



आवद्ध एनडीफण्ड

पेशागत हकहित, सुरक्षा, श्रम एकता आणको आवश्यकता

श्रम दर्ता नं. ३३८७

नेबियु सन्देश NEBEU SANDESH

त्रैमासिक

वर्ष - ६ अङ्क १ पूर्णाङ्क १० २०७७ कार्तिक सहयोग रू. १०/-

बडा दशैं, तिहार, न्हू दँ नै.सं. ११४१ तथा
छठ पर्व २०७७ को हार्दिक मंगलमय शुभकामना
नेपाल बैङ्क कर्मचारी युनियन



सामाजिक दुरीका साथ ७ औं बर्षिकोत्सव सम्पन्न

नेपाल बैङ्क कर्मचारी युनियनले आफ्नो स्थापना दिवसको अवसरमा हरेक वर्ष बैङ्क परिसरमा भव्य रुपमा मनाउदै आईरहेको सम्बन्धित कार्यक्रमलाई यो वर्ष कोभिड-१९ को कारण २०७७ श्रावण १३ गते आफ्नै कार्यालयमा संक्षिप्त रुपमा सामाजिक दुरी कायम गर्दै एक समारोहको आयोजना गरी सम्पन्न गरेको छ ।

युनियनका केन्द्रीय अध्यक्ष राजुराम मुनं कर्मको अध्यक्षतामा सम्पन्न उक्त कार्यक्रममा प्रमुख अतिथि राष्ट्रिय प्रजातान्त्रिक ट्रेड युनियन महासंघ नेपालका केन्द्रीय अध्यक्ष चिरागमान सिंह कुवरले दीप प्रज्वलन गरी उद्घाटन गर्नुहुँदै "पेशागत हकहित र श्रमिक वर्गको हकहित तथा सुरक्षाको विषयमा महासंघ कटिबद्ध भई लागिपर्ने" बताउनुभयो । साथै उहाले लामो समयको लडाउको समयमा श्रमिक वर्गको तलवभत्ता कटौति हुन नदिने विषयमा संयुक्त ट्रेड युनियन महासंघ र उद्योग बाणिज्य मन्त्रालय बीच भएको सम्झौताको प्रसङ्ग बारे पनि प्रकाश पार्नुभयो ।

बाँकी अन्तिम पृष्ठमा...

राहत कोष हस्तान्तरण




नेपाल बैङ्क कर्मचारी युनियन आवद्ध महासंघ एनडीफण्ड बाट राहत कोष मार्फत प्राप्त राहत रकम नेपाल बैङ्क कर्मचारी युनियनको सचिवालयमा नेपाल बैङ्कका पूर्व कर्मचारी राममगरलाई मिति २०७७ असार १७ गते बुधबारका दिन युनियनका केन्द्रीय अध्यक्ष राजुराम मुनं कर्मले राममगरका छोरा नारायण मगरलाई हस्तान्तरण गर्ने कार्य सम्पन्न भयो । □

कोरोनाको त्रास पछि बैङ्कले...

नि. नायव प्रमुख कार्यकारी अधिकृत


समता पन्तसंगको अन्तर्वार्ता
(पृष्ठ ६ मा)





आवास कर्जा

खुसीको सही ठेगाना...




मेरो घर, मेरो रमाइलो, मेरो नयाँ घर

वार्षिक ब्याजदर ७.९९%*

१ वर्ष सम्म ब्याजदर परिवर्तन गर्दैन

विवरणहरू:

- घर निर्माण/खरिद गर्न
- घर निर्माण लागतको १००% सम्म कर्जा
- ३ कार्य दिन निम्न निर्णय*



नेपाल बैङ्क लिमिटेड
NEPAL BANK LIMITED

प्रमुख कार्यालय: धरमपथ, काठमाडौं
फोन नं.: ०१-४२४७२२२, फ्याक्स नं.: ९७६००१३७३७३

नेपालको पहिलो बैंक
www.nepalbank.com.np



नेपालको पहिलो बैङ्कबाट नेपालीको पहिलो रोजाईको बैङ्क बनौं

नेपाली माझ बैङ्किङ्गको कस्मरा सिकाउने नेपाल बैङ्कले आफ्नो ८४ औं वर्ष प्रवेश सम्म आईपुग्दा धेरै आरोह अवरोहहरू पार गरेर आफुलाई अब्बल बैङ्कको रूपमा स्थापित गरेर नेपालको बैङ्किङ्ग इतिहासमा नेपालको पहिलो बैङ्क भनेर सुनौलो अक्षरले नाम लेखाउन नेपाल बैङ्क सफल भैसकेको छ । सम्पूर्ण नेपालीको मन मुटुमा बस्न सफल यस बैङ्कले सञ्चालन पश्चात् केही वर्ष एकछत्र उपस्थिति जनाए । प्रतिस्पर्धी बैङ्कहरूको उपस्थिति पछि भने आफुलाई समय र परिस्थिति अनुरूप परिवर्तन गर्न नसक्दा, संस्था समस्यायुक्त पनि हुन पुग्यो । सबै सरोकारवाला पक्षहरूको अथक प्रयास पश्चात् पुनर्जीवन पाएको यस बैङ्कले आफुलाई आधुनिकिकरण तर्फ र प्रतिस्पर्धी बैङ्कका रूपमा अगाडि बढाइरहेको छ ।

नयाँ प्रविधि, नयाँ जनशक्ति लिएर आधुनिकिकरण र प्रतिस्पर्धी बैङ्ककोरूपमा उभ्याएको बैङ्क के साँच्चिकै आधुनिक र प्रतिस्पर्धी छ त? के प्रतिस्पर्धी बैङ्क बन्नु नै हाम्रो उद्देश्य र सफलता हो र? हामी Fabin Entrepreneur बनेर सेवा दिईरहेका छौं । जब संस्था चलनै नसक्ने अवस्थामा पुग्यो, अनि मात्र परिवर्तन स्विकार्य गर्ने । नेपाल बैङ्क, नेपालको पहिलो बैङ्कबाट नेपालीको पहिलो रोजाईको बैङ्क कहिले बन्ने त? जवसम्म बैङ्कले Innovation गरेर नयाँ नयाँ सेवा, सुविधा ग्राहकहरू माझ पुऱ्याउन सकिदैन, तवसम्म हाम्रो नारा आधुनिक र प्रतिस्पर्धी बैङ्क नै मात्र सिमित रहन्छ । प्रतिस्पर्धी वातावरणमा जसले बजार अध्ययन र अनुसन्धान गरेर बजारको माग र चाहना बमोजिम नयाँ सुविधायुक्त सेवा दिन सकिन्छ, अनि मात्र बजार अगुवा बन्न सकिन्छ र ग्राहकको पहिलो रोजाईको बैङ्क बन्न सकिन्छ । तर यहाँ त सबैले बित्री गरेर, म्याद नाघेको सेवा, सुविधा सुचारु गरेर पहाड खोस्नेर हिरा जवाहरात पता लगाएर के प्रचार गर्नु नै आफ्नो सफलताको मापन गर्दछ । अवको बाटो भनेको वित्तिय बजार अध्ययन, अनुसन्धान गरेर विल्कुलै नयाँ सेवा, सुविधा ग्राहक माझ पुऱ्याई ग्राहक आकर्षित गर्ने र ग्राहकलाई सन्तुष्टि प्रदान गर्ने हुनु पर्दछ । अन्यथा, हामीसंग सदा के नेपालको पहिलो बैङ्क भन्ने बाहेक बैङ्क चिनाउने अरु विशेषण रहन्न ।

अन्तमा, बडा दर्शै तथा तिहार-२०७७, न्हूदँ ने.सं. ११४९ तथा छठ पर्व-२०७७ को सुखद अवसरमा सम्पूर्ण नेपाली, ग्राहकवर्ग, शेयरधनी महानुभावहरू, लेखकवर्ग, बिज्ञापनदाता, सरोकारवाला निकाय र शुभेच्छुक महानुभावहरूमा शान्ति, समृद्धि तथा सु-स्वास्थ्यको कामना गर्दछौं ।



नेपालमा सार्वजनिक सेवा प्रवाहको अवस्था र स्थिति सुधारका उपायहरू



जम्भीर बहादुर हाडा
सह-प्राध्यापक, अर्थशास्त्र
भक्तपुर बहुमुखी क्याम्पस

नया सार्वजनिक सेवा सार्वजनिक प्रशासनको क्षेत्रमा आएको एउटा नया अवधारणा हो। यसलाई सन् २००२ देखि प्रयोगमा ल्याएको हो। खासगरी यसको अवधारणा स्कोण्डिनेभियन मुलुकहरूबाट आएको हो। नया सार्वजनिक सेवाले जनतालाई ग्राहक होइन, नागरिकको रूपमा व्यवहार गर्नुपर्छ भन्ने मुल आवाजलाई आत्मसात् गरेको छ। यसले लोकतान्त्रिक मूल्यहरू प्रति पुनर्विश्वास, बजार प्रतिस्पर्धा र ग्राहकको सट्टा लोकतन्त्र र नागरिकमा विश्वास र सरकार व्यवसाय होइन भन्ने कुरामा जोड, जनतालाई सुनाउने होइन जनताको सुन्ने, दिग्दर्शन होइन सेवा गर्ने, नागरिक संलग्नता र लोकतान्त्रिक सुशासन लगायतका विशेषता बोकेको छ। साथै यसले प्रशासकहरूको भूमिकालाई वास्तविक रूपमै सम्बन्धित नागरिक निष्पक्ष रूपमा सरोकारवालाहरूको सहभागिता सुनिश्चित गर्ने दिशामा केन्द्रित गरेको छ। सार्वजनिक निकायमा सेवाग्राहीको गुनासो सुन्ने छुट्टै अधिकृत, छुट्टै डेस्क र छुट्टै कार्यविधि तोकिएको गर्नुपर्छ। प्राप्त गुनासो उपर गुनासो सुन्ने अधिकृतले कुन कार्य प्रक्रियाद्वारा सो गुनासोको समाधान गरी सेवाग्राहीले अपेक्षा गरे अनुसारको सेवा प्राप्त गर्न सक्छन्, यसको सुनिश्चितता हुनु जरुरी छ। एकाइसौं शताब्दीमा उपभोक्तारूपी जनतालाई सेवा पुऱ्याउनु सहज छैन। हरेक सरकार समयानुकूल परिवर्तन उन्मुख सोचमा दत्तचित रहनु परेको छ। प्रशासनिक कौशलताको प्राणनै उच्च नैतिकता हो। त्यो व्यक्ति मात्र आदर्श हुन सक्छ जसमा उच्च नैतिकता हुन्छ। व्यवस्थापकीय नैतिकता अन्तर्गत निम्न पक्षमा ध्यान दिनुपर्छ। मातहतका कर्मचारीलाई समान व्यवहार गर्नुपर्छ। कामको उत्तरदायित्व स्पष्ट हुनुपर्छ। सुधारप्रतिको प्रतिवद्धता हुनु पर्दछ। लोभ, रिस, निराशा एवं कुण्ठाबाट उन्मुक्त हुनुपर्दछ।

राज्यको प्रमुख दायित्वमध्ये सामाजिक न्याय पनि एक हो। सामाजिक विविधताको सम्मान, व्यक्तिको स्वतन्त्रताको रक्षा, मौलिक तथा मानव अधिकारको प्रत्याभुति, संरक्षण र सम्बर्द्धन, पिछडिएको वर्ग, क्षेत्र र अल्पसंख्यकहरूको हकहितको संरक्षण जस्ता सामाजिक न्यायका विषयलाई वर्तमान शासकीय व्यवस्थाले सम्बोधन

गर्नुपर्दछ। जनतासाग निकट र ही सेवा पुऱ्याउने कर्मचारीले सरकार र जनताको पुलको रूपमा काम गर्दछन्। कर्मचारीको मनोबलमा वृद्धि नभएसम्म जस्तो सुकै राम्रा अवधारणा ल्याए पनि ती कामयावी हुन सक्दैनन्। त्यसैले कर्मचारीको मनोबलमा वृद्धि ल्याउन मौद्रिक एवं गैर मौद्रिक तत्वहरूको उचित व्यवस्था गर्नुपर्दछ। आफु भन्दा माथिका अधिकारी प्रति उत्तरदायी भएपुग्ने पुरानो पद्धतिले अवकाश गर्न सक्दैन। त्यसैले सार्वजनिक पदाधिकारीहरूले उत्तरदायिनी नागरिक प्रति सबै कर्मचारी प्रत्यक्ष उत्तरदायी हुनुपर्दछ। लोकतान्त्रिक व्यवस्थाको सञ्चालन, विकास र दिगोपनाकायम गर्न नागरिक शिक्षा अपरिहार्य छ। लोकतान्त्रिक शासनको दिगोपनाका लागि नागरिक शिक्षा मार्फत नागरिकलाई शासकीय व्यवस्थाका हरेक अंग तथा प्रक्रियामा सक्रिय नागरिकलाई सहभागी गराउन नागरिक शिक्षाको प्रवर्द्धन गर्नुपर्दछ। लोकतान्त्रिक सुशासनको प्रवर्द्धनका लागि हाम्रा सरकारी वा सार्वजनिक संस्थाहरू र यी संस्थाहरूको संगठनात्मक संरचना र प्रक्रिया, कार्यविधिहरू नागरिकको पहुँचका लागि बाधक त छैनन्? समीक्षा गर्नुपर्दछ। यी संरचना भित्र नै नागरिकहरूको प्रतिनिधित्व गराउन सकिन्छ कि वा हाम्रा विद्यमान प्रक्रिया संशोधन गरेर प्रक्रियाको पारदर्शीताको ग्यारेन्टी गर्ने प्रक्रियामा नै जनताको संलग्नता हुने व्यवस्था गर्नुपर्दछ।

सन् १९८० को दशक पश्चात् वेलायत, अमेरिका र न्यूजिल्याण्ड आदि मुलुकहरूमा चलेको उपभोक्ता आन्दोलनले सरकार खराब छ र निजी क्षेत्र राम्रो छ भन्ने आधारणको विकास गरेको देखिन्छ। फलस्वरूप छरितो र सानो सरकार, निजीकरण, एजेन्सीकरण जस्ता अवधारणाले महत्व पाउन थालेको पाईन्छ। यसै तथ्यको आधारमा विश्वमा विभिन्न राष्ट्रले सार्वजनिक सेवाको क्षेत्रमा सुधारात्मक प्रक्रियाहरू अवलम्बन गरी सरकारले नागरिकको खासखास क्षेत्रमा जिम्मेवारी वहन गरी अन्य सरोकारवाला विषयहरू मानिजी क्षेत्र, सार्वजनिक संस्थानहरू समुदायिक संस्था, नागरिक समाज जस्ता संघ संस्थाहरूलाई संलग्न गराई सार्वजनिक सेवा प्रदान गर्ने कार्य गरेको देखिन्छ। तर ती

निकायहरूको लागि सरकारले नीतिगत मार्गदर्शन दिने, अनुगमन गर्ने र नियमन गर्ने जस्ता कार्यहरू निरन्तर गरिरहेको हुन्छ। एकाइसौं शताब्दीको सुरुवात देखि नै सार्वजनिक प्रशासनलाई वजारीकरण गर्ने अवधारणाले नागरिकहरूको हैसियतलाई विर्सेर ग्राहकको रूपमा मात्र लिएको भनी कडा आलोचना हुन थालेको पाईन्छ। नया सार्वजनिक व्यवस्थापनमा कर्मचारीहरूको प्रतिक्रिया स्वरूप नवीन सार्वजनिक सेवाले सार्वजनिक प्रशासनको क्षेत्रमा प्रभाव पार्न थाल्यो। सार्वजनिक प्रशासनको अध्ययनमा तथ्यलाई मात्र होईन मूल्यहरू प्रति संवेदनशील हुनुपर्ने, व्यक्तिगत मानवीय व्यवहारलाई वस्तुगत व्यवहार भन्दा बढी प्राथमिकता दिनुपर्ने वास्तविक जनतासंगको सम्बन्धमा मानवीय संवेदना, भावना एवं मनोवैज्ञानिकलाई बढि ध्यान दिनुपर्ने भन्ने आधारणा नै नया सार्वजनिक सेवाको स्वरूपमान्न सकिन्छ। नवीन सार्वजनिक सेवा सार्वजनिक प्रशासनको क्षेत्रमा आएको एउटा नया अवधारणा हो। यो अवधारणा मूलतः स्कोण्डिनेभियन मुलुकहरूबाट आएको हो। नवीन सार्वजनिक सेवाले जनतालाई ग्राहक होईन, नागरिकको रूपमा व्यवहार गर्नुपर्छ भन्ने मूल आसयलाई आत्मसात् गरेको छ। नवीन सार्वजनिक सेवाले खासगरी लोकतान्त्रिक मूल्यहरू प्रति पुनर्विश्वास, बजार प्रतिस्पर्धा र लोकतन्त्र, नागरिक विश्वास, सरकार व्यवसाय होइन, सेवादायक, जनतालाई सुनाउने होइन जनताको सुन्ने, दिग्दर्शन होइन सेवा गर्ने लोतान्त्रिक सुशासन आदि मान्यता राखेको हुन्छ।

नेपालमा सेवा वितरणको अवस्था

घुम्टि सेवा निर्देशिका २०६० को प्रावधान (निमुखालाई न्याय विपन्नलाई आयसम्बन्धी निर्देशिका २०५६ को व्यवस्था सार्वजनिक सेवा सञ्चालन, अनुगमन निरीक्षण अध्याय देश २०५६ को व्यवस्था सार्वजनिक प्रशासनको २५ वर्षे गुरुयोजनाको सिफारिस सेवा प्रदान सम्बन्धमा NPM को भावना (निजामति सेवा ऐन २०४६ को व्यवस्था सुशासन ऐन २०६४ भ्रष्टाचार विरुद्धको महासन्धि अनुमोदन उत्कृष्ट कार्यालय कर्मचारी धोषणा गर्ने व्यवस्था अदुआ र



सरकारका निकायहरूले संयुक्त प्रयासमा तयार गरिएका विषयगत निर्देशिकाहरू लागु गरिएका छन् । प्रशासनसुधारआयोगको प्रतिवेदन, २०४८ ले सेवावितरणको अवस्थालाई यसरी प्रष्ट्याएको छ । जुन आज पनि सान्दर्भिक छ । सेवाहरू जनताको आवश्यकता अनुसार छैनन् । सेवाहरू लक्षित वर्गसम्म पुग्न सकेका छैनन् । सेवाको गुणस्तरियता सन्तोषप्रद छैन । सेवाहरू अत्यन्तै सीमित जनतासम्म मात्र पुग्न सकेका छन् । सेवाहरू पुऱ्याउने क्रममा साधनहरूको कुशल उपयोग हुन सकेको छैन ।

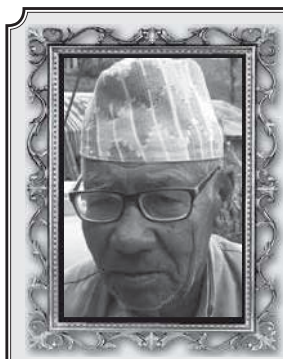
सार्वजनिक सेवा प्रवाहको मौजूदा स्थितिलाई हेर्दा १. सार्वजनिक सेवाहरू जनताले अपेक्षा गरे अनुरूपका छैनन् । २. सार्वजनिक सेवा सरल र सर्वसुलभ छैनन् । ३. सेवाहरूमा जनताको समान पहुँच पुग्न सकेको छैन र लक्षित वर्गमा यथेष्ट सेवा पुग्न सकेको छैन । ४. सेवा प्रवाहमा जनताको सहभागिता न्यून छ । ५. सेवामा जनस्वामित्व स्थापित हुन सकेको छैन । ६. सेवा प्रदायकहरू जनताप्रति उत्तरदायि हुन सकेका छैनन् । ७. सार्वजनिक सेवा पारदर्शि छैन । ८. सेवाको परिमाण आवश्यकता अनुसार छैन । ९. सेवा गुणस्तरियताको कमि छ । १०. सेवा प्रवाहमा प्रतिस्पर्धाको अभाव छ । ११. सेवा प्रवाहको सम्बन्धमा हुने त्रुटिको सम्बन्धमा नागरिक सुनवाइको कमि छ । १२. सेवा प्रदायकको सहि मूल्याङ्कन हुन सकेको छैन । सार्वजनिक सेवा प्रभावकारी नहुनुका कारण, किन प्रभावकारी छैन?

सेवाको प्रभावकारीता नाप्ने मुख्य आधारहरू Quality, Quantity, Cost/Time हुन् । सार्वजनिक सेवामा भने अर्को आधार Equity लाई मानिन्छ र यसले निजी क्षेत्रको र सरकारी क्षेत्रको मूल्याङ्कनलाई धेरै फरक बनाई दिएको छ । सरकारी क्षेत्रले निजी क्षेत्रको जस्तो मुनाफालाई हेर्न मिल्दैन । यसले वितरण गर्ने सेवा पिछाडीएको क्षेत्रसम्म समानरूपमा वितरण गर्नुपर्ने हुन्छ । त्यसैले सरकारको प्रभावकारीता मुनाफा नभई जनप्रतिक्रिया र अनुभूतिमा खोज्नुपर्ने

हुन्छ । सरकारी क्षेत्रको सेवा वितरणलाई लिएर जनअसन्तोष बढिरहेको छ । सरकारी सेवा प्रभावकारी नहुनुका केही कारणहरू । जस्तै १. सरकारी सेवाका बजार संकेत:arketsingle हुनुदैन जसले गर्दा सेवाको माग एवं कमीहरू थाहा पाउन कठिन छ । २. सरकारी सेवाहरू प्रायः अदृश्य छन् । ३. सेवा प्रवाह प्रक्रियामुखी छ । ४. सरकारी सेवा प्रवाहका प्रायः एकाधिकार छ । ग्राहकका लागि चयन वा विकल्प छान्दै छैनन् वा अति कम छन् । ५. कर्मचारीमा व्यावसायिकताको गुण कम छ । ६. सरकारी संगठनहरू भद्दा र तहहरू बढी भएको छ । ७. नवीन प्रयोगलाई प्रोत्साहन गरिदैन । ८. सरकारी कर्मचारीको कार्यसंस्कृति ग्राहकमुखी छैनन् । ९. उत्तरदायित्व घुमाउरो छ । सेवा ग्राहीप्रति सिधै उत्तरदायि छैनन् । १०. सेवा वितरणमा जनताको संलग्नता अति न्यून छ । ११. जनता सचेत छैनन् । १२. सरकारी निकायमा कामको दोहोरपना छ । समन्वय छैन । १३. दण्डहिन्ता १४. पारदर्शिता र उत्तरदायित्वको अभाव जनप्रतिनिधीविहिन स्थानिय निकायहरू प्रशासनिक कारण, भद्दा प्रशासनिक संरचना, कामको दोहोरपन तह बढी, जटिल प्रक्रिया, केन्द्रिकृत निर्णय प्रक्रिया घुमाउरो उत्तरदायित्व जनप्रिय सेवा संस्कारको कमि व्यावसायिकताको कमि कमजोर परीक्षण निकायहरू राजनितिकरण भ्रष्टाचार र नातावाद पुरातन शैली, सिर्जनसिलताको कमि, कमजोरी समन्वय, सेवा वितरणमा प्रायः एकाधिकार, अवैज्ञानिक कर्मचारी व्यवस्थापन, नविनप्रविधीको कम प्रयोग, अनुत्तरदायि गैरसरकारी संस्थाहरू, राजनितिकृत नागरिक समाज गैरजिम्मेवार राजनीतिक दलहरू ।

जनतालाई पुऱ्याउनुपर्ने सेवालार्ई व्यवस्थित गर्न गरिएका नीतिगत व्यवस्था र कार्यक्रमहरूमा प्रशासन सुधार आयोग २०४८ को प्रतिवेदन (सरकारद्वारा जनतालाई पुऱ्याउने गरेका सेवाहरूलाई परिवर्तित सन्दर्भमा बढी दक्ष, उपयोगि, कम खर्चिलो बनाउने मुलभूत उद्देश्य

रहेको । (विभिन्न आवधिक योजना र आ व का बजेटमा सेवा प्रवाहलाई सरल, सहज र सुलभ बनाउने प्रतिबद्धता व्यक्त गरिएको । (घुम्टिसेवा निर्देशिका २०६० को प्रावधान (निमुखालाई न्याय विपन्नलाई आयसम्बन्धी निर्देशिका २०५६ को व्यवस्था सार्वजनिक सेवा सञ्चालन, अनुगमन निरीक्षण अध्यायदेश २०५६ को व्यवस्था सार्वजनिक प्रशासनको २५ वर्षे गुरुयोजनाको सिफारिस सेवा प्रदान सम्बन्धमा लः को भावना (निजामति सेवा ऐन २०४६ को व्यवस्था सुशासन ऐन २०६४ भ्रष्टाचार विरुद्धको महासन्धि अनुमोदन उत्कृष्ट कार्यलय कर्मचारी घोषणा गर्ने व्यवस्था, अदुआ र सरकारका निकायहरूले संयुक्त प्रयासमा तयार गरिएका विषयगत निर्देशिकाहरू लागु गरिएका छन् । जनतालाई सहजरूपमा सेवा, सुविधा उपलब्ध गराई जनताको विश्वास आर्जन गर्ने, जनमुखी सरकारको प्रत्याभुति दिने तथा सेवादायी र सेवाग्राहीबीच रहेको दुरी घटाई याथार्थमा सुशासन कायम गर्ने उद्देश्य राखेको यस निर्देशिकामा सेवावितरणको व्यवस्था, टोकोन प्राणाली (फस्ट कम फस्ट सेवा) वृद्धा, अन्धा, अपाङ्ग, बालबालिकाहरूको लागि छिटोछरितो सेवाको व्यवस्था, कार्यालय व्यवस्थापन, गुनासो व्यवस्थापनका लागि नोडल अधिकृतको व्यवस्था, प्रवक्ताको व्यवस्था, सार्वजनिक सुनाई जस्ता पक्षलाई समेटिएको छ । सेवा वितरणको व्यवस्थालाई सहि ढङ्गबाट सम्पादन गर्ने व्यवस्था मिलाउन जिल्ला कार्यान्वयन समितिको व्यवस्था गरिएको छ भने निर्देशिकाको प्रावधान बमोजिम जनताले सेवा सुविधा पाएका छन् वा छैनन् भन्ने अनुगमन गर्न जिल्लास्तर, क्षेत्रस्तर र केन्द्रीयस्तर समेतमा अनुगमन तथा सुपरिवेक्षण समितिको व्यवस्था गरेको छ । त्यसैगरी मन्त्रालयस्तरिय अनुगमन तथा सुपरिवेक्षण एकाई र केन्द्रीय अनुगमन एकाई समेतको व्यवस्था भएबाट स्थानीयस्तरमा जनतालाई सेवा प्रवाह गर्ने क्रममा देखिएका समस्या र कठिनाईलाई समेत सम्बोधन गर्न समुचित संयन्त्रको प्रबन्ध भएको देखिन्छ । कुनै कार्यक्रम तथा नीति आफैमा साध्य नभई एक साधन मात्र हुने हुदा यसको सफलता, यसको प्रभावकारी कार्यान्वयन मानिर्भर गर्दछ भने नीति तथा कार्यक्रमको प्रभावकारी कार्यान्वयनको सुनिश्चितताका लागि भरपर्दो अनुगमन तथा मूल्याङ्कन संयन्त्रको आवश्यकता पर्दछ । सरकारको अन्तिम उद्देश्य जनताको सर्वाङ्गिय सम्पुर्ण तिर रहेको हुदा सार्वभौमसत्ता सम्पन्न जनताबाट प्राप्त अधिकारको दुरुपयोग हुनबाट रोकी सार्वजनिक पदाधिकारीलाई जनताप्रतिको कर्तव्य निर्वाहलाई जिम्मेवार बनाउन सरकारले सम्पादन गरेका हरेक क्रियाकलापको अनुगमन गर्नुपर्ने मान्यता विकसित छ ।



भावपूर्ण श्रद्धाञ्जली

नेपाल बैङ्क कर्मचारी युनियनका महासचिव राम गोपाल श्रेष्ठका प्रातः स्मरणिय पिता दीर्घ लाल श्रेष्ठको असामयिक निधनले हामी युनियन परिवार मर्माहत भएका छौं । यस दुःखद घडीमा शोकसन्तप्त परिवारजनमा धैर्य धारण गर्ने शक्ति मिलोस् भनी कामना गर्दै हार्दिक समवेदना व्यक्त गर्दछौं ।

साथै दिवंगत आत्माको चीर शान्ति एवं सुखावति भुवनमा वास होस् भनी कामना गर्दै भावपूर्ण श्रद्धाञ्जली अर्पण गर्दछौं ।

स्व. दीर्घ लाल श्रेष्ठ

देहावसान :

२०७७ भाद्र ०६ गते मंगलबार



नेपाल बैङ्क कर्मचारी युनियन
केन्द्रीय समिति परिवार



जुन राष्ट्रका कर्मचारीहरूको मनोबल साङ्गे नै गिरेको छ, निजामति कर्मचारीहरूले फलतः आफुलाई सरकारको कमारा मात्र सम्झिन्छन्, यस्तो अवरथामा सेवामुखी प्रशासनको प्रतिस्थापनाका लागि अवरोध मात्र तेर्सिने हुदा सर्वप्रथम सरकारले कर्मचारीहरूको मनोबल उचो पार्ने तर्फ दृष्टि पुऱ्याउनु जरुरी छ । यसका अतिरिक्त कर्मचारीहरूलाई तोकिएको दिशातर्फ डोऱ्याउनुका लागि राष्ट्रिय नीतिको समेत तर्जुमा गरी विद्यमान पदोन्नति, सरुवा, काज, खोसुवा जस्तानिन्दनीयपक्षहरूमा पुनर्विचार गरी यसबाट निन्दा र आलोचना हुन नपाउने गरी वैज्ञानिक र पारदर्शीपद्धतिको विकास गरी कर्मचारीहरूको मन जित्न सक्नुपर्दछ । जब निजामतिकर्मचारीहरूको ऋयशक्ति वजारभाउको अनुपातमा ज्यादै नै न्यून हुन्छ, उनीहरूले आफ्नो आम्दानीबाट आफु र आफ्ना लालावालाहरूले चाहेको कुरा किन्न सक्दैनन् । यस्तानिर्धन कर्मचारीहरूबाट सेवामुखी प्रशासनको आशा कसरी राख्ने ? नीतिशास्त्र भन्दछ : बुभुक्षितम् कि न करोति पापम् देशमा शान्तिसुरक्षा गरेर अमन-चयन राखेर विकास-निर्माणका काममा साथै जनताको लागि आवश्यक पर्ने सेवा-सुविधा जुटाउने काम निजामति सेवामा कार्यरत कर्मचारीको हो । शान्ति-सुरक्षा कायम गर्ने खटिने प्रहरी वल पनि प्रशासनिक कर्मचारीको मातहत मारहने हुनाले यो दायित्व पनि प्रशासनिक नेतृत्वकै अन्तर्गत पर्दछ । तर, प्रशासनिकलाई राजनितिकरण गरेर विभाजन गरिन्छ भने त्यसमा अनुशासन कसरी कायम हुन्छ र जनताका काम हुन्छन् ? सुरुदेखि हामी अनुशासित हुन सकेको भए अहिले आएर सेना गुहार्नुपर्ने थिएन होला । आजको राजनिति अनुशासन र नैतिकताको होइन, सम्भ्रौता र समभ्रदारी भएको छ । नीति-नियम, ऐन-कानून र सिद्धान्त माराजनीति हिाडेको छैन । बरु सत्तार स्वार्थको लागि राजनीति गरिने गरिएको छ । 'राजनीतिमा जे पनि हुन सक्छ' भन्ने धारणा बोकेर राजनीति गर्ने र त्यही राजनीतिमा प्रशासनलाई आबद्ध गरेपछि जनताको काम कसरी हुन्छ ? हत्या, आतंक, लुट-मार, चोर-डकैति र घुसखोरीमा परेका व्यक्तिलाई क्षमादान दिएर सहभागी बनाउने नेतृत्वले प्रशासनबाट भ्रष्टाचार हटाएर सुशासन कायम गर्न मुस्किल पर्दछ । जस्तो गुरु उस्तै चेलो । नेतृत्व जस्तो हुन्छ, प्रशासन पनि त्यस्तै हुन्छ । प्रशासनलाई सही गति दिने दायित्व राजनितिक नेतृत्वको हो । राजनितिक नेतृत्व आफैमा संयमित हुनुपर्दछ । सत्ताको लागि लुछाचुडी गरेर मात्र राजनीति दिगो हुदैन । आफ्नै पार्टीको सरकारलाई विफल पार्न प्रतिस्पर्धा हुन्छ । नेतृत्वले प्रशासनलाई पनि यही कुरा सिकाएको छ । अर्कोतिर के छ भने कर्मचारी होस्

कि शिक्षक, उसले आफ्नो सेवाको सुरक्षा आफैले गर्नुपर्ने भएको छ । सरुवा, बढुवा र नियुक्तिको निमित्त कर्मचारी आफै लागि पर्नुपर्दछ । यति मात्र होईन, भइरहेको सिद्धान्त र नियमले एक जनताले पाउनुपर्ने बढुवा अनेक भाजो हालेर अर्कोलाई दिलाइन्छ । एउटै योग्यता र क्षमता हुने व्यक्तिमा पनि एउटालाई तल र अर्कोलाई माथि पारिन्छ । सचिव जस्तो पदमा बढुवा गर्दा रिटमा जानुपर्ने बाध्यता कर्मचारीमा छ । यस्तो प्रशासनले जनताको काम गरेर, आफ्नै स्वार्थमालाग्यो भनेर आश्चर्यमान्नुपर्ने अवस्था छैन । कुनै सडक कामक रोग लाग्यो भनेर रोगका कीटाणु मारेर साध्य हुदैन । रोग लाग्ने वातावरण सफा गर्नुपर्दछ ।

प्रशासनबाट जनताको काम सरल रूपमा बन्न र विकास-निर्माणका कामहरूले गतिशिलता पाउनु भन्नाका लागि प्रशासनलाई सुदृढ, सक्षम र निस्पर्ष बनाउनु आवश्यक छ । तर, 'राजनीति नेतृत्वले कर्मचारीलाई निस्पर्ष होइन पक्षपात गर्न सिकाउछ र अभिप्रेरित गर्दछ ।' 'भन्ने आम नेपालीको यस भनाईलाई नकार्न सकिन्न । त्यसकारण जनतालाई सन्तुष्ट र प्रजातन्त्र प्रति विश्वस्त पार्न सरकारमा बस्ने र विपक्षमा बस्ने सबैले गल्ती सच्याउनुपर्दछ । यसमा लाजमान्नु हुदैन । कर्मचारीलाई राजनीति सिकाएर आफ्ना अनुयायी बनाउनु भन्दा सरकारी नीति-नियम लागु गर्न प्रेरित गर्नु राम्रो हुन्छ । कर्मचारी भनेको स्थायी सरकार हो । जुनसुकै पार्टी सत्तामा आए पनि कर्मचारीले पार्टीका कार्यक्रम र सिद्धान्त लागु गर्ने हुनाले उसलाई पार्टीगत रूपमा विभाजन गर्नु हुदैन । यसरी विभाजित कर्मचारी वर्गबाट आवश्यक र उचित मात्रामा जनताका काम हुन सक्दैनन् । समयमा जनताका काम हुन छोडे र उल्टै दबाब र दमन हुन थाल्यो भने व्यवस्था प्रति नै जनता निराश हुन्छ । यस्तो स्थिति देश र जनताको लागि अहितकर हुन सक्ने हुनाले समयमै सर्तक हुनु जरुरी छ ।

सेवा वितरणको सम्पादन स्तरलाई सेवा विशिष्टता, उत्पादक तथा वितरकको प्राप्यता, कार्यकुशलता र प्रभावकारीता, सेवाको स्केल, लाभ तथा लागतको सम्बन्ध, ग्राहक प्रतिको जवाफदेहिता, गलत कार्यको छानविन, आर्थिक समता, अल्पसंख्यकको लागि समता, सरकारी निर्देशनको पालना र सेवाका आधारमा सरकारी संयन्त्रको स्वरूपको व्यवस्था जस्ता क्षेत्रहरूलाई E S savas ले १९८७ मा सेवा सम्पादनको स्तरको रूपमा उल्लेख गरेका छन् ।

यस्तै Osborne र Gaebler ले १९९२ मा ग्राहकमुखी अवधारणालाई यसरी उल्लेख गरेका छन् । वितरण कार्यमा विशेष जोड दिने, सामाजिक सशक्तिकरणमा जोड दिने, प्रतिस्पर्धात्मक प्रणालीको प्रयोग बढाउने, दीर्घकालीन सोच, लक्ष्य, उद्देश्य आदिको प्राप्तिमा जोड दिने, राजनीतिक नेतृत्वको मात्र नभई सर्वसाधारणको आवश्यकतालाई प्रथामिकता दिने, सेवा वितरणमा देखिएका समस्यालाई प्रथामिकता दिएर समाधान गर्ने र सेवा वितरणलाई सहजीकरण गर्न बजार संयन्त्रको प्रयोग बढाउने । सार्वजनिक सेवाको स्तर कस्तो हुनुपर्दछ, यो एउटा जटिल प्रश्न हो । हामीले उपभोग गर्दै आएको सेवाको स्तर के हाम्रो अपेक्षा अनुरूप रहेको छ वा के हाम्रो सेवाको स्तर विश्वका अरु मुलुकहरूमा प्रचलित स्तरको हाराहारीमा पुग्न सक्दछ ? यी प्रश्नको सकारात्मक उत्तर पाउन भने बहुत गाह्रो कार्यवन्दै गएको छ । नागरिकलाई सशक्तिकरण गरी स्वच्छ जनमतको निर्माणद्वारा जिम्मेवार र उत्तरदायी शासन व्यवस्थाको लागि सूचनाको हक अपरिहार्य ठानी आधुनिक लोकतान्त्रिक राज्य व्यवस्थामा नागरिकको सुसूचित हुन पाउने हकलाई सम्मान, संरक्षण र प्रचलनको विशेष प्रत्याभूति गरिएको देखिन्छ । राज्य व्यवस्थाका विविध पक्ष एवं सार्वजनिक चासो र सरोकारको विषयमा आम नागरिक सुसूचित नभएसम्म लोकप्रिय सरकारको निर्माण हुन सक्दैन ।

बाँकी पृष्ठ ११ मा.



स्व. चन्द्रप्रसाद कर्माचार्य
जन्म :
बि.सं १९८७ मार्ग शुक्लपक्ष ११
देहावसान :
२०७७ बैशाख ५ गते शुक्रबार

भावपूर्ण श्रद्धाञ्जली

नेपाल बैङ्क कर्मचारी युनियनका पूर्व केन्द्रीय सचिव हिराप्रसाद कर्माचार्यका प्रातः स्मरणिय पिता चन्द्रप्रसाद कर्माचार्यको असामयिक निधनले हामी युनियन परिवार मर्माहत भएका छौं । यस दुःखद घडीमा शोकसन्तप्त परिवारजनमा धैर्य धारण गर्ने शक्ति मिलोस् भनी कामना गर्दै हार्दिक समवेदना व्यक्त गर्दछौं । साथै दिवंगत आत्माको चीर शान्ति एवं सुखावति भुवनमा वास होस् भनी कामना गर्दै भावपूर्ण श्रद्धाञ्जली अर्पण गर्दछौं ।



नेपाल बैङ्क कर्मचारी युनियन
केन्द्रीय समिति परिवार





कोरोनाको त्रास पछि बैङ्कले कर्मचारी, सेवाग्राहीको स्वास्थ्य सुरक्षालाई प्रमुख प्राथमिकतामा राख्दै आएको छ ।

-समता पन्त

नि. नायव प्रमुख कार्यकारी अधिकृत, ने.बै.लि.

(नेपाल बैङ्क कर्मचारी युनियनको मुखपत्र नेबियू सन्देशको नवौं अङ्कका लागि नेपाल बैङ्क लिमिटेडका निमित्त नायव प्रमुख कार्यकारी अधिकृत श्री समता पन्तजूसंगको अन्तरवार्ता)

नाम	: समता पन्त
ठेगाना	: कमलपोखरी वडा नं २८, काठमाडौं
जन्म मिति	: २०३४/०८/२६
शिक्षा	: व्यवस्थापन तहमा स्नाकोतर
पिताको नाम	: स्व. शशी राज पन्त
माताको नाम	: माधुरी पन्त
पतिको नाम	: ऋषिकेश भट्ट
पारिवारीक स्थिति	: २ छोरा र १ छोरी सहितको पाँच जनाको परिवार
बैङ्क प्रवेश मिति	: २०६१/०७/१६
बैङ्क सेवा प्रवेश गर्दाको पद	: सहायक प्रबन्धक
बैङ्क सेवामा भएका पदोन्नतिहरू	: २०६६/१०/२१ उप प्रबन्धक (आन्तरीक प्रतियोगिता) २०६९/०२/१२ वरिष्ठ प्रबन्धक (खुल्ला प्रतियोगिता) २०७२/०३/३१ मुख्य प्रबन्धक (आन्तरीक प्रतियोगिता) २०७५/०७/२७ सहायक प्रमुख कार्यकारी अधिकृत (बढुवा)
नेपाल बैङ्कको नि.नायव प्रमुख कार्यकारी अधिकृत पदमा नियुक्ति	: २०७६/०६/३०
रुचि	: परिवारसँग समय विताउने, बैकिङ्ग, आर्थिक लेखहरू पढ्ने ।
भाषा ज्ञान	: नेपाली, अंग्रेजी, हिन्दी
विदेश भ्रमण	: थाईल्याण्ड, कम्बोडिया, अष्ट्रेलिया, मलेशिया, सिंगापुर, दुबई, भारत, बंगलादेश
बैकिङ्ग अनुभव	: २०६१/०७/१६ देखि निरन्तर यस बैङ्कमा, लगभग ७ वर्ष ट्रेजरी विभाग, ३ वर्ष शाखा प्रबन्धक, विभिन्न कर्जा विभाग हुँदै सहायक प्रमुख कार्यकारी अधिकृतमा रहँदा सामान्य सेवा विभाग, संस्थागत योजना विभाग, कर्जा असुली विभाग, कर्जा विभागहरू
सम्मान /पुरस्कार	: छैन ।

नेबियू सन्देश : नेपाल बैङ्कको DCEO पदमा नियुक्ति पाउँदा तपाईंले कस्तो अनुभव गर्नुभयो ? सो गरिमा मय पदमा बसेर गर्नुभएका धेरै काम मध्ये कुनै ३ उत्कृष्ट कामहरू बारे बताइ दिनु हुन्छ कि ?

नेपाल बैङ्कको DCEO पदमा नियुक्ति पाउँदा पक्कै पनि खुसी लाग्यो । साथसाथै अझ बढी जिम्मेवारी बोध गरियो । यो पदको गरिमा कायम राख्न अझ भनौं बढाउन म सधैं प्रयासरत रहनेछु भन्ने एक किसिमको भावना पनि पलायो ।

संगठनमा कुनै पनि काम एकलैले पुरा गरेको भन्ने हुदाँन यो त TeamWork हो । कुनै पनि उत्कृष्ट कामको श्रेय कुनै पनि एकजना व्यक्तिलाई मात्र जाँदाँन र दिन पनि हुदाँन जस्तो लाग्छ । Policyहरू निमार्ण गर्ने र भएका Policy revision हरूलाई समयसापेक्ष update गर्न विभिन्न committee हरू गठन गरी जुन कार्यको शुरुवात गरिएको छ । यो चाहि उत्कृष्ट कामको शुरुवात भएको जस्तो लाग्छ । जसले दिर्घकालीन समयमा यस बैङ्कलाई पक्कै पनि राम्रो नतिजा दिन्छ । work Culture पनि विस्तारै सुधारोन्मुख भएको छ ।

नेबियू सन्देश : नेपाल बैङ्कको नेतृत्वदायी उच्च तहमा रहेर काम गरिरहँदा आफूलाई स्वमूल्याङ्कन गर्दा वा आत्मसमिक्षा गर्दा नेतृत्वका विभिन्न प्रकारहरू मध्ये आफूलाई कुन प्रकारको नेतृत्वमा वर्गिकरण गर्नुहुन्छ ?

नेतृत्वका विभिन्न प्रकार मध्ये कुनै पनि व्यक्तिमा एउटै नेतृत्वको सम्पूर्ण गुण हुन सम्भव हुदाँन । Theory मा पढ्दा एउटा कुरा होला तर व्यवहारिक रुपमा हेर्दा कोही

पनि व्यक्तिलाई कुनै एक नेतृत्वको प्रकारमा वर्गीकरण गर्न सकिदैन र यो कुरा मेरो हकमा पनि लागु हुन्छ । आफैलाई स्वमूल्याङ्कन गर्दा वा आत्मसमिक्षा गर्दा पनि मैले कुनै एउटै भनेर भन्न सकिदैन र भनेमा पनि त्यो त्यति सहि पनि नहोला । समय, परिस्थितिरविषयवस्तुको गाम्भीर्यता अनुसार नेतृत्वको प्रकार पनि फरक पर्छ ।

अर्को कुरा कुन प्रकारको नेतृत्व हो भन्ने विषय आफ्ना सहकर्मी साथीहरूले मूल्याङ्कन गर्ने हो जस्तो लाग्छ । कसैको लागि म Democratic वा अन्य कुनै जस्तो लाग्ला भने कतिपय अवस्थामा autocratic वन्नुपर्ने अवस्था पनि आएको होला, तर आजको समयमा सम्भव भएसम्म सबैको सहभागिता हुने गरी टिम वर्कको भावना विकास गर्दै नेतृत्व अगाडि बढ्न सक्नु भन्ने अपेक्षित उपलब्धी हासिल गर्न सहज हुन्छ भन्ने मान्यता मा राख्दछु ।

नेबियु सन्देश : नायव प्रमुख कार्यकारीको हैसियतले समग्र बैङ्क बिकास र सञ्चालनमा तपाईंका ५ प्राथमिकताहरू के के होला ?

बैङ्कको व्यवसायिक विकास र विस्तारलाई प्रतिस्पर्धात्मक र दिगो बनाउन सकेमा मात्र वास्तवमा त्यो बैङ्कको उन्नति र प्रगतिको रूपमा भल्कने हुनाले त्यसलाई प्राप्त गर्न मेरा ५ प्राथमिकताहरू भन्नु पर्दा,

1. Market Share : सर्वप्रथम त नेपाल बैङ्कको विगतमा विभिन्न कारणले गुमेको बजारमा हिस्सा पुनप्राप्ति गर्ने तर्फ focus गर्न प्रयास गर्ने । यसलाई मैले वजार हिस्सा बढाउने भन्दा पनि पुनप्राप्ति नै भन्न चाहें । त्यस्तै अव हामी पनि Target Based भएर नगई कन प्रतिस्पर्धामा सफलता पाउन गाह्रो छ ।
2. SME Sector Focus : बैङ्कको मुख्य काम र आम्दानीको मुख्य श्रोत कर्जा लगानी, कर्जामा पनि SME Sector को कर्जा मेरो प्रमुख प्राथमिकता हो, जसबाट राम्रो आम्दानी प्राप्त गर्न सकिन्छ भने अर्को तर्फ यस्तो कर्जामा जोखिम पनि कम हुन्छ ।
3. Customer Base: ग्राहकको base बढाउने । यस बैङ्कसंग कम आकर्षित भएका वर्ग (जस्तै युवा वर्ग) लाई लक्षित गरेर product, सेवाहरू ल्याउने । वजारीकरणका उपायहरू अपनाउने । चाहे त्यो कर्जा, निक्षेप वा digital banking तिर होस् । त्यस्तै कर्जा

लगानीको मुख्य श्रोत रहेको निक्षेप तर्फ कम लागतको निक्षेपलाई प्राथमिकतामा राख्ने । यसको लागि शाखा खोल्दा district coverage लाई प्राथमिकतामा राख्ने ।

4. Fees and Commission Income: अन्य बैङ्कको आम्दानीको मुख्य श्रोतको रूपमा रहेको Fee and Commission Income को हिस्सा हाम्रो balance sheet मा अलि कम छ । यस्तो आम्दानी बढाउन गैह्रकाषिय व्यवसायमा बृद्धि कालागि बैङ्कको प्रतिस्पर्धात्मक क्षमतामा बृद्धि गर्ने र अन्य गैह्र ब्याज आम्दानीको श्रोत बढाउन नीतिगत तथा रणनीतिक सुधारमा जोड दिने र बैङ्कको सम्पूर्ण सञ्जाललाई त्यसतर्फ परिचालन गर्ने ।
5. Internal Control System: विगत वर्षहरूको तुलनामा बैङ्कको शाखा सञ्जालमा भएको बृद्धि संगसंगै बैङ्कको व्यवसायिक कारोबारमा भएको बढोत्तरीका कारण बाट देखिन सक्ने सम्भावित जोखिमहरूलाई समयमै पहिचान गरी त्यसलाई Mitigate गर्न आवश्यक रूपमा आन्तरिक नियन्त्रण प्रणालीलाई अभि बलियो बनाउनुपर्ने आवश्यक सेवा प्रवाहका लागि कर्मचारीको सीप र क्षमता विकासमा जोड दिने, त्यस्तै Human Capital को रूपमा रहेका कर्मचारीहरूमा उत्प्रेरणा, मनोबल बढाउन तालिम लगायत वित्तीय तथा गैह्र वित्तीय उत्प्रेरणाको माध्यमबाट कर्मचारीको उत्पादकत्वमा बृद्धि गर्ने । यसलाई प्राथमिकतामा भन्दा पनि बुदागत रूपमा भन्दा अभि उचित होला किन भने सबैको महत्व उचितै छ । यि माथिका बुदाहरूलाई अलि वढी focus दिने कार्यको शुरुवात त भई नै सकेको छ अब विस्तारै सकारात्मक नतिजा पनि आउनेछ ।

नेबियु सन्देश : बैङ्कले सधिय मोडललाई आत्मसात् गरेसँगै अतिरिक्त कार्यालयहरू र कर्मचारीहरू बढाउनु परेको कारण बैङ्कमाथि थप व्ययभार बढ्न गएको छ । यो अवस्थामा प्रादेशिक कार्यालयहरूलाई पर्याप्त जिम्मेवारी प्रदान गरिएको छ वा छैन ? बैङ्कको लगानीको तुलनामा यथोचित प्रतिफल प्राप्त गर्न सकिएको छ वा छैन ? कृपया विस्तारपूर्वक बताइ दिनु हुन्छ कि ?

कुनै पनि स्थानमा शाखा स्थापना

गर्नु अगाडि विस्तृत व्यवसायिक सम्भाव्यता अध्ययन गरी सोहि आधारमा शाखाहरूको स्थापना गर्ने गरिएको व्यहोरा जानकारी गराउन चाहन्छु । अतिरिक्त कार्यालयहरू र कर्मचारीहरू बढाउनुलाई बैङ्कमाथि परेको थप व्ययभार भन्दा अतिरिक्त व्यवसायिक अवसरको खोजि गर्ने र बैङ्कको पहुँच र व्यवसाय विस्तार गर्ने औजारको रूपमा लिनु पर्दछ । किनकि अहिले शुरुवातका दिनहरूमा खर्च केही बढेको महसुस भए पनि त्यसको प्रतिफलको रूपमा सो स्थानमा व्यवसाय विस्तार गरी शाखा नाफामा गएको अवस्थामा त त्यो लगानीमा परिणत भैहाल्छ । स्थापनाको पहिलो वर्ष मै नाफा कमाउन सफल शाखाहरू यसका उदाहरण पनि हुन् । नियमनकारी निकायले स्थापनाका लागि निर्देशन दिएका शाखाहरूको हकमा त्यो हाम्रो लागि वाध्यकारी व्यवस्था नै भएकोले नाई भन्न सक्ने अवस्था रहेन तर यसलाई पनि दुरदराजमा बैङ्कको पहुँच पुऱ्याउने अवसरको रूपमा लिनु पर्दछ भन्ने मलाई लाग्दछ । देश वित्तीय संघियताको अभ्यासमा प्रवेश गरिसकेको हुँदा आगामी दिनहरूमा सबै स्थानीय तहमा आर्थिक कारोबार बढ्न जाने र त्यस्ता स्थानमा बैङ्कको उपस्थिति भएमा सो समेत अवसरको रूपमा परिणत हुने अवस्था आउन सक्ने देखिन्छ ।

प्रधान कार्यालय र शाखा कार्यालयहरूलाई एउटै सेतूमा बाध्ने पुल भनेको प्रादेशिक कार्यालय नै हो । प्रादेशिक कार्यालयहरूको स्थापनाको मुख्य उद्देश्य नै शाखा कार्यालयहरूको सुपेरीवेक्षण र अनुगमन गर्नु नै हो । शाखा सञ्चालनमा प्रभावकारीता ल्याउन सकियोस्, साथै शाखाहरूको समस्यार गुनासाहरूलाई समयमा नै अध्ययन विश्लेषण गरी सम्वोधन गर्न सकियोस् भन्ने परिकल्पनाको साथ प्रादेशिक कार्यालयहरूको स्थापना गरिएको हो । जुन परिकल्पना वा भनौ उद्देश्य राखी प्रदेश कार्यालय स्थापना गरिएको हो त्यो पूरा गर्न दिईएको जिम्मेवारी पर्याप्त छ ।

प्रादेशिक कार्यालयहरूमा गरिएको लगानी भनेको, प्रधान कार्यालयमा गरिएको लगानी जस्तै हो जसले प्रत्यक्ष प्रतिफल नदेला तर बैङ्कको समग्र प्रतिफल प्राप्तिमा सहयोग पुऱ्याई रहेको हुन्छ वा भनौ महत्वपूर्ण भूमिका निर्वाह गरिरहेको हुन्छ । शाखा कार्यालयको हकमा कतिपय ठाउमा लगानीको तुलनामा यथोचित प्रतिफल प्राप्त गर्न सकिएको छैन जस्तो आभाष हुन्छ । यसको मुख्य कारण त्यो



ठाउामा सम्भावना नभएर भन्दा पनि शाखाको मेहनतकमभएरजस्तोलागछ । हामीकहाअभै पनि काम गरे पनि हुने, नगरे पनि हुने परिपाटि छ । हुन त work cultureमा धेरै सकारात्मक परिवर्तनआइसकेकोछ । त्यसैलेअवहामीपनि dead line, target based भएर जानुपर्ने हुन्छ ।

नेबियु सन्देश : नेपाल बैङ्कमा शाखा प्रवन्धकहरू नै २०० को हाराहरीमा भएको र हालको २२०० कर्मचारीहरू कार्यरत रहेको अवस्थामा को ठिक वा वेठिक भनेर पहिचान गर्ने आधारहरू के के हुन् ? अनि हालको बैङ्कको कार्य सम्पादन मूल्याङ्कनको पद्धति ठिक छ कि छैन अथवा समय सापेक्ष परिस्कृत गर्नु आवश्यक छ ? बताइदिनु हुन्छ कि ?

ठिक वा वेठिक भनेर पहिचान गर्ने आधारहरू दयाकै यही आधार हुन्छ भनेर त भन्नाहोला । प्रत्येक कर्मचारीको मूल्याङ्कन एक तह माथिको अधिकारीबाट नै हुने हो खालि उसले ठिक तरिकाले मूल्याङ्कन गरिदिनुपर्छ । त्यस्तै अहिले त प्रादेशिक कार्यालयहरू मार्फत पनि कर्मचारीहरूको वारेमा जानकारी प्राप्त हुन्छ । कर्मचारीहरूसंग प्रत्येक भेटर नै ठिक वेठिक पहिचान गर्न सकिन्छ भन्ने पनि हैन ।

हालको बैङ्कको कार्य सम्पादन मूल्याङ्कनको पद्धति ठिक छ कि छैन भन्दा पनि यसलाई समय सापेक्ष परिस्कृत गर्नुपर्ने आवश्यकता चाहिँ एकदम छ । मेरो विचारमा कार्य सम्पादन मूल्याङ्कन भने पछि पूर्ण रूपमा कार्य सम्पादनमा आधारित हुनुपर्छ । कामको आधारमा नै कर्मचारीको सबै कुराहरू तय हुनुपर्छ ।

नेबियु सन्देश : नेपाल बैङ्कमा २७ वर्षसम्म निरन्तर करारमा काम गरिरहेका कर्मचारीहरूलाई स्थायी गर्नुको बदला लामो समयसम्म करारकै रूपमा निरन्तरता दिनु उचित हो र ? यसलाई करार समस्याको रूपमा लिनु हुन्छ कि हुदैन ? यदि लिनुहुन्छ भने समाधानका उपायहरू के के होलान् ?

बैङ्कमा विगतका दिनमा करार सेवामा भर्ना गरिएका सुरक्षक, सञ्चारवाहक, सरसफाई कर्मचारी र केही संख्यामा टेलर वर्कर कर्मचारी हालसम्म पनि करार मै कार्यरत रहनु भएको यथार्थ हो । हालको सम्बैधानिक व्यवस्थाका कारण बैङ्कमा कर्मचारीको भर्ना सम्बन्धी कार्यश्री लोक सेवा आयोगबाट भइरहेको र करार सेवामा कार्यरत कर्मचारीलाई विशेष व्यवस्थागरी स्थायी गर्न लोक सेवा आयोग सामान्य सिद्धान्तको व्यवस्था अनुसार नमिल्ने यथार्थ समेत जानकारी

गराउन चाहन्छु । यसो भन्दैमा करार सेवामा कार्यरत कर्मचारीहरूको योगदानलाई बैङ्कले कम मुल्याङ्कन भने गरेको हुदाँ होइन र करारमा कार्यरत कर्मचारीलाई प्रदान भइरहेको सेवा सुविधायस्तै प्रकृतिका अन्य संस्थाहरू भन्दा उच्चस्तरको रहेको समेत अवगत गराउन चाहन्छु ।

नेबियु सन्देश : कोरोना महामारीले विश्वलाई नै आक्रान्त पारिरहेको अवस्थामा यसले विश्व अर्थतन्त्रलाई दिर्घकालिन प्रभाव पार्ने देखिन्छ । यसले नेपाल बैङ्क लिमिटेडको समग्र विकास र सञ्चालनमा के कस्ता दुरगामि प्रभावहरू पालाँन त ? स्पष्ट पारिदिनु हुन्छ कि ?

पक्कै पनि विश्वलाई नै आक्रान्त पारिरहेको कोरोना महामारीको प्रभाववाट नेपाल बैङ्क लिमिटेड पनि अछुतो रहन सक्दैन । तर अहिले नै यसको प्रभावको स्तोर्ष भनेर आंकलन गर्न सकिदैन । किन भने यही अवस्था कति समय सम्म रहन्छ भनेर भन्न सकिन्न । कतिपय क्षेत्र जस्तै पर्यटन, यातायातमा यसको दिर्घकालिन असर पर्ला र त्यस्तो क्षेत्रमा गरेको हाम्रो लगानी पनि अलि जोखिममा पर्ला । त्यस्तो क्षेत्रमा गरेको लगानीलाई सुक्ष्म रूपमा निगरानी गर्नुपर्ने छ, अर्को तर्फ यस्तो क्षेत्रको पुनरुत्थानमा पनि सहयोग गर्नुपर्ने हुन्छ, किनकी सधैं यस्तै अवस्था तनरहलानि । तर आर्थिक गतिविधि नरोकिएको अवस्थामा अर्थतन्त्र चलायमान त्रनाउन पनि बैङ्कलाई व्यवसायको सम्भावना रहन्छ, खालित्यो सम्भावना समयमै पहिचान गरी उपयोग गर्न भने सक्नुपर्छ ।

नेबियु सन्देश : कोरोना कहरको कारण व्यवसायी क्षेत्र धरासयी भन्दै गैरहेको, बैङ्क बजारीकरणमा चुनौति थपिँदै गैरहेको, NPA बढ्दै गइरहेको र कर्मचारीहरूमा कोरोना संक्रमण तीव्र हुँदै गइरहेको परिवेशमा पनि शाखाहरू खुल्ने क्रम भने रोकिएको छैन । यसरी शाखा खोल्ने कामलाई सत प्रतिशत सुरक्षित लगानी ठान्नु हुन्छ वा बैङ्क अस्तित्व माथि कुनै प्रश्न चिन्ह देख्नुहुन्छ ?

कोरोनाको कहरले देश मात्र होइन विश्व नै आक्रान्त भइरहेको भन्ने कुरामा दुइ मत नहोला, NPA बढ्दै गइरहेको भन्ने कुरा तथ्याङ्कले बताउदैन, चुनौतिहरू छन्, चुनौतिको सामना गर्दै अगाडि बढ्नु पर्दछ । चुनौति छन् भनेर हात बाधेर बस्ने पनि त होइन होला नि । व्यवसाय विस्तारका लागि पनि त शाखा सञ्जाल विस्तार गर्दै जानु पर्छ हैन र, यथास्थितिमा बसेर त कहिँ पनि

पुगिन्न, सधैं यही र यस्तै अवस्था पनि त रहिनरहलानि । जहांसम्म कर्मचारीमा कोरोना संक्रमणको कुरा छ, कोरोनाको त्रास सृजना भएका मितिबाटै बैङ्कले कर्मचारीको स्वास्थ्य सुरक्षालाई प्रमुख प्राथमिकतामा राख्दै आएको छ । साथै, सेवाग्राहिहरूमा संक्रमण हुन नदिन स्वास्थ्य सुरक्षाका मापदण्डहरूको पालना गर्दै विभिन्न बैकल्पिक उपायहरू अवलम्बन गरी सेवा प्रवाहलाई समेत निरन्तरता प्रदान गर्दै आएको छ ।

नेबियु सन्देश : नेपाल बैङ्क लिमिटेडलाई सम्पत्ति व्यवस्थापनमा कमजोर रहेको आरोप लाग्ने गरेको छ । यस आरोपलाई खण्डन वा समर्थन के गर्नुहुन्छ ? कृपया सुधार गर्नुपर्ने पक्ष भए औल्याई आफ्नो धारणा राखिदिनु हुन्छ कि ?

बैङ्कमा सम्पत्ति व्यवस्थापन भन्नाले भौतिक सम्पत्तिको व्यवस्थापन र सम्पत्ति तथा दायित्व व्यवस्थापन दुइ प्रकारले बुझ्नुपर्ने हुन्छ । तपाईंको प्रश्नको आशय चाहिँ बैङ्कको भौतिक सम्पत्ति (जग्गा जमिन, भवन, मेसिन इक्विपमेण्ट, फर्निचर आदि) तर्फ लक्षित हो जस्तो लाग्दछ । बैङ्कको आफ्नो नाममा रहेको बैकिङ्ग र गैरबैकिङ्ग सम्पत्तिको व्यवस्थापन, सदुपयोग गरी आय आर्जन गर्ने सम्बन्धमा नियमनकारी निकायका व्यवस्थाहरू परिपालना गर्नुपर्ने, बैङ्कको आर्थिक प्रशासन र खरिद विनियमावलीका व्यवस्थाहरू समेत आकर्षित हुने लगायतका केही प्रकृयागत र भन्फटिला व्यवस्थाहरू रहेका छन् । तर पनि बैङ्कले यस्ता सम्पत्तिहरूको व्यवस्थापनमा आफ्नो ध्यान केन्द्रित गरि नै रहेको छ । यस्ता सम्पत्तिहरूको म्यानूअल पद्धतिमा अभिलेख राखिँदै आएकोमा हाल सोका लागि अलगगै Asset Management Software कार्यान्वयनमा ल्याइसकेको छ । भौतिक सम्पत्तिको अभिलेख प्रणालीलाई थप व्यवस्थित गर्दै सम्पत्तिको संरक्षण र उच्चतम सदुपयोग गर्ने सम्बन्धमा नियामक निकायसंग समन्वय गर्दै अगाडि बढ्ने जानकारी गराउन चाहन्छु ।

नेबियु सन्देश : नेपाल बैङ्क लिमिटेडमा रहेका कर्मचारी युनियनहरूको हालको अवस्था, काम कारवाही र बैङ्क प्रतिको जिम्मेवारी माथि टिप्पणीका साथै आवश्यक सुझावहरू मुखरित गरिदिनुहुन्छ कि ?

व्यवस्थापन र कर्मचारी युनियन एउटै सिक्काका दुई पाटाहरू हुन् र सबैको साभ्हा उद्देश्य बैङ्कको उन्नति प्रगति नै हो ।

बाँकी पृष्ठ १० मा ...



वित्तीय समावेशीकरण : उपलब्धि र चुनौतीहरू



-अर्जुन बहादुर काँडेल,
बरिष्ठ प्रबन्धक, नेपाल बैङ्क लिमिटेड

वित्तीय सेवाहरूको पहुँच बाहिर रहेका मानिसहरूसम्म सहज रूपमा उनीहरूले उपभोग गर्न सक्ने ढङ्गबाट वित्तीय सेवाहरू पुऱ्याउनु नै वित्तीय समावेशीकरण हो । सामाजिक, आर्थिक र भौगोलिक रूपले पछाडि परेका मानिसहरूको वित्तीय चेतनाको स्तरमा वृद्धि गर्दै वित्तीय सेवाहरूको पहुँच आम मानिसहरूमा पुऱ्याउनु नै वित्तीय समावेशीकरणको मुख्य ध्येय हो । विपन्न तथा सीमान्तकृत वर्गका मानिसहरूलाई समेत वित्तीय सेवाको अवसर प्राप्त गर्ने कार्यमा वित्तीय समावेशीकरणले सहयोग पुऱ्याउदछ । यसको मुख्य उद्देश्य भनेको प्रत्येक व्यक्तिमा गुणस्तरीय र बहन्यो ग्य वित्तीय सेवाको पहुँच उपलब्ध गराउनु हो ।

प्रबिधिमा परिवर्तन, नया नया वस्तु तथा सेवाहरू एवं नवप्रवर्तनात्मक व्यवसायिक मोडेलहरूले समग्र विश्वको वित्तीय समावेशीकरणको इकोसिस्टमलाई नै रुपान्तरण गर्दै आइरहेको छ । संयुक्त राष्ट्रसंघको दिगो विकास लक्ष्यले वित्तीय सेवाहरूको फराकिलो पहुँचलाई उद्देश्यको रूपमा समावेश गरेको छ भने वित्तीय समावेशीकरण र समावेशी विकासको सम्बन्धलाई जोड दिइएको छ ।

विश्व परिदृश्य

विश्व बैङ्कको "ग्लोबल फिन्डेक्स २०१७" को प्रतिवेदन अनुसार विश्वभरीमा १ अर्ब ७० करोड वयस्क व्यक्तिहरू औपचारिक वित्तीय सेवाको पहुँचबाट वञ्चित रहेका छन् र त्यसमा पनि विकासोन्मुख राष्ट्रहरूमा यो अवस्था बढी भयावह देखिन्छ । त्यसैगरी एशिया प्रशान्त क्षेत्रमा १ अर्ब भन्दा बढि मानिसहरू औपचारिक वित्तीय सेवाको पहुँचबाट टाढा छन् । सोहि प्रतिवेदनले विश्वभरका ६६ % वयस्कहरूको मात्र बैङ्क खाता रहेको देखाएको छ । विकसित राष्ट्रहरूमा ८६ % मानिसहरू साग औपचारिक वित्तीय संस्थाहरूमा बैङ्क खाता रहेको देखिएको

छ भने न्यून आए भएका राष्ट्रहरूमा ५६ % मानिसहरूमा अझै पनि वित्तीय पहुँच पुग्न सकेको छैन । दक्षिण एशियाली राष्ट्रहरूमा ६७ % मानिसहरूमा अझै पनि वित्तीय सेवाको पहुँच पुग्न सकिरहेको छैन । विश्व बैङ्कले नीजि तथा सार्वजनिक क्षेत्रको साभेदारीमा सन् २०२० सम्म विश्वव्यापी वित्तीय पहुँच पुऱ्याउने लक्ष्य लिएको छ ।

नेपालको अवस्था

नेपालले वित्तीय क्षेत्रको विस्तारको लागि मात्र नभई समावेशी आर्थिक बृद्धिलाई अगाडि बढाउने इन्जीनको रूपमा समेत वित्तीय समावेशीकरणलाई प्रयोग गरिरहेको छ । बैकिङ इतिहासको ८ दशकभन्दा बढी समय पार भइसकदा पनि करिब ६० प्रतिशत जनसङ्ख्या औपचारिक बैकिङ तथा वित्तीय सञ्चालको पहुँचबाट अझै पनि वञ्चित रहेको अवस्थाबाट नै नेपालको वित्तीय समावेशीकरणको अवस्था प्रस्ट हुन्छ ।

विश्व बैङ्कको "ग्लोबल फिन्डेक्स २०१७" को प्रतिवेदनले नेपालमा सन् २०११ मा २५ % व्यक्तिहरूसंग मात्र औपचारिक वित्तीय सेवाको पहुँच रहेकोमा सन् २०१७ मा ४५ % पुगेको देखाएको थियो । "युनाइटेड नेशन्स क्यापीटल डेभलपमेन्ट फन्ड २०१४" को प्रतिवेदन अनुसार नेपालमा ६१ प्रतिशत वयस्क जनसङ्ख्यासंग औपचारिक वित्तीय सेवाको पहुँच रहेको छ । २१ प्रतिशत वयस्क जनसङ्ख्याले अनौपचारिक वित्तीय सेवाहरू प्रयोग गर्दछन् भने १८ प्रतिशत वयस्क जनसङ्ख्याले कुनै पनि वित्तीय सेवाहरू प्रयोग गर्दैनन् । त्यसैगरी ५२ % पुरुष र ४८ % महिला औपचारिक वित्तीय सेवाको पहुँचमा रहेको पनि सो प्रतिवेदनले देखाएको छ ।

नेपाल राष्ट्र बैङ्कले गत आश्वीन महिनामा सार्वजनिक गरेको प्रतिवेदनले ६१ % नेपालीको बैङ्क खाता रहेको देखाएको छ । नेपालमा वित्तीय समावेशीकरणको मुलभुत

उद्देश्य भनेको वित्तीय कारोवारमार्फत गरिवी निवारण गरी समावेशी बृद्धि गर्नु नै हो ।

नेपालमा वित्तीय समावेशीकरणका प्रयासहरू

नेपालले वित्तीय समावेशीकरणलाई जोड दिन समयक्रमसंगै बिभिन्न मोडेलहरूको प्रयोग गर्दै आएको छ । जस्तै ग्रामीण बिकास बैङ्क मोडेल, माइक्रोफाइनान्स मोडेल, निर्देशित कर्जा मोडेल, परियोजनामा आधारित माइक्रो क्रेडिट मोडेल, एफआइएनजिओस मोडेल तथा सहकारी मोडेल । नेपाल सरकारको बजेट २०७४/७५ ले प्रत्येक घर परिवारको बैङ्क खाता खोल्ने नीति राखी "एक घर एक खाता" भन्ने नारा नै उल्लेख गरेको थियो । नेपाल राष्ट्र बैङ्क र नेपाल सरकारले वित्तीय समावेशीकरणको मुद्दालाई विशेष जोड दिइरहेका छन् । वित्तीय क्षेत्र बिकास रणनीति (एफ.एस.डि.एस) २०१६/१७-२०२०/२१ मा वित्तीय पहुँच र समावेशीकरण एक प्रमुख खम्बाको रूपमा रहेको छ । नेपाल सरकारको बजेट २०७५/७६ ले "एक वर्षभित्र सबै नेपालीको बैङ्क खाता" खोल्ने महत्वकांक्षी लक्ष्य लिएको थियो जसको समग्र उद्देश्य वित्तीय समावेशीकरण र वित्तीय क्षेत्रको बिस्तार गर्नु नै हो । मौद्रिक नीति २०७५/७६ ले एक वर्षभित्र सबै ७५३ स्थानीय तहहरूमा बाणिज्य बैङ्कको शाखा खोल्नु पर्ने अनिवार्य व्यवस्था गरेको थियो तर आ.व.२०७६/७७ को पुष महिनाको अन्तसम्ममा जम्मा ७४५ स्थानीय तहहरूमा वाणिज्य बैङ्कको शाखा पुगेका छन् । त्यसैगरी वित्तीय साक्षरता अभियान सञ्चालन गरिने लक्ष्य लिएको थियो । वित्तीय समावेशीकरणको अवगत हुने बिभिन्न परिसुचकहरू सङ्कलन गर्ने गरी प्रयोगमा ल्याइएको ई-म्यापीङ लाई फाइनान्सीयल इन्क्लुशन पोर्टलको रूपमा परिस्कृत गरी सर्वसाधारणको त्यसमा पहुँच हुने व्यवस्था गरेको थियो ।



मौद्रिक नीति २०७६ / ७७ ले स्थानीय तहका सबै वडासम्म वित्तीय सेवाको पहुँच पुऱ्याउन बैङ्क शाखा नभएका वडाहरूमा शाखा रहित बैङ्क खोल्न नेपाल राष्ट्र बैङ्कको स्वीकृति लिनु नपर्ने व्यवस्था गरेको छ । त्यसैगरी डिजीटाइजेशन र फिन्टेकको उपयोग बढाई सबै आर्थिक कारोवार बिद्युतीय माध्यमबाट गर्न प्रोत्साहन गर्ने नीति लिएको छ । नेपाल राष्ट्र बैङ्कले २०७६ पौषमा प्रकाशन गरेको तथ्याङ्क अनुसार नेपालमा वाणिज्य बैङ्क २७, बिकास बैङ्क २४, वित्त कम्पनी २२ र लघुवित्त वित्तीय संस्था ६१ गरी कुल १६४ बैङ्क तथा वित्तीय संस्थाहरू रहेका छन् भने तिनीहरूको शाखाहरूको सङ्ख्या ६२६७ पुगेको छ ।

वित्तीय समावेशीकरणका प्रमुख सुचकहरू (क, ख र ग बर्गका वित्तीय संस्थाको आधारमा)

नेपाल राष्ट्र बैङ्कको २०७५ पौष महिनाको तथ्याङ्क अनुसार देशमा वित्तीय पहुँच तथा समावेशीकरणको अवस्था निम्न बमोजिम रहेको छ ।

एटिएम सङ्ख्या	३५२०
मोबाइल बैंकिङ्ग ग्राहक सङ्ख्या	६० लाख ६६ हजार ७ सय ३२
इन्टरनेट बैंकिङ्ग ग्राहक सङ्ख्या	६ लाख २८ हजार ७ सय ६
शाखारहित बैंकिङ्ग केन्द्र	१५५६
शाखारहित बैंकिङ्ग ग्राहक सङ्ख्या	१ लाख ८० हजार २ सय ५
जारी भएका डेबिट कार्ड सङ्ख्या	६८ लाख १६ हजार ६ सय २
जारी भएका क्रेडिट कार्ड सङ्ख्या	१ लाख ३७ हजार ६ सय ५६
कुल निक्षेप खाता सङ्ख्या	२ करोड ६२ लाख ६६ हजार ६ सय ३१
कुल कर्जा खाता सङ्ख्या	१४ लाख ५६ हजार ४ सय १०
कुल शाखा सङ्ख्या	५४७०

वित्तीय समावेशीकरणका प्रमुख चुनौतीहरू :

सहरी तथा अर्धसहरी क्षेत्रमा आवश्यकता भन्दा बढी वित्तीय संस्थाहरू हुनु, अस्वस्थ प्रतिस्पर्धा, निस्कृय कर्जाको मात्रा बढ्नु, ग्रामीण क्षेत्रमा उद्यमशिलताको विकास हुन नसक्नु, बैङ्किङ क्षेत्रको दायरा फराकिलो बन्न नसक्नु, भौगोलिक विकटता, आवश्यक

पूर्वाधारको कमी, बैंकिङ तथा वित्तीय सञ्जाल प्रभावकारी बन्न नसक्नु, वित्तीय संस्थाहरूको असहज सर्तहरू, दिगो र प्रभावकारी मौद्रिक तथा वित्तीय नीतिको अभाव, अनौपचारिक वित्तीय कारोबार मजबुत हुनु, बितीय चेतना एवं बितीय साक्षरताको स्तर कमजोर हुनु इत्यादी कारणहरूले गर्दा वित्तीय समावेशीकरणको गति द्रुत रूपमा अधि बढ्न सकेको छैन ।

उपायहरू

बाणिज्य बैङ्क, बिकास बैङ्क र वित्त कम्पनीहरूले विनाधितो ऋण प्रवाह नगर्ने भएकोले न्यून आय भएका मानिसहरूको पहुँचसम्म यो पुग्न सकेको छैन । नेपाल राष्ट्र बैङ्कले सबै स्थानीय निकायहरूमा वाणिज्य बैङ्कका शाखा खोल्नुपर्ने बाध्यात्मक व्यवस्थाले पनि वित्तीय समावेशीकरणमा तिव्र प्रगति हुने अनुमान गर्न सकिन्छ । लघुवित्त कम्पनीहरू खासगरी ग्रामीण दुर्गम क्षेत्रमा लक्षित हुने भएकोले तिनीहरूले वित्तीय समावेशीकरणमा प्रमुख भूमिका खेल्न सक्दछन् । सूचना तथा सञ्चार प्रविधिमा भएको तिव्र विकासले पनि नेपालमा वित्तीय समावेशीकरणमा फड्को मार्ने अवसर प्राप्त भएको छ तर यसमा वित्तीय साक्षरता र चेतनाको अहं भूमिका रहन्छ ।

वित्तीय समावेशीकरणलाई सफल

बनाउने प्रमुख दुइ उपायहरू:

१. वित्तीय साक्षरता विस्तार (माग पक्षीय समाधान)
२. वित्तीय सेवाहरूको डिजिटाइजेशन (आपूर्ती पक्षीय समाधान)

अन्य उपायहरूमा भौतिक तथा वित्तीय पूर्वाधारको विकास, नियमनकारी निकायको उचित मौद्रिक तथा वित्तीय नीति, बैङ्क खाताको प्रयोग बढाउने, लघुवित्त सेवा विस्तारहरू प्रमुख रहेका छन् । □

कोरोनाको त्रास पछि..

कर्मचारी युनियन भनेकै आम कर्मचारी साथीहरूको हकहितको लागि काम गर्ने संस्था भएको हुनाले नेपाल बैङ्क लिमिटेडमा रहेका कर्मचारी युनियनहरू पनि सक्रिय रूपमा आफ्नो जिम्मेवारीमा कटिबद्ध हुनुहुन्छ त्यसको म सरहाना गर्दछु । उहाहरूलाई आवश्यक सुभावको रूपमा भन्नुपर्दा युनियनका साथीहरूले सर्वप्रथम त आफैले मूल्याङ्कन गर्नु पर्छ जस्तो लाग्छ कि कर्मचारी मध्ये को संस्थाको, युनियनको हकहितको लागि आवश्यक होको चाहिँ आफ्नो व्यक्तिगत स्वार्थ पूरा गर्न वा भनौ युनियनलाई सिद्धि बनाएर अगाडि बढ्न खोजेको हो । अर्को कुरा व्यवस्थापनले भनेको / गरेको सबै कुरा गलत हुँदैनन् र सबै कर्मचारी सहि पनि हुँदैनन् भन्ने कुरा विचार गर्न आग्रह गर्दछु ।

नेबियु सन्देश : अन्तमा हाम्रा पाठकवर्गलाई के सन्देश दिन चाहनु हुन्छ ?

बैङ्क भित्रका पाठकवर्गलाई हामी सबै आ-आफ्नो स्थानबाट बैङ्कको वृद्धि विकासको लागि एकजुट भएर अगाडि बढ्न आग्रह गर्दछु किनकि हामी सबैको वर्तमान र भविष्य यही संस्था संग जोडिएको छ । हामी सबैको मेहनतले नै हो बैङ्कको प्रगति हासिल हुने । बैङ्कको उन्नति प्रगतिको लागि गर्नुपर्ने कामहरू वारेमा यहाहरूको सल्लाह सुभावलाई केही भएमा जुनसुकै माध्यमबाट पठाउन आग्रह गर्दछु ।

बैङ्क वाहिरका पाठकवर्ग, जो हाम्रो ग्राहक हुनुहुन्छ उहाहरूलाई यसरी नै सधैँमाया गर्दै जानुहुन्छ भन्ने आशाका साथ केही सल्लाह, सुभाव, feedback भएर आफ्नै सम्भेर दिनुहुन्छ भन्ने विश्वास गर्दछु ।

जो पाठकवर्ग अहिले हामीसंग आवद्ध हुनुहुन्छ, उहाहरूलाई अनुरोध गर्न चाहें हामीलाई एकपटक सेवा दिने अवसर दिनुहोला, हजुरहरूलाई निराश पार्ने छैनौं । सम्पूर्ण नेपाल बैङ्क परिवार गुणस्तरीय सेवा दिन कटिबद्ध छ । □



तही बज्र बज्राचार्य

जन्म :

१६७६ बैशाख कृष्ण पक्ष १२

देहावसान :

२०७७ जेठ ३० गते शुक्रबार

भावपूर्ण श्रद्धाञ्जली

नेपाल बैङ्क कर्मचारी युनियनका पूर्व केन्द्रीय सदस्य वसन्तरत्न बज्राचार्यका प्रातः स्मरणीय पिता **तही बज्र बज्राचार्य** को असामयिक निधनले हामी युनियन परिवार मर्माहत भएका छौं । यस दुःखद घडीमा शोकसन्तप्त परिवारजनमा धैर्य धारण गर्ने शक्ति मिलोस् भनी कामना गर्दै हार्दिक समवेदना व्यक्त गर्दछौं । साथै दिवंगत आत्माको चीर शान्ति एवं सुखावति भुवनमा वास होस् भनी कामना गर्दै भावपूर्ण श्रद्धाञ्जली अर्पण गर्दछौं ।



नेपाल बैङ्क कर्मचारी युनियन
केन्द्रीय समिति परिवार



.नेपालमा सार्वजनिक सेवा..

स्वस्थ जनमतले लोकतन्त्रलाई गतिशिलता प्रदान गर्दछ । जनताको करबाट चल्ने राज्यव्यवस्थाका काम कारवाहीमा जनता सुसूचित भई जनताको चाहना बमोजिम राज्यको शासनव्यवस्था सञ्चालन भएमा नै यस्तो शासन व्यवस्था जनताको नियन्त्रणमा रहेको र राज्यव्यवस्था जिम्मेवार र उत्तरदायी भएको मानिन्छ । राज्यका काम कारवाही प्रति विश्वास जगाउन त्यस्तानिकायहरूको सूचनामा जनताको सहज पहुँच हुनु पर्दछ ।

राजनैतिक अस्थिरताका कारण नीतिगत अस्थिरता हुन गयो । फलतः सार्वजनिक सेवा प्रवाहमा नीतिगत निरन्तरता हुन सकेन । राजनैतिक नीतिनिर्माणमा र कर्मचारी तन्त्र प्रशासनयन्त्रनीतिको कार्यान्वयनमा बढी सक्रिय रहनु पर्नेमा यसको विपरित हुन गयो । जसबाट सेवा प्रवाह विवादास्पद, स्वार्थपूर्ण र दबावमुलक बन्यो । आफ्नो गल्ती ढाकछोप गर्न राजनीतिले प्रशासनलाई र प्रशासनले राजनीतिलाई दोष देखाएर आफु चोखो देखिने संस्कृतिको विकास भयो । राजनीति र प्रशासन बीच सुमधुर सम्बन्ध भएन भने कतिपय अवस्थामा आ आफ्नो कार्यक्षेत्रमा प्रतिवद्ध रहने भन्दा पनि निहित फाइदा र स्वार्थका लागि एकले अर्काको अनावश्यक समर्थन र सहयोग लिनै दिने परिपाटीको विकास भयो । राष्ट्रिय स्वार्थ र जनहितभन्दा आफु र आफ्नोको हितलाई बढी ध्यान दिइयो । फलतः निष्पक्ष कार्यसम्पादन हुन नसक्दा विभिन्न शक्तिकेन्द्रहरू निर्माण भए । विभिन्न गुट र उपगुट राजनीतिक र प्रशासन दुवैमा देखिए । राजनीतिको अपराधिकरण र अपराधको राजनीतिकरणले सामाजिक नैराश्रयता सृजना हुन पुग्यो । स्थानीय निकायहरूको रिक्तताले सार्वजनिक सेवा प्रभावकारी बन्न सकेन । जनप्रतिनिधि नभएको अवस्था र कर्मचारीहरूबाट जनप्रतिनिधिको कार्य गराउदा कर्मचारीले यो बोझको रुपमा लिए । सेवाको गुणस्तर पनि राम्रो देखिएन । गा.बि.स. सचिवको रिक्तता भएकै पनि विभिन्न बाहनामा सदरमुकाममा बस्ने गरेका कारण सार्वजनिक सेवा सदरमुकाममा सिमित बन्न पुगेको हो कि भन्ने देखियो । योजना अनुसारको नीति, नीति अनुसारको कार्यक्रम र कार्यक्रम अनुसारको बजेट व्यवस्था हुन नसक्दा सरकारी कार्यसम्पादन प्रभावकारी हुन सकेन संस्थागत संरचना निर्माण गरिए तर तिनीहरूको समयसापेक्ष पूनरावलोकन हुन सकेन, काममा दोहोरोपना हुन गयो, लक्षित नतिजा आएन । कार्यालयको लक्ष्य, उद्देश्य र प्रगति साग कर्मचारीको कार्यक्षमता मूल्याङ्कनलाई आवद्ध गरिएन । कार्यालयको लक्ष्य प्रगति ५० प्रतिशत भन्दा कम हुने तर कर्मचारी र कार्यालय प्रमुखले

कार्य सम्पादन मूल्याङ्कनमा १०० प्रतिशत अङ्क पाउने गरेका छन् । विकेद्रीकरण विकासको मूल आधार हो भनि एतापनि स्थानीय स्वायत्त शासन ऐन र नियमावलीले गरेको व्यवस्थालाई पनि व्यवहारमा कार्यान्वयन गर्न सकिएन । बाभिएका ऐन संसोधन हुन सकेन । भ्रष्टाचारले संस्थागत रुप लियो । भ्रष्टाचारलाई सामाजिक मान्यता पनि प्राप्त भएको हो कि जस्तो अवस्था देखियो । राजनीति र प्रशासन पनि भ्रष्टाचारको रोगबाट मुक्त रहन । लामो समयसम्म अख्तियार दुरुपयोग अनुसन्धान आयोगमा पदाधिकारी नियुक्त हुन नसक्दा यो संवैधानिक अङ्क रिक्त हुन गयो । प्राविधिक कारण देखाई भ्रष्टाचारसम्बन्धी मुद्दाहरूमा अख्तियारको असफलता हुने गरेकोले भ्रष्टाचारी थप उत्साहित भए ।

सेवा प्रवाहमा देखिएका समस्याहरूमा जनताको आधारभूत सेवा र आवश्यकता पुरा गर्न राजनैतिक र प्रशासनिक दृढता र प्रतिबद्धताको कमी छ । सेवाको सुनिश्चितता गरिएको छैन । सेवाहरू सिमित जनतामा मात्र पुगेको छ । गुणस्तरमा ध्यान दिएको छैन । मानविय वितीय वस्तुगत साधनको प्रभावकारी वितरण र उपयोग हुन सकेको छैन । क्षेत्रगत र विकेद्रीत सेवा प्रवाह पद्धतिमा समन्वय कमजोर रहेको छ । सेवामुखी संस्कारको कमी छ । न्यून जवाफदेहिता स्थिति छ । सार्वजनिक सेवाको अनुगमन र पृष्ठपोषण कमजोर रहेको छ । दण्डहिन्ता, दण्डपुरस्कारको कार्यान्वयनको कमजोर अवस्था छ । सेवा प्रवाहको कमजोर जवाफदेहिता स्थिति छ । सेवाग्राहीमा चेतनाको कमी र अधिकारबोधको न्यूनता रहेको छ । सामाजिक सुरक्षा दुर्बलको अवस्था छ । सेवाको सुधारमा कम चासो र उदासिनता पाईन्छ । सेवाग्राहीमा सेवा प्राप्ती गर्ने तर्फ कम सहभागिता छ । विकट, भू भौतिक स्वरूप छरिएर रहेका बस्तीका कारण सेवा वितरणको कार्य कठिन र खर्चिलो छ । सामाजिक सांस्कृतिक परम्पराले पनि सेवा प्रवाहमा अबरोध पुऱ्याएको छ ।

सेवा प्रवाहलाई प्रभावकारी बनाउन चालिनुपर्ने उपायहरूमा सुशासन ऐनको माध्यमबाट नीति निर्धारण, मन्त्रालय र सचिवालयका कार्यहरू व्यवस्थित गर्नुपर्दछ । सरकारले गर्ने, निजी क्षेत्रलाई दिन सकिने र गैरसरकारी संस्थालाई दिन सकिने कार्यलाई out sourcing र contracting out गरी सेवा वितरण कार्यमा प्रावकारीता ल्याउन सकिने देखिन्छ । स्थानीय स्वायत्त शासनको अवधारणा अनुसार जिम्मेवारी स्थानीय निकायलाई devolution गर्नुपर्दछ । संरचनाहरू निर्माण गर्ने कार्यमा भौगोलिक विकटतालाई प्राथमिकता दिई सो स्थानमा सरकारले कार्यहरू गर्नुपर्दछ । फनेल ढाँचाको संगठन निर्माणमा जोड दिनुपर्ने हुन्छ । सेवा वितरणको कार्यमा सेवाग्राहीहरूको सहभागिता

बढाउनुपर्दछ । स्थानीय निकायको क्षमता अभिवृद्धि गर्ने कार्यक्रमहरू सञ्चालन गर्नुपर्दछ । एउटै निकायबाट विभिन्न खालका सेवाहरू वितरण हुने व्यवस्थाहरू मिलाउनुपर्दछ । उपभोक्ताको गुनासो सुन्ने अनुगमन गर्ने, कार्यान्वयनमा सुधार ल्याउने परिपाटीको विकास गर्नुपर्दछ । पारदर्शिता कायम गर्ने र पाउनुपर्ने सेवा सुविधा नपाए बापत क्षतिपूर्तिको सुनिश्चितता गर्नुपर्दछ । स्पष्ट जिम्मेवारी तोकौ कर्मचारीलाई सेवाग्राही प्रति direct accountable बनाउने कानूनी व्यवस्था मिलाउनु पर्दछ । साधन स्रोतको पर्याप्त व्यवस्था गर्नुपर्दछ । निर्णय गर्ने तहहरू घटाउने र सकेसम्म निर्णय गर्ने कार्य कार्यस्थलमा नै खटिने कर्मचारीबाट गराउने व्यवस्था मिलाउनुपर्दछ । दण्ड र पुरस्कारको व्यवस्थालाई प्रभावकारी बनाउनु पर्दछ । सहभागिताको लागि चेतनामुलक कार्यक्रम सञ्चालन गर्नुपर्दछ । सेवाग्राहीबाट अर्न्तक्रिया गरी Feedback लिनै परम्परा बसाल्नुपर्दछ । कर्मचारीमा सेवाग्राहीप्रतिको दृष्टिकोण बदल्न तालिम कार्यक्रम सञ्चालन गर्नुपर्दछ । सेवाको वारेमा प्रचार प्रसार गर्नुपर्दछ । सेवाको गुणस्तर कायम राख्न गुणस्तरमा Indicators तोकौ मापन गर्ने परिपाटीको विकास गर्नुपर्दछ । गुनासो गर्न प्रेरित गर्ने र त्यसको व्यवस्थापन गर्ने व्यवस्था मिलाउनु पर्दछ । सेवाग्राहीको माग अनुसारको सेवा प्रदान गर्ने दृढता देखाउनुपर्दछ । नेपाल सरकारको कार्यविभाजन नियमावली २०६३, स्थानीय स्वायत्त शासन ऐन २०५५, विभिन्न ऐन तथा नियमावली (वार्षिक बजेट नीति र कार्यक्रमहरू, आवधिक योजना, तत्कालिन कार्यक्रम र सरकारका निर्णयहरू सस्थागत आधार तथा व्यवस्था, सरकारी संस्था, मन्त्रालय विभाग, क्षेत्रीय कार्यालय, जिल्लास्थित कार्यालय, इलाका कार्यालय र सेवा केन्द्रहरू, संवैधानिक निकायहरू, सार्वजनिक संस्थान, स्थानिय निकाय, जिविस, नगरपालिका, गाविस, गैरसरकारी संस्थाहरू सार्वजनिक सेवा प्रवाहमा सेवा प्रदायकको भूमिका र सेवाग्राहीको अधिकार तथा दायित्व, ग्राहक महत्वपूर्ण तत्वहरू हुन् । No customer= No business, No business= No salary No salary= No job No job= No institution, No institution. (ग्राहक सरकारसंग भरपर्ने होईन, सरकार ग्राहकसंग भर पर्नु पर्दछ । ग्राहक दायित्व होईन बरु महत्वपूर्ण सम्पति हुन् । ग्राहकको अनुरोधमा सरकारले काम गर्नुपर्दछ । सेवा वितरणमा ग्राहकहरू पनि Integral Part हुन Outsider होईनन् । ग्राहकहरू Static हुदैनन् यिनीहरूमा Felling/Emotion हुन्छ । ग्राहकले सरकारसंग चाहाना राख्दछ । सरकारले पूरा गर्नुपर्दछ । ग्राहकहरू सेवा वितरणका लागि सरकारका रक्तसञ्चार हुन् । □



सामाजिक दुरीका साथ...

त्यसैगरी युनियनका संस्थापक अध्यक्ष एवं सल्लाहकार समितिका संयोजक प्रकाश लाल जोशीले युनियनस्थापनाको संघर्षशिल समयको स्मरण गर्नुहुँदा "पृथक ढङ्गले युनियन सञ्चालन गरी बैङ्कमा कार्यरत कर्मचारी वर्गको हकहित र सुरक्षाको सवालमा दत्तचित भई लाग्नुपर्ने" बताउनुभयो ।

सोही समारोहमा अन्य अतिथिहरू नेपाल बैङ्क कर्मचारी संघका केन्द्रीय अध्यक्ष नवराज लम्साल, नेपाल बित्तिय संस्था कर्मचारी संघ, नेबैलिका केन्द्रीय अध्यक्ष शरद पोखरेल र नेपाल राष्ट्रिय कर्मचारी संगठन, नेबैलिका केन्द्रीय अध्यक्ष गोविन्द प्रसाद सुवेदीले "नेपाल बैङ्कमा देखिएका कर्मचारी वर्गका हकहित, सुरक्षा, बृत्ति विकास र सुविधाका सवालमा

देखिएका ज्वलन्त समस्याहरूलाई समाधान गर्न विगतका सहकार्यहरूलाई निरन्तरता दिंदै सवै युनियनहरू संयुक्त रूपमा एकिकृत ढङ्गले लागिपर्नुपर्ने आवश्यकता रहेको" बताउनुभयो । त्यसैगरी ब्लड डोनर्स एशोसियेशन नेपालका केन्द्रीय अध्यक्ष ड.सानुबाबु प्रजापतिले मानवसेवाको लागि गरिने रक्तदान कार्यक्रम नेपाल बैङ्कले २०४७ साल देखि नै गर्दै आईरहेको प्रसङ्ग कोट्याउनुहुँदा ब्लोदानको लागि पुन्याउादै आईरहेको योगदानको चर्चा गर्नुका साथै आपतमा परेको बिरामीको लागि विना शोधभर्ना रगत शतप्रतिशत उपलब्ध गराउन ब्लोदानले गरिरहेको कार्यबारे प्रकाश पार्नुभयो ।

नेपाल बैङ्क कर्मचारी युनियनका केन्द्रीय कार्यवाहक महासचिव हरिसुन्दर कुशीले सञ्चालन तथा केन्द्रीय उपाध्यक्ष अनिल तामाङ्ग योजनले स्वागत मन्तव्य दिनुभएको उक्त कार्यक्रममा युनियनका पदाधिकारी तथा सदस्यहरू, युनियनका पूर्वपदाधिकारी तथा सदस्यहरू, महासंघका पदाधिकारीहरू, ब्लोदानका केन्द्रीय पदाधिकारीहरू र बैङ्कमा रहेका अन्य ३० वटै सहकर्मी युनियनका केन्द्रीय पदाधिकारीहरू लगायतको उपस्थिति रहेको थियो ।

www.rbb.com.np आफ्नो भुनेको
आफ्नै हुन्छ



OUR PRINCIPAL DIGITAL BANKING SERVICES

**Mobile Banking, Internet Banking
and Connect IPS Service**

<ol style="list-style-type: none"> 1. Balance Inquiry / Mini Statements 2. Funds Transfer within the Bank and Interbank 3. Mobile Topup and Recharge 4. Utility Bill Payments: Electricity, Water, Landline, Internet, Cable TV, etc. 5. Bus, Airplane, Movie Tickets, Payment 	<ol style="list-style-type: none"> 6. School, College Fee Payment 7. QR Payment 8. Load Funds to e-wallet 9. Merchant Payment: Insurance, EMI Payment, Broker and Capital, etc. 10. Government Payment
---	---

Card and ATM Service


<ol style="list-style-type: none"> 1. ATM Withdrawal 2. Balance inquiry / Mini Statements 	<ol style="list-style-type: none"> 3. Merchant POS Statement 4. POS Acquiring Services
---	--

राष्ट्रिय वाणिज्य बैंक लि. केन्द्रीय कार्यालय,
सिंहदरबार प्लाजा, काठमाडौं
फोन: ४२५-२५९५ | फ्याक्स: ४२५-२९३९
इमेल: rbb.info@rbb.com.np



राष्ट्रिय वाणिज्य बैंक लि.
RASTRYA BANJYA BANK LTD.

बिना शोधभर्ना विरामीलाई स्वस्थ रगत उपलब्ध गराउन शत प्रतिशत स्वयंसेवी रक्तदान अभियानमा सहभागी हुन सम्पूर्ण नेपालीहरूलाई आहवान गर्दै नेपालको राष्ट्रिय रक्तदान अभियानमा सरिक होऔं ।



**ब्लड डोनर्स एशोसियेशन नेपाल (ब्लोदान)
परिवार**

**बडा दशैं, तिहार २०७७ तथा बूढे- ११४१ को
हादिक मंगलमय शुभकामना व्यक्त गर्दछौं ।**


प्रो. सञ्जु नेवाः
नेवाः ट्रेडर्स

कोपुण्डोल-१, ललितपुर नेपाल, फोन : ९८४१५२२०८५

यहाँ इटालियन, इण्डियन तथा नेपाली लगायत विभिन्न थरीका कपडाहरू सुपथ मूल्यमा पाइन्छ ।
उच्चस्तरीय ब्राण्ड सर्टिङ्ग-सुटिङ्गको लागि सदैव हामीलाई सम्भन्नुहोस् ।

भावपूर्ण श्रद्धाञ्जली

नेपाल बैङ्क कर्मचारी युनियनका पूर्व सहकोषाध्यक्ष गोपाल कृष्ण डंगोलका प्रातः स्मरणीय पिता **सानु भाई डंगोल** को गत २०७६ चैत्र ५ गते भएको असामयिक निधनले हामी युनियन परिवार मर्माहत भएका छौं । यस दुःखद घडीमा शोकसन्तप्त परिवारजनमा धैर्य धारण गर्ने शक्ति मिलोस् भनी कामना गर्दै हादिक समवेदना व्यक्त गर्दछौं । साथै दिवंगत आत्माको चीर शान्ति एवं सुखावति भुवनमा वास होस् भनी कामना गर्दै भावपूर्ण श्रद्धाञ्जली अर्पण गर्दछौं ।



नेपाल बैङ्क कर्मचारी युनियन
केन्द्रीय समिति परिवार

Happy Bijaya Dashami and Tihar 2077

Rejendra Man Shrestha
Director

ROCHAK HAND-KNIT CRAFT
Manufacturer and Wholesaler of
Handmade Wollen Sweter, Cotton and Natural Fiber

P.O. Box 10005, 63/48 Pahikwa Marg, Naya Bazar (Town Planning), Kathmandu-16
E-mail: rochakhandkintcraft@hotmail.com Website: www.rochakhandkintcraft.com.np

यस बुलेटिनको लागि उपयुक्त लेख रचना
nebeu@nepalbank.com.np मा पठाइदिनुहुन अनुरोध छ ।
प्रकाशित लेख रचनाको लागि पारिश्रमिकको पनि व्यवस्था गरिएको छ ।