

३. हाल संसदमा विचाराधिन विद्यालय शिक्षा विधेयकमा योगदानमुलक निवृत्तभरण प्रणाली लागु गर्ने प्रावधान रहेको छ ।

४. निवृत्तभरण ऐनले नेपाल सरकार, प्रदेश सरकार र स्थानीय तह तथा नेपाल सरकारको स्वामित्व वा नियन्त्रणमा रहेको वा नेपाल सरकार बाट नियमित रूपमा अनुदान पाउने संस्थाका कर्मचारी तथा पदाधिकारीको हकमा निवृत्तभरण कोष मार्फत योगदानमुलक निवृत्तभरण प्रणाली लागु गर्नु पर्ने अनिवार्य व्यवस्था गरेकोमा उक्त व्यवस्था हाल सम्म कार्यान्वयमा आएको पाईदैन ।

५. कर्मचारी सञ्चय कोष ऐन,२०१९ बमोजिम स्थापित कर्मचारी सञ्चय कोष, नागरिक लगानी कोष ऐन, २०४७, बमोजिम स्थापित नागरिक लगानी कोष, योगदान आधारित सामाजिक सुरक्षा ऐन,२०७४ बमोजिम स्थापित सामाजिक सुरक्षा कोष र आयकर ऐन, २०५८ बमोजिम स्थापित अवकाश कोषहरूले आफ्ना सदस्यहरूको लागि योगदानमा रहित वा योगदान सहितका निवृत्तभरण लगायतका सामाजिक सुरक्षाका कार्यक्रम सञ्चालन गरिरहेका छन ।

४. निवृत्तरण कोषमा योगदान गर्ने योगदानकर्ताको संख्या, योगदान रकम र योगदान भुक्तानी

निवृत्तभरण कोष ऐन, २०७५ बमोजिम नेपाल सरकारले निवृत्तभरण कोष गठन नभए सम्मका लागि निवृत्तभरण कोषको कार्य गर्न कर्मचारी सञ्चय

कोषलाई तोके बमोजिम कर्मचारी सञ्चय कोषले व्यवस्थापन गरिरहेको निवृत्तभरण कोषमा हाल सम्म योगदान गर्ने योगदानकर्ताको संख्या, योगदान रकम र योगदान भुक्तानी यस प्रकार रहेको छः

४.१ निवृत्तभरणमा आवद्धता

क्र.सं.	विवरण	२०७६/७७	२०७७/७८	२०७८/७९	२०७९/८०	२०८०/८१	प्रतिशत
१	सैनिक सेवा	६०८५	११८०२	१५७८२	२०९८१	३०४०९	३६.९०९
२	नेपाल प्रहरी सेवा	४९१७	९२२६	१६७२८	२०२६१	२०४६१	२४.८३५
३	सशस्त्र प्रहरी बल सेवा	२३५०	४५७५	४६६७	६०६१	७५१३	९.११९
४	निजामति सेवा	३४	३०५८	७५९७	१५०८१	२१५२७	२६.१२८
५	विशेष सेवा	४०	५२	९७०	३२२	३९४	०.४७८
६	अन्य	-	३५	१०६	५३०	२०८५	२.५३१
	कुल संख्या					८२३८९	१००

आर्थिक वर्ष २०८०/८१ को अन्त्य सम्ममा कुल योगदानकर्ताको संख्या ८२३८९ रहेको छ । कुल योगदानकर्ता को संख्यामध्ये सैनिक सेवा तर्फका योगदानकर्ताको अधिकतम ३६ प्रतिशत र विशेष सेवा तर्फका योगदानकर्ताको न्यूनतम ०.४७८ प्रतिशत रहेको छ ।

४.२ योगदानकर्ता रकम

क्र.सं.	विवरण	२०७६/७७	२०७७/७८	२०७८/७९	२०७९/८०	२०८०/८१	प्रतिशत
१	सैनिक सेवा	११.०४	३८.३६	९४.६६	१८२.४१	३०४.३३	२८.१००
२	नेपाल प्रहरी सेवा	१०.३३	३५.५२	९६.६४	१८३.३७	२८३.६७	२६.१९२
३	सशस्त्र प्रहरी बल सेवा	७.३८	१६.४१	३२.११	६३.०३	९४.६९	८.७४३
४	निजामति सेवा	०.०७	१३.९२	५५.३९	१४५.०४	२६२.२६	२४.२१५
५	विशेष सेवा	०.०८	०.२६	१.४६	२.६४	४.२६	०.३९३
६	अन्य	-	०.०७	०.८३	२३.९८	१३३.८२	१२.३५६
	कुल योगदान रकम					१०८३.०३	१००

आर्थिक वर्ष २०८०/८१ को अन्त्य सम्ममा योगदानमा आधारित निवृत्तभरण कोषमा १० अर्व ८३ करोड ३ लाख जम्मा भएको छ । निवृत्तभरण कोषमा जम्मा भएको कुल रकम मध्ये सैनिक सेवाका योगदानकर्ताको अधिकतम ३६ प्रतिशत र विशेष सेवा तर्फका योगदानकर्ताको न्यूनतम ०.४७८ प्रतिशत रहेको छ ।

४.३ निवृत्तभरण रकम भुक्तानी

रकम रू. लाखमा

क्र.सं.	विवरण	२०७६/७७		२०७७/७८		२०७८/७९		२०७९/८०		२०८०/८१	
		संख्या	रकम	संख्या	रकम	संख्या	रकम	संख्या	रकम	संख्या	रकम
१	सैनिक सेवा							२१	२१.७५	५	५.४१
२	नेपाल प्रहरी सेवा									१६	१७.६३
३	सशस्त्र प्रहरी बल सेवा									४	५.३८
४	निजामति सेवा									५५	५३.७१
५	विशेष सेवा									१	१.११
६	अन्य									४५	४३.४५
	कुल भुक्तानी संख्या/रकम									१२६	१२६.६९

आर्थिक वर्ष २०८०/८१ को अन्त्य सम्ममा कुल १ करोड २६ लाख ६९ हजार निवृत्तभरण रकम भुक्तानी भएको छ ।

५. एकीकृत ऐनको आवश्यकता

कर्मचारी सञ्चय कोष ऐन, २०१९ र निवृत्तभरण कोष ऐन, २०७५ लाई एकीकृत गरी निवृत्तभरण कोष सञ्चालन गर्ने स्थायी जिम्मेवारी कर्मचारी सञ्चय कोषलाई प्रदान गर्नु पर्ने आवश्यकता देहाय बमोजिम रहेको देखिन्छ :

क. नेपाल सरकारको आर्थिक वर्ष २०८१/ ८२ को नीति तथा कार्यक्रममा योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा प्रणालीको दायरा विस्तार गरिने, छरिएर रहेका सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रमलाई एकिकृत रूपमा व्यवस्थापन गरिने उल्लेख गरिएको ।

ख. नेपाल सरकारले निवृत्तभरण कोष गठन नभए सम्मका लागि निवृत्तभरण कोषको कार्य गर्न कर्मचारी सञ्चय कोषलाई अस्थायी रूपमा तोकेको हुँदा यो कार्य अल्पकालिन प्रकृतिको भएको र दीर्घकालमा निवृत्तभरण कोष खडा हुने संशय कायम रहिरहने कारण यसलाई कानूनी रूपमा एकीकृत गरी प्राविधिक, वित्तिय र जनशक्तिले सवल र सक्षम संस्था स्थापना गर्दा कार्य सञ्चालन अझ बढी सहज तथा प्रभावकारी हुने देखिएको ।

ग. प्रदेश तथा स्थानीय तहको निवृत्तभरण व्यवस्थापन क्षमता विकास भईनसकेको विद्यमान अवस्थामा हरेक प्रदेशमा प्रदेश निवृत्तभरण कोष स्थापना गरी सञ्चालन तथा व्यवस्थापन गर्नु प्राविधिक, व्यवस्थापकिय तथा सञ्चालन लागतको दृष्टिकोणले समेत उपयुक्त नहुने हुँदा केन्द्रिय स्तरमा सक्षम र सवल निवृत्तभरण कोष स्थापना गर्न उपयुक्त हुने ।

घ. निबृत्तभरण कोषमा योगदान गर्ने कर्मचारीहरू र कर्मचारी सञ्चय कोषमा योगदान गर्ने कर्मचारीहरू नेपाल सरकारका विभिन्न सेवाका कर्मचारीहरू रहेका छन । त्यसैगरी, सञ्चय

कोषमा योगदान गर्ने कर्मचारीहरू नै निवृत्तभरण कोषका समेत योगदानकर्ता रहेका कारण नेपाल सरकारका विभिन्न सेवाका सम्पूर्ण कर्मचारीको तथ्यांक रहेकोले कोष सञ्चालनमा सहज हुने ।

ङ. विशेष ऐनबाट स्थापित संस्थाका पदाधिकारी, शिक्षक तथा कर्मचारीहरू, विद्यालयका शिक्षकहरू, प्रदेश सरकार र स्थानीय तहमा कार्यरत कर्मचारीहरूको कर्मचारी सञ्चय कोष वापतको रकम सम्पूर्ण कोषमा नै जम्मा हुने गरेको एवम् सञ्चय कोषका सञ्चयकर्ता र निवृत्तभरण कोषका योगदानकर्ता एकै हुने भएकोले ती निकायहरूमा कार्यरत सञ्चयकर्ताको तथ्यांक कर्मचारी सञ्चय कोषमा रहेको कारण निवृत्तभरण कोष सञ्चालन गर्न कठिनाई नहुने ।

च. कर्मचारी सञ्चय कोषले विगत ६३ वर्ष देखि सञ्चय कोषको व्यवस्थापन गरिरहेको र यसका अलवा कोषले आफ्नै श्रोतबाट स्वास्थ्य उपचार योजना, दुर्घटना क्षतिपूर्ति योजना, काज किरिया अनुदान र सुत्केरी स्याहार खर्च जस्ता सामाजिक सुरक्षाका योजनाहरू समेत सञ्चालन गरिरहेको हुँदा थप अर्को योजना निवृत्तभरण कोष सञ्चालन गर्न सक्ने संस्थागत क्षमता रहेको ।

छ. एकै कार्य प्रकृति भएका संस्थाहरू सञ्चालन गर्दा सञ्चालन लागत बढी हुने, योगदानकर्ताहरूले पाउने प्रतिफलमा कमी हुने, व्यवस्थापन तथा नियमन गर्न कठिनाई हुने र दोहोरो कार्य घटाउन समेत एकिकृत ऐनको आबश्यकता देखिएको ।

ज. कर्मचारी सञ्चय कोषको भौतिक पुर्वाधारको अवस्था, देश भरी फैलिएको संगठन सञ्जाल, कोषमा कार्यरत कर्मचारीहरूको व्यावसायिकता र सञ्चयकर्ताको कोष प्रतिको विश्वाश रहेको ।

झ. कर्मचारी सञ्चय कोषले नेपाल सरकार, प्रदेश सरकार, स्थानीय तह र सार्वजनिक संघ संस्थाका करिव ५ लाख ७८ हजार नियमित सञ्चयकर्ता र २ लाख ८६ हजार अनियमित सञ्चयकर्ताको सञ्चय कोष तथा निवृत्तभरण कोषको कुशल व्यवस्थापन गर्दै आईरहेको ।

ञ. विश्वका अधिकांश मुलुकमा रहेका सञ्चय कोष व्यवस्थापन गर्ने संस्थाहरू निवृत्तभरण कोषमा रूपान्तरण भईसकेका ।

ट. कर्मचारी सञ्चय कोष मुलुककै अन्तर्राष्ट्रिय मान्यता प्राप्त पहिलो सामाजिक सुरक्षा संस्था भएको कारण राष्ट्रिय तथा अर्न्तराष्ट्रिय ख्याति समेत भएको ।

६. नयाँ ऐन बनाई कार्यान्वयन भए पश्चात हासिल गरिने उपलब्धि

निवृत्तभरण कोष तथा सञ्चय कोष सम्बन्धी कानून एकीकृत गरी नयाँ कानूनको आधारमा गठन हुने संस्थाबाट देहायका उपलब्धि हासिल गर्न सकिनेछ :

क. संघीय सरकारका कर्मचारीको सञ्चय कोष तथा योगदानमुलक निवृत्तभरण प्रणालीको एकीकृत रूपमा व्यवस्थापन तथा सञ्चालन हुने ।

ख. प्रदेश सरकार, स्थानीय तह तथा सार्वजनिक निकायका कर्मचारीको सञ्चय कोष तथा योगदानमुलक निवृतभरण प्रणालीको एकीकृत रूपमा व्यवस्थापन तथा सञ्चालन हुने ।

ग. प्रचलित कानून बमोजिम सरकारी कोषबाट निवृत्तभरण पाउने गरी नियुक्त भएका कर्मचारीले अवकाश पछि पाउने निवृत्तभरण वा उपदान रकमलाई व्यवस्थित र प्रभावकारी रूपमा वितरण गर्न सकिने ।

घ. निवृत्तभरण वा उपदान तथा सामाजिक सुरक्षा सुविधा योजनालाई दिगो बनाउन सकिने ।

ङ. विभिन्न निकायमा छरिएर रहेका कर्मचारी कल्याणकारी योजना लाई एकीकृत गरी व्यवस्थित रूपमा सञ्चालन गर्न सकिने ।

च. वित्तिय रूपले सक्षम संस्थाको स्थापना भई मुलकको आर्थिक विकासमा सहयोग पुग्ने ।

छ. सञ्चय कोषबाट निवृत्तभरण कोषमा रूपान्तरण हुने अन्तर्राष्ट्रिय प्रचलनलाई आत्मसात गरी अन्तर्राष्ट्रिय स्तरको संस्था स्थापना हुने ।

७. एकीकृत ऐनमा समावेश हुने मुख्य विषयहरू

प्रस्तावित एकीकृत ऐनमा समावेश हुने मुख्य विषयहरू यस प्रकार हुनेछनः

क. नाम, प्रारम्भ र परिभाषा

ख. कोषको स्थापना, स्वशासित संगठित संस्था हुने र कोषमा रहने रकम,

ग. सञ्चालक समितिको गठन, समितिको बैठक, समितिको काम, कर्तव्य र अधिकार तथा सञ्चालकको योग्यता/ अयोग्यता,

घ. प्रमुख कार्यकारी अधिकृत, काम, कर्तव्य र अधिकार तथा कर्मचारी सम्बन्धी व्यवस्था,

ङ. निवृत्तभरण तथा सञ्चय कोषमा रकम जम्मा सम्बन्धी व्यवस्था, कोषमा योगदान, व्यक्तिगत खाता र व्याज तथा मुनाफा

च. कोषको सुरक्षा, रकम परिचालन, परिचालन गर्ने अधिकार, कर, दस्तुर तथा छुट सम्बन्धी व्यवस्था,

छ. निवृत्तभरण कोष, पारिवारिक निवृत्तभरण, अवकास कोषमा रहेको रकम भुक्तानी, निवृत्तभरण तथा उपदान सम्बन्धी विशेष व्यवस्था,

ज. सञ्चय कोष, कोषको रकम लेखाङ्कन र फिर्ता सम्बन्धी व्यवस्था,

भ. वित्तीय विवरण, लेखालेखापरीक्षण, लेखापरीक्षण समिति, वार्षिक प्रतिवेदन, मुनाफाबाट खडा हुने कोषहरू,

ञ. रकम असूल उपर तथा काममा प्रतिबन्ध,

ट. निर्देशन, निरीक्षण तथा सुपरिवेक्षण, दण्ड सजाय र कालो सूचीसम्बन्धी व्यवस्था

ठ. नियम तथा विनियम बनाउने अधिकार र अधिकार प्रत्यायोजन,

ड. जवाफदेहीता, हानी /नोक्सानी र बचाउ,

ढ. नेपाल सरकार सँग सम्पर्क, व्यक्तिगत विवरण तथा परिचय पत्र सुविधा नपाउने अवस्था,

ण. साविकको कर्मचारी सञ्चय कोष ऐन, २०१९ र निवृत्तभरण ऐन, २०७५ मा भएका व्यवस्थाहरू ।

८. अन्त्यमा

कर्मचारी सञ्चय कोष ऐन २०१९ र निवृत्तभरण कोष ऐन, २०७५ बमोजिम प्रदान गरिएका सञ्चय कोष, उपदान तथा निवृत्तभरण लगायत अन्य सामाजिक सुरक्षा सुविधाहरूलाई एकत्रित गरी व्यवस्थित रूपमा प्रदान गर्न निवृत्तभरण तथा सञ्चय कोष स्थापना तथा सञ्चालन सम्बन्धी कानूनी व्यवस्था गर्न वाञ्छनिय भईसकेको र नेपाल सरकारको नीति तथा कार्यक्रममा समेत छरिएर रहेका सामाजिक सुरक्षाका कार्यक्रम एकीकृत रूपमा सञ्चालन गरिने उल्लेख भएको छ ।

कर्मचारी सञ्चय विगतले विगत ६३ वर्ष देखि सञ्चय कोष र ५ वर्ष देखि योगदानमा आधारित निवृत्तभरण कोषको व्यवस्थापन गर्दै आईरहेको छ । साथै, मुलुकको पहिलो र अन्तर्राष्ट्रियस्तरमा समेत मान्यता प्राप्त सामाजिक सुरक्षा संस्था भएकोले यसको भौतिक पूर्वाधार, वित्तिय सवलता, प्राविधिक क्षमता तथा व्यावसायिक जनशक्तिको कारण एकीकृत

निवृत्तभरण तथा सञ्चय कोषको व्यवस्थापन तथा सञ्चालन गर्न सक्षम रहेको छ ।

कर्मचारी सञ्चय कोष ऐन, २०१९ र निवृत्तभरण कोष ऐन, २०७५ को एकीकरणबाट निवृत्तभरण तथा सञ्चय कोष संस्था स्थापना गरी सोही संस्थाबाट नेपाल सरकार, प्रदेश सरकार, स्थानीय तहका कर्मचारीहरू र नेपाल सरकार, प्रदेश सरकार स्वामित्व वा नियन्त्रणमा रहेको वा नेपाल सरकार, प्रदेश सरकारबाट बाट नियमित रूपमा अनुदान पाउने संस्थाका कर्मचारी तथा पदाधिकारीको निवृत्तभरण कोष सञ्चालन गर्ने जिम्मेवारी प्रदान गरिएमा योगदानमा आधारित निवृत्तभरण प्रणाली र सञ्चय कोष प्रणालीको सफल रूपमा कार्यान्वयन हुनेछ र यो समयको माग समेत हो भन्न सकिन्छ ।

सन्दर्भ सामाग्री

- कर्मचारी सञ्चय कोष ऐन, २०१९
- नागरिक लगानी कोष ऐन, २०४७
- निजामती सेवा ऐन, २०४९
- नेपाल स्वास्थ्य सेवा ऐन, २०५३
- आयकर ऐन, २०५८
- व्यवस्थापिका- संसद सचिवालय सम्बन्धी ऐन, २०६४
- स्थानीय सरकार संचालन ऐन, २०७४
- योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा ऐन, २०७४
- निवृत्तभरण कोष ऐन, २०७५

देशको आर्थिक विकासमा कर्मचारी सञ्चय कोषको भूमिका



शान्ता गौतम*

१. पृष्ठभूमि

कर्मचारी सञ्चय कोष ऐन, २०१९ अनुसार स्थापित कर्मचारी सञ्चय कोष स्थापनाको ६२ वर्ष पुरा गरी ६३ औं वर्षमा प्रवेश गर्दै गर्दा कोषले देशको आर्थिक विकासको क्षेत्रमा गरेको योगदानको समीक्षा गर्नु सान्दर्भिक हुने नै छ । विद्यमान अवस्था वा वातावरणमा सकारात्मक परिवर्तन वा वृद्धि हुने प्रकृयालाई विकास भनिन्छ । यस्तो परिवर्तन हुने क्षेत्रहरू भौतिक, आर्थिक, वातावरणीय, सामाजिक, जनसांख्यिक, सास्कृतिक, राजनीतिक आदि हुन्छन । विकासको विपरित विनास हो । सकिनु, बरबाद हुनु, कम हुनु, क्षयिकरण हुनु, अस्तित्वमा नरहनु, ह्रास हुनुको अवस्था विनास हो । अभाव, नकारात्मक असर र प्रभावको अवस्थाले विनासलाई जनाउँछ । विकासले सकारात्मक पक्ष र विनासले नकारात्मक पक्षको प्रतिनिधित्व गर्दछ ।

तत्कालिन सैनिक द्रव्य कोषमा आवद्ध भएका ३० हजार सञ्चयकर्ताको योगदान रकम रू.३७,०१,४८८.१७ लाई ११५ जना म्यादी कर्मचारीहरूले परिचालन गरी शुरू गरेको कोषको ६२ वर्षको अविचलित यात्रामा झण्डै ६ लाख सक्रिय सञ्चयकर्ताको करिब ५ खर्ब ७१ अर्व कोषलाई ५०० स्वीकृत दरबन्दीमा कार्यरत कर्मचारी मार्फत सञ्चालन हुने अवस्था सञ्चयकर्ता, कोष रकम र कर्मचारीको तीनवटै क्षेत्रमा सकारात्मक परिवर्तन गरेकाले कर्मचारी सञ्चय कोषको विकास वा प्रगति भन्न सकिन्छ ।

२. परिचय

विकासले मुलतः आर्थिक र सामाजिक पक्षलाई समेट्ने गरेको पाइन्छ । नोवेल पुरस्कार विजेता अमर्त्य सेनले मानिस उन्नति र प्रगतिको शीखरमा पुग्ने माध्यमको रूपमा विकासलाई लिएका छन् । मानिसले आफ्नो ज्ञान सिपको उच्चतम उपयोग गरेको अवस्था, सन्तुष्टि प्राप्त गरेको अवस्था विकास हो । विकासले मानिस मात्रको नभई समग्र प्राणी जगतको हित र संरक्षण तथा वर्तमानलाई मात्र नभई भावी पुस्ताका लागि समेत वातावरणीय क्षयीकरण नभई स्वच्छ वातावरण पुस्तान्तरण हुने अवस्थाको सुनिश्चिता गर्नु पर्दछ भन्ने अवधारणा सर्वस्वीकार्य भएको छ ।

जनताको भलाई वा जीवनस्तरमा सुधार ल्याउनको लागि बनाइने नीति, नियम, योजना, कार्ययोजना, गरिने कार्यक्रमसंग सम्बन्धित क्रियाकलापहरूको समष्टिगत क्षेत्र नै आर्थिक विकास हो । देशगत, भुगोलगत रूपमा उपलब्ध अवसर स्रोत साधन,

* मुख्य प्रबन्धक, कर्मचारी सञ्चय कोष

जनताका अपेक्षा, आवश्यकता, राज्यको क्षमताले आर्थिक विकासको ढाँचा, शैली र संरचनामा असर गर्दछ । आधुनिकीकरण, पश्चिमीकरण वा औद्योगिकीकरण जस्ता शब्दहरू पनि आर्थिक विकासको सन्दर्भमा जोडिने गरेका छन् । ऐतिहासिक रूपमा आर्थिक विकास नीतिहरूले औद्योगिकीकरण र पूर्वाधार विकासमा जोड दिएको भएता पनि सन. १९६० को दशक पश्चात आर्थिक विकास नीतिहरूले गरिबी निवारण र मानव विकासमा जोड दिन थालेको पाइन्छ ।

Economic development is a process of creating and utilizing physical, human, financial and social aspects to generate improved and broadly shared economic wellbeing and quality of life for a community or region. (Karl F. Seidman) कार्ल सेइडम्यानले आर्थिक विकासले जनताको गुणस्तरीय जीवन र आर्थिक सवलीकरणलाई जोड दिएका छन् ।

Economic development is a broadly based and sustainable increase in the overall standard of living for individuals within a community. (Danphe Greenwood and Richard Holt). According to UNDP - Development is increasing people's choices.

आर्थिक विकासको शुरूवात द्वितीय विश्व युद्ध पश्चात क्षत विक्षत भएका देशहरूको पुनसंरचना गर्ने क्रमबाट भएको हो । भोक, रोग र शोकमा रहेका अविकसित क्षेत्रको विकासमा राज्यको भूमिका हुनु पर्ने विकासका सिद्धान्तहरूमा परिस्कृत हुँदै विकासमा नीजि क्षेत्रको सहभागिता र खुला व्यापार नीतिको अवलम्बन पश्चात विकासको परिभाषामा पनि परिवर्तन हुदै विश्व वातावरण, राजनीति, जनचेतना, जलवायुमा आएको परिवर्तन र त्यसका असरले जनजीवनमा पारेको प्रभावसमेतलाई मध्य नजर गरी राष्ट्रिय एवम् अन्तर्राष्ट्रिय, एकल र सामूहिक रूपमा भूमिका निर्वाह गर्नु पर्ने विषयलाई मध्यनजर गरी सन्तुलित, समावेशी र दिगो विकासका एजेण्डाले अहिले संसारभर प्राथमिकता र प्रश्रय पाएको छ । विकास एकल होइन सामूहिक रूपमा साझेदारी, अनुभवको आदान प्रदान वातावरण संरक्षण, भावी पुस्ताको चासो र चिन्तामा संसारभरका नीति निर्माताहरूमा एक मत भई सहश्राव्दी विकास लक्ष्य हुदै दिगो विकास लक्ष्यहरू निर्धारण गरी सोहि अनुरूप हरेक राष्ट्रहरूले आफ्ना आफ्ना विकास नीति र योजनाहरूलाई परिस्कृत र परिमार्जित गर्दै सो कार्यान्वयन गर्न लागि परेका छन् ।

नेपालमा विभिन्न समयमा भिन्न भिन्न शासकहरू जस्तै गोपाल, महिशपाल, किरात, लिच्छवी, मल्ल, शाहहरूले शासन गर्दै गणतन्त्रसम्म आईपुग्दा हरेक शासन कालमा आर्थिक विकासको बुझाई र प्राथमिकताहरू फरक फरक रहदै आएको पाइन्छ ।

विकासको अर्को आयाम मानव विकास हो । आर्थिक उन्नति, प्रगति, कुल ग्राहस्थ उत्पादनमा हुने वृद्धिलाई मात्र समग्र विकास मान्न सकिन्न भन्ने मान्यताको विकास पछिल्लो शताब्दीमा भएको पाइन्छ । मानिसले अनुभुत गर्ने सुख, शान्ति, सम्बृद्धि, समकालिन समाजका आम भुगोलका मानिसले उपभोग गर्ने भौतिक सुविधा, शिक्षा, स्वास्थ्य, जोखिमको व्यवस्थापन, अभाव र तनाव रहित जीवन पद्धति मानव विकासका पक्षहरू हुन । भोग, रोग, बृद्ध, अशक्त अवस्थामा पनि न्यूनतम आवश्यकता पुरा गर्न कुनै समस्या वा अभाव नहुने अवस्थाको सुनिश्चितता राज्यले गर्ने गरेका र सोहि आधारमा मानिसहरूको खुशी वा सुखीपनाको मापनको आधारमा मानव विकास सुचकांक निकाल्ने गरिएको छ ।

३. नेपालको विद्यमान आर्थिक अवस्था

आर्थिक वर्ष २०८०/०८१ को आर्थिक सर्वेक्षणले नेपालको कूल ग्राहस्थ उत्पादन (उत्पादकको मूल्यमा)

रू.५७.०४ खर्ब रूपैया रहेको छ । कुल ग्राहस्थ उत्पादनमा कृषि क्षेत्रको योगदान २४.१ प्रतिशत रहेको छ भने गैह्व कृषि क्षेत्रको योगदान ७५.९ प्रतिशत रहेको छ । यसरी हरेक वर्ष कूल ग्राहस्थ उत्पादनमा कृषि क्षेत्रको योगदान घट्दै जाँदा जनसंख्याको ठूलो हिस्साको रोजगारीको क्षेत्रमा प्रत्यक्ष असर पर्नुका साथै आत्मनिर्भर अर्थतन्त्र निर्माणमा चुनौती थपिएको छ । अन्तर्राष्ट्रिय मुद्राकोषले नेपालको आर्थिक वृद्धिदर सन् २०२४ का लागि ३.१ प्रतिशत, छिमेकी मुलुकहरू भारतको ६.८ प्रतिशत र चीनको ४.६ प्रतिशत हुने अनुमान गरेको छ । नेपालको प्रतिव्यक्ति आय आर्थिक वर्ष २०८०/०८१ मा १,४५६ युएस डलर पुग्ने अनुमान गरिएकोमा गत वर्ष १४०५ युएस डलर थियो । नेपाल जीवनस्तर सर्वेक्षण,२०५२/०५३ का अनुसार नेपालमा गरिबीको रेखामुनी जनसंख्या ४१.४६ प्रतिशत रहेकोमा नेपाल जीवनस्तर सर्वेक्षण, २०७९/०८० को अनुसार नेपालमा गरिबीको रेखामुनी रहेका जनसंख्या २०.२७ प्रतिशत र बहुआयामिक गरिबीमा रहेको जनसंख्या १७.४ प्रतिशतमा घटेको छ । मानव विकास प्रतिवेदन २०२३/२०२४ अनुसार नेपालको मानव विकास सूचकाङ्क ०.६०१ पुगेको छ । मानव विकासको विश्व सूचिमा नेपाल १४६ औ स्थानमा रहेको छ । यी सूचकहरूले नेपाल अल्पविकसित देशको रूपमा रहेको र विकासशील देशमा स्तरोन्नति हुन अझै थप आर्थिक एवम् मानव विकासका लागि कार्य गर्नु पर्ने देखिन्छ ।

४. कर्मचारी सञ्चय कोष

अनिवार्य बचत सम्बन्धी व्यवस्था नेपालमा सन् १९३४ मा शुरू भएको थियो । भारतमा सन् १९५२, मलेसिया सन् १९५२, सिङ्गापुर सन् १९५५, श्रीलंकामा सन् १९५८ बाट शुरू भएको पाइएकोले नेपालमा अनिवार्य वचतको अवधारणा पश्चिमा देशहरूमा शुरू भएको प्रोभिडेण्ट फण्डको व्यवस्थाको प्रभावबाट भएको अनुमान गर्न सकिन्छ । सैनिक द्रव्य कोष सम्बन्धी व्यवस्था पहिलो प्रारम्भिक मस्यौदाहरू डिपोजिटरी अफिसको नामबाट तयार भएता पनि वि.सं. १९९१ भाद्र ४ गते गठन हुदाँ प्रोभिडेण्ट फण्डको नामबाट खड्ग निशाना जारी भएकोले पनि पश्चिमा देशको प्रभाव थियो भन्ने पुष्टि गर्दछ ।

संसार परम्परागत राज्य प्रणालीबाट कल्याणकारी राज्य प्रणालीमा रूपान्तरण भइरहेको र सोहि अनुरूप के विकसित के विकासशील सबै सरकारहरूको भूमिकामा पनि परिवर्तन हुदै आइरहेको छ । जनताको अपेक्षा र खुशीको लागि सरकारको भूमिका कल्याणकारी राज्यको अवधारणाबाट निर्देशित हुन थालेको छ । पहिला जनतालाई दिइने सेवा सुविधा शासकको इच्छा, चाहना वा निगाहबाट हुने गर्दथ्यो भने अहिले सेवा सुविधा संरक्षण पाउनु जनताको अधिकारको रूपमा स्थापित भएको छ । जसरी देशको विकास र समृद्धिको लागि व्यक्तिहरूको योगदान रहन्छ त्यस्तै गरी व्यक्तिहरूको दुःख र अभावमा राज्य संरक्षक वा असल अभिभावक हुनु पर्दछ भन्ने अवधारणा संसारभर विकास भएको छ ।

कर्मचारीको अवकाश पछिको आयको सुनिश्चितताको लागि एक मुष्ठ रकम भुक्तानी गर्ने गरी योगदानमा आधारित कर्मचारी सञ्चय कोष ऐन, २०१९ अनुसार स्थापित कर्मचारी सञ्चय कोषमा योगदानकर्ता र सरकार एवम् रोजगारदाताको योगदान बमोजिम संकलित रकमको परिचालन तथा २०७६ श्रावण पश्चात निजामति, नेपाली सेना, नेपाल प्रहरी, सशस्त्र प्रहरी बल नेपाल, संगठित संस्थाहरूमा नियुक्त हुने नयाँ कर्मचारीहरूको लागि निवृत्तभरण कोष ऐन, २०७५ अनुसार योगदानमा आधारित निवृत्तिभरण योजना वापत प्राप्त हुने रकमको परिचालनबाट योगदानकर्ताको सामाजिक आर्थिक सुरक्षाका साथै देशको आर्थिक विकासमा स्रोत परिचालनबाट निरन्तर योगदान गर्दै आएको छ ।

५. समष्टि अर्थतन्त्रमा कोषले खेलेको भूमिका

आर्थिक स्रोत साधन सम्पन्न मुलुकले मरूभूमिमा पनि कृत्रिम जङ्गल र बगैचा बनाउन सक्छ भन्ने विषय खाडी मुलुकमा देख्न सकिन्छ भने आर्थिक स्रोत साधनको अभावमा प्राकृतिक स्रोत साधनको समेत पुरा उपयोग गर्न नसकी नेपाल जस्तो देश अल्पविकसित मुलुकको रूपमा पछाडि परेको विषय जगजायर नै छ । कर्मचारी सञ्चय कोषले स्थापना कालदेखि देशको अर्थतन्त्रका विभिन्न क्षेत्रमा के कसरी योगदान पुऱ्याएको छ भन्ने विषयमा विश्लेषण गर्ने प्रयास गरिएको छ ।

५.१ कुल ग्राहस्थ उत्पादनमा कोषको अंश

आर्थिक वर्ष २०८०/०८१ को आर्थिक सर्वेक्षण अनुसार देशको कुल ग्राहस्थ उत्पादन करिब रू. ५७ खर्व रहेकोमा कोषको २०८१ आषाढ मसान्तसम्मको अपरिष्कृत वित्तीय विवरण अनुसार कोषको स्रोत रू. ५.७१ खर्ब रहेकोले कुल ग्राहस्थ उत्पादनको झण्डै १० प्रतिशत हुन आउँछ । यसबाट कोषको उपस्थितीले अर्थतन्त्रमा कति महत्व राख्दछ भन्ने सजिलै विश्लेषण गर्न सकिन्छ ।

५.२ वित्तिय प्रणालीमा कोषको उपस्थिति

आर्थिक वर्ष २०८०/०८१ को आर्थिक सर्वेक्षण अनुसार नेपालको वित्तीय प्रणालीको सम्पत्ति र दायित्व मध्ये नेपाल राष्ट्र बैंकको अंश १५.५ प्रतिशत, विमा कम्पनीहरूको ७.३ प्रतिशत, विकास बैंकहरूको ५.९ प्रतिशत, वित्त कम्पनीहरूको १.३ प्रतिशत, लघु वित्त कम्पनीहरूको ४.५ प्रतिशत, नागरिक लगानी कोषको २.२ प्रतिशत रहेको छ भने कर्मचारी सञ्चय कोष एक्लैको ४.६ प्रतिशत अंश रहेको छ । नेपालको बैंक तथा वित्तीय संस्थाहरूको निक्षेप तथा कर्जामा कोषको अंश ८ प्रतिशत भन्दा बढी रहेकाले समग्र वित्तीय प्रणालीमा कोषको उपस्थिति उल्लेखनीय रहेको छ ।

५.३ वित्तीय स्थायित्व

देशमा वित्तीय स्थायित्व कायम गर्ने जिम्मेवारी केन्द्रिय बैंकको मात्र नभई बैंक तथा वित्तीय संस्थाहरूको समेत रहेको हुन्छ । हरेक संस्थाहरूले वित्तीय अनुशासन मार्फत संस्थागत सुशासन कायम गरेको अवस्थामा वित्तीय स्थायित्व कायम गर्न सकिन्छ । कोषले हरेक आर्थिक वर्ष समाप्त भएको ९ महिनाभित्र अन्तिम लेखा परीक्षण सम्पन्न गरी वार्षिक प्रतिवेदन नेपाल सरकारमा पेश गर्नुका साथै सञ्चयकर्ताको हिसाब आर्थिक वर्ष समाप्त भएकै दिन बाह्रै महिनाको योगदान रकम लेखाकंन गरी सञ्चयकर्ताको खातामा व्याज दिने कार्य नियमित रूपमा गर्दै आएकोले देशको वित्तीय स्थायित्व कायम गर्ने कार्यमा कोषले योगदान गरेको छ ।

५.४ वित्तीय नीति र मौद्रिक नीतिको कार्यान्वयन

सरकारले हरेक वर्ष बजेटमार्फत वित्तीय नीति र नेपाल राष्ट्र बैंकले मौद्रिक नीति जारी गर्ने गर्दछ । कोषले प्रत्यक्ष रूपमा वित्तीय नीति र मौद्रिक नीतिको कार्यान्वयन नगरेता पनि अप्रत्यक्ष रूपमा कार्यान्वयन गर्ने गरेको छ । निजामती कर्मचारीहरूको लागि सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रम, आवाश कार्यक्रम, स्वास्थ उपचारका लागि ल्याएका कार्यक्रमहरूको कार्यान्वयन गर्नुका साथै राज्यले लिएका प्राथमिकता प्राप्त क्षेत्रमा लगानी गरी वित्तीय नीतिको कार्यान्वयन गरिरहेको छ भने बैंक तथा वित्तीय संस्थाहरूको शेयर पूँजीमा लगानी गरी संस्थाहरू स्थापना र विकास गर्नुका साथै ती संस्थाहरूको लागि केन्द्रिय बैंकले तोकि दिएको संस्थागत निक्षेपको व्याज दरमा आवश्यक निक्षेप उपलब्ध गराएर मौद्रिक नीति कार्यान्वयनमा सहयोग गरिरहेको छ ।

५.५ पूँजीको उपलब्धता

अल्पविकसित देशमा वित्तीय स्रोत साधनको कमीका कारण विकास निर्माणको कार्य अगाडि बढाउन

कठिनाई हुने गरेको छ । सिङ्गापुर जस्तो देशको आवास क्षेत्रको विकासमा त्यहाँको सेन्ट्रल प्रोभिडेन्ट फण्डको भूमिका उल्लेखनिय भए जस्तै नेपालको मुद्रा वजार र पूँजीबजारका लागि दिगो स्रोत उपलब्ध गराएर संस्था स्थापना र विकास गर्न सहयोग गरेको छ । कोषले ११ वटा वैक वित्तिय संस्थामा शेयर लगानी गरेको छ भने सिविआइएल क्यापिटल लि., नेशनल फण्ड लि. र नेपाल स्टक एक्सचेन्जमा लगानी गरेर पूँजीबजारको विकासमा समेत योगदान गरेको छ ।

५.६ नगद रहित कारोबार

कोषले सञ्ययकर्तासंगको आर्थिक कारोबार गर्दा सूचना प्रविधिको प्रयोगलाई उच्चतम प्राथमिकता दिनुका साथै फेसलेस, पेपरलेस र कन्ट्याक्टलेस अवधारणालाई अवलम्बन गरेका कारण सञ्चयकर्ता कोष कार्यालयमा नआई अनलाइन सर्भिसको प्रयोग गरी सेवा लिने र कोषले सञ्चयकर्ताको माग बमोजिम सुविधा/सापटी रकम सिधै DTA (Direct To Account) मार्फत सञ्चयकर्ताको खातामा रकम जम्मा हुने व्यवस्था गरेकाले नगदरहित कारोबारलाई प्रोत्साहन दिई सरकारको डिजिटल अर्थतन्त्र निर्माण गर्ने अभियानमा योगदान गरेको छ ।

५.७ सरकारलाई स्रोतको उपलब्धता

नेपाल सरकारको घाटा बजेट पूर्तिका लागि निश्काशन गर्ने राष्ट्रिय ऋण पत्र, ट्रेजरी विलहरूमा लगानी गरी सरकारलाई स्रोत उपलब्ध गराउने कार्य निरन्तर रूपमा गर्दै आएको छ । नेपाल आयल निगम, नेपाल वायु सेवा निगम लगायतका संस्थाहरूलाई सरकारको जमानतमा कर्जा उपलब्ध गराई सरकारलाई परेको स्रोतको अभावलाई पूर्ति गर्ने कार्य गर्दै आएको छ ।

५.८ पूर्वाधार विकास

कोष आफै वा सहवित्तीयकरण मार्फत पर्यटन पूर्वाधार अन्तरगत होटल, हवाइ यातायात, केवल कार आदिमा, उद्योग अन्तरगत चिनी मिल, मल कारखाना, नुडल्स उद्योग, पेपर मिल आदिमा, स्वास्थ्य/शिक्षा क्षेत्र अन्तरगत मेडिकल कलेज, अस्पतालहरू, शिक्षण संस्थाहरू आदिमा तथा एकल र संयुक्त आवास क्षेत्र विकास आदिमा गरिएको ऋण लगानीले देशको आर्थिक विकासमा प्रत्यक्ष योगदान दिएको छ । देशको उर्जा आपूर्तिका लागि नेपाल विद्युत प्राधिकरणले प्रवर्द्धन गरेको चिलिमे जलविद्युत परियोजनामा (जुन जलविद्युत क्षेत्रको रोलमोडल परियोजनाको रूपमा लिइन्छ) कोषले एकल ऋण लगानी गरी परियोजना सफलरूपमा कार्यान्वयन गरेका कारण नेपाली पूँजी र जनशक्तिबाट जलविद्युत क्षेत्रको विकास गर्न सकिन्छ भन्ने मान्यता स्थापित गराउने कार्यमा कोषको योगदान उल्लेखनीय छ । आजको दिनमा कोषले झण्डै १,१७२ मेघावाट जलविद्युतमा ८४ अर्ब भन्दा बढी रकम ऋण लगानी गर्ने प्रतिवद्धता गरेको छ । यत्ति मात्रै नभएर जलविद्युत विकासको लागि हाइड्रोइलेक्ट्रीसिटी इन्भेष्टमेन्ट एण्ड डेभलपमेन्ट कम्पनी लि.को प्रवर्द्धन, बेतन कर्णाली सञ्चयकर्ता हाइड्रो कम्पनी तथा जलविद्युत विकास कम्पनीमा लगानी गरी प्रवर्द्धन गर्ने कार्य गरेको छ । यसले वातावरण संरक्षण गर्नुका साथै देशलाई ऊर्जामा आत्मनिर्भर बनाई विदेशी मुद्रा आर्जन गर्ने माध्यम बन्न गएको छ । सरकारको ग्रीन फाइनान्सिङ्को नीतिलाई कार्यान्वयन गर्न महत्वपूर्ण भूमिका निर्वाह गरेको छ ।

५.९ सञ्चयकर्तालाई प्रतिफल

कर्मचारी सञ्चय कोष ऐनले सञ्चयकर्ताको योगदान रकममा अनिवार्य रूपमा प्रतिफल दिनु पर्ने वाध्यात्मक व्यवस्था गरेको छ । कोषले न्यूनतम ३ प्रतिशत प्रतिफल दिन नसकेमा प्रत्येक आर्थिक साल तमामको दिन कोषको पूँजी र दायित्व बजार भाउले मूल्याङ्कन गर्दा वार्षिक ३ प्रतिशत व्याज

दिन नपुग्ने भएमा त्यस्तो व्याज दिन नपुग रकम जति नेपाल सरकारको संचित कोषप्रति व्ययभार हुने छ भन्ने व्यवस्था रहेको छ । कोषले सञ्चयकर्तालाई आर्थिक वर्ष २०१९ देखि २०२५/२०२६ सम्म ३.५ प्रतिशत र आर्थिक वर्ष २०४३/४४ मा ११ प्रतिशतसम्म अधिकतम प्रतिफल उपलब्ध गराएको पाइन्छ । हालसम्म ऐनमा तोके भन्दा बढी नै प्रतिफल कोषले प्रदान गरिरहेकाले नेपाल सरकारको संचित कोषमा भार पार्ने कार्य कोषले गरेको छैन ।

५.१० लगानी विविधिकरण

सञ्चयकर्ताको अनिवार्य बचतबाट जम्मा भएको रकमलाई सुरक्षित तथा अधिकतम प्रतिफल प्राप्त क्षेत्रमा लगानी गर्नु अत्यन्त चुनौतिपूर्ण कार्य रहदै आएको छ । कोषले संकलित स्रोतलाई ऐनले निर्दिष्ट गरेका लगानीका क्षेत्रहरूमा बजारमा उपलब्ध विकल्पहरू मध्ये उत्तम विकल्पमा लगानी गर्दै आएको छ । कोषको वि.सं. २०२०/०३/३१ को वासलातमा बैंकको मुद्धति निक्षेपमा ८९ प्रतिशत र बांकी सञ्चयकर्ता सापटी एवम् अन्य क्षेत्रमा रहेकोमा २०८१ असारमसान्त सम्ममा आइपुग्दा सञ्चकर्ता सापटीको अंश करिब ५० प्रतिशत, मुद्धति निक्षेपको अंश ३० प्रतिशत, परियोजना कर्जाको अंश करिब १७ प्रतिशत रहेकोछ ।

५.११ सञ्चयकर्तालाई सामाजिक सुरक्षा सुविधाहरू

कोषले सञ्चयकर्ताको सेवाकालिन आवश्यकता पुरा गर्नको लागि शुरूमा संचयकर्ताको खातामा जम्मा भएको रकमको ६० प्रतिशत आंशिक भुक्तानीको रूपमा दिइने व्यवस्था आयकर ऐन, २०५८ पश्चात खारेज भई सञ्चयकर्तालाई ९० प्रतिशतसम्म विशेष सापटी प्रवाह गर्ने गरिएको छ । सञ्चयकर्ताले आफूलाई आवश्यकता पर्दा लिने र नियमित वा एकमुष्ट रूपमा फिर्ता गर्न सकिने व्यवस्थाले सञ्चयकर्ताको सामाजिक गर्जो टार्न सजिलो भएको छ । सञ्चयकर्ताको आवासको चाहना पुरा गर्न घर सापटी, घर मर्मत सापटी, घर खरिद सापटी, सञ्चयकर्ता/सञ्चयकर्ताका छोराछोरीको उच्चशिक्षाका लागि शैक्षिक सापटी, सामाजिक कार्यका लागि सरल सापटी जस्ता सापटीहरू प्रदान गर्दै आएको छ । सञ्चयकर्तालाई पोखरा आवाश आयोजना अन्तरगत सस्तो मूल्यमा आवास निर्माण गरी विक्री वितरण गर्ने कार्य नेपालमा पहिलो संयुक्त आवासको रूपमा लिइन्छ । सामाजिक सुरक्षाका तीनवटा आयामहरूमा बचावट (Prevention), क्षतिपूति (Compensation) र पुनरबहाली (Rehavilation) मध्ये क्षतिपूर्ति अन्तरगत सञ्चयकर्ताको सेवाकालमा विरामी पर्दा औषधी उपचार खर्चको सोधभर्ना व्यवस्था (साधारण उपचार १ लाख र कडा रोगको उपचारमा १० लाखसम्म), दुर्घटना क्षतिपूर्तिको व्यवस्था, प्रसुति स्याहार खर्चको व्यवस्था, सञ्चयकर्ता सेवाकालमा मृत्यू भएमा काजकिरिया खर्चको व्यवस्था गरेर राज्यलाई सहयोग गरिरहेको छ ।

५.१२ अन्य

कोषले समय समयमा अध्ययन समिति उपसमितिमा रहेर वा वार्षिक प्रतिवेदन मार्फत सामाजिक सुरक्षाको क्षेत्रमा सरकारलाई आवश्यक सुझाव दिने गरेको छ । निवृत्तभरण ऐन, २०७५ को कार्यान्वयनका लागि सरकारले दिएको जिम्मेवारी पुरा गर्ने कार्य गरिरहेको छ । सरकारले समय समयमा दिने निर्देशनको पालना गरी उत्पादनशील क्षेत्रमा लगानी गरी आर्थिक विकासमा सहयोगीको भूमिका निर्वाह गरिरहेको छ ।प्राकृतिक आपत विपतमा प्रधानमन्त्री राहत कोषमा योगदान गरेर, आयकर वापतको रकम जम्मा गरिदिएर,संस्था आफैले केहीलाई रोजगारी प्रदान गरेर तथा कोषले लगानी गरेका बैंक वित्तीय संस्था, उद्योग धन्दा, जलविद्युत लगायतका क्षेत्रमा प्रत्यक्ष वा अप्रत्यक्ष रूपमा रोजगारीको अवसर सृजना गरिदिएर, नेपाल सरकारका राष्ट्र सेवक कर्मचारीहरूको सामाजिक सुरक्षाको व्यवस्था गरिदिएर कार्यस्थलमा कर्मचारीलाई उत्प्रेरित गरी

राष्ट्रिय उत्पादकत्व वृद्धिमा अप्रत्यक्ष योगदान गरेर देशको आर्थिक एवम् मानव विकासमा योगदान पुऱ्याएको छ ।

६. अबको बाटो

कोषको दीर्घकालिन लक्ष्य राष्ट्रिय सामाजिक सुरक्षा प्रदायकको अग्रणी भूमिकाद्वारा कोषलाई अन्तर्राष्ट्रिय स्तरको सामाजिक सुरक्षण संस्था बनाउने भन्ने रहेको छ । सामाजिक सुरक्षा सुविधाहरूको अध्ययन अनुसन्धान गरी दीगो योजनाको विस्तार, विकास र त्यसको कार्यान्वयन मार्फत सामाजिक सुरक्षाको क्षेत्रमा कोषले नेतृत्वदायी भूमिका निर्वाह गर्नुका साथै देशको अर्थतन्त्रको विकासमा सोहि अनुरूप योगदान गरी रहने वातावरण निर्माणका लागि सरकारको भूमिका महत्वपूर्ण रहन्छ ।

लामो इतिहास र अनुभव बोकेको कर्मचारी सञ्चय कोषको अनुभवको कदर गर्दै नेपाल सरकारले निवृत्तभरण कोष सञ्चालनको जिम्मेवारी कोषलाई दिएको सन्दर्भमा नेपाल सरकारको सहयोगमा कर्मचारी सञ्चय कोष ऐन, २०१९ र निवृत्तभरण कोष ऐन, २०७५ लाई एकिकृत गरी राष्ट्रिय निवृत्तभरण तथा सञ्चय कोष ऐन बनाई सो मार्फत देशका सरकारी र नेपाल सरकारको स्वामित्व भएका संघ संस्थाका कर्मचारीहरूको निवृत्तभरण र सञ्चय कोषको व्यवस्थापन गर्ने कार्य गर्न आवश्यक छ । यसरी सम्पूर्ण कर्मचारीको सामाजिक सुरक्षाको व्यवस्थापन गर्न सके राज्यलाई ती कार्यक्रम सञ्चालन गर्न सञ्चालन खर्च नलाग्नुका साथै सबै सुविधा एकद्धारबाट जाने अवस्था बन्दछ भने अर्को तर्फ स्रोत साधन एकिकृत भई ठूला ठूला पूर्वाधार विकासमा लगानी गर्न सकिने स्रोत साधनको व्यवस्थापन गर्न सकिन्छ ।

सेन्ट्रल प्रोभिडेण्ड फण्ड सिङ्गापुरले आफ्नो स्रोतको ९९ प्रतिशत सरकारले जारी गर्ने राष्ट्रिय ऋण पत्रहरूमा लगानी गर्ने गरेको सन्दर्भमा नेपालमा समेत सरकारले उठाउने आन्तरिक ऋणमा राष्ट्रिय ऋण पत्र जारी गर्दा कर्मचारी सञ्चय कोष जस्ता संस्थाहरूबाट दीर्घकालिन स्रोत लिने नीति लिई देशको आर्थिक एवम् मानव विकासका क्षेत्रमा लगानी गर्न सकेमा आर्थिक विकासको लागि स्रोत साधनको कमीलाई सम्बोधन गर्न सकिने र स्वदेशी पूँजीको उपयोगले राष्ट्रिय स्वाभिमानमा समेत अभिवृद्धि हुने देखिन्छ ।

उच्च आर्थिक वृद्धिदर हासिल गर्ने सरकारको लक्ष्य पुरा गर्न पूर्वाधार विकासका क्षेत्रमा थप लगानीको आवश्यकता महशुस भईरहेको सन्दर्भमा लगानी मैत्री वातावरणको विकास गरी कोषको दीर्घकालीन बचतलाई पूर्वाधार विकास तथा मानव विकासको क्षेत्रमा उपयोग गर्न सरकारले नीतिगत, संरचनागत, प्रक्रियागत सुधार गरी कर्मचारी सञ्चय कोष जस्ता संस्थाहरूको स्रोत साधनको दिगो उपयोगका सम्बन्धमा स्पष्ट नीति, कार्ययोजना र जिम्मेवारी किटान गर्न सकेमा कोष जस्ता संस्थाले आम सञ्चयकर्ताका अतिरिक्त समग्र राष्ट्रको नै हित अभिवृद्धि गर्न अझ योगदान गर्न सक्नेछन् ।

सन्दर्भ सामाग्री :

- Seidman, Karl F. (2005), Economic Development Finance
- Greenwood, Daphne T; Holt, Richard P.F. (2010). Local Economic Development in the 21st century.
- नेपाल जीवनस्तर सर्वेक्षण, २०७९/८०
- कर्मचारी सञ्चय कोष वार्षिक प्रतिवेदन, २०८०
- आर्थिक सर्वेक्षण, २०८०।०८१
- कोषबाट प्रकाशित विभिन्न मितिका कोष पत्रिकाहरू
- सार्वजनिक संस्थानको वार्षिक स्थिति समीक्षा, २०८१



सामाजिक सुरक्षा : नेपालको विद्यमान अवस्था

✍ नगेन्द्र प्रसाद पौडेल*

"Social Security is not just a concept or a retirement plan or a welfare program. It is a promise. It is a promise that we make to one another that we will all have the right to retire with dignity and security."

- Barack Obama

१. विषय प्रवेश

पूर्वीय दर्शनका प्रमुख स्रोतहरूमध्ये ऋग्वेद र अथर्ववेदका ऋचाहरूमा स्वास्थ्य, प्रगति, हानिहरूबाट सुरक्षाको कामना गरिएको पाईन्छ । वैदिक मान्यताका धर्म, दान, यज्ञ, वर्णाश्रम व्यवस्था, ग्रामीण बसोबासका अवधारणाहरूले व्यक्ति, परिवार एवं समुदायको सुरक्षा र हितलाई प्रवर्द्धन गर्न खोजेको देखिन्छ । वैदिक सभ्यतामा यस्ता विषयलाई ठूलो महत्व दिईएको थियो जुन सामाजिक सुरक्षाको आधुनिक अवधारणाका आदिम बीज थिए ।

आजको सामाजिक सुरक्षा राज्यका त्यस्ता नीति तथा क्रियाकलापहरूको समग्र स्वरूप हो, जसमा मूलतः कमजोर, सीमान्तकृत र जोखिममा रहेका नागरिकको जविकोपार्जन र कल्याणको निमित्त आवश्यक संरक्षण र प्रवर्द्धन (Protect & Promote) का कार्यहरू गरिन्छ । त्यसैले, Oxford Advanced Learner's Dictionary of Current English मा सामाजिक सुरक्षालाई "Welfare government payments to People Who are unemployed, ill, disabled etc भनि अर्थ्याइएको पाईन्छ । जे होस्, सामाजिक सुरक्षाले भविष्यको जोखिम न्यून गर्न सहयोग पुऱ्याउँछ, क्षतिको सामना गर्नसक्ने क्षमता विकास गराउँदछ तथा आय-सुरक्षाको व्यवस्था गर्दछ ।

२. सामाजिक सुरक्षाको अवधारणा

सामाजिक सुरक्षा समकालिन विश्वमा धेरै प्रचलनमा आईरहने शब्दहरूमध्येमा पर्दछ । विशेष परिस्थिति वा अवस्थाले गर्दा सामान्य जीवनस्तर कायम राख्न कठिन हुने जोखिमपूर्ण अवस्थामा पुगेका व्यक्ति/वर्गलाई राज्यले गर्ने संरक्षणलाई सामाजिक सुरक्षा भनेर बुझ्नु पर्दछ । त्यसो त रोजगारमा रहेका मानिसलाई रोजगारदाताले र करारीय योगदान जिम्मा लिने संस्थाहरूले विषम परिस्थितिमा योगदानकर्तालाई उपलब्ध गराउने सहयोग वा भूक्तानीहरूलाई पनि सामाजिक सुरक्षा नै भन्ने गरेको पाईन्छ । सामाजिक सुरक्षाको मूलभूत स्वरूप आर्थिक हुन्छ तापनि यस अर्न्तगत् आर्थिक सहयोग मात्रै पर्छ भनि बुझ्नु हुँदैन ।

* का. मु. मुख्य प्रबन्धक, कर्मचारी सञ्चय कोष

सामाजिक सुरक्षा राज्यका तर्फबाट सहूलियत वा राहतको रूपमा, रोजगारदाताको तर्फबाट दायित्व वहनको रूपमा तथा करार बमोजिम योगदान स्वीकार गर्ने संस्थाबाट योगदानका शर्तहरूको रूपमा प्रदान गरिन्छ । शाब्दिक रूपमा यस्ता सबैखाले सुरक्षालाई सामाजिक सुरक्षा नै भन्ने गरिएतापनि आजभोलि राज्यस्तरबाट प्रदान गरिने सुविधाको सन्दर्भमा Socia Protection तथा संगठनस्तरबाट प्रदान गरिने सुविधाको सन्दर्भमा Social Security शब्दको प्रयोग गरि यिनीहरूबीच मसिनो धर्को मार्फत् फरक देखाउने चलन गरिएको छ ।

यसरी, समकालिन विश्वमा सामाजिक सुरक्षाका दुईथरि अभ्यास प्रचलनमा रहेको देखिन्छ, पहिलो, राज्यभित्रका बेरोजगार, रोगी, अपाङ्ग, वृद्ध, असहाय एवं खास अवस्थाका मानिसलाई राज्यले राज्यकोषबाटै आर्थिक भूक्तानी वा गैर आर्थिक सहयोग वा सहूलियत प्रदान गर्दछ । यो कल्याणकारी राज्य दर्शन (Philosophy of welfare state) मा आधारित छ र यसलाई सामाजिक सुरक्षाको Comprehensive Concept, horizontal dimention, National Social Protection Floors, Non-Contributory Social Assistance आदिको रूपमा चिनिन्छ । नेपाल सरकारबाट सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रम अन्तर्गत् प्रदान गरिने विभिन्न भत्ता यसै अवधारणामा आधारित सामाजिक सहयोग (Non-Contributory Social Assistance) हुन् ।

दोस्रो, योगदानकर्तालाई Contractual Saving Institution वा श्रमिकलाई रोजगारदाताले योगदान वा रोजगारका शर्त बमोजिम आर्थिक भूक्तानी वा गैर आर्थिक सहयोग वा सहूलियत प्रदान गर्दछन् । यो Contratualism मा आधारित अभ्यास हो र यसलाई सामाजिक सुरक्षाको Narrow Concept, Vertical dimention, Contributory Social Security, Social Insurance आदि स्वरूपमा चिनिन्छ । कर्मचारी सञ्चय कोष, निवृत्तभरण कोष, सामाजिक सुरक्षा कोष, नागरिक लगानी कोष, बीमा कम्पनीहरू, विभिन्न संस्था/कम्पनीहरूले आ-आफ्ना योगदानकर्ता वा कर्मचारीहरूलाई प्रदान गर्ने सामाजिक सुरक्षा यसै अवधारणा अर्न्तगत् पर्दछन् ।

सामाजिक सुरक्षाको कुनचाहिं अवधारणा अधिक लोकप्रिय छ ?

जुनसुकै समाजमा सामाजिक सुरक्षाको अन्तिम जिम्मेवारी राज्यमाथि निहित हुन्छ तापनि आज संसारभरि सामाजिक सुरक्षाको संकुचित अवधारणा वा योगदानमूलक अभ्यासलाई मन पराईन्छ । योगदानमूलक सामाजिक सुरक्षा सामाजिक बीमा (Social Insurance) को स्वरूपमा रहेको हुन्छ, यसले श्रमिक तथा रोजगारदाता दुवैलाई जिम्मेवार बनाउन, सामाजिक सुरक्षालाई दिगो एवं भरपर्दो बनाउन र यसलाई व्यक्तिको अधिकारको रूपमा स्थापित गर्नसक्छ भन्ने विश्वास लिईएको छ । यो अवधारणा अधिक लोकप्रिय हुनुमा यसका आफ्नै विशेषता एवं थप निम्न कारण जिम्मेवार रहेका छन् :

- कल्याणकारी राज्यको अवधारणा बमोजिम सामाजिक सुरक्षा प्रदान गर्नु राज्यको लागि बोझिलो हुँदै गएको ।
- अल्पविकसित मुलुकहरूमा सामाजिक सुरक्षा प्रदान गर्नुपर्ने अवस्थाको जनसंख्याको हिस्सा ठूलो रहने गरेको ।
- बेरोजगार भत्ताजस्तो सामाजिक सुरक्षा योजनाले काम गर्नसक्नेलाई पनि अल्छि र अकर्मण्य बनाउँदछ भन्ने मान्यता विकसित हुँदै गएको ।
- सामाजिक सुरक्षामा गरिने खर्च अनुत्पादक र मुद्रास्फिति बढाउन योगदान गर्ने प्रकृतिको भएकाले यसलाई प्रोत्साहित गर्नुहुँदैन भन्ने मत बलियो बन्दै गएको ।

३. विश्वमा सामाजिक सुरक्षाको विकासक्रम

सामाजिक सुरक्षा नवीन अवधारणा होइन । पूर्वीय सभ्यताको वैदिक कालदेखिनै तत्कालिन समाजमा यसको प्रचलन थियो भन्ने कुरा *"सर्वे भवन्तु सुखीनः सर्वे सन्तु निरामया, सर्वे भद्राणी पश्यन्तु मा काश्चिद् दुःख भाग्जन"* भन्ने पुरातन वाक्यले पुष्टि गर्दछ । वैदिककालिन सामाजिक सुरक्षाको परिभाषा र प्रकृतिसंग अहिलेको सामाजिक सुरक्षामा आमूल भिन्नता रहेतापनि सामाजिक सुरक्षा प्रदान गरिनुको भावनात्मक पक्ष आजपनि उस्तै छ ।

आधुनिक संसारमा प्रचलित सामाजिक सुरक्षाको अवधारणाको विकास १६औं शताब्दिमा बेलायतबाट भएको पाईन्छ । काम गर्न असमर्थ तथा वृद्ध नागरिकहरूलाई आवासगृह र बेरोजगारलाई काम उपलब्ध गराउनुपर्छ भन्ने मान्यतामा यो अवधारणा शुरू भएको थियो ।

१७औं शताब्दिमा संयुक्त राज्य अमेरिका र क्यानाडाले सामाजिक सहयोग प्रणालीको शुरूवात गरेका थिए । १९औं शताब्दिमा संयुक्त राज्य अमेरिकाका विभिन्न राज्यहरूमा छिटपुट रूपमा सरकारी कर्मचारीहरूलाई निवृत्तिभरणको व्यवस्था गरिएको थियो । सन् १९३७ मा तत्कालित राष्ट्रपति Roosevelt ले ज्येष्ठ नागरिकलाई Pension दिएर राज्यस्तरबाट आम नागरिकस्तरमा सामाजिक सुरक्षाको कार्यान्वयन गरे ।

श्रमको संसारमा राज्यस्तरबाटै सामाजिक सुरक्षाको शुरूवातको व्यवस्थित इतिहास भने Germany बाट शुरु हुन्छ । तत्कालिन German Chancellor Ottovon Bismarck (1815-1898) ले सन् १८८३ देखि १८८९ सम्ममा सामाजिक सुरक्षाका निम्न कार्यक्रमहरू ल्याएका थिए :-

- सन् १८८३ मा बिरामी बीमा
- सन् १८८४ मा आकस्मिक दुर्घटना बीमा
- सन् १८८९ मा अशक्त एवं वृद्धावस्था बीमा

संयुक्त राष्ट्रसंघको मानव अधिकार सम्बन्धि विश्वव्यापी घोषणापत्र (Universal Declaration of Human Rights) १९४८ मा सामाजिक सुरक्षालाई समाजका प्रत्येक सदस्यको आर्थिक, सामाजिक र सांस्कृतिक अधिकारको रूपमा व्याख्या गर्दै *"प्रत्येक व्यक्तिलाई बेरोजगारी, बीमारी, वैधव्य, वृद्धावस्था, अशक्तता वा काबू बाहिरको परिस्थितिवश जीवनयापनमा पर्न जाने अप्ठ्यारोबाट सुरक्षित रहने अधिकार हुनेछ"* भन्ने व्यवस्था भएपछि राष्ट्रसंघका सदस्य मुलुकहरूले आ-आफ्ना घरेलु कानूनहरूमा आवश्यक व्यवस्था गरि आ-आफ्नो परिवेश र क्षमताका आधारमा सामाजिक सुरक्षाका कार्यक्रम कार्यान्वयन गर्दै आएका छन् । राज्यस्तरबाटै विभिन्न स्वरूपमा सामाजिक सुरक्षा प्रणालीको विकास हुँदै आएको छ । सामाजिक सुरक्षाका कार्यक्रम अमेरिकी, एशियाली र अफ्रिकी देश हुँदै संसारभरि फैलिन पुगेका छन् ।

आज अर्न्तराष्ट्रिय श्रम संगठनका विभिन्न अभिसन्धि एवं दिगो विकास लक्ष्यले मर्यादित र सुरक्षित रोजगारी, सर्वव्यापी सामाजिक सुरक्षा र श्रमको उत्पादकत्व अभिवृद्धिको प्रत्याभूति गरेका छन् । आधारभूत सामाजिक सुरक्षाको दायरामा सबै नागरिकलाई समेट्ने गरि दायरामा क्रमिक विस्तार हुँदै गएको छ । दिगोपनाको लागि योगदान गर्न सक्ने वर्गलाई योगदानमूलक सामाजिक सुरक्षाको व्यवस्था गर्ने अवधारणा बलियो बन्दै गएको छ । सामाजिक सुरक्षामाथिको व्ययभारलाई व्यवस्थित गर्न अवकाश पाउने उमेर, सुविधाका तह तथा ग्राह्यताका आधारमा समयसापेक्ष परिमार्जन गर्ने, प्रशासनिक खर्च र कार्य अकुशलता न्यूनीकरण गर्न खासखास वर्ग लक्षित खास-खास किसीमका सामाजिक सुरक्षा सुविधाहरू एउटै निकाय मार्फत् व्यवस्थापन गर्ने तथा

योगदान, सुविधा र जनसांख्यिक प्रकृतिमा आईरहेको परिवर्तनलाई सम्बोधन गर्दै सामाजिक सुरक्षालाई दिगो बनाउने प्रयास भैरहेको छ । सामाजिक सुरक्षा प्रणाली क्रमिक रूपमा विकसित हुँदैगर्दा जोखिममा रहेका लक्षित वर्गमा सुविधा पुऱ्याएर, सुविधामाथिको पहुँचमा लैङ्गिक समता कायम गरेर तथा सामाजिक सुरक्षा जालो मार्फत् गरिबी विरूद्ध जुधेर सामाजिक असमानताहरू घटाउने प्रयास समेत संगसंगै भैरहेका छन् ।

४. नेपालमा सामाजिक सुरक्षाको विकास

नेपाली समाज र सभ्यता पूर्वीय दर्शनबाट अनुप्राणित छ । त्यसैले एक अर्कोलाई दुःख वा समस्या पर्दा सहयोग गर्ने परिपाटी धेरै पहिलेदेखि चलिआएको छ । यद्यपि, सामाजिक सुरक्षाको आधुनिक विकासक्रम/व्यवस्थाको चर्चा गर्नुपर्दा नीतिगत तथा कानूनी, संस्थागत र कार्यगत व्यवस्थाको आधारमा चर्चा गर्न सकिन्छ । यस सम्बन्धि प्रमुख व्यवस्थाहरू देहाय बमोजिम रहेका छन् :-

(क) नीतिगत तथा कानूनी विकासक्रम

नेपालको अन्तरिम संविधान २०६३ ले सामाजिक सुरक्षालाई पहिलोपल्ट मौलिक हकमा समावेश गरेको थियो । विद्यमान संविधानले पनि विभिन्न सामाजिक सुरक्षालाई मौलिक हकको रूपमा व्यवस्था गरेको छ । नेपाल पक्ष रहेका मानव अधिकार सम्बन्धि महासन्धिहरू, चालु सोह्रौं पञ्चवर्षीय योजना, नेपाल सरकारका वार्षिक नीति तथा कार्यक्रम र वार्षिक बजेटहरूमा सामाजिक सुरक्षा सम्बन्धि व्यवस्था रहने गरेका छन् । निम्न प्रमुख नीतिगत तथा कानूनी व्यवस्थाहरूले नेपालमा सामाजिक सुरक्षाको विकासक्रमलाई अघि बढाएका छन् : -

१. नेपाल कारखाना तथा कारखानामा काम गर्ने मजदूर सम्बन्धि ऐन २०१६
२. कर्मचारी सञ्चय कोष ऐन २०१९
३. नेपालको संविधान २०१९
४. शिक्षा ऐन २०२८ तथा नियमावली
५. बोनस ऐन २०३० तथा नियमावली २०३९
६. नेपाल अधिराज्यको संविधान २०४७
७. नागरिक लगानी कोष ऐन २०४७
८. बालबालिका सम्बन्धि ऐन २०४८
९. निजामती सेवा ऐन तथा नियमावली
१०. श्रम ऐन २०४८ तथा नियमावली २०५०
११. अपाङ्ग संरक्षण तथा कल्याण ऐन २०४९
१२. ट्रेड यूनियन ऐन २०४९
१३. स्वास्थ्य ऐन २०५३ तथा नियमावली
१४. स्थानीय स्वायत्त शासन ऐन २०५५ तथा नियमावली २०५६
१५. श्रम तथा रोजगार नीति २०६२
१६. नेपालको अन्तरिम संविधान २०६३
१७. ज्येष्ठ नागरिक सम्बन्धि ऐन २०६३
१८. वैदेशिक रोजगार ऐन, नियमावली २०६४
१९. नेपालको संविधान २०७२
२०. योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा कोष ऐन २०७४
२१. निवृत्तभरण कोष ऐन २०७५

(ख) संस्थागत विकासक्रम

श्री ३ जुद्ध शमशेरको पालामा वि.सं. १९९१ (सन् १९३४) मा "सैनिक द्रव्यकोष" को स्थापना हुनुलाई संस्थागत रूपमा नेपालमा सामाजिक सुरक्षा प्रणालीको प्रारम्भ भएको मान्न सकिन्छ । Provident fund ले वि.सं. १९९१ आश्विन १७ गतेदेखि "सैनिक द्रव्यकोष" को नामबाट कार्य प्रारम्भ गरेको थियो । नेपालमा सामाजिक सुरक्षा प्रणालीको संस्थागत विकासक्रमलाई संक्षिप्तमा देहाय बमोजिम उल्लेख गर्न सकिन्छ :

१. सैनिक द्रव्यकोष – वि.सं १९९१

२. निजामती प्रोभिडेण्ट फण्ड – वि.सं २००१

३. कर्मचारी सञ्चय कोष विभाग – वि.सं २०१७

४. कर्मचारी सञ्चय कोष – वि.सं २०१९

५. नागरिक लगानी कोष – वि.सं २०४७

६. सामाजिक सुरक्षा कोष - वि.सं २०७५

७. जीवन बिमा कम्पनीहरू

८. आन्तरिक राजस्व विभागबाट स्वीकृति लिएका अवकाश कोषहरू

९. केन्द्रीय पञ्जीकरण विभाग

(ग) कार्यगत विकासक्रम

सरकारका वार्षिक कार्यक्रमको रूपमा विभिन्न सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रम आउने गरेका छन् । आ.व. २०५१/५२ देखिका केही प्रमुख कार्यक्रम देहाय बमोजिम रहेका छन् :

१. आ.व. २०५१/५२ मा ज्येष्ठ नागरिक, विधवा नागरिकलाई मासिक रू. १०० भत्ता दिन शुरू

२. लोपोन्मुख जनजाति, दलित, अपाङ्गता भएका व्यक्ति, मुसलमान र कर्णाली प्रदेशका प्रत्येक परिवारका ५ वर्ष मुनिका बालबालिकालाई पोषणको व्यवस्था गर्न मासिक भत्ता प्रदान

३. कर्णाली रोजगार कार्यक्रम

४. "कामका लागि खाद्यान्न", "दुर्गम क्षेत्र अनुदान" तथा गरिबी निवारण

५. समावेशी विकासका कार्यक्रमहरू

६. निःशुल्क स्वास्थ्य उपचार अन्तर्गत् औषधी वितरण, लक्षित वर्गको निःशुल्क उपचार, मुटुको निःशुल्क उपचार अपाङ्गता भएकाहरूको निःशुल्क उपचार, निःशुल्क चश्मा वितरण कार्यक्रमहरू

७. विभिन्न जाति, वर्ग र भाषाको संरक्षण र विकासका कार्यक्रम

८. वैदेशिक रोजगारमा गएका कामदारहरूको सामाजिक सुरक्षा र संरक्षण

९. आर्थिक ऐन २०६६ मार्फत् सरकारले प्रत्येक कर्मचारीको मासिक तलबबाट १ प्रतिशतका दरले सामाजिक सुरक्षा कर (Social Security Tax) संकलन

१०. आ.व. २०६६/६७ देखि बाल संरक्षण अनुदानको व्यवस्था

११. लक्षित वर्गको लागि विभिन्न छात्रवृत्ति कार्यक्रमहरू

१२. ग्रामीण सामुदायिक पूर्वाधार विकास कार्यक्रम मार्फत् खाद्यान्न वितरण

१३. संघ, प्रदेश र स्थानीय तहका वार्षिक बजेट तथा कार्यक्रमहरू

१४. प्रधानमन्त्री रोजागर कार्यक्रम

५. सामाजिक सुरक्षाको आवश्यकता तथा महत्व

४ अक्टोबर सन् १९२७ मा बेल्जियमको ब्रसेल्समा सम्पन्न International Social Insurance Conference मा पारित मर्मस्पर्शी निम्न प्रस्तावले संसारमा सामाजिक सुरक्षाको आवश्यकता र महत्व कति रहेछ भन्ने स्पष्ट पार्दछ । सामाजिक सुरक्षालाई सामाजिक न्याय र शान्तिको आधारको रूपमा स्वीकार गर्दै उक्त प्रस्तावमा भनिएको थियो,

"No lasting Peace without Social Justice

No Social Justice without Socisl Security

समकालीन समाजमा सामाजिक सुरक्षाको आवश्यकता र महत्वलाई देहाय बमोजिम स्वीकार गरिएको पाईन्छ :

१. राज्यको दायित्व पूरा गर्न
२. प्रत्येक व्यक्तिको मानव अधिकारको रक्षा गर्न
३. People to people सुसम्बन्ध विकास गर्न
४. सुरक्षित आर्थिक भविष्यको प्रत्याभूति गराउन
५. समाजमा आत्मविश्वास बढाउन
६. भ्रष्टाचार घटाउन
७. कार्य सम्बद्ध दुर्घटना घटाउन/हटाउन
८. समाजलाई सुरक्षित, सबल र समृद्ध बनाउन
९. समाजलाई एकताबद्ध बनाईराख्न
१०. समाजलाई समावेशी बनाउन
११. सकारात्मक विभेदको माध्यमबाट सीमान्तिकृत वर्गको हित गर्न
१२. समाजमा समानता ल्याउन
१३. सबैलाई समान अवसर प्रदान गर्न
१४. सबै नागरिकहरूलाई सुरक्षित एवं सम्मानजनक जीवन प्रदान गर्न ।

समग्रमा, गरीबी निवारण, सामाजिक एकता, समानता र समता कायम गर्ने मानव अधिकारको एक माध्यमको रूपमा सामाजिक सुरक्षा प्रणाली लागू गर्नु आजको आवश्यकता हो ।

६. नेपालमा सामाजिक सुरक्षाको विद्यमान अवस्था विश्लेषण

नेपालमा पछिल्लो समयमा सरकारले सामाजिक सुरक्षालाई धेरै महत्व दिन थालेको छ । यसमा सामाजिक, राजनीतिक र अर्न्तराष्ट्रिय कारण समेत रहेका छन् । संघीय र प्रदेश सरकार तथा स्थानीय तहले आ-आफ्नै ढंगले सामाजिक सुरक्षाका कार्यक्रम कार्यान्वयन गर्दा सरकारी कोषहरूमाथिको चाप बढ्दै गएको छ । नेपालमा सामाजिक सुरक्षाको विद्यमान अवस्थालाई देहाय बमोजिम विश्लेषण गरिएको छ :

- सामाजिक सुरक्षामा राज्यले कति खर्च गर्ने भन्ने कुरा राज्यको क्षमता, जनसंख्याको संरचना, जनताको आय अवस्था, आम्दानी तथा सम्पत्ति वितरणको अवस्था, रोजगारीको अवस्था, गरिबीको अवस्था, समग्रमा मानव विकासको अवस्था लगायत धेरै कुराहरूले निर्क्यौल गर्दछन् । जस्तो कि निरपेक्ष गरिबीको रेखामुनि रहेको जनसंख्यालाई मात्र आधार मान्दा नेपालमा कुल जनसंख्याको २०.२७ प्रतिशत अर्थात् करिब ६० लाख मानिसलाई सामाजिक सुरक्षाको आवश्यकता पर्ने देखिन्छ ।
- १५औं योजना अवधिमा कूल जनसंख्याको ६० प्रतिशत हिस्सालाई सामाजिक सुरक्षामा समेट्ने लक्ष्य लिईएतापनि योजना अवधि पूरा हुँदासम्म कूल जनसंख्याको ३२ प्रतिशतलाई मात्र सामाजिक सुरक्षाको दायरामा समेट्न सकिएको छ ।
- सामाजिक सुरक्षा तर्फको विनियोजन एवं खर्च रकम हरेक वर्षजसो बढ्दै गएर हाल कूल संघीय वार्षिक बजेटको १५ प्रतिशतजति पुगेको छ । आ.व. २०८०/८१ मा सामाजिक सुरक्षाको लागि संघीय सरकारले करिब २ खर्ब ५९ अर्ब विनियोजन गरेको थियो । यो अंश संघीय पूँजीगत खर्चकै हाराहारीको हो । हाल संघीय सरकारका १ दर्जन मन्त्रालयहरूबाट सामाजिक सुरक्षाका विभिन्न ८७ वटा कार्यक्रम सञ्चालनमा रहेका छन् । प्रदेश सरकार र स्थानीय तहबाट सञ्चालित कार्यक्रम र सामाजिक सुरक्षामा हुने गरेको खर्च छुट्टै छ ।
- सामाजिक सुरक्षा खर्चमध्ये सामाजिक सुरक्षा भत्तातर्फको खर्च उच्च दरमा बढिरहेको छ । राष्ट्रिय परिचयपत्र तथा पञ्जिकरण विभागले उपलब्ध गराएको विवरण अनुसार आ.व. २०७९/८० मा करिब ३८ लाख नागरिकलाई

१ खर्ब ८ अर्ब रूपियाँ सामाजिक सुरक्षा भत्ता उपलब्ध गराईएको थियो जुन अघिल्लो आर्थिक वर्षको भन्दा १२.८२ प्रतिशतले बढी हो । आ.व. २०८०/८१ को बजेटमा सामाजिक सुरक्षा भत्ताको लागि मात्र रू. १ खर्ब ९ अर्ब ७१ करोड विनियोजन गरिएको थियो भने चालु आ.व. २०८१/८२ को बजेटमा पनि सामाजिक सुरक्षा भत्तालाई निरन्तरता दिँदै रू. १ खर्ब १६ अर्ब विनियोजन गरिएको छ ।

- वि.सं २०८० फागुनसम्मको तथ्यांक अनुसार नेपालमा सामाजिक सुरक्षा भत्ता प्राप्त गर्ने नागरिकको संख्या ३७,०६,३२७ रहेको छ । संघीय सरकारको तर्फबाट सामाजिक सुरक्षा भत्ताको वितरण तल दिइएको तालिका बमोजिम हुने गरेको छ ।
- नेपालमा विगत १० वर्षको तथ्यांक हेर्नेहो भने सामाजिक सुरक्षा भत्ता पाउने लाभग्राहीको वार्षिक वृद्धिदर १०.४२ तथा सामाजिक सुरक्षा भत्ता रकमको वार्षिक वृद्धिदर ३०.५३ प्रतिशत रहेको देखिन्छ जबकि राजस्वको वार्षिक वृद्धिदर १९.२ प्रतिशत रहेको छ । यसले अन्ततः आन्तरिक ऋणमाथि चाप पर्ने देखिएको छ ।
- सामाजिक सुरक्षा भत्ता सामाजिक सुरक्षा नीतिको एउटा इकाई मात्रै हो । नेपालमा आ.व २०५१/५२ देखि ज्येष्ठ नागरिकलाई मासिक रू. १००। प्रदान गर्नेगरि शुरू गरिएको सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रम हालको फराकिलो अवस्थामा पुगेको हो । यद्यपि, सामाजिक सुरक्षा अर्न्तगत् सामाजिक सुरक्षा भत्तादेखि बाहेक अन्य प्रभावकारी कार्यक्रम आविष्कार गर्न सकिएको छैन ।
- नेपालमा वर्षेनी श्रम बजारमा प्रवेश गर्ने जनशक्ति र आन्तरिक श्रम बजारले प्रशोचन गर्नसक्ने जनशक्तिको संख्याबीच तालमेल मिल्न नसक्दा अतिरिक्त श्रमशक्ति वैदेशिक रोजगारीमा जाने गरेको छ । कृषिलाई छोडेका युवाहरू पनि वैदेशिक रोजगारीमै जाने गरेका छन् । वैदेशिक रोजगारीबाट प्राप्त आम्दानीले

क.सं	विवरण	उमेर	मासिक भत्ता रकम	कैफियत
१.	ज्येष्ठ नागरिक	६८ वर्ष	४,०००।	आ.व. २०७९/८० देखि ७० वर्षबाट ६८ वर्ष बनाईएको ।
२.	ज्येष्ठ दलित नागरिक	६० वर्ष	२,६६०।	
३.	ज्येष्ठ नागरिक एकल महिला	६० वर्ष	२,६६०।	
४.	ज्येष्ठ नागरिक क्षेत्र तोकिएको	६० वर्ष	२,६६०।	
५.	विधवा महिला	-	२,६६०।	
६.	पूर्ण अपांगता भएका	-	३,९९०।	
७.	अति अशक्त अपांगता भएका	-	२,१२८।	
८.	तोकिएको क्षेत्रका बालबालिका	-	५३२।	
९.	दलित बालबालिका	-	५३२।	
१०.	लोपोन्मुख जाति	-	३,९९०।	

हाल मुलुकको कूल गार्हस्थ उत्पादनमा २३ प्रतिशत योगदान पुऱ्याएको छ । यसले वैदेशिक रोजगारीजस्तो जोखिमपूर्ण स्रोतमा अर्थतन्त्र निर्भर रहेछ देखाउँदछ । हाल करिब ६० लाख जनशक्ति वैदेशिक रोजगारीमा रहेको अनुमान छ । यो तथ्यांकले दैनिक २,२०० जना मानिस वैदेशिक रोजगारीमा जाने गरेको देखाउँदछ जसबाट देशका ५७ प्रतिशत घरपरिवारको दैनिकी पनि चलिरहेको छ । यद्यपि, मानव तस्करी, पारिवारिक विखण्डन तथा समाजमा प्रदर्शन प्रभावजस्ता दुष्परिणाम वैदेशिक रोजगारीको विकृत पाटा बनेर रहेका छन् । वैदेशिक रोजगारीमा रहेको परिवारको सदस्य घर फर्किंदासम्म निजले भित्र्याएको विप्रेषण आम्दानी उपभोगमै सकिएको रहेछ भने सो परिवार पुनः बेरोजगारी र गरिबीमा फर्किने अवस्था समेत आउने गरेको पाईन्छ । यस्तो अवस्थामा भविष्यमा सामाजिक सुरक्षा खर्चको मागमा वृद्धि हुन सक्नेछ ।

- सामाजिक सुरक्षा खर्चले चालु खर्च, सार्वजनिक ऋण र पूँजी निर्माणमा देहाय बमोजिम असर पारेको छ,

  चालु खर्चमा : सामाजिक सुरक्षा खर्चमा हुने वृद्धिले संघीय चालु खर्चलाई बढाएको छ । आ.व. २०८१/८२ का लागि संघीय सरकारको कूल विनियोजन रकम रू. १८ खर्ब ६० अर्ब ३० करोडको ६१.३१ प्रतिशत रकम चालु खर्चको लागि विनियोजन गरिएको छ ।

  सार्वजनिक ऋणमा : सरकारको राजस्व संकलन न्यून हुनु तर सामाजिक सुरक्षा लगायतले संघीय खर्च बढ्नुले सार्वजनिक ऋणको आकार बढ्दै गएर हाल कूल गार्हस्थ उत्पादनको ४१.९ प्रतिशत पुगेको छ ।

  पूँजी निर्माणमा : सामाजिक सुरक्षामा हुने खर्चले पूँजी निर्माणमा योगदान गर्दैन । सरकारले एकातिर पूँजी निर्माणमा सहयोग नगर्ने प्रकृतिका चालु खर्च कटौति गर्ने नीति अवलम्बन गरेको छ भने अर्कोतिर लोकप्रियताकै लागि भएपनि सामाजिक सुरक्षा खर्च बढिरहेको छ ।

७. सामाजिक सुरक्षा खर्चमा दवाबका सूचकहरू

आर्थिक दृष्टिकोणबाट हेर्दा सामाजिक सुरक्षामा हुने खर्चलाई अनुत्पादक र मुद्रास्फितिको कारकका रूपमा हेर्ने गरिएतापनि सामाजिक, नैतिक, राजनीतिक लगायतका कारणले यसलाई घटाउन वा हटाउन कठिन हुन्छ । यसले गर्दा सामाजिक सुरक्षामा गरिने खर्चले अर्थतन्त्रलाई दवाब दिने गर्दछ । नेपालको परिप्रेक्ष्यमा सामाजिक सुरक्षा खर्चमा दवाबका प्रमख सूचक देहाय बमोजिम औंल्याउन सकिन्छ :-

७.१ कूल गार्हस्थ उत्पादनमा योगदानकर्ताको भरपर्दोपना

आ.व. २०८०/८१ मा कूल गार्हस्थ उत्पादनमा द्वितीय क्षेत्रको योगदान १२.५३ प्रतिशतको हाराहारीमा रहनुले अर्थतन्त्रमा दिगो भरपर्दो एवं उत्पादमूलक रोजगारी वृद्धि हुन नसकेको देखाउँछ । यसको असर अन्य कुराका अलावा सामाजिक सुरक्षाको माग सम्म पर्न जाने देखिन्छ ।

७.२ न्यून प्रतिव्यक्ति आम्दानी

आ.व २०८०/८१ मा नेपालीको प्रतिव्यक्ति आय १४५६ अमेरिकी डलर पुगेको अनुमान छ । आम्दानीको यो स्तर त्यति सुरक्षित मानिंदैन । त्यसमाथि प्रतिव्यक्ति आय गणनाको विधि फरक पर्नासाथ यो तथ्यांकमा फरक पर्नजान्छ । यसले सामाजिक सुरक्षामा राज्यले ध्यान केन्द्रीत गर्नैपर्ने अवस्थालाई संकेत गर्दछ ।

७.३ बेरोजगारी

नेपाल श्रमशक्ति सर्वेक्षणका अनुसार हाल नेपालमा बेरोजगारी दर ११.४ प्रतिशत रहेको छ । केवल ३६.५ प्रतिशत श्रमशक्ति मात्रै औपचारिक क्षेत्रमा संलग्न रहेको र करिब ६३.५ प्रतिशत श्रमशक्ति अनौपचारिक क्षेत्रमा संलग्न रहेको छ । त्यसैले बेरोजगारीको कारण जोखिममा रहेको जनसंख्या तथा भरपर्दो, दिगो र दरिलो सामाजिक सुरक्षाको प्रत्याभूति नरहेको अनौपचारिक क्षेत्रको सामाजिक सुरक्षालाई मजबूत बनाउनुपर्ने देखिएको छ ।

७.४ निरपेक्ष गरिबीको रेखामुनिको जनसंख्या

नेपाल जीवनस्तर सर्वेक्षण चौथो (२०७९/८०) अनुसार निरपेक्ष गरिबीको रेखामुनि रहेको जनसंख्या २०.२७ प्रतिशत रहेको छ । कोभिड-१९ महामारी, विश्व परिघटनाहरूका कारण आपूर्ति श्रृंखलामा परेको प्रभाव, आधारभूत खाद्यान्नको मूल्य वृद्धि, विपद्जन्य घटना आदिको कारण गरिबी अपेक्षा अनुरूप घट्न सकेन ।

७.५.गिनी सूचकांक र मानव विकास सूचकांक

धनी र गरिबबीचको भिन्नता दर्शाउने गिनी सूचकांक ०.३० रहेको छ तथा मानव विकास सूचकांक ०.६०१ रहेको छ । यस्ता तथ्यांकहरूले सामाजिक सुरक्षा खर्चमाथि दवाब पार्दछन् ।

७.६ घट्दो प्रजनन् दर, बढ्दो औसत आयु र ज्येष्ठ नागरिकको जनसंख्या

राष्ट्रिय जनगणना २०७८ अनुसार नेपाली महिलाको कूल प्रजनन् दर १.९ मा सीमीत रहेको छ, जुन प्रतिस्थापन दर २.१ भन्दा कम हो । नेपालीको औसत आयु बढ्दै गएर हाल करिब ७२ वर्ष पुग्दैछ । यो अवस्थाले एकातिर कमाउनसक्ने युवा जनसंख्या घट्ने र अर्कोतिर ज्येष्ठ नागरिकको जनसंख्या बढ्ने भै भविष्यमा सामाजिक सुरक्षाको आवश्यकताको विद्यमान स्वरूपमा परिवर्तन आउन सक्नेछ ।

७.७ जनसांख्यिक लाभको अवस्थामा आउने बदलाव

राष्ट्रिय जनगणना २०७८ अनुसार नेपालको जनसांख्यिक संरचनामा उत्पादनशील उमेर समूह (१५ देखि ५९ वर्ष) को जनसंख्या करिब ६७ प्रतिशत रहेको छ । यो जनसांख्यिक लाभ वि.सं २१०३ सम्म रहने देखिन्छ । यसपछि सामाजिक सुरक्षाको आवश्यकताको स्वरूपमा क्रमशः परिवर्तन आउन सक्नेछ ।

८ . नेपालमा सामाजिक सुरक्षा सम्बन्धि समस्याहरू

संसारभरि नै घट्दो जन्मदर, बढ्दो ज्येष्ठ-जनसंख्या, अनौपचारिक श्रम बजारको बढ्दो आकार, आर्थिक उतारचढावले गर्दा अनिश्चत एवं घट्दो योगदान, प्रशासनिक कार्यमा Digital माध्यमको प्रयोगले परम्परागत रोजगारीमा पारेको प्रतिकूल प्रभाव तथा श्रमशक्तिको विश्वव्यापीकरणले गर्दा सामाजिक सुरक्षाको माग बढ्दै गएको छ जुन सरकारहरूको लागि चुनौतिपूर्ण बनिरहेको छ । यसै परिप्रेक्ष्यमा नेपालमा सामाजिक सुरक्षालाई दिगो, भरपर्दो र विश्वसनीय बनाउने कार्य चुनौतिपूर्ण देखिएको छ । यस सन्दर्भमा नेपालमा निम्न समस्या देखिएका छन्:

- संविधान र योजनामा स्थापित विषयलाई कार्यान्वयन गर्ने संस्थागत क्षमता कमजोर रहेको ।
- सामाजिक सुरक्षा सम्बन्धि व्यवस्थित नीतिगत ढाँचाको अभाव रहेको ।
- पर्याप्त वित्तीय र प्रशासकीय अध्ययन विश्लेषण बिना लोकप्रियताको आधारमा कार्यक्रमहरू आउने गरेका ।
- कार्यक्रमहरू विभिन्न निकाय मार्फत् छरिएर कार्यान्वयन भैरहेका । कार्यक्रम तथा

कार्यान्वयनकर्ता निकायहरूबीच समन्वयको अभाव रहेको ।

- सरकारद्धारा घोषित कार्यक्रमहरूले सामाजिक सुरक्षाको मार्ग प्रशस्त गर्ने खालका आशा जगाउन नसकेको । बजेट भाषणहरूमा घोषणा गरिने सबै कार्यक्रमहरू कार्यान्वयनमा आउन नसकिरहेको ।
- सामाजिक सुरक्षाको माग र राज्यको आपूर्ति क्षमताबीचको अन्तर घटाउन निजी र गैर सरकारी क्षेत्रको भूमिका फितलो देखिएको ।
- पहूँच र प्रभावकारीताको हिसाबले कार्यक्रमहरू अपर्याप्त रहेका ।
- लक्षित वर्गलाई सामाजिक सुरक्षा प्रदान गर्ने कार्यमा प्रत्यक्षतः संलग्न कर्मचारीहरूबाटै त्यस्तो रकमको दुरूपयोग हुने गरेको ।
- कार्यक्रम कार्यान्वयन पक्षको अनुगमन र मूल्यांकन नहुने गरेको ।
- प्रभावकारी सूचना प्रणालीको विकास हुन नसकेको ।
- ज्येष्ठ नागरिक, बेवारिसे महिला, पुरूष, अनाथ बालबालिका र एकल महिलाको हेरचाहको माग बढ्दै गैरहेको ।
- काम गर्ने उमेर समूहको जनसंख्या विदेशतिर पलायन हुँदै गएको ।
- वैदेशिक रोजगारीमा गएका श्रमिकहरूको मृत्यु, घाइते, अस्वस्थता आदिले दीर्घकालीन सामाजिक सुरक्षाको माग बढ्न थालेको ।
- बदलिंदो जीवनशैलीले सिर्जना गरेका diabetes, heart diseases, muscle-skeleton, pulmonary disease, cancer, depression, dementia जस्ता स्वास्थ्य समस्याहरूलाई सम्बोधन गर्नुपर्ने भएको ।
- रोजगारदाता वा उद्यमीहरूले लगानी आकर्षित गर्नको लागि no work, no pay and hire and fire लागू गर्न सुझाव दिने गरेका तर कर्मचारी संगठन, मजदूर यूनियनहरूले यसको विरोध गर्ने गरेका ।
- नेपालीको औसत आयु बढिरहेको ।
- पेन्सन योजनामा समेटिन नसकेको समूह ठूलो रहेको ।
- अझैपनि Defined workforce भन्दा बाहिर महिलाहरू रहेका ।
- परम्परागत विभेदयुक्त सामाजिक परिवेश कायमै रहेको ।
- सामाजिक सुरक्षा प्रतिको नागरिक सचेतता कमजोर रहेको ।
- मानवीय संवेदनशीलताको कमी तथा मानवीय मूल्यले कम महत्व पाईरहेको ।

९. नेपालमा सामाजिक सुरक्षाका समस्या समाधान गर्न अवलम्बन गर्नुपर्ने उपायहरू

नेपालमा सामाजिक सुरक्षा प्रणालीलाई सुदृढ, भरपर्दो, दिगो र विश्वसनीय बनाउन नीतिगत, कार्यान्वयनगत र अनुगमन-मूल्यांकन तहमा निम्न सुधारात्मक कार्य गर्नुपर्ने देखिन्छ :

(क) नीतिगत तहमा गर्नुपर्ने सुधारहरू

- कर्मचारी सञ्चय कोषलाई सरकारी र सार्वजनिक क्षेत्रको तथा सामाजिक सुरक्षा कोषलाई गैर सरकारी र असंगठित क्षेत्रको सामाजिक सुरक्षा व्यवस्थापन गर्ने निकायको रूपमा स्थापित गर्नेगरि नीतिगत एवं कानूनी व्यवस्था गर्नुपर्ने ।
- राष्ट्रिय नीति तथा कानूनहरूमा रहेका दोहोरोपना र अस्पष्टता हट्नेगरि पुनरावलोकन गर्नुपर्ने ।

- राष्ट्रिय नीति तथा कानूनहरूमा अन्तर्राष्ट्रिय मान्यतानुसार पुनरावलोकन र संशोधन गर्दै जानुपर्ने ।
- सामाजिक न्याय र समताका लागि देशको आर्थिक क्षमता सुदृढ बनाउँदै लैजाने ।
- योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा ऐन २०७४ को दायरालाई थप विस्तार गर्नुपर्ने ।
- आर्थिक, सामाजिक र रोजगारीका नीतिसँग सामाजिक सुरक्षा नीतिलाई आवद्ध गरी एकीकृत रूपमा लागू गर्नुपर्ने ।
- सामाजिक सुरक्षा सञ्जाल (Social Security Net) विस्तार गर्दै लैजानुपर्ने ।
- Community based social security को विस्तारमा जोड दिनुपर्ने ।
- छरिएर रहेका सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रमहरूलाई एकिकृत गरेर कार्यान्वयनमा लैजानुपर्ने ।
- सामाजिक सुरक्षालाई व्यक्तिको आर्थिक, सामाजिक र मानवीय विकासंग आवद्ध गर्दै लैजानुपर्ने ।
- सबैभन्दा विपन्न, सीमान्तकृत र जोखिममा रहेको वर्ग क्षेत्रबाट शुरूवात गरि क्रमशः विस्तार गर्दै जानुपर्ने ।

(ख) कार्यान्वयन तहमा गर्नुपर्ने सुधारहरू

- सामाजिक सुरक्षा भत्तालाई वितरणमुखि नभै प्राथमिकता र विपन्नताका आधारमा अधिकारमुखि बनाउनुपर्ने ।
- एकै किसीमको सामाजिक सुरक्षा योजनाले समाजका सबैखाले मानिसलाई समेट्न नसकिने हुँदा व्यक्तिको उमेर, अवस्था र प्रकृतिको आधारमा सामाजिक सुरक्षाका उपाय अवलम्बन गर्नुपर्ने ।
- सामाजिक सुरक्षा योजना लागू गर्न राज्यसँग रहेका खण्डीकृत तथ्याङ्कहरू अद्यावधिक गरी व्यवस्थित सूचना प्रणाली स्थापित गर्नुपर्ने ।
- गरिबहरूको पहिचान खुल्नेगरि तथ्यांक अद्यावधिक गर्नुपर्ने तथा सोही आधारमा ऊनीहरूलाई "राशन कार्ड" वितरण गर्नुपर्ने ।
- सीपमूलक एवं स्वरोजगार उन्मुख कार्यक्रम सञ्चालन गरि लक्षित क्षेत्रतर्फ विस्तार गर्नुपर्ने ।
- अहिले प्रदान गरिआएका भत्ता, अनुदानको दीगोपना सुनिश्चित गर्दै थप कार्यक्रम सञ्चालन गर्नुपर्ने । यसको लागि सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रमहरूलाई Acturial valuation मा आधारित बनाउनुपर्ने ।
- सरकारको Delivery Mechanism लाई सुदृढ र प्रभावकारी बनाउनुपर्ने ।
- Social Security (minimum standart) Convention 1952 र ILO अभिसन्धि नं १०२ द्धारा पारित आधारभूत सामाजिक सुरक्षालाई मागदर्शनको रूपमा ग्रहण गर्दै श्रोत साधनले सम्भव हुनेजति कार्यक्रमहरू क्रमशः लागू गर्दै जानुपर्ने ।
- सामाजिक सुरक्षालाई Social Insurance को ढाँचामा कार्यान्वयन गर्दै सुनिश्चित, सुरक्षित र दीगो बनाउँदै लैजानुपर्ने ।
- श्रोत साधनको अभावको अवस्थालाई ध्यानमा राखि सामाजिक सुरक्षाका कार्यक्रमहरूलाई क्रमशः Public private partnership मा सञ्चालन गर्दै जानुपर्ने ।

(ग) अनुगमन तथा मूल्यांकन तहमा गर्नुपर्ने सुधारहरू

- मापनयोग्य सूचकहरू विकास गरि अनुगमन तथा मूल्यांकनलाई व्यवस्थित गर्नुपर्ने ।

- राज्य र स्थानीय निकायले अनुगमन र मूल्यांकन गर्नेतिर ध्यान दिई निजी क्षेत्रलाई वितरण प्रणालीमा परिचालित गर्नुपर्ने ।
- देशमा हाल जारी रहेका विभिन्न खाले परिचयपत्रहरू (जस्तैः गरीबी पहिचान परिचयपत्र, मतदाता परिचयपत्र, ज्येष्ठ नागरिक परिचयपत्र, अपाङ्गता परिचयपत्र) लाई एकिकृत स्वरूपको राष्ट्रिय परिचयपत्रले विस्थापित गरि सामाजिक सुरक्षा सम्बन्धि अभिलेखलाई यसैमा आधारित बनाउनुपर्ने ।
- सामाजिक सुरक्षा भत्ता प्राप्त गर्ने सबै वर्ग र व्यक्तिको विवरण, भत्ता वितरणले पारेको प्रभाव जस्ता कुराहरू देखिनेगरि वार्षिक प्रतिवेदन प्रकाशन गर्नुपर्ने ।

सिद्धान्ततः नागरिकलाई सामाजिक सुरक्षा प्रदान गर्ने दायित्व राज्यको हो तापनि श्रोत र साधनको अभाव रहेको नेपाल जस्तो देशमा सरकार मात्र कयअष्षि कभअगचष्तथ प्रदान गर्ने एक्लो नायक बन्न सक्दैन । अतः यसको निमित्त सरकारले सार्वजनिक निजी साझेदारीजस्ता विकल्पहरू अपनाउनु उपयुक्त हुन्छ ।

१०. सामाजिक सुरक्षामा कर्मचारी सञ्चय कोष

वि.सं १९९१ मा सैनिक द्रव्यकोषको स्थापना भएदेखि नै नेपालमा योगदानमुखि सामाजिक सुरक्षा व्यवस्थाको शुरूवात भएको हो जुन कर्मचारी सञ्चय कोषको ऐतिहासिक गौरव पनि हो । कर्मचारी सञ्चय कोषले कर्मचारीहरूको योगदानमा सञ्चय कोषको व्यवस्थापन गरिआएको छ । सोही कोषको परिचालन गरि प्राप्त भएको बचतबाट कल्याणकारी प्रकृतिका कोष खडा गरि त्यसमार्फत् योगदानकर्तालाई सामाजिक सुरक्षा उपलब्ध गराउँदै आएको छ । कोषले यसका सञ्चयकर्ता र सञ्चयकर्ताका हकवालालाई देहाय बमोजिम सामाजिक सुरक्षण सुविधाहरु उपलब्ध गराउँदै आएको छ :-

- काजकृया अनुदान
- दुर्घटना क्षतिपुर्ति
- सञ्चयकर्ता स्वास्थ्योपचार सुविधा
- सुत्केरी तथा शिशु स्याहार सुविधा
- कर्मचारी कल्याण योजना (नेपाल सरकारको तर्फबाट)

यद्यपि, कोषले प्रदान गरिआएका उपरोक्त सामाजिक सुरक्षण सुविधाहरु संख्यामा थोरै र रकममा न्यून छन् । कर्मचारी सञ्चय कोष ऐन २०१९ ले ५० वर्षभन्दा लामो समयसम्म यस कोषलाई मूलभूत रूपमा सञ्चय कोषकै व्यवस्थापनको जिम्मा दिएको देखिन्छ । वि.सं २०७३ मा सो ऐनमा नवौं संशोधन भएपछि मात्र कोषले सञ्चय कोषका अतिरिक्त निवृत्तभरण कोष लगायत अन्य सामाजिक सुरक्षा कोषको व्यवस्था गर्ने कार्यक्षेत्र पाएको हो ।

नागरिक लगानी कोष ऐन २०४७ बमोजिम वि.सं २०४७ सालमा नागरिक लगानी कोष स्थापना गरि सरकारले कर्मचारी सञ्चय कोषले सम्पादन गर्ने प्रकृतिका कतिपय कार्य नागरिक लगानी कोषले पनि सम्पादन गर्नसक्ने व्यवस्था गऱ्यो । वि.सं २०७४ सालमा योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा कोष ऐन २०७४ जारी गरि २०७५ मंसीर ११ गते सामाजिक सुरक्षा कोषको स्थापना भएपछि त सो कोषले सम्पादन गर्ने कतिपय कार्यहरू समेत कर्मचारी सञ्चय कोषको कार्यक्षेत्रसँग Overlapping हुनपुगे । यसले एउटै कार्य गर्न बहु-कानून, बहु-निकायहरू रहन गै यिनीहरूबीच कार्यक्षेत्र एवं व्यवसायमा अनावश्यक प्रतिस्पर्धा गर्नुपर्ने परिस्थिति बनेको छ । यसले एकातिर ऐनको भावना अनुसार कार्यक्षेत्र विस्तार एवं सामाजिक सुरक्षा योजनाहरू विकास गर्दैजाने कर्मचारी सञ्चय कोषको गति

प्रभावित हुन पुगेको छ भने अर्कोतिर योगदानकर्ताका चाहनासँग कानूनी व्यवस्था कतिको सामाञ्जस्यपूर्ण रहेका छन् भनि विश्लेषण गर्नुपर्ने भएको छ । किनभने योगदानकर्तामा अन्यौल देखिएको छ, कर्मचारी सञ्चय कोषमा आवद्ध हुने चाहना रहेको तर सामाजिक सुरक्षा कोषमा आवद्ध हुनैपर्ने कानूनी बाध्यता सिर्जना भएको भनि स्वरोजगार व्यक्ति तथा निजी क्षेत्रबाट प्रतिक्रिया आउने गरेका छन् ।

कर्मचारी सञ्चय कोष ऐन २०१९ मा रहेका प्रावधानहरू समेतलाई मार्गदर्शन गरि नागरिक लगानी कोष ऐन २०४७ र योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा ऐन २०७४ जारी भै तदनुरूप खडा भएका कोषहरूले कर्मचारी सञ्चय कोषले अवलम्बन गरिआएका कार्यशैली, प्रविधि र कार्यक्रमलाई नै पछ्याएउँदै गरेका छन् । सरकारको निरन्तर प्रयासका वाबजूद समाजिक सुरक्षा कोषमा पुगनपुग १९,००० वटा प्रतिष्ठानहरू मात्र आवद्ध भएका छन् । जबकि राष्ट्रिय आर्थिक गणना २०७५ अनुसार नै पनि नेपालमा ९,२३,३५६ वटा प्रतिष्ठान रहेको देखिन्छ । सो कोषमा आवद्ध हुने श्रमिकहरूको संख्या १३ लाख जति देखिएको छ जुन वैदेशिक रोजगारीमा जानेहरूले अनिवार्य रूपमा सामाजिक सुरक्षा कोषमा आवद्ध हुनैपर्ने बाध्यात्मक व्यवस्थाका कारण देखिएको हो । विदेशमा पुगिसकेपछि योगदानलाई निरन्तरता दिनेहरूको संख्या निराशाजनक छ । रोजगारदाता प्रतिष्ठानका करिब ४ लाख ८६ हजार श्रमिक मात्रै सामाजिक सुरक्षा कोषमा सूचिकृत भएका छन् ।

यसरी हेर्दा, सरकारले उस्तै प्रकृतिका योजना, कार्यक्रम सञ्चालन गर्ने संस्थाहरूलाई उही कार्यक्षेत्र उपलब्ध गराएर सामाजिक सुरक्षा मजबूत हुँदैन भन्ने देखिन्छ । यसको सट्टा कार्यक्षेत्र र दायरामा स्पष्ट Demarkation हुनेगरि Specific जिम्मेवारी दिएमा सम्बन्धित संस्थाहरूले प्रभावकारी ढंगले काम गर्नसक्ने र योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा प्रणाली पनि सुदृढ र अधिक प्रभावकारी बन्ने अपेक्षा गर्न सकिन्छ ।

११. उपसंहार

नेपालको संविधानले सम्मानपूर्वक बाँच्न पाउने गरी सामाजिक संरक्षण तथा श्रम र रोजगारीको हकको व्यवस्था गरेको सन्दर्भमा उत्पादनशील रोजगारी, मर्यादित काम र दिगो सामाजिक सुरक्षा सुनिश्चित गरि मानव-जीवनचक्रका जोखिमको न्यूनीकरण गर्नु आजको आवश्यकता हो । यसको लागि आवश्यकता, अधिकार र योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रमको मिश्रण गरि दिगो र सर्वव्यापी सामाजिक सुरक्षाको व्यवस्था गर्नुपर्दछ ।

राज्यकोषमाथि सामाजिक सुरक्षाको व्ययभार बढ्दै गैरहेको र भविष्यमा समेत सामाजिक सुरक्षाको माग बढ्दै जानसक्ने भएकाले सामाजिक सुरक्षा प्रणालीलाई अब बीमा तथा जीवनचक्रमा आधारित बनाउँदै लैजानुपर्दछ । नेपाल सरकारका सामाजिक सहायतामा आधारित योजनाहरूलाई पनि क्रमशः योगदानमा आधारित योजनातर्फ रूपान्तरण गर्दै लैजानु पर्दछ । नेपाल सरकारद्धारा कार्यान्वयन गरिएका सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रमहरू छरिएर रहेका छन् तिनलाई एकीकृत गरि एकीकृत सामाजिक सुरक्षा संरचनाको कार्यान्वयन गर्नुपर्ने भएको छ ।

योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षाको सन्दर्भमा, कर्मचारी सञ्चय कोषले सञ्चय कोषका अतिरिक्त निवृत्तभरण कोष लगायत अन्य सामाजिक सुरक्षा कोषको व्यवस्था गर्ने कार्यक्षेत्र पाएको र नेपाल सरकारले योगदानमा आधारित निवृत्तभरण कोष सञ्चालन गर्ने जिम्मा हाल यसै कोषलाई दिएको परिप्रेक्ष्यमा सरकारले अब संघीय सरकार, प्रदेश सरकार तथा स्थानीय तहका कर्मचारी, उक्त सरकारहरूको स्वामित्व वा नियन्त्रण भएका निकाय तथा सार्वजनिक संस्थाका कर्मचारीहरूको

सञ्चय कोष, निवृत्तभरण कोष र अन्य सामाजिक सुरक्षाको व्यवस्था एवं सञ्चयकर्ता/योगदानकर्ताका आश्रितहरूको लागि समेत सामाजिक सुरक्षाको व्यवस्थापन सम्पूर्ण रूपमा कर्मचारी सञ्चय कोषबाट हुनेगरि नीतिगत एवं कानूनी व्यवस्था गर्नु उचित हुन्छ । त्यसैगरि निजी/अनौपचारिक क्षेत्रका श्रमिकहरूको सामाजिक सुरक्षाको व्यवस्थापन सामाजिक सुरक्षा कोषबाट गर्नेगरि कानूनी स्पष्टता हुनुपर्ने देखिएको छ ।

सामाजिक सुरक्षामाथिको दीर्घकालीन दायित्व कम गर्दै लैजान राष्ट्रिय शिक्षालाई उत्पादन र रोजगारीसँग आवद्ध गर्ने, सीप विकास गर्ने, विद्यार्थीलाई पढ्दै कमाउँदै गर्नसक्ने योजनाहरू आविष्कार गर्ने तथा मर्यादित कामको अवसर सुनिश्चित गर्नेजस्ता कार्यमा पनि राज्यले उत्तिकै ध्यान दिनुपर्ने देखिन्छ ।

सन्दर्भ सामाग्री

- नेपालको संविधान
- सोह्रौ योजना (आ.व २०८१/८२ - २०८५/८६)
- आर्थिक सर्वेक्षण २०८०/८१, अर्थ मन्त्रालय
- महालेखा परीक्षकको ६१औं वार्षिक प्रतिवेदन, २०८१
- कोष पत्रिकाका पूर्व अंकहरू



सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रमको दिगोपना सुनिश्चित र दायरा विस्तारमा रहेका चुनौतीहरू र सुधारका उपायहरू

✍ रामबहादुर के.सी.*

विषय प्रवेश

नेपालको संविधानले सामाजिक सुरक्षालाई मौलिक हकको रूपमा स्वीकार गरेको छ। लक्षित र सबै नागरिकलाई समेट्ने योगदानमूलक सामाजिक सुरक्षाको अवधारणा विश्वव्यापी रूपमा प्रचलित छ। विश्वका विकसित र उदार अर्थव्यवस्थाका हिमायती मुलुकहरूले पनि सामाजिक सरक्षाका सुदृढ कार्यक्रमहरु मार्फत् राज्यले संरक्षण दिनुपर्ने वर्ग र समूह लक्षित योजनाहरु संचालन गरेको पाइन्छ। साथै, योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षाका योजना (Scheme) हरु संचालन गरी सामाजिक सुरक्षा र संरक्षणका अनुपम उदाहरण प्रस्तुत गरेका छन्। संघीय बार्षिक बजेटमा सामाजिक सुरक्षाको लागि १४.८ प्रतिशत विभिन्न ८७ वटा कार्यक्रममा खर्च हुने र कुल गार्हस्थ उत्पादनको २.५ प्रतिशत वित्तीय भार हुने गरेको छ जुन अनुपात न्यून आय हुने मुलुकहरूको तुलनामा अत्यधिक उच्च रहेको छ । महालेखापरीक्षकको कार्यालयको वर्तमान प्रतिवेदनले सामाजिक सुरक्षा भत्ताको खर्चमा ४० प्रतिशत वृद्धि भएको उल्लेख गरेको छ । पन्ध्रौं योजनामा सामाजिक सुरक्षामा समेटिएको जनसंख्या ६० प्रतिशत पुऱ्याउने लक्ष्य रहेकोमा करिव ३२ प्रतिशत मात्र पुगेको अनुमान रहेको देखिन्छ । यसैगरी मुलुकको दीर्घकालीन सोच २१०० ले समेत वि.स. २१०० सम्म आधारभूत सामाजिक सुरक्षामा आवद्ध जनसंख्या शतप्रतिशत पुर्याउने लक्ष्य लिएको छ। सामाजिक सुरक्षाको वित्तीय दिगोपना सुनिश्चित गर्दै दायरा विस्तार गर्नु मुख्य सवाल तथा चुनौतीको रूपमा देखिएको छ ।

नेपालमा हाल सञ्चालित सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रमहरू

सामाजिक सुरक्षा नेपालको संविधानको मौलिक हक, मानव अधिकारको विषय, संयुक्त राष्ट्र संघको दिगो विकास लक्ष्यसँग प्रत्यक्ष जोडिएको छ । सम्मानजनक जीवनयापन र न्यायपूर्ण समाज निर्माणमा यसको महत्वपूर्ण भूमिका रहेको छ । नेपालमा हाल सञ्चालित सामाजिक सुरक्षा र संरक्षणका कार्यहरु सामाजिक सहयोग, सामाजिक बीमा, जिविकोपार्जन, सामाजिक रेखदेख वा स्याहार, जोखिमबाट सुरक्षा, रोजगारी तथा श्रम र योगदानमूलक कार्यक्रमहरूको रूपमा विषयगत १३ वटा मन्त्रालयहरू र निकायबाट सञ्चालित छन्। यस्ता कार्यक्रमहरु मूलतः कृषि, खाद्य तथा पोषण, नागरिक आवास, स्वास्थ्य सेवा, शिक्षा तया प्राविधिक सीप विकास, समाज कल्याण, श्रम तथा रोजगारी, विपद् जोखिम न्यूनीकरण तथा उद्धार, राहत एवं पुनर्स्थापना, निवृत्तभरण, उपदान, विभिन्न प्रकारका बीमा, सामाजिक सुरक्षा

* उपसचिव, अर्थ मन्त्रालय, सिंहदरबार ।

कोष लगायत छन्। विशेषगरी ज्येष्ठ नागरिक, एकल महिला, अपाङ्ग लगायतलाई उपलब्ध गराउँदै आइएको सामाजिक सुरक्षा भत्ता वितरणको सञ्जालमा हाल करिव ३२ लाख लाभग्राहीहरु आवद्ध छन्। यो कार्यक्रम राजनीतिक दलका घोषणापत्रमा पनि परेको देखिन्छ।

संघीय सरकारबाट मात्र नभई प्रदेश एवं स्थानीय सरकारले पनि यस्ता वितरणमूलक कार्यकमहरु सञ्चालन गर्दै आएका छन् । यसले गर्दा दोहोरोपनाको अतिरिक्त दायित्वको अवस्था बढ्दो देखिएको छ। लाभ पाउनुपर्ने वर्ग वञ्चित हुने र पाएकाले पाएजस्तो पनि नहुने अवस्था त छैन? भन्ने प्रश्न समेत खडा भएको छ । अर्कोतर्फ, राष्ट्रसेवक कर्मचारीहरूलाई दिइने निवृत्तिभरणको लाभग्राही संख्या निरन्तर बढ्दै गएको सन्दर्भमा यसलाई दिगो र धानिन सक्ने बनाउनुपर्ने चुनौती छ । स्वास्थ्य बीमातर्फ पनि अवधारणा अनुकूल कार्यक्रमलाई स्वरूप दिनुपर्ने र यसको दायरा र प्रभावकारी बनाउनुपर्ने आवश्यकता महसुस भएको छ । सुविधाको दुरूपयोगका घटना पनि यदाकदा सार्वननिक हुने गरेका छन्। नेपाली नागरिकलाई उपलब्ध गराउँदै आइएको सामाजिक सुरक्षा भत्तामा मृत्यु भईसकेका लाभग्राहीको लगत कट्टा हुन नसक्दा नक्कली लाभग्राही (Ghost Beneficiary) ले लाभ लिइरहेको तथ्य पनि बाहिरिएको छ। सामाजिक सुरक्षाका सबै कार्यक्रमलाई एकीकृत गरी दोहोरोपना हटाउनुको अतिरिक्त छुट्टै ऐनद्वारा स्थापित सामाजिक सुरक्षा कोषलाई परिचालन गर्ने, सबै नागरिकलाई सामाजिक सुरक्षाका कार्यक्रममा क्रियाशील बनाउनुपर्ने आवश्यकता पनि रहेको छ। सामाजिक सुरक्षा प्रणाली पूर्ण हुन 3S को आवश्यकता पर्दछ र ती हुन् उपयुक्तता (Suitability), पर्याप्तता (Sufficient) र दिगोपना (Sustainability) ।

पहिलोपटक वि.सं. १९९८ देखि सैनिक द्रव्य कोषमार्फत सञ्चालित सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रम २०५२ सालबाट आरम्भ गरिएको नगद वितरणमा आधारित सामाजिक सुरक्षा भत्ता कार्यक्रम सहित हालको अवस्थामा आइपुगेको छ । हाल नेपालमा १३ वटा निकायवाट आ-आफ्नै ऐन-कानुन, नियमावली, निर्देशिका तथा मार्गदर्शन अन्तरगत सञ्चालन हुँदै आएका विद्यमान सामाजिक सुरक्षा योजनाहरू विना कुनै व्यवस्थित नीतिगत संरचना कैयौं क्षेत्रमा छरिएको अवस्थामा छन् ।

प्रधानमन्त्री रोजगार कार्यक्रम, कामका लागि खाद्यान्न, ग्रामीण समुदाय पूर्वाधार कार्यक्रम, विभिन्न किसिमका सीपमूलक तालिम, बाल श्रम उन्मूलन सम्बन्धी योजना लगायतका कार्यक्रममार्फत अवसरबाट बञ्चित, सीमान्तकृत तथा विपन्न समुदायका लागि सामाजिक सुरक्षा योजनाहरु लागू हुँदै आएका छन् । समग्रमा यी कार्यक्रमहरू देहाय अनुसार रहेका छनः

- कृषि (बिमा), खाद्य तथा पोषण र सुरक्षित नागरिक आवास
- स्वास्थ्य सेवा (विपन्न नागरिक औषधि उपचार, आमा सुरक्षा कार्यक्रम आदि)
- शिक्षा तथा प्राविधिक सीप विकास
- समाज कल्याण
- श्रम र रोजगारी
- विपद् व्यवस्थापन र जोखिम न्यूनीकरण (उद्धार, राहत र पुनर्स्थापना)
- निवृत्तिभरण, उपदान, सञ्चय कोष, लगायत सामाजिक विमा
- सामाजिक सुरक्षा कोषका कार्यक्रमहरु

सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रम सम्बन्धी रहेको विद्यमान नीतिगत तथा कानूनी संरचना

- निजामती सेवा ऐन तथा नियमावलीमा सार्वजनिक क्षेत्रका कर्मचारीहरूको निवृत्तिभरण एवम् उपदान योजना तथा सञ्चय कोष सम्बन्धी व्यवस्था,
- श्रम ऐन र नियमावलीमा १० जना वा सोभन्दा बढी श्रमिक तथा कर्मचारी कार्यरत प्रतिष्ठानहरूमा कार्यक्रम, व्यक्तिका लागि सामाजिक सुरक्षा सम्बन्धी व्यवस्था,
- कर्मचारी सञ्चय कोष ऐनले सार्वजनिक क्षेत्रका कर्मचारीहरूको सहभागितालाई अनिवार्य बनाएको,
- सार्वजनिक संस्थानहरूमा कर्मचारी तथा १० जना वा सोभन्दा बढी श्रमिक तथा कर्मचारी कार्यरत निजी प्रतिष्ठानका कर्मचारीहरूका लागि स्वेच्छिक सहभागिताको व्यवस्था,
- नागरिक लगानी कोष ऐनले सार्वजनिक क्षेत्र तथा निजी क्षेत्रका कर्मचारीहरूका लागि अवकास योजनामा सहभागी हुने अवसर,
- बोनस ऐनले प्रतिष्ठानहरूले आफ्नो कुल नाफाको १० प्रतिशत बराबरको रकम आफना श्रमिक तथा कर्मचारीलाई लाभांश भुक्तानीका स्वमा उपलब्ध गराउनुपर्ने,
- जेष्ठ नागरिक सम्बन्धी ऐन, २०६३ मा ६० वर्षभन्दा बढी उमेर पुगेकालाई सामाजिक सुरक्षा उपलब्ध गराउने व्यवस्था,
- हाल सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रम सञ्चालन कार्यविधि अन्तरगत सामाजिक सुरक्षा सेल वितरण कार्य सचालन भैरहेको,
- सामाजिक सुरक्षा ऐन, २०७५ मा आर्थिक रूपले विपन्न, अशक्त र असहाय अवस्थामा रहेका, एकल महिला, अपाङ्गता भएका, बालबालिका, आफ्नो हेरचाह आफै गर्न नसक्ने तथा लोपोन्मुख जातिका नागरिकलाई दिने आर्थिक सहायता जस्ता व्यापक र गहन विषयलाई सामाजिक सुरक्षामा समेटेको ।

नेपालको सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रमको प्रवृत्ति विश्लेषण

- वितरणमुखी सामाजिक सुरक्षा भत्तामा वार्षिक बजेटको ५% भन्दा बढी खर्च हुने गरेको छ।
- हरेक राष्ट्रसेवकको पारिश्रमिक लगायतबाट १% रकम सामाजिक सुरक्षा करको रूपमा कटौती गरी सोही रकममा थप गरी उपरोक्त रकम सामाजिक सुरक्षा कोषमा जम्मा गर्ने गरिएको छ।
- स्थानीय सरकारहरूमार्फत संकलन गरिएको तथ्याङ्कका आधारमा अर्थ मन्त्रालयले पञ्जिकरण विभाग मार्फत चौमासिक रूपमा स्थानीय तहहरूको खातामा सामाजिक सुरक्षा स्वरूपको नगद भुक्तानीका लागि बजेट पठाउने र स्थानीय तहहरूले वितरण गर्नुपर्ने व्यवस्था रहेको छ।
- विगतमा ठूलो अनियमितता हुने गरेकोमा हाल बैंकमार्फत वितरण गर्नुपर्ने हुनाले दुरूपयोगमा केही कमी भएको छ । तर पनि तथ्याङ्कको Update र सम्परीक्षण हुन नसक्दा दुरूपयोग हुने गरेको देखिएको छ।
- सामाजिक सुरक्षा ऐनले निषेध गरेतापनि सरकारी कोषबाट अन्य सुविधा लिनेले समेत दोहोरो सुविधा लिइरहेका छन् । काठमाण्डौ लगायतका शहरी क्षेत्रहरूको भत्ता वितरण अध्ययन गर्दा यो स्पष्ट हुन्छ ।

- पाउनुपर्नेले नपाउने र नपाउनेले पाउने प्रवृत्ति रहेको छ ।
- तथ्याङ्क अध्यावधिक नहुने र घरकै अन्य नातेदारहरूले लिइदिने प्रवृत्ति छ ।
- ङ्ख सामाजिक सुरक्षा भत्ताले राजनीतिक लोकप्रियताको स्वरूप लिएको छ। स्रोतकोदिगोपना खोजिएको छैन । वर्षेनी सामाजिक सुरक्षा भत्ताका लाभग्राहीको संख्या बढ्दैगएको छ।
- आर्थिक सूचक र गरिवीसँग आवद्ध गरिनुपर्नेमा Blanket Approach मा आधारित बनाइयो।
- स्थानीय सरकारहरूको कम प्राथमिकतामा परेको छ ।

नेपालको सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रमबाट मुलुकको अर्थतन्त्रमा पर्ने/परेको प्रभाव

आर्थिक तथा सामाजिक जोखिममा परेका वर्ग समुदायलाई सुरक्षा जालीभित्र संरक्षित गर्नुलोक कल्याणकारी राज्यको दायित्व हो । सामाजिक सुरक्षा भत्ता लगायतका राज्यको दायित्व भित्रका सामाजिक सुरक्षाका योजना तथा कार्यक्रमहरूलाई राजनैतिक भन्याङ्को स्वमा लिइ हचुवाको भरमा बढाउँदै जाँदा मुलुकको अर्थतन्त्रमा पर्ने प्रभाव पर्दछ, जुन यसप्रकार छः-

- यसले राज्यको अनिवार्य दायित्व बढाउँछ । दायित्व विस्तारकै अनुपातमा आर्थिक क्रियाकलापमा बढावा दिई स्रोत परिचालन गर्न नसक्ने हो भने यसले अर्थतन्त्रमा नकारात्मक प्रभाव देखाउँछ
- यसले राज्यको सञ्चालन खर्च बढाउँछ, पूँजीगत लगानी कमजोर हुन्छ । फलतः आर्थिक सामाजिक पूर्वाधार निर्माण, गरिबी निवारण, रोजगारी सिर्जना, आर्थिक स्थायित्व सबैतिर नकारात्मक प्रभाव पार्दछ ।
- यसले अर्थतन्त्रलाई उत्पादनमूलक हुन दिँदैन ।
- नगदमा भुक्तानी गरिने सामाजिक सुरक्षा भत्ताले फजूलखर्चीपना बढाउँन सक्छ ।
- पूँजीगत बजेट न्यून हुँदा यसबाट सरकारलाई प्राप्त हुने राजस्व तथा अन्य लाभहरू कम हुन्छन् । फलतः सरकारको चालु खर्च व्यवस्थापन गर्न समेत राजस्व अपुग हुन्छ ।
- यसले सामाजिक विकासको बजेटलाई साँघुरो पार्दछ, राज्य सामाजिक दुरी न्यूनीकरणमा असफल हुन्छ ।
- सामाजिक सुरक्षा भत्ताका लाभग्राहीमा परनिर्भरता बढ्दै जान्छ।
- क्षमतावानलाई जाँगर, सिर्जना र उत्पादत्वमा भन्दा त्यत्तिकै प्राप्त हुने सामाजिक भत्ताप्रति ध्यान जान्छ ।
- एक पटक लागू गरिसकेको सामाजिक सुरक्षा भत्तालाई घटाउन/ हटाउन ठूलो राजनीतिक दलले लोकप्रियताका नाममा यस्तै कार्यक्रमको दुरूपयोग गर्छन् ।जोखिम चाहिन्छ, जुन हाम्रा राजनीतिक दलले बहन गर्न सक्दैनन ।
- सरकारको लोकप्रियता माथि दाताको दृष्टिकोण सकारात्मक रहँदैन ।
- मिति २०८१ भाद्र २० सम्म सामाजिक सुरक्षा कोषमा सूचिकृत रोजगारदाता १९५३१, सूचिकृत योगदानकर्ता १५,९९,९५८ पुगेको, कूल योगदान रकम रू. ६४१९.४८ करोड र कूल दावी भुक्तानी रू. १०६८.२८ करोड रहेको छ ।

नेपालको सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रमका सम्बन्धमा देखिएका प्रमुख समस्याहरू

- छरिएर रहेका कार्यक्रमलाई एकीकृत गर्दै योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा प्रणालीमा सबैको आबद्धता बढाउन नसकिएको,

- सामाजिक सुरक्षा र संरक्षण सम्बन्धी योजनालाई वित्तीय रूपमा दिगो बनाउन नसकिएको,
- सामाजिक सुरक्षालाई आर्थिक सामाजिक विकासका अन्य क्षेत्रका नीति तथा कार्यक्रमसँग आबद्ध गर्न नसकिएको,
- जोखिममा रहेका वर्ग र समुदायको पहिचान गरी सामाजिक सुरक्षा र संरक्षणका कार्यक्रमहरूमा उनीहरूको पहुँच सुनिश्चित गर्न नसकिएको,
- सामाजिक सुरक्षा र सरंक्षणमा संघीय ईकाइहरू (संघ, प्रदेश र स्थानीय तह) बीचमा एकिकृत सूचना तथा तथ्याङ्क उपलब्ध हुने व्यवस्था गर्न नसकिएको,
- ठूलो राजनीतिक महत्वकांक्षा, राज्यको असीमित दायित्व र सानो वित्तीय क्षमता बीच सन्तुलन कायम गरी सामाजिक सुरक्षा योजना र कार्यक्रमको स्वचालित तथा दिगो प्रणाली स्थापना गर्न नसकिएको,
- सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रमहरूको दायित्व प्रत्येक वर्ष वढ्दै गई वार्षिक बजेटको महत्वपूर्ण अंश यसमा खर्च हुने गरेको परिप्रेक्षमा यस्ता कार्यक्रमहरूका लागि भविष्यमा बजेट व्यवस्थापन मै गर्न समस्या हुने देखिएको,
- राजनीतिक दलहरूबीचमा मुलुकको अर्थतन्त्रको अवस्था, आर्थिक वृद्धि, स्रोतको विषयमा चिन्ता नहुँदा सबै राजनीतिक दलहरूमा सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रम र त्यसमा पनि नगद हस्तान्तरणमा तीव्र प्रतिष्पर्धा हुने गरेको ।

सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रमको दिगोपना सुनिश्चित र दायरा विस्तारका लागि सुझावहरू

धेरै मन्त्रालय, निकायहरूबीच छरिएर रहेका सामाजिक सुरक्षाका कार्यक्रमहरूलाई एकिकृत सामाजिक सुरक्षा संरचनाको कार्यान्वयन तथा दिगोपना प्रबर्धन, उत्पादनशील सामाजिक सुरक्षामा पहुँच बढाउँदै दोहोरोपना हटाउने र उत्थानशील बनाउने, आर्थिक रूपले सक्षम व्यक्तिहरूले सामाजिक सुरक्षा भत्ता र निवृत्तिभरण स्वेच्छिक रूपमा त्याग गर्नको लागि प्रोत्साहन गर्ने । साथै अन्य सुझावहरू देहाय अनुसार रहेका छनः

- एकिकृत राष्ट्रिय सामाजिक सुरक्षा संरचना, २०८० को पूर्ण कार्यान्वयन गर्ने,
- Cross–cutting–issues को सम्बोधन हुने गरी सामाजिक सुरक्षा ऐन, 2075 लाई संशोधन गर्ने,
- राष्ट्रिय परिचयपत्र र गरिबीको परिचयपत्र तथा सामाजिक रूपमा जोखिममा परेको भनी सम्बन्धित स्थानीय तहको वडाले प्रमाणित गरेका व्यक्तिलाई मात्र सामाजिक सुरक्षा भत्ता दिने गरी कार्यकम परिमार्जन गर्ने,
- बसाइँ सराइ गर्नेहरू तथा अन्य सरकारी स्रोतबाट दोहोरो सुविधा लिनेहरूलाइ नियन्त्रण गर्न सबै स्थानीय तहहरू संघीय पञ्जिकरण विभाग, राष्ट्रिय परिचयपत्र विभाग, बैंकहरू तथा निर्वाचन कार्यालहरूवीच Open Database System स्थापना गर्ने,
- सञ्चारकर्मी तथा नागरिक समाज सम्मिलित समितिले सामाजिक सुरक्षा भत्ता अनुगमन गर्न सक्ने नीतिगत तथा कानुनी व्यवस्था बनाई सामाजिक सुरक्षा सुशासन कायम हुने व्यवस्था मिलाउने,
- योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा योजनालाई औपचारिक क्षेत्रलाई मात्र नभई अनौपचारिक क्षेत्रमा समेत विस्तार गरी सर्वव्यापी बनाउने,
- एकीकृत सामाजिक सुरक्षा योजना र योगदानमा

आधारित सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रमको प्रभावकारी कार्यान्वयनका लागि नीतिगत, कानुनी तथा अन्तरनिकाय समन्वयात्मक सुधार गर्ने, सुरक्षा योजनाका सुविधाहरूको स्तरवृद्धि गर्ने,

- सामाजिक सुरक्षा कोषलाई सर्वव्यापी सामाजिक सुरक्षा योजना तथा योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा योजना एकीकृत रूपमा सञ्चालन गर्ने गरी पुनर्संरचना गर्ने, सामाजिक सुरक्षा, सामाजिक सहयोग, श्रम बजारमा हस्तक्षेप, सार्वजनिक कार्य सामाजिक रेखदेख र सेवा कार्य आदिलाई एकीकृत सामाजिक सुरक्षा प्रणालीमा आवद्ध गरी विभिन्न सामाजिक सुरक्षाका कार्यक्रम सञ्चालन गर्ने,
- प्रतिष्ठानहरूलाई संस्थागत सामाजिक उत्तरदायित्व (CSR) कोषको निश्चित हिस्सा सामाजिक सुरक्षा तथा संरक्षण सम्बन्धी कार्यमा योगदान गर्ने प्रोत्साहन गर्ने,
- विदेशमा काम गर्ने नेपाली कामदारको सम्बन्धित मुलुकमा गरेको सामाजिक सुरक्षा योगदानको रकम नेपालको सामाजिक सुरक्षा कोषमा हस्तान्तरण र आवद्ध गर्ने सम्बन्धमा सम्भाव्यता अध्ययन गर्ने,
- कर्मचारी संचयकोष तथा नागरिक लगानी कोष जस्ता स्थापित संस्थाहरूसँग साझेदारी गरी कोषको लगानी तथा सञ्चालनको व्यवस्थामा कुशलता हासिल गर्ने । संचित रकमलाई उत्पादनशील क्षेत्रहरूमा लगानी गर्ने,
- सामाजिक सुरक्षाको कार्यमा केन्द्रित रहने गरी प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रिपरिषद्को कार्यालय मातहत सामाजिक सुरक्षा केन्द्र स्थापना गर्ने व्यवस्था गर्ने । नेपालभित्र अन्यत्र जुनसुकै निकायबाट सञ्चालन भएका सामाजिक सुरक्षासम्बन्धी कार्य र कार्यक्रमहरु यसै केन्द्र मातहत सञ्चालन गर्ने । सामाजिक सुरक्षाको सुविधा प्राप्त गर्ने हरेक नागरिकहरूलाई क्रमागत हुने किसिमले छुट्टै परिचय हुने गरी नम्बर दिने व्यवस्था गर्ने,
- विषयगत आधारमा छुट्टै निकायहरूले कुनै प्राविधिक कार्यहरु गर्नुपर्ने अवस्था भाएतापनि ती निकायहरूले सामाजिक सुरक्षा परिचय खुल्ने छुट्टै नम्बरको आधारमा मात्र यस्ता निकायले खर्च गर्ने व्यवस्था अनिवार्य गर्ने । यस्तो सहुलियत रकम पनि यस सामाजिक सुरक्षा केन्द्र मातहतमा नै ल्याउने व्यवस्था गर्ने,
- National ID सँग आवद्धता गरी सामाजिक सुरक्षा एप्लीकेशन सफ्टवेयर (Application Software) विकास गरी सो सफ्वेयर मार्फत् मात्र सामाजिक सुरक्षा रकमको वितरण गर्ने । बजेट वा कार्यक्रम स्वीकृत गर्ने हरेक निकायले सो नम्बर र वितरण भएको रकमको आधारमा बजेटको व्यवस्था गर्ने । यस्तो रकम सो सफ्टवेयर मार्फत् सम्बन्धित नागरिकले उपलब्ध गराएको बैंक खातामा सोझै जम्मा हुने व्यवस्था गर्ने,
- सामाजिक सुरक्षासम्बन्धी सुविधा र सहुलियत परिभाषित तथा एकीकृत गर्ने । हालसम्म सरकारले लागू गरेका सबै सुविधा र सहुलियत पुनः वर्गीकरण गरी निश्चित समूहमा सामाजिक सुरक्षाको कार्य वर्गीकृत गर्ने । सो समूह भित्रबाट मात्र जीवन निर्वाह लागत परिपूर्ति योजना, अशक्तता सम्वन्धी सुविधा, उपचार, क्षमता विकास वा अन्य कल्याणकारी (जस्तै- बालबालिका निर्वाह खर्च) आदिको व्यवस्था गरी सो सम्पूर्ण प्याकेज एकीकृत गरी यस्तो सामाजिक सुरक्षाको खर्च र सहुलियत वितरण गर्ने,

- अशक्तताको अवस्थामा बाहेक सामाजिक सुरक्षाको सुविधा रकम प्राप्त गर्ने प्रत्येक नागरिकसे क्षमता र सीपले भ्याएसम्म सम्वन्धित काम नगरी यस्तो सामाजिक सुरक्षाको रकम लिन नहुने नैतिक विश्वास पैदा गर्ने,
- सामाजिक सुरक्षा सम्बन्धी एकीकृत कानुनी व्यवस्था गर्ने। सामाजिक सुरक्षा सम्बन्धी यस्तो व्यवस्थाको लागि निरन्तर अनुगमन र मूल्याङ्कन गर्ने । कुनै योगदानकर्ताले आफ्नो रोजगारी परिवर्तन गरी सामाजिक सुरक्षा कोषमा आवद्ध भएमा वा त्यसको ठीक विपरीतको अवस्थामा साविकको सञ्चय कोष वा सामाजिक सुरक्षा कोषसमेत स्वतः स्थानान्तरण हुने व्यवस्था गर्ने,
- सञ्चय कोष, सामाजिक सुरक्षा कोष र निवृत्तिभरण कोषबाहेक अन्य निकायले सञ्चालन गरेको अवकास कोषलाई निश्चित समय तोकी कार्यक्षेत्र अनुरूपको सञ्चय कोष वा सामाजिक सुरक्षा कोषमा अनिवार्य रूपमा रकमान्तर गर्ने व्यवस्था गर्ने,
- अनिवार्य योगदानको रूपमा सञ्चय कोष वा सामाजिक सुरक्षा कोषमा गरेको सम्पूर्ण योगदान रकम कर गणना गर्दा आयबाट कट्टी गर्न पाउने व्यवस्था गर्ने साथै सञ्चय कोष, निवृत्तिभरण कोष तथा सामाजिक सुरक्षा कोषबाट भएका सबै प्रकारका अवकाश भुक्तानीमा कर नलाग्ने व्यवस्था गर्ने,
- आय सुरक्षा योजना अन्तर्गत वृद्धावस्था, मृत्यु, बेरोजगारी र अशक्तताको अवस्थामा क्रमशः निवृत्तिभरण, पारिवारिक निवृत्तिभरण, वेरोजगारी भत्ता तथा अशक्तता निवृत्तिभरणको व्यवस्था गर्ने । स्वास्थ्य तथा मातृत्व सुरक्षा योजना अन्तर्गत बिरामी, दुर्घटना, सुत्केरी आदिको अवस्थामा भएको औषधोपचार खर्चको शोधभर्नाको व्यवस्था गर्ने,
- कुनै योगदानकर्ताको रोजगारी टुटेमा र अर्को रोजगारी प्राप्त गर्न ३ महिनाभन्दा बढी समय लागेमा वा शारीरिक एवं मानसिक अशक्तताका कारण ३ महिनाभन्दा बढी अवधिका लागि रोजगारीलाई निरन्तरता दिन नसक्ने अवस्था भएमा त्यस्तो अवधिको आय सुरक्षाका लागि बेरोजगार रहेको अवधिको आधा तलब बराबरको रकमको सुनिश्चितता गर्ने। त्यसरी झिकेको रकम अर्को रोजगारी प्राप्त भएपश्चात् किस्ताबन्दी रूपमा फिर्ता गर्न मिल्ने व्यवस्था मिलाउने,
- सामाजिक सुरक्षा कोष प्रति बैंक तथा निजी क्षेत्रको आकर्षण बढाउन सबैभन्दा पहिले सरकारका सामाजिक दायित्वका कार्यक्रमलाई यसमा समावेश गर्ने,
- एकीकृत सामाजिक सुरक्षा कार्यकमलाई लक्षित वर्गको मत मिल्ने गरी वस्तुगत र व्यवहारिक बनाउन सरोकारवालाको राय सुझाव समेतका आधारमा सामाजिक सुरक्षा ऐनलाई परिमार्जन गर्ने,
- आर्थिक तथा सामाजिक जोखिम विश्लेषण गरी सामाजिक सुरक्षा कार्यकमलाई पुनःपरिभाषित गर्ने,
- कर्मचारी सञ्चय कोष जस्तै कामदारबाट १० प्रतिशत र रोजगारदाताबाट १० प्रतिशत योगदान गर्ने व्यवस्था मिलाउने । कम्तीमा बीमा कम्पनी जत्तिको वित्तीय सुविधा प्रदान गर्ने,
- दिगो स्रोतका लागि प्रगतिशिल करको अवधारणा अनुरूप विलासिताका वस्तु, स्वास्थलाई हानिकारक, जङ्ग फुड, आदिमा करका दर बढाइ अतिरिक्त सामाजिक सुरक्षा कोष कर लागू गर्न सकिन्छ,
- स्वास्थ्य सुविधा प्रदान गर्न आफ्नै लगानीमा अस्पताल खोल्ने र दिइने सुविधाको सीमा र प्रतिशत दुबै बढाउने,

- कर्मचारी संचय कोष तथा नागरिक लगानी कोष जस्ता स्थापित संस्थाहरूसँग साझेदारी गरी कोषको लगानी तथा सञ्चालनको व्यवस्थामा कुशलता हासिल गर्ने,
- संचित रकमलाई उत्पादनशील क्षेत्रहरूमा लगानी गर्ने । डिजिटल प्रविधिहरूको प्रयोग गरी सहजै सेवा दिने पद्धतिको विकास गर्ने,
- सामाजिक सुरक्षा कोषको रकमलाई सुरक्षित लगानीको रूपमा रूपान्तरण तथा विविधिकरण गरी उत्पादनमूलक र मर्यादित रोजगारी सिर्जनाको क्षेत्रमा क्षेत्रमा परिचालन गर्ने ।

निष्कर्ष

योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षाको चक्रीय प्रभावले कार्यसम्पादन उन्मुख संस्कार हुँदै मर्यादित श्रम बजार मार्फत अर्थतन्त्रमा कृयाशीलता सहित उत्पादनमूलक र उद्यमशीलता प्रबर्धनका आधारमा राज्यको समग्र उत्पादकत्व अभिवृद्धिको आधार तयार गर्छ । असल श्रम अभ्यास मार्फत सामाजिक-आर्थिक रूपान्तरणका लागि सामाजिक सुरक्षा कोषको महत्वपूर्ण योगदान हुन सक्छ । योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षाले स्वदेशमै काम गर्ने वातावरण, योगदान रकमबाट लगानीयोग्य पुँजी निर्माण मार्फत उत्पादनशील क्षेत्रमा लगानी हुँदै सामाजिक, मानवीय र भौतिक पुँजी निर्माण गर्छ । योगदान सहित सामाजिक ऐक्यवद्धताको आधारमा विस्तार, वृहत आवद्धतामा फरक धारणाको सम्बोधन, पेन्सन उमेर, नयाँ अभ्यासको फरक संख्याबीच तादत्म्यता कायम, ब्याजदर जोखिम नहुने मनोविज्ञानको प्रचारप्रसार, बीमामा भन्दा आकर्षक स्कीम छ है भन्ने सर्वसाधारणमा सचेतना विस्तार गरी एकिकृत राष्ट्रिय सामाजिक सुरक्षा संरचना, २०८० को पूर्ण र प्रभावकारी कार्यान्वयन गर्न सकेमा सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रमको दिगोपनाको सुनिश्चितताका साथ अपेक्षित दायरा विस्तार हुनेछ ।

सन्दर्भ सामाग्रीहरू:

- नेपालको संविधान, कानून किताव व्यवस्था समिति, बबरमहल, काठमाडौं ।
- सोह्रौ योजना, राष्ट्रिय योजना आयोगको सचिवालय, सिंहदरबार ।
- बजेट बक्तव्य, आर्थिक सर्वेक्षण (विभिन्न आर्थिक वर्ष), अर्थ मन्त्रालय ।
- मौद्रिक नीति, नेपाल राष्ट्र बैंक, बालुवाटार ।
- अर्याल, जितेन्द्र प्रकाश, (२०६८), सुक्ष्म अर्थशास्त्र, न्यू हिरा बुक्स इन्टरप्राइजेज, किर्तीपुर ।
- अख्तियार दुरूपयोग अनुसन्धान आयोग एवं महालेखा परिक्षकको कार्यालयका वार्षिक प्रतिवेदनहरू ।
- चेम्बर स्मारिका २०८०, अर्थतन्त्र अबको बाटो, नेपाल चेम्बर अफ कमर्श, कान्तिपथ ।
- अर्थ-राजनीतिक दिशानिर्देश टक्सार म्यागजिन मासिक, बोधी सञ्चार प्रा.लि., अनामनगर ।



आत्मसजगता र सुशासन

✍ डा. भागवत आचार्य*

(प्रस्तुत लेखमा प्रकृतिको एक एकाइका रूपमा रहेको मानव, मानव जीवनको सोच, व्यवहार एवम् संस्कार, मान्छेको स्वरूप, जिम्मेवारीप्रतिको कर्तव्य र अकर्तव्यताको परिणामलगायतका सान्दर्भिक विषयमा प्रकाश पारिएको छ । उपर्युक्त सबै विषयको आधारका रूपमा आत्मसजगतालाई लिइएको छ र सोही आत्मसजगताको पृष्ठभूमिमा सङ्गठनमा सुशासनको सन्दर्भलाई यथोचित उजागर गरिएको छ । यससन्दर्भलाई प्रस्तुत गर्न मानव जीवन, यसका अन्तर्बाह्य अवयवहरू, ती अवयवहरूको कार्य र सम्बन्ध, कर्म, कर्मफल र कर्मद्वारा संस्कार निर्माण, मानव जीवनको उद्देश्य, गन्तव्य र लक्ष्यजस्ता विषयलाई पनि यथास्थानमा प्रस्तुत गरिएको छ ।

सुशासनको सैद्धान्तिक पक्षतर्फ यहाँ त्यति धेरै प्रकाश पारिएको छैन जुन यस लेखको सीमा हो । सङ्गठन वा संस्थामा कार्यरत कर्मचारीको जिम्मेवारी नीति, नियम, प्रक्रिया, पद्धतिअनुसार कुशलतापूर्वक सम्पन्न गर्नु सुशासन र यस जिम्मेवारीमा अवरोध उत्पन्न गर्ने तत्वलाई यहाँ सुशासनका बाधाको रूपमा लिइएको छ ।)

मानवभित्रका अवयव एवम् आत्मसजगताको अर्थ

मानवभित्र विभिन्न अवयवहरू रहेका हुन्छन्, जसको समष्टिबाट एउटा मानव तयार भएको हुन्छ । ती अवयवहरूको आफ्नै कार्य र महत्व रहेको हुन्छ । कुनै अवयव देखिने हुन्छन् भने कुनै नदेखिने । देखिने अवयवको जति महत्व हुन्छ नदेखिने तत्वको पनि अझ बढी महत्व रहेको हुन्छ । छाला, हाड, मासु, रगत भौतिक अवयव हुन् भने अदृष्य तर अनुभव्य रूपमा मानवभित्र दया, करूणा, स्नेह, सद्भाव, सेवा, सहयोग आदि पक्षका साथै आसक्ति, क्रोध, लोभ, मोह, ईर्ष्या, अहङ्कार आदि मनका विभिन्न पक्षहरू विद्यमान् रहन्छन् । यी तत्वको व्यवस्थापनसम्बन्धी ज्ञान महत्वपूर्ण ज्ञान हो ।

यसका साथै उपर्युक्त दुवैखाले तत्वहरूलाई सञ्चालन, नियमन, नियन्त्रण गर्ने तेस्रो अवयव मान्छेमा रहन्छ जसलाई आत्मा वा चेतना भनिन्छ । आत्मालाई ईश्वरको अंश भनिएको छ । मानव जीवनको सञ्चालक यही आत्मा तत्व नै हो भनी गीतामा भगवान् कृष्णले यसरी भन्नुभएको छः

* उप निर्देशक, नेपाल राष्ट्र बैंक

ईश्वर सर्वभूतानां हृद्देशेर्जुन तिष्ठति
भ्रामयान् सर्वभूतानि यन्त्रारुढानि
मायया ॥श्रीमद्भगवद्गीता ॥१८:६१॥

(**अर्थ** : हे अर्जुन ! ईश्वर अर्थात् परमात्मा समग्र प्राणीहरुको हृदयभित्र निवास गर्नुहुन्छ र शरीररुपी यन्त्रमा आरुढ भएका सम्पूर्ण प्राणीहरुलाई मायाशक्तिद्वारा घुमाइरहनुहुन्छ ।)

मानवभित्र ईश्वर रहनुहुन्छ भनिसकेपछि यसलाई हामी कसरी थाहा पाउने त । फेरि मान्छेलाई ईश्वरकै अंश भनिएको छ र यो कहिल्यै नाश नहुने, चेतन, मलरहित र सहज छ भनेर तुलसीदासले यसरी भन्नुभएको छः

ईश्वर अंश जीव अविनाशी,
चेतन अमल सहज
सुखराशी ॥श्रीरामचरित्तमानस॥७:११७॥

(**अर्थ** : यस संसारका सबै जीव ईश्वरका अंश अविनाशी छन् र ती चेतन, अमल र सहज एवम् सुखसागर हुन् ।) ।

यही कुरालाई गीतामा ममैवांशो जीवलोके जीवभूत सनातन भनेर जीवको सनातनता एवम् जीव ईश्वरांश हो भन्ने कुरालाई पुष्टि गरिएको छ । अर्थात् उपर्युक्त सन्दर्भबाट मानव जीवन ईश्वरको अंश हो र यसले नै मानव जीवनलाई सञ्चालन गर्दछ भन्ने कुरा पुष्टि हुन्छ ।

आत्मसजगताको अर्थ मानव शरीर एवम् मनका क्रियाकलापप्रति स्वयम् व्यक्तिको निगरानी हुनु अर्थात् जानकारी रहनु हो । खास गरी मनमा उत्पन्न हुने विभिन्न भावहरुका सम्बन्धमा स्वयम् व्यक्ति जानकार हुनु र उक्त भावना कार्यरुपमा परिणत हुँदा नकारात्मक भाववृत्तिबाट बच्ने अवस्था नै स्वसजगता वा आत्मसजगता हो । आत्मसजगता भावनात्मक बुद्धिमत्ता (Emotional Intelligence)कै एक पक्ष हो । अर्को शब्दमा भावनात्मक बुद्धिमत्ताको महत्वपूर्ण पाटो आत्मसजगता हो ।

यसका साथै मान्छेभित्र ५ ज्ञानेन्द्रिय र ५ कर्मेन्द्रियहरु रहेका हुन्छन् । यिनीहरु मन(:ष्लम) बाट सञ्चालित हुन्छन् । इन्द्रिय तृप्त गर्नु मनको स्वभाव हो । अर्थात् इन्द्रिय र मनबीच सोझो सम्बन्ध हुन्छ । साक्षी, चेतनका रुपमा मनका सारा क्रियाकलाप निरीक्षण गर्ने र सोही अनुसारको फल प्रदान गर्ने ईश्वरको अंशलाई गीताको १३ औँ अध्यायमा क्षेत्रज्ञ र शरीर एवम् मनको सारा क्रियाकलापलाई क्षेत्र भनिएको छ । शरीर र मनको सारा क्षेत्र अनित्य हो भने मान्छेको मूल स्वरुप आत्मा (चेतन, साक्षी) नित्य, शाश्वत, ध्रुव हो ।

यसै पृष्ठभूमिमा आत्मसजगताको तात्पर्य पहिल्याउन सकिन्छ । आत्मसजगताको अर्थ आफूप्रतिको सजगता हो । मनले के चाहिरहेको छ, मनमा उत्पन्न हुने मनका सारा क्रियाकलाप काम, क्रोध, लोभ, आशा, निराशा, गुनासा आदिप्रति सजग हुनु वा थाहा पाउनु नै आत्मसजगता हो ।

सुशासनका सन्दर्भमा भन्ने हो भने आत्मसजगता शब्दावलीले संस्थामा कार्यरत मानवीय साधनको मनोविज्ञानलाई सङ्केत गर्दछ । कार्य तथा जिम्मेवारीप्रतिको सकारात्मक दृष्टिकोण, कार्यसम्पादनप्रतिको लगाव र तत्परता, कर्तव्यबोध लगायतबाट नै भावनात्मक बुद्धिमत्तासम्बन्धी अवधारणा विकास भएको हो । कार्यक्षेत्रमा भावनात्मक बुद्धिमत्ता (Emotional Intelligence in Workplace)को पूर्णतः उपयोग भएमा नै कर्मचारी शान्त तथा खुसी रहने, व्यवस्थापकीय क्षमता अभिवृद्धि र कुशल हुने र कार्यको उत्पादकत्व एवम् गुणस्तर अभिवृद्धि हुने गर्दछ । कर्मचारी पनि मानव नै भएकाले उसमा उपर्युक्त मानसिक उचारचढाव हुनु स्वाभाविकै हो । परन्तु ती उतारचढावप्रति सजग रहँदै सो बाट टाढा

रहने र कार्य तथा जिम्मेवारी कुशलतपूर्वक सम्पन्न गर्नु नै सुशासनको आधार हो ।

भावनात्मक बुद्धिमत्तासम्बन्धी ज्ञानले कर्मचारीलाई आत्मव्यवस्थापन वा स्वव्यवस्थापनमा सहयोग पुऱ्याउँछ । आफ्नो कार्य वा जिम्मेवारीप्रति सजग रहँदै सो पूरा गर्नमा बाधा उत्पन्न गर्ने, अनियमिततातर्फ लैजाने, स्रोत र साधनको दुरूपयोग गर्ने जस्ता कार्यबाट आत्मसजगताले बचाउँछ ।

सङ्गठनात्मक सुशासन र उत्पादकत्व

सङ्गठनको लक्ष्य वा उद्देश्य हासिल गर्न सुशासनले महत्वपूर्ण भूमिका निर्वाह गर्दछ । सुशासन अनुकूल हुनु नै कार्यको गुणस्तर एवम् उत्पादकत्व अभिवृद्धिको आधार हो । सङ्गठन वा संस्थाले स्पष्ट रूपमा तत्कालीन वा दीर्घकालीन उद्देश्य, लक्ष्य, दूरदृष्टि, नीति-नियम, रणनीति, योजना, कार्यविधि, कार्यपद्धति, सङ्गठनात्मक संरचना निर्धारण त गर्छ नै, यति भएर पनि यदि कर्मचारीको मनोवृत्ति सकारात्मक हुन सकेन भने सो संस्थाको सेवाको गुणस्तर कमजोर हुने मात्र नभई लक्ष्य वा उद्देश्य हासिल नहुने सम्भावना रहन्छ । संस्थामा कार्यरत कर्मचारीको स्वभाव, प्रवृत्ति, मनोवृत्तिले संस्थाको सेवाको गुणस्तर एवम् उत्पादकत्व अभिवृद्धिमा प्रमुख भूमिका खेल्दछ । यसैले सङ्गठन वा संस्थामा सुशासनलाई कार्यान्वयनमा लैजाने, मैत्रीपूर्ण वातावरण निर्माण गरी कार्य गर्ने र संस्थाको उद्देश्य हासिल गर्ने कुरामा कर्मचारी सजग हुनु आवश्यक छ ।

संस्थामा अनुकूल सुशासन स्थापनाका लागि कर्मचारीमा उचित संस्कार स्थापित हुनुपर्दछ । जिम्मेवारी बहन, जवाफदेहिता, इमानदारिता, उत्साह, स्वउत्प्रेरणाजस्ता विषयवस्तु केवल नीति-नियम, कानुनले मात्र निर्धारण हुँदैन । यसका लागि उच्च मानवीय संस्कार र असल संस्कृति विकास गर्नु आवश्यक हुन्छ । कर्मचारीमा काम वा जिम्मेवारीप्रतिको प्रतिबद्धता, सो प्रतिबद्धतालाई बाधा पुऱ्याउने नकारात्मक तत्वप्रतिको सजगता, सोको व्यवस्थापनमार्फत सुशासन स्थापना गर्नु चुनौतीपूर्ण कार्य पनि हो ।

आत्मसजगता सुशासन स्थापनाका लागि आधार हो । एउटा व्यक्ति भनेको उसको शारीरिक, मानसिक र आत्मिक अवयवको समष्टि हो । शरीर र चेतनाद्वारा मानवको समष्टि निर्माण हुन्छ । चेतना वा संस्कारको घर शरीर हो । शरीर हार्डवेयर हो भने संस्कार सफ्टवेयर हो । सफ्टवेयर असल नभई असल र गुणस्तरीय कार्य असम्भव हुन्छ ।

मानवीय बाह्यान्तर संरचना र तिनको अर्न्तसम्बन्ध

शरीरभित्र शरीरसँग आबद्ध रहेर मन र यसका असङ्ख्य भावहरु रहेका हुन्छन् । मनमा परिस्थिति वा आलम्बन अनुसार इच्छा, चाहना, रिस, आशक्ति, लोभ, अहङ्कार, भय, ईर्ष्या, वासना, घृणा, उत्साह, आशा, निराशा जस्ता भावहरु उत्पन्न हुन्छन् । ती भाव निश्चित समयपछि समाप्त हुन्छन्, मर्छन् । मनमा यी भावहरु उत्पन्न हुनका लागि कुनै कारण वा उत्प्रेरक अवस्था चाहिन्छ । व्यक्तिलाई काम लाग्ने कुनै प्रिय वस्तु देखिएमा उसमा लोभ उत्पन्न हुन्छ । सो चाहना वा इच्छा पूरा नभएमा क्रोध जाग्छ । प्रिय वस्तु प्राप्त भएमा सो गुम्ने सम्भावना हुन जान्छ र भय वा डर जाग्छ । कर्म नगर्ने तर अनावश्यक चाहना राख्ने मान्छेमा ईर्ष्या (मात्सर्य) जाग्छ आदि आदि । यस किसिमका भावहरु मनका उत्पादनहरु हुन् । अध्यात्ममा यिनलाई दुःख मानिएको छ । मनका यस किसिमका अनेक भावहरूले मानिसमा एक किसिमको मानसिक विकार निर्माण गर्दछन् र स्वभावको रूपमा व्यवहारमा प्रकट हुन्छन् ।

मनका उपर्युक्त अनेकानेक भाव उत्पन्न भएमा तुरून्तै थाहा पाउने एक साक्षी वा द्रष्टा तत्व मान्छे

भित्र रहन्छ । यसलाई विभिन्न समुदाय वा परम्परा अनुसार विभिन्न नाम दिइएको छ । आत्मा, बोधी, सजगता, बोध, द्रष्टा, साक्षी आदि यस तत्वका अरु नामहरु हुन् । श्रीमद्भगवद्गीता अध्याय १३ (क्षेत्र क्षेत्रज्ञ विभाग योग)मा शरीर र मनलाई क्षेत्र र साक्षी वा द्रष्टालाई क्षेत्रज्ञ भनी भगवान् श्रीकृष्णद्वारा यसरी परिभाषित गरिएको छः

इदं शरीर कौन्तेय क्षेत्रमित्यभिधीयते ।
एतद्यो वेदितंप्राहुः क्षेत्रज्ञ इति तद्विध ॥
श्रीमद्भगवद्गीता, अध्याय १३ : श्लोक २ ।

(**अर्थ** : *हे अर्जुन, यो शरीर क्षेत्र हो भनी चिनिन्छ । यो शरीरस्प क्षेत्रलाई जो जान्दछ, त्यस्तो जान्ने तत्व क्षेत्रज्ञ हो भनी क्षेत्र र क्षेत्रज्ञ तत्व जान्ने विद्वान्हरु भन्दछन् ।*

साक्षी वा चेतना नै मान्छेको मूल तत्व हो भन्ने कुरालाई स्वेतास्वेतरोपनिषदमा यसरी प्रस्तुत गरिएको छः

एको देवः सर्वभूतेषू गूढः । सर्वव्यापी
सर्वभूतान्तरात्मा ॥
कर्माध्यक्षः सर्वभूताधिवासः । साक्षी चेता केवलो
निर्गुणश्च ॥स्वेतास्वेतरोपनिषद्, ६।११॥

(**अर्थ** : *त्यो एक देव नै सबै प्राणीहरुमा गुढ स्पमा रहेको छ । सर्वव्यापी सबै प्राणीको अन्तरात्मा हो । ऊ नै सबै कर्मको अधिष्ठाता, सबै भूतप्राणीको निवासस्थान तथा सबैको साक्षी, चेतनस्वस्प, सर्वथा शुद्ध तथा गुणातित रहेको हुन्छ ।*)

यसरी मान्छेभित्र नियमक तत्वको स्पमा साक्षी अर्थात् द्रष्टा बनेर चेतन वा आत्मा रहेको हुन्छ । यसलाई नियमक (Regulator) भन्न सकिन्छ । क्षेत्रको नियमक क्षेत्रज्ञ हो । यहाँनेर गहन आध्यात्मिक रहस्यबारे हामी जानकार हुनु आवश्यक छ । जब शरीर र मन(क्षेत्र) का बारेमा साक्षी वा द्रष्टा जानकार रहन्छ तब उसको मनको उक्त उत्पादन (काम, क्रोध, लोभ, मूढता, अहङ्कार, ईर्ष्या) आदि सबै पक्ष कमजोर बन्न थाल्छ । यो तनाव व्यवस्थापनको अचुक उपाय पनि हो ।

अधिकांश मान्छेहरु मान्छेको मनभन्दा भित्र पुग्न, पहिचान गर्न सक्तैनन् । मनभन्दा भित्र पनि मान्छेको विशाल अस्तित्व छ भन्ने थाहा नभएपछि मनलाई नै 'म' भनी बुझ्ने गर्दछन् । यहाँ हेक्का राख्नुपर्ने अति महत्वपूर्ण कुरा के हो भने मान्छे मन होइन, परन्तु ऊ त आत्मा हो ।मन उत्पन्न हुन्छ समाप्त हुन्छ । मन परिवर्तनशील हुन्छ । मनको अभिव्यक्ति इन्द्रिय, मन, बुद्धिमार्फत हुने गर्दछ ।परन्तु मान्छेको शुद्ध स्वस्प आत्मा हो, उभित्रको द्रष्टा हो, साक्षी हो ।

प्रकृतिको नियम हो - जब आत्मिक स्पमा मान्छे सजग बन्दछ उसले गलत कर्म गर्न सक्तैन । उसको भित्री चेतनाले अनियमितता गर्न दिँदैन । गलत कर्म गरेमा हुने फलबारे उसलाई ज्ञान हुन्छ ।

मान्छेमा अनियमितता रोक्न दुईवटा तत्वले काम गर्छ - एक, राज्यद्वारा निर्माण गरिएका नियम कानुन जसको उल्लङ्घन गरेमा कारवाहीमा परिन्छ जेल नेल भोग्नु पर्दछ भन्ने डरले व्यक्तिले अनियमितता गर्दैन । दोस्रो मान्छे स्वयम्भित्रको ज्ञान वा चेतना । पहिलो पक्षलाई मान्छेले केही गरेर छल्न सक्ने रहेछ तर दोस्रो स्वयम्लाई भने छल्न, ढाँट्न नसक्ने रहेछ । अझ कुनै पनि कर्म गरेपछि सोको कर्मफल अर्थात् परिणाम भोग्नै पर्दछ । कर्मफलको यो विज्ञानलाई बुझेका मान्छेले गलत कर्म गर्न सम्भव नै हुँदैन ।

यस प्रकार सङ्गठनमा सुशासन कायम गर्नमा आत्मसजगताको ठूलो भूमिका हुन्छ । आत्मिक स्पमा सजग व्यक्ति आफू त स्वव्यवस्थापनमा सक्षम हुन्छ नै सहकर्मीहरुलाई पनि आत्मिक वा नैतिक चेतना पालना गर्न सक्षम बनाउँछ । उसले नै पारदर्शिता, जवाफदेहिता, नैतिक आचारण, उपलब्ध स्रोतसाधनको सर्वोत्तम उपयोग, उत्पादकत्व अभिवृद्धिजस्ता पक्षलाई

आत्मसात् गर्दछ र आचरणमा ल्याउँछ । सो कार्यमा उसलाई ऊ स्वयम्कासंस्कारलेसहायता पुऱ्याउँछ ।

आत्मसजगता कसरी बढाउने?

आत्मसजगता (Self Awareness) अन्तर्गत दुई पक्ष रहेका हुन्छन् । पहिलो मनका सारा भावदशाबारे जानकार हुनु र दोस्रो सो भावबाट आफूलाई अलग राख्नु । यसलाई समष्टिमा भावनात्मक बुद्धिमत्ता पनि भनिन्छ । मानव मनमा उत्पन्न हुने भावनालाई महसुस गर्ने, सोको उपयोग गर्ने, सो अनुसार संवाद र व्यवहार गर्ने, पहिचान गर्ने र सोको याद गर्ने, परिस्थितिअनुसार भावनालाई व्यवस्थापन गर्ने क्षमता वा सामर्थ्यलाई नै भावनात्मक बुद्धिमत्ता (Emotional Intelligence) भनिन्छ । आफ्नो मनमा उत्पन्न हुने भावना र सो प्रतिको सजगता (Awareness) नै आत्म सजगता हो ।

सङ्गठनात्मक सुशासनसंस्थामा कार्यरत कर्मचारीको सुसंस्कार, आत्मिक ज्ञान, सकारात्मक दृष्टिकोण, सन्तोष, सेवापरायणता, कर्तव्यपरायणता आदिमा भर पर्दछ । मनमा उत्पन्न हुने भावप्रति सजग रहँदै सोका आधारमा आफ्नो मनोविज्ञानलाई व्यवस्थापन गर्न सकिन्छ भन्ने अवधारणा नै आत्मसजगता र आत्मव्यवस्थापन हो ।मानव मन गलत बाटोमा जान लागेमा स्वनिगरानी गर्ने काम आत्मसजगताले गर्दछ । हाम्रो व्यक्तिगत, व्यावसायिक तथा सामाजिक जीवनलाई व्यवस्थित गर्न र कर्तव्यको निर्वाह, जिम्मेवारीको स्वीकार, सामूहिक भावनाको विकास, मैत्रीपूर्ण वातावरणको निर्माण गरी सुशासन स्थापनामा सहयोग पुग्दछ ।

आत्म सजगताको ज्ञान भएको व्यक्तिलाई मानवमनको आन्तरिक मनो-आत्मिक संरचनाबारे ज्ञान हुन्छ । यति मात्र नभई मनको कर्म, यसको भोक्ता स्वरूप, मनका कार्यबाट निर्माण हुने कर्मसंस्कार, कर्मसंस्कारको परिणाम लगायतका विषयमा ज्ञान हुन्छ यसैले उसको आत्मसजगताले गलत कर्म गर्न दिँदैन र सङ्गठनमा सुशासन कायम हुन्छ ।

सङ्गठनात्मक सुशासन र आत्मसजगता

- यहाँ 'सुशासन'लाई संस्थाले सुम्पिएको जिम्मेवारीप्रति इमानदारिता, कुशलता, प्रभावकारिता एवम् प्रशन्नतापूर्वक निर्वाह मार्फत संस्थाको उत्पादन र उत्पादकत्व अभिवृद्धिमा योगदान पुऱ्याई संस्थाको उद्देश्य हासिल गर्न सहयोग पुऱ्याउनु भन्ने अर्थमा व्याख्या गरिएको छ । काम गर्ने मात्र होइन खुसीसाथ गर्ने अर्थात् कामको क्रममा आफू साथै माथिल्लो र तल्लो तहका कर्मचारीलाई पनि प्रसन्नसाथ कार्य सम्पन्न गर्नु भन्ने अर्थमा लिइएको छ ।
- संस्थागत उद्देश्यको हासिल उत्पादकत्व अभिवृद्धिबाट हुन्छ । उत्पादकत्व अभिवृद्धिको अर्थ सङ्गठनमा प्रयोग हुने भौतिक, आर्थिक, मानवीय लगायतका स्रोतसाधनको प्रति इकाइ उत्पादन अभिवृद्धि हुनु हो । यसका लागि स्रोत साधनको कुशल प्रयोग हुनु आवश्यक हुन्छ । स्रोत साधनको दुरूपयोग हुन नदिई सोको प्रभावकारी उपयोग मार्फत प्रतिइकाइ उत्पादन र उत्पादकत्व अभिवृद्धि यसको मर्म हो । यसैले सङ्गठनमा कार्यरत जनशक्ति कुशल हुनका लागि शारीरिक, मानसिक, बौद्धिक तथा संवेगात्मक रूपमा शान्त, शालीन हुनुपर्दछ । आफ्ना आवेग संवेगप्रति सजग हुँदै सोको कुशल व्यवस्थापन गर्न सक्षम अर्थात् आत्मसजगताको कुशल प्रयोगबाट नै सो सम्भव हुन्छ ।
- संस्था वा सङ्गठनमा अनुकूल प्रतिकूल परिस्थिति आइरहने गर्दछ । खास गरी संस्थामा ती उतारचढावप्रति सजग रहँदै वित्तीय साधनको प्रयोगमा र आफ्ना सहकर्मीहरूसँगको व्यवहारमा कर्मचारी सजग रहनु आवश्यक छ । वित्तीय

साधनको प्रयोगमा निर्लोभता र सहकर्मीहरूसँगको व्यवहारमा मैत्रीपूर्ण एवम् सहयोगात्मक व्यवहार सुशासनका लागि अपेक्षित रहन्छ । स्रोत साधनको प्रयोग नियम, प्रक्रिया, पद्धति अवलम्बन गर्दै दुरूपयोग हुन नदिने वातावरण बनाउनु हरेक कर्मचारीको कर्तव्य हो । यो कुरा निर्लोभताको गुणबाट मात्र सम्भव हुन्छ । लोभ उठ्ने वित्तिकै आफ्नो भावनाप्रति सजग हुनु आत्मसजग व्यक्तिबाट मात्रै सम्भव हुन्छ ।

- सङ्गठनमा असल कार्यसंस्कृति उत्पादकत्व अभिवृद्धिको आधार हो । असल नैतिक आचरण, विद्यमान नियम, कानुन, विधि, प्रक्रियाको अवलम्बनका लागि कर्मचारीलाई मनको अन्तर्तह अर्थात् संस्कारदेखि नै सहयोग पुऱ्याउनुपर्दछ ।
- आत्मसजगताले सम्पन्न कर्मचारी आफ्ना मानसिक उतारचढाव एवम् भावप्रति सजग रहन्छ । विस्तारै आफूभित्र उत्पन्न भाव, सो भावको कार्यरूपमा प्रकटीकरण तथा सोको परिणामबारेको आँकलन गर्न सक्षम हुन्छ ।आत्मसजग व्यक्ति कार्यालय वा संस्थामा उत्पन्न हुने सारहीनर अनावश्यक विवादबाट टाढै रहन्छ जुन सुशासनका लागि अपरिहार्य रहन्छ ।
- भावनात्मक बुद्धिमत्ताले आफ्नो मात्र हैन कि अर्काको समेत भावलाई ध्यान दिन्छ । कसरी यस्तो परिस्थिति उत्पन्न भयो र अर्को व्यक्तिबाट कसरी यस्तो व्यवहार हुन गयो भन्ने कुरा भावनात्मक बुद्धिमत्ता सम्पन्न व्यक्ति जानकार रहन्छ । यसबाट संस्थामा आफू अन्तर्गत रहेका कर्मचारी प्रति असल व्यवहार सम्भव हुने र खुसीसाथ काम लिन सकिन्छ ।
- हरेक व्यक्तिले आत्मसजगतालाई बढाउन सक्छ । आत्मजागरूकतासँगै व्यक्तिमा आत्मिक विकास, बुद्धिको विकास, विवेकको प्रवर्द्धन सम्भव हुन्छ । यसका लागि व्यक्तिले मान्छेको भौतिक तथा मानसिक समग्र अवयवबारे जानकार हुने र सोही अनुसारको चिन्तन गर्ने, स्वभाव वा संस्कारको विकास गर्ने गर्नुपर्दछ । हो आत्मा स्वयम्ले उसलाई खबरदारी गर्दछ । यसैलाई आत्मिक उन्नति भनिन्छ ।
- आत्मिक रूपमा सजग कर्मचारीले सार्वजनिक सेवामा भ्रष्टाचार गर्दैन । उसको भित्री अख्तियार सक्रिय भइसकेको हुन्छ । स्वसजगतारूपी अख्तियारले अनियमितता गर्न दिँदैन । सार्वजनिक सेवा धारण गर्नेले जिम्मेवारी बहन राम्रोसँग गर्छ, गर्नैपर्छ नत्र स्वयम्ले दण्ड दिन्छ भन्ने उसले बुझेको हुन्छ ।
- सुशासनका लागि हरेक कर्मचारीकर्म र कर्मफलको नियमबारे जानकार हुनु अति आवश्यक छ । अहिले अध्यात्म र यसको मर्मसम्बन्धी ज्ञान पाठ्यपुस्तकमा समावेश गर्न छाडियो । जसले गर्दा अध्यात्मको नियमबारे ज्ञान हस्तान्तरण रोकिएको छ । असल र सुसंस्कृत निर्माणका लागि यो ज्ञान अति आवश्यक छ । अझ कर्म र कर्मफल सम्बन्धी विज्ञान बुझेको मान्छेले अनियमितता नै गर्दैन र सुशासन स्थापित गर्न मद्दत पुग्दछ ।

निष्कर्ष

सुशासनका लागि असल संस्कार आवश्यक पर्छ । असल संस्कार निर्माणको आधार व्यक्तिको आत्मसजगता हो । जति आत्मसजगताको अभ्यास भयो व्यक्तिको मनोविज्ञान निर्मल रहन्छ । काम क्रोध, लोभ, अहङ्कार, ईर्ष्यापूर्ण वातावरणमा सङ्गठनमा सुशासन स्थापना सम्भव हुँदैन । मैत्रीपूर्ण व्यवहार, सहकार्य, सहयोगात्मक वातावरण, कार्यमा प्रशन्नता, कार्यसन्तुष्टि आदि सुशासनका लक्षणहरु हुन् ।

कुनै पनि संस्थाको उत्पादकत्व अभिवृद्धिमा मानव संसाधनको भूमिका मुख्य रहन्छ । कार्यालयमा प्रयोग हुने अन्य साधनलाई समेत समुचित परिचालन गरी उच्च उत्पादकत्व हासिल गर्नमा जनसाधन नै प्रमुख साधन हो । किनभने भौतिक, आर्थिक, सञ्चार आदि संसाधनलाई मानवीय साधनले नै परिचालन गर्दछ । तर मानवीय संसाधनमा असल संस्कार, सकारात्मक दृष्टि र स्वचेतना भएमा नै सुशासन सम्भव हुनछ । शारीरिक मानसिक चेतनासम्पन्न मानवीय संसाधन नै कर्मक्षेत्रमा सुशासन दिन सक्षम बन्न सक्छ ।

आत्मिक सजगताले आध्यात्मिक चेतना प्रवर्द्धन गर्दछ । अध्यात्म भन्ने वित्तिकै आत्मिक ज्ञान र चित्तको निर्मलीकरणको लागि अभ्यास आवश्यक पर्छ । आध्यात्मिक साधनाको मूल विषय ध्यान हो । ध्यानको अर्को नाम सजगता हो । आत्मसजगताका लागि अभ्यास आवश्यक हुन्छ। आत्मिक सजगताको अभ्यास गर्ने मान्छे तनावमा जाँदैन । कुनै परिस्थितिका कारण तनाव उत्पन्न भए पनि धैर्यका साथ व्यवस्थापन गर्ने कला विकास गर्दछ । जब आत्मिक व्यवस्थापन हुन्छ तब सङ्गठनात्मक व्यवस्थापन कुशल बन्दछ । यस प्रकार हरेक सङ्गठनमा कार्यरत कर्मचारीले सुशासनका लागि आत्मिक सजगताको अभ्यास गर्नु अति आवश्यक छ जसले सुशासनलाई स्थापना र प्रवर्द्धन गर्न मद्दत गर्दछ ।

मुख्य सन्दर्भसूची

आचार्य, डा. भागवत (२०८०), 'संस्कार र शासन', सामाजिक सांस्कृतिक अध्ययन सङ्घद्वारा आयोजित गोष्ठीमा प्रस्तुत कार्यपत्र, काठमाडौँ ।

गोयन्का, सत्यनारायण (२०७४) : प्रवचन सारांश, नेपाल विपश्यना केन्द्र, ज्योतिभवन, कान्तिपथ, काठमाडौँ ।)

मिश्र, वीरेन्द्रप्रसाद, (२०४०), *दर्शनशास्त्र परिचय*, काठमाडौँ : प्रतिभा प्रकाशन ।

राधाकृष्णन् सन् २०१२, भारतीय दर्शन, दिल्ली : राजपाल एन्ड सन्ज प्रकाशन ।

रामसुखदास, स्वामी (२०६०) श्रीमद्भगवद्गीता (साधक-सञ्जीवनी), गोरखपुर : गीता प्रेस ।

रेग्मी, मुरारिप्रसाद (२०४८), मनोविज्ञानपरक समालोचना, साझा प्रकाशन, ललितपुर ।

लम्साल, राजेन्द्र (२०८०), अध्यात्म र आर्थिक सुशासन, नेपाल राष्ट्र बैंक पोखरा, ज्ञान आदानप्रदान कार्यक्रममा प्रस्तुत कार्यपत्र ।

सुशासन (व्यवस्थापन तथा सञ्चालन) ऐन, २०६४ ।

Subedi, Bishnu (2078), *Spirituality at Workplace,* Paper presented at HRMD, Knowledge Sharing Program, Nepal Rastra Bank

Weinstein, Bruce (2011). Ethical I*ntelligence: Five Principles for Untangling Your Toughest Problems at Work and Beyond*. New World Library

नेपालमा सम्पत्ति व्यवस्थापन कम्पनी स्थापनाको आवश्यकता, महत्व र चुनौती



महेन्द्र राज शाक्य*

पृष्ठभूमि

नेपालमा औपचारिक बैकिङ्ग कारोवारको शुरूआत वि.सं.१९९३ मा नेपाल बैंक लिमिटेडको स्थापना संगै भएको हो । अन्य देशहरूको तुलनामा नेपालमा वित्तीय प्रणालीको विकासक्रम ढीलो भएको देखिएता पनि हालको समयमा विभिन्न प्रविधिहरूको उपयोगले यसको गति तीव्र रूपमा नै वित्तीय कारोवार बृद्धि भइरहेको छ । नेपालको बैकिङ्ग तथा वित्तीय कारोवार प्रणालीमा बढ्दो विश्वब्यापीकरणको प्रभाव, सूचना प्रविधिको ब्यापक प्रयोगले अन्य विकसित देशहरूको दाँजोमा पुगेको मान्न सकिन्छ । विकसित अधिकांश आधुनिक बैकिङ्ग सेवाहरू नेपालका बैंक वित्तीय संस्थाहरूले आफ्ना ग्राहकहरूलाई उपलब्ध गराएका छन् ।

नेपालमा केन्द्रीय बैंकको नीति अनुरूप बैंक तथा वित्तीय संस्थाहरूको सेवा केन्द्रहरू बढ्दै गएता पनि वित्तीय प्रणालीमा समग्र जोखिम व्यवस्थापन र सुशासनको दृष्टिकोणबाट निकै कमजोर र अन्य देशको तुलनामा पछाडि नै रहेको देखिन्छ । वित्तीय प्रणालीको सुदृढीकरण र दीगोपनका लागि आवश्यक संरचना र पूर्वाधारको विकास हुन नसकेको कारण छोटो समयावधिमा पनि नेपालको बैंक तथा वित्तीय संस्थाहरूमा देखिएको संकटले नेपालको समग्र वित्तीय प्रणाली नै विभिन्न खालका समस्याबाट गुज्रिरहनु परेको र यसले गर्दा सरोकारवालाहरूले मार खपिरहनु परेको छ । विशेष गरी साना वित्तीय संस्थाहरूको संचालन क्षमता र दीगोपनामा सधैं प्रश्न चिन्हहरू खडा भएका छन् । कम पूँजीगत क्षमता र व्यवस्थापकीय सक्षमताको कमीको कारण विगतका २ दशकमा केही फाइनान्स कम्पनीहरू र विकास बैंकहरू समस्याग्रस्त भई केही खारेज भएका छन् भने मुनाफामा लगातार गिरावट एवं वढ्दो कर्जा जोखिमको कारण केही बैंक, विकास बैंक, वित्त कम्पनीहरू समेत अरू बैंकले acquire गर्नु परेको परिदृश्यले नेपालको वित्तीय क्षेत्रमा असहजतालाई पुष्टि गर्दछ । विगतमा निक्षेप वीमाको अभावमा बैंक तथा वित्तीय संस्थाहरू समस्याग्रस्त हुँदा स-साना बचत निक्षेप रकम समेत निक्षेपकर्ताले फिर्ता पाउन निकै सास्ती ब्यहोर्नु परेको र ठूला निक्षेपकर्तालाई समेत विद्यमान अवस्थामा निकै अप्ठ्यारो समस्या भई रहेको छ ।

नेपालको बैकिङ्क क्षेत्रमा विशेष गरी घरजग्गाको अस्वाभाविक बजार मूल्यमा केन्द्रित भई गरिएको धितो मूल्याङ्कनको आधारमा धितोमुखी कर्जा लगानी र वित्तीय क्षेत्रमा केही सीमित ब्यक्ति वा समुहद्वारा संचालित ब्यवसाय, परियोजनामा गरिएको अधिकेन्द्रिकृत कर्जा लगानीका (Over Credit

* पूर्व वरिष्ठ प्रबन्धक, कर्मचारी सञ्चय कोष

Concentration) कारण बैंक वित्तीय संस्थाहरूको निष्क्रिय कर्जा (Non-Performing Loan-NPL)को परिमाण र अनुपात क्रमशः बृद्धि भएको वित्तीय सूचकहरूले पुष्टि गर्छ । यसले बैंक वित्तीय संस्थाहरू क्रमशः समस्यामा जकडिँदै गएको संकेत गर्दछ । बैंक वित्तीय संस्थामा कर्जा लगानीमा निहित जोखिम (Credit Risk) ले बैंकको वित्तीय स्वास्थ्यमा देखिएको नकारात्मक लक्षण र यसबाट उत्पन्न हुने नोक्सानीको जिम्मेवारी सम्बन्धित बैंक तथा वित्तीय संस्था नै हुन् । वित्तीय संस्थाको प्रकृति अन्य ब्यवसायिक संस्थाको संचालन प्रणाली र प्रकृति फरक हुने भएकोले एउटा संस्थामा परेको समस्यालाई समयमै सम्बोधन गर्न सकिएन भने त्यसले समग्र वित्तीय प्रणालीलाई नै नकारात्मक असर पर्ने हुन्छ । जसको लागत र प्रभाव अधिक हुन्छ र यसले धेरै मूल्य चुकाउनु पर्ने हुन सक्छ । त्यसैले वित्तीय प्रणालीलाई स्वस्थ, विश्वशनीय र दीगो बनाई जनविश्वास कायम राख्न कुनै पनि बैंक वित्तीय संस्थालाई सम्भव भए समस्याग्रस्त हुन नदिने वा समस्याबाट निकास दिन यथासमय मै सामुहिक एवं संस्थागत रूपमा नै पहल हुनु आवश्यक हुन्छ ।

नेपालको वित्तीय प्रणालीमा विगत ८/९ वर्ष देखि भुकम्प, आर्थिक नाकाबन्दी, कोरोना महामारी, रूस युक्रेन युद्ध, इजरायल हमास द्वन्दको कारणले आर्थिक गतिविधिहरूमा देखिएको सुस्तता, घरजग्गा कारोवारमा आएको मन्दी, शेयर बजारमा आएको ब्यापक गिरावट, अस्थीर सरकार एवं नीतिगत अस्थीरता आदिको कारण सृजित बैंक वित्तीय संस्थाहरूमा कर्जा असुलीको समस्या, संस्थागत सुशासनको कमी र कमजोर व्यवस्थापकीय क्षमताले विभिन्न बैंक वित्तीय संस्था समस्याग्रस्त भएकोले वित्तीय प्रणालीमा नै संकटको लक्षणहरू देखिएकोले समयमा नै नीतिगत रूपमा सम्बोधन गर्न अपरिहार्य देखिएको छ । यसै सन्दर्भमा बैंक वित्तीय संस्थामा खराव एवं निष्क्रिय कर्जा तथा गैर बैकिङ्ग सम्पत्तिको निरन्तर बृद्धिको कारण कर्जा जोखिममा अत्यधिक चाप बढेकोले नियामक निकाय केन्द्रीय बैंक नेपाल राष्ट्र बैंकले बैंकहरूको खराव ऋण वापतको धितो सम्पत्ति व्यवस्थापन गर्न सम्पत्ति व्यवस्थापन कम्पनी स्थापनाको आवश्यकता महशुस गरिरहेको अवस्थामा हालै बैंकहरूको छाता संगठन नेपाल बैंकर्स संघले अमेरिकी सहयोगमा गरेको अध्ययन पछि मौद्रिक नीतिको सुझावमा बढ्दो निष्क्रिय कर्जाका कारण बृद्धि भएको निष्क्रिय एवं गैर बैकिङ्ग सम्पत्तिको व्यवस्थापनका लागि सम्पत्ति व्यवस्थापन कम्पनी स्थापना गर्न जोड दिएको छ । देशको वित्तीय अवस्था, सरोकारवाला निकायहरूको सुझाव र आवश्यकता महशुस गरी नेपाल राष्ट्र बैंकले आ.व. २०८१/८२ को लागि जारी गरिएको मौद्रिक नीतिको दफा ८९ मा "बैंक तथा वित्तीय संस्थाको निष्क्रिय सम्पत्ति तथा गैर-बैंकिङ सम्पत्ति व्यवस्थापन गर्न सम्पत्ति व्यवस्थापन कम्पनी (Asset Management Company) स्थापना गर्ने प्रयोजनका लागि सम्पत्ति व्यवस्थापन ऐनको मस्यौदा तर्जुमा गरी नेपाल सरकारसमक्ष पेश गरिनेछ ।" भन्ने नीति नै लिएको छ ।

सम्पत्ति व्यवस्थापन कम्पनी/कर्पोरेशन (Asset Management Company/ Corporation) को परिभाषा र प्रकृति

सामान्य परिभाषामा सम्पत्ति व्यवस्थापन कम्पनी भन्नाले यस्तो एउटा कम्पनी/फर्म हो जसले आफ्ना ग्राहकहरूको रकमलाई पूँजी बजारमा उपलब्ध विभिन्न उपकरणहरू जस्तै शेयर, बण्ड, बचतपत्र, ऋणपत्र, घर जग्गा जस्ता अचल सम्पत्तिहरूमा प्रतिफल युक्त क्षेत्रमा लगानी गर्ने, लगानीका अन्य विविध क्षेत्रहरूको पहिचान गर्ने, ब्यवसायिक एवं दक्ष जनशक्तिले तरलता व्यवस्थापन गर्ने, लगानी सम्बन्धी परामर्श सेवा दिने कम्पनी भन्ने बुझिन्छ । कम्पनी संचालनका लागि ब्यक्तिगत लगानीकर्ताहरूबाट विभिन्न किसिमका लगानी स्कीम जस्तै सामुहिक

लगानी कोष, सम्बृद्ध लगानी योजना आदि विविध कार्यक्रमहरू मार्फत लगानी रकम संकलन गरिन्छ । यस्ता कम्पनीहरू लगानीकर्ताहरूको समुह, प्राइभेट कम्पनी, संगठित वा पब्लिक लगानी व्यवस्थापन वा सम्पत्ति व्यवस्थापन कम्पनीको रूपमा संचालन भई रहेको पाइन्छ ।

तर यस लेखमा वित्तीय प्रणालीमा हुने सम्भावित जोखिमलाई न्युनीकरण तथा बैंक वित्तीय संस्थामा विविध कारणले सृजित जोखिमयुक्त सम्पत्ति व्यवस्थापन गर्ने संस्थाको चर्चा गर्ने प्रयास गरिएको छ । वित्तीय प्रणालीमा बैंक वित्तीय संस्थाको खराव कर्जाका कारण ती संस्थाहरूलाई समस्यामा पर्न नदिन वा विद्यमान समस्यालाई शीघ्र सम्बोधन गरी समस्याको निकास दिन विशेष उद्देश्य राखी स्थापना गरिने निकायलाई सम्पत्ति व्यवस्थापन कम्पनी (Asset Management Company) भनिन्छ । कम्पनीको उद्देश्य, स्वामित्व, व्यवस्थापन, नियन्त्रण अधिकार, सम्पत्ति व्यवस्थापनको विभिन्न आधारमा यसको स्वरूप तथा परिभाषा दिइने गरेको पाइन्छ । David Cooke & Jason Foley 2005 को "The Role of Asset Management Entity An East Asian Perspective" को वित्तीय बजार सम्बन्धि एक अध्ययन प्रतिवेदनमा दिएको परिभाषा अनुसार "सम्पत्ति व्यवस्थापन कम्पनी भन्नाले त्यस्तो जुनसुकै संगठनात्मक इकाई हो जसले समस्याग्रस्त बैंक वित्तीय संस्थाहरूको वित्तीय सम्पत्तिको व्यवस्थापन तथा असुल गर्न स्थापित वा श्रृजना गरिएको कम्पनी हो । यस कम्पनीको संरचनामा सम्बन्धित वित्तीय संस्था भित्रै छुट्टै सम्पत्ति कार्य फछ्र्यौट विभाग वा बैकिङ्ग इकाई, बैंक वित्तीय संस्थाको स्वामित्वमा रहेको सहायक कम्पनी वा आवद्ध कम्पनी, निजी स्वामित्वका कम्पनी तथा सरकारी लगानीमा स्थापना भएका निकायहरू पर्दछन् ।"

सम्पत्ति व्यवस्थापन कम्पनीको आवश्यकता र उद्देश्य अनुरूप संरचनागत आधारमा विभिन्न किसिमका हुन्छन् । विशेषत वित्तीय प्रणालीमा देखिएको संरचनात्मक समस्याको स्तर, आवश्यकता र निकासको आधारमा बैंकमा आधारित व्यवस्थापन कम्पनी (Bank Based Management Company) र सरकारमा आधारित व्यवस्थापन कम्पनी (Government Based Management Company) ।देशको वित्तीय प्रणालीमा कस्तो सम्पत्ति व्यवस्थापन कम्पनीको स्थापना गर्न उपयुक्त हुन्छ भन्ने कुरा तत्कालिन आवश्यकता, समस्याको अवस्था र पूरा गर्नुपर्ने उद्देश्यमा निर्भर हुन्छ । यदि कुनै देशको समग्र वित्तीय प्रणालीमा नै समस्या उत्पन्न हुने गरी निष्क्रिय कर्जाको परिमाणमा अत्यधिक वृद्धि भई प्रणालीमा नै जोखिम बढ्ने अवस्था रहेमा सरकारी नियन्त्रणमा पूर्ण अधिकार सम्पन्न सरकारी स्वामित्वको सम्पत्ति व्यवस्थापन कम्पनीको स्थापना गर्नु पर्ने हुन्छ भने अर्को तर्फ केही बैंक वित्तीय संस्थाको अधिक निष्क्रिय कर्जाको कारण सो बैंक नै टाट पल्टिने अवस्था देखिएमा बैंक वित्तीय संस्थाको स्वामित्वमा सम्पत्ति व्यवस्थापन कम्पनीको स्थापना गरिन्छ । संयुक्त राज्य अमेरिका (USA) मा सरकारी स्वामित्वमा The Federal Deposit Insurance Corporation - FDIC बैंक वित्तीय संस्थामा आउने संकटबाट निक्षेपकर्ताहरूको वचत रकमलाई सुरक्षित गर्नु प्रमुख उद्देश्यका साथ स्थापना भएको विश्व कै पहिलो सम्पत्ति व्यवस्थापन कम्पनीको रूपमा लिइन्छ । यसको स्थापना तथा संचालनको अनुसरण गर्दै मेक्सिको र स्वीडेनमा पनि वित्तीय प्रणालीलाई दीगो बनाउन सरकारी स्वामित्वमा नै सम्पत्ति व्यवस्थापन कम्पनीको स्थापना गरी प्रभावकारी रूपमा संचालन गरेको देखिन्छ । दक्षिण पूर्वी एशियाका धेरै देशहरूमा सन् १९९७ मा बैकिङ्क कारोवारमा देखिएको बढ्दो निष्क्रिय कर्जा समस्याले बित्तीय संकटको अवस्था श्रृजना भएपछि सरकारले बैंक

वित्तीय क्षेत्रको समस्यालाई सम्बोधन गर्न निष्क्रिय सम्पत्ति (Non-Performing Assets-NPA) लाई व्यवस्थापन गर्न सम्पत्ति व्यवस्थापन कम्पनीहरू स्थापना भएको देखिन्छ ।सन् १९९७ मै एशियाली वित्तीय संकट पछि दक्षिण कोरियाले कोरिया एसेट म्यानेजमेन्ट कर्पोरेशन (Korea Asset Management Corporation-KAMCO) स्थापना गरेको थियो । कोरिया सरकारले KAMCO लाई निष्क्रय कर्जा खरिद गर्न, व्यवस्थापन गर्न र विक्री गर्न ब्यापक अधिकार दिइएको थियो र सोहि अनुसार KAMCO ले ठूलो मात्रामा निष्क्रिय कर्जा खरिद गऱ्यो र खराव कर्जाहरूको कुशल व्यवस्थापन गर्दै धेरै जसो कर्जाहरूको पुनःसंरचना गर्दै विक्री गरेको थियो । सरकारको बलियो साथ र समर्थन र रणनीतिले दक्षिण कोरियाको वित्तीय क्षेत्रलाई स्थीर गर्न र देशको आर्थिक पुनःउत्थानमा महत्वपूर्ण भूमिका खेलेको थियो । KAMCO ले आफ्नो संचालनबाट नाफा कमाउन सफल भयो । पछि KAMCO मोडेललाई अन्य देशहरूले पनि अनुसरण गरे र यसले विश्व बैंक, अन्तर्राष्ट्रिय मुद्रा कोष सहित अन्तर्राष्ट्रिय मान्यता प्राप्त गऱ्यो ।

त्यस्तै मलेशियामा पनि १९९८ मा सम्पत्ति व्यवस्थापन कम्पनी स्थापना गरिएको थियो । मलेशियामा यसलाई दनहर्ता (Malaysia: Pengurusan Danharta Nasional Berhad) भनिन्छ । यसको मुख्य उद्देश्य बैकिङ्ग प्रणालीबाट निष्क्रिय कर्जा (NPL) हटाएर वित्तीय क्षेत्रलाई स्थीर पार्नु थियो । दनहर्तालाई सरकारले कानुनी रूपमा विशेष अधिकारहरू दिइएको थियो । यसले गर्दा यसले छिटो र प्रभावकारी ढंङ्गले काम गर्न सम्भव भयो र मलेशियाको वित्तीय प्रणालीलाई स्थीर पार्न र अर्थतन्त्रलाई पुनःर्जीवित गर्न महत्वपूर्ण भूमिका खेलेको थियो । दनहर्तालाई एक अस्थायी संस्थाको रूपमा डिजाइन गरिएको हुनाले आफ्ना काम पुरा गरेपछि २००५ मा बन्द गरिएको थियो । सही रणनीति र कानुनी अधिकार दिइयो भने सम्पत्ति व्यवस्थापन कम्पनीले वित्तीय संकटको समयमा महत्वपूर्ण भूमिका खेल्न सक्छ भन्ने मलेशियाको अनुभव तथा उदाहरणको रूपमा लिन सकिन्छ ।

सम्पत्ति व्यवस्थापन कम्पनीको भूमिका

बैकिङ्क ब्यवसायमा विभिन्न जोखिमहरू मध्ये प्रमुख जोखिम भनेकै कर्जा जोखिम (Credit Risk) हो । बैंक वित्तीय संस्थाको आम्दानीको प्रमुख श्रोत नै कर्जा प्रवाहबाट प्राप्त हुन्छ । बैंक ब्यवसायमा कर्जा जोखिम करीव ७०-७५ प्रतिशत हुने गर्दछ । बैंकले विभिन्न ब्यक्ति वा समुह वा पक्षलाई विभिन्न शीर्षक तथा शर्तहरूमा प्रवाह गरेको कर्जा फिर्ता नआउँदा अर्थात कर्जा प्रदान गर्दा दिएको शर्त ऋणी पक्षले पालना नगर्दा बैंकलाई हुने नोक्सानी नै कर्जा जोखिम हो । कर्जा जोखिमलाई न्यून गर्न बैंक व्यवस्थापनले विभिन्न उपकरण तथा उपायको प्रयोग गरी कर्जा असुलीमा पहल गरेता पनि विविध कारणले कर्जा असुली हुन नसक्ने कर्जाहरू निष्क्रिय तथा खराव कर्जामा परिणत हुन्छ । यसरी कर्जा असुली नहुँदा निष्क्रिय तथा खराव सम्पत्तिमा लेखाङ्कन गरिएको कर्जालाई नियामक निकायले तोकेको मापदण्ड अनुसार कर्जा वर्गीकरण गरी आम्दानीबाट कर्जा नोक्सानी कोष (Loan Loss Provision)को व्यवस्था गर्नुपर्दछ । कर्जा नोक्सानी कोषको व्यवस्थाले बैंकको नाफा नोक्सान हिसाबबाट वासलातमा प्रत्यक्ष असर पर्न जान्छ । यसले बैंकको निष्क्रिय सम्पतिमा बृद्धि भई आयमुलक सम्पत्तिमा कमी हुने र प्राथमिक पूँजी माथिको दवाव बढ्ने एवं तरलता समस्या अवस्था श्रृजना भई निक्षेपकर्ताहरूको निक्षेप फिर्ता भुक्तानी गर्न नसक्ने परिस्थिति आएमा बैंक नै टाट उल्टिने सम्भावना हुन्छ । यसरी बैंक वित्तीय संस्थाहरू निक्षेपकर्ताको निक्षेप फिर्ता गर्न नसक्ने भएमा समग्र वित्तीय प्रणालीमा नै संकट आउन सक्छ । यस्तो परिस्थितिमा सरकारी वित्त निकाय, केन्द्रीय बैंकले

धेरै देशहरूमा वित्तीय स्थीरता कायम गर्न र खराव कर्जा व्यवस्थापन गर्न सम्पत्ति व्यवस्थापन कम्पनीको उपयोग गरेको देखिन्छ । १९९० को दशकमा चीन, मलेशिया, कोरिया, जापान, फिलिपिन्स लगायतका पूर्वी एशिया र दक्षिण पूर्वी एशियाका देशका केन्द्रीय बैंक तथा अर्थ मन्त्रालयले सरकारी लगानीमा नै सम्पत्ति व्यवस्थापन कम्पनीको स्थापना गरी ती कम्पनीहरूको प्रभावकारी संचालन तथा व्यवस्थापनका लागि कानुनी अधिकार प्रदान गरेको देखिन्छ । सन् २०१० मा नाइजेरियामा सम्पत्ति व्यवस्थापन कम्पनी ऐन संसदवाट पारित गरी २०११ मा सम्पत्ति व्यवस्थापन कर्पोरेशन (Asset Management Corporation Of Nigeria - AMCON) को स्थापना गरी खराव कर्जा व्यवस्थापन गर्न मुख्य जिम्मेवारी दिएको थियो ।

सम्पत्ति व्यवस्थापन कम्पनीले खराव कर्जा व्यवस्थापनका लागि प्रयोग गरिने विधि र तरिका भने फरक फरक मोडेलहरू प्रयोगमा ल्याएको पाइन्छ । खराव कर्जाको अवस्था, वित्तीय प्रणालीमा पारेको असर र यसको गाम्भिर्य हेरी दुई प्रमुख अवधारणा रहेको पाइन्छ ।

१. केन्द्रीकृत व्यवस्थापन मोडेल

केन्द्रीकृत व्यवस्थापन मोडेलको अवधारणा अनुसार सम्पत्ति व्यवस्थापनलाई कर्जा असुली तथा पुनःसंरचनाको विशेष कार्यक्रम तयार गरी खराव कर्जामा वर्गीकृत सम्पत्तिलाई व्यवस्थापन गर्नका लागि विशेष कानूनी प्रक्रिया र अधिकार प्रदान गरिएको हुन्छ । यस विधिबाट निष्क्रिय तथा खराव कर्जा सम्पत्तिको व्यवस्थापन गर्न कर्जा प्रदान गर्दा धितो तथा सुरक्षण (Collateral & Securities) स्वरूप राखिएका सबै किसिमका चल अचल सम्पत्तिहरूको स्वामित्वलाई केन्द्रीकृत (Centralization of Ownership) गरिन्छ । स्वामित्वमा लिएका सम्पत्तिहरूको वर्गीकरण गरी तुरून्तै समाधान गर्न सकिने, नगदमा रूपान्तरण गर्न सकिने वा कसैलाई मध्यमकालिन/दीर्घकालिन शर्तनामा अर्थात सम्झौता गरी हस्तान्तरण गर्न सकिने आदिका बारेमा अध्ययन गरिन्छ । सोही अध्ययनको आधारमा प्रभावकारी निर्णय गर्न र कार्यान्वयन प्रक्रिया प्रारम्भ गर्न सहयोग पुग्दछ । यस पद्धतिबाट कर्जा असुली कार्यमा संस्थागत ग्राहकसंग प्रत्यक्ष र नियमित सम्पर्क राख्न, आवेदन लिन र प्रक्रिया शुरू गर्न तथा कार्यान्वयनमा समन्वय गर्न सहज हुन्छ । यो प्रक्रियाबाट गरिएका विभिन्न कार्यहरूको नियमनकारी निकायबाट हुने सुपरिवेक्षण तथा अनुगमनमा बढी प्रभावकारी हुन्छ ।

२. विकेन्द्रीकृत व्यवस्थापन मोडेल

विकेन्द्रीकृत व्यवस्थापन मोडेलको अवधारणा अनुसार बैंक वित्तीय संस्थाको निष्क्रिय तथा खराव कर्जालाई सम्बन्धित बैंक वित्तीय संस्थाको माताहतमा नै राखेर असुली प्रक्रियालाई तीव्रता दिइने पद्धति हो । यसमा सम्बन्धित बैंक वित्तीय संस्थाको भित्रैका सक्षम जनशक्तिको कार्य समुह, इकाई, विभाग वा छुट्टै सहायक कम्पनीको स्थापना गरी तिनीहरू मार्फत खराव तथा निष्क्रिय सम्पत्ति व्यवस्थापन गरिन्छ । यस विधिमा निष्क्रिय सम्पत्तिलाई बैंक कै वासलातमा समावेश गरी असुली प्रक्रिया अघि बढाइन्छ र यसले संस्थागत तथा व्यक्तिगत ऋणीहरूलाई प्रत्यक्ष सम्पर्क र सम्बाद गर्न सकिने हुँदा कर्जाको पुनःसंरचना गर्न दिने वा कर्जा राफसाफका लागि तेश्रो पक्षलाई सहभागी गराई सम्पत्ति हस्तान्तरण गर्न सहज वातावरण बन्छ । त्यस्तै बैंक कै स्वामित्वमा खोलिएको सहायक कम्पनी मार्फत पनि निष्क्रिय तथा खराव कर्जा सम्पत्ति असुली गरिने पद्धति पनि अवलम्बन गरिन्छ । यस्तो सहायक कम्पनीलाई खराव बैंक (Bad Bank) भनिन्छ ।

अन्तर्राष्ट्रिय मुद्रा कोषको १९९४ को एक प्रतिवेदन

अनुसार जापानमा बैंक, अन्य वित्तीय मध्यस्थकर्ता तथा निगमहरूको स्वामित्व रहेको सम्पत्ति व्यवस्थापन कम्पनीको व्यवस्थापनबाट गरिएको बैंकको कर्जा असुली तथा कर्जा पुनःसंरचना प्रक्रिया निकै सुस्त गति भएको तर बैंक तथा वित्तीय संस्थाको आफ्नै पहलमा गरिएको निष्क्रिय तथा खराव कर्जा असुली प्रक्रिया र कर्जा पुनःसंरचना कार्य निकै छरितो र प्रभावकारी रहेको देखाएको थियो । अन्तर्राष्ट्रिय मुद्रा कोष, एशियाली विकास बैंकको विभिन्न समयमा गरिएको अध्ययन प्रतिवेदनहरूमा सार्वजनिक गरेको विवरण अनुसार पूर्वी तथा दक्षिण पूर्वी एशियामा देखिएको वित्तीय संकटलाई समाधान गरिएको पहल अन्तर्गत स्थापना भएको २६ वटा सम्पत्ति व्यवस्थापन कम्पनीहरू मध्ये मलेशिया, दक्षिण कोरिया र इण्डोनेशिया लगायतका देशका ९ वटा सम्पत्ति व्यवस्थापन कम्पनीहरू केन्द्रीकृत व्यवस्थापन मोडेलको अवधारणाबाट खराव सम्पत्ति व्यवस्थापन गरेको देखिन्छ ।

सम्पत्ति व्यवस्थापन कम्पनीले कसरी काम गर्छ?

यस्तो कम्पनीले बैंक वित्तीय संस्थाहरूबाट निष्क्रिय तथा खराव कर्जाहरू एवं गैर बैकिङ्ग सम्पत्ति छुटमा खरिद गर्छ । यसरी खरिद गरिएका कर्जाहरूको पुनःसरंचना गरिन्छ । यसमा कर्जा चुक्ता भुक्तानी अवधि बढाउने, ब्याजदर पुनरावलोकन गरी घटाउने वा अन्य शर्त तथा अवस्थाहरूमा परिमार्जन वा परिवर्तन गर्ने उपायहरू समावेश हुन सक्छन् । यदि कर्जा चुक्ता गर्न नसक्ने अवस्था भएमा कर्जा सुरक्षणका लागि धितोमा राखिएको सम्पत्तिको व्यवस्थापन गर्ने गर्छ । विभिन्न रणनीतिहरू प्रयोग गरेर कर्जा असुली गर्ने प्रयास गरिन्छ र आवश्यक परेमा धितोमा राखिएको चल असल सम्पत्ति विक्री गरेर असूल गरिन्छ । यसरी गरिएको निष्क्रिय कर्जा व्यवस्थापन प्रक्रियाले बैंक वित्तीय संस्थाहरूलाई वासलातबाट निष्क्रिय सम्पत्ति (NPL) लाई हटाई बैंकको तरलतामा सुधार गर्न मद्दत गर्छ । यसले बैंक वित्तीय संस्थाहरूलाई निक्षेप संकलन गरी नयाँ कर्जा प्रवाह गर्न सक्षम बनाउँछ र समग्र वित्तीय प्रणालीमा सुधार गरी बलियो बनाउन सहयोग गर्छ ।

प्रभावकारी सम्पत्ति व्यवस्थापन कम्पनी स्थापना तथा संचालनका लागि आवश्यक ऐन तथा अन्य पक्षहरू

सम्पत्ति व्यवस्थापन कम्पनी लरतरो हिसावले खोल्दा यसले काम नै गर्न सक्दैन । यसलाई प्रभावकारी र शक्तिशाली बनाउँदै सम्पत्ति व्यवस्थापन गर्न ठूलै पूँजीको पनि आवश्यक पर्दछ । नेपालमा सम्पत्ति व्यवस्थापन कम्पनी स्थापना गर्दा देहायका पक्षहरूलाई ध्यान दिनु आवश्यक देखिन्छ :

१. **कम्पनी स्थापनाको स्पष्ट परिभाषा र उद्देश्य :**

बैंक वित्तीय संस्थामा देखिएको समस्याहरूको दीर्घकालिन समस्यालाई सम्बोधन गर्न आवश्यक सम्पत्ति व्यवस्थापन कम्पनीको स्थापनाका लागि कम्पनीको स्पष्ट परिभाषा र उद्देश्य तथा कार्यक्षेत्र किटानी गर्नु पर्दछ । यस्तो कम्पनीको परिभाषा र उद्देश्यमा नै स्पष्ट, मापनयोग्य हुनु पर्दछ । साथै कम्पनीको स्वामित्व सम्बन्धी स्पष्टता, कम्पनी संचालन गर्ने मोडेल पनि प्रष्ट हुनु जरूरी हुन्छ ।

२. **कम्पनीको स्वायत्तता र कानूनी अधिकारको सुनिश्चिताका लागि आवश्यक ऐनहरु :**

सम्पत्ति व्यवस्थापन कम्पनीको दीगोपनका लागि कुनै पनि निकायबाट हस्तक्षेपमुक्त र स्वायत्त संस्था हुनु पर्दछ ।कम्पनीलाई निष्क्रिय तथा खराव एवं समस्याग्रस्त सम्पत्तिको व्यवस्थापनका लागि आवश्यक कानूनी अधिकार प्रत्यायोजन भएको हुनु पर्दछ ।सम्पत्ति व्यवस्थापन कम्पनी स्थापना तथा प्रभावकारी संचालनका लागि ५/६ वटा ऐनमा भएको अधिकार तथा शक्ति आवश्यक पर्छ । जस्तो चल

अचल सम्पत्ति कब्जा, खरिद विक्री तथा हस्तान्तरण गर्न सकिने अख्तियार सुनिश्चित भएको ऐन कानुन हुनु पर्दछ । जुन ऐनले कम्पनीलाई बैंक वित्तीय संस्थाहरूबाट निष्क्रिय कर्जा र अन्य सम्बन्धित सम्पत्तिहरू खरिद गर्न र सहज रूपमा हस्तान्तरण गर्न अनुमति दिन्छ । यसका लागि देहायका ऐनहरू हुनु जरूरी हुन्छ ।

- **सम्पत्ति व्यवस्थापन ऐन** : कम्पनीको स्थापना, उद्देश्य, व्यवस्थापन, स्वायत्तता, क्षेत्राधिकार स्पष्ट ब्याख्या गरिएको सम्पत्ति व्यवस्थापन ऐन हुनु पर्दछ ।
- **ऋण असुली ऐन** : यसले सम्पत्ति व्यवस्थापन कम्पनीलाई कर्जा असुलीका लागि विशेष अधिकारहरू प्रदान गर्छ । जस्तै- छिटो छरितो कानुनी कारवाही गर्न र सम्पत्ति कब्जा गर्ने अधिकार ।
- **टाट उल्टिने सम्बन्धी ऐन** : यसले कम्पनीलाई टाट उल्टेका कम्पनी,फर्म, परियोजनाहरूको सम्पत्ति व्यवस्थापन र पुनःसंरचना गर्न सक्षम बनाउँछ ।
- **कर छुट ऐन** : सम्पत्ति व्यवस्थापन कम्पनीले खरिद गरिने निष्क्रिय कर्जा र विक्री गरिने सम्पत्तिमा विशेष कर छुट एवं स्वामित्व हस्तान्तरण शुल्कमा सहुलियत प्रदान गरेको हुनु पर्दछ । यसले निष्क्रिय सम्पत्ति व्यवस्थापन कार्यलाई आर्थिक रूपमा सहज र व्यवहारिक बनाउँछ ।
- **वित्तीय मध्यस्थता ऐन** : सम्पत्ति व्यवस्थापन कम्पनीलाई पनि देशको वित्तीय बजारमा वित्तीय मध्यस्थताकर्ताको रूपमा काम गर्न अनुमति दिइनु पर्दछ जसले निष्क्रिय कर्जाको पनि दोश्रो बजार श्रृजना गरी सहज कारोवार गर्न मद्दत गर्दछ ।
- **सम्पत्ति सुरक्षा तथा पुनःप्राप्ति ऐन** : यो ऐनले कम्पनीलाई कर्जाको सुरक्षणका लागि धितोमा राखिएको चल अचल सम्पत्ति सुरक्षित गर्न र आवश्यक परेमा पुनःप्राप्ति गर्न कानुनी अधिकार दिन्छ ।

यी ऐन कानुनहरूको व्यवस्थाले सम्पत्ति व्यवस्थापन कम्पनीलाई आफ्नो काम प्रभावकारी ढङ्गले व्यवस्थापन गर्न आवश्यक कानूनी अधिकार, शक्ति र लचकता प्रदान गर्छन ।

३. **सुशासन तथा आन्तरिक नियन्त्रण प्रणालीको विकास** :

कम्पनीलाई जति कानूनी अधिकार र स्वायत्तता प्रदान गरिएको छ सोहि अनुरूप कार्य सम्पादनमा पनि पारदर्शिता, कर्तब्यनिष्ठ, जिम्मेवार र आन्तरिक नियन्त्रण प्रणालीलाई मजबुत हुने गरी संस्थागत सुशासन कायम गरेको हुनु पर्दछ ।कम्पनी व्यवस्थापनमा योग्य, दक्ष, सक्षम र अनुभवी नेतृत्व तथा जनशक्ति चयन गर्ने पद्धति स्थापित गर्नु पर्दछ । यसका लागि योग्य र सक्षम सदस्यहरूको संचालक समितिको गठन, तोकिएको समयमा योजना तर्जुमा, नीति, कार्यविधिहरूको निर्माण, लेखापरीक्षण, कम्पनीका पदाधिकारीहरूको कार्य जिम्मेवारी, काम, कर्तब्य, अधिकार, सुविधा आदि विषयहरूमा कम्पनीको स्थापनामा नै स्पष्ट र प्रष्ट गरिएमा कम्पनीको कार्यसम्पादन प्रभावकारी र नतिजामूलक हुने छ ।

४. **सरकार, नियामक निकाय र प्रवल राजनैतिक इच्छा शक्ति तथा दृढ संकल्प** :

देशको समग्र आर्थिक अवस्थामा नै प्रभाव पर्ने वित्तीय प्रणालीमा आउने संकटको समाधानका लागि समयमा नै सम्बोधनका लागि सम्पत्ति व्यवस्थापन कम्पनीको स्थापना, संचालनका लागि सरकारी निकाय, नियामक निकायहरूको त्यति कै सहयोग र समर्थन

आवश्यक हुन्छ । यसका लागि सरकारको नेतृत्व गर्ने राजनैतिक दल, तिनका भातृ संगठनहरूको सैद्धान्तिक सहमति, इच्छा शक्ति, दृढ संकल्प र समर्थन अपरिहार्य छ । यसले कम्पनीको संचालनमा पूर्ण ब्यवसायिक र राजनैतिक हस्तक्षेपबाट मुक्त भई प्रभावकारी रूपमा कार्य सम्पादन गर्न सकिन्छ ।

५. सम्पत्तिको स्तरीय मूल्याङ्कन विधि र विश्वसनीय सूचना प्रणाली :

नेपालमा विशेष गरी जग्गाको मूल्य तोक्ने आधारमा बैज्ञानिक र कुनै स्तरीय मापदण्ड नरहेको कारण कुनै स्थान विशेष वा क्षेत्र विश्वसनीय हुन सकेको छैन । खोला, नदी, कुलो, हाइटेन्सन, सडक, राजमार्गको मापदण्डहरू एउटै नभई स्थान, पालिका विशेषमा फरक फरक हुने, वर्ष वर्षमा परिवर्तन भई रहने र जग्गाको वर्गीकरण हुन नसकेको कारण स्थानीय सरकारको राजस्वको प्रमख श्रोत बनाउने उद्देश्यले कर र मूल्याङ्कनमा मनोमानी तोक्ने प्रचलन रहेको छ । आवासीय, कृषि, औद्योगिक, राजमार्ग, वन, सम्पदा आदि जग्गाको वर्गीकरण हुनु पर्ने साथै पर्ती, सरकारी, निजी/सामुदायिक बन क्षेत्र, गुठि, नम्बरी, भीर, पाखा, नदीको जलाधार, ताल, पोखरी आदि जग्गाको स्वामित्व, क्षेत्रफलको ब्यवस्थित एवं बैज्ञानिक भुमापन सूचना प्रणाली हुनु जरूरी हुन्छ । यसले अचल सम्पत्ति जग्गाको मूल्याङ्कन गर्ने पद्धति बैज्ञानिक र विश्वसनीय भई स्तरी मूल्याङ्कन प्रतिवेदन तयार गर्न मद्दत पुग्दछ ।

६. स्वच्छ, स्वतन्त्र र प्रभावकारी सुपरिवेक्षण :

कम्पनीको कार्य सम्पादनले वित्तीय बजारमा प्रत्यक्ष र अप्रत्यक्ष रूपमा सम्पर्कमा रहने लगानीकर्ता, पूँजी बजार निर्माता एवं धितोपत्र कारोवारी, घरजग्गा ब्यवसायी, ऋणी, उद्योगी, ब्यापारी र सरोकारावाला अन्य पक्षहरूको पनि सरोकारको विषय हुने भएकोले यसको सुपरिवेक्षण स्वच्छ र स्वतन्त्र निकायबाट गराउनु पर्दछ । साथै बजारको विभिन्न आर्थिक तथा गैर आर्थिक क्रियालापले कम्पनीको कार्य सम्पादनमा पनि असर पर्ने भएकोले वित्तीय बजारको आन्तरिक तथा वाह्य पक्षको स्वच्छ गतिविधि र नीतिगत स्थायित्व कम्पनीको प्रभावकारिताका लागि अत्यावश्यक छ ।

नेपालमा सम्पत्ति व्यवस्थापन कम्पनी स्थापना र संचालनका चुनौती

नेपालमा बैंक वित्तीय संस्थाहरूको खराव ऋणको अनुपात ऐतिहासिक रूपमा नै वृद्धि भएको छ । नेपालको बैकिङ्ग इतिहासमा कुनै बेला एकपछि अर्को गर्दै वित्तीय संस्थाहरू धराशायी हुँदा पनि यसरी वित्तीय क्षेत्रमा यति धेरै निष्क्रिय कर्जाको अनुपात बढेको थिएन । वित्तीय क्षेत्रमा निष्क्रिय कर्जा अनुपात लगातार बढ्दै गएको साथै सरकारी लगानीमा स्थापना भएका दुई पुराना र पूँजीगत क्षमता कमजोर भएका ठूला बैंकहरूमा धेरै रकम कर्जा अपलेखन गरिसकेपश्चात पनि खराव कर्जा अनुपातमा सोचे अनुरूपको सुधार भएको देखिदैन । केन्द्रीय बैंकको प्रमुख वित्तीय सूचक प्रतिवेदन अनुसार पछिल्लो समय औषत "क" वर्गका बैंकहरूको निष्क्रिय कर्जा नै २०८० आषाढ मसान्तमा २.९८% रहेकोमा २०८० चैत्र मसान्तमा ३.८९% पुगेको छ । यो स्थिति २०८१ आषाढ मसान्त सम्ममा अझ बढ्ने प्रक्षेपण गरिएको छ । नेपाल राष्ट्र बैंकले बैंक तथा वित्तीय संस्थाहरूलाई कर्जाको पुनःसंरचना/पुनःतालिकीकरणको सुविधा नदिएको अवस्थामा निष्क्रिय कर्जा १०% भन्दा माथि पुग्न सक्ने बैंकहरूले अनुमान गरेका छन् । त्यही भएर पछिल्लो समय मौद्रिक नीति २०८१/८२ मा सम्पत्ति व्यवस्थापन कम्पनी स्थापनाका लागि नेपाल राष्ट्र बैंकले सम्पत्ति व्यवस्थापन ऐनको मस्यौदा नेपाल सरकार समक्ष प्रस्तुत गर्ने नीति नै लिएको देखिन्छ । तर नेपालमा सम्पत्ति व्यवस्थापन कम्पनीको स्थापना गर्न विशिष्ट चुनौतीहरू भने छन् ।

- नेपालमा सम्पत्ति व्यवस्थापन कम्पनीको स्थापनाका लागि विशेष कानूनी ढाँचाको अभाव छ । यसलाई स्थापित गर्न नयाँ कानुनको निर्माणका साथै मौजुदा ऐन कानुनहरूमा परिमार्जन, थप वा संशोधन आवश्यक पर्छ । केन्द्रीय बैंकले सरकार समक्ष यस्तो कानुनको मस्यौदा पेश गर्ने लक्ष्य मात्रै लिएको छ ।
- नेपालको सीमित पूँजी बजारले गर्दा कम्पनी स्थापनाका लागि आवश्यक ठूलो परिमाणमा पूँजीको आवश्यक पर्ने हुँदा ठूलो पूँजी जुटाउन कठिन छ ।
- बढ्दो निष्क्रिय कर्जा तथा गैर बैकिङ्ग सम्पत्तिको व्यवस्थापनमा विशेषज्ञता भएका दक्ष, सक्षम र प्रयाप्त मानव संशाधनको पनि अभाव छ ।
- बैंक वित्तीय संस्थामा केही सीमित समुह, ठूला पहूँचवाला, राजनैतिक रूपमा प्रत्यक्ष संलग्न व्यक्ति समुहले पहुँचको प्रभावमा ठूलो परिमाणमा कर्जा लिने र सोही कर्जा दुरूपयोगले गर्दा खराव कर्जामा वर्गीकरण गर्नुपर्ने स्थिति रहेको छ । यही निष्क्रिय कर्जा तथा गैर बैकिङ्ग सम्पत्तिको अधिकांश हिस्सा केही सीमित समुह, ठूला पहूँचवाला, राजनैतिक रूपमा प्रत्यक्ष संलग्न ब्यक्ति समुहमा रहेको हुँदा यस्तो सम्पत्तिको व्यवस्थापन तथा असुली प्रक्रियामा राजनैतिक हस्तक्षेप धेरै हुने गर्दछ ।
- नेपालमा कर्जा र सम्पत्तिको मूल्याङ्कनका लागि आवश्यक विस्तृत र विश्वसनीय सूचना प्रणाली नभएको, धितोको मूल्याङ्कन प्रतिवेदन ऋणीहरूको आवश्यकताको आधारमा प्रतिवेदन दिने प्रचलनले धितोमा रहने सुरक्षणको मूल्याङ्कन अस्वभाविक र ऋणी मुखी रहेको हुँदा सम्पत्तिको वास्तविक मूल्याङ्कन गर्न चुनौती रहेको छ ।
- धितोमा रहेको घरजग्गाको कानूनी हस्तान्तरणमा सरकारका विभिन्न तह, स्थानीय निकाय, स्थानीय प्रशासन, मालपोत कार्यालय, आन्तरिक राजस्व कार्यालयका साथै स्थानीय समुहको असहयोग र अनैतिक क्रियाकलापमा नियन्त्रण गरी सुधार ल्याउन धेरै समय लाग्ने देखिन्छ ।

अन्तमा,सम्पत्ति व्यवस्थापन कम्पनीको स्थापना गरी प्रभावकारी सञ्चालनमा ल्याउन सकेको खण्डमा बैकिङ्ग क्षेत्रमा रहेको निष्क्रिय कर्जाको भारबाट मुक्त गरी वित्तीय प्रणालीलाई स्वस्थ बनाउन सकिन्छ । यसले देशको अर्थतन्त्रलाई गति दिने सम्भावना बढी रहन्छ । निष्क्रिय कर्जाको समाधानले बैंक वित्तीय संस्थाको वासलातमा सुधार भई पूँजीगत क्षमता वृद्धि हुने र नयाँ कर्जा प्रवाह गर्न सक्षम बनाउँछ जसले आर्थिक गतिविधि बढाउन मद्दत गर्दछ ।सम्पत्ति व्यवस्थापन कम्पनीले निष्क्रिय कर्जा र सम्पत्तिमा लगानी गर्न स्वदेशी तथा विदेशी लगानीकर्ताहरूलाई आकर्षित गराउन सक्छ । यस्तो कम्पनीको स्थापना र संचालनले नयाँ रोजगारीका अवसरहरू श्रृजना गर्नेछन् । नेपालको वित्तीय बजारलाई अझ परिष्कृत बनाई विविधीकृत गर्न मद्दत गर्नुका साथै निष्क्रिय कर्जासंग सम्बन्धित सम्पत्तिहरूको मूल्याङ्कनमा विश्वसनीयता अभिवृद्धि भई व्यवस्थित खरीद विक्रीले सम्पत्तिको मूल्यमा स्थिरता ल्याउने यस्तो सम्पत्तिको व्यवस्थित बजार प्रणालीको विकास गर्न सहयोग गर्छ ।

नेपालको लागि विभिन्न मुलुकहरूको प्रयोग, अनुभव, अभ्यास समेतको अध्ययन गरी देशको वित्तीय प्रणाली अनुकुलको संरचना, अधिकार, श्रोत साधन सम्पन्न सम्पत्ति व्यवस्थापन निगम वा कम्पनीको स्थापना गर्न अत्यावश्यक भैसकेको देखिन्छ । पूँजीगत संरचना,

स्वामित्व, विशेषज्ञता हासिल दक्ष व्यवस्थापन तथा नियन्त्रणका विषयमा स्थापनापूर्व नै सुनिश्चित गरी स्वायत्त र विशेष कानूनी अधिकार सहितको सम्पत्ति व्यवस्थापन निगम/कम्पनीको प्रभावकारीताका लागि राजनैतिक, सरकारी निकाय, नियमनकारी निकायबाटै विशेष पहल आजको आवश्यकता हो ।यस्तो कम्पनीको स्थापना र संचालनमा केही चुनौतीहरूलाई सम्बोधन गरेर जाने हो भने ठूलो अवसर बन्न सक्छ । यसका लागि सरकार, केन्द्रीय बैंक, निजी क्षेत्र र अन्तर्राष्ट्रिय संघ संस्थाहरू बीच सहयोग, समन्वय र सहकार्य महत्वपूर्ण हुन्छ ।

(mr_shakya28@hotmail.com)

सन्दर्भ सामग्रीहरू

- David Cooke & Jason Foley, 2005,A Study of Financial Markets "The Role of the Asset Management Entity An East Asian Perspective", ADB
- Frederic S. Mishkin & Stanely G. Eakins, 2006 "Financial Markets and Institutions" PEARSON Education.
- Malaysia: Pengurusan Danaharta Nasional Berhad, Journal of Financial Crises, Volume 3, Issue 2, 2021.
- Peter Rose, 1995 "Commercial Bank Management" Texas A&M University.
- नेपाल राष्ट्र समाचार, विभिन्न वार्षिकोत्सव विशेषाङ्कहरू
- https://www.nrb.org.np/
- https://www.investopedia.com/
- https://www.kamco.or.kr/
- https://amcon.com.ng/
- https://www.wikipedia.org/

संस्थागत सुशासन सन्दर्भ र कर्मचारी सञ्चय कोष



✍ डम्बर बहादुर खड्का*

विषय प्रवेश

सुशासन एक व्यापक अर्थ राख्ने शब्द हो । यो सन् १९८० को उतर्राद्धमा देखिएको राज्यको आधुनिकरण सम्बन्धी विश्वव्यापी अवधारणासँग सम्बन्धित छ । यस अवधारणाले राज्य संचालनको प्रक्रियामा सरकारी र गैर-सरकारी निकायहरूको सहभागितालाई बढावा दियो र छिटो छरितो एवं चुस्त सरकारको परिकल्पना गऱ्यो । यसै विच विश्वव्यापी रूपमा शुरू भएको प्रजातन्त्रको लहरले यसमा नयाँ आयम थप्यो कि शासन संचालनको प्रक्रियामा प्रजातान्त्रिकरणको एक नयाँ आयाम जो सुशासनको नामले विश्वभर परिचय हुन थाल्यो । सुशासनलाई हेर्ने र बुझ्ने दृष्टिकोणमा नयाँ नयाँपन आइरहेको छ । यसको अवलम्बन गर्ने तर्फ देखाउदै आइरहेको उत्साह पनि दिन प्रतिदिन बढ्दो रूपमा गईरहेको अवस्था छ । नेपालकै कुरा गर्ने हो भने पनि दशौं पञ्च वर्षिय योजनाले सुशासनको अवधारणालाई आफ्नो कार्य सूचीको एउटा प्रमुख बुँदा बनाएको छ । यसै गरी सरकारी योजना र कार्यक्रमहरूले पनि यसै रूपमा सुशासन प्रति कटिबद्धता व्यक्ति गरेका छन् । सुशासनको बारेमा विगत दशकहरूमा धेरै चर्चा परिचर्चाहरू एवं अभ्यासहरू भए हाल आएर सुशासन मूलतः सार्वजनिक सेवा दिने पद्धतिलाई रूपान्तरित गर्दै अझ प्रभावकारी, अझ दक्ष र अझ पारदर्शी गराउने निर्देशक सिद्धान्त वन्न पुगेको छ । सैद्धान्तिक हिसावले हेर्दा सुशासनमा सार्वजनिक क्षेत्र सुधार गर्ने तथा आधुनिकीकरण गर्ने क्रममा संस्था र शक्ति दुवैमा परिवर्तन ल्याउने चुनौती सामना गर्ने तथा अवसरहरूको उपयोग गर्नका लागि पहल गर्ने कार्य पर्दछन् र समग्रमा सुशासनले परिवर्तनको व्यवस्थापन गर्ने मार्ग प्रदान गर्दछ । यस परिप्रेक्ष्यमा सुशासनका लागि प्रभावकारी नीति निर्माण आचरण पालना तथा जवाफ- देहिताको निर्वाद गर्न सारभूत र प्रक्रियागत कानून र नियमको खाका तयार पारित गरी मुलुक भरका सरकारी अर्ध सरकारी तथा अन्य सवै प्रकारका सार्वजनिक संस्थाहरूको व्यवस्थापन र संरचनाका लागि मार्गदर्शन गर्ने शुरूवात भएको छ ।

सुशासन सम्बन्धी अवधारणा

सुशासन दुई वटा शब्द "सु+शासन" मिलेर बनेको छ । यसको अर्थ गर्दा सु भनेको "असल" "राम्रो" र "शासन" भन्नाले "व्यवस्था" भन्ने बुझिन्छ । त्यसैले सुशासनको सोझो अर्थ "असल शासन" वा "राम्रो शासन" व्यवस्था भन्ने बुझिन्छ । यस अर्थमा शासन व्यवस्था राम्रो हुनु, जनताहरूको सर्वोत्तम हित र भलाई गर्ने शासन नै सुशासन हो । सुशासनको उद्देश्य भनेको मुलुकका नागरिकहरूले आफ्नो हक अधिकार अन्तर्गत राज्यका निकायहरूबाट पाउनु

* प्रबन्धक (कानून), कर्मचारी सञ्चय कोष

पर्ने सेवा तथा सुविधाहरू छिटो छरितो र कम खर्चिलो ढंगबाट पाउने व्यवस्था सृजना गर्नु हो भने सेवा दिने राज्यका निकायहरू, व्यक्ति एवं संस्थामा नैतिक चरित्र, इमान्दरिता, अनुशासन, सेवाभाव संवेदनशीलता तथा कर्तव्यपरायणताको प्रचुर व्यवस्था गर्नु हो । यी कुराहरूलाई अनुशरण गरी सार्वजनिक हितको विषयलाई केन्द्र विन्दुमा राखी राज्यका निकाय, व्यक्ति तथा संस्थाहरूले काम गरेमा नागरिकले दुःख पाउदैन बरू समयमै कम खर्चमा सेवा पाउँछन् भन्ने अपेक्षा सुशासनले गरेको हुन्छ ।

सुशासन भनेको सार्वजनिक प्रशासनलाई राम्रो बनाउने प्रयास मात्र होइन, यद्यपी धेरै भन्दा धेरैले सुशासनलाई असल वा राम्रो शासनको रूपमा बुझ्ने गरेका छन् । सुशासनको चार वटा आयामहरू छनः- जो यस प्रकार रहेका छन् ।

- राजनितिक आयाम
- सामाजिक आयाम
- व्यवस्थापकिय आयाम र
- नैतिक आयाम

राजनीतिक अर्थमा सुशासनले शासन प्रक्रियाको प्रजातान्त्रिक, सहभागितात्मक प्रणालीको विकास वहुलवादको प्रबर्द्धन र कानूनी शासनको प्रत्याभूतिको रूपमा हेर्न सकिन्छ । सामाजिक अर्थमा यसले नागरिक समाजको विकास तथा नागरिक समाज र शासन संचालनमा संलग्न अन्य निकायहरूको विच समझदारीको खोजी गर्दछ, साथै यसले विभिन्न सामाजिक समूहहरूका वीच रहने साझा स्वार्थको पहिचान गरी यसको प्राप्तिका लागि सवै समूहहरूलाई परिचालित गर्दछ । यसैगरी व्यवस्थापकिय अवधारणाका रूपमा सुशासनले श्रोत र साधनको कुशल परिचालनद्वारा निर्दिष्ट लक्ष्य हासिल गर्ने कुरामा जोड दिन्छ । यसका लागि मानव श्रोतको विकासमा पनि ध्यान पुऱ्याइन्छ । सुशासनको नैतिक आयाम सामाजिक मूल्य र मान्यताहरूको प्रबर्द्धनमा केन्द्रित रहन्छ । सदाचार, इमान्दारी, पेशागत निष्ठा र राष्ट्रिय तथा सामाजिक उद्देश्यहरूप्रति वैयक्तिक प्रतिवद्धता जस्ता कुराहरू यस अन्तर्गत पर्दछन्, अर्को राज्यद्वारा निर्देशित कामको उद्देश्यको सार्थकता स्वयं पनि यस आयाम भित्र समेटिन्छ ।

नेपालमा सुशासन सम्बन्धी अध्ययन, अध्यापन विभिन्न संस्थाबाट परामर्श एव वैदेशिक दातृसंस्थाहरूबाट नीतिगत र कानूनी व्यवस्था मिलाउन विभिन्न समयमा दबावमूलक कार्यक्रमहरू भएता पनि ठोस कानूनी व्यवस्था २०६४ साल माघ २३ गते सुशासन व्यवस्थापन तथा संचालन ऐन २०६४ बनेपछि भयो । तत्कालिन व्यवस्थापिका संसदमा प्रस्तुत गरिएको सुशासन विधेयकलाई मुलुकको परिवर्तित अवस्था अनुसार परिमार्जन गर्न सांसदहरूबाट पेश गरिएको संशोधन समेतलाई सर्वदलिय सहमतिका आधारमा समेटेर प्रशासनिक सुधार अनुगमन समितिले संशोधन सहितको प्रतिवेदन पूर्ण सदनमा पेश हुँदा सर्वसम्मतिले पारित गरिएको उक्त विधेयकले २०६४ माघ २३ गते सभामुखबाट प्रमाणिकरण भएपछि ऐनको रूप लियो । यस ऐनले लामो समयदेखि अव्यवस्थित रहेको मुलुकको सार्वजनिक प्रशासनलाई व्यवास्थित गर्नको लागिः

- जनमुखी जवाफदेही, पारदर्शी, समावेशी तथा जनसहभागितामूलक बनाउने,
- कानूनको शासन, भ्रष्ट्राचारमुक्त चुस्त प्रशासन, विकेन्द्रिकरण, आर्थिक अनुशासन तथा सार्वजनिक श्रोतको कुशल व्यवस्थापन सुनिश्चित गर्ने,
- सर्वसाधारणले पाउनु पर्ने सेवा छिटो छरितो तथा कम खर्चिलो ढंगबाट पाउने अवस्था श्रृजना गर्ने,

- प्रशासन संयन्त्रलाई सेवा प्रदायक संयन्त्र तथा सहजकर्ताको रूपमा रूपान्तरण गर्ने,
- सुशासन पाउने नागरिकको अधिकारलाई व्यवहारमा उतारी मुलुकमा सुशासनको प्रत्याभूति दिने र
- यसरी सार्वजनिक प्रशासनलाई सुशासनमा रूपान्तरण गरेर त्यसको प्रतिफल सर्वसाधारणलाई उपलब्ध गराउने उद्देश्य राखेको छ ।

सुशासनको परिभाषा

"सुशासन" भन्ने शब्दले शासन गर्ने तरिकालाई जनाउँदछ । Oxford Learner Dictionary "कम शासन वा बढी शासन हाम्रो आवश्यकता होइन हाम्रो आवश्यकता सुशासन हो ।" David Osborn & Tade Gabbler "सुशासन विलासी कुरा होइन, यो विकासको लागि अति आवश्यक छ ।" सन् १९९७ को विश्व विकास प्रतिवेदन "सावर्जनिक क्षेत्रको दक्षतापूर्वक व्यवस्थापन गर्ने क्षमताको विकास भएको, निर्णयकर्ताहरू आफ्नो काम वा निर्णयको निमित्त अनुकुल एव पूर्वनुमाननीय कानूनी ढाँचा विद्यमान रहेको र निर्णय प्रक्रिया पारदर्शी रहेको, सर्वसाधारण जनताले सार्वजनिक महत्वका सूचनाहरू सजिलैसित पाउने अवस्था सृजना गरेको परिवेशलाई असल शासनको रूपमा लिएको पाइन्छ।" **– विश्व बैंक**

"उत्तम किसिमको शासन तथा उत्तम राज्य व्यवस्था, प्रशासनिक अधिकारको समूचित प्रयोग नै सुशासन हो।" बृहत नेपाली शब्दकोष

यसरी निष्कर्षमा भन्दा जवाफदेहिता पारदर्शिता, कानूनी शासन, विकेन्द्रिकरण, स्वतन्त्र एवं सक्षम न्यायपालिका, आधारभूत मानव अधिकारको प्रत्याभूति, आवधिक निर्वाचन, प्रतिस्पर्धात्मक वातावरण, वैधानिक सहभागिता, गुनासो सुन्ने व्यवस्था सुरक्षाको प्रत्याभूति जस्तो कुराहरूको सामूहिक स्वरूप नै सुशासन हो । यो प्रशासनिक अधिकारको समूचित प्रयोग पनि हो । सुशासन सक्षम निष्पक्ष, उत्पादनशील, मितव्ययी, छरितो, जनमूखी र उत्तरदायी प्रशासन हो । राज्यको आर्थिक, राजनीतिक, प्रशासकिय अधिकार, तिनको संरचना र प्रक्रिया तथा आपसको बन्धनलाई व्यवस्थित र वैज्ञानिक बनाउदै मानवीय विकासलाई दिगो बनाउने रणनीति नै सुशासन हो ।

सुशासनको पूर्वाधारहरू

सुशासन कायम हुनको निमित्त निम्न लिखित पूर्वाधारहरू भएको हुनुपर्दछ ।

- विकेन्द्रिकरण (Decentralization)
- राजनैतिक स्थिरता (Political Stability)
- जन सहभागिता (People's Participation)
- मानव अधिकारको प्रत्याभूति (Guarantee of Human Rights)
- जनता प्रति उत्तरदायी सरकार र कर्मचारी (Accountable Government and Employee to the Public)
- कानूनी शासन (Rule of Law)
- पारदर्शिता (Transparency)
- स्वतन्त्र न्यायपालिका (Independent Judiciary)
- प्रेस स्वतन्त्रता (Freedom of Press)
- वैधानिक सरकार (Legitimate Government)
- भ्रष्टाचारको अन्त्य आदि (End of Corruption)

सुशासनको आवश्यक तत्वहरू

- सहभागिता (Participation)
- कानूनको शासन (Rule of Law)
- पारदर्शिता (Transparency)
- उत्तरदायि (Consensus Oriented)

- समन्याय र समावेशी (Equity and Inclusiveness)
- दक्षता र प्रभावकारिता (Efficiency and Effictiveness)
- जवाफदेहिता (Accountability)
- रणनीतिक दृष्टिकोण (Strategic Vision)
- वैधानिकता (Legitimacy)
- सशक्तिकरण र सक्षम (Empowering and Enabling)
- पारिस्थितिक सुदृढता आदि (Ecological Soundness) ।

संस्थागत सुशासनको अवधारणा

संस्थागत सुशासन कै एक अंश हो । संस्थागत सुशासनले हरेक संस्था एउटा निश्चित प्रणालीबाट निर्देशित र नियन्त्रित हुने विषयलाई आत्मासात गर्दछ । संस्थाको संस्थागत सुशासन कायम राख्ने महत्वपूर्ण जिम्मेवारी सोही संस्थामा रहेर काम गर्ने कर्मचारीहरू, उच्च व्यवस्थापन, प्रशासक, महानिर्देशक तथा संचालक समिति माथि रहने गर्दछ ।

संस्थागत संस्था वा कम्पनी कर्पोरेशनको गठन, संचालन, नियमन, नियन्त्रण गर्ने प्रक्रिया, प्रथा, नीति, कानून र संस्थागत पद्धति तथा प्रणालीहरूको असल नियतले गरिने समग्र अभ्यासको संरचना नै संस्थागत सुशासन हो । संगठित संस्था कम्पनीको नियमन र नियन्त्रण गर्ने पद्धति वा प्रणालीलाई संस्थागत सुशासन भनिन्छ । (क्याडवरी रिपोर्ट सन् १९९२)

संस्थागत सुशासनका तत्वहरू

संस्थागत सुशासनका विभिन्न पक्षहरू छन् । यसका आफ्नै सिद्धान्त, अवधारणा र प्रयोगका क्षेत्रहरू छन् । सार्वजनिक संस्थानका लागि आफ्नै किसिमका प्रयोगहरू छन् भने निजी क्षेत्रका संस्थाहरूका आफ्नै किसिमका असल संस्थागत सुशासनका केही महत्वपूर्ण विषयहरू छन् जसले सार्वजनिक तथा नीजि क्षेत्रका संस्थाहरूको व्यवस्थापनलाई प्रभावकारी र जनप्रिय बनाउन सहयोग गर्दछ । जो यस प्रकार रहेका छन् –

- कानूनको शासन (Rule of Law): कानूनको आधारमा संस्थाहरू चल्नु पर्दछ जसले अंशियार (Share Holders) र सरोकारवाला (Stakeholders) को विश्वास कायम राख्न सहयोग पुग्दछ ।
- सहभागिता (Participation संस्थाको काम, निर्णय र प्रतिफलमा सम्बद्ध सवैको सहभागिताको अवसरले संस्थागत सुशासन कायम गर्न सहयोग पुग्दछ ।
- विकेन्द्रिकरण (Decentralization कुनै पनि संस्थाको कार्य क्षमता अभिवृद्धि गर्न र छिटो प्रतिफल प्राप्त गर्नको लागि संस्थाका कामहरूलाई संस्थाको तल्लो तह वा पदाधिकारीमा विकेन्द्रित गर्नु आवश्यक हुन्छ ।
- सवल नेतृत्व (Strong Leadership): संस्थाको समग्र विकास र प्रतिस्पर्धी प्रतिष्ठाको लागि सवल र दुरदर्शी नेतृत्वको आवश्यकता पर्दछ ।
- खवरदारी (Stewardship): जनताको वृहत्तर हितको लागि संस्थाले प्रयोग गर्ने साधन श्रोतको अधिकतम् प्रयोग तथा व्यवस्थापनको लागि संस्थाले सदैव रेखदेख र रखवारी गर्न सक्नु पर्दछ । यसका लागि उपयुक्त संयन्त्र र कार्यविधिको आवश्यकता पर्दछ ।
- पारदर्शिता (Transparency): संस्थाले गर्ने हरेक कार्य र निर्णय सम्बद्ध सवैले थाहा पाउने गरी खुल्ला र पारदर्शी तवरले गर्नु गराउनु पर्दछ ।

- उत्तरदायित्व (Accountability): संस्था वा पदाधिकारी वा व्यवस्थापकले गरेका काम र निर्णय प्रति उनीहरू पूर्ण जवाफदेही हुनु पर्दछ । उनीहरू संस्था, अंशियार र सरोकारवालाहरू प्रति उत्तरदायी हुनुपर्दछ ।
- सत्यनिष्ठ (Integrity): नीति तथा कानूनले तोकेको आधारमा संस्था वा पदाधिकारी वा कर्मचारीको संस्थाको वृहत्तर हित र प्रतिष्ठाका लागि साधन श्रोतको प्रयोग र व्यवहार सत्य निष्ठा पूर्वक गर्नु गराउनु पर्दछ ।
- स्वच्छता (Fairness): संस्थागत सुशासन कायम गर्न संस्था वा व्यक्तिले काम र निर्णयमा स्वच्छता कामय गर्नु पर्दछ । स्वच्छता विनाको संस्थाबाट सुशासनको कल्पना पनि गर्न सकिदैन भन्ने मान्यता रहेको छ ।

नेपालमा संस्थागत सुशासन

नेपालको संविधान २०४७, नेपालको अन्तरिम संविधान २०६३ ले सुशासनका सम्बन्धमा विगतका अन्य संविधानहरूले भन्दा व्यापक व्यवस्था गरेको पाइन्छ । नेपालको संविधान २०७२ यी सबै संविधानहरू भन्दा बढि प्रगतिशील र उदार देखिन्छ र संविधानको प्रस्तावनामा नै सुशासनको बारेमा उल्लेख गरिएको यस संविधानको भाग ४ मा रहेको राज्यका निर्देशक सिद्धान्त र नीति तथा दायित्व अन्तर्गत धारा ५१(ख) को उपधारा ४ मा "सार्वजनिक प्रशासनलाई स्वच्छ, निष्पक्ष, पारदर्शी, भ्रष्ट्राचारमुक्त जनउत्तरदायी र सहभागितामूलक बनाउदै राज्यबाट प्राप्त हुने सेवा सुविधामा जनताको समान पहुँच पुऱ्याउदै सुशासनको प्रत्याभूत गर्ने, त्यस्तै उक्त संविधानको प्रस्तावनाको अन्तिम वाक्यांशमा संघीय लोकतान्त्रिक व्यवस्थाको माध्यमद्वारा दिगो शान्ति, सुशासन, विकास र समृद्धिको आकांक्षा पूरा गर्न संविधान सभाबाट पारित गरी यो संविधान जारी गरिएको कुरा व्यक्त गरिएको छ ।

यस संविधानले राजनीतिक, प्रशासनिक, न्यायिक, सामाजिक लगायत सबै क्षेत्रको भ्रष्टाचारर अनियमिता नियन्त्रणका लागि प्रभावकारी उपाय अवलम्बन गर्ने नीति लिएको पाइन्छ । मुलुकको सार्वजनिक प्रशासनलाई जनमुखी, जवाफदेही पारदर्शी समावेशी तथा जनसहभागितामूलुक बनाई त्यसको प्रतिफल सर्वसाधारणलाई उपलब्ध गराउन कानूनको शासन, भ्रष्टाचारमुक्त र चुस्त प्रशासन, विकेन्द्रिकरण, आर्थिक अनुशासन तथा सार्वजनिक कार्य र श्रोतको कुशल व्यवस्थापन जस्ता असल शासनका आधारभूत मान्यतालाई आत्मासात गरी सर्वसाधारणले पाउनु पर्ने सेवा छिटो छरितो तथा कम खर्चिलो ढंगबाट पाउने अवस्था सृजना गर्ने, सुशासन पाउने नागरिकको अधिकारलाई व्यवहारमा उतारी कार्यन्वयनमा ल्याउन र प्रशासन संयन्त्रलाई सेवा प्रदायक संयन्त्र तथा सहजकर्ताको रूपमा रूपान्तरण गरी मुलुकमा सुशासनको प्रत्याभूति दिन सुशासन (व्यवस्थापन तथा संचालन) ऐन २०६४ र नियमावली २०६५ जारी भई हाल कार्यन्वयनमा रहेको छ । यस ऐन र नियमको आधारमा सम्बद्ध निकाय तथा पदाधिकारीहरूले गर्नु पर्ने जिम्मेवारी र भूमिकाको बारेमा स्पष्ट रूपमा उल्लेख भएको छ ।

सुशासनको आधार तथा मान्यता अनुरूप कार्यमा एकरूपता, प्रभावकरिता, पारदर्शिता र सरल सम्पादनको लागि विभिन्न ऐन कानून र नियमका व्यावस्था समेत गरिएका छन् । जस्तो निजामती सेवा ऐन २०४९ जसमा कर्मचारीले पालना गर्नु पर्ने आचरण र व्यवहारको विषयमा प्रष्ट रूपमा उल्लेख भएको छ । अख्तियार दुरूपयोग अनुसन्धान आयोग ऐन २०४८ ले पदीय दुरूपयोग गरेको खण्डमा अनुसन्धान र कारवाही हुने व्यवस्था, सार्वजनिक खरिद ऐन २०६३ ले सार्वजनिक निकायले वस्तु तथा सेवा प्राप्त गर्न निश्चित कानूनी प्रक्रिया पूरा गर्नु पर्ने, सेवा अभियान संचालन निर्देशिका २०६५, सरकारी निर्णय प्रक्रिया सरलीकरण निर्देशिका २०६५ ले सार्वजनिक

निकायले निर्णय गर्दा निश्चित प्रक्रियाको अवलम्बन गर्नुको साथै तोकिएको समयावधिमा निर्णय गर्नु पर्ने जस्ता व्यवस्था गरिएको छ । सूचनाको हक सम्बन्धी ऐन, २०६३ मा सार्वजनिक निकायबाट भए गरेका कार्यको सवैले सूचित गराउन सार्वजनिकीकरण र जनता र सरोकारवालाहरूले मागेको वखत सूचना दिनुपर्ने व्यवस्था गरेको छ । यदि माग गरेको सूचना एवं जानकारी उपलब्ध नगराएमा कानूनी कारवाही हुने व्यवस्था समेत गरिएको छ । प्रत्येक निकायसँग संगठनमा सहयोगी कक्ष (Help Desk) प्रबक्ता र सूचना अधिकारी जस्ताको व्यवस्था गरिएको छन् । नेपाल सरकारका विभिन्न निकायहरूले सर्वसाधारण जनतालाई प्रदान गर्दै आएको सेवा तथा सुविधा प्रभावकारि रूपमा प्रदान भएको वा नभएको र यसरी प्रदान हुँदै आउका सेवाबाट सेवाग्रही सन्तुष्टि सर्वेक्षण गर्ने जिम्मेवारि नेपाल सरकार सामान्य प्रशासन मन्त्रालयले आर्थिक वर्ष २०६५/०६६ देखि सेवाग्राही सन्तुष्टि सर्वेक्षण कार्य अध्ययन गर्दै आएको छ ।

"हँसिलो मुहारको सेवा प्रदान गर्ने" (Service with Smile) "सेवा प्रदान गर्दा शिष्ट र नम्र व्यवहार गर्ने" जस्ता विषयलाई सार्वजनिक निकायमा शुरूवात गरिएका छन् भने "प्रहरी मेरो साथी" भन्ने नारालाई नेपाल प्रहरी सेवामा, "संचय कोष र सामाजिक सुरक्षण सुविधाहरूको सुव्यवस्थापनद्वारा सञ्चयकर्तालाई सामाजिक सुरक्षणको प्रत्याभूति दिई "कोषलाई सन्तुष्ट संचयकर्ताको ठूलो परिवार" (A happy big family of satisfied members) बनाउने दिर्घकालिन लक्ष्य (Mission) कर्मचारी संचय कोषले पनि लिएको छ ।

"निजामती सेवा दिवस "२०६७ ले शिष्ट नम्र व्यवहार सेवाग्राहीको अधिकार" भन्ने मुल नारा लिएको थियो भने २०७० मा "सुशासन र सदाचार निजामती सेवाको आधार" र २०७४ को नारा "निजामती कर्मचारीहरूको प्रतिवद्धता पारदर्शिता र चुस्तता" भन्ने नाराले समेत निजामती सेवा जनताको सेवामा सुशासन प्रदत्त गर्नका लागि परेको देखिन्छ । सुशासनको सिद्धान्तमा पारदर्शिता र चुस्ता समेतलाई आधार भन्ने गरिन्छ । भ्रष्टाचारविरूद्ध नीति तथा रणनीति जस्ता विषय उच्च प्राथमिकताका साथ कार्यान्वयनमा रहेका छन् । यसै गरी सुशासन (व्यवस्थापन तथा संचालन) ऐन २०६४ को दफा ६ अनुसार राष्ट्र र जनताको वृहत्तर हित, समन्वय र समावेशीकरण, कानूनको शासन, मानव अधिकारको प्रत्याभूति, पारदर्शिता, जवाफदेहिता तथा इमान्दारिता, आर्थिक अनुशासन एवं भ्रष्ट्राचारमुक्त चुस्त र जनमुखी प्रशासन संयन्त्रको तटस्थता तथा निष्पक्षता, प्रशासनिक संयन्त्र र निर्णयमा सर्वसाधारणको पहुँच र जनसहभागिता जस्ता विषयहरूमा ध्यान दिई कार्य सम्पादन गर्नु पर्ने व्यवस्था गरिएको छ ।

कर्मचारी संचय कोषमा संस्थागत सुशासन

वर्तमानको कर्मचारी संचय कोष साविकको सैनिक द्रव्य कोष "निजामति प्रभिडेण्ट फण्ड" को एकिकृत र विकासित रूप हो । लामो काल खण्डमा विभिन्न उतारचढाव पार गर्दै वि.सं. २०१९ साल भाद्र ३१ गतेबाट कर्मचारी संचय कोष ऐन २०१९ वमोजिम वैधानिकता प्राप्त गरी यो निकाय एक अविछिन्न उत्तराधिकारवाला स्वशासित संगठित संस्थाको रूपमा अगाडि बढ्दै आइरहेको छ । नेपालको सामाजिक सुरक्षण संस्थाहरू मध्ये प्रमुख सामाजिक सुरक्षण प्रदायको अग्रणी भूमिका निर्वाह गरिरहेको प्रतिष्ठित वित्तिय संस्थाको रूपमा काम गर्दै आइरहेको छ ।

कोषको छुट्टै छाप हुने, कोषले आफ्नो नामबाट नालिस उजुर गर्न र निज उपर सोही नामबाट नालिस उजुर लाग्न सक्ने व्यवस्था समेत ऐनमा नै स्पष्ट रूपमा उल्लेख गरिएको छ । कर्मचारी संचय कोष ऐन २०१९, कर्मचारी संचयकोष कर्मचारी

सेवा शर्त नियमावली २०७८, सार्वजनिक खरिद ऐन २०६३, कर्मचारी संचय कोष (आर्थिक प्रशासन) नियमावली २०६८ लगायत अन्य विभिन्न नियम, विनियम कार्यविधि र निर्देशिकाहरूले पनि कोषको संस्थागत सुशासन कायम राख्न महत्वपूर्ण भूमिका खेलेको पाइन्छ, कोषमा कार्यरत सम्पूर्ण कर्मचारीहरू, सञ्चालक समिति, कोषका प्रशासक, सह-प्रशासक द्वय, उच्च व्यवस्थापनमा रहेका विभागीय प्रमुखहरू, शाखा कार्यालयमा कार्यरत कर्मचारीहरू तथा शाखा प्रमुखहरूको समेत कोषमा सुशासन कायम गर्नमा महत्वपूर्ण योगदान रहेको छ ।

आन्तरिक नियन्त्रण प्रणाली

कुनै पनि संस्थाको कार्यसम्पादन तोकिएको ऐन नियम, विनियम, कार्यविधि र निर्देशिका भित्र रही संस्थाको उद्देश्य र लक्ष्य प्राप्तिमा आन्तरिक नियन्त्रण प्रणालीको महत्वपूर्ण योगदान रहेको हुन्छ । आन्तरिक नियन्त्रण प्रणालीले संस्थाद्वारा गरिने कार्य सम्पादनमा उत्पन्न हुन सक्ने जोखिमहरूको अनुमान गर्ने, संस्थामा विद्यमान अवस्था रहेका ऐन, नियम तथा कानूनले जोखिमको पूर्व अनुमान एवं नियन्त्रण गर्न सक्ने वा नसक्ने भनी यकिन गर्ने, समयानुकूल नियन्त्रणका विधि तथा प्रक्रियाहरू निर्माण गर्न मद्दत गर्ने एवं कार्य सम्पादनको उचित संरचना तथा उक्त संरचनाको अनुगमन तथा निरीक्षण भए नभएको विवरण राख्ने कार्य गर्दछ ।

आन्तरिक नियन्त्रण प्रणालीको विशेषतः संचालनगत उद्देश्य, प्रतिवेदनगत उद्देश्य एवं परिपालनाजन्य उद्देश्य गरी ३ वटा मूलभूत उद्देश्यहरू रहेका हुन्छन् । ती तीन उद्देश्य अनुसार संस्थाको योजना तथा बजेट निर्माण, प्रक्रियागत अनुपालना जस्तैः कर्मचारी व्यवस्थापन, खरिद प्रक्रिया, निर्माण एवं सेवा संचालन, सम्पत्ति व्यवस्थापन एवं संस्थाको नतिजा तथा कार्य कुशलता सम्बन्धी प्रतिवेदनको तर्जुमा गर्ने गरिन्छ । विशेष गरी संस्थाले आफ्नो आन्तरिक नियन्त्रण प्रणालीको खाका तयार गर्दा COSO (Committee of Sponsoring Organization) को आन्तरिक नियन्त्रण राख्न पर्दछ । COSO को ५ वटा तत्व १७ वटा सिद्धान्त तथा ७७ वटा बुँदाहरू संस्थामा प्रभावकारी आन्तरिक नियन्त्रण र जोखिम व्यवस्थापनका लागि अहम रहेका हुन्छन् । यसै गरी संस्थाले आफ्नो कार्य प्रकृति विशेषताका आधारमा आफ्नो आन्तरिक नियन्त्रण प्रणालीको ढाँचा तयार गर्न सक्दछन् ।

आन्तरिक तथा वाह्य लेखापरिक्षण, जोखिम व्यवस्थापन समेत आन्तरिक नियन्त्रण प्रणालीका प्रमुख अंगहरू रहेका हुन्छन् । संस्थामा हुने हरेक प्रकारका गतिविधिहरू नियमितता, मितव्ययिता, प्रभावकारिता, औचित्यता एवं कार्यक्षमताको आधारमा सम्पादन भएको छ/छैन वित्तिय विवरणहरू नियमानुसार अन्तर्राष्ट्रय मान्यता प्राप्त सिद्धान्त अनुरूप बनाइएको छ वा छैन, संस्थाको सम्पूर्ण उद्देश्य प्राप्ति प्रभावकारी रूपमा भएको छ वा छैन, जोखिम व्यवस्थापन प्रभावकारी रूपमा भएको छ वा छैन, खरिद ऐन, नियम, विनियम अनुरूप खरिद एवं निर्माण कार्यहरू भएका छन् वा छैनन् एवं संस्थामा समग्र रूपमा संस्थागत सुशासनको अवस्था कस्तो छ भन्ने कुरा आन्तरिक लेखा परीक्षणले अवलोकन गर्नु र कुनै समस्या देखिएमा त्यसलाई सुधार गर्न सुझाव दिने गर्दछ ।

उपसंहार

सुशासनको मान्यतामा नयाँ नयाँ तत्वहरू थप हुँदै आएका छन् । यीनलाई समय सापेक्ष रूपमा समेट्दै जानु पर्दछ । नेपालको संविधान २०४७, नेपालको अन्तरिम संविधान २०६३ ले सुशासनका सम्बन्धमा व्यवस्था गरेता पनि नेपालको संविधान २०७२ को प्रस्तावना भाग ४ को राज्यको निर्देशक सिद्धान्त

नीति तथा दायित्व अन्तर्गत धारा ५१ को राज्यका नीति अन्तर्गत ५१(ख)(द्ध) मा सुशासनको बारेमा स्पष्ट व्यवस्था गरेको छ । कर्मचारी संचय कोषमा संचालक समिति, कार्यरत सम्पूर्ण कर्मचारीहरू, उच्च व्यवस्थापनमा रहेका व्यवस्थापकहरू, संचयकर्ता तथा कोष सम्बद्ध ऐन कानूनले कोषमा सुशासन कायम राख्न अहम भूमिका निर्वाह गरेका छन् । कर्मचारी संचय कोषले ठूलो पूर्वाधार निर्माणमा लगानी गर्ने, कोषका संचयकर्ताहरूलाई विभिन्न प्रकारका ऋण उपलब्ध गराउने हुँदा लगानीमा हुने जोखिम नियन्त्रण गर्न आन्तरिक नियन्त्रण प्रणाली प्रभावकारी रूपमा लागू गर्नु पर्दछ । कोषले वित्तिय कारोवार पनि गर्ने भएको हुँदा संचयकर्ताको कोष कट्टी रकमको सुरक्षा गर्नको निमित्त कोषमा सवल संस्थागत सुशासन एवं पारदर्शी आन्तरिक नियन्त्रण प्रणाली हुनु अपरीहार्य रहेको छ । वर्तमान समयमा अन्तर्राष्ट्रिय स्तरमा नै शीघ्र व्यवस्थापन, गुणस्तर व्यवस्थापन, सांगठनिक विकास जोखिम व्यवस्थापन, तनाव व्यवस्थापन लगायत नवीन व्यवस्थापनका सिद्धान्तहरू लागू हुँदै आइरहेका छन् । यसै परिप्रेक्ष्यमा यस किसिमका नयाँ सिद्धान्तहरूलाई कोषमा लागू गर्न सवल संस्थागत सुशासन तथा पारदर्शी आन्तरिक नियन्त्रण प्रणाली कायम हुनु पर्दछ ।

सन्दर्भ सामाग्रीहरू

- शासन सञ्चालनका नवीनतम मान्यताहरू
- राजनैतिक व्यवस्थापन (श्रोत सामाग्री)
- नेपालको संविधान २०७२
- कर्मचारी संचय कोष ऐन २०१९
- कर्मचारी संचय कोष, कर्मचारी सेवा शर्त नियमावली २०७८
- विभिन्न समयमा प्रकाशित कोष पत्रिकाहरू

परिवर्तन व्यवस्थापन : कर्मचारी सञ्चय कोषको सन्दर्भ



राधा कणेल*

१. विषय प्रवेश

सामान्य अर्थमा परिवर्तन भन्नाले वर्तमानको अवस्थाबाट फरक वा भिन्न अवस्थामा पुग्नु भन्ने बुझिन्छ । परिवर्तनले पुरानो अवस्थालाई विचलन गराउँछ र नयाँ अवस्थामा पुऱ्याउँछ । परिवर्तन गतिशीलताको परिसूचक पनि हो । यसलाई यथास्थितिबाट स्थान्तरणको यात्रा पनि भन्न सकिन्छ । भनिन्छ, परिवर्तन शब्दबाहेक अरु सबै कुरा परिवर्तनशील छ । परिवर्तनका विषयमा महान वैज्ञानिक Albert Einstein को प्रसिद्ध भनाइ छ, "The measure of intelligence is the ability to change."

परिवर्तन व्यवस्थापनका विज्ञ John P. Kotter ले परिवर्तनलाई यसरी परिभाषित गरेका छन्, "Change is not a one-time event, but a process that requires sustained effort, clear communication, and strong leadership to overcome resistance and build momentum."

परिवर्तन आन्तरिक र बाह्य परिस्थितिका कारण सृजित हुने गर्दछ । संस्थाले लिएको नीति, रणनीति, संरचना, स्वरुप, प्रक्रिया, संस्कृति वा कार्यशैलीमा गरिएको सुधार वा भिन्नताबाट उत्पन्न हुने परिस्थिति आन्तरिक तत्वबाट हुने परिवर्तन हो भने राजनीतिक, आर्थिक, सामाजिक, प्रविधि लगायतमा हुने वदलावबाट उत्पन्न हुने परिस्थिति बाह्य तत्वबाट हुने परिवर्तन हो ।

परिवर्तनलाई स्वरुपगत आधारमा सानो या ठूलो, परिस्थितिगत आधारमा आमूल या क्रमिक रुपमा, रणनीतिगत आधारमा आकस्मिक या योजनाबद्ध, प्रतिक्रियागत आधारमा सकारात्मक या नकारात्मक विभिन्न दृष्टिकोणले हेर्न सकिन्छ । योजनाबद्ध, क्रमिक र रणनीतिगत भएको परिवर्तनले अवसर पैदा गर्दछ भने अस्वाभाविक, आकस्मिक र अनपेक्षित रुपमा भएको परिवर्तनले भय, अन्योल समेत सृजना गर्न सक्दछ ।

१.१ परिवर्तन व्यवस्थापनका क्षेत्र

परिवर्तनका क्षेत्र संस्थाको उद्देश्य, रणनीति, योजना तथा कार्यक्रम तथा आवश्यकता अनुसार फरक फरक हुन सक्दछन् । संगठनात्मक परिवर्तनको सन्दर्भमा प्रचलित रहेका क्षेत्रहरूलाई देहायबमोजिम प्रस्तुत गर्न सकिन्छ ।

- संरचनामा परिवर्तन,
- कार्यशैली वा पद्धतिमा परिवर्तन,
- संस्थागत संस्कृतिमा परिवर्तन,
- व्यवस्थापन शैलीमा परिवर्तन,
- प्रविधिमा परिवर्तन ।

* प्रबन्धक, कर्मचारी सञ्चय कोष

१.२ परिवर्तनबाट प्राप्त हुने अवसर

- **नयाँ ज्ञान, सीप** : परिवर्तनले नयाँ चुनौतीहरु र समस्याहरु पैदा गर्ने भएकाले सो समाधानका लागि नयाँ ज्ञान, सीप र दक्षता आवश्यक हुने भएकोले यसको अभिवृद्धि गर्ने अवसर प्राप्त हुन्छ ।
- **क्षमता विकास** : परिवर्तनले कर्मचारीलाई नयाँ परिस्थितिको सामना गर्ने अवसर दिन्छ, जसले कर्मचारीको क्षमता विकास हुन्छ ।
- **नवप्रवर्तन र सृजनशीलता** : परिवर्तनले कर्मचारीलाई नयाँ आविष्कार र सृजनशीलतालाई प्रोत्साहन गर्दछ, जसले नयाँ उत्पादन तथा सेवाको गुणस्तर विकास हुन्छ ।
- **लचिलोपना र अनुकूलनशीलता** : परिवर्तनसँग अनुकूल हुनुपर्ने आवश्यकता र बाध्यताले कर्मचारीलाई लचिलो र अनुकूलनशील बनाउँछ, जसले भविष्यमा अन्य परिवर्तनहरूलाई सजिलै स्वीकार्न सक्ने क्षमताको अभिवृद्धि हुन्छ ।
- **समस्या पहिचान र समाधान गर्ने क्षमता** : परिवर्तनले समस्या पहिचान गर्न, समस्याको समाधान गर्ने नयाँ तौरतरिका र उपाय प्रयोग गर्ने अवसर दिन्छ, जसले समस्या समाधान गर्न सक्ने क्षमताको अभिवृद्धि हुन्छ ।
- **पुनर्संरचना र सुधार** : परिवर्तनले संस्थालाई पुनर्संरचना गर्न र निरन्तर सुधार गर्न प्रेरित गर्दछ, जसले सहजै दीर्घकालीन लक्ष्य तथा उद्देश्य पूरा हुन्छ ।
- **कर्मचारीको सन्तुष्टि** : परिवर्तनले कर्मचारीलाई नयाँ नयाँ काम गर्ने अवसर दिन्छ जसले कर्मचारी उत्प्रेरित हुन गई कार्यसन्तुष्टि प्राप्त हुन्छ साथै उनीहरूको आत्मविश्वास समेत वृद्धि हुन्छ ।
- **लागतमा कटौती** : प्रविधिगत विकासले तथा नयाँ आविष्कारले संस्थामा मितव्ययीता कायम भई थोरै संसाधनबाट उच्च प्रतिफल प्राप्त हुन्छ ।
- **प्रभावकारिता र कार्यकुशलतामा अभिवृद्धि** : परिवर्तनले लागतमा कटौती हुने, कर्मचारीको सीप, ज्ञान र दक्षता अभिवृद्धि हुने, समयको बचत हुने लगायतका फाइदा हुने भएकाले संगठनको समग्र कार्यसम्पादन सबल हुन गई प्रभावकारिता र कार्यकुशलता अभिवृद्धि हुन्छ ।
- **सकारात्मक सोच** : परिवर्तनले नयाँ परिस्थितिसँग जुध्न, नयाँ वातावरणमा अनुकूलन हुनुपर्ने अवस्थाको सृजना गर्ने हुनाले कर्मचारीमा सकारात्मक सोचको विकास हुन्छ ।

१.३ परिवर्तनबाट हुने नकारात्मक प्रभाव

- **अनिश्चितता र अवरोध** : परिवर्तनले अवरोध र अनिश्चितता ल्याउन सक्छ, जसले कर्मचारीलाई चिन्तित तुल्याउन सक्छ र ती कर्मचारीहरूले अवरोध सृजना गर्न सक्दछन् ।
- **प्रतिरोध र असहमति** : परिवर्तन अप्रत्याशित वा अनपेक्षित हुँदा कहिलेकाहीँ प्रतिरोध र असहमति उत्पन्न हुन सक्छ ।
- **तनाव र चिन्ता** : परिवर्तनसँग अनुकूलन हुने शिलशिलामा तनाव वा चिन्ता बढ्न सक्छ, जसले कर्मचारीको शारीरिक र मानसिक स्वास्थ्यमा समेत असर पर्न सक्छ ।
- **सीप, ज्ञानको अभाव** : परिवर्तनले ल्याउने अवसरलाई सदुपयोग गर्न तथा चुनौतीको सामना गर्न नयाँ ज्ञान, सीप र दक्षताको आवश्यकता पर्छ, जुन सबै कर्मचारीमा नहुन पनि सक्छ ।
- **समय तथा स्रोत, साधनको माग** : परिवर्तन व्यवस्थापनका लागि ठूलो मात्रामा स्रोत, साधन

तथा समयको आवश्यक हुन सक्छ, जसले अन्य संस्थागत कार्यका प्राथमिकतालाई प्रभावित पार्न सक्छ ।

- **प्रेरणा तथा मनोबलमा गिरावट** : परिवर्तनको सामना गर्ने क्रममा कर्मचारीको प्रेरणा तथा मनोबलमा गिरावट पनि हुन सक्छ, विशेष गरी परिवर्तनलाई नकारात्मक दृष्टिकोणले हेर्ने गरिएको छ भने ।
- **समायोजनमा कठिनाइ** : परिवर्तनसँग सकारात्मक सोच नभएका कर्मचारीहरूलाई समायोजन गर्न कठिनाइ हुन सक्छ, जसले उनीहरूमा कार्यगत असन्तुष्टि र समस्या उत्पन्न हुन सक्छ ।
- **नवप्रवर्तनको असफलता** : परिवर्तनका क्रममा हुने नवप्रवर्तन सधैँ सफल हुन्छ भन्ने हुँदैन । तसर्थ असफल भएमा यसले समय, स्रोत र साधनको नोक्सान हुन सक्छ ।
- **उत्पादकत्वमा कमी** : परिवर्तनका शिलशिलामा अवलम्बन गरिएका उपाय तथा प्रक्रियाहरूले सधैँ सोचेजस्तो परिणाम प्राप्त हुन्छ भन्न सकिँदैन । यी उपायहरु, विधि, प्रक्रिया तथा अन्य नवप्रवर्तनका प्रयास असफल भएमा उत्पादकत्वमा समेत नकारात्मक असर पर्न सक्छ ।
- **संचार गर्न कठिनाइ** : परिवर्तनसँग डराउने कर्मचारीहरूसँग संचार गर्न कठिनाइ हुन सक्छ । डरको कारणले सम्पर्कमै नरहने प्रवृत्ति कर्मचारीमा रहन सक्छ ।

तसर्थ, परिवर्तनले असामान्य परिस्थितिको सृजना गर्न सक्ने भएकाले आफ्नो क्षमताअनुसार यसलाई सहज रूपमा स्वीकार गर्ने वा असहज रूपमा लिई रोक्ने अर्थात् अवरोध सृजना गर्ने दुवै प्रकारका गतिविधि र व्यवहार संगठनमा हुने गर्दछन् ।

१.४ परिवर्तनका अवरोधहरू

परिवर्तनका विरोधमा हुने प्रतिक्रिया नै अवरोध हो । Higgs and Rowland ले परिवर्तनका ७० प्रतिशत प्रयासहरु असफल हुने बताएका छन् । परिवर्तनलाई असफल बनाउने प्रयास संस्थागत र व्यक्तिगत दुवै तहमा हुने गर्दछ ।

क. संस्थागत तहको अवरोध (Organizational Level Barriers to Change)

- **सांस्कृतिक अवरोध (Cultural Barrier):** संस्थाको संस्कृति परिवर्तनका लागि अनुकूल नहुन सक्छ । विशेषगरी पुराना मूल्य, मान्यता र परम्परागत प्रक्रियाहरूले परिवर्तनमा अवरोध सृजना गर्न सक्छन् ।
- **संरचनात्मक अवरोध (Structural Barrier):** निश्चित ढाँचा, संरचनामा निश्चित कार्य विभाजन र जिम्मेवारी लिई चलिरहेका संस्थाहरु परिवर्तनका बाधक बन्न सक्छन् । परिवर्तनका कारणले Vertical and Horizontal दुवै तहमा पार्ने प्रभावले समस्या पैदा गर्न सक्छ ।
- **प्रविधिको अवरोध (Technological Barrier):** पुराना प्रविधिहरूमा निर्भरता वा नयाँ प्रविधिहरूको अभावले परिवर्तन प्रक्रियामा समस्या ल्याउन सक्छ ।
- **कार्यकारी नेतृत्वको प्रभाव र दबाब (Influence of Leadership):** विशेषगरी शक्ति गुम्ने भय र नयाँ परिस्थितिसँग जुध्न सक्ने क्षमताको कमीका कारण नेतृत्वले परिवर्तन नचाहन सक्छ । प्रभावकारी नेतृत्वको अभावले परिवर्तनलाई सही तरिकाले अघि बढाउन कठिन बनाउँछ । नेतृत्वको प्रभाव र दबाब संस्थागत अवरोधको प्रमुख कारण हुन सक्छ ।

- **प्रभावकारी संचारको अभाव (Lack of Effective Communication):** परिवर्तनसम्बन्धी सही जानकारी र संचारको अभावले कर्मचारीहरूमा भ्रम र असन्तुष्टि उत्पन्न हुन सक्छ । यसले परिवर्तनलाई बाधा पुऱ्याउन सक्छ ।
- **संसाधनको अभाव (Lack of Resources):** आवश्यक जनशक्ति, वित्तीय साधन, उपकरण र समयको अभावले परिवर्तनलाई बाधा अवरोध पुऱ्याउन सक्छ ।
- **बाह्य कारकहरू (External Factors):** बाह्य वातावरण, जस्तै कानुनी अवरोध, बजारको अस्थिरता वा प्रतिस्पर्धाको दबाबले संस्थागत परिवर्तनलाई प्रभाव पार्न सक्छन् । यस्ता बाह्य कारकहरूले परिवर्तनको गति र दिशा दुवैलाई प्रभावित गर्न सक्छन् ।

ख. व्यक्तिगत तहको अवरोध (Individual Level Barriers to Change)

- **परिवर्तनको डर (Fear of Change) :** मानिसहरु प्रायः अनिश्चित वा नयाँ परिस्थितिहरूबाट डराउँछन् । भविष्यको अनिश्चिततालेे उनीहरूलाई असुरक्षित महसुस गराउँछ, जसले परिवर्तनको प्रतिरोध गराउन सक्छ ।
- **सचेतनाको कमी (Lack of Awareness):** परिवर्तनको उद्देश्य, लाभ र प्रक्रियाबारे स्पष्ट जानकारीको अभावले मानिसहरु सचेत नहुँदा उनीहरूलाई परिवर्तनको विरोध गर्न प्रेरित गर्न सक्छ । उनीहरूलाई परिवर्तनको महत्वबारे बुझाउन नसक्दा प्रतिरोध बढ्न सक्छ ।
- **परम्परागत सोच (Traditional Mindset):** आफू अभ्यस्त भइरहेको व्यवहार, पुराना विधि र परम्परागत सोचबाट बाहिर निस्कन मानिसलाई गाह्रो हुन्छ । मानिसहरु नयाँ विधि वा प्रविधि अपनाउन तयार हुँदैनन्, जसले परिवर्तनलाई रोक लगाउन सक्छ ।
- **आत्मविश्वासको कमी (Lack of Self-Confidence):** मानिसहरूमा परिवर्तनसँग अनुकूल हुन आवश्यक सीप वा क्षमता नभएको महसुस हुन सक्छ । आत्मविश्वासको कमीले उनीहरूलाई परिवर्तनको सामना गर्न कठिन हुन सक्छ ।
- **अस्वीकृत हुने डर (Fear of Rejection):** परिवर्तनलाई समर्थन गर्दा सहकर्मीहरु वा वरिपरिको समूहबाट अस्वीकृत हुने डरले मानिसहरु परिवर्तनलाई अस्वीकार गर्न सक्छन् ।
- **आरामदायी स्थितिलाई त्याग्न अनिच्छा (Comfort Zone):** मानिसहरु प्रायः आफूलाई सहज लागिरहेको स्थितिलाई त्याग्न चाहँदैनन् । नयाँ परिवेश वा प्रक्रियामा जाने कुराले उनीहरूलाई असहज बनाउन सक्छ ।
- **सीमित दृष्टिकोण (Limited Perspective):** मानिसहरु परिवर्तनको दीर्घकालीन प्रतिफलभन्दा छोटो अवधिको असुविधालाई सहर्ष स्वीकार गर्छन् । सीमित दृष्टिकोणले परिवर्तनको महत्त्वलाई सही तरिकाले बुझ्न कठीन हुन सक्छ ।
- **असफलताको अनुभव (Past Experiences of Failure):** विगतमा परिवर्तनको असफलता भोगेका व्यक्तिहरूमा पुनः परिवर्तनको सामना गर्ने इच्छाशक्ति कम हुन सक्छ ।
- **अन्योल र अस्पष्टता (Ambiguity and Uncertainty):** परिवर्तनको प्रक्रिया र परिणाम स्पष्ट नहुँदा मानिसहरूमा अन्योल र अस्पष्टता उत्पन्न हुन्छ, जसले परिवर्तनलाई स्वीकार गर्न गाह्रो हुन सक्छ ।
- **परिवार र व्यक्तिगत प्रतिबद्धताहरू (Family and Personal Commitments):** परिवर्तनले परिवार वा व्यक्तिगत जीवनमा असर पर्न सक्ने

भएकाले मानिसहरूले परिवर्तनलाई अस्वीकार गर्न सक्छन् । यसले उनीहरूमा आफ्ना वर्तमान जिम्मेवारी र प्रतिबद्धताहरूबाट विचलित हुनुपर्छ भन्ने डर उत्पन्न हुन सक्छ ।

२. परिवर्तन व्यवस्थापन

संगठनमा परिवर्तनका कारण उत्पन्न हुने बाधा अवरोधलाई हटाई परिवर्तनबाट प्राप्त हुने अवसरलाई संस्थाको निर्धारित लक्ष्य हासिल गर्न अवलम्बन गरिने उपाय या विधि अथवा कलालाई परिवर्तन व्यवस्थापन भनिन्छ । परिवर्तन विगतभन्दा बढी नतिजा हासिल गर्न तथा भइरहेका समस्याको निराकरण गर्न गरिन्छ । विश्व प्रसिद्ध लेखक तथा परिवर्तन व्यवस्थापनका ज्ञाता Rosabeth Moss Kanter n] "Change is disturbing when it is done to us, exhilarating when it is done by us." भनेका छन् । तसर्थ परिवर्तनका कारण प्राप्त हुने लाभ तथा प्रतिफल सुनिश्चित गर्न सही समयमा संगठनको आवश्यकता अनुसार उपयुक्त रणनीति अवलम्बन गरी यसको उचित व्यवस्थापन गर्नु जरूरी हुन्छ ।

२.१ परिवर्तन व्यवस्थापन गर्ने उपायहरू

कस्तो परिवर्तन व्यवस्थापन प्रभावकारी हुने भन्ने ठोस आधार छैन । तसर्थ, परिवर्तन निरन्तर हुने प्रक्रिया र संगठनको माग, समय अनुसारको परिवर्तनको शैली फरकफरक हुने भएकाले यसको व्यवस्थापन गर्ने शैलीमा पनि भिन्नता हुने गर्दछ । विश्वमा प्रचलित केही परिवर्तन व्यवस्थापनका उपाहरूलाई देहायबमोजिम प्रस्तुत गरिएको छ ।

२.१.१ लविनको तीन चरणे मोडल (Lewin's Three Steps Model)

परिवर्तन व्यवस्थापनको एक लोकप्रिय मोडल, जसलाई Kurt Lewin ले विकास गरेका हुन् । यस मोडलले परिवर्तनको प्रक्रियालाई तीन मुख्य चरणहरूमा विभाजित गर्दछ ।

क. अनफ्रिज (Unfreeze)

यो परिवर्तनको सुरूवातको चरण हो । यसमा पुरानो संरचना, मान्यता, व्यवहारलाई तोड्न र परिवर्तनका लागि संगठनलाई तयार बनाइन्छ । विशेषतः यो चरणमा निम्न कार्यहरु समावेश हुन्छन् :

- **परिवर्तनको आवश्यकता पहिचान** : संगठनमा हालको प्रणाली वा प्रक्रिया, सोच, व्यवहार मिहीन ढंगले मूल्यांकन गरी परिवर्तन किन आवश्यक छ ? निर्क्यौल गरिन्छ ।
- **प्रतिरोधको सामना** : कर्मचारीहरूलाई परिवर्तनको आवश्यकताबारे सचेत बनाउने र सम्भावित प्रतिरोधलाई व्यवस्थापन गरिन्छ ।
- **प्रभावकारी संचार** : परिवर्तनको कारण, फाइदा र प्रक्रियासम्बन्धी स्पष्ट जानकारी सम्प्रेषण गरिन्छ ।

ख. परिवर्तन (Change)

अनफ्रिजको चरणबाट नै कर्मचारीहरु परिवर्तनलाई स्वीकार गर्न सक्ने अवस्थासम्म पुगेका हुन्छन् । यस चरणमा वास्तविक परिवर्तन कार्यान्वयन गरिन्छ । नयाँ विचार, पद्धति, प्रक्रिया र संरचना अपनाउने काम गरिन्छ । यो संक्रमणकालको अवस्था पनि हो । यस चरणमा मुख्यतः देहायको अवस्था रहन्छ ।

- **नयाँ व्यवहारहरू स्थापित गर्ने** : नयाँ प्रणाली वा प्रक्रियाहरूलाई वास्तविक रूपमा लागू गर्ने प्रयास गरिन्छ । परिवर्तनका लागि आवश्यक स्रोत, साधनको व्यवस्था गरी कर्मचारीहरूले नयाँ पद्धति, ढाँचा र प्रक्रियाअनुसार कार्य गर्न सुरू गर्छन् ।
- **सहयोग र समर्थन** : कर्मचारीहरूलाई नयाँ कार्यशैली, पद्धति, ढाँचा र प्रक्रिया अपनाउँदा परेका वास्तविक समस्याहरूका बारेमा आवश्यक सहयोग र प्रशिक्षण प्रदान गरिन्छ ।

- **सम्प्रेषण र समन्वय** : परिवर्तनको क्रममा उत्पन्न हुने चुनौतीहरूलाई समाधान गर्न र परिवर्तनलाई प्रभावकारी बनाउन निरन्तर समन्वय गरिन्छ ।

ग. **रिफ्रिज (Refreeze)**

यस चरणमा परिवर्तनलाई संस्थागत संस्कृतिको रूपमा विकास गरिन्छ । मुख्यतः देहायको अवस्था यस चरणमा हुने गर्दछ ।

- **परिवर्तनको स्थायित्व** : नयाँ प्रणाली, प्रक्रिया र व्यवहारलाई दैनिकीको एक हिस्सा बनाउने गरिन्छ ।
- **सफलता मापन** : परिवर्तनले ल्याएको सुधारको मापन गरिन्छ ।
- **नियमित समीक्षा** : परिवर्तनको प्रभावको नियमित समीक्षा गर्ने र आवश्यक सुधार गरिन्छ ।
- **कार्यसंस्कृति निर्माण** : नयाँ संरचना वा परिवर्तनलाई स्थापित गरी संगठनको कार्यसंस्कृति, मान्यता हुँदै परम्परामा रूपान्तरण गरिन्छ ।

२.१.२ कार्यमूलक अनुसन्धान (Action Research)

कार्यमूलक अनुसन्धान On-the-Job-Research हो, जसमा सबैको सहभागितामा संगठनमा रहेका समस्या पहिचान गरिन्छ, त्यसको विश्लेषण गरिन्छ र आवश्यक क्रियाकलापहरूको कार्यान्वयन गरिन्छ अनि त्यसको प्रभावकारिताको मूल्यांकन गरिन्छ । परिवर्तन व्यवस्थापनको सन्दर्भमा यसका चरणहरूलाई देहायबमोजिम प्रस्तुत गरिएको छ ।

क. **समस्या पहिचान (Diagnosis):** यस चरणमा अनुसन्धानकर्ताद्वारा संस्थामा व्याप्त समस्या पत्ता लगाइन्छ । सामूहिक छलफल, कर्मचारीहरूको अन्तर्वार्ता, सेवाग्राहीसँग या ग्राहकहरूसँग छलफल, प्रतिवेदनहरूको अध्ययन, कर्मचारीको व्यवहार विश्लेषण, प्रक्रिया, पद्धति र प्रविधिको प्रयोग आदिको अवस्था अध्ययन गरी संस्थाको समग्र कार्यसम्पादन स्तर साथै परिवर्तनका क्षेत्र तथा विषय पहिचान गरिन्छ ।

ख. **विश्लेषण (Analysis):** यस चरणमा परिवर्तनबाट उत्पन्न भएका समस्याहरु, समस्या उत्पन्न हुनुका कारण तथा सो समस्या समाधान गर्नका लागि आवश्यक उपाय केके हुन सक्छन् भनी गहन र मिहीन ढंगले विश्लेषण गरिन्छ । आवश्यक नीति, रणनीति, तथा स्रोत, साधनको पूर्वानुमानसहितको योजना तयार गरिन्छ ।

ग. **कार्यान्वयन (Taking Action):** यस चरणमा योजनाअनुरूपका समस्या समाधानका उपायहरु अवलम्बन गरिन्छ । कार्यान्वयनमा भएका प्रत्येक अवस्थाको डाटा संकलन गरिन्छ र प्रभावसमेत विश्लेषण गरिन्छ ।

घ. **मूल्यांकन (Evaluation):** यस चरणमा कार्यान्वयनका परिणामको समीक्षा गरिन्छ । के कस्ता सुधारहरु भए ? विश्लेषण गरिन्छ र प्राप्त नतिजाहरूको दस्तावेजीकरण गरिन्छ । कार्यान्वयनका क्रममा आइपरेका समस्याहरूको विश्लेषण गरी संस्थाको दीर्घकालीन लक्ष्य हासिल गर्न आवश्यक सुधारका उपायसमेत सुझाइन्छ ।

२.१.३ संगठनात्मक विकासका उपाय (Organizational Development Intervention)

परिवर्तन व्यवस्थापनको लागि संगठनात्मक विकासका रणनीतिहरु पनि अबलम्बन गर्न सकिन्छ । योजनाबद्ध परिवर्तनबाट समग्र कार्यसम्पादनमा निरन्तर सुधार गरी संगठनको कुशलता र प्रभावकारिता अभिवृद्धि गर्ने प्रक्रिया संगठनात्मक विकास हो । OD Intervention ले संगठनमा निरन्तर परिवर्तनको लागि प्रेरित गर्दछ साथै परिवर्तनले संगठनात्मक विकासमा सहयोग गर्दछ । परिवर्तनका लागि सहयोग गर्ने केही OD Intervention देहायबमोजिम छन् ।

क. **पृष्ठपोषण सर्भेक्षण (Feedback Survey):** यस विधिमा कार्यरत कर्मचारीबाट परिवर्तनको प्रभाव र परिवर्तनप्रतिको धारणा के कस्तो रहेको छ भनेर अनुसन्धानकर्ताले जानकारी लिने गर्दछन् र सो जानकारी व्यवस्थापनलाई गराउँदछन् । प्राप्त सूचनाका आधारमा उच्च व्यवस्थापनले समस्या तथा सुधारका रणनीति तथा क्रियाकलाप तर्जुमा गरी लागू गर्ने गर्दछन् ।

ख. **प्रक्रिया परामर्श (Process Consultation):** यस विधिमा परामर्शदाता अथवा अनुसन्धानकर्ताले संस्थाको सबै प्रक्रिया तथा इकाइसँग छलफल तथा अन्तर्क्रिया गरी संस्थागत समस्या पत्ता लगाउनुका साथै कर्मचारीको कार्यक्षमता, समस्या समाधान गर्ने सीप, नेतृत्व शैली, संचारको प्रभावकारिता, समन्वय, समूह गतिशीलता आदि विषयमा सूचना संकलन गरी सुधारका उपायसमेत उच्च व्यवस्थापनलाई प्रदान गर्ने गर्दछन् ।

ग. **संवेदनशीलता** प्रशिक्षण **(Sensitivity Training):** यो कर्मचारीहरूबीचमा एकअर्काप्रति र संगठनका विविध पक्षहरूमा संवेदनशील र सचेत बनाउने प्रशिक्षण हो । यसमा कर्मचारीहरूलाई समूह गठन गरी प्रशिक्षणका विविध विधिहरु, जस्तै : रोल प्ले, सामूहिक छलफलद्वारा संस्थाका विविध विषयमा विचार विमर्श गर्न लगाइन्छ । एकअर्काको सहमति/असहमति सुन्ने गरिन्छ र सकारात्मक र रचनात्मक सुझाव कार्यान्वयन गरिन्छ । आलोचनात्मक विचारको समेत सम्मान गरी त्यसलाई सिकाइको रूपमा स्वीकार गरिन्छ । यस प्रशिक्षणले कर्मचारीहरूबीच हुने असमझदारी र दुरी कम भई परिवर्तनलाई सहज स्वीकार गर्न सक्ने, समस्या समाधान गर्न सक्ने क्षमताको विकाससमेत हुन्छ ।

घ. **परामर्श तथा अनुशिक्षण (Counseling and Coaching) :** यसअन्तर्गत व्यवस्थापक वा विज्ञले कर्मचारीको धारणा, विश्वास, सोचलाई परिवर्तन उन्मुख बनाउन उत्प्रेरित गर्दछन् । परिवर्तनको आवश्यकता, महत्व, त्यसबाट हुने व्यक्तिगत तथा संस्थागत लाभका विषयमा कर्मचारीहरूलाई जागरूक बनाउने कार्य गरिन्छ र परिवर्तनका लागि तयार गरिन्छ ।

ङ. **अन्तरसमूह सम्बन्ध (Inter-group Relationship):** संगठनभित्रका इकाईहरु वा विभागहरूबीचको सम्बन्ध नै Inter-group Relationship हो । यस्ता समूहहरूबीच आइपरेका समस्या आपसमा मिलेर समाधान गर्न, समूहहरूबीचका अस्वस्थ प्रतिस्पर्धा कम गरी एकआपसका अन्तरद्वन्द्व न्यूनीकरण गर्न यो उपाय अवलम्बन गरिन्छ ।

च. **समूह निर्माण (Team Building):** संगठनभित्रका मानिसहरूबीचको सम्बन्ध सुमधुर बनाउन समूह निर्माण गरी विभिन्न गतिविधिहरु सञ्चालन गरिन्छ । जसले कर्मचारीहरूबीच सहयोगको भावना विकास हुने, आपसी सद्भाव र विश्वासको वातावरणको सृजना हुने गर्दछ । साथै कर्मचारीहरूबीचमा संवाद, सञ्चार गर्ने सीपको क्षमता विस्तार हुने, विवाद र समस्या समाधान गर्ने दक्षता अभिवृद्धि समेत हुने गर्दछ ।

२.२ परिवर्तनको व्यवस्थापन (Management of Change) / व्यवस्थापनको परिवर्तन (Change of Management)

२.२.१ परिवर्तनको व्यवस्थापन (Management of Change)

परिवर्तनको व्यवस्थापन भनेको संगठनमा भइरहेका वा गरिने परिवर्तनहरूलाई व्यवस्थित रूपमा योजना बनाउने, कार्यान्वयन गर्ने, र सफलतापूर्वक कार्यान्वयन गर्नका लागि आवश्यक कदमहरु उठाउने

प्रक्रिया हो । यो नयाँ प्रविधि, प्रक्रिया, संरचना, वा नीति लागू गर्दा कर्मचारीहरूलाई त्यसको लागि तयार पार्ने, परिवर्तनलाई सहज रूपमा स्वीकार गर्ने, र प्रतिरोधलाई कम गर्ने कार्य हो । जसको व्यवस्थापनको लागि माथि उल्लेख गरिएका विधि र प्रक्रिया अवलम्बन गरिन्छ ।

२.२.२ व्यवस्थापनको परिवर्तन (Change of Management)

व्यवस्थापनको परिवर्तन भनेको संगठनको नेतृत्वमा हुने परिवर्तन हो, जसले संगठनको रणनीति, उद्देश्य, र सञ्चालन शैलीमा महत्वपूर्ण प्रभाव पार्न सक्छ । यो सामान्यतया उच्च तहका व्यवस्थापकहरु वा पदाधिकारीहरूको परिवर्तनसँग सम्बन्धित हुन्छ । व्यवस्थापनको परिवर्तनले संगठनको दिशा, संस्कृति, र निर्णय प्रक्रिया आमूल परिवर्तन हुनसक्छ । नयाँ व्यवस्थापकको आगमनले नेतृत्वको शैली परिवर्तन गर्न सक्छ । संगठनलाई पुनः संरचना गर्न, नयाँ विभागहरु स्थापना गर्न, वा पुराना विभागहरूलाई गाभ्न सक्छ । संगठनको संस्कृति र कार्य वातावरणलाई पनि परिवर्तन गर्न सक्छ ।

अतः व्यवस्थापनको परिवर्तन र परिवर्तनको व्यवस्थापन फरक फरक विषय हुन् । व्यवस्थापनको परिवर्तन संगठनको नेतृत्व परिवर्तनसँग सम्बन्धित छ जसले गरेका निर्णयले परिवर्तनको वातावरण सृजना हुन सक्छ । त्यसैगरी परिवर्तनको व्यवस्थापन परिवर्तनलाई कसरी प्रभावकारी व्यवस्थापन गर्ने भन्ने विषयसँग सम्बन्धित छ ।

३. कर्मचारी सञ्चय कोषमा परिवर्तन व्यवस्थापनको सन्दर्भ

कर्मचारी सञ्चय कोषमा विगतदेखिकै सन्दर्भलाई हेर्दा परिवर्तनलाई स्वभाविक, गतिशील प्रक्रियाको रूपमा लिइँदै आएको देखिन्छ । परिवर्तनमा अवरोधहरु उत्पन्न भए तापनि आन्तरिक र बाह्य दबाबबाट सृजना भएको परिस्थितिलाई कोषले रणनीतिगत, योजनाबद्ध ढंगले व्यवस्थापन गरेको देखिन्छ । कोषमा परिवर्तन व्यवस्थापनका सन्दर्भलाई मुख्यतः देहायको अवस्थामा चित्रण गरिएको छ ।

३.१ परिवर्तनका क्षेत्रहरू

क. **संरचनामा परिवर्तन** : कोषको संरचनामा आवश्यकताअनुसार समयसमयमा परिवर्तन भएको छ । विभागीय संरचना, तहगत संरचना, शाखा कार्यालयहरूको स्थापना, सेवा केन्द्रको स्थापना आदिलाई उदाहरणको रूपमा लिन सकिन्छ ।

ख. **प्रविधिमा परिवर्तन** : विश्वमा नै अत्यन्त द्रुत गतिमा परिवर्तन भइरहेको क्षेत्र प्रविधि हो । आर्थिक वर्ष २०४२/०४३ मा कम्प्युटर प्रणाली अवलम्बन गरेको कोषले समयको माग र आवश्यकताअनुसार परिवर्तन गर्दै ल्याएको छ । समयचक्रमा आएका विभिन्न प्रणाली Oracle हुँदै Web Based System लागु गरी Manual System बाट Automatic System सम्मको रूपान्तरणमा निकै फराकिलो फड्को मारेको देख्न सकिन्छ । हाल अत्याधुनिक प्रविधिमार्फत Auto Reconcilation, Online Loan, Online Payment, Mobile Banking जस्ता प्रणालीबाट सेवा प्रवाह भइरहेको छ ।

ग. **प्रक्रियामा परिवर्तन** : कोषले लिएको दीर्घकालीन लक्ष्य हासिल गर्न र सञ्चयकर्ताको अधिकतम सन्तुष्टिका लागि व्यवस्थापनका नवीन कार्यशैली, जस्तैः Business Process Reengineering अवलम्बन गरिएको छ । पहिले दूर दराजमा रहेका सञ्चयकर्ताहरूले सेवा लिन विभाग र शाखा कार्यालयमा नै उपस्थित हुनुपर्थ्यो भने हाल कार्यप्रक्रियामा गरिएको परिवर्तनले सेवा प्रवाह सरल भई सेवाग्राहीले आफ्नो कार्यालय, घरमा, बसी बसी नै सेवा पाइरहेका छन् ।

घ. **जनशक्तिमा परिवर्तन** : कोषको कार्यबोझ, कार्यक्षेत्र, योजनाअनुरूपको सेवा प्रवाहका निम्ति आवश्यकताअनुसार O & M गरी जनशक्तिको संख्यामा परिवर्तन गरिएको छ । राजनीतिक परिवर्तनसँगै जारी भएको संविधानको मर्मअनुरूप कोषको कर्मचारी भर्नामा समावेशी सिद्धान्त अवलम्बन गरिएको छ, जसले पछाडि परेका सीमान्तकृत वर्ग, लिंग, जात र समुदायको प्रतिनिधित्व सुनिश्चित भएको छ ।

३.२ परिवर्तनका दबाब

कोषमा आन्तरिक तथा बाह्य तत्त्वहरूले परिवर्तनका लागि दबाब सृजना गरेका देखिन्छ ।

३.२.१ बाह्य दबाब

क. **राजनीतिक कारण**: वि.सं. २०१९ देखि वि.सं. २०८१ सम्मको यात्रामा कोषले ठूला ठूला राजनीतिक परिवर्तनहरूको अनुभव लिइसकेको छ । शासन व्यवस्थामा हुन यस्ता परिवर्तन, राजनीतिक नेतृत्वमा आउने परिवर्तन, राजनीतिक प्रतिबद्धताहरूको कारणले कोषको नीतिहरू तथा योजनाहरूमा परिवर्तनको दबाब सृजना गरेको देखिन्छ ।

ख. **कानुनी कारण** : परिवर्तित संविधानको मर्मअनुरूप कर्मचारीको भर्नाको स्वरूप, कोषको कार्यक्षेत्र आदिमा परिवर्तन भएको छ । त्यसैगरी मौद्रिक नीति, वित्तीय नीति आदिले पनि कोषको रणनीति र गतिविधिमा परिवर्तन हुने गरेको छ ।

ग) **अर्थतन्त्रका कारण**: अर्थतन्त्रका विशेषगरी Macro Economic Indicators मा आउने परिवर्तनहरूले कोषका लगानी तथा अन्य नीति तथा रणनीतिमा परिवर्तनको आवश्यकता माग गरेको देखिन्छ । सञ्चयकर्ताको बचत सुरक्षित गर्न तथा कोषको लगानी सुरक्षित गर्न समयानुकूल नीति, रणनीति तथा कार्यक्रम र सोअनुसारको कार्यपद्धतिमा पनि परिवर्तन भएको छ ।

घ. **सामाजिक कारण** : सञ्चयकर्ताको बानी, व्यवहार, जीवनस्तर आदिका कारणले पनि कोषका योजना विस्तार तथा सेवा प्रवाहको शैलीमा परिवर्तनको आवश्यकता महसुस गराएको हुन्छ । Online Payment, Mobile App जस्ता सुविधाको माग सञ्चयकर्ताहरु प्रविधिमा अभ्यस्त भएर सृजना भएका हुन् ।

ङ. **प्रतिस्पर्धी संस्था** : जस्तै : सामाजिक सुरक्षा कोष, नागरिक लगानी कोष जस्ता संस्थाले लिएका नीति तथा रणनीति, योजना तथा कार्यक्रमहरूले पनि कोषमा परिवर्तनका लागि प्रत्यक्ष तथा परोक्ष दबाब सृजना गरेका छन् ।

च. **अन्य संस्थाहरूका कारणले उत्पन्न परिस्थिति** : विभिन्न नियामक निकाय जस्तैः अर्थ मन्त्रालय, नेपाल राष्ट्र बैंकको निर्देशन, लोकसेवा आयोग, धितोपत्र बोर्ड, बीमा प्रधिकरण जस्ता संस्थाले दिने गरेका निर्देशन र परामर्श आदिले कोषमा परिवर्तनको अवस्था सृजना गरेका छन् ।

छ. **प्राकृतिक विपत्ति** : कहिलेकाही प्राकृतिक विपत्ति विनासको मात्र कारण बन्दैन कि विकासको पनि बन्छ । कोभिड-१९ यस्तै कारण बन्यो । यस समयमा कोषले प्रदान गर्ने सेवा पूर्ण प्रविधिमैत्री बनाई आमूल परिवर्तन गऱ्यो । लकडाउनको समयमा समेत कोषका सम्पूर्ण सेवाहरु सुचारू भए ।

३.२.२ आन्तरिक दबाब

- कोषको नीति, दीर्घकालिन रणनीति, प्रशासकको अर्थ मन्त्रालयसँग भएको कार्यसम्पादन सम्झौता,
- सञ्चालक समितिका निर्देशनहरु
- कोषले विस्तार गरेका योजनाहरु,

- कोषले प्रयोग गरेका नयाँ नयाँ प्रविधि,
- उच्च व्यवस्थापनले गरेका निर्णयहरु,
- कोषले सेवा प्रवाहमा अवलम्बन गरेको नयाँ नयाँ विधि अन्वेषण आदि ।

३.३ परिवर्तनका अवरोध

कर्मचारी सञ्चय कोषमा परिवर्तनका अवरोधलाई संस्थागत तह र व्यक्तिगत तहमा मूल्यांकन गर्दा देहायबमोजिमको अवस्था रहेको देख्न सकिन्छ ।

- संस्थागत अवरोधः संस्थाको कतिपय नीतिगत विषयले कोषको चाहेको जस्तो परिवर्तन गर्न सकेको देखिदैन । योगदानमा आधारित निवृत्तिभरण प्रणालीको व्यवस्थापन गर्नको निमित्त कानुनी बाधाहरू उत्पन्न भएका छन् । प्रदेश र स्थानीय तहको कानुनहरू नबनेको अवस्थामा कोषले मात्र चाहेर आफ्ना योजना, कार्यक्रम लागु गर्न सकेको अवस्था छैन । त्यसैगरी प्रविधिक पूर्वाधारको कमी, विशिष्टकृत सीपयुक्त जनशक्तिको अभाव जस्ता संस्थागत अवरोध कोषमा नभएका हैनन् ।
- व्यक्तिगत अवरोधः कर्मचारीहरूको सीमित सीप, ज्ञान र दक्षता, पुरानै कार्यपद्दती र कार्यशैली, नयाँ प्रणालीसँगको भय, परम्परागत सोच जस्ता व्यक्तिगत अवरोधले परिवर्तनमा यदाकदा बाधा पुऱ्याएको देखिन्छ ।

३.४ परिवर्तन व्यवस्थापन

सञ्चयकर्ताको हित र सन्तुष्टि अभिवृद्धि गर्न, संस्थागत सुशासन सुनिश्चित गर्न र जोखिम न्युनीकरण गर्न कोषले परिवर्तनलाई सहज रूपमा स्वीकार गरेको छ । यसको व्यवस्थापनको लागि आवश्यकता अनुसार परिवर्तनको आवश्यकता पहिचान गरी उपयुक्त योजना तथा कार्यक्रम बनाई लागु गरिएको छ र सो को प्रभावकारिताको विश्लेषण तथा मूल्यांकन पनि गर्ने गरिएको छ । यी बाहेक देहाय बमोजिमको कार्यले कोषमा परिवर्तन व्यवस्थापनलाई सहज बनाएको छ :-

- स्पष्ट कार्ययोजना,
- सामुहिक छलफल तथा अन्तरक्रियाद्वारा समस्याको पहिचान तथा समाधानको उपाय,
- कर्मचारीहरूको लागि नियमित तालिम,
- व्यवस्थापनका नयाँ शैलीको प्रयोग जस्तैः Business Process Re-Engineering, कार्यसम्पादन सम्झौता आदि,
- Knowledge Sharing Programs,
- प्रभावकारी सूचना तथा संचार,
- प्रभावकारी अन्तर विभागीय समन्वय,
- विभिन्न कार्यगत समिति तथा उपसमितिहरू,
- विज्ञसँगको निरन्तर छलफल तथा परामर्श,
- ट्रेड युनियनको रचनात्मक भूमिका,
- नियमित अनुगमन तथा मुल्यांकन आदि ।

४. उपसंहार

परिवर्तन व्यवस्थापनले संगठनहरूलाई द्रुत गतिमा परिवर्तन भइरहेका बजार, प्रविधि, र सांस्कृतिक विविधताहरूको सामना गर्न सक्षम बनाउँछ । सफल परिवर्तन व्यवस्थापनले संगठनलाई प्रतिस्पर्धात्मक लाभ हासिल गर्न, जोखिम न्युनीकरण गर्न र दीर्घकालीन लक्ष्य हासिल गर्न मद्दत गर्छ । यसका लागि स्पष्ट दृष्टिकोण, कर्मचारीहरूको संलग्नता, र प्रभावकारी नेतृत्व आवश्यक हुन्छ । साथै, अन्तर-समूह सहकार्य र खुला संचारले परिवर्तनलाई सहज रूपमा कार्यान्वयन गर्न र परिवर्तनलाई संगठनात्मक संस्कृतिको रूपमा बदल्न सहयोग गर्दछ ।

सञ्चय कोष, निवृत्तभरण कोष र अन्य सामाजिक सुरक्षा योजनाको व्यवस्थापनको माध्यमबाट कोषलाई सरकारी तथा सार्वजनिक क्षेत्रको एकिकृत सामाजिक सुरक्षा संस्थाको रूपमा विकास गर्ने दूरदृष्टि राखेर अघि बढिरहेको कर्मचारी सञ्चय कोषले निरन्तर र आकस्मिक हुने परिवर्ततलाई रणनीतिगत रूपमा कार्ययोजना बनाई प्रभावकारी ढंगबाट व्यवस्थापन गर्नुपर्छ । जसको लागि संस्थागत तथा व्यक्तिगत तहका अवरोधहरूलाई सम्बोधन गर्ने गरी नीति निर्माण गर्ने, विभागीय समन्वय, प्रक्रिया परामर्श, नियमित छलफल तथा अन्तरक्रिया, कर्मचारीहरूलाई परिवर्तन प्रक्रियामा सहभागी गराउने, उनीहरूको भावनात्मक समर्थन गर्ने र बदलिँदो परिस्थितिको सामना गर्न उनीहरूलाई आवश्यक सीप तथा ज्ञान प्रदान गर्नु आवश्यक छ ।

Reference

- कोष पत्रिका, विभिन्न अंक, कर्मचारी सञ्चय कोष,
- निरौला, ढुण्डीप्रसाद, (२०७८), शासन सञ्चालनका नवीन मान्यता, सोपान प्रेस, प्रा. लि.
- भट्ट, भीमदेव, कर्मचारी प्रशासन, सोपान प्रेस, प्रा.लि.
- शर्मा, दुर्गानिधि, (२०६३) परिवर्तन व्यवस्थापन - काठमाडौं, नेपाल सावित्री शर्मा
- श्रेष्ठ शान्त बहादुर (प्रशासन), वर्ष ३८, अंक २, पूर्ण अंक १०५, संघीय मामिला तथा सामान्य प्रशासन मन्त्रालय
- Higgs, M., & Rowland, D. (2000). Building change leadership capability: 'The quest for change competence'. Journal of Change Management.
- Kotter, J. P. (1996). Leading Change. Boston: Harvard Business Review Press.
- Kanter, R. M. (1983). The Change Masters: Innovation for Productivity in the American Corporation. New York: Simon & Schuster.
- Poudyal, Santosh R., Pradhan, Gopal Man, (2016). Organizational Behaviour. Kriti Books and Publishers & Distributers Pvt. Ltd.



सार्वजनिक संस्थानको औचित्य, चुनौती र अवसरहरू

✍ उमेश थापा*

विषय प्रवेश

लोककल्याणकारी राज्यको अवधारणा अनुरुप आम नागरिकलाई आवश्यक विभिन्न प्रकारका वस्तु तथा सेवालाई सर्वसुलभ तवरले उपलब्ध गराउन राज्यको पूर्ण वा आंशिक लगानीमा स्थापित निकाय सार्वजनिक संस्थान हुन् । सार्वजनिक जबाफदेहीता र उत्तरदायित्व बहन गर्ने सार्वजनिक संस्थानले राज्यका सामाजिक, राजनीतिक तथा आर्थिक क्षेत्रका उद्देश्यहरू पुरा गर्ने अभिप्रायले कार्य गर्दछन् ।

सन् १९३० को विश्वव्यापी आर्थिक मन्दी पछि प्रश्रय पाएको राज्यको विकासमा सरकारको भूमिका बढाउनुपर्ने किन्सियनको अर्थशास्त्रीय सिद्धान्तको प्रभाव र योजनाबद्ध विकासको अवधारणाले विश्वव्यापीरूपमा सार्वजनिक संस्थानको स्थापना शुरु भएको देखिन्छ । विशेषगरी द्वितीय विश्वयुद्ध पछि शक्तिशाली राष्ट्रको अधिनबाट स्वतन्त्र भएका राष्ट्रहरुमा निजी क्षेत्र सक्षम भई नसकेको र पूर्वाधार विकासको अवस्था कमजोर रहेको हुँदा सरकारले नै नागरिकको दैनिक जीवनयापनका लागि सहजिकरण गर्नुपर्ने तथा युद्धग्रस्त राष्ट्रमा पुननिर्माण र विकासका पूर्वाधार निर्माण गर्नुपर्ने पृष्ठभूमिमा विश्वव्यापी रुपमा सार्वजनिक संस्थानको विस्तारले गति लिएको पाइन्छ ।

नेपालमा वि.सं. १९९० को दशकदेखि सार्वजनिक संस्थान स्थापनाको शुरूवात भएको मानिन्छ । वि.सं. १९९३ सालमा स्थापित विराटनगर जुट मिललाई नेपालको पहिलो सार्वजनिक संस्थानको रुपमा लिने गरिन्छ । वि.सं. २०१३ साल देखि शुरू गरिएको योजनाबद्ध विकाससँगै सार्वजनिक संस्थानको स्थापनाले महत्व पाएको देखिन्छ । नेपालमा पहिलो योजना (वि.सं. २०१३/१४-२०१७/१८)को अवधिमा ८ वटा सार्वजनिक संस्थान रहेकोमा पन्ध्रौ योजना (वि.सं. २०७६/७७-२०८०/८१) को अन्त्यसम्म आइपुग्दा ४४ वटा संस्थानहरु अस्तित्वमा रहेका छन् । शेयर पुँजीमा ५० प्रतिशत भन्दा बढी सरकारको नियन्त्रणात्मक स्वामित्व भएका निकायलाई मात्र सार्वजनिक संस्थानको रुपमा लिने अभ्यास अन्तर्गत हाल अस्तित्वमा रहेका सार्वजनिक संस्थानहरुको विवरण यस प्रकार रहेको छ :

* वरिष्ठ अधिकृत, जोखिम व्यवस्थापन, प्राइम कमर्सियल बैंक

तालिका : सार्वजनिक संस्थानको अवस्था

क्षेत्र	संख्या	जिडिपिमा सञ्चालन आयको अनुपात	आयकरमा योगदान (रू. लाखमा)	रोजगार संख्या
औद्योगिक	१०	०.०९	१९८.३१	१,९८७
व्यापारिक	४	७.२४	११६.६५	१,४८६
सेवा	११	०.७०	१८,६४६.७९	४,५०२
सामाजिक	५	०.०७	११८.५०	१,४०८
जनोपयोगी	५	२.५५	६९,१३७.२४	१३,३७७
वित्तीय	९	१.६२	८५,७२९.०८	९,४२०
जम्मा	४४	१२.२८	१७३,९४६.५८	३२,१८०

सार्वजनिक संस्थान स्थापना गरिनुका प्रमुख उद्देश्यहरू:

- आधारभूत वस्तु तथा सेवामा गुणस्तर कायम गरी सुपथ मूल्यमा उपलब्ध गराउने
- उत्पादन र वितरणमा स्वस्थ प्रतिस्पर्धात्मक वातावरण सिर्जना गर्ने
- उपलब्ध साधन र स्रोतको समुचित उपयोग गरी मुलुकको द्रुततर विकास गर्नमा सघाउने
- विकासका पूर्वाधार निर्माणमा सहजीकरण गर्ने
- रोजगारीका अवसरहरू सिर्जना गर्ने
- आत्मनिर्भर र स्वाधिन अर्थतन्त्रको विकास गर्ने
- आयात प्रतिस्थापन तथा निर्यात प्रवर्द्धन गर्ने
- औद्योगिक वातावरणको विकास गर्ने
- निजी क्षेत्रलाई प्रोत्साहित गर्ने

नेपालमा सार्वजनिक संस्थानको औचित्य

सार्वजनिक संस्थानले आर्थिक तथा सामाजिक विकास, पूर्वाधार निर्माण, दुर्गम क्षेत्रमा वस्तु तथा सेवा प्रवाह गर्ने जस्ता कार्यमा महत्वपूर्ण भूमिका खेल्दै आएका छन् । सार्वजनिक सेवा प्रवाहका सिलसिलामा नागरिकसामु व्यावसायिक उपस्थिति बोध गराइदिने वैधानिकता प्राप्त संयन्त्र अन्तर्गत सार्वजनिक संस्थानहरू पर्दछन् । स्थापनाको लामो अवधि वितिसकेको र आर्थिक उदारीकरणको लहर चलेको परिवेशमा समेत हाम्रो जस्तो अर्थतन्त्रको निम्ति सार्वजनिक संस्थानको सान्दर्भिकता र औचित्यता कायमै रहेको छ । नेपालको सन्दर्भमा सार्वजनिक संस्थानको औचित्यतालाई देहाय बमोजिम उल्लेख गर्न सकिन्छ :

- **आधारभूत आवश्यकताको सहज उपलब्धता :**

जनताका आधारभूत आवश्यकताको पूरा गर्न सार्वजनिक संस्थानको महत्वपूर्ण भूमिका रहेको हुन्छ । बजारमा वस्तु तथा सेवाको कृत्रिम अभाव, कार्टेलिङ, सिण्डिकेट, कालोबजारीको आडमा नाफा कमाउने कार्यलाई नियन्त्रण गर्न पनि सार्वजनिक संस्थानको आवश्यकता पर्दछ । संस्थानले विभिन्न चाडपर्वका समयमा सुपथ मूल्यमा आवश्यक वस्तुहरूको सहज आपूर्ति गरी आम नागरिकलाई राहत प्रदान गर्ने काम गर्दछन् ।

सरकारले सार्वजनिक संस्थानका माध्यमबाट अनुदान प्रदान गरेर पनि नागरिकलाई सुपथ मूल्यमा वस्तु तथा सेवा उपलब्ध गराउँदै आएको छ । नागरिकलाई आवश्यक पर्ने पेट्रोलियम पदार्थ दशकौं देखि अनुदान दिएर नेपाल आयल निगमले उपलब्ध गराउँदै आएको कुरा यसको ज्वलन्त उदाहरण हो ।

♦ **वित्तीय क्षेत्रको विकास र विस्तार** :

हाल संचालनमा रहेका ९ वटा वित्तीय क्षेत्रका सार्वजनिक संस्थानहरूले निक्षेप संकलन, कर्जा प्रवाह, स्रोत परिचालन, पूँजी निर्माण, वित्तीय साक्षरता तथा मूल्य स्थिरता कायम गरी वित्तीय क्षेत्रको विकास तथा विस्तारमा महत्वपूर्ण योगदान पुऱ्याएका छन् । निजी क्षेत्रका बैंक तथा वित्तीय संस्थाहरू नाफामुखी भएर शहर केन्द्रीत मात्र भएको समयमा नेपाल बैंक लिमिटेड तथा राष्ट्रिय वाणिज्य बैंकले दुर्गम र ग्रामीण भूगोलमा शाखा कार्यालय खोलेर वित्तीय सेवा प्रदान गरेर वित्तीय पहुँच र समावेशितालाई अभिवृद्धि गर्न सहयोग गर्दै आइरहेका छन् ।

♦ **औद्योगिकीरण** :

नेपालमा हाल १० वटा सार्वजनिक संस्थानहरू उद्योग क्षेत्र अन्तर्गत संचालनमा रहेका छन् । सरकारी स्वामित्वका यी उद्योगहरूले विभिन्न किसिमका वस्तु तथा सेवाहरूको उत्पादन गरेर देशको औद्योगीकरण र उद्यमशीलताको विकासमा योगदान पुऱ्याएका छन् । सार्वजनिक संस्थानहरूले स्वदेशी स्रोत र साधनको उपयोग गर्नाले देशको सन्तुलित औद्योगिक विकासमा समेत मद्दत पुगेको छ ।

♦ **आयात/निर्यात व्यापारको प्रवर्द्धन** :

विभिन्न उद्योगहरूको स्थापनाले आन्तरिक उत्पादनमा वृद्धि गरी आयात प्रतिस्थापन र निर्यात प्रवर्द्धनमा सहयोग पुगेको छ । नेपालको अर्थतन्त्रलाई अन्तर्राष्ट्रिय व्यापारसँग जोड्ने काम पनि गरेको छ ।

♦ **सामाजिक विकास** :

सांकृतिक संस्थानले नेपालको परम्परागत कला, संस्कृतिको संरक्षण र सम्वर्द्धन गरी सांस्कृतिक पहिचान र सामाजिक मूल्य-मान्यताको संरक्षण गरी सामाजिक विकासमा टेवा पुगेको छ । त्यसैगरी सामाजिक क्षेत्रका संस्थानले सामाजिक तथा सांस्कृतिक ऐक्यबद्धता, आर्थिक समानता, समृद्धि र सामाजिक न्यायको सुनिश्चितता कायम गर्न सरकारलाई सहयोग गर्दछन् ।

♦ **सूचना तथा सञ्चार प्रणालीको विकास** :

गोरखापत्र संस्थान, नेपाल टेलिभिजन, नेपाल दूरसञ्चार कम्पनी लिमिटेड जस्ता संस्थाले आम नागरिकको सुसूचित हुन पाउने हकको संरक्षण र प्रवर्द्धनमा सहयोग पुऱ्याएका छन् ।

♦ **आर्थिक विकास** :

सार्वजनिक संस्थानहरूबाट उत्पादित वस्तु तथा सेवाहरूले अर्थतन्त्रमा मूल्य अभिवृद्धि भई कुल ग्रार्हस्थ्य उत्पादन (जिडिपि) को वृद्धिमा पनि टेवा पुगेको छ । आर्थिक वर्ष २०७९/८० को कुल गार्हस्थ्य उत्पादनमा सार्वजनिक संस्थानको कुल सञ्चालन आयको अनुपात १२.२८ प्रतिशत रहेको छ । सार्वजनिक संस्थानहरूले सुपथ मूल्यमा वस्तु तथा सेवाहरु उपलब्ध गराएर देशको मूल्यवृद्धि नियन्त्रणमा पनि सहयोग पुगेको छ । संचालनमा रहेका संस्थानमध्ये सात वटा संस्थान नेपाल स्टक एक्सचेञ्जमा सूचीकृत छन् जसमा कुल बजार पूँजीकरणमा ती संस्थानको हिस्सा २०८० असार मसान्तमा १८.३२ प्रतिशत रहेको छ, जसले पूँजीबजारको विकासमा पनि संस्थानको भूमिकालाई उजागर गरेको छ ।

♦ **रोजगारी सिर्जना** :

संस्थानले हजारौलाई प्रत्यक्ष तथा अप्रत्यक्ष रूपमा रोजगारी प्रदान गरेका छन् । आर्थिक वर्ष २०७९/८०

मा ३२,१८० जनाले प्रत्यक्ष रोजगारी प्राप्त गरेका छन् । सार्वजनिक संस्थानले उत्पादन तथा बिक्री वितरण गर्ने वस्तु तथा सेवाका कारण अप्रत्यक्ष रूपमापनि ठूलो संख्यामा रोजगारी तथा स्वरोजगारी सिर्जना हुन पुगेको छ ।

♦ **सरकारलाई स्रोतको उपलब्धता** :

सरकारको निमित्त कर तथा गैरकर राजस्व संकलनको महत्वपूर्ण स्रोतको रूपमा सार्वजनिक संस्थानहरू रहेका छन् । आर्थिक वर्ष २०७९/८० मा नेपाल सरकारले प्राप्त गरेको कुल आयकरमा संस्थानको योगदान ६.९७ प्रतिशत पुगेको छ । सोहि वर्ष नेपाल सरकारको सञ्चितकोषमा सार्वजनिक संस्थानले कुल रू. १७ अर्ब ३९ करोड ४६ लाख आयकर दाखिला गरेका छन् । सार्वजनिक संस्थानको सञ्चित नाफा रू.६१ अर्ब १४ करोड ९६ लाख पुगेको छ ।

♦ **विपद व्यवस्थापन** :

सार्वजनिक संस्थानहरूले समय समयमा देशले सामना गर्ने बाढी, पहिरो, भूकम्प, महामारी लगायतको सङ्कटको समयमा वस्तु तथा सेवाको आपूर्ति मार्फत राष्ट्रिय हित तथा आम नागरिकलाई स्वास्थ्य सुविधा प्रदान गर्न समेत योगदान पुगेको छ । यसरी दुर्गम क्षेत्रमा अत्यावश्यक वस्तु र सेवाको आपूर्ति गर्न, मूल्य स्थिरता कायम गर्न, भूकम्प, बाढी, पहिरो, महामारी लगायतका विपद्को समयमा सार्वजनिक संस्थानले निर्वाह गरेको भूमिकाबाट संस्थानको आवश्यकताको औचित्य साबित भएको छ ।

संस्थानको आन्तरिक परिवेशका समस्याहरू

स्थापनाको समयदेखि नै सार्वजनिक संस्थानले आन्तरिक परिवेशमा विभिन्न प्रकारका समस्याहरूको सामना गर्दै आउनुपरेको छ । सार्वजनिक संस्थानका कार्यगत, संरचनागत तथा नीतिगत समस्याहरूलाई देहायबमोजिम उल्लेख गरिएको छ :

♦ **कमजोर वित्तीय अनुशासन**:

सार्वजनिक संस्थानको वित्तीय उत्तरदायित्व मापन गर्ने प्रमुख औजारको रूपमा लेखापरीक्षणलाई लिइन्छ । संस्थागत सुशासन, वित्तीय अनुशासन, वित्तीय स्वास्थ्य र कार्यसम्पादनमा प्रभावकारीता लेखापरीक्षणबाट प्रतिविम्बित हुने भएकोले यो पारदर्शिता कायम गर्ने महत्वपूर्ण औजार हो । तोकेको प्रक्रिया र समय सीमा भित्रै सार्वजनिक संस्थानले लेखापरीक्षण सम्पन्न गर्नुपर्ने कानूनी रूपमा नै प्रावधान भएता पनि आर्थिक वर्ष २०७९/८० सम्म २० वटा संस्थानले मात्र लेखापरीक्षण गराएका छन् भने बाँकी २४ वटा संस्थानहरूको नियमित लेखापरीक्षण हुन सकेको छैन । कानूनमा निर्दिष्ट समयमा लेखापरीक्षण नगराउने प्रवृत्तिले संस्थानहरूको वित्तीय अनुशासन पक्ष कमजोर बन्न पुगेको छ ।

♦ **कर्मचारी उत्प्रेरणाको कमी** :

सार्वजनिक संस्थान अनुसार कर्मचारीको सेवा सुविधामा विविधता कायम रहेको छ । कर्मचारीको सेवा सुविधाको स्तरले पनि संस्थानको उत्पादकत्व र प्रभावकारितामा असर पारेको छ । कर्मचारीको कार्यसम्पादनसँग सेवा सुविधालाई आबद्ध गर्नुपर्ने देखिन्छ । निर्णय प्रक्रिया, जोखिम व्यवस्थापन, नतिजामूलक कार्यपद्धति कर्मचारीको उत्प्रेरणाको स्तरमा समेत समस्या रहेको छ ।

♦ **व्यावसायिक योजनाको कमी** :

सार्वजनिक संस्थानले प्रतिस्पर्धी र कार्यान्वयनयोग्य व्यावसायिक योजना निर्माण गरी कार्यान्वयनमा लैजान सकिएको देखिदैन। नेपाल वायुसेवा निगमले व्यावसायिक योजनाका साथ उडान गर्न सकिरहेको छैन । नेपाल विद्युत प्राधिकरण र खानेपानी संस्थानको महसूल बक्यौता उच्चस्तरमा बढिरहेको छ । दुग्ध विकास संस्थानले आफ्ना उत्पादनहरूको कुशलताका साथ बजारीकरण गर्न नसक्दा बजारको ठूलो हिस्सा गुमाउन पुगेको छ । एकाधिकारमा संचालित संस्थान

बाहेकका अन्य संस्थानहरू प्रतिस्पर्धी वातावरणमा सञ्चालन हुन सकेका छैनन् ।

♦ **दोहोरो जवाफदेहीता :**

सार्वजनिक संस्थानको कार्य प्रकृतिका आधारमा प्रत्येक संस्थानको सम्पर्क मन्त्रालय तोकिएको छ । सार्वजनिक संस्थानको लगानी, विनिवेश, सुविधा निर्धारण, समन्वय र अनुगमन तथा मूल्याङ्कनको कार्य अर्थ मन्त्रालयको कार्यक्षेत्र अन्तर्गत रहेको छ । संस्थानले आफ्नो कार्यक्षेत्र सम्बद्ध विषयगत मन्त्रालय र अर्थ मन्त्रालय लगायतका निकायसँग उत्तरदायी र जवाफदेही बन्नुपर्ने अवस्था छ । विषयगत मन्त्रालयमा रहेका संस्थान समन्वय एकाईको नियमन र अनुगमन क्षमता कमजोर देखिन्छ । संस्थानको नियमन, समन्वय र सुपरीवेक्षण फरक-फरक निकायबाट भइरहेको छ ।

♦ **वैज्ञानिक मूल्य निर्धारणको अभाव:**

संस्थानले आफुद्धारा उत्पादित वस्तु तथा सेवाको मूल्य निर्धारणमा पूर्ण स्वायत्तता प्राप्त गर्न सकेका छैनन् । संस्थानको प्रकृतिको आधारमा वैज्ञानिक मूल्य निर्धारण प्रकृया अवलम्बन गर्न सकिएको छैन । संस्थानले लिएको मूल्य निर्धारण नीतिले अर्थतन्त्रलाई सुदृढ र गतिशील बनाउन मद्दत गर्दछ ।

♦ **स्वायत्तताको अभाव :**

नेपालमा सार्वजनिक संस्थान विभिन्न ऐनद्वारा गठन भएका छन् । कम्पनी ऐन बमोजिम स्थापना भएका ३३ वटा, विशेष ऐन बमोजिम स्थापना भएका ७ वटा, सञ्चार संस्थान ऐन बमोजिम स्थापना भएका २ वटा, सहकारी ऐन बमोजिम स्थापना भएका १ वटा र संस्थान ऐन बमोजिम स्थापना भएका १ वटा संस्थान रहेका छन् । आंशिक वा पूर्णत सरकारी नियन्त्रण वा निर्देशनमा स्थापित भएका र विशेष ऐनले निर्दिष्ट गरेबमोजिम स्थापित हुने भएकोले एक हदसम्मको व्यवस्थापकीय स्वायत्तता प्रदान गरेको भएतापनि सरकारी नियन्त्रण र हस्तक्षेप हुने गरेको छ जसले गर्दा कार्यसम्पादनमा असर परेको छ ।

♦ **उद्देश्य र कार्यमा अस्पष्टता:**

कतिपय संस्थानको उद्देश्य र कार्यमा स्पष्टता एवं एकरूपता कायम हुन सकेको छैन । एकातिर प्रतिस्पर्धी वातावरणमा व्यावसायिक उद्देश्यका साथ संचालन हुनुपर्ने वाध्यता छ भने अर्कोतर्फ सरकारले लिएका नीति र प्राथमिकता बमोजिम नागरिकलाई गुणस्तरीय सार्वजनिक वस्तु तथा सेवा सुलभ मूल्यमा वितरण गर्नुपर्ने जिम्मेवारी रहेको छ ।

♦ **स्रोत व्यवस्था नभएको दायित्वमा वृद्धि :**

प्रचलित कानुनअनुसार दीर्घकालमा तिनुपर्ने दायित्व सिर्जना भएको तर सोको फरफारकका लागि सार्वजनिक संस्थानले रकमको व्यवस्था नगरेको कोषमा व्यवस्था नगरिएको दायित्वको अंशमा वर्षेनी वृद्धि भइरहेको छ ।

♦ **स्रोत परिचालनमा असफलता :**

सार्वजनिक संस्थानको स्वामित्वमा रहेको सम्पत्तिको मौद्रिकरण हुन नसक्दा जग्गा, भवन, कलकारखाना जस्ता भौतिक सम्पत्तिबाट उचित लाभ समेत लिन सकिएको छैन ।

संस्थानको बाह्य प्रणालीका चुनौतीहरू

वर्तमान समयमा सार्वजनिक प्रशासनको क्षेत्रमा उदय भएका नव सार्वजनिक व्यवस्थापन, नव सार्वजनिक सुशासन, परिवर्तन व्यवस्थापन, सञ्जालीकृत सेवा प्रवाह लगायतका नवीनतम आयामहरूले संस्थानहरुको कार्यलाई थप चुनौतीपूर्ण बनाएको छ । बाह्य प्रणालीको गतिशीलता अनुसार आइपर्ने तलका चुनौतीहरूलाई सामना गर्न उपयुक्त रणनीति र कार्यनीति तर्जुमा गरी अघि बढ्नुपर्दछ ।

♦ **प्रतिस्पर्धी क्षमताको विकास:**

संस्थानहरुको व्यावसायिकता र प्रतिस्पर्धात्मक क्षमता कमजोर रहेको छ । सञ्चालन र व्यवस्थापनमा

एकरूपता कायम हुन सकेको छैन । वस्तु तथा सेवाको आपूर्ति श्रृङ्खलामा निजी क्षेत्रको प्रवेश भएसँगै सार्वजनिक संस्थानलाई समेत पारदर्शी, प्रतिस्पर्धी, सवल र सक्षम संस्थाको रूपमा स्थापित गराउने कार्य चुनौतीपूर्ण छ ।

♦ **सरकारको बढ्दो लगानी:**

जलविद्युत उत्पादन तथा प्रसारण, विमानस्थल निर्माण, दूरसञ्चार, र खानेपानी आयोजना सञ्चालन लगायतका ठूला पूर्वाधार संचालन गर्ने क्रममा सार्वजनिक संस्थानमा सरकारको शेयर र ऋण लगानी निरन्तर बढ्दै गएको छ । संस्थानको संचालन गर्दा सरकारमाथि पर्ने वित्तीय भार न्यूनीकरण गर्नुपर्ने देखिन्छ । सार्वजनिक संस्थानमा सरकारले गरेको ऋण तथा शेयर लगानीबाट प्राप्त प्रतिफलको यथार्थ स्थितिको मापन गर्न सकिएको देखिदैन । यस प्रकारको लगानीको वास्तविक प्रतिफल पत्ता लगाई संस्थानमा गरिएको लगानीको औचित्य पुष्टी गर्नुपर्ने देखिन्छ ।

♦ **जलवायु परिवर्तन र हरित लगानी** :

अहिले विश्वव्यापी रूपमा राज्य र राज्य अन्तर्गतका निकायहरूले जलवायु परिवर्तन र हरित लगानीमा विशेष ध्यान दिनुपर्ने कुराले प्रश्रय पाएको छ । जलवायु परिवर्तनको जोखिम र वातावरणीय तथा सामाजिक जोखिमको न्यूनीकरण गरी व्यवसाय गर्ने कार्य पनि चुनौतीले भरिएको छ। अन्तर्राष्ट्रिय स्तरका विकास सहयोगी दाता संस्थाहरूले हरित लगानीलाई महत्व दिएकाले पनि सार्वजनिक संस्थानहरूले पनि हरित लगानीमैत्री वातावरण निर्माणमा जोड दिनुपर्दछ ।

♦ **उपयुक्त संस्थानको संरक्षण** :

नागरिकलाई आधारभूत तहका सेवा प्रवाहमा आवश्यक भएका तथा बजारलाई सन्तुलित र एकाधिकारविहीन राख्नका निमित्त मात्र नभई नहुने संस्थानहरूलाई संचालनमा राखी अन्यलाई निजी क्षेत्र समेतको संलग्नतामा व्यावसायिक योजना सहित संचालन गर्न चुनौती रहेको छ ।

♦ **बजारको सर्वमान्य सिद्धान्तहरूको आत्मसात्** :

एकातिर सरकारी स्वामित्व एवं नियन्त्रणमा रही नागरिकलाई सुपथ मूल्यमा वस्तु तथा सेवालाई वितरण गर्नुपर्ने छ भने अर्कोतिर पूर्ण व्यावसायिक एवं बजारको सर्वमान्य सिद्धान्तहरूको आत्मसात् गरी संचालन भई मुनाफा पनि आर्जन गरी सरकारलाई लाभांश बुझाउनुपर्ने द्वैध वास्तविकता छ । यसप्रकारले व्यावसायिकता, स्वायत्तता र नियन्त्रण प्रणाली बीच उचित सन्तुलन कायम गर्नुपर्ने चुनौती रहेको छ ।

औचित्यताका सुवर्ण अवसरहरू

विभिन्न किसिमका समस्या र चुनौतीहरूका बाबजुद पनि संबैधानिक जिम्मेवारी, सरकारको प्राथमिकता, निजी क्षेत्रको संलग्नता, लाभग्राहीका अपेक्षाहरूका कारणले सार्वजनिक संस्थानका निम्ति सुवर्ण अवसरहरूको पनि सिर्जना गरिदिएको छ । सार्वजनिक क्षेत्रका नवीनतम आयामहरूद्धारा आत्मसात् गरिएका अवसरहरूलाई देहायबमोजिम उल्लेख गर्न सकिन्छ ।

♦ **जनशक्ति व्यवस्थापन** :

संस्थान सञ्चालनका लागि आवश्यक जनशक्तिको पदपूर्ति प्रक्रिया र वृत्ति विकासका विषयमा नेपालको संविधान बमोजिम लोक सेवा आयोगले मापदण्ड तयार गरी लागु गरिसकेकोले जनशक्ति व्यवस्थापनका विषयमा एकरूपता कायम भएको छ । लोक सेवा आयोगले संस्थानको पदपूर्तिका लागि लिईने लिखित परीक्षा सञ्चालन गर्दै आएको छ । लोक सेवा आयोगको संलग्नताले संस्थानमा योग्य, दक्ष र सक्षम जनशक्तिको आपूर्ति भइरहेको छ । संस्थानमा कार्यरत कर्मचारीमा पेशागत व्यवसायिकता अभिवृद्धि

गराई जवाफदेही र उत्तरदायित्वको भावना विकास गर्ने अवसर प्राप्त भएको छ ।

♦ **सरकारको प्राथमिकता :**

आर्थिक, वित्तीय र व्यवस्थापकीय कार्यकुशलता अभिवृद्धि गरी संस्थानको कार्यसम्पादन स्तरमा सुधार ल्याउनको लागि सरकारले प्रत्येक वर्ष वजेट वक्तव्य मार्फत सार्वजनिक संस्थानको नीतिगत, कानूनी, संरचनागत तथा संस्थागत सुधारका प्रयास गर्ने प्रतिवद्धता व्यक्त गर्ने गर्दछ । अबका दिनहरूमा संस्थानको सुधार सरकारको उच्च प्राथमिकतामा पर्ने देखिन्छ । त्यसैगरी पछिल्ला दशकदेखि आर्थिक उदारीकरणको नीति अनुरुप सार्वजनिक संस्थान विनिवेश गर्ने, गाभ्ने, रणनीतिक साझेदार भित्र्याउने तथा नागरिकको स्वामित्व कायम गरी संस्थानको प्रतिस्पर्धी क्षमता अभिवृद्धि गर्ने जस्ता सुधारका कार्यक्रममा सरकारको अग्रसरता हुँदै आएको छ ।

♦ **कार्यकुशलता अभिवृद्धिका प्रयास :**

संस्थानको व्यावसायिक कार्यकुशलता तथा वित्तीय दक्षता अभिवृद्धि गरी सेवा प्रवाहमा प्रभावकारिता हासिल गर्न र उद्यमशीलता प्रवर्द्धन गर्नको लागि एकै प्रकृतिका संस्थानलाई एक आपसमा गाभ्ने लगायतका सुधार प्रयास पनि भइरहेका छन् । एन.आई.डि.सि. डेभलपमेण्ट बैंक लाई राष्ट्रिय वाणिज्य बैकमा तथा राष्ट्रिय बीउ विजन कम्पनी लिमिटेडलाई कृषि सामग्री कम्पनी लिमिटेडमा गाभिएको छ भने नेशनल ट्रेडिङ लिमिटेड र नेपाल खाद्य संस्थानलाई एकीकृत गरी खाद्य व्यवस्था तथा व्यापार कम्पनी लिमिटेड बनाइएको छ । रणनीतिक रुपमा संस्थानको आवश्यकता, उद्देश्य तथा कार्यक्षेत्रका आधारमा एक अर्कोमा गाभ्ने/गाभिने तथा प्राप्ति गर्ने व्यवस्थालाई सरकारले प्राथमिकतामा राख्ने देखिन्छ ।

♦ **निष्क्रिय स्रोत साधनको उपयोग :**

बन्द रहेका सार्वजनिक संस्थानलाई आवश्यकता, औचित्यतता एवं सम्भाव्यताका आधारमा पुनः संरचना गरी सञ्चालनमा ल्याई निष्क्रिय रहेको राज्यको स्रोत साधनको सदुपयोग तथा परिचालन गर्ने कार्य गरी सार्वजनिक सेवा प्रवाहका साथै वस्तु तथा सेवाको उत्पादन, वितरण र उपभोग प्रणालीमा सुधार गर्न सक्ने अवसर रहेको छ ।

♦ **संघीय संरचना :**

जनतालाई आवश्यक सार्वजनिक सेवा र सुविधाहरूको प्रबन्ध गर्ने दायित्व तीनै तहका सरकारहरूको हो । संघीय प्रणाली बमोजिम विशिष्टिकृत रुपमा संस्थानहरुको पुनसंरचना र स्थापना गर्नुपर्ने स्थिति रहेको छ । संचालनमा रहेका संस्थानको संघीय संरचना बमोजिम प्रदेश र स्थानीय स्तरमा पनि संरचना विस्तार गरेर उपलब्ध स्रोत र साधनको अधिकतम परिचालनद्वारा तीव्र आर्थिक वृद्धि हासिल गर्दै अर्थतन्त्रलाई आत्मनिर्भर र उन्नतिशील बनाउने अवसर रहेको छ ।

♦ **योग्यतामा आधारित प्रणाली :**

संस्थानको संचालक समिति र कार्यकारी प्रमुख नियुक्ति योग्यतामा आधारित प्रणालीको आधारमा गर्ने परिपाटीको विकास गरिनथालिएको छ । कार्यकारी प्रमुखसंग कार्यसम्पादन करार गर्न थालिएको छ ।

♦ **निजी क्षेत्रको विकल्प :**

सार्वजनिक संस्थानको स्थापनाको सान्दर्भिकता देशमा स्थापित निजी क्षेत्रको सवलता, सक्षमता र कार्यकुशलताको स्तरले पनि तय गरेको हुन्छ । कतिपय क्षेत्रमा निजी क्षेत्र प्रभावकारी नभएकाले सार्वजनिक संस्थानले प्रतिस्पर्धात्मक बजार सिर्जना गर्नुपर्ने भूमिका विद्यमान रहने गर्दछ । निजीक्षेत्रको असमर्थता, सरकारी क्षेत्रको संलग्नताको अपरिहार्यता तथा आर्थिक लगानीको नवीनतम नमुना जस्ता कारणले सार्वजनिक संस्थानको आवश्यकता परेको हो ।

♦ **सार्वजनिक-निजी साझेदारी :**

सार्वजनिक-निजी साझेदारीको अवधारणालाई सरकारले अगाडि बढाउनु पनि सार्वजनिक संस्थानका लागि अवसर हो। नेपालका सन्दर्भमा यातायात तथा सडक पूर्वाधार, ऊर्जा, खानेपानी व्यवस्थापन, फोहोर व्यवस्थापन जस्ता क्षेत्रहरू सम्भाव्य साझेदारीका क्षेत्रहरू हुन् । नेपालमा पूर्वाधार संरचनाको माग धेरै भएतापनि सरकार एक्लैले लगानी तथा व्यवस्थापन गर्न सक्ने क्षमता राख्न सक्दैन । आर्थिक तथा साामाजिक पूर्वाधार विकासका क्षेत्रमा सरकारले निजी क्षेत्रलाई सारथीको रूपमा स्वीकार गरिसकेको सन्दर्भमा सार्वजनिक संस्थानले निजी क्षेत्रसंग हातेमालो गर्ने वातावरण तयार गर्नुपर्छ । व्यवस्थापन करार वा लामो अवधिका लागि लीजमा संचालन गर्न निजी क्षेत्रलाई आकर्षित गरी व्यवस्थापन गर्न सकिन्छ ।

♦ **सङ्कट व्यवस्थापन:**

भूकम्प तथा महामारी लगायतको सङ्कटको समयमा खाद्य व्यवस्था तथा व्यापार कम्पनी लिमिटेड, नेपाल आयल निगम, नेपाल वायुसेवा निगम, नेपाल दूरसञ्चार कम्पनी, साल्ट ट्रेडिङ कर्पोरेशन तथा नेपाल औषधी लिमिटेडले वस्तु तथा सेवाको आपूर्तिमा पुर्‍याएको प्रशंसनीय योगदानले पनि संस्थानहरूलाई राष्ट्रिय हितमा योगदान गर्ने अवसर प्राप्त भएको छ ।

♦ **उधमशीलता र नवप्रवर्तन :**

बजारका सिद्धान्तहरुको अवलम्बन गरी प्रतिस्पर्धी क्षमताको विकास गर्ने अवसर रहेको छ । समयानुकुल दीर्घकालिन व्यावसायिक योजनाको निर्माण तथा कार्यान्वयन गर्नुपर्दछ । उपभोक्ता र सरोकारवाला प्रति जिम्मेवार र उत्तरदायी भई उधमशीलता र नवप्रवर्तनका कार्यहरूलाई समेत आत्मसात् गरी संस्थानको उत्पादन तथा उत्पादकत्व अभिवृद्धी गर्नुपर्ने कार्य पनि अवसरका रूपमा रहेको छ ।

♦ **रणनीतिक महत्व:**

निजी क्षेत्रको न्यून उपस्थिति वा लगानी भएको क्षेत्रमा अग्रणी एवम् उदाहरणीय भूमिका प्रदर्शन गर्न, राष्ट्रिय उद्योगधन्दा र साधन स्रोतको उपयोग र संरक्षण गर्न, रणनीतिक महत्वका क्षेत्रमा राज्यको उपस्थिति सुदृढ तुल्याउन समेत सार्वजनिक संस्थान स्थापना र संचालन गर्नुपर्ने हुन्छ । संस्थानहरुमा व्यावसायिक क्रियाकलापमा सरकारको भूमिका न्यूनीकरण गरी आर्थिक विकासको मेरूदण्डको रुपमा सार्वजनिक संस्थानलाई सञ्चालन गर्न आवश्यक देखिन्छ ।

अबको बाटो

बजार अर्थतन्त्रको असन्तुलित उतार चढावजन्य परिस्थितिलाई थेग्न निश्चित क्षेत्रमा सार्वजनिक संस्थानको आवश्यकतालाई नकार्न सकिदैन । आत्मनिर्भर अर्थतन्त्र निर्माणका लागि केही अत्यावश्यक क्षेत्रमा अझै पनि सरकारको लगानीको सान्दर्भिकता रहेको छ । राष्ट्रिय हित तथा सर्वसाधारण जनताको स्वास्थ्य, सुविधा र आर्थिक हित कायम गर्नको लागि वस्तु तथा सेवाको उत्पादन तथा आपूर्ति प्रणालीलाई विश्वसनीय, प्रतिस्पर्धी र सहज बनाउने उद्देश्यका साथ सार्वजनिक संस्थानको स्थापना गरिएको हो । कमजोर तथा पिछडिएका सिमान्तकृत वर्गलाई सामाजिक न्याय एवं सामाजिक सुरक्षाको प्रत्याभूति गर्नु राज्यको जिम्मेवारी र दायित्व हो । यस सन्दर्भमा राज्यको उपस्थितिलाई सार्थक बनाउन पनि संस्थानको भूमिका महत्वपूर्ण रहेको हुन्छ । सार्वजनिक संस्थानहरूले आफ्ना उद्देश्यहरु पूरा गर्न सकेमा निजीक्षेत्रको विकासको निम्ति वातावरण तयार हुने तथा समतामूलक राज्यको स्थापना भई सामाजिक न्यायको प्रवर्द्धन हुन्छ ।

संस्थानहरु सेवामूलक उद्देश्यका साथ संचालन गर्दा व्यावसायिकताको विकासमा अवरोध हुने

कुरामा सजग रहनुपर्दछ । सार्वजनिक संस्थानहरूले समयानुकुल परिवर्तन भएर सुधारका कदमहरूको सुरूवात गरेर व्यावसायिक कुशलता अभिवृद्धि गर्नुपर्दछ । सार्वजनिक संस्थानको प्रभावकारिता गरीबी न्यूनीकरणमा समेत झल्कनुपर्दछ । सोह्रौ योजनाले आत्मसात् गरेको ७.३ प्रतिशतको आर्थिक वृद्धिदर तथा १२ प्रतिशतको निरपेक्ष गरिबीको लक्ष्य कायम गर्न आवश्यक योगदान गर्नुपर्दछ । सबल र प्रतिस्पर्धी सार्वजनिक संस्थान मार्फत आत्मनिर्भर र समाजवाद उन्मुख अर्थतन्त्र निर्माण गर्न सक्नुपर्दछ । हाल संचालनमा रहेका संस्थानहरूको उद्देश्य, कार्यक्षेत्र र कार्य प्रकृति अनुसार संघ, प्रदेश वा स्थानीय तहमा रहने गरी पुनःसंरचना गर्नुपर्दछ ।

त्यसैगरि सार्वजनिक संस्थानको नियमन, अनुगमन र मूल्यांकनको लागि मापदण्ड तयार गरी लागू गर्नुपर्दछ । संचालनमा रहेका संस्थान पूर्ण क्षमतामा सञ्चालन गरिनुपर्दछ । संस्थानको स्रोत परिचालन, वैज्ञानिक मापदण्ड अनुसार मूल्य निर्धारण एवं व्यवस्थापनमा स्वायत्तता र प्रभावकारीता अभिवृद्धि गर्नुपर्ने देखिन्छ । संस्थानको व्यावसायिक स्वायत्तता र नियन्त्रण प्रणाली बीच उचित सन्तुलन कायम गर्न सक्नुपर्दछ । संस्थान स्थापनाको विशिष्ट सार्वजनिक उद्देश्य र व्यावसायिकताको उद्देश्यमा एकरूपता कायम गर्नुपर्ने देखिन्छ ।

अन्तर्राष्ट्रिय प्रतिबद्धता अनुरूप वि.स. २०८७ सम्ममा दिगो विकासका लक्ष्य हासिल गर्न सार्वजनिक संस्थानले आफ्नो तहबाट आवश्यक स्रोत-साधनको परिचालन गर्नुपर्दछ । वि.स. २०७९ सम्ममा नेपाललाई अति कम विकसित देशबाट विकासशील देशमा स्तरोन्नति गर्दै वि.स. २०८७ सम्ममा मध्यम आय भएको मुलुकको स्तरमा फड्को मार्न पनि सार्वजनिक संस्थानले महत्वपूर्ण भूमिका निर्वाह गर्नुपर्दछ ।

सन्दर्भ सामग्री सूची

शर्मा, नीलमकुमार र विष्ट, बालगोविन्द (२०६५),सार्वजनिक अर्थशास्त्र , काठमाण्डौ : पैरवी प्रकाशन ।

शर्मा, नीलमकुमार (२०६०),नेपालको अर्थशास्त्र, काठमाण्डौ : पैरवी प्रकाशन ।

दाहाल, प्रकाश (२०६९), विकास प्रशासन, विकेन्द्रीकरण, स्थानीय सरकार र नेपाल सरकारका नीतिहरू, काठमाण्डौ : पिनाकल पब्लिकेशन ।

Lekhi, R.K. (2009). The Economics of Development and Planning. New Delhi: Kalyani Publishers.

Todaro, M.P. (2001). Economic Development. New Delhi: Addison Wesely.

नेपाल सरकार (२०७२), नेपालको संविधान २०७२ ।

अर्थ मन्त्रालय (२०८१), सार्वजनिक संस्थानको वार्षिक स्थिति समिक्षा २०८१ (काठमाण्डौं) ।

अर्थ मन्त्रालय (२०८१), आर्थिक सर्वेक्षण २०८०/८१(काठमाण्डौं) ।

अर्थ मन्त्रालय (२०८१), आर्थिक वर्ष २०८०/८१ को बजेट वक्तव्य(काठमाण्डौं) ।

राष्ट्रिय योजना आयोग (२०८०), सोह्रौ योजना (आर्थिक वर्ष २०८१/८२ -२०८५/८६) (काठमाण्डौं) ।

राष्ट्रिय योजना आयोग (२०७६), पन्ध्रौ योजना (आर्थिक वर्ष २०७६/७७ -२०८१/८२) (काठमाण्डौं) ।

समावेशीकरणको यात्रामा सञ्चय कोष



✍ राजेन्द्रविक्रम केसी*

विषयप्रवेश

सामाजिक, आर्थिक र सांस्कृतिक बञ्चितिकरणमा परेका विभिन्न वर्ग, लिङ्ग, जातजाति र क्षेत्रका नागरिकलाई समन्यायको माध्यमबाट राज्यको शासकीय सञ्चालन प्रक्रियामा सहभागी गराउनु, सशक्तीकरण गर्नु र समान व्यवहार गर्नुलाई समावेशीकरणको रूपमा बुझ्ने गरिन्छ । यसले राज्य सञ्चालन प्रणालीमा सबैको सहभागिता सुनिश्चित गरी सम्मान, अवसर र क्षमतामा समतामूलक तवरले अभिवृद्धि गर्न सघाउ पुऱ्याउँछ । यसको प्रभावकारी कार्यान्वयनबाट मात्र आर्थिक, सामाजिक र राजनीतिक जीवनका समग्र प्रतिफलमा समेत सबैको सम्मानजनक हिस्सेदारी स्थापित हुन्छ भन्ने विश्वास लिईन्छ ।

समाजमा विभेदमा परेकाहरूको पहिचान, प्रतिनिधित्व र पहुँचलाई सुनिश्चित गरी समाजमा समान हैसियत र सम्मान प्रदान गर्न समावेशीकरणलाई प्रभावकारी अस्त्रको रूपमा प्रयोग गरिन्छ । सदियौंदेखि बहिष्करणमा परेका समूह, समुदाय वा वर्गलाई क्षतिपूर्ति स्वरूप विशेष व्यवस्था मार्फत परिपूरण गर्ने सिद्धान्तको रूपमा समावेशीकरणको महत्व रहेको छ । यसले समाजका सबै वर्गको शक्ति-सन्तुलन समान बनाउने काम समेत गर्दछ ।

सन् सत्तरीको दशकमा फ्रान्सबाट प्रजातान्त्रिक व्यवस्थाको सैद्धान्तिक सुरूवात भएसँगै समावेशीकरणको अवधारणाले प्रवेश पाएको देखिन्छ । सन् १९९७ मा ग्रिक दार्शनिक टाकिस फोटोपाउलसले यसलाई लोकतन्त्रको पूर्वशर्तको रूपमा वकालत गरेका थिए । नेपालमा २०४७ सालको परिवर्तनसँगै समावेशीकरणको बहसले औपचारिक रूपमा प्रवेश पाएको देखिए पनि २०६२/०६३ को जनआन्दोलन पश्चात् सङ्घीय लोकतान्त्रिक गणतन्त्रको घोषणासँगै संवैधानिक रूपमै समावेशी नीतिको अवलम्बन गरिएको देखिन्छ ।

नेपालको वर्तमान संविधानले 'समावेशी लोकतन्त्र'लाई आत्मसात गर्दै समावेशी सिद्धान्तलाई राजनीतिक तथा प्रशासनिक अधिकार प्रयोगको आधारस्तम्भको रूपमा स्वीकार गरेको छ । संविधानको प्रस्तावनामा सामाजिक न्याय सुनिश्चित गर्न समानुपातिक, समावेशी र सहभागितामूलक सिद्धान्तका आधारमा समतामूलक समाज निर्माण गर्ने संकल्प गरिएको छ ।

समावेशीकरणलाई आरक्षण, सकारात्मक विभेद, समानुपातिक प्रतिनिधित्व लगायतका विभिन्न विधिबाट स्थापित गर्ने प्रयास गरेको देखिन्छ ।

* उपप्रबन्धक, कर्मचारी सञ्चय कोष

सारवान समानता कायम गर्न वञ्चितिमा परेका वर्ग तथा समुदायलाई विशेष संरक्षणको रूपमा राज्य संरचनाका जिम्मेवारीहरूमा र रोजगारीका अवसरहरूमा वास्तविक रूपमा सहभागी हुने अवसरको सिर्जना गर्न गरिने विशेष संरक्षणको कार्यलाई आरक्षण भनिन्छ भने कमजोर बर्गको हित सुनिश्चितताको लागि अभ्यास गरिने समतामुलक विभेदलाई सकारात्मक विभेद भनिन्छ । यस्तै कुनै पनि समूहको हिस्साको अनुपात बरावरको स्थानमा प्रतिनिधित्व हुने प्रणाली समानुपातिक प्रतिनिधित्व हो । विधि जुनसुकै भए पनि यी सबैको अभिष्ट आर्थिक, सामाजिक, भौगोलिक, शैक्षिकजस्ता आधारमा पछाडि परेको समुदायको विकास, संरक्षण र सशक्तिकरणका माध्यमबाट वास्तविक समानता ल्याउनु नै हो । विभिन्न मुलुकमा त्यहाँको शासकीय व्यवस्था तथा विभेदको आयाम र आयतन अनुसार समावेशीकरणका विभिन्न तरिका अपनाइने गरिएको पाइन्छ ।

नेपालमा समावेशीकरणको लागि भएका पहल

विगतमा नेपालको शासन सञ्चालन विधि र प्रशासनिक प्रक्रियामा सिमित वर्ग र क्षेत्रका व्यक्तिको पहुँच रहेको देखिन्छ । हुनत आधुनिक नेपालका निर्माता पृथ्वीनारायण शाहले आफनो एकीकरण अभियानमा विसे नगर्ची लगायत कथित तल्लो जातका भनिने दमाईं, कामी, सार्की, गाइने लगायतको महत्वपूर्ण योगदान रहेको भनिन्छ । त्यसपछिका शासनकालमा राजेन्द्रलक्ष्मीलगायतका महिलाबाट सीमित मात्रामा शासन सञ्चालनमा सहभागिता देखिएता पनि राज्य सञ्चालन प्रकृयामा निश्चित जातिको एकाधिकार थियो । जंगबहादुरले विक्रम संवत् १९१० मा जारी गरेको मुलुकी ऐनले वर्ग विभेदलाई मलजल गरेको भनी आलोचना गरिन्छ । राणाशासन पछि जारी भएका संविधानमा समेत समानता र समावेशिताले महत्व पाएको देखिदैन । २०४६ सालमा पञ्चायती व्यवस्था खारेज भएपछिको संविधानमा सहभागीतामूलक प्रजातन्त्र स्थापनाको लागि पिछडिएका वर्गको संरक्षणको लागि विशेष व्यवस्था गरेकोमा सो को व्यवहारिक कार्यान्वयन भएको देखिएन ।

नेपालमा २०६२/६३ सालको जनआन्दोलनपश्चात् लोकतान्त्रिक गणतन्त्रको घोषणा भएदेखि समावेशिताको मुद्दा बहसमा आएको देखिन्छ । पहिलो संविधानसभाको निर्वाचनमा समावेशिताका आधारमा संविधानसभाका सदस्यहरूको प्रतिनिधित्व भएपछि समावेशीकरणको सिद्धान्त कार्यान्वयनमा आएको हो । नेपालमा वास्तविक रूपमै समावेशी नीतिको अवलम्बन गरिएको नेपालको अन्तरिम संविधान जारी भएपछि नै हो । अन्तरिम संविधान, २०६३ ले निर्दिष्ट गरेबमोजिम निजामती सेवा ऐनमा संशोधन गरेर २०६४ पुषदेखि सुरू भएको आरक्षणसम्बन्धी व्यवस्थाका कारण विभिन्न वर्ग तथा समुहले निजामतीसहित सबै सरकारी क्षेत्रका सेवामा आफ्नो प्रतिनिधित्व बढाउने अवसर पाए । संशोधित निजामती सेवा ऐन, २०४९ ले लोकसेवाले लिने परीक्षामा विभिन्न ६ समूहलाई आरक्षणको कोटा तोकिदियो । सोही अनुसार खुला प्रतियोगिताका लागि छुट्याइएका कुल पदमध्ये ४५ प्रतिशत आरक्षणबाट पदपूर्ति गर्ने कानूनी व्यवस्था कार्यान्वयनमा छ ।

फलस्वरूप लोक सेवा आयोगको पछिल्लो तथ्यांकअनुसार आरक्षण लागू भएपछिको विगत चौध वर्षमा निजामती सेवा अन्तर्गत करिव ४० हजार उम्मेदवार सिफारिस भएकोमा करिब १५ हजार अर्थात ३७ प्रतिशत समावेशी समूह अन्तर्गत सिफारिस भएका छन् । यस्तै समावेशी आयोगले तयार गरेको प्रतिवेदन अनुसार आरक्षित मध्ये महिला ५,१६० जना अर्थात् १२.९ प्रतिशत, आदिवासी/जनजाति ४,०५७ जना अर्थात् १०.१४ प्रतिशत, मधेसी ३,१९९ जना अर्थात् ८ प्रतिशत, दलित १,३०८ जना अर्थात्

३.२७ प्रतिशत, अपाङ्ग ६९८ जना अर्थात् १.७४ र पिछडिएको क्षेत्रका ५३४ जना अर्थात् १.३३ प्रतिशतको निजामती सेवामा प्रवेश भएको छ ।

कर्मचारी सञ्चय कोषको सन्दर्भ

वि.सं. १९९१ सालमा शुरू गरिएको सैनिक द्रब्य कोष एवं वि.सं. २००५ मा गठन भएको निजामती प्रभिडेन्ड फण्डलाई एकत्रित गरी वि.सं. २०१९ साल भाद्र ३१ गते कर्मचारी सञ्चय कोष ऐन, २०१९ बमोजिम हालको कर्मचारी सञ्चय कोषको स्थापना भएको हो । विभिन्न कालखण्ड पार गर्दै आज कोष ६३ वर्षमा प्रवेश गरिसकेको छ । कोषमा समावेशीकरणको विकासक्रम हेर्ने हो भने शुरूका वर्षहरूमा कर्मचारी छनोट र भर्नाको लागि छुट्टै र व्यवस्थित कानून बनाईएको पाईदैन । सो समयमा प्रचलित विधि, कानून र परम्परालाई कर्मचारी भर्नाको आधार लिइएको देखिन्छ । साथै लोक सेवा आयोगको सिद्धान्त र परामर्श समेतका आधारमा नियुक्ति प्रकृया अगाडि बढेको देखिन्छ ।

कोषमा कर्मचारी सेवा शर्त सम्बन्धी इतिहास हेर्दा वि.सं. २०२६ साल माघ देखि कर्मचारी सञ्चय कोष सेवा नियमावलीको कार्यान्वयन भएबाट शुरू भएको मानिन्छ। यस बिचमा लोक सेवा आयोगको 'संस्थामा नियुक्ति, बढुवा र विभागीय कारवाही सम्बन्धी सामान्य सिद्धान्त २०३५' समेतलाई आधार बनाई कोषमा कर्मचारी नियुक्ति र कर्मचारी व्यवस्थापनको कार्यभएको देखिन्छ । कर्मचारी सेवा शर्त नियमावली, २०४१ सम्म आइपुग्दा पनि कर्मचारी नियुक्तिको प्रकृया परम्परागत प्रणालीमा चलेको थियो । पुराना अन्य नियमावलीभन्दा २०४८ माघ १ देखि लागू भएको नयाँ कर्मचारी सेवा शर्त नियमावली, २०४८ ले कर्मचारी नियुक्ति तथा व्यवस्थापन सम्बन्धी प्रकृयालाई व्यवस्थित गर्ने प्रयास गरेको देखिएतापनि २०६७ भाद्र १५ को सातौं संशोधनमा मात्र समावेशिकरणलाई संहिताबद्ध गरिएको हो । उक्त संशोधनले निजामती सेवा ऐन,२०६४ मा भएको व्यवस्थासँग एकरूपता हुने गरी नियुक्ति प्रक्रियालाई समावेशी गराएको थियो । उक्त प्रावधान अनुरूप कोष सेवामा खुला प्रतियोगिताद्वारा पूर्ति हुने पदमध्ये पैतालीस प्रतिशत पद छुट्याई सो पैतालीस प्रतिशतका आधारमा हुने संख्यालाई शतप्रतिशत मानी महिला (तेत्तीस प्रतिशत), आदिवासी जनजाति (सत्ताइस प्रतिशत), मधेशी (बाइस प्रतिशत), दलित (नौ प्रतिशत), अपाङ्ग (पाँच प्रतिशत) र पिछडिएको क्षेत्र (चार प्रतिशत)का उम्मेदवारका लागि सुरक्षित गरिएको थियो । जुन व्यवस्थाले हालसम्म पनि निरन्तरता पाएको छ । सो व्यवस्थाको स्पष्टीकरण खण्डमा पिछडिएको क्षेत्र भन्नाले विभिन्न नौ जिल्ला तोकिएको छ । त्यस्तै 'महिला, आदिवासी/जनजाति, मधेशी र दलित' भन्नाले 'आर्थिक र सामाजिक रूपमा पछि परेका' महिला, आदिवासी/जनजाति, मधेशी र दलितलाई सम्झनुपर्छ' भनेर लक्षित वर्ग किटान गरिएको छ । अपांगताको हकमा कुनै खास प्रकृतिको कामका लागि तोकिएबमोजिमका अपांगहरूबिच मात्र प्रतिस्पर्धा गर्न पाउने गरी प्रतिस्पर्धात्मक परीक्षाद्वारा पूर्ति गरिने व्यवस्था समेत उल्लेख छ । यस्तै नियमावलीको नियम १२ मा पुरूष उम्मेदवारको हकमा पैँतीस वर्ष पूरा नभएको हुनपर्नेमा महिला र अपाङ्गता भएको व्यक्तिको हकमा चालीस वर्षसम्म उम्मेदवार हुन पाउने व्यवस्था गरेको छ । यस्तै नियम ३४ मा बढुवाका लागि हुने आन्तरिक प्रतिस्पर्धामा आरक्षित समूहलाई न्यूनतम सेवा अवधि एक वर्ष कम हुने गरी संरक्षण गरिएको छ ।

सञ्चय कोषमा समावेशीकरणको वर्तमान अवस्था

कोषको कर्मचारी सेवा शर्त नियमावली, २०४८ को सातौं संशोधन २०६७ पछि मात्र आरक्षणसम्बन्धी व्यवस्था लागू भएको हो । आरक्षण सम्बन्धी व्यवस्था सुरु हुनुभन्दा अगाडि कोषको दरबन्दी संरचनामा

विभिन्न क्षेत्र तथा समूहको सहभागिताको चित्र कस्तो थियो भन्ने सम्बन्धमा वृहत अध्ययनको आवश्यकता देखिन्छ । त्यस अघिसम्म काठमाण्डौ आसपासका तथा देशको पूर्वी क्षेत्रका तथा ब्राह्मण र नेवारहरूले जागिर खाने अड्डाको रूपमा कोषले परिचय बनाएको भनिन्छ । सो समयमा कोषमा कर्णाली तथा सुदूरपश्चिम क्षेत्रको उपस्थिति नगण्य देखिन्छ । प्रशासनिक क्षेत्रमा महिलाहरूको सहभागिता न्यून रहने सो समयमा कोष सेवामा महिला जनशक्तिको संख्या न्यून हुनु सामान्य मान्नुपर्दछ । सेवा शर्त नियमावलीको सातौं संशोधनमा आरक्षणको व्यवस्था गरिएपछि कोषको जनशक्तिमा विविधताको अनूभुती गर्न थालिएको छ । यससँगै पछिल्लो समयमा कोष सेवामा महिलाको आकर्षण बढ्न थालेको छ भने विभिन्न वर्ग, भेग तथा समुदायको साझा फूलबारीको झलक देखिन थालेकोछ ।

पछिल्ला वर्षहरूमा कोषको खुला प्रगियोगितातर्फको समावेशी समूहका पदको लागि भएको विज्ञापनको विवरण देहाय अनुसार देखिन्छः

कर्मचारी सञ्चय कोषमा पदपूर्तीको लागि भएको विज्ञापन संख्या

विज्ञापन भएका समूह	आर्थिक वर्ष २०७८/७९		आर्थिक वर्ष २०७९/८०		आर्थिक वर्ष २०८०/८१*	
	अधिकृतस्तर	सहायक स्तर	अधिकृतस्तर	सहायक स्तर	अधिकृतस्तर	सहायक स्तर
महिला	६	३	६	१	४	२
आदिवासी जनजाती	३	३	६	०	३	२
मधेसी	४	२	४	१	१	१
दलित	२	१	०	०	०	०
अपांग	०	१	०	०	०	०
पिछडिएको क्षेत्र	१	१	१	१	०	०

श्रोतः पदपूर्ती समितिका सुचनाहरू ।

* पदपूर्तिको क्रममा रहेको ।

पछिल्ला वर्षको तथ्यांकलाई अध्ययन गर्दा आर्थिक वर्ष २०७८/७९ मा कोषमा कूल ५८ वटा पदमा विज्ञापन भएकोमा आरक्षित समूहबाट जम्मा २६ जना उम्मेदवारहरू सिफारिस भएको देखिन्छ । उक्त अवधिमा आदिवासी/जनजाती समूहतर्फको एक जनाको कोटामा कुनै पनि उम्मेदवार सफल भएको देखिदैन । यस्तै आर्थिक वर्ष २०७९/८० मा ४१ जनाको संख्यामा विज्ञापन भएकोमा समावेशी समूहतर्फ १६ जना उम्मेदवार सिफारिस भएका छन् । उक्त आर्थिक वर्षमा पनि आरक्षित समूहतर्फका दुई वटा कोटामा कुनै पनि उम्मेदवार सफल हुन सकेनन् । आर्थिक वर्ष २०८०/८१ मा आरक्षित समूहतर्फका कूल १३ वटा पदहरूमा विज्ञापन भएको छ भने पदपूर्ति प्रकृया सम्पन्न हुने क्रममा रहेको देखिन्छ।

कोषमा कार्यरत कर्मचारीको लैंगिक संरचना

लिङ्ग	अधिकृत स्तर		सहायक स्तर		जम्मा	
	संख्या	प्रतिशत	संख्या	प्रतिशत	संख्या	प्रतिशत
पुरूष	२११	७४।५६	७१	६३।९६	२८२	७१।५७
महिला	७२	२५।४४	४०	३६।०४	११२	२८।४३
जम्मा	२८३	१००	१११	१००	३९४	१००

श्रोतः मानव संसाधन सूचना प्रणाली ।

समावेशी प्रतिनिधित्व सम्बन्धी व्यवस्थाको कारण पछिल्लो समय सार्वजनिक सेवाका क्षेत्रमा महिलाको आकर्षण बढेको देखिन्छ । कोषको तथ्यांकले पनि महिलाहरुको प्रतिनिधित्व बढ्दै गएको पुष्टि गर्छ। कोषमा आर्थिक वर्ष २०८०/८१ मा जम्मा ३९४ जना कर्मचारी कार्यरत रहेकोमा महिलाको कूल संख्या ११२ रहेको देखिन्छ । जुन कूल संख्याको २८.४३ प्रतिशत हो ।

कार्यरत महिला कर्मचारीको तहगत विवरण

लिङ्ग/तह	नवौं	आठौं	सातौं	छैटौं	पाचौ	चौथो	जम्मा
महिला संख्या	२	८	२१	४१	२८	१२	११२
प्रतिशतमा	०।५१	२।०३	५।३३	१०।४१	७।११	३।०५	२८।४३

श्रोतः मानव संसाधन सूचना प्रणाली ।

आ.व. २०८०/८१ मा तहगत रूपमा हेर्दा कोषमा अधिकृतस्तरको नवौं तहमा २ जना, आठौं तहमा ८ जना, सातौं तहमा २१ जना र छैठौं तहमा ४१ जना गरी जम्मा ७२ जना महिलाहरूको प्रतिनिधित्व रहेको देखिन्छ । यस्तै सहायकस्तरमा कार्यरत महिलाको संख्या ४० रहेको छ । समग्रमा कोषमा कूल कर्मचारीहरूको करिब एक तिहाइ हिस्सा महिला कर्मचारीहरूको देखिन्छ ।

माथिको तालिकाबाट कोषको व्यवस्थापकीय तहमा महिला, अल्पसंख्यक जनजाती, दलित, पिछडिएको क्षेत्र लगायतको संख्या बढेसँगै समग्र सेवा प्रवाह तथा प्रशासनिक गतिविधि पनि समावेशी, थप गुणस्तरीय र सञ्चयकर्तामुखी हुने सङ्केत देखिएको छ । यद्यपी यो तथ्यांकमा सन्तोष मानी हाल्नुपर्ने अवस्था छैन । कोषमा विभिन्न वर्ग र समूहको अर्थपूर्ण र उत्साहजनक सहभागिता बढाउन अझै धेरै खुड्किलाहरु पार गर्न बाँकी नै देखिन्छ ।

समावेशीकरणको प्रभाव

नेपालको सार्वजनिक क्षेत्रमा गरिएको आरक्षणको व्यवस्थाले सार्वजनिक सेवालाई समावेशी, विविधतायुक्त बनाई आर्थिक, सामाजिक गतिशीलतामा पनि महत्वपूर्ण योगदान पुगेको छ । आरक्षण व्यवस्थाले पछाडि परेका र पारिएका वर्ग एवं समुदायहरु मूलधारमा आउन थालेका छन् । लक्षित जातजाति, वर्ग र समुदायमा सार्वजनिक सेवाप्रति अपनत्वबोध भएको, आत्मविश्वासमा अभिवृद्धि भएको, आर्थिक र सामाजिक मूल्य, मान्यतामा आएको सकारात्मक रुपान्तरण स्वरूप राज्यको शासकीय स्वरुप समेत समावेशी बनेको देखिन्छ । सार्वजनिक प्रशासनमा

विविधता प्रतिबिम्बित हुन थालेको छ भने सेवा प्रवाहमा सहजता थपिएको छ । साथै सार्वजनिक सेवाप्रति सबै वर्गको आकर्षण देखिएको, विविधतायुक्त जनशक्तिको उपलब्धतामा अभिवृद्धि भएको र जवाफदेही तथा उत्तरदायी प्रशासनयन्त्र निर्माणमा सहयोग पुगेको देखिन्छ । यसले शासन प्रणालीप्रति अधिकारमुखी अवधारणा विकास गराउन समेत मद्दत पुगेको छ ।

यद्यपी 'विद्यमान सरकारी सेवामा आरक्षणको प्रभावः अध्ययन प्रतिवेदन २०७९' लगायतका विभिन्न अध्ययनहरूका अनुसार आरक्षण लागू भए पछिको १४ वर्षमा सबै जातजातीको समानुपातिक सहभागिता हुन नसकेको र विभिन्न १६ थरको वर्चस्व रहेको तथ्यहरू औल्याइएको छ । आरक्षित समूहअन्तर्गतका सम्भ्रान्त वर्ग एवं पहुँचवालाले पटक पटक सुविधा पाएको समेत जनाइएको छ । आर्थिक र सामाजिक रूपमा अत्यन्तै पछि रहेका वर्गले आरक्षणको उपयोग गर्न नपाएको, Elite Capturing का कारण प्रतिभा पलायनमा सघाउ पुगेको एवं प्रतिस्पर्धात्मक क्षमतामा ह्रास आएको लगायतका आलोचना समेत हुने गरेका छन् ।

अबको यात्रा

आरक्षण सम्बन्धी वर्तमान व्यवस्थाले महिला, आदिवासी जनजाती,मधेशी र दलित अन्तर्गत आर्थिक र सामाजिक रूपले पछाडी परेका समुदायलाई लक्षित गरेकोमा उक्त समूहका पदहरूमा 'रिभर्स रिजर्भेसन' भएको भनी आलोचना भइरहेको छ । अर्थात लक्षित वर्गको कुनै स्पष्ट मापदण्ड नहुँदा सम्भ्रान्त वर्गलाई नै सो व्यवस्थाले बढी फाइदा पुगेको भनिन्छ । १ पुस ०७७ मा सर्वोच्च अदालतबाट भएको एक फैसलामा समेत विद्यमान आरक्षण प्रणालीबाट मध्यम तथा 'तरमारा वर्गले धेरै फाइदा लिएकाले पुनरावलोकन गरी लक्षित वर्गमा पुऱ्याउन आदेश दिइएको थियो । आरक्षणको व्यवस्थालाई लक्ष्यकेन्द्रित र न्यायपूर्ण बनाउन संविधानतः आरक्षणको वर्गमा पर्ने, तर व्यक्तिगत उन्नति-प्रगति गरिसकेका कारण आरक्षण नचाहिने उपल्लो वर्गको कब्जाबाट आरक्षणसम्बन्धी व्यवस्थालाई मुक्त गर्न जरूरी देखिन्छ भन्ने फैसलाको निष्कर्ष रहेको छ ।

कानूनतः आरक्षणको व्यवस्था प्रत्येक दश वर्षमा पुनरावलोकन गरिने भनिए पनि विगत डेढ दशकदेखि यसमा कुनै परिमार्जन हुन सकेको छैन । कोषले बनाउने आरक्षणसम्बन्धी नीति तथा मापदण्डको मूल आधार पनि निजामती सेवासम्बन्धी कानूनहरू नै भएको परिप्रेक्ष्यमा वर्तमान आरक्षण नीतिलाई समयसापेक्ष सुधार र परिमार्जन गर्न आवश्यक रहेको देखिन्छ । समावेशीकरणयुक्त पदपूर्तीबाट मात्र कोषमा विविधता संरक्षण, अपनत्व विकास र सेवा प्रवाहमा सुधार हुने अपेक्षा गरिन्छ । समावेशी संस्थाको विकासबाट लोकतन्त्र प्रबर्धन र सामाजिक न्याय हासिल गर्न पनि टेवा पुग्न जान्छ । यसर्थ, समावेशीकरणको मर्म अनुसार मुलुकको समृद्धिको लागि सार्वजनिक सेवालाई थप सहभागितामूलक र समतामूलक बनाउनको लागि हालको व्यवस्थालाई अझै वस्तुनिष्ठ र बैज्ञानिक बनाउन आवश्यक छ ।

सन्दर्भ सामग्री

कर्मचारी सञ्चय कोष, कर्मचारी सेवा शर्त नियमावली, २०७८, कर्मचारी सञ्चय कोष, पुल्चोक ।

कर्मचारी सञ्चय कोषको वार्षिक प्रतिवेदन, आ.व. २०७८/७९, कर्मचारी सञ्चय कोष, पुल्चोक ।

कोष पत्रिका (विभिन्न अंकहरू), कर्मचारी सञ्चय कोष, पुल्चोक ।

नेपालको अन्तरिम संविधान २०६३, नेपाल कानून किताब व्यवस्था समिति, काठमाडौ ।

निजामती सेवा ऐन, २०४९, नेपाल कानून किताब व्यवस्था समिति, काठमाडौ ।

राजेन्द्र विक्रम केसी, "आरक्षण होइन अवसर", नागरिक दैनिक, २ वैशाख २०६७ ।

राजेन्द्र विक्रम केसी, "कर्मचारी सञ्चय कोषः केही भ्रम र यथार्थ", गोरखापत्र दैनिक, १ असोज २०७९ ।

श्यामकुमार भट्टराई, सार्वजनिक प्रशासन, मकालु प्रकाशन गृह, डिल्लीबजार, काठमाडौ ।

Gender Equality and Social Inclusion (GESI) Strategy, 2021 – 2023, Ministry of Federal Affairs and General Administration, GoN.

Human Resource Information System, Retrieved on Jul 15, 2024, Personnel Administration Section, EPF.

State of Inclusive Governance in Nepal 2020/11, Central Department of Anthropology, TU.



सम्पत्ति शुद्धीकरण तथा आतंकवादी क्रियाकलापमा वित्तीय लगानी निवारण सम्बन्धी कानुनी व्यवस्था तथा नेपालको वर्तमान अवस्था

✍ सुनील प्रजापती*

पृष्ठभूमि

सम्पत्ति शुद्धीकरण तथा आंतकवादी क्रियाकलापमा वित्तीय लगानीसम्बन्धी अपराध विश्वव्यापी समस्या हो । आर्थिक विश्वव्यापीकरण तथा उदारीकरणसँगै आर्थिक अपराधको स्वरूप र मात्रामा देखिएको विश्वव्यापी प्रवृत्ति चुनौतीपूर्ण बन्दै गएको छ । यसको सामना गर्न सयुंक्त पहल आश्वयक छ । यसको नियन्त्रण गर्न कानूनी तथा संस्थागत संरचना निर्माण हुने क्रम बढ्दो छ । सयुंक्त राष्ट्र संघ, विश्व बैंक, अन्तर्राष्ट्रिय मुद्रा कोष, एशियाली विकास बैंक र दक्षिण एशियाली क्षेत्रीय सहयोग संगठन जस्ता अन्तरसरकारी अन्तर्राष्ट्रिय तथा क्षेत्रीय संगठनहरूले यस विषयलाई आ-आफ्ना नीतिगत दस्तावेजमा महत्वका साथ स्थान दिएका छन् । विषयवस्तुको नौलोपना, क्षेत्रको व्यापकता र प्राविधिक जटिलताले गर्दा यस सम्बन्धी कानूनी व्यवस्था निर्माण तथा कार्यान्वयनमा अन्यौलता देख्न सकिन्छ । यसमा हुने लगानी सम्बन्धी आपराधिक सञ्जालको दायरा सीमाविहीन हुने भएकोले पनि यो कुनै एउटा मुलुकको मात्र नभएर अन्तर्राष्ट्रिय साझा समस्याका रूपमा हेरिन थालिएको छ ।

नेपाल र भारतको खुल्ला सीमाना, सरकारी संयन्त्रमा व्याप्त भष्ट्राचार, सरकारको आर्थिक नवउदारवादी नीतिले नेपालमा आर्थिक अपराधको जालो विस्तारै बढ्दो क्रममा छ । हालसम्म नेपालमा सम्पत्ति शुद्धीकरण निवारण सम्बन्धमा ३० भन्दा बढि निकाय प्रत्यक्ष रूपमा संलग्न रहेका छन् । साथै समग्रमा ५० भन्दा बढी सरकारी निकाय र उल्लेख्य सङ्ख्यामा सूचक संस्थाहरूले आ-आफ्नो जिम्मेवारी बहन गरिरहेका छन् । साथै कानूनी र संस्थागत संरचनालाई थप प्रभावकारी बनाउन समयानुकूल सुधार गर्दै लगिएको छ ।

परिचय

विधिशास्त्रमा प्रसिद्ध उक्ति छ *"जुन काम प्रत्यक्ष गर्न मिल्दैन त्यसलाई अप्रत्यक्ष रूपमा पनि गर्न मिल्दैन"* आपराधिक कार्यबाट प्राप्त सम्पत्ति प्रथमतः दृष्टि मै गैरकानुनी हुन्छ भन्ने परोक्ष रूपमा सम्पत्तिको गैरकानुनी स्रोत लुकाउदैमा वैध हुदैन र गर्न पनि मिल्दैन । कुनै व्यक्ति, समूह, संस्था, कम्पनीले अर्को कुनै व्यक्ति, समूह, संस्था र कम्पनी विरूद्ध कानूनद्धारा सिर्जित हक अधिकार आदीलाई हानी, नोक्सानी क्षति पुऱ्याउने कार्य गर्न नहुने गरी त्यस्ता कार्यलाई निषेधित गरी अपराधीकरण गरेको छ । त्यस्ता कार्यहरू गरी गैरकानुनी रूपमा संकलन गरिएको रकम वैध बनाउन अप्रत्यक्ष रूपमा अन्य बैंक तथा वित्तीय संस्थामा बचत गर्ने, धितोपत्र बजार

* सहायक प्रबन्धक (कानून), कर्मचारी सञ्चय कोष

तथा घरजग्गामा लगानी गर्ने कागजी कम्पनी खोली अवैध धनलाई वैध बनाउने प्रक्रियासँग सम्बन्धित अपराध नै सम्पत्ति शुद्धीकरण वा निर्मलीकरण हो । यो एक गम्भिर प्रकृतिको फौजदारी अपराध हो

यससँग सम्बन्धित कसुरजन्य क्रियाकलाप र जोखिमबाट समग्र अर्थतन्त्र र वित्तीय प्रणाली असुरक्षित छ । अपराधिक कार्यबाट आर्जित सम्पत्ति शुद्धीकरण हुने प्रमुख क्षेत्रहरूमा बैक तथा वित्तीय क्षेत्र, सहकारी संस्थाहरू, धितोपत्र, घरजग्गा, बहुमूल्य धातु, क्यासिनो लगायतका क्षेत्रमा निरोधात्मक र नियमनकारी कार्यलाई थप प्रभावकारी बनाउन आवश्यक देखिएको छ । सम्पत्ति शुद्धीकरण (Money laundering) भन्नाले गैरकानुनी कार्य गरी आर्जन गरेको सम्पत्तिलाई कानुनी स्रोतबाट प्राप्त भएको देखाउन त्यस्तो सम्पत्तिको वास्तविक स्रोत लुकाउने, प्रकृति बदल्ने वा कारोबार छल्ने कार्यलाई बुझिन्छ । सामान्यतया कानुनतः निषेधित उपायहरू अवलम्बन गरी कमाएको कुनै पनि आम्दानीलाई विभिन्न बहानामा निक्षेप गर्ने, तहीकरण तथा एकीकरण गरी चोख्याउने वा शुद्ध पार्ने वा कानुनी रूपमा योग्य बनाउने प्रयासलाई सम्पत्ति शुद्धीकरण भनिन्छ ।

पानी पिउनयोग्य बनाउन फिल्टरमा राखेर सफा बनाए जस्तै अपराधीले अपराधिक कार्यबाट कमाएको कालो धन सम्पत्तिलाई सोको स्रोत, स्वरूप, प्रकृति ढाकछोप गरी सेतो अर्थात सफा बनाउने प्रक्रिया नै सम्पत्ति शुद्धीकरण हो । यसलाई सामान्य बोलीचालीको भाषामा कालो धनलाई सेतो बनाउने भनी बुझ्न सकिन्छ । यो जालसाजी, चोरी, डाँका, किर्ते, हत्या, अपहरण आदी जस्तो परम्परागत किसिमको अपराध होइन । यो आधुनिक स्वरूपको अपराध हो । यस्तो कार्य राज्य संयन्त्रको दुरूपयोग गरी विभिन्न जटिल एवम् बहुचक्रीय प्रक्रिया अवलम्बन गरी गर्ने गरेको समेत पाइन्छ । यो कुनै खास कार्य मात्र नभई योजनाबद्ध प्रक्रिया रहेकोले यसभित्र सम्पत्तिको गैरकानुनी स्रोत लुकाउने, रूपान्तरण वा स्थानान्तरण जस्ता कार्यहरूको श्रृखंला समावेश हुन्छ ।

यसको प्रारम्भ विन्दु कसूरबाट प्राप्त सम्पत्ति (Proceeds of crime) हो र सम्बद्ध कसूर (Predicate of offence) को विद्यमानता सम्पत्ति शुद्धीकरणको द्वितीय आधारभूत तत्व हो । कसूरबाट प्राप्त सम्पत्तिको गैरकानुनी स्रोत लुकाउने वा छल्ने उद्देश्यले त्यस्तो सम्पत्ति रूपान्तरण वा स्थानान्तरण वा हस्तान्तरण गरी वैध देखाउने कार्य हुने भएकोले सम्पत्ति शुद्धीकरणको कसुरमा सर्वप्रथम कसूरबाट प्राप्त सम्पत्तिको विद्यमानता पुष्टि गर्नुपर्छ । त्यस्तो कसुर सम्पत्ति शुद्धीकरण निवारण ऐन २०६४ मा सूचीकृत गरिएको हुन्छ । अवैध सम्पत्तिलाई वैध देखाउने प्रक्रिया अनेक हुन सक्छन् जस्तै वैध कारोबार गर्ने, वित्तीय संस्थाहरूमा लगानी गर्ने । यस्ता प्रक्रियालाई कसुरको मनसाय (Actus reus) मानिन्छ । कसुरको उद्देश्य (Motive) गैरकानुनी स्रोत लुकाउने र सम्पत्ति वैध देखाउने हो ।

कुनै सम्पत्ति कसूरबाट प्राप्त सम्पत्ति हो भन्न उक्त सम्पत्ति कुनै खास क्रियाबाट प्राप्त गरेको देखिनुपर्ने र सो कार्य कानूनले कसूरको रूपमा परिभाषित गरेको हुनुपर्दछ । तसर्थ, सम्पत्ति शुद्धीकरणको कसूर हुनको लागि कानुन विपरित कार्य गरेको हुनुपर्ने, कसुरबाट प्राप्त सम्पत्तिको वित्तीय कारोबार गरेको हुनुपर्ने, कसुरबाट प्राप्त सम्पत्ति हो भन्ने जानकारी हुनुपर्ने र सो को जानीजानी प्रकृति, स्थान, स्रोत, स्वामित्व, कब्जाको रूपान्तरण गर्ने उद्देश्यले वित्तीय कारोबार गरेका देखिनु पर्ने हुन्छ ।

विश्वव्यापी मान्यता अनुसार व्यक्तिगत वा संगठित रूपमा हुने आंतककारी क्रियाकलापमा प्रत्यक्ष वा परोक्षरूपमा आर्थिक सहयोग गर्ने कार्यलाई आंतककारी क्रियाकलापमा वित्तीय लगानी (Terrorist Financing) को रूपमा बुझिन्छ । आतंकवादी कार्य वा आतंककारी व्यक्ति वा आतंककारी संगठनले

पूर्ण वा आंशिक रूपमा प्रयोग गर्ने वा गर्न सक्ने कुरा थाहा पाउँदा पाउँदै गैरकानुनी मनसायले स्वेच्छापूर्वक कुनै पनि माध्यमबाट प्रत्यक्ष वा अप्रत्यक्ष रूपमा सम्पत्ति वा कोष उपलब्ध गराउने वा संकलन गर्ने वा गराउने सम्बन्धी कसूर गर्नु नै आंतकवादी क्रियाकलापमा वित्तीय लगानी हो ।

निश्चित क्षेत्र, वर्ग वा मुलुकमा मात्र सीमित नरहने यस्ता अपराधले राज्यको समग्र कानुनी, वित्तीय तथा सुरक्षा प्रणालीलाई कमजोर बनाई अपराध र अपराधीलाई शक्तिशाली बन्न थप मद्दत पुऱ्याउँछ । यस्ता अपराधिक क्रियाकलापले मुलुकको वित्तीय प्रणालीमा समेत गम्भीर असर पुऱ्याउछ । यस्ता कसूरको प्रभावकारी रूपमा नियन्त्रण नभएसम्म मुलुकमा स्थिरता, स्थायित्व, विकास र समृद्धिको लक्ष्य प्राप्त गर्न कठिन हुने भएकोले विश्वका अधिकांश मुलुकहरूले यस सम्बन्धमा कानुनी तथा नीतिगत, संरचनागत तथा अनुसन्धानगत व्यवस्था गरी यस्ता अपराधहरूको नियन्त्रण एवम् निवारणका लागि निरोधात्मक, उपचारात्मक, प्रवर्द्धनात्मक र संस्थागत क्षमता विकास लगायतका प्रणालीगत सुधारका उपायहरू अवलम्बन गर्ने गरेको छन् ।

सम्पत्ति शुद्धीकरण तथा आंतकवादी क्रियाकलापमा वित्तीय लगानी निवारण गर्न अन्तर्राष्ट्रिय क्षेत्रबाट थुप्रै प्रयास हुँदै आएका छन् । यसै सन्दर्भमा गठन भएको वित्तीय कारबाही कार्यदल (Financial Action Task Force -FATF) ले सम्पत्ति शुद्धीकरण तथा आंतकवादी क्रियाकलापमा वित्तीय लगानी निवारण सम्बन्धी मार्गदर्शनका रूपमा ४० वटा मापदण्डहरू सिफारिस गरेको छ । एशिया प्रशान्त क्षेत्रका मुलुकहरूवीच सम्पत्ति शुद्धीकरण एवम् आंतकवादी क्रियाकलापमा वित्तीय लगानी निवारणसम्बन्धी कार्यमा साझा अवधारणा विकास गरी ऐक्यबद्ध भई कारबाही अगाडि बढाउन सहज गराउने उद्देश्यले एशिया प्रशान्त क्षेत्र समूह (Aisa Pacific Group) समेतको स्थापना गरिएको छ ।

परिभाषा

यसको परिभाषा सर्वप्रथम UN Vienna Convention १९८८ को धारा ३.१.b मा "the conversion or transfer of property, knowing that such property is derived from any offense, for the purpose of concealing of disguising the illicit origin of the property ofr of assisting any person who is involved in such offense to evade the legal consequences of the actions." भनी उल्लेख गरेको छ ।

Palermo Convention मा कसूरबाट आर्जित सम्पत्ति शुद्धीकरण गने कार्यलाई कसूरको रूपमा परिभाषित गरेको छ ।

भारतको The Prevention of Money Laundering Act, 2002 को दफा ३ ले यसरी परिभाषा गरेको छ " Whosever directly or indirectly attempts to indulge or knowingly assists or knowingly is party or is actually involved in any proves to activity connected with the [proceeds of crime including its concealment, possession, acquisition o use and projecting or claiming] it as intained property shall be guilty of offence of money laundering."

प्रकृति

सामान्यतया सम्पत्ति शुद्धीकरणले भौगोलिक, प्राविधिक, समय, व्यक्तिगत, सांगठनिक आदि जस्ता विषयहरू ओगटेको देखिन्छ । उदाहरणको लागि सम्पत्ति शुद्धीकरण व्यक्तिगत र सांगठनिक दुवै प्रकृतिको हुन्छ । संगठनले प्रायः व्यक्तिलाई प्रयोग गरेर सम्पत्ति शुद्धीकरण गर्ने गरेको पाइन्छ । यो सीमारहित अपराध हो । यसको सञ्जाल विश्वव्यापी रूपमा रहेको छ । सम्पत्ति शुद्धीकरणको प्रवृत्ति संसारभर रहेको छ र यो दिनानुदिन बढ्दो क्रममा पनि छ ।

स्रोतहरू

गैरकानुनी रूपमा आर्जित सम्पत्तिलाई कानुनी बनाउने प्रक्रियाको सबै प्रयास एवम् क्रियाकलापलाई सम्पत्ति शुद्धीकरणको स्रोतको रूपमा लिनुपर्दछ । यसको सम्भाव्य स्रोतहरू विभिन्न हुन सक्ने भए तापनि आतंककारी कार्य र यसमा लगानी, लागू औषध कारोबार, भ्रष्टाचार, अवैध हातहतियारको कारोबार, मानव तस्करी, सीमा तस्करी, माफिया सञ्चालन, हुण्डी व्यापार, क्यासिनो, अपहरण र फिरौती, चोरी र डकैती, राजस्व छली आदीबाट प्राप्त आयलाई सम्पत्ति शुद्धीकरणको रूपमा स्रोतको रूपमा लिइन्छ ।

सम्पत्ति शुद्धीकरणका चरणहरू

सम्पत्ति शुद्धीकरणको प्रक्रियालाई तीन चरणमा सम्पन्न हुने गर्दछ ।

क. रकम राख्ने (Placement)

सुरूमा सम्पत्ति शुद्धीकरणकर्ताले गैरकानुनी रूपमा प्राप्त रकमलाई कुनै बैंक तथा वित्तीय संस्थामा जम्मा गर्न अथवा निक्षेपको रूपमा मनी अर्डर, वायर ट्रान्सफर वा अन्य उपयुक्त विधिबाट जम्मा गर्ने गर्दछ । यसो गर्दा शुद्धीकरणकर्ताले ठुलो रकमलाई खण्डीकरण गरी विभिन्न बैंक तथा वित्तीय संस्थाहरूमा जम्मा गर्ने गर्दछ ।

ख. रकमको तहीकरण गर्ने (Layring)

दोस्रो चरणमा शुद्धीकरणकर्ताले त्यस्तो गैरकानुनी रूपमा प्राप्त रकमको उत्पत्ति सम्बन्धमा थप दुरी बनाउने प्रयास गर्दछ । यसका लागि उसले जटिल एवम् बहु वित्तीय कारोबारको साहारा लिन्छ । यसो गर्दा शुद्धीकरणकर्ताले धितो बजारमा लगानी गर्ने, देशभित्र वा बाहिरका विभिन्न देशमा आफ्नो नाममा रहेका खाताहरूमा वायर मार्फत रकम पठाउने तथा अस्तित्वमा नभएका वस्तु तथा सेवाको भुक्तानी गर्ने जस्ता विधी अपनाएर यस्तो रकमको तहीकरण गर्ने गर्दछ ।

ग. सम्पत्ति एकीकृत गर्ने (Integration)

तेस्रो चरणमा विभिन्न निकायमा तहीकरण गरेको रकमलाई वैधानिक क्षेत्रमा प्रवाह गर्दछ । यस क्रममा सम्पत्ति शुद्धीकरणकर्ताले खासगरी घरजग्गा कारोबार, व्यापार व्यवसाय, स्थायी सम्पत्ति आदिमा लगानी गर्ने कार्य गर्दछ । यसरी पटक पटकको स्थानान्तरण, ट्रान्सफर र वैध बनाउने प्रयास गरेर कालो धनलाई शुद्धीकरण गरी सेतो धनमा परिवर्तन गर्ने गर्दछ ।

सर्वोच्च अदालतले सम्पत्ति शुद्धीकरण तथा आंतकवादी क्रियाकलापमा वित्तीय लगानीसम्बन्धी अपराधको कसूर निर्धारण गर्दा सहजताको लागि सामान्य मागदर्शन जारी गरी निम्न चरणहरू अवलम्बन गर्न सुझाव दिएको छ ।

पहिलो चरण : कसूरको वर्ग एकिन गर्ने : यो कसुर गर्ने कसुरदारलाई हुने कैदको माथिल्लो र तल्लो हदको व्यवस्था भएको र सजाँयको दायरा फराकिलो भएको हुँदा कसुरको गम्भीरता कसूरदारको दोषीपना तथा कसूरबाट पुगेको क्षति तथा कसूरबाट भएको वा हुन सक्ने जोखिम समेतका आधारमा उपयुक्त सजाँय निर्धारण गर्ने ।

दोस्रो चरण : कैद सजायको आधार विन्दु यकिन गर्ने : प्रथम चरणमा यकिन गरिएको कसूरको वर्ग र सजायको दायराका आधारमा कसूरदारलाई कैद सजाय निर्धारण गर्ने जस्तै कुनै सजायको कैद ५ वर्षदेखि ७ वर्षसम्म हुने भनी तोकेकोमा कैद सजायको आधारविन्दु ६ वर्ष कायम गर्ने ।

तेस्रो चरण : सजायको उद्देश्य विचार गर्ने : यस कसूरमा कसूरदारलाई सजाय निर्धारण गर्दा सजाय निर्धारण ऐनको दफा १३ बमोजिम देहायका कुनै

वा सबै उद्देश्य विचार गर्ने । जस्तै कसूरदारलाई हतोत्साहित गर्ने, समाजको सुरक्षा, समाजबाट अलग गर्ने, कसूरदारलाई पश्चाताप गराउने ।

चौथो चरण : समग्रतामा सजाय निर्धारण गर्ने : दुईभन्दा बढीमा कसूर हुने भए बढी सजाय हुने कसूरमा सजाय गर्ने, कसूरदारको दोषको मात्रा बमोजिम समानुपातिक रूपमा सजाय दिने, कसूरदारको आचरण, विगतको कार्य, पटके वा व्यावसायिक अपराधी आदी ।

पाँचौ चरण : कसूरको गम्भीरता बढाउने वा घटाउने अवस्था विश्लेषण गर्ने : कसूरको गम्भीरता बढाउने अवस्थाहरू विश्वासको दुरूपयोग, सार्वजनिक पदको दुरूपयोग, समूहमा आबद्ध भई कसूर गरेको, एकै वारदातमा एकभन्दा बढि कसूर, कसूरदारको उमेर, शिक्षा, पारिवारीक सामाजिक अवस्था, पुनः अपराध गरेको, अपराधमा घातक हतियारको प्रयोग आदी छ छैन हेर्ने । त्यस्तै कसूरको गम्भीरता घटाउने अवस्थाहरू जस्तै कसूरदार बालक वा वृद्ध, स्वेच्छाले गरेको वा आवेगमा, आत्मसर्मपण, अदालतमा साँचो कुरा गरी न्याय निरोपणमा सहयोग, बहकाउ वा दबाबमा गरेको आदी अवस्था छ छैन हेर्नुपर्छ ।

छैठौं चरण : कैद यकिन गर्ने : यसमा कसूरका कसूरदारलाई कसूर गरेबापत के कति कैदको सजाय हुने हो यकिन गर्ने ।

सातौ चरण : जरिवाना यकिन गर्ने : यस कसूरमा बिगोको दोब्बर निश्चित जरिवाना हुने व्यवस्था भएको हुँदा बिगो निर्धारण गरी सोही बिगोको दोब्बर हुने गरी जरिवाना निर्धारण गर्ने ।

आठौं चरण : थप सजाय हुने भए निर्धारण गर्ने : यस कसूरका कसूरदारलाई देहाय बमोजिम थप सजाय हुन सक्ने अवस्था भए थप सजाय निर्धारण गर्ने जस्तै, कसूर कुनै राष्ट्र सेवक वा सूचक संस्थाको पदाधिकारी वा कर्मचारीले गरेमा, पटक पटक सजाय गरेमा, अपहरण वा शरीर बन्धक लिई कसूर गरेमा ।

नवौं चरण : सजायमा छुट दिने : कसूरको अनुसन्धानमा सहयोग गर्ने अभियुक्तलाई सजायको माग दाबीमा आंशिक छुट दिने ।

दशौं चरण : कसूरसँग सम्बन्धित सम्पत्ति वा साधन जफत गर्ने : सम्पत्ति शुद्धीकरण सम्बन्धी कसूर प्रमाणित भएमा कसूरसँग सम्बन्धित जो सुकैको नाम, भोग, स्वामित्व वा कुनै पनि प्रकारको स्वार्थ रहेको सम्पत्ति वा साधन जफत गर्ने ।

एघारौं चरण : बिगो निर्धारण गर्ने : यस कसूरमा कसूरदारलाई बिगोका आधारमा जरिवाना हुने भएको हुँदा सो प्रयोजनका लागि कसूरको बिगो निर्धारण गर्ने ।

बाह्रौं चरण : क्षतिपूर्ति तथा क्षतिपूर्ति शुल्क : कानूनी व्यक्तिले कसूर गरेकोमा हानी नोक्सानीको क्षतिपूर्ति भराउने सजाय समेत हुने र पीडितलाई मनासिव क्षतिपूर्ति भराई दिन सक्ने ।

नेपाल पक्ष रहेका महासन्धिहरू

- नेपाल संयुक्त राष्ट्र संघको लागु औषध तथा मनोद्दीपक पदार्थको अवैधानिक ओसारपसार विरूद्धको महासन्धि, १९८८,
- संयुक्त राष्ट्र संघको आतंकवादमा वित्तीय लगानी दमन सम्बन्धी अन्तर्राष्ट्रिय महासन्धि, १९९९,
- संयुक्त राष्ट्र संघको बहुदेशीय संगठित अपराध विरूद्धको महासन्धि २०००,
- संयुक्त राष्ट्र संघको भष्ट्राचार विरूद्धको महासन्धि, २००३,
- दक्षिण एसियाली क्षेत्रीय सहयोग संगठनको आतंकवाद दमन विरूद्धको महासन्धि, १९८७
- र सो को आंतकवादमा वित्तीय लगानी दमन सम्बन्धी प्रोटोकल, २००४,

- बिमस्टेकको अन्तर्राष्ट्रिय आतंकवाद, बहुराष्ट्रिय संगठित अपराध तथा लागू औषधको गैरकानूनी ओसारपसार सम्बन्धी महासन्धि, २००९ जस्ता महासन्धिहरूको पक्ष राष्ट्र भएको छ ।

नेपालमा प्रचलित कानूनी व्यवस्था

हाल नेपालमा सम्पत्ति शुद्धीकरण निवारण सम्बन्धमा विद्यमान कानुनी व्यवस्था निम्न रहेका छन् :

- सम्पत्ति शुद्धीकरण (मनी लाउण्डरिङ्ग) निवारण ऐन, २०६४
- सुपुर्दगी ऐन, २०७०
- पारस्परिक कानुनी सहायता ऐन, २०७०
- संगठित अपराध निवारण ऐन, २०७०
- कसुरजन्य सम्पत्ति तथा साधन (रोक्का, नियन्त्रण र जफत) ऐन,२०७०
- सम्पत्ति शुद्धीकरण (मनी लाउण्डरिङ्ग) निवारण नियमावली, २०७३

अपराधजन्य कार्यबाट प्राप्त सम्पत्ति शुद्धीकरण तथा आतंकवादी क्रियाकलापमा वित्तीय लगानी गर्ने कार्यलाई निवारण गर्नको निमित्त **सम्पत्ति शुद्धीकरण (मनी लाउण्डरिङ्ग) निवारण ऐन**, २०६४ बनाइएको हो । यसका प्रमुख कानूनी व्यवस्थाहरू निम्न छन् :

- ऐनको दफा २ मा आतंकवादी कार्य, आतंककारी व्यक्ति, आतंककारी संगठन, कसूरबाट प्राप्त सम्पत्ति, कारोबार, नियमनकारी निकाय, वास्तविक धनी, वित्तीय जानकारी इकाई, शेल बैंक, सम्पत्ति आदि शब्दावलीको प्रष्ट रूपमा परिभाषित गरेको छ । दफा ३ र ४ ले सम्पत्ति शुद्धीकरण तथा आतंकवादी कार्यमा वित्तीय लगानीसम्बन्धी कसूरलाई अपराधीकरण गरेको छ ।
- परिच्छेद ३ ले ग्राहक पहिचान तथा कारोबारसम्बन्धी विस्तृत रूपमा व्यवस्था गरेको छ । ग्राहक, उच्चपदस्थ व्यक्ति, वास्तविक धनीको पहिचान, जोखिमको मूल्यांकन तथा व्यवस्थापन गर्नुपर्ने प्रावधान उल्लेख छ ।
- सम्बद्ध कसूरको रूपमा ऐनको अनुसूचीमा ३३ वटा भन्दा बढी कसुरहरूलाई समावेश गरिएको छ । उल्लेखित मध्ये एक वा बढी कसुरमा कुनै व्यक्ति संलग्न रहेको तथा सो कसुरबाट सम्पत्ति आर्जन गरी शुद्धीकरण गर्ने कार्य गरेको वा प्रयास गरेको अवस्थामा यस ऐन बमोजिम अनुसन्धान कार्य अघि बढाई कसुरदारलाई कारबाहीको दायरामा ल्याउन ऐन बनेको छ ।
- परिच्छेद ३क. ले सूचक संस्थाहरूको व्यवस्था गरेका छ । कसैले सम्पत्ति शुद्धीकरण सम्बन्धी कार्य गर्न लागेको आशंका भएका वा गरिरहेको भन्ने जानकारी प्राप्त भए त्यसको सूचना सम्बन्धित निकायलाई दिनुपर्ने दायित्व सूचक संस्थाहरूको हो । बैंक तथा वित्तीय संस्था, सहकारी संस्थाहरू, नेपाल धितोपत्र बोर्ड, लेखापरीक्षण व्यवसायी आदी सूचक संस्थाको रूपमा रहेका छन् ।
- कसूर निवारण कार्यमा संलग्न निकायहरूको कार्य प्रभावकारिता अभिवृद्धि गर्न सरकारका विभिन्न निकायहरूबीच अन्तरनिकाय समन्वय कायम गर्न प्रधानमन्त्री तथा मन्त्रीपरिषद्को सचिव (कानून) को संयोजकत्वमा समन्वय समिति रहने व्यवस्था दफा ७भ.ले गरेको छ ।
- दफा ९ मा सूचक संस्थाहरूबाट प्राप्त व्यक्ति तथा संस्थाहरूको शंकास्पद कारोबार सम्बन्धी प्रतिवेदन तथा सो सम्बन्धी अन्य सूचना प्राप्त गर्न, सो को विश्लेषण संश्लेषण गर्न, प्राप्त निष्कर्ष प्रवाह गर्ने कार्यको लागि स्वायत्त निकायको रूपमा नेपाल राष्ट्र बैंक अन्तर्गत वित्तीय जानकारी इकाई रहने व्यवस्था छ ।

- परिच्छेद ५ मा ऐनको अनुसूचीमा उल्लेखित कसूरको अनुसन्धान गर्न काम, कर्तव्य र अधिकार सहित एक सम्पत्ति शुद्धीकरण अनुसन्धान विभागको स्थापना गरेको छ ।
- परिच्छेद ७ मा सम्पत्ति शुद्धीकरणको कसुर गर्ने व्यक्तिलाई बिगोको दोब्बर जरिवाना तथा कसुरको गाम्भीर्यता हेरी दुई देखि पन्ध्र वर्षसम्म कैद हुने तथा आतंकवादी क्रियाकलापमा वित्तीय लगानी सम्बन्धी कसुर गर्ने व्यक्तिलाई बिगो खुलेकोमा बिगोको पाँच गुणा र बिगो नखुलेकोमा ५ करोड रूपैयाँसम्म जरिवाना र कसूरको गाम्भीर्य हेरी सात वर्षदेखि बीस वर्षसम्म कैद हुने गरी दण्ड सजायको व्यवस्था गरेको छ ।

कर्मचारी सञ्चय कोषले पालना गर्नुपर्ने सम्पत्ति शुद्धीकरण सम्बन्धी कानुनी व्यवस्था

मिति २०८०/०२/१८ गते नेपाल राष्ट्र बैंक, बैंक तथा वित्तीय संस्था नियमन विभागबाट कर्मचारी सञ्चय कोष र नागरिक लगानी कोषका लागि सम्पत्ति शुद्धीकरण तथा आतंकवादी कार्यमा वित्तीय लगानी निवारण सम्बन्धी व्यवस्था जारी गरेको छ । यो व्यवस्था बमोजिम कर्मचारी सञ्चय कोषले सम्पत्ति शुद्धीकरण तथा आतंकवादी क्रियाकलापमा वित्तीय लगानी लगायत सम्बद्ध कसुरसँग सम्बन्धित अपराध निवारण गर्ने सम्बन्धमा नीतिगत तथा कार्यविधिगत व्यवस्था गर्नुपर्नेछ । नीतिगत व्यवस्था गर्दा कोषको कार्य विभाजन, जोखिम मूल्यांकन प्रणाली, अनुगमन पद्धति, अस्वाभाविक तथा शंकास्पद कारोबारको पहिचान पद्धति समावेश गर्नुपर्नेछ । यसका मूख्य प्रावधानहरू निम्न छन् :

- **ग्राहक पहिचान तथा सम्पुष्टि गर्नुपर्ने** : कोषले आफ्ना सञ्चयकर्ताको पहिचान गर्दा कानुनी व्यक्ति तथा संस्था वा प्राकृतिक व्यक्ति के हो ? प्राकृतिक व्यक्तिको वास्तविक धनी अन्य व्यक्ति भएको शंका लागेमा सो को समेत पहिचान गर्नुपर्छ, खाता सञ्चालक बाहेक कसैले १ लाख भन्दा बढी जम्मा गर्न आएकोमा परिचय खोल्ने कागज लिर्नुपर्छ । कोषले सञ्चयकर्ताको खाता खोल्ने क्रममा व्यक्तिको ल्याप्चे सहिछाप वा बायोमेट्रिक लिनुपर्नेछ । कोषले हरेक वर्ष प्रत्येक सञ्चयकर्ताको KYC अद्यावधिक गरिरहेको छ ।
- **उच्च पदस्थ व्यक्ति पहिचान गर्नुपर्ने** : कर्मचारी सञ्चय कोषमा नेपाल प्रहरी, नेपाली सेना, सशस्त्र प्रहरी बल, निजामती, विशेष सेवा तथा सार्वजनिक निकायका सम्पूर्ण कमर्चारीहरूको सञ्चय रकम जम्मा हुन्छ । त्यसैले विशिष्ट तथा शक्तिशाली पदमा कार्यरत कर्मचारीहरू सञ्चयकर्ताको खाता खोल्दा, कारोबार गर्दा र विवरण अद्यावधिक गर्दा के कति रकम छ, निजका परिवार तथा सम्बद्ध व्यक्ति, निजको पदीय हैसियत र संलग्नता बमोजिम जोखिम पहिचान हुने संयन्त्रको व्यवस्था गर्नुपर्नेछ । निजहरूको पहिचान गर्दा सार्वजनिक सूचना, सामाजिक सञ्जालबाट, व्यावसायिक रूपमा उपलब्ध तथ्यांकबाट विवरण प्राप्त गर्न सकिन्छ ।
- **वास्तविक धनी पहिचान गर्नुपर्ने** : वास्तविक धनी को हो ?, निजको सम्बद्ध कारोबारको सुक्ष्म अनुगमनका साथै सञ्चयकर्ता र वास्तविक धनीको कारोबारको एकीकृत अनुगमन गर्ने संयन्त्रको विकास गर्नुपर्नेछ ।
- **सरलीकृत तथा बृहत ग्राहक पहिचान गर्नुपर्ने** : कम जोखिम भएका सञ्चयकर्ताको पहिचान गर्न सरल सहज पद्धतिको विकास गर्न सकिने, छुट्टै सरलीकृत प्रक्रिया, फाराम र विवरण लिन सकिने व्यवस्था गर्न सकिनेछ ।

- ग्राहकसँग व्यावसायिक सम्बन्ध स्थापना गर्दा वा कारोबार गर्दा विद्युतीय माध्यमबाट अस्वभाविक वा शंकास्पद कारोबार गर्ने सञ्चयकर्ता, उच्च नेटवर्थ भएका सञ्चयकर्ता, सम्पत्ति शुद्धीकरण तथा आतंकवादी क्रियाकलापमा वित्तीय लगानी वा सम्बद्ध कसूर सम्बन्धी अपराधमा संलग्न हुन सक्ने आधार देखिएका वा शंका गर्नुपर्ने मनासिब कारण देखिएको ग्राहक, भ्रष्टाचार, करछली लगायत अन्य आपराधिक कार्यका आधारमा पेशा वा व्यवसाय गरिरहेका स्थान आदिको आधारमा जोखिममा रहेका सञ्चयकर्ता, नयाँ वित्तीय प्रविधि वा उपकरण मार्फत कारोबार गर्ने सञ्चयकर्ताको बृहत ग्राहक पहिचान पद्धति (Enhanced Customer Due Diligence, ECDD) अवलम्बन गर्नु पर्नेछ ।
- **जोखिम पहिचान गर्नुपर्ने**: सम्पत्ति शुद्धीकरण तथा आतंकवादी क्रियाकलापमा वित्तीय लगानी सम्बन्धी कसूर तथा सम्बद्ध कसूर सम्बन्धमा जोखिमको पहिचान, मूल्यांकन तथा व्यवस्थापन गर्दा मुलुकको राष्ट्रिय तथा क्षेत्रगत जोखिम मूल्यांकन सम्बन्धी प्रतिवेदन, AML/CFT सम्बन्धमा अन्तर्राष्ट्रिय संस्थाले गरेका अनुसन्धान प्रतिवेदन, व्यावसायिक सम्बन्ध, कारोबारको सीमा र प्रकृति समेत आधार लिनु पर्नेछ । जोखिमलाई उच्च तथा न्युनमा वर्गीकरण गर्ने, त्रयमास समाप्त भएको मितिले १५ दिनभित्र वित्तीय जानकारी इकाईमा पेश गर्ने, AML/CFT प्रणाली स्वचालित भए नभएको जोखिमयुक्त उत्पादन, उपकरण, सेवा तथा कारोबारको अनुगमन हुने नहुने सुनिश्चित गर्ने कुरा जोखिम पहिचान पद्धतिमा समावेश गर्नुपर्नेछ ।
- **सीमा कारोबार (Threshold Transaction Report -TTR) र शंकास्पद कारोबार/गतिविधि प्रतिवेदन (Suspicious Transaction Report -STR) पेश गर्नुपर्ने** : कुनै ग्राहक वा सञ्चयकर्ताको खातामा एकै पटक वा पटकपटक रू.१० लाख वा सो भन्दा वढी रकम जम्मा वा कारोबार गरेमा नयबी मार्फत वित्तीय जानकारी इकाईमा विवरण पेश गर्नुपर्नेछ । साथै कुनै सञ्चयकर्ताले शंकास्पद कारोबार वा गतिविधि गरेमा सो को समेत विवरण पेश गर्नपर्नेछ । यी विवरण गोप्य राख्नुपर्नेछ ।
- कोषले व्यवस्थापकीय तहको अनुपालन अधिकारी प्रमुख रहने गरी AML/CFL एकाई खडा गर्नुपर्नेछ साथै AML/CFL को विवरण, सूची, जानकारी प्रतिवेदनहरू ५ वर्षसम्म सुरक्षित राख्नु पर्नेछ ।
- **कारबाही तथा सजाय हुने** : यस व्यवस्थाको पालना नगरेको खण्डमा कोष, कर्मचारी तथा व्यवस्थापकलाई सम्पत्ति शुद्धीकरण निवारण ऐन, नियमावली, निर्देशनको पालना नभएको अवस्थामा कारबाही स्वरूप जरिवाना तिर्नुपर्नेछ ।

वर्तमानको अवस्था

आ.व.२०७९/८० सम्म विशेष अदालतमा सम्पत्ति शुद्धीकरणका ३४ मुद्दा विचाराधिन रहेकामा हाल २ वटा मुद्दामा मात्र फैसला आउन बाँकी छ । यस्ता मुद्दामा विशेष अदालतले १७ वटामा ठहर र ७ वटामा आंशिक ठहर तथा ८ वटामा सफाई दिने फैसला गरेका छ । आर्थिक वर्ष २०८०/०८१ सालमा अख्तियार दुरूपयोग अनुसन्धान आयोगले विशेष अदालतमा २०१ मुद्दा दायर गरेको छ । जसमा वाइडबडी खरिद, मेलम्ची खानेपानी ठेक्का, अन्तःशुल्क स्टिकर खरिद, मोबाइल डिभाइस म्यानेजमेन्ट सिस्टम (एमडिएमएस), पेमेन्ट गेटवे खरिद, पशुपतिको जलहरीमा डेढ किलो सुन गायब, झापा र कैलालीको टिकापुरमा सरकारी जग्गा व्यक्तिका नाममा लगिएको लगायत प्रकरणमा एक हजार दुई सय ४१ जनालाई प्रतिवादी कायम गरेर

मुद्दा दायर गरेको हो । यस अवधिमा ३२ स्टिङ अप्रेसन (रंगेहात पक्राउ) गरेको छ । भने ५९ मुद्दा सर्वोच्चमा पुनरावेदन दर्ता गरेको छ । जसमा बहालवाला मुख्य सचिव देखि पूर्वमन्त्री, सचिव, सहसचिव, स्थानीय तहका जनप्रतिनिधि लगायत प्रतिवादी छन् । यसरी सम्बद्ध कसूरमा अभियोजनको बृद्धिसँगै सम्पत्ति शुद्धीकरण सम्बन्धी मुद्दाहरूको चाप बढ्दो क्रममा छ ।

मिति २०८१/०३/१७ गतेको नेपाल राजपत्रमा अख्तियार दुरूपयोग अनुसन्धान आयोग नियमावली, २०८१ को तेस्रो संशोधन प्रकाशित गरिएको छ । यस संशोधनले मूलतः भष्ट्राचार र घुस सम्बन्धमा कुनै माध्यमबाट प्राप्त उजुरीको आधारमा अख्तियार दुरूपयोग अनुसन्धान आयोगले छानबिन गर्नुपर्ने व्यवस्था गरेको छ । अनुसन्धान अधिकृतले नियन्त्रित अनुसन्धान प्रविधि (कन्ट्रोल डेलीभरी), सुराकी परिचालन, गुप्त अनुसन्धान कारबाही (अण्डर कभर अपरेशन), टेलिफोन वा सञ्चार माध्यमबाट विवरण प्राप्त गर्ने (इन्टरसेप्सन), थप प्रमाण तथा सूचना हासिल गर्ने उद्देश्यले तत्काल पक्राउ नगर्ने (अरेस्ट वेभर) जस्ता विशेष अनुसन्धान विधि अवलम्बन गर्न सक्नेछ । अभियोगपत्र दायर गर्दा भष्ट्राचारबाट प्राप्त सम्पत्ति शुद्धीकरण भए नभएको र भएकोमा सो विवरण तथा प्रमाण समेत संलग्न गरी अभियोजनमा त्यस्तो कसूरमा समेत सजायको मागदाबी गर्नुपर्ने नयाँ प्रावधान समेतिएका छन् । अब उप्रान्त कुनै व्यक्ति विरूद्ध भ्रष्टाचार तथा घुससम्बन्धी मुद्दा दायर भई अनुसन्धान हुँदा सो सँगै सम्पत्ति शुद्धीकरणको कसुर अर्न्तगत पनि अनुसन्धान गर्नुपर्नेछ । यसले अभियुक्तसँग रहेको सम्पत्तिको स्रोत के हो, कसरी अवैध तरिकाले आर्जन गरेको वा स्रोत नखुलेको भए कहाँबाट आयो सो को गहन अनुसन्धानको बाटो खुलेको छ ।

नेपालमा सम्पत्ति शुद्धीकरण, आतंकवादी कार्य तथा आमविनाशका हातहतियार निर्माण र विस्तारमा वित्तीय लगानी निवारण प्रणालीको तेस्रो अन्तर्राष्ट्रिय पारस्परिक मूल्यांकन सन् २०२३ मा सम्पन भएको छ । मूल्यांकनमा प्राविधिक परिपालना (कानूनी र संस्थागत) र प्रभावकारिता क्षेत्रको छुट्टाछुट्टै अध्ययन गरी परिणाम निर्धारण गर्ने अन्तर्राष्ट्रिय पद्धति बमोजिम प्राविधिक र प्रभावकारिता मूल्यांकन गरिएको छ । प्राविधिक परिपालनातर्फ ४० वटा अन्तर्राष्ट्रिय मान्यताको Compliant, Largely Compliant, Partially Compliant र Non Compliant गरी ४ स्तरमा र प्रभावकारितातर्फ ११ वटा क्षेत्रको High Level of Effectiveness, Substantial Level of Effectiveness, Moderate Level of Effectiveness र Low Level of Effectiveness गरी ४ स्तरमा रेटिङ्ग प्रदान गरिने व्यवस्था छ ।

तेस्रो अन्तर्राष्ट्रिय पारस्परिक मूल्यांकन, २०२३ मा नेपालले प्राविधिक परिपालनातर्फ Compliant मा ५ रेटिङ्ग, Largely Compliant मा १६ रेटिङ्ग, Partially Compaint मा १६ रेटिङ्ग र Non Compliant मा ३ रेटिङ्ग प्राप्त गरेका अवस्था छ । नेपालले प्रभावकारिता मूल्यांकनतर्फ High Level of Effectiveness मा ० रेटिङ्ग, Substantial Level of Effectiveness मा ० रेटिङ्ग, Moderate Level of Effectiveness मा ४ रेटिङ्ग र Low Level of Effectiveness मा ७ रेटिङ्ग प्राप्त गरेका अवस्था छ । प्रस्तुत रेटिङ्गको अवस्था विश्लेषण गर्दा प्राविधिक परिपालनातर्फ गर्नुपर्ने सुधारहरूमा वि.सं. २०८० मा भएको बृहत् कानूनी सुधारले उल्लेख्य रूपमा सम्बोधन गरे तापनि कानुनको प्रभावकारी कार्यान्वयन गरी अपराधको पहिचान, प्रमाणको संकलन, अनुसन्धान, अभियोजन तथा कसुरको पुष्टिमा अझ धेरै काम गर्न बाँकी रहेको प्रष्ट हुन्छ ।

निष्कर्ष

सम्पत्ति शुद्धीकरण (मनी लाउण्डरिङ्ग) निवारण ऐन, २०६४ लागू भएपश्चात हालसम्म ऐनमा ५ पटक संशोधन भई सकेको छ । ३ पटक सम्पन्न अन्तर्राष्ट्रिय पारस्परिक मूल्यांकनले नेपालको नीतिगत, कानूनी, संस्थागत, प्रणालीगत र कार्यगत विषयमा प्रदान गरेको सुझाव बमोजिम विभिन्न ऐन, नियमावलीहरूमा समय सापेक्ष परिमार्जन र परिवर्तन हुँदै वर्तमान अवस्था सम्म पुग्न सकेको हो । नीतिगत विषयमा सुधार भएको देखिए तापनि कार्यान्वयनको विषयमा नेपाल सरकारको प्रयास र तदारूकता अझ बढी आवश्यक छ । अर्थतन्त्र र वित्तीय प्रणालीको संरक्षण तथा स्थायित्वका लागि वित्तीय अपराधहरू सम्पत्ति शुद्धीकरण तथा आतंकवादी क्रियाकलापमा वित्तीय लगानीको न्यूनीकरण गर्दै जानुको अर्को विकल्प सरकारसँग कदापी छैन । यसतर्फ राज्यको गहन ध्यान जानुपर्ने आजको आवश्यकता हो ।

सन्दर्भ सामाग्री

उपहार, ५२ औं बार्षिकोत्सव विषेशांक , राष्ट्रिय वाणिज्य बैंक लि.

कर्मचारी सञ्चय कोष र नागरिक लगानी कोषका लागि सम्पत्ति शुद्धीकरण तथा आतंकवादी कार्यमा वित्तीय लगानी निवारण सम्बन्धी व्यवस्था, नेपाल राष्ट्र बैंक

निजामती सेवा पत्रिका, २०७९ असार

वार्षिक प्रतिवेदन आ.व.२०७८/७९, सम्पत्ति शुद्धीकरण अनुसन्धान विभाग

विभिन्न राष्ट्रिय दैनिक पत्रिकाबाट

विशेष अदालतबाट सम्पत्ति शुद्धीकरण तथा आंतकवादी क्रियाकलापमा वित्तीय लगानी सम्बन्धमा मुद्दामा भएका विवेचना र निर्णयाधार संग्रह -भाग २), सम्पत्ति शुद्धीकरण अनुसन्धान विभाग ।

राजश्व, वर्ष ४४, अंक १, २०८० पुष, सार्वजनिक वित्त व्यवस्थापन तालिम केन्द्र, हरिहरभवन

सम्पत्ति शुद्धीकरण तथा आतंकवादी कार्यमा वित्तीय लगानी निवारण सम्बन्धी राष्ट्रिय रणनीति तथा कार्ययोजना(२०८१/०८२ - २०८५/०८६)

सम्पत्ति शुद्धीकरण तथा आतंकवादी कार्यमा वित्तीय लगानी निवारणसंग सम्बन्धित सम्बद्ध कसुर, जानकारी पुस्तिका, नेपाल राष्ट्र बैंक, वित्तीय जानकारी इकाई, २०७८

सम्पत्ति शुद्धीकरण तथा आंतकवादी क्रियाकलापमा वित्तीय लगानी सम्बन्धमा सर्वोच्च अदालतबाट भएका फैसला र विशेष अदालतबाट भएका निर्णयाधार संग्रह, सम्पत्ति शुद्धीकरण अनुसन्धान विभाग ।

सम्पत्ति शुद्धीकरण निवारण सम्बन्धि आधारभूत जानकारी पुस्तिका, २०७२

सम्पत्ति शुद्धीकरण तथा आंतकवादी क्रियाकलापमा वित्तीय लगानी सम्बन्धी कसूरको सजाय निर्धारण सम्बन्धी सामान्य मार्गदर्शन । सर्वोच्च अदालत

विशेष सापटी

- सञ्चय कोष रकमको सुरक्षणमा ९० प्रतिशतसम्म रकम सापटीको रूपमा उपयोग गर्न सकिने ।
- २ वर्ष नियमित कोष कट्टी गरेका सञ्चयकर्ता यो सापटीका लागि योग्य हुने ।
- सापटी चुक्ता भए पछि वा पछिल्लो सापटी लिएको मितिले एक वर्ष पुरा भए पश्चात पुनः सापटी लिन सकिने ।
- अनलाइनमार्फत् पनि सापटी माग गर्न सकिने ।

अनलाइन विशेष सापटी

- सञ्चयकर्ताले कोषकट्टी रकमको ९० प्रतिशतसम्म विशेष सापटी प्राप्त गर्न सक्ने ।
- सञ्चयकर्ता कार्यालयको KYC तथा सञ्चयकर्ता व्यक्तिगत KYC विवरण अनिवार्यरूपमा अद्यावधिक रहेको हुनुपर्ने ।
- कोषको EPF mobile एप तथा वेबसाईट www.epf.org.np मा गएर Individual login गरी सापटीको लागि आवेदन दिन सकिने ।
- सम्बन्धित सञ्चयकर्ता कार्यालयले OFFICE LOGIN गरी सञ्चयकर्ताको विशेष सापटी आवेदन ACCEPT गर्नुपर्ने ।

अनलाइन मार्फत सापटी फिर्ता

- KYC Update गरेका सञ्चयकर्ताले विशेष सापटी, घर सापटी, शैक्षिक सापटी, सरल सापटी र घर मर्मत सापटीको साँवा तथा ब्याज NCHL Connect IPS मार्फत् आफ्नो बैंक खाताबाट सोझै सञ्चय कोषमा तिर्न सकिने ।
- यो प्रणालीबाट साँवा-ब्याज रकम कोषमा फिर्ता दाखिला गर्दा तत्कालै सम्बन्धित सञ्चयकर्ताको सापटी खातामा लेखांकन भई कर्जा रकम घट्ने ।
- यो प्रणालीबाट हाल प्रति कारोबार न्यूनतम ५ हजार रूपैयाँदेखि अधिकतम् NCHL ले उपलब्ध गराउने सीमासम्म सापटी तिर्न सकिने ।
- सापटी चुक्ता गर्ने प्रयोजनको लागि भने रू. ५ हजारभन्दा कम रकम तिर्न सकिने ।

डिजिटल फाँटबारी

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

ENGLISH SECTION

Integrating Sustainable HR Practices with Corporate Social Responsibility for Enduring Organisations



Prof. Dr. Arhan Sthapit*

Introduction

In the rapidly evolving global business environment, the concept of sustainability has transcended beyond environmental concerns to encompass economic and social dimensions. Hence, human resource (HR) practices should also be aligned with sustainable principles, focusing not only on the long-term success of the organisation but also on the well-being of employees, ethical labour practices, and social responsibility. Sustainable HR practices involve fostering a supportive work culture, investing in human resource development, ensuring diversity and inclusion, and implementing fair labour policies that contribute to the overall sustainability goals of the organisation. For developing countries like Nepal, integrating sustainable HR practices with Corporate Social Responsibility (CSR) is not just a strategic advantage (Sthapit, 2021 July; Sthapit, 2023 December),but a necessity for building resilient and long-lasting organisations. This article critically explores how sustainable HR practices, aligned with CSR, can ensure sustainable business operations and organisational longevity in developing economies like Nepal.

Sustainable HR practices: HRM goes green

Sustainable HR practices refer to the integration of long-term economic, social, and environmental goals into human resource management to create a supportive, inclusive, and ethically responsible workplace. These practices focus on employee well-being, continuous HR development, diversity, and fair labour policies, ultimately contributing to the sustainability goals of the organisation. Sustainable HRM—as described by Ehnert et al. (2016)— involves the adoption of HR strategies and practices that enable the achievement of financial, social, and ecological goals in a way that creates long-term value for both the organisation and its stakeholders. Additionally, Qirat et al (2024 June) stress on promoting such HR practices as green performance monitoring and appraisal, green training and development, green recruitment and

* Dean, Faculty of Management & Law, Nepal Open University, Nepal

selection, and green incentive and pay in organisations.

Sustainable HR practices, while crucial for aligning organisational goals with broader sustainability objectives, often face challenges in implementation. Sustainable HR practices—integrated into overall HR strategies of the organisation— emphasise on and consist in the following:

1. **Green HRM:** It comprises implementing environmentally friendly HR initiatives to reduce the organisation's carbon footprint. This includes promoting energy-saving practices, reducing waste, encouraging paperless operations, and supporting green commuting options.

   Adoption of sustainable or green HR practices is essential for achieving organisational wellbeing, in terms of employee innovation and creativity, environmental performance, organisational efficiency, and reputation, as well as talent attraction (Ofosuhene, 2024). Green HRM plays a strategic role in helping organisations to implement and develop strategic initiatives for achieving sustainability of their business (Putra, 2023 March). Therefore, green HRM and sustainable HR practices are interchangeably used in the domain of contemporary management studies; and it largely applies to this article also.

2. **Corporate Social Responsibility (CSR):** Sustainable HR practices also lie in embedding CSR into HR practices by engaging employees in community service activities, supporting local development projects, and ensuring ethical labour practices. This fosters a sense of social responsibility among employees. That apart, fulfilling the social responsibility towards the HRs (employees) through reasonable compensation, better quality of work life (QWL), and participation is treated as an integral part of CSRs of an organisation (Sthapit, 2021 July; Sthapit, 2023 December).

3. **Work-Life Balance and Well-being:** Importantly, sustainable HR practices involve promoting a balanced work-life environment to enhance employee well-being and reduce burnout. Sustainable HR practices recognise the importance of mental and physical health and support flexible working arrangements.

4. **Sustainable Talent Management:** Sustainable HR practices also focus on long-term talent acquisition and retention strategies that consider the impact on the environment and society. This includes developing skills and competencies that support sustainability goals and promoting a culture of continuous learning. Sthapit (2023 September) projects continuous learning and development of its employees as a constituent part of Strategic Human Resource Development (SHRD), as it builds a sustainable workforce that can drive organisations to a longer life.

5. **Ethical Labour Practices:** Sustainable HR practices involve ensuring fair wages, safe working conditions, and the prohibition of child and forced labour. Ehnert et al. (2016) recognised 'ethical labour practices' as a core component of sustainable HR practices, while De Prins et al. (2014) underscored the role of ethical labour practices in

fostering sustainability within HR strategies and identified ethical labour practices as fundamental to sustainable HR practices, emphasising their importance in ensuring fair treatment and social responsibility(Sthapit, 2018). Upholding ethical standards in HR policies contributes to the well-being of employees and the reputation of the organisation.

6. **Employee Engagement in Sustainability Initiatives:** Organisations should encourage their employees to participate in sustainability programmes and initiatives(Sthapit, 2018). This can include forming green teams, organising sustainability training sessions, and recognising employees who contribute to sustainability goals.
7. **Sustainable Leadership:** Organisations that adopt sustainable HR practices also develop leaders who prioritise sustainability in their decision-making processes. This involves training leaders to understand the importance of sustainable practices and to inspire their teams to follow suit.

Sustainable HR practices can lead to a more motivated and productive workforce. However, they require significant investment and a shift in traditional management mindsets. Balancing economic performance with social and environmental responsibilities can be difficult, especially in profit-driven cultures. Moreover, the impact of sustainable HR practices is sometimes hard to measure, making it challenging to demonstrate their value to stakeholders focused on short-term gains. Nonetheless, organisations that effectively integrate sustainability into their HR strategies tend to build stronger, more resilient, and socially responsible brands.

The Intersection of Sustainable HR and CSR

Sustainable HR practices are critical for generating organisational pride and motivating employees, as they find that their employer organisation well fulfils its CSR. Employees feel proud of their employer company that supports community development, improves public health, and protects the environment and natural resources (Putra, 2021 March), while promoting interests and wellbeing of its stakeholders including employees, customers, shareholders and the community and the state (Sthapit, 2021 July).

Hence, sustainable HR practices should be integrated with the company's CSR practices. It helps organisations not only in improving their environmental and socio-economic impact but also in building a positive reputation, attracting and retaining top talent, and ensuring long-term business success. Integrating sustainable HR practices with CSR of an organisation is executed in the following ways:

1. Green HRM and Environmental Stewardship

Green HRM is an essential component of sustainable HR practices that promote environmentally responsible initiatives within an organisation. By aligning Green HRM with CSR, companies in developing countries can take significant strides in reducing their environmental footprint. This involves promoting energy-saving measures, minimising waste, and encouraging eco-friendly commuting options (Renwick, Redman,

& Maguire, 2023; Faisal, 2023). For instance, organisations can implement telecommuting policies, which not only reduce carbon emissions but also support employee well-being by offering flexible working conditions. Several organisations have continued remote work system (RWS) through work from home (home-office) or telecommuting policies and built virtual work teams (Sthapit, 2022 June) even in the post-COVID pandemic.

2. Ethical Labour Practices and Social Responsibility

A cornerstone of CSR is the commitment to ethical labour practices, which includes fair wages, safe working conditions, and the prohibition of child and forced labour (Jamali & Karam, 2018; Morgeson et al., 2020). Several banks in Nepal have engaged their employees in supporting the social entrepreneurship development as well as community health and sanitation drives in the neighbourhood and society. Sustainable HR practices in developing countries must prioritise these ethical standards to enhance employee satisfaction and retention. By ensuring fair labour practices, companies can build a positive reputation, foster trust among stakeholders, and contribute to social equity. This alignment not only enhances the company's brand image (Sthapit, 2021 July), but also attracts ethically conscious investors and customers (Sthapit & Affeezah-Falak, 2016; Sthapit, & Sharma, 2018 November).

3. Work-Life Balance and Employee Well-being

Promoting work-life balance and employee well-being is a vital aspect of sustainable HR practices (Poudel & Sthapit, 2021 January; Lu et al., 2020). By aligning this with CSR, organisations can create a supportive work environment that enhances productivity and reduces burnout (Sthapit, 2020; Sthapit, 2021 August). Flexible working arrangements, wellness programmes, and mental health support are critical initiatives that contribute to employee satisfaction and overall organisational health. In developing countries, where work-related stress and health issues are more prevalent and socially intriguing, such practices can significantly improve the quality of life (QWL) for employees.

4. Employee Engagement in Community Development

CSR initiatives often involve community development projects that aim to uplift local communities. Sustainable HR practices can facilitate employee engagement in such initiatives, fostering a sense of purpose and belonging among employees. Encouraging volunteerism and participation in community service can enhance employee morale and loyalty, creating a motivated workforce that is invested in the company's long-term success (Caligiuri et al., 2020). For example, companies can organise community clean-up drives, educational programmes, and health camps, allowing employees to contribute meaningfully to societal development.

5. Sustainable Leadership and Ethical Governance

Developing sustainable leadership is crucial for embedding CSR into the core of business operations. Leaders in developing countries must be trained to prioritise sustainability and ethical governance in their decision-making processes. Sustainable HR practices should focus on developing leaders who are not only aware of environmental and social issues but are also committed to driving change. Such

leadership ensures that sustainability and CSR are not just peripheral concerns but integral to the company's strategic vision (Camilleri, 2017).

Challenges and Opportunities

While the alignment of sustainable HR practices with CSR offers numerous opportunities and benefits, it also poses several challenges. Developing countries often face resource constraints, lack of awareness, and insufficient regulatory frameworks that can hinder the implementation of such initiatives. Investors and shareholders also tend to resist green HR practices in pretext of perceived costs involved in going green. However, these challenges also present opportunities for innovation and collaboration as discussed hereunder:

- **Leveraging Technology**

Advancements in technology can play a pivotal role in overcoming resource constraints. Digital tools and platforms can streamline HR processes, making it easier to implement and monitor sustainable practices. For example, HR analytics can provide insights into employee engagement and well-being, allowing companies to tailor their strategies effectively (Madhani, 2023). Another burning example is the e-recruitment (Hosain et al, 2020) practices that promote a paperless HR process to reduce carbon footprints.

- **Building Partnerships**

Collaboration with non-governmental organisations (NGOs), governmental bodies, and other stakeholders can enhance the impact of sustainable HR and CSR initiatives. Partnerships can provide the necessary resources, expertise, and support to implement and scale these practices (ElAlfy et al., 2022). In Nepal, National Business Initiatives (NBI) has launched several initiatives of building partnerships among public and private sector organisations in the context of CSR and disaster preparedness programmes.

- **Regulatory Support**

Advocacy for stronger regulatory frameworks that promote sustainability and ethical business practices is crucial. Policymakers in developing countries must recognise the importance of sustainable HR and CSR and create conducive environments for their adoption (Barkemeyer et al., 2020).

In Nepal, the enactment of Industrial Enterprise Act 2016 (IEA, 2016) formally ushered in a regulatory and public policy regime to make CSR practices mandatory for Nepalese firms(Sthapit, 2023 December), while Nepal Rastra Bank, the central bank of Nepal, has issued the directive to the banks and financial institutions (BFIs) to allocate at least one per cent (1%) of their net profit and deposit the same in a separate CSR fund from fiscal year 2016/17. It is largely because of the widespread advocacy, Nepal Rastra Bank has made it mandatory for licenced Nepalese BFIs to allocate 3% of their total employee cost for training and developing their human resources. It has constituted an integral part of the CSR regime of Nepalese organisations in conjunction with their HR practices.

Conclusion

Sustainable HR practices, when aligned with Corporate Social Responsibility, hold the potential to transform organisations in developing countries into resilient and long-lasting entities. By integrating environmental stewardship, ethical

labour practices, community engagement, sustainable leadership, and employee well-being into their core strategies, companies can drive sustainable business operations and contribute to broader societal goals. Despite the challenges, the opportunities for innovation, collaboration, and regulatory support can pave the way for a sustainable future. For developing countries, this alignment is not just a strategic imperative but a pathway to enduring success and prosperity.

References

Barkemeyer, R., Holt, D., Preuss, L., & Tsang, S. (2014). What Happened to the 'Development' in Sustainable Development? Business Guidelines Two Decades After Brundtland. *Sustainable Development*, 22(1), 15-32. https://doi.org/10.1002/sd.521

Caligiuri, P., Mencin, A., & Jiang, K. (2020). Win–win–win: The influence of company-sponsored volunteerism programs on employees, NGOs, and business units. *Personnel Psychology*, 73(1), 1-23. https://doi.org/10.1111/peps.12019

Camilleri, M.A. (2017). Corporate sustainability and responsibility: Creating value for business, society and the environment, *Asian Journal of Sustainability and Social Responsibility*,2, 59–74. https://doi.org/10.1186/s41180-017-0016-5

De Prins, P., Van Beirendonck, L., De Vos, A., & Segers, J. (2014). Sustainable HRM: Bridging theory and practice through the 'Respect Openness Continuity (ROC)'-model. Management Revue, 25(4), 263-284. https://www.nomos-elibrary.de/10.5771/0935-9915-2014-4-263.pdf

Ehnert, I., Parsa, S., Roper, I., Wagner, M., & Muller-Camen, M. (2016). Reporting on sustainability and HRM: A comparative study of sustainability reporting practices by the world's largest companies. *The International Journal of Human Resource Management*, 27(1), 88-108. https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1024157

ElAlfy, A., Darwish, K. M., & Weber, O. (2020). Corporations and sustainable development goals communication on social media: Corporate social responsibility or just another buzzword? *Sustainable Development*, 28(5), 1418-1430. https://doi.org/10.1002/sd.2095

Faisal, S. (2023).Green human resource management—A synthesis. *Sustainability*, 15, 2259. https://doi.org/10.3390/su15032259

Hosain, M.S., Arefin, A.H.M.M, &Hossin, A.H. (2020). E-recruitment: A social media perspective, *Asian Journal of Economics, Business and Accounting*, 16(4): 51-62.https://doi.org/10.9734/AJEBA/2020/v16i430248

Jamali, D., & Karam, C. (2018). Corporate social responsibility in developing countries as an emerging field of study. *International Journal of Management Reviews*, 20(1), 32-61. https://doi.org/10.1111/ijmr.12112

Lu, Y., Zhang, M.M., Yang, M.M., &Wang, Y. (2023). Sustainable human resource management practices, employee resilience, and employee outcomes:

Towards common good values. *Human Resource Management*, 62(3), 331–353. https://doi.org/10.1002/hrm.22153

Madhani, P.M. (2023). Human resources analytics: leveraging human resources for enhancing business performance, *Compensation & Benefits Review*, 55(1) 31–45. http://dx.doi.org/10.1177/08863 687221131730

Morgeson, F. P., Aguinis, H., Waldman, D. A., & Siegel, D. S. (2020). Extending corporate social responsibility research to the human resource management and organizational behavior domains: A look to the future. P*ersonnel Psychology*, 73(3), 555-569.

Ofosuhene, D. (2024). Adoption of green human resource management practices and organisational wellbeing in the Ghanaian service sector. *European Journal of Human Resource Management Studies*, 7(2). 10.46827/ejhrms.v7i2.1672

Poudel, S., & Sthapit, A. (2021 January). Work-family balance and employee performance in Nepalese commercial banks. *Indian Journal of Commerce & Management Studies* [ISSN: 2249-0310; EISSN: 2229-5674], 12(1), 33-43. http://dx.doi.org/10.18843/ijcms/v12i1/04

Putra, B.A. (2023 March). Green human resource management and its role in driving sustainable organization. *International Journal of Entrepreneurship and Business Development*, 7(2).

Qirat, M., Sattar, S., & Nawaz, M.K. (2024 June). Greening the workplace: Harnessing human resource strategies for employee pro-environmental behavior. *Pakistan Social Sciences Review*, 8(2), 156-173. https://doi.org/10.35484/pssr.2024(8-II)14

Renwick, D. W. S., Redman, T., & Maguire, S. (2023). Green human resource management: A review and research agenda. *International Journal of Management Reviews*, 15(1), 1-14. https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2011.00328.x

Sthapit, A. (2018). *Human resource management: Issues & perspectives*(1st ed), Kathmandu: Taleju Prakashan.

Sthapit, A. (2020). *International business: Environments & strategies* (2nd ed.). Taleju Prakashan.

Sthapit, A. (2021 August). Work-family balance and employee performance: A critique of conceptual underpinnings and empirical studies. *Kosh: The Journal of Employee Provident Fund* (Karmachari Sanchay Kosh), 88(1). https://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3942507

Sthapit, A. (2021 July). Corporate social responsibility in Nepal, In Samuel O. Idowu (Ed), *Current global practices of corporate social responsibility: In the Era of Sustainable Development Goals* (pp 777-800). Springer Nature, Switzerland AG. http://dx.doi.org/10.1007/978-3-030-68386-3_36

Sthapit, A. (2022 June).Building Virtual Teams: In Wake of Emerging Remote-Working Culture *Journal of Business and Social Sciences Research*, 7(1). https://doi.org/10.3126/jbssr.v7i1.47680

Sthapit, A. (2023 December). Navigating the nexus: Corporate social responsibility in globalised business

environment. *Journal of Business and Social Sciences Research*, 8(2). https://doi.org/10.3126/jbssr.v8i2.62120

Sthapit, A. (2023 September). Strategic HRD measures on continuous learning and upskilling of employees to achieve organisational effectiveness. K*osh: The Journal of Employee Provident Fund*, 90(1).

Sthapit, A., & Affeezah-Falak, O.B. (2016). Impact of CSR activities on customer satisfaction: A case study of Ncell. In 6th ORSN international conference on Operations Research for Sustainable Development, ORSN and CG Institute of Management, Kathmandu: February 1–2, 2016.

Sthapit, A., & Sharma, G. (2018 November). Impact of corporate social responsibility on consumer purchase decisions of FMCGs in Nepal. In: 8th WWA international conference on Global Peace through Emotional Literacy, Wellness Psychology of Workplace Behaviour, and Effective People Management; World Without Anger, Global Peace Foundation, World Emotional Literacy League (USA), EQ4Peace (USA), and Quest College, Lalitpur.

Government Audit and Code of Ethics in Nepal



Maheshwar Kaphle*

Summary

The Auditor General carries out audits of the government accounts with due consideration to the regularity, economy, efficiency, effectiveness, and propriety of government financial operations. On the basis of the legal mandate, the office of the Auditor General is conducting financial, compliance, and performance audits. After completing the audit, the AG submits their annual reports to the President. Such reports are deliberated in the Public Accounts Committee of Legislative Parliament. The main aspects of financial governance are allocation, operational efficiency, and managerial efficiency, which contribute to profit maximization and increase the rate of return. Likewise, the main elements of financial governance concern the financial administration cycle, such as budget preparation, approval, authorization, accounting, reporting, and auditing. The role of the auditor on the financial administration cycle is very important. A code of ethics or a code of conduct sets out ethical values and principles, and the way to expects its staff to behave, therefore guiding individual behavior. It may include Integrity, Independence, objectivity, Competence, Professional behavior, Confidentiality and transparency. Integrity refers to act honestly, reliably, in good faith and in the public interest. Independence and objectivity is to be free from circumstances or influences that compromise, or may be seen as compromising, professional judgment, and to act in an impartial and unbiased manner. So, the code of ethics which is very important to follow by the auditor is essential to maintain the financial discipline as a whole financial governance system.

Key words: "*Financial, Compliance and Performance Audit, Quality audit, Sampling, Credibility, Auditing Standards, Code of ethics, Independence, Tone from the top, Governance, Nepal Public Sector Auditing Standards, Responsibility, Accountability, Transparency, Professional obligation, allocation and operational efficiency*"

The Office of the Auditor General, Nepal (OAG/N) is the Supreme Audit

* Former Deputy Auditor General, OAG (SAI) Nepal

Institution (SAI) of Nepal, established as a constitutional body in 2016 BS. As per the Constitution of Nepal, 2015 BS, the Office of the Auditor General was established on 2016 Ashad 15 and mandated to carry out the government audit. Such mandate is continuing by the constitutions of Nepal at 2019, 2047, 2063 and 2072. The constitution of Nepal 2072 BS, and the Audit Act, 2075 BS, have given mandated to the Auditor General (AG) to carry out audits of the accounts of the Supreme Court, the Legislative-Parliament, Federal and Provincial government, Constitutional Bodies, the Nepal Army, the Nepal Police, local bodies and all other government offices with due consideration to the regularity, economy, efficiency, effectiveness, and propriety of government financial operations. Besides this, other special acts also provide a mandate to conduct audits of different boards, trusts, universities, and institutions. On the basis of the legal mandate, the OAG/N is conducting financial, compliance, and performance audits. After completing the audit, the AG submits their annual reports to the President. Such reports are deliberated in the Public Accounts Committee of Legislative Parliament. The AG is one of the constitutional organs, and an adequate degree of independence from both the legislature and the executive branch of government is essential to the AG in order to conduct the audit and to enhance the credibility of its results. The Constitution, 2072 BS, and other related Acts have made provisions for the AG to carry out the audit of all government offices and state-owned enterprises. With regard to the scope, methods, and matters to be audited, the Audit Act 2075 BS stipulates that the AG may conduct a final audit of financial transactions and other activities relating to the offices, institutions, or entities under its jurisdiction, either in detail or on a sample basis, and present facts obtained therefrom, make comments thereon, and present a report. As per the Audit Act 2075, the BS Auditor General has the power to determine the details or sampling audit methods, scope of the audit and procedure, and auditing techniques. As per the Audit Act, auditing matters and examining subjects are clearly defined. The audit shall be conducted with due regard to regularity, economy, efficiency, effectiveness, and propriety. A code of ethics is a comprehensive statement of the values and principles that should guide the daily work of auditors. The independence, powers, and responsibilities of the public sector auditor place high ethical demands on the Supreme Audit Institute (SAI) and the staff they employ or engage for audit work. A code of ethics for auditors in the public sector should consider the ethical requirements of civil servants in general and the particular requirements of auditors, including the latter's professional obligations. The main components of the ethics control system are the code of ethics, leadership and tone at the top, ethics guidance, and ethics management and monitoring.

Financial governance is the efficient operation of rules, regulations, policies, and procedures to promote economy, efficiency, and effectiveness in the acquisition and utilization of resources. The term "financial" refers to sources and uses of funds, and the term "governance" refers to systematically operating its function as per the rules, regulations,

widely accepted principles, norms, and good practices. The main aspects of financial governance are allocation, operational efficiency, and managerial efficiency, which contribute to profit maximization and increase the rate of return. Likewise, the main elements of financial governance concern the financial administration cycle, such as budget preparation, approval, authorization, accounting, reporting, and auditing. The role of the auditor on the financial administration cycle is very important. Nowadays, audit irregularities are increasing year by year, audit backlog and revenue backlog are also increasing, the capital expenditure ratio is lower than current expenditure, the traditional budgeting system only focuses on incremental, Nepal public sector accounting standards (IPSAS) is not fully implemented, the government transfer budget exceeds the limit without the approval of parliament, projects are established without due process or do not carry out the cost-benefit analysis, there is no priority-based expenditure, and so on. In this reality of the issues, audits may contribute to controlling fraud in the public sector and enabling financial governance through increasing accountability and responsibility. The Financial Procedure and Financial Accountability Act 2076 BS has clearly defined roles and responsibilities of concern authority for maintaining books of account, audit, and settlement of audit irregularities. As per the constitution, all government entities and public sector undertakings, including boards and committees, are subject to audit by the Supreme Audit Institution. A public audit helps the government enhance good governance and promote accountability, transparency, and financial discipline. The auditing standards need to require auditors to carry out specific fraud-related procedures. Indeed, an auditor conducting an audit in accordance with international standards of auditing (ISA) is responsible for obtaining reasonable assurance that the financial statements as a whole are free from material misstatement, whether caused by fraud or error. Thus, the auditor must have a reasonable basis for expecting that his work will detect material fraud. A code of ethics or a code of conduct sets out ethical values and principles, and the way to expect its staff to behave, therefore guiding individual behavior. It may include Integrity, Independence, objectivity, Competence, Professional behavior, Confidentiality and transparency. Integrity refers to act honestly, reliably, in good faith and in the public interest. Independence and objectivity is to be free from circumstances or influences that compromise, or may be seen as compromising, professional judgment, and to act in an impartial and unbiased manner. Competence acquire and maintain knowledge and skills appropriate for the role, and to act in accordance with applicable standards, and with due care. Professional behavior refers to comply with applicable laws, regulations and conventions, and to avoid any conduct that may discredit. Confidentiality and transparency needs to appropriately protect information, balancing this with the need for transparency and accountability.

The Supreme Audit Institute (SAI) has the duty of auditing budget execution and expenditure efficiently. Government audit authorities supervise the implementation of government budgets and evaluate the use of administrative resources to ensure

that funding is used wisely, economically, and effectively. A quality audit involves reviewing policies according to international standards and perspectives and provides insight, predictions, and warnings to related organizations. Such practices can reflect the effectiveness of a government. Professional development and self-efficacy have a strong influence on the performance of auditors. To further understand the factors that may enhance their performance and to ultimately provide practical recommendations for the audit authorities. Professional development is a learning process that can promote personal growth, improve auditing skills, revolutionize working procedures, and increase audit report quality.

Due to the many uncertainties of the audit process and the unobservable characteristics of the results, audit specialization is proven to be associated with the capacity for error detection, procedure analysis, audit risk evaluation, and disclosure of internal deficiencies. Knowledge is the primary input factor in producing an audit. The quality of the audit depends on the quality of auditor judgments during all stages of the audit, including risk assessment, internal control evaluation, testing, and review. Much research demonstrates the positive effects of good quality control and review processes on audit quality. Professional judgment determines audit procedures, and professionalization provides an advantage in client disputes. The maintenance of professional competence requires a continuing awareness and understanding of relevant technical, professional, and business developments. So, the code of ethics which is very important to follow by the auditor is essential to maintain the financial discipline as a whole financial governance system.

Bibilography

Code of Ethics for Government Auditors, Office of the Auditor General, Nepal 2070 BS

INTOSAI code of Ethics, 2019 AD

The Audit Act, Kanoon Kitab Byabastha Samitee, 2075 BS

The Constitution of Nepal, Kanoon Kitab Byabastha Samitee, 2072 BS

The Financial Procedure and Financial Accountability Act, Kanoon Kitab Byabastha Samitee, 2076 BS

The Financial Procedure and Financial Accountability Regulation, Kanoon Kitab Byabastha Samitee, 2077 BS

Different websites, online free booklets, journal on 2081.4.15

Trends in Public Service Delivery: From Past to Present



Naniram sapkota*

Introduction

Public service delivery is essentially a tool for connecting a government with its people. Public services are designed to meet the demands and expectations of the citizens. Government institutions have primary responsibilities to deliver public commitments in the form of public services. Public services are the core functions of the government. Such services can be both tangible or intangible, direct or indirect and immediate or long term. Public services are generally financed by taxation. It is also a barometer of good governance. There is no doubt that effective public service delivery indicates strong good governance. Good governance, in turn, may go on to prove whether a government is successful or not in the eyes of the public. Although successive governments have emphasized good governance, the same cannot be felt in reality in Nepal.

There is no uniform reference how and when the concept of public service evolved. Nevertheless, public sector dominant roles in producing public services expanded beyond the historical norms in nineteenth century (Alford & O'Flynn, 2012). Two major reasons are popular for greater government interventions in public service in nineteenth century. First, industrial revolution of nineteenth century and the new world frontier expansion encouraged for the government's involvement in the provisions of public infrastructures (Madrick, 2009). Necessity to maintain social order by bringing improvements in public lives and reducing social problems like poverty, hunger, homelessness and disease is considered as the second reason for increasing government's involvement (Pokharel et al, 2017; May,1997). Nevertheless, this tendency may differ for the countries where the ways of governing the society and people were different. The basis for the state formation could lead to different debates of service delivery.

A common argument can be generated around the modern state ideology where the roles of state in service delivery has been defined (Nelson, 2007) in the framework of democratic values (Pierson, 2004). This framework guides to define the scope and characteristics of public services. The rise of

* Assistant Lecturer, Faculty of Management Law, Nepal Open University

mass working-class parties in the nineteenth century pressurized government for taking business of providing social services such as education, health care, housing and income security (Alford & O'Flynn, 2012) which still constitutes a significantly large proportion of modern state affairs. The ancient provisions of public services were guided by the private interests (Grabosky, 1995), particularly of those who were able to pay tax or support government in means (Alford & O'Flynn, 2012). This relationship later encouraged establishing a social and economic class that continue to influence public affairs in present time. Thus, social class and stratification became an important perspective to explain public services (Pokharel et al, 2017;Saunders, 1990).

Major Agendas in Public Service Delivery Reform

Traditional public Administration

The old public administration was influenced by the ideas of Max Weber. It was the prevailing approach to public administration for much of the 20th century drew on a model of bureaucracy based on the twin principles of hierarchy and meritocracy. It was initially introduced as part of wide-ranging bureaucratic reforms in the United Kingdom and Prussia in the late 19th century to overcome patrimonial systems of administration where patronage and favoritism dominated government decisions and public appointments. This approach had a number of distinctive features. It relied on centralized control, set rules and guidelines, separated policymaking from implementation, and employed a hierarchical organizational structure (Osborne, 2006). The watchwords were efficiency and effectiveness in the management of budgetary and human resources.

According to Minogue (2001), McCourt (2013), the central features of this model are: separation between politics and elected politicians on the one hand and administration and appointed administrators on the other; administration is continuous, predictable and rule-governed; administrators are appointed on the basis of qualifications, and are trained professionals; There is a functional division of labor, and a hierarchy of tasks and people; resources belong to the organization, not to the individuals who work in it; public servants serve public rather than private interest. This "command and control" approach to public administration was the reference point for bureaucratic systems introduced around the world under colonial rule and then after Public Sector Reform (*PSReformPaper, 2017*).

New Public Management

Another agenda is New Public Management (NPM). NPM refers to a series of novel approaches to public administration and management that emerged in a number of OECD countries in the 1980s. The NPM model arose in reaction to the limitations of the old public administration in adjusting to the demands of a competitive market economy. While cost containment was a key driver in the adoption of NPM approaches, injecting principles of competition and private sector management lay at the heart of the NPM approach. The key elements of the NPM are attention to lessons from

private-sector management; focus upon entrepreneurial leadership within public service organizations; emphasis on input and output control and evaluation and on performance management and audit; public sector reform; the disaggregation of public services to their most basic units and a focus on their cost management; and the growth of use of markets, competition and contracts for resource allocation and service delivery within public services. The NPM approach took root in the UK, New Zealand, the USA and Scandinavia from the mid-1980s. Its theoretical foundations lay in public choice and principal-agent theory, which claim that individual self-interest drives bureaucratic behavior. Competition, delegation, performance and responsiveness are focused to regulate bureaucratic behavior and generate improved outcomes (Dunleavy and Hood, 1994; McCourt, 2013). NPM resulted in significant changes in the public sector ethos and approach, especially the cultivation of new management practices, marketization and contracting out of core services to private companies and non-profit organizations. A greater focus on management by results replaced a public sector orientation governed by inputs and outputs, while performance management increasingly pervaded the public sector (Dunleavy and Hood, 1994).

The new public governance (NPG)

In the face of the conceptual and practical problems encountered with the old public administration and new public management approaches, a number of theorists have developed fresh conceptualizations of public management. These approaches do not yet form a coherent paradigm and they have different frames of reference, but some commonalities can be identified that set them apart from earlier traditions and provide the basis for a coherent alternative. The New Public Governance (NPG) approach proposed by Osborne (2006, 2010) adopts a very different starting point from the two earlier public management traditions. In contrast with the emphasis on bureaucratic hierarchy and administrative interest as the defining features of the old public administration and the managerial discretion and contractual mechanisms associated with NPM, the NPG approach places citizens rather than government at the center of its frame of reference. The centrality of citizens as co-producers of policies and the delivery of services fundamentally distinguishes the New Public Governance approach from the old public administration and market based NPM approaches.

The characteristics of NPG are: the state is plural in the sense that public service delivery is undertaken by multiple inter-dependent actors and it is also pluralist in the sense that multiple processes and inputs shape policy making. In this respect Bourgon (2011) highlights the fragmentation of policy space with the emergence of multiple actors and jurisdictions alongside growing interdependence between actors operating at local, national and global levels. Government is treated as just one actor alongside others engaged in policy deliberation and service delivery and is no longer assumed to be the sole or predominant force shaping public policy and implementation (Weber and Khademian, 2008). The NPG approach emphasizes inter-organizational relationships and

the governance of processes, in which trust, relational capital and relational contracts serve as the core governance mechanisms, rather than organizational form and function (Osborne, 2006). In this respect NPG runs counter to conventional approaches to public administration, which tend to emphasize intra-organizational processes within the domain of government as distinct from inter-organizational processes between government and private and non-profit actors (Osborne, Radnor and Nasi, 2013).

The new public service (NPS)

The New Public Service (NPS) approach is perhaps the most coherent of these approaches. It starts with the premise that the focus of public management should be citizens, community and civil society. In this conception, the primary role of public servants is to help citizens articulate and meet their shared interests rather than to control or steer society (Denhardt and Denhardt, 2000). This is in sharp contrast to the NPM approach in which transactions between public managers and customers reflect individual self-interest and are framed by market principles. It is also distinct from the old public administration approach where citizens related to the bureaucracy as clients or constituents and were treated as passive recipients of top-down policy making and service delivery mechanisms (Bourgon, 2007). Control and hierarchy rather than plurality and engagement characterized these relationships. The New Public Service model approaches public management from the democratic theory which emphasizes an active and involved citizenship. Citizens look beyond narrow self-interest to the wider public interest and the role of public officials is to facilitate opportunities for strengthening citizen engagement in finding solutions to societal problems.

Public managers need to acquire skills that go beyond capacity for controlling or steering society in pursuit of policy solutions to focus more on brokering, negotiating and resolving complex problems in partnership with citizens. In seeking to address wider societal needs and develop solutions that are consistent with the public interest, governments will need to be open and accessible, accountable and responsive, and operate to serve citizens. Prevailing forms of accountability need to extend beyond the formal accountability of public servants to elected officials in the management and delivery of budgets and programs to accommodate a wider set of accountability relationships with citizens and communities. Bourgon (2007) uses the concept of democratic citizenship to open up fresh perspectives, where the role of public administrators is not confined to responding to the demands of users or carrying out orders. New Public Service model provides a useful corrective to prevailing notions of control and steering associated with earlier models of public administration and management. With its emphasis on engaging citizens as the primary focus of public management the NPS framework is highly normative and value-driven.

Several other strands of the "post-New Public Management" perspective therefore merit attention in the pursuit of a more comprehensive approach. These respectively focus on whole-

of-government approaches, digital governance, and motivation to redress the problems of organizational coherence and responsiveness associated with NPM, placing the needs and interests of citizens at the center of public management endeavor. The whole-of-government (WOG) approach arose in response to the lack of coherence and the coordination problems associated with NPM.

Other scholars draw attention to the wider challenges and opportunities presented by globalization, in which governments need to be alert to the implications of capital movement and global production systems for domestic economies with implications for the very nature of public management (Koppell, 2003; Robinson, 2008). The pace and significance of globalization places increasing emphasis on transnational governance rather than on national administration (Koppell, 2010, S50-51). There is growing recognition in the scholarly community that many contemporary public policy problems are complex, relentless and contested (Bourgon, 2011). These are sometimes defined as wicked problems which cannot be addressed through single interventions and technical fixes administered by individual public agencies working alone. Wicked problems require solutions generated by collaboration across organizations and specialisms rather than through technical fixes developed and delivered to public agencies in a linear manner (Ramalingam, 2013). Networks of public, private and non-profit organizations have been identified as critical to the development of government capacity to address complex problems and achieve collective goals (Goldsmith and Eggers, 2004).

Issues and Challenges

In many countries around the world, three forces have been shaping the citizen service sector and the manner in which governments are providing citizens with information access and service delivery. These forces are continuously rising citizen expectations, increasing fiscal pressures, and technologies that are enabling new ways of information management and communication. Among these three, rising citizen expectations for service, have in many ways stemmed from consumer interactions with private sector providers such as banks, travel and lodging providers, and entertainment operators. They are aggressively competing to develop more customer centric ways of doing business and in doing so, are demonstrating to citizens what new types of service are possible. Demands such as automated on-line service transactions, lower call center wait times, and customized treatment are all being met. As citizens interact with government, these private sector experiences are leading to higher expectations for public sector service delivery. The second force, government fiscal constraints are a key challenge as well as opportunity for public sector organizations aiming to enhance customer service innovation. As governments cut back on spending to reduce debt levels, public sector organizations find themselves trying to do more with less. The third force, advances in information technology can help improve the quality of customer interactions and their ease of access, all while lowering costs. The extent to which technology is becoming part of everyday life brings new opportunities and challenges for service delivery.

Leading governments will capitalize on these opportunities while being prepared to manage potential risks.

The other challenges include corruption, bureaucratic hurdles, lengthy procedures, subjectivity, incompetence, red tape, etc. Besides these, there is greater demand of increased transparency, accessibility, efficiency and accountability. Low quality of relations between civil servants and citizens, as well as the lack of the public confidence in the state bureaucratic apparatus also pose challenges to the public service delivery. Moreover, there is absence of uniform standards in the delivery of public services, lack of a unified body responsible for standardization, coordination and digitization of public services provided by various public organizations.

Way Forward

While governments around the world are all at different degrees of capability and investment relative to service delivery, there may not be 'one size fits all' solutions. However, the following consideration as well as useful tips are commonly applicable for service delivery in public sector.

- Focus on "Bottom of the Pyramid". Emphasize on demand-driven rather than allocation-based.
- Comprehensive IEC – Information, Education & Communication to all stakeholders.
- Making the citizens know and understand their rights & obligations under the Rules.
- Making Services corruption free and make persons accountable and respond to feedback & complaints in time bound manner.
- Launch 'Industrial Policy', making provisions of fine in case the officers do not act within the defined time line.
- Effective Public Service Delivery through imperatives Public Service Delivery Guarantee Acts and Citizens' Charter.
- Service delivery should reflect the changing economic needs, social customs and aspirations of the people.
- Empowering to deliver with building the capacity to deliver in public sector organizations
- Think the Innovative Models of Public Service delivery
- Prepare Mechanism to discuss the schemes with all stakeholders and identify vested interests and ways to tackle these to ensure success of innovative ideas.
- The good practices need to be institutionalized. The good practices are needed to review at the central/ State/local governments and this creates proper eco-system for replication elsewhere. This Review gives good inputs to policy makers to design schemes that deliver.
- Ensuring continuous innovation &improvement using customer feedback to sustain relevance and benefits.
- Replicate proven Success Stories

The following tips are useful implication for managers for effective service delivery in the organizations of any kind along

with public sector as concluded by Service Delivery Trend Outlook. (2015).

- **Know your customer:** Service Providers should know that different citizen segments will have varying demands for service and willingness to help governments drive efficiency.
- **Build Digital channel capabilities:** Service Providers should define digital roadmap where the most impactful investments will help lower operational costs and drive improved service experiences.
- **Privacy is non-negotiable:** Processes should be reviewed to ensure that customer privacy laws and guidelines are adhered to, and that effective recovery processes are in place if needed
- **Understand technology opportunities:** The organizations do not have to implement all the latest technology innovations, but be fully aware of the options available to the organizations.
- **Invest in people:** They are critical to drive change. Organizations should have confidence that that staff have strong learning and development programs to help them improve customer service.
- **Commit to service Innovation:** Formal and proactive service innovation program launched by service providers if reviewed continuously enhances the current way of "doing things"
- **Open aperture to a broader set of partners, stakeholders and networks:** This includes citizens, not-for-profits and private sector organizations that can bring fresh perspectives on service delivery solutions as well as additional resources and skill sets
- **Ensure that service solutions have an outcome focus:** The organizations must develop Key Performance Indicators (KPI) and specific measures to tie service initiatives to actual outcomes.

Conclusion

In practice many developing countries have ended up adopting a hybrid approach that combines elements of different models of public administration in response to shifting international fashions and reforms shaped by aid donors and the selective application of lessons from regional and global organizations. The same context holds true for Nepal. It is obvious that the combination of the models is more useful rather than a single model. Moreover, we should think globally and act locally while delivering the public service. Home-grown knowledge should be bolstered. We should be conscious not only in reforming public service delivery through macro reform agendas but also in improving day to day service design through various steps like empathize and define the problems of the user and ideate, prototype and test for the user's friendly solutions. User's experiences should be linked to service delivery. Ultimately, customer is king in the public sector too.

References

Alford, J., & O'flynn, J. (2012). *Rethinking public service delivery: Managing with external providers.* Macmillan International Higher Education.

Bourgon, J. (2007). Responsive, Responsible and Respected Government: Towards a New Public Administration Theory. *International Review of Administrative Sciences*, 73(1), 7-26.

Bourgon, J. (2011). *A New Synthesis of Public Administration: Serving in the 21st Century*. Montreal and Kingston: McGill Queen's University Press.

Denhardt, R. B. and J. V. Denhardt (2000). The New Public Service: Serving Rather Than Steering. *Public Administration Review*, 60(6),549–559.

Dunleavy, P. and C. Hood (1994). From Old Public Administration to New Public Management. *Public Money & Management*, 14(3),9-16.

Goldsmith, S. and W. D. Eggers, eds. (2004). *Governing by Network: The New Shape of the Public Sector*. Cambridge, Mass: Ash Center and Brookings Institution Press.

Grabosky, P. N. (1995). Using non-governmental resources to foster regulatory compliance. *Governance*, 8(4), 527-550.

Koppell, J.G.S. (2003). *The Politics of Quasi-Government: Hybrid Organizations and the Dynamics of Bureaucratic Control*. Cambridge: Cambridge University Press.

Koppell, J.G S. (2010). Administration without Borders. *Public Administration Review. Special Issue on the Future of Public Administration in 2020*, 70(1), 46-55.

Madrick, J. (2009). *Big Government's Return*. Regulation, 55

Minogue, M. (2001) *The Internationalization of New Public Management*. In The Internationalization of Public Management: Reinventing the Third World State, W McCourt and M. Minogue, eds. Cheltenham: Edwin Elgar, 1-19.

Minogue, M., C. Polidano and D. Hulme, eds. (1998). B*eyond the New Public Management: Changing Ideas and Practices in Government.* Cheltenham: Edwin Elgar.

Nelson, J. M. (2007). Elections, democracy, and social services. *Studies in Comparative International Development*, 41(4), 79-97.

Osborne, S. P. (2006). The New Public Governance? P*ublic Management Review*, 8(3), 377-388.

Osborne, S. P. (2010). *The New Public Governance*. London: Routledge

Osborne, S. P., Z. Radnor and G. Nasi (2013). A New Theory for Public Service Management? Towards a (Public) Service Dominant Approach. *The American Review of Public Administration*, 43(2), 135-158

Pierson, P. (2004). *Politics in time: History, institutions, and social analysis*. Princeton University Press.

Pokharel, T., Dahal, A. & Adhikari, R. (2017). Public Services in Nepal: Citizen's Experiences. Lalitpur, Nepal: Nepal Administrative Staff College.

PS-Reform_Paper.pdf. (2017.)Retrieved July 27, 2024, from https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/publications/PS-Reform_Paper.pdf

Public Service Delivery—Challenges and Opportunities in Federal Nepal—CSC. (2022). Retrieved July 27, 2024, from https://socialchange.org.np/publications/public-service-delivery/

Ramalingam, B. (2013). *Aid on the Edge of Chaos*. Oxford: Oxford University Press.

Robinson, M. (2008). Hybrid States: Globalization and the Politics of State Capacity. *Political Studies*, 56(3), 566–583.

Service Delivery Trend Outlook. (2015). The Government Summit Through Leadership.

Weber, E. P. and A. M. Khademian (2008). Wicked Problems, Knowledge Challenges, and Collaborative Capacity Builders in Network Settings. *Public Administration Review*, 68(2), 334–349.



The Role of Employees' Provident Fund (EPF) in Provident Fund, Pension Fund, and Social Security Benefits

Dr. Dilip Raj Paudel*

1. Introduction

Background of Employees' Provident Fund (EPF)

The Employees' Provident Fund (EPF) of Nepal is a crucial institution within the nation's social security system. It was established in 1962 to provide financial security to employees in the formal sector, ensuring that a portion of their income is saved for retirement. Modeled after similar systems in South Asia, particularly India, Nepal's EPF was introduced to ensure that workers in the formal sector have access to savings accumulated over their working lives. This savings is invested, and the earnings are returned to the employees upon retirement or in other situations as defined by the fund's regulations (Nepal EPF, 2020).

The EPF collects contributions from both employees and employers. Employees contribute 10% of their monthly salary to the Provident Fund (PF), and employers contribute an equivalent amount. Additionally, for the Pension Fund, employees contribute 6% of their salary, and employers contribute 6%. These contributions are pooled, invested, and managed to generate returns that provide financial stability for employees after retirement.

Background on Pension

Pension systems worldwide are designed to provide individuals with a stable income after they retire, ensuring that they do not fall into poverty in their old age. Historically, Nepal's pension system has primarily benefited government employees and a small number of private-sector workers (Shrestha & Pant, 2018). However, as the need for broader social security mechanisms grows, the EPF's role in offering contributory pension schemes has become increasingly important. The pension system managed by the EPF provides employees with financial security by requiring them to contribute a portion of their earnings during their working years. This is crucial in the current environment, where traditional family support structures are weakening, and the cost of living continues to rise (Gautam, 2017).

* Senior Manager, Employees Provident Fund

Role of EPF in Managing Social Security Benefits and Loan Schemes

The EPF is responsible not only for managing Provident and Pension Funds but also for providing various social security benefits and loan facilities. Members of the EPF are eligible for medical treatment reimbursements, accident indemnity claims, maternity and child care benefits, funeral grants, and more. Additionally, the EPF offers loans for purposes such as building a house, purchasing land or property, house repairs, and education. These benefits and loans are integral to the EPF's broader mission of enhancing the financial well-being of its members throughout their lives, not just in retirement (Nepal EPF, 2020).

Importance of Retirement Planning

Effective retirement planning is critical to ensuring long-term financial stability, particularly as life expectancies increase and traditional family support systems decline. The EPF supports retirement planning by requiring regular contributions from both employees and employers, creating a disciplined approach to savings. These contributions help mitigate the risk of outliving one's savings and offer a degree of financial certainty in old age. This is increasingly important as the cost of living rises, particularly in urban areas (Gautam, 2017).

Objective and Structure of the Paper

This paper will explore the role of the EPF in providing retirement security, managing social security benefits, and offering loan facilities to its members. It will discuss the historical development of the EPF, analyze its current structure and functions, compare it with similar systems in other countries, and highlight the challenges it faces in the Nepalese context. The paper will also propose potential reforms to enhance the effectiveness of the EPF in ensuring financial security for employees in the formal sector.

2. Historical Development of the Employees' Provident Fund (EPF)

Origin and Evolution of the Employees' Provident Fund

The EPF in Nepal was established in 1962 as part of a national initiative to formalize social security and retirement savings mechanisms for employees in the formal sector. The establishment of the EPF was influenced by similar systems in India, where the Employees' Provident Funds and Miscellaneous Provisions Act had been implemented in 1952 to ensure that employees could save a portion of their earnings during their working years and access these savings upon retirement (Nepal EPF, 2020).

Initially, the EPF catered primarily to government employees and workers in large private enterprises. Over time, however, the scope of the EPF expanded to include a broader range of employees, reflecting the growing need for formal retirement savings systems in Nepal's evolving economy. As the country became more industrialized, the importance of structured retirement savings became evident (Shrestha & Pant, 2018). The evolution of the EPF also included the introduction of additional benefits, such as life insurance and housing loans, which enhanced the fund's role in providing

comprehensive social security to its members.

Throughout its history, the EPF has undergone several reforms aimed at improving its effectiveness and expanding its coverage. These reforms have been driven by changes in economic conditions, demographic shifts, and increasing demands for more robust social security systems. For instance, modern financial management practices and the diversification of the EPF's investment portfolio have been crucial in ensuring the sustainability and growth of the fund (Gautam, 2017).

Comparative Analysis of EPF Systems in Different Countries

The EPF system in Nepal shares similarities with those in other countries but also displays some distinct differences due to economic, social, and political factors. For example, in India, the EPF system, governed by the Employees' Provident Funds and Miscellaneous Provisions Act of 1952, covers millions of workers across various sectors. India's EPF system includes a contributory provident fund, a pension scheme, and an insurance scheme, offering a comprehensive range of benefits. The system is mandatory for establishments with 20 or more employees (EPFO, 2021).

Malaysia's EPF, established in 1951, is known for its strong investment performance and diversified portfolio. It covers all private-sector employees and provides benefits such as housing loans and medical expenses. Malaysia's EPF is also notable for its robust digital infrastructure, which enhances transparency and accessibility for members (Asher, 2016).

Singapore's Central Provident Fund (CPF) is another successful example of a provident fund system. Established in 1955, the CPF is a multi-purpose savings scheme that covers not only retirement but also healthcare, housing, and education. Singapore's CPF is often praised for its efficiency and broad range of social security benefits, making it a model for other countries (Low, 2020).

In contrast, Nepal's EPF, though smaller in scale, plays a vital role in the country's social security landscape. The fund follows a conservative investment strategy, primarily investing in government securities and fixed deposits to ensure the safety of members' savings. However, this approach may limit the potential returns compared to more diversified systems (Nepal EPF, 2020).

Legislative and Policy Frameworks Guiding EPF Management

The management and operation of the EPF in Nepal are governed by the Employees' Provident Fund Act of 1962, which provides the legal foundation for the fund's establishment and functioning (Nepal EPF, 2020). The Act mandates the collection of contributions from both employees and employers and outlines the benefits provided by the fund. Additionally, it establishes the EPF Office as the body responsible for managing the fund's assets and investments.

Over the years, amendments to the legislative framework have been introduced to reflect changes in economic conditions and address emerging challenges. For instance, reforms have expanded EPF coverage, improved

governance, and introduced modern financial management practices to ensure the sustainability of the fund (Shrestha & Pant, 2018). These legislative updates have been crucial in adapting the EPF to Nepal's changing demographic and economic landscape.

3. EPF's Role in Pension Management

Structure and Functioning of the EPF

The EPF plays a pivotal role in managing pension funds for employees in the formal sector. It operates as a defined contribution system, with contributions from both employees and employers. Employees contribute 10% of their salary to the Provident Fund and 6% to the Pension Fund, while employers contribute 10 and 6 percentage in both funds (Shrestha & Pant, 2018).

The EPF Office is responsible for collecting contributions, managing investments, and disbursing benefits to members upon retirement or in other eligible circumstances. The structure of the EPF is designed to ensure transparency and accountability. It is governed by a Board of Trustees that includes representatives from the government, employers, and employees (Gautam, 2017).

Contribution Mechanisms: Employee, Employer, and Government Roles

The contribution mechanism of the EPF is based on a mandatory savings model, where contributions are made by both employees and employers. For the Provident Fund, employees contribute 10% of their salary, and employers match this contribution with an additional 10%. For the Pension Fund, employees contribute 6%, while employers contribute 6%. These contributions are deducted from employees' salaries and deposited into their individual EPF accounts (Nepal EPF, 2020).

This mandatory savings mechanism ensures that all eligible employees are automatically enrolled in the EPF, promoting widespread coverage and encouraging long-term financial planning. It also distributes the financial responsibility for retirement savings equitably between employees, employers, and the government (Shrestha & Pant, 2018).

Investment Strategies and Fund Management Practices

The EPF adopts a conservative investment approach, focusing primarily on low-risk assets such as government securities and fixed deposits. This strategy is designed to protect the principal contributions of members while generating stable and predictable returns over time (Nepal EPF, 2020). The EPF's investment portfolio is managed by the EPF Office, which is responsible for making investment decisions in accordance with guidelines approved by the Board of EPF. These guidelines prioritize safety, liquidity, and return on investment.

In recent years, there have been discussions about diversifying the EPF's investment portfolio to include higher-yielding assets such as equities and real estate. While diversification could potentially enhance returns, it also introduces additional risks that must be carefully managed to protect the interests of members (Gautam, 2017).

Case Studies of EPF's Success in Pension Management

The EPF has demonstrated success in managing pension funds and delivering comprehensive benefits to its members. One notable example is its housing loan program, which allows members to use their accumulated savings as collateral for home loans. This program has enabled thousands of Nepali workers to become homeowners, improving their quality of life and contributing to the national economy (Nepal EPF, 2020).

Additionally, the EPF's conservative investment strategy has helped it maintain stable returns for its members, even during periods of economic uncertainty. This stability has been critical in building trust in the EPF system and ensuring that it continues to fulfill its role as a reliable provider of retirement income (Gautam, 2017).

4. EPF and Social Security Benefits

Integration of EPF with Broader Social Security Systems

The EPF is a key pillar of Nepal's social security system, providing a structured mechanism for retirement savings as well as a range of other social security benefits. The integration of the EPF with other social security programs is crucial for ensuring comprehensive coverage for workers in the formal sector (Shrestha & Pant, 2018).

EPF members are automatically enrolled in life and medical insurance schemes, funded through their contributions. This integration ensures that workers are protected not only in retirement but also in cases of illness, disability, or death. By aligning policies and pooling resources, the integration of the EPF with other social security programs enhances the efficiency and effectiveness of the overall system (Gautam, 2017).

Impact on Social Security Coverage and Adequacy

The EPF has significantly expanded social security coverage in Nepal, particularly among formal sector workers. The mandatory nature of EPF contributions ensures that a large portion of the workforce is covered by the fund. However, the adequacy of the benefits provided by the EPF depends on the level of contributions and the returns generated by the fund's investments. Higher-income workers and those with longer contribution histories are more likely to accumulate substantial savings, resulting in more generous retirement benefits (Nepal EPF, 2020).

Challenges in Extending EPF Benefits to Informal Sector Workers

A significant challenge facing the EPF is the extension of its benefits to informal sector workers. The informal sector constitutes a large portion of Nepal's workforce, but these workers often lack access to formal social security systems, including the EPF. Informal sector workers, such as agricultural laborers, small-scale entrepreneurs, and casual laborers, typically do not have stable employment or regular income, making it difficult to enforce mandatory contributions to the EPF (Shrestha & Pant, 2018).

To address this challenge, there have been discussions about introducing voluntary enrollment schemes or flexible contribution

mechanisms that would allow informal sector workers to participate in the EPF. These schemes would enable workers to contribute when they have the financial means, ensuring that they can still build up savings for retirement (Gautam, 2017).

5. Comparative Analysis with Other Pension and Social Security Systems

Comparison with Public Pension Schemes

Public pension schemes typically differ from the EPF system in terms of structure, funding, and benefits. Public pensions are generally funded through general taxation and offer defined benefits based on a formula that considers factors such as years of service and salary history. In contrast, the EPF is a defined contribution system, where the benefits are directly tied to the contributions made by the employee and employer, along with the returns generated from investments (Gautam, 2017).

One of the primary advantages of the EPF system is its sustainability. Since the benefits are based on accumulated contributions and investment returns, the system is less susceptible to the financial strain that often plagues public pension schemes. Public pensions can face challenges such as underfunding, demographic shifts, and the increasing burden on younger workers to support a growing retiree population. These issues are less pronounced in a provident fund model like the EPF, where each member's benefits are pre-funded by their contributions (Shrestha & Pant, 2018).

However, the EPF also has limitations. The benefits received by EPF members are directly dependent on the amount contributed and the performance of the fund's investments. This can result in variability in retirement income, particularly for lower-income workers or those with irregular employment histories. Public pension schemes, with their defined benefits, typically provide a more predictable and stable income in retirement (Asher, 2016).

Lessons from Countries with Successful Integration of EPF and Social Security

Countries like Singapore and Malaysia provide valuable lessons in how to successfully integrate provident fund systems with broader social security frameworks. Singapore's CPF is one of the most advanced examples of this integration, covering a wide range of social security needs, including retirement savings, healthcare, housing, and education. The CPF's success is attributed to its mandatory nature, efficient administration, and strong governance framework (Low, 2020).

Similarly, Malaysia's EPF provides a model of how provident funds can be integrated with other social security benefits. The Malaysian EPF consistently delivers high returns through a diversified investment portfolio and offers a range of benefits, including housing loans and medical coverage (Asher, 2016). The success of these systems demonstrates the importance of comprehensive coverage, mandatory participation, and effective governance in ensuring the long-term sustainability of provident funds.

6. Challenges Facing EPF

Demographic Challenges: Aging Populations and Pension Sustainability

One of the most significant challenges facing the EPF is the demographic shift towards an aging population. As life expectancy increases and birth rates decline, the proportion of older individuals in the population is expected to rise. This demographic trend poses a threat to the sustainability of the EPF, as more retirees will be drawing benefits while fewer workers will be contributing to the fund (Shrestha & Pant, 2018).

To address these demographic challenges, comprehensive reforms are necessary. Strategies such as raising the retirement age, adjusting contribution rates, and enhancing fund management practices are critical to maintaining the sustainability of the EPF (Gautam, 2017).

Economic Challenges: Inflation, Economic Downturns, and Investment Risks

Economic challenges, such as inflation, economic downturns, and investment risks, also pose significant threats to the EPF. Inflation erodes the purchasing power of retirement savings, while economic downturns and market volatility can impact the returns on the EPF's investments. Managing these risks requires a careful and diversified investment strategy that balances the need for stable returns with the preservation of capital (Nepal EPF, 2020).

7. Future Directions and Reforms

Proposed Reforms to Enhance EPF Effectiveness

To improve the effectiveness of the EPF, several reforms are necessary. These include expanding coverage to informal sector workers, diversifying the investment portfolio, and adopting modern financial management practices (Paudel, 2024).

Integration with Digital Technologies

The integration of digital technologies into the EPF's operations is crucial for improving efficiency and accessibility. Digital platforms can facilitate easier collection of contributions, provide real-time updates on account balances, and enable seamless withdrawals and loan applications (Paudel, 2024).

8. Conclusion

The EPF is a cornerstone of Nepal's social security system, providing retirement savings and a range of social security benefits to employees in the formal sector. However, challenges such as demographic shifts, economic risks, and limited coverage for informal sector workers need to be addressed through targeted reforms. With improvements in governance, investment strategies, and the integration of digital technologies, the EPF can continue to ensure financial security for Nepal's workforce and support the country's broader economic development.

References

Asher, M. G. (2016). *Malaysia's Employee Provident Fund: Success and challenges in reforming public pensions*. Asian Economic Policy Review, 11(2), 233-247.

Employees' Provident Fund Organization (EPFO). (2021). *Annual Report 2020-2021*. Government of India.

Gautam, P. (2017). *Retirement Planning in Nepal: A Comprehensive Guide*. Kathmandu: Economic Insights Publishing.

Low, L. (2020). *Singapore's Central Provident Fund: Social Security in a Market Economy*. Institute of Southeast Asian Studies.

Nepal EPF. (2020). *Annual Report 2019-2020*. Kathmandu: Employees' Provident Fund Office.

Paudel, D. R. (2024). Advocating for Inclusive and Sustainable Social Protection: The Role of Mr. Dilip in Nepal. Retrieved from Dilip Raj Paudel Blog.

Shrestha, M., & Pant, D. (2018). *Social Security Systems in Nepal: Challenges and Opportunities*. Journal of Social Security and Development Studies, 5(1), 45-67.



A Synopsis of Credit Ratings: History, Sovereign Credit Ratings, and Their Impact on Nepal

Sudip Ghimire*

1. Introduction

A Credit rating is an independent opinion given by Credit Rating Agency to an issuer concerning its ability to fulfill its financial obligations on time and in full. It is also an indication of the likelihood of repayment in accordance with the terms of the issuance. Rating is one of many inputs that play a pivotal role to make any investment decisions required for corporates, market participants, and governments. Credit ratings assess the creditworthiness of a specific debt offering, like a corporate debenture, municipal bond, and the relative probability of default. Typically, ratings are expressed in letter grades, which range from A to D typically reflecting the relative level of risk. Evaluating the current and the historical information, credit rating assesses the impact of conceivable future events.

Credit Rating Rules, 2011 define credit rating as an act of accessing standards of securities of the issuer, goodwill of any individual or body corporate, and providing opinions including other processes related therein.

* Assistant Director, SEBON

2. History of Credit Rating

The timeline presented below presents the major milestones and evolutions in credit ratings over the period of time:

- **1849:** Henry Varnum Poor, editor of American Railroad Journal in 1849, started to publish systematic information on the property of railroads, their assets, liabilities and earnings.
- **1909:** John Moody published the improvised credit information and assigned the first credit rating by publishing an opinion on the credit worthiness of the corporate debt paper issued by railroad companies.
- **Early 20th Century:** Modern credit rating system begins to take shape with the establishment of Moody's and other agencies like Standard & Poor's and Fitch Ratings.
- **Great Depression Era (1929-1941):** Credit ratings gain importance as regulators and investors increasingly rely on them for risk assessment published by these rating companies.

- **Late 20th Century:** Credit rating agencies increased their scope to include government bonds, municipal bonds, and other financial instruments.
- **2007-2008:** Global financial crisis revealed weakness in the credit rating system, leading to criticisms of highly optimistic ratings on complex financial products tied to subprime mortgages. Consequently, unregulated credit rating agencies were compulsorily regulated after the November 2008 G20 Summit in Washington.
- **Present:** Credit ratings remain a major tool for evaluating credit risk in financial markets and are supporting investment decisions and financial regulation globally.

3. Description of Credit Rating

Rating companies rate the issues and interpret it in a symbol depicting the level of credit risk and investment grades. In general, rating companies grade the investment as investment grade and speculative grades. While rating, countries are given A, B, C and D grades. Grade A and B are considered riskless investment, C signals speculative investment with more chances of getting default, whereas D signals payment default in financial commitment.

Table 1: Rating Symbols, Interpretation, and Investment Grades

Moody's	Interpretation	S&P	Interpretation	Grades
Aaa	Highest quality, subject to the lowest level of credit risk	**AAA**	Extremely strong capacity to meet financial commitments	**Investment Grade**
Aa	High quality and are subject to very low credit risk	**AA**	Very strong capacity to meet financial commitments	**Investment Grade**
A	Upper-medium grade and are subject to low credit risk	**A**	Strong capacity to meet financial commitments, but somewhat susceptible to economic conditions and changes in circumstances	**Investment Grade**
Baa	Medium-grade and subject to moderate credit risk and as such may possess certain speculative characteristics	**BBB**	Adequate capacity to meet financial commitments, but more subject to adverse economic conditions	**Investment Grade**
Ba	Speculative and are subject to substantial credit risk	**BB**	Less vulnerable in the near-term but faces major ongoing uncertainties to adverse business, financial and economic conditions	**Speculative Grade**

Moody's	Interpretation	S&P	Interpretation	Grades
B	Speculative and are subject to high credit risk	**B**	More vulnerable to adverse business, financial and economic conditions but currently has the capacity to meet financial commitments	**Speculative Grade**
Caa	Speculative of poor standing and are subject to very high credit risk	**CCC**	Currently vulnerable and dependent on favorable business, financial and economic conditions to meet financial commitments	**Speculative Grade**
Ca	Highly speculative and are likely in, or very near, default, with some prospect of recovery of principal and interest.	**CC**	Highly vulnerable; default has not yet occurred, but is expected to be a virtual certainty	**Speculative Grade**
C	Lowest rated and are typically in default, with little prospect for recovery of principal or interest.	**C**	Currently highly vulnerable to non-payment, and ultimate recovery is expected to be lower than that of higher rated obligations	**Speculative Grade**
		D	Payment default on a financial commitment or breach of an imputed promise; also used when a bankruptcy petition has been filed	**Speculative Grade / Risky investment**

Source: Website of S& P and Moody's

4. Sovereign Credit Rating

Sovereign ratings, also known as a country rating, are an assessment of credit worthiness of a country. Sovereign Credit Rating assesses the likelihood that a borrower will default on its obligations. When a country needs to borrow internationally, a country should seek sovereign credit rating. Sovereign credit rating becomes cornerstone in fulfilling the financing needs of the nation. Such credit rating expressed in alphabetical letter determines the risk premium they should demand to compensate for their default risk. Country when gets rated first time, uncertainty about the credit risk of unexposed sovereigns reduces significantly and it will help to channel the funds towards the nation. Country planning to raise the money through issuance of debt securities can get benefitted from the sovereign risk rating as foreign investment can be obtained easily through rated securities than the nonrated securities carrying the same level of default risk.

5. Determinants of Sovereign Risk Rating

Various political, economic, fiscal, monetary, and external factors determine the indicators of sovereign risk ratings.

Factors	Interpretations	Effects
Per Capita Income (PCI)	Higher the potential tax base of the borrowing country, the higher is the ability of country to pay its debt.	PCI High, Rating High
GDP Growth	A rapid economic growth implies that it will become comparatively easier for a country to manage its current debt obligations.	GDP growth High, Rating High
Inflation	High inflation rate indicates some serious problem to the economy. It increases uncertainty and erodes confidence in the government's ability to manage finance effectively. Public dissatisfaction due to inflation may create political instability leading low credit rating.	Inflation High, Rating Low
Fiscal deficit	A large fiscal deficit absorbs private domestic savings. It also shows the inability of government to tax its citizens to cover current expenses or to do debt servicing.	Fiscal deficit High, Rating Low
Current Account Deficit	A large current account deficit indicates that the public and private sectors together rely heavily on funds from abroad. Large current account deficit situation raises concern about the country's ability to service its debt obligations.	Current account Deficit high, Rating Low
External Debt	Higher the debt burden of the nation, higher will be the risk of default	External Debt High, Rating Low
Economic Development	Better income level and economic development status of nation decreases the risk of being default	Economic development better, Rating better
Default History	Nation with default history in recent past is taken as a country with high credit risk	Recent Default History, Low Rating

6. Importance of Sovereign Credit Rating to Nepal

Nepal in recent years is facing the problem of huge fiscal deficit. The revenue target of the government is not being achieved and the nation is hugely dependent on domestic borrowing. In this situation, being credit rating done, and if it comes favourable then Nepal can attract huge foreign investment and loan. In the one hand, it will reduce the cost of borrowing and on the other it will support in development of the nation. Though government has announced to do the sovereign rating through the budget speech too, Nepal is still to access its credit rating. Following can be the importance of credit rating to Nepal:

- As Nepal is shortfall of resources, with the better credit rating, borrowing cost will be low, which can be used in development of infrastructure project and other development activities.
- Sovereign credit rating influences the foreign investment flow. A higher credit rating symbolizes better economic and political stability, which can attract direct investment.

- To assess a country's creditworthiness, it is essential for the country to maintain transparency by providing comprehensive data on economic and financial indicators. These data are the main sources to assign the credit risk of nation. Hence, Nepal will have better and improvised economic data base.
- Bilateral and multilateral financial institutions consider credit rating while providing financial assistance. A favourable rating will help to attract loans, grants and technical assistance which will help to achieve the sustainable development goals.
- With the higher credit rating, trust and relations between the foreign trade partners increase. It will help to boost exports and decrease the surging trade deficits.
- Crowding in will happen among the investors if the country will have a better credit rating.
- Credit risk is an indicator of the economic situation of a country. With better major economic and political indicators, credit rating will become better. Deteriorated credit rating is an early sign of economic and political vulnerability of the nation. Hence, with the credit rating done, Nepal can assess the actual situation and can act needful to overcome these challenges.
- Nepal, where bond market is at primitive stage can get benefitted from the sovereign rating as rating has immediate impact on the international tradability of country's sovereign debt. There will be a significantly low pie of short-term local currency bond issues, which will be compensated for by a higher proportion of long-term foreign currency bond issues.

7. Demerit of Sovereign Credit Ratings

Sovereign credit ratings allow borrowers to access the global and domestic markets and attract investment funds to an economy. However, there are several demerits of sovereign credit ratings:

- As sudden downgrades increase the risk premium, it increases the country's borrowing costs. The downgrading makes financing of public debt more expensive, and it potentially crowds out spending on essential services and development projects.
- The vague and affecting factors of sovereign credit ratings like political stability, institutional quality, and social dynamics are crucial factors to determine credit worthiness.
- Some argue that the methodologies employed by credit rating agencies lack transparency and seem to unfairly affect developing economies. This is because explanations and rationales for various parameters within these methodologies are often unclear and may not adequately consider the distinct challenges and opportunities present in these economies. Additionally, international rating agencies appear to treat indicators assessing 'ability to pay' and 'willingness to pay' without differentiation.
- Sovereign credit ratings are affected by subjective decisions of rating agencies which may not always precisely reflect

a country's economic fundamentals or risk profile. These subjective decisions can lead to biases in ratings.

- During the period of economic downturns, ratings agencies may downgrade a country's credit rating. Such immediate downgrading further worsens the financial instability as such a situation makes borrowing more expensive and potentially triggers capital outflows.
- Credit downgrades for developing countries make it difficult for them to access cheaper long-term funding from international capital markets.
- Policy makers and investors become heavily reliant on credit ratings as an alternate of risk assessment potentially overlooking the necessity for conducting their own analysis.

8. Conclusions

To sum up, sovereign credit ratings done by credit rating agencies provide an insight into an issuer's ability to meet financial obligations and the possibility of repayment. Sovereign Rating is vital for making informed investment decisions for corporations, market participants, and governments. While sovereign credit ratings play a considerable role in global financial markets, they are not without drawbacks. These include, heavy reliance of policy makers, treating ability to pay and willingness of pay indicators without differentiation, subjective decisions pertaining to rating given by rating agencies, vague methodology etc. Despite having these limitations, credit ratings remain an essential tool for assessing credit risk, supporting investment decisions, and guiding financial regulation worldwide. In the case of Nepal where sovereign credit rating is not carried out yet, obtaining a favorable credit rating can offer abundant benefits, including access to foreign investment, reduced borrowing costs, improved transparency, boosted bilateral and multilateral financing opportunities, and increased trust among trading partners.

References

Cantor, R., & Packer, F. (1996). *Determinants and Impact of Sovereign Credit Ratings*. Federal Bank of New York.

Fund, I. M. (2024, March 28). *https://www.imf.org/en/Blogs/Articles*. Retrieved from IMF Blog: https://www.imf.org/en/Blogs/Articles/2024/03/28/the-fiscal-and-financial-risks-of-a-high-debt-slow-growth-world

Luitel, P., & Vanpée, R. (2018). *How do sovereign credit ratings help to financially develop low-developed countries?* Belgium: European Capital Markets Institute.

Oxford Academic. (2022). Dealing with the conflicts of interest of credit rating agencies: a balanced cure for the disease. *Capital Markets Law Journal*, 334-364.

Shah, N. (2024, January 26). *Deccan Herald*. Retrieved from https://www.deccanherald.com/: https://www.deccanherald.com/opinion/global-sovereign-credit-rating-needs-an-indian-lens-2865366

Shrestha, H. P. (2023, April 18). Nepal Needs Sovereign Credit Rating to Attract External Investment.

Shrestha, S. (2022, April 19). *Nepal Economic Forum*. Retrieved from https://nepaleconomicforum.org: https://nepaleconomicforum.org/relevance-of-sovereign-credit-rating-in-nepal/

https://www.investopedia.com/

https://www.moodys.com/

https://www.spglobal.com/en/

Revolutionizing Bureaucratic Management Through Self-Awareness



Chandni Kayastha*

Veber (1994) defines the principles of public service as administrative efficiency, power hierarchy, a formally defined and thoroughly documented system of norms, impersonal action, and emotionally neutral relations within the notion of "rational bureaucracy." In contrast, the liberal tradition posits that public service has no political function. This institution focuses solely on delivering public goods under the framework of new public management (NPM), which calls for greater transparency and citizen cooperation. Despite the lack of global administrative reform, the core values of public service remain largely unchanged. For instance, the UK's Civil Service Code lists integrity, honesty, objectivity, and impartiality as its four core ideals (Vasilieva &Rubtcova, 2017).

Additionally, the public service leadership model highlights self-awareness as a crucial attribute enabling leaders to perform at the highest level in service to the public's trust and commitment to public goods. Public servants, as key players in delivering public goods, benefit significantly from self-awareness, which involves a focused attention on one's own values, motivations, feelings, and ideas, as well as their impact on others (Gardner et al., 2005). Self-awareness encompasses an individual's perception of their traits, goals, standards of conduct, morals, attitudes, and behaviors (Avolio & Luthans, 2006). This awareness fosters sincere, open, and trustworthy connections with others (Avolio et al., 2004) and reflects a fundamental understanding of one's knowledge, experience, and talents (George, 2003).

Employees, particularly managers who face decisions affecting their values, motivation, priorities, skills, and weaknesses, gain self-knowledge as a result of self-awareness (Badaracco, 2016). This self-awareness enables them to set goals and create action plans to lead with purpose, involving self-comparison through introspection and self-evaluation

* Training and Research Officer, Nepal Administrative Staff College

(Walker et al., 2022). Self-awareness can be situational or dispositional. Situational self-awareness involves recognizing internalized traits and modifying behavior to lessen instability (Kishkilev, 2018), while dispositional self-awareness refers to a tendency to turn inward and consider oneself (Fenigstein et al., 1975).

Dispositional self-awareness can have both positive and negative effects. Negative self-perception highlights emotions such as despair and anxiety, which can impede social problem-solving (Altan-Atalay et al., 2022). Conversely, positive self-awareness promotes physiological mindfulness, in-depth self-reflection, and desired self-improvements (Newman &Nezlek, 2019), all of which significantly impact job performance. According to recent studies, about 90% of managing directors believe that the workplace affects employees' health and happiness (Hall et al., 2019). Self-awareness is linked to improved job performance, job satisfaction, and more sensible career choices (Kim, Schuh, & Cai, 2020). A study by Shipper (2003) found that self-awareness of interactive skills is a critical component of manager effectiveness across different cultures, including the U.S. and U.K. This finding is relevant to Nepal as well, where public servants who possess accurate self-assessment competencies are better able to navigate the complexities of their roles. They are aware of their abilities and limitations, seek out feedback, learn from mistakes, and know when to collaborate with others who have complementary strengths (Boyatzis, 1982).

Relevance of Self-Awareness in the Context of Nepal's Bureaucracy

Nepal's bureaucracy, characterized by hierarchical structures and a rigid adherence to rules and procedures, often faces challenges such as inefficiency, corruption, and a lack of transparency. In this context, self-awareness among public servants can play a pivotal role in addressing these issues and improving the overall effectiveness of the public service.

The introduction of self-awareness in Nepal's bureaucratic system can enhance administrative efficiency by promoting a better understanding of individual strengths and weaknesses among public servants. Self-aware leaders are more likely to recognize their limitations and seek feedback, which can lead to more effective decision-making and problem-solving (Okpara & Edwin, 2015). This is particularly important in a country like Nepal, where bureaucratic inefficiencies often stem from a lack of accountability and an unwillingness to adapt to new challenges.

Moreover, self-awareness can help reduce corruption in Nepal's bureaucracy. When public servants are aware of their values and motivations, they are more likely to adhere to ethical standards and resist corrupt practices. Integrity, honesty, and objectivity, which are core ideals of public service (Vasilieva &Rubtcova, 2017), can be reinforced through self-awareness. Public servants who are conscious of their actions and their impact on others are less likely to engage in corrupt activities, thereby

enhancing the overall transparency and trustworthiness of the public service.

Self-awareness also fosters better interpersonal relationships within the bureaucracy. In Nepal, where hierarchical power dynamics can often hinder collaboration and communication, self-aware leaders can bridge gaps by fostering an environment of trust and openness. Such leaders are more empathetic and better equipped to understand and address the concerns of their subordinates, leading to a more cohesive and motivated workforce (Gardner et al., 2005). This, in turn, can improve the delivery of public goods and services, aligning with the principles of new public management (NPM).

In the context of citizen cooperation, self-awareness can enhance public servants' ability to engage with citizens effectively. By understanding their own biases and preconceptions, public servants can approach citizen interactions with greater empathy and openness, fostering a more inclusive and participatory approach to public service delivery. This is crucial in a diverse society like Nepal, where effective public service requires sensitivity to various cultural, social, and economic contexts.

Furthermore, self-awareness can contribute to personal and professional growth among public servants in Nepal. As individuals become more aware of their strengths, weaknesses, and motivations, they can set realistic goals and pursue opportunities that align with their abilities and aspirations (Srivastava, 2015). This can lead to greater job satisfaction and improved performance, as public servants are more likely to feel fulfilled and motivated in their roles.

Significance of Self Awareness Training

Self-awareness is a critical component of emotional intelligence that enables individuals to navigate the complexities of public service effectively. By fostering an understanding of one's emotions, motivations, and their impacts, self-awareness enhances job performance and interpersonal relationships. It helps public servants align their actions with their values and the needs of the public, promoting integrity, honesty, objectivity, and impartiality. Furthermore, self-awareness equips individuals to handle conflicts productively, empathize with others, and make well-informed decisions. As organizations increasingly recognize the significance of emotional intelligence, investing in self-awareness training can lead to healthier, more satisfied, and more efficient workplaces.

Implementing self-awareness training in Nepal's bureaucracy can have far-reaching benefits. Such training can help public servants develop a deeper understanding of their emotions, motivations, and behaviors, enabling them to make positive changes that enhance their performance and relationships with others. For instance, self-awareness can help public servants manage stress and regulate their emotions, leading to better mental health and well-being. It can also promote a culture of continuous learning and improvement,

as public servants become more open to feedback and more willing to learn from their experiences.

Nepal Administrative Staff College has been introducing the concept of self-awareness in each and every module of leadership and management. The recent training effectiveness survey done by NASC has also resulted in the relevancy of self-awareness content in their daily life be it professional or personal (NASC, 2023). Self-Awareness in itself is not a course or content that can be taught or impose instead it is more related to reinforcing the techniques and practice that an individual can apply in their day-to-day life.

Ultimately, self-awareness not only benefits individual employees but also enhances the overall performance and integrity of public service institutions. By cultivating self-awareness, public servants can contribute to a more ethical, transparent, and effective bureaucracy, thereby better serving the needs of the public. As Nepal continues to develop and modernize its public service, integrating self-awareness into the training and development of public servants will be essential for building a more resilient and responsive bureaucracy.

References

Altan-Atalay, A., Kaya-Kızılöz, B., İlkmen, Y. S., & Kozol, E. (2022). Impact of abstract vs. concrete processing on state rumination: An exploration of the role of cognitive flexibility. Journal of Behavior Therapy and Experimental Psychiatry, 74, 101691.

Avolio, B. J., & Luthans, F. (2006). The high impact leader: Moments matter in accelerating authentic leadership development. McGraw Hill.

Avolio, B. J., Gardner, W. L., Walumbwa, F. O., Luthans, F., & May, D. R. (2004). Unlocking the mask: A look at the process by which authentic leaders impact follower attitudes and behaviors. The Leadership Quarterly, 15(6), 801– 823. https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2004.09.003

Badaracco, J. (2016). Defining moments: When managers must choose between right and right.

Fenigstein, A., Scheier, M. F., & Buss, A. H. (1975). Public and private self-consciousness: Assessment and theory. Journal of consulting and clinical psychology, 43(4), 522.

Gardner, W. L., Avolio, B. J., & Walumbwa, F. O. (Eds.). (2005). Authentic leadership theory and practice: Origins, effects and development. Elsevier/JAI.

Hall, B. J., Garabiles, M. R., &Latkin, C. A. (2019). Work life, relationship, and policy determinants of health and well-being among Filipino domestic Workers in China: a qualitative study. BMC public health, 19(1), 1-14.

Kim, T. Y., Schuh, S. C., & Cai, Y. (2020). Person or job? Change in person-job fit and its impact on employee work attitudes over time. Journal of Management Studies, 57(2), 287-313.

Kishkilev, S. Y. (2018). Relationship between the Concepts "Self-Awareness", "Self-

Consciousness","Samosoznaniye" and "Samopoznaniye". Psychological Educational Studies, 10(3), 46-55

Nepal Administrative Staff College. (2023). "Training Effectiveness Survey"

Newman, D. B., &Nezlek, J. B. (2019). Private self-consciousness in daily life: Relationships between rumination and reflection and well-being, and meaning in daily life. Personality and individual differences, 136, 184-189

Okpara, A. (2015). Self-awareness and organizational performance in the Nigerian banking sector. European Journal of Research and Reflection in Management Sciences, 3(1).

Vasilieva, E., &Rubtcova, M. (2017). A self-awareness of public servants: an introduction in methodology. International Journal of Public Sector Performance Management, 3(1), 103-118.

Veber, M. (1994) Izbrannoye. Obrazobshestva [Selected. The Image of Society], Jurist, Moscow.

Walker, S. A., Double, K. S., Kunst, H., Zhang, M., & MacCann, C. (2022). Emotional intelligence and attachment in adulthood: A meta-analysis. Personality and individual differences, 184, 111174



Contemporary Issues in Investment Management of Employees Provident Fund

Prabesh Acharya*

Background

The relationship between growth and investment is rather intuitive. The growth that the state or any entity envisions can only be supported by the nature and amount of investment it caters to. This has been the understanding of the theoretical underpinnings of Harrod-Domer (HD) growth model where the interaction between investment and income growth creates the overall GDP growth through the accelerator and multiplier effects. Consequently, states invest in the form of capital expenditure for infrastructural development as well as other projects for the development of the business environment in the economy.

This theoretical background is relevant while explaining the need for Employees Provident Fund (EPF) and its ventures. EPF is a premier social security institution for public sector employees. Through provident fund systems and various social security schemes, contributors have a social safety net against imminent risks. Similarly, with assets under management of over 500 billion NPR, it has established itself as a behemoth financial institution in the Nepali financial system landscape. This brings us to the dual nature of the workflow. The first is the social protection function to its contributors, whereas the second is resource mobilization and investment management.

The legal framework in the form of the EPF Act 2019 as well as the strategic outlook of the institution has clarity on the organization's vision as the contributor to the capital formation of the nation. The investment portfolio includes credit facilities to its contributors, deposit certificates and fixed deposits of banks and financial institutions, project loans to institutions, and consortium financing in cooperation and coordination with BFIs. This portfolio is guided by the EPF Act's Article 19 legal foundation and the EPF Investment Policy as well as Social Security Fund Investment guidelines set by International Social Security Organization (ISSA). Moreover, around half of the investable amount is delegated to the contributor loan in the form of a home loan, maintenance loan, or special loan whereas

* Assistant Manager, Employees Provident Fund

the other half is divided into other forms of investment.

This investment has contributed to capital formation in different sectors ranging from hydropower, aviation, manufacturing, hospitality, real estate, medical institutes, and hospitals. This diversity of investment has established EPF as an important source of funds for long-term infrastructure projects and identity as the prime institutional investor in the economy.

However, with the further evolution of the HD model as mentioned earlier, a new paradigm has emerged in the form of the endogenous growth model. This model posits that investment in human capital development is the endogenous source of innovation and technology in the economic system. This opened up the state's priorities for investment in education, health, and social protection as a means to the growth and economic development of the nation.

This is in synchrony with the nature of the fund as a social security institution. Besides social insurance, in cash transfers, social protection also includes the labor market intervention for the development of the future human resources of the nation. Currently, the state invests in this segment through programs like the PM Employment program, PM Agricultural Modernization, and many other local government programs at the community level. Nonetheless, the fund as its nature has scope to invest in innovation, entrepreneurship, and productive development through socio-economic transformation in the work ethics, labor dignity, and entrepreneurship culture.

Amidst this background, the author shall attempt to converge this article to include different challenges and opportunities that EPF can have for its investment management in the current investment environment of the nation.

Nepal's LDC graduation

Nepal as a nation state is at a critical juncture. While we are still engaged in socio-political stability, we are up for the LDC graduation by 2026. As much as it sounds exciting, there are challenges that we need to tackle. The revocation of Duty-Free-Quota-Free access to markets, decrease in the financial support from development partners, reduction in technical support from international organizations, and less prioritization for educational scholarships, inter alia, are a few threats. This will negatively impact our exports and strain the foreign exchange reserves. So, there is a need for the strengthening of the supply-side capacity as well as the overall foundations of the economy for our economy to gain competitiveness in today's context of globalization. Nepal government has formulated a 16th five-year periodic plan to align our efforts towards this need. Similarly, LDC graduation smooth strategy has further strategized plans for achieving benefits from this graduation.

Diversification of our exports, development of trading infrastructure, employment generation, and transformation of economic bases are a few strategies that are relevant to the institution. As a leading source of funds, EPF can invest in the following infrastructure for supporting the LDC graduation strategies:

- Development of Special Economic Zones as well as Industrial Villages in collaboration with government and interested private sectors. This will reduce the trading and various other transaction costs in trade, thereby enhancing our competitiveness;
- Investment in the sectors of export potential as deduced in Nepal Trade Integration Strategy 2023, which includes various handicraft, and agricultural products as well IT and hospitality services. EPF can invest in the development and integration of supply chains in these sectors as per the scale of the institutions. High-scale institutions can be invested through EPF, whereas low-scale, emerging institutions can be invested in coordination with the National Fund Management in the form of a Private Equity and Venture Capital (PE/VC) model;

SDG Commitments, Impact Investment, and Blended Finance

Nepal as a party to the Sustainable Development Goals (SDG) Agenda has committed to achieve 17 goals for green, resilient, and integrated economic development. However, it is estimated that Nepal requires an average annual investment of 20 billion USD to achieve these goals with a 29 percent financing gap. So, EPF can align its investment in coordination with the government and private sector for the investment of its funds as per Environmental, Social, and Governance (ESG) investing principles and processes for socially responsible and sustainable investment. There is scope for investment in green energy projects, social innovation ventures that foster indigenous knowledge as well as corporations cognizant of their social responsibilities.

Furthermore, Nepal is currently disadvantaged in Foreign Investment due to policy hurdles, good governance issues, and many other lapses on socio-political and economic fronts. We are hardly able to gather 25 billion NPR annually as FDI whereas the divided repatriation exceeds the incoming investment. This bleak situation can be overturned through blended finance models for partnership with international development partners. For instance, Business Oxygen, a PE/VC firm Nepali firm is established in this model in financial and technical collaboration with International Finance Corporation (IFC), Climate Investment Fund's Pilot Program for Climate Resilience (PPCR), and UK Aid's DFID. The firm has been investing in renewable energy projects as well as many other entrepreneurial ventures in a sector-agnostic manner. This type of collaboration brings the financial resources, technical expertise, and global network for enhancing the corporate governance and business environment of the nation along with the financial investment analysis.

Similarly, the huge challenge of uplifting poverty, ensuring food security, and creating an equal and prosperous society with upward social mobility and decent job opportunities with an innovative economy and sustainable public resource management, requires impact investment from the part of all the economic entities. This noble purpose needs the triple bottom line investment of people, planet, and profit, without just the focus on profit. So,

EPF also has the responsibility to advocate for emerging investment avenues and vehicles through policy dialogue with lawmakers and relevant ministries like the Ministry of Finance, the Ministry of Industry, Commerce, and Supplies.

Currently, the legal framework does not recognize and acknowledge the social innovation venture and impact investment model. So, this leadership from the institution can facilitate the policy hurdles through effective policy formulation, taxation exemption, as well as bureaucratic smoothening for fostering philanthropic investment from the institutions as well as high net-worth individuals alike. Furthermore, once there are policy, institutional, and procedural reforms in our investment model, the financial system can also exploit the investment flow from NRN individuals for both commercial and impact investment purposes. This will complement the NRN citizenship law and economic diplomacy as managed by the Ministry of Foreign Affairs.

A glimpse of these efforts can be seen in National Fund Management (NFM) where EPF has a leading stake. It is a specialized fund manager operated as per the Specialized Investment Fund Rules 2075, managed with the Public Private Partnership Model with national institutions as well as NRN individuals. NFM has expertise in various fields such as Private Equity, Venture Capital, Hedge Funds, and Capital Markets. It aims to mobilize national as well as global wealth for social value creation.

Startup Ecosystem

Social protection and employment are closely interrelated under the social justice and decent work agenda. Without decent and predictable employment opportunities, there can be no social protection for the public. The Social Security (Minimum Standards) Convention, 1952 (No. 102)made the recommendation for unemployment benefits as part of social security. So, as a social protection organization, EPF can give back to the community and society by investing in the platform for the job creation and innovation promotion among the youths through entrepreneurship support. The cases from the National Social Security Fund (NSSF) Uganda and Social Security Commission (SSC) Namibia can be different models for achieving this end.

NSSF Uganda has embarked on a journey to invest in the facilitation of employment opportunities through innovation. It established the connection between youth empowerment, employment, and social coverage by establishing the startup ecosystem to drive new opportunities for economic development through the support of scalable businesses. The incubator venture called Hi-innovator where supports budding entrepreneurial ideas by providing seed funding, business and technical know-how, and business development support. As of April 2024, the Hi-Innovator Initiative has trained 29,000 entrepreneurs, availed seed funding and technical assistance to 330 businesses, built the capacity of 13 Entrepreneurship Support Organizations, and reached out to over 150,000 youth and women. The Programme has created and sustained 170,000 dignified and fulfilling work opportunities with 71 percent being Youth in Work. This blended finance model of a

venture between NSSF, Mastercard, and as implemented by Outbox is an innovation by social security fund institutions for creating a change in the overall social context.

Similarly, SSC Namibia has invested in the development fund for the creation of self-employment through training youths in relevant skills. This seeks to compensate for the skill deficit prevalent in vulnerable communities so that they can develop their worth in the labor market. Moreover, the fund also provides financial support through financial aid or loans to the students enrolled in technical institutes. It has provisions for bursaries, educational loans, training, and employment schemes. This program creates a skilled workforce with an innovative mindset and talent for developing their self-enterprise and creating employment opportunities for other people in their communities.

Nepal has its set of problems in the labor market. The participation rate is a meager 40 percent, labor and youth migration is at its peak, huge unemployment situation despite the big skill deficit. This has decimated the overall productivity and innovation in the economy. This lack of powerhouse and vision has diverted the banking and financial resources to the unproductive sectors, rather than entrepreneurship and innovation. With a credit growth of over 20 percent in the last decade, a real GDP growth of only around 4.5 percent was achieved. In this context, EPF has a social responsibility to invest in the startup and skill ecosystem to foster innovation from youth. The instances from Uganda and Namibia can be inspirations for initiatives within Nepal. This will complete the chain of the startup ecosystem as initiated by EPF as at the one end there is NFM for investing in scalable as well as tested businesses, whereas, on the other segment, there can be an incubator for enhancing the innovative ideas within the youth with technical and financial support.

Use of Information Technology for Investment Management

The development and growth of various machine learning and AI models has enhanced the analytics capabilities of the computer system. Within a click, it can now be possible to get informatics about the lucrative sectors as per financial and impact indicators. Similarly, it can be used for regulatory compliance, automated insights, client outreach, and operative intelligence. Moreover, EPF has a dedicated IT department with a talent pool that includes programmers as well as system engineers. So, this skill set needs to be utilized to design the investment management system with state-of-the-art technologies that shall foster investment effectiveness as well as the creation of better avenues for the future. This will improve the fund investment governance as well as lower the scope for judgment errors in investment decisions.

Human Resource Pool of Analyst and Capacity Building

There is a designated department Loan, Investment and Treasury Management Department which oversees and administers the investment processes and research for the opportunities. The department recommends such possibilities to the Investment committee. The department has a job allocation

of financial analysts who analyze the opportunities with their financial projections as well as risk evaluation. So, this human resource must be well-versed in the technical skills of financial modeling, and various quantitative and qualitative investment strategies. EPF can enhance its capabilities through the continuous training and development of both hard and soft skills. This will foster their effectiveness in using the available technologies for the capital appreciation of the fund.

Portfolio Management Strategies

The investment of reserve funds of social security institutions like EPF is based on the principle of security, optimal returns to the investment, and liquidity. The institution has a long-term liability to the contributors during payout, whereas the short-term liability of interest and profit distribution. So, these diverse objectives of the investment can be achieved through the use of a portfolio management approach. The fund can maintain continuous monitoring and risk management as appropriate diversification of the asset will be maintained with this approach. This will enhance asset-liability management with a lower chance of asset-liability mismatch in terms of time horizon.

The investment policy has differentiated different sectors as per their riskiness. However, there needs to be further computation of the risk tolerance and capacity. This provides the base for constructing the portfolio. With portfolio construction, the fund can take strategic asset allocation as per the emerging opportunities and dynamic calculation of the risk and returns of the overall portfolio and individual investments.

Currently, the fund invests mostly in long-term, highly secured prospects and fixed-income securities. However, with the emerging responsibilities of the contributory pension system, the fund will have liability for the huge annuity payment. The growing life expectancy as well as the development of health services will strain the pension period of employees. In that context, the contribution rate may not be enough. With portfolio management, the fund can allocate assets for risky assets, and with capable technology and human resources, it can increase the assets through these classes of investment. The legal framework of EPF is already clear on the use of funds in the capital markets as well as investment in private equity funds, so this systemic base of portfolio management will see the investment in the emerging startups and entrepreneurial potentials of the youth.

Way Forward

Nepal's investment climate and business environment require a radical economic transformation of the economic bases and the supply side capacity through innovation-fueled entrepreneurship. So, EPF can play the catalyst and facilitator role through the investment management of its funds into traditional infrastructure and social infrastructure. This will fulfill the vision of capital formation along with the scope of capital appreciation for its funds for future liabilities. Nonetheless, this cannot be achieved without the coordination and cooperation with all levels of government, private sector, and

development partners as well as overall transformation in the paradigm and processes of the organization. This will have increased the horizon of the institution as a social protection organization to include the innovator of the startup ecosystem for employment generation.

References

Business Oxygen. (n.d.). Business Oxygen Pvt. Ltd. Retrieved August 5, 2024, from https://bo2.com.np/

International Social Security Organization. (2020). *Namibia: Towards sustainable employment creation*.

Investing Social Security Reserve Funds amidst competing goals and opportunities in Africa. (2020, December 11). International Social Security Association (ISSA). Retrieved August 5, 2024, from https://www.issa.int/analysis/investing-social-security-reserve-funds-amidst-competing-goals-and-opportunities-africa

National Planning Commission. (n.d.). *About Us*. NPC SDG. Retrieved August 5, 2024, from http://sdg.npc.gov.np/en/about/

National Planning Commission. (2024, February). *LDC Smooth Graduation Strategy*.

National Planning Commission. (2024, June). *16th plan (Fiscal Year 2081/82-2085/86)*.

National Planning Commission. Retrieved August 5, 2024, from https://npc.gov.np/en

Social Security Commission Namibia. (n.d.). https://www.ssc.org.na/df

कर्मचारी सञ्चय कोष

(कर्मचारी सञ्चय कोष ऐन, २०१९ बमोजिम स्थापित)

केन्द्रीय कार्यालय : पुल्चोक, ललितपुर फोन नं. ०१-५०१०१६५, ०१-५०१०१६६, ०१-५०१०१७२

ईमेल : info@epf.org.np

वेवसाइट : www.epf.org.np

कार्यालय : त्रिदेवीमार्ग, ठमेल, काठमाडौँ, फोन नं. ०१-५३५२१४०

: लगनखेल, ललितपुर, फोन नं. ०१-५५२२९४१, ५५२५७०७

कल सेन्टर : ०१-५९७००४१

शाखा कार्यालयहरू :

नाम	फोन नं.	ईमेल
विराटनगर	०२१-४७५७८४	biratnagar@epf.org.np
जनकपुर	०४१-४२२१६६	janakpur@epf.org.np
हेटौडा	०५७-५२४३७७	hetauda@epf.org.np
पोखरा	०६१-४५८०५०	pokhara@epf.org.np
बुटवल	०७१-५५४५१८	butwal@epf.org.np
कोहलपुर	०८१-५४१२८२	kohalpur@epf.org.np
सुर्खेत	०८३-५२३०६६	surkhet@epf.org.np
धनगढी	०९१-५२०६९२	dhangadi@epf.org.np

सेवा केन्द्रहरू :

नाम	फोन नं.	ईमेल
धनकुटा	०२६-५२२०४९	dhankuta@epf.org.np
सिंहदरबार	०१-४२००४६७	singhadurbar@epf.org.np
लगनखेल	०१-५५२१६८०	sclagankhel@epf.org.np

कर्मचारी सञ्चय कोष



डा. दिलिप राज पौडेल
(हेटौंडा)



मदन सुवेदी
(पोखरा)



राजेन्द्र लामिछाने
(धनगढी)



राम शरण अर्याल
(विराटनगर)



राम प्रसाद लामिछाने
(जनकपुर)



ध्रुव प्रसाद तिवारी
(सुर्खेत)



शशि कुमार देवकोटा
(कोहलपुर)



कृष्ण बहादुर जि.सि.
(बुटवल)

सेवा केन्द्र प्रमुख



दीपकमणि रिसाल
(सेवा केन्द्र धनकुटा)



अर्जुन प्रसाद आचार्य
(सेवा केन्द्र लगनखेल)



बाल कुमारी न्यौपाने
(सेवा केन्द्र सिंहदरबार)

सुरक्षित भविष्यको लागि सञ्चय कोष तथा निवृत्तभरण कोष

सञ्चयकर्ता सापटी
- विशेष सापटी
- घर सापटी
- शैक्षिक सापटी
- सरल सापटी
- घर मर्मत सापटी
- जग्गा खरिद सापटी

सामाजिक सुरक्षा सुविधा
- काजकिरिया अनुदान खर्च
- दुर्घटना क्षतीपूर्ती
- सञ्चयकर्ता स्वास्थ्य उपचार योजना
- सुत्केरी तथा शिशु स्याहार योजना

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



केन्द्रीय कार्यालय

पुल्चोक, फोन नं ०१-५०१०१६५, ५०१०१६६, ५०१०१७२

मुख्य कार्यालय

त्रिदेवीमार्ग, ठमेल, काठमाडौं फोन नं. ०१-५३५२१४०

लगानखेल, ललितपुर फोन नं. ०१-५५२२९४१, ०१-५५२५७०७

शाखा कार्यालय

विराटनगर: ०२१-४७२७८४, जनकपुर: ०४१-४२२१६६, हेटौंडा: ०५७-५२४३७७, पोखरा: ०६१-४६८०४९,
वुटवल: ०७१-५५४५१८, कोहलपुर: ०८१-५४१२८२, सुर्खेत: ०८३-५२३०६६, धनगढी: ०९१-५२०६९२

सेवा केन्द्र

लगानखेल: ०१-५५२१६८०, सिंहदरवार: ०१-४२००४६६, धनकुटा: ०२६-५२२०४९

कल सेन्टर : फोन : ०१-५९७००४१

www.epf.org.np