

# सार्वजनिक हितविपरीत खर्च कटौती

सार्वजनिक क्षेत्रको वेतनमा हुने खर्चमा रहेको अवरोध किन समाप्त हुनुपर्छ एक्सनएड/एजुकेसन इन्टरनेसनल/पब्लिक सर्भिस इन्टरनेसनल सारसंक्षेप





Given they are so under-staffed and over-worked it's incredible that frontline nurses like Mary in the Upper West State of northern Ghana can keep smiling.  
PHOTO: ACTIONAID

## प्रमुख निष्कर्ष र सन्देशहरू<sup>1</sup>

विश्वले अहिले अन्तर्सम्बन्धित सङ्कटहरूको सामना गर्नु परिरहेको छ र त्यसको सम्बोधनका लागि परम्परागत अभ्यासमा आमूल सुधारको खाँचो छ । कोभिड-१९ को समस्या, थपिंदो ऋण सङ्कट, बढ्दो असमानता, लैङ्गिक अन्याय एवं जलवायु सङ्कटका सन्दर्भमा राज्यको पुनर्वितरणकारी भूमिका र सार्वजनिक क्षेत्रका सम्बन्धमा पुनर्व्याख्या हुनु आवश्यक छ ।

**विगत चालीस वर्षमा खर्च कटौतीको नीतिले सार्वजनिक क्षेत्रको श्रमशक्ति घटेकाले सरकारको स्तरीय सार्वजनिक सेवाको आपूर्ति क्षमतामा हास आएको छ । सार्वजनिक सेवामा सबैभन्दा असर गर्ने खर्च कटौती नीति सार्वजनिक क्षेत्रको वेतनमा हुने खर्च (साधारण खर्च) कटौती लागू गर्दा दुईवटा परिणाम हुन्छन् :**

१. नयाँ शिक्षक, नर्सहरू र अन्य अत्यावश्यक सेवाका कर्मचारीको भर्ना रोकिन्छ
२. पहिले नै कम वेतन पाउने स्वास्थ्य, शिक्षा र अन्य क्षेत्रका कर्मचारीको तलबमा कडा सीमा लगाउँछ

विगत चार दशकदेखि नवउदारवादलाई बढी महत्त्व दिइएको छ र यसले नै बढी जोड दिएको वृद्धि तथा विकासलाई भने पन्छाएको छ । अब आर्थिक न्यायमा केन्द्रित पद्धतिका पक्षमा आधारभूतरूपमै आमूल परिवर्तनको समय भएको छ ।

विगत १५ वर्षको कामको आधारमा गत वर्ष हामीले तीनवटा महादेशमा गहन अनुसन्धान गरेका छौं, १५ वटा मुलुकसम्बन्धी अन्तर्राष्ट्रिय मुद्रा कोष (आईएमएफ)का ६८ वटा अभिलेखहरूको समीक्षा गरेका छौं, आईएमएफका अर्थशास्त्रीहरूसँग छलफल गरिएको छ र सार्वजनिक क्षेत्रको वेतन खर्चसम्बन्धी कानूनहरूको समीक्षा गरेका छौं । हाम्रो अध्ययनमा देखापरेको छ :

- पारिश्रमिक वृद्धि रोक्ने कानून अस्थायी रहेको भन्ने आईएमएफको दाबी भए पनि अध्ययनमा सामेल गरिएका मुलुकमा सार्वजनिक क्षेत्रको वेतन वृद्धि रोक्ने र / वा कटौती गर्ने कार्य कम्तीमा तीन वर्ष र ८ वटा मुलुकमा त लगातार ६ वर्षसम्म कायम रहेको थियो ।
- ती १५ वटा मुलुकमा मात्र आईएमएफले सुझाव गरेको कटौती करिब १० खर्ब अमेरिकी डलर थियो जुन सार्वजनिक सेवामा अग्रमोर्चाका खटिने ३० लाख कर्मचारी घटाउनु बराबर थियो ।
- ती १५ वटा मुलुकमा मात्र कुल गार्हस्थ्य उत्पादनको एक प्रतिशतमात्र सार्वजनिक क्षेत्रको वेतनमा खर्च गर्न दिइएको भए ८० लाख नर्सहरू, शिक्षकहरू र अन्य कर्मचारी भर्ना गर्न सकिन्थ्यो ।
- खर्च कटौती कुन बेला गर्नु आवश्यक छ वा कति कटौती गरे हुन्छ भन्ने विषयमा पनि कुनै स्पष्ट तर्क वा औचित्य वा प्रमाण उपलब्ध छैन ।
- कुल गार्हस्थ्य उत्पादनको १७.१ प्रतिशत बेतनमा खर्च गर्ने जिम्बाब्वेलाई खर्च कटौती गर्ने परामर्श दिइयो भने १०.१ प्रतिशत खर्च गर्ने लाइबेरिया, ८.७ प्रतिशत घाना, ६.५ प्रतिशत सिनेगल, ४.६ प्रतिशत ब्राजिल, ३.७ प्रतिशत खर्च गर्ने नेपाल, ३.५ प्रतिशत उगान्डा र अझ आफ्नो कुल गार्हस्थ्य उत्पादनको १.९ प्रतिशतमात्र सार्वजनिक क्षेत्रका कर्मचारीमा खर्च गर्ने नाइजेरियालाई पनि त्यस्तो खर्च कटौती गर्न भनियो ।
- आईएमएफको सबैभन्दा पछिल्लो मध्यकालीन परामर्शमा सबै मुलुकलाई सार्वजनिक क्षेत्रको बेतनमा दीर्घकालीन रूपमा निरन्तर घट्दै जाने गरी कुल गार्हस्थ्य उत्पादनको तुलनामा विश्वको औसतभन्दा कम खर्च गर्न लगाउने उल्लेख भएको छ ।
- सार्वजनिक क्षेत्रको वेतन कटौतीसँगै कर राजस्व विस्तार गर्दै लैजानु पर्ने निर्देश गरिए पनि अधिकांश मुलुकहरूले कुल गार्हस्थ्य उत्पादन र करको अनुपात घट्दै गएको, स्थिर रहेको र वा अपर्याप्त रहेको अनुभव गरेका थिए । कर राजस्वमा विस्तार गर्ने केही मुलुकलाई पनि सार्वजनिक क्षेत्रको वेतन खर्चमा कटौती गर्न परामर्श दिइयो ।
- सार्वजनिक क्षेत्रको वेतन कटौतीले स्वास्थ्य, शिक्षा, लैंगिक र अन्य दिगो विकास लक्ष्यको प्रगतिमा बाधा पारेको छ ।
- खर्च कटौती वा रोक्काको स्वास्थ्य र शिक्षाका क्षेत्रमा कर्मचारी अभावको कटौती पूर्व वा पछि गम्भीर र व्यवस्थित मूल्याङ्कन भएको थिएन भने खर्च कटौतीको प्रभावको प्रक्षेपण गर्ने पनि प्रयत्न भएन ।
- सार्वजनिक क्षेत्रको वेतन खर्च कटौतीको औचित्य सिद्ध गर्न यसबाट लगानीका लागि पुँजीगत खर्च जुटाउन पैसा उपलब्ध हुने तर्क प्रायः दिने गरिन्छ । यस तर्कले सार्वजनिक क्षेत्रको जनशक्तिमा हुने खर्च सामाजिक खर्चमा महत्त्वहीन हो भन्ने गलत छाप पारेको छ ।
- व्यवहारमा भौतिक संरचनावादी कट्टरताले स्वास्थ्य र शिक्षाबाट खर्च अन्यत्र लागेको छ ।
- यसको तेहेरो असर परेको र विशेषगरी महिला र बालिकाहरूमा त्यस्तो असर बढी गम्भीररूपमा परेको अनुभव गरिएको छ । उनीहरूको आधारभूत सेवामा पहुँच छेकिने, सार्वजनिक क्षेत्रको मर्यादित रोजगारी पाउने अवसर गुमाउने र सार्वजनिक सेवा विफल हुँदा पारिश्रमिक नपाइने हेरचाह तथा घरेलु कामको बोझको हिस्सा असमानुपातिकरूपमा बढ्ने हुन्छ ।
- सार्वजनिक वेतन खर्च कटौतीको आलोचना टार्न आईएमएफका अभिलेखहरूमा प्रायः अविश्वसनीय तथ्याङ्कको प्रयोग गरिन्छ र अनुपयुक्त मुलुकहरूको तुलना गरिएको हुन्छ ।
- अर्थ मन्त्रालय र आईएमएफबीचको छलफलको गोप्यता अहिले विफल हुँदै गएको सार्वजनिक बेतन खर्च कटौतीको सिद्धान्तलाई जोगाउने अस्त्र हुनपुगेको छ ।

अध्ययनका यी निष्कर्षहरूबाट गहिरो जरा गाडेको सार्वजनिक क्षेत्र विरोधी असङ्गत मानसिकता उजागर भएको छ । सार्वजनिक क्षेत्रको खर्च कटौतीको असर अप्रिय र दिशाहीन दुवै भएको छ । यसले सार्वजनिक क्षेत्रविरुद्ध पूर्वाग्रह देखाउँछ भने वृहत्तररूपमा श्रम तथा ट्रेड युनियन विरोधी नीतिहरूसँग जोडिएको छ । यस्ता उपायहरूले मानव अधिकार चरितार्थ गर्ने र दिगो विकास लक्ष्य हासिल गर्ने कार्यको उपेक्षा गर्छन् भने जलवायुसम्बन्धी कार्य योजना पनि अवरुद्ध गर्छन् ।

परन्तु, खर्च कटौतीविरुद्धका अभियानहरू पनि प्रभावशाली हुँदैछन् । सार्वजनिक क्षेत्र र यसमा कार्यरत जनशक्तिको समग्र पुनर्व्याख्या कोभिड-१९ को सङ्कट, जलवायु तथा असमानताको समस्या सम्बोधनका लागि महत्त्वपूर्ण हुन्छ । मानिस र पृथ्वी दुवैको कल्याण गर्ने समाज तथा अर्थतन्त्र निर्माण गर्न सार्वजनिक सेवामा लगानीको सकारात्मक चक्रलाई स्वीकार र कार्यान्वयन गर्ने समय आएको छ । आईएमएफ र अर्थ मन्त्रालयहरूका लागि पनि यो खर्च कटौतीलाई मिल्काएर सार्वजनिक क्षेत्रलाई प्राथमिकता दिने समय हो ।

## १. परिचय

‘खर्च कटौती’, ‘संरचनात्मक समायोजन’, ‘आर्थिक अनुशासन’, ‘मध्यावधी वित्तीय संरचना’ ‘आर्थिक नियन्त्रण’ र ‘मौद्रिक सुदृढीकरण’ । बितेका पचास वर्षमा भाषा बदलिएको हुनसक्छ अर्थ बदलिएको छैन - सार्वजनिक क्षेत्रको कटौती । बाहिरबाट अन्तर्राष्ट्रिय मुद्राकोष (आईएमएफ) ले लादेको होस् वा भित्रै नवउदारवादी विचारधारा ग्रहण गरेर अर्थ मन्त्रालयले लागू गरेको होस् खर्च कटौतीको केन्द्रीय नीतिबाट पर्ने सबैभन्दा गम्भीर धक्का सार्वजनिक क्षेत्रको वेतनमा अवरोध नै हो ।<sup>3</sup> यस नीतिको विभिन्न औचित्य देखाइए पनि तिनको दुईवटा मुख्य परिणाम स्पष्ट देखिन्छन् : जतिसुकै अभाव भए पनि नयाँ शिक्षक, नर्सहरू र अन्य कर्मचारीको भर्नामा रोक र स्तरीय सार्वजनिक सेवा उपलब्ध गराउन आवश्यक योग्य र दक्ष जनशक्ति भर्ना र निरन्तरतालाई बेवास्ता गर्दै न्यून वेतनमा काम गर्दैआएका शिक्षक, नर्स र अन्य कर्मचारीको तलबमा कडा नियन्त्रण ।

एक्सनएडले १५ वर्ष पहिले आईएमएफले गरिब मुलुकहरूलाई ऋण उपलब्ध गराउन सर्तका रूपमा लादेको सार्वजनिक क्षेत्रको वेतनको सीमाको प्रभाव सम्बन्धमा गरेको अध्ययनले<sup>4</sup> तिनीहरूबाट शिक्षा र एचआईभी/एडस सम्बन्धी कार्यक्रमको प्रगति कसरी अवरुद्ध भएको छ भन्ने देखाएको थियो ।<sup>5</sup> लगातार तीन वर्षको अनुसन्धान, पैरवीसँगै अन्य दबावपछि सन् २००७ मा आईएमएफ पछि हट्यो र सार्वजनिक क्षेत्रको वेतनमा सीमालाई ऋणको विश्वव्यापी सर्तबाट हटायो ।<sup>6</sup> त्यतिबेला आईएमएफको कार्यकारी बोर्डले ‘यसले मुद्रा कोषको सहयोगमा सञ्चालित कार्यक्रमहरूमा यस्ता सीमाहरू घट्ने क्रमलाई स्वागत गर्छ’ भन्दै त्यो पूरै हट्ने आशा प्रकट गरेको थियो ।<sup>7</sup>

अप्रिल २०२० मा<sup>8</sup> हाम्रो अनुसन्धानले आईएमएफ आफ्नो प्रतिबद्धताबाट पछि हटेको देखाएको छ । यसले सरकारहरूलाई सार्वजनिक क्षेत्रको वेतन कटौती गर्न र नभए यथास्थितिमा राख्न बाध्यात्मक परामर्श दिइरहेको छ । त्यतिबेला तथ्याङ्क उपलब्ध भएका मुलुकमध्ये ७८ प्रतिशत मुलुकलाई यस्तो परामर्श दिइएको थियो भने अक्टोबर २०२० मा कोभिडको प्रारम्भिक असरसमेत दृष्टिगत गरी फेरि हेर्दा यस्तो परामर्श दिइएका मुलुकहरूको सङ्ख्या ९० प्रतिशत पुगेको देखियो ।<sup>9</sup> हालैको ग्लोबल अस्टेरीटी एलर्टका अनुसार २०२१ मा १५४ ले खर्च कटौतीको सामना गर्नुपरेको थियो भने २०२२ मा यो सङ्ख्या बढेर १५९ पुगेछ ।<sup>10</sup> सामाजिक उपलब्धिमा सबैभन्दा धेरै नकारात्मक असर गर्ने खर्च कटौतीको उपाय सम्भवतः सार्वजनिक क्षेत्रको वेतन कटौती हो । न्यून तथा मध्य आय भएका केही मुलुकका अर्थमन्त्रीहरूलाई त आईएमएफले खासै दबाव दिन पनि पर्दैन । उनीहरू नवउदारवादी विचारबाट कति प्रभावित भएका छन् भने अरु विकल्प नै नभएजस्तो ठान्छन् । अरूले सहायता पाउनका लागि विकल्पहरूबारे मनाउन प्रयत्न गर्छन् वा वर्तमान अन्तर्राष्ट्रिय व्यवस्थाका कठिनाइहरूका कारण त्यसलाई स्वीकार गर्नुको विकल्प नभएको ठान्छन् । राज्यले बजारको स्वार्थका लागि सार्वजनिक क्षेत्रको हितविपरीत पनि संस्थागत, मूल्यगत तथा कानुनीमाध्यमबाट संरक्षण र सहजीकरण गर्नुपर्छ भन्ने धारणा धेरैको हुन्छ ।<sup>11</sup> प्रायः धेरैजसो हामीले पुस्तौंसम्म नदेखेको चरम तथा कडा कटौतीका उपाय अपनाउने मनःस्थिति बन्न पुग्यो । यो विशेषगरी कोभिडपछिको समयका लागि हानिकारक हुनसक्छ र विभिन्न सङ्कट समाधान गर्ने हाम्रो सामूहिक क्षमतामा यसको नराम्रो प्रभाव पर्नसक्छ ।

प्रभावहरू स्पष्ट छन् । विश्व स्वास्थ्य संगठन (डब्लुएचओ)ले विश्वभर ५९ लाख नर्सहरूको अभाव भएको र त्यसको ९० प्रतिशत न्यून तथा मध्यम आय भएका मुलुकमा भएको अनुमान गरेको छ ।<sup>12</sup> यो अन्तर मेटाउन ९० प्रतिशत महिला भएको कम तलब दिइने नर्सिङ पेसालाई सम्बोधन गर्नुपर्छ ।<sup>13</sup> यसैबीच, युनेस्कोले सन् २०३०भित्र प्राथमिक र माध्यमिक शिक्षामा विश्वव्यापी पहुँचको लक्ष्य हासिल गर्न आउँदो १० वर्षमा ६ करोड ९० लाख शिक्षक थप आवश्यक हुने अनुमान गरेको छ ।<sup>14</sup>

शिक्षा र स्वास्थ्यका मुख्य लक्ष्यहरू पूरा नहुनुको तेहेरो असर महिला र बालिकाहरूमा गम्भीर रूपमा पर्छ । उनीहरूको आधारभूत सेवामा पहुँचबाट वञ्चित हुने जोखिम बढी हुन्छ भने तिनैले सार्वजनिक क्षेत्रको मर्यादित रोजगारीको अवसर गुमाउँछन् र सार्वजनिक सेवा विफल भएका अवस्थामा महिला र बालिकामाथि नै पारिश्रमिक नपाउने हेरचाह र घरेलु कामको अनुपातभन्दा धेरै हिस्साको बोझ आइपर्छ ।<sup>15</sup> घन, चालीस वर्ष खुम्चिएको र निचोरिएको अनुभवपछि जनता खर्च कटौतीवालाको विरुद्ध जागेका छन्<sup>16</sup> र हेरविचार गर्ने, महिलावादी, हरियो (पर्यावरणका संरक्षणका पक्षधर) तथा न्यायपूर्ण भविष्यका पक्षमा सार्वजनिक क्षेत्रको भूमिकाको पुनर्कल्पनामा लागेका छन् ।<sup>17</sup>

आईएमएफ र अर्थ मन्त्रालयहरूले सार्वजनिक क्षेत्रको वेतनका सम्बन्धमा गरेको भन्दा धेरै विस्तारमा गत वर्ष हामीले अनुसन्धान गरेका छौं, १०वटा मुलुकमा गहन अनुसन्धान र पैरवीका लागि सहयोग गरेकाछौं, आईएमएफको आर्टिकल ४ र गत ५ वर्षको १५ मुलुकको ऋण अभिलेखको समीक्षा गरिएको छ,<sup>18</sup> र आईएमएफको लगायत सार्वजनिक क्षेत्रको बेचनसम्बन्धी सामग्रीको विश्लेषण गरिएको छ र पब्लिक सर्विस इन्टरनेसनल एवं एजुकेसन इन्टरनेसनको सहयोगमा सार्वजनिक क्षेत्रका कर्मचारीको वयान संकलन गरिएको छ ।

## २. वित्तीय दायरा र अस्थायीको भ्रम

### २.१ के यी उपायहरू अस्थायी हुन् ?

आईएमएफसँगको हाम्रो अन्तर्वार्तामा 'वित्तीय सुदृढीकरण'को निम्ति सार्वजनिक क्षेत्रको बेतनमा सीमा लगाउन आवश्यक भएको भन्ने कारण बताइएको थियो । हामीलाई सधैं नै यस्ता उपायहरू अस्थायी हुन् भनियो । दुःखको कुरा, सार्वजनिक क्षेत्र को बेतनमा सीमा लगाउने कार्य अरु जे भए पनि अस्थायी नभएको हाम्रो अध्ययनमा देखिएको छ (हेर्नु तालिका १) ।

आर्टिकल ४ र २०१६-२१ का ऋण अभिलेखहरूको समीक्षाका क्रममा १५ वटै मुलुकहरूलाई सार्वजनिक क्षेत्रको बेतनलाई तीन वा सोभन्दा बढी वर्ष कटौती गर्न र वा स्थिर राख्न निर्देशन दिइएको पाइयो र तीमध्ये ८ वटालाई त ५ वा ६ वर्षको अवधिसम्म पनि कटौती गर्ने र वा स्थिर राख्ने निर्देशन दिइएको छ ।<sup>19</sup> आईएमएफको सबैभन्दा पछिल्लो बजेट निर्देशन पालन गर्ने हो भने बेतनमा ५-११ वर्षको अवधिका लागि १३मध्ये १२ वटा मुलुकले कटौती गर्नुपर्ने देखिन्छ ।<sup>20</sup> यस्ता केही परिवर्तन अड्कमा हेर्दा सामान्य लागे पनि तर तिनको वासतविक र हानिकारक प्रभाव हुनसक्छ । यी १५ मुलुकहरूमा मात्र आईएमएफले सुझाव गरेको कटौती १० अर्ब अमेरिकी डलर हुन्छ र यो

- ५८३,३६५ शिक्षकहरू र
- ३८७,६१४ नर्सहरू तथा
- २,०८२,००४ अन्य सार्वजनिक क्षेत्रका कर्मचारी कटौती गरे बराबर हुन्छ ।

आईएमएफले निर्धारण गरेको सार्वजनिक क्षेत्रको बेतनमा कटौती गर्ने लक्ष्यअनुसार १५वटा मुलुकहरूमा ३० लाख भन्दा बढीले प्रत्यक्ष रोजगारी गुमाउँछन् । यस बाध्यात्मक परामर्शले मुलुकहरूको आधारभूत सार्वजनिक सेवा उपलब्ध गराउने र विकास लक्ष्यहरू हासिल गर्ने क्षमतामा असर गरेर मानिसहरूको जीवनमा प्रत्यक्ष असर गर्छ ।

### २.२ सार्वजनिक क्षेत्रको वेतनमा कुल गार्हस्थ्य उत्पादनको कति प्रतिशत खर्च गरिनुपर्छ ?

यी १५ मुलुकहरूको सार्वजनिक क्षेत्रको वेतनमा असामान्यरूपमा बढी खर्च गर्छन् होला भन्ने कसैले पनि ठान्न सक्छन् । वास्तवमा तीमध्ये दुईवटाले मात्र सार्वजनिक क्षेत्रको वेतनमा विश्वको औसतभन्दा बढी खर्च गर्छन् । आईएमएफको पछिल्लो निर्देशनमा भने ती सबै राष्ट्रलाई विश्वको औसतभन्दा कम खर्च गर्न भनिएको छ ।

### २.३ वित्तीय दायरा बढाउन काम गरिएको छ ?

आईएमएफको सार्वजनिक क्षेत्रको वेतन खर्चमा लगाइएको अवरोध अस्थायी हुन् भन्ने आईएमएफको दलिलको परीक्षण गर्न हामीले मुलुकहरूलाई वित्तीय दायरा बढाउन कुनै सहयोग गरिएको छ त भनेर हेरेका थियौं । करमा कुनै काबाही ओरालो झर्ने क्रम रोकन महत्वपूर्ण हुनसक्छ ।<sup>21</sup> आईएमएफले सबैजसो मुलुकले एक दशकमा जीडीपी र करको अनुपातमा ५ प्रतिशत विस्तार गर्नसक्ने सुझाव दिएको थियो । तैपनि समीक्षा गरिएका १४ मुलुकमध्ये<sup>22</sup> ५ वटामा २०१६-२०१८ का अवधिमा जीडीपीमा करको अनुपात घटेको थियो भने<sup>23</sup> अरु ५ वटा मुलुकमा मुस्किलले थोरै बढेको थियो ।<sup>24</sup>

कुल गार्हस्थ्य उत्पादनमा कर राजस्वको अनुपात न्यून भएका मुलुकहरूलाई अन्तर्राष्ट्रिय मुखा कोषले कम्तीमा कुल जीडीपीको १५ प्रतिशत कर राजस्व पुर्याउन सुझाव गर्छ । यसबाट वृद्धि दर उच्च हुने र करको अनुपात कम हुँदा सामाजिक क्षेत्रमा गर्ने खर्च निकै न्यून तहको हुने दृष्टान्तमा आधारित छ ।<sup>25</sup> सन् २०१८ मा समीक्षा गरिएका १४ वटामध्ये ८ वटा मुलुकहरू यस सीमाभन्दा तल थिए<sup>26</sup> र अरु २ वटा (केन्या र सेनेगल)मात्र थोरै माथि थिए । अर्को शब्दमा आफैमा आफैले सुझाव गरेको जीडीपीमा करको अनुपातभन्दा कम भए पनि बहुसङ्ख्यक राष्ट्रहरूले जीडीपीमा करको अनुपात घट्टो, स्थिर र वा अपर्याप्त भएको अनुभव गरेका थिए । यद्यपि, सार्वजनिक क्षेत्रको वेतन कटौती गर्न वा स्थिर राख्न स्पष्ट र निर्देशन निरन्तर दिइएको थियो ।

### २.४ कर राजस्व बढाउने मुलुकहरूलाई सार्वजनिक क्षेत्रको वेतनमा खर्च गर्न अनुमति दिइएको छ त ?

वित्तीय दायरा बढाउन सक्रियतापूर्वक प्रगति गरिरहेका मुलुकहरूलाई सार्वजनिक क्षेत्रको वेतनमा वृद्धि गर्न दिइएको छ कि भन्ने यस तथ्याङ्कलाई हेर्ने अर्को कोणबाट पनि हेर्न सकिन्छ । सन् २०१८ मा समीक्षा गर्दा १४मध्ये ४ मुलुक जीडीपीमा करको अनुपातको सीमा १५ प्रतिशतभन्दा माथि रहेका थिए र तिनले जीडीपीमा करको अनुपातमा २०२६-२८मा उल्लेख्य रूपमा वृद्धि गरिरहेका थिए ।<sup>27</sup> तैपनि हामीले समीक्षा गरेका अभिलेखहरूअनुसार तिनलाई २०१६ -२०२१ का बीचमा तीनदेखि पाँच वर्षसम्म सार्वजनिक क्षेत्रको वेतनमा कटौती गर्न र वा स्थिर राख्न परामर्श दिइएको थियो ।

तालिका १ : केही मुलुकहरूका लागि आईएमएफको सार्वजनिक वेतन खर्च कटौती (२०१६-२१) परामर्श तथा कटौतीका कारण खारेजीमा पर्ने कर्मचारीको सङ्ख्या र परिणाम

	सार्वजनिक क्षेत्रको वेतन खर्च कटौती वा स्थिर राख्न दिइएको परामर्श कुफ गार्हस्थ्य उत्पादन (जीडीपी)को प्रतिशतमा	पछिल्लो मध्यमअवधिको सार्वजनिक क्षेत्रको वेतन खर्च कटौतीको लक्ष्यको असर (प्रतिशतमा) (आर्थिक वर्षको अवधिमा)	सार्वजनिक क्षेत्रको वेतन खर्च कटौती जीडीपीको प्रतिशतमा	सार्वजनिक क्षेत्रको जनशक्तिमा भएको खर्चमा घाटा (अमेरिकी डलरमा दस लाखमा)	युनेस्कोको मापदण्ड अनुसार गुमेका शिक्षकहरू (क्षतिको २० प्रतिशत)	अबुजा घोषणापत्र अनुसार गुमेका नर्सहरूको सङ्ख्या (क्षतिको १५ प्रतिशत)	गुमेका अन्य सार्वजनिक क्षेत्रका जनशक्ति (बाँकी ६५ प्रतिशत)
बंगलादेश	३	०.२% कटौती [आव१६-२५]	२.१	६०५.१	३३,८२१	१९,८९५	११५,३८९
नाइजेरिया	६	०.४% कटौती [आव१५-२५]	२.२	१७९२.५	३२९,४३१	१३७,१४८	१,३१५,९३३
नेपाल	३	१.१ कटौती (आव १५-२४)	२.९	३७६	१८,०६६	३७,३८८	३४,८७७
उगान्डा	४	०.१ कटौती (आव १६-२५)	३.६	३५.२	७४६	३,८०३	०
केन्या	६	१.४ कटौती [आव १४-२४]	३.८	१३३७	५१,२३०	४५,१०१	१५९,८२०
जिम्बाब्वे	५	११.१ कटौती [आव १५-२३]	४.९	१८७९.५	४९,२८९	४०,६४९	१५६,५११
तान्जानिया	३	०.४ कटौती [आव१५-२०]	५.३	३०५.७	१२,२२२	७,२८३	४१,६१४
सेनेगल	५	अस्पष्ट	६				
सियरा लेओन	६	१.४ कटौती [आव२५-२६]	६	५७.७	१,६६४	१,७४६	४,९१२
घाना	३	१.८ कटौती [आव१६-२४]	६.९	१२१०.२	४१,५९९	३४,१५८	१३१,९९९
मलावी	४	वृद्धि १.२ [आव१६-२३]	७.५				
जाम्बिया	३	१.० कटौती [आव१६-२४]	७.७	२७९.७	१२,०६०	१५,३५७	३२,८८२
लाइबेरिया	६	५.० कटौती [आव १५-२५]	७.८	१५३.५	५,७५६	५,७२७	१७,२९९
भियतनाम	६	अस्पष्ट	८.९				
ब्राजिल	५	०.१ कटौती (संघीय आव १६-२५)	४.०	१८७७.८	२७,५५२	३९,३६०	७०,८४८
				९,९०९.९	५८३,३५६	३८७,६१४	२,०८२,००४

स्रोत - data analysis of IMF documents by Emma Seery, fuller table with detail available [HERE](#). Equivalents in US\$ and public sector workers by Howard Reed (fuller table [HERE](#))

तथ्याङ्कलाई जसरी हेरे पनि आईएमएफको मान्यता पुष्टि हुनसक्दैन । करको दायरा बढाएका मुलुकहरूलाई पनि सार्वजनिक क्षेत्रको वेतन कटौती गर्न नै बाध्य हुनुपर्ने हो भने यो कटौती वित्तीय दायराको अभावमा आधारित रहेको मान्न मिल्दैन ।<sup>२८</sup> वर्षेपिच्छे स्वतः दोहोर्दाइने हुनाले यी उपायहरू अस्थायी पनि होइनन् । सार्वजनिक क्षेत्रको वेतनमा विश्वको वा क्षेत्रीय औसतभन्दा धेरै कम खर्च गर्ने मुलुकहरूलाई पनि थप कटौतीका लागि बाध्य पारिएको छ । साथै कटौतीका लागि परामर्श दिइएका मुलुकहरूमा स्पष्ट सम्भावना देखिँदासमेत कर राजस्वको दायरा विस्तार गर्ने अथवा वित्तीय दायरा फराकिलो बनाउने कुनै काम गरिएको छैन ।<sup>२९</sup> सार्वजनिक क्षेत्रको वेतन खर्च कटौतीको उपादेयता सिद्ध गर्ने कुनै स्पष्ट तर्क छैन, औचित्य वा पुष्टि गर्ने प्रमाण छैन । तै पनि किन यति व्यापक छ ?

## ३. भ्रामक तथ्याङ्क तथा अनैतिक तुलना

### ३.१ देशहरूको तुलना

सार्वजनिक क्षेत्रका श्रमिकहरूको लागि खर्च गर्न वा भिन्न भिन्न देशहरू तथा क्षेत्रीय सन्दर्भलाई ध्यानमा राखी कुल गार्हस्थ्य उत्पादनको कति प्रतिशतसम्म उपयुक्त स्तर हो भन्ने बारेमा अन्तर्राष्ट्रिय मुद्रा कोषले आफूलाई सुझाव गर्नको लागि मद्दत पुग्ने गरी कुनै पनि विश्लेषण निकालेको छैन । कुल गार्हस्थ्य उत्पादनको १७.१ प्रतिशत सार्वजनिक क्षेत्रका श्रमिकहरूमा खर्च गर्ने जिम्बावेलाई पनि खर्च कटौती गर्न सुझाव गरिएको थियो । त्यस्तै १०.१ % भएको लाइबेरिया, ९.१ % भएको जाम्बिया, ८.७ % भएको घाना, ७.७ % भएको मलावी, ६.५ % भएको सिनेगल, ५.४ % भएको तान्जानिया, ४.६ % भएको ब्राजिल, ४.४ % भएको केन्या, ३.७ % भएको नेपाल, ३.५ % भएको युगान्डा, र जम्मा कुल

गार्हस्थ्य उत्पादनको १.९ % खर्च गर्ने नाइजेरियालाई पनि खर्च कटौती गर्न सुझाव गरिएको थियो । यी देशहरूमा धेरै दूरी छ तर पनि कोषले गर्ने सुझाव भनेको निरन्तर रूपमा खर्च कटौती गरिने नै छ ।

अन्तर्राष्ट्रिय मुद्रा कोषका दस्तावेजहरूको समीक्षा गर्दा हामीले थोरै संख्याका देशहरूलाई सार्वजनिक क्षेत्रहरूको पारिश्रमिकमा हुने खर्चको क्षेत्रीय तथा वैश्विक औसतहरू तुलनाको लागि उपलब्ध गराइएको पायौं । धेरै जसो अवस्थामा हामीले कुनै निश्चित देशहरूको उदाहरण प्रस्तुत गरेकाँ पायौं जसले गर्दा कुरा गरिरहेको देशको अवस्था औसत भन्दा बाहिरको देखिन्थ्यो ।<sup>30</sup> यसको एउटा चित्त नबुझ्दो उदाहरण भनेको भियतनामको लागि तयार गरिएको २०२० को दफा चारको दस्तावेज हो जसलाई २०२१ मा प्रकाशित गरिएको थियो । त्यस दस्तावेजले भियतनामको सार्वजनिक क्षेत्रको पारिश्रमिकमा हुने खर्चलाई 'कम आय भएका विकासशील देश'हरूसँग तुलना गरेको छ जस अनुसार भियतनाम औसतभन्दा माथि रहेको छ, तुलना गरिएका देशहरूको ९० प्रतिशत भागतिर रहेको छ । तर भियतनाम मध्यम आय भएको देश हो र यस प्रकारको तुलना असान्दर्भिक रहेको छ तर आफ्नो उद्देश्य पूरा गर्नको लागि प्रभावकारी पनि ।

### ३.२ सार्वजनिक क्षेत्रको पारिश्रमिक बढी रहेको

अन्तर्राष्ट्रिय मुद्रा कोषका दस्तावेजहरूले निरन्तर रूपमा भन्ने गरेको एक विषय के हो भने यदि सार्वजनिक क्षेत्रको पारिश्रमिक निजी क्षेत्रको भन्दा बढी हुन्छ त्यो हुनु एक समस्या हो । कथित रूपमा 'सार्वजनिक क्षेत्रको पारिश्रमिक बढी' हुँदा त्यसले श्रम बजारलाई 'सही रूपमा काम गर्न दिँदैन' र दफा चारले देशहरूलाई सार्वजनिक क्षेत्र तथा निजी क्षेत्रका पारिश्रमिकहरूको तुलना गर्न नियमित रूपमा सुझाव गर्दछ । यसको असर भनेको सार्वजनिक क्षेत्रका श्रमिकहरूको लागि प्रभावकारी रूपमा तलब कटौती गर्न वा मुद्रास्फोटिको दरभन्दा तल हुने गरी तलबमा वृद्धि गर्नको लागि उचित ठहर्याउनको लागि प्रयोग गरिन्छ । यस तरिकाको तर्कलाई कोषले वा अधिकांश अर्थ मन्त्रीहरूले प्रश्न गरेको देखिँदैन तर यसमा प्रशस्त समस्याहरू रहेका छन् । यसमा प्रयोग भएका समानताहरू के के हुन् र यस विषयमा प्रभावकारी तुलना गर्न कसरी सकिन्छ ? तालिम, पेशागत विकास, काम गर्ने समय तथा अवस्था, करारको प्रकार, सुविधा, बोनस, तथा अन्य सुविधाहरूलाई कसरी यहाँ समावेश गरी एउटा निष्कर्षमा पुग्ने भन्ने विषय चोटिलो विषय हो ।

यसको एक रोचक पक्ष भनेको के हो भने सार्वजनिक क्षेत्रमा काम गर्ने महिलाहरू तथा कम सीप भएकाहरूको पारिश्रमिक निजी क्षेत्रमा काम गर्नेको तुलनामा प्रायः बढी हुन्छ भने पुरुष तथा सीपमा दक्ष भएकाको हकमा भने त्यो फरक कम हुन्छ । यसको अर्थ सार्वजनिक क्षेत्रमा महिला तथा कम सीप भएका व्यक्तिहरूले राम्रो काम पाउँछन् र उनीहरूलाई निजी क्षेत्रले शोषण गरेको जस्तो देखिन्छ । औपचारिक निजी क्षेत्रको तुलनामा सार्वजनिक क्षेत्रमा लैंगिक रूपमा रहेको पारिश्रमिकमा विभेद १० प्रतिशत कमी रहेको छ ।<sup>31</sup> त्यसैले कोषले सुझाव गर्ने गरेको पारिश्रमिकको तुलनाले अग्रमोर्चामा काम गर्ने महिलाहरूले नकारात्मक असर भोग्नुपर्छ र उनीहरू नै तलब कटौतीबाट सबभन्दा पहिला मारमा पर्न सक्छन् ।

भावनात्मक शब्दावली 'सही रूपमा काम गर्न दिँदैन' भन्नेको थप विश्लेषण हुनुपर्छ । सार्वजनिक क्षेत्रमा रहेको अलि बढी पारिश्रमिकले निजी क्षेत्रमा प्रदान गरिने तलबलाई 'यथार्थ रूपमा प्रतिबिम्बित हुन दिँदैन' । तर गरेको कामको मूल्य, विकाशशील देशहरूको लागि कम सीप/तलब वा उच्च सीप/तलबको वृद्धि रणनीति वा कुनै कम उपलब्ध सीपयुक्त व्यक्तिलाई नियुक्त गर्न तथा निजलाई काममा टिकाइराख्नको लागि उच्च तलबको आवश्यकता पर्छ कि पर्दैन भन्नेमा कमै मात्रामा ध्यान दिइन्छ । सार्वजनिक क्षेत्रमा रहेको उच्च पारिश्रमिकले वास्तवमा निजी क्षेत्रको न्यूनतम पारिश्रमिकलाई सकारात्मक रूपमा प्रभावित पार्न सक्छ जसलाई 'पथप्रदर्शक प्रभाव' को रूपमा व्याख्या गर्न सकिन्थ्यो । तर दुःखद् रूपमा दफा ४ मा त्यसको विपरीत सोचको दबदबा रहेको छ जसले सार्वजनिक क्षेत्रमा पारिश्रमिक घटाउन दबाव दिइरहन्छ ।

### ३.३ नभएका तथ्याङ्क: शिक्षा र स्वास्थ्यमा काम गर्न कति जना कर्मचारीहरूको आवश्यकता रहेको छ ?

सार्वजनिक क्षेत्रको पारिश्रमिकमा कटौती गर्ने वा त्यसलाई नबढाउँदा विद्यमान श्रमशक्तिको तलबमा नकारात्मक असर पार्नुका साथै नयाँ कर्मचारीहरूलाई नियुक्त गर्ने सम्भावनामा अझ बढी प्रभाव पर्दछ । धेरै देशहरूमा शिक्षा तथा स्वास्थ्य जस्ता क्षेत्रहरूमा काम गर्ने कर्मचारीहरूको धेरै कमी देखिन्छ जुन विशेष गरी कोभिड - १९ को महामारीको सामना गर्दा झन् बढी आवश्यक देखिन्छ । कोषसँग गरिएको हाम्रो छलफलमा उसले आफूले सुझाव गर्नु अगाडि गर्ने गरेको मिहिन क्षेत्रगत विश्लेषणको बारेमा जोड दिएको पाइयो तर देशहरूको त्यस्तो विश्लेषणलाई कहिले पनि प्रकाशित नगरिएकाले उक्त निष्कर्षमा पुग्नको लागि कस्तो तथ्याङ्क प्रयोग गरिएको छ भन्ने बारेमा थाहा पाउन कठिन हुन्छ । पारदर्शितामा कमी भएको यस्तो अवस्थाले देशका नागरिक समाजहरूलाई सरकारका निर्णयहरूलाई चुनौती दिन र उनीहरूलाई जबाफदेही बनाउन कठिन हुन्छ ।

अन्तर्राष्ट्रिय मुद्रा कोषले विश्व स्वास्थ्य संगठन, संयुक्त राष्ट्रसंघको शैक्षिक, वैज्ञानिक तथा सांस्कृतिक संगठन वा संयुक्त राष्ट्रसंघको महिला सम्बन्धि काम गर्ने निकाय जस्ता विज्ञ संस्थाहरूसँग शिक्षा, स्वास्थ्यमा रहेको कर्मचारीहरूको कमी वा लैंगिक असरहरू वा अन्य कुनै पनि विषयमा सल्लाह सुझाव मागेको देखिएन र प्रकाशित दस्तावेजहरूमा उनीहरूको बारेमा सन्दर्भ उल्लेख गरिएको छैन ।<sup>32</sup> समग्रमा भन्दा सार्वजनिक क्षेत्रमा तोकिएको पारिश्रमिकको सीमाले कमीहरूलाई सम्बोधन गर्ने पहलमा नाटकीय नकारात्मक असर पारे पनि के के कुराहरूमा कमी रहेको होला भन्ने विषयमा पत्ता लगाउन कमै प्रणालीगत पहलहरू भैरहेको देखिन्छ ।



Rajkumari Chaudhary is a 23-year police constable in Doti district of Nepal. Women police can play a transformative role but changing the traditional profile of public servants working in different services is a challenge when new recruitments are frozen.  
PHOTO: ACTIONAID

## ४. नियोजित तथा अनियोजित असरहरू

### ४.१ 'विकासको' निम्ति वित्तिय दायरा तयार पार्ने?

समीक्षा गरिएका दस्तावेजहरूमा आएको साझा विषय भनेको सार्वजनिक सेवाहरूमा पुँजी लगानी गर्नको लागि कोष निर्धारण गर्न, सार्वजनिक क्षेत्रको वेतन सम्बन्धी विधेयकमा नियमित खर्चको कटौती गर्नुपर्ने आवश्यकता हो। सारमा भन्नु पर्दा, यसले एउटा अनौठो र चक्रीय मन्त्रलाई दर्शाउँछ: मुलुकहरूले सार्वजनिक सेवाहरूमा आफ्ना खर्च कटौती गरि सार्वजनिक सेवाहरूमा नै खर्च बढाउन गर्नुपर्नेछ।

प्रष्ट रूपमै यो तर्कहीन छ। सार्वजनिक क्षेत्रको वेतन सम्बन्धी विधेयक एउटा सामाजिक खर्च हो, आईएमएफका सर्तहरू अनुसार पनि धेरै जसो विकासको प्राथमिकताका क्षेत्रहरूमा यो सबैभन्दा महत्वपूर्ण खर्च हो। शिक्षामा गरिने खर्चमा सुधार ल्याउनका निम्ति शिक्षकहरूमा गरिने खर्चको कटौती गर्नुपर्छ भन्ने सुझावले कुनै पनि अर्थ राख्दैन। गुणस्तरीय शिक्षकको आवश्यकता भन्दा बढि कुनै पनि चिज गुणस्तरीय सिकाईको लागि महत्वपूर्ण हुँदैन भनेर प्रमाणहरूले देखाएका छन्, कुल शैक्षिक बजेटको ९०% शिक्षकहरूको वेतनमा छुटाइएको हुन्छ। शिक्षाको निम्ति आवश्यक पर्ने सामाजिक खर्चको मुख्य अंश भनेको शिक्षकहरू नै हुन्।

### ४.२ भौतिक पूर्वाधारलाई बढी प्राथमिकता

आईएमएफ र संसारका धेरै मुलुकका अर्थ मन्त्रालयहरूले मानिसहरू भन्दा वस्तुहरूलाई प्राथमिकतामा राखेको छ र बारम्बार हुने खर्चभन्दा एकचोटि गरिने लगानीलाई महत्व दिएको छ। यसले वास्तविक विकास भनेको कुनै कुराको निर्माण हो भन्ने विश्वास झल्काउँछ। पुँजीगत लगानी सामाजिक खर्च हो। मानिसहरूभन्दा भौतिक संरचनाप्रति यस्तो गहिरो लगावले सार्वजनिक क्षेत्रको वेतन कटौतीलाई कहिल्यै नटुङ्गिने गरी निरन्तरता दिन्छ। अनि यो अत्यन्तै लैङ्गीक विभेदी छ, किनकि सार्वजनिक सेवाका सामाजिक क्षेत्रहरूमा अधिकांश कामदारहरू महिलाहरू हुन्छन्, तर निर्माणमा पुरुषहरू अत्यधिक छन्।

पूर्वाधारको कुरा गर्दा अस्पतालको शैया वा स्कूल भवनहरूको कुरा कमै आउने गर्छ वा वास्तवमा स्वास्थ्य वा शिक्षामा कुनै पनि महत्वपूर्ण पुँजी खर्च समावेश हुँदैनन्। वेतन कटौतीको साथसाथै, यसको परिणाम स्वास्थ्य र शिक्षाको लागि दोहोरो झट्का हो: कर्मचारीका लागि कम पैसा र एकदमै कम पूँजी खर्चको वृद्धि।

खुसीको कुरा, विकल्पका संकेतहरू छन्, उदाहरणका लागि सेनेगलमा सरकारले शिक्षा र स्वास्थ्यमा अग्रमोर्चाका कर्मचारीको तलब र तलबमा खर्च समावेश गर्न 'सार्वजनिक लगानी' परिभाषित गरेको छ। उनीहरूलाई मन्दीमा समेत सुरक्षित हुने देशको मुख्य पूर्वाधारको भागको रूपमा व्यवहार गरेको छ।



### ४.३ निजी क्षेत्रको ढोका खोल्ने र सार्वजनिक सेवाका लागि शुल्क लिने

सार्वजनिक क्षेत्रलाई निचोर्दै आईएमएफ (विश्व बैंकको साथमा) विशेष गरी अफ्रिकाले 'निजी क्षेत्रबाट र निजी क्षेत्रलाई बढी भन्दा बढी वित्त जुटाउनु पर्ने' कुरामा विश्वस्त रहेको छ।<sup>33</sup> आईएमएफका केहीले निजीकरणको बारेमा चिन्ता गरे तापनि उसले देशहरूलाई दिने सल्लाहमा एकरूपता देखिन्छ: सार्वजनिक क्षेत्र समस्या हो र निजी क्षेत्रको सहभागिता समाधान हो। यो सोच आईएमएफमा गहिरो गरी गढेको जस्तो देखिन्छ। एक वरिष्ठ आईएमएफ अर्थशास्त्रीले हामीले गरेको एक कुराकानीमा स्पष्ट तरिका भने: 'सार्वजनिक क्षेत्रले निजी क्षेत्रले नाफा कमाउन नसक्ने सेवाहरू मात्र प्रदान गर्नुपर्छ।'<sup>34</sup>

### ४.४ युनियनहरूमाथिको आक्रमण

श्रम अधिकारमा निम्न स्तरको क्रियाकलाप भएको छ र श्रमिक अधिकारमा भएको कटौती श्रमिकका लागि राष्ट्रिय आयको सानो हिस्सा र बढ्दो आय असमानतासँग जोडिन्छ। 'हालैका दशकहरूमा युनियनका क्रियाकलापमा आएको गिरावटले सबैभन्दा माथिल्लो तहमा आय वृद्धिलाई बढाएको छ' भन्ने कुरामा आईएमएफ समेत सहमत छ।<sup>35</sup> सार्वजनिक क्षेत्रको वेतन कटौती गर्दा सरकारले कामदारको मागलाई इन्कार गर्न सक्ने अवस्था हुन्छ र यसको दोष बाह्य शक्ति - आईएमएफलाई दिन सजिलो हुन्छ। युनियन तथा विरोधलाई आईएमएफले कटौती लागू गर्न स्वीकार्य कुराको मापन यत्र भन्दा पनि अवरोधको रूपमा चित्रण गरेको छ। धेरै ठाउँमा धारा ४मा, ट्रेड युनियनको दबाव वा सडक विरोधले 'सहज' नीति लागू गर्न बाधा पुऱ्याइरहेको थियो। त्यसपछि सार्वजनिक क्षेत्रको खर्च कटौतीको सम्बन्धी भागमा ट्रेड युनियन आन्दोलनको शक्तिलाई सक्रियतापूर्वक कम गर्नु हो भन्ने सुझाव दिनु कुनै छलांग होइन।

### ४.५ भुत्ते हतियारको प्रयोग

समग्र सार्वजनिक क्षेत्रको वेतन कटौतीमा सामान्य सिमा वा कटौतीले सरकारबाट विभिन्न कार्यहरू सुरु गर्न सक्छ, जसमध्ये कुनै-कुनै आईएमएफले हेर्न चाहेका कुराहरूसँग बाझिएका छन्। यो एउटा भुत्ते हतियार हो जसले सबै प्रकारका अनियोजित दबाव र विकृतिहरू सृजना गर्न सक्छ, यसले असह्य आचरणतर्फ डोऱ्याउँछ र अर्थ मन्त्रालय वा आईएमएफको योजना वा सोचाइमा यसको कुनै स्थान हुनुहुँदैन। यो वास्तवमा एउटा अर्थपूर्ण नीति होइन, बरु यसले एउटा मानसिक झुकाव, विचारधारा, पूर्वाग्रह र गहिरो तथा अन्यायपूर्ण पूर्वाग्रहलाई चित्रण गर्छ।

सबै पूर्वाग्रहहरूमा जस्तै, यसले मानिसहरूको दिमागमा पछाडिबाट एक तस्वीर प्रवेश गराउँछ: यस अवस्थामा अनावश्यक नियमहरू बनाउँदै डेस्कमा बस्ने धेरै तलब खाने उच्च ओहदाका सरकारी कर्मचारीहरू। सुधार पक्कै पनि आवश्यक हुन्छ।<sup>36</sup> तर हामीले उच्च ओहदाका कर्मचारीहरू प्रतिको पूर्वाग्रहको पुनः मुल्यांकन गर्नुपर्ने अवस्था छ।<sup>37</sup> कुनै पनि सेवाको प्रभावकारी कार्यका लागि समन्वय र प्रशासन अत्यावश्यक छ। बजेट दबाबमा पर्दा प्रभावकारी विपद तयारी र स्वास्थ्य आकस्मिक योजनालाई सफाइ दिन गाह्रो हुन्छ र अक्सर कर्मचारीतन्त्र सार्वजनिक खर्च कटौतीको मारमा पर्छ। त्यसपछि कोभिड-१९ मा जस्तै त्रुटीहरू देखिन्छन् र पछि पछुतो हुन्छ।<sup>38</sup> जलवायु संकटको प्रतिक्रिया को लागि गहन योजना र सार्वजनिक सेवाहरूको परिवर्तन आवश्यक पर्नेछ, जुन सक्षम र प्रतिबद्ध कर्मचारीमा निर्भर हुनेछ।<sup>39</sup>

बजारलाई नियन्त्रण गर्ने क्षमता शोषणकारी वा दोहनकारी हुनुको सट्टा प्रभावकारी छ कि छैन सुनिश्चित गर्न बलियो र जवाफदेही सरकारी क्षमता आवश्यक पर्छ। निजी क्षेत्रलाई काम जिम्मा दिने नीति प्रजातन्त्रलाई कमजोर पार्ने तरिका हो। सरकारी कार्यालयका कर प्रशासकलाई सायद कुर्सीमा मात्र बस्ने कर्मचारीको रूपमा लिइन्छ। यद्यपि, राष्ट्रिय सरकारहरूले सङ्कलन गरेको कर आम्दानीको मात्रा कर प्रशासनमा तिनीहरूको लगानीसँग नजिकको सम्बन्ध छ।<sup>40</sup>

### ४.६ दिगो विकास लक्ष्य र महिला अधिकारको अवमूल्यन

आईएमएफका वरिष्ठ अर्थशास्त्रीहरूले प्रायजसो अवस्थामा स्वास्थ्य तथा शिक्षाका कर्मचारीहरूलाई कुनै पनि कटौतीबाट कसरी मुक्त गरियो भन्ने कुरा हामीलाई स्पष्टसित भने। तर आईएमएफले तलबमा कटौती गर्ने वा फ्रिज गर्ने वा सार्वजनिक क्षेत्रका कामदारहरूको भर्ती गर्ने सल्लाह दिएको पन्ध्र देश<sup>41</sup> मध्ये दस देशका कागजातहरूमा हामीले स्वास्थ्य तथा शिक्षा क्षेत्रका कर्मचारीहरूका लागि छुट वा सुरक्षा प्रदान गर्ने कुनै पनि भाषा भेट्टाएौं। छुट दिने ठाउँमा पनि कटौतीबाट 'रक्षा' गर्ने मार्गदर्शनलाई तलब वा भर्नामा 'रोक्का' भनेर व्याख्या गर्न सकिन्छ। व्यवहारमा, त्यस्तो खर्च कटौतीमा सबैभन्दा ठूलो समूह(स्वास्थ्य र शिक्षा कर्मचारीहरू)लाई नसमेट्दा समग्र खर्च कटौती लागू गर्न गाह्रो हुन्छ।

यी 'असल' कामदारहरू (जुन सबै सार्वजनिक क्षेत्रका कामदारहरूको एक तिहाइ देखि डेढ भाग मिलेर बनेको छ) 'सुरक्षित' हुने हो भने कटौती अन्य 'कम आवश्यक' क्षेत्रहरूमा अझ बढी हुनु पर्नेछ। तर कटौतीका लागि लक्षित गर्नु पर्ने गैर-अत्यावश्यक सार्वजनिक क्षेत्रका कामदारहरू

वास्तवमा को हुन्?<sup>42</sup> आवास, फोहोर संकलन, वातावरण सेवा, कृषि प्रसार कर्मचारी, दमकल र सार्वजनिक यातायातको व्यवस्था गर्ने स्थानीय, नगरपालिका वा जिल्लाका मजदुर ? अथवा वितरणको समन्वय गर्ने, बजारलाई नियन्त्रण गर्ने, जलवायु परिवर्तनको प्रतिकार्य योजना बनाउने, न्याय प्रणालीलाई स्रोत बनाउने र नीति बनाउने राष्ट्रिय सरकारी अधिकारीहरू? अथवा लैङ्गीकतामा आधारित हिंसा रोक्न वा त्यसको सामना गर्न वा अशक्त, वृद्ध वा बालविकासका केटाकेटीको हेरचाह गर्नेहरू ?

हाल आईएमएफ वा अर्थ मन्त्रालयहरूले यी नीतिहरूको नियोजित वा अनियोजित प्रभावको दस्तावेज गर्नु पर्ने वा प्रक्षेपित प्रभाव मूल्यांकन गर्नु पर्ने प्रावधान छैन । यसो गर्न गाह्रो हुने थिएन । तार्किक कार्य मानव अधिकार दायित्व वा दिगो विकास लक्ष्य र तिनीहरूको सम्बन्धित लक्ष्य र सूचकहरूलाई सुरुआत बिन्दुको रूपमा लिनु हुनेछ । यी लक्ष्यहरूतर्फको प्रगतिमा वेतन कटौतीको प्रभाव प्रक्षेपण गर्न सकिन्छ र पूर्वदृश्यमा विश्लेषण गर्न सकिन्छ, तर अहिलेसम्म यस्तो हुने गरेको छैन ।

आईएमएफले लैङ्गीक समानतालाई समग्र रूपमा महत्वपूर्ण मुद्दाको रूपमा चिनाएको छ, जसको अर्थ यो एजेण्डा उच्च हुनुपर्छ । आईएमएफको नोट अन अपरेसनलाइजिङ्ग इन कन्ट्री वर्कले<sup>43</sup> 'कन्ट्री टिमले पनि अन्य स्थूल अर्थनीतिले लैङ्गीकमा पार्ने प्रभावबारे सोच्नुपर्छ' भन्ने आग्रह गरेको छ । उदाहरणका लागि, अनुदान र सामाजिक कार्यक्रममा बजेट कटौती, जनमुखी वेतन कटौतीमा न्यूनिकरण...<sup>1</sup> दुःखको कुरा, हामीले सार्वजनिक क्षेत्रको वेतन कटौतीको प्रभावको कुनै लैङ्गीक विश्लेषणको कुनै प्रमाण भेट्टाएका छैनौं र आईएमएफले विकल्प खोज्छ वा उपायहरू कम गर्ने प्रस्ताव राख्दछ भन्ने कुनै प्रमाण छैन ।

## ४.७ जलवायु कार्यको अवमूल्यन

सार्वजनिक क्षेत्रको खर्च कटौतीमा हाम्रो विश्लेषणले यसले जलवायु कार्यमा कस्तो असर पार्छ भन्ने कुरा पनि देखायो । कुनै-कुनै अवस्थामा (राष्ट्रिय लेखा वा तथ्याङ्कीय विधिको आधारमा) एउटा देशले आफ्नो सार्वजनिक क्षेत्रको वेतन कटौती कम गर्ने एउटा सजिलो तरिका राज्यको स्वामित्व भएका उद्यमहरूलाई निजीकरण गर्नु हो । थुप्रै विकासोन्मुख राष्ट्रहरूले पेट्रोलियम इन्धन उद्योगहरूमा (तेल, ग्यास र कोइला) उल्लेखनीय हिस्सा कायम राखेका छन् र ऊर्जालाई राष्ट्रियकरण गर्नु पर्ने क्षेत्र ठान्छन् । जलवायु संकटको लागि हामीले यी अधिकांश स्रोतहरूलाई जमीनमै छोड्नु आवश्यक छ । यसको अर्थ सरकारहरूले आगामी वर्षहरूमा विभिन्न रुचिहरूलाई सन्तुलनमा राख्दै केही अत्यन्त कठिन छनौटहरू गर्नु आवश्यक छ । यस्ता निर्णयहरूको जिम्मा सधैं अल्पकालीन तथा मध्यम अवधिको मुनाफामा ध्यान दिने बहुराष्ट्रिय कम्पनीहरूको सट्टा दीर्घकालीन हितको लागि सरकारहरूलाई दिनु श्रेयस्कर हुन्छ ।

## ५. खुम्चिएको विचारधारा

आईएमएफ र अर्थ मन्त्रालयहरूद्वारा समग्र सार्वजनिक क्षेत्रको वेतन कटौतीको प्रयोग अस्पष्ट र अप्रभावकारी छ । सार्वजनिक क्षेत्रको वेतन कटौतीमा घरेलू उत्पादनको कति प्रतिशत खर्च गर्नुपर्छ भन्ने कुरा निर्धारण गर्ने कुनै विश्वसनीय प्रमाण वा आधार प्रस्तुत गरिएको छैन, तैपनि देशहरूलाई विश्वव्यापी र क्षेत्रीय औसतभन्दा निकै कम तलब भए तापनि कटौती गर्न लगातार र बारम्बार आग्रह गरिन्छ । कटौती वा रोककाको लक्षित परिणामहरू अत्यन्तै शङ्कास्पद छन् र नसोचेको परिणामहरू खतरनाक छन्, यसले लैङ्गीक समानता, दिगो विकास लक्ष्य र मानव अधिकारमा प्रगतिलाई पछाडि राखेको छ र जलवायु संकटमाथि गरिएको कार्यलाई समेत कमजोर बनाइरहेको छ । त्यसोभए, किन यो अझै पनि अर्थ मन्त्रालयहरू र आईएमएफले बन्द कोठा भित्र गरेको सम्झौताको एउटा सामान्य भाग हो त?

बन्द कोठामा गरिने कुराकानी अर्थपूर्ण हुन्छ । यी सार्वजनिक वा संसदीय जाँचको लागि खुला पारदर्शी वार्ता होइनन् । तिनीहरू अक्सर एउटै विश्वविद्यालयमा गएका, एउटै पेसा गर्ने र आफूले प्रवर्धन गरेका कटौतीहरूको मार विरलै अनुभव गर्ने विशेषाधिकार प्राप्त व्यक्तिहरूबीचको छलफल हुन् । वर्तमान विश्व प्रणालीमा आधारभूत त्रुटिहरूको पर्दाफास गर्ने आर्थिक संकटहरूको शृंखलाप्रति मानिसहरूले प्रतिक्रिया देखाएझैं अर्थशास्त्रको सोचाइको व्यापक संसारमा विविधता आइरहेको छ । तर यो आईएमएफ र यसका देश-मुखी टोलीहरू वा अधिकांश देशहरूमा वित्तीय शक्तिको ढोकासम्म पुग्दैन ।

चाहे हामी यसलाई वेतन कटौतीको पन्थ भनौं वा नवउदारवादको पन्थ भनौं त्यो खुम्चिन लागिरहेको छ । यो एउटा क्षय भैरहेको प्रणाली हो जसले झटकाहरूको सामना गर्न सक्दैन (र अझ धेरै कुराहरू आउन बाँकी छन्) । यसले धनीहरूलाई (कोभिड-१९ को समयमा समेत) धनी हुन मद्दत गरेको छ र गरिबलाई गरिब बनाएको छ, किनभने पूँजीको प्रयोग बढ्दै जाँदा श्रमिकको कमाइ घट्दै जान्छ । शैक्षिक र बौद्धिक आधारभूत तत्वहरू ढलेका छन् ।

यस असफल विचारधारालाई जोगाउन अहिले गोप्यता हतियार बनेको छ । उद्धृत गरिएका सबै 'आईएमएफ' कागजातहरू आईएमएफ र अर्थ मन्त्रालयहरूबीच सह-लेखन भएको अनुमान गरिएको छ । तिनीहरूले सामार गर्ने थोरै डाटा स्रोतहरू मात्र प्रकाशित हुन्छन् र प्रदान गरिएका

प्रायजसो सन्दर्भहरू आफ्नै कागजातमा आधारित हुन्छन् । यी कुराहरू दिनको पूर्ण प्रकाशमा देखिएको भए अधिकांश सरकार, संसद र अधिकांश जनताले उनीहरूलाई चुनौती दिने आधार भेट्नुपर्ने थिए ।

तर यो गोप्य कुराले अर्को उद्देश्य पूरा गर्छ । यसले सरकारहरूलाई आईएमएफ र आईएमएफलाई सरकारहरूलाई दोष दिन सक्षम बनाउँछ । यो अरुलाई दोष दिने सजिलो उपाय बनेको छ । समस्याग्रस्त नीतिहरूलाई अर्को पक्षलाई दोष दिन सकिन्छ – र यस मानेमा कुनै पनि पक्ष कम छैनन् । यी विनाश हुने विचारधाराका लक्षणहरू हुन् । तर यो अझै पनि अपार शक्ति भएको गुट हो र खस्कंदै गइरहेको गुटले ठूलो क्षति पुर्याउन सक्छ ।

वेतन कटौतीको सामना गर्न हामीलाई विकासोन्मुख र विकसित देशहरूका जनताको साथ चाहिन्छ । यसले बढी क्षति पुर्याउनु अघि यस विनाशोन्मुख विचारधाराको प्रतिरोध गर्न आफ्ना सरकारहरूलाई चुनौती दिन जनता उठ्नेछन् । र, जनता (निजीको विपरीत)को क्षेत्र, वेतन कटौती र निजीकरण विरुद्धको पर्खाल, जुन लगभग चालीस वर्षसम्म आक्रमणबाट बचेको छ, हामी यी दुईलाई सार्वजनिक सेवाहरूमा लगानीमा नाटकीय र स्थायी वृद्धि भएको भविष्यको पुनः कल्पना गर्न र पुनः आविष्कार गर्न एकसाथ भेला हुनु आवश्यक छ, जुन फलस्वरूप बढाइएको सामाजिक सम्झौता मार्फत जनताप्रति जवाफदेही र भरोसा गरिन्छ ।

## ६. परिवर्तनको लागि उपयुक्त समय अहिले हो

आईएमएफ र धेरै अर्थ मन्त्रालयहरूले पछ्याएको परम्परागत वेतन कटौती दृष्टिकोणको उद्देश्य स्थिरता र कुल वृद्धिको साँघुरो लक्ष्यलाई बढावा दिनु हो भन्ने अनुमान गरिएको छ । तर व्यवहारमा, यसले वित्तीय स्थानलाई सक्रियतापूर्वक बाधा दिन्छ र सार्वजनिक सेवा तथा सार्वजनिक क्षेत्रका श्रमशक्तिहरूमा सार्वजनिक लगानीलाई अल्पकालीन र दीर्घकालीन रूपमा अवरुद्ध गर्छ । स्वास्थ्य, शिक्षा, सामाजिक सुरक्षा तथा अन्य सेवाहरूका लागि प्रमुख सार्वजनिक जिम्मेवारीहरू घरेलु (महिलाहरूको असमान अपुग देखभाल र घरेलु कार्यमा बोझ थप्दै) वा निजी क्षेत्र (मुनाफा लिनका लागि) पारित गरिन्छ।<sup>44</sup> नवउदारवाद चालीस वर्षदेखि अत्यधिक चल्दै आएको छ र यसले मूल्यवान् ठानेको वृद्धि र विकासलाई पनि रोकिदिएको छ ।<sup>45</sup> यो आधारभूत संशोधन गर्ने, आर्थिक न्यायमा केन्द्रित प्रणाली परिवर्तन गर्ने समय हो ।

संसारले एकपछि अर्को अन्तरसम्बन्धित संकटहरूको सामना गर्नु परिरहेको छ र त्यसको जवाफले सामान्य जस्तै व्यापारको पूर्ण अवरोधको माग गर्नेछ – वा विगत चार दशकदेखि जस्तै कम्तीमा पनि व्यापारको माग गर्नेछ । नवउदारवादका चालीस वर्षले हामीले अहिले भोग्दै आएका संकटहरू सिर्जना गर्न वा झनै चर्काउन आफ्नो भूमिका निर्वाह गरेका छन्, जस्तै, कोभिड-१९, जलवायु, असमानता र लैङ्गिक अन्याय । अहिले राज्यहरूको अत्यावश्यक पुनर्वितरण भूमिकालाई पुनरावलोकन गर्ने क्षण हो । यसको केन्द्रमा सार्वजनिक सेवाहरूको आधारभूत सुधार हुनुपर्छ – सार्वजनिक वित्त, सार्वजनिक रूपमा वितरण गरिएको, विश्वव्यापी र लैङ्गिक उत्तरदायी हुनुपर्छ ।<sup>46</sup> पछाडि (वा अगाडि) राम्रो निर्माण गर्नको लागि सार्वजनिक सेवाहरू र सार्वजनिक क्षेत्रका श्रमशक्तिहरूमा न्यायोचित लगानी गर्नु परिवर्तनको हरेक प्रगतिशील दृष्टिको मुख्य कारण हो ।<sup>46</sup> हामीले मानिस र पृथ्वीको वातावरण दुवैको साँच्चै हेरचाह गर्न सक्ने अझ बढी मायालु र बढी समान समाज र अर्थव्यवस्था निर्माण गर्ने अवसर पाएका छौं । विश्वका विकासोन्मुख देशहरूका नागरिक समाज, संस्थाहरू र नारीवादी अर्थशास्त्रीले दशकौंदेखि अँगुल्याए अनुसार, आफ्ना सरकारहरूलाई संलग्न गर्ने मानिसहरूमार्फत प्रत्येक देशमा विचारहरूको युद्ध जित्नु पर्नेछ र नारीवादी, न्यायोचित, हरित विकल्पको लागि खुला हुनुपर्छ ।<sup>47</sup>

मानिसहरूले सार्वजनिक सेवाहरूमा लगानी गर्ने सकारात्मक चक्रबारे व्यापक रूपमा कुरा गरेको धेरै भइसक्यो । सरकारहरूले सार्वजनिक क्षेत्रमा रोजगारी सृजना गर्दा अक्सर कसैलाई सामाजिक सुरक्षाबाट हटाउँछन् र कल्याणकारी काममा लाग्ने खर्च घटाउँछन् । प्रायः प्रशिक्षार्थी र तालिम प्रदान गर्ने सार्वजनिक क्षेत्रले नै निजी क्षेत्रका लागि दक्ष कामदारको आपूर्ति गर्ने गरेका हुन्छन् । प्रत्येक सार्वजनिक क्षेत्रका कामदारहरूले कर तिर्छन् र प्रभावकारी ढंगमा आफ्नो पारिश्रमिकमा उल्लेखनीय प्रतिशत योगदान दिन्छन् । सार्वजनिक सेवाको प्रत्येक विस्तारले तलब नपाउने हेरचाह र घरेलु कामको बोझ कम गर्छ जुन अन्यथा प्रायजसो महिलाहरूमा अन्यायपूर्ण ढंगमा पर्छ । समग्रमा स्वस्थ र शिक्षा क्षेत्रका कर्मचारीहरू बढी फलदायी हुन्छन्, र आर्थिक विकास र सुस्वास्थ्यमा बढी सहयोग गर्छन् । विगतको नकारात्मक छवि, पूर्वाग्रह र दुष्चक्रले गुणस्तरीय सार्वजनिक सेवाहरू सुनिश्चित गर्न केन्द्र, सार्वजनिक क्षेत्रका कामदारहरूमा लगानीप्रति सकारात्मक मनोवृत्तिद्वारा उत्पन्न सद्चक्रको लागि बाटो बनाउनु आवश्यक छ ।<sup>48</sup>

विद्यमान सार्वजनिक सेवाहरूको पुनर्निर्माण र सामाजिक स्याहार जस्ता नयाँ क्षेत्रहरूमा राज्यको सहभागिता विस्तार गर्नु बाहेक पनि उनीहरूलाई अझ बढी लैङ्गिक उत्तरदायी र जवाफदेही बनाउने गरी सार्वजनिक सेवाहरूको पुनः कल्पना गर्नु आवश्यक छ<sup>49</sup> । सार्वजनिक सेवाहरूमा विद्यमान परम्परागत माथिल्लो ओहदा वा निकायप्रति जवाफदेहिता सुनिश्चित गर्ने प्रचलन – जिल्ला, क्षेत्रीय तथा राष्ट्रिय अधिकारीहरूद्वारा स्थानीय सेवाहरूको व्यावसायिक तथा प्रजातान्त्रिक निरीक्षण गर्ने चलन महत्वपूर्ण त हुन्छ छ, तर अक्सर कटौतीले हालका वर्षहरूमा निर्णायक मध्यस्थ स्तरलाई खोसेर कमजोर बनाएको छ । तर अब जनताप्रतिको जवाफदेहितालाई पनि पुनः जोड दिनु आवश्यक

छ । यो प्रभावकारी सार्वजनिक-सार्वजनिक साझेदारी निर्माण गर्ने कुरा हो – माथि र तलको जवाफदेहीता सन्तुलन गर्ने र सार्वजनिक सेवाका प्रयोगकर्ताहरू र सार्वजनिक क्षेत्रका श्रमशक्तिहरूलाई समान महत्व दिने विषय हो ।

## सुझावहरू

**सरकार, अर्थ मन्त्रालयहरू र आईएमएफले आफ्नो भनाइमा भन्दा बढी काममा बढी ध्यान दिनुपर्छ र व्यवहारमा वास्तविक परिवर्तन देखाउनुपर्छ:**

- **आर्थिक, स्वास्थ्य, असमानता र जलवायु संकटको सामना गर्नुपर्दा वेतन कटौतीका नीतिहरू नपछ्याउनुहोस् ।** यसो गर्दा आर्थिक मन्दी लम्बिनेछ र आर्थिक पुनर्स्थापनालाई कमजोर बनाउनेछ ।<sup>50</sup>
- **सार्वजनिक क्षेत्रको आर्थिक विकास र विकासमा पुर्याएको योगदानलाई मान्यता दिनुहोस् ।** त्यसको असर स्याहार कार्यमा अपर्याप्तता र लैङ्गिक समानतामा पनि पर्छ ।
- सन् २०३० सम्ममा करदेखि कुल गार्हस्थ उत्पादनको दर कम्तीमा ५% बढाउनको लागि विशेष गरी सम्पत्ती र व्यवसायहरूलाई प्रगतिशील करको प्रयोग गरेर प्रगतिशील **कर सुधारका लागि महत्वाकांक्षी लक्ष्यहरू** निर्धारण गर्नुहोस् ।
- **अझ महत्वाकांक्षी कर्जा मिनाहा र कर्जा छुटका कार्यक्रमहरूलाई सहयोग गर्नुहोस् र गुणस्तरीय सार्वजनिक सेवाहरूमा लगानीलाई प्राथमिकता दिन सकियोस् भनेर सरकारहरूलाई आफ्नो ऋण पुनर्गठन गर्न सहयोग गर्नुहोस् ।**
- दशकौंको गिरावटपछि सार्वजनिक सेवाहरूलाई पुनः जीवन्त बनाउन वर्षेनी सार्वजनिक क्षेत्रको तलब खर्च बढाउने महत्वाकांक्षी लक्ष्यहरू निर्धारण गर्नुहोस् ।
- **सार्वजनिक क्षेत्रका कर्मचारीलाई विशेष गरी चरम मन्दीको अवस्थामा संरक्षण र लगानीको आवश्यकता पर्ने मुख्य राष्ट्रिय पूर्वाधारको एक भागको रूपमा मान्यता दिनुहोस् ।**
- **जलवायु संकटप्रति प्रतिक्रिया देखाउन र न्यायोचित परिवर्तनलाई समर्थन गर्न सार्वजनिक क्षेत्रका श्रमशक्तिहरूलाई उल्लेखनीय रूपमा बढवा दिनुपर्ने आवश्यकतालाई मान्यता दिनुहोस् ।**
- सार्वजनिक क्षेत्रमा **निष्पक्ष र लैङ्गिक रूपले समान पारिश्रमिक निर्धारण गर्न ट्रेड युनियनहरूसँग सामाजिक संवाद र सामूहिक सौदाबाजी गर्ने ।**
- **कुल गार्हस्थ उत्पादनको वृद्धि मात्र नभई सुस्वास्थ्यलाई लक्षित गर्ने दीर्घकालीन आर्थिक योजनातर्फ अघि बढ्नुहोस् र अनुमानित दीर्घकालीन प्रतिफलको लागि अर्थपूर्ण कारकहरूमा लगानी गर्नुहोस् ।**
- युएनसीटीएडी,<sup>51</sup> अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठन, नारीवादी<sup>52</sup> म्याक्रो इकोनोमिष्ट वा अर्थशास्त्रीहरू र अन्यको काममा टेक्दै सक्रिय रूपमा वैकल्पिक समग्र **अर्थनीतिहरूको** अनुसन्धान र कार्यान्वयन गर्नुहोस् ।<sup>53</sup>
- सबै राष्ट्रिय आर्थिक छलफलमा आईएमएफ वा अन्य सबै विश्वव्यापी सरोकारवालासँग **पारदर्शिता र जवाफदेहीता** बढाउनुहोस् । सबै तथ्यांक र स्रोत प्रकाशन गर्ने र संसदीय तथा जनसहभागिता विस्तार गर्नुहोस् ।

**आईएमएफले विशेष रूपमा देहाय बमोजिम गर्नुपर्दछ:**

- सार्वजनिक क्षेत्रका कर्मचारीमा प्रभाव पार्ने कुनै पनि नीतिको **मानवअधिकार र लैङ्गिक प्रभाव मूल्याङ्कन** गर्ने ।
- सार्वजनिक क्षेत्रमा वेतन कटौतीको आईएमएफले गरेको प्रयोग र सार्वजनिक क्षेत्रमा यसको व्यापक स्थितिको स्वतन्त्र मूल्याङ्कन र समीक्षा सञ्चालन गर्ने ।
- हालैको आईएमएफ कम्प्लेक्सिभ सर्भिलेन्स रिभिज अर्थात् पूर्ण **नगरानी समीक्षालाई** पुनरावलोकन गर्ने र कुनै पनि कर्मचारी मार्गदर्शनामा यस प्रतिवेदनका सिफारिशहरू समावेश छन् भन्ने सुनिश्चित गर्ने ।
- सार्वजनिक क्षेत्रको वेतन कटौती (र अन्य नीतिहरू) को **लैङ्गिक प्रभाव विश्लेषण अनिवार्य बनाउन** आईएमएफ नोट अन अपरेसनलाइजिङ्ग जेण्डर ईन कन्ट्री वर्कलाई स्तरोन्नती गर्ने ।
- स्पेशल ड्रविंग राइट्स,<sup>54</sup> कार्बन कर, हानि र क्षति, ऋण सौदाबाजी जस्ता कुनै पनि **विश्वव्यापी संयन्त्रले** विशेष गरी सार्वजनिक क्षेत्रका श्रमशक्तिमा लगानीको रणनीतिक महत्त्वलाई मान्यता दिएको सुनिश्चित गर्ने ।

**जनता, नागरिक समाज र सामाजिक आन्दोलनले गर्नुपर्ने:**

- वेतन कटौती हुँदा सरकारहरूको विरोध गर्न र दबाव दिन तयार हुने ।
- **वेतन कटौतीको निन्दा गर्न र विकल्पको प्रवर्धन गर्न व्यापक आन्दोलनहरूलाई सुदृढ पार्ने ।**
- **नवउदारवादको आर्थिक विकल्पबाट** सिकेर अझ बलियो जनसहमति निर्माण गर्ने ।
- **सार्वजनिक क्षेत्रलाई** वातावरणीय सीमाभित्र रही दिगो विकासको संयन्त्रको रूपमा पुनः कल्पना गर्न सँगै मिलेर काम गर्ने ।



**ActionAid** is a global movement of people working together to achieve greater human rights for all and defeat poverty. We believe people in poverty have the power within them to create change for themselves, their families and communities. ActionAid is a catalyst for that change.

<http://actionforglobaljustice.actionaid.org>

International Registration number: 27264198

Website: [www.actionaid.org](http://www.actionaid.org)  
Telephone: +27 11 731 4500  
Fax: +27 11 880 8082  
Email: [mailjhb@actionaid.org](mailto:mailjhb@actionaid.org)

ActionAid International Secretariat,  
Postnet Suite 248, Private Bag X31, Saxonwold 2132,  
Johannesburg, South Africa.

October 2021

## ACKNOWLEDGMENTS

This report has been compiled and written by David Archer and Roos Saalbrink based on national research in ten countries coordinated and supported by Jo Walker, a desk based review by Emma Seery of 69 IMF documents from 15 countries, a literature review by Mariska Meurs, data crunching by Howard Reed, and documentation from frontline workers collated by PSI and EI.

Many thanks are due to ActionAid colleagues and their partners in different countries, including: Hoang Le Trang; Nguyen Hoang Bao Ngoc, Hoang Phuong Thao, Chu Thi Ha, Nguyen Thi Hoa, Dr Thangh, Emmanuel Ponte, Ana Paula Brandao, Renata Saavedra, Andressa Pellanda, Marina Deavelar, Vanessa Pipinis, Celestine Odo, Suwaiba Yakubu-Jubrin, Kenneth Okoineme, Adedeji Ademefun, Margaret Brew-Ward, John Nkaw, Prince Osei-Agyekum, Sumaila Rahman, Eric Osei-Assibey, Angelus Runji, Jovina Nawenzake, Karoli B. Kadegehe, Balozi Morwa, Zakaria Sambakhe, Nathaly Soumahoro,, Yandura Chipeta, Chikumbutso Ngosi, Assan Golowa, Clement Ndiwo Banda, Andrew Chikowore, Kundai H. Chikoko, Rumbidzayi Makoni, Aminata K. Lamin, Mohamed Fofana, Foday Swaray, Devendra Pratap Singh, Saroj Pokhrel, Sujeeta Mathema, Ana Alcalde, Anders Dahlbeck, Asmara Figue, Julie Juma, Maria Ron Balsera, Kate Carroll, Sara Almer, Tetet, Neelanjana Mukhia, Wangari Kinoti, Niranjali Amerasinghe, Arianna Kandell, Lila Caballero, Fatimah Kelleher and Megha Kashypap.

Thanks are also due to our external reviewers who gave valuable feedback: Caroline Othim, Chris Hope, Danny Bertossa, Emma Burgisser, Isabel Ortiz, Jennifer Ulrick, Jessica Woodruff, Jon Sward, Kate Donald, Katie Malouf, Leo Baunach, Maria Jose Romero, Matti Kohonen, Nabil Abdo, Nela Porobic Isakovic, Oceane Blavot, Rick Rowden, Sarah Hewitt, Sonia Languille, Steve Klees and Thomas Stubbs.

Many thanks also to our colleagues:

**In Education International** – Jennifer Ulrick, David Edwards, Haldis Holst, Antonia Wulff, Dennis Sinyolo, Louise Hoj Larsen, Cristina Banita and others.

**In Public Services International** – Danny Bertossa, Marcelo Netto, Leo Hyde, Gianluigi Lopes, Sani Baba, Kate Lappin and others.

---

**DESIGN BY:** [www.nickpurserdesign.com](http://www.nickpurserdesign.com)

**COVER PHOTO:** Sarah chepkewmboi is a frontline nurse working in a new health centre in mokoyon parish in uganda where she grew up. When she was sick as a child her father would have to cycle with her for two hours to get to the nearest health centre. Extending health services to remote communities can transform lives.

PHOTO: ACTIONAID