

सार्वजनिक प्रशासनको एक महत्वपूर्ण पक्ष: राजस्व परिचालनमा राजस्व प्रशासन



डा. चन्द्रमणि अधिकारी*

१. भूमिका

अहिले देशमा लोकतन्त्रको सुदृढिकरणको कार्य अधि बढिरहेको छ । तसर्थ पुरानो ढर्राको केन्द्रिकृत राज्य प्रणालिको अन्त्य गरी समावेशी स्वरूपको राज्य निर्माणद्वारा देशका सबै वर्ग, तप्का, समुदाय, क्षेत्र र जनसमूहहरूको आत्मनिर्णयको अधिकार सुनिश्चित गर्नको लागि राज्यको पुर्नसंरचना गर्नु आजको ज्वलन्त र लोकसम्मत आवश्यकता हो । यसरी गरीने राज्य पुर्नसंरचानमा सार्वजनिक तथा निजामती प्रशासनको ठूलो महत्व हुन्छ । लोकतन्त्रको सुदृढिकरणको लागि समावेशी राज्यव्यवस्था तथा जनमुखी र जनताप्रति उत्तरदायी सार्वजनिक प्रशासनको आवश्यकता पर्दछ । आजभोली यसलाई सार्वजनिक व्यवस्थापन भनेर पनि भन्ने गरिएको छ । नाम जुनसुकै दिईए पनि यसको मुख्य काम सार्वजनिक वस्तु तथा सेवाको वितरणलाई सहज, सरल, सुलभ, गुणस्तरीय र मितव्ययी बनाउनुको अतिरिक्त मानव अधिकारको सम्मान गर्दै नागरिकको जीउ धन तथा स्वतन्त्रताको रक्षा गर्नु हो । यसरी सार्वजनिक प्रशासनलाई दक्ष, सेवामुखी, जनउत्तरदायी, छिटो, छरितो तथा प्रभावकारी बनाउन सार्वजनिक प्रशासनलाई नै समावेशी संरचनामा ढालिनु पर्दछ । आजसम्मको नेपालको सार्वजनिक प्रशासनलाई जनउत्तरदायी नभै हाकिममुखी रहेको आरोप लाग्ने गरेको छ । यसलाई जनउत्तरदायी बनाउनमा आउंदो संविधानसभाले निर्माण गर्ने संविधानमा विशेष व्यवस्था हुनु आवश्यक पर्दछ । अन्तरिम संविधानमा उल्लेखित व्यवस्थाले मात्र यस्तो मागलाई पुरा गर्न सम्बोधन गर्न सक्ने देखिदैन ।

२. सार्वजनिक प्रशासनमा लोकसेवा आयोगको भूमिका र यसमा आमूल परिवर्तनको आवश्यकता

सार्वजनिक सेवाका क्षेत्रमा सबै वर्ग, सबै क्षेत्र, सबैजाती, जनजाति र सबै भाषाको लागि समानुपातिक प्रवेशलाई सुनिश्चित गर्न हालको लोकसेवा आयोगको स्वरूप तथा संरचनामा पनि आमूल परिवर्तनको आवश्यकता छ । त्यसको लागि संविधानले नै लोकसेवा आयोगको स्वरूपलाई समावेशी बनाउनु पर्दछ । अहिले देशमा रहेका अन्य संवैधानिक निकाय भन्दा लोकसेवा आयोग बढि स्वच्छ र पारदर्शी देखिए पनि यो खोटरहित भने छैन । सरकारी सेवाको विषयमा र यसलाई समयानुकुल बनाउने विषयमा लोकसेवा आयोग हुनु पर्ने जति सक्षम र अगुवा हुन पनि सकेको छैन । समग्र निजामती सेवाको र सरकारी सेवाको संरक्षक तथा अभिभावक बन्नु पर्ने आयोग सबैको साभ्ना बन्न सकेको पनि देखिएन । पाठ्यक्रम, परीक्षा तथा योग्यता मूल्यांकनको तरिका, मूल्यांकनमा सामेल हुने जनशक्ति(विज्ञ)को वारेमा मात्र कमीकमजोरी रहेका होईनन्, कतिपय अवस्थामा त लोकसेवा आयोगका सदस्यहरू समेत विवादमा तानिएको पाईएको छ । छापाहरूमा यस्ता कुराहरू बेलाबेलामा उठ्ने

* सदस्य, स्थानीय निकाय वित्तीय आयोग

गरेका छन् । यिनको समुचित सम्बोधन तथा निराकरण लोकसेवा आयोगले पनि पर्याप्त रूपमा गर्न सकेको पाईएन । यी सबै कुराहरूलाई समाधान गर्न लोकसेवा आयोगको व्यवस्थापनलाई समेत दरिलो एवं वैज्ञानिक संयन्त्रद्वारा नियमित, पारदर्शी तथा न्यायपूर्ण बनाईनु पर्दछ । निजामती सेवामा नियुक्तिको लागि योग्यताका आधारहरू, योग्यता तथा ल्याकत परीक्षण, ल्याकत परीक्षणका मापदण्डहरू, परीक्षण कर्ताहरूको छनौट र योग्यता, उनीहरूको आचरण जस्ता विषयहरूको पुनरमूल्यांकन गरी यसलाई बढि वस्तुगत, सबैलाई समेट्ने र बढिभन्दा बढि पारदर्शी बनाईनु पर्दछ । परीक्षणकर्ताहरूको सूचि समेत अत्यन्तै छोटो भएकोले गोप्यता रहन नसकेको, परीक्षणकर्ताहरूनै विषयवस्तुका ज्ञाता तथा कमदक्ष भएकाले परीक्षार्थीहरूले दिएका विश्लेषणात्मक उत्तरहरू र त्यसमा पोखिएका सृजनात्मक विचार भन्दा विदेशी लेखकका पुस्तकबाट सारेका कुराहरूको बुंदागत संख्यालाई बढि महत्व दिई अंक दिने गरेको, एउटै प्रश्नको एउटै प्रकृतिको उत्तरमा परीक्षक अनुसार अंकमा ठूलो अन्तर हुने गरेको जस्ता कुराहरू पनि निकै सुनिने गरेका छन् । उतिर्ण व्यक्तिहरूको स्तर तथा विविधता हेर्दा यस कुरामा दम पनि रहेको देखिन्छ । सरकारी सेवा तथा निजामती सेवाका कतिपय क्षेत्रमा, वृत्ति विकास तथा पदोन्नति एवं दक्षता हासिल गर्ने अवसरहरू बढि छन् भने कतिपय सेवा समूहमा उच्च कार्यदक्षताका वावजुद पनि यस्ता अवसरहरू सिमित छन् । यस्तो अवस्थाको सुधारको लागि लोकसेवा आयोगबाट र सरकारबाट समेत खास पहल भएको देखिएन । दण्ड पुरस्कारका व्यवस्थाहरू मनोगत आधारमा संचालित छन् । राजनैतिक तथा पारिवारिक संरक्षणबाट राजस्व प्रशासनसमेत सम्पूर्ण निजामती सेवा ग्रसित छ । निजामती सेवकहरूलाई को प्रति उत्तरदायी बनाउने भन्ने एउटा महत्वपूर्ण प्रश्न हो । यस सन्दर्भमा जनतालाई दिनुपर्ने सेवाको परिणाम तथा गुणस्तरको आधारमा निजामती सेवकहरू जनताप्रति उत्तरदायी हुनु पर्ने व्यवस्था हुन सकेको छैन । उनीहरूले रिभाउने कसलाई हो भनेर हेर्दा जनतालाई रिभाउंदा उनीहरूले के पाउने र कसरी पाउने भन्ने कुरा प्रष्ट छैन, तर हाकिम खुसी पारेको खण्डमा तत्कालै लाभ हुन सक्ने वातावरण छ चाहे त्यो कानूनी लाभ होस् वा कानूनको परिधीभन्दा बाहिरबाट लिने लाभ नै किन नहोस् ।

प्रस्तुत सन्दर्भमा राजस्व प्रशासन पनि अछुतो छैन । तसर्थ यसलाई पनि यसै परिदृश्य र लक्षमा राखेर हेर्नु पर्दछ, किनभने राजस्व प्रशासनको दायित्व वा भूमिका दोहोरो हुन्छ । एकातिर उनीहरूको कार्य जनतालाई छिटो छरितो ढंगले गुणस्तरीय सेवा सहज र सुलभ तरिकाले उपलब्ध गराउनु हो भने अर्कातिर राज्यको लागि चाहिने राजस्व परिचालन गर्नु पनि उनीहरूको अहम् कार्य हो । राजस्व परिचालनको दृष्टिबाट नेपालको राजस्व आयको परिणाम र परिमाण दुवै सन्तोषजनक हुन सकेको देखिदैन । अझैपनि नेपालको राजस्व कूल राष्ट्रिय उत्पादनको १२ प्रतिशतभन्दा माथि जान सकेको छैन । यो अनुपात भुटान, पाकिस्तान, भारत तथा श्रीलंकाकोभन्दा कम रहेको पाइन्छ । दशौं योजनाले योजनाको अन्तिम वर्षसम्ममा कूल गार्हस्थ उत्पादन (उत्पादन मूल्यमा) संग कूल राजस्वको अनुपात १४ प्रतिशत पुऱ्याउने लक्ष लिएको भए पनि त्यसो हुन सकेको देखिएन । यस अवस्थाले पनि राजस्व प्रशासनमा समग्र सुधारको खांचो टडकारो रूपमा देखिन्छ ।

तसर्थ राजस्व प्रशासन सहित सम्पूर्ण सार्वजनिक सेवामा सुधार ल्याउन संविधान निर्माण, संविधानमा लोकसेवा आयोगको स्वरूप तथा संरचना र लोकसेवा आयोगको नियमित व्यवस्थापनका विषयबाट नै यी कुराहरूलाई समेट्न सकेमामात्र सिंगो निजामती प्रशासन तथा राजस्व प्रशासनमा पनि अपेक्षित सुधार गर्न सकिन्छ भन्ने राय विज्ञहरूले दिईरहेका छन् ।

३. राजस्व प्रशासनको इतिहास र राजस्व समूहको गठन

नेपालमा निजामती सेवाको व्यवस्थापनको सन्दर्भमा कुरा गर्दा २०१३ सालभन्दा अगाडि यसको संचालन मौखिक आदेश तथा सनद सवाल र फुटकर लिखित आदेशबाट चल्ने गरेको थियो । २०१३ सालमा निजामती सेवा ऐन तथा नियमावली लागू भए पछि यसको प्रशासन कानूनको एउटा संरचना भित्र संचालन हुने कार्यको प्रारम्भ भएको देखिन्छ । तर राजस्व प्रशासन विकृति र विसंगतिबाट पुरै मुक्त हुन भने सकेको थिएन । यसमा संस्थागत आवश्यकता भन्दा व्यक्तिगत आवश्यकता र प्रभाव हावि भै नै राख्यो । यसै परिवेश भित्र निजामती सेवाबाट नै राजस्व प्रशासन चलेको हुंदा यो प्रशासन पनि समग्र प्रशासनिक अकर्मण्यताबाट टाढा रहन सकेन । हुन त २०१५ सालमा भन्दा अगाडि राजस्व तथा करको नाममा भन्सार शुल्क तथा मालपोत वा भूमिकरमात्र उठाइन्थ्यो । त्यस पछिमात्र आयकर, विक्रीकर, मनोरन्जन कर, होटल कर तथा घरजग्गा कर व्यवस्था लागू भएको हो ।

२०४९ सालमा राजस्व समूहको गठन हुनुभन्दा अगाडि छुट्टै राजस्व प्रशासनको व्यवस्था नभए पनि त्यसबेलाको राजस्व प्रशासन निश्चित समूहको पकडमा रहेको कुरा इतिहास केलाउंदा देखिन्छ । २०३० को दशक पछि भने राजस्व प्रशासनको लागि छुट्टै सेवा वा समूह गठन गरिनु पर्ने कुरामा बहस शुरु भयो । अनि राजस्व परिचालनलाई प्रभावकारी बनाउन छुट्टै कर प्रशासन खडा गरीनु पर्ने सैद्धान्तिक मान्यताको पनि विकास हुन थाल्यो । अन्तर्राष्ट्रिय अनुभवले पनि समूह गठन गर्नको लागि प्रेरित गर्दै ल्यायो । दातृ संस्थाहरूले पनि सरकारलाई दवाव दिन थाले । यिनै कुराको फलस्वरूप २०४९ सालमा सामान्य प्रशासन सेवा अर्न्तगत राजस्व समूहको गठन गरियो । तर यस क्रममा राजस्व प्रशासनले धेरै चरण पार गरे पछि मात्र मुर्त रूप धारणा गरेको देखिन्छ । यस सन्दर्भमा विक्रम संवत् २०१६ सालमा नै राजस्व सेवा गठन सम्बन्धी कानूनी व्यवस्था गर्न नेपाल राजस्व सेवा (श्रेणी विभाजन, भर्ना र प्रमोशन) नियमहरू २०१६, नेपाल राजस्व ननगजेटेड सेवा (गठन) नियमहरू २०१६ र नेपाल राजस्व सेवा (गठन) नियमहरू २०१६ को तर्जुमा भएको देखिन्छ । तर त्यसबेला यो सेवाको गठन भने हुन सकेन । छुट्टै राजस्व सेवा वा समूह नरहंदा राजस्व प्रशासन एउटा व्यवसायिक र पेशागत सेवाको रूपमा विकसित हुन नसकी विभिन्न समस्याहरू देखिएकाले राजस्व समूह खडा गर्नु पर्ने आवश्यकता महसुस हुंदा हुँदै पनि धेरै वर्षसम्म यसको गठन सम्बन्धी कुरा वार्षिक बजेट वक्तव्यमा मात्र सिमित रहन पुग्यो । लामो समयको अन्तरालमा आएर मात्र यो प्रयासले मुर्त रूप लिएको देखिन्छ । लामो समय पछि गठित यस समूहले राजस्व प्रशासनलाई बढि प्रभावकारी बनाउने तथा यसलाई क्याडरबेस बनाउने उद्देश्य राखेको देखिन्छ । यसलाई कार्यान्वयन गर्न सन्दर्भमा २०४९ सालमा राजस्व समूह (गठन, समूह विभाजन, नियुक्ति र बढुवा) नियमावली २०४९ तर्जुमा गरी लागू गरियो । फलस्वरूप अर्थमन्त्रालय तथा यस अर्न्तगतका विभिन्न विभाग तथा कार्यालयमा कार्यरत रहने राजपत्रांकित प्रथम श्रेणी देखि राजपत्रअनंकित चतुर्थ श्रेणीसम्मका पदहरूलाई राजस्व समूहमा समुहिकृत गरियो । यस नियमावलीले राजस्व समूहको लागि आवश्यक न्यूनतम योग्यता समेत निर्धारण गरी उक्त योग्यता नपुगेका तथा योग्यता नभिलेका जनशक्तिलाई राजस्व समूहमा नराख्ने व्यवस्था भयो । यद्यपि कतिपय व्यक्तिहरू पछि अदालतबाट पुनस्थापित भएर राजस्व समूहमै फर्किए । यस नियमावलीले व्यवस्था गरे अनुसार समूह भित्रका राजपत्रांकित प्रथम श्रेणी देखि राजपत्र अनंकित श्रेणीसम्मका जुनसुकै पदमा प्रवेश गर्न पनि व्यवस्थापन, गणित, अर्थशास्त्र, जनप्रशासन, वाणिज्य शास्त्र, कानून वा तथ्यांक शास्त्रमध्ये कुनै एक विषय मुलविषयको रूपमालिई सो पद अनुसार तह उतिर्ण गरेको हुनु पर्ने विषयलाई अनिवार्य गरियो । यस सिलसिलामा सेवा समूहको गठन व्यवस्थालाई एकिकृत गर्न २०५० सालमा निजामती सेवा ऐन, २०४९ले दिएको अधिकार प्रयोग गरी तत्कालिन श्री ५ को सरकारले नेपाल प्रशासन सेवा (गठन, समूह, श्रेणी विभाजन र नियुक्ति) नियमहरू २०५० लागू गरी राजस्व समूह (गठन, समूह विभाजन, नियुक्ति र बढुवा) नियमावली २०४९ खारेज गर्‍यो । तर राजस्व समूह सम्बन्धी व्यवस्थामा भने कुनै परिवर्तन नगरी यसैमा समायोजित गरियो । यस नियमावलीले नियमावली प्रारम्भ हुंदाका बखत सम्बन्धित समूहमा समुहिकृत भएको मानिने व्यवस्था गर्नुका साथै सम्बन्धित समूहमा नियुक्तिको लागि यस नियममा तोकेको न्यूनतम योग्यता पुगेको हुनुपर्ने प्रावधान समेत राखेको पाइन्छ । यसका अतिरिक्त नियमले समूहभित्र मात्र सुरुवा हुने, बढुवाको लागि पनि सम्बन्धित समूहको लागि चाहिने न्यूनतम योग्यता पुरा भएको हुनु पर्ने आदि व्यवस्था गरी राजस्व समूहको संचालन अर्थ मन्त्रालयबाट हुने व्यवस्था गरिएको देखिन्छ । यद्यपि यस व्यवस्थालाई पूर्ण रूपले कायम राख्न सकिएको छैन । सरकार तथा लोकसेवा आयोगको काम कार्यवाही तथा कानूनको व्याख्यामा देखिएका फरक मतले यसमा विचलन पनि देखिएका छन् । मुलतः यस लेखमा राजस्व प्रशासनका सकारात्मक व्यवस्था र राम्रा कुराका अतिरिक्त यसमा रहेका कमीकमजोरी तथा सुधार गर्नु पर्ने विषयहरू पनि समेटिएका छन् । यस पछिका कुराहरूलाई प्रभावकारिता र सरलताको दृष्टिले प्रश्नोत्तरको रूपमा प्रस्तुत गरिएको छ ।

४. सामान्य प्रशासन सेवा भित्रै किन गठन गरियो राजस्व समूह ?

राजस्व प्रशासन तथा कर प्रणाली एक किसिमको प्रविधिक र संवेदनशील विषय हो । करलाई त्यसको उद्देश्य, मर्म तथा भावना अनुरूप नलगाएमा कानून अनुसार लाग्नु पर्ने भन्दा बढी वा घटी करलाग्ने अवस्थाको जन्म हुन गै असमान कर प्रणालीको समेत सृजना हुन सक्दछ । त्यस्तै जथाभावी किसिमले कर लगाएमा करप्रणाली प्रति करदाताको विश्वास घट्दै जान्छ, र उद्योग, वाणिज्य तथा व्यवसायमा समेत प्रतिकूल असर पर्दछ । यसो नहोस भन्नुको लागि विभिन्न देशका कर प्रणालीलाई कुशलतासाथ संचालन गर्नको निमित्त सक्षम करप्रशासक तयार

गर्न कर प्रशासनलाई व्यवसायिक समूहको रूपमा विकसित गर्ने गरिएको छ । राजस्व प्रशासनमा नियुक्ति पाउनकालागि लिईने परीक्षामा संभावित उम्मेदवार हुनका लागि पनि वाणिज्य, व्यवस्थापन, अर्थशास्त्र तथा कानून जस्ता विषयमा न्यूनतम शैक्षिक योग्यता हासिल गरेको हुनुपर्दछ र यस सेवाको लागि विशेष किसिमको शर्त तथा सुविधाको व्यवस्था गरिएको हुन्छ । राजस्व संकलनका लागि छुट्टै सेवा नरहँदा राजस्व प्रशासन एउटा व्यवसायिक र पेशागत प्रतिस्पर्धी सेवाको रूपमा विकसित हुन नसकि विभिन्न समस्याहरू देखिने भएकाले राजस्व प्रशासनका लागि तोकिएको न्यूनतम योग्यता हुने कर्मचारी मात्र राजस्व प्रशासनमा रहँदा वृत्तिविकासको अवसर प्राप्त हुने, राजस्व सम्बन्धी तालीम, अनुभव, शीप, ज्ञान आदिको राम्रो उपयोग हुने र राजस्व प्रशासन व्यवसायिक तथा पेशागत समूहको रूपमा विकसित हुने अपेक्षा राखी यो समूहको गठन नेपालमा पनि गरिएको पाइन्छ । यसको औचित्यतालाई बुँदागत आधारमा निम्न अनुसार प्रस्तुत गर्न सकिन्छ :

- राजस्व प्रशासनमा स्थिरता आउने,
- व्यापार व्यवसायमा भएको आधुनिककरणसंगै राजस्व चुहावटमा नयां जटिलताहरू देखिने भएकाले तिनको समाधान र रोकथाम विषयगत दक्ष व्यक्तिहरूबाट गराउन सकिने,
- सूचना प्रविधिको प्रयोग समेत राजस्व प्रशासनमा गराई शिघ्रताशिघ्र सूचना प्राप्त गर्ने र विश्लेषण गरी निर्णय लिने कार्य अगाडि बढाउने,
- राजस्व प्रशासन र करव्यवस्थापन आफैँमा अर्थशास्त्र, लेखा व्यवस्था, गणित, कानून तथा समाजशास्त्रको सम्मिश्रण वा संयुक्त रूप भएको प्राविधिक विषय भएकाले राजस्व प्रशासनलाई छुट्टै क्याडर बेसप्रणालीको रूपमा विकास गर्ने,
- राजस्व प्रशासनमा राजनैतिक दबाव स्वयं संचालित संयन्त्र वा प्रणालीको माध्यमद्वारा कम गर्ने,
- राजस्व प्रशासनमा संलग्न कर्मचारीहरूको नियुक्ति, सरुवा र बढुवा सोही समूह भित्र मात्र हुने भएकाले यस सेवाको सुरक्षा तथा सेवा भावनाको विकास हुने,
- उपयुक्त व्यक्तिको पदस्थापन उपयुक्त काम, स्थान र पदमा हुने,
- वरिष्ठ र पेशागत कर्मचारीले आफूमुनीका पेशागत कर्मचारीलाई निर्देशन र नियन्त्रण गर्न प्रशासकीय अधिकारको मात्र सहारा लिनु नपर्ने भई दक्ष तथा पेशागत ज्ञान र सीपको वढी उपयोग हुने अवस्थाको सृजना हुने,
- समूह भित्र लामो सेवा भएका अनुभवी कर्मचारीहरूको संख्यामा वृद्धि हुने,
- समूह भित्रका कर्मचारीहरूले विशेषज्ञता हासिल गर्न तालिमको सुअवसर पाउने तथा जुन विषयको तालिम लिएको हो त्यहि काम गर्ने हुनाले तालिममा गरेको खर्च खेर नजाने,
- कर्मचारीको मनोबल उच्च भै काम प्रति आस्था बढने,
- राजस्व समूहमा काम गर्ने जनशक्तिको बेग्लै अभिलेख खडा गरी तिनको समुचित विकास गर्ने ठोस कार्ययोजना तर्जुमा गर्नमा मद्दत हुने,
- राजस्व प्रशासनको मनोबल उच्च बनाई यसलाई दरो र साहसिलो बनाउने,
- अन्तमा राजस्व असूलीमा गुणात्मक तथा परिमाणगत सुधार पुग्ने ।

५. समूह गठन अगाडि राजस्व प्रशासनमा के कस्ता कमजोरीहरू थिए ?

राजस्व समूह गठन हुनु अगाडि यसमा निम्न कमजोरीहरू रहेको कुरा विभिन्न अध्ययन अनुसन्धानले देखाएका छन्:

- राजस्व प्रशासनलाई अन्य सामान्य प्रशासन सरह परिचालित गरिनु,
- यसमा संलग्न रहने कर्मचारीहरूमा अर्थशास्त्र, कानून र लेखा (खासगरी वाणिज्य लेखा र लागत लेखा) सम्बन्धी ज्ञानको कमी रहनु,

- राजस्व प्रशासन एउटा पेशाको रूपमा विकास हुन नसक्नु,
- राजस्व सम्बन्धी तालिम प्रभावकारी हुन नसक्नु,
- राजस्व सेवामा काम गर्ने दक्ष विशेषज्ञको अभाव भै राजस्व परिचालन व्यवस्था वैज्ञानिक नहुनु,
- कर्मचारीको सरुवा जहिले जहां पनि हुन सक्ने भएकाले मनोवैज्ञानिकरूपले असुरक्षाको अनुभव गर्नु ।

६. राजस्व समूह गठन गर्नु अगाडि यसमा केहि सकारात्मक कुराहरू पनि थिए ?

समूहको गठन हुनु अगाडि पनि केहि सकारात्मक पक्षहरू नभएका भने होईनन् । त्यस्ता कुराहरू निम्न अनुसार छन्:

- समूहको सांघुरो घेरा भित्र बस्नु नपर्नाले कर्मचारीले चाहेको सेवा समूहमा गै आफ्नो क्षमता तथा ल्याकत प्रदर्शन गर्न सक्ने अवस्था रहेको,
- वृत्तिविकास तथा छनौटको सेवा छनोटका लागि बढि अवसर प्राप्त हुने अवस्था रहेको,
- लामो समयसम्म एकल नेतृत्वमा बस्नु पर्ने बाध्यता नभएकाले विविध नेतृत्वबाट नविन कुराहरू जान्ने अवसर प्राप्त हुने वातावरण रहेको,
- कार्यसम्पादनलाई शैक्षिक डिग्रीको सिमित घेरा भित्र मात्र राख्नु नपर्नाले आन्तरिक प्रतिभाले उजागर हुने अवसर प्राप्त हुने अवस्था रहेको ।

तर यी कुराहरू मात्रले राजस्व सेवा अपेक्षाकृत दक्ष र प्रभावकारी भने हुन सकेको थिएन । यसमा सुधारका थुप्रै गुन्जाइस थिए ।

७. राजस्व समूह गठन भए पछि यसमा कस्ता सुधारहरू देखा परे त ?

समूह गठन भए पछि कार्यदक्षता, विशिष्टता, जनशक्ति अभिलेख र स्थायित्वको दृष्टिले समेत निम्न सुधारहरू भएको देखिन्छ:

- कतिपय कर्मचारीको कार्य गराईमा विशिष्टता हासिल गरी कार्य सम्पादनको स्तर बढेको,
- निजिक्षेत्र सक्षम तथा पेशागत र दक्ष बन्दै गएको सन्दर्भमा उनीहरूको दाजोमा राजस्व प्रशासन समेत केहि हदसम्म लेखापरीक्षण तथा अनुसन्धान कार्यमासमेत दक्ष बन्दै गएको,
- राजस्व प्रशासनका लागि आवश्यक योग्यता र दक्षता भएका कर्मचारीको प्राप्ति र प्रवेश सहज भएको,
- जनशक्ति तालिम तथा विकास र परिचालन कार्यमा पहिलेको तुलनामा विस्तार भएको,
- कर्मचारी प्रशासन एकै निकायबाट संचालन हुनाले काम गराई तथा कर्मचारी अभिलेख व्यवस्थामा केहि चुस्तता र प्रभावकारिता देखिएको,
- कर्मचारीहरूको भूमिका तथा कार्यशैलीमा सकारात्मक परिवर्तन देखिएको,
- कर्मचारीहरूले पहिलेको तुलनामा बढि जिम्मेवारीको महसुस गरेको पाईएको,
- अन्यत्रबाट राजस्व प्रशासनमा र राजस्व प्रशासनबाट अन्यत्र सरुवा हुने प्रवृत्तिमा केहि मात्रामा नियन्त्रण भएको र प्रशासनमा सिमित मात्रामै भएपनि स्थिरता आएको,
- राजस्व सम्बन्धी तालिम, अनुभव, सीप ज्ञान आदिको राम्रो उपयोग हुने अवसरको सृजना भएको,
- राजस्व प्रशासनमा राजस्व सम्बन्धी सर्वेक्षण, अनुसन्धान, परीक्षण, सूचना विश्लेषण, राजस्व निर्धारण तथा संकलन सम्बन्धी सीपमा वृद्धि भएको,
- राजस्व समूहमा पेशागत दक्षतामा वृद्धि भएको,
- कतिपय जनशक्तिले आफुलाई यस क्षेत्रकै विज्ञको रूपमा विकसित तथा स्थापित गर्न सफल भएको,
- समूहमा कार्यरत कर्मचारीहरू वृत्तिविकास तथा पेशागत सुरक्षातर्फ बढि आश्वस्त भएको,

- पूर्ण नियन्त्रण नभए पनि राजनीतिक दबावमा धेरै मात्रामा कमि आएको अनुभव भएको,
- विषय मेल नखाने तथा राजस्व प्रशासन सम्बन्धी सीप नभएकाहरूलाई यसमा प्रवेश गर्न प्रतिबन्ध लाग्नाले समूहमा अनावश्यक आवत जावत तथा प्रवाह कम भएको,
- तुरुन्तै अन्यत्र सरुवा हुने सम्भावना नभएकाले सुरक्षाको अनुभूति भै कतिपय कर्मचारीमा राम्रो इमान्दारिता देखिएको,
- राजस्व समूह गठन भए पछिका केहि वर्ष राजस्वको वृद्धि दर उच्च रहेको समेत पाइयो ।

८. समूह गठन भै सके पछि यसमा के कुनै कमजोरीहरू नै रहेनन त ?

समूह गठन पश्चात पनि यसमा सुधारका थुप्रै गुन्जाईसहरू रहेका छन् । यसमा थुप्रै कमजोरी र विकृति पनि देखा परेका छन् । कर्मचारीहरूमा **हामीलाई कस्ले के गर्न सक्छ** भन्ने मनोविज्ञान पनि देखिएको छ । पहुँच हुनेहरू अन्यत्रबाट यहाँ काजमा आएर पनि काम गरिरहेका छन् । यी कुराका अतिरिक्त अपुग र नपुग कुराहरू निम्न अनुसार छन् जसले यसमा सुधारका थुप्रै आवश्यकता र गुन्जाईसको संभाव्यता देखिन्छ :

- समूह गठन गरीएपछि समुहिकृत भएका कर्मचारीको लागि पर्याप्त मात्रामा राजस्व सम्बन्धी विस्तृत प्रशिक्षण दिने व्यवस्था हुन नसक्नु,
- राजस्व प्रशासनमा पहिले देखि कार्यरत हुँदै आई राजस्व समूहमा समूहीकृत भएका तर विगतमा राजस्व सम्बन्धी प्रशिक्षण नलिएका कर्मचारीहरूको लागि विस्तृत रुपमा प्रशिक्षण दिने व्यवस्था नगरिनु,
- समूहको सांघुरो घेरा भित्र रहनु पर्ने बाध्यताले एकातिर व्यक्तिगत वृत्ति विकासको लागि कम अवसर प्राप्त हुनु,
- वृत्ति विकासमा आर्थिक प्रलोभनका कुरा समेतले चलखेल गरेको आभास हुनु,
- आफुलाई यस क्षेत्रकै विज्ञको रुपमा विकसित गरेका र व्यक्तिगत सम्पर्क एवं मोलाहिजामा नलागेका स्वाभिमान कर्मचारीहरूले अवसर नपाई सेवाबाटै पलायन हुँदै जानु,
- सानो समूह हुनाले सबैको चिनाजानी सबैसंग भै कतिपय अवस्थामा गैर व्यवस्थापकीय ढंगले प्रशासनलाई दबाव र प्रभाव पार्नु,
- कतिपय पदमा दरबन्दी सिमित हुनाले अन्य सेवा तथा समूहमा उस्तै दक्षता, क्षमता तथा योग्यता भएका व्यक्तिहरूले दुई तह पदोन्नति पाउंदा पनि राजस्व समूहमा एउटा पदोन्नतिको अवसर पनि नपाउनु,
- समूहमा नयाँ प्रवेश गर्ने कर्मचारीका लागि कुनै किसिमको प्रशिक्षण नै नदिई र नियुक्ति गरिएको कार्यालयमा सिधै खटाउने प्रचलन कायमै रहनु,
- एकातर्फ अन्यत्रबाट विशेष योग्यता र दक्षता भन्दा पनि व्यक्तिगत, राजनितिक वा यस्तै अन्य सामिप्यका आधारमा कर्मचारी सरुवा गरेर वा काजमा ल्याउने प्रथा केही हदसम्म कायमै रहनु,
- कतिपय अवस्थामा राजस्व प्रशासनको लागि योग्य र दक्ष व्यक्तिलाई अन्यत्रबाट सरुवा गरेर ल्याउनको लागि भने राजस्व समूहको व्यवस्था बाधक बन्नु,
- छुट्टै समूह भएका कारणले राम्रो काम नगरेपनि यस समूहबाट बाहिर निकालिने डर नभएकोले केही कर्मचारीहरूमा जिम्मेवारी पूर्वक काम नगर्ने प्रवृत्तिको विकास हुनु,
- पैसाको भरमा शक्ति केन्द्रमा धाउने जस्ता विकृति देखा पर्नु,
- पदसोपान तथा दरबन्दी व्यवस्था हचुवाका भरमा सृजना गर्ने प्रवृत्ति कायमै रहनु,
- राजस्व समूह गठन गरेको उद्देश्य राम्रोसंग पुरा हुन नसकेको वहानामा राजस्व समूहलाई प्रभावकारी बनाउने उपायहरू अपनाउने सट्टा समूह नै खारेज गरीनु पर्ने जस्ता सोचहरूले काम गर्नु ।
- सिद्धान्त तथा नीति विपरित राजपत्राकित प्रथम श्रेणीमा राजस्व समूह खारेज गरीनु,

- राजपत्रांकित प्रथम श्रेणीलाई समूहबाट हटाउनाले वरिष्ठ कर्मचारी वा कार्यालय प्रमुखले आफूमुनीका पेशागत कर्मचारीलाई निर्देशन र नियन्त्रण गर्न प्रशासकीय अधिकारको सहारामा मात्र भर पर्ने अवस्था बन्नु । फलस्वरूप नेतृत्व प्रति आत्म विश्वास नरहनु ।

९. अब के राजस्व समूहको आवश्यकता छैन त ? राजस्व प्रशासनमा सुधार ल्याउन राजस्व समूह खारेज गर्ने वा यसलाई अझ मर्यादित, अनुसाशित तथा समयानुकूल बनाई सुदृढ गर्दै लैजाने मध्ये कुन विकल्प उपयुक्त हुन्छ?

माथिको विकल्पमध्ये यसलाई मर्यादित, अनुशासित, क्याडरबेस तथा दक्ष बनाई सुदृढ गर्ने कुराले सबभन्दा उपयुक्त विकल्प हो । किनभने यदि हामीले समूहनै खारेज गर्यौं भने यसबाट थप विकृतिहरू नजन्मेलान् भन्न सकिन्न । यस्ता विकृतिहरूमा राजस्व समूह गठन हुनु पूर्व भै राजस्व प्रशासनमा कर सम्बन्धी सामान्य जानकारीसम्म पनि नराख्ने कर्मचारीहरू सरुवा वा नियुक्ति भै आउने प्रवृत्तिमा पुनरावृत्ति हुने, अन्य निकायबाट राजस्व प्रशासनमा र राजस्व प्रशासनबाट अन्यत्र सरुवा हुने प्रचलन बढ्ने, कर्मचारीको योग्यता, दक्षता, अनुभव तथा राजस्व प्रशासनको आवश्यकता भन्दा पनि भनसुनका आधारमा सरुवा हुने संभावना बढ्ने, राजस्व प्रशासनमा प्राप्त तालिम तथा अनुभवको प्रयोग नहुने, राजस्व प्रशासनमा रहेर वृत्ति विकास गर्ने अवसर तथा सुरक्षाको अनुभूति नहुने, राजस्व प्रशासनमा रहेको समयलाई आर्थिक लाभ आर्जन गर्ने अवसरको रूपमा प्रयोग गर्ने सम्भावना बढ्ने जस्ता कुराहरू भित्रिन सक्छन् । फलस्वरूप राजस्व प्रशासन सबल, सक्षम तथा व्यवसायिक समूहको रूपमा विकसित हुनु भन्दा पनि जनरलिस्टहरूको भिडको रूपमा विकसित हुन सक्दछ । कर प्रशासनको कुरा गर्दा यो नितान्त व्यवसायिक तथा प्राविधिक विषय हो । जस्तै कर प्रशासनको कुरा गर्दा कर भन्ने विषय, कानून, अर्थशास्त्र, व्यवस्थापन, लेखाशास्त्र, गणित तथा समाजशास्त्रसंग सम्बन्धित क्षेत्र हो । यसमा काम गर्ने जनशक्तिमा यी कुराहरूको ज्ञान हुनु आवश्यक हुन्छ । यसमा पेशागत मर्यादा तथा अनुशासन पनि बढि नै चाहिन्छ । अर्कातिर निजिक्षेत्र अहिले बढि प्रतिस्पर्धी भै सकेको छ । यस क्षेत्रमा पेशागत विज्ञहरूको वाहुल्यता बढेर गएको छ । राजस्व प्रशासनमा काम गर्ने प्रशासकहरूले निज क्षेत्रका राजस्व सम्बन्धी कार्यहरूको अनुगमन, नियमन तथा परीक्षण समेत गर्नु पर्ने हुन्छ । तसर्थ राजस्व प्रशासनमा रहेर काम गर्नेहरू निज क्षेत्रको जनशक्ति भन्दा बढि पेशागत दक्षता प्रदर्शन गर्न सक्ने, बढि अनुशासित र मर्यादित, राजस्वको नियमन र अनुगमनमा बढि चतुर हुनु पर्दछ । यी कुराहरूलाई विचार गर्दा राजस्व प्रशासनको सुधारको सन्दर्भमा राजस्व समूहको खारेजी होईन यसमा आमूल सुधारको आवश्यकता छ ।

१०. त्यसो हो भने राजस्व प्रशासनलाई बढि सक्षम र सुदृढ बनाउन गर्नु पर्ने कार्यहरू र उपायहरू के हुन सक्दछन् ?

त्यस्ता उपायहरू निम्न हुन सक्दछन्:

- राजस्व समूह कायम राख्ने,
- गलत प्रवृत्तिका कर्मचारीहरूलाई राजनैतिक संरक्षण नदिने,
- यस समूहबाट अन्यत्र सरुवा हुन चाहने वा यस समूहमा एकदमै उपयोगी नहुने देखिएका कर्मचारीहरूलाई तिनीहरूको योग्यता अनुसार अन्य निकायमा सरुवा गर्ने वा स्वेच्छाले अवकाश लिन चाहनेलाई सुविधाकासाथ अवकाश दिने,
- सरुवा सम्बन्धी स्पष्ट नीति बनाई सार्वजनिक गर्ने र त्यसलाई कठोरतापूर्वक पालना गर्ने ।
- कुनै कर्मचारीलाई राजस्व समूहमा राखिरहन उपयुक्त नदेखिएमा त्यस्तो कर्मचारीलाई अन्यत्र सार्ने वा अवकाश दिने वारे स्पष्ट कानूनी आधार तथा संयन्त्र तयार गरी त्यसको पूर्ण पालना गर्ने र गराउने,
- राजस्व प्रशासनको लागि अति आवश्यक हुने र योग्य अन्य निकायको कर्मचारीलाई लोक सेवा आयोगको स्वीकृति लिएर राजस्व प्रशासनमा सरुवा गर्न सकिने व्यवस्था गर्ने र त्यसको लागि वस्तुगत आधार तयार गर्ने ।

- राजस्व प्रशासनमा काम गर्ने कर्मचारीहरूको व्यक्तिगत संपत्तिको सूचकगत छनौटको आधारमा बेला बेलामा मूल्यांकन गर्ने संयन्त्रको विकास गर्ने र नियमित तथा कडाईका साथ मूल्यांकन गरी दोषी देखिएकालाई प्रचलित कानूनी व्यवस्था अन्तर्गत कारवाही गर्ने ।

११. राजस्व प्रशासनलाई हालकै संरचना भित्र सुधार गर्न तत्कालै गर्नु पर्ने कार्यहरू के के हुन सक्दछन् ?

राजस्व संगठनको संरचनाले पनि राजस्व परिचालनमा प्रभाव पार्ने हुँदा आमूल रूपले पुन संरचनाको विकल्प आउनु अघि हालको आन्तरिक राजस्व विभागलाई व्यवस्थापनको दृष्टिले समेत सामान्य व्यवस्थापकीय सीमा (Span of Control) भित्रल्याई आदेशको एकात्मकता (Unity of Command) लाई समेत दृष्टिगत गरी आन्तरिक राजस्व कार्यालयहरूको हालको संरचनालाई चुस्त, व्यवस्थापनको दृष्टिले नियन्त्रणमूलक, करदाताको घनत्वको आधारमा भौगोलिक रूपले दृष्टिपुग्ने बनाउन काठमाडौंका मुख्य व्यापारिक केन्द्रहरूलाई लक्षित गरी आन्तरिक राजस्व कार्यालयहरूको संख्या बढाउने ।

ठूला कार्यालयको वर्गिकरणमा परेका कतिपय आन्तरिक राजस्व कार्यालयहरूको हालको आकारलाई सानो बनाउनुका साथै निम्न काम गर्ने:

- ठूला कार्यालयको वर्गिकरणमा परेका कार्यालयहरूमा गैर समूहबाट आएका राजपत्रांकित प्रथम श्रेणीका अधिकृतहरू प्रमुखहरू रहने हालको व्यवस्थालाई तत्कालै संसोधन गर्ने,
- राजस्व प्रशासनमा काम गर्न रा.प.प्रथम श्रेणीको कर्मचारीलाई समूह भित्र समूहीकृत गरी राजस्व समूहलाई प्रथम श्रेणीसम्म विस्तार गर्ने,
- कार्यबोझ, करदाताको संख्या तथा गुणस्तर, कार्यक्षेत्र आदिको आधारमा विश्लेषण गरी समूह भित्रकै राजपत्रांकित अधिकृत प्रमुख रहने गरी थप कार्यलय स्थापना गरी प्रशासनको अनुगमन तथा दृश्य (Vigilance) क्षमता बढाउने,
- आन्तरिक राजस्व कार्यालयहरू सोहि कार्यालयबाट प्रशासन गर्नु पर्ने भौगोलिक कार्यक्षेत्र भित्रै राख्ने व्यवस्था गर्ने,
- कर प्रशासनमा संलग्न कर्मचारीहरूले गर्ने कार्यहरू, जस्तै परीक्षण, कर निर्धारण, सूचना संकलन आदिको कार्य प्रकृतिको आधारमा लाग्ने समयको गणना वा प्रतिव्यक्ति कार्यघंटा निर्धारण गरी सो आधारमा निर्देशिका तयार गरी जारी गर्ने ।
- वृत्तिविकास तथा दण्ड र पुरस्कारलाई कार्य सम्पादनसंग आवद्ध गर्ने,
- हालसम्म तालिम प्राप्त नगरेका र तालिम प्राप्त गरेको भएपनि लामो समय व्यतित भई पुर्नताजगी तालिमको आवश्यकता भएका कर्मचारीहरूको तहगत विवरण तयार गरी तालिम दिने ।
- नयां नियुक्ति भै आउने कर्मचारीहरू अधिकृत भए कम्तिमा एक वर्षको र अन्य भए कम्तिमा छ महिनाको तालिम दिएर मात्र पदस्थापन गर्ने,
- सरुवा व्यवस्थालाई ऐन तथा नियमले तोकेको समय तथा आधारमामात्र गर्ने र यसलाई पूर्ण रूपमा लागू गर्ने,
- राजस्व प्रशासनका हरेक अधिकृत पदको कामको कार्यघंटा परिभाषित गर्ने,
- वैदेशिक तालिमको लागि मनोनयन गर्दा संगठनलाई त्यस विषयको आवश्यकता र पहिले सो विषयमा तालिम लिएर नलिएको हेरी तालिमबाट फर्केर आएपछि सम्बन्धित काम तथा पदमा रहने गरी मात्र मनोनयन गर्ने,
- जनशक्तिको मनोबल बढाउने सम्बन्धमा प्रारम्भिक कार्य शुरु गर्ने,

- बैकल्पिक कर प्रशासन (जस्तो: स्रोतमा कर कट्टि गरी कर दाखिला गर्ने र प्रतिवेदन गर्ने व्यक्ति, कंपनी तथा संघसंस्था र लेखापरीक्षक एवं कर परामर्शदाताको रूपमा कार्य गर्नेहरू) लाई समेत कर प्रशासनको पुरक अंगको रूपमा विकास गरी उनीहरूलाई सहयोग, सुसूचित तथा प्रशिक्षित गर्ने,
- राजस्व नीति सम्बन्धी अनुसन्धान तथा सुभाषण गर्ने कार्यलाई गैर सरकारी स्तरको स्वतन्त्र संस्थाहरूलाई सुम्पने तथा नियमित अनुसन्धान हुने वातावरण तयार गर्ने,
- राजस्व प्रशासन सम्बन्धी प्रशिक्षण कार्यक्रमहरूमा तनाव व्यवस्थापन, नैतिक शिक्षा तथा सोचमा परिवर्तन ल्याउने विषयहरू समावेश गर्ने ।

१२. केहि रणनीतिक सुधारहरूको पनि आवश्यकता छ कि ?

राजस्व प्रशासनलाई सुदृढ तथा सक्षम बनाउन यसका सहयोगी क्षेत्रहरूमा समेत निम्न अनुसार सुधारको आवश्यकता देखिएको छ । त्यस्ता सुधारहरू गर्नु पर्दछ:

- राजस्व अनुसन्धान विभागलाई अर्थमन्त्रालय अन्तर्गत नराखी एउटा छुट्टै संस्थाको रूपमा परिवर्तन गर्ने र यसको सुदृढीकरण गर्ने ।
- कर सम्बन्धी गोप्य तथा प्रशिक्षण कार्यक्रमहरूमा विद्यार्थी, शिक्षक तथा सामुदायिक कार्यकर्ता आदिलाई समेत सहभागी बनाउने नीति लिने र विद्यालयको पाठ्यक्रममा समेत कर सम्बन्धी विषय राख्ने व्यवस्था गर्ने ।
- स्थानीय निकायको कर प्रशासन र केन्द्रीय कर प्रशासनलाई आवद्ध गर्ने र एक अर्काको पूरकको रूपमा विकास गर्ने ।

१३. यति गर्नुनै पर्याप्त छ त? अथवा थप केहि गर्नु पनि आवश्यक छ ?

शासकीय सुधार कार्यक्रम अन्तर्गत निजामती सेवालालाई एकिकृत तहमा लैजाने र पेशागत दक्षता र वृत्ति विकासका अवसरहरूमा वृद्धि ल्याउने भन्ने नीति अघि सारिएको सन्दर्भमा राजस्व समूहलाई विघटन गर्ने वा खुम्च्याउने वा उपेक्षा गर्ने भन्दा यसलाई बढि सुदृढ गराउने तर्फ के गर्न उपयुक्त हुन्छ, हालसम्मको संरचानले के प्रतिफल दियो यसको परिणाम कस्तो रह्यो, जुन उद्देश्यले समूहको गठन गरिएको थियो सो लक्ष हासिल भयो भएन वा कुन हदसम्म पुरा भयो, लक्ष हासिल नभएको भए के कारणले हुन सकेनन् र के गर्दा भविष्यमा अपेक्षित उपलब्धि हासिल हुन सक्दछ भन्ने विषयमा गहन अध्ययन गराउनुका अतिरिक्त देहायका कदमहरू पनि चालिनु पर्दछ:

- प्रत्येक कार्यालयको लागि कर्मचारी संख्या र सेवाको व्यापकताको आधारमा उत्कृष्ट कार्यसम्पादन गर्नेलाई प्रोत्साहन गर्न केही रकमको कार्य सम्पादन प्रोत्साहन कोष खडा गर्ने ।
- पदवर्गीकरण गरी कार्यसम्पादनमा आधारित पारितोषिकको व्यवस्था गर्ने,
- राजस्व समूहलाई वाञ्छित आकारमा राखी तलब भत्ता वृद्धि गर्न र व्यवसायिकता वृद्धि गर्न कार्यवोभ तथा कार्यको प्रकृतिको आधार तथा राजस्व प्रशासनको संगठन र दरवन्दीमा हुने परिवर्तनलाई ध्यान दिई राजस्व प्रशासनको दरवन्दी संख्यालाई समुचित र चुस्त आकारमा ढाल्ने गरी रणनीति तथा कार्यक्रम तर्जुमा गरी लागू गर्ने,
- सम्भव भएसम्म संगठन र सेवाको पुनर्संरचना, रिक्त दरवन्दी खारेजी, पदपरिवर्तन वा सेवा परिवर्तन गरी फाजिल हुने कर्मचारीलाई काममा लगाउने, विकल्पहरूलाई प्राथमिकता दिई त्यसबाट पनि मिलान हुन नसकेका कर्मचारी र दरवन्दीलाई लक्षित गरी सीमित मात्रामा थप आकर्षक शर्त राखी स्वेच्छक अवकाश योजना लागू गर्ने ।
- स्वेच्छक अवकाश योजना लागू गर्दा उच्च कार्यक्षमता तथा विकासको सम्भाव्यता भएका कर्मचारी त्यस योजनामा परी तुलनात्मक रूपले न्यून कार्यक्षमता भएका जनशक्ति मात्र संगठनमा रहने सक्ने संभावनाको विशेष अध्ययन पछि मात्र स्वेच्छक अवकाश योजना लागू गर्ने,

- करमा दिइएको छुट, सुविधा तथा सहूलियतले गरेको तटस्थतालाई पनि प्रभाव पार्ने हुँदा यसलाई सकेसम्म न्यूनिकरण गर्ने तथा राजस्व छुटदिने सम्बन्धमा आधार स्पष्ट पारी सार्वजनिक गर्ने,
- राजस्व सम्बन्धी जाँच पडताल तथा परीक्षणलाई राजस्व जोखिमसँग सम्बन्धी सूचकांकहरूसँग आबद्ध गरी त्यसैको आधारमा पारदर्शी लेखापरीक्षण व्यवस्थासमेत लागू गर्ने ।

१४. राजस्व प्रशासनमा यस्तो समूहको अन्य कुनै विकल्प छैन ? छ भने कस्ता विकल्पहरू छन् ?

राजस्व प्रशासनमा सुधार ल्याउन राजस्व समूहको अन्य विकल्प नभएका होइनन् । यस विषयमा अध्ययन गर्दा विश्वका केही मुलुकहरूले राजस्व प्रशासनलाई स्वशासित केन्द्रीय राजस्व समिति (Central Board) को रूपमा र केहीले स्वशासित राजस्व प्राधिकरण (Autonomous Revenue Authority) को रूपमा संगठनात्मक संरचना तयार गरी लागू गरेको देखिन्छ । राजस्व समितिको स्वरूपमा रहेको संरचनामा बोर्डलाई थोरैमात्रमा स्वतन्त्रता दिइएको हुन्छ भने प्राधिकरण संरचनामा संस्थागत स्वतन्त्रता बढिने हुन्छ । युगान्डा, पेरु, तान्जानिया, ग्वाटेमाला र इक्वेडर आदि देशमा यस्ता प्राधिकरण मार्फत राजस्व परिचालन भैरहेको छ । राजस्व परिचालनमा राजस्व प्राधिकरणको स्थापना रामबाण नै नभए पनि नेपालको सन्दर्भमा गंभीरतापूर्वक अध्ययन गरी यस्तो संरचना स्थापनातर्फ प्रकृया अगाडि बढाउन सकिन्छ । नेपालको परिवेशमा यसको स्थापना हुने हो भने कर संकलन निकायमा दक्ष रूपमा कार्य संचालन गर्न सक्ने व्यक्तिहरूलाई आकर्षित गर्न र राजस्व प्रशासनमा रहेको लेथरो तथा थेचरो प्रवृत्ति एवं विभागीय विसंगतिहरूलाई परास्त गरी यसमा नयाँपन र नयाँसोच दिन सकिने प्रशस्त संभावना छ । सरकारका अदक्ष, अनुत्पादक र मानोगत दुष्कृति बोकेका प्रशासकहरूबाट राजस्व प्रशासनलाई हस्तक्षेप रहित बनाउने हो भने विकल्पको खोजि पनि आवश्यक भै सकेको छ । यस्तो विकल्पले समग्र राजस्व प्रशासनलाई लचिलो तथा गतिशील बनाउन सक्ने संभावनालाई पनि विसन सकिन्छ ।

१५. उपसंहार

नेपालमा राजस्व प्रशासनमा हालसम्म भएका अधिकांश सुधारका कार्यहरू एकातिर आंशिक तथा अपुरो रूपमा भएका छन् भने अर्कातिर सुधारका लागि ल्याइएका नीतिहरूको कार्यान्वयन पक्ष फितलो छ । एकातिर कार्यान्वयन गर्ने राजनैतिक ईच्छाशक्तिको अभाव छ भने अर्कातिर राजस्व प्रशासनलाई प्रणालीको रूपमा विकसित गर्नु भन्दा टालटुले तथा आफ्ना मानिसलाई आय आर्जन गर्ने थलोको रूपमा विकसित गर्ने परिपाटीले बढिने मोहित पारेको देखिन्छ । गलत प्रवृत्तिले जरा गाडेको छ, सुधारमाथि सुधारका नीति र कार्यक्रम घोषणा गरिन्छ । एउटा विषयमा सुधारको लागि भएको घोषणाको कार्यान्वयन र त्यसबाट परेको प्रभाव तथा त्यसबाट प्राप्त परिणामको मूल्यांकन नै नगरी त्यस्तो नीति तथा संरचनालाई विस्थापित गर्ने गरी अर्को नीति तथा कार्य योजनाको घोषणा गरिन्छ । सुधारको नाममा गरेको व्यवस्थाले सिमित समूह, परिवार वा व्यक्तिलाई सहयोग पुऱ्याउने जस्ता नीतिगत विसंगतिहरू पनि प्रशस्तै देखिएका छन् । तसर्थ आउंदा सुधारका कार्यक्रमहरूले यस्ता विसंगतिहरू हटाउन र राजस्व प्रशासनलाई जनमूखी तथा राजस्व अभिवृद्धिमूखी बनाउन सफल हुनु पर्दछ भन्ने आजको माग हो । यसको लागि राजस्व प्रशासन सम्बन्धी धारणामा सरकार स्पष्ट हुनु पर्दछ, तथा राजस्व प्रशासनको सुधार लोकसेवा आयोगको संरचना र यसको संबैधानिक जिम्मेवारीबाटै शुरु गरिनु पर्दछ । साविकको नेपाल अधिराज्यको संविधान २०४७ तथा हाल प्रचलनमा रहेको अन्तरिम संविधान २०६३ ले निजामती सेवाको पदमा नियुक्तिको निमित्त उपयुक्त उम्मेदवार छनौट गर्न परीक्षा संचालन गर्ने दायित्व लोकसेवा आयोगलाई दिएको भए पनि हाल उच्च तहमा रहेका कतिपय निजामती पदाधिकारीहरू (जो सबैजसो लोकसेवा आयोगको सिफारिश तथा प्रत्यक्ष वा अप्रत्यक्ष संलग्नतामा त्यहाँ पुग्न सफल भएका छन्) ले देश तथा जनताको लागि वास्तवमै योग्य व्यक्ति सरह योगदान गर्न सके त भन्ने देखि लिएर निजामती सेवालार्थ प्रभावकारी, जनउत्तरदायी, सेवामूखी, परिणाममूखी बनाउन कतिको योगदान पुऱ्याए भन्ने कुराको समेत मूल्यांकन गर्ने समय आएको छ । तसर्थ राजस्व प्रशासनमा पनि यसै परिवेश देखि राजस्व प्रशासनको संरचनासम्म परिणाममूखी र समावेशी बनाउने लक्ष राखी पेशामूलक, दक्ष, प्रतिस्पर्धी तथा राजस्व परिचालनमा विशिष्ट योगदान दिन सक्ने गरी विकसित गर्दै लैजानु पर्दछ । सुधार सुधारको लागि मात्र नभै प्रतिफलयुक्त हुनु पर्दछ ।

