

This file has been cleaned of potential threats.

If you confirm that the file is coming from a trusted source, you can send the following SHA-256 hash value to your admin for the original file.

0d2d422c0c882eb85636ac81576cb8b0645edb97e7209c209a144a93de30221d

To view the reconstructed contents, please **SCROLL DOWN** to next page.



# सामाजिक सुरक्षा कोषमा आकर्षण : बन्दाबन्दीमा दोब्बर रकम जम्मा

पछिल्लो समय सामाजिक सुरक्षा कोषमा आकर्षण बढ्दै जाँदा बन्दाबन्दीको बीचमा मात्रै दोब्बरले रकम जम्मा भएको छ । बन्दाबन्दी अघिसम्म कोषमा रू. ८५ करोड रहेकोमा अहिले रू. १ अर्ब ७२ करोड पुगेको छ । अर्थ मन्त्रालयले वैशाख, जेठ, असार अर्थात् बन्दाबन्दीभरको करीब रू. ८६ करोड निकासी दिए पनि कोषमा जम्मा नभएकाले यो थपिन बाँकी छ ।

सामाजिक सुरक्षा कोष कार्यविधिअनुसार श्रमिकले न्यूनतम पारिश्रमिकको ११ प्रतिशत कर्मचारीबाट र २० प्रतिशत रोजगारदाताले गरी ३१ प्रतिशत कोषमा जम्मा गर्नुपर्ने प्रावधान छ । बन्दाबन्दीले आर्थिक गतिविधि ठप्प हुँदा निजीक्षेत्र मारमा परेकाले राहतस्वरूप बन्दाबन्दीभरको श्रमिक र प्रतिष्ठानले सामाजिक सुरक्षा कोषमा गर्नुपर्ने योगदान रकम सरकारले बेहोर्ने घोषणा गरेको थियो । सोहीअनुसार कोषलाई अर्थले निकासी दिएको हो । अर्थले कोषलाई

फागुन महीनाको भने यसअघि नै रू. १८ करोड ६७ हजार भुक्तानी गरिसकेको छ । जेठ १५ मा ल्याइएको चालू वर्षको बजेटमा सामाजिक सुरक्षा कोषमा दर्ता भएका श्रमिकको बन्दाबन्दी अवधिभर सरकारले रकम जम्मा गरिदिने घोषणा गरेको थियो । यसरी जम्मा भएको रकम व्यवसायीले सापटी लिएर अहिले तलब दिन सक्ने व्यवस्था मिलाइएको थियो ।

सामाजिक सुरक्षामा आकर्षण बढेसँगै योगदानकर्ताले जम्मा गरेको ठूलो रकम अहिले कोषमा थुप्रिएको छ । सामाजिक सुरक्षा ऐनमा लगानीसम्बन्धी कार्यविधि बनाएर कोषको रकम लगानी गर्न सकिने व्यवस्था भए पनि कार्यविधि अझै बन्न सकेको छैन । सामाजिक सुरक्षा कोषका कार्यकारी निर्देशक कपिलमणि ज्ञवाली मन्त्रिपरिषद्मा बन्दाबन्दीअघि नै कार्यविधि पठाए पनि स्वीकृत नभएको बताउँछन् । 'कार्यविधि मन्त्रिपरिषद्मा छलफलमै रहेको ....( बाँकी पेज ११ मा )

## चित्र.....



पेज नं. २

योगदानमा आधारित सामाजिक  
सुरक्षा र समृद्धि  
-सन्जय बहादुर स्याङ्तान



पेज नं. ४

ब्राजिलमा सामाजिक  
सुरक्षाको व्यवस्था  
- ऋषिराम पाण्डेय



पेज नं. ६

बिरामी बिदाको सुविधा रकम  
दाबी कसरी गर्ने ?  
- रोशन कोजू, पिपेचडी



पेज नं. ९

युवा जनशक्ति विदेशिनुका  
कारण तथा परिणामहरू  
- अनुपमा कार्की



## आलेख

## योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा र समृद्धि



सन्जय बहादुर स्याङ्तान  
प्रशासकीय अधिकृत, सा.सु. कोष

## सामाजिक सुरक्षा

व्यक्ति जन्मनु अघिदेखि मृत्यु पश्चातसम्म पनि आर्थिक, सामाजिक, शैक्षिक, मनोवैज्ञानिक रूपले व्यक्तिले राज्यबाट महसुस गर्ने सुरक्षा नै सामाजिक सुरक्षा हो। अथवा व्यक्ति समाजमा हुर्कंदै बढ्दै जाँदा वा बाँचिरहेको अवस्थामा आर्थिक, सामाजिक, सांस्कृतिक, शैक्षिक, राजनैतिक, मनोवैज्ञानिक तवरले आत्मसम्मानपूर्ण जीवनयापन गर्ने अवस्थामा पुर्याउने प्रकृतीका राज्यद्वारा सञ्चालित कार्यक्रमहरूलाई नै सामाजिक सुरक्षा हो भन्न सकिन्छ।

## योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा

लोककल्याणकारी राज्यको अवधारणाको विकाससँगै यो अवधारणाको पनि विकास भएको पाइन्छ। व्यक्तिले आफ्नो सक्षम जीवनकालमा आफ्नो आमदानीको केही हिस्सा राज्यको नीतिअन्तर्गत रही योगदान गरेर आफू असक्षम भएको अवस्थामा राज्यबाट सुरक्षा प्राप्त गर्नु नै योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा हो। नेपालमा योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा २०७५ मंसिर ११ गतेदेखि औपचारिक रूपमा सुरुवात भएको छ। जसअन्तर्गत हाल चार वटा सुरक्षा योजनाहरू सञ्चालनमा रहेका छन्।

नेपालको पहिलो आर्थिक गणनाअनुसार करिब ९ लाख २३ हजार भन्दा बढी प्रतिष्ठान र त्यसमा संलग्न ३२ लाख २८ हजार भन्दा बढी श्रमिक रोजगारमा रहेको देखिन्छ। अझ अनौपचारिक क्षेत्रको रोजगारीको आकार त झनै ठुलो रहेको छ। योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षाको दायरामा सबै श्रमिक आवद्ध हुँदा ती कार्यक्रममार्फत् श्रमिकको जिवनमा सकारात्मक प्रभावको सृजना गर्न र कोषको वित्तिय परिचालन मार्फत समृद्धि हासिल गर्न पनि सहयोग पुग्ने देखिन्छ।

## सामाजिक सुरक्षाका कार्यक्रमबाट समृद्धि कसरी ?

समृद्धि आफैमा एक बहुआयामिक अवधारणा हो। राज्यले भौतिक पुर्वाधारका साथै मानवीय शक्ति, सूचना सञ्चार, प्रविधि, आर्थिक, सामाजिक, सांस्कृतिक, वैचारिक, राजनीतिक तथा मनोवैज्ञानिक लगायतका सर्वाङ्गीण पक्षमा सकारात्मक अग्रगमन, परिवृद्धि वा सक्षमता हासिल गर्नुलाई समृद्धि भन्न सकिन्छ। सामाजिक सुरक्षा कार्यक्रमको प्रभावकारी सञ्चालन मार्फत कसरी समृद्धि प्राप्त गर्न सकिन्छ भन्ने कुरा यहाँ संक्षेपमा उल्लेख गर्ने प्रयास गरिएको छ।

**१. औषधि उपचार, स्वास्थ्य तथा मातृत्व सुरक्षा योजना:** आधारभूत पारिश्रमिकको २० प्रतिशत रकम रोजगारदाता र ११ प्रतिशत रकम योगदानकर्ताको तर्फबाट कुल ३१ प्रतिशतको १ प्रतिशत यस योजनाअन्तर्गत छुट्याइएको छ। यस योजनामा वार्षिक १ लाखसम्मको औषधोपचार खर्चको ८० प्रतिशत सामाजिक सुरक्षा कोषले ब्यहोर्दछ। यसबाट हरेक व्यक्तिले आफ्नो स्वास्थ्यप्रति ख्याल गर्दछन्। शरीर चेक जाँच गर्नका लागि उत्प्रेरित हुन्छन्। यसरी नियमित चेक जाँचबाट हरेक व्यक्ति स्वस्थ रहन तथा आफ्नो स्वास्थ्यप्रति पूर्वासावधानी अपनाउन सक्छन्। स्वस्थ जनशक्ति नै समृद्धिको पहिलो पूर्वशर्त हो। स्वस्थ जनशक्तिले आर्थिक, सामाजिक, भौतिक तथा पूर्वाधार विकासमा योगदान

पुन्याउन सक्दछ। मातृत्व सुरक्षा योजनाले स्वस्थ शिशुको जन्म र विकासका लागि सहयोग पुन्याउँछ। जो समृद्धिको भावी संवाहक हो।

**२. दुर्घटना तथा अशक्तता सुरक्षा योजना:** यस योजनाअन्तर्गत ३१ प्रतिशतमध्ये १.४ प्रतिशत रकम छुट्याइन्छ। यसले दुर्घटनामा परी आर्थिक अभावमा उपचार नपाई अपांगता हुनबाट जोगाउँछ। सवल नागरिकले राज्यको सर्वाङ्गीण विकासको कुनै न कुनै क्षेत्रमा योगदान पुन्याउन सक्दछ। केही गरी अल्पकालीन वा दीर्घकालीन रूपमा अशक्त भए पनि उसले पेन्सन पाउँछ। त्यसले व्यक्तिलाई गरीबीको दुष्चक्रबाट बचाउँछ। समृद्धिको बाधकको रूपमा रहेको गरीबी हटाई समृद्धिमा सहयोग पुन्याउँछ। आर्थिक रूपमा सक्षम भएको

व्यक्तिले अशक्त भए पनि अन्य सामाजिक, सांस्कृतिक, मनोवैज्ञानिक लगायतका समृद्धिमा योगदान पुन्याउन सक्दछ।

**३. आश्रित परिवार सुरक्षा योजना:** यस योजनाअन्तर्गत ०.२७ प्रतिशत रकम जान्छ। यसले योगदानकर्ताको मृत्यु भएमा आश्रित परिवारलाई अन्तिम संस्कारबापत २५ हजार र अन्तिम आधारभूत तलबको ६० प्रतिशत आजीवन पेन्सन पाउँछन्। योगदानकर्ताका छोराछोरी २१ वर्ष नपुगेसम्म एक सन्तानले आधारभूत तलबको ४० प्रतिशत शैक्षिक वृत्ति पाउने र एक भन्दा बढी भएमा ६० प्रतिशतको दामासाहीले पाउन सक्छन्। यसले आश्रित परिवारलाई गरिबीबाट टाढा राख्न सहयोग पुन्याउँदछ। सन्ततीले आर्थिक अभावमा शिक्षा लिनबाट बञ्चित हुनुपर्दैन। शिक्षित जनशक्तिले विकासमा सहयोग पुन्याउँछ। जब



राज्यका जनशक्तिहरू शिक्षित, सीपयुक्त हुन पुग्दछन् त्यसले अवश्य पनि राज्यको समृद्धिमा सहयोग पुग्छ ।

**४. वृद्धावस्था सुरक्षा योजना:** योगदान रकमको सबैभन्दा बढी २८.३३ प्रतिशत रकम यस योजनामा जम्मा गरिन्छ । यसले ६० वर्षपछि लगानी र प्रतिफलसहित व्यक्तिलाई पेन्सन प्रदान गरिन्छ (यसलाई सुत्रानुसार हिसाब गरिन्छ ।) यस योजनाले वृद्धावस्थामा प्राप्त हुने सामाजिक सुरक्षाको लोभमा विकसित देशमा पुग्ने गरेका उत्कृष्ट र सक्षम जनशक्तिलाई पलायन हुनबाट रोक्न सकिन्छ । सम्पूर्ण योग्य जनशक्ति देशभित्रै रहेमा यसले समृद्धिको दौडमा गति प्रदान गर्न सहयोग पुग्दछ ।

यस योजनाअन्तर्गत जम्मा भएको रकम राज्यले सदुपयोग गरी विकासका पूर्वाधारमा लगानी गरेर लागि जुन आर्थिक पुँजीको अभाव छ त्यसलाई केही हदसम्म पूर्ति गर्न सहयोग पुग्दछ । राज्यका प्राथमिकता प्राप्त तथा उच्च प्रतिफलयुक्त संभावनाका क्षेत्रहरू उर्जा, पर्यटन, कृषि, उद्योग लगायतका क्षेत्रमा आर्थिक स्रोतको पूर्तिका साथै पूर्वाधार विकास गरी तीव्र रोजगारी सिर्जना गर्दै उच्च आर्थिक वृद्धिद्वारा दिगो र समावेशी आर्थिक विकासमार्फत् शोषणरहित, सभ्य, सुसंस्कृत, विकसित र शिक्षित समाजको निर्माण गरी समृद्धिको लक्ष्यमा पुग्न सकिन्छ ।

**अन्त्यमा,**

राज्यले विभिन्न नाममा रहेका सामाजिक सुरक्षा/ सहायताका कार्यक्रमहरूमा वार्षिक ठुलो रकम खर्च गर्ने गरेको छ । अहिले कुल बजेटको करिब ११ प्रतिशत पुगेको सामाजिक सुरक्षाको बजेट केही समयपश्चात घट्न गई राज्यको प्रत्यक्ष भार पनि घटाउन सकिन्छ । योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा योजना प्रभावकारी बनाउन राज्य गंभीर रूपमा लाग्नुपर्ने देखिन्छ । यस योजनालाई सफल पारी सामाजिक सुरक्षाका लोभमा विदेशमा दोश्रो दर्जाको नागरिक हुन पनि लालायित पिढीलाई रोक्नु राज्यको मात्र नभई सम्पूर्ण नागरिकको दायित्व हो । यस कार्यलाई सफल बनाए मात्र संविधानले देखेको समानता तथा समतामूलक समाज, आर्थिक रूपमा सवल, सक्षम, स्वतन्त्र, आत्मनिर्भर र समाजवाद उन्मुख राज्य तथा सरकारले लिएको सुखी नेपाली, समृद्ध नेपालको लक्ष्यमा पुग्न सकिन्छ । त्यसैले, योगदानमा आधारित सामाजिक सुरक्षा आजको लोककल्याणकारी राज्यको आवश्यकता मात्र नभई समृद्धिको पूर्वशर्त पनि हो ।

## सहभागिता - योगदान - सामाजिक सुरक्षा



सामाजिक सुरक्षा योजना सञ्चालन कार्यविधि (पहिलो संशोधन सहित), २०७५ का लागि बायाँ दिईएको QRस्क्र्यान गर्नुहोस् ।



## अन्तर्राष्ट्रिय अभ्यास

## ब्राजिलमा सामाजिक सुरक्षाको व्यवस्था



ऋषिराम पाण्डेय  
प्रशासकीय अधिकृत, सा.सु. कोष

क्षेत्रफलका हिसाबले विश्वको पाँचौ र दक्षिण अमेरिकाको सबैभन्दा ठूलो देश ब्राजिल विश्व अर्थतन्त्रको एक महत्वपूर्ण राष्ट्रको रूपमा चिनिन्छ । कुल राष्ट्रिय आम्दानीका दृष्टिले हाल विश्वकै आठौं ठूलो देशको रूपमा स्थापित ब्राजिल जनसंख्याका हिसाबले छैठौं ठूलो राष्ट्र हो । जैविक विविधतामा धनी ब्राजिलको प्राकृतिक सुन्दरता हेर्न वर्षेनी लाखौं पर्यटक यहाँ ओइरिन्छन् । ल्याटिन अमेरिकी मुलुकमध्ये सबैभन्दा ठूलो अर्थव्यवस्था भएको ब्राजिल ब्रिक्सको महत्वपूर्ण सदस्य पनि हो । करिब १५० वर्षदेखि कफीको उत्पादनमा पहिलो नम्बरमा आफूलाई उभ्याउन ब्राजिल सफल छ । अहिले विश्वले नै लोक कल्याणकारी राज्यको बाटोलाई पछ्याइरहेको सन्दर्भमा ब्राजिलले पनि यस व्यवस्थालाई आत्मसात गरेको देखिन्छ । त्यसैले पनि ब्राजिलमा सामाजिक सुरक्षाको बिषयलाई उत्तिकै महत्व दिइएको छ । यहाँ उद्योग, व्यापार, कृषि क्षेत्रमा काम गर्ने श्रमिक, ग्रामीण श्रमिक, घरमा काम गर्ने श्रमिक आदि र स्वरोजगारमा रहेका व्यक्तिहरूलाई योगदानमा आधारित सामाजिक बिमा लागू छ भने अन्य आवश्यक क्षेत्रका नागरिकलाई सामाजिक सहयोग प्रदान गरिने प्रावधान छ । ब्राजिलमा सामाजिक सुरक्षाको रूपमा रोजगारीजन्य दुर्घटनासम्बन्धी पहिलो कानुनी व्यवस्था भएको थियो भने त्यसपछि रेलमार्गका श्रमिकका लागि अर्को महत्वपूर्ण कानुनी व्यवस्था आएको थियो । हाल ब्राजिलमा वृद्ध अवस्था सुरक्षा योजना, आश्रित परिवार सुरक्षा योजना, अशक्तता सुविधा, स्वास्थ्य तथा मातृत्व सुविधा, रोजगारीजन्य दुर्घटना सुविधा र बेरोजगारी सुविधा कार्यान्वयनमा रहेका छन् । यहाँको सामाजिक सुरक्षा कार्यान्वयन गर्ने संस्थाको प्रशासकीय खर्च तथा नोक्सानीको अवस्थामा सरकारले परिपूर्ति गर्ने व्यवस्था रहेको छ ।

## वृद्धावस्था पेन्सन सुविधा

यससम्बन्धी पहिलो कानुन सन् १९२३ मा आएको थियो र अहिले भने विभिन्न प्रकारका छुट्टाछुट्टै कानुनहरू कार्यान्वयनमा रहेका छन् । यस सुविधामा योगदान रकम श्रमिक र रोजगारदाता दुवैले ब्यहोर्नुपर्छ । त्यसलाई यसरी तालिकाबाट देखाउन सकिन्छ:

रकम	श्रमिकको योगदान	रोजगारदाताको योगदान
१६५९.३८ रिइजसम्म	८ %	२० %
१६५९.३८ रिइजदेखि २७६५.६७ रिइजसम्म	९ %	२० %
२७६५.६७ रिइजभन्दा माथि	११ %	२० %

यसमा स्वरोजगारमा रहेका व्यक्तिका लागि छुट्टै व्यवस्था रहेको छ । ब्राजिलको न्यूनतम मासिक तलव ९३७ रिइज रहेको छ । वृद्धावस्था पेन्सन सुविधा प्राप्त गर्न पुग्नुपर्ने उमेरलाई यसरी तालिकाबाट देखाउन सकिन्छ:

लिङ्ग	उमेर	
	सहरी क्षेत्रमा काम गर्ने श्रमिक र स्वरोजगारमा संलग्न व्यक्ति	ग्रामीण क्षेत्रमा काम गर्ने श्रमिक
पुरुष	६५	६०
महिला	६०	५५

## पेन्सनका लागि योग्य हुने प्रावधान

सन् १९९१ जुलाई २५ भन्दा अगाडि पहिलो योगदान गर्नेहरूले कानुनअनुसार ६० देखि १८० महिनासम्म योगदान गरेको हुनुपर्ने । त्यसपछि योगदान सुरु गर्नेहरूको हकमा भने अनिवार्य रूपमा १८० महिना योगदान गरेको हुनुपर्ने प्रावधान रहेको छ ।

## आश्रित परिवार सुरक्षा योजना

यो सुविधामा समयको प्रावधान रहेको छैन । यो सुविधा योगदानकर्ताको श्रीमान अथवा श्रीमतीलाई र २१ वर्षभन्दा कम उमेरका सन्तानलाई प्रदान गरिन्छ । यदि सन्तान अपाङ्ग भएमा उमेरको हद लाग्दैन । यदि श्रीमान वा श्रीमती नभए बाबुआमा र २१ वर्षभन्दा कम उमेरका भाइबहिनीलाई यो सुविधा प्रदान गरिन्छ । यदि भाइबहिनी अपाङ्ग भएमा उमेरको हद लाग्दैन । त्यस्तो पेन्सन सुविधा प्राप्त गर्न योग्य आश्रित परिवारलाई बराबर भाग लगाइन्छ ।

यदि मृत्यु हुनुअघि योगदान सुरु गरेको १८ महिनाभन्दा कम रहेछ वा योगदानकर्ताको बिहे गरेको वा सँगै बस्न थालेको दुई वर्ष पुगेको रहेनछ भने जम्मा चार महिना मात्रै आश्रित परिवार पेन्सन सुविधा प्राप्त हुन्छ । यदि योगदान गरेको १८ महिना



भन्दा कम रहेछ वा योगदानकर्ताको बिहे गरेको वा सँगै बस्न थालेको दुई वर्ष पुगेको रहेनछ भने जम्मा चार महिना मात्रै आश्रित परिवार पेन्सन सुविधा प्राप्त हुन्छ । यदि योगदान गरेको १८ महिना पुगेको रहेछ वा योगदानकर्ताको मृत्यु हुनुअघि बिहे गरेको वा सँगै बस्न थालेको दुई वर्ष पुगेको रहेछ भने श्रीमान वा श्रीमतीको उमेरका आधारमा पेन्सन प्रदान गरिन्छ । यसलाई तालिकाको माध्यमबाट यसरी देखाउन सकिन्छ:

श्रीमान वा श्रीमतीको उमेर	पेन्सन प्राप्त हुने अवधि
२१ वर्षभन्दा कम	३ वर्ष
२१ वर्षदेखि २६वर्षसम्म	६ वर्ष
२७ वर्षदेखि २९ वर्षसम्म	१० वर्ष
३० वर्षदेखि ४० वर्षसम्म	१५ वर्ष
४१ वर्षदेखि ४३ वर्षसम्म	२० वर्ष
४४ वर्ष र सोभन्दा माथि	जिन्दगीभर



## औषधि उपचार र मातृत्व सुविधा

योगदानकर्ताले यो सुविधा पाउन कम्तिमा १२ महिना योगदान गरेको हुनुपर्ने प्रावधान छ तर दुर्घटना र गम्भीर खालको रोगका लागि भने कुनै समयसीमा छैन। मातृत्व सुविधामा भने तलव लिएर काम गर्ने योगदानकर्ता, घरमा काम गर्ने योगदानकर्ता र मौसमी श्रमिकका लागि कुनै समयसीमा लाग्दैन तर स्वरोजगारमा रहेका योगदानकर्तालाई भने १० महिना योगदान गरेको हुनुपर्ने व्यवस्था रहेको छ। अन्यको हकमा ९१% र ग्रामीण क्षेत्रका तलवमा काम गर्ने योगदानकर्ताको हकमा भने १००% नै मासिक औषत तलव बराबरको रकम प्रदान गरिन्छ। त्यसका लागि १५ दिन वेटिङ् पिरियड हुन्छ र त्यो अवधिको रकम भने रोजगारदाताले १००% नै प्रदान गर्छ। यसमा समयको कुनै सीमा छैन। औषत आम्दानी गणना गर्दा कुल मासिक आम्दानीको ८०% लाई आधार मानिन्छ।

## मातृत्व सुविधा

यो सुविधामा १२० दिनको तलव बराबरको रकम प्रदान गरिन्छ। स्वरोजगारमा संलग्न भएका, स्वेच्छाले योगदान गर्ने महिलाहरू र आकस्मिक रोजगारीमा रहेका श्रमिकका लागि भने अन्तिम १२ महिनाको औषत निकालिन्छ र १२० दिनकै तलव बराबरको रकम दिइन्छ। यस्तो सुविधा बच्चा जन्मने अपेक्षा गरिएको २८ दिन अघिदेखि बच्चा जन्मिएको ९१ दिनसम्मको अवधिका लागि दिइन्छ। १२ वर्षभन्दा कम उमेरको धर्मपुत्र वा धर्मपुत्री बनाउने योगदानकर्तालाई पनि सोही सुविधा प्रदान गरिन्छ। गर्भ खेर गएको अवस्थामा यस्तो सुविधा २ हप्ताका लागि प्रदान गरिन्छ।

## रोजगारीजन्य दुर्घटना

यस्तो सुविधा तलवमा काम गर्ने श्रमिक, ग्रामीण श्रमिक, घरमा काम गर्ने श्रमिक आदिलाई प्रदान गरिन्छ। स्वरोजगारमा रहेका व्यक्तिलाई यो सुविधा प्रदान गरिदैन। स्मरण रहोस् ब्राजिलमा स्वास्थ्य उपचार सुविधा

सुविधा सबैजनालाई प्रदान गरिन्छ। यसमा दुई प्रकारका सुविधाहरू छन् र ती यसप्रकार छन्

## अस्थायी अपाङ्गता सुविधा

यस्तो सुविधा औषत मासिक आम्दानीको ९१% दिइन्छ। त्यसका लागि १५ दिन वेटिङ् पिरियड हुन्छ र त्यो अवधिको रकम भने रोजगारदाताले प्रदान गर्छ। घरेलु श्रमिक र आकस्मिक रोजगारीमा संलग्न श्रमिकलाई भने वेटिङ् पिरियड लागू हुँदैन। यसमा कुनै समयसीमा आवश्यक पर्दैन। यो सुविधा गणना गर्दा कुल मासिक आम्दानीको ८०% लाई आधार मानिन्छ। तर ग्रामीण श्रमिकका हकमा भने बैधानिक न्यूनतम मासिक तलवको १००% लाई आधार मानिन्छ।

## अस्थायी अपाङ्गता सुविधा

यदि योगदानकर्ता काम गर्न नसक्ने अवस्थामा भए योगदानकर्ताको औषत मासिक आम्दानीको १००% प्रदान गरिन्छ। यो सुविधा गणना गर्दा कुल मासिक आम्दानीको ८०% लाई आधार मानिन्छ।

## बेरोजगारी सुविधा

औपचारिक क्षेत्रमा काम गर्ने श्रमिक र अन्य प्रकारका श्रमिकहरू जस्तै घरमा काम गर्ने श्रमिक, माछा मार्ने काम गर्ने श्रमिकहरूलाई काम बन्द भएको अवस्थामा यस्तो सुविधा प्रदान गरिन्छ। स्वरोजगारमा रहेका श्रमिकले यो सुविधा पाउँदैनन्। यो सुविधा पाउन पहिलो बेरोजगार सुविधा दाबी गर्दाका बखतमा बेरोजगार हुनुअघिको १८ महिनाको समयमा कम्तिमा १२ महिनाको तलव प्राप्त गरेको हुनुपर्ने शर्त रहेको छ। दोस्रो बेरोजगार सुविधा दाबी गर्दाका बखतमा बेरोजगार हुनुअघिको १२ महिनाको समयमा कम्तिमा ९ महिनाको तलव प्राप्त गरेको हुनुपर्ने शर्त रहेको छ। तेस्रो र त्यसपछिका अरु बेरोजगार सुविधा दाबी गर्दाका बखतमा बेरोजगार हुनुभन्दा ठीकअघि कम्तिमा ६ महिनाको तलव प्राप्त गरेको हुनुपर्ने शर्त रहेको

छ। राजीनामा दिएको वा गलत आचरण भएको हुनुहुँदैन। अरु कुनै सहायता र अन्य कुनै पनि सामाजिक बिमा सुविधा प्राप्त गरेको पनि हुनुहुँदैन।

अन्त्यमा,

ब्राजिलको सामाजिक सुरक्षामा लगभग सबै खालका सामाजिक सुरक्षाका मुख्य-मुख्य प्रावधानलाई समेटिएको पाइन्छ। यसले लोककल्याणकारी राज्यको अवधारणालाई आत्मसात गर्दै सामाजिक सुरक्षालाई प्राथमिकताको केन्द्रबिन्दुमा राखेको देखिन्छ।





## बारम्बार सोधिने प्रश्नहरू



रोशन कोजी, पि.एच.डी  
निर्देशक, सा.सु.कोष

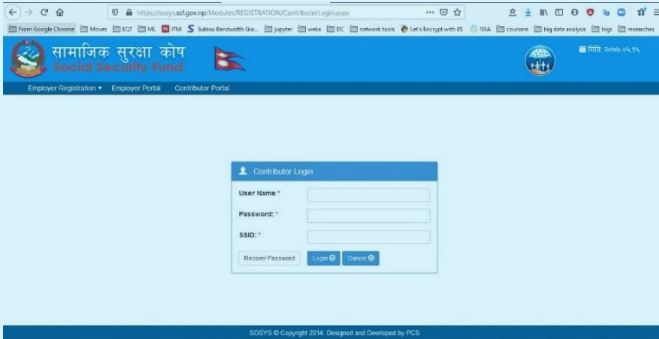
# बिरामी बिदाको सुविधा रकम दाबी कसरी गर्ने ?

सामाजिक सुरक्षा कोषमा आबद्ध रहेका योगदानकर्ताहरूले बिरामी भएर रोजगारबाट टाढा रहँदा कोषले आधारभूत पारिश्रमिकको ६०% रकम बराबर बिरामी बिदाको सुविधाको रूपमा प्रदान गर्ने गर्दछ । यसरी रकम दिँदा बिरामी १२ दिनभन्दा बढी अस्पतालमा उपचार गराएको हुनुपर्नेछ । १२ दिनसम्मको उपचार गर्दा सम्बन्धित रोजगारदाताले तलवी बिरामी बिदा दिनुपर्ने प्रावधान छ भने सोभन्दा बढी र ९० दिनभन्दा कम हुनेगरि बिरामीको आधारभूत पारिश्रमिकको ६०% बराबर रकम बिरामी बिदाको सुविधाको रूपमा सामाजिक सुरक्षा कोषले प्रदान गर्ने हो । आज हामी सो सुविधा अनलाइनमा कसरी दाबी गर्न सकिन्छ भनेर सिक्नेछौं :

१. सबैभन्दा पहिला कुनै पनि browserमा गएर [sosys.ssf.gov.np](http://sosys.ssf.gov.np) टाइप गर्नुहोस् । यसो गर्दा तलको पेज खुल्नेछ :



२. त्यसपछि त्यहाँ उपलब्ध contributor portal मा click गर्दा तल चित्रमा देखाइए जस्तो log in पेज खुल्नेछ :



३. Log in पेजमा आफ्नो user name, password and SSID हालेर log in गर्नुहोस् । log in गरेपछि तलको पेज खुल्नेछ । उक्त पेजमा उपलब्ध claim application भन्ने menu मा click गर्नुहोस् :



### Contributor Dashboard

Total Contribution Month	Total Contribution Amount	Total Claim Amount	Last Claim Amount
--------------------------	---------------------------	--------------------	-------------------



४. त्यसरी click गर्दा पहिलो पटक हो भने नयाँ submission number लिनुपर्नेछ र get submission number मा OK थिच्नुहोस् :

५. त्यसरी खुल्ने नयाँ पेजमा योजना अन्तर्गत औषधि उपचार तथा मातृत्व सुरक्षासम्बन्धि योजना र उपयोजना अन्तर्गत बिरामी बिदा भत्ता छान्नुहोस् :

६. यसरी योजना र उपयोजना छान्नु भएपछि तपाईंको सम्पूर्ण विवरण त्यहाँ देखाइन्छ | त्यसपछि अन्य विवरणमा गएर तपाईंको छुट्टी सुरु भएको र सकिएको मिति उल्लेख गर्नुहोस् | याद रहोस्, यो सुविधा प्राप्त गर्नका लागि बिरामी भइ उपचार सुरु गर्नुअघि नै न्यूनतम ३ (तीन) महिना नियमित

योगदान गरेको हुनुपर्नेछ |

७. साथै आवश्यक कागजातहरू बुझाउनका लागि "कागजात चेक लिस्ट" मा click गर्नुहोस् |

#### कागजपत्र चेक लिस्ट

S.N.	Year	Month	Total Amount	कार्यलयको शुरु तिथि/मिति	छुट्टी सुरु मिति:
1				Doctor's Prescription	Browse... No file selected.
2				Leave Application	Browse... No file selected.
3				Discharge Summary	Browse... No file selected.
4				Bank Cheque Scan Copy	Browse... No file selected.
5				Salary Description of leave period	Browse... No file selected.
6				Others	Browse... No file selected.

८. यी सबै गतिविधि सकिएपछि "माथि उल्लेखित ब्यहोरा ठीक साँचो हो" भन्ने चेक बक्समा click गरी फारमलाई submit गर्नुहोस् |

९. तपाईंको फारम अब रोजगारदातामा पुगेको हुन्छ | रोजगारदाताले तपाईंको यो निवेदन रुजु गरेपछि भुक्तानीका लागि कोषमा आइपुग्नेछ |

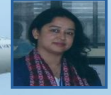
१०. कोषमा पुगेको फारमको पुनर्मूल्यांकन गरी भुक्तानीका लागि योग्य रहेमा ३० दिनभित्र दिइएको बैंक खातामा रकम जम्मा गरिनेछ |





## दृष्टिकोण

## युवा जनशक्ति विदेशिनुका कारण तथा परिणामहरु

अनुपमा कार्की  
प्रशिक्षक

सार्वजनिक वित्त व्यवस्थापन तालिम केन्द्र

देशले वर्षौं लगाएर जनशक्ति उत्पादन गरिरहेको छ तर त्यो जनशक्ति विभिन्न बहानामा विदेश पलायन भइरहेका छन्। दशौं वर्षको देशको लगानी खेर गइरहेको अवस्था छ। अहिले गाउँमा युवाहरूलाई सायदै भेटिन्छन्, गाउँका गरा, फाँटहरू बज्जर जमीनमा परिवर्तन भइरहेका छन् भने देशले अरबौं रुपैया बराबरको सामान आयात गरिरहनु परेको छ जसले गर्दा देशलाई दोहोरो नोक्सान भइरहेको अवस्था छ। नेपालका जनशक्तिहरूको विदेशमा धेरै नै लगाव भएको देखिन्छ यसमा देशको वातावरणदेखि युवाहरूलाई चाँडै कमाउने र विदेशको सुख सुविधा भोग गर्ने लालसा व्यापक रुपमा रहेको छ। सरकारले जनशक्ति विदेश जाँदा देश विप्रेषणबाट चल्ने कुरा बुझेको छ। त्यसैले सरकारको नीति युवा जनशक्तिलाई नेपालमै राख्ने भन्दा पनि विदेश पठाउनमा नै इच्छुक रहेको देखिन्छ। विदेशमा पढ्ने, केही कुरा सिक्ने र त्यो सीपलाई नेपालमा लगाउनु राम्रो कुरा हो तर उतै हराउँदा दिर्घकालीन रुपमा फाइदा भने पुग्दैन। केही दशकपछि विश्वमा बढ्दो जेष्ठ नागरिकको संख्याका बीचमा कतै नेपाल पनि जेष्ठ नागरिकको देश त हुँदैन भन्ने अर्को चिन्ताको विषय रहेको छ। तथ्यांकले नै ५० लाखभन्दा बढी जनशक्ति विदेशमा रहेको देखिन्छ जुन आफैमा चिन्ताको विषय हो। वास्तवमा युवा जनशक्ति किन विदेश पलायन भइरहेका छन् त ? त्यसको वास्तविक कारण के हो ? ती कारणहरूलाई निम्नानुसार व्याख्या गर्न सकिन्छ।

## (१) आर्थिक कारण

युवा जनशक्ति विदेशिनुको प्रमुख कारण भनेको आर्थिक असमानता हो। विकसित देशहरूले युवा जनशक्तिलाई आकर्षित गर्ने गरेको देखिन्छ। विकसित देशमा छिटो पैसा कमाउने उद्देश्यले युवा जनशक्ति गएको देखिन्छ। समाजमा आर्थिक होडबाजीले नराम्रोसँग जरा गाडेको छ व्यक्तिहरूमा दिन दुई गुना र रात चार गुना पैसा कमाउने लोभ पलाएको छ जसले गर्दा विदेशमा चाँडै पैसा कमाइन्छ भन्ने सोचले गर्दा विदेश पलायनलाई प्रोत्साहन मिलेको देखिन्छ।

Pull and Push सिद्धान्तका अनुसार नेपालजस्ता देशमा युवाहरू बस्ने वातावरण नहुने र अमेरिकाजस्ता देशले विभिन्न लोभ (डी.भी जस्ता कार्यक्रम) प्रलोभन देखाएका कारणले युवा जनशक्ति पलायन हुनमा मद्दत गर्ने देखिन्छ। प्रतिव्यक्ति आमदानी थोरै भएका देशबाट धेरै भएका देशमा युवा जनशक्ति धेरै हदसम्म विदेशिएको देखिन्छ।

श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षा मन्त्रालयका अनुसार गत दश वर्षको तथ्यांक लाई हेर्दा ११० देशमा काम गर्नका लागि

मन्त्रालयले श्रम स्वीकृती प्रदान गरेको छ। काम गर्नका लागि आर्थिक उपार्जनका हिसाबले विदेशिनेको संख्या उल्लेख्य नै देखिन्छ। आर्थिक सर्वेक्षण २०७६/०७७ मा प्रकाशित विवरण अनुसार आ.व.२०७६/०७७ सम्ममा जम्मा ४७ लाख ९२ हजार ९६ जना श्रमिक श्रम स्वीकृति लिई वैदेशिक रोजगारीमा गएका छन्। जसमध्ये करिब ४५ लाख ५५ हजार पुरुष र २ लाख ३६ हजार महिला रहेका छन्। यसरी विदेशिने मध्येमा सबैभन्दा बढी मलेशियामा २८.४४ प्रतिशत रहेका छन्।

## आ व २०७६/०७७ सम्ममा श्रम स्वीकृति लिई वैदेशिक रोजगारीमा गएका कामदारहरूको विवरण

सिन	देश	पुरुष	महिला	जम्मा	प्रतिशत
१	कतार	१२७९२३९	२१७८८	१३०१०२७	२७.१५
२	मलेशिया	१३३२३३८	३०४८६	१३६२८२४	२८.४४
३	साउदि अरब	९५७६५२	८६५८	९६६३१०	२०.१६
४	यूएई	६२००८२	६७२१०	६८७२९२	१४.३४
५	कुवेत	१२२७०३	४४०२९	१६६७३२	३.४८
६	बहराईन	५४९३०	४९०५	५९८३५	१.२५
७	ओमान	३३८५५	६०३३	३९८८८	०.८३
८	द कोरिया	४०९३८	२१७६	४३११४	०.९०
९	लेबनान	१२३४	११५४५	१२७७९	०.२७
१०	ईजरायल	२३२७	४५०४	६८३१	०.१४
११	अफगानिस्तान	१४७१९	५४	१४७७३	०.३१
१२	जापान	१९१५२	११४१	२०२९३	०.४२
१३	अन्य	७६०४७	३४३५१	११०३९८	२.३०
जम्मा		४५५५२१६	२३६८८०	४७९२०९६	१००.००

श्रोत : श्रम, रोजगार तथा सामाजिक सुरक्षामन्त्रालय

श्रोत: आर्थिक सर्वेक्षण २०७६/०७७



२) **अध्ययनको कारण:** नेपालबाट विदेशिने अर्को कारणमा अध्ययन पनि पर्दछ, उच्च शिक्षाका लागि नेपालबाट वर्षेनी लाखौं व्यक्तिहरू विदेशिने गर्दछन् त्यसैले विदेशिने अर्को मुख्य कारणमा अध्ययन पनि पर्दछ । नेपालको शिक्षा, विज्ञान तथा प्रविधि मन्त्रालयका अनुसार गत वर्ष लगभग ४,००,००० विद्यार्थीले विदेशमा अध्ययनका लागि अनुमति लिएको देखिन्छ जसमा करिब ९०,००० विद्यार्थी उच्च शिक्षाका लागि गएका छन् । गत १० वर्षको तथ्यांकले नेपालीहरू अध्ययनको लागि विभिन्न देशहरूमा गएको देखिन्छ । पछिल्लो समय उच्च वर्गका मात्र नभई मध्यम वर्गका व्यक्तिहरूसमेत विदेशमा शिक्षा हासिल गर्न लालायित देखिएका छन् । शिक्षा मन्त्रालयका अनुसार १७ वर्षदेखि २५ वर्ष उमेर समूहका युवाहरू बढी मात्रामा अध्ययनका लागि विदेशिएका छन् ।

(३) **वातावरणीय कारण:** विदेशिने अर्को प्रमुख कारण वातावरणीय हो जसमा वातावरण परिवर्तन, बाढी, पहिरो र विभिन्न वातावरणीय समस्या पर्दछन् यसले गर्दा व्यक्तिहरू विदेशिने गर्दछन् ।

(४) **राजनीतिक कारण:** विश्वव्यापी सामाजिक राजनीतिक कारण पनि युवा विदेशिनुको प्रमुख कारण हो । विश्वव्यापी द्वन्द्व, देशमा हुने आतंकलगायत धेरै कारणले गर्दा युवा विदेशिने गर्दछन् । नेपालमा १२ वर्षको राजनीतिक अस्थिरताको समयमा धेरै नै विदेशिएको देखिन्छ त्यसैले राजनीतिक कारणले पनि युवा जनशक्तिलाई विदेशिन मद्दत गर्दछ ।

५) **सामाजिक सुरक्षाको कारण:** आजीवन काम गर्दा पनि निवृत्त हुँदाका समयमा साथमा केही पनि नहुने अवस्थाले काम गर्ने मानिसलाई सधैं चिन्तित बनाउँछ । विदेशमा काम गर्दा रोजगारदाताले साथै राज्यले नै सम्पूर्ण सामाजिक सुरक्षाको व्यवस्था गरिदिने आशामा पनि विदेशिनेको संख्या उल्लेखनीय छ ।



### प्रभावहरू

युवा जनशक्ति विदेशिनुका सकारात्मक र नकारात्मक प्रभावहरू रहेका छन् जसलाई निम्नानुसार विश्लेषण गर्न सकिन्छ ।

#### (१) सकारात्मक प्रभाव:

(क) विप्रेषण: नेपाली युवाहरूले विदेशबाट लाखौं रकम विप्रेषणको रूपमा भित्र्याउने गर्दछन् । विप्रेषणका कारणले देशलाई आर्थिक टेवा पुगेको छ । यसले गर्दा विदेशी मुद्रा देशमा भित्रिन्छ जसलाई सकारात्मक रूपमा लिन सकिन्छ ।

(ख) संस्कृति: नेपाली युवाहरू विदेशबाट सकारात्मक खालका शैलीहरू पनि भित्र्याउने गरेका छन् जस्तै मिहिनेत गर्ने शैली, कामको कदर गर्ने, कामको वर्गीकरण अनुसार भेदभाव नगर्ने संस्कृति आदि । नेपाली युवाहरू विदेश जाँदा नेपालको विदेशसँगको सम्बन्ध पनि राम्रो हुने गर्दछ ।

(ग) अन्य: नेपाल एक गरिब देश हो र नेपालीहरू विदेश जाँदा नेपालीहरूको क्रयशक्तिमा सुधार आएको देखिन्छ । नेपालमा विभिन्न समस्या हुँदा पनि विदेशीहरूले सहयोग गर्दछन् । नेपालका बारेमा पनि धेरैले विदेशमा जानकारी प्राप्त गर्दछन् ।

#### (२) नकारात्मक प्रभाव

(क) नकारात्मक आर्थिक प्रभाव: नेपालमा काम गर्दा पाउने रकम र विदेशमा काम गर्दा पाउने रकम मा भिन्नता देखिन्छ जसले गर्दा नेपालमा काम गर्दा व्यक्तिहरूमा नैराश्यता पैदा भई विदेश जाने सोच बढ्छ । समाजमा विदेश जाने घर र नजाने घरमा आर्थिक विविधता हुँदा नकारात्मक सोच पैदा हुने गर्दछ । नेपालीहरू गाउँगाउँबाट विदेश जाँदा यता हाम्रो उत्पादनमा हास आएको छ जसले गर्दा अरबौं रुपैया बराबरका सामानहरू हामीले आयात गर्नुपर्ने बाध्यता देखिएको छ ।

(ख) सामाजिक प्रभाव: अहिले नेपाली युवा बाहिर जाँदा सबैभन्दा ठूलो कुरा भनेको सामाजिक प्रभाव देखिएको छ । विदेश गएर कमाएको पैसा स्वदेशमा बस्नेले आफ्नै हिसाबले उडाउने, सम्पत्ति लिएर भाग्नेजस्ता विकृतिहरू पनि देखिएका छन् । परिवारसँगै बस्न नपाउने जस्ता कारणले समाजमा विकृतिहरू पनि देखिएका छन् ।

(ग) अन्य: नेपाली युवाहरू विदेशमा जाँदा उनीहरूले सोचेजस्तो नभएका कारणले भोकभोकै पर्दा आपराधिक क्रियाकलापमा पनि समावेश भएको बेलाबेलामा भेटिन्छ ।

### निष्कर्ष

हालको कोरोनाको कहरमा वैदेशिक रोजगारीमा गएका धेरैको रोजगारी गुमेको छ । धेरै संख्यामा नेपालीहरू देश फर्किरहेका छन् तर पनि फर्किनेको तुलनामा जान चाहनेकै संख्या बढी भएका तथ्याङ्कहरू सार्वजनिक भईरहेका छन् । यसबाट के स्पष्ट हुन्छ भने अझै पनि हामी मानव पुँजीमा लगानी गरी स्वदेशमा नै बस्ने वातावरण सिर्जना गर्ने वा युवाशक्तिलाई विदेश पठाई विप्रेषण आय भित्र्याउने नीतिमै स्पष्ट छैनौ । स्वदेशलाई आत्मनिर्भर बनाउन उत्पादनमुखी हुनु जरुरी छ त्यसका लागि सबैभन्दा महत्वपूर्ण तत्व श्रमशक्ति नै हो। अहिले धेरैजसो जनसंख्या विदेशिएको देखिन्छ यसले नेपाललाई सकारात्मकका साथसाथै नकारात्मक रूपमा प्रभाव पारेको देखिन्छ । सरकारले यसमा प्रष्ट धारणा प्रस्तुत गर्नुपर्ने आजको आवश्यकता हो । कस्ता जनशक्तिलाई विदेशमा जानका लागि प्रोत्साहन गर्ने र देशलाई कति श्रमशक्ति चाहिन्छ, कस्तो खालको श्रमशक्ति चाहिन्छ भन्ने कुरामा विशेष योजना नै बनाउनुपर्ने देखिन्छ ।



## कोहि देशका अवकाश उमेर सम्बन्धि जानकारी

क्र.स.	देश	अवकाश उमेर
१	संयुक्त राज्य अमेरिका	६६
२	क्यानाडा	६५
३	मेक्सिको	६५
४	ब्राजिल	६५
५	चिली	६५
६	ग्रीस	६७
७	नर्वे	६२
८	डेनमार्क	६५
९	जर्मनी	६५.७५
१०	ब्रिटेन	६६
११	स्पेन	६५.८३
१२	स्विजरलान्ड	६५
१३	हंगेरी	६४
१४	टर्की	६०
१५	अल्जेरिया	६०
१६	हंगकंग	६५
१७	बंगलादेश	५९
१८	न्युजिलान्ड	६५
१९	दक्षिण अफ्रीका	६०
२०	साउदी अरेबिया	६०
२१	इजरायल	६७
२२	रुस	६०.५
२३	इन्डोनेसिया	५८
२४	चिन	६०
२५	भारत	६०
२६	सिंगापुर	६२
२७	द. कोरिया	६०
२८	जापान	६३
२९	अस्ट्रेलिया	६६
३०	भियतनाम	६०

source: [www.tradingeconomics.com](http://www.tradingeconomics.com) (2020)



## कोषका गतिविधिहरू

### लेखा अधिकृत कार्कीलाई विदाई

सामाजिक सुरक्षा कोषले एक कार्यक्रमका बीच समाजिक सुरक्षा कोषका लेखा अधिकृत अनुपमा कार्कीलाई विदाई गरेको छ । विदाई समारोहमा कोषका कार्यकारी निर्देशक कपिलमणि ज्ञवालीले कोषको तर्फबाट मायाको चिनो तथा कोषका उपकार्यकारी निर्देशक विवेक पन्थीले प्रशंसा-पत्र प्रदान गर्नुभयो । सो अवसरमा कोषका कार्यकारी निर्देशक ज्ञवालीले लेखा अधिकृत कार्कीले कोषमा पुन्याउनु भएको योगदानको चर्चा गर्नुभयो । विदाई समारोहमा कोषका कर्मचारीहरूको पनि उपस्थिति रहेको थियो ।



### निषेधाज्ञामा घरबाट नै कोषको काम

काठमाडौं उपत्यकामा कोरोना संकट बढ्दै गएपछि तीनओटै जिल्लाका प्रमुख जिल्ला अधिकारीको निर्णयद्वारा भाद्र ३ गतेदेखि लागू हुने गरी उपत्यकामा निषेधाज्ञा कार्यान्वयनमा आएको थियो । उक्त निर्णयलाई ध्यानमा राख्दै सामाजिक सुरक्षा कोषले पनि आफ्ना कर्मचारीलाई कोषको काम घरबाटै गर्ने गरी व्यवस्था मिलाएको छ ।

अघिल्लो चरणको बन्दाबन्दीलाई खोलेसगै काठमाडौं उपत्यकामा कोरोना संक्रमणको दर निकै बढेको थियो । निषेधाज्ञा अघि नै कोरोना संकटलाई ध्यानमा राख्दै कोषले आफ्ना कर्मचारीलाई आलोपालो प्रणालीमा कोषमा उपस्थित भई काम गर्ने परिपाटी पनि मिलाएको थियो । कोरोनाको जोखिमबाट जोगिने र कोषको काममा पनि दखल नपर्ने गरी कोषको कार्यसम्पादन गर्ने परिपाटी मिलाइएको कोषका निर्देशक उत्तमराज नेपालले बताउनुभयो ।

### हार्दिक समवेदना



जन्म : २०३७/२/२३



स्वर्गारोहण : २०७७/४/८

भरोसा सर्विसेज प्रा.लि.मा काम गरी यस कोषमा योगदान गर्दै आउनुभएका कागेश्वरी मनोहरा नगरपालिका निवासी स्व. श्री हिरालाल नगरकोटीको असामयिक निधनप्रति गहिरो समवेदना प्रकट गर्दछौं ।



सामाजिक सुरक्षा कोष

बबरमहल काठमाण्डौ

### पृष्ठ १ को बाँकी .....

सुनिन्छ, कहिले पास हुने हो, थाह छैन,' उनले भने ।सामाजिक सुरक्षा कोषलाई लगानीमैत्री बनाउन लगानीसम्बन्धी कार्यविधि छिट्टै जारी हुन जरुरी रहेको कोषका कार्यकारी निर्देशक ज्ञवालीको तर्क छ ।

‘कार्यविधि पास भएलगत्तै लगानीका ढोकाहरू खुल्ने र थप आकर्षण बढ्ने अनुमान छ,’ उनले भने । बन्दाबन्दीपछि सामाजिक सुरक्षा कोषमा ५ सय ८ रोजगारदाता र त्यहाँ कार्यरत २२ हजार श्रमिक सामाजिक सुरक्षा योजनामा थपिएको कोषका कार्यकारी निर्देशक ज्ञवाली बताउँछन् । बन्दाबन्दी, निषेधाज्ञाको अवधिमा पर्यटन, हवाई कम्पनी, उद्योग, एनजीओ, सहकारी, म्यानपावर, सञ्चारलगायत क्षेत्रको सहभागिता बढ्दो छ । भदौ १३ सम्म १२ हजार ४३ प्रतिष्ठानमा कार्यरत १ लाख ७२ हजार ३ सय ५० योगदानकर्ता सामाजिक सुरक्षा कोषमा सूचीकृत भएका छन् । कोषका अनुसार कोभिड अघिसम्म कोषमा आबद्ध हुन आनाकानी गरिरहेका निजी प्रतिष्ठानहरू कोरोना महामारीका कारण उद्योग/व्यवसाय प्रभावित भएको र श्रमिकको दायित्व वहन गर्न अप्ठ्यारो परेपछि कोषमा आबद्ध हुनेक्रम बढेको हो । बैंकतर्फ ग्लोबल आईएमई बैंक, नेपाल इन्भेष्टमेन्ट बैंक, नबिल बैंक, मेधा बैंकसहित २० ओटा बैंक वित्तीय संस्था सामाजिक सुरक्षा कोषमा गएका छन् भने यति, बुद्ध, सिम्रिक, सीता, श्री एयरलाइन्ससहितका कम्पनी सामाजिक सुरक्षामा गइसकेका छन् ।

बन्दाबन्दी अवधिमा सामाजिक सुरक्षामा थपिने होटलहरूको संख्या पनि ठूलो छ । खासगरी होटल अन्नपूर्ण, याक एन्ड यती, होटल हिमालयन, गोदावरी फरेस्ट रिसोर्ट, एयरपोर्ट होटल, होटल च्याडिसनसहितका होटल सामाजिक सुरक्षा योजनामा सूचीकृत भइसकेको कोषले जानकारी दिएको छ ।

(साभार: आर्थिक अभियान राष्ट्रिय दैनिक)

(source: <https://www.abhiyandaily.com/newscategory-detail/373768>)



श्रावण मसान्तसम्ममा कोषमा आबद्ध रोजगारदाता, योगदानकर्ता र जम्मा योगदान रकमको विवरण

श्रावण मसान्तसम्ममा कोषमा आबद्ध रोजगारदाता, योगदानकर्ता र जम्मा रकमको विवरण

अवधि	रोजगारदाता	योगदानकर्ता	जम्मा योगदान रकम(रु)	बीमा दाबी भुक्तानी शीर्षक	संख्या
२०७६- श्रावण मसान्तसम्म	४२३२	३२५७५	-	औषधि उपचार, स्वास्थ्य तथा मातृत्व सुरक्षा दाबी भुक्तानी	३५०
२०७६- भाद्र मसान्तसम्म	४९१५	५२७२२	१५८०७५६४.९		
२०७६- आश्विन मसान्तसम्म	८४४२	९३९६०	६६५२६८१६.९		
२०७६- कार्तिक मसान्तसम्म	९३५९	१०५९८९	१४१९१५१६८.२		
२०७६- मंसिर मसान्तसम्म	११७९६	१३१५१९	२८२३९५३५३.८	दुर्घटना तथा असक्तता दाबी भुक्तानी	२६
२०७६- पौष मसान्तसम्म	१२०३४	१३६८४७	४३१७६२७०६.		
२०७६- माघ मसान्तसम्म	१२१४८	१४५३८३	६२१३७५९१२.३		
२०७६- फाल्गुन मसान्तसम्म	१२२८७	१५१९०८	७८१४६५३५९.८	आश्रित परिवार सुरक्षा दाबी भुक्तानी	९
२०७६- चैत्र मसान्तसम्म	१२३२०	१५६६४८	८८६११७३९०.६		
२०७७- वैशाख मसान्तसम्म	१२३३५	१५७९१६	१०२१६०००२३.४६		
२०७७- जेष्ठ मसान्तसम्म	१२३६०	१६१५८८	१२०६४८२७३१.६४	उपदान दाबी भुक्तानी	१९
२०७७- आषाढ मसान्तसम्म	१२४७९	१६८२४२	१६१६८३९७६८.९४		
२०७७- श्रावण मसान्तसम्म	१२६१७	१७१२५४	१६७००६६१२३.९		
२०७७- भाद्र मसान्तसम्म	१२६९७	१७४४७४	१७८.१७ करोड	कुल दाबी भुक्तानी रकम	८५,३६,९००.०

संरक्षक :

कपिलमणि ज्ञवाली

सल्लाहकार :

विवेक पन्थी

सम्पादन समूह:

रोशन कोजु, पि.एच.डी.

दिनेशकुमार कोइराला

दिपकराज भट्ट

कम्प्युटर ले-आउट तथा डिजाइन:

आनन्द वंश न्यौपाने

भाषा सम्पादन तथा शुद्धाशुद्धि:

ऋषिराम पाण्डेय

सामाजिक सुरक्षा कोष

बबरमहल, काठमाण्डौ, नेपाल

फोन: ४२५६१४४ र ४२५६३९५

ई-मेल: media@ssf.gov.np

वेबसाइट: www.ssf.gov.np



@ssfnepal2011



@ssf\_nepal



Social Security Fund Nepal



SSFNepal