

- ☛ இந்தியாவில் தொழிலாளர்களின் நிலைமை : சில முக்கிய பிரச்சினைகள்
- பிரவீன் ஜா
- ☛ இந்தியாவில் தொழிலாளர் சீர்திருத்தங்கள்: சவால்களும் வாய்ப்புகளும்
- ஸ்ரீரங்க் ஜா
- ☛ இந்தியாவின் முறைப்படுத்தப்படாத தொழிலாளர் சந்தை
- அ. ஸ்ரீஜா
- ☛ தொழிலாளர் கொள்கைகள் மற்றும் தொழிலாளர் நல்வாழ்வு : ஒரு சர்வதேச ஒப்பீடு
- பிரதீப் அகர்வால்
- ☛ பெண்கள் வேலை: நம்பிக்கைக்கு எதிரான நம்பிக்கை
- நீத்தா. என்
- ☛ குழந்தைத்தொழிலாளர் சட்டங்களில் சீர்திருத்தங்களும் இந்தியாவில் குழந்தைத்தொழிலாளர் முறை ஒழிப்பும் ஒரு தோற்றப்பகுப்பாய்வு
- ஹெலன் ஆர். சேகர்
- ☛ நலிவடைந்த பிரிவினரின் நலன் மற்றும் மேம்பாடு
- ஸ்ரீகரா நாயக் - செல்வி. அஞ்சலி பன்சால்

இந்தியாவில் தொழிலாளர்களின் நிலைமை : சில முக்கிய பிரச்சினைகள்



- பிரவீன் ஜா

புது டில்லி ஜவஹர்லால் நேரு பல்கலைக்கழக பொருளாதாரக் கல்வி திட்டமிடல் மையத்தின் பேராசிரியர்

மக்களுக்கு போதுமான, தரமான வேலை வாய்ப்பு கிடைக்க வேண்டும் என்பது இந்தியாவுக்கும் உலகப் பொருளாதாரத்திற்கும் மிகப்பெரிய சவால்கள் என்பது எல்லோராலும் ஒப்புக்கொள்ளப்பட்டுள்ளது. இது சமீப காலங்களில் மேலும் மோசமடைந்துள்ளது. பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் நல அமைப்பின் வேலை வாய்ப்பு மற்றும் சமூக வாய்ப்பு நிலைமைகள் 2016ன் படி உலகெங்கும் தரம் இல்லாத வேலை வாய்ப்பு உள்ளது மிகவும் நெருக்கடியான நிலைமை என்று கூறப்பட்டுள்ளது. மிகவும் பாதிக்கப்படக்கூடிய வேலை வாய்ப்புக்களின் நிலைமை - சொந்தத்தொழில், குடும்பத் தொழில் மற்றும் மிகவும் நலியக்கூடிய தொழில்கள் ஆகியவைகளின் எண்ணிக்கை அதிகம் குறையவில்லை. மொத்த வேலை வாய்ப்பில் இப்படிப்பட்ட பாதிக்கப்படக்கூடிய வேலை வாய்ப்பின் எண்ணிக்கை 1.5 பில்லியன் மக்களாகும் - இவர்களில் 46 சதவிகிதத்தினருக்கும் மேல். தெற்கு ஆசியாவிலும் ஆப்பிரிக்காவின் சஹாரா பகுதிக்கு கீழ் உள்ள நாடுகளிலும் 70 சதவிகித பணியாளர்களுக்கு மேல் மிகவும் பாதிக்கப்படக்கூடிய பணியில் உள்ளனர். பன்னாட்டு தொழிலாளர் நல அமைப்பின் அறிக்கையின்படி, உலக மொத்தப் பணியாளர்கள் எண்ணிக்கையுடன் 2.4 மில்லியன் வேலையற்றோர் இணைகிறார்கள். இதில், இந்தியாவிலிருந்து மட்டும் 17.6 மில்லியன் மக்கள் வேலையில்லாமல் இருக்கிறார்கள். இது, 2017 வாக்கில் தெற்காசியாவில் மொத்த வேலையில்லா மக்களின் எண்ணிக்கையில் 60 சதவிகிதமாகும்.

ஆகவே, வேலை வாய்ப்புகளைப் பெருக்கவும், அவைகளைத் தரமானவைகளாக உருவாக்கவும் கொள்கைகளை செயல்படுத்துவது இந்தியாவிற்கு சுதந்திரமடைந்த நாள் முதலே பெரிய சவாலாக உள்ளது. இந்தக் கட்டுரையில் இந்தியாவின் தற்போதைய வேலை வாய்ப்பு நிலைமைகளைப் பற்றிய சில முக்கியமான பிரச்சினைகள் ஆராயப்பட்டுள்ளன.

இன்றைய நிலையில் பணியாளர்களின் பங்கேற்பும் வேலைவாய்ப்புசார் சவால்களும்

இந்தியாவின் மொத்த ஜனத்தொகையான 1.3 பில்லியனில் (உலக மக்கட்தொகையில் கிட்டத்தட்ட 6ல் ஒரு பங்கு) 70 சதவிகிதத்தினர் கிராமப்புறங்களில் வசிக்கிறார்கள். மொத்த ஜனத்தொகையில் 40/45 சதவிகிதத்தினரை பணியாளர்கள் என்று கருதலாம். மொத்த ஜனத்தொகையில் பணியாளர்களின் பங்கு இதேநிலைமையில் நாடு சுதந்திரமடைந்திலிருந்து தொடர்ந்து வருகிறது. இதில் முதலாவது நாம் கவனிக்க வேண்டியது இந்தியாவில் மக்கள் செய்யும் பணிகள் ஜாதி, மத, பாலின, பகுதி அடிப்படையில் அமைந்துள்ளது. இதனால், பல சிக்கல்கள் ஏற்பட்டுள்ளன. மக்கள் ஒரு தொழிலை விட்டு மற்றொரு தொழிலுக்குச் செல்வதில் சிக்கல். குறிப்பாகப் பெண்கள், ஒருவருக்கும் மற்றவருக்குமிடையே பெருமளவிலான ஊதிய வித்தியாசங்களும் தடைகளும் கவனிக்கவேண்டியவை. குறிப்பாக, இந்திய மக்கட்தொகையில் ஆண்களை விட பெண்களின் வேலை வாய்ப்பு எண்ணிக்கை தொடர்ந்து 20 சதவிகிதம் குறைவாகவே உள்ளது. சமீபத்திய அரசு ஆய்வின்படி பெண்களின் பங்கு, 25 முதல் 30 சதவிகிதமாக உள்ளது. பலதரப்பட்ட சமூகப் பொருளாதார குழுக்களுக்கிடையே, மாநிலங்களுக்கிடையே கிராமப்புற, நகர்ப்புறங்களுக்கிடையே ஏற்றத்தாழ்வுகள் மிகுந்து காணப்படுகின்றன (மசும்தார் மற்றும் பிள்ளை 2011). 2016இல் வெளிவந்த பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் நல அமைப்பின் மகளிர் மற்றும் வேலை வாய்ப்பு அறிக்கையின்படி உலகத்திலேயே இந்தியாவில் தான் ஆண், பெண்களுக்கிடையே ஊதியத் தொகை 26 சதவிகிதம் வரை மிகவும் வேறுபட்டுள்ளது. இது, ஆசிய கண்டத்தில் உள்ள நாடுகளின் 23 சதவிகித வித்தியாசத்தைவிடவும் மிகவும் கூடுதலாகும். இதுவே, வளர்ந்த பொருளாதாரங்களில் ஆண், பெண் ஊதிய வித்தியாச சராசரி 15 சதவிகிதமாக உள்ளது.

1. உலக வேலைவாய்ப்பு சமூக நிலைமை, பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் நல அமைப்பு, 2016. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-dcomm/-publ/documents/publication/wcms_443472.pdf
2. உலக வேலைவாய்ப்பு சமூக நிலைமை, பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் நல அமைப்பு, 2016. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-dcomm/-publ/documents/publication/wcms_443472.pdf

இந்தியத் தொழிலாளர் நிலைமையில் மற்றொரு முக்கியமான அம்சம் நாம் விவசாயத்தையே அதிகமாக நம்பியிருப்பதுதான். மொத்த பணியாளர்களில் 50 சதவிகிதத்தினர் விவசாயத்துறையில் உள்ளனர். இது அல்லாமல் தற்போது, இந்தியாவின் உள்நாட்டு மொத்த உற்பத்தியில் விவசாயத்தின் பங்கு, 6இல் ஒரு பங்கு என்ற அளவில்தான் உள்ளது. ஆகவே, விவசாயத்தில் அதிக மக்கள் ஈடுபட்டிருப்பதும், அங்கே அவர்களுக்கு ஓரளவுக்கே வேலை வாய்ப்பு இருப்பதும், பெரும்பான்மையான விவசாயிகள் கூலித்தொழிலாளிகளாகவும், விவசாயிகள் என்று கூறிக்கொள்பவர்களின் எண்ணிக்கை குறைந்து வருவதாகவும் உள்ளது. விவசாயம் அல்லாத துறையில் காணப்படும் நிலை விவசாயத்தைப் போலவே மிகவும் பாதிப்பு அடையக்கூடிய முறைப்படுத்தப்படாத அதே நிலைமைதான். விவசாயம் அல்லாத துறையில் பணியாற்றுவவர்களின் எண்ணிக்கை கிட்டத்தட்ட 50 சதவிகிதம் உள்ள நிலையில் உள்நாட்டு மொத்த உற்பத்திக்கு அவர்களின் பங்களிப்பு 80 சதவிகிதமாக உள்ளது. இதில் பத்து சதவிகித்திற்கும் குறைவானவர்களே, முறைப்படுத்தப்பட்ட துறையில் உள்ளனர். முறைப்படுத்தப்பட்ட துறையில் உள்ளவர்களின் 65 முதல் 70 சதவிகிதம் வரை பொதுத்துறை நிறுவனங்களில் உள்ளனர். (பொது நிர்வாகம் மற்றும் இராணுவத் துறை உள்ளிட்டவர்கள்). தனியார் துறையில் கிட்டத்தட்ட 29.2 மில்லியன் பணியாளர்கள் உள்ளனர். இதில், பெரு உற்பத்தி நிறுவனங்களில் உள்ளவர்களும், சேவைத்துறையில் உள்ளவர்களும் அதிகம். தனியார் துறையில் 16 சதவிகித மக்கள் முறைப்படுத்தப்படாத வகையில் உள்ளனர் (பகோலா மற்றும் சகு 2012).

இந்தியப் பணியாளர்களின் சூழல் அமைப்பு மேலோட்டமாகப் பார்க்கும் போது, மிகவும் பரிதாபமான, கவலைதரக்கூடிய வகையில் உள்ளது. இந்த நிலைமை சுதந்திரத்திற்குப்பிந்தைய இந்தியாவின் முன்னேற்றப் பாதையை ஒட்டியே உள்ளது. ஆனால், 1990க்குப்பின், பொருளாதார சீர்திருத்தங்கள் மேற்கொண்டதற்குப் பிறகு நிலைமை மிகவும் மோசமடைந்துள்ளது. இந்தக் காலகட்டத்தில், விவசாயத் தொழில் மிகவும் நலிந்துள்ளது. அதற்கு முக்கியகாரணம், மேல் மட்டக் கொள்கைகளும், அடிப்படைத் துறைகளில் பொது முதலீடு மிகவும் குறைந்துள்ளதுமேயாகும். இதனால், விவசாயத் துறையினால் அதிகப் பணியாளர்களை ஈர்க்க முடியவில்லை. இதனால், விவசாய வேலைவாய்ப்பையும், வாழ்வாதாரத்தையும் இழந்த மக்களின் எண்ணிக்கை

பெருகி, அவர்கள் விவசாயம் அல்லாத துறையில் வேலை தேடுகிறார்கள். இதிலும் கூட, பொருள் உற்பத்தித் துறையிலும், சேவைத்துறையிலும் நிலமற்ற மற்றும் விவசாய கூலித்தொழிலாளிகளுக்கு நல்ல வேலை வாய்ப்புக்கள் கிடைப்பதில்லை. 1990களில் இருந்தே தேசிய வருமானத்தில், பொருள் உற்பத்தித் துறையின் பங்களிப்பு சுமார் 15-16 சதவிகித அளவிலேயே தேங்கியுள்ளது. கிட்டத்தட்ட 80 சதவிகித பொருள் உற்பத்தி அமைப்புகளில் 1 அல்லது 2 பணியாளர்கள் மட்டுமே உள்ளனர். அது, அவர்களின் நலிவுற்ற தன்மையை காட்டுகிறது, அவர்கள் சுய தொழில்களிலும் இருப்பதை 1990லிருந்து காணலாம். உயர் பொருளாதார வளாச்சி கால கட்டத்தில்கூட வேலை வாய்ப்புக்களின் அதிகரிப்பு மிகவும் குறைந்த அளவிலேயே காணப்பட்டது. உற்பத்தி பெருகியும் கூட வேலை வாய்ப்பு அதிகரிக்காமல் இருப்பது கடந்த முப்பது ஆண்டுகளாக எல்லாத் துறைகளிலும் காணப்படுகிறது. வளர்ச்சியின் மையத் தன்மை சேவைத்துறையின் பெருக்கமாக உள்ளது. இதில், அதிக அளவில் தற்காலிக ஊழியர்களும், சுயமாக வேலை செய்பவர்களும் உள்ளனர். இதனால், முறைப்படுத்தப்படாத பணியாளர்களின் எண்ணிக்கை அதிகமாக உள்ளதே இந்திய அரசியல் பொருளாதார சூழ்நிலையின் முக்கிய பிரதிபலிப்பாக உள்ளது.

தொழிலாளர்கள் பாதிக்கப்படக்கூடியத் தன்மையும், முறைப்படுத்தப்படாத நிலைமையும் உயர்ந்துகொண்டே வருகிறது

உலகப்பொருளாதார மற்றும் சமூக நிலைமை அறிக்கை 2016இன்படி வளர்ந்த நாடுகளில், 12 சதவிகித மக்களும், வளர்ந்துவரும் நாடுகளில் 46 சதவிகித மக்களும் முறைப்படுத்தப்படாத பணியாளர்களாக உள்ளனர். இதில், மூன்றில் இரண்டு பங்கு முறைப்படுத்தப்படாத பணியாளர்கள், தெற்காசிய நாடுகளில் உள்ளனர். மொத்த பணியாட்களில் அவர்களின் பங்கு 72 சதவிகிதம். இந்த எண்ணிக்கை இந்தியாவில் மேலும் அதிகமாகும். மிகவும் பாதிக்கப்படக்கூடிய முறைப்படுத்தப்படாத பணியாளர்களின் எண்ணிக்கை 90 சதவிகிதமாகும். உண்மையில் தற்போது மிகவும் கவலையளிக்கக்கூடிய நிலைமை முறைப்படுத்தப்பட்ட துறையில் கூட பெருமளவில் முறைப்படுத்தப்படாத நிலைமைக்கு தள்ளப்படுகிறார்கள். 1999-2000மாவது ஆண்டில் ஒழுங்குபடுத்தப்பட்ட துறையில் கூட முறைப்படுத்தப்படாத பணியாளர்களின் பங்கு 38.7

சதவிகிதமாக இருந்து, 2011-12ல் அது, 54.4 சதவிகிதமாக உயர்ந்தது என்று தேசிய மாதிரி கணிப்பு நிறுவனத்தின் 68வது சுற்று விவரம் கூறுகிறது. அதே அறிக்கையின்படி, கிராமப்பகுதியில் உள்ள 97 சதவிகித மக்கள், சுயமாக வேலை செய்யும் நிலைமையும் நகர்ப்புறங்களில் அது 98 சதவிகிதமாக உள்ள நிலைமைகளும் அவர்கள் முறைப்படுத்தப்படாத நிலையில் உள்ளனர் என்பதைக் காட்டுகின்றன. இது அல்லாமல், கிராமப்புறங்களில் உள்ள தற்காலிகப் பணியாளர்களில் 78 சதவிகிதத்தினரும், கிராமப்புறங்களில் 81 சதவிகித மக்களும் முறைப்படுத்தப்படாத துறையில் உள்ளனர். ஆகவே, 2011-12 தேசிய மாதிரி கணக்கெடுப்பு அமைப்பின் மதிப்பீடுகளின்படி (கடைசியாகக் கிடைக்கும் மதிப்பீடுகள்) முறைப்படுத்தப்படாத பணியாளர்களின் எண்ணிக்கை, மொத்த பணியாளர்களின் எண்ணிக்கையான 484.7 மில்லியன்களில் 447.2 மில்லியன்களாக இருந்தது. இதில் பெரும்பான்மையோர் மிகவும் பாதிக்கப்படக்கூடியவர்களாகவும் ஸ்திரமான வேலைப் பாதுகாப்பு இல்லாமலும், சமூகப் பாதுகாப்பு இல்லாமலும் உள்ளனர்.

ஏற்கனவே நாம் பார்த்தபடி பொருளாதார சீர்திருத்தம் மேற்கொள்ளப்பட்டதற்குப்பின் பொருளாதார வளர்ச்சி விகிதம் உயர்ந்து கொண்டே போனாலும் முறைப்படுத்தும் தன்மையும், பணியாளர்களுக்கு பாதிப்பான நிலைமையும் உயர்ந்து கொண்டே போகிறது. அரசு, சமூகத்துறையில் பலவற்றிலிருந்து விலகிக் கொண்டுள்ள நிலையில் இந்த பணியாளர்களின் பாதிப்புத் தன்மை மிகவும் மோசமடைந்துள்ளது.

முறைப்படுத்தப்படாத பணியாளர் நிலைமை தொடர்ந்து கொண்டே போகும் அதே வேளையில், முறைப்படியான பணியாளர் நிலைமையை எந்தவொரு மாற்றமும் இல்லாமல் 1990க்குப் பின் தேக்க நிலைமையை அடைந்துள்ளது. முறையான பணியாளர்களின் எண்ணிக்கை 1987-88ல் ஆண்களிடையே 10 சதவிகிதமாக இருந்தது. இது 2009-10ல் 8.5 சதவிகிதமாகக் குறைந்து 2011-12ல் 10 சதவிகிதமாக உயர்ந்தது. சமீப காலங்களில், தோற்றுவிக்கப்பட்ட புதிய வேலை வாய்ப்புகளில் 80 சதவிகிதத்திற்கும்மேல் தற்காலிகப் பணிகளாகவே உள்ளன. அவைகளில் பெரும்பான்மையான பணிகள் கட்டுமானத் துறையில் உள்ளன.

உழைக்கும் மக்கள் பலவகையாக பாசுபடுத்தப்படுவது அவர்கள் செய்யும் தொழிலிலும், இடத்திலுமே விளங்குகிறது. சமீபத்திய தகவல்களின்படி உற்பத்தி முறைகள், சிறிய அளவு நிறுவனங்களுக்கு மாறி வருவதால், பணியாட்களின் நிலைமை மோசமாகிக்கொண்டே வருகிறது. தற்போது, பல உற்பத்தி நிலையங்கள், சுய வேலை வாய்ப்புகள் மூலம் செய்யப்படுவதால், பணி செய்யும் இடம், முறையான வகையில் அமைவதில்லை. ஆகவே, இங்கு பணி செய்பவர்களுக்கு பணியாளர்கள் என்ற அந்தஸ்து கிடைக்காமல் அவர்களுக்கு கிடைக்க வேண்டிய பல பணியாளர்கள்சார் சமூக பாதுகாப்புகள் கிடைக்கவில்லை.

அதிகமாக வேலைவாய்ப்பு இல்லாத காரணத்தால், மிகவும் பாதிக்கப்படக்கூடிய பணியாளர்களின் எண்ணிக்கை அதிகமாகி உள்ளது. அன்றாட வேலை வாய்ப்புகள் பற்றிய தகவல்களின்படி 1983முதல் 1993-94 வரையிலான கால கட்டத்தில், வேலை வாய்ப்பின்மை வெகுவாக குறைந்தது. ஆனால், 1993-94 மற்றும் 2004-05க்கிடையே, வேலை இல்லாத நிலைமை மீண்டும் அதிகரித்தது. அரசு மதிப்பீடுகளின்படி இனி ஒவ்வொரு ஆண்டும் 10 முதல் 12 மில்லியன் வேலை வாய்ப்புக்கள் புதிதாக உருவாக்கப்பட வேண்டும். அப்போதுதான் புதிய ஜனத்தொகைக்கு ஏற்ப நாம் செயல்பட முடியும். ஆனால், தற்போது, பணியாளர் நல வாரியத்திடமிருந்து கிடைக்கும் மதிப்பீடுகளின்படி பார்த்தால் புதிய வேலை வாய்ப்புக்கள் உருவாவதன் நிலைமை மிகவும் கவலையளிப்பதாக உள்ளது. எல்லோருக்கும் வேலை வாய்ப்பு என்ற நிலைமைக்கு நாம் வெகு தூரத்தில் இருந்தாலும் புதிய வேலை வாய்ப்புகள் உருவாக்குவதில் 90 சதவிகித சரிவு ஏற்பட்டுள்ளது. 2010இல் 11 லட்சம் புதிய வேலை வாய்ப்புக்கள் உருவாக்கப்பட்ட நிலையில் 2014ல் அது 1½ லட்சமாகக் குறைந்தது.

சமூகப்பாதுகாப்பு அடித்தளம் அவசியம்

பொருளாதார சீர்திருத்தக் காலத்தில், இந்தியப் பணியாளர் சண்டை மிகவும் கெடுபிட்யாக உள்ளது (பல சட்டங்கள் செய்யக்கூடாது என்று தடுக்கும் நிலைமைகளால்) என்று அரசு தரப்பில் கூறப்பட்டது. இவைகளை தளர்த்தினால்தான் அந்நிய முதலீடு கிடைக்கும் என்று கூறப்பட்டது. அரசு கொள்கைகளை உருவாக்குபவர்கள் அடிக்கடி கூறுவது - இந்தியாவில்

3. முறைப்படுத்தப்படாதத் துறையில் இந்தியாவின் வேலைவாய்ப்பு நிலைமை (ஜூன் 2011ஜூலை 2012), தேசிய மாதிரி கணக்கெடுப்பு அமைப்பு ஜூலை 2014.

குறைந்த வயதுடைய மக்கள் அதிகம் உள்ளது நமக்கு நல்ல பலம் ; அவர்களுக்கு திறன்களை அளித்து பணியாளர் சந்தையிலுள்ள கெடுபிடிகளை தளர்த்தினால் அதிகமான அந்நிய முதலீடு கிடைக்கப்பெற்று அதனால் வேலை வாய்ப்புகள் உயரும். நான் வேறு இடத்தில் கூறியுள்ளதுபடியும் (உதாரணமாக, ஜா 2016) பொருளாதாரக் கூற்றுக்களின்படியும் பார்க்கும்போது பணியாளர் சார்ந்த ஒழுங்கு முறைகளால் பொருளாதார வளர்ச்சியோ வேலை வாய்ப்பு உருவாக்கலோ பாதிக்கப்பட மாட்டாது.

நாம் முன்பு பார்த்ததுபடி மொத்தப் பணியாட்களில் மிகவும் சொற்பமானவர்களே ஒழுங்குபடுத்தப்பட்ட துறைகளில் இருக்கிறார்கள், அவர்களுக்கு மட்டுமே சமூக பாதுகாப்புகள் கிடைக்கின்றன. சில மாநிலங்களிலும், சில துறைகளிலும் செயல்படும் குறைந்தபட்ச சட்ட நிலைமைகள் தவிர முறைப்படுத்தப்படாத பணிகளில் ஒழுங்குபடுத்தப் பட்ட துறைகளுக்கான எந்தவொரு முக்கிய தொழிலாளர் நல சட்டமும் செயல்படாத நிலையில் தான் உள்ளது. இந்தப் பின்னணியில் பார்க்கும்போது, இந்தியப் பணியாளர் சந்தையில் கெடுபிடிகள் இருப்பதாக, எப்படி கூறுகிறார்கள் என்பதைப் புரிந்து கொள்ளவே முடியவில்லை. ஆகவே நான் ஏற்கனவே கூறியபடி (ஜா 2017) இந்தியாவில் பணியாளர் எண்ணிக்கையில் 90 சதவிகிதத்திற்கும் மேல் போதுமான சட்டப் பாதுகாப்பு இல்லாமலும் கிட்டத்தட்ட சட்டங்களே செயல்படாத சூழ்நிலையிலும் உள்ளனர்.

ஆகவே, இந்தியாவின் கொள்கை வகுப்பவர்கள், மொத்தப் பணியாளர்களுக்கும் ஏற்ற வகையில் பணியாளர் உரிமைகளுக்கான அடித்தளத்தை ஏற்படுத்திக் கொடுக்க வேண்டும். அந்தக் கொள்கையில், அடிப்படையான தொழிலாளர் நலத் திட்டங்களும் குறிப்பாக தேசிய அளவிலான குறைந்தபட்ச ஊதியமும் நிர்ணயிக்கப்பட வேண்டும். இந்தக் கொள்கைக்கு முன்னுரிமை கொடுக்கப்பட்டால்தான் முறைப்படுத்தப்படாத பணியாளர் சந்தை நிலைமையை சீர் செய்ய முடியும். இந்தியாவின் வளர்ச்சிப் பாதைக்கு ஏற்றவாறு சமூக பாதுகாப்பு நிலைமைகளும் அமைய வேண்டும். இந்திய அரசு, பணியாளர் நலன்களைப்பற்றி கவலை கொள்ளாமல் இருப்பது, மலிவான பணியாளர்கள் நிலைமை நிலைக்க வேண்டும் என்ற வகையில் மேல்மட்ட பொருளாதார கொள்கைகள் வகுக்கப்படுவதாக உள்ளது. இது, அடி மட்ட நிலைமைக்கும், உலகளாவிய நிலைமைகளுக்கும் முற்றிலும் எதிரானது.

முறைப்படுத்தப்படாத பணியமர்வில் உள்ளவர்களுக்கு உடனடியாக சமூகப் பாதுகாப்பும் அவர்கள் வாழ்க்கையை கண்ணியமாக நடத்தவும் வழிவகை செய்ய வேண்டும். இதற்காக அவர்களுக்கு அடிப்படை சேவைகளான சத்துணவு, குடிநீர் வடிகால், சுகாதாரம் மற்றும் கல்வி ஆகியவற்றை உள்ளடக்கியவைகளை அதிகரித்து அவர்களுக்கு சென்றடையும்படி உறுதி செய்ய வேண்டும். இதனால், பணியாளர்களின் திறமையும், சமூக நிலைமையும் உயர்ந்து அவர்கள் பாதுகாப்பற்ற நிலைமையில் இருப்பதிலிருந்து வெளிப்பட உதவும்.

பார்வை நூல்கள்:

- ஜா பிரவீன், இன்றைய இந்திய பொருளாதாரத்தில் தொழிலாளர் நலன் : இதற்கும் துடிப்பான தொழிலாளர் சந்தைக்கும் என்ன தொடர்பு? ஜெனிவா : பன்னாட்டு தொழிலாளர் நல அமைப்பு, 2009.
- ஜா பிரவீன் : “இன்றைய இந்தியப் பொருளாதாரத்தில் தொழிலாளர் நலன் : OUP தொகுப்பு, 2016.
- ஜா பிரவீன் : “புதிய தாராளமய இந்தியாவில் தொழிலாளர் நலன்; கருத்தங்குக் கட்டுரை, 689, 2017.
- மஜலிந்தார், இந்திராணி மற்றும் N. நீதா. பாலின பிரச்சினைகள்: இந்தியாவில் வேலை வாய்ப்பு நிலைமைகள் 1993-94 to 2009-10. அவ்வப்போதான கட்டுரைகள் எண்.56, பெண்கள் மேம்பாட்டு மைய ஆய்வுகள், 2011.
- தேசிய மாதிரி ஆய்வு நிறுவனம், இந்தியாவின் முறைப்படுத்தப்படாத துறையும் வேலை வாய்ப்பு நிலைமைகளும் (ஜூன் 2011 ஜூலை 2012 - தேசிய மாதிரி ஆய்வு நிறுவனம். ஜூலை 2014.
- பபோலா, T.S., மற்றும் பார்த்தா பிரதீம் சாஹீ : “இந்தியாவில் வேலை வாய்ப்பு வளர்ச்சியும் அமைப்பு” - தொழில் மேம்பாடு ஆய்வுக் கழகம், புது டெல்லி - 2012.
- ரவீந்திரன், கோவிந்தன், ரத்னா M. சுதர்சன் மற்றும் ஜோவான் வானேக்: “இந்தியாவில் வீடுசார் பணியாளர்கள்: தகவல்களும் நிலைமைகளும்” WIEGO தகவல்கள் 10, 2013.
- உலக வேலைவாய்ப்பு சமூக நிலைமை, பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் நல அமைப்பு 2016. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-dcomm/-publ/documents/publication/wcms_443472.pdf

இந்தியாவில் தொழிலாளர் சீர்திருத்தங்கள்: சவால்களும் வாய்ப்புகளும்

 - ஸ்ரீரங்க ஜா

புது டில்லியிலுள்ள பொது மக்களுக்கான கொள்கைகள், நிர்வாக மையத்தின் அமைப்பாளர், கூடுதல் பேராசிரியர்

தொழிலாளர் சீர்திருத்தங்கள் என்றால் பொதுவாக தொழிலாளர் சட்டங்களில் மாற்றங்களை ஏற்படுத்துவது என்றே பார்க்கப்படுகிறது. அதாவது தொழில் முனைவோர்களும், தொழிலதிபர்களும் விதிகளுக்கு உட்பட்டு நடக்க வேண்டிய தேவை இல்லாமல், அரசாங்கத்தின் தண்டனை நடவடிக்கைகளுக்கு பயப்படாமல் தங்களது வியாபாரத்தை நடத்த மேற்கொள்ளப்படும் மாற்றங்கள் என்றே பார்க்கப்படுகிறது. என்றாலும் இத்தகைய பார்வைக்கு அதிக இடமில்லை. தொழிலாளர் சட்டங்களில் அங்கொன்றும் இங்கொன்றுமாக சில திருத்தங்கள் செய்வதைவிட அல்லது இடையிடையில் சமூகப் பாதுகாப்பு நடவடிக்கைகளை விரிவாக்கம் செய்வதைவிட தொழிலாளர் சீர்திருத்தம் என்பது தொழிலாளர் சந்தையை முற்றிலும் மாற்றியமைப்பது என்பதே ஆகும். இந்தியாவில் தொழிலாளர் சீர்திருத்தங்களை மேற்கொள்வதற்கு இதுவே மிகச் சரியான நேரம் என்று கூறுவதற்கு இரண்டு முக்கிய காரணங்கள் உள்ளன: அவை,

1. சீனா, உற்பத்தி மையம் என்ற சாதகமான அம்சத்தை இழந்து வருகிறது. ஏனெனில் கடந்த பத்தாண்டுகளில் அங்கு தொழிலாளர் செலவு என்பது மூன்று மடங்காக அதிகரித்து விட்டது.
2. இந்திய அரசாங்கம் உண்மையில் “இந்தியாவில் உருவாக்குங்கள்” என்ற இயக்கத்தில் அர்ப்பணிப்பு உணர்வுடன் உள்ளது. நம்நாட்டில் தங்களது உற்பத்தி மையங்களை அமைக்க அரசு முதலீட்டாளர்களையும் பெரும் தொழில் நிறுவனங்களையும் ஈர்த்து வருகிறது.

“இந்தியாவில் உருவாக்குங்கள்” என்ற இயக்கத்தின் வெற்றியானது எவ்வளவு விரைவில் மற்றும் எவ்வளவு வேகமாக தொழிலாளர் சீர்திருத்தங்கள் முன்னெடுக்கப்படுகின்றன என்பதைப் பொறுத்தே அமையும்.

பரந்துபட்ட நோக்கில் பேசுவதானால், தொழிலாளர் சீர்திருத்தங்கள் என்பவை தொழிலாளர் உற்பத்தித்திறனால் ஊக்கப்படுத்தப்படும் போட்டியுடன் தொடர்பு படுத்தப்படுகின்றன. துருதிருஷ்டவசமாக, இந்தியத் தொழிலாளர்

சந்தையை சீரமைக்கும் முயற்சிகள் மிக மெதுவாகவே மேற்கொள்ளப்பட்டு வருகின்றன. இந்தியாவில் 1991இல் தொடங்கிய உலகமயமாதல் மற்றும் கட்டுப்பாடற்ற சந்தை ஆகியவற்றின் தாக்கம் தொழிலாளர் சந்தையில் வரம்புக்குட்பட்டே இருந்தது. தொழிலாளர் சந்தையின் இறுக்கமான தன்மை, பழமையான தொழிலாளர் சட்டங்கள், வெளிப்படையாகத் தெரியும் திறன் போதாமை ஆகிய காரணங்களால் உலகின் உற்பத்தி மையமாக இருக்க வேண்டிய நல்லதொரு வாய்ப்பை இந்தியா கைவிட்டு விட்டது. கடந்த இருபத்து ஐந்து ஆண்டுகளாக தொழிலாளர் அனுசரிப்பை மையமாகக் கொண்ட தொழிலாளர் சட்டதிருத்தங்களை அங்கொன்றும் இங்கொன்றுமாக இந்திய அரசு மேற்கொண்டு வருகிறது. எனினும் இந்தியாவில் தொழிலாளர் சந்தை என்பது நேரடி அந்நிய முதலீடுகளைக் கவர்வதில் சலனமற்றே இருந்தது. அதிலும் குறிப்பாக தொழிலாளர் எண்ணிக்கை அதிகம் உள்ள தொழில் பிரிவுகளான தோல்பொருட்கள், ஜவுளி (ஆயத்த ஆடை, துணைப்பொருட்கள் முதலானவை), ஜெம் மற்றும் நகைகள், விளையாட்டுக் கருவிகள், போர்க்கருவிகள் மற்றும் ஆயுதங்கள், வீட்டு அலங்கார மரப்பொருட்கள், ரப்பர் பொருட்கள், இழையப்பட்ட உலோகப் பொருட்கள் முதலான தொழில் பிரிவுகளில் அந்நிய முதலீட்டை அதிக அளவில் ஈர்க்க முடியவில்லை. தொழிலாளர் சீர்திருத்தங்கள் ஒருங்கிணைந்த அணுகுமுறையில் பார்க்கப்படுகின்றன என்பது இதில் இருந்து தெரிய வருகிறது. இதனால் உலகின் உற்பத்தி மையமாக மாறுவதன் மூலம் இந்தியா குடிமையியல் பங்கின் லாபத்தைப் பெற முடியும். இதற்கு அதிக தொழிலாளர் உற்பத்தித் திறன், தொழிலாளர் சந்தை நடைமுறைகளில் அனுசரிப்பு மற்றும் குறைவான தொழிலாளர் செலவு ஆகியவற்றை தொழிலாளர் தரமதிப்பீடுகளுக்குப் பாதகம் இல்லாமல் உருவாக்க வேண்டும் என்ற உறுதியானது எதிர்பார்க்கப்படுகிறது.

பழமையான தொழிலாளர் சட்டங்கள், நியாயமில்லாத அதிகார வர்க்கக் கட்டுப்பாடு, ஊழல் நிறைந்த ஆய்வாளர் அலுவலகம் போன்ற சிக்கல்களால் இந்தியத் தொழிலாளர் சந்தை

சீரழிந்து உள்ளது. தொழிலாளர்களின் நல்வாழ்வை அடகுவைத்து தொழிற்சாலைகளின் உரிமையாளர்கள் எண்ணற்ற வாய்ப்புகளை அறுவடை செய்கிறார்கள். எனவே இன்றைய உடனடித் தேவை என்பது தொழிலாளர் சந்தையின் கட்டுப்பாடுகளைத் தளர்த்துவதே ஆகும். தொழிலாளர் சட்டங்கள் முன்னேற்றம் அடைந்து வருகின்றன; அதிகார வர்க்கக் கட்டுப்பாடு குறைந்து வெளிப்படாத் தன்மையானது ஏற்பட்டு வருகின்றது; சுயமாக அறிக்கைத் தருதல் மற்றும் அனைத்தையும் வெளிப்படையாகத் தெரிவித்தல் என்பது தற்போது நடைபெற்று வருகின்றது. தொழிற்சாலைகளை ஆய்வு செய்தல் மற்றும் விதிகளை மதித்து நடத்தல் போன்ற வழக்கொழிந்த அமைப்புக்கு மாறாக தாமதமே முன்வந்து தொழிலாளர் தர மதிப்பீடுகளைக் கடைபிடிப்பதும் முன்னெடுக்கப்பட்டு வருகிறது. தொழில் சந்தையில் கட்டுப்பாடுகளைத் தளர்த்துதல் என்பது வேலைவாய்ப்பில் நெகிழ்வுத்தன்மை, திறன் மேம்பாடு, பெருமளவில் வேலைவாய்ப்பை உருவாக்கல் போன்றவற்றை விரைவுபடுத்துகிறது என்பது சொல்லாமலேயே புரியும். என்றாலும் கட்டுப்பாட்டில்லாத சந்தை முறைக்கு ஆதரவாக செயல்படுபவர்கள் தொழிலாளர் சட்டத்திருத்தங்களுக்கு அதிகப்படியான முக்கியத்துவம் தருகிறார்கள். மாறிவரும் சந்தை நிலவரங்களுக்கு ஏற்ப தொழிலாளர்களை வேலைக்கு அமர்த்துவதற்கான விதிகள் மற்றும் நிபந்தனைகளை சீரமைத்தல், தொழிலாளர்களை வாடகைக்கு அமர்த்துதல், அவர்களை வேலையைவிட்டு நீக்குதல் போன்ற நடவடிக்கைகளில் முதலாளிகளுக்கு சாதகமாக இருக்கும் வகையில் தொழிலாளர் நலச் சட்டங்கள் இருக்க வேண்டும் என்று எதிர்பார்க்கப்படுகிறது. இத்தகைய தீவிர நிலை என்பது தொழிலாளர் சீர்திருத்தங்களை தவறான பாதைக்குத் திருப்பிவிடும். அதுமட்டுமின்றி உற்பத்தி மற்றும் சேவைப் பிரிவுகளில் போட்டிக்கான அடித்தளமாக இருக்கும் வகையில் தொழிலாளர் சீர்திருத்தங்களில் பெரிய தடை ஏற்பட்டுவிடும்.

மற்றொரு வகை சிந்தனைப் பிரிவினர் பழமையான தொழிலாளர் சட்டங்களை பகுத்தறிவு ரீதியில் புதுப்பிக்க வேண்டும் என்றும் தொழிலாளர்களுக்கு அதிகாரம் அளித்தல் மற்றும் தீவிரமான தொழில்திறன் மேம்பாடு மூலமாக தொழிலாளர் சந்தையை நெகிழ்ச்சி உடையதாக மாற்ற வேண்டும் என்றும் சொல்கின்றனர். எதைக் கொடுத்தாவது நிர்வாக முன்னுரிமையைத் தூக்கிப் பிடிக்க வேண்டும்; தொழிலாளர்களை வாடகைக்கு அமர்த்துதல், இழப்பீடு வழங்குதல், வேலையில்

இருந்து நீக்குதல் போன்றவற்றுக்கான அதிகாரங்கள் முதலாளிகள் கைகளில் இருக்க வேண்டும் என்று கூறுகின்ற புதிய தாராளவாதிகள் முன்வைக்கும் “கட்டற்ற தொழிலாளர் சந்தை” என்பதற்கு எதிரானதாக சிந்தனைப் பிரிவினரின் கருத்தானது உள்ளது. சுதந்திரம் பெற்றதில் இருந்து இந்தியத் தொழிலாளர் சந்தையானது விதிகளுக்கு உட்பட்டு நடக்க வேண்டும் என்ற மனோபாவத்தின் அடிப்படையில் நெறிப்படுத்தப்பட்டு வருகின்றது. இந்திய அரசாங்கமும் மாநில அரசாங்கங்களும் உருவாகி வரும் தொழிலாளர் சீர்திருத்தத் தேவைகளுக்கு ஏற்ப இசைந்து நடப்பது போன்று தோன்றுகிறது. அதாவது உலகமயமாதலையும் தொழிலாளர் சந்தை, மூலதனச் சந்தை மற்றும் சரக்குப் பொருள் சந்தை ஆகிய மூன்றின் ஒருங்கிணைவையும் நோக்கி விரைவாக நாடு செல்கிறது. எனவே கடந்த 25 ஆண்டுகளில் விதிகளுக்கு உட்பட்டு நடக்க வேண்டும் என்ற நிர்ப்பந்தமும் ஆய்வாளர்கள் குறித்த பயமும் குறைந்து கொண்டே வந்துள்ளன. குறிப்பிடத்தக்க வகையில், அரசாங்கமே ஒப்பந்தத் தொழிலாளர் சட்டத்தைப் பொருட்படுத்தாமல் ஒப்பந்தத் தொழிலாளர்களை அதிக அளவில் அமர்த்தும் பெரிய நிறுவனமாக மாறி உள்ளது. இதனால், தனியார் நிறுவனங்கள் தங்களது அடிப்படை உற்பத்திச் செயல்களில் ஒப்பந்தத் தொழிலாளர்களை அதிக அளவில் அமர்த்துவதற்கு ஊக்கமுடன் முன்வருவதில் ஆச்சரியம் ஏதும் இல்லை. அரசாங்கமானது தொழிலாளர் சட்டங்களுக்கு ஏற்ப இசைந்து நடக்க வேண்டும் என்பதில் அக்கறையுடன் இருந்தால் இந்த நிலைமையானது தனியார் நிறுவனங்களில் சாத்தியம் ஆகாது. தொழிலகப் பிரச்சனைகளில் தீர்ப்புகளைச் சொல்வதிலும் நீதிமன்றங்கள் விவேகமுள்ளவையாக மாறி வருகின்றன - 1991க்கு முன்பு நீதிபதிகள் தொழிலாளர்களுக்கும் நிர்வாகத்திற்கும் இடையிலான பிரச்சனைகளை விசாரிக்கும் வழக்குகளில் தொழிலாளர் சார்பான நிலையையே பொதுவாக எடுத்து வந்தனர். இப்போது இந்த நிலைமை மாறி வருகிறது.

தொழிலாளர் சட்டங்கள் குறித்த தனது நிலைப்பாட்டில் இந்திய அரசாங்கம் தனது கட்டுப்பாடுகளைத் தளர்த்தி இருந்தாலும், தொழிலாளர்களுக்கும் முதலாளிகளுக்கும் இடையிலான தன்னார்வமான ஒப்பந்தத்தின் அடிப்படையில் வேலையின் விதிகள் மற்றும் நிபந்தனைகளின் கட்டுப்பாட்டை முதலாளிகளின்

கையில் ஒப்படைக்க இந்திய அரசாங்கம் முழுமையாகத் தயாராகவில்லை. இந்த விஷயம் குறித்த தெளிவான சிந்தனை திட்டக்குழுவின் ஆய்வில் (2001) எடுத்துக்காட்டப் பட்டுள்ளது: சரக்குப் பொருட்களின் சந்தையைக் காட்டிலும் தொழிலாளர் சந்தைகள் மிக அதிக அளவில் சட்டத்தால் நெறிப்படுத்தப்பட வேண்டும் என்ற தேவைக்கான காரணமும் அனைவரும் அறிந்ததுதான். தொழிலாளர்கள் என்பவர்கள் சரக்குப் பொருட்கள் அல்ல; அவர்கள் மனிதர்கள்; அவர்கள் குடிமக்கள் ஆவர். மேலும் வேலை செய்பவர், வேலை அளிப்பவர் உறவில் தனிப்பட்ட தொழிலாளர் என்பவர் எப்போதும் பலவீனமான தரப்பினராகவே உள்ளார். எனவே பலதரப்பட்ட அம்சங்களில் தொழிலாளர் உரிமைகளைப் பாதுகாப்பதை இலக்காகக் கொண்ட சட்டத்தை இத்தகைய கரிசனங்கள் நியாயப்படுத்துகின்றன. அதாவது கூட்டாகப் பேசும் நோக்கத்துக்காக தொழிற்சங்கங்கள் அமைத்தல், சமூகப் பலன்கள், தொழிலாளர்களின் ஆரோக்கியம் மற்றும் பாதுகாப்பு போன்றவற்றைப் பொறுத்து வேலை அளிப்போர் குறைந்தபட்ச பொறுப்புடைமையை உருவாக்குதல்; பெண் தொழிலாளர்களுக்கு சிறப்பு வசதிகள்; குறைதீர்ப்பு அமைப்புகளை உருவாக்குதல் போன்ற அம்சங்களுக்காக சட்டங்கள் வேண்டும் எனக் கூறப்படுகிறது. நாட்டுக்கு நாடு சட்டங்களின் தன்மைகள் மாறி இருந்தாலும்கூட வளரும் மற்றும் வளர்ந்த நாடுகள் இரண்டிலும் இம்மாதிரியான சட்டங்கள் ஏற்றுக்கொள்ளப்பட்ட நடைமுறையாகவே உள்ளது.

தொழிலாளர் நலன் மற்றும் நிர்வாகத்தினர் நலன் என இரண்டையும் ஒன்றாகச் சமமாகப் பாதுகாத்தல் என்ற அம்சத்தில் இந்திய அரசாங்கம் கவனம் செலுத்துகிறது. இந்தப் பார்வையை திட்டக்குழுவின் ஆய்வில் (2001) இருந்து எடுக்கப்படும் கீழ்வரும் மேற்கோள் உணர்த்துகிறது: “தொழிலாளர்களின் சட்டரீதியிலான நலன்களைப் பதுகாப்பதற்கு நமக்குத் தொழிலாளர் சட்டங்கள் தேவை என்பதில் மாற்றுக் கருத்துக்கு இடமே இல்லை. ஆனால் அதே சமயம் உருவாகும் சட்டப் பின்னணியானது, தொழிலாளர்களின் சட்டரீதியிலான உரிமைகளைப் பாதுகாக்க வேண்டும் என்ற குறிக்கோளுக்கும் மொத்த வேலைவாய்ப்பை விரிவாக்கம் செய்வதற்கான திறன் மற்றும் ஊக்கத்தை மேம்படுத்தும் ஒரு சட்டகத்தை வழங்க வேண்டும் என்ற குறிக்கோளுக்கும் சம அளவில் முக்கியத்துவம் தர வேண்டும். சட்டங்களும், அதே நேரம் அவற்றை

நடைமுறைப்படுத்தும் வழிமுறைகளும் தொழிலாளர் உற்பத்தித்திறனை மேம்படுத்தும் ஊக்கச் சலுகைகள் அமைப்பை வேலை அளிப்பவர்கள் உருவாக்க அனுமதிப்பதாக இருக்க வேண்டும். மாறிவரும் தொழில்நுட்பம் மற்றும் மாறி வரும் சந்தை நிலைமைகளுக்கு ஏற்ப தகவமைத்துக் கொள்ளும் வகையில் தொழிலாளர் சக்தியை மறுஆக்கம் செய்யும் நெகிழ்வுத்தன்மை இதில் உள்ளடங்கும். தற்போது அத்தகைய நெகிழ்வுத்தன்மைக்கான தேவை அதிகரித்து உள்ளது. ஏனெனில் உலகமயமாதலும் தாராளமயமாதலும் நெகிழ்வுத் தன்மைக்கு ஒரு மதிப்பை உருவாக்கி உள்ளன”.

தொழிலாளர் சந்தை சீர்திருத்தங்களுக்கான தடைகள்:

இந்தியாவில் உள்ள பழமையான தொழிலாளர் சட்டங்கள் தொழிற்சாலைக்கு உகந்த தொழிலாளர் சந்தையை உருவாக்குவதில் மிகப்பெரும் தடைக்கற்களாக உள்ளன. தொழிலாளர்களின் உரிமைகளைக் குறைவுபடாமல் தொழிலாளர் சட்டங்கள் தொடர்ந்து பார்த்துக் கொள்கின்றன. போட்டியில் இருந்து உள்நாட்டு தொழிலதிபர்களை பாதுகாத்த தொழில் உலகின் பாதுகாப்புக் கவசம் 1991க்குப் பிறகு மறைந்து விட்டது. 1991இல் இருந்து கிளைத் தெழுந்த உலகமயமாதலும் தாராளமயமாதலும் இந்தியச் சந்தையில் சர்வதேச தொழில் அதிபர்களைக் காலாற்ற அனுமதித்தன. இதனால் வியாபாரம் மற்றும் வர்த்தகத்தின் சூழலானது அடிப்படையில் மாறியது. தற்காலிக ஊழியர், மூன்றாம் தரப்பு வேலை முதலான மாறிவரும் போக்குகளுக்கு ஏற்ப தொழிலாளர் சட்டங்களை இயற்றுவது தேவையாகின்றது. அதே நேரம், தொழிலாளர்களின் அடிப்படை உரிமைகள் பாதுகாக்கப்படுவதை உறுதி செய்வதும் அதே அளவிற்கு முக்கியமாகிறது. தொழிற்சாலைகள் அனைத்திலும் தொழிலாளர் தர மதிப்பீடுகள் செயல்படுத்தப்பட்டாக வேண்டும்.

நாடு முழுவதும் உள்ள குறிப்பிடத்தக்க தொழில்திறன் போதாமை என்ற விஷயமானது இந்தியத் தொழிலாளர் சந்தையை முடக்கிவிடும் தாக்கத்தை ஏற்படுத்தி உள்ளது. பழமையான தொழிலாளர் சட்டங்கள் என்பதைக்காட்டிலும் இந்த தொழில்திறன் போதாமை என்ற அம்சமானது தொழிலாளர் சந்தையில் அசமந்தமாகவே உள்ளது குறிப்பாக அந்நிய நேரடி முதலீட்டை ஈர்க்கும் வகையில் இல்லை. உள்நாட்டு பெரிய தொழில் அதிபர்களும், குறுசிறுநடுத்தர தொழில்களில் ஈடுபடும் தொழில்முனைவோர்களும் தொழில்திறன்

பெற்ற ஊழியர்கள் கிடைக்காமல் திண்டாடுகின்றனர். திட்டக்குழுவின் ஒரு ஆய்வு (2001) ஊரகப் பகுதிகளில் ஆண் தொழிலாளர்களில் 10.1% பேரும் பெண் தொழிலாளர்களில் 6.3% பேரும் குறிப்பிட்ட சந்தைக்குத் தேவையான தொழில்திறன்களைக் கொண்டுள்ளனர்; அதேபோன்று நகரப் பகுதிகளில் ஆண் தொழிலாளர்களில் 19.6% பேரும் பெண் தொழிலாளர்களில் 11.2% பேரும் தேவையான தொழில்திறன்களைப் பெற்றுள்ளனர் என்கிறது. மேலும் இந்த ஆய்வானது 20/24 வயதுப் பிரிவில் உள்ள இந்தியத் தொழிலாளர்களில் 5% பேர்தான் தொழில்படிப்புத் திறன் பெற்றுள்ளனர். தொழிலயுக நாடுகளில் இந்த சதவிகிதம் மிக அதிகமாகும். அதாவது இந்த நாடுகளில் இது 60% முதல் 80% வரை உள்ளது (திட்டக் குழு 2001).

தொழில்படிப்பு சார்ந்த திறன்களின் அடிப்படையில், மெக்சிகோ போன்ற சில வளரும் நாடுகளைவிட இந்தியா மோசமான நிலையிலேயே உள்ளது. மெக்சிகோ நாட்டில் தொழில்படிப்பு சார்ந்த பயிற்சி பெற்ற இளைஞர்களின் சதவிகிதம் 28% ஆகும் (திட்டக் குழு 2001). கட்டுப்பாடுகள் தளர்ந்த தொழிலாளர் சந்தையை உருவாக்குகின்ற முயற்சிக்கு மிகப்பெரும் தடையாக இருப்பது ஒருமுகப் படுத்தப்பட்ட தொழிலாளர் கொள்கை இல்லாததே ஆகும். கட்டுப்பாடற்ற தொழிலாளர் சந்தைதான் நாட்டில் போட்டி நிறைந்த உற்பத்தி மற்றும் சேவைத் தொழில்களுக்கான சூழல்சார் அமைப்புகளை உருவாக்கித் தரும். ஆய்வுக் குழுக்கள், அறிக்கைகள், ஆலோசனைக் கூட்டங்கள் அனைத்தும் குறிப்பிடத்தக்க அளவில் இருக்கத்தான் செய்கின்றன, என்றாலும் ஒருமுகப்படுத்தப்பட்ட தேசிய தொழிலாளர் கொள்கை சரிவர இல்லாமலேயே உள்ளது. இதற்கு மாறாக, அரசாங்கம் அவ்வப்போது அங்கொன்றும் இங்கொன்றுமாக தொழிலாளர் சட்டங்களில் திருத்தங்களைச் செய்கிறது. இதனோடு, தேசிய உற்பத்திக் கொள்கை, தேசிய குழந்தைத் தொழிலாளர் கொள்கை, திறன் மேம்பாடு குறித்த தேசியக் கொள்கை, தேசிய வேலைவாய்ப்புக் கொள்கை, ஹெச்.ஐ.வி/எய்ட்ஸ் குறித்த தேசியக் கொள்கை, பாதுகாப்பு குறித்த கொள்கை, பணியிடத்தில் ஆரோக்கியம் மற்றும் சுற்றுச்சூழல் என பலவற்றில் தொழிலாளர் பிரச்சனைகள் குறித்த சுட்டிக்காட்டல்கள் உள்ளன. “தொழிலாளர் கொள்கை” குறித்த கடைசிச் சுவடுகள் மூன்றாவது ஐந்தாண்டுத் திட்ட வரைவு ஆவணத்தில் காணக்கிடைக்கின்றன. அந்தக் கொள்கை வழக்கொழிந்தது ஆகும். உலகளாவிய போக்குகளுக்கு ஏற்ப

தொழிலாளர் சந்தையை தாராளமயமாக்குவதில் அத்தகைய திசையற்ற, தற்காலிக முயற்சிகள் நல்லது எதையும் செய்யவில்லை.

பழமையான தொழிலாளர் சட்டங்களை மாற்ற வேண்டும் என்பதுதான் இந்தியாவில் தொழிலாளர் சீருதிருத்தச் சொல்லாடல்களின் மையக் கருத்தாக இருந்து வருகிறது. இந்த விவாதத்தின் முக்கியக் கருத்தை திட்டக்குழு (2001) கீழ்வரும் சொற்களில் எடுத்துக்காட்டுகிறது: “இந்தச் சட்டங்கள் அனைத்தையும் விரிவாக மீளாய்வு செய்வது என்பது நிச்சயம் தேவையான ஒன்றாகும். சட்டங்கள் எளிமையாக்கப்பட வேண்டும் என்பதோடு தற்காலப் பொருளாதாரச் சூழலுக்கு ஏற்றவாறு இயற்றப்பட வேண்டும். அதிலும் குறிப்பாக நடப்புக்கால சர்வதேச நடைமுறைக்கு ஏற்ப இருக்க வேண்டும். சில சமயங்களில் பிரச்சனையாக சட்டங்கள் இருப்பதில்லை நீண்டு தொடரும் சட்ட நடைமுறைகள்தான் பிரச்சனையாக உள்ளன. இதனால் தொழிலாளரை வாடகைக்கு அமர்த்தும் செலவு குறிப்பிடத்தக்க அளவில் அதிகரிக்கிறது இதனோடு தொடர்புடைய இடைஞ்சல்களையும் இது அதிகரிக்கிறது. சட்டத்தை நடைமுறைப்படுத்தும் அமைப்புகளுடனும் அதாவது சட்டத்தை நடைமுறைப்படுத்தும் பல்வேறு ஆய்வாளர்களால் சில பிரச்சனைகள் உள்ளன. வேலை அளிப்பவர்களுக்கு துன்பத்தை ஏற்படுத்தும் வகையில் அதிகப்படியான அதிகாரத்தை இந்த அமைப்புகள் பயன்படுத்துகின்றன என்ற புகார்களும் தொழிற்சாலைகளால் அடிக்கடி எழுப்பப் படுகின்றன. அதாவது லஞ்சம் பெறும் நோக்கில் அதிகாரம் பயன்படுத்தப்படுகின்றது என்று புகார் சொல்லப்படுகின்றது. இது சிறிய அளவிலான தொழில்முனைவோர்களுக்கு அதிகப்படியான செலவுகளை ஏற்படுத்துகின்றது. இதற்கு முற்றிலும் எதிரான கருத்தும் சம அளவில் தொழிற்சங்கங்களால் முன் வைக்கப்படுகின்றன. தொழிலாளர் சட்டங்களை மேலும் சிறப்பான முறையில் நடைமுறைப்படுத்த வேண்டும் என்பதற்காக தொழிலாளர் சட்டங்களை நடைமுறைப்படுத்தும் அமைப்புகள் மேலும் வலுப்படுத்தப்பட வேண்டும் என தொழிற்சங்கங்கள் கூறுகின்றன.

தற்போது இருக்கின்ற தொழிலாளர் சட்டங்களில் உள்ள அபத்தங்கள், இரட்டைத் தன்மைகள் மற்றும் இருண்மைகளை நீக்க வேண்டியது முக்கியமாகும். அப்போதுதான் சட்டம் குறித்த எவ்விதமான பயமும் இல்லாமல் நாட்டில் உள்ள தொழிலாளர் சந்தையின் முழு ஆற்றலையும்

முடுக்கிவிடக்கூடிய ஒரு நல்ல நிலைமைக்கு தொழில் உலகம் வரும். வேலைவாய்ப்பு நடைமுறைகளைப் பொறுத்த அளவில் ஒரு உகந்த சூழ்நிலையை தொழிலாளர் சட்டங்கள் பேணிப்பாதுகாக்க வேண்டும். விரைவில் நாம் “விதிகளுக்கு உட்பட்டு நடத்தல் என்கின்ற மனோபாவத்தை” தாண்டியாக வேண்டும் (தொழிலாளர் சட்டங்களின் இறுக்கத்தால் ஏற்பட்டவை). உற்பத்தி மற்றும் அதேபோன்று சேவை பிரிவுகளில் உலகளாவிய போட்டியை மேம்படுத்துகின்ற நமது வாய்ப்புகளே சிறந்தவை ஆகும். தற்போது உள்ள தொழிலாளர் சட்டங்கள் அனைத்தையும் ஒருங்கிணைத்து ஒரே சட்டமாக அரசாங்கம் மாற்ற வேண்டிய சரியான தருணமும் இதுவே ஆகும். இந்தச் தனிச் சட்டத்தில் தொழிலாளர்நிர்வாகத்தினர் உறவுகள், ஊதியம், சமூகப் பாதுகாப்பு, பணியிடத்தில் பாதுகாப்பு, நல்வாழ்வு அம்சங்கள், வேலைவாய்ப்பு குறித்த விதிகள் மற்றும் நிபந்தனைகள் மற்றும் தொழிற்சங்கங்களை அங்கீகரித்தல், ஒன்றாகச் சேர்ந்து ஒரு விஷயத்திற்காகப் பேரம் பேசுதல் மற்றும் அனைத்திற்கும் மேலாக சர்வதேச தொழிலாளர் தரமதிப்பீடுகளை நடைமுறைப்படுத்துதல் போன்ற தனிப்பட்ட பிரிவுகள் இருக்க வேண்டும். அத்தகைய ஒரு அற்புதமான சட்டம் மாநில அரசுகளுக்கு ஒரு முன்மாதிரியாக இருக்க வேண்டும். மாநில அரசுகள் மத்திய சட்டத்தை ஏற்றுக் கொள்வதாக இருக்கலாம். அல்லது பிராந்திய முக்கியத்துவத்தைச் சேர்த்துக் கொள்வதற்காக, மாநில அரசுகள் குறைந்த மாற்றத்துடன் இதே போன்ற சட்டத்தை இயற்றிக் கொள்ளலாம். அனைவருக்கும் ஏற்றதாக இருந்தால் மட்டுமே அத்தகைய ஒரு சட்டம் பயனுள்ளதாக இருக்கும் - முறைசார்ந்த மற்றும் முறை சாராத பிரிவுகளில் உள்ள அனைத்து தொழிலாளர்களுக்கும் ஏற்றதாக சட்டமானது இருக்க வேண்டும்.

விரிவான மற்றும் ஒருமுகப்படுத்தப்பட்ட தேசிய தொழிலாளர் கொள்கையை உருவாக்காமல் தொழிலாளர் சந்தையில் புரட்சிகரமான சட்டத்திருத்தங்களைக் கொண்டுவர இயலாது. இதற்கு இந்திய அரசாங்கம் தொழிலாளர் பிரச்சனைகள் குறித்த தேசிய கொள்கை வரைவை அனைத்துத் தரப்பினரின் ஒப்புதலோடு உருவாக்க கவனம் செலுத்த வேண்டும். தொழில் உலகத்தைத் திருப்தி செய்வதற்காக தொழிலாளர் சட்டங்களின் சில ஷரத்துகளை திருத்தம் செய்யும் தற்காலிக அணுகுமுறையைத் தொடர்வதைவிட தொழிலாளர்

கொள்கையை உருவாக்குவது அவசியம் ஆகும். கடந்த 20 ஆண்டுகளில் எண்ணற்ற ஆய்வுகள், ஆலோசனைகள் மற்றும் சீர்திருத்தங்கள் மேற்கொள்ளப்பட்டு இருப்பதால், அனைத்து தரப்பினரின் கருத்துகளையும் உள்ளடக்கும் வகையில் தேசியத் தொழிலாளர் கொள்கை வரைவை உருவாக்குவது எளிதானதாகவே இருக்கும்.

அதிக அளவிலான தானியங்கி உற்பத்தி முறைச் சூழல் இருக்கும் நிலையில் நாட்டில் வேலை இல்லாதோரின் எண்ணிக்கை அதிகரித்து வருவது கண்கூடாகத் தெரிகிறது. எனவே புதிய வேலை வாய்ப்புகளை இந்திய அரசாங்கம் உருவாக்க வேண்டியதும் முக்கியமானதாகும். “இந்தியாவில் உருவாக்குங்கள்” என்ற இயக்கம் ஏற்கனவே முதலீடுகளை ஈர்க்க ஆரம்பித்து விட்டது என்றாலும் உற்பத்தித் துறையில் அதற்கேற்ப குறிப்பிடத்தக்க அளவில் வேலைவாய்ப்புகள் அதிகரிக்கவில்லை. மிக அதிக எண்ணிக்கையில் இளைஞர்களுக்கு வேலை வாய்ப்புகளை உருவாக்குவதில் இந்திய அரசாங்கம் கவனம் செலுத்த வேண்டிய தேவை உள்ளது. இதற்காக மிக அதிகத் திறமைகளுடன் சேவைத் துறையில் இந்திய இளைஞர்கள் வேலையில் அமர அரசு உதவ வேண்டும். இதற்கு உயர்கல்வியுடன் தொழில்படிப்பு பயிற்சிகளையும் ஒருங்கிணைக்கும் முயற்சிகளை மேற்கொண்டாக வேண்டும். அதிகத் திறன் பெற்ற நபர்களால் தொழிலாளர் சந்தையானது நிரம்பியிருக்கும் போதுதான் தொழிலாளர் சீர்திருத்தம் என்பது உண்மையான அர்த்தத்தில் அமையும். வேலையளிப்போரால் தான் சுரண்டப்படலாம் என்ற பயம் ஏதுமின்றி உற்பத்தி மற்றும் சேவைத் துறைகளில் மதிப்பு கூட்டப்பட்டவர்களாக தொழிலாளர் சந்தையில் இவர்கள் இருக்கும்போதுதான் சீர்திருத்தம் என்பது அர்த்தம் பெறும். எனவே அண்மைக்காலத்தில் இந்திய அரசாங்கம் எடுத்து வரும் தொழிலாளர் சட்ட திருத்தங்களுக்கான முயற்சிகள் வரவேற்கப்படக் கூடியவைதான். அதேநேரம் தொழிலாளர்களை அவர்களது திறனை மேம்படுத்துவதன் மூலம் அவர்களுக்கான அதிகாரத்தைப் பெறச் செய்வதும் அதே அளவிற்கு முக்கியமானதாகும்.

பார்வை நூல்கள்:

1. ஜா, ஸ்ரீரங்க், 2015, இந்தியாவில் உற்பத்தி செய்யுங்கள், எஃப்.ஐ.ஐ.பி.பி.சிஎஸ் பிரிவியூ, தொகுதி 4, எண் 2, ஜூன் 2015.
2. திட்டக்குழு, 2001, வேலைவாய்ப்புகள் குறித்த பணிக் குழு வின அறிக்கை. http://planningcommission.nic.in/aboutus/taskforce/tk_empopp.pdf

இந்தியாவின் முறைப்படுத்தப்படாத தொழிலாளர் சந்தை



- அ. ஸ்ரீஜா

நிதி ஆயோக அமைப்பின் திறன் மேம்பாடு, வேலை வாய்ப்பு அலகின் இயக்குநர்

இந்திய தொழில் சந்தையில் இருவகையான நிலைமைகள் உள்ளன - 92 சதவிகித வேலையாட்கள் முறைப்படுத்தப்படாத துறைகளிலும் பத்து சதவிகிதத்தினர் முறைப்படுத்தப்பட்ட துறைகளிலும் உள்ளனர். பெரும்பான்மையான பணியாளர்கள் முறைப்படுத்தப்படாத துறைகளில் இருப்பதற்கு, அன்னிய ஆதிக்க காலத்திலிருந்து சமூக பொருளாதார நிலைகளே காரணம். அந்நிய ஆதிக்க காலத்தில் இந்திய தொழில்துறை கச்சாப் பொருட்களை ஏற்றுமதி செய்வதற்கும், முழுவதுமாக உற்பத்தி செய்யப்பட்ட பொருட்களை இறக்குமதி செய்வதற்கும் பயன்பட்டது. பிரிட்டனில் ஏற்பட்ட தொழில் புரட்சியினால் இந்திய பொருளாதாரம் பயன்பெறவில்லை. முதலாம் உலகப்போரின் போதே தொழிற்சாலைகள் சார்ந்த பொருள் உற்பத்தி துவங்கியது. அதுவும், பொருட்கு தேவையானவைகளை உற்பத்தி செய்ய. ஆகவே, இந்தியா சுதந்திரம் பெற்ற போது, இந்திய பொருளாதாரத்தில் பெருமளவு விவசாயத் தொழிலாளர்களே இருந்தனர். பிற தொழில்களில் ஜாதி சார்ந்த மக்களே பணியாற்றினர். தொழில் முனைவில் சில வகுப்பு மக்களே இருந்தனர். இரும்பு, எஃகு, சுரங்கங்கள் ஜவுளி, காகிதம் போன்ற துறைகளில் மட்டும் தொழிற்சாலைகள் தோன்றின. அங்கும் குறைவான மக்களே பணியாற்றினர்.

இந்தியா சுதந்திரம் அடைந்ததற்குப் பின்பு முதலீடு மிகுந்த தொழில் கூடங்கள் அமைந்தன. பணியாளர்கள் மிகுந்த துறைகளில், குறிப்பாக விவசாயம் அல்லாத துறைகளில், கிராமப்புற கூட்டுறவு அமைப்புகள் மேற்கொள்ளப்பட்டன. சில தொழில்கள் சிறு மற்றும் மத்திய தர துறையினருக்கு ஒதுக்கப்பட்டன. ஆகவே, விவசாயம், கைவினைப் பொருட்கள், கைத்தறி, சிறு மற்றும் கிராமப்புற தொழில்களில் மக்கள் அதிக அளவில் ஈடுபடுத்தப்பட்டு அது முறைப்படுத்தப்படாமலேயே சிறிய அளவில் இருந்து வந்தது. 1977-78இல் மொத்த பணியாளர்களில் 92.2 சதவிகிதத்தினர் முறைப்படுத்தப்படாத துறையில் இருந்தனர். இது 1993-94இல் இது 92.7 சதவிகிதமாக உயர்ந்தது. ஆகவே, 90களின் துவக்கத்தில் இந்தியாவில் முறைப்படுத்தப்படாத பணியாளர்கள் பெரும்பான்மையாக இருந்தனர். தாராளமயமாக்கல்

மற்றும் உலகமயமாக்கலுக்குப் பின் இந்த நிலைமை மிகவும் மோசமானது.

ஒழுங்குபடுத்தப்படாத துறைகளில் உள்ள தொழில் நிறுவனங்களுக்கான தேசிய கமிஷனின்படி முறைப்படுத்தப்படாத / ஒழுங்குபடுத்தப்படாத துறை என்பது தனியார்கள் மற்றும் குடும்பங்களில் தனித்தோ, கூட்டு வியாபாரத்திலோ பத்து பணியாளர்களுக்கு மேற்படாத தொழில்களை நடத்தும் பதிவு செய்யப்படாத தொழில் நிறுவனங்களிலிருந்து உற்பத்தியாகும் பொருள்கள் மற்றும் சேவைகள் என்று கூறப்படுகிறது. முறைப்படுத்தப்படாத / ஒழுங்குபடுத்தப்படாத பணியாளர்கள், ஒழுங்குபடுத்தப்பட்ட மற்றும் ஒழுங்குபடுத்தப்படாத இரு துறைகளிலும் இருந்த இவர்கள் “முறைப்படுத்தப்படாத தொழிலாளர்கள் என்பவர்கள், முறைப்படாத துறைகளிலும், வீடுகளிலும் முதலாளிகளால் சமூக பாதுகாப்பு வசதிகளை கொடுக்க முடியாதவர்களாகவும், முறைப்படுத்தப்பட்ட துறையில் தொழில் மற்றும் சமூக பாதுகாப்புப் பலன்கள் இல்லாதவர்களாகவும் குறிக்கும்” என்று கூறப்பட்டுள்ளது. மேற்கண்ட விளக்கத்தின்படி தேசிய மாதிரிக் கணக்கெடுப்பு அமைப்பின் தகவல்களின்படி முறைப்படுத்தப்படாத தொழில்களின் நிலைமை அட்டவணை 1ல் குறிப்பிடப்பட்டுள்ளது.

அட்டவணை 1 - ஒழுங்குபடுத்தப்பட்ட மற்றும் ஒழுங்குபடுத்தப்படாத துறைகளில் முறைப்படுத்தப்பட்ட மற்றும் முறைப்படுத்தப்படாத தொழிலாளர்கள் (மில்லியன்களில்) - அடைப்புக்குள் உள்ளது சதவிகிதத்தைக் காட்டுகிறது.

1999-2000			
	ஒழுங்குபடுத்தப்பட்ட	ஒழுங்குபடுத்தப்படாத	மொத்தம்
முறைப்படுத்தப்பட்ட	33.7	1.4	35
	(62.3)	(0.41)	(8.8)
முறைப்படுத்தப்படாத	20.5	341.3	361.7
	(37.9)	(99.6)	(91.2)
மொத்தம்	54.1	342.6	396.8
	(13.6)	(86.3)	100
		2004-05	

முறைப்படுத்தப்பட்ட	32.06	1.35	33.41
	(52)	(0.3)	(7.30)
முறைப்படுத்தப்படாத	29.54	396.66	426.2
	(48)	(99.7)	(92.7)
மொத்தம்	61.61	398.01	459.61
	(13)	(87)	100
2011-12			
	ஒழுங்குபடுத்தப்பட்ட	ஒழுங்குபடுத்தப்படாத	மொத்தம்
முறைப்படுத்தப்பட்ட	37.18	1.39	38.56
	(45.4)	(0.4)	(8.1)
முறைப்படுத்தப்படாத	44.74	390.92	435.66
	(54.6)	(99.6)	(91.9)
மொத்தம்	81.92	392.31	474.23
	(17.3)	(82.7)	100

ஆதாரம் : 1999-2000, 2004-05 & 2011-12 ஆம் ஆண்டுகளில் மேற்கொள்ளப்பட்ட வேலையில் இருப்பவர்கள் வேலையில்லாதவர்களுக்கான கணக்கெடுப்பின்படி தேசிய மாதிரி கணக்கெடுப்பு அமைப்பின் அடிப்படை தொழில் அமைப்புகளின் நிலைமையை சார்ந்தது.

ஒழுங்குபடுத்தப்பட்ட அல்லது ஒழுங்குபடுத்தப்படாத துறைகளிலுமிருந்த முறைப்படுத்தப்படாத தொழிலாளர்களின் எண்ணிக்கை 1999-2000இல் 91.2 சதவிகிதமாக இருந்தது. 2004-0இல் அது 92.7 சதவிகிதமாக உயர்ந்தது. 2011-12இல் அது மீண்டும் குறைந்து 91.9 சதவிகிதமாக இருந்தது. (அட்டவணை 1) இப்படி பெருமளவிலான பணியாளர்கள் முறைப்படுத்தப்படாத துறையில் இருப்பதற்குக் காரணம் பணியாளர்களில் 50 சதவிகிதத்தினருக்கும் மேல் சொந்தத் தொழில் செய்பவர்கள் அல்லது ஒழுங்குபடுத்தப்படாத துறைகளில் உள்ளதாகும். தொழில் உற்பத்தித் துறையில் கவனம் பெருமளவு கனரகத் தொழில்களுக்கு கொடுக்கப்பட்டதாலும் மக்கள் அன்றாடம் பயன்படுத்தும் பொருட்களின் உற்பத்தி பெருமளவு சிறு மற்றும் நடுத்தர தொழில்களுக்கு ஒதுக்கப்பட்டதாலும் அவைகள் சிறிய அளவிலேயே இருந்து அவர்களுக்கு மானியங்களும், சலுகைகளும் கிடைக்காமல் போயின. 1991க்குப்பிறகு, பொதுத்துறை நிறுவனங்கள் தனியார் மயமாக்கப்பட்டபின்னும், வெளிநாடுகளிலிருந்து போட்டி மிகுந்த பின்னும், ஒழுங்குபடுத்தப்பட்ட துறைகளில் முறைப்படுத்தப்படாத பணியாளர்களின் எண்ணிக்கை அதிகரித்தது. இது, 1999-2000மாவது ஆண்டுகளில் 37.9 சதவிகிதமாக இருந்தது. 2004-05இல் இது 48 சதவிகிதமாக உயர்ந்து 2011-12இல் 54.6 சதவிகிதமாக உயர்ந்தது.

கடந்த 40 ஆண்டுகளில் இந்தியாவின் வளர்ச்சி விகிதம் பாரம்பரிய சதவிகிதத்திற்கும் அதிகமாக உயர்ந்து, பொருளாதாரம் வளர்ந்த நிலையில் பணியாளர்கள் சந்தையில் அடிப்படை மாற்றங்கள் ஏற்பட்டு, விவசாயத்துறையில் வேலை வாய்ப்புக்கள் குறைந்து பெரும்பான்மையான மக்கள் கட்டுமானம் மற்றும் பிற குறைந்த திறன் தேவையான துறைகளில் முறைப்படுத்தப்படாத வகையில் இருந்தனர். தாராளமயமாக்கப்பட்டதற்குப்பின் உலகளவிலான போட்டி அதிகரித்து, ஒதுக்கீடுகளும், மானியங்களும் குறைந்த நிலையில் ஆபத்துக்கள் அதிகமாகி தொழில் முனைவோர், ஒழுங்குமுறைகள், வரிகள், தொழிலாளர் நல சட்டங்கள், பணியாளர்களுக்கு சமூக பாதுகாப்பு ஆகியவைகளிலிருந்து விலக்கு பெற தங்களுடைய நிறுவனங்களை சிறிய அளவிலேயே வைத்துக்கொண்டனர். இப்படி அவர்கள் தங்களுடைய நிறுவனங்களை சிறியதாக வைத்துக் கொள்வதால் தற்காலிக மற்றும் ஒப்பந்தப் பணியாளர்களின் எண்ணிக்கை தாராளமயமாக்கலுக்குப்பின் அதிகரித்தது. இது அல்லாமல், பன்னாட்டு நிறுவனங்களின் வளர்ச்சியால், மற்ற நாடுகளிலிருந்து பொருள்களையும், சேவைகளையும் பெறுவது மற்றும் பிற நாடுகளுக்கு ஒப்பந்தங்களை பகிர்ந்தளிப்பது ஆகியவை அதிகரித்து நிலையான வேலை வாய்ப்புக்கு பதிலாக தற்காலிக வேலைவாய்ப்பு அதிகமாகிறது. ஒப்பந்தப் பணியாளர்களை வைத்துக்கொள்வதன் மூலம் 1947ஆம் ஆண்டின் தொழில்துறை பிணக்குகள் சட்டத்திலிருந்து விடுபட்டு பணியாளர்களை வைத்துக் கொள்வதிலோ வேலையிலிருந்து நீக்குவதையோ தடையின்றி செய்ய முடியும். வேகமாக மாறிவரும் தொழில்நுட்ப மாறுதல்களால் தயாரிக்கப்பட்ட பொருட்களின் வாழ்நாள் காலம் குறைந்து புதிய பொருட்கள் தேவைப்படுகின்றன. இவைகளை தயாரிக்கும் மூல இயந்திரங்களின் இறக்குமதி மீதான சங்கவரி குறைக்கப்பட்டிருக்கிறது அல்லது முற்றிலுமாக நீக்கப்பட்டிருக்கிறது. இதனை எதிர்கொள்ளும் கட்டாயத்தில் சிறு தொழில் உற்பத்தியாளர்கள் செலவுகளை குறைக்க பணியாளர்களின் எண்ணிக்கையைக் குறைத்தும் நிரந்தர பணியாளர்களுக்கு பதிலாக ஒப்பந்த பணியாளர்களை அமைத்தும் செயல்பட்டனர். இந்த நிலைமை, பொதுத் துறை நிறுவனங்களிலும் ஊடுருவி இருப்பது மிகவும் கவலையளிக்கிறது.

பொருளாதாரக் கணக்கெடுப்பின்படி ஆறு பேருக்கும் குறைவாக பணியமர்த்தியுள்ள நிறுவனங்களின் எண்ணிக்கை 1990இல் 93 சதவிகிதம் இருந்ததைக் காட்டிலும் 201இல் 95.5 சதவிகிதமாக உயர்ந்துள்ளது. இதைப்போலவே, 10பேருக்கும் குறைவாக பணியமர்த்தப்பட்டுள்ள தொழில் நிறுவனங்களின் எண்ணிக்கை 3.5 சதவிகிதத்திலிருந்து 3.1 சதவிகிதமாக குறைந்துள்ளது. 10 தொழிலாளருக்குமேல் பணியமர்த்தப்பட்டுள்ள தொழில்களின் சதவிகிதம்

199இல் 3.1 என்று இருந்த நிலையில் 2013ல் 1.4ஆக குறைந்து மொத்தம் பணியமர்த்தப்பட்டவர்களில் அட்டவணை 2 : தொழில் நிறுவனங்களின் அளவு - வேலை வாய்ப்பு நிலைமை விவரம் (சதவிகிதத்தில்)

அவர்களுடைய பங்கு 37.1 சதவிகித்திலிருந்து 27.2 சதவிகிதமாக குறைந்தது.

வரிசை எண்.	பணியமர்த்தப்பட்டவர்களின் எண்ணிக்கை அடிப்படையில்	விவரம்	பொருளாதார கணக்கெடுப்பு வருடங்கள்			
			1990	1998	2005	2013
1	15	நிறுவனங்கள்	93.4	94.0	95.4	95.5
		வேலைவாய்ப்பு	54.5	58.6	67.3	69.5
2	69	நிறுவனங்கள்	3.5	3.3	3.4	3.1
		வேலைவாய்ப்பு	8.4	8.3	10.3	9.3
3	10 க்கும் மேற்பட்ட	நிறுவனங்கள்	3.1	2.8	1.3	1.4
		வேலைவாய்ப்பு	37.1	33.1	22.4	21.2

ஆதாரம் : ஐந்தாவது மற்றும் ஆறாவது பொருளாதாரக் கணக்கெடுப்பு - அகில இந்திய அறிக்கை

இப்படி ஒப்பந்த அடிப்படையில் / தற்காலிக அடிப்படையில் பணியாளர்கள் அமர்த்தப்படுவதால் அவர்களுக்கு வேலைப் பாதுகாப்பு, தங்களுக்கும் குடும்பத்தினருக்கும் மருத்துவ வசதி உள்ளிட்ட சமூகப் பாதுகாப்பு, ஓய்வூதியம், பணியில் ஏற்படும் விபத்துக்களுக்கான இழப்பீடு, குறைந்தபட்ச ஊதியம், அதிக நேரப்பணிக்கான ஊதியம், தொழில்சார் ஆபத்துக்களுக்கான இழப்பீடு ஆகியவைகள் குறைகின்றன.

இப்படி பெருகிவரும் முறைப்படுத்தப்படாத தொழில்துறையை எதிர்கொள்ள பல்வேறு குழுக்கள் அமைக்கப்பட்டன. அவைகளாவன : இரண்டாவது தேசிய தொழிலாளர் நலக் கமிஷன் (2002), “பத்தாவது ஐந்தாண்டு திட்டக் காலத்தில் 10 மில்லியன் வேலைவாய்ப்பு உருவாக்க இலக்கு”க்கான S.P.குப்தா அறிக்கை (2002). 10 மில்லியன் வேலைவாய்ப்புகளை உருவாக்கும் செயல்படை 2002 ஒழுங்குபடுத்தப்படாத துறைகளில் தொழில் முனைவுகளை ஏற்படுத்த தேசிய கமிஷன் (2004-2008) மிகக்குறைந்த கல்வியறிவும், தொழில் அறிவும் உள்ள பணியாளர்கள் விவசாயத் துறையிலிருந்து பொருள் மற்றும் சேவை உற்பத்தித் துறைக்கு மாறுவதில் இடர்பாடுகள் உள்ளதாக இந்த அறிக்கைகள் கூறுகின்றன. ஆகவே, ஏற்பட்ட பணி மாற்றங்கள் விவசாயத்திலிருந்த பெரும்பாலும் திறன் குறைவான கட்டுமானப் பணிகள், சில்லறைக் கடைகள், தனிநபர் கடைகள், போக்குவரத்துத் துறையில் ஓட்டுநர்கள் வீட்டில் பணி செய்பவர்கள், குடிசைத் தொழிலில் பணியாற்றுவவர்கள் மற்றும் பாதுகாப்பு பணியாளர்களாக இருந்தனர். பணியாளர் சட்டத் சீர்திருத்தங்கள், திறன் மேம்பாடு மற்றும் தொழிற்கல்வி மற்றும் பயிற்சி ஆகியவற்றை இந்தக் குழுக்கள் பரிந்துரைத்தன.

கொள்கை நடவடிக்கைகள்

மிகக்குறைந்த திறன் படைத்த பணியாளர்கள் வேலை செய்யும் கட்டுமானத்துறையில் உள்ளவர்களின்

ஊதியம், பணி செய்யும் நிலைமைகள், பாதுகாப்பு, உடல்நலம் மற்றும் நலதிட்டங்கள் ஆகியவைகளை மேம்படுத்த கட்டிடங்கள் மற்றும் பிற கட்டுமான தொழிலாளர்கள் (பணியமர்த்தல் மற்றும் வேலை) சட்டம் 1996 மற்றும் கட்டிடங்கள் மற்றும் கட்டுமானத் தொழிலாளர்கள் கூடுதல் வரி சட்டம் 1996 இயற்றப்பட்டுள்ளன. ஒழுங்குபடுத்தப்படாத பணியாளர்களுக்கு சமூக பாதுகாப்பும் நலப்பணிகளையும் வழங்கிட ஒழுங்குபடுத்தப்படாத பணியாளர்கள் சமூக பாதுகாப்பு சட்டம் 2008 இயற்றப்பட்டது. இது அல்லாமல் ஒழுங்குபடுத்தப்படாத துறைகளின் பணியாளர்களின் மருத்துவ செலவுகளுக்கான கைப்பணத்திற்காகவும் அவர்களின் நலன்களின் ஒரு பகுதியாகவும் ராஷ்டிரிய ஸ்வத்திய பீமா யோஜனா 2008ல் துவக்கப்பட்டது. கட்டிட மற்றும் கட்டுமானத் தொழிலாளிகள், ரயில்வே கூலியாட்கள், சாலையில் கடை வைத்திருப்போர், மகாத்மா காந்தி தேசிய ஊரக வேலைவாய்ப்பு உத்தரவாதத் திட்டப் பணியாளர்கள், வீடுகளில் வேலை செய்வோர், ஆட்டோ, டாக்ஸி ஓட்டுனர்கள், ரிக்ஷா ஓட்டுபவர்கள். குப்பை பொருக்குபவர்கள், பீடித் தொழிலாளர்கள், சுரங்கங்களில் வேலை செய்வோர் மற்றும் துப்புரவுப் பணி செய்பவர்கள் போன்ற பலதரப்பட்ட ஒழுங்குபடுத்தப்படாத துறைகளில் உள்ள மக்களுக்கு இந்தத் திட்டம் பயனளிக்கிறது. 31 மார்ச் 2016 வகையில் இந்தத் திட்டத்தின் கீழ் 41.3 கோடி மக்கள் சிறப்பு அங்கீகார அட்டை பெற்றிருந்தார்கள்.

ஒப்பந்தப் பணியாளர்களின் வேலை வாய்ப்பை ஒழுங்குபடுத்த ஒப்பந்தப் பணியாளர்கள் நல (ஒழுங்குபடுத்துதல் மற்றும் நீக்குதல்) சட்டம் 1970 இயற்றப்பட்டுள்ளது. இந்த சட்டம் 20 பேர்களுக்கு மேல் பணியமர்த்தும் நிறுவனங்களுக்கு மட்டுமே பொருந்துமாகையால் இந்த திட்டத்தின் கண்காணிப்பிலிருந்து பெருமளவிலான ஒப்பந்தப் பணியாளர்கள் விடுபட்டுள்ளனர். ஒரு மாநிலத்திலிருந்து மற்றொரு மாநிலத்திற்கு சென்று பணிபுரிபவர்களின் வேலை

மற்றும் நலன்களை பாதுகாக்க வெளி மாநிலங்களுக்குச் சென்று பணியாற்றுவவர்களுக்கான வேலை வாய்ப்பு ஒழுங்குமுறை மற்றும் பணியமர்த்து நிலைமைசார் சட்டம் 1979 இயற்றப்பட்டுள்ளது. இந்த சட்டத்தின்படி மாநிலம் விட்டு மாநிலம் செல்லும் பணியாளர்களுக்கு உள்ளூர் மக்களுக்கு சமமான ஊதியம், சொந்த இடத்திற்கு சென்று வர சம்பளத்தோடு விடுப்பு, மருத்துவ வசதி, வீட்டு வசதி ஆகியவை அளிக்கப்பட வேண்டும்.

ஆனால், நடைமுறையில் இந்த வசதிகள் அவர்களுக்கு அளிக்கப்படாமல் அவர்கள் மிகவும் கவலைக்கிடமான சூழ்நிலையில் வேலை செய்கிறார்கள்³. இது அல்லாமல் சினிமாத் துறை பணியாளர்கள், சுரங்கத் தொழிலாளர்கள், பீடி மற்றும் சுருட்டு பணியாளர்கள், துப்புரவுத் தொழிலாளர்கள் ஆகியவர்களுக்கு தனித்தனியே நலம்சார் சட்டங்கள் உள்ளன. ஆனால், இப்படிப்பட்ட முறைப்படுத்தப்படாத துறைகளில் உள்ளவர்கள் தங்களுடைய சட்டபூர்வ நலன்களை அறியாமலும், இந்தப் பணிகளை நம்பி மிக அதிகமான மக்கள் உள்ளதாலும் அவர்கள் பேரம் பேச முடியாமல் அவர்களுடைய நிலைமை கவலைக்கிடமாகவே உள்ளது.

எல்லோருக்கும் சமூகப் பாதுகாப்பு அளிக்கக்கூடிய பல நலத்திட்டங்கள் துவக்கப்பட்டுள்ளன. 18 முதல் 40 வயது வரை பணியில் உள்ளவர்கள் 60 வயது அடைந்த பின் மாதம் குறைந்தபட்சம் ரூ.1000 ஓய்வூதியம் பெறும் வகையில் அவர்களின் சந்தா செலுத்தும் அளவுக்கேற்ப நலன் கிடைக்க அடல் ஓய்வூதியத் திட்டம் உள்ளது. ஆண்டுக்கு பணியாளர்கள் ரூ.12 மட்டும் செலுத்தி விபத்து ஏற்படும் போது உயிரிழப்பு அல்லது உடல் ஊனம் பெற்றால் பாதுகாப்பாக ரூ.2 லட்சம் வரை பெற பிரதம மந்திரி பாதுகாப்பு திட்டம் உள்ளது. ஆண்டுக்கு ரூ.350 செலுத்தி ரூ.2 லட்சம் வரை ஆயுள் காப்பு பெறுவதற்கு பிரதம மந்திரி ஆயுள் காப்பு திட்டம் உள்ளது. விவசாயிகளுக்கு பயிரிடும் காலம் துவங்கி அறுவடை வரை எதிர்பாராத நிகழ்வுகளால் ஏற்படும் பயிர் நஷ்டங்களை ஈடுகட்ட பிரதம மந்திரி பயிர்காப்புத் திட்டம் உள்ளது.

பிரதம மந்திரி வேலை ஊக்குவிப்பு திட்டத்தின் கீழ் இப்படிப்பட்ட மக்களுக்கு முதலாளிகள் செலுத்த வேண்டிய 8.33 சதவிகித பணியாளர் பிராவிடண்ட் ஃபண்ட் தொகையை அரசே செலுத்தும். இதில் ஜவுளித் துறையில் உள்ள பணியாளர்களுக்கு ஏப்ரல் 2016க்கு பின் துவக்கப்பட்ட புதிய கணக்குகளுக்கு முதலாளிகள் செலுத்த வேண்டிய 12 சதவிகிதத்தை அரசு செலுத்தும். இதனால் சிறிய தொழில் நிறுவனங்கள் அதிகப் பணியாளர்களை நியமித்து வேலை வாய்ப்பு வழங்கி சமூகப் பாதுகாப்பு அளிக்க ஏதுவாகும். நிறுவனங்கள் பயிற்சி ஊழியர்களை பணியமர்த்த ஊக்குவிக்கும் வண்ணம் அவர்களுக்கு

உதவித்தொகை அளிக்கப்படும். அதன் அளவு ரூ.1500/- வரை அதிக பட்சமாக இருக்கும். இது அல்லாமல் எந்தப் பயிற்சியும் இல்லாமல் நேரடியாக பயிற்சிப் பணியாளராக சேருபவர்களுக்கு பயிற்சி அளிக்க, உதவித்தொகையாக 500 மணி நேரம் அல்லது மூன்று மாதத்திற்கு அதிகப்பட்சமாக ரூ.7500/- வழங்கப்படும்.

திறன்மிகு இந்தியா திட்டம் மூலம் பிரதம மந்திரி திறன் வளர்ப்புத் திட்டங்கள் மூலம் 20க்கும் மேற்பட்ட மத்திய அமைச்சகங்கள், புதிதாக வேலைக்கு சேருபவர்களின் திறன்களை வளர்த்து நல்ல பணியில் அமர்த்த திறன் வளர்ப்பு திட்டங்களை செயலாற்றி வருகிறது.

எளிதாக தொழில் செய்ய ஏதுவாக பதிவு, பணியாளர் நலச் சட்டங்களைப் பின்பற்றுவது, நிறுவனங்களை ஆய்வு செய்வது போன்றவற்றை எளிதாக்கி தரமான வேலை வாய்ப்புகளைத் வழங்க ஏதுவாக புதிய தொழில்களை துவங்க ஊக்கமளிக்கப்படுகிறது. அரசின் முக்கியமான திட்டங்களான 'இந்தியாவில் உற்பத்தி செய்வோம்' "மின்னணு இந்தியா" சுத்தமான பாரதம் திட்டம் ஆகியவைகளினால் நல்ல வேலை வாய்ப்பு உருவாக வாய்ப்புள்ளது.

இது அல்லாமல் தொழில் முனைவுகளை ஊக்குவிக்க இந்தியாவில் தொழில் துவங்குவோம், நிமிர்ந்து நில் இந்தியா, முத்ரா, முனைந்து செய், அடல் புதியன கண்டுபிடிப்பு திட்டம், பிரதம மந்திரி இளைஞர்கள் திட்டம் போன்றவைகளால் புதிய தொழில் முனைவோர் உருவாகி வேலை வாய்ப்புகளை வழங்குவர்.

முடிவாக, முறைப்படுத்தப்படாத துறைகளில் உள்ள பணியாளர்களுக்கு சமூக பாதுகாப்பு வழங்க பல சட்டங்களும் திட்டங்களும் இருந்த போதும், புதிதாக உருவாக்கப்படும் வேலைகள் தரமாக உள்ளதா என்பதையும் உறுதி செய்ய நடவடிக்கைகள் எடுக்கப்பட வேண்டும்.

1. செல்வி A. ஸ்ரீஜா இந்திய பொருளாதாரப் பணியை சார்ந்தவர். தற்போது, நீதி ஆயோக்கில் இயக்குனராக பணிபுரிகிறார். திறன் மேம்பாடு, தொழிலாளர் மற்றும் வேலைவாய்ப்புத் துறைகளை கவனிக்கிறார். கட்டுரையில் காணப்படும் கருத்துக்கள் அவருடைய தனிப்பட்டவைகளாகும்.
2. எல்லோரையும் உள்ளடக்காத விரியும் நிலைமை: இந்திய பொருளாதாரத்தில் முறைப்படுத்தப்படாத நிலைமை - பேராசிரியர் ரவி ஸ்ரீவத்சவாவின் கட்டுரை.
3. இந்தியாவில் இடம் விட்டு இடம் செல்லும் பணியாளர்களால் அவர்களுக்கு ஏற்படும் சவால்கள் ரமிஸ் அப்பால் மற்றும் திவ்யா வர்மா, இடம் பெயர் கொள்கை கழகம், மார்ச் 2014.

தொழிலாளர் கொள்கைகள் மற்றும் தொழிலாளர் நல்வாழ்வு : ஒரு சர்வதேச ஒப்பீடு



- பிரதீப் அகர்வால்

பொருளாதாரப் பேராசிரியர் மற்றும் ஆர்பிஐ அமர்வுப் பிரிவுத் தலைவர்

ஒரு நாட்டின் தொழிலாளர்களின் ஆற்றல் உரிய முறையில் பயன்படுத்தப்படுவது அதன் விரைவான பொருளாதார வளர்ச்சிக்கு மிகவும் முக்கியம் ஆகும். அதே நேரத்தில் தொழிலாளர்கள் பயன்படுத்தப்படும் பொருள் அல்ல, அவர்கள் மனிதர்கள் என்பதால் உற்பத்தியில் அவர்கள் தனித்தன்மையான அம்சமாக உள்ளனர். எனவே தொழிலாளர் கொள்கைகளில் அவர்கள் பற்றிய சமூக அல்லது நல்வாழ்வு அளவீடுகள் இருக்க வேண்டும். இதனால்தான் தொழிலாளர் சந்தைக் கொள்கைகளில் கருத்துக்கள் பிளவுபட்டு உள்ளன. நல்வாழ்வு அல்லது சமூக அம்சங்கள் பற்றிப் பேசுவவர்கள் தொழிற்சங்கம் அமைக்கும் சுதந்திரம், குறைந்தபட்ச ஊதிய சட்டங்கள், சில பணிப் பாதுகாப்பு அம்சங்கள், வேலையின்மைக் காப்பீடு, ஆட்குறைப்பின்போது மானிய வசதிகள் உள்ளிட்டவற்றை ஆதரிக்கின்றனர். (உதாரணத்திற்கு ஸ்டாண்டர்டு அண்ட் டோக்மான் 1991: ஐ.எல்.ஓ. 1990, பாதுரி 1996 பார்க்கவும்.). பணியாளர் சந்தையின் செயல்திறனுக்கு அதிக முக்கியத்துவம் அளிப்பவர்கள் பணிப் பாதுகாப்பு அம்சங்கள் போன்ற அரசு குறுக்கீடுகள், வேலை வாய்ப்பைக் குறைத்தல், உற்பத்தி, வளர்ச்சி ஆகியவற்றை பாதிக்கச் செய்து அதன் மூலம் நீண்ட கால அடிப்படையில் தொழிலாளர்களை பாதிக்கும் என்று வாதிடுகின்றனர். அவர்கள் (i) சிறப்பாகப் பணிபுரிபவர்களுக்கு அதிக ஊதியம், போனஸ் மற்றும் பதவி உயர்வு மூலம் வேலைக்கான ஊக்கத்தொகைகளை அளிப்பது, மற்றும் கல்வி, பயிற்சியின் மூலம் இயன்றவரை தொழிலாளர்களை உற்பத்திக்கு ஏற்றவர்களாக ஆக்குவது, (ii) வேலை நிறுத்தம் போன்றவை காரணமாக பணி நாட்கள் இழப்பு ஏற்படுவதை குறைக்கும் வகையில் தொழிலாளர்கள் மற்றும் நிர்வாகத்துக்கு இடையே ஏற்படும் பிரச்சனைகளுக்கு விரைவான தீர்வு ஏற்படுவதை உறுதி செய்ய சமூகமான தொழில்

உறவுகளுக்கான நுணுக்கம், (iii) பொருளாதாரத்தில் ஏற்படும் அதிர்வுகளை சிறப்பாக தொழிலாளர்கள் இணக்கமான முறையில் எதிர்கொள்ள வைத்தல் மற்றும் (iv) தொழிலாளர் சந்தையில் குறுக்கீடுகள் மற்றும் தலையீடுகளை குறைத்தல் ஆகியவற்றுக்கு ஆதரவளிக்கின்றனர்.

இந்த இரண்டு கருத்துக்கள் மாறுபட்டதாக இருக்கின்ற போதிலும் இவை இரண்டும் முக்கியம் என்பதால் இவற்றில் எது தேவை என்பதை தேர்வு செய்வதற்கு பதில் இரண்டுக்கும் இடையே சமநிலையை ஏற்படுத்த வேண்டும். எனவே பெரும்பாலான நாடுகள் இந்த இரண்டு மாறுபட்ட நிலைகளுக்கு இடைப்பட்டதாக தொழிலாளர் கொள்கைகளைப் பின்பற்றுகின்றன. வளர்ச்சியின் மட்டம் மற்றும் நாட்டில் நிலவும் வேலையின்மை ஆகியவற்றுக்கு இடைப்பட்டதாக இந்த விருப்பம் இருக்கும். ஒரு நாடு வளர்ச்சியடைந்து இருக்கும் போது அது அதிக நல்வாழ்வு சார்ந்ததாகவும் வேலையின்றி இருக்கும் ஒரு சிறு குழுவினருக்கு மட்டும் ஆதரவு அளிக்க வேண்டியிருக்கும். எனினும் தொழில்மயத்தின் துவக்க கட்டத்தில் முழுமையான வேலை இன்றி அதிக எண்ணிக்கையில் மக்கள் இருக்கும் போது, திறன் அம்சங்களில் அதிகம் கவனம் செலுத்த வேண்டியிருக்கும். இதேபோல் வெளிப்படையான பொருளாதாரம் கொண்ட நாடுகள் அதிக ஏற்றுமதி மற்றும் அந்நிய நேரடி முதலீடுகளைக் கவர்ந்து ஏற்றுமதிச் சந்தையை எதிர்கொள்ளக் கூடிய அளவுக்கு திறன் கொண்ட தொழிலாளர்களைக் கொண்டிருக்க வேண்டும். இதனால் அவர்கள் திறன் அம்சத்திற்கு அதிக முக்கியத்துவம் அளிக்க வேண்டியிருக்கும்.

உலகின் மிகப்பெரிய உற்பத்திப் பொருட்கள் ஏற்றுமதியாளராக உள்ள சீனா, தொழிலாளர்களின் நலன்களுக்கு குரல் கொடுக்கும் நோக்கத்துடன் தொடங்கப்பட்ட

கம்பூனிஸ்ட் கட்சியால் ஆளப்படுகின்ற போதிலும், தொழிலாளர்களின் உற்பத்தி மற்றும் திறனை முழுமையாக பயன்படுத்திக் கொள்வதை உறுதி செய்யும் நடைமுறைக்கு ஏற்ற தொழிலாளர் சட்டங்களைக் கடைப்பிடித்தது. இதன்படி தொழிலாளர் விதிகளை மீறும் அல்லது ஊழல் குற்றச்சாட்டுக்கு உள்ளாகும் நிரந்தரப் பணியாளர்கள் கூட பணி நீக்கம் செய்யப்படலாம். மேலும் ஒப்பந்த அடிப்படையில் தொழிலாளர்கள் நியமிக்கப்படுவதுடன் அவர்கள் ஒப்பந்தம் நீட்டிக்கப்படாவிட்டால் அதற்காக அவர்களுக்கு ஊதியம் அளிக்கப்பட்ட வேண்டியதில்லை. மேலும் நிறுவனம் போதிய உற்பத்தி இன்றி அல்லது செயல்பாடுகள் இன்றி இருக்கும் போது அதிக எண்ணிக்கையிலான பணியாளர்களைப் பணிநீக்கம் செய்யலாம். எனினும் இத்தகைய பணி நீக்கம் செய்யப்பட 4 மாத கால முன்னறிவிப்பு அளிக்கப்பட்டு அவர்களின் எஞ்சிய பணிக்காலத்திற்கான ஆண்டுக்கு ஒரு மாத ஊதியம் வழங்கப்பட வேண்டும். எனினும் தவறு செய்யும் தொழிலாளர்கள் நீக்கப்படும் போது இது பொருந்தாது. ஏற்றுமதி மண்டலங்களில் உள்ள நிறுவனங்கள் அதிக எண்ணிக்கையில் பணியாளர்களை சேர்க்கவும் நீக்கவும் அதிகாரம் அளிக்கப்பட்டுள்ளன. அதிக அந்நிய நேரடி முதலீடுகளை ஈர்க்கும் நோக்கத்துடன் இந்த உரிமை அளிக்கப்பட்டுள்ளது. ஒழுங்குநிறைந்த மற்றும் திறமையான பணி ஆற்றலை இது உறுதி செய்கிறது.

கிழக்கு மற்றும் தென்கிழக்கு ஆசியாவின் இந்தோனேசியா, தாய்லாந்து, மலேசியா, தைவான் மற்றும் தென்கொரியா போன்ற பெரும்பாலான நாடுகளில் இதேபோன்ற கொள்கைகள் உள்ளபோதிலும் அந்த சட்டத்தில் உள்ள சில நுண் விவரங்கள் நாட்டுக்கு நாடு மாறுபடும். இந்த நாடுகளில் பலவும் தங்கள் பொருளாதாரம் வலுவடைந்த நிலையில் தொழிலாளர் சட்டத்தையும் வலுப்படுத்தி உள்ளன. ஊழியர் ஒருவர் பணி நீக்கம் செய்யப்படும் போது அவர் கடைசி பணி நாளில் வழக்கப்பட்ட ஊதியத்துக்கு இணையான ஒரு மாத ஊதியம் ஒவ்வொரு ஆண்டும் அந்த நாடுகள் வழங்க வேண்டும். மூன்று ஆண்டுகளுக்கு குறைவாக பணிபுரிந்த ஊழியர்கள் மற்றும் நிர்வாகப் பொறுப்புகளில்

இருந்தவர்களுக்கு பணி நீக்க ஊதியம் சிங்கப்பூரில் வழங்கப்பட வேண்டியதில்லை. பெரும்பாலான கிழக்கு ஆசிய நாடுகளில் நிறுவனத்தின் லாபத்தைப் பொறுத்து தொழிலாளர்களுக்கு போனஸ் வழங்கப்பட்டு வருகிறது.

பெரும்பாலான ஐரோப்பிய நாடுகளில் இதே போன்ற தொழிலாளர் சட்டங்கள் உள்ளன. ஐரோப்பிய நாடுகள் வளர்ந்த நாடுகளாக இருப்பதாலும், வேலையின்மைப் பிரச்சனைகள் அங்கு இல்லை என்பதாலும் இந்தச் சட்டங்கள் தொழிலாளர்களுக்கு சாதகமாகவே உள்ளன. இந்தியாவின் தொழிலாளர்கள் சட்டங்களுக்கு மூலமாகத் திகழும் பிரிட்டனில் நியாயமான காரணம் இருந்தாலோ அல்லது நியாயமான நடைமுறைகள் பின்பற்றினால்தான் ஒருவரை பணிநீக்கம் செய்யலாம். பிரிட்டன் மற்றும் சில ஐரோப்பிய நாடுகளில் ஒப்பந்தக் காலம் முடிவடைந்து ஒருவர் நிறுத்தப்படுவதும் பணிநீக்கமாகவே கருதப்படுகிறது. எனினும் பிரிட்டனில் பணிநீக்க ஊதியமாக ஆண்டுக்கு ஒரு வார ஊதியம் அதிகபட்சமாக மூன்று மாத அளவு ஊதியம் மட்டுமே அளிக்கப்படும். எனினும் மேற்கு ஐரோப்பிய நாடுகள் வளர்ந்த நாடுகளாக இருப்பதால் வேலையில்லாதவர்களுக்கும் நியாயமான தொகை அளிக்கும் சமூக பாதுகாப்பு முறை நடைமுறையில் உள்ளது. தொழிலாளர் பாதுகாப்பு விதிகள் சட்ட வடிவில் இருப்பதால் அவை தொழிலாளர் தீர்ப்பாயங்கள் அல்லது நீதிமன்றங்கள் மூலம் அமலாக்கப்படும். 100 தொழிலாளர்கள் பணிபுரியும் நிறுவனம் ஒருவரை பணிநீக்கம் செய்யவேண்டும் எனில் அரசின் ஒப்புதல் பெறப்பட வேண்டும் என்று இந்தியாவில் இருப்பது போல் இன்றி, நிறுவனங்கள் தொழிலாளர்கள் சட்டம் பின்பற்றப்பட்டுள்ளது என்பது நீதிமன்றத்தில் உறுதிப்படுத்தப்பட வேண்டும்.

பணியாளர்களை பணிநீக்கம் செய்வதற்கு அமெரிக்க தொழிலாளர் சட்டம் அனுமதிக்கின்ற போதிலும், ஏதேனும் தொழிற்சங்கத்தின் ஒப்பந்தம் ஏதேனும் இருப்பின் அது மதிக்கப்பட வேண்டும். எனினும் அமெரிக்காவில் சமூகப் பாதுகாப்பு செயல்பட்டுக் கொண்டிருப்பதுடன் வேலையில்லாத இளைஞர்களுக்கு ஓராண்டு

வரை பயன்கள் அளிக்கப்படுவதுடன் பயிற்சிகள் அளிக்கும் முறையும் நடைமுறையில் உள்ளது.

இதற்கு நேர் எதிராக ஜப்பானில் கட்டுப்பாடுகள் நிறைந்த தொழிலாளர் சட்டங்கள் உள்ளன. ஜப்பானிய சட்டங்கள் மற்றும் பாரம்பரியத்தின் காரணமாக அந்த நாட்டில் பணிநீக்கம் என்பது மிகவும் அரிதானதாகும். எனினும் நிரந்தரப் பணி முறை அமலில் உள்ள போதிலும், தொழிலாளர் திறன் மற்றும் உற்பத்தியை பராமரிக்க ஒரு வழியைக் கண்டுபிடித்துள்ளது. நிறுவனத்தின் லாபம் மற்றும் தொழிலாளரின் திறன் ஆகியவற்றின் அடிப்படையில் தொழிலாளர்களுக்கு அதிகப்பட்சமாக மூன்று முதல் நான்கு மாத ஊதியம் போனசாக வழங்கப்படுகிறது. இது தொழிலாளர்களிடையே நிறுவனம் லாபமடைவதில் தங்களுக்கு பங்கு உள்ளது என கருத வைத்து அவர்களின் செயல்திறனை அதிகரிக்கிறது.

அதிக அளவு வேலையில் லா இளைஞர்களைக் கொண்டுள்ள வளரும் நாடான இந்தியா உலகின் மிக பாதுகாப்பான தொழிலாளர் சட்டத்தைக் கொண்டுள்ளது. இத்தகைய தொழிலாளர் சட்டம் உலகின் வேறு எந்த நாட்டிலும் வளர்ந்த நாடுகளில் கூட இல்லை. அந்த வகையில் இந்தியாவில் அமைப்பு ரீதியான துறையில் நிரந்த வேலை உள்ளது. 100 பணியாளர்களுக்கு மேல் பணிபுரியும் நிறுவனம் அரசின் அனுமதியின்றி தொழிலாளர்கள் யாரையும் வேலையில் இருந்து நீக்க முடியாது என்ற பாதுகாப்பு உள்ளது. செயல்திறனுக்கு தொடர்பு இன்றி பொதுத்துறை ஊழியர்கள் வருடாந்திர சம்பள உயர்வைப் பெறுகின்றனர்.

இத்தகைய உயர் மட்டப் பாதுகாப்பு உற்பத்தியை விலை கொடுக்கும் வகையில் இருக்க வேண்டுமா என்றும் பரிசீலிக்க வேண்டியுள்ளது. சீனா, கிழக்கு ஆசியா மற்றும் இந்தியாவில் உள்ள கூடுதலான தொழிலாளர் பாதுகாப்புக் கொள்கைகள் நீண்ட கால அடிப்படையில் தொழிலாளர்களுக்கு நன்மை அளிக்காது என்பதுடன் பாதிப்பையும் ஏற்படுத்தும்.

கிழக்கு ஆசிய நாடுகளில் தொழிலாளர் சட்டங்கள் தொழிலாளர்களைத் திறமையாகவும்

இணக்கமாகவும் பயன்படுத்தும் வகையில் உள்ளது. பெரும்பாலான நாடுகளில் வேலை நிறுத்தம் மேற்கொள்ளப்படுவதற்கு முன்னர் ஒரு மாத காலத்திற்கு தன்மை ஏற்படுத்தும் அவகாசம் அளிக்கும் வகையில் அமைதியான தொழிற்சாலை உறவுகள் சூழ்நிலை அளிக்கப்பட்டுள்ளது. இதனால் அங்கு வேலை நிறுத்தங்கள் மற்றும் பணி நிறுத்தம் இல்லாத நிலை உள்ளது.

கொரியா, தைவான், மலேசியா மற்றும் சிங்கப்பூரில் இணக்கமான ஊதியம் அளிக்கும் ஜப்பானிய பாணி பின்பற்றப்படுகிறது. நிறுவனத்தின் லாபத்தை ஓரளவு சார்ந்துள்ள போனஸ் தொழிலாளர்களுக்கு அளிக்கப்படும் போது, தொழிலாளர்களின் பொறுப்பு மற்றும் ஒத்துழைப்பை அதிகரிக்கும். பணித் திறனுக்காக தனிநபர் தொழிலாளர்களுக்கு அளிக்கப்படும் ஊக்கத்தொகை போனசுடன் இணைக்கப்படும் போது, பணிப்பாதுகாப்பும் அளிக்கப்படுவது ஜப்பானிய முறையாகும். கிழக்கு ஆசிய நாடுகள் தொழிலாளர்களின் உற்பத்தித் திறனை அதிகரிக்கும் வகையில் பொதுக் கல்வி மற்றும் பயிற்சியையும் அளித்து வருகிறது.

இந்த வகையில் சீனா மற்றும் ஜப்பான் உள்ளிட்ட கிழக்கு ஆசிய நாடுகள் உயர் கட்டுப்பாடு, ஊக்கம் கொண்ட இணக்கமான மற்றும் நன்கு பயிற்சி பெற்ற தொழிலாளர்களைக் கொண்டுள்ளன.

இதுபோன்ற திறன் மற்றும் நல்வாழ்வு (அல்லது பாதுகாப்பு) ஆகியவற்றுக்கு இடையே சரியானதொரு சமநிலை இந்தியாவில் உருவாக்கப்படவில்லை. தெற்காசிய நாடுகளில் உள்ளது போன்ற திறன் வேட்கை இந்தியாவில் ஏற்படுவதற்கு வரலாற்று மற்றும் சமூக அம்சங்கள் அனுமதிக்காத போதிலும் தொழிலாளர்களின் திறனை மேம்படுத்துவதற்கும் அதிகரிப்பதற்கும் நியாயமான முயற்சிகள் மேற்கொள்ளப்பட வேண்டியது அவசியமாகும். இதற்காக கிழக்கு இந்தியாவின் கீழ்க்காணும் தொழிலாளர் கொள்கைகள் பின்பற்றப்பட வேண்டும். இந்தியத் தொழிலாளர்களின் நீண்ட கால நல்வாழ்வை மேம்படுத்துவதற்கு இந்தியத் தொழிலாளர்களின் வேலைவாய்ப்பு மற்றும் வருவாய் மேம்பட உதவ வேண்டும்.

(1) நியாயமான அளவு பணிப் பாதுகாப்பு தொழிலாளரின் நியாயமான தேவை என்பதை அங்கீகரித்து தொழிலாளரைப் பயன்படுத்துவதில் சிறிது இணக்கம் அனுமதிக்கப்பட வேண்டும். பொது மானியங்கள் மூலம் சாத்தியமற்ற நிறுவனங்களை செயல்பட அனுமதிப்பது நீண்ட கால அடிப்படையில் நிலையானது அல்ல என்பது தெளிவு. உற்பத்தியை நிறுத்த வேண்டிய அல்லது குறைக்க வேண்டிய நிறுவனங்கள் அல்லது போட்டியை சமாளிக்க தொழில்நுட்ப ரீதியாக மறுசீரமைக்கப்பட வேண்டிய நிறுவனங்கள் மனித நேயத்துடன் ஆட்குறைப்பு செய்ய அனுமதிக்கப்பட வேண்டும். அதேபோல் தவறாக நடந்துகொள்ளும் அல்லது சரியாக வேலை செய்யாத தொழிலாளர்கள் மீது நிறுவனங்கள் நடவடிக்கை எடுக்க அனுமதிக்கப்பட வேண்டும். பணிநீக்க நடைமுறைகள் தவறாகப் பயன்படுத்தப்படுவதை தடுக்க தொழிலாளரின் தவறை நிறுவனம் நீதிமன்றத்தில் நிரூபிக்கவும், தவறான பணிநீக்கமாக இருப்பின் போதிய இழப்பீடு அல்லது மீண்டும் பணி நியமனம் மேற்கொள்ளப்பட வேண்டும். (மலேசியா போல்). அனைத்து சூழல்களிலும் முழுமையான பணிப்பாதுகாப்பு அளிப்பது பணியாளரின் நேர்மையை பராமரிப்பதைக் கடினமாக்கி பணியாளரின் ஊக்கம் மற்றும் உற்பத்தியையும் பாதிக்கும்.

(2) பணியாளரை எளிதாக பணிநீக்கம் செய்வதற்கு அவரது பணிக்காலத்தை 240 நாளில் இருந்து 3 ஆண்டுகளாக அதிகரிப்பது மற்றும் பணியாளர்களுக்கு இணக்கமான ஊதியம் அளிக்கும் ஜப்பானிய பாணியைப் பின்பற்றுவது நிறுவனத்தின் லாபத்தில் பணியாளர்களுக்கு தொடர்பை ஏற்படுத்தி சிறந்த பணியைச் சார்ந்த பதவி உயர்வுகள் திறனை மேம்படுத்திக் கொள்ள முயலும் தொழிலாளர்களுக்கு ஊக்கத்தொகை அளிப்பதுடன் தொழிலாளரின் உற்பத்தியையும் அதிகரிக்கச் செய்யும். பணிப்பாதுகாப்புப் பாரம்பரியம் கொண்ட இந்தியா போன்ற நாடுகளில் உற்பத்தியை அதிகரிக்க அரசியல் ரீதியாக ஏற்றுக்கொள்ளக்கூடிய சிறந்த வழிமுறையாக இருக்கும்.

(3) அதிக இணக்கமான தொழிலாளர் சட்டங்களை நாம் பரிசோதித்துப் பார்க்க வேண்டும், உதாரணத்திற்கு ஏற்றுமதி அடர்த்திகளில் உள்ள அதிக மாறுபாடு மற்றும் அதிக திறன் மற்றும் போட்டி நிறைந்த தொழிலாளர்கள் தேவை காரணமாக ஏற்றுமதி செயல்பாட்டு மண்டலங்களில் இதனை பரிசோதித்துப் பார்க்கலாம். கூடுதல் அந்நிய நேரடி முதலீடுகளை ஈர்க்கவும் இது அனுமதிக்கும். இந்த மண்டலங்களில் அதிக வேலை உருவாக்கம் அதிக திறன் சார்ந்த தொழிலாளர் சட்டங்கள் தொடர்பான பணியாளர்கள் மற்றும் தொழிற்சங்கங்கள் அச்சத்தை ஏற்படுத்தலாம்.

(4) தொழிலாளர்களிடம் இருந்து அதிக உற்பத்தியைப் பெற அவர்களின் கல்வி மற்றும் பயிற்சிக்கான அதிக முயற்சிகள் மேற்கொள்ளப்பட வேண்டும். அனைத்து குழந்தைகளுக்கும் 10ஆம் வகுப்பு வரை அடிப்படைக் கல்வி மற்றும் தொழிற்பயிற்சி கட்டாயமாக்கப்பட வேண்டும். நீண்ட காலம் நீடித்தப் பொருளாதார வளர்ச்சிக்கு இது அவசியமாகும். ஒவ்வொரு பணியாளருக்கும் மூலதனம் அதிகரிக்கப்படுவதற்கு பெரும் முயற்சிகள் மேற்கொள்ளப்படுவதும் அவசியமாகும். இதில் சேமிப்புகள் மற்றும் முதலீடுகளை உள்நாடு மற்றும் வெளிநாட்டில் ஊக்குவிக்கும் கொள்கைகளும் அடங்கும்.

இந்த அம்சங்கள் நமது தொழிலாளர் கொள்கையில் சேர்த்துக்கொள்ளப்பட்டால் அது நமது தொழிலாளர்களின் ஆற்றலை குறிப்பிடத்தக்க அளவுக்கு மேம்படுத்தும். அதே நேரத்தில் தொழிலாளர் கொள்கையுடன் ஏற்றுமதி சார்ந்த தொழில்மயக் கொள்கைகளும் ஒன்றாக வகுக்கப்பட்டால் மட்டுமே தொழிலாளர்களின் தனி நபர் வருவாய் மற்றும் விரைவான வேலை உருவாக்கம் ஆகியவை சாத்தியமாகும். ஏற்றுமதி சார்ந்த தொழில்மயத்தை நோக்கி பெரும்பாலான இதர சீர்திருத்தங்களை இந்தியா ஏற்கனவே மேற்கொண்டிருப்பதால் தொழிலாளர் கொள்கை சீர்திருத்தங்களில் இருந்து இந்தியா வேலைவாய்ப்பில் உயர் வளர்ச்சி மற்றும் பணியாளர்களின் வருவாய் அதிகரிப்பு ஆகியவற்றில் சிறந்த பயன்களை பெறும்.

பெண்கள் வேலை: நம்பிக்கைக்கு எதிரான நம்பிக்கை



- நீத்தா. என்

புதுடில்லியிலுள்ள பெண்கள் மேம்பாட்டு ஆய்வு மையத்தின் முதுநிலை ஆய்வாளர் (பேராசிரியர்)

குறைவான பெண்கள் பணி ஆற்றல் பங்கேற்பு விகிதம் கொண்ட நாடுகளில் ஒன்றாக இந்தியா உள்ளது. பல்வேறு ஆப்பிரிக்க நாடுகள் மற்றும் மத்திய கிழக்கு நாடுகளை விட குறைவாகவே இந்தியாவில் உள்ளது என்பதுடன் ஆண்கள் பணி ஆற்றல் பங்கேற்பு விகிதத்துடன் மிகக் குறைவாகவே உள்ளது என்று சர்வதேச தொழிலாளர் அமைப்பு தனது அறிக்கையில் தெரிவித்துள்ளது. வெகு சில நாடுகளே - ஈரான், பாகிஸ்தான் மற்றும் சவுதி அரேபியா ஆகியவை மட்டுமே பணி ஆற்றலில் மகளிர் பங்கேற்பில் பெண்களின் விகிதம் குறைவாகவே உள்ளது. 2013ஆம் ஆண்டு தெற்காசியாவில் மகளிரின் பங்கேற்பு விகிதம் வெறும் 30.5 சதவிகிதமாக மட்டுமே உள்ளது என்பதுடன் பெரும்பாலான பிராந்தியங்கள் மற்றும் நாடுகளில் இந்த விகிதம் அதிகரித்து வந்தபோதிலும், தெற்காசியாவில் மட்டும் இந்த விகிதம் வீழ்ச்சி அடைந்துள்ளது. இந்தியாவில் இந்த விகிதம் வெகுவாக குறைந்திருப்பதே இதற்கு காரணமாகும். உயர் பொருளாதார வளர்ச்சிக்கு ஏற்ப பெண்களின் படிப்பறிவு விகிதம் மற்றும் கல்வி பயில பெண்கள் பள்ளிகளில் சேரும் விகிதம் சாதகமான நிலையை நோக்கி முன்னேறிக் கொண்டிருக்கின்றபோதிலும், பெண்களின் பணிபுரியும் விகிதம் தொடர்ந்து சவாலாகவே திகழ்ந்து வருகிறது. பெரிய அளவிலான கிராமப்புற வேலைவாய்ப்புத் திட்டமான மகாத்மா காந்தி தேசிய ஊரக வேலை உறுதித் திட்டம் அறிமுகம் செய்யப்பட்ட போதும் இந்த நிலை நீடிப்பது குழப்பம் அளிப்பதாகவே உள்ளது.

பெண்கள் பணி ஆற்றல் விகிதம் 2004-05இல் இருந்த 28.2 சதவிகிதம் என்ற அளவில் இருந்து 2011-12இல் 21.7 சதவிகிதமாக குறைந்தது. இது தற்போது காணப்படும் சிக்கலைப் பிரதிபலிப்பதாக உள்ளது. இந்தப் பின்னடைவின் காரணமாக கடந்த 2010ஆம் ஆண்டு பெண்கள் பங்கேற்பு விகிதம் 83 நாடுகளின் பட்டியலில் 68வது இடத்தில் இந்தியா, 2012ஆம் ஆண்டு 84வது இடத்திற்குத் தள்ளப்பட்டது.

பெண்கள் வேலையின் போக்குகள் மற்றும் முறைகள்

பெண்களின் வேலை பற்றிய தகவல்கள் சரியானது அல்ல என்பதை உணர்த்தக் கூடிய புள்ளியியல் கணக்கீட்டு முறையில் சில பிரச்சனைகள் மற்றும் சிரமங்கள் உள்ளன. பரவலான போக்குகள் மற்றும் முறைகள் குறித்த ஒட்டுமொத்த நிலையை நடைமுறையில் உள்ள அமைப்பு அளிக்கிறது. 1999-2000 மற்றும் 2004-05க்கு இடைப்பட்ட காலகட்டத்தில் பெண்கள் வேலை வளர்ச்சியில் ஒரு சிறிய முன்னேற்றம் காணப்பட்டது. இந்தக் காலகட்டத்தில் பெண்கள் பங்கேற்பு விகிதம் 3 சதவிகித அளவுக்கு உயர்வைக் கண்டது. எனினும் 2004-05ம் ஆண்டு மட்டும் சிறிது பின்னடைவைச் சந்தித்தது. பெண்மையின் அறிகுறிக்கு நேர் எதிராக இந்தப் போக்கு மேலும் குறையத் தொடங்கியது. பெண்கள் பங்கேற்பு விகிதம் குறைவாக உள்ளது என்பது மட்டுமின்றி, கிராமப்புறங்களில் பெண்கள் பங்கேற்பு வீழ்ச்சியைக் கண்டு வருகின்ற போதிலும், நகர்ப்புறங்களில் இந்த விகிதம் தேங்கிப் போய்தான் உள்ளது.

அட்டவணை 1: பணி பங்களிப்பு விகிதப் போக்குகள் - ஆண்கள் மற்றும் பெண்கள்

சுற்று	மொத்தம்		கிராமப்புறம்		நகர்ப்புறம்	
	ஆண்	பெண்	ஆண்	பெண்	ஆண்	பெண்
1993-94	54.4	28.3	55.3	32.8	52.1	15.5
1999-2000	52.7	25.4	53.1	29.9	51.8	13.9
2004-05	54.7	28.2	54.6	32.7	54.9	16.6
2007-08	55.0	24.6	54.8	28.9	55.4	13.8
2009-10	54.6	22.5	54.7	26.1	54.3	13.8
2011-12	54.4	21.7	54.3	24.8	54.6	14.7

ஆதாரம்: தேசிய மாதிரி ஆய்வுத் தகவல், பல்வேறு சுற்றுகள்

பொருளாதாரத்தில் அதிக ஊதிய வருவாய் நேர்மறைத் தாக்கம் மற்றும் கல்வித் திட்டங்களில் கிடைத்த நேர்மறையான பயன்கள் ஆகியவையே பெண்கள் பணியாற்றுவதில் ஏற்பட்ட பின்னடைவுக்குக் காரணங்களாக அமைந்தன. எனினும் கல்வியில் பெண்களின் அதிகரிக்கும் பங்களிப்பு அல்லது அதிகரித்து வரும் குடும்ப வருவாய் இந்தப் பெரும் பின்னடைவை விளக்கும். அதிக அளவிலான பெண்கள் தொழிலாளர்களாக இருக்க விருப்பமின்றி வீட்டு வேலைகளையே தேர்ந்தெடுக்கின்றனர். இதனால் பெண்கள் மீதான பராமரிப்பு பொறுப்புகள் அதிகரிக்கிறது. பெண்கள் முழுநேர ஊழியர்களாக இருப்பதில்லை என்பதால் மேற்கூறப்பட்ட அளவீடுகளில் அவர்கள் கணக்கிடப்படுவதில்லை.

போதிய வேலைவாய்ப்புகள் பெண்களுக்கு கிடைப்பதில்லை என்பது தவிர பெண்கள் வீட்டு வேலைகளை செய்வதற்கே சமூகம் விரும்புகிறது என்பதாலும் பெண்கள் முழு நேரப் பணிகளில் அதிக ஈடுபட முடியவில்லை. 2011-12ல் கூட இத்தகைய பெண் பணியாளர்களின் விகிதம் மொத்த பெண் பணியாளர்களின் விகிதத்தில் 22 சதவிகிதமாக இருந்தது. முழு நேரம் மற்றும் பகுதி நேரம் பணிபுரியும் பெண்களின் எண்ணிக்கையில் வீழ்ச்சி ஏற்பட்டுள்ளது என்று கூறப்படுகின்ற போதிலும் முழுநேரப் பணி புரியும் பெண்களின் எண்ணிக்கையில் மட்டும்தான் வீழ்ச்சி ஏற்பட்டுள்ளது. ஒடுக்கப்பட்ட குழுக்களைச் சேர்ந்த பெண்கள் பங்களிப்பு அதிகம் இருந்த நிலை மாறி தற்போது அதுவும் குறைந்துள்ளது என்று சில சமூக குழுக்களின் மதிப்பீடுகள் எடுத்துக்காட்டுகின்றன.

அட்டவணை 2: 1999-2500 முதல் 2011-12 வரை பரந்த தொழில் பிரிவுகளில் பணியாளர்களின் பங்களிப்பு

துறை	1999-00		2004-05		2011-12	
	ஆண்	பெண்	ஆண்	பெண்	ஆண்	பெண்
வேளாண்மை	52.7	75.4	48.6	72.8	42.5	62.0
சுரங்கம் மற்றும் குவாரி	0.7	0.3	0.7	0.3	0.6	0.3
உற்பத்தி	11.5	9.5	12.4	11.3	12.6	13.4
மின்சாரம், எரிவாயு மற்றும் தண்ணீர் விநியோகம்	0.4	0.0	0.4	0.0	0.4	0.1
கட்டுமானம்	5.8	1.6	7.6	1.8	12.4	6.0
சேவைகள்	28.8	13.2	30.2	13.7	31.5	18.3
மொத்தம்	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

ஆதாரம்: பல்வேறு சுற்றுக்கள் வேலை மற்றும் வேலையின்மை அறிக்கை, NSSO.

பரந்த துறைசார்ந்த நிலை பற்றிப் பார்க்கும்போது, 2011-12ல் வேளாண்மைத் துறையில் 62.3 சதவிகித பெண்கள் பணியாற்றிக் கொண்டிருந்தனர். தொழில் துறையில் 20 சதவிகிதப் பெண்களும் சேவைகள் துறையில் 18 சதவிகிதப் பெண்களும் மட்டுமே பணியாற்றிக் கொண்டு இருந்தனர். தொழில் துறையிலும் கட்டுமானத் துறையில் பெண்களின் விகிதம் அதிகம் இருந்தது. எனினும் வேலையின் இயல்பு பிரச்சனையாகவே இருந்தது. விவசாயப் பணிகளில் ஏற்பட்ட பிரச்சனையால் பாதிக்கப்பட்டவர்கள் கட்டுமானம் மற்றும் அது தொடர்பான செயல்பாடுகளில் ஈடுபடுவதில் அதிக ஈடுபாடு காட்டினார்கள். தாராளமயமாக்க காலகட்டத்திற்குப் பின்னர் ரியல் எஸ்டேட் துறைக்கு கிட்டிய ஊக்கமும் இதற்கு ஒரு காரணமாக அமைந்தது. குடும்பங்கள் மன வேதனை காரணமாக இதர கிராமப்பகுதி மற்றும்

நகர்ப்புறங்களுக்கு இடம்பெயருதல் உரிய முறையில் குறிக்கப்பட்டு ஆவணப்படுத்தப்பட்டுள்ளது. செங்கல் சூளைகள் போன்ற இடங்களில் வேலை போன்ற வழக்கமான வேலைகளில் ஈடுபடும் தொழிலாளர்களின் வாழ்க்கை மற்றும் வேலைகள் ஒப்பந்ததாரர்களின் கட்டுப்பாட்டில் இருக்கும். அவர்கள் அதிக கடன் தொல்லைகளில் சிக்கித் தவிப்பதால் அதிக அளவில் சுரண்டப்படும் நிலை உள்ளது. இந்தத் துறையில் இருக்கும் இன்னொரு அம்சம் என்னவெனில் இதில் பணிபுரிபவர்கள் தனிநபர்களாக இல்லாமல் கணவன், மனைவி என இணைந்து பணியாற்றுவவர்களாகவும் இருப்பார்கள்.

மகளிர் வேலைகளின் இயல்புகள் மற்றும் தரம்

பெண்கள் பார்க்கும் வேலைகளின் இயல்பு என்ன? ஊதியம் அளிக்கப்படாத கிராமப்புற பெண் பணியாளர்கள்/உதவியாளர்கள் பெரிய அளவில்

உள்ளனர் (41 சதவிகிதம்) மற்றும் தற்காலிகத் தொழிலாளர்கள் 35 சதவிகிதம் உள்ளனர். வேளாண்மை மற்றும் கைவினைப் பணிகள் சிக்கலில் இருப்பதுடன் ஆண்கள் ஊதியம் கிடைக்கும் வேலைகளைத் தேடி சென்று விடுகின்றனர். வேளாண்மை மற்றும் கைவினைப் பணிகள் சிக்கலில் இருப்பதால் ஆண்கள் நல்ல ஊதியம் கிடைக்கும் வேறு நல்ல வேலையைத் தேடிச் சென்று விடுவதால் பணிச் சூமை முழுவதும் பெண்களின் மீது சுமத்தப்பட்டு பின்னர் அவர்கள் ஊதியம் பெறும் சுய தொழில் செய்பவராக அல்லது சொந்தக் கணக்கு தொழிலாளர்களாக ஆவணப்படுத்தப் படுகின்றனர். தற்காலிகப் பணியாளர்களின் எண்ணிக்கை தொடர்ந்து சரிவைச் சந்தித்து வருவதுடன் இது 4 சதவிகிதமாக உள்ளது. வழக்கமான பணியாளர்களின் விகிதம் அதிகரித்துள்ளபோதிலும் அதன் விகிதம் 6 சதவிகிதமாக மட்டுமே உள்ளது.

நகர்ப்புற பெண் தொழிலாளர்கள் பக்கம் பார்க்கும்போது ஒட்டுமொத்தமாக சூழ்நிலை மேம்பட்டுள்ளது என்றே கூற வேண்டும். வழக்கமான பணியாளர்களின் எண்ணிக்கை 20 ஆண்டுகளில் 10 சதவிகிதமாக இருப்பதை நாம் பார்க்கிறோம். எனினும் நகர்ப்புறத்தில் பெண் பணியாளர்கள் பங்கேற்பு விகிதம் 2011-12ஆம் ஆண்டு வெறும் 15 சதவிகிதமாக மட்டுமே உள்ளது. வழக்கமான வேலை எவ்வாறு விளக்கப்படுகிறது என்பதுடன் இணைத்துப் பார்க்கும் போது ஒட்டுமொத்த போக்கு குறைந்து வருவதையே காட்டுகிறது. இது முறையானது, குறைந்தபட்ச ஊதியத்துடன் வழக்கமான வேலை மற்றும் கவுரவமான வேலை அல்ல. இது வேலையின் மோசமான வடிவமாக உள்ள போதிலும், தொடர்ந்து வேலைவாய்ப்புக்களில் எந்த வரையறையும் குறிப்பிடாமல் அளிப்பதாக உள்ளது. ஊதியத்துடன் கூடிய வீட்டு வேலை விற்பனையக உதவியாளர்கள், வரவேற்பாளர்கள் உள்ளிட்டவை மற்றும் பல்வேறு விதமான ஒப்பந்த

வேலைகள் இதில் அடங்கும். இப்படி வழக்கமான தொழிலாளர்களின் பெரும் பகுதியை வளர்ந்து வரும் முறைசாராத் துறையின் ஒரு பகுதியாகவே பார்க்கப்பட வேண்டும். ஊதியம் செலுத்தப்படும் சுய தொழிலில் சுமார் ஒரு சதவிகித வளர்ச்சி இருக்கும் மற்றொரு போக்கையும் கவனிக்க வேண்டும். இது எந்த வகையான வேலை? ஒருபுறம் பெண்கள் மற்ற குடும்ப உறுப்பினர்களின் சிறு வருவாயை சுதந்திரமாகப் பெற்றுக் கொண்டு அதனை அவர்கள் தங்களது விருப்பத்திற்கு ஏற்ப செலவிடலாம், குறிப்பாக வழக்கமான நுகர்வுச் செலவுகளுக்குப் பயன்படுத்திக் கொள்ளலாம். எனினும் சுய தொழில் புரிபவர்கள் எனக்குறிப்பிடப்பட்டுள்ள பலர் தொழில் முனைவோராக இன்றி வீட்டிலிருந்த படியே பணிபுரிபவர்களின் ஒரு பகுதியாக பீடி சுற்றுதல், ஜவுளி, வளையல் மற்றும் ஸ்டிக்கர் பொட்டு தயாரிப்பவர்களாக உள்ளனர். இந்தப் பணிகளுக்கான ஊதியம் எண்ணிக்கை அடிப்படையில் அல்லது நேர அடிப்படையில் வெகு குறைவானதாகும். இவர்களுக்கு தொழிலாளர் என்ற அங்கீகாரம் கிடைக்கவும் இல்லை என்பதால் பெரும்பாலானவர்கள் முடிந்தால் இதை விட்டு விடவும் தயாராக உள்ளனர். வீட்டு வேலைகளைப் பொறுத்தவரையில் ஊதியம் மற்றும் பணிச்சூழல் அதிக அளவில் மாறுபாடுகள் கொண்டவையாக இருப்பதுடன், வேலை உறவுகள் தனி நபர்களால் கட்டுப்படுத்தப் படுகின்றன. இந்தப் பணியாளர்களுக்கான குறைந்தபட்ச ஊதியமும் அரசு நிர்ணயிக்காமல் இருப்பதும் ஒரு பிரச்சனையாகும்.

பெண்களுக்கு சுதந்திரமான பணியாளர்கள் என்ற அந்தஸ்தை அளிப்பதில் கல்வித் துறை முக்கியமான பகுதியாக உள்ளது. துரதிருஷ்டவசமாக கல்வித் துறை அதிக அளவில் தனியார்மயமாக இருப்பதால் இந்தத் துறையில் பணிபுரியும் பெண்களின் பணி நிச்சயமற்றதாகவும், பல்வேறு வழிகளில் சுரண்டப்படுவதாகவும் உரிய வகையில் ஊதியம் வழங்கப்படாமலும் உள்ளது.

அட்டவணை 3: சேவைத் துறையில் தொழிற் பிரிவுகளில் பெண் பணியாளர்களின் பங்கு

சேவை	1999-00		2004-05		2011-12	
	ஆண்	பெண்	ஆண்	பெண்	ஆண்	பெண்
வணிகம்	40.8	27.8 (12.0)	41.3	24.4 (11.2)	39.7	22.7 (11.0)
ஓட்டல் - உணவகம்	4.8	5.1 (17.7)	5.2	5.8 (19.5)	6.2	5.2 (15.4)
போக்குவரத்து, ஸ்டோரேஜ் - தொடர்பு	18.3	2.7 (2.9)	19.4	2.6 (2.8)	19.2	1.8 (2.0)
பொது நிர்வாகம் - பாதுகாப்பு	12.1	7.5 (11.0)	8.6	5.4 (11.8)	6.8	4.4 (12.2)
கல்வி	6.8	21.1(38.4)	7.2	24.3 (41.9)	7.6	27.0 (43.5)

இதர சமூக, சமுதாய, - தனிப்பட்ட சேவைகள்	8.4	19.1 (31.2)	7.0	9.3 (22.3)	6.2	11.5 (28.6)
நியமிக்கப்பட்ட பணியாளர்கள் கொண்ட தனியார் வீடுகள்	0.7	6.7 (64.0)	1.5	16.6 (70.9)	1.2	11.7 (67.2)
இதர சேவைகள்	8.0	10.1(20.1)	9.9	11.5 (19.9)	13.0	15.7 (20.7)
மொத்தம்	100.0	100.0 (16.7)	100.0	100.0 (17.6)	100.0	100.0 (17.8)

ஆதாரம்: என்.எஸ்.எஸ்.ஓ. பல சுற்று தகவல்கள்

அங்கன்வாடி மற்றும் ஆஷா போன்ற மத்திய மாநில அரசின் திட்டங்களை செயல்படுத்துவதில் முக்கியப் பங்கு வகிக்கும் திட்டப்பணியாளர்களின் எண்ணிக்கை அதிகரித்து வருவதும் கவனிக்கப்பட வேண்டியதாகும். பல்வேறு பணிப் பொறுப்புகள் கொண்ட இவர்கள் பணியாளர்களாக கருதப்படாமல் தன்னார்வலர்களாக கருதப்படுவதுடன் அவர்கள் கவுரவ ஊதியம் பெற மட்டுமே தகுதி பெற்றவர்களாக உள்ளனர்.

ஏழைகள் வேலையின்றி இருக்க முடியாது என்பதுடன் அவர்கள் தகுதிக்குக் குறைவான பணிகள் செய்வதுடன் குறைந்த ஊதியம் பெறுவதால் வேலையின்மை தகவல்கள் வேலைவாய்ப்பு விவகாரங்களில் சரியான குறியீடாக இருக்காது. சந்தை சார்ந்த செயல்பாடுகள் தவிர பெண்கள் விறகு மற்றும் தீவனம் சேகரித்தல், தண்ணீர் மற்றும் வனப் பொருட்களை சேகரித்தல், நெசவு மற்றும் நூற்பு போன்ற இதர பொருளாதார செயல்பாடுகளில் வீட்டுத் தேவைகளுக்காக ஈடுபடுகின்றார்கள். புதிய தாராள பொருளாதாரக் கொள்கைகள் காரணமாக இந்தத் துறைகளில் பெண் தொழிலாளர்களின் எண்ணிக்கை அதிகரித்துள்ளது. அவர்கள் அல்லது அவர்களின் குடும்ப உறுப்பினர்களுக்கு ஊதியம் கிடைக்கும் பணி இழப்பு காரணம், பெண்களுக்கு ஊதியம் கிட்டும் பணி இழப்பு இத்தகைய பணிகள் பெண்களுக்கு இல்லை என்பதுடன் அவர்களின் குடும்பப் பொறுப்புகளுடன் இணைக்கப்படுகிறது.

ஓரே ஊதிய சட்டம் 1974 சட்டம் நிறைவேற்றப்பட்டு பல ஆண்டுகள் ஆகிவிட்ட போதிலும், ஆண்கள் மற்றும் பெண்களுக்கு இடையிலான ஊதிய இடைவெளி அனைத்து வயது, வகுப்பு சமூகம் மற்றும் பிராந்தியங்களிலும் நீடிக்கிறது. இந்தச் சட்டம் நடைமுறைப் படுத்தப்படாமல் இருப்பது கவலை அளிப்பதாக உள்ளது. இந்தியாவில் ஓரே வேலை செய்யும் பெண்களை விட ஆண்கள் கூடுதலாக சம்பாதிக்கும் நிலை இருப்பதாகவும் இந்த வேறுபாடு 50 சதவிகிதத்துக்கும் கூடுதலாக உள்ளது என்றும்

சர்வதேசத் தொழிலாளர் அமைப்பு சுட்டிக்காட்டியுள்ளது. குறைந்த ஊதியம் பெறுவோரில் பெண்களின் விகிதம் 60 சதவிகிதமாக இருக்கிறது என்றால் உயர் ஊதியம் பெறுவோரில் பெண்களின் விகிதம் 15 சதவிகிதமாக மட்டுமே உள்ளது.

அரசு குறுக்கீடுகள்

பெண்களின் வேலை மற்றும் பணிச் சூழலை மேம்படுத்துவதற்கு பல்வேறு அரசுகள் பல்வேறு நடவடிக்கைகள் மற்றும் கொள்கைகளை உருவாக்கியுள்ளன. பெண்களை சுய தொழில் செய்வோராக ஆக்குவதில் இந்த வகையில் செய்யப்பட்டுள்ள ஒரு முக்கியமான முயற்சியாகும். நுண் கடன்கள் ஏற்பாடு செய்து கொடுப்பது, தன்னார்வத் தொண்டு நிறுவன உதவியுடன் மகளிர் சுய உதவிக் குழுக்களை அமைப்பது, ஆகியவை பெண்களை ஏழ்மையின் பிடியில் இருந்து உயர்த்தவும், பொருளாதார ரீதியாக அவர்களை அதிகாரம் பெற்றவர்களாகவும் ஆக்கும் முயற்சிகளாகும். தாராளமயமாக்கலுக்குப் பின்னர் பெண்களுக்கு சுய வேலை வாய்ப்புகளை மேம்படுத்தும் பல்வேறு திட்டங்கள் மேற்கொள்ளப்பட்டன. எனினும் வேளாண்மையில் பெண்களின் வேலையில் ஏற்பட்ட சரிவுடன் பொருந்தும் வகையில் இதில் எந்த முன்னேற்றமும் காணப்படவில்லை.

மகாத்மா காந்தி தேசிய ஊரக வேலை உறுதித் திட்டம் இந்த விவகாரத்தில் துவக்க சிக்கல்களுக்கு தீர்வு ஏற்படுத்திய போதிலும், நீண்ட கால அடிப்படையில் வேலை நாட்கள் எண்ணிக்கை வரையறை மற்றும் உடலுழைப்பில் கண்ணோட்டம் ஆகியவை பெண்களின் வேலை சிக்கல்களுக்கு விடை காணவில்லை. ஊதியம் தரும் வேலைகளில் பெண்களின் பங்களிப்பு அவர்களின் பாலினப் பொறுப்புகள் மற்றும் திறன்கள் காரணமாக

பாதிக்கப்பட்டன. மகப்பேறு மற்றும் குழந்தைகளை கவனித்துக் கொள்ள அடிக்கடி விடுப்பு எடுப்பார்கள் என்பதற்காக இளம் பெண்களுக்கு பணி மறுக்கப்படுவதற்கு போதுமான ஆதாரங்கள் உள்ளன. மகப்பேறு பயன்கள் திருத்த சட்டம் 2017இல் விடுப்புக்கான நாட்கள் அதிகரிக்கப்பட்டுள்ள போதிலும் அது அமைப்பு சார்ந்த துறைகளுக்கு மட்டுமே தற்போது பொருந்துகிறது. இந்த திருத்தத்தின்படி 12 வாரங்களாக இருந்த மகப்பேறு விடுப்பு 25 வாரங்களாக அதிகரிக்கப்பட்டுள்ளது. 50 பெண்களுக்கும் அதிகமாகப் பணியாற்றும் அமைப்புகளில் குழந்தைகள் காப்பகம் அமைக்கவும், வீட்டிலிருந்தபடியே வேலை செய்வது குறித்து முடிவு எடுக்கும் அதிகாரம் தொழிலாளர்களுக்கே இந்த திருத்தம் அளிக்கிறது. அமைப்பு சாரா துறைகளில் பணிபுரியும் பெண்களுக்கு ஒரு நாள் கூட விடுப்புடன் கூடிய மகப்பேறு விடுமுறை எடுக்க முடியாத நிலையே நீடிக்கிறது. நகர்ப்புறங்களிலும் அமைப்பு சாரா துறைகளில் பணியாற்றும் பெண்கள் தங்கள் குழந்தைகளைக் கவனித்துக் கொள்வதற்காக வேலையை விடும் நிலை உள்ளது. மகப்பேறு பயன்கள் அனைத்து பெண் பணியாளர்களுக்கும் விரிவுபடுத்தப்படுவதும் அது கடுமையாக அமல்படுத்தப்படுவதும் முக்கியத் தேவையாகும். மேலும் அனைத்து அலுவலகங்களிலும் குழந்தைக் காப்பகங்கள் அமைப்பதும் பெண்கள் வேலை தொடர்பான சவால்களை எதிர்கொள்ள உதவும்.

பெண்கள் பணி பங்களிப்பு விகிதம் குறைவாக இருப்பதற்கு அவர்களுக்கு ஏற்ற வேலை கிடைக்காமல் இருப்பது ஒரு காரணமாகும், அதாவது, அவர்களால் என்ன முடியும் மற்றும் அவர்களுக்கு என்ன கிடைக்கிறது என்பதில் உள்ள ஏற்றத்தாழ்வாகும். குறைந்த ஊதியம் மற்றும் மோசமான பணிச்சூழல்கள் காரணமாகவே பெண்கள் பெரும்பாலும் தங்கள் பணியை விடும் நிலைக்குத் தள்ளப்படுகின்றனர்.

பெண்களின் பணிப் பங்களிப்பு விகிதம் குறைவாக இருப்பதற்கு சமூக மற்றும் கலாச்சாரத் தடைகள் இப்போதும் காரணமாக உள்ளது. நகர்ப்புறங்கள் மற்றும் கிராமப்புறங்களில் உள்ளவர்கள் தங்கள் பெண்களைப் படிக்க வைக்க விரும்புகின்றபோதிலும், அதற்கான செலவை அவர்களுக்கு கிடைக்கப்போகும் வேலைக்கான முதலீடாக நினைப்பதில்லை. குடும்ப வறுமை காரணமாக பணிக்கு வேலைக்கு செல்லக் கட்டாயப்படுத்தப்படும் சில பெண்கள் மட்டுமே இந்தத் தடைகளை எதிர்கொண்டு வெற்றி

பெறுகின்றனர். பெண்கள் முறைசாரா, வீட்டு வேலை போன்ற திறன் அற்ற அல்லது பகுதித் திறன் பெற்ற பணிகளில் பணிப் பாதுகாப்பு அற்ற மற்றும் குறைந்த ஊதியம் கிடைக்கும் வேலைகள் செய்கின்றனர் என்று தகவல்கள் தெளிவாகக் காட்டுகின்றன.

பெண்கள் பாதுகாப்பு குறித்து அதிகரித்து வரும் கவலைகளும் பெண்கள் வேலை செய்வதற்கு தடையாக உள்ளதும் தெளிவாகத் தெரிகிறது. தொழிற்சாலைகள் சட்டம் 1948இல் திருத்தம் செய்து இரவு நேரப் பணிகளில் பெண்களுக்கு உள்ள தடையை நீக்குவது குறித்து மத்திய அரசு பரிசீலித்து வருகிறது. இருப்பினும் பல மாநில அரசுகள் இந்தத் தடையை ஏற்கனவே நீக்கியுள்ளன. பணியிடப் பாதுகாப்பு மற்றும் போக்குவரத்துப் பாதுகாப்பு ஆகியவை குறித்து பரிசீலிக்கப்படுகின்ற போதிலும் அவற்றைக் கண்காணிப்பதற்கான நுணுக்கங்கள் இல்லை. பணியிடங்கள், போக்குவரத்தின் போது மற்றும் பொது இடங்களில் அதிகரித்து வரும் பாலியல் தொல்லைகள் பெண்கள் வேலைக்கு செல்வதில் பெரும் பிரச்சனைகளை நகரங்களில் ஏற்படுத்துவதாக கருத்துக்கள் அதிகரிக்கின்றன.

இந்த நிச்சயமற்ற நிலைகளுக்கு மத்தியிலும் பெண்கள் அதிகாரம் பெறுவதற்கான குறிகள் தென்படும் வகையில் பெண் பணியாளர்கள் இந்தப் பிரச்சனைகளைப் போராட்டங்கள் மூலம் கையில் எடுத்துள்ளனர். பெண்களின் பணி பங்களிப்பை விட அவர்களின் தொழிற்சங்கப் பங்களிப்பு விகிதம் அதிகமாக உள்ளது. திட்டப் பணியாளர்கள் மற்றும் வீட்டு வேலை செய்யும் பெண்கள் ஆகியோரிடையே தொழிற்சங்கப் பங்கேற்பு அதிகம் காணப்படுகிறது. அங்கன்வாடிப் பணியாளர்களிடையே ஒற்றுமை கடந்த பல ஆண்டுகளாக உள்ளபோதிலும், வீட்டு வேலை பெண்கள் தற்போதுதான் அந்த முயற்சியில் ஈடுபட்டு தங்களது பணிகள் குறைத்து மதிப்பிடப்படுவது குறித்த கேள்விகளை எழுப்புகின்றனர்.

நிறைவாக

அரசு மற்றும் தனியார் நிறுவனங்கள் ஒன்றுபட்டு பெண்களின் வேலை குறித்த பிரச்சனைகளுக்கு முன்னுரிமை அடிப்படையில் ஒரு முழுமையான தீர்வை ஏற்படுத்துவதற்கு இதுவே ஏற்ற தருணமாகும். தொழிலாளர் சட்டங்களில் திருத்தங்கள் செய்வது குறித்து பரிசீலிக்கும்போது, இந்தத் திருத்தங்கள் ஏற்படுத்தப் போகும் பாலினத் தாக்கங்கள் குறித்தும் பரிசீலிக்கப்பட வேண்டும். ●

குழந்தைத்தொழிலாளர் சட்டங்களில் சீர்திருத்தங்களும் இந்தியாவில் குழந்தைத்தொழிலாளர் முறை ஒழிப்பும் - ஒரு தோற்றப்பகுப்பாய்வு



- ஹெலன் ஆர். சேகர்

வி.வி. கிரி தேசிய தொழிலாளர் நிறுவனத்தில் முதுநிலை ஆய்வாளர்

குழந்தைத்தொழிலாளர் சட்டம் என்பது பிஞ்சு வயதினர் கடுமையான உழைப்பில் ஈடுபடுத்தப்படுவதைத் தடுப்பதற்கான உபாயங்களை மையமாகக்கொண்டு சமூகத்தின் விதிமுறைகள், மக்களின் மனப்பாங்கு, நடத்தை, அவைகளின் வெளிப்பாடுகள் ஆகியவற்றைப் பகுப்பாய்வு செய்யும் கருவியாக மட்டுமின்றி செய்கை, வழக்கங்கள், பாரம்பரியம் ஆகியவற்றிலிருந்து எழக்கூடிய சமூகத்தீங்குகளை குறைக்கச்செய்யும் கருவியாகவும் சட்டம் என்பது பார்க்கப்படுகிறது. நம்முடைய சமுதாயப்பொருளாதார அமைப்பில் ஆழமாகப் பின்னிப்பிணைந்திருக்கும் பிரச்சனையான குழந்தைத்தொழிலாளர் பிரச்சனையைக் கையாள்வதில் சட்டத்தின் தலையீடு மிகவும் முக்கியமானதாகும். இந்தியாவில் குழந்தைத்தொழிலாளர் தேசியக்கொள்கை, சட்டப்பூர்வ நடவடிக்கைத் திட்டத்தை தனது மூன்று சேர்க்கை உறுப்புக்களில் ஒன்றாகப் பெற்றுள்ளது. பொதுவாக, குழந்தைத்தொழிலாளர்களே இல்லாமல் செய்வதும், குறிப்பாக அபாயகரமான தொழில்களில் ஈடுபடுத்தப்படும் சிறார் தொழிலாளர்களை மீட்பதும் சட்ட நடவடிக்கைகளின் நோக்கமாகும். இந்த சட்டத்தைத் திறம்பட நடைமுறைப்படுத்துவதற்கு இடையூறாக இருக்கக்கூடிய ஓட்டைகள், முன்னேற்பாடுகள் போன்றவற்றிலிருந்து விடுபட்டால்தான் அது ஒரு வலிமையான ஆயுதமாக தலைஎடுக்க முடியும். குழந்தைத் தொழிலாளர் (தடுப்பு, ஒழுங்குமுறை சட்டம்) 1986, சிறார்களை எந்தவிதமான தொழிலிலும், உற்பத்தி நடைமுறைகளிலும் ஈடுபடுத்துவதைத் தடை செய்யும் நோக்கத்தை முக்கியமானதாகக் கொண்டு 2016ஆம் ஆண்டில் திருத்தப்பட்டது. இதன் மூலம் பள்ளிகளில் குழந்தைகளின் வருகை அதிகரித்தது. பதின் பருவத்தினர் ஆபத்தான வேலைகளில் ஈடுபடுவதைத் தடைசெய்வதற்கும், பன்னாட்டுத்தொழிலாளர் அமைப்பின் மாநாடு 138, 182 ஆகியவற்றின் கருத்திற்கேற்ப பதன்பருவத்தினரின் பணிவரன் முறைகளை ஒழுங்குபடுத்துவதற்கும் இந்தத் திருத்தம் துணை செய்தது. பன்னாட்டுத்

தொழிலாளர் மாநாடு எண் 138இன் படி, வேலைகளில் ஈடுபடுவதற்கான குறைந்தபட்ச வயது கட்டாயப்பள்ளிக்கல்வியை முடிக்கவேண்டிய வயதிற்கும் குறைவானதாக இருக்கக்கூடாது. எப்படிப்பார்த்தாலும் அவர்கள் 15 வயதிற்குக் குறைவானவர்களாக இருக்கக்கூடாது. பன்னாட்டுத் தொழிலாளர் மாநாடு எண் 182 மிக மோசமான நிலையில் இருக்கும் குழந்தைத் தொழிலாளர்கள் பற்றியது. இதில் காணப்படும் நிபந்தனை எண் 1 மோசமான நிலையில் இருந்துவரும் குழந்தைத் தொழிலாளர்களை உடனடியாக தடுத்தாட்கொண்டு மீட்கவும், அதற்கென எடுக்கப்பட வேண்டிய திறமையான நடவடிக்கைகள் பற்றியும் தெரிவிக்கிறது. உழைக்கும் சிறார்களைக்கருத்தில் கொண்டு இந்தியச்சூழலில் குழந்தைத் தொழிலாளர் சட்டங்களில் நடைமுறைப் படுத்தப்பட்டுள்ள அண்மைக்கால சீர்திருத்தங்கள் பற்றி இந்தக் கட்டுரை ஆராய்கிறது.

குழந்தைத்தொழிலாளர் என்ற சொல்லாட்சி ஒன்றுக்கு ஒன்று முரணான இரண்டு நேரெதிர் சொற்களைக் கொண்டுள்ளது. குழந்தை எனும் சொல் மென்மையையும், வெகுளியையும் குறிக்கிறது. தொழிலாளர் எனும் சொல் சுழன்று உழலும் உழைப்பைக்குறிக்கிறது. வரலாறு தெரிந்த காலம் முதலே குழந்தைகள் எப்போதும் உழைப்பை மேற்கொண்டு வருகின்றனர். வேலை, குழந்தைகளிடம் தன்னம்பிக்கையை வளர்க்கிறது. சுயமரியாதையை வளர்த்துக் கொள்ளவும், சமூகமயமாகும் வழிமுறைக்கு அவர்களுக்கு உதவவும் செய்கிறது. மிக இளம் வயதிலிருந்தே திறன்களைப்பழகிக் கொள்வதனால் பாரம்பரியத்திறன்கள் பாதுகாக்கப்பட்டு ஒரு தலைமுறையிலிருந்து அடுத்ததலைமுறைக்குக் கொண்டு செலுத்தப்படுகிறது என்ற சிந்தனை ஓட்டமும் இருக்கிறது. பணிபுரிவதில் உள்ள சாதகமான அம்சங்கள் குழந்தைகளை நீண்ட நேரத்திற்கு கட்டயப்படுத்தி வேலை வாங்கும்போது தலைகீழாக மாறிப்போய் விடுகின்றன. அவர்களின் அறிவாற்றலும்

உடல்நலமும் பாதிக்கப்படுகிறது. குழந்தைப்பருவம் அவர்களிடமிருந்து தட்டிப்பறிக்கப்படுகிறது. கல்வியும் பிற உரிமைகளும் வாய்ப்புகளும் மறுக்கப்படுகின்றன. வேலையில் ஈடுபடுத்தப்படும் சிறார்களுக்கு மிகக் குறைந்த ஊதியமே தரப்படுகிறது. சில சமயங்களில் பெற்றோரும், உறவினர்களும் வாங்கி வைத்திருக்கும் கடன்களுக்காக வேண்டி ஊதியமே இல்லாமலும் இவர்கள் வேலைபார்க்கவேண்டி நேர்கிறது. ஊதியம் பெறும் குழந்தைத்தொழிலாளர்கள், ஊதியமில்லாத குழந்தைத்தொழிலாளர்கள், கொத்தடிமைகளாக இருக்கும் குழந்தைத் தொழிலாளர்கள், குடும்பத்தினருடன் சேர்ந்து உழைக்கும் குழந்தைத்தொழிலாளர்கள், சுயவேலை செய்யும் குழந்தைகள், வீட்டு வேலை/தொழிற்சாலை வேலைகள் பார்ப்போர், இடம்பெயரும்/இடம்பெயராக் குழந்தைத் தொழிலாளர்கள் என்று பல வகையான குழந்தைத்தொழில் வடிவங்கள் இருக்கின்றன.

வெவ்வேறு காலகட்டங்களில் நமக்குக்கிடைத்துள்ள பல்வேறு தரவுகள் வேளாண்மை, கால்நடைவளர்ப்பு, காடு, உற்பத்தித்தொழில், உணவுப்பதனம், சேவைத்துறைகள் போன்ற முறைசாராப் பொருளாதாரத்துறைகளில் சிறார்கள் வேலைகளில் ஈடுபடுத்தப்படுவதாகத் தெரிவிக்கின்றன. சில தொழில்களில் உற்பத்தியின் அனைத்துப் படிநிலைகளிலும் - மூலப்பொருள் சேகரிப்பது தொடங்கி பொருளைத்தயாரித்து முடிப்பதுவரை குழந்தைத்தொழிலாளர்கள் ஈடுபட்டுள்ளனர். இவர்கள் சுகாதாரமற்ற சூழல்களில் பணிபுரிகின்றனர். நச்சு வேதிப்பொருள்கள், பூச்சிக்கடி, கீழே விழுவது போன்ற பல ஆபத்துக்களை இவர்கள் எதிர்நோக்குகின்றனர். பல்வேறு உற்பத்தி அலகுகளில் பணிபுரியும் இவர்கள் உலோகம், பிறவகை தூசுக்கள் நிறைந்த பாதுகாப்பற்ற சூழல்களில் உள்ளனர். கண்ணாடி உற்பத்தித் தொழிலில் இருப்பவர்கள் 'சிலிகோசிஸ்' எனும் நோய்க்கும், ஆஸ்பெஸ்டாஸ் சிமெண்ட் பலகைகள், தகடுகள் உற்பத்தியில் ஈடுபடுவோர் 'ஆஸ்பெஸ்டாசிஸ்' நோய்க்கும் பட்டு ஆடைத்தொழில், ஜவுளிகள், கம்பள உற்பத்தி ஆகியவற்றில் ஈடுபடுவோர் நுரையீரல் ஆஸ்த்மா நோய்க்கும், பீடித்தொழில் செய்பவர்கள் காச நோய்க்கும், குப்பை பொறுக்கும் சிறார்கள் 'டெட்டனஸ்' நோய்க்கும், துணிகளில் பூத்தையல் வேலை பார்ப்போர் கண் நோய்களுக்கும்

ஆளாகும் வாய்ப்புகள் உள்ளன. இவற்றில் சில நோய்கள் தீர்க்க இயலாதவை. உதாரணத்திற்கு, பித்தளை உற்பத்தியில் ஈடுபட்டிருக்கும் சிறார்களைப் பற்றி பார்க்கலாம். பித்தளையை உருக்கி வார்க்கும் அச்சுக்களில் பணிபுரியும் சிறார்கள், உலையில் தீ தொடர்ந்து எரிவதற்காக ஒரு கைச்சக்கரத்தை விடாமல் சுழற்றிக்கொண்டே இருக்கவேண்டும். தரையில் புதைந்துள்ள உலையின் மூடியை அவ்வப்போது திறந்து உலோகம் உருகி இருக்கும் நிலையை கவனித்துவரவேண்டும். உருகிய பித்தளை, வார்ப்புக்குத் தயாராக உள்ள நிலையில் உலையின் வாயில் இருந்து நீல நிற, பச்சை நிறத் தீக்கொழுந்துகள் உயர்ந்து எழும். சிறார்கள் பிறகு, உருகிய பித்தளையைக் கொண்டிருக்கும் கலனை பெரிய இடுக்கிகளைக் கொண்டு உலையில் இருந்து தூக்கி வார்ப்புகளில் ஊற்ற வேண்டும். சூடாக உள்ள வார்ப்புகளைத் திறப்பதிலும், பித்தளைத்துண்டுகளை வெளியில் எடுப்பதிலும் பெரியவர்களுக்கு இவர்கள் உதவ வேண்டும். உலையில் கலனை வைப்பதற்கும் எடுப்பதற்குமாக இவர்கள் வெறும் காலுடன் உலை அருகே நிற்கின்றனர். இந்த வேலையைச் செய்யும் போது உலையில் இருந்து வெளியேறும் புகையையும், வாயுக்களையும் இவர்கள் சுவாசிக்கின்றனர். உலையின் வெப்பநிலை 1100 டிகிரி செல்சியஸ் அளவுக்கு இருக்கும். அதோடு மட்டுமின்றி தீக்காயங்கள், கண்களில் ஏற்படக்கூடிய காயங்கள் ஆகியவற்றையும் சிறார்கள் எதிர்நோக்குகின்றனர். பித்தளைத் துண்டுகளை பளபளப்பாக்கும் வேலையின்போது அவை நழுவி விழுவதால் காயங்களும் ஏற்படும். அசைந்தபடி சுற்றிச் சுழன்றுகொண்டிருக்கும் கருவியோடு சேர்த்து பித்தளைத்துண்டுகளை தொடர்ந்து அழுத்திப்பிடித்தபடி இருக்கும் போது வெளிப்படும் தூசுக்கள் சுவாசத்தொற்றுக்களை உருவாக்கி மணிக்கட்டு எலும்பு பிரச்சனைகள், கழுத்தெலும்புத் தேய்மானப் பிரச்சனை, முதுகெலும்பு நிரந்தரமாக உருக்குலைதல் போன்றவற்றை உருவாக்கிவிடுகின்றன. பித்தளைப்பூட்டு உற்பத்தியில் பளபளப்பு ஏற்றுதல், மின்முலாம்பூசுதல், வண்ணங்களைத் தெளித்தல் போன்ற பணிகளில் ஈடுபட்டிருக்கும் சிறார்கள் தொழில் தொடர்புடைய ஆபத்துக்கள் பலவற்றை எதிர்கொள்கின்றனர். உலகளாவிய பொருள்

வழங்கல் சங்கிலித் தொடரில் சிறார்கள் மிகப்பெருமளவில் இருக்கின்றனர் என்பதும், குழந்தைத்தொழில் குழந்தைகளின் ஒட்டுமொத்த வளர்ச்சியைத்தடுத்து கடுமையான பாதிப்புகளை உருவாக்குவதும் கவலை தரும் நிலைமைகளாகும். இத்தகைய உழைப்புச் சுரண்டலை முடிவுக்குக் கொண்டுவருவதற்கு, தெளிவான ஒரு தேசியக்கொள்கையும், ஒன்றோடு ஒன்று தொடர்புகொண்டதாக இருக்கும் ஏழ்மை, வேலைவாய்ப்பின்மை, கல்வி அறிவின்மை போன்றவற்றிற்கு எதிரான அரசின் நடவடிக்கையும் தேவைப்படுகின்றன.

இந்திய அரசாங்கம் குழந்தைத்தொழிலாளர் பிரச்சனையை உயிர்ப்புடன் சந்தித்து வருகிறது. இந்திய அரசியலமைப்பு சட்டத்தில் உள்ள பிரிவுகளும், பல்வேறு தொழிலாளர் சட்டக்கூறுகளும், குழந்தைகள் தொடர்பான பிற சட்டங்களும் அவற்றில் அவ்வப்போது செய்யப்படும் திருத்தங்களும் இதற்கு சான்றுகளாகத் திகழ்கின்றன. குழந்தைத் தொழிலாளர் தொடர்பான சட்டங்களை செயல்படுத்துவதற்கான வளங்களை வழங்குவதிலும், குழந்தைத்தொழிலாளர் தேசியக்கொள்கையின் நோக்கம், முன்னுரிமைகளை வகுப்பதிலும் இந்தியா முனைப்புடன் செயல்பட்டு வருகிறது. ஆபத்தான தொழில்களிலும், வழிமுறைகளிலும் ஈடுபட்டிருக்கும் குழந்தைகளுக்கு மறுவாழ்வு அளிப்பதை நோக்கமாகக் கொண்டு படிப்படியாக அடுத்தடுத்த அணுகுமுறைகளை இந்திய தேசியத்திட்டம் மேற்கொள்கிறது. பணி இடங்களில் இருந்து மீட்கப்பட்ட குழந்தைகளின் மறுவாழ்வின்கான பல்வேறு திட்டங்களை உருவாக்கி அவற்றை செயல்படுத்துதல், கண்காணித்தல் ஆகியவற்றில் ஈடுபடுவதற்கான ஒரு அதிரடிப்படையையும் அரசாங்கம் உருவாக்கியுள்ளது.

இலவசக்கட்டாயக் கல்விக்கான குழந்தைகளின் உரிமைச் சட்டம் 2009 (RTE ACT) உருவாக்கப்பட்டு கல்வி பெறும் உரிமை குழந்தைகளின் அடிப்படை உரிமையாக ஆக்கப்பட்டுள்ளது. 6 முதல் 14 வயதுடைய ஒவ்வொரு குழந்தைக்கும் இலவசக்கல்வி கட்டாயமாகத் தரப்படவேண்டும். குழந்தைத் தொழிலாளர் கொள்கைகள் இத்தகைய நோக்கங்களை அடைந்திருப்பது, பள்ளிகளில் சேரும் குழந்தைகளின் எண்ணிக்கையும், அவர்களின் வருகைப்பதிவும் அதிகரித்திருப்பதிலிருந்து தெரிகிறது. குழந்தைத் தொழிலாளர் எண்ணிக்கை

2001இல் இருந்த 12.7 மில்லியன் என்ற அளவில் இருந்து 2011 இல் 10.1 மில்லியன் என்ற அளவுக்குக் குறைந்திருப்பதும் இதைக்காட்டுகிறது. இதே காலகட்டத்தில் நடத்தப்பட்ட தேசிய புள்ளிவிவரக்கணக்கெடுப்பு நிறுவனத்தின் ஆய்வு, உழைக்கும் குழந்தைகளின் எண்ணிக்கை 2004-05 இல் இருந்த 9.07 மில்லியனிலிருந்து 2009-10இல் 4.98 மில்லியனாகக் குறைந்திருப்பதைக் காட்டுகிறது.

குழந்தைத்தொழிலாளர் (தடுப்பு, ஒழுங்குமுறை) சட்டம் 1986, 14 வயதுக்கு உள்பட்ட குழந்தைகளை, 18 வகையான தொழில்கள், 65 வகையான உற்பத்தி வழிமுறைகள் ஆகியவற்றில் ஈடுபடுத்துவதை முழுமையாகத் தடை செய்துள்ளது. 14 வயது முடிந்து 18 வயது முடியாத நிலையில் உள்ளவர்களை விடலைப்பருவத்தினர் என்று இந்தச் சட்டம் வரையறை செய்கிறது. 18வயதிற்கும் குறைவான அனைத்துக் குழந்தைகளையும் 1948 ஆம் ஆண்டின் தொழிற்சாலை சட்டங்களில் குறிப்பிடப்பட்டுள்ள சுரங்கம், வெடிபொருள், ஆபத்தான பிற தொழில்கள் ஆகியவற்றில் ஈடுபடுத்துவதை இந்தச் சட்டம் முற்றிலுமாகத் தடை செய்கிறது. இந்த சட்டத்திருத்தம் அமலான உடனேயே தற்போதைய பட்டியலில் காணப்படும் ஆபத்தான பணிகள், உற்பத்தி வழிமுறைகள் பற்றி மறுஆய்வு செய்வதற்கு தொழில்நுட்ப ஆலோசனைக்குழு (TAC) அமைக்கப்பட்டு அதன் அறிக்கை ஏற்கனவே சமர்ப்பிக்கப்பட்டுவிட்டது. இதன் அறிக்கையின் பகுதி1 இல் குழந்தைத்தொழிலாளர்களை ஈடுபடுத்தக்கூடாத ஆபத்தான பணிகளும், உற்பத்தி வழிமுறைகளும் பட்டியலிடப்பட்டுள்ளன. பகுதி2 இல் குழந்தைகளை உதவிக்கு வைத்துக்கொள்ளக்கூடாத பணிகளும், உற்பத்தி வழிமுறைகளும் பட்டியலிடப்பட்டுள்ளன. பகுதி1 இல் 9 வகையான வேலைகள் குறிப்பிடப்பட்டுள்ளன. இவற்றில் குறிப்பாக பூமிக்கடியில் நடைபெறும் பணிகள், நீருக்கடியில் செய்யப்படும் வேலைகள், ஆபத்தான வழிமுறைகளைக் கொண்டிருக்கும் தொழிலகங்களின் பட்டியல் போன்றவையும் அடங்கும். இந்தப் பட்டியலில் காணப்படும் சில வகைப்பணிகளாவன: இரும்பு சம்பந்தப்பட்ட, இரும்பு சம்பந்தம் இல்லாத உலோகத் தொழில்கள், பல்வேறு விதமான வேதித்தொழிற்சாலைகள், ஆற்றலை உற்பத்தி செய்யும் தொழிலகங்கள், சிமெண்ட், ரப்பர்

பெட்ரோலியம், 3 வகை உரத்தொழிற்சாலைகள், மருந்து உற்பத்தி நிலையங்கள், காகிதக்கூழ், பெட்ரோகெமிக்கல், பெயிண்ட், நிறமித்தொழிலகங்கள், மின்முலாம் பூசுதல், தோல்பதப்படுத்துதல், நொதிக்கவைத்தல், கண்ணாடி மற்றும் பீங்கான் தொழில், இறைச்சிக்காக விலங்குகள் கொல்லப்படும் இடங்கள், கட்டுமானத்தொழில் போன்றவை இந்தப்பட்டியலில் அடங்கி உள்ளன.

பள்ளி விடுமுறைக்காலங்களில் குடும்பத்தினருக்கு உதவுவதற்கும், குடும்பத்தொழில் நிறுவனங்களில் உதவிகள் செய்திடவும் விதிவிலக்கு அளிக்கப்பட்டுள்ளது. குடும்பம் என்பது தாய், தந்தை, உடன்பிறந்தோர் ஆகியோரைக் குறிக்கும். பள்ளிக்கூடம் பற்றிய வரையறையும் இங்கு கருதத்தக்கது. கல்வி உரிமைச்சட்டத்தில் (RTE) குறிப்பிடப்படும் வரையறைக்கு உட்பட்ட பள்ளிகளையே இது குறிக்கிறது. குழந்தைகளுக்கான இலவசக் கட்டாயக்கல்வித் திட்டம் 2009 இன் பட்டியலில் (பிரிவு 19 முதல் 25 வரை) குறிப்பிடப்பட்டுள்ள விதிமுறைகள், தரம் ஆகியவற்றோடு இசைவுடைய பள்ளிகளையே இது குறிக்கிறது. தொழில்களில், குழந்தைகள் தாமாக முன்வந்து உதவிட வேண்டுமே தவிர ஆபத்தான சூழ்நிலைகளில் அவர்களை வேலைக்கு வைப்பதாக இருத்தல் ஆகாது. சர்க்கஸ் தவிர விளம்பரம், திரைப்படம், தொலைகாட்சித்தொடர்கள், பிறவகைப் பொழுதுபோக்குகள், விளையாட்டு தொடர்பான செயல்பாடுகள் போன்ற ஒலிஒளி பொழுதுபோக்குத் தொழில்களில் ஈடுபடும் குழந்தைக் கலைஞர்களுக்கு இத்தகைய நிபந்தனைகள், பாதுகாப்பு ஏற்பாடுகளில் இருந்து விலக்கு அளிக்கப்படுகிறது. நடிப்பது, பாடுவது, விளையாடுவது போன்ற செயல்களைச் செய்யும் அல்லது பயிலும் குழந்தைகளே குழந்தைக் கலைஞர்களாகக் கருதப்படுவார்கள்.

குழந்தைத் தொழிலாளர், வளரிளம் பருவத் தொழிலாளர் (தடுப்பு, ஒழுங்குமுறை) சட்டம் 1986 கடுமையான தண்டனைகளை வழங்குகிறது. பிரிவு 3 அல்லது 3Aஇன் கீழ் இழைக்கப்படும் குற்றங்களுக்கு பணி வழங்குவோர் மீது நடவடிக்கை எடுக்கப்பட்டு 6 மாதத்திற்கு குறையாமலும் 2 ஆண்டுகள் வரையிலும் சிறை தண்டனை வழங்க வகை செய்கிறது. 25 ஆயிரம் முதல் 50 ஆயிரம் வரை அபராதமோ அல்லது அபராதம் சிறை தண்டனை இரண்டுமோ தரப்படலாம்.மீண்டும் மீண்டும் குற்றம்

இழைக்கும் பணி வழங்குவோர் ஒரு ஆண்டுக்குக் குறையாமல் 3 ஆண்டுகள் வரை சிறைத்தண்டனை பெறவேண்டி இருக்கும். பெற்றோரோ, பாதுகாவலரோ தங்கள் குழந்தைகளை பிரிவு 3 அல்லது 3 Aக்கு முரணாக பணிபுரிய அனுமதித்தால் முதல் குற்றத்திற்கு தண்டனை கிடையாது. ஆனால், மறுபடியும் அதே குற்றம் இழைக்கப்பட்டால் அவர்களுக்கு ரூ.10ஆயிரம் வரை அபராதம் விதிக்கப்படும் என்று CALPR சட்டம் தெரிவிக்கிறது.

பணி இடங்களில் இருந்து மீட்கப்படும் குழந்தைகளுக்கும், வளர் இளம் பருவத்தினருக்கும் CALPR சட்டத்தில் குறிப்பிட்டுள்ள வழிமுறைகளின்படி மறுவாழ்வு நிதி உருவாக்கப்பட்டு அவர்களுக்கு மறுவாழ்வு அளிக்கப்படவேண்டும். இத்தகைய கடமைகளை மேற்கொள்ளும் அதிகாரத்தை மாவட்ட மாஜிஸ்திரேட்களுக்கு வழங்குமாறு அரசுகளுக்கு இந்த சட்டம் வழிகாட்டுகிறது இந்தச் சட்டம் செயல்படுத்தப்படுவதை அரசுகள் அவ்வப்போது தணிக்கை செய்து கண்காணித்து வரவேண்டும்.

குழந்தைத்தொழிலாளர் சட்டத்திற்கான நோக்கம் 14 வயதிற்கு கீழ் உள்ள குழந்தைகளை பள்ளிகளில் சேர்த்து அவர்கள் தொடர்ந்து பயின்று வருவதை உறுதி செய்வதன் அவசியத்தை உணர்ந்துள்ளது. இதனோடு கூடவே குழந்தைத் தொழிலாளர்கள் அடையாளம் காணப்படுவதும், மீட்கப்படுவதும், கல்வி பொருளாதார மறுவாழ்வு தரப்படுவதும் நடந்து வரவேண்டும். மீட்கப்படுவோருக்கு வேலை வாய்ப்பிற்கான திறன் பயிற்சிகளும், வருவாய்ப் பெருக்கத்திற்கான வழிகளும் கற்றுத்தரப்படவேண்டும். புலம் பெயர்ந்து வருவோர், எளிதில் பாதிக்கப்படுபவர்கள் ஆகியோருக்கு சிறப்பு கவனம் தரப்படவேண்டும். விழிப்புணர்வு உருவாக்கம், பயிற்சி, திறன் உருவாக்கம், அரசையும் அரசுசார அமைப்புகளையும் இதுபற்றி உணரச்செய்து சமூக மாற்றம் காண முயலுதல் போன்றவை குழந்தைத்தொழிலாளர் சட்டங்கள் சிறப்புற செயல்பட்டு இந்தியாவில் குழந்தை தொழிலாளர்களே இல்லாத நிலை உருவாகப் பெரிதும் உதவும்.

அடுத்த 619 இடம்

“முன்னேறிவரும் தேசம்”

பற்றிய கட்டுரைகள் இடம் பெறும்

நலிவடைந்த பிரிவினரின் நலன் மற்றும் மேம்பாடு



- ஸ்ரீகரா நாயக், ஆலோசகர்,
(சமூகநீதி மற்றும் அதிகாரமளித்தல்), நிதி ஆயோக்
- செல்வி. அஞ்சலி பன்சால், இளைஞர் நலம், நிதி ஆயோக்

2017-18 மத்திய பட்ஜெட்டில் சமுதாயத்தின் நலிந்த பிரிவினருக்கு நம்பிக்கைத் தரும் நிலைமை உள்ளது. பட்ஜெட்டின் ஒட்டுமொத்த அணுகுமுறை கிராமப்புற பகுதி, உள் கட்டமைப்பு வசதி மற்றும் ஏழ்மையைக் குறைப்பது ஆகியவற்றில் உள்ளது. பட்ஜெட்டின் அடிப்படைத் தத்துவம், “மாற்றியமை, சக்தியூட்டு, சுத்தமான இந்தியா” என்பதுதான். மாற்றியமை, சக்தியூட்டு, சுத்தமான இந்தியா என்ற இந்த மூன்று சொற்களும் சமுதாயத்தில் நலிந்த மக்களுக்கு மிகவும் சம்மந்தப்பட்ட சொற்களாகும். மக்களின் வாழ்வுத் தரத்தை மாற்றியமைக்கும் வண்ணம் ஆளுமைத் தரத்தை மாற்றியமைக்க வேண்டும் என்று பட்ஜெட் விழைகிறது. நலிவுற்ற மக்கள் தங்களுடைய முழுத் திறமைகளையும் பயன்படுத்தி, தங்களுடைய வாழ்வாதாரங்களை பெருக்கிக் கொள்ளும் வண்ணம் அவர்களுக்கும், அவர்களைப் போன்ற பிற பிரிவினர்களுக்கும் சக்தி அளிக்க பட்ஜெட் முயல்கிறது.

ஷெட்யூல்டு வகுப்பினர், ஷெட்யூல்டு பழங்குடி வகுப்பினர், பெண்கள், குழந்தைகள், சிறுபான்மையினர் மற்றும் மாற்றுத் திறனாளிகள் ஆகியோருக்கு சிறப்பு கவனிப்பு தேவை. இப்படிப்பட்ட மக்களுக்கு சமூகப் பொருளாதார அதிகாரமளித்து, அவர்களுடைய வாழ்க்கைத் தரத்தை உயர்த்த அரசு மேற்கொள்ள வேண்டிய நடவடிக்கைகளை பட்ஜெட் வலியுறுத்துகிறது. எல்லா அமைச்சகங்களிலும், துறைகளிலும் இப்படிப்பட்ட மக்களுக்கான பட்ஜெட் ஒதுக்கீடு அதிகரிக்கப்பட்டுள்ளது. சில பெரிய கூடுதல் ஒதுக்கீடுகள் பின்வருமாறு :

(i) ஷெட்யூல்டு வகுப்பினருக்கான ஒதுக்கீடு, 2016-17 பட்ஜெட் மதிப்பீட்டில் 38,833 கோடியாக இருந்தது, 2017-18 பட்ஜெட் மதிப்பீட்டில் 35 சதவிகிதம் உயர்ந்து ரூ.52,393 கோடியாக உள்ளது.

(ii) ஷெட்யூல்டு வகுப்பினருக்கான ஒதுக்கீடு, 2017-18ல் பட்ஜெட் மதிப்பீடாக இருந்த ரூ.24005 கோடியிலிருந்து 33 சதவிகிதம் அதிகரித்து ரூ.31920 கோடியாக ஆக உயர்ந்துள்ளது.

(iii) பெண்களுக்கான சிறப்பு ஒதுக்கீடு 2016-17 பட்ஜெட் மதிப்பீட்டான ரூ.90,770 கோடியிலிருந்து 2017-18 பட்ஜெட் மதிப்பீட்டில் 8.44% உயர்ந்து ரூ.71,305 கோடியாக உள்ளது.

(iv) சிறார் நலனுக்கான ஒதுக்கீடு 2016-17 பட்ஜெட் மதிப்பீடான 65,758 கோடியிலிருந்து 2017-18ல் 8.44 சதவிகிதம் உயர்ந்து 71,305 கோடியாக உள்ளது.

(v) சிறுபான்மை மக்கள் நலனுக்காக 2016-17ல் ஒதுக்கப்பட்ட பட்ஜெட் மதிப்பீட்டுத் தொகையான 3,827 கோடியிலிருந்து 8.76 சதவிகிதம் உயர்ந்து 2017-18 பட்ஜெட் மதிப்பீட்டில் 4,195 கோடியாக உள்ளது.

ஷெட்யூல்டு வகுப்பினருக்கான நலன்களுக்கான ஒதுக்கீடுகளை 26 மத்திய அமைச்சகங்களும், துறைகளும் செய்துள்ளன. ஷெட்யூல்டு பழங்குடி மக்களுக்காக 32 மத்திய அமைச்சகங்களும், துறைகளும் ஒதுக்கீடுகளை செய்துள்ளன. மேல்மட்ட ஒதுக்கீடுகளில் பெரிய அளவு உயர்வுகள் காணப்படுகின்றன. குறிப்பாக விவசாயம், குடிநீர் வழங்கல், வீட்டு வசதி, சுகாதாரம், கல்வி ஆகியவற்றிற்கு ஷெட்யூல்டு வகுப்பினருக்கும், ஷெட்யூல்டு பழங்குடி வகுப்பினருக்கும் ஒதுக்கப்பட்டவைகள் அட்டவணை 1 மற்றும் 2ல் தனியாகக் காட்டப்பட்டுள்ளன.

பிரதம மந்திரி பயிர்க் காப்பீட்டுத் திட்டம், பிரதம மந்திரி விவசாய நீர்பாசனத் திட்டம் ஆகியவற்றிற்கு 2016-17ஐக் காட்டிலும் 2017-18இல்

உயர்வு முறையே 61 சதவிகிதமாகவும் 41 சதவிகிதமாகவும் உள்ளது. குறுகிய கால விவசாயக் கடன்களுக்கு வட்டி மானியம் என்ற புதிய திட்டத்திற்கு 2017-18ஆம் ஆண்டில் ரூ.15,000 கோடி ஒதுக்கப்பட்டுள்ளது. இதில் ஷெட்யூல்டு வகுப்பினருக்கு ஒதுக்கீடு ரூ.2430

கோடியாகும். ஷெட்யூல்டு வகுப்பினருக்கு ஒதுக்கீட்டில் மிக அதிக உயர்வு பெறும் மற்ற திட்டங்களாக கிராமங்களில் சுத்தமான பாரதம் இயக்கம் (55%), பிரதம மந்திரி வீட்டு வசதி திட்டம் (55%), பிரதம மந்திரி திறன் மேம்பாடு திட்டம் (51%) ஆகியவை உள்ளன.

அட்டவணை 1 : பெரிய திட்டங்களில் ஷெட்யூல்டு வகுப்பினருக்கான (SC) நலத் திட்டங்களுக்கு ஒதுக்கீடு

ரூ. கோடியில்

அமைச்சகங்கள் / துறைகள்	திட்டங்கள்	பட்ஜெட் ஒதுக்கீடு 2016-17	பட்ஜெட் ஒதுக்கீடு 2017-18	% உயர்வு
விவசாயம், கூட்டுறவு, விவசாயிகளின் நலன்	பிரதம மந்திரி பயிர்காப்புத் திட்டம்	921.00	1484.67	61.20
விவசாயம், கூட்டுறவு, விவசாயிகளின் நலன்	குறுகிய கால விவசாயக் கடன்களுக்கு வட்டி மானியம்		2430.00	புதிய திட்டம்
விவசாயம், கூட்டுறவு, விவசாயிகளின் நலன்	பிரதம மந்திரி நீர்ப்பாசனத் திட்டம் (PMKSY)	391.32	550.80	40.75
குடிநீர், வடிகால்	சுத்தமான பாரதம் கிராமப்புறம்	1980.00	3068.62	54.98
குடிநீர், வடிகால்	தேசிய கிராமப்புறக் குடிநீர்த் திட்டம்	1100.00	1331.00	21
சுகாதாரம் மற்றும் குடும்ப நலன்	தேசிய கிராமப்புற சுகாதாரத் திட்டம்	3931.02	4272.93	8.69
கிராமப்புற வளர்ச்சி	பிரதம மந்திரி வீட்டுவசதித் திட்டம் கிராமப்புறம் (PMAY)	5116.74	7652.72	49.56
திறன் மேம்பாடு	பிரதம மந்திரி திறன் மேம்பாடுத் திட்டம்	311.00	470.00	51.12
பள்ளிக்கல்வி மற்றும் படிப்பறிவு	நவோதயா பள்ளிக்குழு	380.00	418.27	10.07

இதைப்போலவே ஷெட்யூல்டு பழங்குடி வகுப்பினருக்கான நலத்திட்டங்களுக்குமான ஒதுக்கீடுகளிலும் உயர்வு காணப்படுகிறது. 2016-17ஐ விட 2017-18இல் பிரதம மந்திரி பயிர்க் காப்பீடு

திட்டத்திற்கு 83% உயர்வும், பிரதம மந்திரி விவசாய நீர்பாசனத் திட்டத்திற்கு 45% உயர்வும், பிரதம மந்திரி கிராமப்புற சுத்தம் திட்டத்திற்கு 55% உயர்வும், பிரதமமந்திரி கிராமப்புற வீட்டுவசதி

திட்டத்திற்கு 39% உயர்வும், பிரதம மந்திரி திறன் மேம்பாட்டுத் திட்டத்திற்கு 51% உயர்வும் அளிக்கப்பட்டுள்ளன. 2017-18இல் முதன்முதலாக துவக்கப்பட்டுள்ள குறுகிய கால விவசாயக்

கடன் மானியத் தொகைக்கான திட்டத்திற்கு ஷெட்யூல்டு வகுப்பினருக்கு ரூ.1200 கோடி ஒதுக்கப்பட்டுள்ளதை அட்டவணை 2இல் காணலாம்.

அட்டவணை 2 : பெரிய திட்டங்களில் ஷெட்யூல்டு பழங்குடி மக்களின் (SC) நலத் திட்டங்களுக்கு ஒதுக்கீடு
ரூ. கோடியில்

அமைச்சகங்கள் / துறைகள்	திட்டங்கள்	பட்ஜெட் ஒதுக்கீடு 2016-17	பட்ஜெட் ஒதுக்கீடு 2017-18	% உயர்வு
விவசாயம், கூட்டுறவு, விவசாயிகளின் நலன்	பிரதம மந்திரி பயிர்காப்புத் திட்டம்	392.86	719.04	83.02
விவசாயம், கூட்டுறவு, விவசாயிகளின் நலன்	குறுகிய கால விவசாயக் கடன்களுக்கு வட்டி மானியம்		1200.00	புதிய திட்டம்
விவசாயம், கூட்டுறவு, விவசாயிகளின் நலன்	பிரதம மந்திரி நீர்ப்பாசனத் திட்டம் (PMKSY)	187.20	272.00	45.29
குடிநீர், வடிகால்	சுத்தமான பாரதம் கிராமப்புறம்	900.00	1394.83	54.98
குடிநீர், வடிகால்	தேசிய கிராமப்புறக் குடிநீர்த் திட்டம்	500.00	605.00	21
சுகாதாரம் மற்றும் குடும்ப நலன்	தேசிய கிராமப்புற சுகாதாரத் திட்டம்	2125.22	2332.28	9.74
கிராமப்புற வளர்ச்சி	பிரதம மந்திரி வீட்டுவசதித் திட்டம்கிராமப்புறம் (PMAY)	3823.43	5318.28	39.09
திறன் மேம்பாடு	பிரதம மந்திரி திறன் மேம்பாட்டுத் திட்டம்	157.75	238.15	50.96
பள்ளிக்கல்வி மற்றும் படிப்பறிவு	நவோதயா பள்ளிக்குழு	203.00	223.81	10.25

ஷெட்யூல்டு வகுப்பினர், ஷெட்யூல்டு பழங்குடி மக்கள், பிற பின்தங்கிய வகுப்பினர் (OBC), சிறுபான்மையினர் மற்றும் மாற்றுத் திறனாளிகளுக்கான குறிப்பிட்ட அமைச்சகங்களும், துறைகளும் கூட அதிக நிதியை ஒதுக்கியுள்ளன. இவ்வகையான மக்களுக்கு இவ்வகையான அமைச்சகங்கள் / துறைகள் ஒதுக்கியுள்ள நிதி அட்டவணை 3ல் உள்ளது.

சகங்களும், துறைகளும் கூட அதிக நிதியை ஒதுக்கியுள்ளன. இவ்வகையான மக்களுக்கு இவ்வகையான அமைச்சகங்கள் / துறைகள் ஒதுக்கியுள்ள நிதி அட்டவணை 3ல் உள்ளது.

அட்டவணை 3 : சமூகநல அமைச்சகங்கள், துறைகள் ஆகியவற்றின் செலவு விளக்கம் 2017-18

(ரூ.கோடியில்)

அமைச்சகங்கள் / துறைகள்	பட்ஜெட் ஒதுக்கீடு 2016-17	பட்ஜெட் ஒதுக்கீடு 2017-18	% உயர்வு
சமூகநீதி மற்றும் அதிகாரமளித்தல் துறை	6566.95	6908.00	5.20
பழங்குடி மக்கள் நல அமைச்சகம்	4827.00	5329.00	10.39
சிறுபான்மையினர் நல அமைச்சகம்	3827.00	4195.00	9.61
மாற்றுத்திறனாளிகளுக்கு அதிகாரமளிக்கும் துறை	784.00	855.00	9.05

ஷெட்யூல்டு வகுப்பினர் மற்றும் ஷெட்யூல்டு பழங்குடி மக்களின் பின்தங்கிய நிலைக்கு கல்வியின்மையே முக்கிய காரணமாகும். கல்வியை இடையிலேயே கைவிடுபவர்களின் விகிதம் ஷெட்யூல்டு வகுப்பினரிடையே, தேசிய சராசரியைவிட அதிகமாகும். இம்மாதிரியான மாணவர்கள் அதிக அளவில் படிப்பை இடையிலேயே கைவிடுவதற்கான முக்கிய காரணம் அவர்களுடைய பெற்றோர் அவர்களின் கல்விச்செலவை ஏற்க முடியாத நிலைமை அல்லது அவர்களின் குடும்ப வறுமை காரணமாக வேலைக்குச் செல்ல வேண்டியுள்ள நிலைமை. இதனால் இந்த பட்ஜெட்டில் சிறப்பு கவனிப்பு அளிக்கப்பட்டுள்ளது. இது போன்ற நலிவுற்ற மக்களுக்கான கல்வி ஊக்கத் தொகையில் மிகுந்த ஒதுக்கீடு அளிக்கப்பட்டுள்ளது. 2017-18இல் மெட்ரிக் படிப்புக்கு மேற்பட்ட படிப்புகளுக்கு ஷெட்யூல்டு வகுப்பினருக்கான கல்வி உதவித்தொகை ரூ.3348 கோடி ஒதுக்கப்பட்டுள்ளது. இது 2016-17ல் ஒதுக்கப்பட்ட ரூ.2791 கோடியைவிட 20% அதிகம்.

2017-18இல் ரூ.155 கோடியாக உயர்த்தப் பட்டுள்ளது. இது அல்லாமல் ஷெட்யூல்டு வகுப்பினரின் உயர்கல்விக்காக, குறிப்பாக தேசிய கல்வி உதவி திட்டத்திற்கு 2016-17இல் ரூ.200 கோடி ஒதுக்கப்பட்ட நிலையில் 2017-18 இல் ரூ.230 கோடி பட்ஜெட் மதிப்பீடாக உயர்த்தப் பட்டுள்ளது.

‘பிரதம மந்திரியின் ஆய்வு உதவி நிதி’ என்ற திட்டத்தை உயர்கல்வித் துறை புதிய திட்டமாக செயல்படுத்த உள்ளது. ஷெட்யூல்டு வகுப்பினரின் சிவில் உரிமைகள் பாதுகாக்கப்பட்டு அவர்களை உயர் ஜாதி மக்களின் பாதிப்புகளிலிருந்து பாதுகாக்கும் வண்ணம், இதற்கான ஒதுக்கீடும் 2017-18 பட்ஜெட்டில் கணிசமாக செய்யப்பட்டுள்ளது. சிவில் உரிமைகள் பாதுகாப்புச் சட்டம் 1995 மற்றும் வன்கொடுமைகள் தடுப்பு சட்டம் 1989 ஆகியவற்றின் செயல்பாட்டு முறைகளைப் பலப்படுத்துவதற்கு 2016-17 பட்ஜெட் மதிப்பீட்டில் இருந்த ரூ.150 கோடி 2017-18 பட்ஜெட் மதிப்பீட்டில் ரூ.300 கோடியாக ஒதுக்கப்பட்டுள்ளது.

வீட்டிலிருந்து பள்ளி நெடுந் தூரம் உள்ள நிலையில் நலிவுற்ற மக்களின் குழந்தைகள், குறிப்பாக பெண் குழந்தைகள் இடையிலேயே கல்வியை விட்டுவிடுகிறார்கள். 2017-18இல் இதுவும் கவனிக்கப்பட்டுள்ளது. 2016-17இல் ஷெட்யூல்டு வகுப்பு குழந்தைகளுக்குக் கட்டப்படும் பள்ளி ஹாஸ்டல்களுக்கான ஒதுக்கீடு ரூ.45 கோடியாக இருந்த நிலையில்

இதைப்போலவே, ஷெட்யூல்டு பழங்குடி வகுப்பினருக்கான மேம்பாட்டிற்கான திட்டங்களுக்கான மெட்ரிக்குக்கு மேற்பட்ட கல்வி உதவித் திட்டத்திற்கு 2016-17ல் ரூ.1200 கோடியாக இருந்தது 12.25% உயர்ந்து 2017-18 பட்ஜெட் மதிப்பீட்டில் ரூ.1347 கோடியாக உயர்ந்துள்ளது. ஷெட்யூல்டு வகுப்பினருக்கான தேசிய உயர்கல்வி உதவித்தொகைத் திட்டத்திற்கான பட்ஜெட்

ஒதுக்கீடு 2016-17இல் இருந்த ரூ.50 கோடியை காட்டிலும் 2017-18ல் 140% உயர்ந்து ரூ.120 கோடி ஒதுக்கப்பட்டுள்ளது. பழங்குடி மக்களின் மேம்பாட்டிற்காக கொள்கைகள் வகுப்பதற்கு ஏற்ப அடிப்படைத் தகவல் பெறப்படும் வண்ணம் பழங்குடி மக்கள்சார் ஆய்வுக் கழகங்களை அமைக்க அரசின் அக்கறையை இந்த பட்ஜெட்டில் காணலாம். இதற்கான பட்ஜெட் ஒதுக்கீடு 2016-17இல் ரூ.21 கோடியாக இருந்தது கிட்டத்தட்ட ஐந்து மடங்கு உயர்ந்து 2017-18 பட்ஜெட்டில் ரூ.80 கோடியாக உள்ளது.

சிறுபான்மையினருக்கு அவர்களின் கல்விக்காகவும் மேம்பாட்டிற்காகவும் 2017-18 பட்ஜெட்டில் முக்கியத்துவம் அளிக்கப்பட்டுள்ளது. சிறுபான்மையினர் நலத்துறைக்கு 2016-1இல் ஒதுக்கப்பட்ட பட்ஜெட் மதிப்பீடான ரூ.3827 கோடியைவிட 9.6 சதவிகிதம் உயர்ந்து 2017-18 இல் ரூ.4195 கோடி ஒதுக்கப்பட்டுள்ளது. சிறுபான்மையின மக்களுக்கான கல்வி மேம்பாட்டுத் திட்டங்களுக்கான ஒட்டு மொத்த ஒதுக்கீடு 2016-17இல் ரூ.1949 கோடியாக இருந்தது. 2017-18இல் ரூ.105 கோடி உயர்ந்து ரூ.2054 கோடியாக உள்ளது. இது போலவே, திறன் மற்றும் வாழ்க்கைத் தர மேம்பாடு திட்டங்களுக்கான ஒதுக்கீடு 2016-1இல் இருந்த ரூ.542 கோடி, 17 சதவிகிதம் உயர்ந்து 2017-1இல் ரூ.635 கோடியாக உள்ளது.

இந்த அரசு, மாற்றுத் திறனாளிகளுக்கு அதிகாரம் அளிப்பதன் திட்டத்திற்கு தனி கவனம் செலுத்தியுள்ளது. இந்தத் துறைக்கான ஒதுக்கீடு, 10 சதவிகிதம் உயர்ந்து 2016-1இல் இருந்த ரூ.784 கோடியைவிட 2017-1இல் ரூ.855 கோடியாக உயர்ந்துள்ளது.

நாட்டிலுள்ள அனைவருக்கும் சொந்த வீடு இருக்க வேண்டும் என்பது அரசின் கொள்கையாகும். இந்தத் திட்டத்தின்கீழ் கிராமப்புறங்களுக்கான பிரதம மந்திரி வீட்டு வசதித் திட்டத்தின் கீழ் வேலைகள் ஏற்கனவே நடைபெற்றுக் கொண்டு வருகின்றன. மேற்கூறப்பட்ட அட்டவணை 1, 2இல் விளக்கியுள்ளது போல இந்த திட்டத்தின்கீழ் ஷெட்யூல்டு வகுப்பினருக்கான ஒதுக்கீடு 50 சதவிகிதமாகவும், ஷெட்யூல்டு பழங்குடி மக்களுக்கான ஒதுக்கீடு 39 சதவிகிதமாகவும் உயர்த்தப்பட்டுள்ளது.

ஏழை மக்களுக்கு இலவச சமையல் எரிவாயு இணைப்புகள் கொடுக்கப்படுவது அரசின் மிக முக்கியமான, வெற்றிகரமான திட்டமாகும். இந்தத் திட்டத்தை தொடர்ந்து செயல்படுத்த பிரதம மந்திரி உஜ்வலா திட்டத்திற்கான ஒதுக்கீடு ரூ.20 கோடி உயர்ந்து, 2016-17இல் இருந்த ரூ.500 கோடிக்கு பதிலாக 2017-18இல் ரூ.520 கோடி ஒதுக்கப்பட்டுள்ளது. அடுத்த இரண்டு ஆண்டுகளில் 5 கோடி மக்களுக்கு இலவச சமையல் எரிவாயு இணைப்புகள் கொடுப்பது அரசின் இலக்காகும்.

ஷெட்யூல்டு வகுப்பினர், ஷெட்யூல்டு பழங்குடி மக்கள் மற்றும் இதர சமூக வகுப்பு இளைஞர்களுக்கு வேலை வாய்ப்பு மற்றும் தொழில் முனைவு வாய்ப்பினை வழங்குவது இந்த பட்ஜெட்டின் ஒரு நோக்கமாகும். வேலைவாய்ப்பு அதிகரிப்பதற்கு மேற்கொள்ளப்பட்டுள்ள முயற்சிகள் பின்வருமாறு:

- நிமிர்ந்து நில் இந்தியா என்ற திட்டத்தின்கீழ் ஷெட்யூல்டு வகுப்பினர் மற்றும் ஷெட்யூல்டு பழங்குடி தொழில் முனைவோருக்கான திறமைகளை வழங்குவது.
- ஐடிஐகளில் தரமான மற்றும் சந்தைக்கு தேவையான தொழில் பயிற்சிகளை வழங்கவும், தொழிற்சாலைகளில் பயிற்சித் தொழிலாளர்களின் திட்டங்களை மேம்படுத்தவும், அடுத்த கட்டத் தொழில் திறன் மேம்பாட்டுத் திட்டங்களை செயல்படுத்தவும் 2017-18 பட்ஜெட்டில் ரூ.2200 கோடி ஒதுக்கப்பட்டுள்ளது.
- மூன்றறை கோடி இளைஞர்களுக்கு வாழ்க்கைத் தரம் உயர திறன் மற்றும் அறிவு வளர்ச்சித் திட்டத்தை செயல்படுத்த 2017-18இல் மூலத்தொகையாக ரூ.4000 கோடி ஒதுக்கப்பட்டுள்ளது.
- பால்வள மேம்பாட்டிற்கான உள் கட்டமைப்பு வசதிகளை தோற்றுவிக்க பால்பொருட்கள் தயாரிப்பு மற்றும் உள் கட்டமைப்பு மேம்பாடு நிதியத்திற்கு அடுத்த மூன்று ஆண்டுகளுக்கான மொத்தத் தொகையாக நபாட்டு திட்டத்தின்கீழ் ரூ.8000 கோடி ஒதுக்கப்பட்டுள்ளது. துவக்கத்தில் இந்த திட்டம் ரூ.2000 கோடி நிதியத்தில் செயல்படும்.

நலிவடைந்த மக்களுக்கு இந்த பட்ஜெட்டில் மேற்கொள்ளப்பட்டுள்ள முக்கியமான திட்டங்கள் பின்வருபன :

- (i) 2017-18ல் ஒரு மாதிரித் திட்டமாக 18 மாவட்டங்களில் மூத்த குடிமக்களின் உடல்நலக் குறிப்புகள் கொண்ட ஆதார் சார்ந்த சிறப்பு அட்டைகள் வழங்குவது.
- (ii) அந்தயோத்யா இயக்கத்தை மேற்கொண்டு 2019க்குள் ஒரு கோடி குடும்பங்களை ஏழ்மையிலிருந்து மீட்பது மற்றும் 50,000 கிராமப் பஞ்சாயத்துக்களை ஏழ்மையிலிருந்து மீட்பது என்ற திட்டங்கள் செயல்படுத்தப்படும். மகாத்மா காந்தியின் 150வது பிறந்த ஆண்டு நிறைவைக் குறிக்கும் வண்ணம் செயல்படும் இந்த திட்டத்தில் நலிவுற்ற ஒவ்வொரு குடும்பத்திற்கான வாழ்வாதாரங்கள் வலுப்படுத்தப்படும்.

(iii) பிரதம மந்திரி முத்ரா திட்டத்தின்கீழ் தலித் மக்களுக்கும், பழங்குடி மக்களுக்கும், பின் தங்கிய மக்களுக்கும், சிறுபான்மையினருக்கு மற்றும் பெண்களுக்கும் சிறு தொழில் முனைவுகளை மேற்கொள்ள கடன் வசதி அளிக்க 2015-16இல் இருந்த தொகையை இரட்டிப்பாக்கி 2017-18இல் 2.44 லட்சம் கோடி ஒதுக்கப்பட்டுள்ளது.

முடிவாக, 2017-18 யூனியன் பட்ஜெட்டில் அளிக்கப்பட்டுள்ள முக்கியத்துவங்கள் கல்வி, மலிவான வீடு, திறன் மேம்பாடு, நிதி உதவி ஆகியவைகள் சார்ந்தவையாகும். பட்ஜெட் ஒதுக்கீடு என்பது அரசின் கொள்கைகளை எடுத்துக் காட்டுவதாகும். இந்தத் திட்டங்களினால், ஏற்படும் விளைவுகளைத் தொடர்ந்து கண்காணிக்க அரசு இயந்திரம் முடுக்கிவிடப்பட்டிருப்பதால் நலிந்த மக்களுக்கு, மிகப் பெரிய அளவிலான மேம்பாடும், வாழ்க்கைத் தர உயர்வும் கிடைக்கும்.

Subscribe Online NOW

Log on to <http://publicationsdivision.nic.in/>,
in collaboration with bharatkosh.gov.in

தூய்மை இந்தியா இயக்கத்தில் பெண்களின் பங்களிப்பை அங்கீகரித்தல்

ஸ்வச் சக்தி சப்தாஹ் என்ற பெயரில் ஒருவார கால செயல்பாடுகள் நாடு முழுவதும் மார்ச் 1, 2017 தொடங்கி நடைபெற்றது. இதில் தூய்மை இந்தியா இயக்கத்தில் பெண்களின் பங்களிப்பு மற்றும் அவர்களது தலைமைப்பண்பு அங்கீகரிக்கப்பட்டது. தங்கள் கிராமத்தை திறந்தவெளிக் கழிப்பிடங்கள் அற்றதாக மாற்றுவதற்காக முக்கியப் பங்காற்றிய பெண் உள்ளாட்சி நிர்வாகிகள், மற்றும் இதர பெண்களை கவுரவித்தல், துப்புரவு, ஏழ்மை ஒழிப்பு, ஸ்கில் இந்தியா, டிஜிட்டல் இந்தியா, வீட்டு வசதி மற்றும் பேட்டி பச்சாவோ, பேட்டி படாவோ ஆகிய பல்வேறு அம்சங்கள் குறித்த பெண்களின் கண்ணோட்டத்தை வெளிச்சத்திற்குக் கொண்டு வருவது பால் பொருட்கள் மேம்பாடு, தண்ணீர் சேமிப்பு, சுய உதவிக் குழுக்கள், உணவுப் பதப்படுத்துதல், மின்னணு கிராமம்/டிஜிட்டல் கிராமம். காதி மற்றும் வேளாண் பொருட்கள் சந்தைப்படுத்துதல் ஆகியவற்றில் குஜராத்தில் மேற்கொள்ளப்பட்டுள்ள வளர்ச்சித் திட்டங்கள் குறித்து பெண் உள்ளாட்சி நிர்வாகிகளுக்கு எடுத்துரைப்பது ஆகியவை இந்த நிகழ்வுகளின் முக்கிய நோக்கமாகும். தூய்மை இந்தியா இயக்கத்தில் காட்டப்படவேண்டிய உறுதிப்பாடு குறித்தும் இந்த நிகழ்ச்சியில் பங்கேற்ற பெண்கள் மற்றும் பிரதிநிதிகளுக்கு நினைவுகூடுவது, தூய்மை இந்தியா இயக்கத்திற்கான பல்வேறு அமைச்சகங்களுக்கு இடையிலான தொடர்புக்கு வசதி ஏற்படுத்துதல், திறந்தவெளிக் கழிப்பிடங்கள் அற்ற கிராமங்களை உருவாக்குவதற்கான ஆதரவளித்தல், குறைந்த செயல்பாடுகள் கொண்ட கிராமங்களுக்கு வெற்றிகரமான சிந்தனைகளை எடுத்துரைத்தல், கிராமப் பஞ்சாயத்துகளுக்கு மாநில அளவில் இதேபோன்ற நிகழ்ச்சிகளை ஏற்பாடு செய்வது ஆகியவையும் இதன் நோக்கங்களாகும்.

ஸ்வச் சக்தி சப்தாஹ் அறிமுக நிகழ்ச்சி அரியானா மாநிலத்துடன் இணைந்து குர்கானில் நடத்தப்பட்டது. இதில் 1000க்கும் அதிகமான பெண்கள் பங்கேற்றனர்.

நாடு முழுவதும் இத்தகைய நிகழ்ச்சிகள் நடத்தப்பட்டு பெண் உள்ளாட்சி நிர்வாகிகள், ஆஷா பணியாளர்கள், மாணவிகள், மூத்த குடிமக்கள் என பலர் கவுரவிக்கப்பட்டனர். இதன் இறுதி நிகழ்ச்சி குஜராத்தில் நடைபெற்றது. நாடு முழுவதும் இருந்து 6000 பெண் உள்ளாட்சி நிர்வாகிகள் பங்கேற்ற இந்த நிகழ்ச்சியில் பிரதமர் நரேந்திர மோடி கலந்துகொண்டு சிறப்பான முறையில் செயல்படும் பெண் உள்ளாட்சி நிர்வாகிகளை கவுரவித்தார். அப்போது பேசிய அவர், அரசியல் சுதந்திரத்தை விட தூய்மை மிக முக்கியம் என குறிப்பிட்ட மகாத்மா காந்தியின் 150வது பிறந்த ஆண்டாக 2019 அமைந்துள்ளது என்றார்.

தூய்மை குறித்து உருவாக்கப்பட்டுள்ள வேகம் நீடிக்க வேண்டும் என்று அங்கு கூடியிருந்தவர்களை பிரதமர் கேட்டுக் கொண்டார். தூய்மையாக இருப்பது நமது பழக்கமாக மாறவேண்டும் என்றும் அவர் குறிப்பிட்டார். தாம் சந்தித்த பெண் உள்ளாட்சி நிர்வாகிகளிடையே நேர்மறையான மாற்றத்தை ஏற்படுத்த வேண்டும் என்ற உறுதிப்பாடு இருப்பதாகக் கூறினார். பெண் சிசுக் கொலைகளைத் தவிர்ப்பதிலும் பெண் உள்ளாட்சி நிர்வாகிகள் முக்கிய பங்கு அளிக்க வேண்டும் என்றும் பிரதமர் கேட்டுக் கொண்டார்.

1.7 லட்சத்துக்கும் அதிகமான கிராமங்கள் மற்றும் 118 மாவட்டங்கள் திறந்தவெளி கழிப்பிடங்கள் இல்லாதவையாக உருவெடுத்துள்ளன. இதற்கும் இதர முன்னேற்றங்களுக்கும் பெண் உள்ளாட்சி நிர்வாகிகளின் பங்களிப்பு போற்றத்தக்கதாகும்.

பல்வேறு தொழிலாளர் சட்டங்களின் கீழ் பதிவேடுகளை பராமரிப்பது எளிமைப்படுத்தப்பட்டுள்ளது

வேளாண் மற்றும் வேளாண் அல்லாத துறைகளில் சுமார் 5.85 கோடி நிறுவனங்களின் தொழிலாளர் பதிவேடுகள் பராமரிக்கப்படுவதை அரசு எளிமைப்படுத்தியுள்ளது. தொழிலாளர்களின் விவரங்கள், அவர்களது ஊதியங்கள், கடன்கள்/ மீட்கப்பட வேண்டியவை வருகை உள்ளிட்டவை தொடர்பானவை இந்தப் பதிவேடுகள். இதன் மூலம் இந்த நிறுவனங்கள் பராமரிக்க வேண்டிய பதிவேடுகளின் எண்ணிக்கை 56லிருந்து 5 ஆக குறைந்துள்ளது. இந்த நிறுவனங்கள் செலவு, வேலை ஆகியவற்றை குறைத்து தொழிலாளர்கள் சட்டங்கள் சிறப்பாக பின்பற்றப்படுவதை உறுதிப்படுத்தும்.

மத்திய அரசின் பல்வேறு தொழிலாளர் சட்டங்களின் கீழ் வேளாண் மற்றும் வேளாண்மை அல்லாத துறைகளில் தொழிலாளர்களின் எண்ணிக்கை தொடர்பாக பல்வேறு பதிவேடுகள் பராமரிக்கப்பட வேண்டிய தேவை உள்ளது. 2013-14 ஆம் ஆண்டு மத்திய புள்ளியியல் அலுவலகத்தால் நடத்தப்பட்ட ஆறாவது பொருளாதார கணக்கெடுப்பில் இந்தியாவில் மொத்தம் 5.85 கோடி வேளாண் மற்றும் வேளாண் அல்லாத துறைகளில் தொழில் நிறுவனங்கள் உள்ளன. இவற்றில் 4.54 கோடி நிறுவனங்கள் வேளாண் அல்லாத துறையில் உள்ள நிறுவனங்களாகும். பல்வேறு கணக்குகள்/ பதிவேடுகள்/படிவங்கள் ஆய்வு செய்யப்பட்ட போது அவற்றில் பல அனைத்து இடங்களிலும் மீண்டும் மீண்டும் இடம்பெற்று இருப்பது கண்டறியப்பட்டது.

மத்திய தொழிலாளர் மற்றும் வேலைவாய்ப்பு அமைச்சகம் 5 பதிவேடுகளுக்கான மென்பொருள் உருவாக்கும் பணியை இதே நேரத்தில் தொடங்கியுள்ளது. இந்த மென்பொருள் உருவாக்கப்பட்ட பின்னர் அது தொழிலாளர் மற்றும் வேலைவாய்ப்பு அமைச்சகத்தின் ஷரம் சுவிதா இணையதளத்தில் இணைக்கப்பட்டு நிறுவனங்கள் இதனை இலவசமாக பதிவிறக்கம் செய்து பதிவேடுகளை டிஜிட்டல் முறையில் நிர்வகிக்கலாம்.

கீழ்க்காணும் தொழிலாளர் சட்டங்களின் கீழ் இந்தப் பதிவேடுகள் நிர்வகிக்கப்படுகின்றன:

கட்டிடம் மற்றும் இதர கட்டுமானத் தொழிலாளர்கள் (வேலை வரன்முறை மற்றும்

சேவைக்கான நிபந்தனைகள்) சட்டம் 1996; ஒப்பந்தத் தொழிலாளர் (வரன்முறை மற்றும் நீக்கம்) சட்டம் 1970; சம ஊதியச் சட்டம் 1976; மாநிலங்களுக்கு இடையே இடம்பெயரும் தொழிலாளர் (வேலை வரன்முறை மற்றும் சேவைக்கான நிபந்தனைகள்) சட்டம் 1979; சுரங்கச் சட்டம் 1952; குறைந்தபட்ச ஊதியச் சட்டம் 1948; ஊதியம் செலுத்தும் சட்டம் 1936; விற்பனை மேம்பாட்டுத் தொழிலாளர் (சேவைக்கான நிபந்தனை) சட்டம் 1976' உழைக்கும் பத்திரிக்கையாளர்கள் மற்றும் இதர செய்தித்தாளர் பணியாளர்கள் (சேவைக்கான நிபந்தனை) சட்டம் 1955.

6 கோடி கிராமப்புற வீடுகளுக்கு டிஜிட்டல் கல்வி

6 கோடி கிராமப்புற வீடுகளுக்கு டிஜிட்டல் கல்வி அளிக்கும் பிரதம மந்திரி கிராம டிஜிட்டல் கல்வித் திட்டத்திற்கு மத்திய அமைச்சரவை ஒப்புதல் அளித்துள்ளது. 2019 மார்ச்சுக்குள் கிராமப்புற வீடுகளுக்கு டிஜிட்டல் கல்வி புகட்ட இந்தத் திட்டத்திற்கு ரூ. 2,351.38 கோடி ஒதுக்கீடு செய்யவும் ஒப்புதல் அளிக்கப்பட்டுள்ளது. 2016-17 பட்ஜெட்டின் போது நிதியமைச்சர் அறிவித்ததன் அடிப்படையில் இந்த அறிவிப்பு செய்யப்பட்டுள்ளது.

பிரதம மந்திரி கிராம டிஜிட்டல் கல்வித் திட்டம் உலகின் மிகப்பெரிய திட்டங்களில் ஒன்றாகும். இந்தத் திட்டத்தின் கீழ் 2016-17இல் 25 லட்சம் பேருக்கும், 2017-18ஆம் நிதியாண்டில் 275 லட்சம் பேருக்கும், 2018-19ஆம் ஆண்டில் 300 லட்சம் பேருக்கும் பயிற்சி அளிக்கப்பட உள்ளது. பூகோள ரீதியாக சம நிலையை எட்டும் வகையில் 250000 பஞ்சாயத்துக்களும் தலா 200 முதல் 300 பேரை பதிவு செய்ய வேண்டும்.

டிஜிட்டல் கல்வி பெற்றவர்கள் கணினி மற்றும் இதர டிஜிட்டல் உபகரணங்களான டேப்லெட் மற்றும் ஸ்மார்ட்ஃபோன்கள் இயக்கவும், மின்னஞ்சல் அனுப்பவும் பெறவும், அரசு சேவைகளை இணையதளத்தில் அணுகி தகவல் பெறவும், ரொக்கமில்லா பரிவர்த்தனைகளை மேற்கொள்ளவும் அதன் மூலம் தேசத்தின் வளர்ச்சியில் தகவல் தொழில்நுட்பத்தைப் பயன்படுத்தவும் முடியும்.

இந்தத் திட்டம் மாநில அரசுகளுடன் இணைந்து மத்திய மின்னணு மற்றும் தகவல் தொழில்நுட்ப அமைச்சகத்தால் நடைமுறைப் படுத்தப்படும்.

உங்களுக்குத் தெரியுமா?

தொழிலாளர் அடையாள் எண் (LIN)

தொழிலாளர் சட்ட இணக்கத்திற்கு உதவும் வகையிலும், மத்தியமாநில அரசுகளின் கட்டுப்பாட்டில் உள்ள அனைத்து தொழிலாளர் அமலாக்க முகமைகள் பகிர்ந்து கொள்வதற்கான மேடையை உருவாக்கவும் ஷ்ரம் சுவிதா இணையதளம் உருவாக்கப்பட்டுள்ளது. இந்த இணையதளம் மாண்புமிகு பிரதமர் திரு நரேந்திர மோடி அவர்களால் 2014, அக்டோபர் 16 அன்று தொடங்கி வைக்கப்பட்டது. தொழிலாளர் அரசுக் காப்பீட்டு நிறுவனம், தொழிலாளர் வருங்கால வைப்பு நிதி அமைப்பு, சி.எல்.சி.(சி) மற்றும் டி.ஐ.எம்.எஸ். உள்ளிட்டவை போன்ற தொழிலாளர் அமலாக்க முகமைகள் அளிக்கும் அனைத்து பணி அளிப்போர் குறியீடுகளை கைவிட்டு அதற்கு பதிலாக தொழிலாளர் அடையாள் எண் (LIN) அளிப்பதே இந்த இணையம் தொடங்கப்பட்டதன் நோக்கமாகும். தொழிலாளர், நிறுவனம் மற்றும் தொழிலாளர் அமலாக்க முகமைகளுக்கு இடையே இணைப்பை ஏற்படுத்துவதற்கான ஒற்றைப் புள்ளியாக இருப்பதுடன் இது அன்றாடப் பணிகளில் வெளிப்படைத் தன்மையையும் அளிக்கும். பல்வேறு அமலாக்க முகமைகளின் தகவல்களை ஒருங்கிணைக்கவும் தொழிலாளர் சட்டத்தின் கீழ் அனைத்து ஆய்வு நடத்தும் பிரிவுக்கும் தொழிலாளர் அடையாள எண் அளிக்கப்படும். ஆய்வுகளின் அறிக்கை மற்றும் கணக்குகள் தாக்கல் செய்வதற்கும் இந்த இணைய தளம் வசதி அளிக்கும். மேற்கூறப்பட்ட ஒருங்கிணைந்த சேவைகள் அனைத்தையும் பெற ஷ்ரம் சுவிதா இணையதளத்தை <https://ShramSuvidha.Gov.in> எனற முகவரியில் அணுகலாம். பல்வேறு தொழிலாளர் அமலாக்க முகமைகளிடம் பதிவு செய்து கொள்ளும் நிறுவனத்திற்கு பிரத்யேக அடையாள எண் ஒதுக்கீடு செய்யப்படும். இந்த எண்ணை மையப்படுத்தியே அனைத்து சேவைகளும் அளிக்கப்படும். இ. எஸ்.ஐ.சி, இ.பி.எஃப்.ஓ. போன்ற தொழிலாளர் அமலாக்க முகமைகள் அளிக்கும் பல்வேறு பதிவு எண்கள் முறைக்கு தொழிலாளர் அடையாள் எண் எனப்படும் இந்த பிரத்யேக எண் முற்றுப்புள்ளி வைக்கும். வெவ்வேறு முகமைகளின் பதிவு எண்களை நிர்வகிக்கும் கடினமான முறை இல்லை என்பதால் இது வேலைகளை எளிதாக மேற்கொள்ள உதவும் முறையாகும்.

தொழிலாளர் அடையாள் எண் ஒதுக்கீடு செய்யப்பட்டு நிறுவன பிரதிநிதி அளித்துள்ள

மின்னஞ்சல் முகவரி மற்றும் மொபைல் எண் மூலம் தெரிவிக்கப்படுகிறது.

வர்த்தகர்கள் தொழிலாளர் சட்டத்தின் கீழ் தேவைப்படும் அனைத்து விதமான பதிவுகளையும் பெறவும், கணக்குகளைத் தாக்கல் செய்யவும் ஷ்ரம் சுவிதா இணையதளம் ஒற்றைச் சாளரம் மூலம் வசதி அளிக்கிறது. அமலாக்க முகமை ஆய்வாளர்கள் மேற்கொண்ட ஆய்வுகள் தொடர்பான அறிக்கைகளை ஆன்லைன் மூலம் பெறும் வசதியையும் அது அளிக்கிறது. நடைமுறைகள் எளிமைப்படுத்தப்பட்டு கணக்கு தாக்கல் மற்றும் பதிவு செய்வதற்கான படிவங்கள் ஒருங்கிணைக்கப்பட்டு இணக்கமான சூழ்நிலை உருவாக்கப்பட்டு, பரிவர்த்தனை செலவுகள் குறைக்கப்பட்டு, வர்த்தகம் செய்வது எளிமையாக்கப்பட்டுள்ளது. உங்கள் தொழிலாளர் அடையாள எண்ணைத் தெரிந்து கொள்ளுங்கள் என இந்த இணையத்தில் உள்ள வசதியைக் கொண்டு அந்த எண்ணை நிறுவனங்கள் தெரிந்து கொள்ளலாம். இ.பி.எஃப்.ஓ குறியீடு அல்லது இ.எஸ்.ஐ.சி. குறியீடு அல்லது நிரந்தரக் கணக்கு எண் அல்லது நிறுவனத்தின் பெயர் ஆகியவற்றைக் கொண்டு தொழிலாளர் அடையாள எண்ணைத் தேடலாம்.

கீழ்க்காணும் தொழிலாளர் சட்டங்களின் கீழ் கணக்குகளைத் தாக்கல் செய்யும் வசதியை இந்த இணையதளம் அளிக்கிறது

1. ஊதியம் செலுத்துதல் சட்டம் 1936
 - (i) ஊதியம் செலுத்துதல் (சுரங்கங்கள்) விதிகள், 1956 (படிவம் - V [MF 18] பார்க்கவும்)
 - (ii) ஊதியம் செலுத்துதல் (ரயில்வே) விதிகள், 1938 (படிவம் - III [MF 17] பார்க்கவும்)
 - (iii) ஊதியம் செலுத்துதல் (விமான போக்குவரத்து சேவைகள்) விதிகள், 1968 (படிவம் - VIII [பார்க்கவும் விதி 16])
2. குறைந்தபட்ச ஊதியச் சட்டம், 1948
 - (i) குறைந்தபட்ச ஊதியம் (மத்திய) விதிகள், 1950 (படிவம் - III [பார்க்கவும் விதி 21 (4A)])
3. மத்திய தொழிலாளர் (வரன்முறை மற்றும் நீக்கம்) சட்டம், 1970
 - (i) மத்திய தொழிலாளர் (வரன்முறை மற்றும் நீக்கம்) (மத்திய) விதிகள், 1971 (படிவம் - XXIV [பார்க்கவும் விதி 82(1) மற்றும் (2)])

மகாத்மா காந்தி தேசிய ஊரக வேலை உறுதி திட்டத்தின் செயல்பாட்டால் பணியாளர் சந்தை, வேலை தேடி இடமாற்றம் மற்றும் ஊதியத்தின் மீதான தாக்கங்கள் : இரண்டு மாநிலங்களின் நிலைமை



- U. ஹேமந்தகுமார் மற்றும் B. சுஜாதா

ஐதராபாத்திலுள்ள தேசிய ஊரக வளர்ச்சி மற்றும் பஞ்சாயத்து ராஜ் கழகத்தின் கூடுதல் பேராசிரியர்

அறிமுகம்

பல காலங்களாக பெருமளவில் இயற்கை வளங்களை நாம் கண்டபடி பயன்படுத்தி வந்துள்ளதால் நிலம், நீர் மற்றும், மரம், செடி கொடிகள் மிகவும் பாதிக்கப்பட்டு விவசாய உற்பத்தித் திறனையும் அதில் வேலை வாய்ப்புக்களையும் பெரிதும் பாதித்துள்ளது. இதைப் போலவே வறுமையும், வேலையின்மையும் உயர்ந்துகொண்டு போவதால், விவசாய நில உரிமைகள் பிளவுபட்டுக்கொண்டே போய், விவசாயத் தொழிலாளிகளின் எண்ணிக்கை உயர்ந்துள்ளது. 1981இல் இருந்த விவசாயத் தொழிலாளர்களின் எண்ணிக்கை 7.08 மில்லியனிலிருந்து 2008இல் 121 மில்லியன்களாக உயர்ந்தது. அதே சமயம், சிறு மற்றும் நடுத்தர விவசாயமும், பயன்படுத்தப்படும் நிலங்களின் எண்ணிக்கையும் 1971ல் 70 சதவிகிதமாக இருந்தது. 2001இல் 82 சதவிகிதமாக உயர்ந்துள்ளது. இந்த நிலைமையை சமாளிக்க நாம் கடுமையான முயற்சிகளை எடுத்து எல்லோரையும் உள்ளடக்கிய வளர்ச்சியை உருவாக்க வேண்டும். இப்படி எல்லோரையும் உள்ளடக்கிய வளர்ச்சியை ஏற்படுத்துவதற்கு பெரிய திட்டங்களை வகுத்து ஒரு கால கட்டத்திற்குள் செயல்படுத்தி என்னென்ன முக்கியமாக நிகழ்வுகள் ஏற்பட வேண்டும் என்பதை நாம் உறுதி செய்ய வேண்டும். இதில் ஒன்றுதான் மகாத்மா காந்தி தேசிய ஊரக வேலை

உத்திரவாதத் திட்டம். இந்த திட்டம் செப்டம்பர் 7, 2005இல் இயற்றப்பட்டு கிராமப்புறங்களிலுள்ள ஒவ்வொரு குடும்பத்துக்கும் ஆண்டுக்கு குறைந்தபட்சம் 100 நாட்கள் வேலை உறுதி அளிக்கப்பட்டு அவர்களுடைய வாழ்வுரிமை பாதுகாக்கப்படுகிறது. முதல்கட்ட செயலாக்கத்தில் (பிப்ரவரி 2, 2006 முதல்) இந்த சட்டம் 200 கிராமப்புற மாவட்டங்களில் துவங்கியது. 2007-08 நிதியாண்டில் இது, மேலும் 130 கிராமப்புற மாவட்டங்களுக்கு விஸ்தரிக்கப்பட்டது. 2008முதல் மகாத்மா காந்தி தேசிய ஊரக வேலை உறுதித் திட்டம் நூற்றுக்கு நூறு நகர்ப்புற மக்களைக் கொண்ட மாவட்டங்கள் அல்லாத பிற மாவட்டங்களுக்கு விஸ்தரிக்கப்பட்டது. எல்லா மாவட்டங்களிலும் இதன் செயல்பாடு வலுப்பெற்று, ஆண்டொன்றுக்கு ரூ.40,000 கோடி (டாலர் 6.7 பில்லியன்) செலவிடப்பட்டு உலகத்திலேயே மிகப்பெரிய அளவிலான பொதுமக்கள் நலத்திட்டமாக விளங்குகிறது.

இந்தத் திட்டத்தில் இயற்கை வளங்களை முறையாகப் பயன்படுத்துவதற்கும், வாழ்வாதாரங்களை உருவாக்குவதற்குமான செயல்முறைகள் உள்ளன. இந்தத் திட்டத்தின் அடித்தளமாக ஒரு குடும்பம், அந்த குடும்பத்தின் பணி செய்ய விரும்புவார்களின்

* “தேர்ந்தெடுக்கப்பட்ட இரண்டு மாநிலங்கள் - கர்நாடகம் மற்றும் ஜார்கண்டில் விவசாயம் சார்ந்த நிலைத்து நிற்கும் வாழ்வாதார நிலைமைகள்” என்ற ஆய்வின் அடிப்படையில் இந்தக் கட்டுரை எழுதப்பட்டுள்ளது.

நிலைமை, அவர்கள் பாதிப்புக்குள்ளாகும் தன்மை, அவர்கள் கண்ணியமாக உழைத்து, வாழ்வாதாரம் பெற்று சிறப்பாக வாழ்க்கை அமைத்துக் கொள்வது போன்றவை அடங்கியுள்ளது. இவைகளே மேலும் மேற்கொள்ளப்பட வேண்டிய ஆய்வு நிலைமைகளாகும். பல நிலைகளில் ஏற்படும் மாற்றத்தை ஆராயும் போது, அடிப்படைத் தன்மையான ஒரு குடும்பம் / தனி நபருக்கும் அரசாங்கம் / நிறுவனங்களுக்குமிடையே உள்ள தொடர்பைப் பார்க்க வேண்டும். மேல்மட்டத்திலான மாற்றங்கள், அடித்தள மக்களை பாதிக்கக்கூடும். உதாரணமாக, ஊதியங்களில் ஏற்படக்கூடிய மாற்றங்கள், ஊதியங்கள் வழங்கப்படுவது, தாமதமாவது, வறட்சி, சந்தையின் ஏற்றத்தாழ்வுகள், சாமானிய மக்களைப் பெரிதும் பாதிக்கும். கடனின் அமைப்பு சார்ந்த கூற்றை நாம் பார்க்கும் போது, மேல்மட்டக் கொள்கை நிலைமைகளுக்கும், அடித்தள மக்களின் நிலைமைகளுக்கும் உள்ள தொடர்புகளும் அரசின் அமைப்பு, சட்டம் மற்றும் அரசியல் பொருளாதாரம் ஆகியவையும் விளங்கும். கிடன்ஸ்ஸின் (1979) கூற்றின்படி ஒருவர் தீர்மானமான ஒரு செயலை மீண்டும், மீண்டும் செய்யும் போது அதனால், சில அமைப்புகள் ஏற்படுகின்றன. அதைப்போலவே, அமைப்புகளும் ஒருவருடைய செயலை உருவாக்குகிறது / கட்டுப்படுத்துகிறது. இவைகளை அறிந்து கொள்வதன் மூலம் தனி மனிதர்கள் அல்லது குடும்பத்திற்கும் பெரிய அமைப்புகளுக்குமிடையே உள்ள தொடர்புகளை நாம் புரிந்து கொள்ளலாம். இப்போது நாம், ஒரு தனி நபரின் செயல்கள் ஒரு திட்டத்தை எப்படி பாதிக்கிறது, ஒரு திட்டம் எப்படி ஏழை மக்களின் வாழ்வாதாரத்தை வலுப்படுத்த உதவுகிறது என்று பார்க்க வேண்டும். குறைந்தபட்சம் 100 நாட்களுக்கு வேலை உத்திரவாத திட்டம் ஏழை இந்திய குடிமக்களின் வேலை செய்யும் உரிமையை வெளிப்படுத்துகிறது. இந்த சட்டத்தின் அணுகுமுறை, நியாயங்கள் எப்படி மக்களிடையே

பகிர்ந்தளிக்கப்பட வேண்டும் என்பதை விளக்குகிறது. இது வரை ஆய்வுகள் இந்த திட்டத்தினால் பணியாளர் சந்தை, பணியாளர்கள் இடம் விட்டு இடம் பெயர்ந்து வேலை செய்வது, அவர்களுடைய ஊதியம் ஆகியவைகள் இந்த திட்டத்தின் செயலாக்கத்தால் எப்படி பாதிக்கப்பட்டிருக்கின்றன என்பதைத் தெளிவுபடுத்துகின்றன. இந்த ஆய்வில் கீழ்க்கூறப்பட்டுள்ள இடைவெளிகள் உள்ளன:

- மகாத்மாகாந்தி தேசிய ஊரக வேலை உறுதிச் சட்டம், பணியாளர் சமூகங்களை இலக்காக நினைக்கிறதா, இல்லையா? - கொள்கை மற்றும் செயலாக்கம்.
- மகாத்மா காந்தி தேசிய ஊரக வேலை உறுதி சட்டத்தினால், உயர்ந்து விட்ட ஊதியத்தால் விவசாயத்துறை பாதிக்கப்பட்டு, விவசாய பருவ காலத்தில் அவர்களுக்கு பணியாட்கள் கிடைக்காமல் இருக்கிறார்களா? மகாத்மா காந்தி தேசிய ஊரக வேலை உத்திரவாத சட்டத்தினால் பணியாளர்களின், ஆபத்துக்களும் இடம் விட்டு இடம் பெயரும் சங்கடங்களும் குறைந்துள்ளனவா?

நோக்கங்கள்

- விவசாயம் உள்ளிட்ட துறைகளில் பணியாளர் சந்தைகள், பணியாளர்களின் ஆபத்துக்கள் மற்றும் இடம் விட்டு இடம் மாறி வேலை தேடும் நிலைமை ஆகியவை மீது ஏற்பட்டுள்ள தாக்கங்களை மதிப்பிடுதல்.
- குடும்பங்களின் வாழ்வாதாரங்களை நிலைப்படுத்தவும், விரிவுபடுத்தவும் அவர்களை எவ்வகையான செயல்களில் ஈடுபடுத்த வேண்டும் என்பதையும் அறிவது.

செயல்முறை

இந்த ஆய்வு கர்நாடகம் மற்றும் ஜார்கண்ட் மாநிலங்களில் மேற்கொள்ளப்பட்டது. இந்த இரண்டு மாநிலங்களிலும் ஏழை விவசாயிகளுக்கு ஆதாரமாக விளங்குவது விவசாயமே. மற்ற பிற

நிலைமைகளான வளங்கள், நிலைத்து நிற்கும் தன்மை, சூழலுக்கு ஒத்துப்போவது ஆகிய நிலைமைகள் இரண்டு மாநிலங்களிலும் வேறுபடும். ஒவ்வொரு மாநிலத்திலும் நான்கு கிராமப் பஞ்சாயத்துக்கள் தேர்ந்தெடுக்கப்பட்டன. ஒவ்வொரு கிராமத்திலும் இந்தப் பணியில் ஈடுபடுத்தப்பட்ட 50 பேர் தேர்ந்தெடுக்கப்பட்டனர்

(நான்கு கிராமங்களில் ஒரு மாநிலத்தில் 200 பேர் என இரண்டு மாநிலங்களில் 400 பேர் அட்டவணை-1 காண்க) பலதரப்பட்ட மக்களை சூழற்சி முறையில் இரண்டு மாநிலங்களிலும் தேர்ந்தெடுக்கப்பட்டவர்கள் மகாத்மாக காந்தி தேசிய ஊரக வேலை உறுதி திட்டத்தில் பணியாற்றுபவர்கள் மட்டுமே இருந்தனர்.

அட்டவணை 1 : மாதிரி அமைப்பு

மாநிலம்	மாவட்டம்	ஊராட்சி ஒன்றியம்	கிராம பஞ்சாயத்தின் பெயர்	மாதிரி அளவு
கர்நாடகம்	தும்சூர்	குப்பி	செல்லுரே	50
			ஹோஸக்கரே	50
	குல்பர்கா	சேதம்	முதோல்	50
	பெல்காம்	ராய்பாக்	சேவசுத்தி	50
ஜார்கண்ட்	ராம்கர்	மாண்டு	பொங்காபார்	50
			கார்கலி (மாண்டு சத்தி)	50
	கிழக்கு சிங்கும்பரி	கட்சிலா	தைமாரி (கால்சுத்தி)	50
			படம்டா	கெருவாலா (ஒளரியா)

பணியாளர் சந்தை வேலை தேடி இடமாற்றம் மற்றும் ஊதியத்தின் மீதான தாக்கங்கள் பற்றிய ஆய்வு

கிராமப்புற பணியாளர் சந்தைகளில் உள்ள பல அடிப்படை நிலைமைகள் சமுதாயப் பொருளாதார ரீதியாக பலமுள்ளவர்களுக்கே சாதகமாக உள்ளது. ஏழைகளும் நிலமற்ற விவசாயிகளும் நியாயமாக பேரம் பேச முடியவில்லை. இப்படி கிராமப்புற தொழிலாளர் சந்தையில் இருக்கும் சிக்கல்கள் காரணமாக அதனை சமாளிக்கவே, மிகவும் பாதிக்கப்படக் கூடிய நிலமற்ற மற்றும் சிறு விவசாயிகள் இடம் விட்டு இடம் பெயர்ந்து வேலை தேடுகின்றனர். இந்த வகையில் விவசாயக் கூலி கிராமப்புற தொழிலாளிகள் சந்தையும் இடம் விட்டு இடம் பெயரும் பணியாளர்கள் ஆகியவை மகாத்மாகாந்தி தேசிய ஊரக வேலை வாய்ப்பு உருவாக்கும் திட்டம் மற்றும் (தேசிய ஊரக

வாழ்வாதார திட்டத்தின் கீழ்) விவசாயப் பெண் தொழிலாளர்கள் பாதுகாப்பு திட்டம் ஆகிய திட்டங்களின் செயல்பாடுகளோடு பின்னிப் பிணைந்து உள்ளன. நாம் இங்கே மாதிரியாக எடுத்துக்கொண்டுள்ள இரண்டு மாநிலங்களிலுள்ள விவசாய நிலைமை அங்குள்ள மண்வளம், நீர் மற்றும் நீர் பாசனம், நிலப் பயன்பாடு, வறட்சி ஆகியவைகள் சார்ந்ததாக உள்ளன. ஆரம்ப காலத்தில் விவசாயம் அல்லாத துறைகளில் ஊதியம் அதிகமாக இருந்ததால் அதற்கு விவசாயிகள் சென்றனர். பிறகு, மகாத்மாகாந்தி தேசிய ஊரக வேலை உறுதி வாழ்வுரிமைத் திட்டம் மற்றும் விவசாய பெண் தொழிலாளர்கள் பாதுகாப்புத் திட்டம் ஆகியவை செயல்படுத்தப்பட்ட பின் இந்த இரண்டு மாநிலங்களில் நிலைமை சிறிது முன்னேற்றம் அடைந்துள்ளது.

அட்டவணை 2 : வேலை வாய்ப்பு உருவாக்கல் (நாட்களின் எண்ணிக்கை மற்றும் ஊதியம்) (ரூபாயில்)

வேலை வாய்ப்பு உருவாக்கம் மற்றும் ஊதியம்	கர்நாடகா				ஜார்கண்ட்			
	தேசிய ஊரக வாழ்வுரிமை உருவாக்கும் திட்டத்திற்கு முன்		தேசிய ஊரக வாழ்வுரிமை உருவாக்கும் திட்டத்திற்கு பின்		தேசிய ஊரக வாழ்வுரிமை உருவாக்கும் திட்டத்திற்கு முன்		தேசிய ஊரக வாழ்வுரிமை உருவாக்கும் திட்டத்திற்கு பின்	
	ஆண்கள்	பெண்கள்	ஆண்கள்	பெண்கள்	ஆண்கள்	பெண்கள்	ஆண்கள்	பெண்கள்
பணி நாட்களின் உயர்வு *	155	180	245	340	130	160	210	340
விவசாயம்	68	110	140	285	74	125	160	298
விவசாயம் அல்லாத தொழில்கள்	87	70	83	25	56	35	10	9
மகாத்மா காந்தி தேசிய ஊரக வேலை உறுதி திட்டம் #	-	-	22	30	-	-	40	33
கூலி (ரூ. ஒரு நாளுக்கு)								
விவசாயப் பணிகள்	100	80	250	200	80	60	150	120
விவசாயம் அல்லாத பணிகள்	150	120	350	250	100	80	200	175
மகாத்மா காந்தி தேசிய ஊரக வேலை உறுதித் திட்டம்	204/-				167/-			

* விவசாயம், மகாத்மா காந்தி தேசிய ஊரக வேலை உறுதித் திட்டம், கால்நடை, பிற பிராணிகள் வளர்ப்பு ஆகிய பணியாளர்கள்

* மகாத்மா காந்தி தேசிய ஊரக வேலை உறுதித் திட்டத்தில் பணி செய்தவர்களின் விவரங்கள் சென்ற ஆண்டிற்கானதாகும்.

வேலை வாய்ப்பு உருவாக்கல் (நாட்கள் கணக்கில்) பெருமளவு உயர்ந்துள்ளது. இரண்டு மாதிரி மாநிலங்களிலும் சிறு, குறு மற்றும்

நிலமற்றவர்களின் பணி நாட்கள் உயர்ந்துள்ளன. (அட்டவணை 2 காண்க)

• சமூகம் சார்ந்த அமைப்புகள் மற்றும் பொது மக்களின் செயல்களை வலுப்படுத்தியதால் கிராமப்புற பணியாளர்கள் சந்தைகள் பயனடைந்தன. நிர்வாகம் மற்றும் ஆளுமை சார்ந்த பல முயற்சிகளாலும் முன்னதாகவே மேற்கொண்ட பணிகளாலும் ஊதியம் பெறுவோர், இடம் மாறி இடம் சென்று பணியாற்றுவோர் பயனடைந்தனர்.

- விவசாயம் வலுப்பெற்றதும், ஆளுமை திறம்பட அமைந்ததும் முக்கியமான அம்சங்கள்.
- மகாத்மகாந்தி தேசிய ஊரக ஊரக வாழ்வுரிமை உருவாக்கும் திட்டம் மற்றும் விவசாயப் பெண் தொழிலாளர்கள் பாதுகாப்புத் திட்டங்கள் மற்றும் பிற விவசாய உற்பத்தி திட்டங்களினால் விவசாய உற்பத்தித் திறன் மற்றும் வளர்ச்சி மேன்மை அடைந்துள்ளது.

பணி செய்ய இடம் விட்டு இடம் செல்வோர் மற்றும் மகாத்மா காந்தி தேசிய ஊரக வேலை உறுதிச் சட்டம்

குடும்பத்தில் பொருளாதார நெருக்கடி பல காரணங்களால் ஏற்படுகின்றன. மகாத்மா காந்தி

தேசிய ஊரக வேலை உறுதி திட்டத்தின் செயல்பாடு இடம் விட்டு இடம் பெயர்ந்து வேலை தேடிச் செல்பவர்களை நேரடியாக எதிர்கொள்வதில்லை. ஆனாலும், தன்னார்வத் தொண்டு நிறுவனங்கள் மற்றும் பொது மக்களின் பணிகளாலும் விவசாய பெண் தொழிலாளர்கள் பாதுகாப்புத் திட்டத்தின் செயல்பாடுகளாலும், பருவ காலத்தில் இடம் விட்டு இடம் மாறி பணி செய்வோரின் எண்ணிக்கை குறைந்துள்ளது. (அட்டவணை 3 காண்க) பருவ காலம் அல்லாத பிற நேரங்களில் செயல்படுத்தப்பட்ட மகாத்மா காந்தி தேசிய ஊரக வேலை உறுதித் திட்டத்தால் பொதுவாக, இடம் விட்டு இடம் மாறி பணி செய்பவர்கள் பயனடைந்துள்ளனர்.

அட்டவணை 3. மாதிரி கிராமங்களில் வேலை தேடி இடம் விட்டு இடம் செல்வோர் நிலைமை

இடம் விட்டு இடம் பெயர்தல்	Karnataka				Jharkhand			
	தேசிய ஊரக வாழ்வுரிமை உருவாக்கும் திட்டத்திற்கு முன்		தேசிய ஊரக வாழ்வுரிமை உருவாக்கும் திட்டத்திற்கு பின்		தேசிய ஊரக வாழ்வுரிமை உருவாக்கும் திட்டத்திற்கு முன்		தேசிய ஊரக வாழ்வுரிமை உருவாக்கும் திட்டத்திற்கு பின்	
	ஆண்கள்	பெண்கள்	ஆண்கள்	பெண்கள்	ஆண்கள்	பெண்கள்	ஆண்கள்	பெண்கள்
பருவகாலத்தில் குறைவு %	25 (120 HHs)	40 (120 HHs)	80 (10-15 HHs)	90 (10-15 HHs)	10 (175 hhs)	15 (175 HHs)	100 -	100 -
எல்லாக் காலங்களிலும் குறைவு %	-	-	70 (10 HHs)	100 -	-	-	80 (25 HHs)	90 (25 HHs)

வேலை செய்வதில் நிச்சயமற்ற தன்மை

மகாத்மா தேசிய ஊரக வேலை உறுதி திட்ட செயல்பாட்டில் உள்ள ஒரு முக்கிய குறை இந்த பணிகள் குறைந்திருப்பதும், ஊதியம் உடனடியாக கொடுக்கப்படாத நிலைமையுமாகும். இரண்டு மாநிலங்களிலும் இதை நாம் கண்டோம். அடிப்படையில் பார்க்கும் போது, ஊதியம் கொடுப்பது தாமதமாவதால் மக்கள் இந்த பணிகளுக்கு வருவது குறைகிறது. களத்தில் தேவையான திட்டங்களை செயல்படுத்துவதற்கு

மகாத்மா காந்தி தேசிய ஊரக வேலை உறுதித் திட்டம் பயன்படுத்தப்படுகிறது. ஆகவே, இந்தத் திட்டத்தின் கீழ் வேலை வாய்ப்புகள் இல்லாமல் இருப்பதும் ஊதியத்தை எப்போது கொடுப்பார்கள் என்ற நிலையற்ற தன்மையும் இருப்பதால் இந்தத் திட்டம் பாதிப்படைந்தது. மற்றொரு காரணம், ஆதார் அட்டையின் அடிப்படையில் இந்தத் திட்டத்திற்கு ஊதியம் கொடுக்கப்படுவதாகும். ஜார்கண்ட் மாநிலத்தில்தான் முதன்முதலாக

இந்தத் திட்டம் ஆதார் மூலம் இணைக்கப்பட்டது. இதனால், தங்களுக்கு பெரும் பயன் கிடைத்துள்ளதாகவும் அவர்கள் அடிக்கடி வங்கி செல்ல வேண்டிய அவசியம் இல்லை, உரிய ஊதியம் கிடைக்கிறது என்று அம்மாநில மக்கள் கூறுகிறார்கள். 2015 உச்ச நீதிமன்ற தீர்ப்பின்படி ஆதாரோடு இணைப்பு மக்களாகவே விரும்பி ஏற்றுக்கொள்வதாகும் என்று கூறப்பட்ட நிலையில் இது ஏழை எளிய மக்கள் மீதும், மாநில அரசுகளின் மீதும் திணிக்கப்படுவதாக சில ஆர்வலர்கள் கூறுகிறார்கள். “ஆதார் அட்டை இல்லாத எங்களுக்கு வேலை கிடைப்பதில்லை. நாங்கள் வேலைக்காக சென்று நின்றால் வேலை கிடைப்பதில்லை.” கர்நாடகாவில் களமட்டத்தில் உள்ள பல்வேறு செயல்படுபவர்களிடையே ஒருங்கிணைப்பு இல்லாதது, கிராமப்பஞ்சாயத்து, ஊராட்சி ஒன்றியம் மற்றும் மாவட்ட அளவில் ஆண்டு திட்டம், வளர்ச்சி திட்டம் ஆகியவை தயாரிப்பதில் கால தாமதம், தொழிலாளர்

பட்ஜெட் உருவாக்குவதில் தாமதம், ஆண்டுத் திட்டங்களில் சிலவற்றை செயல்படுத்தாதது ஆகிய நிலைமைகள் கண்டுபிடிக்கப்பட்டன.

இரண்டு மாநிலங்களிலும் காணப்பட்ட சில பிரச்சினைகள் - தொழில்நுட்ப உதவியாளர்களின் குறைபாடு, தகவல், கல்வித் தொடர்புத் திட்டங்கள் சரியாக வகுக்கப்படாமை, செலவு செய்யப்படக்கூடாதவைக்கு செலவினங்கள், திட்டப்பணிகளை திசை திருப்புவது, வேலை வாய்ப்பு அட்டை கொடுப்பதற்கு வீடு வீடாக ஆய்வு செய்யாமை, பதிவேடுகளை சீராக வைக்காமை, திட்டப்பணிகளை உரிய நேரத்தில் முடிக்காததால் அது பயனற்றுப் போதல், பணிகளில் இயந்திரங்களைப் பயன்படுத்துதல், எல்லாப் பணிகளையும் இணைத்து செய்யாத நிலைமை மற்றும் திட்டங்கள் எப்படி செயல்படுகின்றன என்பதை சரியாக கண்காணிக்காதது ஆகியனவாகும்.

மகாத்மா காந்தி தேசிய ஊரக வேலை உறுதிச் சட்ட செயல்பாட்டில்

உள்ள பொதுவான பிரச்சினைகள்

பொது நிர்வாகப் பிரச்சினைகள்
(முறையற்ற செயல்திட்டங்கள், பணியாளர் பட்டியல் மற்றும் பணிகளைத் தேர்ந்தெடுப்பது - என்ன பணி என்று தெளிபடுத்தாதது)

<p>பணி நடைபெறும் இடத்தில் ஒருங்கிணைப்பு மற்றும் மேற்பார்வை சார் பிரச்சினைகள். முறையற்ற கண்காணிப்புகள், தவறுகள், பணிகளை நிறைவு செய்யப் போதுமான மனப்பான்மை இல்லாமை</p>	<p>பணியிடத்தில் உள்ளவர்கள் எதிர்கொள்ளும் பிரச்சினைகள். பணிகளை நிர்ணயிப்பது, பணியிடத்தில் தேவையான வசதிகள், பணிக்குறைப்பு, பணியாளர்கள் குறைவு</p>
--	---

குறைந்தபட்ச ஊதியத்தை சரியாக வழங்காமை

மகாத்மா காந்தி தேசிய ஊரக வேலை உறுதித் திட்டப் பணியாளர்களுக்கு ஏன் சில சமயங்களில் அவர்களுடைய கடுமையான உழைப்பிற்கு ஊதியம் வழங்கப்படுவதில்லை என்பதே இங்குள்ள கேள்வி. ஜூர்கண்ட் மற்றும்

கர்நாடக மாநிலத்தில் நாங்கள் கேட்டறிந்ததில் உரிய நேரத்தில் ஊதியம் கொடுக்கப்படாததற்கான காரணங்கள் பின்வருவன :

- பணியாளர் பட்டியலில் பெயர் இல்லாதவர்கள் செய்யும் பணி : ஜூர்கண்ட் மாநிலத்தில் பணி நடக்கும் இடத்திற்கு கணினிசார் பணியாளர்

பட்டியல் வருவதற்கு முன்பே பணியாளர்கள் வேலையை துவங்கும் நிலைமை உள்ளது. ஆனால், பல சமயங்களில் கீழ்க்கண்ட காரணங்களுக்காக பணி செய்ய வேண்டிய அனைவருடைய பெயர்களும் கணினிசார் பணியாளர் பட்டியலில் இடம் பெறுவதில்லை: (i) மேற்கொள்ளப்படும் பணியில் காட்டப்பட்டுள்ள பணியாளருடைய எண்ணும், அவருடைய உண்மையான எண்ணும் மாறுபடுவதால்; (ii) பணியாளருக்குத் தெரியாமலேயே அவருடைய பெயர், மின்னணு வேலை சீட்டிலிருந்து விலக்கப்பட்டிருப்பது (iii) பணியாளரின் பெயர் அவருக்குத் தெரியாமலேயே வேறொரு பணியாளர் பட்டியலில் சேர்க்கப்பட்டு மோசடி செய்யப்படுவது.

- **பணியாளர் வேலை செய்த நாட்களை குறிப்பிடுவதில் தவறுகள் :** முன்பு கூறப்பட்டது போல் கணினிசார் பணியாளர் பட்டியல் காலதாமதமாகவே பணியிடத்திற்கு வந்து சேருகிறது. இதற்கிடையே பணிகளை மேற்பார்வை செய்பவர், பணியாளர் வருகை பற்றி தனியாக பதிவேடு வைத்து அதனை பிறகு கணினிசார் பணியாளர் பட்டியலில் சேர்ப்பதற்காக வைத்திருப்பார். இப்படி தகவல்களை மாற்றி எழுதும் போது, பணியாளரின் பெயர் விடுபடலாம். ஆதனால், ஊதியமும் கிடைக்காது.
- **காணாமல் போகும் பணியாளர் பட்டியல் :** அச்சிடப்பட்ட கணினிசார் பணியாளர் பட்டியல் பூர்த்தி செய்யப்பட்டபின் தொலைந்து போனால், அப்போது, யாரும் வேலை செய்யவில்லை என்ற பதிவு ஏற்பட்டு, பணியாளர்கள் ஊதியத்தை இழக்கலாம்.
- **ஊதியப் பட்டியல் சரியாக உருவாக்கப்படாமை/ ஒப்புதல் இல்லாமை :** சில நேரங்களில் கணினிசார் பணியாளர் பட்டியலுக்கு ஏற்ப ஊதியப் பட்டியல் தயாரிக்கப்படாவிட்டாலோ, கண்காணிப்பாளர்களின் கையொப்பம் இல்லாவிட்டாலோ பணியாளர்களுக்கு ஊதியம்

கிடைக்காது. இது, கண்காணிப்பாளர்களின் கவனக்குறைவாலும், லஞ்சம் வாங்கும் தன்மையாலும் ஏற்படலாம்.

- **ஊதியங்கள் கொடுக்கப்படுவதற்கு முன்பே, பணிகளை நிறைவு செய்வது :** சில சமயங்களில் நடப்புப் பணிகளை வேகமாக முடிக்குமாறு அமைச்சகங்களிலிருந்து அறிவிப்புகள் வரும் போது, ஊதியங்களெல்லாம் கொடுக்கப்பட்டு விட்டதா என்பதை கவனிக்காமலேயே பணி நிறைவு செய்யப்பட்டு விட்டதாக தகவல்கள் அளிக்கப்படுவதால், பணியாளர்களின் ஊதியம் தடைபடுகிறது. பணி நிறைவடைந்தது என்று கூறப்பட்டபின் பணியாளர்கள் வேலை செய்த விவரங்கள், கணினிசார் பணியாளர் பட்டியல் அல்லது ஊதியப் பட்டியலில் சேர்க்கப்படாமல் போய்விடும். இவைகளை திரும்ப திருத்திச் செயல்படுத்த மாநில அளவிலிருந்து உத்தரவு வரவேண்டும். இப்படிப்பட்ட காரணங்களினால், ஊதியம் கிடைக்காத நிலைமை ஊரக வளர்ச்சித்துறை தலைமைக்கு தெரிவிக்கப்படுவதில்லை.
- **வங்கி அல்லது தபால் அலுவலக கணக்கு இல்லாமல் பணி செய்வது :** 2008 முதல் ஊதியத்தொகையை பணமாக வழங்காமல் வங்கி அல்லது தபால் அலுவலகக் கணக்கு மூலம் செலுத்தப்படுகிறது. தற்போது, மகாத்மா காந்தி தேசிய ஊரக வேலை உறுதித் திட்ட மேற்பார்வையாளர்கள் வங்கி, தபால் அலுவலக கணக்குகள் இல்லாதவர்களுக்கு வேலை கொடுப்பதில்லை, ஆதலால் இந்த பிரச்சினை இப்போது குறைந்துள்ளது.
- **பணியாளர் பட்டியலில் தவறான வங்கிக் கணக்கு எண் :** ஒருவர் வங்கி அல்லது தபால் அலுவலக கணக்கு வைத்திருந்தால் மட்டும் போதாது. அந்த தகவல்கள் பணிப் பதிவேடுகளில் சரியாக இருக்க வேண்டும். தவறான தகவல் இருக்கும் நிலையில் ஊதியம் வழங்கப்படமாட்டாது. சரியான

வங்கிக் கணக்கைப் பதிவேட்டில் மீண்டும் திருத்தி பூர்த்தி செய்து ஊதியத்தை வழங்க முடியும். ஆனால், இதை மேற்பார்வையாளர்கள் செய்யத் தவறுகிறார்கள். மேலும் பதிவு செய்யப்பட்ட வங்கிக் கணக்கு எண் வேறு ஒருவருடையதாக இருந்தால் தவறானவருக்கு ஊதியம் செலுத்தப்பட்டு அதை மீண்டும் உரியவருக்கு கிடைக்கச் செய்வது மிகவும் கடுமையான காரியமாகும். அது தவிர்க்கப்படுகிறது.

- **பணிப்பதிவேடுகளில் தவறான ஆதார் எண் சேர்த்தல் :** மகாத்மா காந்தி தேசிய ஊரக வேலை உறுதித் திட்டத்தின் கீழ் செய்யப்படும் பணிகளுக்கு புதிய ஆதார் பணம் வழங்க இணைப்பு மூலம், பணம் வழங்கப்பட வேண்டும் என்று மத்திய அரசு மாநில அரசுகளை வற்புறுத்தி வருகிறது. இந்த முறையினால் என்ன பலன்கள் உள்ளன என்று தெரியவில்லை, ஆனால், ஆதார் சார்ந்த வழங்குதலில் பல பிரச்சினைகள் உள்ளன. ஒரு வேளை பணியாளரின் ஆதார் எண் சரியாக நிரப்பப்படாவிட்டால் அவருக்கு ஊதியம் கிடைக்காது.
- **ஆதார் எண் தவறான வங்கிக் கணக்கோடு இணைப்பு :** பணியாளர் பதிவேட்டில் ஆதார் எண்ணை சரியாகப் பதிவு செய்து விட்டால் மட்டும் போதாது. அந்த ஆதார் எண் பதிவேட்டில் தவறான வங்கிக் கணக்கு எண்ணோடு இணைக்கப்பட்டால் பணியாளருக்கு சரியான ஊதியம் கிடைக்காது. இது மட்டுமல்லாமல் ஒன்றுக்கு மேற்பட்ட வங்கிக் கணக்குகள் வைத்திருப்பவர்களுக்கு ஆதார் சார்ந்த வழங்கீட்டில் பிரச்சினைகள் உள்ளன.
- **வேலை அட்டையிலிருந்து ஒரு பணியாளரின் பெயர் நீக்கம் :** ஒரு வேளை ஒரு பணியாளரின் பெயர் அவருக்குத் தெரியாமலேயே பணியாளரின் அட்டையிலிருந்து நீக்கப்பட்டுவிட்டால் கணினிசார் பதிவேட்டில் அவர் பெயர் இருக்காது. இப்படி பெயர்

விடுபடுவது பல காரணங்களுக்காக இருக்கலாம். ஆதார் எண் அல்லது அவருடைய புகைப்படம் இந்தப் பதிவேடுகளில் பதிவு செய்யப்படாதது காரணமாக இருக்கலாம் அல்லது எத்தனை பேர் வேலை தேடுகிறார்கள் என்பதை குறைப்பதற்காகவும் இருக்கலாம்.

தன்னார்வத் தொண்டு நிறுவனங்களின் பங்கும் அதனால் பணியாளர் சந்தை, இடம் விட்டு இடம் செல்லுதல் மற்றும் ஊதியம் ஆகியவற்றின் மீதான தாக்கம்.

எத்தனை பேர் பணி செய்ய விரும்புகிறார்கள், பணி செயல்பாடு, என்னென்ன பணிகள் - அவை எந்தெந்த இடங்களில் மகாத்மா காந்தி தேசிய ஊரக வேலை உறுதித் திட்டத்தின் கீழ் செயல்படுத்தப்படுகிறது, அதற்குண்டான செலவு விவரங்கள், திட்டங்களைத் தயாரித்தல், அவற்றை செயல்படுத்த எத்தனை பேர் எத்தனை நாள் தேவைப்படுவார்கள் என்பதை மதிப்பிடுதல், பணியாளர்கள் சம்மந்தப்பட்ட பட்ஜெட் செயலாக்கம், திட்டம் சம்மந்தப்பட்ட கூட்டங்களில் கலந்து கொள்ளுதல், பணியாளர் பட்டியலுக்கு ஏற்ப பணிகளை மேற்கொள்ளுதல் மற்றும் பணி நடக்கும் இடங்களில் வசதிகளை செய்து கொடுத்தல் ஆகியவை தன்னார்வத் தொண்டு நிறுவனங்கள் செய்யும் உதவியால் நல்ல பலன்கள் ஏற்பட்டுள்ளன. இதன்படி பணியாளர்களுக்குண்டான தொல்லைகள் குறைந்து இடம் விட்டு இடம் தேடி வேலை பார்ப்பது குறைந்து விவசாயம் மற்றும் பிற பணிகளில் நல்ல ஊதியம் கிடைக்கிறது.

வெண்களும் எல்லோரையும் உள்ளடக்கிய நிதிசார்ந்த நிலைமையும்

மகளிர் தங்களுடைய பெயர்களில் தனியாகவும், குழுக்களிலும் வங்கிக் கணக்குகளை வைத்திருப்பதால் அவர்களுக்கு நிதி கிடைப்பதில் வசதியும், விவசாய பெண்கள் பாதுகாப்புத் திட்டத்தின்கீழ் நல்ல பலன்களும் பெற முடிகிறது. (அட்டவணை 4 காண்க) இதனால் நல்ல பலன்கள் ஏற்பட்டுள்ளன. இதனால் மகாத்மா காந்தி தேசிய ஊரக வேலை

உறுதித் திட்டத்தின்கீழ் பணியாளர் சந்தை, ஊதியத்திற்கு பேரம் பேசும் பலன்கள் இடம் விட்டு இடம் பெயர்தல் மற்றும் நல்ல கிடைத்துள்ளதைக் காண முடிகிறது.

அட்டவணை 4 : கிராம அளவில் அதிகாரமளிக்கப்பட்ட சமுதாய நல நிறுவனங்கள்

கர்நாடகா					
மாதிரி கிராமங்கள்	சுய உதவி குழுக்களின் எண்ணிக்கை	எல்லோரையும் உள்ளடக்கிய நிதி நிலைமை (வங்கித் தொடர்பு எண்ணிக்கை மற்றும் குழுக்களுக்கு அளிக்கப்பட்ட கடன் தொகை)			மகாத்மா காந்தி தேசிய ஊரக வேலை உறுதித் திட்ட செயல்பாட்டின் மீது தாக்கம்
		முதலாம்	இரண்டாம்	மூன்றாம்	
செல்லுரே	03	1,10,000	2,75,000		சுமார்
ஹோஸக்கரே	04	1,10,000	2,75,000		சுமார்
முதோல்	05	1,00,000	2,00,000	4,00,000	பெரிதளவு
சேவசுத்தி	06	1,00,000	2,00,000		சுமார்
ஜார்கண்ட்					
மாதிரி கிராமங்கள்	சுய உதவி குழுக்களின் எண்ணிக்கை	எல்லோரையும் உள்ளடக்கிய நிதி நிலைமை (வங்கி தொடர்பு எண்ணிக்கை மற்றும் குழுக்களுக்கு அளிக்கப்பட்ட கடன் தொகை)			மகாத்மா காந்தி தேசிய ஊரக வேலை உறுதித் திட்ட செயல்பாட்டின் மீது தாக்கம்
		முதலாம்	இரண்டாம்	மூன்றாம்	
பொங்காபார்	56	10,000	50,000	1,50,000	ஓரளவு
கார்கலி	12	25,000	100,000	2,00,000	ஓரளவு
தைமாரி	06	1,00,000			ஓரளவு
கெருவாலா	09	25,000	50,000		ஓரளவு

முடிவாக

மேற்கண்ட ஆய்வுகளில் மகாத்மா காந்தி தேசிய ஊரக வேலை உறுதித் திட்டத்தினால் பணியாளர் சந்தை மீது நல்ல தாக்கம் ஏற்பட்டு, இடம் விட்டு இடம் பெயர்தல் குறைந்து பணியாளர்கள் அதிக அளவு ஊதியம் கேட்டுப்பெறும் நிலைமை உருவாகியுள்ளது. நாம் இதுவரை பார்த்தது போல் இரண்டு மாநிலங்களிலும் மகாத்மா காந்தி தேசிய ஊரக வேலை உறுதி திட்டத்தின் செயல்பாடுகள் அந்த மாநிலங்களின் ஏழ்மை மற்றும் வேலையில்லா நிலைமைக்கும் ஏற்ற அளவில் இல்லை.

குறைந்த செயல்பாட்டிற்குத் திட்டமிடுதல் மற்றும் செயல்படுத்துதல் சார்ந்த பல குறைபாடுகள் உள்ளன.

- இந்த சட்டத்தின் படியும், மத்திய அரசின் திட்ட செயல்பாட்டு வழி காட்டுதல்கள் படியும், எல்லா கிராமப்புற குடும்பங்களுக்கும், பொது மக்களுக்கும் திட்டங்களின் நோக்கங்கள், வேலை வாய்ப்புகள், பணியாளர்களின் அடிப்படை உரிமைகள் ஆகியவை சார்ந்த விழிப்புணர்வை ஏற்படுத்த

தகவல், கல்வி மற்றும் தொடர்புப் பணிகள் மேற்கொள்ளப்பட வேண்டும். ஏழை மற்றும் பணிதேவைப்படும் பணியாளர்களுக்கும் இந்த திட்டத்தின் பயன்பாடுகள் அதிகம் தெரியாது. இதற்குக் காரணம் போதிய விழிப்புணர்வு இல்லாமல்தான்.

- இந்தத் திட்டங்கள் பற்றி சமுதாயக் கண்காணிப்புகள் தொடர்ந்து செய்யப்படுவதில்லை. மக்களுக்கும் இந்த திட்டங்களில் அதிக ஆர்வமில்லாததால் அவைகளின் நோக்கமே பாழாகிறது. இது மட்டுமல்லாமல் சமுதாயக் கண்காணிப்பும், தேவையான முறையில் செய்யப்படுவதில்லை. இதற்கு முக்கிய காரணம், ஒவ்வொரு மக்களின் நிலையிலும், பகுதி, பஞ்சாயத்து அளவிலும் தேவையான விழிப்புணர்வு பரப்புரைகள் இல்லாமையாகும்.
- திட்டமிட்டதற்கும், அந்தத் திட்டம் நிறைவு பெற்றதற்கும் இடையே உள்ள மிகுந்த இடைவெளியால், சில திட்டங்களுக்கு நிதி அளிப்பது குறைவாகவும், சில இடங்களில் அளிக்கப்பட்ட தொகை பயன்படாமலும், மாநிலங்களும் செயல்படும் அமைப்புகளுக்கும் நிதி வசதி குறைந்து பாதிப்புகள் ஏற்படுகின்றன.
- மக்களின் குறை தீர்க்கும் அமைப்பு வலுவாக இல்லாமலும் செயல்படாமலும் உள்ளன. பணி தேடும் ஏழை மக்களுக்கு இந்தக்குறை தீர்க்கும் அமைப்பு செயல்பாடு பற்றி அதிக தகவல் இல்லாததால் அவர்கள் இவைகளை பயன்படுத்த முடிவதில்லை. திட்டங்கள் வெளிப்படையாக செயல்பட இந்த குறைதீர்க்கும் அமைப்புகள் மக்கள் பயன்படுத்தப்படும் வகையில் இருக்க வேண்டும்.
- ஊதியம் கிடைப்பதில் ஏற்படும் தாமதத்திற்கு ஒரு முக்கிய காரணம், செய்யப்பட்ட வேலையை அளவெடுப்பதே. சரியான தொழில்நுட்ப வசதிகள் இல்லாத காரணத்தால், செய்யப்பட்ட பணிகளைக் கணக்கிடுவது தாமதப்படுகிறது. தொழில்நுட்ப உதவியாளர்கள், உதவிப் பொறியாளர்கள்

செய்யும் வேலைகளும் சரியாக கவனிக்கப்படுவதில்லை. வேலை எப்படி நடந்தாலும், ஊழியர்களுக்கு முழு ஊதியம் கிடைத்து விடுகிறது. இது அல்லாமல், தாமதமாக கொடுக்கப்படும் ஊதியத்திற்கு இழப்பீடு வழங்க வேண்டும் என்றும் பரிந்துரைக்கப்படுகிறது.

இந்த திட்டச் செயல்பாடு விவசாயப் பெண்கள் வேலை உறுதித் திட்டம், மகாத்மா காந்தி தேசிய ஊரக வேலை உறுதித் திட்டம் ஆகியவைகளோடு இணைக்கப்படும் போதும், மகளிர் சுய உதவிக் குழுக்கள் உதவி செய்து, இந்த திட்டங்கள் செயல்படுவதில் இடைத்தரகர்களாக உள்ள ஒப்பந்தக்காரர்கள், சமுதாயத்தில் வலிமை பெற்றவர்கள் ஆகியவர்களின் தொல்லையிலிருந்து விடுதலை அளித்து நல்ல பலன்களைப் பெற்றுத் தந்திருக்கிறார்கள். பெண்களுக்கு அதிகாரம் அளிப்பதற்கும், அவர்களுக்கு சமமான பலன்கள் கிடைப்பதற்கும், பொதுவான பொருளாதார அதிகாரமயமாக்குதலும், எல்லோரையும் உள்ளடக்கிய நிதி நிலைமையும் மிகவும் முக்கியமாகும். இந்த இரண்டு மாநிலங்களிலும் தேர்ந்தெடுக்கப்பட்ட கிராமங்களில் சுய உதவிக் குழுக்கள் தலைமைப் பொறுப்பினை ஏற்று பொருளாதார அதிகாரம் அடைவதிலும், சமூக அரசியல் நிலைமைகளிலும் முன்னிலையில் இருக்கிறார்கள்.

பார்வை நூல்கள்:

- கிடன்ஸ், அந்தோணி (1979) சமூக கூற்றில் உள்ள முக்கிய பிரச்சினைகள் : செயல்கள், அமைப்புகள் மற்றும் சமுதாய நிலைமைகளில் எதிர்மறைகள். பேர்கிலி, கலிஃபோர்னியா : கலிஃபோர்னியா பல்கலைக்கழக அச்சகம்.
- “நாராயணன், சுதா மற்றும் உபாசக்தாஸ் (2014) பெண்களின் பங்கேற்பு மற்றும் வேலை உறுதி திட்டத்தில் அவர்களுக்கான பங்கு”. எக்கனாமிக் அண்ட் பொலிட்டிக்ஸ் விக்லி, XLIX (46).
- ஐக்கிய நாடுகள் மேம்பாட்டுத் திட்டம் (2015)- மகாத்மா காந்தி தேசிய ஊரக வேலை உறுதிச் சட்டம் ஆய்வு II - ஆய்வுகளின் திறனாய்வு 2012-14, புது டெல்லி.

* Dr. ஹேமந்தகுமார் மற்றும் Dr. B. சுஜாதா ஹைதராபாத்திலுள்ள தேசிய ஊரக வளர்ச்சி மற்றும் பஞ்சாயத்து ராஜ் கழகத்தின் கூடுதல் பேராசிரியர் மற்றும் ஆய்வு உதவியாளராக பணி செய்கின்றனர். ●

திறன் மேம்பட்டிற்கு தேசிய அளவில் நிதி அளிப்பதற்கான புதிய செயல்நுட்பம்



- சந்தோஷ் மெஹ்ரோத்ரா

பொருளாதார பேராசிரியர் ஜவஹர்லால் நேரு பல்கலைக்கழகம் - புது டில்லி

திறன்மிக்கப் பணியாளர்களுக்கான தேவை இந்தியாவில் மிக அதிகமாக இருக்கிறது. 2022ஆம் ஆண்டுவாக்கில் 400மில்லியன் பேருக்குத் திறன் மேம்பாட்டுப் பயிற்சிக்கான தேவை இருப்பதாக தேசியத்திறன் கொள்கை 2015 கூறுகிறது. மெஹ்ரோத்ராவும் மற்றவர்களும் (2013) தந்துள்ள அறிக்கையில் 200 மில்லியன் பேருக்குப் பயிற்சி தேவைப்படுவதாக தெரிவிக்கப்பட்டுள்ளது. நம்நாட்டில் ஆண்டு ஒன்றுக்கு 5 மில்லியன் பேர்களுக்கு மட்டுமே திறன் மேம்பாட்டுப் பயிற்சி அளிக்கப்பட்டு வருகிறது என்பது உண்மை நிலவரமாக இருக்கிறது. இதனை மேலும் அதிகப்படுத்துவதற்கு முயற்சிகள் தேவைப்படுகின்றன. இதற்கான நிதி ஒதுக்கீடு பொது வரி வருவாயைச் சார்ந்து குறைவான அளவிலேயே செய்யப்படுகிறது. பெருநிறுவனங்களின் சமூகப்பொறுப்புணர்வு என்பது மிகவும் குறைவாகவே இருந்து வருகிறது. நிறுவனம் சார்ந்த பயிற்சி என்பது 39% என்ற அளவில் தான் இருக்கிறது. இதையுமே பெரிய நிறுவனங்கள் மட்டுமே நடத்திவருகின்றன.

திறன் மேம்பாட்டு அமைச்சகம் புதிதாக உருவாகியிருக்கிறது. திறன் மேம்பாட்டிற்கென உலகவங்கி தரும் கடனை இது பெற்றுவருகிற போதிலும் இந்திய அரசின் லட்சியமான திறன்மிகு இந்தியாவை அடைவதற்கு இன்னும் அதிகமான நிதி தேவைப்படுகிறது. திறன் மேம்பாட்டிற்கு நிதி அளிப்பதில் வெற்றிகண்டுள்ள நாடுகளில் பெரும்பாலும் தனியார்துறை உந்துதலினால் ஏற்பட்டதாகவே இருக்கிறது. நிதி வழங்குதலின் உந்துதலுக்கேற்பவே திறன் மேம்பாட்டுப் பயிற்சியின் அளவும் தன்மையும் இருந்து விடுகிறது. திறன் மேம்பாட்டுப் பயிற்சி தொழில் துறையின் வழிகாட்டுதலுடனும், நிதிவழங்கலுக்கேற்ற உந்துதலுடனும் இருப்பது

என்பது தோல்விக்கான ஒரு செயல் முறையாகவே இருக்கும். திறன் மேம்பாட்டு தேசியக்கழகத்தின் நிதியுடன் செயல்படும் தனியார் தொழில் பயிற்சிமையங்களும் கூட நிதி வழங்கலுக்கேற்றபடி தொழில் பயிற்சியை அளிக்கின்றன. இதன் விளைவு தரமில்லாத பயிற்சி. திறன் பயிற்சிக்கு நிதி வழங்குவதற்கான மாதிரி ஒன்றை உருவாக்குவது பற்றி மத்திய அரசு சிந்திக்கவேண்டும். இந்த மாதிரி பின்வரும் அமைப்பில் இருக்கும்:

திறன் மேம்பாட்டிற்கென சிறப்பாக ஒதுக்கப்படும் நிதியை வேறு வகையாக செலவிடும் நிறுவனங்களுக்கு வரி விதிக்கப்படவேண்டும். பயிற்சிகளுக்காகும் செலவை இது போன்ற தனிப்பட்ட நிதியில் இருந்து நிறுவனங்கள் எடுத்துக்கொள்ள வேண்டும். உலகில் ஏறத்தாழ 63 நாடுகள் இது போன்றதொரு விருப்பத்தேர்வை ஏற்றுக்கொண்டுள்ளன. லத்தீன் அமெரிக்காவில் பிரேசிலையும் சேர்த்து 17நாடுகள் உள்ளன. சகாராவுக்குக் கீழ் இருக்கும் ஆப்ரிக்கப்பகுதியில் 17 நாடுகளும், ஐரோப்பாவில் 14 நாடுகளும், மத்திய கிழக்கிலும் வட அமெரிக்காவிலும் 7 நாடுகளும், ஆசியாவில் 7 நாடுகளும் இத்தகைய நிதியை உடையனவாக உள்ளன.

தேசியப் பயிற்சி நிதியை இந்தியாவில் இப்போது ஏன் உருவாக்க வேண்டும்?

நாம் முதலில் கண்டதைப் போல, தற்போதைய திறன் மேம்பாட்டுத் திறம் ஒரு அளவுக்கு உட்பட்டதாகவே உள்ளது. இரண்டாவதாக, கடந்த பத்தாண்டுகளின் மத்தியில் திறன் மேம்பாடு முன்னுரிமை கொண்டதாக மாறியது. தொழில்நுட்பக்கல்வியும் பயிற்சியும், தொழில்கள் சார்ந்த கல்வியும் பயிற்சியும் வழங்குவதற்கான வாய்ப்புகளை

விரிவாக்குவது என்பதுமிக மெதுவாகவே அதிகரித்து வந்துள்ளது. தனியார் தொழிற்பயிற்சி நிறுவங்களின் எண்ணிக்கை கூடியிருப்பதும், தேசியத் திறன் மேம்பாட்டுக் கழகத்தின் நிதி உதவியோடு தொழிற்பயிற்சி தருபவர்களின் (VTP) எண்ணிக்கை பெருகி இருப்பதும் திறன்பயிற்சி பெறுவோரின் எண்ணிக்கையை ஆண்டுக்கு 5 மில்லியனாக உயர்த்தியுள்ளன. எனினும், இந்த வேகத்தில் சென்றால் 'இந்தியாவில் உற்பத்தி' என்ற நமது இலக்கை அடைய முடியாது. இளைஞர் சக்தி பயன்படுத்தப்படாமல் வீணாகும். குடிமக்களின் மூலம் கிடைக்கக் கூடிய ஈவு தேசத்திற்குக் கிடைக்காமல் போகும் வாய்ப்பும் உள்ளது.

மூன்றாவதாக, திறன் மேம்பாட்டிற்காக திரட்டப்படக்கூடிய பொது வருவாய்க்கு ஒரு எல்லை இருக்கிறது. பற்றாக்குறையைக் கட்டுப்பாட்டில் வைக்கவேண்டிய நிலை ஒரு புறமும், சுகாதாரம், கல்வி, உள்கட்டமைப்பிற்கான முதலீடு போன்ற பலவிதமான முக்கிய சமைகள் மறுபுறமும் அரசுக்கு இருக்கின்றன.

நான்காவதாக, திறன் மேம்பாட்டிற்கான ஆதாரங்களுக்கு நிதி அளிப்பது உலகெங்கும் தனியார் துறையாகவே இருக்கிறது. இதன் மூலம் ஆதாயம் பெறுபவர்கள் தனியார் துறையினரே. வழிவகுத்துத்தரும் பங்குப்பணி மட்டுமே அரசுக்கு உள்ளது. இந்த கடினமான பணிக்கு தன்னையும் உயர்த்திக்கொள்ளும் தேவை அரசுக்கு இருக்கிறது. எனவே, ஒரு தேசிய பயிற்சி நிதியம் விரைவாகத் தேவைப்படுகிறது. இந்த நிதியத்திற்கு சாத்தியமான ஒரு வடிவம் பற்றி இங்கே அலசப்படுகிறது.

அ. ஒழுங்குபடுத்தப்பட்ட பிரிவிடம் இருந்தும் நடுத்தர, பெரிய நிறுவனங்களிடம் இருந்தும் தீர்வைகளை வசூலிப்பது.

உற்பத்திப்பொருள்கள் உருவாக்கத்தில் முறைசாராப் பிரிவின் பங்கு 22% ஆனால் வேலைவாய்ப்பு அளிப்பதில் இந்த பிரிவின் பங்கு 85% எனவே, இந்தியாவில் தீர்வை என்பது ஒழுங்குபடுத்தப்பட்ட நிறுவனங்களிடமிருந்தே

முதலில் தொடங்கப்படவேண்டும். அதிலும், நடுத்தர, பெரிய நிறுவனங்களிடமிருந்து மட்டுமே தீர்வை பெறப்படவேண்டும். சிறிய நிறுவனங்களிடமிருந்து வரி வசூலிப்பதுமிகவும் கடினம். அவர்களிடமிருந்து அதிகமான எதிர்ப்பும் கிளம்பும்.

ஆ. பயன்பெறுவோர் இரு பிரிவுகளிலும் இருக்க வேண்டும்

முறை சாரா விதத்திலான தொழில்களில் ஈடுபட்டுள்ள ஊழியர்களில் பெரும்பாலானோர் தங்கள் திறன்களை வேலை பார்க்கும் இடத்தில் அனுபவத்தின் மூலமாக மட்டுமே வளர்த்துக் கொள்கின்றனர். எனவே ஒரு குறிப்பிட்ட அளவு நிதியாவது இவர்களின் பயிற்சிக்கென ஒதுக்கி வைக்கப்படவேண்டும். பெரிய நிறுவனங்களும், நடுத்தர நிறுவனங்களும் பயிற்சிக்கென அதிக பணம் தருவதால், குறிப்பிடத்தகுந்த அளவில் அவைகளும் பயன் பெற்றாகவேண்டும். தற்போதுள்ள தொழில் பழகுநர் பருவத்திட்டம் (1961ஆம் ஆண்டு சட்டம்) இந்த செயல்பாட்டுடன் இணைத்துக் கொள்ளப்பட வேண்டும். முறைசார்ந்த, முறைசாராத தொழில் பிரிவுகள் இரண்டுக்கும் உள்ள பங்கு பற்றி சம்பந்தப்பட்டவர்களுடன் பேச்சு வார்த்தை நடத்தி முடிவு எட்டப்பட வேண்டும். இதன் மூலம் ஒழுங்குபடுத்தப்பட்ட தொழில்பிரிவினருக்கு இந்த அமைப்பு முறையில் பங்கு கிடைக்கும். பொது வருவாயில் இருந்து பெறப்படும் நிதி, முறைசார பிரிவுக்கான திறன் மேம்பாட்டுக்குப் பயன்படும்.

இ. பயிற்சி ஊதியம்:

வரலாற்று ரீதியாகக் காணும் போது இந்தியாவில் பயிற்சிக்கான முன்னேற்பாடு அதற்கான நிதி வழங்கப்படுவதைப்பொறுத்தே நடைபெற்று வந்திருக்கிறது. பயிற்சித்தீர்வைப்பணத்தின் மூலம் இவர்களுக்கு உதவி செய்வது மிக வலுவான தேவையாக இருக்கிறது. ஏழைமாணவர்கள் தங்களின் பிழைபிற்காக

முதலில் சம்பாதித்தாக வேண்டும். பயிற்சி பெற்ற பிறகு வேலைக்கு செல்வதற்கான வசதி அவர்களிடம் இருக்காது. பயிற்சியாளர்களுக்கு பயிற்சிச்சீக்கால ஊதியம் வழங்கப்பட்டால் அவர்கள் வேலைக்குப்போகும் முன்பே பயிற்சிக்கு வரும் வாய்ப்பு உள்ளது. பிரதமரின் கௌஷல் விகாஸ் யோஜனா திட்டத்தின் மூலம் ஒரு முறை மட்டுமே தரப்படும் உபகாரச் சம்பளம் மிகவும் குறைவானது. இதனைப் பயன் தரக்கூடியதாகப் பார்க்க இயலாது.

சீனா தொழிற்கல்விக்கு ஊக்கத்தொகை அளித்து மாணவர்களுக்கு அதனைத் திறம்பட வழங்குகிறது. 9 வருட கட்டாயப்பள்ளிபடிப்பை முடிக்கும் குழந்தைகளில் பாதி பேர் மேல்நிலைக் கல்வியில் தொழிற்கல்வி வகுப்புகளில் சேர்கின்றனர். இதற்கு முக்கியமான காரணம் 2005 ஆம் ஆண்டு முதல் தொழில் கல்வி இலவசமாகத்தரப்படுவதும், நாடு முழுவதிலும் உள்ள கிராமப்புற, நகர்ப்புற மாணவர்கள் அனைவருக்கும் அது கிடைத்து வருவதுமே. இதோடு கூட, தொழிற்கல்வி பயில்வதற்கு நகர்ப்புற மேல்நிலைப்பள்ளிகளுக்கு வரக்கூடிய கிராமப்புற ஏழைக்குழந்தைகள் அனைவருக்கும் அவர்கள் அங்கு தங்கிப் படிப்பதற்கு உதவக்கூடிய வகையில் கூடுதல் நிதி உதவியாக ஏறக்குறைய 500 யுவான் சீனாவில் கூடுதலாக வழங்கப்படுகிறது.

தேசியப்பயிற்சி நிதியத்திற்கென புது வரி விதிப்பதற்கு எதிரான வாதங்கள்:

1. பொருளாதாரம் மந்தநிலையை அடைந்துள்ளது. கடந்த சில ஆண்டுகளாக முதலீடு வீழ்ச்சி கண்டுள்ளது. மேலும் ஒரு வரியை கூடுதலாக விதிப்பதனால் நிறுவனங்களில் முதலீடு செய்யப்படக்கூடிய உபரிப்பணம் குறைந்துவிடும். ஆகவே நிறுவனங்கள் இதனை எதிர்க்கும். தொடக்கக்கல்விக்கான கூடுதல் வரிவிதிப்பு ஏற்கனவே நடைமுறையில் இருக்கிறது. உயர்கல்விக்கான கூடுதல்வரியும் தற்போது விதிக்கப்படுகிறது. மேலும் ஒரு கூடுதல் வரிவிதிப்பு செய்யப்பட்டால் அதனை தொழிற்சாலைகள் எதிர்க்கும்.

ஆயினும், இந்த வாதங்கள் சில யதார்த்தங்களை மறுதலிக்கின்றன. திறன் மிக உடையவர்கள் அதிகமாக இல்லாததால், கம்பெனிகள் தங்களிடம் உள்ள தொழில்திறம் உடைய பணியாளர்களைத் தக்கவைத்துக் கொள்வதற்காக அவர்களுக்கு ஊதியத்தை உயர்த்தி வழங்கிவருகின்றன. உற்பத்திப் பெருக்கத்திற்கு இயைந்த விதத்தில் இது இல்லாமல் போவதால் பொருள்கள்சேவைகளின் விலை அதிகரித்து பணவீக்கத்திற்கு வழிவகுத்துவிடுகிறது. எனினும், 12 ஆண்டுகளுக்குப்பிறகு தொடக்க கல்விக்கான கூடுதல் வரி இப்போது நீக்கிக்கொள்ளப்பட வேண்டிய நிலை இருக்கிறது. இதற்கென தனி வரி விதித்து நிதி ஒதுக்கப்படுவதைக் காட்டிலும் தொடக்கக்கல்விக்கான பொது வரிவருவாயிலிருந்து நிதி ஒதுக்கப்படவேண்டும்.

2. அரசின் கட்டுப்பாட்டில் இருக்கும் நிதி சிறப்பாக நிர்வகிக்கப்படுவதில்லை. திறன் மேம்பட்டிற்கு இந்த நிதியை நாடுவதற்கு செலவிடப்படும் நேரமும் முயற்சியும் பயனற்றது என்று தனியார் துறை கருதுகிறது.

இது ஒரு மிக முக்கியமான கவலையாகும். தேசியப் பயிற்சி நிதியத்திலுள்ள பணத்தை நிர்வகிக்கும் முழுக்கட்டுப்பாட்டையும் தனியாருக்கு அளிப்பதன் மூலம் இந்தக் கவலையை சரிசெய்யமுடியும். பிரிவுவாரியாகத் தரப்படும் தேசியப் பயிற்சி நிதி (பிரேசிலில் உள்ளதைப்போல) தொழிலகங்கள் இந்த நிதியை முழுமையாக நிர்வகிப்பதற்கு வழி செய்து தரும். இத்தகைய நிதி நிர்வாகக் குழுக்களில் அரசின் பிரதிநிதித்துவம் இடம் பெறுவதன் மூலம் அரசு சில கட்டுப்பாடுகளை செயல்படுத்த முடியும்.

சந்தோஷ் மெஹ்ரோத்ரா, பொருளாதாரப் பேராசிரியர், ஜவஹர்லால் நேரு பல்கலைக்கழகம். ‘ஆசிரியர் - “இந்தியாவின் திறன் சவால்கள்”’. (OUP 2014).

இடம் விட்டு இடம் பெயர்சார் தேசியக் கொள்கையை நோக்கி



- S. சந்திரசேகர்

மும்பையிலுள்ள IGDR அமைப்பில் பேராசிரியர்

நாட்டிற்குள் மக்கள் இடம்விட்டு இடம் பெயர்வதற்கான தேசிய கொள்கை எதுவும் இந்தியாவில் இல்லை. அப்படி ஒரு கொள்கை இருந்தால், அது பிற இடம்விட்டு இடம் பெயர்வதற்கான காரணங்கள் தவிர மாநிலங்களுக்குள்ளோ, மற்ற மாநிலங்களுக்கோ இடம்விட்டு இடம் பெயரும் போது அவர்கள் பெற்று வந்த சலுகைகள் தொடர்ந்து கிடைக்குமா என்பதும் முக்கியமாகும். இடம் விட்டு இடம் பெயர்பவர்கள்சார் கொள்கை ஏதாவது இந்தியாவில் இருக்கிறது என்று பார்த்தால் அது 1979ல் இடம் விட்டு இடம் பெயர்ந்து வேலை தேடி செல்பவர்களுக்கான மாநிலம் விட்டு மாநிலம் செல்லும் பணியாளர்கள் (வேலை வாய்ப்பு ஒழுங்கு முறை மற்றும் பணிசார்ந்த நிலைமைகள்) சட்டமாகத்தான் இருக்க முடியும். இந்த சட்டம் தவிர, ஒரு முழுமையான கொள்கை எதுவும் கிடையாது. ஆகவே, தற்போது, இடம் விட்டு இடம் பெயர்பவர்களின் பல தரப்பட்ட பிரச்சினைகள் உள்ள நிலைமையில் அதனை எதிர்கொள்ளும் விதம், ஒவ்வொரு நிலைமைக்கும் ஏற்றவாறு அமைகிறது. மாநில அரசுகள் இந்த பிரச்சினைகளை எதிர்கொள்ள மேற்கொண்ட தற்காலிக நடவடிக்கைகளை பார்க்கும் போது, இது தெள்ளத்தெளிவாகிறது. இதன் ஒரு பகுதியாக, ஒருங்கிணைந்த ஆந்திரபிரதேச மாநிலம் மற்றும் ஒடிசா மாநிலத்திற்கும் இடையே, இடம்விட்டு இடம் பெயர்ந்து செங்கல் சூலைகளில் பணியாற்றும் தொழிலாளர்கள் பற்றிய இரு மாநில புரிந்துணர்வு ஒப்பந்தத்தைக் கருதலாம்.

இப்படி ஒரு முழுமையான கொள்கை இல்லாத நிலையில், லட்சக்கணக்கான இந்திய மக்கள் ஒரு மாநிலம் விட்டு இன்னொரு மாநிலத்திற்கு நீண்ட காலத்திற்காகவோ, குறுகிய காலத்திற்காகவோ போக நேரிட்கிறது. இதில் பெரும்பான்மையான மக்கள் தங்களுடைய மாநிலத்திற்குள்ளேயே இடம் விட்டு இடம் பெயர்கிறார்கள். சிலர் பிற மாநிலங்களுக்குச் செல்கிறார்கள். இந்த இரண்டு வகையான இடம் மாற்றங்களிலும், பெரிய வித்தியாசம்

உள்ளது. அவர்கள் இடம் பெயர்வதற்கான காரணங்கள் மாறுபடுகிறது. பிறந்த இடத்தைவிட்டு, திருமணத்திற்குபின் கல்விக்காக, வேலை வாய்ப்புகளை தேடி என்ற வகையில், பெண்கள் இடம் மாறுவது பெரும்பாலும் திருமணக் காரணங்களால்தான். ஆனால், ஆண்கள் இடம் மாறிச் செல்வது வேலை தேடும் காரணத்திற்காக. இது அல்லாமல், நாம் ஒரு கொள்கை முடிவு எடுக்கும்போது, ஒருவர் நீண்ட காலத்திற்காக அல்லது நிரந்தரமாக வேறு இடத்திற்கு இடம் பெயர்வது மற்றொருவர் ஓராண்டிற்குள் சில காலங்களுக்காக இடம் பெயர்வது என்ற இரண்டையும் தனித்தனியாக விவரமாக கவனிக்க வேண்டும்.

இந்திய மக்கள் கணக்கெடுப்பு 2011ன் விவரங்கள் வெளிவருவதற்கு முன் நகர்ப்புற ஜனத்தொகை வளர்ச்சிக்கு எந்த அளவு கிராமப்புறங்களிலிருந்து மற்ற நகர்ப்புறங்களுக்கு இடம் பெயர்வது காரணமாக அமைகிறது என்பதை அறியும் ஆவல் இருந்தது. வேலை தேடி மக்கள் பெருமளவில் நிரந்தரமாக, கிராமத்தை விட்டு நகர்ப்புறங்களுக்கு இடம் பெயர்கிறார்கள் என்று கருதப்பட்ட கருத்து தவறு என்று அறியப்பட்டது. கிராமப்புறங்களிலிருந்து நகர்ப்புறங்களுக்கு மக்கள் செல்வதால் நகர்ப்புற ஜனத்தொகை வளர்ச்சி 1991-2001 மற்றும் 2001-2011 ஆண்டுகளில் 20 முதல் 25 சதவிகிதமே இருந்தது என்று கொள்கை ஆய்வு மைய ஆய்வாளர் கான்ஹு_சரண் பிரதான் கூறுகிறார். இந்திய மக்கள் ஜனத்தொகை கணிப்பு 2011ன்படி இடம் விட்டு இடம் பெயர்வதற்கு என்ன காரணங்கள் கூறப்பட்டிருந்தாலும் கிட்டத்தட்ட 35 சதவிகிதம் பேர் தங்களுடைய வாழ்வில் ஏதாவது ஒரு கட்டத்தில் நிரந்தரமாக இடம் விட்டு இடம் பெயர்ந்திருக்கிறார்கள்.

2001-11 ஆண்டுகளில் சராசரியாக 1.5 மில்லியன் ஆண்களும் 0.3 மில்லியன் பெண்களும் ஒவ்வொரு ஆண்டும் நிரந்தரமாக தாங்கள் வசிக்கும் இடத்தை மாற்றியுள்ளனர். இதே சமயம், பலர்

தங்களுடைய வசிக்கும் இடத்தை மாற்றாமலேயே இடம் விட்டு இடம் பெயர்ந்து வேலைக்குச் செல்கிறார்கள். அவர்கள் பெரும்பாலும், கிராமப்புறங்களில் உள்ளவர்கள். அவர்கள், ஓர் ஆண்டில் வேலைக்காரணமாக, வீட்டை விட்டு குறுகிய காலங்களுக்கு வெளியே தங்குகிறார்கள். கிராமப்புறங்களில் சுமார் பத்து மில்லியன் குடும்பங்களில் ஒருவர் வீட்டைவிட்டு வெளியே ஆண்டுக்கு 15 நாட்களுக்கு மேல் சுமார் ஆறு மாதம் வரை தங்கியிருக்கிறார் என்று கணிக்கப்பட்டது. ஒவ்வொரு குடும்பத்திலும் குறைந்த பட்சம் ஒருவராவது வீட்டைவிட்டு வெளியே சென்று வேலை தேடுகிறார் என்று வைத்துக்கொண்டால் கூட ஒவ்வொரு ஆண்டும் கிட்டத்தட்ட 10 மில்லியன் பணியாளர்கள் குறுகிய கால அல்லது பருவ கால இடம்விட்டு இடம் பெயர்ந்து பணி செய்யும் கிராமப்புற மக்களாக நாம் கருதலாம்.

எந்தவொரு ஆண்டிலும் நிரந்தரமாக இடம்விட்டு இடம் பெயரும் பணியாளர்களின் எண்ணிக்கையைவிட குறுகிய காலத்திற்காக இடம்விட்டு இடம் பெயர்பவர்களின் எண்ணிக்கை 5½ மடங்கு அதிகமாகி உள்ளது. அவர்கள் பெரும்பாலும், ஆண்களாகவே இருப்பார்கள். மேலும் அவர்கள், வயதானவர்களாக அல்லாமல், குறைந்த வயதுள்ளவர்களாகவே இருப்பார்கள். இடம்விட்டு இடம் மாறி வேலை தேடுபவர்கள் குழுக்களில் இருப்பவர்கள், வேலைக் காரணமாகவே இடம் மாறுகிறார்கள். அவர்கள் வாழும் இடங்களில் வேலை வாய்ப்பு இல்லாத காரணத்தினால் இடம் பெயர்கிறார்கள். பிற இடங்களில் உள்ள பருவ நிலைக்கால வேலையாட்கள் குறைபாட்டை நீக்க இவர்களின் இடம் மாற்றம் உள்ளது. தாங்கள் சென்ற இடத்தில் வேலை கிடைக்காவிட்டால் அங்கு தங்க மாட்டார்கள். ஆகவேதான் அவர்கள், தங்கள் வீட்டை விட்டு குறுகிய காலத்திற்கே, இடம் பெயர்கிறார்கள் என்பது தெரிய வருகிறது.

பருவகால தேவைகளால் இடம் விட்டு இடம் பெயர்ந்து வேலை தேடுபவர்கள், முக்கியமாக விவசாயம் சுரங்கங்கள் மற்றும் சேவைத்துறைகளில் பணியாற்றுகின்றனர். கட்டுமானத்துறையில், அது மிகப்பெரிய உள் கட்டமைப்பு வசதி திட்டமானாலும், பெரிய வீடுகள் சார்ந்த திட்டமானாலும், சிறிய சாலை வேலையானாலும் பெருமளவிலான மக்கள் இந்த

பணிகளில் ஈடுபடுவது நமக்கு ஆச்சரியம் அளிக்கவில்லை. ஒரு மதிப்பீட்டின்படி பருவ காலங்களில் வேலை செய்ய போவதில் 36 சதவிகிதம் கட்டுமானத்துறையிலும் 15 சதவிகிதம் பிற துறைகளிலும் உள்ளது.

மாநிலங்களுக்கிடையே இடம் பெயர்ந்து பணி செய்பவர்கள் சட்டம் காண்ட்ராக்டர்கள், பணியமர்த்துவோர் மற்றும் மாநில அரசுகளின் பங்கும், பொறுப்புகள் பற்றியும் விளக்குகிறது. இது அல்லாமல் கட்டுமானத்துறையில் உள்ள பணியாளர்களுக்கான மேலும் இரண்டு சட்டங்கள் உள்ளன. கட்டிடங்கள் மற்றும் பிற கட்டுமானப்பணி வேலையாட்கள் (வேலை ஒழுங்குமுறை மற்றும் பணி நிலைமைகள்) சட்டம் 1996 மற்றும் கட்டிடங்கள் மற்றும் பிற கட்டுமானப் பணியாளர்கள் நல கூடுதல் வரிசட்டம் 1996 ஆகியனவாகும். இந்த சட்டத்தை சம்மந்தப்பட்ட எல்லா மாநில அரசுகளும் உண்மையாக செயல்படுத்தினார்களா என்ற கவலை உண்மையாகவே உள்ளது. இந்த இரண்டு சட்டங்களும் எனோதானோவென்றுதான் செயல்பட்டிருக்கிறது என்று உயர் மன்றங்களிலும், உச்ச நீதி மன்றங்களிலும் கூறப்பட்டுள்ளது. இந்த மூன்று சட்டங்களும், இடம் விட்டு இடம் பெயரும் பணியாளர்களின் வேலை நிலைமைகள் பற்றியும் கட்டுமானப்பணியில் வேலை செய்பவர்கள் பற்றியும் சார்ந்ததாகும். ஆனால், இந்த கொள்கை சார்ந்த பேச்சுக்களில் மற்ற பல பிரச்சினைகள் கருதப்படவே இல்லை.

“இந்தியாவில் பொருள் செய்வோம்” என்பதை பற்றி நாம் பேசும் போது, அடிக்கடி நாம் குறிப்பிடுவது “பாரதத்தில் எதைச் செய்ய வேண்டும்” மற்றும் “இந்தியாவில் எங்கு செய்ய வேண்டும்” என்பதுதானே தவிர யார் செய்ய வேண்டும், என்ன செய்ய வேண்டும் இந்தியாவில் எங்கு செய்ய வேண்டும் என்பது பற்றி அல்ல. உண்மையில் இடம் விட்டு இடம் சென்று வேலை செய்பவர்கள்தான் இந்த “யார்” என்பவரில் பெரும்பான்மையினர். “இந்தியாவில் பொருள் செய்வோம்” என்ற முயற்சிக்கு அவர்கள் மிகவும் இன்றியமையாதவர்கள். பல கருத்துரையாடல்களில் இதை நாம் மறந்து விடுகிறோம். இடம் விட்டு இடம் சென்று வேலை செய்பவர்களால் வீட்டு வசதி, உள் கட்டமைப்பு மற்றும் வாழ்வாதாரம் மீது என்ன வகையான தாக்கம்

ஏற்படுகிறது என்பதை ஆராய்ந்த ஒரு செயற்குழுவின்படி இந்திய பொருளாதாரத்திற்கு இப்படி இடம் விட்டு இடம் பெயர்ந்து பணி செய்பவர்கள்தான் பெரும்பான்மையான பங்களிக்கிறார்கள் என்று உணர்த்தப்பட்டுள்ளது. வீட்டுவசதி மற்றும் நகர்ப்புற ஏழ்மை ஒழிப்பு அமைச்சகம் 2015ல் இந்த செயற்குழுவை கூட்டியபோது, முக்கியமான குறுக்கீட்டு செயல்களை கண்டறிந்து செயல்படுத்துமாறு பணித்தது. இந்த செயற்குழு தன்னுடைய அறிக்கையை அமைச்சகத்துக்கு மார்ச் 2017 சமர்ப்பித்தது. கட்டுமான பணியாளர்கள் நல சிறப்பு வரி நிதி பயன்படுத்தப்படாமலேயே உள்ளது என்று இந்த செயற்குழு கூறியது. இந்த நிதியத்தை அம்மக்களுக்கான வீட்டு வசதிக்கும், தங்கும் விடுதிக்கும் பயன்படுத்தப்படலாம். இடம் விட்டு இடம் பெயர்ந்து பணியாற்றுவவர்கள் தங்களுடைய ஊதியத்தின் பெரும்பகுதியை தன்னுடைய குடும்பத்திற்கு சுமார் 50,000 கோடி வரை அனுப்புகிறார்கள். இதனால், இடைப்பட்டவர்களுக்கு வருமானம் குறைகிறது.

இடம் விட்டு இடம் பெயர்ந்து செய்யும் பணியாளர்களுக்கு கிடைக்க வேண்டிய நலன்களும், உரிமைகளும் பாதுகாக்கப்பட வேண்டும் என்று இந்த அறிக்கை கூறுகிறது. அவர்களுக்கு கிடைக்க வேண்டிய சில நலன்கள் அவர்கள் எங்கு வேலைக்கு சேர்ந்தாலும் கிடைக்க வேண்டும். இதில் முக்கியமான ஒரு அம்சம், அவர்களுக்கு கிடைக்க வேண்டிய பொது விநியோக பொருட்கள் வீணாகாமல் அவர்களுக்குக் கிடைக்க வேண்டும். முதல் கட்டத்தில் அவர்கள் ஒரு மாநிலத்துக்குள்ளேயே இடம் மாறி இடம் சென்று வேலை செய்யும் போது அவர்களுடைய பொது விநியோக பொருட்கள் உரிமை பாதுகாக்கப்பட வேண்டும். ராய்ப்பூரில் அம்மாநில அரசு, இப்படி பொது விநியோகத்தில் கிடைக்க வேண்டிய பொருட்களை அங்குள்ள எந்த பொது விநியோக கடைகளிலிருந்தும் பெற்றுக்கொள்ள அனுமதி அளித்துள்ளது. இப்படிப்பட்ட மக்கள் அந்தப் பகுதியிலுள்ள எந்த ஒரு பொது விநியோகக் கடைகளிலிருந்தும் தங்களுடைய பொருட்களைப் பெற்றுக் கொள்ளலாம். இந்த திட்டம், அம் மாநிலத்திலுள்ள மற்ற நகரங்களுக்கும் விஸ்தரிக்கப்பட்டுள்ளது. இந்த திட்டம் சிறப்பாக

செயல்பட மேலும் செய்யப்பட வேண்டியது பல உள்ளது என்று சமீபத்தில் எக்கனாமிக் அண்ட் பொலிட்டிக்கல் வீக்லி என்ற பத்திரிக்கையில் A. ஜோஷி, D. சின்ஹா மற்றும் B. பட்நாயக் ஆகியவோர் கூறியுள்ளனர். தற்போது, பொது விநியோக பொருட்கள் கடைக்காரர்களுக்கும் பயனீட்டாளர்களுக்குமிடையே உள்ள உறவு கடைக்காரர்களுக்கு சாதகமாகவே உள்ளதை மாற்ற வேண்டும்.

இடம் விட்டு இடம் மாறும் பணியாளர்களின் மற்றொரு பெரிய பிரச்சினை அவர்களோடு செல்லும் குழந்தைகளுக்கு உள்ளூரில் சென்று படிக்க பள்ளி வசதி தேவை. பெற்றோர்கள் வேலை தேடி பிற இடங்களுக்கு செல்லும்போது குழந்தைகள் சில சமயம் பழைய இடத்திலேயே தங்கி இருக்க முடிவதில்லை. இதற்காக ஒடிசா அரசு, குறுகிய கால தங்கும் விடுதிகளை இடம் விட்டு இடம் பெயர்வோரின் குழந்தைகளுக்காக செய்து கொடுத்துள்ளது. மகாராஷ்டிரா மாநிலத்திலுள்ள ஐக்கிய நாடுகளின் குழந்தைகள் கல்வி நல அமைப்பும், மகாராஷ்டிரா அரசும் இணைந்து இடம் விட்டு இடம் மாறிய பணியாளர்கள் பெயர்ந்து வந்த இடத்திலும் குழந்தைகள் தங்கி படிக்க வசதிகளை ஏற்படுத்திக் கொடுத்துள்ளன.

இந்திய அரசியலமைப்பு சட்டம், குடிமக்கள் நாட்டிற்குள் எங்கு வேண்டுமானாலும் இடம் விட்டு இடம் செல்ல அடிப்படை உரிமை வழங்கியுள்ளது என்பதை இந்த செயற்குழு சுட்டிக் காட்டியுள்ளது. ஆனாலும், சில மாநிலங்களில், உள்ளூர் மக்களுக்கே கல்வியிலும், அரசு வேலைகளிலும் முன்னுரிமை அளிக்கப்பட வேண்டும் என்ற நிலைமை இருப்பதை நாம் பார்க்கிறோம். இப்படி உள்ளூர் மக்களுக்கே கல்வியில், வேலையில் முன்னுரிமை என்பதை மாநில அரசுகள் கைவிட வற்புறுத்தப்பட வேண்டும் என்று செயற்குழு பரிந்துரைத்துள்ளது. இந்த செயற்குழுவின் பரிந்துரைகளும் தற்போதுள்ள சட்டங்களையும் இணைத்து செயல்படுத்துவதே, நாட்டிற்குள் இடம் விட்டு இடம் பெயர்ந்து வேலை செய்பவர்களுக்கான கொள்கையை வகுப்பதிலும் அவர்களின் நல உரிமைகளை பாதுகாப்பதற்கும் ஒரு நல்ல முன்னோடியாக இருக்கும்.