ISSN-0971-8397

ଯୋଜନା

ଏପ୍ରିଲ ୨୦୧୭ ବିକାଶମୂଳକ ମାସିକ ପତ୍ରିକା ୨୨ଟଙ୍କା

ଶ୍ରମିକ କଲ୍ୟାଣ

ଭାରତରେ ଶ୍ରମର ସ୍ଥିତି : କିଛିସୂକ୍ଷ୍ମ ପ୍ରସଙ୍ଗ

ପ୍ରବୀଣ ଝା

ଭାରତରେ ଶ୍ରମ ସଂସ୍କାର : ଆହ୍ୱାନ ଓ ସୂଯୋଗ

ଶ୍ରୀରଙ୍ଗ ଝା

ଭାରତରେ ଅଣଆନୁଷ୍ଠାନିକ ଶ୍ରମ ବଜାର

ଏ. ଶ୍ରୀଜା

ବିଶେଷ ପ୍ରବନ୍ଧ

ଶ୍ରମ ନୀତି ଓ ଶ୍ରମିକ କଲ୍ୟାଣ: ଏକ ଆନ୍ତର୍ଜାତିକ ତୁଳନା

ପ୍ରଦୀପ ଅଗ୍ରୱାଲ

ଫୋକସ୍

ଶିଶୁ ଶ୍ରମିକ ଆଇନରେ ସଂସ୍କାର ଓ ଭାରତ

ହେଲେନ୍ ଆର୍. ଶେଖର

New Rates for Subscription of Journals

S.No	Name of the Journal	Subscription Price Per Copy Rs	Subscription Price for 1 Year Rs	Subscription Price for 2 Years Rs	Subscription Price for 3 Years Rs	Subscription Price for Special Issue Rs
1	Yojana *	22	230	430	610	30
2	Kurukshetra *	22	230	430	610	30
3	Ajkal *	22	230	430	610	30
4	Bal Bharti *	15	160	300	420	20
5	Employment News #	12	530	1000	1400	NA

* The prices of Journals are being revised from April 2016 issue onwards
# The price of Employment News is being revised from 6th February 2016 issue onwards

Revision of Discount Structure for Agents/Distributors of Employment News/Rozgar Samachar

No. Of Copies	Discount
20-99	25%
100-250	35%
251 and above	40%

ଯୋଜନା

ଚତୁର୍ବିଂଶ ବର୍ଷ: ସପ୍ତମ ସଂଖ୍ୟା : ଏପ୍ରିଲ୍ ୨୦୧୭

ଏ ସଂଖ୍ୟାରେ...

ମୁଖ୍ୟ ସଂପାଦକ ଓ ନିର୍ଦ୍ଦେଶକ : ଦୀପିକା କଛଲ
ସଂପାଦକ ଓ ଉପନିର୍ଦ୍ଦେଶକ : ଡକ୍ଟର ଗିରୀଶ ଚନ୍ଦ୍ର ଦାଶ

ଯୁଗ୍ମ ନିର୍ଦ୍ଦେଶକ (ଉତ୍ପାଦନ): ଭି. କେ. ମିନା
ବ୍ୟବସାୟ ପରିଚାଳନା : ସୂର୍ଯ୍ୟକାନ୍ତ ଶର୍ମା

କ୍ର.ସଂ.	ସୃଷ୍ଟି	ସ୍ରଷ୍ଟା	ପୃଷ୍ଠା
୧.	ସଂପାଦକୀୟ		୪
୨.	ଭାରତରେ ଶ୍ରମର ସ୍ଥିତି : କିଛି ସୂକ୍ଷ୍ମ ପ୍ରସଙ୍ଗ	ପ୍ରବିଣ ଝା	୫
୩.	ଶ୍ରମନୀତି ଓ ଶ୍ରମିକ କଲ୍ୟାଣ : ଏକ ଆନ୍ତର୍ଜାତିକ ତୁଳନା	ପ୍ରଦୀପ ଅଗ୍ରୱାଲ	୮
୪.	ଭାରତର ଅଣଆନୁଷ୍ଠାନିକ ଶ୍ରମବଜାର	ଏ. ଶ୍ରୀଜା	୧୨
୫.	ଭାରତରେ ଶ୍ରମ ସଂସ୍କାର: ଆହ୍ୱାନ ଓ ସୁଯୋଗ	ଶ୍ରୀରଙ୍ଗ ଝା	୧୬
୬.	ମହିଳାଙ୍କ କର୍ମନିଯୁକ୍ତି : ଆଶା ବିରୋଧରେ ଆଶା	ନୀତା ଏନ	୨୦
୭.	ଶିଶୁ ଶ୍ରମିକ ଆଇନରେ ସଂସ୍କାର ଓ ଭାରତ	ହେଲେନ ଆର୍ ଶେଖର	୨୫
୮.	ଏକ ଜାତୀୟ ପ୍ରବାସନ ନୀତି ଆଡ଼କୁ	ଏସ୍. ଚନ୍ଦ୍ରଶେଖର	୨୮
୯.	ଶ୍ରମବଜାର, ଅପ୍ରବାସନ ଓ ମଜୁରୀ କ୍ଷେତ୍ରରେ ମନରେଗାର ପ୍ରଭାବ	ୟୁ. ହେମନ୍ତକୁମାର ଓ ବି. ସୁଜାତା	୩୧
୧୦.	କୁଶଳ ବିକାଶ କାର୍ଯ୍ୟକ୍ରମ ପାଇଁ ଅର୍ଥଯୋଗାଣର ନୂଆ ବ୍ୟବସ୍ଥା	ସନ୍ତୋଷ ମେହେରୋତ୍ରା	୩୭
୧୧.	ଯନ୍ତ୍ରଯୁଗ	ରିଞ୍ଚୁ ନାଥ	୩୯
୧୨.	ଓଡ଼ିଶାରେ ପ୍ରଧାନମନ୍ତ୍ରୀ ଉର୍ଜାଗଙ୍ଗା ଯୋଜନା	ଆଦିତ୍ୟ ନାରାୟଣ ଦାଶ	୪୨
୧୩.	ଗ୍ରାମପଞ୍ଚାୟତ ବିକାଶ ,ମନରେଗା ଓ ଶ୍ରମିକ	ଡ଼. ପରୀକ୍ଷିତ ସାହୁ	୪୫
୧୪.	ବିକାଶର ରୋଡ଼୍ ମ୍ୟାପ୍		୫୦
୧୫.	ଆପଣ ଜାଣନ୍ତି କି ?		୫୨

Editor
YOJANA (ODIA)
C/O : Assistant Director, (News)
Regional News Unit,
All India Radio,
Cantonment Road,
Cuttack-753001
Phone : 9437073438
Website :
www.publicationsdivision.nic.in
Email : odiayojana@gmail.com
Subscription & Business Queries :
pdjucir@gmail.com
Ph. : 011-26100207

ଯୋଜନାରେ ପ୍ରକାଶିତ ପ୍ରବନ୍ଧରେ ବ୍ୟକ୍ତ ବିଚାର ଲେଖକଙ୍କ ନିଜସ୍ୱ ଅଟେ । 'ଯୋଜନା' ହେଉଛି ପରିକଳ୍ପନା ଓ ଉନ୍ନୟନର ମାସିକ ମୁଖପତ୍ର । ସୂଚନା ଓ ପ୍ରସାରଣ ମନ୍ତ୍ରଣାଳୟ ପକ୍ଷରୁ ପ୍ରକାଶିତ ହେଉଥିଲେ ମଧ୍ୟ ଏହାର ପରିସର କେବଳ ସରକାରୀ ଦୃଷ୍ଟିକୋଣ ପ୍ରକାଶନରେ ସୀମାବଦ୍ଧ ନୁହେଁ ।

ସମ୍ପାଦକୀୟ

ମର୍ଯ୍ୟାଦାବନ୍ତ ଶ୍ରମ

ଯେକୌଣସି ଦେଶର ଅଭିବୃଦ୍ଧି ଓ ବିକାଶର ଧାରାକୁ ବଦଳାଇବାର ସାମର୍ଥ୍ୟ ଶ୍ରମିକଙ୍କର ରହିଛି । ଯେକୌଣସି ଅର୍ଥନୈତିକ କାର୍ଯ୍ୟକ୍ରମରେ ଶ୍ରମଶକ୍ତି ଗୁରୁତ୍ୱପୂର୍ଣ୍ଣ ଭୂମିକା ନିର୍ବାହ କରେ । ଏହି ପରିପ୍ରେକ୍ଷୀରେ ଶ୍ରମିକଙ୍କ ପାଇଁ କାର୍ଯ୍ୟ କରିବାର ଶୋଭନୀୟ ପରିବେଶ ସୃଷ୍ଟି, ସେମାନଙ୍କ ସୁଖ ସମୃଦ୍ଧି ଆଦି ନିଶ୍ଚିତ କରିବା ଓ ଶ୍ରମିକ କଲ୍ୟାଣ ପ୍ରତି ଧ୍ୟାନ ଦେବା ପ୍ରତ୍ୟେକ ଦେଶର ନୀତି ନିର୍ଦ୍ଧାରକମାନଙ୍କ ପାଇଁ ଏକ ବଡ଼ ଆହ୍ୱାନ ।

ଭାରତୀୟ ଶ୍ରମିକ ବଜାର ସଂଗଠିତ ଓ ଅସଂଗଠିତ ଏହି ଦୁଇ ଭାଗରେ ବିଭାଜିତ । ସଂଗଠିତ କ୍ଷେତ୍ରରେ କାମ କରୁଥିବା ସ୍ୱଳ୍ପ ସଂଖ୍ୟକ ଶ୍ରମିକ କଠୋର ଆଇନଗତ ବ୍ୟବସ୍ଥାର ସୁରକ୍ଷାରେ ନିଜର ଅଧିକାର ଓ ପ୍ରାପ୍ୟ ହାସଲ କରିଥାନ୍ତି । ଅପରପକ୍ଷରେ ଅସଂଗଠିତ କ୍ଷେତ୍ରରେ ଥିବା ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କୁ ବିଶେଷ ଆଇନଗତ ଅଧିକାର, ସାମାଜିକ ସୁରକ୍ଷା ଓ ନିଯୁକ୍ତି ମିଳି ନ ଥାଏ । ଶ୍ରମର ପ୍ରତ୍ୟେକ କ୍ଷେତ୍ରରେ, ସେମାନେ ସଂଗଠିତ ବା ଅଣସଂଗଠିତ ହୁଅନ୍ତୁ ନା କାହିଁକି, ଶିଳ୍ପ, କୃଷି, ନିର୍ମାଣ ଆଦି ଭ୍ରାମ୍ୟମାଣ ସବୁ ସ୍ତରର ଶ୍ରମିକମାନେ ନିଜ ନିଜ କ୍ଷେତ୍ରରେ ବିଚିତ୍ର ସମସ୍ୟା ସବୁର ସମ୍ମୁଖୀନ ହୁଅନ୍ତି । ଉଭୟ ସହର ଓ ଗ୍ରାମାଞ୍ଚଳରେ ଅସଂଗଠିତ ଶ୍ରମିକମାନେ ହାଡ଼ଭଙ୍ଗା ପରିଶ୍ରମ କରି ପଇସାବାଲା ଲୋକଙ୍କ ଲାଭ ବୃଦ୍ଧିରେ ସହାୟକ ହେଉଥିବାବେଳେ କୌଣସି ସାମାଜିକ ସୁରକ୍ଷା ପାଆନ୍ତି ନାହିଁ । ଗ୍ରାମାଞ୍ଚଳର ଶ୍ରମିକମାନେ ଜମି ମାଲିକଙ୍କ କ୍ଷେତ୍ରରେ ନାମକୁ ମାତ୍ର ମଜୁରୀରେ ଅକ୍ଳାନ୍ତ ପରିଶ୍ରମ କରିଥାନ୍ତି । ଅସଂଗଠିତ - ଏହି ନାମଟି ସଂପୃକ୍ତ ଶ୍ରମିକଙ୍କର ଦୁର୍ଦ୍ଦଶାର ପ୍ରତୀକ ହୁଏ । ଏଥିସହିତ କମ୍ ମଜୁରୀ, କାମ କରିବାର ଦୟନୀୟ ପରିବେଶ ଓ ପରିସ୍ଥିତି, ଅନିଶ୍ଚିତ ନିଯୁକ୍ତି ଆଦି ଯୋଡ଼ିହୋଇଯାଏ । କାମ ଅନ୍ୱେଷଣରେ ଏହି ବର୍ଗର ଶ୍ରମିକ ନିଜର ପେଡ଼ିପୁଟୁଳି ବାନ୍ଧି ପିଲା କବିଲାଙ୍କ ସହିତ ଭିଟାମାଟି ଛାଡ଼ି ଗୋଟିଏ ସ୍ଥାନରୁ ଅନ୍ୟ ସ୍ଥାନକୁ ଦଉଡ଼ିବାକୁ ବାଧ୍ୟ ହୁଏ । ଅନେକ ସମୟରେ ଗାଁ, ଘରଠାରୁ ସେମାନଙ୍କୁ ଦୂରଦୂରାନ୍ତ ଅପରିଚିତ ସ୍ଥାନ, ପ୍ରତିକୂଳ ପରିବେଶରେ ଅନେକ ସମୟ କାଳାତିପାତ କରିବାକୁ ପଡ଼ିଥାଏ । ଏହି ସବୁ ଶ୍ରମିକ ମୁଖ୍ୟତଃ ନିର୍ମାଣ କାର୍ଯ୍ୟ, ରାସ୍ତା ତିଆରି, ଘରୋଇ କାମରେ ସହାୟତା ଆଦି କରିଥାନ୍ତି । ମହିଳା ଶ୍ରମିକମାନେ ଅଣ ସଂଗଠିତ କାର୍ଯ୍ୟରେ ବହୁ ସଂଖ୍ୟାରେ ନିୟୋଜିତ ହୋଇଥିଲେ ହେଁ ସେମାନଙ୍କ କାର୍ଯ୍ୟକୁ କ୍ୱଚିତ ମାନ୍ୟତା ମିଳେ ବା ଗୁରୁତ୍ୱ ଦିଆଯାଏ ।

୨୦୨୫ ସୁଦ୍ଧା ଭାରତ ଶ୍ରମଶକ୍ତିରେ ବିଶ୍ୱର ସବୁଠୁ ବଡ଼ ଦେଶ ହେବାକୁ ଯାଉଛି । ସେ ଦୃଷ୍ଟିରୁ ଶ୍ରମିକଙ୍କ ସ୍ୱାର୍ଥ ଓ ଶ୍ରମ ସମସ୍ୟା ପ୍ରତି ଉପଯୁକ୍ତ ଧ୍ୟାନ ଦିଆଯିବାର ଆବଶ୍ୟକତା ରହିଛି । ଶିଳ୍ପ ବିବାଦ ଆଇନ, ସର୍ବନିମ୍ନ ମଜୁରୀ ଆଇନ, ଠିକା ଶ୍ରମିକ ଆଇନ ଆଦି ବିଭିନ୍ନ ଆଇନ ପ୍ରଣୟନ କରାଯାଇ ସେସବୁର କାର୍ଯ୍ୟକାରିତା ଯୋଗୁଁ ଶ୍ରମିକଙ୍କ ନାନାବିଧ ସମସ୍ୟା ମଧ୍ୟରୁ କେତେକ ସମାହିତ ହୋଇଛି ଏବଂ ସେମାନଙ୍କ କଲ୍ୟାଣ ଦିଗରେ କିଛି କାର୍ଯ୍ୟ ସମ୍ଭବ ହୋଇପାରିଛି । ୨୦୧୫ର ସଂଶୋଧିତ ବୋନସ୍ ବିଲ୍, ୨୦୧୬ର ସଂଶୋଧିତ କର୍ମଚାରୀ କ୍ଷତିପୂରଣ ବିଲ୍ ଓ ଶିଶୁଶ୍ରମିକ ନିରୋଧ ସଂଶୋଧନ ବିଲ୍ ଏ କ୍ଷେତ୍ରରେ ଆଉ ତିନିଟି ଉଲ୍ଲେଖନୀୟ ପ୍ରୟାସ । କେନ୍ଦ୍ର ଶ୍ରମ ମନ୍ତ୍ରଣାଳୟ ଏବଂ ଆଇନମନ୍ତ୍ରଣାଳୟ ମିଳିତ ଭାବେ ଏ କ୍ଷେତ୍ରରେ ଥିବା ଆଇନଗୁଡ଼ିକୁ ସରଳ ଓ ସଂଶୋଧିତ କରି ନୂତନ ଶ୍ରମ ନିୟମ (ଲେବର କୋଡ୍) ଭାବେ ଚାରିଟି ଭାଗରେ ନୂଆ ପୂର୍ଣ୍ଣାଙ୍ଗ ଆଇନ ଆଣିବାକୁ ଉଦ୍ୟମ କରୁଛନ୍ତି । ଏଥିରେ ଶ୍ରମିକଙ୍କ ଅଧିକାର, ମଜୁରୀ, ସାମାଜିକ ନିରାପତ୍ତା, ସ୍ୱାସ୍ଥ୍ୟସେବା, କାର୍ଯ୍ୟସ୍ଥଳୀର ନିରାପଦ ପରିବେଶ ଓ ସୁରକ୍ଷା ଆଦି ପ୍ରସଙ୍ଗ ସ୍ଥାନପାଇଛି । ମନରେଗା, ଅଟଳ ପେନ୍‌ସନ୍ ଯୋଜନା, ପ୍ରଧାନମନ୍ତ୍ରୀ କୁଶଳ ବିକାଶ ଯୋଜନା, ମୁଦ୍ରା, ପ୍ରଧାନମନ୍ତ୍ରୀ ରୋଜଗାର ପ୍ରୋତ୍ସାହନ ଆଦି ଯେଉଁସବୁ କେନ୍ଦ୍ରୀୟ ଯୋଜନା ପ୍ରବର୍ତ୍ତିତ ହୋଇଛି ସେଥିରେ ଶ୍ରମିକଙ୍କ ଅଧିକାର, ସୁରକ୍ଷା, କଲ୍ୟାଣ, ସାମାଜିକ ନିରାପତ୍ତା ଆଦିକୁ ସୁରକ୍ଷିତ କରିବାର ଆଇନଗତ ବ୍ୟବସ୍ଥା ହୋଇଛି । ଭାରତକୁ ବିଶ୍ୱର ସବୁଠୁ ବଡ଼ ପୁଞ୍ଜିନିବେଶ ସ୍ଥଳ ଓ ମାନୁଫାକଚରିଙ୍ଗ କେନ୍ଦ୍ର କରିବାକୁ ସରକାର ଅଙ୍ଗୀକୃତ ହୋଇଥିବାରୁ ଶ୍ରମ ସଂସ୍କାର ତଥା ଶ୍ରମିକ କଲ୍ୟାଣ ଉପରେ ଆବଶ୍ୟକ ଗୁରୁତ୍ୱ ଦିଆଯାଉଛି । ଦେଶର ଆର୍ଥିକ ଓ ଔଦ୍ୟୋଗିକ ବିକାଶ ସହିତ ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କର ଯେପରି ସମ ଉନ୍ନତି ହେବ ଏବଂ ସେମାନେ ଉଚିତ ପ୍ରାପ୍ୟ ପାଇ ନିଜର କଲ୍ୟାଣକୁ ସୁରକ୍ଷିତ କରିପାରିବେ ସେ ଦିଗରେ ସରକାର ସଚେତନ ରହି କାର୍ଯ୍ୟ କରୁଛନ୍ତି ।

ଭାରତରେ ଶ୍ରମର ସ୍ଥିତି : କିଛି ସୂକ୍ଷ୍ମ ପ୍ରସଙ୍ଗ

ପ୍ରବିଣ ଝା

ଭାରତ ତଥା ବିଶ୍ୱ ଅର୍ଥନୀତି କ୍ଷେତ୍ରରେ ପର୍ଯ୍ୟାପ୍ତ ନିଯୁକ୍ତି ସୁଯୋଗ ଏବଂ ଏହାର ମାନ ଏକ ପ୍ରମୁଖ ପ୍ରସଙ୍ଗ ଭାବେ ଉଭା ହୋଇଛି ଏକଥା ସ୍ୱୀକାର୍ଯ୍ୟ। ଏବେ ଏହି ସମସ୍ୟା ଉତ୍କଟ ଅକାର ଧାରଣ କରିଛି। ଆନ୍ତର୍ଜାତିକ ଶ୍ରମ ସଂଗଠନ (ଆଇଏଲ୍‌ଓ)ର ୨୦୧୬ ରିପୋର୍ଟ (ନିଯୁକ୍ତି ଓ ସାମାଜିକ ଦୃଷ୍ଟିଭଙ୍ଗୀର ଧାରା)ରେ ଦର୍ଶାଯାଇଛି ଯେ "ବିଶ୍ୱବ୍ୟାପୀ ନିଯୁକ୍ତିର ନିମ୍ନମାନ ଏକ ପ୍ରମୁଖ ସମସ୍ୟା ହୋଇଛି। ଅସୁରକ୍ଷିତ ନିଯୁକ୍ତିର ବ୍ୟାପକତା – ଆତ୍ମନିଯୁକ୍ତ ବର୍ଗର ଅଂଶ, ପରିବାରର ଆୟକୁ ଅବଦାନ, ବିଭିନ୍ନ ପ୍ରକାରର କାର୍ଯ୍ୟ ଆଦିରେ ଅସ୍ଥିରତା ଓ ଅନିଶ୍ଚିତତା – କ୍ରମଶଃ ଆନ୍ତର୍ଜାତିକ ସଂକଟର ଆରମ୍ଭ ପୂର୍ବ ସ୍ଥିତି ତୁଳନାରେ ଅଧିକ ମନ୍ଥର ଗତିରେ ହ୍ରାସ ପାଉଛି। ବିଶ୍ୱର ୧୫୦ କୋଟିରୁ ଅଧିକ ଲୋକ ଅସୁରକ୍ଷିତ ନିଯୁକ୍ତିରେ ଅଛନ୍ତି ଯାହା ମୋଟ୍ ନିଯୁକ୍ତିର ପ୍ରାୟ ୪୬ ଶତାଂଶ। ଉଭୟ ଦକ୍ଷିଣ ଏସିଆ ଓ ସାହାରା ଉପାନ୍ତ ଆଫ୍ରିକାର ୭୦ ଶତାଂଶରୁ ଅଧିକ ଶ୍ରମିକ ଅସୁରକ୍ଷିତ ନିଯୁକ୍ତିରେ କାଳାତିପାତ କରୁଛନ୍ତି।" ଆଇଏଲ୍‌ଓର ଏହି ରିପୋର୍ଟ ଅନୁସାରେ ଆସନ୍ତା ଦୁଇ ବର୍ଷ ମଧ୍ୟରେ ୨୪ ଲକ୍ଷ ବେକାର ଯୁବକଯୁବତୀ ବିଶ୍ୱର ଶ୍ରମଶକ୍ତିରେ ସାମିଲ ହେବେ। ସେଥିମଧ୍ୟରୁ ୨୦୧୭ରେ ଭାରତର ବେକାରଙ୍କ ସଂଖ୍ୟା ୧୭ ଲକ୍ଷ ୬୦ ହଜାର ରହିବ ଯାହା ଦକ୍ଷିଣ ଏସିଆରେ ମୋଟ୍ ବେକାରଙ୍କ ସଂଖ୍ୟାର ପ୍ରାୟ ୬୦ ଶତାଂଶ।

ଅତଏବ ଏଥିରୁ ସ୍ପଷ୍ଟ ଯେ ଭାରତରେ ସ୍ୱାଧୀନତା ପରଠାରୁ ନିଯୁକ୍ତି ସୃଷ୍ଟି ତଥା କାର୍ଯ୍ୟକୁ ଶୋଭନୀୟ କରିବା ପାଇଁ ନୀତି ନିର୍ଦ୍ଧାରଣ ଏକ ପ୍ରମୁଖ ଆହ୍ୱାନ ହୋଇ ରହିଆସିଛି। ନିକଟ ଅତୀତରେ ଏହି ସମସ୍ୟାଟି ଅଧିକ ଉତ୍କଟ ହେଉଥିବା ମନେ ହେଉଛି। ଏହି ପ୍ରବନ୍ଧରେ ସମସାମୟିକ ଭାରତରେ ସାମଗ୍ରିକ ଶ୍ରମଚିତ୍ର ଓ କିଛି ସୂକ୍ଷ୍ମ ଜଟିଳ ପ୍ରସଙ୍ଗର ଅବତାରଣା କରାଯାଇଛି।

ସାଂପ୍ରତିକ ସ୍ଥିତି : ଭାରତର ମୋଟ୍ ଜନ ସଂଖ୍ୟା ୧୩୦ କୋଟି। ଏହା ବିଶ୍ୱର ସମୁଦାୟ ଲୋକସଂଖ୍ୟାର ଏକ ଷଷ୍ଠାଂଶ। ଭାରତର ମୋଟ୍ ଜନସଂଖ୍ୟାର ୭୦ ଶତାଂଶ ଗ୍ରାମାଞ୍ଚଳରେ ବସବାସ କରନ୍ତି। ଭାରତର ୪୦-୪୫ ଶତାଂଶ ଲୋକଙ୍କୁ କାର୍ଯ୍ୟକ୍ଷମ ଶ୍ରେଣୀଭୁକ୍ତ କରାଯାଇପାରେ। ସ୍ୱାଧୀନତା କାଳରୁ ଏଯାବତ୍ ଦେଶର ଜନସଂଖ୍ୟାର କାର୍ଯ୍ୟକ୍ଷମ ବା ଶ୍ରମିକ ଜନସଂଖ୍ୟା ଅନୁପାତ ପ୍ରାୟ ସମାନ ରହିଛି। ଏଠାରେ ଉଲ୍ଲେଖଯୋଗ୍ୟ ଯେ ଶ୍ରମର ଦୁନିଆ ଜାତି, ଧର୍ମ, ଲିଙ୍ଗ, ଅଞ୍ଚଳ ଆଦି ଭିତ୍ତିରେ ବିଭାଜିତ ହୋଇରହିଛି ଓ ଏହା ଅନେକ ସମସ୍ୟା ସୃଷ୍ଟି କରିଥାଏ। ଏହା ଯୋଗୁଁ ବିଭିନ୍ନ ଗୋଷ୍ଠୀ ମଧ୍ୟରେ ଶ୍ରମିକ ଗତିହୀନତା, ବିଶେଷକରି ମହିଳାଙ୍କ କ୍ଷେତ୍ରରେ ଦେଖାଯାଇଥାଏ। ମଜୁରୀ ଓ ପ୍ରାପ୍ୟରେ ବଡ଼ ତାରତମ୍ୟ ରହେ ଓ ପାତରଅନ୍ତର ସୃଷ୍ଟି ହୁଏ। ଉଦାହରଣ ସ୍ୱରୂପ ଶ୍ରମଶକ୍ତିରେ ମହିଳାଙ୍କ ଅନୁପାତ ପୁରୁଷ ଶ୍ରମିକଙ୍କ ତୁଳନାରେ ପ୍ରାୟ ୨୦ ଶତାଂଶ କମ୍ ରହିଛି। ସର୍ବ ଶେଷ ସରକାରୀ ତଥ୍ୟ ଅନୁସାରେ ଭାରତରେ ମହିଳାଙ୍କ କାର୍ଯ୍ୟରେ ଅଂଶଗ୍ରହଣ ୨୫ ରୁ ୩୦ ଶତାଂଶ ମଧ୍ୟରେ ସୀମିତ ରହିଛି। ବିଭିନ୍ନ ପ୍ରକାରର କାର୍ଯ୍ୟ, ସାମାଜିକ-ଆର୍ଥିକ ବର୍ଗ, ବିଭିନ୍ନ ପ୍ରଦେଶ, ସହର ଓ ଗ୍ରାମାଞ୍ଚଳ ଭିତ୍ତିରେ ଏହି ହାରରେ ଯଥେଷ୍ଟ ପ୍ରଭେଦ ମଧ୍ୟ ରହିଛି। ଆଇଏଲଓ ରିପୋର୍ଟ ଅନୁସାରେ ଭାରତରେ ମହିଳା-ପୁରୁଷଙ୍କ ମଜୁରୀଗତ ପାର୍ଥକ୍ୟ ବିଶ୍ୱରେ ସର୍ବାଧିକ, ୨୬ ଶତାଂଶ। ଏସୀୟ ରାଷ୍ଟ୍ରମାନଙ୍କ ମଧ୍ୟରେ ଏହା ସର୍ବାଧିକ (୨୩ ଶତାଂଶ)। ବିକଶିତ ଦେଶ ସମୂହରେ ପୁରୁଷ ଓ ମହିଳାଙ୍କ ମଧ୍ୟରେ ବେତନ ବା ମଜୁରିଗତ ପାର୍ଥକ୍ୟ ହାରାହାରି ୧୫ ଶତାଂଶରୁ କମ୍।

ଭାରତୀୟ ଶ୍ରମ କ୍ଷେତ୍ରର ଆଉ ଏକ ଗୁରୁତ୍ୱପୂର୍ଣ୍ଣ ଚରିତ୍ର ହେଲା ଏହା ଅତିମାତ୍ରାରେ କୃଷି ଉପରେ ନିର୍ଭରଶୀଳ। ଏହି କ୍ଷେତ୍ର ଉପରେ ପ୍ରାୟ ୫୦ ଶତାଂଶ ଶ୍ରମଶକ୍ତି ନିର୍ଭର କରିଥାଏ। ସଦ୍ୟ ହିସାବ ଅନୁସାରେ ଭାରତର ଜିଡିପିକୁ କୃଷିକ୍ଷେତ୍ରର ଅବଦାନ ମାତ୍ର ଏକ ଷଷ୍ଠାଂଶ। କୃଷି କ୍ଷେତ୍ର ଉପରେ ମାତ୍ରାଧିକ ଲୋକଶକ୍ତିଙ୍କ ନିର୍ଭର ଯୋଗୁଁ ଏଥିରେ ଶ୍ରମଶକ୍ତିର ଅପଯୋଗ ହେଉଛି ଏବଂ ମଜୁରୀ ମଧ୍ୟ କମ୍ ରହୁଛି।

ସ୍ୱାଧୀନତା କାଳରୁ ଏଯାବତ୍ ଦେଶର ଜନସଂଖ୍ୟାର କାର୍ଯ୍ୟକ୍ଷମ ବା ଶ୍ରମିକ ଜନସଂଖ୍ୟା ଅନୁପାତ ପ୍ରାୟ ସମାନ ରହିଛି। ଏଠାରେ ଉଲ୍ଲେଖଯୋଗ୍ୟ ଯେ ଶ୍ରମର ଦୁନିଆ ଜାତି, ଧର୍ମ, ଲିଙ୍ଗ, ଅଞ୍ଚଳ ଆଦି ଭିତ୍ତିରେ ବିଭାଜିତ ହୋଇରହିଛି ଓ ଏହା ଅନେକ ସମସ୍ୟା ସୃଷ୍ଟି କରିଥାଏ। ଏହା ଯୋଗୁଁ ବିଭିନ୍ନ ଗୋଷ୍ଠୀ ମଧ୍ୟରେ ଶ୍ରମିକ ଗତିହୀନତା, ବିଶେଷକରି ମହିଳାଙ୍କ କ୍ଷେତ୍ରରେ ଦେଖାଯାଇଥାଏ। ମଜୁରୀ ଓ ପ୍ରାପ୍ୟରେ ବଡ଼ ତାରତମ୍ୟ ରହେ ଓ ପାତରଅନ୍ତର ସୃଷ୍ଟି ହୁଏ। ଉଦାହରଣ ସ୍ୱରୂପ ଶ୍ରମଶକ୍ତିରେ ମହିଳାଙ୍କ ଅନୁପାତ ପୁରୁଷ ଶ୍ରମିକଙ୍କ ତୁଳନାରେ ପ୍ରାୟ ୨୦ ଶତାଂଶ କମ୍ ରହିଛି। ସର୍ବ ଶେଷ ସରକାରୀ ତଥ୍ୟ ଅନୁସାରେ ଭାରତରେ ମହିଳାଙ୍କ କାର୍ଯ୍ୟରେ ଅଂଶଗ୍ରହଣ ୨୫ ରୁ ୩୦ ଶତାଂଶ ମଧ୍ୟରେ ସୀମିତ ରହିଛି।

> ୨୦୧୬ ଅନୁସାରେ ବିକାଶଶୀଳ ଦେଶରେ ୪୬ ଶତାଂଶ ଲୋକଶକ୍ତି ଓ ବିକଶିତ ରାଷ୍ଟ୍ରରେ ୧୨ ଶତାଂଶ ଶ୍ରମଶକ୍ତି ପାଇଁ ଆନୁଷ୍ଠାନିକ ବା ସ୍ଥାୟୀ ନିଯୁକ୍ତି ନାହିଁ। ସେମାନେ ଅଣଆନୁଷ୍ଠାନିକ ଭାବେ ଅସ୍ଥାୟୀ କର୍ମଚାରୀ। ଦକ୍ଷିଣ ଏସିଆରେ ଏହାର ଦୁଇ ତୃତୀୟାଂଶ ଏଭଳି ଅଣଆନୁଷ୍ଠାନିକ ନିଯୁକ୍ତିରେ କାମ କରନ୍ତି ଯାହା ମୋଟ ଶ୍ରମଶକ୍ତିର ୭୨ ଶତାଂଶ। ଭାରତରେ ଏହି ଅନୁପାତ ଆହୁରି ଅଧିକ। ଏଠାରେ ପ୍ରାୟ ୯୦ ଶତାଂଶ ଶ୍ରମିକ ଅଣଆନୁଷ୍ଠାନିକ ନିଯୁକ୍ତି ଯୋଗୁଁ ଅସୁରକ୍ଷିତ। ଆନୁଷ୍ଠାନିକ ଉଦ୍ୟୋଗରେ କର୍ମଚାରୀ ଓ ଶ୍ରମିକଙ୍କୁ କ୍ରମାଗତ ଭାବେ ସ୍ଥାୟୀ ଓ ସୁରକ୍ଷିତ ନିଯୁକ୍ତି ନ' ଦେବା ଏକ ଚିନ୍ତାର ବିଷୟ। ୧୯୯୯ରୁ ୨୦୦୦ ମସିହା ମଧ୍ୟରେ ତଥାକଥିତ ସଂଗଠିତ କ୍ଷେତ୍ରରେ ଅଣଆନୁଷ୍ଠାନିକ ଶ୍ରମିକଙ୍କ ଅନୁପାତ ଥିଲା ୩୭.୮ ଶତାଂଶ। ୨୦୧୧-୧୨ ରେ ଏହି ହାର ୫୪.୪ ଶତାଂଶକୁ ବଢ଼ିଛି। ତଥ୍ୟ ଅନୁସାରେ ଗ୍ରାମାଞ୍ଚଳରେ ୯୭% ଆତ୍ମନିଯୁକ୍ତ ଓ ସହରାଞ୍ଚଳର ୯୮% ଆତ୍ମନିଯୁକ୍ତ ଏବେ ଅଣଆନୁଷ୍ଠାନିକ କ୍ଷେତ୍ରରେ କାର୍ଯ୍ୟରତ।

ଫଳରେ କୃଷି ଶ୍ରମିକଙ୍କ ସଂଖ୍ୟା ବଢୁଥିବାବେଳେ ଅନେକ କ୍ଷୁଦ୍ର ଓ ନାମମାତ୍ର ଚାଷୀ ଚାଷ ଛାଡ଼ି ଶ୍ରମିକ ପାଲଟୁଛନ୍ତି। ଅଣକୃଷି କ୍ଷେତ୍ରରେ କିନ୍ତୁ ସ୍ଥିତି ଭିନ୍ନ। ଏଠାରେ ନିଯୁକ୍ତ ଶ୍ରମିକଙ୍କର କୌଣସି ବୃତ୍ତିଗତ ଓ ଅନ୍ୟାନ୍ୟ ସୁରକ୍ଷା ନ ଥାଏ। ଅଧିକାଂଶ ଶ୍ରମିକ ଅଣଆନୁଷ୍ଠାନିକ। ଅଣକୃଷି କ୍ଷେତ୍ରରେ ଦେଶର ଶ୍ରମଶକ୍ତିର ପ୍ରାୟ ଅଧା କାର୍ଯ୍ୟ କରନ୍ତି ଏବଂ ଜିଡିପିକୁ ଏହି କ୍ଷେତ୍ରର ଅବଦାନ ୮୦ ଶତାଂଶ। ପ୍ରାୟ ୧୦ ଶତାଂଶ ଲୋକ ସଂଗଠିତ କ୍ଷେତ୍ରରେ କାର୍ଯ୍ୟ କରିଥାନ୍ତି।

ସଂଗଠିତ କ୍ଷେତ୍ରର ମୋଟ୍ ନିଯୁକ୍ତି ମଧ୍ୟରୁ ୬୦ରୁ ୭୦ ଶତାଂଶ ରାଷ୍ଟ୍ରାୟତ୍ତ ଉଦ୍ୟୋଗ (ଲୋକପ୍ରଶାସନ, ପ୍ରତିରକ୍ଷା) ଆଦିରେ କାର୍ଯ୍ୟ କରିଥାନ୍ତି। ପ୍ରାୟ ୨୯.୨ ନିୟୁତ ଲୋକ ଭାରତରେ ଘରୋଇ ଉଦ୍ୟୋଗରେ କାର୍ଯ୍ୟ କରନ୍ତି। ସେଥିମଧ୍ୟରୁ ଅଧିକାଂଶ କମ୍ପାନୀ, ବିଭିନ୍ନ ସେବା, ମାନୁଫାକଚରିଙ୍ଗ ୟୁନିଟ୍‌ରେ ନିୟୋଜିତ। ୧୯୯୦ ଦଶକରୁ ମାନୁଫାକଚରିଙ୍ଗ ଉଦ୍ୟୋଗର ମୋଟ୍ ଜାତୀୟ ଆୟକୁ ଅବଦାନ ୧୫ ରୁ ୧୬ ଶତାଂଶ ମଧ୍ୟରେ ସୀମିତ ରହିଛି। ଅଣଆନୁଷ୍ଠାନିକ କ୍ଷେତ୍ରରେ କାମ କରୁଥିବା ଲୋକଙ୍କ ସଂଖ୍ୟା ପ୍ରାୟ ୧୬ ଶତାଂଶ।

ଭାରତର ଶ୍ରମ ଦୁନିଆର ଢାଞ୍ଚାଗତ ବୈଶିଷ୍ଟ୍ୟକୁ ମୋଟାମୋଟି ଦେଖିଲେ ଏହା ଏକ ନୈରାଶ୍ୟଜନକ ଚିତ୍ର ପ୍ରଦାନ କରେ। ସ୍ୱାଧୀନତାଠାରୁ ଶ୍ରମକ୍ଷେତ୍ର ଭାରତର ବିକାଶ ପଥରେ ଉଲ୍ଲେଖନୀୟ ଅବଦାନ ଗ୍ରହଣ କରିଆସୁଥିଲେ ମଧ୍ୟ ଏଥିରେ ନିୟୋଜିତ ଲୋକଙ୍କ ସ୍ଥିତି ଭଲ ନୁହେଁ। ତେବେ ୧୯୯୦ ଦଶକରୁ ଦେଶରେ ଆର୍ଥିକ ସଂସ୍କାର କାର୍ଯ୍ୟକାରୀ ହେବା ପରେ ଅଳ୍ପ ସମୟ ପାଇଁ ଏଥିରେ କିଛି ଗୁରୁତ୍ୱପୂର୍ଣ୍ଣ ବ୍ୟତିକ୍ରମ ପରିଲକ୍ଷିତ ହୋଇଥିଲା। ଏହି ସମୟରେ ଦେଶର ବୃହତ୍ ଆର୍ଥିକ ନୀତିରେ ପରିବର୍ତ୍ତନ ଯୋଗୁଁ କୃଷିକ୍ଷେତ୍ରରେ ବଡ଼ ବିପର୍ଯ୍ୟୟ ଘଟିଲା। ଚାଷବାସ ପାଇଁ ସେଭଳି ପୁଞ୍ଜିନିବେଶ ହେଲା ନାହିଁ ଓ ଶ୍ରମିକମାନେ କୃଷିକ୍ଷେତ୍ରରେ କାମ ପାଇଲେ ନାହିଁ। ତେଣୁ ଏ କ୍ଷେତ୍ରର ସଂରକ୍ଷିତ ଶ୍ରମିକମାନେ ଜୀବିକା ଉପାର୍ଜନ ପାଇଁ ଅଣକୃଷି ଉଦ୍ୟୋଗ ଆଡ଼େ ମୁହାଁଇଲେ। ଭୂମିହୀନ, ସାମୟିକ ଶ୍ରମିକମାନେ ମାନୁଫାକଚରିଙ୍ଗ ଓ ସେବା କ୍ଷେତ୍ରରେ କିଛି ଉତ୍ତମ ନିଯୁକ୍ତିର ସୁବିଧା ପାଇଲେ। ନବେ ଦଶକରେ ମାନୁଫାକଚରିଙ୍ଗ ସେକ୍ଟର ମୋଟ ଜାତୀୟ ଆୟକୁ ୧୫ ରୁ ୧୬ ଶତାଂଶ ଅବଦାନ ଦେଉଥିଲା। ତେବେ ଏହି ଉଦ୍ୟୋଗରେ ୮୫ଶତାଂଶ ୟୁନିଟରେ ଜଣେ କିମ୍ବା ଦୁଇ ଜଣ ଶ୍ରମିକ ନିଯୁକ୍ତି ପାଇଥିଲେ ଏବଂ ସେମାନଙ୍କର ବୃତ୍ତିଗତ ସୁରକ୍ଷା ଓ ବେତନ ଅତ୍ୟନ୍ତ ନୈରାଶ୍ୟଜନକ ଥିଲା। ଏହା ପରେ ଯେଉଁ ଉଚ୍ଚ ଆର୍ଥିକ ଅଭିବୃଦ୍ଧିର ସମୟ ଆସିଲା ସେତେବେଳେ ନିଯୁକ୍ତିର ପରିସର ସେତେ ଉଲ୍ଲେଖନୀୟ ନ ଥିଲା। ଗତ ୩୦ ବର୍ଷ ମଧ୍ୟରେ ସବୁ କ୍ଷେତ୍ରରେ ନିଯୁକ୍ତିର ପରିସର ଓ ସୁଯୋଗ ସଂକୁଚିତ ହେବାରେ ଲାଗିଛି। କେବଳ ସେବା କ୍ଷେତ୍ରରେ କିଛି ନିଯୁକ୍ତି ପରିସର ବଢ଼ିଥିଲେ ମଧ୍ୟ ଠିକା ଓ ଅସ୍ଥାୟୀ ନିଯୁକ୍ତି ତଥା ଆତ୍ମନିଯୁକ୍ତି ବ୍ୟବସ୍ଥା ଶ୍ରମିକଙ୍କୁ ଅଧିକ ଅସୁରକ୍ଷିତ କରିଛି। ଏବେ ନିଯୁକ୍ତି କ୍ଷେତ୍ରରେ ଅଣଆନୁଷ୍ଠାନିକତା ବା ମାତ୍ରାଧିକ ଠିକାନିଯୁକ୍ତି ସମସାମୟିକ ଭାରତୀୟ ରାଜନୈତିକ ଅର୍ଥନୀତିର ଏକ ଚର୍ଚ୍ଚିତ ବିଷୟ ହୋଇଛି।

କ୍ରମବର୍ଦ୍ଧିଷ୍ଣୁ ଅସୁରକ୍ଷା ଓ ଅଣଆନୁଷ୍ଠାନିକତା: ବିଶ୍ୱ ଅର୍ଥନୀତି ଓ ସାମାଜିକ ଦୃଷ୍ଟିକୋଣ ରିପୋର୍ଟ ୨୦୧୬ ଅନୁସାରେ ବିକାଶଶୀଳ ଦେଶରେ ୪୬ ଶତାଂଶ ଲୋକଶକ୍ତି ଓ ବିକଶିତ ରାଷ୍ଟ୍ରରେ ୧୨ ଶତାଂଶ ଶ୍ରମଶକ୍ତି ପାଇଁ ଆନୁଷ୍ଠାନିକ ବା ସ୍ଥାୟୀ ନିଯୁକ୍ତି ନାହିଁ। ସେମାନେ ଅଣଆନୁଷ୍ଠାନିକ ଭାବେ ଅସ୍ଥାୟୀ କର୍ମଚାରୀ। ଦକ୍ଷିଣ ଏସିଆରେ ଏହାର ଦୁଇ ତୃତୀୟାଂଶ ଏଭଳି ଅଣଆନୁଷ୍ଠାନିକ ନିଯୁକ୍ତିରେ କାମ କରନ୍ତି ଯାହା ମୋଟ ଶ୍ରମଶକ୍ତିର ୭୨ ଶତାଂଶ। ଭାରତରେ ଏହି ଅନୁପାତ ଆହୁରି ଅଧିକ। ଏଠାରେ ପ୍ରାୟ ୯୦ ଶତାଂଶ ଶ୍ରମିକ ଅଣଆନୁଷ୍ଠାନିକ ନିଯୁକ୍ତି ଯୋଗୁଁ ଅସୁରକ୍ଷିତ। ଆନୁଷ୍ଠାନିକ ଉଦ୍ୟୋଗରେ କର୍ମଚାରୀ ଓ ଶ୍ରମିକଙ୍କୁ କ୍ରମାଗତ ଭାବେ ସ୍ଥାୟୀ ଓ ସୁରକ୍ଷିତ ନିଯୁକ୍ତି ନ' ଦେବା ଏକ ଚିନ୍ତାର ବିଷୟ। ୧୯୯୯ରୁ ୨୦୦୦ ମସିହା ମଧ୍ୟରେ ତଥାକଥିତ ସଂଗଠିତ କ୍ଷେତ୍ରରେ ଅଣଆନୁଷ୍ଠାନିକ ଶ୍ରମିକଙ୍କ ଅନୁପାତ ଥିଲା ୩୭.୮ ଶତାଂଶ। ୨୦୧୧-୧୨ ରେ ଏହି ହାର ୫୪.୪ ଶତାଂଶକୁ ବଢ଼ିଛି। ତଥ୍ୟ ଅନୁସାରେ ଗ୍ରାମାଞ୍ଚଳରେ ୯୭% ଆତ୍ମନିଯୁକ୍ତ ଓ ସହରାଞ୍ଚଳର ୯୮% ଆତ୍ମନିଯୁକ୍ତ ଏବେ ଅଣଆନୁଷ୍ଠାନିକ କ୍ଷେତ୍ରରେ କାର୍ଯ୍ୟରତ। ତେଣୁ ଏହି ହିସାବ ଅନୁସାରେ (୨୦୧୧-୧୨) ଦେଶରେ ଅଣଆନୁଷ୍ଠାନିକ ଶ୍ରମିକଙ୍କ ସଂଖ୍ୟା ୪୪କୋଟି ୭୨ ଲକ୍ଷ ହୋଇଥିବାବେଳେ ଦେଶର ମୋଟ ଶ୍ରମଶକ୍ତିରେ ଲୋକଙ୍କ ସଂଖ୍ୟା ୪୮ କୋଟି ୪୭ଲକ୍ଷ। ଏହି ଅସୁରକ୍ଷିତ ଶ୍ରମିକମାନେ ଯେଉଁ ନିଯୁକ୍ତି ପାଇଥାନ୍ତି ସେଥିରେ ନାମକୁ ମାତ୍ର ସାମାଜିକ ସୁରକ୍ଷା ଥାଏ। ଯାହା ପୂର୍ବରୁ ସୂଚନା ଦିଆଯାଇଛି ଯେ ସଂସ୍କାର ଯୁଗରେ ଜିଡିପିର ଉଚ୍ଚ ଅଭିବୃଦ୍ଧି ସତ୍ତ୍ୱେ ଦେଶରେ ଶ୍ରମିକ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ଅସ୍ଥାୟୀ ନିଯୁକ୍ତି ଓ ଅସୁରକ୍ଷା ବୃଦ୍ଧି ପାଉଛି। ଦେଶର କେତେକ ପ୍ରମୁଖ ରାଜ୍ୟ ସରକାର ସାମାଜିକ କ୍ଷେତ୍ରର କେତେକ ଗୁରୁତ୍ୱପୂର୍ଣ୍ଣ ସ୍ଥାନରୁ ଅପସରିଯିବାରୁ ଶ୍ରମଜୀବୀ ଶ୍ରେଣୀର ଦୁର୍ଦ୍ଦଶା ଓ ଅସୁରକ୍ଷା ଯଥେଷ୍ଟ ବଢ଼ିଯାଇଛି। ଏହି ଅସୁବିଧା ସାଙ୍ଗକୁ ୧୯୯୦ ଦଶକରୁ ଭାରତରେ ନିଯୁକ୍ତି କ୍ଷେତ୍ରରେ ଆଉ ଏକ ଧାରା ଆରମ୍ଭ ହୋଇଛି ଯାହା ପରିସ୍ଥିତିକୁ ଅଧିକ ବିଗାଡ଼ିଛି। ଆନୁଷ୍ଠାନିକ କ୍ଷେତ୍ରରେ ନିଯୁକ୍ତ ନିୟମିତ ଶ୍ରମିକ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ସଂଖ୍ୟା ସୀମିତ, ସ୍ଥିର ଓ ହ୍ରାସ କରିବାର ପ୍ରକ୍ରିୟା ଚାଲିଛି। ୧୯୮୭-୮୮ରେ ପୁରୁଷ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ନିୟମିତ ନିଯୁକ୍ତି ୧୦ ଶତାଂଶ ଥିବାବେଳେ ୨୦୦୯-୧୦ରେ ଏହା ୮.୫ ଶତାଂଶକୁ ହ୍ରାସ ପାଇଥିଲା। ୨୦୧୧-୧୨ରେ

ଏହା ୧୦ ଶତାଂଶକୁ ବଢ଼ିଛି । ନିକଟ ଅତୀତରେ ସୃଷ୍ଟି କରାଯାଇଥିବା ନୂଆ ଚାକିରି ବା ନିଯୁକ୍ତି ମଧ୍ୟରୁ ୮୦ ଶତାଂଶ ସାମୟିକ ବା ଅସ୍ଥାୟୀ । ସେଥିମଧ୍ୟରୁ ସର୍ବାଧିକ ନିର୍ମାଣ କ୍ଷେତ୍ରରେ । ସେହିଭଳି କାର୍ଯ୍ୟସ୍ଥଳିର ସଂଜ୍ଞା ପରିବର୍ତ୍ତନ କରାଯାଇ ଶ୍ରମିକକର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ଭାଗଭାଗ କରିଦିଆଯାଉଛି । ଏହା ମଧ୍ୟ କର୍ମଚାରୀ, ଶ୍ରମିକଙ୍କୁ ଉପଯୁକ୍ତ ପରିବେଶରେ କାର୍ଯ୍ୟ କରିବାର ସୁଯୋଗରୁ ବଞ୍ଚିତ କରିଛି । ଫଳରେ ଶ୍ରମିକ ଓ କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ଏପରି ସ୍ଥାନରେ କାମ କରିବାକୁ ପଡୁଛି ଯାହା ଶ୍ରମ ଆଇନର ପରିସରଭୁକ୍ତ ହେଉନାହିଁ କିମ୍ବା ସେମାନଙ୍କୁ ଶ୍ରମିକର ସ୍ୱୀକୃତି ଦେବାକୁ ନିଯୁକ୍ତିଦାତା ସୁଯୋଗ ଦେଉନାହାନ୍ତି । ଏହା ଶ୍ରମିକର ଅଧିକାର ଓ ଶ୍ରମ ଆଇନର ଖୋଲା ଉଲ୍ଲଙ୍ଘନ ।

ନିଯୁକ୍ତିର ପରିସର ଅତ୍ୟନ୍ତ ସଂକୁଚିତ ହୋଇଯାଇଥିବାରୁ ଅସୁରକ୍ଷିତ ଶ୍ରମିକଙ୍କ ସଂଖ୍ୟା ବୃଦ୍ଧି ପାଉଛି । ତଥ୍ୟ ଅନୁସାରେ ୧୯୮୩ ରୁ ୯୪ ମଧ୍ୟରେ ଦେଶରେ ବେକାରଙ୍କ ସଂଖ୍ୟା ଉଲ୍ଲେଖନୀୟ ଭାବେ କମିଥିଲା । ମାତ୍ର ୯୩-୯୪ ରୁ ୨୦୦୪-୦୫ ମଧ୍ୟରେ ବେକାରଙ୍କ ସଂଖ୍ୟା ଦ୍ରୁତଗତିରେ ବଢ଼ିଲା । ସରକାରୀ ହିସାବ ଅନୁସାରେ ଭାରତରେ ପ୍ରତିବର୍ଷ ୧୦ ରୁ ୧୨ ନିୟୁତ ନିଯୁକ୍ତି ସୃଷ୍ଟିର ଆବଶ୍ୟକତା ରହିଛି । ଏହା ହେଲେ ଶ୍ରମଶକ୍ତିର ଆବଶ୍ୟକ ନିୟୋଜନ ହୋଇପାରିବ । ତେବେ ଶ୍ରମ ବ୍ୟୁରୋର ତଥ୍ୟ ଅନୁସାରେ ଏବେ ଦେଶରେ ନୂଆ ନିଯୁକ୍ତି ସୃଷ୍ଟି ୯୦ ଶତାଂଶ କମିଛି । ୨୦୧୦ରେ ଦେଶରେ ୧୧ ଲକ୍ଷ ନୂଆ ନିଯୁକ୍ତି ସୃଷ୍ଟି ହୋଇଥିବାବେଳେ ୨୦୧୬ରେ ଏହା ଦେଢ଼ଲକ୍ଷକୁ ହ୍ରାସ ପାଇଛି । ଏଥିରୁ ଆମ ବେକାରୀ ସମସ୍ୟାର ଉତ୍କଟ ଚିତ୍ର ମିଳେ ।

ସାମାଜିକ ନିରାପତ୍ତା ଜରୁରୀ : ତଥାକଥିତ ଆର୍ଥିକ ସଂସ୍କାର ଯୁଗରେ ସରକାରୀ ମୁଖପାତ୍ରମାନେ ବାରମ୍ବାର ଦୋହରାଉଥିଲେ ଯେ ଭାରତରେ ପ୍ରଚୁର ଲୋକଶକ୍ତି ଓ ଅନ୍ୟାନ୍ୟ ସୁବିଧାସୁଯୋଗ ଥିବାରୁ ବିପୁଳ ବିଦେଶୀ ପୁଞ୍ଜିନିବେଶର ସୁଯୋଗ ରହିଛି । ମାତ୍ର ଏ କ୍ଷେତ୍ରରେ ପ୍ରତିବନ୍ଧକ ହେଉଛି ଭାରତୀୟ ଶ୍ରମ ବଜାରର ଅନମନୀୟ ଚରିତ୍ର । ପୁରୁଣାକାଳିଆ କଠୋର ଶ୍ରମ ଆଇନଯୋଗୁଁ ଭାରତୀୟ ଶ୍ରମ ବଜାର ଉପରମୁହାଁ ଓ ଅନମନୀୟ ହୋଇଥିବାରୁ ଏହାର ସଂସ୍କାର ଲୋଡ଼ା । ତେଣୁ ସେମାନେ ଶ୍ରମ ଆଇନର ସଂସ୍କାର, କୁଶଳ ବିକାଶ, ତାଲିମ, ବଜାର ନମନୀୟତା ଆଦି ଉପରେ ଗୁରୁତ୍ୱ ଦେଲେ । ମାତ୍ର ସତକଥା ହେଲା ଅର୍ଥନୈତିକ ତତ୍ତ୍ୱ (ଥିଓରୀ) କହେ ଯେ ଶ୍ରମ ବଜାର ନିୟମ ଆର୍ଥିକ ଅଭିବୃଦ୍ଧି ଓ ନିଯୁକ୍ତି ସୃଷ୍ଟିରେ ସେମିତି କେବେ ଅନ୍ତରାୟ ସୃଷ୍ଟି କରେ ନାହିଁ ।

ଆଗରୁ କୁହାଯାଇଛି ଯେ, ମୋଟ ଶ୍ରମଶକ୍ତିର ଏକ କ୍ଷୁଦ୍ରଅଂଶ ଯାହାକି ସଂଗଠିତ କ୍ଷେତ୍ରରେ ନିୟୋଜିତ; କିଛି ସୁରକ୍ଷାବାଦୀ ବ୍ୟବସ୍ଥା ଉପଭୋଗ କରେ । କେତେକ ରାଜ୍ୟ ଓ କ୍ଷେତ୍ରରେ ଲାଗୁ ସର୍ବନିମ୍ନ ମଜୁରୀ ଆଇନ ବ୍ୟତୀତ ଅନ୍ୟାନ୍ୟ କୌଣସି କ୍ଷେତ୍ରରେ ବାସ୍ତବରେ ଶ୍ରମ ଆଇନର ଯଥାର୍ଥ ପରିପାଳନ ହେଉନାହିଁ । ତେଣୁ ଭାରତର କଠୋର ଶ୍ରମ ଆଇନକୁ ଆଳ କରି ଏହାକୁ ନମନୀୟ ଓ ସରଳ କରିବାର ପ୍ରୟାସ ଅର୍ଥହୀନ । ଯେଉଁଠି ଦେଶର ୯୦ ଶତାଂଶ ଶ୍ରମିକ ଆଇନ ଥାଇ ମଧ୍ୟ ତାହାର ସୁରକ୍ଷାରୁ ବଞ୍ଚିତ ସେଠାରେ ବେଆଇନ ହିଁ ବାସ୍ତବରେ ରାଜ କରୁଛି ।

ଅତଏବ ଭାରତର ନୀତି ନିର୍ଦ୍ଧାରକ ଓ ଆଇନ ପ୍ରଣେତାମାନେ ଶ୍ରମିକ କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ଅଧିକାର ଓ ସୁରକ୍ଷା ପ୍ରଦାନ କରିବାକୁ ନୂଆ ପୂର୍ଣ୍ଣାଙ୍ଗ ଶ୍ରମ ଆଇନ ପ୍ରସ୍ତୁତ କରିବାର ସମୟ ଉପଗତ । ଜାତୀୟ ଶ୍ରମ ବଜାରକୁ ଦୃଷ୍ଟିରେ ରଖି ଏହା କରାଯିବା ଉଚିତ । ଏଥିରେ କିଛି ମୌଳିକ ଶ୍ରମ ମାନ ଓ ସର୍ବନିମ୍ନ ଜାତୀୟ ମଜୁରୀର ବ୍ୟବସ୍ଥା କରାଯିବା ଅପରିହାର୍ଯ୍ୟ । ଏହା ସହିତ ଶ୍ରମ ବଜାରରେ ଅସୁରକ୍ଷାର ବାତାବରଣ ଦୂର କରିବା ପାଇଁ ବ୍ୟବସ୍ଥା ଗ୍ରହଣ କରାଯିବାର ଆବଶ୍ୟକତା ରହିଛି । ଶିଳ୍ପ ସଂସ୍ଥାର ଅଭିବୃଦ୍ଧି ଓ ରୋଜଗାରକୁ ଦୃଷ୍ଟିରେ ରଖି ସାମାଜିକ ସୁରକ୍ଷା ବ୍ୟବସ୍ଥା ଶ୍ରମିକଙ୍କ ପାଇଁ ହେବା ଦରକାର । ଦେଶର ରାଜ୍ୟ ସମୂହ 'ଶସ୍ତା ଶ୍ରମ ବଜାର' ଦୃଷ୍ଟିଭଙ୍ଗୀ ବଦଳାଇ ଶ୍ରମନୀତିରେ ପରିବର୍ତ୍ତନ ଆଣିବା ଜରୁରୀ । ନୂଆ ନୀତିରେ ଶ୍ରମିକ ମାରଣ ବା ତାଡ଼ନ ଗ୍ରହଣୀୟ ନୁହେଁ । ଅଣ ଆନୁଷ୍ଠାନିକ କ୍ଷେତ୍ରରେ ମଧ୍ୟ ଶ୍ରମିକଙ୍କୁ ସାର୍ବଜନୀନ ସାମାଜିକ ସୁରକ୍ଷା ବ୍ୟବସ୍ଥା ଯେଗାଇ ଦେବାର ଆବଶ୍ୟକତା ରହିଛି । କାର୍ଯ୍ୟସ୍ଥଳୀରେ ସେମାନଙ୍କୁ ଉପଯୁକ୍ତ ପରିବେଶ ଯୋଗାଇ ସେମାନଙ୍କ ଜୀବନ ଓ ଶ୍ରମ ପ୍ରତି ମର୍ଯ୍ୟାଦା ଦେବାକୁ ହେବ । ଏହା କରିବା ପାଇଁ ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କୁ ଯୁଗପତ୍ ସେବା ପ୍ରଦାନ ବ୍ୟବସ୍ଥାକୁ ସଂପ୍ରସାରିତ ଓ ଉନ୍ନତ କରିବାକୁ ହେବ । ପୁଷ୍ଟିସାଧନ, ପରିଚ୍ଛନ୍ନତା, ସ୍ୱାସ୍ଥ୍ୟସେବା ଓ ଶିକ୍ଷା ଆଦିର ସୁବିଧା ଶ୍ରମିକ କର୍ମଚାରୀ ପାଇଲେ ସେମାନଙ୍କ ସାମାଜିକ, ଆର୍ଥିକ ସ୍ଥିତିରେ ଉନ୍ନତି ଆସିବ । ସେମାନେ ଅସୁରକ୍ଷିତ ଓ ଶୋଷିତ ହେବେ ନାହିଁ ।

ନିଯୁକ୍ତିର ପରିସର ଅତ୍ୟନ୍ତ ସଂକୁଚିତ ହୋଇଯାଇଥିବାରୁ ଅସୁରକ୍ଷିତ ଶ୍ରମିକଙ୍କ ସଂଖ୍ୟା ବୃଦ୍ଧି ପାଉଛି । ତଥ୍ୟ ଅନୁସାରେ ୧୯୮୩ ରୁ ୯୪ ମଧ୍ୟରେ ଦେଶରେ ବେକାରଙ୍କ ସଂଖ୍ୟା ଉଲ୍ଲେଖନୀୟ ଭାବେ କମିଥିଲା । ମାତ୍ର ୯୩-୯୪ ରୁ ୨୦୦୪-୦୫ ମଧ୍ୟରେ ବେକାରଙ୍କ ସଂଖ୍ୟା ଦ୍ରୁତଗତିରେ ବଢ଼ିଲା । ସରକାରୀ ହିସାବ ଅନୁସାରେ ଭାରତରେ ପ୍ରତିବର୍ଷ ୧୦ ରୁ ୧୨ ନିୟୁତ ନିଯୁକ୍ତି ସୃଷ୍ଟିର ଆବଶ୍ୟକତା ରହିଛି । ଏହା ହେଲେ ଶ୍ରମଶକ୍ତିର ଆବଶ୍ୟକ ନିୟୋଜନ ହୋଇପାରିବ । ତେବେ ଶ୍ରମ ବ୍ୟୁରୋର ତଥ୍ୟ ଅନୁସାରେ ଏବେ ଦେଶରେ ନୂଆ ନିଯୁକ୍ତି ସୃଷ୍ଟି ୯୦ ଶତାଂଶ କମିଛି ।

ଲେଖକ ସେଣ୍ଟରଫର୍ ଇକୋନୋମିକ୍ ଷ୍ଟଡ଼ିଜ୍ ଏଣ୍ଡ ପ୍ଲାନିଂରେ ଜଣେ ପ୍ରାଧ୍ୟାପକ ଭାବେ କାର୍ଯ୍ୟରତ ।

ଶ୍ରମନୀତି ଓ ଶ୍ରମିକ କଲ୍ୟାଣ : ଏକ ଆନ୍ତର୍ଜାତିକ ତୁଳନା

ପ୍ରଦୀପ ଅଗ୍ରୱାଲ

ଏକ ଦେଶର ଦ୍ରୁତ ଆର୍ଥିକ ଅଭିବୃଦ୍ଧିରେ ସେ ଦେଶର ଶ୍ରମଶକ୍ତିର ଯଥୋଚିତ ଉପଯୋଗର ଯଥେଷ୍ଟ ଗୁରୁତ୍ୱ ରହିଛି। ଉତ୍ପାଦନରେ ଶ୍ରମିକର ଅନୁପମ ଯୋଗଦାନ ରହୁଥିବାରୁ ଏବଂ ସେମାନେ ଦ୍ରବ୍ୟ ନ'ହୋଇ ମଣିଷ ହୋଇଥିବାରୁ ସେମାନଙ୍କ ଶ୍ରମର ମୂଲ୍ୟ ଅତି ମହତ୍। ଅତଏବ ଶ୍ରମ ନୀତି ପ୍ରସ୍ତୁତି ବେଳେ ଶ୍ରମିକଙ୍କ କଲ୍ୟାଣ ଓ ସାମାଜିକ ପ୍ରସଙ୍ଗଗୁଡ଼ିକ ପ୍ରତି ଆବଶ୍ୟକ ଦୃଷ୍ଟି ଦିଆଯିବା ଜରୁରୀ। ଏହାକୁ କେନ୍ଦ୍ର କରି ଶ୍ରମ ବଜାର ନୀତିରେ ନୀତି ନିର୍ଦ୍ଧାରକଙ୍କ ମଧ୍ୟରେ ମତଭେଦ ତୀବ୍ର। ଯେଉଁମାନେ ଶ୍ରମ ଓ ଶ୍ରମିକଙ୍କ ମର୍ଯ୍ୟାଦା, ସାମାଜିକ ଓ ମଜୁରୀଗତ ସୁରକ୍ଷା, ଆଇନଗତ ବ୍ୟବସ୍ଥା ଓ କଲ୍ୟାଣ ଆଦି ପ୍ରସଙ୍ଗକୁ ସମର୍ଥନ କରନ୍ତି ସେମାନେ ଶ୍ରମିକ ୟୁନିୟନ ଗଠନ, ସର୍ବନିମ୍ନ ମଜୁରୀ ବ୍ୟବସ୍ଥା, ନିଯୁକ୍ତିରେ ନିରାପତ୍ତା, ବେକାରୀ ବୀମା, ଶ୍ରମିକ କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ବିଭିନ୍ନ କ୍ଷେତ୍ରରେ ରିଆତି ଯୋଗାଣ, ଛଟେଇରୁ ସୁରକ୍ଷା ଆଦି ବ୍ୟବସ୍ଥା ସପକ୍ଷରେ ମତଦିଅନ୍ତି। ଅନ୍ୟ ପକ୍ଷରେ ଯେଉଁମାନେ ଶ୍ରମିକ ଓ ଶ୍ରମ ବଜାରର ଦକ୍ଷତା ଦିଗ ଉପରେ ଗୁରୁତ୍ୱ ଦିଅନ୍ତି ସେମାନେ କହନ୍ତି ଯେ ନିଯୁକ୍ତି ନିରାପତ୍ତା କ୍ଷେତ୍ରରେ ରାଷ୍ଟ୍ର ହସ୍ତକ୍ଷେପ ରହିଲେ ନିଯୁକ୍ତି, ଉତ୍ପାଦକତା ଓ ଅଭିବୃଦ୍ଧି ହ୍ରାସ ପାଇପାରେ। ଫଳରେ ଭବିଷ୍ୟତରେ ଏହା ଶ୍ରମିକଙ୍କ ସ୍ୱାର୍ଥର ପରିପନ୍ଥୀ ସାବ୍ୟସ୍ତ ହୋଇପାରେ। ସେମାନଙ୍କ ମତରେ ଶ୍ରମ ଓ ଶ୍ରମିକଙ୍କୁ ଯଥା ସମ୍ଭବ ଅଧିକ ଉତ୍ପାଦନକ୍ଷମ କରିବାକୁ ହେବ। ଏଥିପାଇଁ ଶ୍ରମିକଙ୍କୁ ଭଲ ମଜୁରୀ, ବୋନସ୍, ପଦୋନ୍ନତି ବ୍ୟବସ୍ଥା, ଆବଶ୍ୟକ ପ୍ରଶିକ୍ଷଣ ଓ ତାଲିମ ଏବଂ ଅନ୍ୟାନ୍ୟ ପ୍ରୋତ୍ସାହନ ଯୋଗାଇ ଦିଆଯିବା ଆବଶ୍ୟକ। ସେମାନଙ୍କ ମତରେ ଆହୁରି ମଧ୍ୟ ଏଥିପାଇଁ ଏକ ସୁସ୍ଥ ଶିଳ୍ପ ବାତାବରଣ ସୃଷ୍ଟି, ଶ୍ରମିକ ସଂଗଠନ ଓ ପରିଚାଳନା କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷଙ୍କ ମଧ୍ୟରେ ବିବାଦ ପରିବର୍ତ୍ତେ ବୁଝାମଣା ଓ ସହଯୋଗର ବାତାବରଣ ସୃଷ୍ଟି କରି ଧର୍ମଘଟ ଆଦିକୁ ଏଡ଼ାଇ ଉତ୍ପାଦନ ବନ୍ଦ ନ' କରିବା, କାର୍ଯ୍ୟରେ ଶ୍ରମିକଙ୍କ ସରଳ ଓ ନମନୀୟ ଉପଯୋଗ, ଅର୍ଥନୀତିକୁ ଦେଖି ଆବଶ୍ୟକ ସ୍ଥଳେ ଶ୍ରମିକଛଟେଇ ପାଇଁ ସରଳ ନିୟମ ବ୍ୟବସ୍ଥା ଏବଂ ଶ୍ରମ ବଜାରରେ ସର୍ବନିମ୍ନ ହସ୍ତକ୍ଷେପ ନୀତି ଗ୍ରହଣ କରାଯିବାର ଆବଶ୍ୟକତା ରହିଛି।

ତେବେ ଏହି ଦୁଇ ପକ୍ଷଙ୍କ ମତ ଯୁକ୍ତି ଦୃଷ୍ଟିରୁ ଠିକ୍ ହୋଇଥିଲେ ହେଁ ପରସ୍ପରର ବିରୋଧୀ। ଅତଏବ ଶ୍ରମିକଙ୍କ ପାଇଁ ଏହି ଦୁଇଟିରୁ କେଉଁଟିକୁ ଗ୍ରହଣ କରାଯାଇ ନ'ପାରେ। ତା'ବଦଳରେ ଏହି ଦୁଇ ମତବାଦ ମଧ୍ୟରେ ଭାରସାମ୍ୟ ରଖି ଏକ ମଧ୍ୟମପନ୍ଥା ଗ୍ରହଣୀୟ ମନେହୁଏ। ବିଶ୍ୱର ଅଧିକାଂଶ ଦେଶରେ ଯେଉଁ ଶ୍ରମନୀତି କାର୍ଯ୍ୟକାରୀ ହେଉଛି ତାହା ଉପରୋକ୍ତ ଦୁଇ ମତବାଦ ମଧ୍ୟରୁ କୌଣସିଟି ଉପରେ ଆଧାରିତ ନୁହେଁ; ବରଂ ଦୁଇ ମତର ମଧ୍ୟବର୍ତ୍ତୀ ବିଚାରକୁ ଗୁରୁତ୍ୱ ଦେଇ ଶ୍ରମ, ଶ୍ରମିକ ଏବଂ ଉତ୍ପାଦକତାର ସ୍ୱାର୍ଥରକ୍ଷାରେ ଏକ ସମୁଚିତ ନୀତି ଗ୍ରହଣ କରାଯାଇଛି। ତେବେ ଏକ ସୁସଂହତ ଶ୍ରମନୀତି ପ୍ରଣୟନରେ ଗୋଟିଏ ଦେଶର ବିକାଶର ସ୍ତର ଓ ବେକାରୀ ସମସ୍ୟାର ସ୍ଥିତି ନିର୍ଣ୍ଣାୟକ ହୋଇଥାଏ। ଦେଶ ବିକଶିତ ଏବଂ ଏହାର ଲେକାଶକ୍ତି ବେକାର ନ'ହୋଇ ପ୍ରାୟ ସମସ୍ତେ ନିଯୁକ୍ତ ହୋଇଥିଲେ ସେତେବେଳେ କଲ୍ୟାଣମୂଳକ ଶ୍ରମନୀତି ପ୍ରବର୍ତ୍ତନ ପାଇଁ ସୁଯୋଗ ସୃଷ୍ଟି ହୁଏ। ତେବେ ଶିଳ୍ପାୟନର ପ୍ରାରମ୍ଭିକ ଅବସ୍ଥାରେ ଥିବା ଦେଶ ଯେଉଁଠି ବେକାରୀ ସମସ୍ୟା ଉତ୍କଟ ଏବଂ ନିଯୁକ୍ତିର ପରିସର ଅତି ସୀମିତ ସେଭଳି ଦେଶରେ କଲ୍ୟାଣମୁଖୀ, ଉଦାରବାଦୀ ଶ୍ରମିକ ଆଇନ ପ୍ରଣୟନ କରିବା କଷ୍ଟକର। ଏଭଳି ସ୍ଥିତିରେ ଶ୍ରମ ଓ ଶ୍ରମିକର ଦକ୍ଷତା ଉପରେ ସାଧାରଣତଃ ଅଧିକ ଗୁରୁତ୍ୱ ଦିଆଯାଇଥାଏ। ସେହିଭଳି ଯେଉଁସବୁ ଦେଶ ମୁକ୍ତ ଅର୍ଥନୀତି ପ୍ରବର୍ତ୍ତନ କରିବା ସହ ବିଦେଶୀ ପୁଞ୍ଜି ନିବେଶ ଓ ରପ୍ତାନୀକୁ ଅଗ୍ରାଧିକାର ଦେଉଛନ୍ତି ସେସବୁ ଦେଶ ଧୂଆ ମୂଳା ଅଧୂଆମୂଳାକୁ ସମାନ ବିବେଚନା ନ'କରି ନିଜର ଆବଶ୍ୟକତା ଅନୁସାରେ ଦକ୍ଷ, ପ୍ରଶିକ୍ଷିତ ଓ ଯୋଗ୍ୟ ଶ୍ରମିକଙ୍କୁ ଅଗ୍ରାଧିକାର ଦିଅନ୍ତି। ତା'ନହେଲେ ସେମାନଙ୍କ ରପ୍ତାନୀ ବଜାର

ଏକ ସୁସଂହତ ଶ୍ରମନୀତି ପ୍ରଣୟନରେ ଗୋଟିଏ ଦେଶର ବିକାଶର ସ୍ତର ଓ ବେକାରୀ ସମସ୍ୟାର ସ୍ଥିତି ନିର୍ଣ୍ଣାୟକ ହୋଇଥାଏ। ଦେଶ ବିକଶିତ ଏବଂ ଏହାର ଲେକାଶକ୍ତି ବେକାର ନ'ହୋଇ ପ୍ରାୟ ସମସ୍ତେ ନିଯୁକ୍ତ ହୋଇଥିଲେ ସେତେବେଳେ କଲ୍ୟାଣମୂଳକ ଶ୍ରମନୀତି ପ୍ରବର୍ତ୍ତନ ପାଇଁ ସୁଯୋଗ ସୃଷ୍ଟି ହୁଏ। ତେବେ ଶିଳ୍ପାୟନର ପ୍ରାରମ୍ଭିକ ଅବସ୍ଥାରେ ଥିବା ଦେଶ ଯେଉଁଠି ବେକାରୀ ସମସ୍ୟା ଉତ୍କଟ ଏବଂ ନିଯୁକ୍ତିର ପରିସର ଅତି ସୀମିତ ସେଭଳି ଦେଶରେ କଲ୍ୟାଣମୁଖୀ, ଉଦାରବାଦୀ ଶ୍ରମିକ ଆଇନ ପ୍ରଣୟନ କରିବା କଷ୍ଟକର। ଏଭଳି ସ୍ଥିତିରେ ଶ୍ରମ ଓ ଶ୍ରମିକର ଦକ୍ଷତା ଉପରେ ସାଧାରଣତଃ ଅଧିକ ଗୁରୁତ୍ୱ ଦିଆଯାଇଥାଏ।

ଓ ଅର୍ଥଲଗାଣ ବ୍ୟବସ୍ଥା ଭୁଶୁଡ଼ି ପଡ଼ିବାର ସମ୍ଭାବନା ରହିଛି। ଚୀନ ଏବେ ବିଦେଶକୁ ବିଭିନ୍ନ ତିଆରି ସାମଗ୍ରୀ (ମାନୁଫାକଚରିଙ୍ଗ ଗୁଡ୍ସ) ରପ୍ତାନୀ କରୁଥିବା ବିଶ୍ୱର ଅଗ୍ରଣୀ ରାଷ୍ଟ୍ର। ସେଠାରେ କମ୍ୟୁନିଷ୍ଟ ଶାସନ ବ୍ୟବସ୍ଥା ଯାହା ଶ୍ରମିକଙ୍କ ସ୍ୱାର୍ଥକୁ ସୁରକ୍ଷିତ ରଖିବା କଥା, ରାଷ୍ଟ୍ରର ସ୍ୱାର୍ଥ ଓ ସାମୁହିକ କଲ୍ୟାଣକୁ ଅଗ୍ରାଧିକାର ଦେଇ ବାସ୍ତବବାଦୀ ଶ୍ରମ ଆଇନ ପ୍ରବର୍ତ୍ତନ କରିଛି। ଫଳରେ ସେଠାରେ ଶ୍ରମ ଶକ୍ତିର ଉପଯୁକ୍ତ ବିନିଯୋଗ ହେଉଛି ଏବଂ ଦକ୍ଷତା ଅଗ୍ରାଧିକାର ପାଇଛି। ସେଠା ଆଇନରେ ଶ୍ରମିକ ଶୃଙ୍ଖଳା ଅଗ୍ରାଧିକାର ପାଇଛି। ବିଶୃଙ୍ଖଳା, ଠକେଇ, ଚୋରି, କାମରେ ଖିଲାପ, କର୍ତ୍ତବ୍ୟରେ ଅବହେଳା ଆଦି ଘଟଣାରେ ସ୍ଥାୟୀ କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ମଧ୍ୟ ବରଖାସ୍ତ କରିବାର ବିଧାନ ରହିଛି। ଏହାଛଡ଼ା ସେଠାରେ ନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟ ସମୟ ପାଇଁ ଠିକା ଭିତ୍ତିରେ ନିଯୁକ୍ତି ବ୍ୟବସ୍ଥା ଅଛି। ମିଆଦ ଶେଷରେ ପୁନଃ ଠିକା ନିଯୁକ୍ତିର ବ୍ୟବସ୍ଥା ଅଛି ଏବଂ ଧାର୍ଯ୍ୟ ସମୟ ପୂରଣ ପରେ ଶ୍ରମିକଙ୍କୁ ଚୁକ୍ତି ବାହାରେ କୌଣସି ଆର୍ଥିକ ଲାଭ ଦେବାର ବ୍ୟବସ୍ଥା ନାହିଁ। ପରିଚାଳନା ଗତ ଅସୁବିଧା, ଆର୍ଥିକ ବା କଞ୍ଚାମାଲଗତ ଅଭାବ, ନୂଆ ଉତ୍ପାଦ ପାଇଁ କାରଖାନାର ନବୀକରଣ ଆଦି କ୍ଷେତ୍ରରେ କମ୍ପାନୀମାନେ ପୂର୍ଣ୍ଣ ହୋଇଥିବା ପ୍ରତ୍ୟେକ ବର୍ଷ ପାଇଁ ଏକ ମାସ ହିସାବରେ କ୍ଷତିପୂରଣ ଦେଇ କର୍ମଚାରୀ ଛଟେଇ କରିବାର ଅଧିକାର ପାଇଛନ୍ତି। ତେବେ ଦୋଷତ୍ରୁଟି କରି ଚାକରି ହରାଉଥିବା କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ କମ୍ପାନୀ କୌଣସି ସମ୍ପର୍କଚ୍ଛିନ୍ନ ବାବଦ ପାଉଣା ଦେବାକୁ ବାଧ୍ୟ ନୁହେଁ। ଚୀନର ରପ୍ତାନୀ ଜୋନ୍‌ରେ ଥିବା ଶିଳ୍ପ ସଂସ୍ଥାମାନଙ୍କ ପାଇଁ ଶ୍ରମଆଇନ ଅତ୍ୟନ୍ତ ସରଳ କରାଯାଇଛି। ନିଜର ଉତ୍ପାଦନ ଆବଶ୍ୟକତା ପାଇଁ କୌଣସି କମ୍ପାନୀ ଶ୍ରମିକ ନିଯୁକ୍ତି ଓ ବହିଷ୍କାରର ଅଖଣ୍ଡ କ୍ଷମତା ପାଇଛନ୍ତି। ଏହା କରିବା ପଛରେ ରହିଛି ଶ୍ରମ ଶୃଙ୍ଖଳା ଓ ଦକ୍ଷ ଶ୍ରମିକ ପାଇବାର ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟ।

ଇଣ୍ଡୋନେସିଆ, ଥାଇଲାଣ୍ଡ, ମାଲେସିଆ, ତାଇୱାନ, ଦକ୍ଷିଣ କୋରିଆ ଆଦି ପୂର୍ବ ଓ ଦକ୍ଷିଣ ପୂର୍ବ ଏସୀୟ ରାଷ୍ଟ୍ରସମୂହରେ ମଧ୍ୟ ଚୀନ୍ ଢାଞ୍ଚାର ଶ୍ରମ ଆଇନ ମୋଟାମୋଟି ପ୍ରଚଳିତ। ତେବେ ସେସବୁ ଦେଶରେ ନୀତି ନିୟମରେ ସ୍ଥଳ ବିଶେଷରେ ସାମାନ୍ୟ ପାର୍ଥକ୍ୟ ରହିଛି। ଏସବୁ ଦେଶସମୂହର ଅର୍ଥନୀତି ସମୃଦ୍ଧଥିବାରୁ ସେମାନେ ଶ୍ରମ ଆଇନକୁ ମଜବୁତ୍ କରିଛନ୍ତି। ଚାକରିରୁ ବିଦା କଲେ ଏସବୁ ଦେଶର ଶ୍ରମିକ କାର୍ଯ୍ୟକରିଥିବା ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ବର୍ଷ ପାଇଁ ଏକ ମାସ ହିସାବରେ ସର୍ବୋଚ୍ଚ ୮ ରୁ ୧୨ ମାସର ପ୍ରାପ୍ୟ ପାଇବେ। ସିଙ୍ଗାପୁରରେ ଏ କ୍ଷେତ୍ରରେ ୩ବର୍ଷରୁ କମ୍ କାମ କରିଥିବା ଶ୍ରମିକଙ୍କୁ କୌଣସି ବିଚ୍ଛିନ୍ନ ଦେୟ (ଭତ୍ତା) ମିଳେନାହିଁ। ଅତି ତଳିଆ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ପାଇଁ ଏହା ପ୍ରଯୁଜ୍ୟ ନୁହେଁ, ତେବେ ପ୍ରାପ୍ୟ ସହିତ ବୋନସ୍ ସଂଯୁକ୍ତ ନୁହେଁ। ସଂସ୍ଥାର ଲାଭ ଭିତ୍ତିରେ ନୁହେଁ, ବରଂ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ଦକ୍ଷତା ଭିତ୍ତିରେ ସେମାନଙ୍କୁ ବୋନସ୍ ଦେବାର ବ୍ୟବସ୍ଥା ଏସବୁ ଦେଶରେ ରହିଛି। ଏହା ଫଳରେ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ସହଯୋଗ ଓ ଶୃଙ୍ଖଳା ବଢୁଛି ଏବଂ ଶିଳ୍ପ ବାତାବରଣ ସ୍ୱାଭାବିକ ରହୁଛି।

ଅଧିକାଂଶ ୟୁରୋପୀୟ ରାଷ୍ଟ୍ରରେ ଦକ୍ଷିଣ ପୂର୍ବ ଏସିଆର ରାଷ୍ଟ୍ରଙ୍କ ଢାଞ୍ଚାର ଶ୍ରମିକ ଆଇନ ପ୍ରଚଳିତ। ତେବେ ୟୁରୋପୀୟ ଦେଶ ସମୂହ ଅଧିକ ବିକଶିତ ଏବଂ ସେଠାରେ ବେକାରୀ ସମସ୍ୟା ପ୍ରାୟ ନଥିବାରୁ ଶ୍ରମ ଆଇନ ମୁଖ୍ୟତଃ ଶ୍ରମିକଙ୍କ ଅନୁକୂଳ। ଅବଶ୍ୟ ସେସବୁ ଦେଶରେ ବିଶୃଙ୍ଖଳ କର୍ମଚାରୀ ଓ ଅଣଦକ୍ଷ ଶ୍ରମିକଙ୍କୁ ବିଦା କରିବାର ନିୟମ ରହିଛି। ଆହୁରି ମଧ୍ୟ ଶିଳ୍ପ ସଂସ୍ଥାର ପରିଚାଳନା ଓ ବିତ୍ତୀୟ ଅସୁବିଧା ସମୟରେ କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ଛଟେଇ କରିବାର ବ୍ୟବସ୍ଥା ଅଛି। ତେବେ ଇଂଲଣ୍ଡରେ ବିଶୃଙ୍ଖଳିତ କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ କେବଳ ଆଇନଗତ ପନ୍ଥାରେ ନିକାଲିବାର ନିୟମ ରହିଛି। କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ନିଲମ୍ବନ ଓ ବହିଷ୍କାର ପାଇଁ ପାଞ୍ଚଟି ଉଚିତ (ଆଇନ ଅନୁମୋଦିତ) କାରଣର ଉଲ୍ଲେଖ ଅଛି। ସେଗୁଡ଼ିକ ହେଲା ଆଚରଣଗତ ତ୍ରୁଟି, କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷ ଓ କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ଦୁର୍ବ୍ୟବହାର, ଦକ୍ଷତାର ଅଭାବ / କାର୍ଯ୍ୟସମ୍ପାଦନ କରିବାକୁ ସ୍ଥାୟୀ ଭାବେ ଅକ୍ଷମ, କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଚାକରି ସର୍ତ୍ତାବଳୀର ଉଲ୍ଲଙ୍ଘନ, କମ୍ପାନୀର ଆର୍ଥିକ ସ୍ଥିତି ଖରାପ କିମ୍ବା ଏସମସ୍ତ ବା କୌଣସି ଗୋଟିଏ କାରଣ ଏବଂ ଅନ୍ୟ ଯୁକ୍ତିଯୁକ୍ତ କାରଣ। ଭାରତରେ ଯେଉଁ ଶ୍ରମ ଆଇନ ପ୍ରଚଳିତ ତାହା ବ୍ରିଟିଶ କାଳର ଏବଂ ବ୍ରିଟିଶ ଢାଞ୍ଚାରେ ପ୍ରସ୍ତୁତ। ବ୍ରିଟେନ ସହିତ ଅଧିକାଂଶ ୟୁରୋପୀୟ ରାଷ୍ଟ୍ରରେ ଛଟେଇ ବା କାର୍ଯ୍ୟରୁ ଅନ୍ତର କ୍ଷେତ୍ରରେ ସମ୍ପର୍କ ବିଚ୍ଛିନ୍ନ ହେଲେ ଦେୟ ଆକାରରେ କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ କାମ କରିଥିବା ପ୍ରତ୍ୟେକ ବର୍ଷ ପାଇଁ ସର୍ବନିମ୍ନ ଏକ ସପ୍ତାହର ବେତନ ଦେବାକୁ ବ୍ୟବସ୍ଥା ଅଛି। ଏହା କୌଣସି ପରିସ୍ଥିତିରେ ୩ ମାସରୁ ଅଧିକ ହେବ ନାହିଁ।

ତେବେ ପଶ୍ଚିମ ୟୁରୋପର ଅତି ବିକଶିତ ଦେଶ ସମୂହରେ ଏକ ଉନ୍ନତ ଶ୍ରମିକ ଆଇନ ପ୍ରଚଳିତ। ଚାକରିରୁ ଅନ୍ତର କଲେ କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ବିଭିନ୍ନ ଦେୟ ଓ ଭତ୍ତା ଆକାରରେ ବେଶ୍ ଭଲ ଅର୍ଥ କ୍ଷତିପୂରଣ ଆକାରରେ ଦିଆଯାଏ। ଏ ସବୁ ଦେଶରେ ନାନାବିଧ ସାମାଜିକ ନିରାପତ୍ତା ବ୍ୟବସ୍ଥା ଓ ସୁଖସୁବିଧା ଲୋକଙ୍କୁ ସରକାର ଯୋଗାଇ ଦିଅନ୍ତି। ସେଠାରେ ବେକାରୀ ସମସ୍ୟା ପ୍ରାୟ ନାହିଁ। ତେଣୁ ଶ୍ରମିକଙ୍କ ସ୍ୱାର୍ଥ ଓ କଲ୍ୟାଣ ପାଇଁ ଆଇନରେ ଅଗ୍ରାଧିକାର ଦିଆଯାଇଛି। ସବୁ ଶ୍ରମ ଆଇନ ଶ୍ରମ ଅଦାଲତ, ଟ୍ରାଇବ୍ୟୁନାଲ କିମ୍ବା ଅଦାଲତ ଦ୍ୱାରା କାର୍ଯ୍ୟକାରୀ ହେବ ଏବଂ ଏହାର ଉଲ୍ଲଙ୍ଘନ ସେସବୁଦ୍ୱାରା ଶୁଣାଣି କରାଯାଇ ରାୟ ପ୍ରଦାନ କରାଯିବ। ଏହି ବ୍ୟବସ୍ଥା ପ୍ରାୟ ସବୁ ଦେଶରେ ସମାନ।

ଭାରତରେ ଏ କ୍ଷେତ୍ରରେ କିଞ୍ଚିତ ବ୍ୟତିକ୍ରମ ରହିଛି। ଭାରତରେ ୧୦୦ରୁ ଅଧିକ କର୍ମଚାରୀ ଥିବା ଏକ ସଂସ୍ଥା ନିଜର କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ଛଟେଇ କରିବାକୁ ଚାହିଁଲେ ପ୍ରଥମେ ସରକାରଙ୍କଠାରୁ ଅନୁମତି ଆଣିବାକୁ ବାଧ୍ୟ। ତା'ପରେ

> ଭାରତରେ ୧୦୦ରୁ ଅଧିକ କର୍ମଚାରୀ ଥିବା ଏକ ସଂସ୍ଥା ନିଜର କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ଛଟେଇ କରିବାକୁ ଚାହିଁଲେ ପ୍ରଥମେ ସରକାରଙ୍କଠାରୁ ଅନୁମତି ଆଣିବାକୁ ବାଧ୍ୟ। ତା'ପରେ ସଂସ୍ଥାକୁ ଅଦାଲତଙ୍କୁ ବୁଝାଇବାକୁ ପଡ଼ିବ ଯେ ଦେଶର ଆଇନ ଅନୁସାରେ ଶ୍ରମିକ ଛଟେଇ କରାଯାଇଛି। ତେବେ ରାଜନେତାମାନେ ନିଜର ସ୍ୱାର୍ଥ ଦୃଷ୍ଟିରୁ କୌଣସି ସଂସ୍ଥାକୁ ବନ୍ଦକରିବା ପାଇଁ ଅନୁମତି ନ'ଦେବାକୁ ସବୁବେଳେ ସରକାରଙ୍କ ଉପରେ ଚାପ ପକାଇ ସଫଳ ହୋଇଥାନ୍ତି। ଆମେରିକାରେ କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ମନଇଚ୍ଛା ଛଟେଇ କରିବାର ଅଧିକାର ନିଯୁକ୍ତିଦାତାଙ୍କର ରହିଛି। ଅଦାଲତ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ନ'ଦେଲେ ଛଟେଇ ଶ୍ରମିକଙ୍କୁ ମଧ୍ୟ କୌଣସି ଭତ୍ତା ବା ଆର୍ଥିକ କ୍ଷତିପୂରଣ ଦେବାକୁ ମାଲିକ ବାଧ୍ୟ ନୁହଁନ୍ତି। ମାତ୍ର ଆମେରିକାରେ ଯେଉଁ ସାମାଜିକ ସୁରକ୍ଷା ବ୍ୟବସ୍ଥା ପ୍ରଚଳିତ ତାହା ଅତି ଉଚ୍ଚମାନର। ଫଳରେ ଚାକିରି ହରାଇଥିବା କର୍ମଚାରୀ ବଞ୍ଚିବା ପାଇଁ ପ୍ରତିକୂଳ ପରିସ୍ଥିତିର ସମ୍ମୁଖୀନ ହୋଇ ନଥାନ୍ତି। ବେକାର ଶ୍ରମିକ ବା ଲୋକଙ୍କୁ ସେଠାରେ ଭତ୍ତା ମିଳେ ଏବଂ ଆବଶ୍ୟକ ସ୍ଥଳେ ସେମାନଙ୍କୁ ତାଲିମ ଓ ପ୍ରଶିକ୍ଷଣ ଯୋଗାଇ ଦିଆଯାଏ।

ସଂସ୍ଥାକୁ ଅଦାଲତଙ୍କୁ ବୁଝାଇବାକୁ ପଡ଼ିବ ଯେ ଦେଶର ଆଇନ ଅନୁସାରେ ଶ୍ରମିକ ଛଟେଇ କରାଯାଇଛି। ତେବେ ରାଜନେତାମାନେ ନିଜର ସ୍ୱାର୍ଥ ଦୃଷ୍ଟିରୁ କୌଣସି ସଂସ୍ଥାକୁ ବନ୍ଦକରିବା ପାଇଁ ଅନୁମତି ନ'ଦେବାକୁ ସବୁବେଳେ ସରକାରଙ୍କ ଉପରେ ଚାପ ପକାଇ ସଫଳ ହୋଇଥାନ୍ତି।

ଆମେରିକାରେ କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ମନଇଚ୍ଛା ଛଟେଇ କରିବାର ଅଧିକାର ନିଯୁକ୍ତିଦାତାଙ୍କର ରହିଛି। ଅଦାଲତ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ନ'ଦେଲେ ଛଟେଇ ଶ୍ରମିକଙ୍କୁ ମଧ୍ୟ କୌଣସି ଭତ୍ତା ବା ଆର୍ଥିକ କ୍ଷତିପୂରଣ ଦେବାକୁ ମାଲିକ ବାଧ୍ୟ ନୁହଁନ୍ତି। ମାତ୍ର ଆମେରିକାରେ ଯେଉଁ ସମାଜିକ ସୁରକ୍ଷା ବ୍ୟବସ୍ଥା ପ୍ରଚଳିତ ତାହା ଅତି ଉଚ୍ଚମାନର। ଫଳରେ ଚାକିରି ହରାଇଥିବା କର୍ମଚାରୀ ବଞ୍ଚିବା ପାଇଁ ପ୍ରତିକୂଳ ପରିସ୍ଥିତିର ସମ୍ମୁଖୀନ ହୋଇ ନଥାନ୍ତି। ବେକାର ଶ୍ରମିକ ବା ଲୋକଙ୍କୁ ସେଠାରେ ଭତ୍ତା ମିଳେ ଏବଂ ଆବଶ୍ୟକ ସ୍ଥଳେ ସେମାନଙ୍କୁ ତାଲିମ ଓ ପ୍ରଶିକ୍ଷଣ ଯୋଗାଇ ଦିଆଯାଏ।

ଅନ୍ୟ ପକ୍ଷରେ ଜାପାନର ଶ୍ରମ ଆଇନ ଅତ୍ୟନ୍ତ କଠୋର। ଦ୍ୱିତୀୟ ବିଶ୍ୱଯୁଦ୍ଧ ପରେପରେ ସେଠା ସରକାର କଠୋର ଶ୍ରମ ଆଇନ ପ୍ରଚଳନ କରିବା ସହ ତାହାକୁ ପାଳନ କରିବାକୁ କମ୍ପାନୀ ତଥା ସଂସ୍ଥା ସମୂହକୁ ବାଧ୍ୟ କରିଥିଲେ। ସେଇ ପରମ୍ପରା ଏବେ ମଧ୍ୟ ସେଠାରେ ପ୍ରଚଳିତ। ଜାପାନରେ ଜୀବନବ୍ୟାପୀ ଚାକିରି କରିବାର ଏକ ବିରଳ ପରମ୍ପରା ରହିଛି। ଅର୍ଥାତ୍ ଜଣେ କର୍ମଚାରୀ ଗୋଟିଏ କମ୍ପାନୀରେ ଚାକରି ଆରମ୍ଭ କଲେ ସେଥିରୁ ସେ ଛଟେଇ ହେବା ସମ୍ଭାବନା ପ୍ରାୟ ନ ଥାଏ। ଏଥିପାଇଁ ଆଇନଗତ ବ୍ୟବସ୍ଥା ଅତ୍ୟନ୍ତ କଠୋର। ସ୍ଥାୟୀ କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ନେଇ ଜାପାନର ଉଦ୍ୟୋଗ ଉତ୍ପାଦକତା ଓ ଶ୍ରମ ଦକ୍ଷତା ବୃଦ୍ଧିର ଏକ ବିରଳ ଉଦାହରଣ ଉପସ୍ଥାପିତ କରେ। ସେଠାକାର କର୍ମଚାରୀ ପ୍ରତିବର୍ଷ କମ୍ପାନୀର ଲାଭରୁ ୩ ରୁ ୪ ମାସର ବେତନ ପରିମାଣର ଅର୍ଥ ବୋନସ୍ ଆକାରରେ ପାଇଥାନ୍ତି। ଏହାଛଡ଼ା ବୋନସ୍‌କୁ ମଧ୍ୟ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ବ୍ୟକ୍ତିଗତ ଦକ୍ଷତା ଓ ପ୍ରଦର୍ଶନ ସହିତ ଯୋଡ଼ାଯାଇଥାଏ। ଏହାର ଅର୍ଥ ହେଲା କମ୍ପାନୀ ବା ସଂସ୍ଥାର ଲାଭ ଉପରେ କର୍ମଚାରୀଙ୍କର ଏକ ଭାଗଥାଏ ଏବଂ ଏହା କର୍ମଚାରୀ ଓ ସଂସ୍ଥା ମଧ୍ୟରେ ଏକ ଉତ୍ତମ ବାତାବରଣ ସୃଷ୍ଟି କରେ।

ଏହି ପରିପ୍ରେକ୍ଷୀରେ ଭାରତ କଥା ଦେଖିଲେ ଆଶ୍ଚର୍ଯ୍ୟ ହେବାକୁ ପଡ଼େ। ଭାରତ ଏକ ବିକାଶଶୀଳ ଦେଶ ଏବଂ ଏଠାରେ ବେକାର ଓ ଅର୍ଦ୍ଧବେକାରଙ୍କ ସଂଖ୍ୟା ବିପୁଳ। ଏହା ସତ୍ତ୍ୱେ ଭାରତରେ ବିଶ୍ୱର ଅନ୍ୟତମ ଅତି ସୁରକ୍ଷାବାଦୀ କଠୋର ଶ୍ରମ ଆଇନ ପ୍ରଚଳିତ। ତା' ସହିତ ମଧ୍ୟ ସରକାର ଶ୍ରମିକଙ୍କ କଲ୍ୟାଣକୁ ଗୁରୁତ୍ୱ ଦେଇଥାନ୍ତି। ଏକଥା ବେକାରୀ ସମସ୍ୟା ନ ଥିବା ବିଶ୍ୱର ଧନୀ ଓ ବିକଶିତ ରାଷ୍ଟ୍ରରେ ମଧ୍ୟ ଦେଖାଯାଏନା। ଭାରତର ସଂଗଠିତ କ୍ଷେତ୍ରରେ ଏକ ବର୍ଷ ବା ତା'ଠାରୁ କମ୍ ସମୟର ପ୍ରୋବେସନ ପରେ କର୍ମଚାରୀ ସ୍ଥାୟୀ ହୁଅନ୍ତି। ଏକଶହରୁ ଅଧିକ କର୍ମଚାରୀ ଥିବା ସଂସ୍ଥାର କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ମନଇଚ୍ଛା ଚାକିରିରୁ ବାହାର କରିହେବ ନାହିଁ। ଏଥିପାଇଁ ସରକାରଙ୍କ ଅନୁମତି ଲୋଡ଼ା। ଏପରିକି ସଂସ୍ଥା ଦେବାଳିଆ ହେଲେ ମଧ୍ୟ ସରକାର ଅନୁମତି ନ'ଦେଲେ ତାହାକୁ ବନ୍ଦ କରିବା ଅଧିକାର କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷଙ୍କର ନାହିଁ। ଏ କ୍ଷେତ୍ରରେ ଟ୍ରେଡ୍ ୟୁନିୟନ ବା ଶ୍ରମିକ ସଂଗଠନଗୁଡ଼ିକୁ ସରକାର ଡରନ୍ତି।

ରାଷ୍ଟ୍ରାୟତ୍ତ ଉଦ୍ୟୋଗର କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ସାଧାରଣତଃ ନିଜର ଦକ୍ଷତା ଓ ଶ୍ରମ ନିର୍ବିଶେଷରେ ପ୍ରତିବର୍ଷ ବେତନ ବୃଦ୍ଧିର ସୁଯୋଗ ମିଳେ। ବେତନ, ଭତ୍ତା ଓ ବାର୍ଷିକ ବେତନ ବୃଦ୍ଧି ନିଶ୍ଚିତ ହୋଇଥିବାରୁ କର୍ମଚାରୀ କାମ ଉପରେ ଧ୍ୟାନ ଦିଅନ୍ତି ନାହିଁ କିମ୍ବା ନିଜର ଦକ୍ଷତା ପ୍ରଦର୍ଶନ କରନ୍ତି ନାହିଁ। ଫଳରେ ସଂସ୍ଥାର କ୍ଷତି ଘଟେ। ଦେଶର ଅଧିକାଂଶ ଶିଳ୍ପ ସଂସ୍ଥାରେ କ୍ଷତି ଓ ଖରାପ କର୍ମ ସଂସ୍କୃତି ଏହାର ପ୍ରଥମ କାରଣ।

ଉତ୍ପାଦନକୁ ତୁଚ୍ଛ କରି ଆମେ ଶ୍ରମିକ କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ଏତେ ସୁବିଧା ସୁରକ୍ଷା ଯୋଗାଇ ବସେଇ ବେତନ ଦେବା ଉଚିତ କି ନୁହେଁ ତାହା ବିଚାରସାପେକ୍ଷ। ଆହୁରି ମଧ୍ୟ ଏଭଳି କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ପାଇଁ ସୁରକ୍ଷାବାଦୀ ଆଇନର ଆବଶ୍ୟକତା ଯଥାର୍ଥ କି, ତାହା ମଧ୍ୟ ଏକ ପ୍ରଶ୍ନବାଚୀ ସୃଷ୍ଟି କରେ। ଚୀନ, ପୂର୍ବଏସିଆ ଓ ଭାରତର ଅନୁଭୂତି କହୁଛି ଯେ ମାତ୍ରାଧିକ ସୁରକ୍ଷାବାଦୀ ଶ୍ରମ ଆଇନ ଭବିଷ୍ୟତ ପାଇଁ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ସ୍ୱାର୍ଥର ପରିପନ୍ଥୀ। ଏହା ଅବ୍ୟାହତ ରହିଲେ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ କାମ କରିବାର ସ୍ପୃହା କମିବ, ସେମାନଙ୍କର ଦକ୍ଷତା ହ୍ରାସ ପାଇବ, ଉତ୍ପାଦନ ଓ ଲାଭ କମିବ, କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ଦକ୍ଷତା ହ୍ରାସ ପାଇବା ସହ ଶେଷରେ ସଂସ୍ଥା ବନ୍ଦ ହେବାକୁ ବାଧ୍ୟ ହେବ। ଏହା ପ୍ରତିଯୋଗିତା, ଉତ୍ପାଦକତା ଓ ମାନର ପରିପନ୍ଥୀ ହୋଇଥିବାରୁ ତୀବ୍ର ପ୍ରତିଦ୍ୱନ୍ଦ୍ୱିତାମୂଳକ ବଜାର ବ୍ୟବସ୍ଥାର ସମ୍ମୁଖୀନ ହୋଇପାରିବ ନାହିଁ। ଏହି ବ୍ୟବସ୍ଥା ଧର୍ମଘଟ, କାମ ବନ୍ଦ ଭଳି ଘଟଣାକୁ ଅଧିକ ସୃଷ୍ଟି କରିବ। ଏବେ ଭାରତରେ କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ଛଟେଇ କଲେ ଆଇନ ଅନୁସାରେ ଚାକରି କରିଥିବା ପ୍ରତ୍ୟେକ ବର୍ଷ ପାଇଁ ଏକ ମାସ ହିସାବରେ କ୍ଷତିପୂରଣ ପାଇବାକୁ କର୍ମଚାରୀ ଯୋଗ୍ୟ। ଏହା କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ଶୃଙ୍ଖଳିତ କରିବାର ଏକ ବାଟ। ଦ୍ୱିତୀୟତଃ କିନ୍ତୁ ଧର୍ମଘଟ, ବିରୋଧ, ହିଂସାକାଣ୍ଡ ଆଦି ଭୟ କାରଣରୁ ମାଲିକମାନେ ଏହି ପନ୍ଥା ନିର୍ବିଘ୍ନରେ ଗ୍ରହଣ କରିପାରୁନାହାନ୍ତି। ଫଳରେ ଅଳସୁଆ, ଅଯୋଗ୍ୟ, ବିଶୃଙ୍ଖଳ ଓ ଦକ୍ଷତା ନ ଥିବା କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ବାହାର କରିବା ସମ୍ଭବ ହେଉନାହିଁ। ଅତଏବ ଶିଳ୍ପ ଓ ନିଯୁକ୍ତି କ୍ଷେତ୍ରରେ କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ଶୃଙ୍ଖଳିତ କରିବା ପାଇଁ ସହଜ ଶ୍ରମ ଆଇନର ଆବଶ୍ୟକତା ରହିଛି। ଏହା ଫଳରେ ନିଜର ଆବଶ୍ୟକତା ଅନୁସାରେ ଶିଳ୍ପପତି କର୍ମଚାରୀ ନିଯୁକ୍ତି ଓ ବରଖାସ୍ତ କରିବାର କ୍ଷମତା ଚାହୁଁଛନ୍ତି। ଏହା ହେଲେ ସେମାନଙ୍କର ଅଭିବୃଦ୍ଧି ଓ ନିଯୁକ୍ତି ପରିସର ବଢ଼ିବ ବୋଲି ସେମାନେ ଯୁକ୍ତି ଉପସ୍ଥାପନ କରୁଛନ୍ତି।

ଜାପାନ ଶୈଳୀର ନମନୀୟ ମଜୁରୀ ବ୍ୟବସ୍ଥା ମଧ୍ୟ ଦକ୍ଷିଣକୋରିଆ, ତାଇୱାନ, ମାଲେସିଆ ଓ ସିଙ୍ଗାପୁରରେ ଲାଗୁହୋଇଛି। କର୍ମଚାରୀ, ଶ୍ରମିକଙ୍କୁ ବୋନସ୍ ଦେବା ସେଠାରେ କମ୍ପାନୀ ବା ସଂସ୍ଥାଙ୍କ ଲାଭ ଉପରେ କେତେକାଂଶରେ ନିର୍ଭରଶୀଳ। ଏହାଦ୍ୱାରା କର୍ମପରିସରରେ ଏକ ସହଯୋଗର ବାତାବରଣ ସୃଷ୍ଟି ହୁଏ ଓ କର୍ମଚାରୀ ଅଧିକ ଦାୟିତ୍ୱସମ୍ପନ୍ନ ହୁଅନ୍ତି। ବୋନସ୍ ବ୍ୟବସ୍ଥାକୁ (ପଦୋନ୍ନତି ମଧ୍ୟ) ଆୟ ଓ ଉତ୍ପାଦନ ଭିତ୍ତିକ କରାଗଲେ କର୍ମଚାରୀ, ଶ୍ରମିକଙ୍କ କାର୍ଯ୍ୟ, ଅବଦାନର ମୂଲ୍ୟାୟନ ହୋଇପାରିବ ଏବେ ଭଲକାମ ପାଇଁ ସେମାନେ ପ୍ରୋତ୍ସାହନ ପାଇବେ। ନିଯୁକ୍ତି ନିରାପତ୍ତା ମଧ୍ୟରେ ମଧ୍ୟ କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ଏହି ଅତିରିକ୍ତ ଆର୍ଥିକ ପ୍ରୋତ୍ସାହନ ମିଳିପାରିବ। ଜାପାନରେ ସେଇ ବ୍ୟବସ୍ଥା ପ୍ରଚଳିତ। ଶେଷରେ, ପୂର୍ବ ଏସୀୟ ରାଷ୍ଟ୍ର ସମୂହରେ ଶ୍ରମିକଙ୍କୁ ଶିକ୍ଷା, ତାଲିମ ପ୍ରଦାନ ବ୍ୟବସ୍ଥାରେ ଦ୍ରୁତ ଉନ୍ନତି ପରିଲକ୍ଷିତ ହୋଇଛି। ଏହା ଫଳରେ ସେମାନଙ୍କର ଉତ୍ପାଦନ ଦକ୍ଷତା ବୃଦ୍ଧି ପାଇଛି।

ଅତଏବ ଚୀନ ଓ ଜାପାନ ସମେତ ପୂର୍ବ ଏସୀୟ ରାଷ୍ଟ୍ରମାନେ ଏକ ଶୃଙ୍ଖଳିତ, ଅନୁପ୍ରେରିତ, ନମନୀୟ ଓ ଉତ୍ତମ ତାଲିମପ୍ରାପ୍ତ ଶ୍ରମଶକ୍ତି ସୃଷ୍ଟି କରିବାରେ ସଫଳ ହୋଇଛନ୍ତି।

ଭାରତରେ ଶ୍ରମିକଙ୍କ ପାଇଁ ସେଭଳି ଦକ୍ଷତା ଓ କଲ୍ୟାଣଭିତ୍ତିକ (ସୁରକ୍ଷାବାଦୀ ମଧ୍ୟ) ସମନ୍ୱୟ ଥିବା ବ୍ୟବସ୍ଥା ଗ୍ରହଣ କରାଯାଇପାରିନାହିଁ। ସବୁଠୁ ଗୁରୁତ୍ୱପୂର୍ଣ୍ଣ କଥାଟି ହେଲା ଶ୍ରମିକର ଦକ୍ଷତାକୁ ଗୌଣ କରାଯାଉଛି। ଅବଶ୍ୟ ଏହା ସତ୍ୟ ଯେ

ଭାରତର ଐତିହାସିକ ଓ ସାମାଜିକ ବାସ୍ତବତା ଶ୍ରମିକଙ୍କ ଦକ୍ଷତା ଆକଳନ, ବିକାଶ ଓ ତଦନୁସାରେ ପ୍ରାପ୍ୟ ପ୍ରଦାନ କ୍ଷେତ୍ରରେ ପୂର୍ବଏସୀୟ ରାଷ୍ଟ୍ରଙ୍କ ଭଳି ବ୍ୟବସ୍ଥା ଗ୍ରହଣ କରିବାକୁ ସୁଯୋଗ ଦେଉନାହିଁ। ଏହା ସତ୍ତ୍ୱେ ଭାରତରେ ଶ୍ରମିକଙ୍କ ଦକ୍ଷତା ବିକାଶ ପାଇଁ ଉଚିତ ପ୍ରୟାସ ଗ୍ରହଣ କରାଯିବା ଆବଶ୍ୟକ। ସେଥିପାଇଁ ପୂର୍ବଏସୀୟ ରାଷ୍ଟ୍ରଙ୍କ ଶ୍ରମିକ ଦକ୍ଷତା ବୃଦ୍ଧି ଓ ପ୍ରୋତ୍ସାହନ ନୀତି ଭାରତରେ କାର୍ଯ୍ୟକାରୀ ହେବା ଉଚିତ। ଏହା ହେଲେ ଭାରତୀୟ ଶ୍ରମିକଙ୍କ ଉତ୍ପାଦକତା ବଢ଼ିବା ସହ ସେମାନଙ୍କ ସାମାଜିକ ସୁରକ୍ଷା ଓ ଆୟ ବଢ଼ିବ ଏବଂ ଦେଶର ଅଭିବୃଦ୍ଧି ତ୍ୱରାନ୍ୱିତ ହୋଇପାରିବ। ଏଥିପାଇଁ ନିମ୍ନରେ ପ୍ରଦତ୍ତ କେତେକ ପ୍ରସ୍ତାବ ବିଚାରଯୋଗ୍ୟ।

୧) ଜଣେ ପ୍ରକୃତ କର୍ମଜୀବୀ ବା ଶ୍ରମିକ କିଛି ପରିମାଣର ନିଯୁକ୍ତି ନିରାପତ୍ତା ଚାହେଁ। ସେଥିପାଇଁ ନୂଆ ଶ୍ରମ ଆଇନରେ ଶ୍ରମିକ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ପାଇଁ ଏଭଳି କିଛି ନମନୀୟ ବ୍ୟବସ୍ଥା ରହିବା ଆବଶ୍ୟକ। ସରକାରୀ ସବ୍‌ସିଡିରେ ଚାଲୁଥିବା ଶିଳ୍ପସଂସ୍ଥା ଦୀର୍ଘ କାଳ ଚାଲିପାରିବ ନାହିଁ। ଏଭଳି ସଂସ୍ଥାକୁ ବନ୍ଦ କରିବା ବେଳେ ବା ଏହାର ପୁନର୍ଗଠନ ସମୟରେ କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ଛଟେଇ କରାଯିବାର ଆବଶ୍ୟକତା ଉପୁଜିଲେ ସେମାନଙ୍କୁ ଛଟେଇ ପୂର୍ବରୁ ମାନବିକତା ଦୃଷ୍ଟିଭଙ୍ଗୀ ନେଇ କିଛି ସୁବିଧା ସୁଯୋଗ ପ୍ରଦାନ କରାଯିବା ଉଚିତ। ସେମାନଙ୍କ ଦକ୍ଷତା ବୃଦ୍ଧି ସହ ନୂଆ ଜ୍ଞାନକୌଶଳ ସହିତ ପରିଚିତ କରାଇ କାମ କରିବାକୁ ସକ୍ଷମ କରିବାକୁ ଆବଶ୍ୟକ ତାଲିମ ପ୍ରଦାନ କରାଯାଉ। ଏବେ କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ଦୁର୍ବ୍ୟବହାର, ଠିକଣାଭାବେ କାମ ନ' କରିବା ଓ ଦକ୍ଷତାର ଅଭାବ ଜନିତ କାରଣରୁ ଚାକିରିରୁ ବିଦା କରାଯାଇପାରୁଛି। ଏଥିପାଇଁ ଥିବା ଆଇନର ଆଖିବୁଜା ପ୍ରୟୋଗ କେତେକ କ୍ଷେତ୍ରରେ ହେଉଛି। ତେବେ ଏ କ୍ଷେତ୍ରରେ ଜଣେ ମାଲିକ, ଶ୍ରମିକକୁ ବିଦା କରିବା ପୂର୍ବରୁ ସେ ଦୋଷୀ ବୋଲି ଅଦାଲତରେ ପ୍ରମାଣ କରିବାକୁ ପଡ଼ିବ। ମାଲେସିଆରେ ଏଭଳି ପରିସ୍ଥିତିରେ ଯଦି ଜଣେ ଶ୍ରମିକ ନିର୍ଦ୍ଦୋଷ ପ୍ରମାଣିତ ହୁଏ, ତେବେ ତାକୁ ଚାକରିରେ ପୁନଃ ନିଯୁକ୍ତି ସହ ଅତିରିକ୍ତ କ୍ଷତିପୂରଣ ମିଳେ। ଭାରତରେ ସେ ବ୍ୟବସ୍ଥା ରହିବା ଉଚିତ। ଏହା ହେଲେ ମନଇଛା କୌଣସି ଶ୍ରମିକକୁ କର୍ମଚାରୀ ଚାକରିରୁ ବାହାର କରିପାରିବ ନାହିଁ। ଶ୍ରମିକ, କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ଚାକିରି ନିରାପତ୍ତା ଯୋଗାଇଲେ ଶ୍ରମ ଶୃଙ୍ଖଳା ରକ୍ଷା କରିବା ସମ୍ଭବ ନୁହେଁ। ଏହା ଫଳରେ ଚାକିରି ଯିବାର ଭୟ ରହିବ ନାହିଁ ଓ କାମ କରିବାର ଉତ୍ସାହ ଓ ସ୍ପୃହା ଶ୍ରମିକ ଆପଣାଛାଏଁ ହରାଇବେ ଓ ଉତ୍ପାଦନ ବ୍ୟାହତ ହେବ।

୨) ନିଯୁକ୍ତିର ୨୪୦ ଦିନ ମଧ୍ୟରେ କୌଣସି ଶ୍ରମିକଙ୍କୁ ସହଜରେ ବରଖାସ୍ତ କରାଯାଇପାରିବ ନାହିଁ ଏବଂ ଏହା ପରେ ସେମାନଙ୍କ ଚାକିରିର ମିଆଦ ବୃଦ୍ଧି ବ୍ୟବସ୍ଥା ଏକ ନମନୀୟ ଶ୍ରମନୀତି। ଏହା ଜାପାନରେ ପ୍ରଚଳିତ। ଏଥିରେ ଉଭୟ ଶ୍ରମିକ, କର୍ମଚାରୀ ଓ ପରିଚାଳନା କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷ ଏକ ଭଲ ପରିବେଶରେ କାମ କରି ଉତ୍ପାଦନ ବଢ଼ାଇବାକୁ ମିଳିତ ଭାବେ କାମ କରନ୍ତି। କମ୍ପାନୀର ଲାଭ ବଢ଼ିଲେ କର୍ମଚାରୀ ବୋନସ୍, ପଦୋନ୍ନତି, ପ୍ରୋତ୍ସାହନ, ତାଲିମ ଓ ବୋନସ୍ ଆଦି ପାଇଥାନ୍ତି। ରାଜନୈତିକ ଦୃଷ୍ଟିରୁ ଏହା ଏକ ଅଧିକ ଗ୍ରହଣଯୋଗ୍ୟ ବ୍ୟବସ୍ଥା ଯେଉଁଠି ଶ୍ରମିକଙ୍କ ସ୍ୱାର୍ଥ ସୁରକ୍ଷିତ ହେବା ସହ ଉତ୍ପାଦନ ବଢ଼ିବାର ସମ୍ଭାବନା ଅଧିକ। ଭାରତ ଭଳି ଦେଶରେ ଏହି ବ୍ୟବସ୍ଥା ଗ୍ରହଣୀୟ ହୋଇପାରେ।

୩) ଭାରତରେ ଅଧିକ ନମନୀୟ ଶ୍ରମ ଆଇନ ପ୍ରବର୍ତ୍ତନର ଆବଶ୍ୟକତା ରହିଛି। ସ୍ୱତନ୍ତ୍ର ଅର୍ଥନୈତିକ ଅଞ୍ଚଳରେ ମଧ୍ୟ ଏହା କାର୍ଯ୍ୟକାରୀ ହେବା ଉଚିତ। ଦକ୍ଷ ଏବଂ କର୍ମଠ ଶ୍ରମଶକ୍ତି ପାଇଁ ଉତ୍ତମ ବେତନ, ମଜୁରୀ, କାର୍ଯ୍ୟକରିବାର ପରିବେଶ ଓ ସାମାଜିକ ସୁରକ୍ଷା ଲୋଡ଼ା। ଏହା ହେଲେ ଶ୍ରମିକ ଅଶାନ୍ତି ରହିବ ନାହିଁ ଏବଂ ଅଧିକରୁ ଅଧିକ ବିଦେଶୀ ପୁଞ୍ଜିନିବେଶ ହେବ। ନିଯୁକ୍ତି ବ୍ୟବସ୍ଥା ଓ ମଜୁରୀ ଭଲ ରହିଲେ ଶ୍ରମିକ ସଂଗଠନ ବା ୟୁନିୟନର ଆବଶ୍ୟକତା ପଡ଼ିବ ନାହିଁ।

୪) ଶ୍ରମିକ, କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ଶିକ୍ଷା, ତାଲିମ ଓ ପ୍ରଶିକ୍ଷଣ ଉପରେ ଅଧିକ ଧ୍ୟାନ ଦେଇ ସେମାନଙ୍କୁ ଅଧିକ ଉତ୍ପାଦନ ପାଇଁ ପ୍ରସ୍ତୁତି କରିବାକୁ ପଡ଼ିବ। ଏହା ପ୍ରକାରାନ୍ତରେ ଉତ୍ପାଦନ ଓ ଲାଭ ବୃଦ୍ଧିରେ ସହାୟକ ହେବ। ଏହା ଉପରେ ଶ୍ରମ ଆଇନ ଆବଶ୍ୟକ ଗୁରୁତ୍ୱ ଦେବା ଉଚିତ। ସେଥିପାଇଁ ଦଶମ ଶ୍ରେଣୀ ଯାଏ ଧନ୍ଦାମୂଳକ ଶିକ୍ଷାକୁ ବାଧ୍ୟତାମୂଳକ କରାଯିବା ଆବଶ୍ୟକ। ସର୍ବୋପରି ଭୌତିକ କ୍ଷେତ୍ରରେ ପୁଞ୍ଜି ଲଗାଣ ବଢ଼ାଇ ଶ୍ରମିକଙ୍କ ଉତ୍ପାଦକତା ବଢ଼ାଯିବାର ବ୍ୟବସ୍ଥା ହେବା ଉଚିତ। ଏସବୁ ବ୍ୟବସ୍ଥା ଶ୍ରମ ନୀତିରେ ସ୍ଥାନ ପାଇଲେ ଭାରତର ଶ୍ରମିକଙ୍କ ଦକ୍ଷତା ଓ ସାମର୍ଥ୍ୟ ଯଥେଷ୍ଟ ବଢ଼ିବ। ଏହା ପ୍ରକାରାନ୍ତରେ ଶ୍ରମ ଶୃଙ୍ଖଳା ଓ ଉତ୍ପାଦନ ବୃଦ୍ଧିରେ ସହାୟକ ହେବ। ନିଯୁକ୍ତି ବ୍ୟବସ୍ଥାରେ ଦ୍ରୁତ ଉନ୍ନତି ଆଣିବାକୁ ପ୍ରୟାସ କଲାବେଳେ ଶ୍ରମିକଙ୍କ ମୁଣ୍ଡପିଛା ପ୍ରକୃତ ଆୟ ଯେପରି ବଢ଼ିବ ତାହା ଏକ ଗୁରୁତ୍ୱପୂର୍ଣ୍ଣ ଦିଗ ହୋଇଥିବାରୁ ସେଥିପାଇଁ ନଜର ଦେବାକୁ ପଡ଼ିବ। ଭାରତ ଏବେ ରପ୍ତାନୀଭିତ୍ତିକ ଶିଳ୍ପାୟନ ଆରମ୍ଭ କରିଥିବାରୁ ତଦନୁସାରେ ଶ୍ରମ ଆଇନରେ ଆବଶ୍ୟକ ସଂସ୍କାର ଆଣୁଛି। ଏହାଦ୍ୱାରା ଉଚ୍ଚ ଅଭିବୃଦ୍ଧି, ନିଯୁକ୍ତି ବୃଦ୍ଧି ଓ ମୁଣ୍ଡ ପିଛା ଆୟ ବୃଦ୍ଧି ସମ୍ଭବ ହୋଇପାରିବ ବୋଲି ଆଶା କରାଯାଏ।

ଲେଖକ ଆର୍‌ବିଆଇ ଅର୍ଥନିତୀ ବିଭାଗର ଚେୟାର ପ୍ରଫେସର।

ଭାରତର ଅଣଆନୁଷ୍ଠାନିକ ଶ୍ରମବଜାର

ଏ. ଶ୍ରୀଜା

ଭାରତୀୟ ଶ୍ରମବଜାରରେ ଅନେକ ବିରୋଧାଭାସ ରହିଛି । ଏଠାରେ ଶ୍ରମଶକ୍ତିର ୯୨ଭାଗ ଅସଙ୍ଗଠିତ କ୍ଷେତ୍ରରେ କାର୍ଯ୍ୟ କରୁଥିବାବେଳେ ୧୦ଭାଗରୁ କମ୍ ଆନୁଷ୍ଠାନିକ ନିଯୁକ୍ତି ପାଇଛନ୍ତି । ଅସଂଗଠିତ ଶ୍ରମିକଙ୍କ ସଂଖ୍ୟା ବୃଦ୍ଧି ପଛରେ ଦେଶର ସାମାଜିକ-ଆର୍ଥିକ କାରଣ ନିହିତ ଏବଂ ଏହା ଉପନିବେଶବାଦୀ ଶାସନ କାଳରୁ ଚାଲିଆସିଛି । ବ୍ରିଟିଶଶାସନ କାଳରେ ଯେଉଁ ଶିଳ୍ପନୀତି ଅନୁସୃତ ହୋଇଥିଲା ତାହା ମୁଖ୍ୟତଃ ଭାରତରୁ କଞ୍ଚାମାଲ ରପ୍ତାନୀ ଓ ବିଦେଶରୁ ପ୍ରସ୍ତୁତ ସାମଗ୍ରୀ ଆମଦାନୀ ଭିତ୍ତିକ ଥିଲା । ବ୍ରିଟେନର ଶିଳ୍ପ ବିପ୍ଳବ ଭାରତୀୟ ଅର୍ଥନୀତିରେ କୌଣସି ପ୍ରଭାବ ପକାଇ ପାରି ନଥିଲା; ବରଂ ବ୍ରିଟିଶ ଶାସକଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଦେଶର କଞ୍ଚାମାଲ ରପ୍ତାନୀ ବଢ଼ିଥିଲା । ପ୍ରଥମ ବିଶ୍ୱଯୁଦ୍ଧ ସମୟରେ ଭାରତରେ କିଛି କିଛି ଶିଳ୍ପ ସଂସ୍ଥା ସ୍ଥାପନ ହେଲା ଏବଂ ଏହାର ମୁଖ୍ୟ ଲକ୍ଷ୍ୟ ଥିଲା ଯୁଦ୍ଧଜନୀତ ପରିସ୍ଥିତିର ଆବଶ୍ୟକତା ପୂରଣ କରିବା ପାଇଁ ବିଭିନ୍ନ ସାମଗ୍ରୀ ଉତ୍ପାଦନ କରିବା । ସ୍ୱାଧୀନତା ହାସଲ କାଳରେ ଭାରତରେ ମୁଖ୍ୟତଃ ଏକ ଚାଷୀ ଅର୍ଥନୀତି ପ୍ରଚଳିତ ଥିଲା । ଏହି ଅର୍ଥନୀତିରେ ଶ୍ରମଶକ୍ତି ବା ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କ ସଂଖ୍ୟା କମ୍ ଥିଲା । ସେହି ଶ୍ରମିକମାନେ ମଧ୍ୟ ଜାତିଭିତ୍ତିକ ବିଚାରରେ ପରସ୍ପର ମଧ୍ୟରେ ପ୍ରତିଦ୍ୱନ୍ଦ୍ୱିତା କରୁଥିଲେ । ଅଣକୃଷି ବୃତ୍ତି ମୁଖ୍ୟତଃ ଜାତିଭିତ୍ତିକ ଥିଲା । ଔଦ୍ୟୋଗିକ କାର୍ଯ୍ୟକଳାପ ଅଳ୍ପ କିଛି ଜାତିମଧ୍ୟରେ ସୀମିତ ଥିଲା । ଏହି ସମୟରେ ଲୁହା, ଇସ୍ପାତ, ଖଣି, ବୟନ, ସମ୍ବାଦପତ୍ର ଛପାଯାଉଥିବା କାଗଜ (ନ୍ୟୁଜପ୍ରିଣ୍ଟ) ଆଦି ଯେଉଁସବୁ ଶିଳ୍ପ ସଂସ୍ଥା ଗଢ଼ି ଉଠିଲା ସେଥିରେ କର୍ମଚାରୀ ଓ ଶ୍ରମିକଙ୍କ ସଂଖ୍ୟା କମ୍ ଥିଲା ।

ସ୍ୱାଧୀନତା ପରେ ଭାରତରେ ପ୍ରବର୍ତ୍ତିତ ମହଲାନବିଶ ଶିଳ୍ପାୟନ କୌଶଳରେ ପୁଞ୍ଜି ସଘନ ଶିଳ୍ପାୟନ ଗୁରୁତ୍ୱ ପାଇଲା । ଶିଳ୍ପ ସଂସ୍ଥା ଓ ଉଦ୍ୟୋଗରେ ଅଧିକ ଶ୍ରମିକ ନିୟୋଜନ କରି ଏହାକୁ ଶ୍ରମ ବହୁଳ କରିବାର ପ୍ରୟାସ ହୋଇଥିଲା । ଅଣକୃଷି କ୍ଷେତ୍ରରେ ଗ୍ରାମାଞ୍ଚଳରେ ସମବାୟ ସମିତି ଗଠନ କରି ନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟ କିଛି କ୍ଷୁଦ୍ର ଓ ମଧ୍ୟମ ଉଦ୍ୟୋଗକୁ ଏହି ସମିତି ପାଇଁ ସଂରକ୍ଷିତ ରଖାଗଲା । ଏମିତି ମଧ୍ୟ ଶ୍ରମବହୁଳ କ୍ଷେତ୍ର ଯଥା କୃଷି, ହସ୍ତଶିଳ୍ପ, ହସ୍ତତନ୍ତ, କ୍ଷୁଦ୍ର ଓ ଗ୍ରାମ୍ୟଶିଳ୍ପ ବିଶେଷ ସଂପ୍ରସାରିତ ହୋଇପାରି ନଥିଲା ଏବଂ ଏହାର ଆକାର ଛୋଟ ରହିବାରୁ ଏଥିରେ ନିଯୁକ୍ତ ଶ୍ରମିକ ଅଣଆନୁଷ୍ଠାନିକ ଥିଲେ । ୧୯୭୭-୭୮ରେ ମୋଟ୍ ନିଯୁକ୍ତିରେ ଅଣଆନୁଷ୍ଠାନିକ ଉଦ୍ୟୋଗର ଅବଦାନ ଥିଲା ୯୨.୨ ଶତାଂଶ । ୧୯୯୩-୯୪ରେ ଏହା ୯୨.୭%କୁ ବୃଦ୍ଧି ପାଇଥିଲା । ତେଣୁ ଐତିହାସିକ ଭାବେ ବହୁ ପୂର୍ବରୁ ଭାରତରେ ଅଣଆନୁଷ୍ଠାନିକ ଶ୍ରମଶକ୍ତି ଅଧିକ ଥିଲା ଏବଂ ନବେ ଦଶକର ଉଦାରୀକରଣ ଓ ବିଶ୍ୱାୟନ ଯୁଗ ଏହାକୁ ଆହୁରି ବଢ଼ାଇ ଦେଲା ।

ଅଣଆନୁଷ୍ଠାନିକ ଉଦ୍ୟୋଗର ସଂଜ୍ଞା ନିର୍ଦ୍ଧାରିତ ହୋଇଛି । ଅଣଆନୁଷ୍ଠାନିକ ଉଦ୍ୟୋଗ ସଂକ୍ରାନ୍ତ ଜାତୀୟ ଆୟୋଗ (ଏନ୍‌ସିଇୟୁଏସ୍)ଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ନିର୍ଦ୍ଧାରିତ ଏହି ସଂଜ୍ଞା ହେଲା – ୧୦ଜଣରୁ କମ୍ କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ନେଇ ଯେଉଁସବୁ ଉଦ୍ୟୋଗ ଘରୋଇ ପ୍ରୟାସରେ ସ୍ଥାପିତ ଏବଂ ପାରିବାରିକ ବା ଅଂଶୀଦାର ଭିତ୍ତିରେ ପରିଚାଳିତ ସେସବୁ ସଂସ୍ଥା ଅଣ ଆନୁଷ୍ଠାନିକ ଭାବେ ବିବେଚିତ ହେବେ । ଏସବୁ ସଂସ୍ଥା ନିଜର ଉତ୍ପାଦନ ବା ସେବା ପାଇଁ ଆନୁଷ୍ଠାନିକ ଉଦ୍ୟୋଗର ପରିସରଭୁକ୍ତ ହେବେ ନାହିଁ । ତେବେ ଉଭୟ ଆନୁଷ୍ଠାନିକ ଓ ଅଣଆନୁଷ୍ଠାନିକ କ୍ଷେତ୍ରରେ ଶ୍ରମିକ, କର୍ମଚାରୀ ରହୁଥିବାରୁ ଆୟୋଗ ସେମାନଙ୍କ ନିମନ୍ତେ କିଛି ବୈଧାନିକ ବ୍ୟବସ୍ଥା ଗ୍ରହଣ କରିଛନ୍ତି । ଆୟୋଗଙ୍କ ଭାଷାରେ ଯେଉଁ ଶ୍ରମିକମାନେ ଅଣଆନୁଷ୍ଠାନିକ କ୍ଷେତ୍ର, ଘରୋଇ ସଂସ୍ଥାରେ କାମ କରୁଥିବେ ସେମାନେ ନିୟମିତ କର୍ମଚାରୀ ହୋଇ ନ ଥିବେ ଏବଂ ନିଯୁକ୍ତିଦାତାଙ୍କ ତରଫରୁ କୌଣସି ଆନୁଷ୍ଠାନିକ ସାମାଜିକ ନିରାପତ୍ତା ପାଉ ନଥିବେ

> ୧୯୯୧ ପରେ ପୁଞ୍ଜି ପ୍ରତ୍ୟାହାର ବ୍ୟବସ୍ଥା ଆରମ୍ଭ ହେବା କାଳରେ ବାହ୍ୟ ପ୍ରତିଯୋଗିତା ଯୋଗୁଁ ରାଷ୍ଟ୍ରାୟତ୍ତ ଉଦ୍ୟୋଗଗୁଡ଼ିକ ଅସ୍ଥାୟୀ ଓ ଅଣଆନୁଷ୍ଠାନିକ କର୍ମଚାରୀ / ଶ୍ରମିକ ଅଧିକ ନିଯୁକ୍ତି କରି ଉତ୍ପାଦନ ବଢ଼ାଇବାକୁ ଚାହିଁଲେ । ଫଳରେ ସଂଗଠିତ କ୍ଷେତ୍ରରେ ଅଣଆନୁଷ୍ଠାନିକ ନିଯୁକ୍ତି ବୃଦ୍ଧି ପାଇଲା । ଏହି ନିଯୁକ୍ତି ହାର ୧୯୯୯-୨୦୦୦ରେ ୩୭.୯ ଶତାଂଶ ଥିବାବେଳେ ୨୦୦୪-୦୫ରେ ୪୮% ଓ ୨୦୧୧-୧୨ରେ ୫୪.୬ ଶତାଂଶରେ ପହଞ୍ଚିଥିଲା । ଗତ ଚାରିଦଶକରେ ଭାରତ ଶ୍ରମ ବଜାରରେ ଢାଞ୍ଚାଗତ ପରିବର୍ତ୍ତନ ଆଣି ଅର୍ଥନୀତିରେ ଦ୍ରୁତ ଅଭିବୃଦ୍ଧି ହାସଲ କରିବା ଅବସରରେ କୃଷି କ୍ଷେତ୍ର ପ୍ରତି ଆବଶ୍ୟକ ଧ୍ୟାନ ଦେଲାନାହିଁ । ଫଳରେ ଏହି କ୍ଷେତ୍ରରେ ଦ୍ରୁତ ଅବନତି ପରିଲକ୍ଷିତ ହେଲା ।

ଟେବୁଲ୍ -୧ : ବିଭିନ୍ନ ଉଦ୍ୟୋଗରେ ଆନୁଷ୍ଠାନିକ ଓ ଅଣଆନୁଷ୍ଠାନିକ ଶ୍ରମିକ/ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ଅନୁପାତ।

- ନିୟୁତରେ, ବନ୍ଧନୀରେ ପ୍ରଦତ୍ତ ସଂଖ୍ୟା % ଅଂଶ

		୧୯୯୯-୨୦୦୦	
	ସଂଗଠିତ	ଅସଂଗଠିତ	ମୋଟ
ଆନୁଷ୍ଠାନିକ	୩୩.୭	୧.୪	୩୫
	(୬୨.୩)	(୦.୪୧)	(୮.୮)
ଅଣଆନୁଷ୍ଠାନିକ	୨୦.୫	୩୪୧.୩	୩୬୧.୭
	(୩୭.୯)	(୯୯.୬)	(୯୧.୨)
ମୋଟ	୫୪.୧	୩୪୨.୬	୩୯୬.୮
	(୧୩.୬)	(୮୬.୩)	୧୦୦
		୨୦୦୪-୨୦୦୫	
	ସଂଗଠିତ	ଅସଂଗଠିତ	ମୋଟ
ଆନୁଷ୍ଠାନିକ	୩୨.୬	୧.୩୫	୩୩.୪୧
	(୫୨)	(୦.୩)	(୭.୩୦)
ଅଣଆନୁଷ୍ଠାନିକ	୨୯.୫୪	୩୯୬.୬୬	୪୨୬.୨
	(୪୮)	(୯୯.୭)	(୯୨.୭)
ମୋଟ୍	୬୧.୬୧	୩୯୮.୦୧	୪୫୯.୬୧
	(୧୩)	(୮୭)	୧୦୦
		୨୦୧୧-୨୦୧୨	
	ସଂଗଠିତ	ଅସଂଗଠିତ	ମୋଟ
ଆନୁଷ୍ଠାନିକ	୩୭.୧୮	୧.୩୯	୩୮.୫୬
	(୪୫.୪)	(୦.୪)	(୮.୧)
ଅଣଆନୁଷ୍ଠାନିକ	୪୪.୭୪	୩୯୦.୯୨	୪୩୫.୬୬
	(୫୪.୬)	(୯୯.୬)	(୯୧.୯)

ସେମାନେ ଅଣଆନୁଷ୍ଠାନିକ ଶ୍ରମିକ, କର୍ମଚାରୀଭାବେ ବିବେଚିତ ହେବେ। ଏ ସଂକ୍ରାନ୍ତ ତଥ୍ୟ ଟେବୁଲ-୧ରେ ଦର୍ଶାଯାଇଛି।

ଅଣସଂଗଠିତ କ୍ଷେତ୍ରରେ ଅଧିକ ସଂଖ୍ୟକ ଶ୍ରମିକଙ୍କ ଉପସ୍ଥିତିର କାରଣ ସେମାନଙ୍କ ମଧ୍ୟରୁ ଅଧିକାଂଶ କୃଷିକ୍ଷେତ୍ରରେ ଦୁଃଖଧନ୍ଦା କରି ଜୀବିକା ନିର୍ବାହ କରନ୍ତି ଏବଂ ଶ୍ରମଛଡ଼ା ସେମାନଙ୍କ ପାଖରେ ଅନ୍ୟ କିଛି ପନ୍ଥା ନାହିଁ। ମାନୁଫାକଚରିଙ୍ଗ ଉଦ୍ୟୋଗ କ୍ଷେତ୍ରରେ ଭାରୀ ଶିଳ୍ପ ଉପରେ ଗୁରୁତ୍ୱ ତଥା ଖାଉଟୀ ସାମଗ୍ରୀ ଉତ୍ପାଦନ କ୍ଷେତ୍ରରେ କ୍ଷୁଦ୍ର ଓ ମଧ୍ୟମ ଉଦ୍ୟୋଗ ଜନିତ ସଂରକ୍ଷଣ କଟକଣା ଥିବାରୁ ଉତ୍ତମ ମାନର ନିଯୁକ୍ତି ସୁଯୋଗ ସୃଷ୍ଟି ହୋଇପାରୁନାହିଁ। ଏସବୁ ଶିଳ୍ପ ସଂସ୍ଥା ଛୋଟ ହୋଇଥିବାରୁ ସେମାନେ ରିଆତି, ସବ୍‌ସିଡି ହାତେଇବା ଲୋଭରେ ନିଯୁକ୍ତି ପରିସରକୁ ବୃଦ୍ଧି କରନ୍ତି ନାହିଁ। ୧୯୯୧ ପରେ ପୁଞ୍ଜି ପ୍ରତ୍ୟାହାର ବ୍ୟବସ୍ଥା ଆରମ୍ଭ ହେବା କାଳରେ ବାହ୍ୟ ପ୍ରତିଯୋଗିତା ଯୋଗୁଁ ରାଷ୍ଟ୍ରାୟତ୍ତ ଉଦ୍ୟୋଗଗୁଡ଼ିକ ଅସ୍ଥାୟୀ ଓ ଅଣଆନୁଷ୍ଠାନିକ କର୍ମଚାରୀ / ଶ୍ରମିକ ଅଧିକ ନିଯୁକ୍ତି କରି ଉତ୍ପାଦନ ବଢ଼ାଇବାକୁ ଚାହିଁଲେ। ଫଳରେ ସଂଗଠିତ କ୍ଷେତ୍ରରେ ଅଣଆନୁଷ୍ଠାନିକ ନିଯୁକ୍ତି ବୃଦ୍ଧି ପାଇଲା। ଏହି ନିଯୁକ୍ତି ହାର ୧୯୯୯-୨୦୦୦ରେ ୩୭.୯ ଶତାଂଶ ଥିବାବେଳେ ୨୦୦୪-୦୫ରେ ୪୮% ଓ ୨୦୧୧-୧୨ରେ ୫୪.୬ ଶତାଂଶରେ ପହଞ୍ଚିଥିଲା। ଗତ ଚାରିଦଶକରେ ଭାରତ ଶ୍ରମ ବଜାରରେ ଢାଞ୍ଚାଗତ ପରିବର୍ତ୍ତନ ଆଣି ଅର୍ଥନୀତିରେ ଦ୍ରୁତ ଅଭିବୃଦ୍ଧି ହାସଲ କରିବା ଅବସରରେ କୃଷି କ୍ଷେତ୍ର ପ୍ରତି ଆବଶ୍ୟକ ଧ୍ୟାନ ଦେଲାନାହିଁ। ଫଳରେ ଏହି କ୍ଷେତ୍ରରେ ଦ୍ରୁତ ଅବନତି ପରିଲକ୍ଷିତ ହେଲା। କୃଷିକ୍ଷେତ୍ରରୁ ବାଦ ପଡ଼ିଥିବା ଶ୍ରମିକମାନେ ମୁଖ୍ୟତଃ ନିର୍ମାଣ ଉଦ୍ୟୋଗ ଓ ସ୍ୱଳ୍ପ କୁଶଳୀ କାର୍ଯ୍ୟରେ ନିଯୁକ୍ତ ହେଲେ। ଉଦାରବାଦୀ ସମୟରେ ବିଶ୍ୱସ୍ତରରେ ପ୍ରତିଯୋଗତା ତୀବ୍ର ହେବାରୁ ଏବଂ ଶିଳ୍ପସଂସ୍ଥାଗୁଡ଼ିକୁ ସରକାରୀ ପ୍ରୋତ୍ସାହନ ନ ମିଳିବାରୁ ସେମାନେ ନିଜ ନିଯୁକ୍ତି ନୀତିରେ ପରିବର୍ତ୍ତନ ଆଣିଲେ। ସେମାନେ ନିଜ ଶିଳ୍ପ ସଂସ୍ଥାର କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ସଂଖ୍ୟା ସୀମିତ ରଖିବା ସହ କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ମିଳୁଥିବା ସାମାଜିକ ନିରାପତ୍ତା ବ୍ୟବସ୍ଥା ପ୍ରତ୍ୟାହାର କରିନେଲେ। ଏହାଫଳରେ ସ୍ଥାୟୀ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ପରିବର୍ତ୍ତେ ଅସ୍ଥାୟୀ ଓ ଠିକା କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ସଂଖ୍ୟା ବୃଦ୍ଧି ପାଇଲା। ବହୁଦେଶୀୟ କମ୍ପାନୀ (ଏମଏନ୍‌ସି)ଗୁଡ଼ିକର କାୟା ବିସ୍ତାର ପରେ ଅଫଶୋର ଆଉଟ୍ ସୋର୍ସିଂ ଓ ଆନ୍ତର୍ଜାତିକ ଠିକା ପ୍ରଦାନ ବ୍ୟବସ୍ଥା ଯଥେଷ୍ଟ ବଢ଼ିଛି। ଅନେକ ଉଦ୍ୟୋଗ ସ୍ଥାୟୀ କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ରଖି ଖର୍ଚ୍ଚାନ୍ତ ହେବା ପରିବର୍ତ୍ତେ ଠିକା ଭିତ୍ତିରେ କାମ ଉଠାଇ

ଜଞ୍ଜାଳମୁକ୍ତ ହେବାକୁ ଉଚିତ ମନେ କରୁଛନ୍ତି। ଏହା ଯୋଗୁଁ ସ୍ଥାୟୀ ନିଯୁକ୍ତି କମୁଛି ଓ ଅସ୍ଥାୟୀ, ଠିକା ନିଯୁକ୍ତି ବଢୁଛି, ଏହାଦ୍ୱାରା ଶ୍ରମବିବାଦ ଆଇନକୁ କାର୍ଯ୍ୟକାରୀ କରିବାର ଆବଶ୍ୟକତା ପଡୁନାହିଁ।

ନୂଆନୂଆ ଯନ୍ତପାତିର ଉଦ୍‌ଭାବନ ଓ ବ୍ୟବହାର ଫଳରେ ସାମଗ୍ରୀ ପ୍ରସ୍ତୁତି, ନିର୍ମାଣ ଅଧିକ ସହଜ ତଥା ଶସ୍ତା ହୋଇଛି। ଯେଉଁ ସାମଗ୍ରୀ ଉତ୍ପାଦନରେ ଲୋକଶକ୍ତି ଦରକାର ହେଉଥିଲା ତାହାକୁ ଯନ୍ତଶକ୍ତି ସହଜରେ ଶସ୍ତାରେ କରିପାରୁଛି। ଅଟୋମେସନ ବ୍ୟବସ୍ଥା ମଧ୍ୟ ଏ କ୍ଷେତ୍ରରେ ଅଧିକ ସହାୟକ ହୋଇଛି। ଏସବୁ କାରଣରୁ ଶିଳ୍ପ ଉଦ୍ୟୋଗରେ ନିଯୁକ୍ତି ପରିସର ସଂକୁଚିତ ହେବା ସହ ଏକ ନୂଆ ସଂସ୍କୃତି ଓ ଧାରା ଚାଲିଛି।

ଅର୍ଥନୈତିକ ଜନଗଣନା ତଥ୍ୟ ଅନୁସାରେ ଛ'ଜଣରୁ କମ୍ ଲୋକ କାମ କରୁଥିବା ଶିଳ୍ପ ଉଦ୍ୟୋଗର ସଂଖ୍ୟା ୧୯୯୦ରେ ୯୩ ଶତାଂଶ ଥିବାବେଳେ ୨୦୧୩ରେ ଏହା ୯୫.୫ ଶତାଂଶକୁ ବୃଦ୍ଧିପାଇଥିଲା। ସେହିଭଳି ୧୦ଜଣରୁ କମ୍ କାମ କରୁଥିବା ଉଦ୍ୟୋଗ ସଂଖ୍ୟା ଏହି ସମୟରେ ସାମାନ୍ୟ କମି ୩.୫ ରୁ ୩.୧ ଶତାଂଶ ହୋଇଥିଲା। କଥିତ ସମୟରେ ୧୦ ରୁ ଅଧିକ ଲୋକ କାମ କରୁଥିବା ଉଦ୍ୟୋଗ ସଂଖ୍ୟା ୧୯୯୦ରେ ୩.୧ ଶତାଂଶ ଥିବାବେଳେ

ନିରାପତ୍ତା, ଚିକିତ୍ସା ସୁବିଧା, ସର୍ବନିମ୍ନ ବେତନ, ପେନ୍‌ସନ୍, କର୍ମଚାରୀ କ୍ଷତିପୂରଣ ସୁବିଧା, ଓଭରଟାଇମ୍ ପ୍ରାପ୍ୟ ହରାଇବା ସହ ଶୋଷଣର ଶିକାର ହେଉଛନ୍ତି।

ଠିକା ଓ ସାମୟିକ ଭିତ୍ତିରେ କର୍ମଚାରୀ, ଶ୍ରମିକ ନିଯୁକ୍ତି ନିଷ୍ପତ୍ତି ସମସ୍ୟାର ସମାଧାନ ପାଇଁ ଭାରତ ସରକାର ବିଭିନ୍ନ ସମୟରେ ଏକାଧିକ କମିଟି ଓ କମିଶନ ଗଠନ କରିଛନ୍ତି। ୨୦୦୨ରେ ଗଠିତ ଦ୍ୱିତୀୟ ଜାତୀୟ ଶ୍ରମ କମିଶନ ଅସଂଗଠିତ କ୍ଷେତ୍ର ସଂକ୍ରାନ୍ତ ଜାତୀୟ କମିଶନ ଓ ଏସ୍.ପି. ଗୁପ୍ତ କମିଟି ରିପୋର୍ଟ ସେଥିମଧ୍ୟରୁ ଅନ୍ୟତମ। ଏସବୁ କମିଟି ଓ କମିଶନଙ୍କ ରିପୋର୍ଟ କହେ ଯେ ଭାରତୀୟ ଶ୍ରମିକଙ୍କ ମଧ୍ୟରୁ ଅଧିକାଂଶ ନିରକ୍ଷର ଓ ସେମାନଙ୍କ କୁଶଳ ଓ ଦକ୍ଷତା ଅତ୍ୟନ୍ତ କମ୍। ସେମାନଙ୍କର ପେସାଗତ ଦକ୍ଷତା ମଧ୍ୟ ପ୍ରାୟ ନ ଥାଏ। ତେଣୁ ସେମାନେ କୃଷି ଉଦ୍ୟୋଗରୁ ସିଧାସଳଖ ସେବା ଶିଳ୍ପୋଦ୍ୟୋଗକୁ କାମ ପାଇଁ ଆସିବା ବେଳେ ବୃତ୍ତିଗତ ଦୃଷ୍ଟିରୁ ଅସୁବିଧାର ସମ୍ମୁଖୀନ ହୋଇଥାନ୍ତି। ତେଣୁ କମିଟି ଏସବୁ ଶ୍ରମିକଙ୍କ ପାଇଁ ଶ୍ରମ ଆଇନରେ ସଂସ୍କାର, ଦକ୍ଷତା ଓ କୁଶଳ ବିକାଶ, ତାଲିମ ଓ ପ୍ରଶିକ୍ଷଣ ବ୍ୟବସ୍ଥା ପାଇଁ ସୁପାରିଶ କରିଛନ୍ତି।

ନୀତିଗତ ପଦକ୍ଷେପ : ଯେଉଁସବୁ କ୍ଷେତ୍ରରେ ଶ୍ରମିକଙ୍କର ବିଶେଷ ଦକ୍ଷତା ଦରକାର ନାହିଁ ମଜୁରୀ, କାମକରିବାର ପରିବେଶ, ନିରାପତ୍ତା, ସ୍ୱାସ୍ଥ୍ୟ, କଲ୍ୟାଣ ଆଦି ସମ୍ପର୍କରେ ଆଇନଗତ ବ୍ୟବସ୍ଥା ହୋଇଛି। ଅସଂଗଠିତ ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କ ସୁରକ୍ଷା ଓ ସାମାଜିକ ନିରାପତ୍ତା ପାଇଁ ୨୦୦୮ରେ ଏକ ଆଇନ ପ୍ରଣୟନ କରାଯାଇଛି। ଏହା ବ୍ୟତୀତ ସରକାର ଶ୍ରମିକଙ୍କ କଲ୍ୟାଣ ପାଇଁ ରାଷ୍ଟ୍ରୀୟ ସ୍ୱାସ୍ଥ୍ୟବୀମା ଯୋଜନା ୨୦୦୮ରେ ଆରମ୍ଭ କରିଛନ୍ତି ଯେଉଁଥିରେ ବିଭିନ୍ନ ବର୍ଗର ଅଣସଂଗଠିତ ଶ୍ରମିକଙ୍କୁ ଅନ୍ତର୍ଭୁକ୍ତ କରାଯାଇଛି। ୨୦୧୬ ମାର୍ଚ୍ଚ ସୁଦ୍ଧା ୪୧.୩କୋଟି ଶ୍ରମିକ ରାଷ୍ଟ୍ରୀୟ ସ୍ୱାସ୍ଥ୍ୟବୀମା ଯୋଜନାର ଅନ୍ତର୍ଭୁକ୍ତ ହୋଇ ସ୍ମାର୍ଟକାର୍ଡ ପାଇଛନ୍ତି। ସେମାନଙ୍କ ଚିକିତ୍ସାବାବଦ ଖର୍ଚ୍ଚର ବଡ଼ ଅଂଶ ସରକାର ବହନ କରୁଛନ୍ତି ଏବଂ ବୀମା ବାବଦରେ ସେମାନଙ୍କୁ ନାମକୁମାତ୍ର ଦେୟ ଦେବାକୁ ପଡୁଛି।

୧୯୭୦ରେ ଠିକା ଶ୍ରମିକ ନିୟନ୍ତ୍ରଣ ଓ ଉଚ୍ଛେଦ ଆଇନ ପ୍ରବର୍ତ୍ତିତ ହୋଇଥିଲା। ଏହାଫଳରେ ୨୦ରୁ ଅଧିକ କର୍ମଚାରୀ ନିଯୁକ୍ତ କରୁଥିବା ପ୍ରତିଷ୍ଠାନ ଓ ଠିକାଦାର ଶ୍ରମିକଙ୍କୁ ଶୋଷଣ କରିବାର ରାସ୍ତା ବନ୍ଦ ହୋଇଯାଇଥିଲା। ତେବେ ୨୦ରୁ କମ୍ ଶ୍ରମିକ ନିଯୁକ୍ତ କରୁଥିବା ସଂସ୍ଥା ଓ ଠିକାଦାର ଏହାର ଫାଇଦା ଉଠାଇଲେ ଏବଂ ବହୁ ଶ୍ରମିକ ଶୋଷିତ ହେଲେ। ସେହିଭଳି କାମ ଅନ୍ୱେଷଣରେ ବିଭିନ୍ନ ରାଜ୍ୟକୁ ଯାଉଥିବା ଶ୍ରମିକଙ୍କ ସ୍ୱାର୍ଥ ରକ୍ଷା ପାଇଁ ଏକ

ଟେବୁଲ୍ -୨ : ବିଭିନ୍ନ ଉଦ୍ୟୋଗର ଆକାର ଓ ନିଯୁକ୍ତି ପରିସର ଶତାଂଶରେ

କ୍ରମିକ	କର୍ମଚାରୀ ନିଯୁକ୍ତି ଭିତ୍ତିରେ ଆକାର	ପ୍ରକାର	ଅର୍ଥନୈତିକ ଗଣନା ବର୍ଷ			
			୧୯୯୦	୧୯୯୮	୨୦୦୫	୨୦୧୩
୧	୧-୫	ପ୍ରତିଷ୍ଠାନ	୯୩.୪	୯୪.୦	୯୫.୪	୯୫.୫
		ନିଯୁକ୍ତି	୫୪.୫	୫୮.୬	୬୭.୩	୬୯.୫
୨	୬-୯	ପ୍ରତିଷ୍ଠାନ	୩.୫	୩.୩	୩.୪	୩.୧
		ନିଯୁକ୍ତି	୮.୪	୮.୩	୧୦.୩	୯.୩
୩	୧୦ରୁ ଅଧିକ	ପ୍ରତିଷ୍ଠାନ	୩.୧	୨.୮	୧.୩	୧.୪
		ନିଯୁକ୍ତି	୩୭.୧	୩୩.୧	୨୨.୪	୨୧.୨

ସୂତ୍ର : ପଞ୍ଚମ ଓ ଷଷ୍ଠ ଅର୍ଥନୈତିକ ଗଣନା-ସର୍ବଭାରତୀୟ ରିପୋର୍ଟ

୨୦୧୩ରେ ତାହା ୧.୪ଶତାଂଶରେ ପହଞ୍ଚିଥିଲା। ନିଯୁକ୍ତି କ୍ଷେତ୍ରରେ ଏହିସବୁ ଉଦ୍ୟୋଗର ଅବଦାନ ୩୭.୧ ରୁ ୨୧.୨ ଶତାଂଶକୁ କମିଆସିଥିଲା।

ଠିକା ଓ ସାମୟିକ ଭିତ୍ତିରେ ଅଧିକରୁ ଅଧିକ ଶ୍ରମିକ/କର୍ମଚାରୀ ନିଯୁକ୍ତି ଫଳରେ ସଂପୃକ୍ତ କର୍ମଚାରୀ ଓ ଶ୍ରମିକ ନିଯୁକ୍ତି ନିରାପତ୍ତା, ସାମାଜିକ ସେସବୁରେ ଏହି ଶ୍ରମିକଙ୍କ ସୁରକ୍ଷା ପାଇଁ ସରକାର କେତେକ ନୀତିଗତ ପଦକ୍ଷେପ ଗ୍ରହଣ କରିଛନ୍ତି। ନିର୍ମାଣ ଶ୍ରମିକଙ୍କ ସୁରକ୍ଷା ପାଇଁ ସରକାର ୧୯୯୬ରେ ଏକ ଆଇନ କରିଥିବାବେଳେ ୧୯୯୬ରେ ଶ୍ରମିକ ସେସ୍ ନିୟମ ପ୍ରବର୍ତ୍ତନ କରାଯାଇଛି। ଏହା ଫଳରେ ନିର୍ମାଣ ଶ୍ରମିକଙ୍କ ଆଇନ ପ୍ରଣୟନ କରାଯାଇଛି। ଏହା ଏହି ଶ୍ରେଣୀର ଶ୍ରମିକଙ୍କ ସ୍ୱାର୍ଥ ରକ୍ଷାରେ ବିଶେଷ ସହାୟକ ହୋଇଛି। ଏହାସତ୍ତ୍ୱେ ଆଇନ ଠିକଣା ଭାବେ କାର୍ଯ୍ୟକାରୀ ହେଉନଥିବାରୁ ଶ୍ରମିକ ଶୋଷଣ ଚାଲିଛି। ବିଡ଼ି ଶ୍ରମିକ, ସିନେମା ହଲ୍ କର୍ମଚାରୀ, ଖଣି ଶ୍ରମିକ, ସଫେଇ କର୍ମଚାରୀ ଆଦିଙ୍କ ସ୍ୱାର୍ଥ

ରକ୍ଷା ପାଇଁ ନାନାବିଧ ଆଇନ କରାଯାଇଛି । ଏସବୁ ସତ୍ତ୍ୱେ ଅସଂଗଠିତ କ୍ଷେତ୍ରରେ ଅଧିକ ଶ୍ରମିକ ଓ ଲୋକଶକ୍ତି ମିଳୁଥିବାରୁ ଶ୍ରମିକମାନେ ଉଚିତ ମଜୁରୀ ପାଇଁ ମୂଲଚାଲ କରିପାରୁନାହାନ୍ତି । ଦାରିଦ୍ର୍ୟ, ଅଜ୍ଞତା, ଅଶିକ୍ଷା, ଆଇନର କେତେକ ଦୁର୍ବଳତା ଓ ଆଇନର କାର୍ଯ୍ୟକାରିତାରେ ଖାମଖିଆଲି ଭାବ ଯୋଗୁଁ ଶ୍ରମିକଙ୍କ ଶୋଷଣ ଅବ୍ୟାହତ ରହିଛି । ଅସଂଗଠିତ କ୍ଷେତ୍ରରେ ନିୟୋଜିତ ଶ୍ରମିକଙ୍କୁ ସାର୍ବଜନୀନ ସାମାଜିକ ନିରାପତ୍ତା ଯୋଗାଇବା ଲକ୍ଷ୍ୟରେ ସରକାର ପ୍ରୟାସ ଆରମ୍ଭ କରିଛନ୍ତି । ସେଥିମଧ୍ୟରୁ ଅଟଳ ପେନ୍‌ସନ୍ ଯୋଜନା ଅନ୍ୟତମ । ଏଥିରେ ୧୮ ରୁ ୪୦ ବର୍ଷ ବୟସ ବର୍ଗର ଶ୍ରମିକଙ୍କୁ ଅନ୍ତର୍ଭୁକ୍ତ କରାଯାଇଛି । ସେମାନେ ପେନ୍‌ସନ୍ ପାଣ୍ଠିକୁ ଏକ ନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟ ଅର୍ଥରାଶୀ ନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟ ସମୟ ପାଇଁ ପ୍ରଦାନ କରିବେ ଓ ୬୦ ବର୍ଷରେ ମାସିକ ସର୍ବନିମ୍ନ ୧୦୦୦ ଟଙ୍କାର ପେନ୍‌ସନ୍ ପାଇବେ । ସେହିଭଳି ପ୍ରଧାନମନ୍ତ୍ରୀ ସୁରକ୍ଷା ବୀମା ଯୋଜନାରେ ଅନ୍ତର୍ଭୁକ୍ତ ଶ୍ରମିକ ବାର୍ଷିକ ୧୨ଟଙ୍କା ପ୍ରିମିୟମ ଦେଇ ୨ ଲକ୍ଷ ଟଙ୍କାର ବୀମା ସୁବିଧା ପାଇବେ । ଦୁର୍ଘଟଣା ଓ ଶାରୀରିକ ଅକ୍ଷମତା କ୍ଷେତ୍ରରେ ସେମାନଙ୍କୁ ଏହି ଅର୍ଥରାଶୀ ମିଳିବ । ଏହାଛଡ଼ା ପ୍ରଧାନମନ୍ତ୍ରୀ ଜୀବନ ଜ୍ୟୋତି ଯୋଜନାରେ ଅସଂଗଠିତ ଶ୍ରମିକ ବାର୍ଷିକ ୩୩୦ ଟଙ୍କା ପ୍ରିମିୟମ ଦେଇ ୨ ଲକ୍ଷ ଟଙ୍କାର ବୀମା ସୁବିଧା ପାଇବେ । ପ୍ରଧାନମନ୍ତ୍ରୀ ଫସଲ ବୀମା ଯୋଜନାରେ ଫସଲ କ୍ଷତି ପାଇଁ ଚାଷୀଙ୍କୁ ସ୍ୱଳ୍ପ ପ୍ରିମିୟମରେ ବୀମା ସୁବିଧା ଯୋଗାଇ ଦେବାର ବ୍ୟବସ୍ଥା ହୋଇଛି ।

ପ୍ରଧାନମନ୍ତ୍ରୀ ରୋଜଗାର ପ୍ରୋତ୍ସାହନ ଯୋଜନାରେ ସରକାର କର୍ମଚାରୀ ଭବିଷ୍ୟନିଧି ପାଣ୍ଠିକୁ ନିଯୁକ୍ତିଦାତାଙ୍କ ପକ୍ଷରୁ ୮.୩୩ ଶତାଂଶ ଅର୍ଥ ଭରଣା କରିବାର ବ୍ୟବସ୍ଥା କରାଯାଇଛି । ସେହିଭଳି ବୟନ ଶ୍ରମିକଙ୍କ କ୍ଷେତ୍ରରେ ସରକାର ମାଲିକର ଦେୟ ବାବଦ ସମୁଦାୟ ୧୨ ଶତାଂଶ ଅର୍ଥ କର୍ମଚାରୀ ଭବିଷ୍ୟନିଧି ପାଣ୍ଠିକୁ ଯୋଗାଇଦେଉଛନ୍ତି । ଏହାଦ୍ୱାରା ଶ୍ରମିକଙ୍କୁ ସାମାଜିକ ନିରାପତ୍ତା ଯୋଗାଇ ଦିଆଯିବା ସହିତ କ୍ଷୁଦ୍ରକ୍ଷୁଦ୍ର ଉଦ୍ୟୋଗକୁ ପ୍ରୋତ୍ସାହିତ କରାଯାଉଛି । ଜାତୀୟ ଶିକ୍ଷାନବିସ ପ୍ରୋତ୍ସାହନ ଯୋଜନାରେ ସରକାର ମାସିକ ୧୫୦୦ ଟଙ୍କା ତାଲିମ ନେଉଥିବା ଶ୍ରମିକଙ୍କୁ ଯୋଗାଉଛନ୍ତି । ସିଧାସଳଖ ତାଲିମ ନେବାକୁ ଆସୁଥିବା ନୂତନ ଶ୍ରମିକଙ୍କ ପାଇଁ ଏହି ରାଶୀ ତିନିମାସ ପାଇଁ ୭୫୦୦ ଟଙ୍କା ରଖାଯାଇଛି ।

ସ୍କିଲ ଇଣ୍ଡିଆ ମିଶନ ଅଧୀନରେ ୨୦ ରୁ ଅଧିକ ମନ୍ତ୍ରଣାଳୟ ସହଯୋଗରେ ପ୍ରଧାନମନ୍ତ୍ରୀ କୁଶଳ ବିକାଶ ଯୋଜନା ଓ କୁଶଳ ବିକାଶ କାର୍ଯ୍ୟକ୍ରମ ୨୦ଟି କେନ୍ଦ୍ରରେ ଆରମ୍ଭ କରାଯାଇଛି । କୁଶଳ ଓ ଦକ୍ଷତା ବଢ଼ିଲେ ଶ୍ରମିକଙ୍କ ରୋଜଗାରରେ ଏହା ସହାୟକ ହେବ । ଦେଶରେ ସହଜରେ ବ୍ୟବସାୟ କରିବା ପାଇଁ ସରକାର ଯେଉଁସବୁ ପଦକ୍ଷେପ ନେଉଛନ୍ତି ସେଥିରେ ପଞ୍ଜୀକରଣ, ଶ୍ରମ ଆଇନର ପରିପାଳନ, ତଦାରଖ ଆଦି ନୀତି ନିୟମକୁ ଅଧିକ ସରଳ କରାଯାଇଛି । ଏହାଦ୍ୱାରା ଉଦ୍ୟୋଗୀମାନେ ଆକର୍ଷିତ ହୋଇ ପୁଞ୍ଜି ନିବେଶ କରିବା ସହ ଉଦ୍ୟୋଗ ଆରମ୍ଭ କରିବେ । ଫଳରେ ଶ୍ରମିକଙ୍କୁ ଉନ୍ନତମାନର ନିଯୁକ୍ତି ସୁଯୋଗ ମିଳିବ । ସରକାରଙ୍କ ମେକ୍ଇନ୍ ଇଣ୍ଡିଆ, ଡିଜିଟାଲ ଇଣ୍ଡିଆ, ସ୍ୱଚ୍ଛଭାରତ ଯୋଜନା ଆଦି ଧ୍ୱଜାଧାରୀ କାର୍ଯ୍ୟକ୍ରମରେ ଅଧିକରୁ ଅଧିକ କର୍ମନିଯୁକ୍ତି ସୃଷ୍ଟି କରିବାର ପ୍ରୟାସ ହେବା ଆବଶ୍ୟକ । ସେ ଦିଗରେ ମଧ୍ୟ ଉଦ୍ୟମ କରାଯାଉଛି । ସେହିଭଳି ଷ୍ଟାର୍ଟଅପ୍ ଇଣ୍ଡିଆ, ଷ୍ଟାଣ୍ଡଅପ୍ ଇଣ୍ଡିଆ, ମୁଦ୍ରା, ଆସପାୟାର, ଅଟଳ ଇନୋଭେସନ ମିଶନ, ପ୍ରଧାନମନ୍ତ୍ରୀ ଯୁବ ଯୋଜନା ଆଦି ଯେଉଁ ଢଙ୍ଗରେ ପ୍ରସ୍ତୁତ କରାଯାଇଛି ସେଥିରେ ଉଦ୍ୟୋଗ ଓ ଉଦ୍ୟୋଗୀଙ୍କୁ ପ୍ରୋତ୍ସାହନ ମିଳିବ । ଅଧିକରୁ ଅଧିକ ଉଦ୍ୟୋଗ ଆରମ୍ଭ ହେଲେ ଅଧିକ ନିଯୁକ୍ତି ସୁଯୋଗ ସୃଷ୍ଟି ହେବ ।

ଉପସଂହାରରେ ଏତିକି କୁହାଯାଇପାରେ ଯେ ସରକାର ଯେଉଁସବୁ ବୈଧାନିକ ଓ କାର୍ଯ୍ୟକ୍ରମଜନିତ (ସ୍କିମ୍) ପଦକ୍ଷେପମାନ ହାତକୁ ନେଇଛନ୍ତି ତାହାଦ୍ୱରା ଅଧିକରୁ ଅଧିକ ଅସଂଗଠିତ, ଅଣଆନୁଷ୍ଠାନିକ ଶ୍ରମିକ ସାମାଜିକ ନିରାପତ୍ତା ବ୍ୟବସ୍ଥା ମଧ୍ୟକୁ ଅବଶ୍ୟ ଆସିବେ । ତେବେ ଯେଉଁ ନୂଆ ନିଯୁକ୍ତି ସୃଷ୍ଟି ହେବ ସେସବୁ ଯେପରି ଶୋଭନୀୟ ଓ ଉତ୍ତମ ମାନର ହୁଏ ତାହାକୁ ନିଶ୍ଚିତ କରିବାକୁ ପଡ଼ିବ ।

ଲେଖିକା ଭାରତୀୟ ଅର୍ଥସେବାର ଜଣେ ବରିଷ୍ଠ ଅଧିକାରୀ ଓ ସେ ଏବେ ନିତି ଆୟୋଗରେ ନିର୍ଦ୍ଦେଶିକା ଭାବେ କାର୍ଯ୍ୟରତ ।

ନେପାଳର ହାଇଡ୍ରୋକାର୍ବନ ଆବଶ୍ୟକତା ପୂରଣ ପାଇଁ ସହଯୋଗ କରିବ

କେନ୍ଦ୍ର ପେଟ୍ରୋଲିୟମ ଓ ପ୍ରାକୃତିକ ଗ୍ୟାସ୍ ମନ୍ତ୍ରୀ ଶ୍ରୀ ଧର୍ମେନ୍ଦ୍ର ପ୍ରଧାନ ଗତ ମାର୍ଚ୍ଚ ୨୭ ତାରିଖ ନେପାଳର ଯୋଗାଣ ମନ୍ତ୍ରୀ ଶ୍ରୀ ଦୀପକ ବୋହରାଙ୍କ ସହ ସାକ୍ଷାତ୍ ଆଲୋଚନା କରିଛନ୍ତି । ଉଭୟ ନେତାଙ୍କ ଉପସ୍ଥିତିରେ ଭାରତୀୟ ତୈଳ ନିଗମ ଲିମିଟେଡ (ଆଓସିଏଲ୍) ଓ ନେପାଳ ତିଳ ନିଗମ (ଏନ୍‌ଓସି) ମଧ୍ୟରେ ଯୋଗାଣ ସମ୍ପର୍କିତ ଚୁକ୍ତିର ପାଞ୍ଚବର୍ଷ ପାଇଁ ନବୀକରଣ ହୋଇଥିଲା । ଏହି ଯୋଗାଣ ଚୁକ୍ତିର ନବୀକରଣ ପରେ ଉଭୟ ମନ୍ତ୍ରୀ ପରସ୍ପରକୁ ଅଭିନନ୍ଦନ ଜଣାଇବା ସହିତ ଆଗାମୀ ଦିନରେ ଉଭୟ ଦେଶ ମଧ୍ୟରେ ହାଇଡ୍ରୋ କାର୍ବନ କ୍ଷେତ୍ରରେ ସହଯୋଗ ଆହୁରି ବୃଦ୍ଧି ପାଇବା ସହ ଏହା ଉଭୟ ଦେଶ ମଧ୍ୟରେ ଦ୍ୱିପାକ୍ଷିକ ସମ୍ପର୍କ ପାଇଁ ଏକ ଗୁରୁତ୍ୱପୂର୍ଣ୍ଣ କ୍ଷେତ୍ର ହେବ ବୋଲି ଆଶାପ୍ରକାଶ କରିଥିଲେ ।

ଭାରତ ଓ ନେପାଳ ମଧ୍ୟରେ ଖୋଲା ସୀମା, ସମନ୍ୱିତ ଅର୍ଥନୀତି ଓ ଉଭୟ ଦେଶର ନାଗରିକମାନଙ୍କ ମଧ୍ୟରେ ଦୃଢ଼ ସାଂସ୍କୃତିକ ଓ ସାମାଜିକ ସମ୍ପର୍କ ରହିଛି । ୧୯୭୪ ମସିହାରୁ ଇଣ୍ଡିଆନ ଅଏଲ କର୍ପୋରେସନ ନେପାଳର ପେଟ୍ରୋଲିୟମ ଉତ୍ପାଦର ଆବଶ୍ୟକତାକୁ ଅନବରତ ଭାବେ ପୂରଣ କରି ଆସୁଛି । ଉଭୟ ଦେଶ ଏହି କ୍ଷେତ୍ରରେ ସହଯୋଗକୁ ଆହୁରି ଦୃଢ଼ କରିବା ଦିଗରେ କାମ କରୁଛନ୍ତି । ମୋତିହାରୀ-ଅମେଲଖଗଂଜ ପାଇପଲାଇନ୍ ନିର୍ମାଣ ପାଇଁ ଉଭୟ ଦେଶ ମଧ୍ୟରେ କଥାବାର୍ତ୍ତା ଚାଲିଛି । ଆଲୋଚନା ସମୟରେ ଶ୍ରୀ ପ୍ରଧାନ ନେପାଳର ହାଇଡ୍ରୋକାର୍ବନ ଆବଶ୍ୟକତା ପୂରଣ କରିବା ପାଇଁ ଭାରତର ନିରନ୍ତର ସହଯୋଗ ସମ୍ପର୍କରେ ପ୍ରତିଶ୍ରୁତି ଦେଇଥିଲେ । ଆଲୋଚନା ସମୟରେ ମୋତିହାରୀ-ଅମେଲଖଗଂଜ ପାଇପଲାଇନ୍ ନିର୍ମାଣ ସମ୍ପର୍କରେ ମଧ୍ୟ ଆଲୋଚନା ହୋଇଥିଲା । ଏହି ପାଇପ୍‌ଲାଇନ୍ ନିର୍ମାଣ କାମ ପୂରଣ ହେଲେ ନେପାଳକୁ ଅନବରତ ଭାବେ ପେଟ୍ରୋଲିୟମ ଉତ୍ପାଦ ଯୋଗାଣ ସୁନିଶ୍ଚିତ କରାଯାଇପାରିବ ବୋଲି ଶ୍ରୀ ପ୍ରଧାନ କହିଛନ୍ତି । ଭାରତ ଓ ନେପାଳ ମଧ୍ୟରେ ଏଲ୍‌ପିଜି ପାଇପ୍‌ଲାଇନ୍ ନିର୍ମାଣ ପାଇଁ ମଧ୍ୟ ଉଭୟ ନେତାଙ୍କ ମଧ୍ୟରେ ଆଲୋଚନା ହୋଇଥିଲା । ଶ୍ରୀ ପ୍ରଧାନ ପ୍ରଧାନମନ୍ତ୍ରୀ ଉଜ୍ୱଳା ଯୋଜନାର ଲାଭ ସମ୍ପର୍କରେ ଶ୍ରୀ ବୋହରାଙ୍କୁ ଅବଗତ କରାଇବା ସହ ନେପାଳରେ ଏହାକୁ କାର୍ଯ୍ୟକାରୀ କରିବାକୁ ପରାମର୍ଶ ଦେଇଥିଲେ । ଏହି ଯୋଜନା କାର୍ଯ୍ୟକାରୀ ହେଲେ ଭାରତ ତା'ର ଅଭିଜ୍ଞତା ଓ ବିଶେଷଜ୍ଞତା ଯୋଗାଇଦେବ ବୋଲି ଶ୍ରୀ ପ୍ରଧାନ କହିଛନ୍ତି ।

ଭାରତରେ ଶ୍ରମ ସଂସ୍କାର: ଆହ୍ୱାନ ଓ ସୁଯୋଗ

ଶ୍ରୀରଙ୍ଗ ଝା

> ଏକ ମୁକ୍ତ ଶ୍ରମନୀତି ଦ୍ୱାରା ନିଯୁକ୍ତିରେ କୋହଳ ମନୋଭାବ ସହ ଦକ୍ଷତା ବିକାଶ ଏବଂ ବ୍ୟାପକ ଚାକିରି ସୃଷ୍ଟିର ସମ୍ଭାବନା ରହିଛି। ମୁକ୍ତ ବଜାରର ପ୍ରବକ୍ତାଗଣ ଶ୍ରମ ଆଇନର ତୁରନ୍ତ ସଂଶୋଧନ ଉପରେ ଅଧିକ ଯୁକ୍ତି ପୋଷଣ କରୁଛନ୍ତି। ଫଳରେ ବଜାର ଚାହିଦା ଅନୁଯାୟୀ, ସେମାନଙ୍କ ଦକ୍ଷତା, କୌଶଳ ଓ ଶ୍ରମମାନଙ୍କୁ ଦୃଷ୍ଟିରେ ରଖି ସେମାନଙ୍କୁ ବିଭିନ୍ନ କାର୍ଯ୍ୟରେ ନିୟୋଜିତ କରାଯାଇପାରିବ। ଶ୍ରମିକଙ୍କୁ ଅଧିକ କାମଧନ୍ଦା ମିଳିବା ସହଜ ହୋଇପାରିବ। ଉତ୍ପାଦନ ଓ ସେବା କ୍ଷେତ୍ରରେ ବଢୁଥିବା ପ୍ରତିଯୋଗିତା ଓ ଶ୍ରମିକ ପରିଚାଳନା ନେଇ ରହିଥିବା ସମସ୍ୟାକୁ ଦୃଷ୍ଟିରେ ରଖି ଶ୍ରମ ଆଇନରେ ସଂସ୍କାର ଏବେ ସମୟର ଆହ୍ୱାନ।

ଶ୍ରମ ଆଇନରେ ପରିବର୍ତ୍ତନ ଆଣିବାକୁ ସାଧାରଣତଃ ଶ୍ରମ ସଂସ୍କାର କୁହାଯାଏ। ଏହା ଫଳରେ ଶିଳ୍ପପତି ଓ ଉଦ୍ୟୋଗୀମାନେ ସେମାନଙ୍କ ବ୍ୟାବସାୟକୁ ସହଜରେ ଚଳାଇପାରିଥାନ୍ତି। ସରକାରଙ୍କ ପକ୍ଷରୁ ସେମାନଙ୍କ ବିରୋଧରେ କଠୋର କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନ ହେବାର ସମସ୍ୟା ମଧ୍ୟ ରହେନାହିଁ। ଦେଶର ଶ୍ରମ ଆଇନ ଯେତେ ସହଜ ଓ ସରଳୀକୃତ ହେବ ତଦ୍ୱାରା କେବଳ ଉଦ୍ୟୋଗୀ ନୁହଁନ୍ତି; ବରଂ ଶ୍ରମଜୀବୀଙ୍କୁ ମଧ୍ୟ ଏହାର ଫାଇଦା ପ୍ରକାରାନ୍ତରେ ମିଳିପାରିବ। ଶ୍ରମ ଆଇନରେ ସାମାନ୍ୟ ପରିବର୍ତ୍ତନ କଲେ ଚଳିବନି; ବରଂ ଭାରତୀୟ ଶ୍ରମ ବଜାରକୁ ଦୃଷ୍ଟିରେ ରଖି ଏହାର ବ୍ୟାପକ ସଂଶୋଧନର ଆବଶ୍ୟକତା ରହିଛି। ସାମାଜିକ ନିରାପତ୍ତା ଲାଗି ଯେଉଁଳି ବିଶ୍ୱ ସଂଗଠନ ଗୁଡିକ ଗୁରୁତ୍ୱ ଦେଉଛନ୍ତି। ବର୍ଦ୍ଧିତ ଶ୍ରମ ବଜାରକୁ ଦୃଷ୍ଟିରେ ରଖି ଶ୍ରମ ଆଇନରେ ପରିବର୍ତ୍ତନ କରିବା ଏବେ ସମୟର ଆହ୍ୱାନ। ଦୁଇଟି କାରଣ ପାଇଁ ଭାରତୀୟ ଶ୍ରମ ଆଇନର ଆମୁଳଚୂଳ ପରିବର୍ତ୍ତନର ଆବଶ୍ୟକତା ରହିଛି। ଏହା ମଧ୍ୟ ଉପଯୁକ୍ତ ସମୟ ବୋଲି କୁହାଯାଇପାରିବ। ପ୍ରଥମତଃ ଉତ୍ପାଦନ ପେଣ୍ଠସ୍ଥଳୀ ଭାବେ ବିଶ୍ୱସ୍ତରରେ ଯେଉଁ ଗୁରୁତ୍ୱବହନ କରୁଥିଲା ତାହାର ଏବେ ଦ୍ରୁତ ଅବନତି ଘଟିବାରେ ଲାଗିଛି। ଦୀର୍ଘ ଏକ ଦଶନ୍ଧି ହେଲା ସେଠାରେ ଶ୍ରମମୂଲ୍ୟ ଗୁରୁତର ଭାବେ ପ୍ରଭାବିତ ହୋଇଛି। ଦ୍ୱିତୀୟତଃ ଭାରତ ସରକାରଙ୍କ 'ମେକ୍ ଇନ୍ ଇଣ୍ଡିଆ' ଆହ୍ୱାନ। ଏହି ଡାକରା ଦ୍ୱାରା ବିଶ୍ୱର ବହୁ କମ୍ପାନୀ ଓ ନିବେଶକାରୀ ଭାରତକୁ ଆସି ପୁଞ୍ଜିନିବେଶ କରି ସେମାନଙ୍କ ଉତ୍ପାଦନ ସାମଗ୍ରୀ ପ୍ରସ୍ତୁତ ଲାଗି ଆକର୍ଷିତ ହେଉଛନ୍ତି। 'ମେକ୍ ଇନ୍ ଇଣ୍ଡିଆ'ର ସଫଳତା ଏବେ ଭାରତୀୟ ଶ୍ରମ ଆଇନର ସଂସ୍କାର ଉପରେ ନିର୍ଭର କରୁଛି। କେତେ ଶୀଘ୍ର ଓ କିଭଳି ଏଥିରେ ପରିବର୍ତ୍ତନ କରାଯିବ ତାହା ଉପରେ ନଜର।

ମୁକ୍ତ କଣ୍ଠରେ କହିବାକୁ ଗଲେ, ଶ୍ରମ ସଂସ୍କାର ବ୍ୟବସାୟିକ ପ୍ରତିଯୋଗିତା ସହ ଏକାତ୍ମ ଭାବେ ସଂଯୁକ୍ତ। ଏହା ଶ୍ରମ ଉତ୍ପାଦକତାକୁ ହିଁ ବଢାଇଥାଏ। ଦୁର୍ଭାଗ୍ୟ ଯେ, ଭାରତୀୟ ଶ୍ରମ ବଜାରରେ ସଂସ୍କାର ପ୍ରକ୍ରିୟା ଅତ୍ୟନ୍ତ ଧିମାଗତିରେ ଚାଲିଛି। ଏପରିକି ୧୯୯୧ ମସିହାରୁ ଜଗତିକରଣ ଓ ମୁକ୍ତ ଅର୍ଥନୀତିକ ବ୍ୟବସ୍ଥା ଭାରତରେ ଆରମ୍ଭ ହୋଇଥିଲେ ମଧ୍ୟ ଶ୍ରମବଜାର ଉପରେ ଏହାର ପ୍ରଭାବ ସୀମୀତ ରହିଛି। ଏହା ସ୍ୱୀକାର କରିବାରେ କୌଣସି କୁଣ୍ଠାନାହିଁ ଯେ ଉତ୍ପାଦନ କ୍ଷେତ୍ରରେ ଭାରତ ନିଜର ଯେଉଳି ସ୍ଥିତି ବିଶ୍ୱରେ ଜାହିର କରିବା କଥା ସେଥିରେ ପଛରେ ପଡିଛି। ସୁଯୋଗକୁ ଆମେ ଯେପରି ହାତଛଡ଼ା କରିଛେ। ଶ୍ରମ ବଜାରରେ ରହିଥିବା କଠୋରତା, ପୁରୁଣା ତଥା ଅବ୍ୟବସ୍ଥିତ ଶ୍ରମ ଆଇନ ଏବଂ ଦକ୍ଷ ତଥା କୁଶଳ ଶ୍ରମଶକ୍ତିର ଅଭାବ ହିଁ ଏଭଳି ପରିସ୍ଥିତି ଲାଗି ଦାୟୀ। ଗତ ୨୫ ବର୍ଷ ହେଲା ଭାରତ ସରକାର ଶ୍ରମ କ୍ଷେତ୍ରରେ ଥିବା ପୁରାତନ କଠୋରତାକୁ ଦୂର କରି ଏକ ବ୍ୟବସ୍ଥିତ ତଥା ଢାଞ୍ଚାଗତ ବ୍ୟବସ୍ଥା ଲାଗି ଶ୍ରମ ଆଇନରେ ଏକାଧିକ ସଂଶୋଧନ ଓ ପରିବର୍ତ୍ତନ ପାଇଁ ଉଦ୍ୟମରତ ରହିଛନ୍ତି। ଅଧିକନ୍ତୁ ଭାରତୀୟ ଶ୍ରମବଜାର ଆଜି ବି ପ୍ରତ୍ୟକ୍ଷ ବିଦେଶୀ ପୁଞ୍ଜିନିବେଶକାରୀଙ୍କୁ ଆକୃଷ୍ଟ କରିବାବେଳେ କିଛିଟା ପଛରେ ରହୁଥିବା ଦେଖାଯାଉଛି। ବିଶେଷକରି ଚମଡ଼ା ଉତ୍ପାଦ, ବୟନ, ରତ୍ନପଥର ଓ ଅଳଙ୍କାର, କ୍ରୀଡ଼ା ସାମଗ୍ରୀ, ଗୋଳାବାରୁଦ ଓ ଯୁଦ୍ଧାସ୍ତ୍ର, ଗୃହୋପକରଣ, ରବର ସାମଗ୍ରୀ, ଉନ୍ନତ ଧାତବ ପଦାର୍ଥ ଭଳି ଶ୍ରମବିସ୍ତୃତି କ୍ଷେତ୍ରରେ ଶ୍ରମ ବଜାରର ସ୍ଥିତି ଏତେଟା ଭଲ ନୁହେଁ। ଅତଏବ ଏସବୁ କ୍ଷେତ୍ରକୁ ବିଚାରକୁ ନେଇ ସରକାର ଶ୍ରମ ସଂସ୍କାରର ଏକ ଉନ୍ନତ ଢାଞ୍ଚା ପ୍ରସ୍ତୁତ କରାଯିବା ଦରକାର। ଉଚ୍ଚମାନର ଶ୍ରମପ୍ରଦାନ, ଉତ୍ପାଦନଶୀଳତା ବୃଦ୍ଧି, ଶ୍ରମବଜାର ବ୍ୟବସ୍ଥାରେ କୋହଳ ମନୋଭାବ ଏବଂ ସର୍ବୋପରି ଉନ୍ନତ ଶ୍ରମମାନକୁ କାଏମ ରଖି ସ୍ୱଳ୍ପଖର୍ଚ୍ଚରେ ଶ୍ରମଶକ୍ତି ଯୋଗାଇବା ଉପରେ ଗୁରୁତ୍ୱ ଦିଆଯିବା ଜରୁରୀ। ଏହାଦ୍ୱାରା ବିଶ୍ୱସ୍ତରରେ ଭାରତର ଶ୍ରମଶକ୍ତିର ଚାହିଦା ବ୍ୟାପକ ହୋଇପାରିବ।

ପୁରୁଣା ଶ୍ରମ ଆଇନରେ ଥିବା ଏକାଧିକ ଜଟିଳତା, ବେପରବାୟ ପ୍ରାଶାସନିକ ନିୟନ୍ତ୍ରଣ ଓ ଦୁର୍ନୀତି ଭାରତୀୟ ଶ୍ରମ ବଜାରକୁ ଧ୍ୱଂସ କରିଦେଇଛି। କେତେକ କଳକାରଖାନା ମାଲିକମାନେ ମଧ୍ୟ କର୍ମଚାରୀ(ଶ୍ରମିକ)ମାନଙ୍କ କଲ୍ୟାଣକୁ ଗୁରୁତ୍ୱହୀନ ମନେକରୁଥିବାରୁ ଅନୁରୂପ ସ୍ଥିତି ଉପୁଜୁଛି। ତେଣୁ ବର୍ତ୍ତମାନ ଶ୍ରମ ବଜାରର ମୁକ୍ତନୀତି ଉପରେ ଗୁରୁତ୍ୱ ଦିଆଯିବା ଆଜିର ଦିନରେ ସବୁଠାରୁ ବଡ଼ ଆବଶ୍ୟକତା। ଶ୍ରମ ଆଇନ ପ୍ରଗତିଶୀଳ ହେବା ଜରୁରୀ। ପ୍ରଶାସନିକ ନିୟନ୍ତ୍ରଣରୁ ଏହା ବାହାରିବାକୁ ହେଲେ ଏକ ସ୍ୱଚ୍ଛ ସରକାର ଜରୁରୀ। କାରଖାନା ଗୁଡିକରେ ନିୟମିତ ଯାଞ୍ଚ ଆଳରେ ମାଲିକମାନଙ୍କୁ ଅଯଥା ହଇରାଣ ହରକତ କରିବା ବନ୍ଦ ହେବା ସହ ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କ ସମସ୍ୟା ତଥା ଅଭିଯୋଗଗୁଡିକୁ ମଧ୍ୟ ଅନୁରୂପ ଭାବେ ବିଚାର କରାଯାଇ ପଦକ୍ଷେପ ନିଆଯିବା ଦରକାର। ଏକ ମୁକ୍ତ ଶ୍ରମନୀତି ଦ୍ୱାରା ନିଯୁକ୍ତିରେ କୋହଳ ମନୋଭାବ ସହ ଦକ୍ଷତା ବିକାଶ ଏବଂ ବ୍ୟାପକ ଚାକିରି ସୃଷ୍ଟିର ସମ୍ଭାବନା ରହିଛି। ମୁକ୍ତ ବଜାରର ପ୍ରବକ୍ତାଗଣ ଶ୍ରମ ଆଇନର ତୁରନ୍ତ ସଂଶୋଧନ ଉପରେ ଅଧିକ ଯୁକ୍ତି ପୋଷଣ କରୁଛନ୍ତି। ଫଳରେ ବଜାର ଚାହିଦା ଅନୁଯାୟୀ, ସେମାନଙ୍କ ଦକ୍ଷତା, କୌଶଳ ଓ ଶ୍ରମମାନକୁ ଦୃଷ୍ଟିରେ ରଖି ସେମାନଙ୍କୁ ବିଭିନ୍ନ କାର୍ଯ୍ୟରେ ନିୟୋଜିତ କରାଯାଇପାରିବ। ଶ୍ରମିକଙ୍କୁ ଅଧିକ କାମଧନ୍ଦା ମିଳିବା ସହଜ ହୋଇପାରିବ। ଉତ୍ପାଦନ ଓ ସେବା କ୍ଷେତ୍ରରେ ବଢୁଥିବା ପ୍ରତିଯୋଗିତା ଓ ଶ୍ରମିକ ପରିଚାଳନା ନେଇ ରହିଥିବା ସମସ୍ୟାକୁ ଦୃଷ୍ଟିରେ ରଖି ଶ୍ରମ ଆଇନରେ ସଂସ୍କାର ଏବେ ସମୟର ଆହ୍ୱାନ।

ପୁରୁଣା ଶ୍ରମ ଆଇନର ଯୁକ୍ତିସିଦ୍ଧତା ନେଇ ଅନ୍ୟ ଏକ ବିଚାରଶୀଳ ଗୋଷ୍ଠୀ ଯୁକ୍ତି ବାଢନ୍ତି। ଶ୍ରମ ବଜାରରେ କୋହଳପଣ ଦ୍ୱାରା ଶ୍ରମିକମାନେ ଅଧିକ ସଶକ୍ତ ହୋଇପାରିବେ ବୋଲି ଏମାନଙ୍କ ଯୁକ୍ତି। ମୁକ୍ତ ଶ୍ରମ ବଜାରର ଏମାନେ ପରିପନ୍ଥୀ। ଯେ କୌଣସି ଉପାୟରେ ପରିଚାଳକଙ୍କ ହାତରେ କର୍ମଚାରୀଙ୍କର ଚୁଟିକୁ ରଖିବା କ୍ଷମତା ଛାଡିବାକୁ ମଧ୍ୟ ଅନେକ ନାରାଜ। ବିଶେଷକରି ଭଡ଼ାସୂତ୍ରରେ ଶ୍ରମିକ ଲଗାଣ, ସେମାନଙ୍କୁ କ୍ଷତିପୂରଣ ପ୍ରଦାନ କ୍ଷେତ୍ରରେ ଟାଳଟୁଳ ନୀତି ଗ୍ରହଣ କରିଥାନ୍ତି। ଅନ୍ୟପକ୍ଷରେ ଆଉ ଗୋଟିଏ ସତ୍ୟ ହେଉଛି, ସ୍ୱାଧୀନତା କାଳରୁ ଭାରତୀୟ ଶ୍ରମିକ ଓ ଶ୍ରମ ବଜାର ଏକ ସଦା ଆପତ୍ତି-ଅଭିଯୋଗ ସଂପନ୍ନ ରହିଆସିଛି। ଏହା ସେହିଭଳି ଭାବେ ନିୟନ୍ତ୍ରିତ ମଧ୍ୟ ହୋଇଆସିଛି। ଆଜିଦିନର ଚାହିଦାକୁ ନେଇ ଶ୍ରମ

ଭାରତ ସରକାର ଶ୍ରମ ଆଇନ ପ୍ରସଙ୍ଗରେ ନିଜ ଆଭିମୁଖ୍ୟକୁ କୋହଳ କରିଛନ୍ତି। ନିଯୁକ୍ତିର ସର୍ତ୍ତାବଳୀକୁ ସଂପୂର୍ଣ୍ଣ ରୂପେ ନିଜ ନିୟନ୍ତ୍ରଣରୁ ମୁକ୍ତ କରିବାକୁ ଏବେ ବି ପ୍ରସ୍ତୁତ ନାହାନ୍ତି ସରକାର। ଦୁଇ ପକ୍ଷ ମଧ୍ୟରେ ଭଲ୍ୟୁଣ୍ଟାରୀ କଣ୍ଟ୍ରାକ୍ଟ ନିଯୁକ୍ତି ଲାଗି ବିନା ନିୟନ୍ତ୍ରଣରେ ପୂର୍ଣ୍ଣ କ୍ଷମତା ଦେବାକୁ ସରକାର ପ୍ରସ୍ତୁତ ନୁହନ୍ତି। ଯଦି ଯୋଜନା କମିଶନ(୨୦୦୧)ଙ୍କ ଅନୁଧ୍ୟାନକୁ ବିଚାର କରାଯାଏ, ତେବେ ଏନେଇ ଚିନ୍ତାଧାରା ଅଧିକ ସ୍ପଷ୍ଟ ହୋଇଯିବ। 'କାହିଁକି ସମାଗ୍ରୀ ବଜାର ଅପେକ୍ଷା ଶ୍ରମ ବଜାରକୁ ନିୟମ ଦ୍ୱାରା ନିୟନ୍ତ୍ରଣ କରାଯିବାର ଅଧିବକ ଗୁରୁତ୍ୱ ଦେବାର ଆବଶ୍ୟକତା ରହିଛି ତାହାର କାରଣ ସ୍ପଷ୍ଟ। ଶ୍ରମିକିମାନେ ସାମଗ୍ରୀ ନୁହଁନ୍ତି; ସେମାନେ ମଣିଷ ଏବଂ ନାଗରିକ। ନିଯୁକ୍ତିଦାତା ଓ ଶ୍ରମିକଙ୍କ ସଂପର୍କ ଭିତରେ ବ୍ୟକ୍ତଗତ ସ୍ତରରେ ଜଣେ କର୍ମଚାରୀ ଅଧିକ ଦୁର୍ବଳ ପକ୍ଷଟିଏ। ଏହି ଦୃଷ୍ଟିରୁ ଶ୍ରମିକଟିର ବିଭିନ୍ନ ପ୍ରସଙ୍ଗରେ ସ୍ୱାର୍ଥରକ୍ଷା ତଥା ଅଧିକାର ସୁରକ୍ଷା କରାଯିବା ବିଷୟକୁ ଗୁରୁତ୍ୱ ଦେଇ ବିଧେୟକଟିଏ କରାଯିବା ଯୁକ୍ତିଯୁକ୍ତ ମନେହୁଏ। ଶ୍ରମଦର ମୂଳଚାଲ ଓ ଶ୍ରମିକଙ୍କ ସ୍ୱାର୍ଥ ଲାଗି କର୍ମଚାରୀ ସଂଘ ଗଠନର ଆବଶ୍ୟକତା ଏହି ଦୃଷ୍ଟିରୁ ଗୁରୁତ୍ୱବହନ କରେ।

ସଂସ୍କାର ପ୍ରସଙ୍ଗରେ ଉଭୟ କେନ୍ଦ୍ର ଓ ରାଜ୍ୟ ସରକାରମାନେ ଅଦ୍ୟାବଧି ନିରୁତ୍ସାହପ୍ରଦ ରହିଛନ୍ତି। ଶ୍ରମ ବଜାର, ପୁଞ୍ଜିବଜାର ଏବଂ ସାମଗ୍ରୀ ବଜାରର ଏକତ୍ରିକରଣ ଓ ମୁକ୍ତ ଅର୍ଥନୀତି ସହିତ ତାଳଦେବାକୁ ହେଲେ ଶ୍ରମ ସଂସ୍କାରକୁ ଗୁରୁତ୍ୱ ଦେବାକୁ ପଡିବ। ଦୀର୍ଘ ୨୫ ବର୍ଷ ଧରି ମାତ୍ରାଧିକ ଅଭିଯୋଗର ଚାପ ଏବଂ ଯାଞ୍ଚ ଡ଼ର ହିଁ ଏକ୍ଷେତ୍ରକୁ ଆଚ୍ଛନ୍ନ କରିରଖିଛି। ସରକାର ନିଜେ ହିଁ ସବୁଠୁ ବୃହତ୍ ଚୁକ୍ତିଭିତ୍ତିକ ଶ୍ରମିକ ଠିକାଦାର ବା ନିଯୁକ୍ତିଦାତା। ଏଥିରେ ଆଶ୍ଚର୍ଯ୍ୟ ହେବାର ନାହିଁ ଯେ ଘରୋଇ କମ୍ପାନୀଗୁଡିକ ମଧ୍ୟ ଠିକା ଶ୍ରମିକ ନିଯୁକ୍ତି ନେଇ ଅଧିକ ଉତ୍ସାହୀ। କମ୍ପାନୀ ବା ସଂସ୍ଥାର ଗୁରୁତ୍ୱପୂର୍ଣ୍ଣ ସ୍ଥାନରେ ମଧ୍ୟ ଠିକାରେ ନିଯୁକ୍ତି ଚାଲୁଛି। ସରକାର ମଧ୍ୟ ଏନେଇ ସଚେତନ ତଥା ଗୁରୁତର ନଥିବା ମନେହୁଏ। ଏପରିକି ଅଦାଲତ ଗୁଡିକ ମଧ୍ୟ କମ୍ପାନୀ ଓ ଶ୍ରମିକ ସଂକ୍ରାନ୍ତ ବିବାଦ ଗୁଡିକ ଉପରେ ରାୟ ଶୁଣାଇବା ଲାଗି ଅଧିକ ଆଗ୍ରହୀ। ନବେ ଦଶକରେ ଯଦି ପରିଚାଳନା ଅଧିକାରୀ ଓ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ମଧ୍ୟରେ ବିବାଦ ଉପୁଜୁଥିଲା ସେତେବେଳେ ଅଧିକାଂଶ କ୍ଷେତ୍ରରେ ବିଚାରପତିମାନେ ଶ୍ରମିକ ସପକ୍ଷବାଦୀ ଆଭିମୁଖ୍ୟ ପୋଷଣ କରୁଥିଲେ।

ଭାରତ ସରକାର ଶ୍ରମ ଆଇନ ପ୍ରସଙ୍ଗରେ ନିଜ ଆଭିମୁଖ୍ୟକୁ କୋହଳ କରିଛନ୍ତି। ନିଯୁକ୍ତିର ସର୍ତ୍ତାବଳୀକୁ ସଂପୂର୍ଣ୍ଣ ରୂପେ ନିଜ ନିୟନ୍ତ୍ରଣରୁ ମୁକ୍ତ କରିବାକୁ ଏବେ ବି ପ୍ରସ୍ତୁତ ନାହାନ୍ତି ସରକାର। ଦୁଇ ପକ୍ଷ ମଧ୍ୟରେ ଭଲ୍ୟୁଣ୍ଟାରୀ କଣ୍ଟ୍ରାକ୍ଟ ନିଯୁକ୍ତି ଲାଗି ବିନା ନିୟନ୍ତ୍ରଣରେ ପୂର୍ଣ୍ଣ କ୍ଷମତା ଦେବାକୁ ସରକାର ପ୍ରସ୍ତୁତ ନୁହନ୍ତି। ଯଦି ଯୋଜନା କମିଶନ(୨୦୦୧)ଙ୍କ ଅନୁଧ୍ୟାନକୁ ବିଚାର କରାଯାଏ, ତେବେ ଏନେଇ ଚିନ୍ତାଧାରା ଅଧିକ ସ୍ପଷ୍ଟ ହୋଇଯିବ। 'କାହିଁକି ସାମଗ୍ରୀ ବଜାର ଅପେକ୍ଷା ଶ୍ରମ ବଜାରକୁ ନିୟମ ଦ୍ୱାରା ନିୟନ୍ତ୍ରଣ କରାଯିବାର ଅଧିକ ଗୁରୁତ୍ୱ ଦେବାର ଆବଶ୍ୟକତା ରହିଛି ତାହାର କାରଣ ସ୍ପଷ୍ଟ। ଶ୍ରମିକମାନେ ସାମଗ୍ରୀ ନୁହଁନ୍ତି; ସେମାନେ ମଣିଷ ଏବଂ ନାଗରିକ। ନିଯୁକ୍ତିଦାତା ଓ ଶ୍ରମିକଙ୍କ ସଂପର୍କ ଭିତରେ ବ୍ୟକ୍ତଗତ ସ୍ତରରେ ଜଣେ କର୍ମଚାରୀ ଅଧିକ ଦୁର୍ବଳ ପକ୍ଷଟିଏ। ଏହି ଦୃଷ୍ଟିରୁ ଶ୍ରମିକଟିର ବିଭିନ୍ନ ପ୍ରସଙ୍ଗରେ ସ୍ୱାର୍ଥରକ୍ଷା ତଥା ଅଧିକାର ସୁରକ୍ଷା କରାଯିବା ବିଷୟକୁ ଗୁରୁତ୍ୱ ଦେଇ ବିଧେୟକଟିଏ କରାଯିବା ଯୁକ୍ତିଯୁକ୍ତ ମନେହୁଏ। ଶ୍ରମଦର ମୂଳଚାଲ ଓ ଶ୍ରମିକଙ୍କ ସ୍ୱାର୍ଥ ଲାଗି କର୍ମଚାରୀ ସଂଘ ଗଠନର ଆବଶ୍ୟକତା ଏହି ଦୃଷ୍ଟିରୁ ଗୁରୁତ୍ୱବହନ କରେ। ଏହାଫଳରେ ନିଯୁକ୍ତିପ୍ରଦାନକାରୀ ସଂସ୍ଥାମାନେ କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ସାମାଜିକ ସୁବିଧା ପ୍ରଦାନ, ସ୍ୱାସ୍ଥ୍ୟବୀମା, ନିରାପତ୍ତା ସୁବିଧା ଉପଲବ୍ଧ, ମହିଳା କର୍ମଜୀବୀଙ୍କ ଲାଗି ସ୍ୱତନ୍ତ୍ର ବ୍ୟବସ୍ଥା, ଅଭିଯୋଗ ଶୁଣାଣି ଓ ସମାଧନ ଆଦି ବ୍ୟବସ୍ଥା ପ୍ରଦାନ କରାଇବା ଜରୁରୀ। ଉଭୟ ବିକାଶ ଓ ବିକାଶଶୀଳ ରାଷ୍ଟ୍ର ଗୁଡିକରେ ଏହି ବ୍ୟବସ୍ଥାକୁ ଲାଗୁ କରାଯାଇଛି। କେଉଁ କେଉଁ ରାଷ୍ଟ୍ରର ଆଇନ ଅନୁଯାୟୀ ଏହି ବ୍ୟବସ୍ଥା ଭିନ୍ନ ଭିନ୍ନ ରହିଛି; ମାତ୍ର ଏହାକୁ ଅଣଦେଖା କରାଯାଇନି।'

ଶ୍ରମଜୀବୀ ଓ କମ୍ପାନୀ ଉଭୟଙ୍କ ସ୍ୱାର୍ଥ ସୁରକ୍ଷା ପ୍ରତି ମଧ୍ୟ ଭାରତ ସରକାର ଅନୁରୂପ ଭାବେ ଚିନ୍ତିତ ରହିଛନ୍ତି। ୨୦୦୧ ଯୋଜନା କମିଶନ ରିପୋର୍ଟକୁ ଅନୁଧ୍ୟାନ କଲେ ଉପରୋକ୍ତ ପ୍ରସଙ୍ଗ କିଭଳି ଦୃଢୀଭୂତ ହୋଇଛି ତାହା ବୁଝିହେବ। " ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କ ନ୍ୟାର୍ଯ୍ୟ ଅଧିକାର ଲାଗି ଶ୍ରମ ଆଇନରେ ସଂଶୋଧନ କରିବା

ଅପରିହାର୍ଯ୍ୟ ଏଥିନେଇ ଆମର କୌଣସି ସନ୍ଦେହ ନାହିଁ। କିନ୍ତୁ ଏନେଇ ଏକ ଆଇନଗତ ବ୍ୟବସ୍ଥା କରିବାବେଳେ ନିଯୁକ୍ତିଦାତା ଓ ନିଯୁକ୍ତକ୍ଷେତ୍ର ମଧ୍ୟ ଯେଭଳି ପ୍ରଭାବିତ ନହୁଏ; ଏବଂ ତା'ର ସ୍ୱାର୍ଥ ମଧ୍ୟ ଅନୁରୂପ ଭାବେ ସୁରକ୍ଷିତ ରହିବ ସେଥିପ୍ରତି ଧ୍ୟାନ ଦେବାର ଆବଶ୍ୟକତା ରହିଛି। କେବଳ ତା ନୁହେଁ; ଶ୍ରମ ଦକ୍ଷତା ଓ ସଂପୂର୍ଣ୍ଣ ନିଯୁକ୍ତି ବ୍ୟବସ୍ଥାକୁ ମଧ୍ୟ ବିଚାରକୁ ନେବାକୁ ପଡିବ। ନଚେତ୍ ଏହା ନିଯୁକ୍ତି ବ୍ୟବସ୍ଥା ଉପରେ ମଧ୍ୟ ଗୁରୁତର କୁପ୍ରଭାବ ପକାଇବା ଆଶଙ୍କା ରହିଛି। ଶ୍ରମ ଉତ୍ପାଦନକୁ ପ୍ରୋତ୍ସାହନ ଦେବା ଲାଗି ନିଯୁକ୍ତିଦାତା ସଂସ୍ଥାକୁ ମଧ୍ୟ ଉତ୍ତାପ୍ରଦାନ ପାଇଁ ଏକ ସ୍ତର ପ୍ରସ୍ତୁତ କରିବା ଲାଗି ମଧ୍ୟ ଅନୁମତି ଦିଆଯିବା ଦରକାର। ବଦଳୁଥିବା ପ୍ରଯୁକ୍ତିବିଦ୍ୟା ଓ ଆଧୁନିକ ଜ୍ଞାନ କୌଶଳ ଅନୁଯାୟୀ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ପୁର୍ନବିନ୍ୟାସ କାର୍ଯ୍ୟକୁ ଗ୍ରହଣ କରିବାକୁ ପଡିବ। ଏପରିକି ଶ୍ରମଶକ୍ତିକୁ ଅନ୍ୟତ୍ର ସ୍ଥାନାନ୍ତର କରାଯିବା ନେଇ ମଧ୍ୟ ସଂସ୍ଥାଗୁଡିକୁ କ୍ଷମତା ଦିଆଯିବା ଆବଶ୍ୟକ। ମୁକ୍ତ ଓ ଜଗତୀକରଣ ଅର୍ଥନୀତି ଓ ବୈଶ୍ୱିକ ବଜାର ଯୋଗୁଁ ଏଭଳି କୋହଳପଣ ରଖାଯିବା ଜରୁରୀ।"

ଶ୍ରମ ବଜାର ସଂସ୍କାରରେ ମୁଖ୍ୟ ପ୍ରତିବନ୍ଧକ ହେଉଛି ପ୍ରଚଳିତ ପୁରୁଣା ଆଇନ। ଏହାଦ୍ୱାରା ଶିଳ୍ପ ଅନୁରାଗୀପୂର୍ଣ୍ଣ ଶ୍ରମିକ ବଜାର ଭାରତରେ ସୃଷ୍ଟି ହୋଇପାରୁନି। ଏହି ସ୍ଥିତିକୁ ବୁଝିବାକୁ ଲାଗେ ଯେଭଳି ଅନେକ ଆଜି ଦିନରେ ବି ପ୍ରସ୍ତୁତ ନୁହଁନ୍ତି। ଶ୍ରମ ଆଇନ ଶ୍ରମିକଙ୍କ ସ୍ୱାର୍ଥକୁ ଅଦ୍ୟାବଧି ସୁରକ୍ଷିତ ରଖିଥିବାବେଳେ ବଡ଼ ବଡ଼ ଶିଳ୍ପ ସଂସ୍ଥାର ସ୍ୱାର୍ଥକୁ ମଧ୍ୟ ନିରାପଦସ୍ଥିତିରେ ରଖିବାକୁ ଏକପ୍ରକାର ସଫଳ ହୋଇଛି। ସେହି କାରଣରୁ ୧୯୯୯ ପରଠାରୁ ଘରୋଇ ଉଦ୍ୟୋଗଗୁଡିକ ପ୍ରତିକୂଳ ପ୍ରତିଯୋଗିତାରେ ଏକପ୍ରକାର ଅନ୍ତର୍ଦ୍ଧାନ ହୋଇଯାଇଛନ୍ତି। ୧୯୯୧ ବିଶ୍ୱ ବଜାରୀକରଣ ଓ ମୁକ୍ତ ବ୍ୟବସାୟିକ କାରଣରୁ ଭାରତ ବଜାର ଅର୍ନ୍ତଜାତୀୟ ଉଦ୍ୟୋଗୀଙ୍କ ଲାଗି ଉନ୍ମୁକ୍ତ ହୋଇଯାଇଛି। ତେଣୁ ମୌଳିକ ଭାବେ ବ୍ୟବସାୟ ଓ ବେପାର ପରିବେଶରେ ବ୍ୟାପକ ପରିବର୍ତ୍ତନ ଘଟିଛି। ଠିକା ଶ୍ରମିକ, ତୃତୀୟପକ୍ଷ ନିଯୁକ୍ତି ଭଳି ପରିବର୍ତ୍ତିତ ସ୍ଥିତି ଅନୁଯାୟୀ ଶ୍ରମିକ ଆଇନକୁ ମଧ୍ୟ ବଦଳାଇବାକୁ ପଡିବ। ଏଥିସହିତ ଶ୍ରମଜୀବୀଙ୍କ ମୌଳିକ ଅଧିକାର ଯେଭଳି କ୍ଷୁର୍ଣ୍ଣ ନହୁଏ ତାହା ମଧ୍ୟ ଅନୁରୂପ ଗୁରୁତ୍ୱବହନ କରେ। ଶିଳ୍ପଜଗତ ତଥା ଅନ୍ୟ ଆନୁଷ୍ଠାନିକ ଅଥବା ଅଣାନୁଷ୍ଠାନିକ କ୍ଷେତ୍ରରେ ଶ୍ରମମାନଙ୍କୁ ମଧ୍ୟ କାର୍ଯ୍ୟାନ୍ୱୟନ କରିବା ପ୍ରତି ଧ୍ୟାନ ଦିଆଯିବା ଉଚିତ।

ଉନ୍ନତ ତଥା ଦକ୍ଷତା ସଂପନ୍ନ ମାନବ ସମ୍ବଳ ଅଭାବରୁ ଭାରତୀୟ ଶ୍ରମ ବଜାର ଆଜି ପଙ୍ଗୁଭଳି ସ୍ଥିତିରେ ପହଞ୍ଚିଛି। କେବଳ ପୁରୁଣା ଶ୍ରମ ଆଇନ ନୁହେଁ; ଅଣକୁଶଳୀ ଶ୍ରମଜୀବୀଙ୍କ ଯୋଗୁଁ ପ୍ରତ୍ୟେକ୍ଷ ବିଦେଶୀ ପୁଞ୍ଜିନିବେଶ କ୍ଷେତ୍ରରେ ମଧ୍ୟ ଏହା ଆକର୍ଷଣ ହରାଇଛି। କ୍ଷୁଦ୍ର, ଅଣୁ ଓ ମଧ୍ୟମ ଉଦ୍ୟାଗ କ୍ଷେତ୍ରରେ ବୃହତ୍ କୁଟୀର ଶିଳ୍ପ ହେଉ କିମ୍ବା ଉଦ୍ୟୋଗୀମାନେ ଆଜିର ଦିନରେ ମଧ୍ୟ କୁଶଳୀ ଶ୍ରମଜୀବୀଙ୍କ ଅଭାବବୋଧକୁ ଅନୁଭବ କରୁଛନ୍ତି। ଏମାନଙ୍କ ଚାହିଦା ସତ୍ତ୍ୱେ ଭାରତୀୟ ବଜାରରେ ଏମାନେ ଉପଲବ୍ଧ ହେଉନାହାନ୍ତି। ଯୋଜନା କମିଶନ(୨୦୦୧)ଙ୍କ ଅନୁଧ୍ୟାନ ଅନୁଯାୟୀ, ଗ୍ରାମାଞ୍ଚଳର ମାତ୍ର ୧୦.୧ ପ୍ରତିଶତ ପୁରୁଷ ଓ ୬.୩ ପ୍ରତିଶତ ମହିଳା ଶ୍ରମଜୀବୀ ହିଁ ସ୍ୱତନ୍ତ୍ର କୁଶଳୀ ରହିଛନ୍ତି। ସହରାଞ୍ଚଳରେ ଏହି ହାର ଟିକିଏ ଅଧିକ। ସହରରେ ୧୯.୬ ପ୍ରତିଶତ ପୁରୁଷ ଓ ୧୧.୨ ପ୍ରତିଶତ ମହିଳା କୁଶଳୀ। ଏହାବ୍ୟତୀତ ୨୦ରୁ ୨୪ ବର୍ଷ ବୟସ ମଧ୍ୟରେ ଥିବା ମାତ୍ର ୫ ପ୍ରତିଶତଙ୍କଠାରେ ରହିଛି ଆବଶ୍ୟକ ଶ୍ରମଦକ୍ଷତା। ସେମାନେ ଧନ୍ଦାମୂଳକ ତାଲିମପ୍ରାପ୍ତ। କିନ୍ତୁ ଅନ୍ୟ ଶିଳ୍ପୋନ୍ନତ ରାଷ୍ଟ୍ରଗୁଡିକରେ ଏହି ହାର ୬୦ରୁ ୮୦ ପ୍ରତିଶତ ମଧ୍ୟରେ ରହିଛି। (ଯୋଜନା କମିଶନ ୨୦୦୧ ତଥ୍ୟ)

ଧନ୍ଦାମୂଳକ ଦକ୍ଷତା କଥା ବିଚାରକୁ ନେଇ ଭାରତରେ ଏହି ସ୍ଥିତି ଦୟନୀୟ। ଯୋଜନା କମିଶନ-୨୦୦୧ ଅନୁଯାୟୀ ମେକ୍ସିକୋ ଭଳି କେତେକ ବିକାଶଶୀଳ ରାଷ୍ଟ୍ରରେ ଏହି ହାର ୨୮ ପ୍ରତିଶତ। ଏକ ଉତ୍ତମ ଶ୍ରମିକ ନୀତିର ଅଭାବ ହିଁ ମୁକ୍ତ ଶ୍ରମ ବଜାର ପ୍ରସ୍ତୁତି ପଥର ପ୍ରମୁଖ ତଥା ପ୍ରଧାନ ଅନ୍ତରାୟ ଭାବେ ଉଭା ହୋଇଛି। ଫଳରେ ଭାରତକୁ ଏକ ପ୍ରତିଯୋଗିତାମୂଳକ ଉତ୍ପାଦନ ଓ ସେବା ଶିଳ୍ପ ବାତାବରଣ ସୃଷ୍ଟି କରିବା ଦିଗରେ ପ୍ରତିବନ୍ଧକ ହୋଇଛି। ଶ୍ରମସଂସ୍କାର ଲାଗି ବହୁ ଗୋଷ୍ଠୀ, ରିପୋର୍ଟ ତଥା ପରାମର୍ଶ ବୈଠକ ହେଉଛି। ଦେଶରେ ଏକ ଉତ୍ତମ ଶ୍ରମ ନୀତିର ଆବଶ୍ୟକତା ଅଛି। ଏହା କରିବା ପରିବର୍ତ୍ତେ ସରକାର କିନ୍ତୁ ସମୟ ସମୟରେ 'ଢୋକେ ପିଇ ଦଣ୍ଡେ ଜୀଇଁ' ଭଳି ଶ୍ରମ ନୀତିରେ କିଛି କିଛି ପରିବର୍ତ୍ତନ/ସଂଶୋଧନ କରୁଛନ୍ତି। ଏହାବ୍ୟତୀତ ଶ୍ରମିକ ପ୍ରସଙ୍ଗରେ ଜାତୀୟ ଉତ୍ପାଦନ ନୀତି, ଜାତୀୟ ଶିଶୁ ଶ୍ରମିକ ନିୟମ, ଦକ୍ଷତା ବିକାଶ ସଂକ୍ରାନ୍ତ ରାଷ୍ଟ୍ରୀୟ ନୀତି, ରାଷ୍ଟ୍ରୀୟ ନିଯୁକ୍ତି ନୀତି, ଏଚଆଇଭି/ଏଡ୍ସ୍ ସଂକ୍ରାନ୍ତ ଜାତୀୟ ନୀତି ଓ ବିଶ୍ୱ କାର୍ଯ୍ୟନୀତି, ଜାତୀୟ ନିରାପତ୍ତା ନୀତି, କର୍ତ୍ତବ୍ୟସ୍ଥଳରେ ସ୍ୱାସ୍ଥ୍ୟ ଓ ପରିବେଶ ସଂକ୍ରାନ୍ତ ନୀତିନିୟମ ଆଦି ରହିଛି। ଶେଷଥର ଲାଗି ତୃତୀୟ ପଞ୍ଚବାର୍ଷିକ ଯୋଜନାରେ ଶ୍ରମ ନୀତି ନେଇ ଚିଠା ବିଧେୟକ ପ୍ରସ୍ତୁତ ହୋଇଥିଲା। ଯଦି ଏଭଳି ଦିଶାହୀନ ଓ ଅସ୍ଥାୟୀ/କାମଚଳା ବ୍ୟବସ୍ଥା ଜାରି ରୁହେ; ତାହେଲେ ବିଶ୍ୱସ୍ତରୀୟ ଢାଞ୍ଚାରେ ଭାରତୀୟ ଶ୍ରମ ବଜାରକୁ ପ୍ରସ୍ତୁତ କରିହେବନି।

ଭାରତରେ ଶ୍ରମ ସଂସ୍କାର ନେଇ ହେଉଥିବା ଆଲୋଚ୍ୟର ପ୍ରମୁଖ ପ୍ରସଙ୍ଗ ହେଉଛି ପ୍ରଚଳିତ ପୁରୁଣା ଶ୍ରମ ଆଇନ। ଯୋଜନା କମିଶନ ୨୦୦୧ ମଧ୍ୟ ଏହି ବିତର୍କର ଗୁରୁତ୍ୱକୁ ଉପଲବ୍ଧି କରିଛନ୍ତି। "ପ୍ରଚଳିତ ସମସ୍ତ ଆଇନର ସମୀକ୍ଷା କରାଯିବାର ଯଥେଷ୍ଟ ଆବଶ୍ୟକତା ରହିଛି। ସମକାଳୀନ ଅର୍ଥନୈତିକ ବାସ୍ତବତାକୁ ବୁଝି ଏସବୁ ଆଇନର ସରଳୀକରଣ ବିଶ୍ୱ ଶ୍ରମ ଆଇନ ଆଧାରରେ ହେବା ଉଚିତ। ବେଳେବେଳେ ସମସ୍ୟା କେବଳ ଏହି ଆଇନରେ ସୀମୀତ ରହୁନି; ବରଂ ଆଇନଗତ ବିଚାର ପ୍ରକ୍ରିୟାକୁ ମଧ୍ୟ ଏହା ବିଳମ୍ବିତ ତଥା ଅଧିକ ଜଟିଳ କରିପକାଉଛି। ଅନେକ ସମୟରେ ପ୍ରବର୍ତ୍ତନ (ଏନ୍‌ଫୋର୍ସମେଣ୍ଟ) ବ୍ୟବସ୍ଥା ଆଡୁ ମଧ୍ୟ ସମସ୍ୟା ରହୁଛି। ଏହି ଆଇନର ପ୍ରବର୍ତ୍ତନ କ୍ଷେତ୍ରରେ

ଶ୍ରମଜୀବୀ ଓ କମ୍ପାନୀ ଉଭୟଙ୍କ ସ୍ୱାର୍ଥ ସୁରକ୍ଷା ପ୍ରତି ମଧ୍ୟ ଭାରତ ସରକାର ଅନୁରୂପ ଭାବେ ଚିନ୍ତିତ ରହିଛନ୍ତି। ୨୦୦୧ ଯୋଜନା କମିଶନ ରିପୋର୍ଟକୁ ଅନୁଧ୍ୟାନ କଲେ ଉପରୋକ୍ତ ପ୍ରସଙ୍ଗ କିଭଳି ଦୃଢୀଭୂତ ହୋଇଛି ତାହା ବୁଝିହେବ। " ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କ ନ୍ୟାର୍ଯ୍ୟ ଅଧିକାର ଲାଗି ଶ୍ରମ ଆଇନରେ ସଂଶୋଧନ କରିବା ଅପରିହାର୍ଯ୍ୟ ଏଥିନେଇ ଆମର କୌଣସି ସନ୍ଦେହ ନାହିଁ। କିନ୍ତୁ ଏନେଇ ଏକ ଆଇନଗତ ବ୍ୟବସ୍ଥା କରିବାବେଳେ ନିଯୁକ୍ତିଦାତା ଓ ନିଯୁକ୍ତକ୍ଷେତ୍ର ମଧ୍ୟ ଯେଭଳି ପ୍ରଭାବିତ ନହୁଏ; ଏବଂ ତା'ର ସ୍ୱାର୍ଥ ମଧ୍ୟ ଅନୁରୂପ ଭାବେ ସୁରକ୍ଷିତ ରହିବ ସେଥିପ୍ରତି ଧ୍ୟାନ ଦେବାର ଆବଶ୍ୟକତା ରହିଛି। କେବଳ ତା ନୁହେଁ; ଶ୍ରମ ଦକ୍ଷତା ଓ ସଂପୂର୍ଣ୍ଣ ନିଯୁକ୍ତି ବ୍ୟବସ୍ଥାକୁ ମଧ୍ୟ ବିଚାରକୁ ନେବାକୁ ପଡିବ। ନଚେତ୍ ଏହା ନିଯୁକ୍ତି ବ୍ୟବସ୍ଥା ଉପରେ ମଧ୍ୟ ଗୁରୁତର କୁପ୍ରଭାବ ପକାଇବା ଆଶଙ୍କା ରହିଛି।

> ଗତ ୨୦ ବର୍ଷରେ ଶ୍ରମ ଆଇନରେ ସଂସ୍କାର ଲାଗି ଏକାଧିକ ଅନୁଧ୍ୟାନ, ବିଚାର ବିମର୍ଶ ହୋଇଛି। ତେଣୁ ସମସ୍ତ ଅଂଶୀଦାରଙ୍କ ହିତ ଓ ସ୍ୱାର୍ଥକୁ ଦୃଷ୍ଟିରେ ରଖି ଜାତୀୟ ଶ୍ରମନୀତି ଲାଗି ଏକ ସହଜ, ସରଳ ଚିଠା ପ୍ରସ୍ତୁତ କରାଯାଉ। ଉନ୍ନତ ତଥା ଉଚ୍ଚ ସ୍ୱୟଂକ୍ରିୟ ଉତ୍ପାଦନକ୍ଷମ ପରିବେଶ ଯୋଗୁଁ ଦେଶରେ ଚାକିରି ସୃଷ୍ଟି ହ୍ରାସ ପାଇବାରେ ଲାଗିଛି। ତେଣୁ ଚାକିରି ସୃଷ୍ଟି ଲାଗି ନୂତନ ସମ୍ଭାବନା ତଥା ବିକଳ୍ପ କ୍ଷେତ୍ର ଖୋଜିବା ଏବେ ସରକାରଙ୍କ ଲାଗି ଆଉ ଏକ ଚ୍ୟାଲେଞ୍ଜ ଭାବେ ଉଭା ହୋଇଛି। ନିବେଶକଙ୍କୁ ପ୍ରୋତ୍ସାହିତ କରିବା ଲାଗି 'ମେକ୍ ଇନ୍ ଇଣ୍ଡିଆ' ଆରମ୍ଭ ହୋଇସାରିଛି। ଉତ୍ପାଦନ କ୍ଷେତ୍ରରେ ନିଯୁକ୍ତି ବୃଦ୍ଧି ସେତେଟା ଉତ୍ସାହପ୍ରଦ ନୁହେଁ। ଏକାଧିକ ଡିଗ୍ରୀ ସହ ଅଭିଜ୍ଞତା ଥିବା ଯୁବଗୋଷ୍ଠୀଙ୍କ ଆବଶ୍ୟକତା ଏବେ ସେବା କ୍ଷେତ୍ରରେ ରହିଛି।

ଏକାଧିକ ଅଧିକାରୀଙ୍କର ମଧ୍ୟ ତ୍ରୁଟିବିଚ୍ୟୁତି ରହୁଛି। ଶିଳ୍ପସଂସ୍ଥା ପଟୁ ଏହା ବିରୋଧରେ ମଧ୍ୟ କ୍ରମାଗତ ଭାବେ ସ୍ୱର ଉଠୁଛି। ଉତ୍କୋଚ/ଲାଞ୍ଚ ପାଇଁ ମଧ୍ୟ ନିଯୁକ୍ତିପ୍ରଦାନକାରୀ ଯୁକ୍ତି ସଂସ୍ଥାଙ୍କୁ ଆଇନର ମିଛ ଭେଳିକି ଦେଖାଇ ଲୁଟୁଛନ୍ତି। ଫଳରେ ଛୋଟ ଛୋଟ ଶିଳ୍ପ ତଥା ଉଦ୍ୟୋଗ ପ୍ରତିଷ୍ଠା କରୁଥିବା ବ୍ୟକ୍ତିବିଶେଷଙ୍କୁ ବହୁମୂଲ୍ୟ ଦେବାକୁ ପଡୁଛି। ଅନୁରୂପ ଭାବେ ଟ୍ରେଡ୍ ୟୁନିୟନ ପକ୍ଷରୁ ମଧ୍ୟ ବିରୋଧ ଯୁକ୍ତି ଉଠୁଛି। ଶ୍ରମ ଆଇନର ଉପଯୁକ୍ତ ପାଳନ ଲାଗି ସେମାନେ ଦାବି ଉଠାଉଛନ୍ତି। ଏହା ଶ୍ରମଜୀବୀଙ୍କ ଯଥାର୍ଥ ସ୍ୱାର୍ଥକୁ ପୂରଣ କରିବ ବୋଲି ମଧ୍ୟ ଯୁକ୍ତି ଉଠୁଛି।

ପ୍ରଚଳିତ ଶ୍ରମ ଆଇନରେ ଥିବା ଅଦରକାରୀ, ଦ୍ୱୈତ ତଥା ଦ୍ୱନ୍ଦ୍ୱାତ୍ମକ ନିୟମଗୁଡ଼ିକୁ ବାଦ୍ ଦିଆଯିବା ଗୁରୁତ୍ୱପୂର୍ଣ୍ଣ। ଏହା ଫଳରେ ଶିଳ୍ପଗୁଡ଼ିକ ଉତ୍ତମ ସ୍ଥିତିରେ ରହିପାରିବେ। ଶିଳ୍ପସଂସ୍ଥା ଗୁଡ଼ିକ ଅଯଥା ଭୟ ଓ କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନ ଡରରୁ ମୁକ୍ତ ହେବେ। ନିଯୁକ୍ତି ବ୍ୟବସ୍ଥାକୁ ଚିନ୍ତାକଲେ, ଶ୍ରମ ଆଇନ ଏକ ସୁସ୍ଥ ପରିବେଶ ଦିଗରେ ମୁହାଁଇବା ଉଚିତ। ଅଭିଯୋଗ କରିବାର ପ୍ରବୃତ୍ତିରୁ ଏହାଦ୍ୱାରା ଆମେ ନିଜକୁ ଦୂରେଇ ରଖିପାରନ୍ତେ। ଉତ୍ପାଦନ ଓ ସେବା କ୍ଷେତ୍ରରେ ବିଶ୍ୱସ୍ତରରେ ଆମେ ପ୍ରତିଯୋଗୀତାପୂର୍ଣ୍ଣ ଶ୍ରମ ବଜାର ସୃଷ୍ଟି କରିପାରନ୍ତେ। ବହୁତ ହୋଇଗଲାଣି। ସମୟ ଗଡ଼ି ଗଲାଣି। ଆଉ ବିଳମ୍ବ ନକରି ପ୍ରଚଳିତ ଶ୍ରମ ଆଇନରେ ସଂସ୍କାର ଆଣିବା ଉଚିତ। ଶ୍ରମିକ-ପରିଚାଳକ ସଂପର୍କ, ମଜୁରୀ, ସାମାଜିକ ନିରାପତ୍ତା, କର୍ମକ୍ଷେତ୍ରରେ ସୁରକ୍ଷା, କଲ୍ୟାଣକାରୀ ବ୍ୟବସ୍ଥା, ନିଯୁକ୍ତି ସର୍ତ୍ତାବଳୀ, ଶ୍ରମିକ ସଂଗଠନକୁ ମାନ୍ୟତା, ଶ୍ରମିକ ସମୂହଙ୍କ ସ୍ୱାର୍ଥ ଲାଗି ମୂଳଚାଲ ଏବଂ ସର୍ବୋପରି ଅନ୍ତର୍ଜାତୀୟସ୍ତରରେ ଶ୍ରମମାନର ପ୍ରବର୍ତ୍ତନ ଭଳି ଏକ ଏକକ ମଡେଲଯୁକ୍ତ ଶ୍ରମ ଆଇନ କରାଯିବା ଦରକାର। ଏଭଳି ବିଧେୟକ ମଧ୍ୟ ବିଭିନ୍ନ ପ୍ରାଦେଶିକ ସରକାରଙ୍କ ଲାଗି ଏକ ମଡେଲ ହେବ। କେନ୍ଦ୍ର ସରକାରଙ୍କ ଆଇନରେ କିଛିଟା ସଂଶୋଧନ କିମ୍ବା ପରିବର୍ତ୍ତନ କରି ଆଞ୍ଚଳିକ ସ୍ୱାତନ୍ତ୍ରତାକୁ ସଂଲଗ୍ନ କରି କିମ୍ବା ପୂରା ବିଧେୟକକୁ କାଏମ ରଖି ରାଜ୍ୟମାନେ ଗ୍ରହଣ କରିବା ଦରକାର। ଯଦି ଉଭୟ ଆନୁଷ୍ଠାନିକ ଓ ଅଣାନୁଷ୍ଠାନିକ କ୍ଷେତ୍ରରେ କାର୍ଯ୍ୟରତ ଶ୍ରମିକଙ୍କ ସୁରକ୍ଷା ଦେବାରେ ଯଦି ଏହି ସଂଶୋଧିତ ଆଇନର ସର୍ବଗ୍ରାହ୍ୟତା ରୁହେ, ତେବେ ତାହା ଅଧିକ ପ୍ରଭାବୀ ହୋଇପାରିବ।

ବିନା କଠୋରତା ଦ୍ୱାରା ଏକ ସୁସଂହତ ତଥା ବ୍ୟାପକ ବିକାଶମୁଖୀ ଜାତୀୟ ଶ୍ରମନୀତି ପାଇଁ ବିଧେୟକ ପ୍ରସ୍ତୁତ କରିବା ଅସମ୍ଭବ। ତେଣୁ ଭାରତ ସରକାର ଶ୍ରମିକ ଆଇନର କେତେକ ବ୍ୟବସ୍ଥାରେ ଟିକିଏ ଟିକିଏ ପରିବର୍ତ୍ତନ ତଥା ସଂଶୋଧନ ନକରି ଏହା ଆମୂଳଚୂଳ ବଦଳାଇବାର ମାନସିକତା ପ୍ରସ୍ତୁତ କରନ୍ତୁ। ଜାତୀୟ ଶ୍ରମନୀତି ଖସଡ଼ା ପ୍ରସ୍ତୁତି ଲାଗି ଏକ ସର୍ବସମ୍ମତ ମନସ୍ଥିର କରନ୍ତୁ। ଗତ ୨୦ ବର୍ଷରେ ଶ୍ରମ ଆଇନରେ ସଂସ୍କାର ଲାଗି ଏକାଧିକ ଅନୁଧ୍ୟାନ, ବିଚାର ବିମର୍ଶ ହୋଇଛି। ତେଣୁ ସମସ୍ତ ଅଂଶୀଦାରଙ୍କ ହିତ ଓ ସ୍ୱାର୍ଥକୁ ଦୃଷ୍ଟିରେ ରଖି ଜାତୀୟ ଶ୍ରମନୀତି ଲାଗି ଏକ ସହଜ, ସରଳ ଚିଠା ପ୍ରସ୍ତୁତ କରାଯାଉ। ଉନ୍ନତ ତଥା ଉଚ୍ଚ ସ୍ୱୟଂକ୍ରିୟ ଉତ୍ପାଦନକ୍ଷମ ପରିବେଶ ଯୋଗୁଁ ଦେଶରେ ଚାକିରି ସୃଷ୍ଟି ହ୍ରାସ ପାଇବାରେ ଲାଗିଛି। ତେଣୁ ଚାକିରି ସୃଷ୍ଟି ଲାଗି ନୂତନ ସମ୍ଭାବନା ତଥା ବିକଳ୍ପ କ୍ଷେତ୍ର ଖୋଜିବା ଏବେ ସରକାରଙ୍କ ଲାଗି ଆଉ ଏକ ଚ୍ୟାଲେଞ୍ଜ ଭାବେ ଉଭା ହୋଇଛି। ନିବେଶକଙ୍କୁ ପ୍ରୋତ୍ସାହିତ କରିବା ଲାଗି 'ମେକ୍ ଇନ୍ ଇଣ୍ଡିଆ' ଆରମ୍ଭ ହୋଇସାରିଛି। ଉତ୍ପାଦନ କ୍ଷେତ୍ରରେ ନିଯୁକ୍ତି ବୃଦ୍ଧି ସେତେଟା ଉତ୍ସାହପ୍ରଦ ନୁହେଁ। ଏକାଧିକ ଡିଗ୍ରୀ ସହ ଅଭିଜ୍ଞତା ଥିବା ଯୁବଗୋଷ୍ଠୀଙ୍କ ଆବଶ୍ୟକତା ଏବେ ସେବା କ୍ଷେତ୍ରରେ ରହିଛି। ତେଣୁ ଯୁବ ଜନସଂଖ୍ୟାକୁ ବିଚାରକୁ ନେଇ ସରକାରଙ୍କୁ ବହୁ କ୍ଷେତ୍ରରେ ନିଯୁକ୍ତି ସୁଯୋଗ ସୃଷ୍ଟି କରିବାକୁ ପଡିବ। ଏପରିକି ଉଚ୍ଚଶିକ୍ଷା ସହ ଧନ୍ଦାମୂଳକ ଶିକ୍ଷା ଦେଇ ନବଯୁବକ/ଯୁବତୀଙ୍କୁ ଆଗାମୀ ଦିନରେ ଭାରତୀୟ ଶ୍ରମ ବଜାର ଲାଗି ପ୍ରସ୍ତୁତ କରିବାକୁ ପଡିବ। ଯଦି ଶ୍ରମ ବଜାରରେ କୁଶଳୀ ମାନବସମ୍ବଳର ସଂଖ୍ୟା ବଢ଼ିବା ସହିତ ସେମାନେ ନିଯୁକ୍ତି ସଂସ୍ଥାର ଆଶା-ଆକାଂକ୍ଷାକୁ ପୂରଣ କରିବାରେ ସମର୍ଥ ହୁଅନ୍ତି; ନିଯୁକ୍ତି ଦେଉଥିବା ସଂସ୍ଥାଦ୍ୱାରା ଠକିହେବା, ନିର୍ଯାତିତ ହେବା ଭଳି ଡରଭୟର ଆଶଙ୍କା ଦୂର ହୁଏ; ତେବେ ଯାଇ ବୁଝିବାକୁ ହେବ ଆମେ ବାସ୍ତବରେ ଶ୍ରମ ସଂସ୍କାର କରିପାରିଛୁ। ଅତଏବ ସଂପ୍ରତି କେନ୍ଦ୍ର ସରକାର ଶ୍ରମନୀତିରେ ସଂସ୍କାର ଆଣିବା ଲାଗି ଯେଉଁ କେତେକ ପଦକ୍ଷେପ ନେଉଛନ୍ତି ତାହା ବାସ୍ତବିକ ଅଭିନନ୍ଦନୀୟ। ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କ ଦକ୍ଷତାକୁ ବଢ଼ାଇବା ସହିତ ଶ୍ରମଶକ୍ତିକୁ ଅଧିକ ସଶକ୍ତ କରାଯିବା ଲାଗି ମଧ୍ୟ ଅନୁରୂପ ଗୁରୁତ୍ୱ ଦିଆଯିବା ଜରୁରୀ।

ଲେଖକ ନୂଆଦିଲ୍ଲୀସ୍ଥିତ ଏକ ଶିକ୍ଷାନୁଷ୍ଠାନରେ ଜଣେ ଆସୋସିଏଟ୍ ପ୍ରଫେସର।

ମହିଳାଙ୍କ କର୍ମନିଯୁକ୍ତି : ଆଶା ବିରୋଧରେ ଆଶା

ନୀତା ଏନ୍

ଶ୍ରମଶକ୍ତିରେ ମହିଳାଙ୍କ ଅବଦାନ ହାର ଭାରତରେ ବହୁତ କମ୍। ଏହି ହାର ସାହାରାଉପାନ୍ତ ଆଫ୍ରିକୀୟ ରାଷ୍ଟ୍ର ସମୂହ ଓ ମଧ୍ୟପ୍ରାଚ୍ୟର ଦେଶମାନଙ୍କ ତୁଳନାରେ ମଧ୍ୟ ଯଥେଷ୍ଟ କମ୍ ବୋଲି ଆନ୍ତର୍ଜାତିକ ଶ୍ରମ ସଂସ୍ଥାର ତଥ୍ୟରୁ ଜଣାପଡ଼େ। ଶ୍ରମଶକ୍ତିରେ ମହିଳାଙ୍କ ଅବଦାନ କ୍ଷେତ୍ରରେ ଇରାନ୍, ପାକିସ୍ତାନ ଓ ସାଉଦୀଆରବ ଭଳି ଅଳ୍ପ କେତେକ ହାତଗଣତି ଦେଶ ଭାରତ ତଳକୁ ଅଛନ୍ତି। ୨୦୧୩ର ଏକ ହିସାବ ଅନୁସାରେ ଦକ୍ଷିଣ ଏସିଆରେ ଶ୍ରମଶକ୍ତିରେ ମହିଳାଙ୍କ ଅଂଶଗ୍ରହଣ ହାର ମାତ୍ର ୩୦.୫ଭାଗ। ଭାରତରେ ଆର୍ଥିକ ଉଦାରୀକରଣ କାଳରେ ମହିଳାଙ୍କ ସାକ୍ଷରତା ହାର ଓ ପାଠପଢ଼ାରେ ଅଗ୍ରଗତି ପରିଲକ୍ଷିତ ହୋଇଥିଲେ ହେଁ ସେମାନଙ୍କ କର୍ମନିଯୁକ୍ତି କ୍ଷେତ୍ରରେ ସେଭଳି କିଛି ଆଖି ଦୃଶିଆ ଉନ୍ନତି ଘଟିନାହିଁ। ସେମାନଙ୍କ ନିଯୁକ୍ତି ଏବେ ମଧ୍ୟ ଦେଶ ପାଇଁ ଏକ ଆହ୍ୱାନ ହୋଇ ରହିଛି। ମହାତ୍ମା ଗାନ୍ଧୀ ନିଶ୍ଚିତ କର୍ମଯୋଗାଣ ଯୋଜନା ଭଳି ଗ୍ରାମାଞ୍ଚଳରେ କାର୍ଯ୍ୟକାରୀ ହେଉଥିବା ବଡ଼ଧରଣର ଜାତୀୟ ନିଯୁକ୍ତି କାର୍ଯ୍ୟକ୍ରମରେ ମହିଳାଙ୍କ ଅଂଶଗ୍ରହଣ ମଧ୍ୟ ଯଥେଷ୍ଟ କମ୍ ରହିଛି। ୨୦୦୪-୦୫ରେ ଦେଶର ଶ୍ରମଶକ୍ତିରେ ମହିଳାଙ୍କ ଅଂଶଗ୍ରହଣ ହାର ୨୮.୨ ଶତାଂଶ ଥିବାବେଳେ ୨୦୧୧-୧୨ ରେ ଏହା ୨୧.୭କୁ ହ୍ରାସ ପାଇଥିଲା। ଫଳରେ ଭାରତ ଶ୍ରମଶକ୍ତିରେ ମହିଳାଙ୍କ ଅବଦାନ ସୂଚୀରେ ବିଶ୍ୱରେ ୨୦୧୨ରେ ୮୭ରେ ସ୍ଥାନିତ ହୋଇଥିଲା।

ବାସ୍ତବତା : ଶ୍ରମ ଶକ୍ତିରେ ମହିଳାଙ୍କ ଅବଦାନ ସଂକ୍ରାନ୍ତ ଯେଉଁ ତଥ୍ୟାବଳୀ ଉପଲବ୍ଧ ତାହାକୁ ଅନୁଧ୍ୟାନ କଲେ ମହିଳାଙ୍କ ଅବଦାନ କମ୍ ହେବାର କାରଣମାନ ଜଣାପଡ଼େ। ତଥ୍ୟ ଅନୁସାରେ ଭାରତରେ ମହିଳାଙ୍କ କର୍ମନିଯୁକ୍ତି ଅଭିବୃଦ୍ଧି ହାର ୧୯୯୯-୨୦୦୦ ଓ ୨୦୦୪-୦୫ ତିନି ଶତାଂଶ ବଢ଼ିଥିଲା। ଏହା ପରଠାରୁ ସେମାନଙ୍କ ନିଯୁକ୍ତି ଓ ଶ୍ରମଶକ୍ତିରେ ଅବଦାନ ହାର ଓ ଧାରାରେ ଅବନତି ପରିଲକ୍ଷିତ ହୁଏ। ଏହି ଧାରା ଭାରତରେ ମହିଳା ସଶକ୍ତୀକରଣ କାର୍ଯ୍ୟକ୍ରମର ସଫଳତା ଉପରେ ମଧ୍ୟ ପ୍ରଶ୍ନ ଉଠାଏ। ଏ ସଂକ୍ରାନ୍ତ ତଥ୍ୟାବଳୀ ଟେବୁଲ ୧ରେ ଦ୍ରଷ୍ଟବ୍ୟ।

ଶ୍ରମଶକ୍ତିରେ ମହିଳାଙ୍କ ଅଂଶଗ୍ରହଣ କମିବା ପଛରେ ଶିକ୍ଷା ଓ ଅଧିକ ମଜୁରିକୁ ଦାୟୀ କରାଯାଇପାରେ। ଏହା ଅସଂଗତ ମନେ ହେଉଥିଲେ ହେଁ ସତ। ସରକାରୀ ବିଚାରରେ ମହିଳା ଅଧିକ ସାକ୍ଷର ଓ ଶିକ୍ଷିତ ହେଲେ ଏବଂ ଅର୍ଥନୀତି ସେମାନଙ୍କୁ ଅଧିକ ମଜୁରି ଦେବାକୁ ସକ୍ଷମ ହେଲେ ସେମାନେ ଶ୍ରମ କ୍ଷେତ୍ରକୁ ଅଧିକ ଆସିବେ ବୋଲି

ସେବାକ୍ଷେତ୍ର, ଆତିଥ୍ୟ, ଯୋଗାଯୋଗ, ବ୍ୟବସାୟ ପ୍ରତିଷ୍ଠାନ, ଶିକ୍ଷାନୁଷ୍ଠାନ ଆଦିରେ ଅଧିକରୁ ଅଧିକ ମହିଳା କାମ କରୁଛନ୍ତି। ଏସବୁ କ୍ଷେତ୍ରରେ ମହିଳାଙ୍କ ପାଇଁ ସର୍ବନିମ୍ନ ବେତନ ଓ କାର୍ଯ୍ୟକରିବାର ସୁବିଧା ସୁଯୋଗ ଯୋଗାଣ ନେଇ ଅଳ୍ପ କିଛି ଆଇନଗତ ବ୍ୟବସ୍ଥା ଥିଲେ ମଧ୍ୟ ତାହା ଠିକଣା ଭାବେ ପାଳନ ହୁଏ ନାହିଁ। ଅଧିକାଂଶ କ୍ଷେତ୍ରରେ ଘରୋଇ ମାଲିକାନାର ଏସବୁ କ୍ଷେତ୍ରରେ ମହିଳା ଶ୍ରମିକଙ୍କୁ ନାନା ଭାବେ ଶୋଷଣ କରାଯାଏ। ତେଣୁ ରାଜ୍ୟସ୍ତରରେ ଏଥିପାଇଁ ବିଧିବଦ୍ଧ ଆଇନ ପ୍ରଣୟନ ହେବା ସହ ତାହାର ଠିକଣା ପରିପାଳନ ହେବା ଆବଶ୍ୟକ।

ଟେବୁଲ -୧ ଶ୍ରମିକ ଅଂଶଗ୍ରହଣ ହାରର ଧାରା - ସ୍ତ୍ରୀ ଓ ପୁରୁଷ

ପର୍ଯ୍ୟାୟ	ମୋଟ		ଗ୍ରାମାଞ୍ଚଳ		ସହରାଞ୍ଚଳ	
	ପୁରୁଷ	ମହିଳା	ପୁରୁଷ	ମହିଳା	ପୁରୁଷ	ମହିଳା
୧୯୯୩-୯୪	୫୪.୪	୨୮.୩	୫୫.୩	୩୨.୮	୫୨.୧	୧୫.୫
୧୯୯୯-୨୦୦୦	୫୨.୭	୨୫.୪	୫୩.୧	୨୯.୯	୫୧.୮	୧୩.୯
୨୦୦୪-୦୫	୫୪.୭	୨୮.୨	୫୪.୬	୩୨.୭	୫୪.୯	୧୬.୬
୨୦୦୭-୦୮	୫୫.୦	୨୪.୬	୫୪.୮	୨୮.୯	୫୫.୪	୧୩.୮
୨୦୦୯-୧୦	୫୪.୬	୨୨.୫	୫୪.୭	୨୬.୧	୫୪.୩	୧୩.୮

ଧରି ନିଆଯାଏ। ମାତ୍ର ବାସ୍ତବତା ଭିନ୍ନ କଥା କହୁଛି। ଶିକ୍ଷା ଓ ଅଧିକ ମଜୁରି ସତ୍ତ୍ୱେ ମହିଳା ଶ୍ରମ ଶକ୍ତିରେ ଅଧିକ ସାମିଲ ନ ହେବା ପଛରେ ମୁଖ୍ୟ କାରଣ ହେଉଛି ସେମାନେ ଅଧିକରୁ ଅଧିକ ବାହାର ରୋଜଗାରରୁ ନିବୃତ୍ତ ରହି ଘର କାମ, ପରିବାରର ଯତ୍ନରେ ନିଜକୁ ଅଧିକ ନିୟୋଜିତ କରୁଛନ୍ତି। ଫଳରେ ଯେଉଁ ମହିଳାଙ୍କୁ ଶ୍ରମିକ ତାଲିକାଭୁକ୍ତ କରାଯାଇଛି ବାସ୍ତବରେ ସେମାନେ ସେମାନେ ରୋଜଗାର ପାଇଁ ବାହାରେ ମୂଳ ଲାଗନ୍ତି ଓ ଘର ଓ ପରିବାରର ଯତ୍ନ ନିଅନ୍ତି। ସେଥିପାଇଁ ସେମାନଙ୍କୁ ବହୁ ଶ୍ରମ ସ୍ୱୀକାର କରିବାକୁ ପଡ଼େ।

ବୃହତ୍ତର କ୍ଷେତ୍ରୀୟ ଚିତ୍ରକୁ ଦେଖିଲେ ଜଣାପଡ଼େ ଯେ ୨୦୧୧-୧୨ ରେ ୬୨.୩ ଶତାଂଶ ମହିଳା ନିୟୋଜିତ ହୋଇଥିଲେ। ଔଦ୍ୟୋଗିକ କ୍ଷେତ୍ରରେ ଏମାନଙ୍କ ଅନୁପାତ ଥିଲା ପ୍ରାୟ ୨୦ ଶତାଂଶ। ସେବା କ୍ଷେତ୍ରରେ ମାତ୍ର ୧୮ ଶତାଂଶ ମହିଳା ନିଯୁକ୍ତି ପାଇଥିଲେ। ଔଦ୍ୟୋଗିକ କ୍ଷେତ୍ରର ନିର୍ମାଣ ବିଭାଗରେ ମହିଳା ଶ୍ରମିକଙ୍କ ଯୋଗଦାନ ଆନୁପାତିକ ଭାବେ ଅଧିକ ଥିଲା। ଏହି କ୍ଷେତ୍ରରେ ମହିଳାଙ୍କ ଅଧିକ ଯୋଗଦାନ ଏକ ପ୍ରଶ୍ନ ଉତ୍ଥାପନ କରେ। ଆର୍ଥିକ ଉଦାରବାଦୀ ସମୟ ଆରମ୍ଭ ହେବା ପରେ କୃଷି କ୍ଷେତ୍ରରେ ସଂକଟ ସୃଷ୍ଟି ହେବାରୁ ସେଠାରେ କାର୍ଯ୍ୟରତ ଶ୍ରମିକ, ବିଶେଷତଃ ମହିଳା କୃଷି ଶ୍ରମିକ କାମଧନ୍ଦା ହରାଇ ବହୁ ସଂଖ୍ୟାରେ ନିର୍ମାଣ କ୍ଷେତ୍ର ବିଶେଷତଃ ରିୟଲ ଇଷ୍ଟେଟ୍ ପାଇଁ କାମ କରିବାକୁ ମୁହାଁଇଲେ। ଏହି ସମୟରେ ଦେଶର ସହରାଞ୍ଚଳରେ ରିୟଲ ଇଷ୍ଟେଟ ଓ ବିଭିନ୍ନ ନିର୍ମାଣ କାର୍ଯ୍ୟ ତ୍ୱରାନ୍ୱିତ ହୋଇଥିବାରୁ ଶ୍ରମିକଙ୍କ ଆବଶ୍ୟକତା ଥିଲା। ଏହି ସମୟରେ କାମ ଧନ୍ଦା ଆଶାରେ ଭିଟାମାଟି ଛାଡ଼ି ବହୁସଂଖ୍ୟକ ଶ୍ରମିକ ପରିବାର ଗାଁରୁ ସହରକୁ ପଳାୟନ କରିଥିବାର ରେକର୍ଡ ରହିଛି। ଏସବୁ ଶ୍ରମିକ ଇଟାଭାଟି ଓ ଗୃହ ନିର୍ମାଣ କାର୍ଯ୍ୟରେ କାମ କରୁଥିଲେ। ସେମାନଙ୍କ ମଧ୍ୟରୁ ଅନେକ ଦାଦନ ଶ୍ରମିକ ଭାବେ ଠିକାଦାରଙ୍କ

ଟେବୁଲ - ୨ ବିଭିନ୍ନ ଶିଳ୍ପ ଉଦ୍ୟୋଗରେ କାମ କରୁଥିବା ଶ୍ରମିକ - ୧୯୯୯-୨୦୦୦ ରୁ ୨୦୧୧-୧୨

ଶିଳ୍ପ / ଉଦ୍ୟୋଗ	୧୯୯୦-୨୦୦୦		୨୦୦୪-୦୫		୨୦୧୧-୧୨	
	ପୁରୁଷ	ମହିଳା	ପୁରୁଷ	ମହିଳା	ପୁରୁଷ	ମହିଳା
କୃଷି	୫୨.୭	୭୫.୪	୪୮.୬	୭୨.୮	୪୨.୫	୬୨.୦
ଖଣି	୦.୭	୦.୩	୦.୭	୦.୩	୦.୬	୦.୩
ମାନୁଫାକଚରିଙ୍ଗ (ବିନିର୍ମାଣ)	୧୧.୫	୯.୫	୧୨.୪	୧୧.୩	୧୨.୬	୧୩.୪
ବିଜୁଳି, ଗ୍ୟାସ ଓ ଜଳଯୋଗାଣ	୦.୪	୦.୦	୦.୪	୦.୦	୦.୪	୦.୧
ନିର୍ମାଣ	୫.୮	୧.୬	୭.୬	୧.୮	୧୨.୪	୬.୦
ସେବା	୨୮.୮	୧୩.୨	୩୦.୨	୧୩.୭	୩୧.୫	୧୮.୩
ମୋଟ୍	**୧୦୦.୦**	**୧୦୦.୦**	**୧୦୦.୦**	**୧୦୦.୦**	**୧୦୦.୦**	**୧୦୦.୦**

ନିଜ ଘର କାମରେ ବ୍ୟସ୍ତ। ସେହିଭଳି ଶିକ୍ଷାଦୀକ୍ଷା ଅନୁସାରେ ଅଧିକାଂଶ ମହିଳାଙ୍କୁ ଉପଯୁକ୍ତ ମଜୁରୀ ଓ ନିଯୁକ୍ତି ମିଳୁ ନ ଥିବାରୁ ସେମାନେ ବାହାରେ କାମ କରିବା ଅପେକ୍ଷା ଘରକାମରେ ଅଧିକ ନିୟୋଜିତ ହେଉଛନ୍ତି। ଯେଉଁମାନେ ବାହାରେ କାମ କରୁଛନ୍ତି ସେମାନେ ଠିକାରେ, ଅସ୍ଥାୟୀଭାବେ, କମ୍ ମଜୁରିରେ କାମ କରୁଛନ୍ତି। ଘରକାମ ପାଇଁ କୌଣସି ମହିଳାଙ୍କୁ ତାଙ୍କ ପରିବାର ବେତନ ଦିଏ ନାହିଁ। ଘର ଓ ପରିବାରର ଯତ୍ନ ନେବା ମହିଳାଙ୍କ ଦାୟିତ୍ୱ ବୋଲି ଏକ ସାମାଜିକ ବିଚାର ଏ କ୍ଷେତ୍ରରେ ବଦ୍ଧମୂଳ ହୋଇଛି। ୨୦୧୨ର ଏକ ତଥ୍ୟ ଅନୁସାରେ ବାହାରେ ଅସ୍ଥାୟୀ ଭାବେ କାମ କରୁଥିବା ମହିଳାଙ୍କ ସଂଖ୍ୟା ମହିଳା ଶ୍ରମଶକ୍ତିର ୨୨ ଶତାଂଶ। ବିଭିନ୍ନ ସାମାଜିକ ଗୋଷ୍ଠୀର ମହିଳାଙ୍କ ଉପରେ କରାଯାଇଥିବା ଅନୁଧ୍ୟାନରୁ ଜଣାଯାଏ ଯେ ବଞ୍ଚିତ ଓ ଦରିଦ୍ର ବର୍ଗର ମହିଳାମାନେ ସବୁଠୁ ଅଧିକ ଅସୁବିଧାର ସମ୍ମୁଖୀନ।

୨୦୧୨ର ଏକ ତଥ୍ୟ ଅନୁସାରେ ବାହାରେ ଅସ୍ଥାୟୀ ଭାବେ କାମ କରୁଥିବା ମହିଳାଙ୍କ ସଂଖ୍ୟା ମହିଳା ଶ୍ରମଶକ୍ତିର ୨୨ ଶତାଂଶ। ବିଭିନ୍ନ ସାମାଜିକ ଗୋଷ୍ଠୀର ମହିଳାଙ୍କ ଉପରେ କରାଯାଇଥିବା ଅନୁଧ୍ୟାନରୁ ଜଣାଯାଏ ଯେ ବଞ୍ଚିତ ଓ ଦରିଦ୍ର ବର୍ଗର ମହିଳାମାନେ ସବୁଠୁ ଅଧିକ ଅସୁବିଧାର ସମ୍ମୁଖୀନ। ସେମାନେ ରୋଜଗାର ପାଇଁ ବାହାରେ ମୂଳ ଲାଗନ୍ତି ଓ ଘର ଓ ପରିବାରର ଯତ୍ନ ନିଅନ୍ତି। ସେଥିପାଇଁ ସେମାନଙ୍କୁ ବହୁ ଶ୍ରମ ସ୍ୱୀକାର କରିବାକୁ ପଡ଼େ। ୨୦୧୧-୧୨ ରେ ୬୨.୩ ଶତାଂଶ ମହିଳା ନିୟୋଜିତ ହୋଇଥିଲେ। ଔଦ୍ୟୋଗିକ କ୍ଷେତ୍ରରେ ଏମାନଙ୍କ ଅନୁପାତ ଥିଲା ପ୍ରାୟ ୨୦ ଶତାଂଶ। ସେବା କ୍ଷେତ୍ରରେ ମାତ୍ର ୧୮ ଶତାଂଶ ମହିଳା ନିଯୁକ୍ତି ପାଇଥିଲେ। ଔଦ୍ୟୋଗିକ କ୍ଷେତ୍ରର ନିର୍ମାଣ ବିଭାଗରେ ମହିଳା ଶ୍ରମିକଙ୍କ ଯୋଗଦାନ ଆନୁପାତିକ ଭାବେ ଅଧିକ ଥିଲା। ଏହି କ୍ଷେତ୍ରରେ ମହିଳାଙ୍କ ଅଧିକ ଯୋଗଦାନ ଏକ ପ୍ରଶ୍ନ ଉତ୍ଥାପନ କରେ।

ଅଧୀନରେ କାର୍ଯ୍ୟ କରୁଥିବାର ତଥ୍ୟ ମିଳେ। ଏହି ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କୁ ବ୍ୟକ୍ତିଗତ ଭାବେ ମଜୁରୀ ନ ଦେଇ ଠିକାଦାର ସ୍ୱାମୀ-ସ୍ତ୍ରୀ (ଯୋଡ଼ି) ହିସାବରେ ଅପେକ୍ଷାକୃତ କମ୍ ମଜୁରୀ ଦେଇ ନାନା ଭାବେ ଶୋଷଣ କରୁଥିଲେ।

ମହିଳାଙ୍କ ନିଯୁକ୍ତିର ମାନ ଓ ପ୍ରକାର : ମହିଳାମାନେ ଯେଉଁ ସବୁ କାମରେ ନିଯୁକ୍ତ ହୁଅନ୍ତି ତାହାର ପ୍ରକାର, ମାନ ଓ ରୂପ କ'ଣ? ଗ୍ରାମାଞ୍ଚଳ ମହିଳାଙ୍କ ମଧ୍ୟରୁ ୪୧ଶତାଂଶ ସହାୟିକା (ହେଲ୍‌ପର) ଭାବେ କାର୍ଯ୍ୟ କରନ୍ତି ଓ ଖୁବ୍ କମ୍ ମଜୁରୀ ପାଆନ୍ତି। ଏହାଛଡ଼ା ୩୫ ଶତାଂଶଙ୍କୁ ବିଭିନ୍ନ

କମିଛି।

ସହରାଞ୍ଚଳର ମହିଳା ଶ୍ରମିକଙ୍କ ସ୍ଥିତି ତୁଳନାତ୍ମକ ଭାବେ କିଞ୍ଚିତ ଭଲ। ଏମାନଙ୍କ ମଧ୍ୟରୁ ନିୟମିତ ମହିଳା ଶ୍ରମିକଙ୍କ ସଂଖ୍ୟା ବଢୁଛି ଓ ଏହା ୨୦ ବର୍ଷରେ ୧୦ ଶତାଂଶ ବୃଦ୍ଧି ପାଇଛି। ତେବେ ସହରାଞ୍ଚଳରେ ମହିଳା ଶ୍ରମିକଙ୍କ କାର୍ଯ୍ୟରେ ଯୋଗଦାନ ହାର ଯଥେଷ୍ଟ କମ୍। ୨୦୧୧-୧୨ରେ ମାତ୍ର ୧୫ ଶତାଂଶ ମହିଳା କର୍ମଜୀବୀ ସହରାଞ୍ଚଳରେ ଥିଲେ। ସହରାଞ୍ଚଳରେ ମଧ୍ୟ ମହିଳା ଶ୍ରମିକମାନେ ସମସ୍ତେ ନିୟମିତ ନିଯୁକ୍ତି, ଭଲ ମଜୁରୀ ଓ କାର୍ଯ୍ୟ କରିବାର ଉତ୍ତମ ପରିବେଶ ପାଇ

ଗୃହଭିତ୍ତିକ କାମରେ ମହିଳାଙ୍କୁ ଖୁବ୍ କମ୍ ପାରିଶ୍ରମିକ ମିଳେ। ତେବେ ଏବେ ସେବାକ୍ଷେତ୍ର, ଆତିଥ୍ୟ, ଯୋଗାଯୋଗ, ବ୍ୟବସାୟ ପ୍ରତିଷ୍ଠାନ, ଶିକ୍ଷାନୁଷ୍ଠାନ ଆଦିରେ ଅଧିକରୁ ଅଧିକ ମହିଳା କାମ କରୁଛନ୍ତି। ଏସବୁ କ୍ଷେତ୍ରରେ ମହିଳାଙ୍କ ପାଇଁ ସର୍ବନିମ୍ନ ବେତନ ଓ କାର୍ଯ୍ୟକରିବାର ସୁବିଧା ସୁଯୋଗ ଯୋଗାଣ ନେଇ ଅଳ୍ପ କିଛି ଆଇନଗତ ବ୍ୟବସ୍ଥା ଥିଲେ ମଧ୍ୟ ତାହା ଠିକଣା ଭାବେ ପାଳନ ହୁଏ ନାହିଁ। ଅଧିକାଂଶ କ୍ଷେତ୍ରରେ ଘରୋଇ ମାଲିକାନାର ଏସବୁ କ୍ଷେତ୍ରରେ ମହିଳା ଶ୍ରମିକଙ୍କୁ ନାନା ଭାବେ ଶୋଷଣ କରାଯାଏ। ତେଣୁ ରାଜ୍ୟସ୍ତରରେ ଏଥିପାଇଁ ବିଧିବଦ୍ଧ ଆଇନ

ଟେବୁଲ - ୩ ସେବା କ୍ଷେତ୍ରର ବୃହତ୍ତର ଉଦ୍ୟୋଗ ବିଭାଗରେ ବିଭିନ୍ନ ବର୍ଗର ଶ୍ରମିକଙ୍କ ଅନୁପାତ - ୧୯୯୯-୨୦୦୦ରୁ ୨୦୧୧-୧୨

ସେବା	୧୯୯୦-୨୦୦୦		୨୦୦୪-୦୫		୨୦୧୧-୧୨	
	ପୁରୁଷ	ମହିଳା	ପୁରୁଷ	ମହିଳା	ପୁରୁଷ	ମହିଳା
ବାଣିଜ୍ୟ	୪୦.୮	୨୭.୮(୧୨.୦)	୪୧.୩	୨୪.୪(୧୧.୨)	୩୯.୭	୨୨.୭(୧୧.୦)
ହୋଟେଲ ଓ ରୋଷ୍ଟୋରାଁ	୪.୮	୫.୧(୧୭.୭)	୫.୨	୫.୮(୧୯.୫)	୬.୨	୫.୨(୧୫.୪)
ପରିବହନ, ଭଣ୍ଡାରଣ ଓ ଯୋଗଯୋଗ	୧୮.୩	୨.୭(୨.୯)	୧୯.୪	୨.୬(୨.୮)	୧୯.୨	୧.୮(୨.୦)
ଲୋକପ୍ରଶାସନ ଓ ପ୍ରତିରକ୍ଷା	୧୨.୧	୭.୫(୧୧.୦)	୮.୬	୫.୪(୧୧.୮)	୬.୮	୪.୪ (୧୨.୨)
ଶିକ୍ଷା	୬.୮	୨୧.୧(୩୮.୪)	୭.୨	୨୪.୩(୪୧.୯)	୭.୬	୨୭.୦(୪୩.୫)
ଅନ୍ୟାନ୍ୟ ସଂପ୍ରଦାୟ,	୮.୪	୧୯.୧(୩୧.୨)	୭.୦	୯.୩ (୨୨.୩)	୬.୨	୧୧.୫(୨୮.୬)
ସାମାଜିକ ଓ ବ୍ୟକ୍ତିଗତ ସେବା ବ୍ୟକ୍ତିଗତ ଭାବେ ଲୋକଙ୍କ	୦.୭	୬.୭(୬୪.୦)	୧.୫	୧୬.୬(୭୦.୯)	୧.୨	୧୧.୭(୬୭.୨)
ଦ୍ୱାରା ନିଯୁକ୍ତ						
ଅନ୍ୟାନ୍ୟ ସେବା	୮.୦	୧୦.୧(୨୦.୧)	୯.୯	୧୧.୫(୧୯.୯)	୧୩.୦	୧୫.୭(୨୦.୭)

ସ୍ଥାନରେ ସାମୟିକ ଶ୍ରମିକ ଭାବେ ନିଯୁକ୍ତି ମିଳେ। କୃଷି ଶ୍ରମିକ ଓ କୁଶଳୀ ଶ୍ରମିକମାନେ ଚାଷ ବାସ ଓ ବେଉସା ଛାଡ଼ି କାମ ଅନ୍ୱେଷଣରେ ଭିଟାମାଟି ଛାଡ଼ିଲେ ସେମାନଙ୍କ ପରିବାରର ମହିଳା ଯେଉଁମାନେ ଘରେ ରହନ୍ତି ସେମାନେ ପରିବାରର ଦେଖାଶୁଣା କରିବା ସହ ନିଜେ କିଛି କିଛି ଧନ୍ଦା କରି ଗୁଜରାଣ ମେଣ୍ଟାନ୍ତି। ମହିଳା ଶ୍ରମିକଙ୍କ ମଧ୍ୟରେ ନିୟମିତଙ୍କ ସଂଖ୍ୟା ମାତ୍ର ୬ ଶତାଂଶ ଏବଂ ଏହି ହାର ସାମାନ୍ୟ ବଢୁଛି। ତେବେ ସାମୟିକ ବା ଅସ୍ଥାୟୀ ମହିଳା ଶ୍ରମିକଙ୍କ ସଂଖ୍ୟାରେ ଦ୍ରୁତ ହ୍ରାସ ପରିଲକ୍ଷିତ ହୋଇଛି। ଏବେ ଏହା ୪ ଶତାଂଶ

ନଥାନ୍ତି। ସେମାନେ ଅନେକ ସମୟରେ ମଧ୍ୟ ଶୋଷଣର ଶିକାର ହୋଇଥାନ୍ତି। ସେହିଭଳି କେତେକ ନିୟମିତ କ୍ଷେତ୍ରରେ କାର୍ଯ୍ୟ କରି ମଧ୍ୟ ମହିଳା ଶ୍ରମିକ ଉପଯୁକ୍ତ ମଜୁରୀ, ସୁବିଧା ସୁଯୋଗ ଓ ଚାକିରି ନିରାପତ୍ତା ପାଇ ନ ଥାନ୍ତି। ଏହାଛଡ଼ା ଆଉ କିଛି ମହିଳା ଶ୍ରମିକ ନିଜ ଉଦ୍ୟମରେ ସୂତାକାଟିବା, ଚୂଡ଼ି ବିକିବା, ବିଡ଼ି ବଳିବା, ମହମବତି ତିଆରି, ଅନ୍ୟ ଘରେ ପାଇଟି ଭଳି କିଛି କାମ କରି ପରିବାରର ଅତିରିକ୍ତ ଖର୍ଚ୍ଚ ଭରଣା କରିବାକୁ କିଛି କିଛି ରୋଜଗାର କରିଥାନ୍ତି। ଏମାନେ କିନ୍ତୁ ଶ୍ରମିକ ଶ୍ରେଣୀଭୁକ୍ତ ନୁହଁନ୍ତି। କୁଟୀର ଓ

ପ୍ରଣୟନ ହେବା ସହ ତାହାର ଠିକଣା ପରିପାଳନ ହେବା ଆବଶ୍ୟକ। ଶିକ୍ଷାକ୍ଷେତ୍ର ସମ୍ଭବତଃ ସବୁଠୁ ସମ୍ଭାବନାମୟ ଇଲାକା ଯେଉଁଠି ମହିଳାମାନଙ୍କୁ ସ୍ୱାଧୀନ କର୍ମଚାରୀ ଭାବେ କାର୍ଯ୍ୟ କରିବାର ସୁଯୋଗ ଦିଏ। ମାତ୍ର ଏହା କ୍ରମଶଃ ଅଧିକରୁ ଅଧିକ ଘରୋଇକରଣ ଦିଗରେ ଯାଉଥିବାରୁ ଏଥିରେ ନିଯୁକ୍ତ ମହିଳାମାନେ ଅସୁରକ୍ଷିତ ହୋଇପଡୁଚନ୍ତି।

ଆଉ ଏକ ପ୍ରସଙ୍ଗ ମଧ୍ୟ ଏହି ପରିପ୍ରେକ୍ଷୀରେ ଆଲୋଚନା ଯୋଗ୍ୟ। ବିଭିନ୍ନ ସ୍କିମ୍ ବା ଯୋଜନାରେ କାର୍ଯ୍ୟ କରୁଥିବା ମହିଳା କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ସଂଖ୍ୟା କ୍ରମଶଃ ବଢୁଛି। ଉଭୟ ରାଜ୍ୟ ଓ କେନ୍ଦ୍ର ସରକାରଙ୍କଦ୍ୱାରା

ଏସବୁ ସ୍କିମ୍ କାର୍ଯ୍ୟକାରୀ ହେଉଛି । ଉଦାହରଣ ସ୍ୱରୂପ ଅଙ୍ଗନବାଡ଼ି ଓ ଆଶାକର୍ମୀଙ୍କୁ ନିଆଯାଇପାରେ । ଏମାନଙ୍କୁ ସ୍କିମ୍ ୱାର୍କରଭାବେ ନାମିତ କରାଯାଇଛି ଓ ବହୁବିଧ କାର୍ଯ୍ୟ ସଂପାଦନର ଦାୟିତ୍ୱ ଏମାନଙ୍କ ଉପରେ ନ୍ୟସ୍ତ । ମାତ୍ର ଏମାନଙ୍କୁ ଶ୍ରମିକ ବା କର୍ମଚାରୀ ଭାବେ ମାନ୍ୟତା ଦିଆନଯାଇ ସ୍ୱେଚ୍ଛାସେବୀ ଭାବେ ଶ୍ରେଣୀଭୁକ୍ତ କରାଯାଇଛି । ଫଳରେ ସେମାନେ ନ୍ୟାଯ୍ୟ ମଜୁରୀ ନପାଇ ସରକାରଙ୍କଦ୍ୱାରା ଧାର୍ଯ୍ୟ ଭତ୍ତା ମାସିକ ହାରରେ ପାଉଛନ୍ତି । ଆଉ କୌଣସି ସୁବିଧା ଏମାନଙ୍କର ନାହିଁ । ଏହି ମହିଳାମାନଙ୍କୁ ସେବା ଯତ୍ନର ଗୁରୁ ଦାୟିତ୍ୱ ପ୍ରଦାନ କରାଯାଇଥିବା ବେଳେ ମଜୁରୀ ବା ଉଚିତ ପ୍ରାପ୍ୟ ନଦେଇ କେବଳ ଭତ୍ତା ନାମରେ କିଛି ଅର୍ଥ ଦିଆଯାଉଛି ।

ଭାରତରେ ବେକାରୀ ପ୍ରସଙ୍ଗରେ ବେକାରମାନଙ୍କ ସଂଖ୍ୟା ଭିତ୍ତିକ ତଥ୍ୟ ଯାହା ଆସୁଛି ତାହା ନିଯୁକ୍ତି ମାମଲାରେ ଏକ ଶୁଭ ସୂଚନା ନୁହେଁ । ମହିଳା ଶ୍ରମିକ ବା କର୍ମଚାରୀ ଗରିବ ହୋଇଥିବାରୁ ସେମାନେ ବେକାର କିମ୍ବା କମ୍ ମଜୁରୀରେ ରହିପାରିବେ ନାହିଁ । ବଜାରଭିତ୍ତିକ କାର୍ଯ୍ୟକ୍ରମ ବ୍ୟତୀତ ମହିଳା ଶ୍ରମିକମାନେ ଜାଳେଣି କାଠ ସଂଗ୍ରହ, ଗୃହପାଳିତ ପଶୁଙ୍କ ପାଇଁ ଘାସ କୁଟା ଆଣିବା, ସୂତା କାଟିବା, ଲୁଗା ବୁଣିବା, ଜଙ୍ଗଲ ଜାତ ସାମଗ୍ରୀ ତଥା ପାଣି ସଂଗ୍ରହ କରିବା ଓ ଘର କାମ କରିବା ଭଳି ଅନେକ ଅର୍ଥନୈତିକ କାର୍ଯ୍ୟରେ ବହୁ ସଂଖ୍ୟାରେ ନିଯୋଜିତ । ଅନୁଧ୍ୟାନରୁ ଜଣାପଡ଼ିଛି ଯେ ଏସବୁ କ୍ଷେତ୍ରରେ ନିଯୋଜିତ ମହିଳାଙ୍କ ସଂଖ୍ୟା ନବ୍ୟ ଉଦାରବାଦୀ ଅର୍ଥନୈତିକ ନୀତି ଯୋଗୁଁ ବୃଦ୍ଧି ପାଇଛି । କାରଣ ନୂଆ ଅର୍ଥନୀତିରେ ସେମାନଙ୍କୁ ଅନେକ କାର୍ଯ୍ୟ ପାଇଁ ପ୍ରାପ୍ୟ ମିଳୁନାହିଁ କିମ୍ବା ସେମାନଙ୍କ ପରିବାରର ଅନ୍ୟ ସଦସ୍ୟ ଯଥେଷ୍ଟ ରୋଜଗାର ପାଉନାହାନ୍ତି । ଏହି ବ୍ୟବସ୍ଥାଟି ପରିଶେଷରେ ଏହି ଶ୍ରେଣୀର ମହିଳାଙ୍କ ପାଇଁ ରୋଜଗାରର ସୁଯୋଗ ଓ ଉତ୍ସ ଛଡ଼ାଇ ନେଇଥିବା ବେଳେ ସେମାନଙ୍କ ଉପରେ ପରିବାରର ସେବା, ଯତ୍ନ, ଶିଶୁପାଳନ ତଥା ଘର ସମ୍ଭାଳିବା ଦାୟିତ୍ୱର ବୋଝ ବଢ଼ାଇଦେଇଛି ।

୧୯୭୪ରେ ଦେଶରେ ସର୍ବନିମ୍ନ ମଜୁରୀ ଆଇନ ପ୍ରଣୟନ ହୋଇଥିଲା । ଏହାର ଦୀର୍ଘ ବର୍ଷ ପରେ ମଧ୍ୟ ପୁରୁଷ ଓ ମହିଳାଙ୍କ ମଜୁରୀ ହାରରେ ଏବେ ମଧ୍ୟ ବଡ଼ ପାର୍ଥକ୍ୟ ରହିଛି । ଏହା ଫଳରେ ବିଭିନ୍ନ ବୟସ, ଶ୍ରେଣୀ, ସଂପ୍ରଦାୟ ଓ ଅଞ୍ଚଳର ମହିଳା ଶ୍ରମିକ ବିଶେଷ କ୍ଷତିଗ୍ରସ୍ତ ହେଉଛନ୍ତି । ଏହି ଆଇନର ଠିକଣା କାର୍ଯ୍ୟକାରିତା ନ ହେବା ଏବେ ବଡ଼ ଉଦ୍‌ବେଗର କାରଣ ହୋଇଛି । ନିକଟରେ ପ୍ରକାଶିତ ଆନ୍ତର୍ଜାତିକ ଶ୍ରମ ସଂଗଠନର ଏକ ରିପୋର୍ଟ ଅନୁସାରେ ଭାରତରେ ମଜୁରୀରେ ଲିଙ୍ଗଗତ ପାର୍ଥକ୍ୟ ଓ ପାତରଅନ୍ତ ଉଦ୍‌ବେଗଜନକ ରହିଛି । ସମାନ କାମ ପାଇଁ ଜଣେ ମହିଳା ଶ୍ରମିକ ତା'ଣ ପୁରୁଷ ପ୍ରତିପକ୍ଷଠାରୁ କମ୍ ମଜୁରୀ ପାଉଛି । ଏହି ତାରତମ୍ୟ ହାର ୩୦ ଶତାଂଶରୁ ଅଧିକ । ଭାରତରେ ୬୦ ଶତାଂଶ ମହିଳା ଶ୍ରମିକ ସ୍ୱଳ୍ପ ମଜୁରୀ ପାଉଥିବାବେଳେ ମାତ୍ର ୧୫ ଶତାଂଶ ଅଧିକ ମଜୁରୀ ପାଉଛନ୍ତି ।

> ମହିଳାଙ୍କ ନିଯୁକ୍ତି ଓ କାର୍ଯ୍ୟ କରିବାର ସର୍ତ୍ତାବଳୀ ଆଦି ସମ୍ପର୍କରେ ସରକାର ବିଭିନ୍ନ ନୀତି ତଥା କାର୍ଯ୍ୟକ୍ରମମାନ ହାତକୁ ନେଉଛନ୍ତି । ସେଥି ମଧ୍ୟରୁ ମହିଳା ଆତ୍ମନିଯୁକ୍ତି ଯୋଜନା ଅନ୍ୟତମ । ସେଥିପାଇଁ ପ୍ରୋତ୍ସାହନ, ଋଣ ସହାୟତା, ବଜାର ସୁବିଧା, ସ୍ୱୟଂସହାୟିକା ଗୋଷ୍ଠୀ ଗଠନ ଆଦିର ବ୍ୟବସ୍ଥା ହୋଇଛି । ଏନ୍‌ଜିଓମାନେ ଏଥିପାଇଁ ମଧ୍ୟ ସହାୟତା ଯୋଗାଉଛନ୍ତି । ମହିଳାଙ୍କୁ ଦାରିଦ୍ର୍ୟରୁ ମୁକ୍ତ କରିବା ପାଇଁ ସରକାର ନାନା ବ୍ୟବସ୍ଥା କର, ସମସ୍ତଙ୍କୁ ଉପରକୁ ଉଠାଅ (କ୍ୟାଚ୍ ଅପ୍,ଡୁ ଅପ୍) ନୀତି ଆପଣେଇଛନ୍ତି । ଉଦାରୀକରଣ ଯୁଗର ଆରମ୍ଭପରେ ଏ କ୍ଷେତ୍ରରେ ସରକାର ବିଶେଷ ଧ୍ୟାନ ଦେଉଛନ୍ତି । ଏହା ମହିଳା ସଶକ୍ତୀକରଣର ପ୍ରଥମ ଆଭିମୁଖ୍ୟ ହୋଇଛି । ଏସବୁସତ୍ତ୍ୱେ କୃଷିକ୍ଷେତ୍ରରେ ମହିଳାଙ୍କ ଆତ୍ମନିଯୁକ୍ତି କ୍ଷେତ୍ରରେ ସେମିତି କିଛି ହୋଇନାହିଁ । ମନରେଗା କାର୍ଯ୍ୟକ୍ରମ ପ୍ରାରମ୍ଭିକ ଅବସ୍ଥାରେ ସଂକଟମୋଚନରେ କିଛି ସହାୟକ ହୋଇଥିଲେ ହେଁ ମହିଳା ଶ୍ରମିକ କେବଳ ସୀମିତ ଦିନ ପାଇଁ ରୋଜଗାରର ସୁଯୋଗ ପାଇଛନ୍ତି । ଶାରୀରିକ ଶ୍ରମ ବଦଳରେ କାମ କରିବାକୁ ପ୍ରସ୍ତୁତ ମହିଳା ଶ୍ରମିକ ବର୍ଷର ଅଧିକାଂଶ ଦିନ ବେକାର ରହୁଛନ୍ତି । ସେହିଭଳି କୁଶଳ, ଦକ୍ଷତା ବିଚାରରେ ମହିଳାମାନଙ୍କୁ ପୁରୁଷଙ୍କ ସମକକ୍ଷ ବିଚାର କରାଯାଉନାହିଁ ଏବଂ ସେମାନଙ୍କୁ ନ୍ୟାଯ୍ୟ ମଜୁରୀ ମିଳୁନି । ଏ କ୍ଷେତ୍ରରେ ମଧ୍ୟ ଲିଙ୍ଗଗତ ବିଚାରର ପ୍ରାଧାନ୍ୟ ପରିଲକ୍ଷିତ ହେଉଛି ।

ରାଷ୍ଟ୍ରର ହସ୍ତକ୍ଷେପ : ମହିଳାଙ୍କ ନିଯୁକ୍ତି ଓ କାର୍ଯ୍ୟ କରିବାର ସର୍ତ୍ତାବଳୀ ଆଦି ସମ୍ପର୍କରେ ସରକାର ବିଭିନ୍ନ ନୀତି ତଥା କାର୍ଯ୍ୟକ୍ରମମାନ ହାତକୁ ନେଉଛନ୍ତି । ସେଥି ମଧ୍ୟରୁ ମହିଳା ଆତ୍ମନିଯୁକ୍ତି ଯୋଜନା ଅନ୍ୟତମ । ସେଥିପାଇଁ ପ୍ରୋତ୍ସାହନ, ଋଣ ସହାୟତା, ବଜାର ସୁବିଧା, ସ୍ୱୟଂସହାୟିକା ଗୋଷ୍ଠୀ ଗଠନ ଆଦିର ବ୍ୟବସ୍ଥା ହୋଇଛି । ଏନ୍‌ଜିଓମାନେ ଏଥିପାଇଁ ମଧ୍ୟ ସହାୟତା ଯୋଗାଉଛନ୍ତି । ମହିଳାଙ୍କୁ ଦାରିଦ୍ର୍ୟରୁ ମୁକ୍ତ କରିବା ପାଇଁ ସରକାର, ନାନା ବ୍ୟବସ୍ଥା କର, ସମସ୍ତଙ୍କୁ ଉପରକୁ ଉଠାଅ (କ୍ୟାଚ୍ ଅପ୍,ଡୁ ଅପ୍) ନୀତି ଆପଣେଇଛନ୍ତି । ଉଦାରୀକରଣ ଯୁଗର ଆରମ୍ଭପରେ ଏ କ୍ଷେତ୍ରରେ ସରକାର ବିଶେଷ ଧ୍ୟାନ ଦେଉଛନ୍ତି । ଏହା ମହିଳା ସଶକ୍ତୀକରଣର ପ୍ରଥମ ଆଭିମୁଖ୍ୟ ହୋଇଛି । ଏସବୁସତ୍ତ୍ୱେ କୃଷିକ୍ଷେତ୍ରରେ ମହିଳାଙ୍କ ଆତ୍ମନିଯୁକ୍ତି କ୍ଷେତ୍ରରେ ସେମିତି କିଛି ହୋଇନାହିଁ । ମନରେଗା କାର୍ଯ୍ୟକ୍ରମ ପ୍ରାରମ୍ଭିକ ଅବସ୍ଥାରେ ସଂକଟମୋଚନରେ କିଛି ସହାୟକ ହୋଇଥିଲେ ହେଁ ମହିଳା ଶ୍ରମିକ କେବଳ ସୀମିତ ଦିନ ପାଇଁ ରୋଜଗାରର ସୁଯୋଗ ପାଇଛନ୍ତି । ଶାରୀରିକ ଶ୍ରମ ବଦଳରେ କାମ କରିବାକୁ ପ୍ରସ୍ତୁତ ମହିଳା ଶ୍ରମିକ ବର୍ଷର ଅଧିକାଂଶ ଦିନ ବେକାର ରହୁଛନ୍ତି । ସେହିଭଳି କୁଶଳ, ଦକ୍ଷତା ବିଚାରରେ ମହିଳାମାନଙ୍କୁ ପୁରୁଷଙ୍କ ସମକକ୍ଷ ବିଚାର କରାଯାଉନାହିଁ ଏବଂ ସେମାନଙ୍କୁ ନ୍ୟାଯ୍ୟ ମଜୁରୀ ମିଳୁନି । ଏ କ୍ଷେତ୍ରରେ ମଧ୍ୟ ଲିଙ୍ଗଗତ ବିଚାରର ପ୍ରାଧାନ୍ୟ ପରିଲକ୍ଷିତ ହେଉଛି । ଯୁବତୀମାନଙ୍କ ନିଯୁକ୍ତି କ୍ଷେତ୍ରରେ ସେମାନଙ୍କର ଭବିଷ୍ୟତର ବିବାହ ଓ ସନ୍ତାନ ଜନ୍ମ ଜନିତ ପ୍ରସଙ୍ଗ ବାଧାସୃଷ୍ଟି କରୁଛି । ଏଭଳି ଶ୍ରମିକ ମାତୃତ୍ୱକାଳୀନ ଛୁଟି ନେବାର ସୁବିଧା ଥିବାରୁ ନିଯୁକ୍ତିଦାତା ସେ ନେଇ କୁଣ୍ଠିତ । ନୂଆ ଆଇନରେ ମାତୃତ୍ୱକାଳୀନ ଛୁଟିକୁ ସରକାର ୨୬ ସପ୍ତାହ ଓ ଦୁଇଟି ସନ୍ତାନଙ୍କ ପାଇଁ ଲାଗୁ କରିଥିବା ବେଳେ ଏହା ୧୦ଜଣରୁ ଅଧିକ ଶ୍ରମିକ କାମ କରୁଥିବା ସଂସ୍ଥାର କର୍ମଜୀବୀ ମହିଳାଙ୍କ ପାଇଁ ପ୍ରଯୁଜ୍ୟ । ଏହାଛଡ଼ା ଏହି ମାତୃତ୍ୱ ଆଇନ ବଳରେ ନିଯୁକ୍ତିଦାତାଙ୍କ ଦ୍ୱାରା କ୍ରେଚ ବ୍ୟବସ୍ଥା ଓ ଛ'ମାସ ପାଇଁ ଦୈନିକ ମା'କୁ ପ୍ରତିଦିନ ଏକ ନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟ ସମୟ ଛୁଆକୁ ଦେଖାଶୁଣା କରିବାର ଅଧିକାର ଦେଇଛି । ନୂଆ ଆଇନଟି ସ୍ୱାଗତଯୋଗ୍ୟ ହୋଇଥିଲେ ହେଁ ୧୦ରୁ କମ୍ କର୍ମଚାରୀ ଥିବା ସଂସ୍ଥାରେ କାର୍ଯ୍ୟରତ ମହିଳା ଏହାର ସୁଯୋଗ ପାଇବେ ନାହିଁ । ଅତଏବ ସବୁ କ୍ଷେତ୍ରର ମହିଳା କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ପାଇଁ ଏହି ଆଇନ ବାଧ୍ୟତାମୂଳକ ହେବା ଆବଶ୍ୟକ । ମହିଳାଙ୍କୁ ଉପଯୁକ୍ତ ନିଯୁକ୍ତି ସୁବିଧା ସୁଯୋଗ ମିଳୁ ନ ଥିବାରୁ ସେମାନେ ଶ୍ରମ ବଜାର ପ୍ରତି ମୁଖ୍ୟତଃ ବିମୁଖ ହେଉଛନ୍ତି । ସେମାନଙ୍କ ପାଇଁ

ଉପଯୁକ୍ତ ନିଯୁକ୍ତି ବ୍ୟବସ୍ଥା ସହ କୁଶଳ ଓ ଦକ୍ଷତା ବିକାଶ ପାଇଁ ପଦକ୍ଷେପ ନେବା ଜରୁରୀ। କମ୍ ମଜୁରୀ, ସାମାଜିକ ଓ ସାଂସ୍କୃତିକ ପ୍ରତିବନ୍ଧକ, କାମ କରିବାର ଉପଯୁକ୍ତ ପରିବେଶ ଅଭାବ, ଅସୁରକ୍ଷିତ ବାତାବରଣ ଓ ନିଯୁକ୍ତି ଆଦି କାରଣରୁ ମହିଳାମାନେ ଶ୍ରମଶକ୍ତିରେ ଯୋଗଦେବାକୁ ଅନାଗ୍ରହୀ ହେଉଛନ୍ତି। ତେଣୁ ସେମାନେ ଘରେ ରହି ପରିବାର କଥା ବୁଝିବାକୁ ବାଧ୍ୟ ହେଉଛନ୍ତି। ଏଇ ଯେଉଁ ନିରୁତ୍ସାହିତ କର୍ମ ସଂସ୍କୃତି ମହିଳା ଶ୍ରମଜୀବୀଙ୍କ ମଧ୍ୟରେ ଦେଖାଦେଇଛି ତାହାକୁ ବଦଳାଇବାକୁ ହେବ। ଏଥିପାଇଁ ସେମାନଙ୍କୁ ସୁଯୋଗ ସୁବିଧା ଦେବାକୁ ପଡ଼ିବ। ମହିଳାମାନଙ୍କ ବ୍ୟକ୍ତିଗତ ନିରାପତ୍ତା ପାଇଁ କାର୍ଯ୍ୟସ୍ଥଳୀରେ ଆବଶ୍ୟକ ସୁରକ୍ଷା ବ୍ୟବସ୍ଥା ସହ ସେମାନଙ୍କ ନିରାପଦ ଗମନାଗମନ ସୁବିଧା ପ୍ରତି ମଧ୍ୟ ଦୃଷ୍ଟି ଦେବାକୁ ହେବ।

ଏସବୁ ପ୍ରତିକୂଳତା ସତ୍ତ୍ୱେ ମହିଳା ସଶକ୍ତୀକରଣ କ୍ଷେତ୍ରରେ କିଛି ଆଶାର ଆଲୋକ ଦେଖାଯାଉଛି। ମହିଳା ଶ୍ରମିକ ଓ କର୍ମଚାରୀମାନେ ଏବେ ଅନ୍ୟାୟ ଓ ଶୋଷଣ ବିରୋଧରେ ସଂଘବଦ୍ଧ ପ୍ରତିବାଦ ଓ ସ୍ୱର ଉଠାଉଛନ୍ତି। ସେମାନେ ମଧ୍ୟ ନିଜ ସ୍ୱାର୍ଥ ରକ୍ଷା ପାଇଁ ୟୁନିୟନ ତିଆରି କରୁଛନ୍ତି। ନିଜର ଅଧିକାର ଓ ପ୍ରାପ୍ୟ ପାଇଁ ଏଭଳି ସଂଘବଦ୍ଧ ଉଦ୍ୟମ ନିଶ୍ଚିତ ସ୍ୱାଗତଯୋଗ୍ୟ।

ଶେଷ କଥା : ଉପରୋକ୍ତ ଆଲୋଚନାରୁ ଏହି ନିଷ୍କର୍ଷ ବାହାରୁଛି ଯେ ମହିଳା ଶ୍ରମିକଙ୍କ ସ୍ୱାର୍ଥ ରକ୍ଷା ପାଇଁ ରାଷ୍ଟ୍ର/ପ୍ରଦେଶ ଓ ନିଯୁକ୍ତିଦାତା ମିଳିତ ଭାବେ ଆଗେଇ ଆସି କାର୍ଯ୍ୟକ୍ରମ ଚୂଡ଼ାନ୍ତ କରିବା ଆବଶ୍ୟକ। ରାଷ୍ଟ୍ର କେବଳ ତାଳିପକା ଉଦ୍ୟମ କରିବା ପରିବର୍ତ୍ତେ ଏ କ୍ଷେତ୍ରରେ ଅଗ୍ରଣୀ ଭୂମିକା ଗ୍ରହଣ କରିବା ଦରକାର। ସେଥିପାଇଁ ଶ୍ରମ ଆଇନରେ ଆବଶ୍ୟକ ପରିବର୍ତ୍ତନ ସହ ମହିଳାଙ୍କ ପ୍ରତି ଆଇନରେ ଥିବା ବାଛବିଚାରକୁ ଦୂର କରିବାକୁ ହେବ। ତେବେ ଯାଇଁ ମହିଳା ସଶକ୍ତୀକରଣ ଅଭିଯାନ ସଫଳ ହୋଇପାରିବ।

> ୧୯୭୪ରେ ଦେଶରେ ସର୍ବନିମ୍ନ ମଜୁରୀ ଆଇନ ପ୍ରଣୟନ ହୋଇଥିଲା। ଏହାର ଦୀର୍ଘ ବର୍ଷ ପରେ ମଧ୍ୟ ପୁରୁଷ ଓ ମହିଳାଙ୍କ ମଜୁରୀ ହାରରେ ଏବେ ମଧ୍ୟ ବଡ଼ ପାର୍ଥକ୍ୟ ରହିଛି। ଏହା ଫଳରେ ବିଭିନ୍ନ ବୟସ, ଶ୍ରେଣୀ, ସଂପ୍ରଦାୟ ଓ ଅଞ୍ଚଳର ମହିଳା ଶ୍ରମିକ ବିଶେଷ କ୍ଷତିଗ୍ରସ୍ତ ହେଉଛନ୍ତି। ଏହି ଆଇନର ଠିକଣା କାର୍ଯ୍ୟକାରିତା ନ ହେବା ଏବେ ବଡ଼ ଉଦ୍‌ବେଗର କାରଣ ହୋଇଛି। ନିକଟରେ ପ୍ରକାଶିତ ଆନ୍ତର୍ଜାତିକ ଶ୍ରମ ସଂଗଠନର ଏକ ରିପୋର୍ଟ ଅନୁସାରେ ଭାରତରେ ମଜୁରୀରେ ଲିଙ୍ଗଗତ ପାର୍ଥକ୍ୟ ଓ ପାତରଅନ୍ତ ଉଦ୍‌ବେଗଜନକ ରହିଛି। ସମାନ କାମ ପାଇଁ ଜଣେ ମହିଳା ଶ୍ରମିକ ତା'ଣ ପୁରୁଷ ପ୍ରତିପକ୍ଷଠାରୁ କମ୍ ମଜୁରୀ ପାଉଛି।

ଲେଖିକା ନୂଆଦିଲ୍ଲୀସ୍ଥିତ ମହିଳା ବିକାଶ ଅଧ୍ୟୟନ କେନ୍ଦ୍ରର ଜଣେ ପ୍ରଫେସର।

ଟ୍ରେନ୍‌ଗୁଡ଼ିକରେ ଓଡ଼ିଶା ମହିଳା ସ୍ୱୟଂ ସହାୟକ ଗୋଷ୍ଠୀଦ୍ୱାରା ଉତ୍ପାଦିତ ଖାଦ୍ୟ ସାମଗ୍ରୀ ବିକ୍ରି ବ୍ୟବସ୍ଥା

ପ୍ରଧାନମନ୍ତ୍ରୀ ଶ୍ରୀଯୁକ୍ତ ନରେନ୍ଦ୍ର ମୋଦିଙ୍କ ପୂର୍ବ ଭାରତର ଭିତ୍ତିଭୂମିର ବିକାଶକୁ ଗୁରୁତ୍ୱ କାରଣରୁ ରେଳମନ୍ତ୍ରୀ ଶ୍ରୀ ସୁରେଶ ପ୍ରଭୁଙ୍କ ନେତୃତ୍ୱରେ ଓଡ଼ିଶାକୁ ନ୍ୟାୟ ମିଳୁଛି ବୋଲି କେନ୍ଦ୍ର ପେଟ୍ରୋଲିୟମ୍ ଓ ପ୍ରାକୃତିକ ଗ୍ୟାସ୍ ମନ୍ତ୍ରୀ ଶ୍ରୀ ଧର୍ମେନ୍ଦ୍ର ପ୍ରଧାନ ପ୍ରକାଶ କରିଛନ୍ତି।ଭୁବନେଶ୍ୱର ରେଳ ଷ୍ଟେସନଠାରେ ଗତ ମାର୍ଚ୍ଚ ୨୦ ତାରିଖ ଦିନ ବିଭିନ୍ନ ପ୍ରକଳ୍ପର ଉଦ୍‌ଘାଟନ ଓ ଭିତ୍ତିପ୍ରସ୍ତର ସ୍ଥାପନ କେନ୍ଦ୍ର ରେଳମନ୍ତ୍ରୀ ସୁରେଶ ପ୍ରଭୁ ଓ ମୁଖ୍ୟମନ୍ତ୍ରୀ ନବୀନ ପଟ୍ଟନାୟକ କରିଥିବାବେଳେ ଶ୍ରୀ ପ୍ରଧାନ କହିଥିଲେ ଯେ, ଗତ ଦଶ ବର୍ଷର ୟୁ.ପି.ଏ. ସରକାରରେ ୨୦୦୪ରୁ ୨୦୧୪ ଯାଏ କେବଳ ୨୦୧୨-୧୩ ଆର୍ଥିକ ବର୍ଷରେ ଓଡ଼ିଶାକୁ ୧୧ ଶହ କୋଟି ଟଙ୍କାକୁ ଛାଡ଼ିଦେଲେ କୌଣସି ବର୍ଷ ଓଡ଼ିଶା ପାଇଁ ବ୍ୟୟ ବରାଦ ହଜାରେ କୋଟିରୁ ବଢ଼ି ନ ଥିଲା। ମାତ୍ର ଶ୍ରୀଯୁକ୍ତ ମୋଦି ଦାୟିତ୍ୱ ନେବା ପରେ ୨୦୧୪-୧୫ ଆର୍ଥିକ ବର୍ଷରେ ୧୪ ଶହ କୋଟି ଟଙ୍କାରୁ ଆରମ୍ଭ କରି ଚଳିତ ବଜେଟ୍‌ରେ ୫ ହଜାର ୧୦୨ କୋଟି ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ବ୍ୟୟ ବରାଦ ମୋଦି ସରକାରଙ୍କ ଓଡ଼ିଶା ପ୍ରତି ଗୁରୁତ୍ୱକୁ ସ୍ପଷ୍ଟ କରୁଛି ବୋଲି ସେ କହିଥିଲେ। ଓଡ଼ିଶାକୁ ଯେତିକି ଅର୍ଥର ବ୍ୟୟ ବରାଦ ହେଉଛି, ସେତିକି ଖର୍ଚ୍ଚ ହେଉ ନ ଥିବା କାରଣରୁ ଶ୍ରୀ ପ୍ରଭୁ ରେଳ ବିଭାଗ ଓ ପ୍ରକଳ୍ପ ପୂର୍ଣ୍ଣ କରିବାରେ ଗୁରୁତ୍ୱପୂର୍ଣ୍ଣ ଭୂମିକା ରଖୁଥିବା ରାଜ୍ୟ ସରକାରଙ୍କ ପ୍ରତିନିଧିମାନଙ୍କ ସହ ସମୀକ୍ଷା କରି କାର୍ଯ୍ୟକୁ ତ୍ୱରାନ୍ୱିତ କରିବାପାଇଁ ଅନୁରୋଧ କରିଥିଲେ। ଟ୍ରେନ୍‌ଗୁଡ଼ିକରେ ଓଡ଼ିଶା ମହିଳା ସ୍ୱୟଂ ସହାୟକ ଗୋଷ୍ଠୀଦ୍ୱାରା ଉତ୍ପାଦିତ ଖାଦ୍ୟ ସାମଗ୍ରୀ ଯଥା - ଆରିସା ପିଠା, ବଡ଼ି ଆଦି ବିକ୍ରିର ବ୍ୟବସ୍ଥା କରିବା ତଥା ଓଡ଼ିଶାର ହ୍ୟାଣ୍ଡଲୁମ୍, ହେଣ୍ଡିକ୍ରାଫ୍ଟକୁ ରେଳବିଭାଗର ଇ-କମର୍ସ ସାଇଟ୍ ମାଧ୍ୟମରେ ବିକ୍ରି କରିବାପାଇଁ ଶ୍ରୀ ପ୍ରଧାନଙ୍କ ଅନୁରୋଧକୁ ଶ୍ରୀ ପ୍ରଭୁ କାର୍ଯ୍ୟକାରୀ କରିବାର ପ୍ରତିଶ୍ରୁତି ଦେଇଥିଲେ।

ଶିଶୁ ଶ୍ରମିକ ଆଇନରେ ସଂସ୍କାର ଓ ଭାରତ

ହେଲେନ ଆର୍ ଶେଖର

ଭାରତରେ ଶିଶୁଶ୍ରମିକ ସମସ୍ୟା ଓ ଏହାର ସମାଧାନର କେନ୍ଦ୍ରବିନ୍ଦୁ ହେଉଛି ଶିଶୁଶ୍ରମ ନିରୋଧ ଆଇନ। ଆଇନ କେବଳ ସାମାଜିକ ବ୍ୟବସ୍ଥା, ଲୋକଙ୍କ ମନୋଭାବ ବ୍ୟବହାର ସମୀକ୍ଷା ଓ ପ୍ରତିରୋଧ ପାଇଁ ଏକ ଆୟୁଧ ନୁହେଁ, ଏହା ସାମାଜିକ କଳଙ୍କ ଦୂର କରିବାକୁ ଅଭିପ୍ରେତ ମଧ୍ୟ। କଠୋର ଆଇନ ଓ ଏହାର ଦୃଢ଼ କାର୍ଯ୍ୟକାରିତା ଲୋକଙ୍କ ମନୋଭାବ, କାର୍ଯ୍ୟ, ପ୍ରଥା, ପରମ୍ପରାକୁ ବଦଳାଇବାରେ ସହାୟକ ହୋଇଥାଏ। ଭାରତର ସାମାଜିକ, ଆର୍ଥିକ ଜୀବନରେ ଶିଶୁ ଶ୍ରମିକ ପ୍ରଥା ବେଶ୍ ଆସ୍ଥାନ ଜମାଇଛି। ଏହାର ଦୂରୀକରଣ ପାଇଁ କଠୋର ତଥା ସମୟ ଉପଯୋଗୀ ଆଇନର ପ୍ରଣୟନ ତଥା କାର୍ଯ୍ୟକାରୀତା ଅପରିହାର୍ଯ୍ୟ। ଭାରତରେ ପ୍ରବର୍ତ୍ତିତ ଜାତୀୟ ଶିଶୁ ଶ୍ରମ ନୀତିରେ ତିନିଟି ପ୍ରମୁଖ ବିଷୟକୁ ଗୁରୁତ୍ୱ ଦିଆଯାଇଛି। ସେସବୁ ହେଲା ପ୍ରଗତିବାଦୀ ଆଇନଗତ ବ୍ୟବସ୍ଥା, ଶିଶୁଶ୍ରମର ଦୂରୀକରଣ ଏବଂ ପିଲାଙ୍କୁ ସାଧାରଣ ଓ ବିପଜ୍ଜନକ କ୍ଷେତ୍ରରେ କାର୍ଯ୍ୟ କରିବାକୁ ନ ଦେବା ପାଇଁ ସମସ୍ତ ସମ୍ଭାବ୍ୟ ପଦକ୍ଷେପ ଗ୍ରହଣ। ଏ କ୍ଷେତ୍ରରେ ଦୁଇଟି ପ୍ରଥମ ଆବଶ୍ୟକତା ହେଲା ପ୍ରଚଳିତ ଆଇନରେ ଥିବା ତ୍ରୁଟି ବିଚ୍ୟୁତିକୁ ଦୂର କରିବା ଓ ପୂର୍ଣ୍ଣାଙ୍ଗ ଆଇନର ଉଚିତ କାର୍ଯ୍ୟକାରିତାରେ କୌଣସି ତ୍ରୁଟି ନ କରିବା।

୨୦୧୬ରେ ଶିଶୁଶ୍ରମ ନିରୋଧ ଓ ନିୟନ୍ତ୍ରଣ ଆଇନ ୧୯୮୬ର ସଂଶୋଧନ କରାଯାଇଥିଲା। ଏଥିରେ ସମସ୍ତ ପ୍ରକାର ବୃତ୍ତି ଓ କ୍ଷେତ୍ରରେ ଶିଶୁଶ୍ରମିକଙ୍କ ନିଯୁକ୍ତିକୁ ନିଷିଦ୍ଧ କରାଯିବା ସହ ଏହାକୁ ଦଣ୍ଡନୀୟ କରାଯାଇଥିଲା। ଶିଶୁ ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କୁ କାମରୁ ନିବୃତ୍ତ କରି ସ୍କୁଲରେ ନାମ ଲେଖାଇ ପାଠ ପଢ଼ାଇବାର ବ୍ୟବସ୍ଥା କରିବାକୁ ବ୍ୟବସ୍ଥା ହୋଇଥିଲା। ୨୦୦୯ର ଶିଶୁଙ୍କ ମୁକ୍ତ ଓ ବାଧ୍ୟତାମୂଳକ ଶିକ୍ଷା ଆଇନ ଅନୁସାରେ ଏସବୁ ଶିଶୁ ଶ୍ରମିକଙ୍କୁ ବିଦ୍ୟାଳୟ ମୁଖୀ କରିବାର ଆଇନଗତ ବ୍ୟବସ୍ଥା ହୋଇଛି। କିଶୋରମାନଙ୍କୁ ଶ୍ରମିକ ପାଲଟିବାର ସମ୍ଭାବନାରୁ ଦୂରେଇ ରଖିବା ପାଇଁ ଆନ୍ତର୍ଜାତିକ ଶ୍ରମ ସଂସ୍ଥାର ନୀତି ଅନୁସାରେ ସରକାର ମଧ୍ୟ ଆଇନଗତ ପଦକ୍ଷେପ ଗ୍ରହଣ କରିଛନ୍ତି। ଏଥିରେ କାମ କରିବାର ସର୍ବନିମ୍ନ ବୟସ ୧୫ବର୍ଷ, ବାଧ୍ୟତାମୂଳକ ପାଠପଢ଼ା ବୟସ ସ୍କୁଲରେ କଟାଇବା ବା ନିର୍ଦ୍ଧାରିତ ପାଠ୍ୟକ୍ରମ ଶେଷ କରିବା ଆଦିର ଆଇନଗତ ବ୍ୟବସ୍ଥା କରାଯାଇଛି। ଆନ୍ତର୍ଜାତିକ ଶ୍ରମ ସଂସ୍ଥାର ଶିଶୁଶ୍ରମିକ ସଂକ୍ରାନ୍ତ ଘୋଷଣାନାମାର ଧାରା-୧ରେ କୁହାଯାଇଛି ଯେ ଶିଶୁଙ୍କୁ କାମ କରାଇବା ସବୁଠୁ ବଡ଼ ଅପରାଧ। ଏହାର ନିରାକରଣ ଓ ବିଲୋପନ ପାଇଁ ଜରୁରୀ ଭିତ୍ତିରେ ସମସ୍ତ ଆଇନଗତ ଓ ଅନ୍ୟାନ୍ୟ ପଦକ୍ଷେପ ଗ୍ରହଣ କରାଯିବା ଆବଶ୍ୟକ।

ଏହି ଲେଖାରେ ଭାରତରେ ଶିଶୁ ଶ୍ରମିକଙ୍କ ସ୍ଥିତି ଓ ଶିଶୁଶ୍ରମର ବିଲୋପନ ପାଇଁ ସରକାର ଗ୍ରହଣ କରିଥିବା ବିଭିନ୍ନ ପଦକ୍ଷେପ ତଥା ସେସବୁର ଭଲମନ୍ଦ ସମ୍ପର୍କରେ ଆଲୋଚନା କରାଯାଇଛି।

ଶିଶୁ ଶ୍ରମ - ଏ ଦୁଇଟି ଶବ୍ଦ ପରସ୍ପରର ବିରୋଧୀ। ଶିଶୁ କୋମଳତା, ନିରୀହତା ଓ ସରଳତାର ପ୍ରତୀକ। ଶ୍ରମ ଅପରପକ୍ଷେ କଠୋର ଶାରୀରିକ, ମାନସିକ ଶକ୍ତିର ଉପଯୋଗ, ପରିଶ୍ରମ ଓ କ୍ଲାନ୍ତିର କାରଣ। ଏହା କଠୋରତା ଓ ଜଟିଳତା ପରିଚୟ ଦିଏ। ଶିଶୁ ଯିଏ ଶାରୀରିକ ଓ ମାନସିକ ସ୍ତରରେ କୋମଳ, ନିରୀହ ଏବଂ ସରଳ ସେ ଶ୍ରମ ମାଧ୍ୟମରେ ଏ କଠୋରତା ବହନ କରିବ କିପରି ? ଏହା ସତ୍ତ୍ୱେ ଜଣା ଇତିହାସର କେଉଁ କାଳରୁ ଶିଶୁମାନେ ଶ୍ରମିକ ହୋଇ ଖଟି ଆସୁଛନ୍ତି ଆର୍ଥିକ, ସାମାଜିକ କାରଣରୁ। ବିଶ୍ୱାସ କରାଯାଏ ଯେ କାମ ପିଲାଙ୍କ ମଧ୍ୟରେ ବିଶ୍ୱାସ ଭାବନା ଉଦ୍ରେକ କରେ ଏବଂ ସେମାନେ ଏହାଦ୍ୱାରା ଆତ୍ମସମ୍ମାନ ଲାଭ କରନ୍ତି। ଏହା ମଧ୍ୟ ସେମାନଙ୍କୁ ସାମାଜିକହେବା ପ୍ରୟାସରେ ସହାୟକ ହୋଇଥାଏ। ଆହୁରିମଧ୍ୟ କମ୍ ବୟସରୁ ବିଭିନ୍ନ କାମ କରିବାର କୌଶଳ ପାରମ୍ପରିକ କାର୍ଯ୍ୟର ଶୈଳୀ ହାସଲ କଲେ ପିଲାଏ

୨୦୧୬ରେ ଶିଶୁଶ୍ରମ ନିରୋଧ ଓ ନିୟନ୍ତ୍ରଣ ଆଇନ ୧୯୮୬ର ସଂଶୋଧନ କରାଯାଇଥିଲା। ଏଥିରେ ସମସ୍ତ ପ୍ରକାର ବୃତ୍ତି ଓ କ୍ଷେତ୍ରରେ ଶିଶୁଶ୍ରମିକଙ୍କ ନିଯୁକ୍ତିକୁ ନିଷିଦ୍ଧ କରାଯିବା ସହ ଏହାକୁ ଦଣ୍ଡନୀୟ କରାଯାଇଥିଲା। ଶିଶୁ ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କୁ କାମରୁ ନିବୃତ୍ତ କରି ସ୍କୁଲରେ ନାମ ଲେଖାଇ ପାଠ ପଢ଼ାଇବାର ବ୍ୟବସ୍ଥା କରିବାକୁ ବ୍ୟବସ୍ଥା ହୋଇଥିଲା। ୨୦୦୯ର ଶିଶୁଙ୍କ ମୁକ୍ତ ଓ ବାଧ୍ୟତାମୂଳକ ଶିକ୍ଷା ଆଇନ ଅନୁସାରେ ଏସବୁ ଶିଶୁ ଶ୍ରମିକଙ୍କୁ ବିଦ୍ୟାଳୟ ମୁଖୀ କରିବାର ଆଇନଗତ ବ୍ୟବସ୍ଥା ହୋଇଛି। କିଶୋରମାନଙ୍କୁ ଶ୍ରମିକ ପାଲଟିବାର ସମ୍ଭାବନାରୁ ଦୂରେଇ ରଖିବା ପାଇଁ ଆନ୍ତର୍ଜାତିକ ଶ୍ରମ ସଂସ୍ଥାର ନୀତି ଅନୁସାରେ ସରକାର ମଧ୍ୟ ଆଇନଗତ ପଦକ୍ଷେପ ଗ୍ରହଣ କରିଛନ୍ତି। ଏଥିରେ କାମ କରିବାର ସର୍ବନିମ୍ନ ବୟସ ୧୫ବର୍ଷ, ବାଧ୍ୟତାମୂଳକ ପାଠପଢ଼ା ବୟସ ସ୍କୁଲରେ କଟାଇବା ବା ନିର୍ଦ୍ଧାରିତ ପାଠ୍ୟକ୍ରମ ଶେଷ କରିବା ଆଦିର ଆଇନଗତ ବ୍ୟବସ୍ଥା କରାଯାଇଛି।

ଶିଶୁ ଶ୍ରମିକଙ୍କୁ ଯୋଗାଡ଼ କରି ବିଭିନ୍ନ ସଂସ୍ଥା ଓ ବୃତ୍ତିରେ ସେମାନଙ୍କୁ ନିୟୋଜିତ କରିବା ପାଇଁ କିଛି ସଂସ୍ଥା ବେଆଇନ ଭାବେ କାର୍ଯ୍ୟ କରନ୍ତି। ଏମାନେ କମିଶନ ସଂଗ୍ରହ କରିବା ସହ ଶିଶୁ ଶ୍ରମିକଙ୍କୁ ମଧ୍ୟ ଶୋଷଣ କରିଥାନ୍ତି। ଦାରିଦ୍ର୍ୟ, ବେକାରୀ, ଅଶିକ୍ଷା ଓ କେତେକ ପ୍ରତିକୂଳ ପରିସ୍ଥିତି ଯୋଗୁଁ ଶିଶୁ ମୁଖ୍ୟତଃ ଶ୍ରମିକ ହେବାକୁ ବାଧ୍ୟ ହୁଅନ୍ତି। ଶିଶୁ ଶ୍ରମିକ ସମସ୍ୟାର ନିରାକରଣ ପାଇଁ ଭାରତ ସରକାରଙ୍କର ଆଭିମୁଖ୍ୟ ଦେଶର ସାମ୍ବିଧାନିକ ବ୍ୟବସ୍ଥାରୁ ସ୍ପଷ୍ଟ ହୁଏ। ଶିଶୁ ଶ୍ରମିକ ବ୍ୟବସ୍ଥାର ନିରାକରଣ ପାଇଁ ଦେଶରେ ବିଭିନ୍ନ ଆଇନ ପ୍ରଣୟନ କରାଯିବା ସହ ବିଭିନ୍ନ ସମୟରେ ପରିସ୍ଥିତିର ଗୁରୁତ୍ୱ ଦେଖି ସେଥିରେ ଆବଶ୍ୟକ ସଂଶୋଧନ ମାନ ମଧ୍ୟ କରାଯାଉଛି। ଜାତୀୟ ଶିଶୁ ଶ୍ରମ ନୀତି ନିର୍ଦ୍ଧାରଣ କରି ସରକାର ଏହି ସମସ୍ୟାର ନିରାକରଣ ପାଇଁ ଆର୍ଥିକ ବ୍ୟବସ୍ଥା ମଧ୍ୟ କରିଛନ୍ତି। ବିଭିନ୍ନ କ୍ଷେତ୍ରରୁ ଶିଶୁ ଶ୍ରମିକଙ୍କୁ ଉଦ୍ଧାର କରି ସେମାନଙ୍କ ଥଇଥାନ ଓ ପାଠପଢ଼ାର ବ୍ୟବସ୍ଥା ମଧ୍ୟ କରାଯାଇଛି। ଏଥିପାଇଁ ଟାସ୍କଫୋର୍ସମାନ ମଧ୍ୟ ଗଠନ କରାଯାଇଛି।

ତାହାକୁ ପରବର୍ତ୍ତୀ ବଂଶଧରଙ୍କୁ ପରିଣତ ବୟସରେ ହସ୍ତାନ୍ତର କରିବାରେ ସଫଳ ହୁଅନ୍ତି। କାମ କରିବା ଓ ଶିଖିବାର ଏକ ଭଲ ଦିଗ ଅଛି; ମାତ୍ର ପିଲାଏ ଯେତେବେଳେ ପରିସ୍ଥିତିରେ ପଡ଼ି ଶ୍ରମ ବା କାମ କରିବାକୁ ବାଧ୍ୟ ହୁଅନ୍ତ, ସେମାନଙ୍କୁ ବହୁ ସମୟ ଖଟିବାକୁ ପଡ଼େ, ପରିଶ୍ରମ ଅକ୍ଳାନ୍ତ ହୁଏ, ସେମାନଙ୍କ ଶାରୀରିକ ଓ ମାନସିକ ସ୍ୱାସ୍ଥ୍ୟ ଉପରେ ପ୍ରତିକୂଳ ପ୍ରଭାବ ପଡ଼େ, ପାଠ ପଢ଼ାରୁ ବଞ୍ଚିତ ହେବାକୁ ହୁଏ, ପିଲାଦିନର ଅଧିକାର କ୍ଷୁଣ୍ଣ ହୁଏ ସେତେବେଳେ ଏହା କ୍ଷତିକାରକ ସାବ୍ୟସ୍ତ ହୋଇଥାଏ। ବିଭିନ୍ନ ଧନ୍ଦାରେ ଲିପ୍ତ ପିଲାଙ୍କୁ ଅଧିକ ସମୟ ଖଟିବାକୁ ପଡ଼େ ଓ ତୁଳନାତ୍ମକ ଭାବେ ଖୁବ୍ କମ୍ ମଜୁରୀ ମିଳେ। ଏପରିକି ବାପମାଙ୍କ କରଜ, ଋଣ ଶୁଝିବାକୁ ପିଲାଙ୍କୁ ବେଠି ବେଗାରୀ କରିବାକୁ ପଡ଼ିଥାଏ। ମଜୁରିଆ, ବେଗର ମଜୁରିଆ, ବେଠିଆ, ଦାଦନ, ଠିକା, ଅଣଦାଦନ ଏପରି ଶିଶୁ ଶ୍ରମିକମାନେ ବିଭିନ୍ନ ଭାବରେ ବିଭକ୍ତ। ଏମାନଙ୍କ ମଧ୍ୟରୁ ଅନେକ ମଧ୍ୟ ନିଜ ଘର ପାଇଁ କାମ କରିଥାନ୍ତି। ନିଜ ପାଇଁ ଖଟନ୍ତି, ପରଘରେ ଚାକିରିଆ ସାଜନ୍ତି, ଶିଳ୍ପ ବ୍ୟବସାୟ ପ୍ରତିଷ୍ଠାନରେ ମଧ୍ୟ କାମ କରନ୍ତି। ଅର୍ଥନୀତିର ବିଭିନ୍ନ ଅଣଆନୁଷ୍ଠାନିକ କ୍ଷେତ୍ର ତଥା କୃଷି, ଗୋପାଳନ, ଜଙ୍ଗଲ ସମ୍ପଦ, ବିନିର୍ମାଣ, ଖାଦ୍ୟ ପ୍ରକ୍ରିୟାକରଣ ଓ ଅନ୍ୟାନ୍ୟ ସେବାକ୍ଷେତ୍ରରେ ବହୁ ସଂଖ୍ୟାରେ ଶିଶୁ ଶ୍ରମିକ କାର୍ଯ୍ୟ କରୁଥିବା ବିଭିନ୍ନ ତଥ୍ୟାବଳୀରୁ ଜଣାପଡ଼େ। କେତେକ ବୃତ୍ତିରେ ଶିଶୁଶ୍ରମିକ ଉତ୍ପାଦନର ପ୍ରତ୍ୟେକ ସ୍ତରରେ ସଂପୃକ୍ତ। କଞ୍ଚାମାଲ ସଂଗ୍ରହଠାରୁ ଶେଷ ଉତ୍ପାଦିତ ପଦାର୍ଥ ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ସବୁଥିରେ ଏମାନଙ୍କର ଅବଦାନ ଥାଏ ? ଆହୁରି ମଧ୍ୟ ଏହି ଶ୍ରମିକମାନେ ଅତ୍ୟନ୍ତ ଅସ୍ୱାସ୍ଥ୍ୟକର ଓ ଅସୁରକ୍ଷିତ ପରିବେଶରେ କାମ କରନ୍ତି। ରଙ୍ଗ, ରସାୟନ, କାଚ, ସେରାମିକ, ଆଜବେସ୍ଟସ୍, ପୋଷାକ, ଚମଡ଼ା, ବିଡ଼ି, ଧାତବ ଶିଳ୍ପ ସଂସ୍ଥାରେ କାର୍ଯ୍ୟ କରୁଥିବା ଶିଶୁ ଶ୍ରମିକମାନେ ପ୍ରଦୂଷିତ ପରିବେଶ ଯୋଗୁଁ ଟିବି, ଛାତି, ଶ୍ୱାସ, ଚର୍ମ ଓ ଅନ୍ୟାନ୍ୟ ବ୍ୟାଧିରେ ଆକ୍ରାନ୍ତ ହୋଇଥାନ୍ତି। ସେଥିମଧ୍ୟରୁ କେତେକ ବ୍ୟାଧିର ଚିକିତ୍ସା ନଥାଏ। ଅନେକ ସମୟରେ ବିପଜ୍ଜନକ ବୃତ୍ତିରେ କାର୍ଯ୍ୟରତ ଶିଶୁ ଶ୍ରମିକ ଉତ୍ତପ୍ତ ଧାତୁ, ରାସାୟନିକ ପଦାର୍ଥ ଯୋଗୁଁ ଜଳିପୋଡ଼ି ମୃତାହତ ହୁଅନ୍ତି। ଅନେକ ଅଙ୍ଗ ପ୍ରତ୍ୟଙ୍ଗ ହରାଇ ବିକଳାଙ୍ଗ ମଧ୍ୟ ହୋଇଥାନ୍ତି। ଏହି ସମସ୍ୟା ସବୁର ସମାଧାନ ନ'ହେଲେ ଶିଶୁ ଶ୍ରମର ନିରାକରଣ ସମ୍ଭବ ନୁହେଁ।

ଶିଶୁ ଶ୍ରମିକଙ୍କୁ ଯୋଗାଡ଼ କରି ବିଭିନ୍ନ ସଂସ୍ଥା ଓ ବୃତ୍ତିରେ ସେମାନଙ୍କୁ ନିୟୋଜିତ କରିବା ପାଇଁ କିଛି ସଂସ୍ଥା ବେଆଇନ ଭାବେ କାର୍ଯ୍ୟ କରନ୍ତି। ଏମାନେ କମିଶନ ସଂଗ୍ରହ କରିବା ସହ ଶିଶୁ ଶ୍ରମିକଙ୍କୁ ମଧ୍ୟ ଶୋଷଣ କରିଥାନ୍ତି। ଦାରିଦ୍ର୍ୟ, ବେକାରୀ, ଅଶିକ୍ଷା ଓ କେତେକ ପ୍ରତିକୂଳ ପରିସ୍ଥିତି ଯୋଗୁଁ ଶିଶୁ ମୁଖ୍ୟତଃ ଶ୍ରମିକ ହେବାକୁ ବାଧ୍ୟ ହୁଅନ୍ତି। ଶିଶୁ ଶ୍ରମିକ ସମସ୍ୟାର ନିରାକରଣ ପାଇଁ ଭାରତ ସରକାରଙ୍କର ଆଭିମୁଖ୍ୟ ଦେଶର ସାମ୍ବିଧାନିକ ବ୍ୟବସ୍ଥାରୁ ସ୍ପଷ୍ଟ ହୁଏ। ଶିଶୁ ଶ୍ରମିକ ବ୍ୟବସ୍ଥାର ନିରାକରଣ ପାଇଁ ଦେଶରେ ବିଭିନ୍ନ ଆଇନ ପ୍ରଣୟନ କରାଯିବା ସହ ବିଭିନ୍ନ ସମୟରେ ପରିସ୍ଥିତିର ଗୁରୁତ୍ୱ ଦେଖି ସେଥିରେ ଆବଶ୍ୟକ ସଂଶୋଧନ ମାନ ମଧ୍ୟ କରାଯାଉଛି। ଜାତୀୟ ଶିଶୁ ଶ୍ରମ ନୀତି ନିର୍ଦ୍ଧାରଣ କରି ସରକାର ଏହି ସମସ୍ୟାର ନିରାକରଣ ପାଇଁ ଆର୍ଥିକ ବ୍ୟବସ୍ଥା ମଧ୍ୟ କରିଛନ୍ତି। ବିଭିନ୍ନ କ୍ଷେତ୍ରରୁ ଶିଶୁ ଶ୍ରମିକଙ୍କୁ ଉଦ୍ଧାର କରି ସେମାନଙ୍କ ଥଇଥାନ ଓ ପାଠପଢ଼ାର ବ୍ୟବସ୍ଥା ମଧ୍ୟ କରାଯାଇଛି। ଏଥିପାଇଁ ଟାସ୍କଫୋର୍ସମାନ ମଧ୍ୟ ଗଠନ କରାଯାଇଛି।

ଶିକ୍ଷା ଅଧିକାର ଆଇନ ବଳରେ ଭାରତ ସରକାର ଶିକ୍ଷାକୁ ଏକ ମୌଳିକ ଅଧିକାରରେ ପରିଣତ କରିବା ସହ ୬ ରୁ ୧୪ ବର୍ଷ ବୟସ ମଧ୍ୟରେ ଥିବା ସବୁ ପିଲାଙ୍କୁ ନିଃଶୁଳ୍କ ବାଧ୍ୟତାମୂଳକ ଶିକ୍ଷା ଯୋଗାଇ ଦେବାର ବ୍ୟବସ୍ଥା କରିଛନ୍ତି। ଏହାଛଡ଼ା ସ୍କୁଲରେ ପିଲାଙ୍କ ନାମଲେଖା ହାର ବୃଦ୍ଧି ସହିତ ସେମାନେ ମଝିରୁ ଯେପରି ପାଠ ନ'ଛାଡ଼ନ୍ତି ସେଥିପାଇଁ ବିଭିନ୍ନ ପଦକ୍ଷେପ ଗ୍ରହଣ କରାଯାଇଛି। ଏହା ଫଳରେ ଶିଶୁ ଶ୍ରମିକଙ୍କ ସଂଖ୍ୟା ୨୦୦୧ ରେ ୧୨.୭ ନିୟୁତ ଥିବାବେଳେ ୨୦୧୧ରେ ଏହା ୧୦.୧ ନିୟୁତକୁ ହ୍ରାସ ପାଇଥିଲା। ଶିଶୁ ଶ୍ରମ ଆଇନର ସଫଳ କାର୍ଯ୍ୟକାରିତା ଯୋଗୁଁ ଏହା ସମ୍ଭବ ହୋଇଛି। ଜାତୀୟ ନମୂନା ସର୍ଭେ ତଥ୍ୟ ଅନୁସାରେ ଦେଶରେ ଶିଶୁଶ୍ରମିକଙ୍କ ସଂଖ୍ୟା ୨୦୦୪-୦୫ ସୁଦ୍ଧା ୯.୦୭ ନିୟୁତରୁ ୨୦୦୯-୧୦ରେ ଏହା ୪.୯୮ ନିୟୁତକୁ ହ୍ରାସ ପାଇଛି।

ଶିଶୁ ଶ୍ରମିକ ନିଷେଧ ଓ ନିୟନ୍ତ୍ରଣ ଆଇନ-୧୯୮୬ରେ ୧୪ବର୍ଷରୁ କମ୍ ବୟସର ପିଲାଙ୍କ ନିଯୁକ୍ତି ଓ କାମ କରିବାର ପରିସର ୧୮ଟି ବୃତ୍ତି ଏବଂ ୬୫ଟି କାର୍ଯ୍ୟରେ ନିଷିଦ୍ଧ କରାଯାଇଛି। ୨୦୧୬ରେ ଏଥିରେ ଯେଉଁ ସଂଶୋଧନ ହୋଇଥିଲା ସେଥିରେ ୧୪ବର୍ଷରୁ କମ୍ ବୟସର କିଶୋରମାନଙ୍କୁ କୌଣସି କାମରେ ନିଯୁକ୍ତି ନ ଦେବାର ବ୍ୟବସ୍ଥା ହୋଇଛି। ଏହି ଆଇନରେ କୈଶୋରର ସଂଜ୍ଞା ନିର୍ଦ୍ଧାରଣ କରାଯାଇଛି। ଆଇନ ଅନୁସାରେ ଯେଉଁମାନେ ୧୪ବର୍ଷ ବୟସ ପୂର୍ଣ୍ଣ କରିଛନ୍ତି, ମାତ୍ର ୧୮ବର୍ଷ ବୟସ ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ କରିନାହାନ୍ତି ସେମାନେ ଖଣି, ବିସ୍ଫୋରକ ଏବଂ ସେହିଭଳି କୌଣସି ବିପଜ୍ଜନକ କ୍ଷେତ୍ରରେ କାର୍ଯ୍ୟ କରିପାରିବେ ନାହିଁ। ୧୯୪୮ର କାରଖାନା ଆଇନରେ ବର୍ଣ୍ଣିତ ସମସ୍ତ ବିପଜ୍ଜନକ କ୍ଷେତ୍ରରେ ମଧ୍ୟ ଏମାନଙ୍କ ନିଯୁକ୍ତି ଉପରେ ନିଷେଧାଦେଶ ବଳବତ୍ତର ହେବ। ସଂଶୋଧିତ ଆଇନ କାର୍ଯ୍ୟକାରୀ ହେବା ପରେ ଏକ ବୈଷୟିକ ପରାମର୍ଶଦାତା କମିଟି ତୁରନ୍ତ ଗଠନ କରାଯାଇ ବିପଜ୍ଜନକ କ୍ଷେତ୍ରର ପୁନଃ ଚିହ୍ନଟ କରାଯିବା ସହିତ ସେଥିରେ ଶିଶୁ, କିଶୋରମାନଙ୍କ ନିଯୁକ୍ତିକୁ ନିଷିଦ୍ଧ କରାଯାଇଛି। ଏଥିରେ ପାଣି ତଳେ ବା ପାଣିରେ ବୁଡ଼ି କାର୍ଯ୍ୟକରିବା, ଲୌହ ଓ ଅଣଲୌହ କାରଖାନାରେ କାର୍ଯ୍ୟ, ବିଭିନ୍ନ

ରାସାୟନିକ ଦ୍ରବ୍ୟ ପ୍ରସ୍ତୁତି କାରଖାନା, ଶକ୍ତି ଉତ୍ପାଦନ, ରବର, ପେଟ୍ରୋଲିୟମ, ସାର କାରଖାନା, ଔଷଧ ଓ ପ୍ରସାଧନ ତିଆରି କାରଖାନା, କାଗଜ ମଣ୍ଡ, ପେଟ୍ରୋ-ରସାୟନ, ରଙ୍ଗ, ଇଲେକ୍ଟ୍ରୋପ୍ଲେଟିଙ୍ଗ, ଚମଡ଼ା ଟ୍ୟାନିଂ, ଧାତବ ଗ୍ରୀଲ୍ ତିଆରି, କାଠ ଓ ସେରାମିକ, କଂସେଇଖାନା ଏବଂ ନିର୍ମାଣ କ୍ଷେତ୍ରକୁ ଅନ୍ତର୍ଭୁକ୍ତ କରାଯାଇଛି।

ତେବେ ସ୍କୁଲ ସମୟ ପୂର୍ବରୁ ଓ ପରେ, ଛୁଟି ଦିନରେ କେହି ପିଲା ଯଦି ତାଙ୍କ ପରିବାରକୁ କିମ୍ବା ପରିବାରର ଉଦ୍ୟୋଗ ପାଇଁ ସାହାଯ୍ୟ ସହଯୋଗ ଯୋଗାଏ ସେଥିପାଇଁ କୌଣସି ଆଇନଗତ ପ୍ରତିବନ୍ଧକ ନାହିଁ। ଏହା ବାଳଶ୍ରମର ଅନ୍ତର୍ଭୁକ୍ତ ହୋଇ ନ ଥିଲେ ମଧ୍ୟ ପିଲା ଯେଉଁଠି ଯେଉଁ କାମ ପରିବାର ବା ପିତାମାତାଙ୍କ ପାଇଁ ସହଯୋଗ ଭିତ୍ତିରେ କରୁଛନ୍ତି ତାହା ଯେପରି ବିପଦପୂର୍ଣ୍ଣ ହୋଇ ନଥାଏ, ତାହା ନିଶ୍ଚିତ କରିବାକୁ ପଡ଼ିବ। ସେହିଭଳି ଦୃଶ୍ୟ-ଶ୍ରାବ୍ୟ ମନୋରଞ୍ଜନ ଶିଳ୍ପ, ବିଜ୍ଞାପନ, ଖେଳ, ଚଳଚ୍ଚିତ୍ର, ଟେଲିଭିଜନ ଧାରାବାହିକ ଆଦିରେ ପିଲାଙ୍କ ଅଂଶଗ୍ରହଣ ଉପରେ କୌଣସି ଆଇନଗତ କଟକଣା ନାହିଁ; ତେବେ ସର୍କସରେ ପିଲାଙ୍କ ଅଂଶଗ୍ରହଣକୁ ନିଷିଦ୍ଧ କରାଯାଇଛି। ଶିଶୁ କଳାକାରଙ୍କ ସଂଜ୍ଞା ନିର୍ଦ୍ଧାରଣ କରାଯାଇଛି। ଶିଶୁ କଳାକାର ଅର୍ଥ ଯେଉଁ ଶିଶୁ ବା କିଶୋରମାନେ କଳା ପ୍ରଦର୍ଶନ କରନ୍ତି, ଗୀତ ଗାଆନ୍ତି, କ୍ରୀଡ଼ା ପ୍ରଦର୍ଶନ କରନ୍ତି ବା ଏସବୁର ଅଭ୍ୟାସ କରନ୍ତି।

ଶିଶୁ ଓ କିଶୋର ଶ୍ରମ ନିଷେଧ ତଥା ନିୟନ୍ତ୍ରଣ ଆଇନ ୧୯୮୬ରେ ଏସବୁ ଶ୍ରମିକଙ୍କୁ ନିଯୁକ୍ତି ଦେଲେ ମାଲିକଙ୍କ ବିରୋଧରେ କଠୋର ଦଣ୍ଡବିଧାନର ବ୍ୟବସ୍ଥା ରହିଛି। ଦୋଷୀଙ୍କୁ ଛ'ମାସରୁ ଦୁଇବର୍ଷ ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ଜେଲ୍‌ଦଣ୍ଡ ଏବଂ ୨୦ ରୁ ୫୦ ହଜାର ଟଙ୍କା ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ଜୋରିମାନା କିମ୍ବା ଉଭୟ ଦଣ୍ଡରେ ଦଣ୍ଡିତ କରାଯିବାର ବ୍ୟବସ୍ଥା ଅଛି। ଏକାଧିକ ବାର ଦୋଷ କଲେ ଦୋଷୀକୁ ଅଧିକ କାରାବାସ ଓ ଅର୍ଥଦଣ୍ଡରେ ଦଣ୍ଡିତ ହେବାକୁ ପଡ଼ିବ। ଆଇନ ଉଲ୍ଲଙ୍ଘନ କରି ପିତାମାତା ବା ଅଭିଭାବକ ଯଦି ପିଲାଙ୍କୁ ବ୍ୟାବସାୟିକ କାର୍ଯ୍ୟରେ ବା ଶ୍ରମରେ ଲଗାନ୍ତି ସେମାନେ ମଧ୍ୟ ଦଣ୍ଡିତ ହେବେ। ପ୍ରଥମ ଅପରାଧ ପାଇଁ ଦଣ୍ଡବିଧାନର ବ୍ୟବସ୍ଥା ନାହିଁ; କିନ୍ତୁ ଚେତାବନୀର ବ୍ୟବସ୍ଥା ଅଛି। ଏହା ସତ୍ତ୍ୱେ ଦ୍ୱିତୀୟବାର ଅପରାଧରେ ଲିପ୍ତ ହେଲେ ସମ୍ପୃକ୍ତ ପିତାମାତା ଓ ଅଭିଭାବକଙ୍କୁ ୧୦ ହଜାର ଟଙ୍କାର ଅର୍ଥଦଣ୍ଡରେ ଦଣ୍ଡିତ କରାଯାଇପାରିବ। କାର୍ଯ୍ୟସ୍ଥଳିରୁ ଉଦ୍ଧାର ହେଉଥିବା ଶିଶୁ ବା କିଶୋର ଶ୍ରମିକଙ୍କୁ ଆଇନତଃ ଥଇଥାନ କରିବାର ବ୍ୟବସ୍ଥା ଅଛି। ଏଥିପାଇଁ ସବିଶେଷ ନୀତି ଓ ଏକ ଥଇଥାନ ପାଣ୍ଠିର ବ୍ୟବସ୍ଥା କରାଯାଇଛି। ଜିଲାପାଳମାନଙ୍କ ଉପରେ ଏହି ଆଇନର ତଦାରଖ ଏବଂ ଥଇଥାନ ବ୍ୟବସ୍ଥା ଦାୟିତ୍ୱ ନ୍ୟସ୍ତ।

ସଂଶୋଧିତ ଶିଶୁଶ୍ରମିକ ଆଇନର ମୁଖ୍ୟ ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟ ହେଲା ପିଲାଙ୍କୁ ପାଠ ପଢ଼ାଇବା ପାଇଁ ସ୍କୁଲ ପଠାଇବା ଓ ସେମାନେ ଯେପରି ମଝିରୁ ପାଠ ନ ଛାଡ଼ନ୍ତି ତାହା ନିଶ୍ଚିତ କରିବା। ସେଥିପାଇଁ ପ୍ରଶାସନକୁ ତଦାରଖ, ହସ୍ତକ୍ଷେପ ଓ ପ୍ରତିକାର ବିଧାନର କ୍ଷମତା ପ୍ରଦାନ କରାଯାଇଛି। ଏଥିପାଇଁ ଅର୍ଥ ବ୍ୟବସ୍ଥା ମଧ୍ୟ ରହିଛି। ତେବେ କେବଳ ପ୍ରଶାସନ ବା ସରକାର ଚାହିଁଲେ ଏହି କାର୍ଯ୍ୟ ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ହେବ ନାହିଁ। ଏଥିପାଇଁ ପିତାମାତା, ଅଭିଭାବକ, ସମ୍ପୃକ୍ତ ପକ୍ଷ ଓ ସମାଜର ମଧ୍ୟ ଦାୟିତ୍ୱ ରହିଛି। ଯେଉଁ ଦରିଦ୍ର ପରିବାରର ପିଲାଏ ଶିଶୁଶ୍ରମିକ ହେବାକୁ ବାଧ୍ୟ ହେଉଛନ୍ତି ସେମାନଙ୍କୁ ସେଥିରୁ ନିବୃତ୍ତ କରିବା ପାଇଁ ଆବଶ୍ୟକ ସଚେତନତା ସୃଷ୍ଟି, ପିଲାଙ୍କୁ ୧୪ବର୍ଷ ପରେ ଆବଶ୍ୟକ ତାଲିମ ଏବଂ ଆଇନର ଉପଯୁକ୍ତ ପରିପାଳନ, ଦକ୍ଷତାବିକାଶ ଦିଗରେ କାର୍ଯ୍ୟ କରିବାର ଆବଶ୍ୟକତା ରହିଛି। ସହଯୋଗ ଭିତ୍ତିରେ ଏହି କାର୍ଯ୍ୟ କରାଗଲେ ଭାରତରୁ ଶିଶୁ ଶ୍ରମିକ ସମସ୍ୟା ଦୂର ହେବା ସହଜ ହେବ।

ଲେଖିକା ଭିଭିଗିରି ଜାତୀୟ ଶ୍ରମ ସଂସ୍ଥାରେ ଜଣେ ସିନିୟର ଫେଲୋଭାବେ କାର୍ଯ୍ୟରତ।

ଶକ୍ତି ସହଯୋଗ ପାଇଁ ଭାରତ-ମରିସସ୍ ଆଲୋଚନା

କେନ୍ଦ୍ର ପେଟ୍ରୋଲିୟମ ଓ ପ୍ରାକୃତିକ ଗ୍ୟାସ୍ ମନ୍ତ୍ରୀ ଶ୍ରୀ ଧର୍ମେନ୍ଦ୍ର ପ୍ରଧାନ ଗତ ମାର୍ଚ୍ଚ ୨୧ ତାରିଖ ଦିନ ମରିସସ୍‌ର ଉପ ପ୍ରଧାନମନ୍ତ୍ରୀ ଓ ଆବାସ ଏବଂ ଭୂମି ବିଭାଗର ମନ୍ତ୍ରୀ ଶୋକୁତାଲ୍ଲୀ ସୁଧୁନଙ୍କ ସହ ସାକ୍ଷାତ୍ ଆଲୋଚନା କରିଛନ୍ତି । ଏହି ଅବସରରେ ଉଭୟ ଦେଶ ମଧ୍ୟରେ ଦ୍ୱିପାକ୍ଷିକ ସହଯୋଗ ବୃଦ୍ଧି ନେଇ ଆଲୋଚନା ହୋଇଥିବା ଜଣାପଡିଛି ।

ଭାରତ ଓ ମରିସସ ମଧ୍ୟରେ ପୁରୁଣା ଓ ଦୃଢ଼ ସାଂସ୍କୃତିକ ସମ୍ପର୍କରେ ରହି ଆସିଛି ଓ ଏହି ସମ୍ପର୍କ ଧୀରେ ଧୀରେ ଆହୁରି ଦୃଢ଼ ହେବାରେ ଲାଗିଛି । ହାଇଡ୍ରୋ କାର୍ବନ କ୍ଷେତ୍ରରେ ୨୦୦୬ ମସିହାରୁ ଭାରତ ସରକାରଙ୍କର ରାଷ୍ଟ୍ରାୟତ୍ତ ଉଦ୍ୟୋଗ ମାଙ୍ଗାଲୋର ରିଫାଇନାରୀ ଏଣ୍ଡ ପେଟ୍ରୋକେମିକାଲ୍ସ ଲିମିଟେଡ (ଏମ୍ଆରପିଏଲ୍) ମରିସସ ର ପେଟ୍ରୋଲିୟମ ଉତ୍ପାଦର ଆବଶ୍ୟକତାକୁ ପୂର୍ତ୍ତି କରୁଛି । ଉଭୟ ଦେଶ ବର୍ତ୍ତମାନ ତୈଳ ଓ ଗ୍ୟାସ୍ କ୍ଷେତ୍ରରେ ସମ୍ପର୍କକୁ ଆହୁରି ଦୃଢ଼ କରିବା ଦିଗରେ କାମ କରୁଛନ୍ତି ।

ଏହି ବୈଠକରେ ପେଟ୍ରୋଲିୟମ ମନ୍ତ୍ରୀ ଶ୍ରୀ ପ୍ରଧାନ ଭାରତ ମରିସସ୍‌କୁ ଶକ୍ତି କ୍ଷେତ୍ରର ସମସ୍ତ ସହଯୋଗ ପ୍ରଦାନ କରିବ ବୋଲି ପ୍ରତିଶ୍ରୁତି ଦେଇଥିଲେ । ଏହାବ୍ୟତୀତ ଶ୍ରୀ ପ୍ରଧାନ ମରିସସକୁ ତୈଳ ଓ ଗ୍ୟାସ୍ କ୍ଷେତ୍ରରେ ଭିତ୍ତିଭୂମିର ବିକାଶ କରି ଆଞ୍ଚଳିକ ପେଟ୍ରୋଲିୟମ ହବ ଭାବେ ବିକଶିତ କରିବା ଓ ମରିସସର ଶକ୍ତି ସୁରକ୍ଷାକୁ ସୁନିଶ୍ଚିତ କରିବାକୁ ଭାରତ ପ୍ରତିବଦ୍ଧ ବୋଲି କହିଥିଲେ।

ଏକ ଜାତୀୟ ପ୍ରବାସନ ନୀତି ଆଡ଼କୁ

ଏସ୍. ଚନ୍ଦ୍ରଶେଖର

ବିଭିନ୍ନ କାର୍ଯ୍ୟରେ ରାଜ୍ୟ ଭିତରେ କିମ୍ବା ଗୋଟିଏ ରାଜ୍ୟରୁ ଅନ୍ୟ ରାଜ୍ୟକୁ ଯିବା ଏବଂ ସେଠାରେ ବସବାସ କରିବା ପାଇଁ ଏକ ଜାତୀୟ ନୀତି ଭାରତରେ ନାହିଁ। ଇଂରାଜୀରେ ଇଣ୍ଟରନାଲ ମାଇଗ୍ରେସନ ପଲିସ ଭାବେ ପରିଚିତ ଏହି ନୀତିକୁ ଜାତୀୟ ପ୍ରବର୍ଜନ, ପ୍ରବାସନ ବା ପ୍ରବାସ ନୀତି କୁହାଯାଇପାରେ। ଏହି ନୀତି କାର୍ଯ୍ୟକାରୀ ହେଲେ ଆବାସିକ ପ୍ରମାଣପତ୍ର, ରାଜ୍ୟ ବାହାରକୁ ଯିବାବେଳେ ସମ୍ବହନ ବା ପ୍ରବେଶ ଜନିତ ଅନୁମତି ପତ୍ର ଆଦି ଦେଖାଇବାର ଆବଶ୍ୟକତା ପଡ଼ିବ ନାହିଁ। ଏ କ୍ଷେତ୍ରରେ ଭାରତର ଯେଉଁ ନିୟମ କିଛି ମାତ୍ରାରେ ଅଛି ତାହା କେବଳ ପ୍ରବାସୀ ଶ୍ରମିକଙ୍କ ପାଇଁ ଉଦ୍ଦିଷ୍ଟ। ୧୯୭୯ରେ ପ୍ରଣିତ ଏହି ଆଇନ ଆନ୍ତଃରାଜ୍ୟ ଶ୍ରମିକଙ୍କ ପାଇଁ କେବଳ ପ୍ରଯୁଜ୍ୟ। ଏହା ବ୍ୟତୀତ ଏ ସମ୍ପର୍କରେ ଅନ୍ୟ କୌଣସି ପୂର୍ଣ୍ଣାଙ୍ଗ ନୀତି ବା ଆଇନ ନାହିଁ। ଫଳରେ ଆଜିକାଲିର ବହୁମୁଖୀ ଆନ୍ତଃରାଜ୍ୟ ଓ ରାଜ୍ୟ ଭିତରେ ପ୍ରବାସନ ବା ଆତଜାତ ପାଇଁ ନାନା ଅସୁବିଧା ସୃଷ୍ଟି ହେଉଛି। ଏଥିପାଇଁ ପୂର୍ଣ୍ଣାଙ୍ଗ ନୀତି ଓ ଆଇନ ନଥିବାରୁ ଅବସ୍ଥା ଦେଖି ବ୍ୟବସ୍ଥା ନୀତିର ଆଶ୍ରୟ ନିଆଯାଉଛି। ପରିସ୍ଥିତିର ମୁକାବିଲା କରିବା ପାଇଁ ବିଭିନ୍ନ ରାଜ୍ୟ ସରକାର ନିଜ ନିଜ ମଧ୍ୟରେ ବୁଝାମଣା କରି ଅସ୍ଥାୟୀ ଭାବେ କିଛି ବ୍ୟବସ୍ଥା କରୁଛନ୍ତି। ଓଡ଼ିଶା ଓ ଆନ୍ଧ୍ରପ୍ରଦେଶ ସରକାର ଏକ ବୁଝାମଣା ଅନୁସାରେ ଆନ୍ତଃରାଜ୍ୟ ଶ୍ରମିକଙ୍କ ସୁରକ୍ଷା ପାଇଁ କାର୍ଯ୍ୟ କରୁଛନ୍ତି। ବିଶେଷତଃ ଇଟାଭାଟି ଶ୍ରମିକଙ୍କ ସୁରକ୍ଷା ପାଇଁ ଏହି ପଦକ୍ଷେପ ଦୁଇ ସରକାର ନେଇଛନ୍ତି।

ଜାତୀୟ ସ୍ତରରେ ଏକକ ଆଇନ ଏ ସମ୍ପର୍କରେ ନଥିଲେ ମଧ୍ୟ ପ୍ରତିବର୍ଷ ଲକ୍ଷଲକ୍ଷ ଶ୍ରମିକ କାମ ନିମନ୍ତେ ଗୋଟିଏ ରାଜ୍ୟରୁ ଅନ୍ୟ ରାଜ୍ୟ ବା ଦେଶର ବିଭିନ୍ନ ଅଞ୍ଚଳକୁ ଯାଇ ସେଠାରେ ନିଜ ଇଚ୍ଛା ଅନୁସାରେ ସ୍ୱଳ୍ପ ବା ଦୀର୍ଘ ସମୟ ପାଇଁ ରହୁଛନ୍ତି। ରାଜ୍ୟ ଭିତରେ ଏହା ଅବାଧରେ ଚାଲିଛି ଓ ଆଇନର କୌଣସି ଆବଶ୍ୟକତା ସେମାନେ ଅସୁବିଧାରେ ନ ପଡ଼ିବା ଯାଏ ଅନୁଭବ କରୁନାହାନ୍ତି। ଦେଶର ବିଭିନ୍ନ ପ୍ରଦେଶରେ ପ୍ରତିବର୍ଷ ବହୁ ସଂଖ୍ୟକ ଶ୍ରମିକ କାମ ଅନ୍ୱେଷଣରେ ରାଜ୍ୟ ଭିତରେ ଓ ବାହାରେ ଥିବା ବିଭିନ୍ନ ସ୍ଥାନକୁ ଯାଇଥାନ୍ତି। ଏହାଛଡ଼ା ଏହି ପ୍ରବାସରେ ଅନ୍ୟାନ୍ୟ ବିଭିନ୍ନ କାରଣ ରହିଛି। ସେଥିମଧ୍ୟରୁ ଶିକ୍ଷାଲାଭ, ବିବାହ, ଚାକିରି, କର୍ମସଂସ୍ଥାନ ଆଦି ଅନ୍ୟତମ। ତେବେ ଏ କ୍ଷେତ୍ରରେ ଗୋଟିଏ ସ୍ପଷ୍ଟ ବ୍ୟବସ୍ଥା ରହିବା ଆବଶ୍ୟକ। ଯେଉଁମାନେ ନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟ ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟ ରଖି ଗୋଟିଏ ସ୍ଥାନରୁ ଅନ୍ୟ ସ୍ଥାନକୁ ଯାଉଛନ୍ତି ସେମାନେ ନୂତନ ସ୍ଥାନରେ ସ୍ଥାୟୀଭାବେ କିମ୍ବା ଅସ୍ଥାୟୀଭାବେ ରହୁଛନ୍ତି ତାହାର ରୂପରେଖ ସ୍ପଷ୍ଟ ହେବା ଆବଶ୍ୟକ। ଏହା ହେଲେ ଏହି ପ୍ରବାସନ ସ୍ଥାୟୀ କିମ୍ବା ଅସ୍ଥାୟୀ ତାହା ଜାଣିହେବ। ୨୦୧୧ ଜନଗଣନା ରିପୋର୍ଟ ପ୍ରକାଶ ପାଇବା ପୂର୍ବରୁ ସହରାଞ୍ଚଳର ଜନସଂଖ୍ୟା ବୃଦ୍ଧିରେ ଗ୍ରାମ-ସହର ପ୍ରବାସନର ତଥ୍ୟ ଆକଳନ କରିବାରେ ବେଶ୍ ଚିତ୍ତାକର୍ଷକ ଘଟଣା ଘଟିଥିଲା। ସହରକୁ କାମ ଅନ୍ୱେଷଣରେ ଆସୁଥିବା ଲୋକେ ସ୍ଥାୟୀଭାବେ ସେଠାରେ ରହିବାର ଅନୁମାନ କିନ୍ତୁ ଭୁଲ ପ୍ରମାଣିତ ହୋଇଥିଲା। ସେଣ୍ଟର ଫର୍ ପଲିସି ରିସର୍ଚ୍ଚର ଜଣେ ଗବେଷକ କାହ୍ନୁଚରଣ ପ୍ରଧାନ ଆକଳନ କରିଥିଲେ ଯେ ଗ୍ରାମାଞ୍ଚଳରୁ ସହରାଞ୍ଚଳକୁ କାମ ଅନ୍ୱେଷଣରେ ଆସୁଥିବା ଲୋକଙ୍କ ସଂଖ୍ୟାର ଅଭିବୃଦ୍ଧି ହାର ୨୦ରୁ ୨୨ ଶତାଂଶ ମଧ୍ୟରେ ଥିଲା ଏବଂ ଏହା ୧୯୯୧-୨୦୦୧ ଓ ୨୦୦୧-୧୧ମଧ୍ୟରେ ପ୍ରାୟତଃ ଅପରିବର୍ତ୍ତିତ ରହିଥିଲା। ୨୦୧୧ ଜନଗଣନା ତଥ୍ୟ ଅନୁସାରେ ପ୍ରବାସରେ କାରଣ ଯାହା ହେଉନା କାହିଁକି ଦେଶର ସବୁ ଭାଗରେ ପ୍ରାୟ ୩୮% ଲୋକ ସେମାନଙ୍କ ଜୀବଦ୍ଦଶାରେ ସ୍ଥାୟୀଭାବରେ ଗୋଟିଏ ସ୍ଥାନରୁ ଅନ୍ୟ ସ୍ଥାନକୁ ଯାଇ ବସବାସ କରିଛନ୍ତି। ୨୦୦୧ ରୁ ୧୧ ଦଶ ବର୍ଷ ମଧ୍ୟରେ ହାରାହାରି ୧.୫ ନିୟୁତ ପୁରୁଷ ଓ ୦.୩ ନିୟୁତ ମହିଳା ଶ୍ରମିକ ପ୍ରତିବର୍ଷ କାମ ଅନ୍ୱେଷଣରେ ସ୍ଥାୟୀଭାବେ ଭିଟାମାଟି ଛାଡ଼ି ଅନ୍ୟ ସ୍ଥାନକୁ ଯାଉଥିଲେ। ସେହି

ଜାତୀୟ ସ୍ତରରେ ଏକକ ଆଇନ ଏ ସମ୍ପର୍କରେ ନଥିଲେ ମଧ୍ୟ ପ୍ରତିବର୍ଷ ଲକ୍ଷଲକ୍ଷ ଶ୍ରମିକ କାମ ନିମନ୍ତେ ଗୋଟିଏ ରାଜ୍ୟରୁ ଅନ୍ୟ ରାଜ୍ୟ ବା ଦେଶର ବିଭିନ୍ନ ଅଞ୍ଚଳକୁ ଯାଇ ସେଠାରେ ନିଜ ଇଚ୍ଛା ଅନୁସାରେ ସ୍ୱଳ୍ପ ବା ଦୀର୍ଘ ସମୟ ପାଇଁ ରହୁଛନ୍ତି। ରାଜ୍ୟ ଭିତରେ ଏହା ଅବାଧରେ ଚାଲିଛି ଓ ଆଇନର କୌଣସି ଆବଶ୍ୟକତା ସେମାନେ ଅସୁବିଧାରେ ନ ପଡ଼ିବା ଯାଏ ଅନୁଭବ କରୁନାହାନ୍ତି। ଦେଶର ବିଭିନ୍ନ ପ୍ରଦେଶରେ ପ୍ରତିବର୍ଷ ବହୁ ସଂଖ୍ୟକ ଶ୍ରମିକ କାମ ଅନ୍ୱେଷଣରେ ରାଜ୍ୟ ଭିତରେ ଓ ବାହାରେ ଥିବା ବିଭିନ୍ନ ସ୍ଥାନକୁ ଯାଇଥାନ୍ତି। ଏହାଛଡ଼ା ଏହି ପ୍ରବାସରେ ଅନ୍ୟାନ୍ୟ ବିଭିନ୍ନ କାରଣ ରହିଛି। ସେଥିମଧ୍ୟରୁ ଶିକ୍ଷାଲାଭ, ବିବାହ, ଚାକିରି, କର୍ମସଂସ୍ଥାନ ଆଦି ଅନ୍ୟତମ। ତେବେ ଏ କ୍ଷେତ୍ରରେ ଗୋଟିଏ ସ୍ପଷ୍ଟ ବ୍ୟବସ୍ଥା ରହିବା ଆବଶ୍ୟକ।

ସମୟରେ ଅନେକ ସ୍ୱଳ୍ପ ସମୟ ପାଇଁ ଘରଦ୍ୱାର ଛାଡୁଥିଲେ। ଏସବୁ ଶ୍ରମିକଙ୍କ ମଧ୍ୟରୁ ଅଧିକାଂଶ ଗ୍ରାମୀଣ ଭାରତର। ଏକ ହିସାବ ଅନୁସାରେ ୧୦ ନିୟୁତ ଗ୍ରାମୀଣ ପରିବାରରେ ଜଣେ ଲେଖାଏଁ ସଦସ୍ୟ ରୋଜଗାର ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟରେ ବର୍ଷରେ ୧୫ ଦିନରୁ ଅଧିକ ଓ ଛ'ମାସରୁ କମ୍ ପ୍ରବାସରେ କଟାଇଥାନ୍ତି। ଏହି ଆକଳନ ଅନୁସାରେ ପ୍ରତିବର୍ଷ ହାରାହାରି ୧୦ ନିୟୁତ ଗ୍ରାମ୍ୟ ଶ୍ରମିକ ସାମୟିକ ଭାବେ ପ୍ରବାସରେ ରହନ୍ତି ଏବଂ ସେମାନଙ୍କୁ ସାମୟିକ ପ୍ରବାସୀ ଶ୍ରମିକଭାବେ ଚିହ୍ନଟ କରାଯାଇପାରେ। କାମ ଅନ୍ୱେଷଣରେ ଭିଟାମାଟି ଛାଡ଼ି ପ୍ରବାସରେ ସ୍ଥାୟୀଭାବେ ବସବାସ କରୁଥିବା ଶ୍ରମିକଙ୍କ ସଂଖ୍ୟା କମ୍। ସାମୟିକ ବା ଅଳ୍ପସମୟ ପାଇଁ ଭିଟାମାଟି ଛାଡୁଥିବା ଶ୍ରମିକଙ୍କ ସଂଖ୍ୟା ତା'ଠାରୁ ୫.୫ ଗୁଣ ଅଧିକ। ସେମାନଙ୍କ ମଧ୍ୟରୁ ପୁରୁଷ ଶ୍ରମିକଙ୍କ ସଂଖ୍ୟା ବହୁ ଅଧିକ। ଏହି ପ୍ରବର୍ଜନକାରୀଙ୍କ ମଧ୍ୟରୁ ଯୁବ ଶ୍ରମିକଙ୍କ ସଂଖ୍ୟା ଅଧିକ ବୋଲି ସର୍ଭେରୁ ଜଣାପଡ଼ିଛି। ନିଜ ବାସସ୍ଥାନ ଆଖପାଖରେ ରୋଜଗାର ମିଳୁ ନ ଥିବାରୁ ଏମାନେ ଦୂରଦୂରାନ୍ତ ସ୍ଥାନକୁ ଯାଇଥାନ୍ତି। ନିଜର ଲକ୍ଷ୍ୟ ସ୍ଥଳର ଶ୍ରମବଜାରରେ ଯେଉଁ ଋତୁକାଳୀନ ଶ୍ରମିକ ଅଭାବ ସୃଷ୍ଟି ହୁଏ ତାହା ସେମାନେ ମୁଖ୍ୟତଃ ପୂରଣ କରିଥାନ୍ତି। କାମ ନମିଳିଲେ ସେଇ ଶ୍ରମିକମାନେ ତୁରନ୍ତ ସେ ସ୍ଥାନ ଛାଡ଼ି ଅନ୍ୟତ୍ର ପଳାଇଯାଆନ୍ତି। କୃଷି, ଖଣି ଓ ସେବା କ୍ଷେତ୍ରରେ ଏହି ସାମୟିକ ପ୍ରବର୍ଜନକାରୀ ଶ୍ରମିକ ମୁଖ୍ୟତଃ କାମ କରନ୍ତି। କୋଠାବାଡ଼ି ଓ ରାସ୍ତାଘାଟ ତିଆରି ଭଳି ନିର୍ମାଣ କ୍ଷେତ୍ରରେ ସାମୟିକ ଭ୍ରମଣକାରୀ ଶ୍ରମିକଙ୍କ ସଂଖ୍ୟା ଅଧିକ। ଏ କ୍ଷେତ୍ରରେ ସେମାନଙ୍କ ସଂଖ୍ୟା ପ୍ରାୟ ୩୬ ଶତାଂଶ।

ଆନ୍ତଃରାଜ୍ୟ ଭ୍ରାମ୍ୟମାଣ ଶ୍ରମିକ ଆଇନରେ ସମ୍ପୃକ୍ତ ଶ୍ରମିକଙ୍କ ମଜୁରୀ ଓ ସୁବିଧା ସୁଯୋଗ ପାଇଁ କିଛି ନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟ ନୀତି ନିୟମ ରହିଛି ଯାହାକୁ ପାଳନ କରିବାକୁ ଶ୍ରମିକ ଠିକାଦାର ଓ ରାଜ୍ୟ ସରକାର ବାଧ୍ୟ। ଏହାଛଡ଼ା ନିର୍ମାଣ ଶ୍ରମିକଙ୍କ କଲ୍ୟାଣ ପାଇଁ ରାଜ୍ୟ ସରକାରମାନେ କିଛି ବ୍ୟବସ୍ଥା ଗ୍ରହଣ କରିଛନ୍ତି। ଏଥିପାଇଁ ଉପକର ବା ସେସ୍ ଆକାରରେ ନିର୍ମାଣକାରୀଙ୍କଠାରୁ ନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟ ଅର୍ଥ ଆଦାୟ କରି ତାହାକୁ ଶ୍ରମିକଙ୍କ କଲ୍ୟାଣ ପାଇଁ ବ୍ୟୟ କରିବାର ବ୍ୟବସ୍ଥା ରହିଛି। ତେବେ ଏସବୁ ଆଇନର ପରିପାଳନ ଠିକଣାଭାବେ ହେଉ ନ ଥିବାରୁ ଏ ନେଇ ଏକାଧିକ ମାମଲା ସୁପ୍ରିମକୋର୍ଟ ଓ ହାଇକୋର୍ଟରେ ବିଚାରାଧୀନ ଅଛି।

ଭାରତରେ ଯେଉଁ ମେକ୍‌ଇନ୍ ଇଣ୍ଡିଆ କାର୍ଯ୍ୟକ୍ରମ ଆରମ୍ଭ ହୋଇଛି ତାହା ଉପରେ ଏବେ ଚର୍ଚ୍ଚା କେନ୍ଦ୍ରୀଭୂତ। ଭାରତରେ କ'ଣ ତିଆରି କରାଯାଇପାରିବ, କିଏ, କେଉଁଠି, କଅଣ ତିଆରି କରିପାରିବ ସେ ନେଇ ଆଲୋଚନା ଅଧିକ। ବାସ୍ତବରେ କିଏ ତିଆରି କରିବ ବୋଲି ଯେଉଁ ପ୍ରଶ୍ନ ଉଠୁଛି ସେଥିରେ ଏହି ଭ୍ରାମ୍ୟମାଣ ଶ୍ରମିକ ଅଧିକ ସଂଖ୍ୟାରେ ଆସୁଛନ୍ତି। ସେମାନଙ୍କ ବିନା ମେକ୍‌ଇନ୍ ଇଣ୍ଡିଆ କାର୍ଯ୍ୟକ୍ରମର ପରିକଳ୍ପନା ସମ୍ଭବ ନୁହେଁ। ଏକ ଅନୁଧ୍ୟାନକାରୀ ଦଳର ରିପୋର୍ଟ ଅନୁସାରେ ଆବାସ ନିର୍ମାଣ, ନିର୍ମାଣ, ଭିତ୍ତିଭୂମି, ଜୀବିକାନିର୍ବାହ ଆଦି କ୍ଷେତ୍ରରେ ଏହି ଭ୍ରାମ୍ୟମାଣ ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କର ଅବଦାନ ଉଲ୍ଲେଖନୀୟ। ତେଣୁ ସେମାନଙ୍କ କଲ୍ୟାଣ ପାଇଁ ଆବଶ୍ୟକ ପଦକ୍ଷେପ ଗ୍ରହଣ କରିବାକୁ ସହରାଞ୍ଚଳ ବିକାଶ ଓ ଆବାସ ନିର୍ମାଣ ମନ୍ତ୍ରଣାଳୟ ଦ୍ୱାରା ଗଠିତ ଏକ ଗୋଷ୍ଠୀ ସରକାରଙ୍କୁ ୨୦୧୫ରେ ସୁପାରିଶ କରିଥିଲେ। ଏହି ଗୋଷ୍ଠୀ ବିଭିନ୍ନ ସମ୍ଭାବ୍ୟ କ୍ଷେତ୍ର ଚିହ୍ନଟ କରି ସେଥିପାଇଁ ଅର୍ଥ ବ୍ୟବସ୍ଥା କରିବାକୁ ସୁପାରିଶ କରିବା ସହ ଶ୍ରମିକ କଲ୍ୟାଣ ପାଣ୍ଠିରେ ଜମା ହୋଇରହିଥିବା ବିପୁଳ ଅର୍ଥରାଶୀ ଖର୍ଚ୍ଚ ହୋଇପାରୁ ନଥିବାରୁ ଉଦ୍‌ବେଗପ୍ରକାଶ କରିବା ସହ ତୁରନ୍ତ ଏହାର ବିନିଯୋଗ ଉପରେ ଗୁରୁତ୍ୱ ଦେଇଥିଲେ।

ଭାରତରେ ଯେଉଁ ମେକ୍‌ଇନ୍ ଇଣ୍ଡିଆ କାର୍ଯ୍ୟକ୍ରମ ଆରମ୍ଭ ହୋଇଛି ତାହା ଉପରେ ଏବେ ଚର୍ଚ୍ଚା କେନ୍ଦ୍ରୀଭୂତ। ଭାରତରେ କ'ଣ ତିଆରି କରାଯାଇପାରିବ, କିଏ, କେଉଁଠି, କଅଣ ତିଆରି କରିପାରିବ ସେ ନେଇ ଆଲୋଚନା ଅଧିକ। ବାସ୍ତବରେ କିଏ ତିଆରି କରିବ ବୋଲି ଯେଉଁ ପ୍ରଶ୍ନ ଉଠୁଛି ସେଥିରେ ଏହି ଭ୍ରାମ୍ୟମାଣ ଶ୍ରମିକ ଅଧିକ ସଂଖ୍ୟାରେ ଆସୁଛନ୍ତି। ସେମାନଙ୍କ ବିନା ମେକ୍‌ଇନ୍ ଇଣ୍ଡିଆ କାର୍ଯ୍ୟକ୍ରମର ପରିକଳ୍ପନା ସମ୍ଭବ ନୁହେଁ। ଏକ ଅନୁଧ୍ୟାନକାରୀ ଦଳର ରିପୋର୍ଟ ଅନୁସାରେ ଆବାସ ନିର୍ମାଣ, ନିର୍ମାଣ, ଭିତ୍ତିଭୂମି, ଜୀବିକାନିର୍ବାହ ଆଦି କ୍ଷେତ୍ରରେ ଏହି ଭ୍ରାମ୍ୟମାଣ ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କର ଅବଦାନ ଉଲ୍ଲେଖନୀୟ। ତେଣୁ ସେମାନଙ୍କ କଲ୍ୟାଣ ପାଇଁ ଆବଶ୍ୟକ ପଦକ୍ଷେପ ଗ୍ରହଣ କରିବାକୁ ସହରାଞ୍ଚଳ ବିକାଶ ଓ ଆବାସ ନିର୍ମାଣ ମନ୍ତ୍ରଣାଳୟ ଦ୍ୱାରା ଗଠିତ ଏକ ଗୋଷ୍ଠୀ ସରକାରଙ୍କୁ ୨୦୧୫ରେ ସୁପାରିଶ କରିଥିଲେ। ଏହି ଗୋଷ୍ଠୀ ବିଭିନ୍ନ ସମ୍ଭାବ୍ୟ କ୍ଷେତ୍ର ଚିହ୍ନଟ କରି ସେଥିପାଇଁ ଅର୍ଥ ବ୍ୟବସ୍ଥା କରିବାକୁ ସୁପାରିଶ କରିବା ସହ ଶ୍ରମିକ କଲ୍ୟାଣ ପାଣ୍ଠିରେ ଜମା ହୋଇରହିଥିବା ବିପୁଳ ଅର୍ଥରାଶୀ ଖର୍ଚ୍ଚ ହୋଇପାରୁ ନଥିବାରୁ ଉଦ୍‌ବେଗପ୍ରକାଶ କରିବା ସହ ତୁରନ୍ତ ଏହାର ବିନିଯୋଗ ଉପରେ ଗୁରୁତ୍ୱ ଦେଇଥିଲେ। ସେମାନେ ମତ ଦେଇଥିଲେ ଯେ ଶ୍ରମିକଙ୍କ ଘରଭଡ଼ା, ହଷ୍ଟେଲ ବା ସେସ୍ ଖର୍ଚ୍ଚ ବାବଦରେ ମଧ୍ୟ ଆବଶ୍ୟକ ସ୍ଥଳେ ଏହି ପାଣ୍ଠିରୁ ଅର୍ଥ ଯୋଗାଇ ଦିଆଯିବା ଆବଶ୍ୟକ। ଆହୁରି ମଧ୍ୟ ଭ୍ରାମ୍ୟମାଣ ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କର ଅଧିକାର ଯେପରି ସୁରକ୍ଷିତ ହୋଇପାରିବ ସେ ଦିଗରେ ରାଜ୍ୟ ସରକାରମାନେ ସ୍ୱତନ୍ତ୍ର ଧ୍ୟାନ ଦେବାକୁ ସୁପାରିଶ କରାଯାଇଥିଲା। ଦେଶର ସମସ୍ତ ଶ୍ରମିକ କାମ କରି ପରିବାରକୁ ବାର୍ଷିକ ୫୦ ହଜାର କୋଟିରୁ ଅଧିକ ଟଙ୍କା ପଠାଉଥିବାରୁ ଏବଂ ଦେଶର ଅର୍ଥନୀତି କ୍ଷେତ୍ରରେ ଉଲ୍ଲେଖନୀୟ ଭୂମିକା ଗ୍ରହଣ କରିଥିବାରୁ ସେମାନଙ୍କ ସ୍ୱାର୍ଥ ରକ୍ଷା ପାଇଁ ସରକାର ନାନାମତେ ଉଦ୍ୟମ କରୁଛନ୍ତି। ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କୁ ନିଜ ଗାଁରେ ମିଳୁଥିବା ସାଧାରଣ ବଣ୍ଟନ ବ୍ୟବସ୍ଥାର ଲାଭ ବିଦେଶ ବା ପ୍ରବାସ ସ୍ଥାନରେ ଯେପରି ମିଳିପାରିବ ସେଥିପାଇଁ ଉଦ୍ୟମ କରାଯିବା ଉଚିତ। ଛତିଶଗଡ଼ ସରକାର ଏ କ୍ଷେତ୍ରରେ ଏକ ଭଲ ଉଦ୍ୟମ ଆରମ୍ଭ କରିଛନ୍ତି। ରାୟପୁର ସହରରେ ଥିବା ସମସ୍ତ କଣ୍ଟ୍ରୋଲ ଦୋକାନରେ ବାହାର ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କୁ ସରକାରୀ ମୂଲ୍ୟରେ ରେଶନ ଯୋଗାଇବାର ବ୍ୟବସ୍ଥା କରାଯାଇଛି। ଏହାକୁ ରାଜ୍ୟର ଅନ୍ୟାନ୍ୟ ସହରରେ ମଧ୍ୟ କାର୍ଯ୍ୟକାରୀ କରାଯାଉଛି। ଏହି ବ୍ୟବସ୍ଥାକୁ ସୁସଂହତ କରିବାକୁ ବିଧିବଦ୍ଧ ବ୍ୟବସ୍ଥା କରାଯିବା ଉଚିତ ବୋଲି ଅର୍ଥନୀତିଜ୍ଞ ଏ ଜୋଶୀ, ଡି. ସିହ୍ନା ଓ ବି. ପଟ୍ଟନାୟକ ଇକନମିକ୍ ଆଣ୍ଡ୍ ପଲିଟିକାଲ ଉଇକ୍ଲିରେ ମିଳିତ ଭାବେ ଏକ ଲେଖା ଲେଖି ମତ ଦେଇଛନ୍ତି। ସେମାନଙ୍କ ମତରେ ଏହି ବ୍ୟବସ୍ଥାଟି ଉତ୍ତମ ହୋଇଥିଲେ ହେଁ କାର୍ଡଧାରୀ ଓ କଣ୍ଟ୍ରୋଲ ଦୋକାନୀଙ୍କ ମଧ୍ୟରେ ଭାରସାମ୍ୟ ରହୁନାହିଁ। ଅର୍ଥାତ୍ କାର୍ଡଧାରୀଙ୍କ ସଂଖ୍ୟା ଓ ଆବଶ୍ୟକତାକୁ ବିଚାରକୁ ନେଇ ଦୋକାନୀଙ୍କୁ ପର୍ଯ୍ୟାପ୍ତ ସାମଗ୍ରୀ ମିଳୁନାହିଁ। ତେଣୁ ଏହି ଅସଂଗତି ଦୂର ହେବା ଆବଶ୍ୟକ ବୋଲି ସେମାନେ ମତ ଦେଇଛନ୍ତି। ଯେଉଁ ଭ୍ରାମ୍ୟମାଣ

ଶ୍ରମିକଙ୍କ ସହ ସେମାନଙ୍କ ପିଲାମାନେ ଭିଟାମାଟି ଛାଡ଼ି ଅନ୍ୟ ସ୍ଥାନକୁ ଯାଉଛନ୍ତି ସେମାନେ ଯେ'ପରି ସେଠାରେ ପାଠପଢ଼ାର ସୁଯୋଗ ପାଆନ୍ତି ତାହା ସଂପୃକ୍ତ ରାଜ୍ୟ ସରକାର ନିଶ୍ଚିତ କରିବା ଆବଶ୍ୟକ। ଓଡ଼ିଶା ସରକାର ଏ କ୍ଷେତ୍ରରେ କିଛି ପ୍ରୟାସ ଆରମ୍ଭ କରିଛନ୍ତି। ବାପମାଙ୍କ ସହ ଭିଟାମାଟି ଛାଡ଼ି ଚାଲିଆସିଥିବା ଋତୁକାଳୀନ ଶ୍ରମିକଙ୍କ ପିଲାଙ୍କ ପାଇଁ ସାମୟିକ ହଷ୍ଟେଲ ବ୍ୟବସ୍ଥା କରାଯାଇଛି। ମହାରାଷ୍ଟ୍ର ସରକାର ମଧ୍ୟ ୟୁନିସେଫ୍ ସହାୟତାରେ ଏଭଳି ପିଲାଙ୍କ ନିରାପତ୍ତା ଓ ସୁରକ୍ଷା ପାଇଁ ପଦକ୍ଷେପ ଗ୍ରହଣ କରିଛନ୍ତି। ଯେଉଁ ଋତୁକାଳୀନ ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କର ପିଲାମାନେ ଗାଁରେ ରହିଯାଉଛନ୍ତି ସେମାନଙ୍କ ଯତ୍ନ ଓ ପାଠପଢ଼ା ଆଦିର ଦାୟିତ୍ୱ ସରକାର ବହନ କରୁଛନ୍ତି।

ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କୁ ସମଗ୍ର ଦେଶରେ ନିଜଇଚ୍ଛାରେ ଆତଯାତ ହେବାକୁ ସମ୍ବିଧାନ ଯେଉଁ ଅଧିକାର ପ୍ରଦାନ କରିଛି ତାହାକୁ କାର୍ଯ୍ୟକାରୀ ଗୋଷ୍ଠୀ ମଧ୍ୟ ମାନ୍ୟତା ପ୍ରଦାନ କରିଛି। ତେବେ କେତେକ ରାଜ୍ୟରେ ଏ କ୍ଷେତ୍ରରେ ଆବାସିକ ସଂରକ୍ଷଣ ବା କୋଟା ବ୍ୟବସ୍ଥା ରହିଛି। ଏହି ବ୍ୟବସ୍ଥାରେ ନିଜ ରାଜ୍ୟର ଲୋକଙ୍କ ସନ୍ତାନସନ୍ତତିଙ୍କୁ ପାଠପଢ଼ା, ନାମ ଲେଖା ଓ ଚାକିରି ଆଦି କ୍ଷେତ୍ରରେ ଅଗ୍ରାଧିକାର ମିଳୁଛି। କାର୍ଯ୍ୟକାରୀ ଗୋଷ୍ଠୀର ମତ ହେଲା ଏଭଳି କୋଟା ବ୍ୟବସ୍ଥା ଭ୍ରାମ୍ୟମାଣ ଶ୍ରମିକ ଓ ବାହାର ରାଜ୍ୟର ଶ୍ରମିକଙ୍କ ସ୍ୱାର୍ଥର ପରିପନ୍ଥୀ ହୋଇଥିବାରୁ ଏହାର ଅବସାନ ଲୋଡ଼ା। ସମ୍ପୃକ୍ତ ରାଜ୍ୟ ସରକାର ପ୍ରଗତିବାଦୀ ଦୃଷ୍ଟିକୋଣ ନେଇ ଏଭଳି ବାଛବିଚାରମୂଳକ ନୀତିର ଅବସାନ ଘଟାଇବା ଉଚିତ। ଆନ୍ତରାଜ୍ୟ ଶ୍ରମିକ ଓ ନିର୍ମାଣ ଶ୍ରମିକଙ୍କ ସ୍ୱାର୍ଥ ରକ୍ଷା ପାଇଁ କାର୍ଯ୍ୟକାରୀ ଗୋଷ୍ଠୀର ସୁପାରିଶ ଏବଂ ଏ କ୍ଷେତ୍ରରେ ଥିବା ନୀତି ନିୟମଗୁଡ଼ିକୁ ମିଶାଇ ଜାତୀୟ ସ୍ତରରେ ଏକ ନୀତି ପ୍ରଣୟନ କଲେ ତାହା ଭ୍ରାମ୍ୟମାଣ ଶ୍ରମିକଙ୍କ ସ୍ୱାର୍ଥରକ୍ଷା ଦିଗରେ ବିଶେଷ ସହାୟକ ହୋଇପାରିବ ଏବଂ ଏକ ଜାତୀୟ ପ୍ରବର୍ଜନ ନୀତି ପ୍ରସ୍ତୁତ କରିବା ସହଜ ହେବ।

ଲେଖକ ମୁମ୍ବାଇସ୍ଥିତ ଆଇଜିଆଇଡ଼ିଆର୍‌ର ଜଣେ ପ୍ରାଧ୍ୟାପକ।

ଭାରତରେ ହାଇଡ୍ରୋ କାର୍ବନ କ୍ଷେତ୍ରରେ ପୁଞ୍ଜିନିବେଶ ପାଇଁ ଆହ୍ୱାନ

ଆମେରିକାର ହ୍ୟୁଷ୍ଟନ ସହରରେ ଗତ ମାର୍ଚ୍ଚ ପ୍ରଥମ ସପ୍ତାହରେ ସିଇଆରଏ ସପ୍ତାହ -୨୦୧୭ ପାଳନ ଅବସରରେ ଭାରତର ନୂତନ ହାଇଡ୍ରୋକାର୍ବନ ଏକ୍ସପ୍ଲୋରେସନ ଏବଂ ଲାଇସେନ୍ସିଂ ପଲିସି (ଏଚ୍‌ଇଏଲ୍‌ପି) ସମ୍ପର୍କରେ ସଚେତନତା କରିବା ପାଇଁ କାର୍ଯ୍ୟକ୍ରମ କରାଯାଇଥିଲା । ଏହି କାର୍ଯ୍ୟକ୍ରମର ନେତୃତ୍ୱ ନେଇଥିଲେ କେନ୍ଦ୍ର ପେଟ୍ରୋଲିୟମ ଓ ପ୍ରାକୃତିକ ଗ୍ୟାସ୍ ମନ୍ତ୍ରୀ ଶ୍ରୀ ଧର୍ମେନ୍ଦ୍ର ପ୍ରଧାନ । ଭାରତରେ ଆଗାମୀ ଦିନରେ ହେବାକୁ ଥିବା ପୁଞ୍ଜି ବିନିଯୋଗର ସମ୍ଭାବନାରେ ବୈଶ୍ୱିକ ଭାଗିଦାରୀକୁ ପ୍ରୋତ୍ସାହନ ଦେବା ଏହି କାର୍ଯ୍ୟକ୍ରମର ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟ ଥିଲା ବୋଲି ଶ୍ରୀ ପ୍ରଧାନ ପ୍ରକାଶ କରିଛନ୍ତି । ଏହି କାର୍ଯ୍ୟକ୍ରମରେ ବିଶ୍ୱର ଶକ୍ତି କ୍ଷେତ୍ରର ନେତୃବୃନ୍ଦ, ସରକାରୀ ଅଧିକାରୀ, ନୀତି ନିର୍ଦ୍ଧାରଣକାରୀ, ଶିଳ୍ପ ସହ ଜଡ଼ିତ ପ୍ରଫେସନାଲମାନେ ସାମିଲ ହୋଇଥିଲେ ।

ଏହି ଅବସରରେ ଉଦ୍‌ବୋଧନ ଦେଇ ଶ୍ରୀ ପ୍ରଧାନ, ଶ୍ରୀ ନରେନ୍ଦ୍ର ମୋଦି ସରକାରଙ୍କ ଦ୍ୱାରା କରାଯାଉଥିବା ବିଭିନ୍ନ ନୀତିଗତ ସଂସ୍କାର ଯେପରିକି ମେକ୍ ଇନ୍ ଇଣ୍ଡିଆ, ଡିଜିଟାଲ ଇଣ୍ଡିଆ, ଇଜ୍ ଅଫ୍ ଡୁଇଂ ବିଜନେସ, ସ୍କିଲ ଇଣ୍ଡିଆ ଓ ଷ୍ଟାର୍ଟ ଅପ୍ ଇଣ୍ଡିଆ ସମ୍ପର୍କରେ ସୂଚନା ଦେଇଥିଲେ । ଶ୍ରୀ ପ୍ରଧାନ କହିଥିଲେ ଯେ ମୋଦି ସରକାର ଭାରତର ଅପଷ୍ଟ୍ରିମ ସେକ୍ଟରରେ ଅନେକ ପ୍ରଗତିଶୀଳ ସଂସ୍କାର କାର୍ଯ୍ୟକ୍ରମ ହାତକୁ ନେଇଛନ୍ତି । ୨୦୨୨ ସୁଦ୍ଧା ତୈଳ ଓ ଗ୍ୟାସ୍ କ୍ଷେତ୍ରରେ ନିର୍ଭରତାକୁ ୧୦ ପ୍ରତିଶତ ହ୍ରାସ କରିବା ପାଇଁ ପ୍ରଧାନମନ୍ତ୍ରୀ ଦେଇଥିବା ଲକ୍ଷ୍ୟ ଆଧାରରେ ଏହା କରାଯାଉଛି ବୋଲି ଶ୍ରୀ ପ୍ରଧାନ କହିଛନ୍ତି । ବର୍ତ୍ତମାନ ସୁଦ୍ଧା ଭାରତର ତୈଳ ଓ ଗ୍ୟାସ କ୍ଷେତ୍ରରେ ୪୦ ବିଲିୟନ ଆମେରିକୀୟ ଡଲାରର ପୁଞ୍ଜିନିବେଶ ହୋଇସାରିଛି ।

ଏହାପୂର୍ବରୁ ପେଟ୍ରୋଲିୟମ ମନ୍ତ୍ରୀ ଶ୍ରୀ ପ୍ରଧାନ ଭାରତୀୟ ବୈଜ୍ଞାନିକ ଓ ସିଇଓମାନଙ୍କ ସହ ଆଲୋଚନା କରିଥିଲେ । ଏହାବ୍ୟତୀତ ଶ୍ରୀ ପ୍ରଧାନ ସାଉଦୀ ଆରବର ଶକ୍ତିମନ୍ତ୍ରୀ ଖାଲିଦ ଅଲ୍ ଫଲିହଙ୍କ ସହ ଦ୍ୱିପାକ୍ଷିକ ଆଲୋଚନା ମଧ୍ୟ କରିଥିଲେ । ପରେ ଶ୍ରୀ ପ୍ରଧାନ ଆମେରିକାର ନବ ନିର୍ବାଚିତ ଶକ୍ତି ସଚିବ ରିକ ପ୍ୟାରୀଙ୍କ ସହ ୱାଶିଙ୍ଗଟନରେ ସାକ୍ଷାତ୍ କରି ଉଭୟ ଦେଶ ମଧ୍ୟରେ ଶକ୍ତି କ୍ଷେତ୍ରରେ ସହଯୋଗ ନେଇ ଆଲୋଚନା କରିଛନ୍ତି । ଆମେରିକାରେ ନୂଆ ସରକାର ଆସିବା ପରେ ଏହା ପ୍ରଥମ ମନ୍ତ୍ରୀସ୍ତରୀୟ ଆଲୋଚନା । ଏହି କଥାବାର୍ତ୍ତାବେଳେ ଭାରତର ବଢୁଥିବା ଶକ୍ତିର ଆବଶ୍ୟକତା ଓ ୨୦୧୮ ଆରମ୍ଭରୁ ଭାରତକୁ ଏଲ୍‌ଏନ୍‌ଜି ରପ୍ତାନୀ ସମ୍ପର୍କରେ ଆଲୋଚନା ହୋଇଥିଲା । ସେହିପରି ଆମେରିକାରେ ଏଲ୍‌ଏନ୍‌ଜି ଓ ଅନ୍ୟ କ୍ଷେତ୍ରରେ ଭାରତର ପୁଞ୍ଜି ବିନିଯୋଗ ସମ୍ପର୍କରେ ମଧ୍ୟ ଆଲୋଚନା ହୋଇଥିଲା ।

ଶ୍ରମବଜାର, ଅପ୍ରବାସନ ଓ ମଜୁରୀ କ୍ଷେତ୍ରରେ ମନରେଗାର ପ୍ରଭାବ

ୟୁ. ହେମନ୍ତକୁମାର ଓ ବି. ସୁଜାତା

ମନରେଗା ଯୋଜନା ରୂପାୟନରେ କାର୍ଯ୍ୟ ଆବଣ୍ଟନଜନିତ ତ୍ରୁଟି, ଶ୍ରମିକଙ୍କୁ ମଜୁରୀ ପ୍ରଦାନରେ ମଧ୍ୟ ଅହେତୁକ ବିଳମ୍ବ ପ୍ରକ୍ରିୟା ଉଭୟ ରାଜ୍ୟରୁ ମିଳିଥିବା ନମୁନାରୁ ଏହି ଦୁଇଟି ସମସ୍ୟା ସ୍ପଷ୍ଟ ଧରାପଡ଼ିଛି। ମଜୁରୀ ଦେବାରେ ବିଳମ୍ବ ଘଟୁଥିବାରୁ ଗ୍ରାମାଞ୍ଚଳର ଅନେକ ଶ୍ରମଜୀବୀ ଏହି ଯୋଜନାରୁ ମୁହଁ ଫେରାଇ ନେଉଥିବା ଦେଖାଯାଉଛି। ଏହି କାମ ପାଇଁ ଶ୍ରମିକଙ୍କ ଚାହିଦା ତଥା ଆଗ୍ରହ ନଥିବା ପଛରେ ଉପରୋକ୍ତ ଦୁଇ ମୂଳ କାରଣ ହିଁ ଦାୟୀ। ଏଥିରେ କାମ ପାଇବା ମଧ୍ୟ କଷ୍ଟକର। ଏଥିଲାଗି ଗରିବ ଲୋକଟିକୁ ଜବକାର୍ଡ ହାତେଇବାକୁ ପଡ଼ିବ; ଯାହାକି ସାଧାରଣ ଲୋକଟିଏ ପାଇଁ ଏବେ ବି କଷ୍ଟକର। ସବୁଠୁ ବଡ଼ ସମସ୍ୟା ହେଉଛି ଶ୍ରମିକଟିଏ ଜବକାର୍ଡ ଯୋଗାଡ଼ି କାମ ପାଏ ସତ; ମାତ୍ର ଶ୍ରମଦାନ କରିବା ପରେ ଆଧାରକାର୍ଡ ଜରିଆରେ ତାକୁ ମଜୁରୀ ଦିଆଯିବା ବ୍ୟବସ୍ଥା ତା' ଲାଗି ଆଉ ଏକ ପ୍ରତିବନ୍ଧକ ସାଜେ।

ଦୀର୍ଘ ସମୟଧରି ପ୍ରାକୃତିକ ସମ୍ପଦର ବ୍ୟାପକ ଦୁରୁପଯୋଗ ଯୋଗୁଁ ଜମି, ଜଳ ଓ ଜଙ୍ଗଲ ସମ୍ପଦ କ୍ରମଶଃ ହ୍ରାସ ପାଇବାରେ ଲାଗିଛି। ଏହାର ଗୁରୁତର କୁପ୍ରଭାବ ଆମ କୃଷି ଉତ୍ପାଦନ ଓ ନିଯୁକ୍ତି ସମ୍ଭାବନା ଉପରେ ପଡୁଛି। ଅନୁରୂପ ଭାବେ ବଢୁଛି ଦାରିଦ୍ର୍ୟ, ଗରିବୀ ଏବଂ ବେକାରୀ। ସୀମୀତ ଜମି ପରିବାର ବିଭାଜନରୁ ଭାଗ ଭାଗ ହେଉଛି। ଏଣେ ଅଳ୍ପ ଜମିରେ ଅଧିକ କୃଷି ଶ୍ରମିକଙ୍କ ନିର୍ଭରଶୀଳତା ବଢ଼ିବାରେ ଲାଗିଛି। ପରିସଂଖ୍ୟାନରୁ ଜଣାପଡେ ଯେ କୃଷିକ୍ଷେତ୍ରରେ କାର୍ଯ୍ୟରତ ଶ୍ରମିକଙ୍କ ସଂଖ୍ୟା ୧୯୮୧ ମସିହାରେ ୭.୦୮ ନିୟୁତ ଥିବାବେଳେ ୨୦୦୮ ସୁଦ୍ଧା ଏହା ବଢ଼ି ୧୨୧ ନିୟୁତରେ ପହଞ୍ଚିସାରିଲାଣି। ଏହି ସମୟ ମଧ୍ୟରେ କ୍ଷୁଦ୍ର ଓ ନାମମାତ୍ର ଚାଷୀଙ୍କ ସଂଖ୍ୟା ମଧ୍ୟ ଅନୁରୂପ ଭାବେ ବୃଦ୍ଧି ଘଟିଛି। ୧୯୭୧ ମସିହାରେ କ୍ଷୁଦ୍ର ଓ ନାମମାତ୍ର ଚାଷୀଙ୍କ ସଂଖ୍ୟା ୭୦ ପ୍ରତିଶତ ଥିଲା। ୨୦୦୧ ମସିହା ବେଳକୁ ଏହା ୮୨ ପ୍ରତିଶତକୁ ବୃଦ୍ଧି ପାଇଛି। ଏହି ସମସ୍ୟାର ସମାଧାନ ଲାଗି ସାମଗ୍ରିକ (ଅର୍ନ୍ତଭୁକ୍ତୀକରଣ) ବିକାଶ ଲୋଡ଼ା। ଏହାକୁ ହାସଲ କରିବା ଲାଗି କଠୋର ପଦକ୍ଷେପ ଆବଶ୍ୟକ। ସାମଗ୍ରିକ ବିକାଶ କହିଲେ ବିଭିନ୍ନ ସରକାରୀ କାର୍ଯ୍ୟକ୍ରମକୁ ପ୍ରାଧାନ୍ୟତା ଭିତ୍ତିରେ ନିର୍ଦ୍ଧାରିତ ସମୟରେ ଶେଷକରି ଲକ୍ଷ୍ୟପୂରଣ ପାଇଁ ହାତକୁ ନେବା। ମହାତ୍ମା ଗାନ୍ଧୀ ଜାତୀୟ ଗ୍ରାମୀଣ ନିଶ୍ଚିତ କର୍ମନିଯୁକ୍ତି ଯୋଜନା (ମନରେଗା) ହେଉଛି ଏଭଳି ଏକ କାର୍ଯ୍ୟକ୍ରମ। ମହାତ୍ମାଗାନ୍ଧୀ ନରେଗା ଆଇନ ୭ ସେପ୍ଟେମ୍ବର ୨୦୦୫ ମସିହାରେ କାର୍ଯ୍ୟକାରୀ କରାଯାଇଥିଲା। ଦେଶର ଗ୍ରାମାଞ୍ଚଳରେ ଥିବା ଶ୍ରମିକ ଶ୍ରେଣୀର ଲୋକଙ୍କ କର୍ମନିଯୁକ୍ତିକୁ ସୁନିଶ୍ଚିତ କରି ଜୀବିକାକୁ ଅଧିକ ସୁରକ୍ଷିତ ରଖିବା ଏହି ଯୋଜନାର ଲକ୍ଷ୍ୟ। ପ୍ରତ୍ୟେକ ଆର୍ଥିକ ବର୍ଷରେ ପ୍ରତି ଶ୍ରମିକ ପରିବାରକୁ ଅତିକମ୍‌ରେ ୧୦୦ ଦିନର କାମ ଦେବା ଏହି ଆଇନରେ ନିଶ୍ଚିତ କରାଯାଇଛି। ୨ ଫେବୃୟାରୀ ୨୦୦୬ ମସିହାରେ ଏହି ଯୋଜନା ପ୍ରଥମ ପର୍ଯ୍ୟାୟରେ ଗ୍ରାମାଞ୍ଚଳର ୨୦୦ ଜିଲାରେ ଲାଗୁ କରାଗଲା। ୨୦୦୭-୦୮ ଆର୍ଥିକ ବର୍ଷରେ ଏହା ଆଉ ୧୩୦ଟି ଗ୍ରାମୀଣ ଜିଲାରେ କାର୍ଯ୍ୟକାରୀ କରାଗଲା। ଭାରତର ଅବଶିଷ୍ଟ ଜିଲାଗୁଡିକ ଲାଗି ପହିଲା ଏପ୍ରିଲ ୨୦୦୮ରେ ମନରେଗା ଲାଗୁ ହେଲା। କେବଳ ଶତପ୍ରତିଶତ ଜନସଂଖ୍ୟା ବିଶିଷ୍ଟ ସହରାଞ୍ଚଳକୁ ବାଦ୍‌ଦେଲେ ୨୦୦୮ ମସିହାରୁ ଏହା ଦେଶବ୍ୟାପୀ କାର୍ଯ୍ୟକାରୀ ହୋଇଆସୁଛି। ବିଶ୍ୱରେ ଏଭଳି ବିଶାଳ ତଥା ବୃହତ୍ ଜନ କାର୍ଯ୍ୟକ୍ରମ ହୁଏତ ନାହିଁ। ବର୍ଷକୁ ବଜେଟ୍‌ରେ ଏନେଇ ୪୦ ହଜାର କୋଟି ଟଙ୍କା (୬.୭ ଶହ କୋଟି ଡଲାର) ବ୍ୟୟବରାଦ ହେଉଛି। ଏଥିରୁ ଏହାର ବ୍ୟାପକତା ସହଜେ ବୁଝିହେବ।

ପ୍ରାକୃତିକ ସମ୍ପଦର ସୁପରିଚାଳନା ଓ ଜୀବିକା ସୃଷ୍ଟି ଭଳି ଏହାର ସମନ୍ୱିତ ଲକ୍ଷ୍ୟ ରହିଛି। ଆଲୋଚନାର କେନ୍ଦ୍ରବିନ୍ଦୁ ହେଉଛି ପରିବାର ଓ କାର୍ଯ୍ୟନେଇ ସଚେତନତାର ସ୍ତର କେଉଁଠି ? ସମ୍ମାନର ସହ କାମ, ଜୀବିକା ଏବଂ ଗୁଣାତ୍ମକ ଜୀବନ ଏସବୁ ପ୍ରତି ଯୋଜନା ପ୍ରସ୍ତୁତ ବେଳେ ଧ୍ୟାନ ଦିଆଯିବା ଜରୁରୀ। କାରଣ ଏସବୁ ପ୍ରସଙ୍ଗ ନିଶ୍ଚିତ ରୂପେ ଚିନ୍ତାର ବିଷୟ। ଆଖିଦୃଶିଆ ପରିବର୍ତ୍ତନ ଲାଗି ଅଣୁସ୍ତର(ବ୍ୟକ୍ତି ବା ପରିବାର) ଓ ବୃହତ୍ ବ୍ୟବସ୍ଥା (ସରକାର ଓ ପ୍ରତିଷ୍ଠାନ)ରେ ସମନ୍ୱୟ ଦରକାର। ଉଦାହରଣ ସ୍ୱରୂପ ବୃହତ୍‌ସ୍ତରରେ ପରିବର୍ତ୍ତନ ଆସିଲେ ତାହା ବ୍ୟକ୍ତି ତଥା ପରିବାରରେ ପରିବର୍ତ୍ତନ ଆଣିଥାଏ। ମଜୁରୀ ତଥା ଶ୍ରମମୂଲ୍ୟ ପ୍ରଦାନରେ ଅହେତୁକ ବିଳମ୍ବ ଦ୍ୱାରା ଏହା ତଳସ୍ତରରେ ପ୍ରଭାବ ପକାଇଥାଏ। ସେମାନଙ୍କ ଆର୍ଥିକ ଅବସ୍ଥା ଦୁଃସ୍ଥ ହୋଇପଡେ। ବୃହତ ବ୍ୟବସ୍ଥାରେ ହଲଚଲ୍ ହେଲେ ବଜାର ସ୍ଥିତି ଉପରତଳ(ଦୋହଲିଯିବା) ହୋଇଥାଏ। ଗିଡେନ୍ସ ଷ୍ଟ୍ରକ୍‌ଚରେସନ୍ ଥିଓରୀ ଅନୁଯାୟୀ, ବ୍ୟକ୍ତି ତଥା ପରିବାର ଭଳି ଅଣୁସ୍ତର ଏବଂ ଶାସନ, ଆଇନ ଓ ଅର୍ଥନୀତି ଭଳି ବୃହତ୍ ସ୍ତର ମଧ୍ୟରେ ସଂଯୋଗ ରହିଛି। କ୍ଷୁଦ୍ର ଏଜେଣ୍ଟଟି କିଭଳି ବୃହତ୍ ସହ ଓ ବୃହତ୍ କିଭଳି କ୍ଷୁଦ୍ର ସହ ସଂପର୍କର ସୂତାରେ ବନ୍ଧା

ତାହା ଗିଡେନ୍ (୧୯୭୯) ଥିଓରୀରୁ ସ୍ପଷ୍ଟ। ଯୋଜନାରେ ଥିବା ଲକ୍ଷ୍ୟକୁ କ୍ଷୁଦ୍ରସ୍ତର (ବ୍ୟକ୍ତି ବା ହିତାଧିକାରୀ ପରିବାର) ପ୍ରଭାବିତ କରିଥାନ୍ତି ତାହା ବୁଝିବା ହିଁ ସମୟର ଆବଶ୍ୟକତା। ନଚେତ୍ ଯୋଜନାର ସଫଳତା ଗରିବଙ୍କ ପାଖରେ ପହଞ୍ଚିବନି ଓ ଗରିବଙ୍କ ଲାଗି ଅଭିପ୍ରେତ ଏହି ଯୋଜନା ଜୀବିକା ଉତ୍ସ କ୍ଷେତ୍ରରେ ସଶକ୍ତ ହୋଇପାରିବନି। ଜଣେ ବ୍ୟକ୍ତିକୁ ୧୦୦ ଦିନିଆ ନିଯୁକ୍ତି ସୁନିଶ୍ଚିତ କରାଇବାକୁ ଯେଉଁ ଆଇନଗତ ଦୃଢତା ରହିଛି ତାହା ଭାରତୀୟ ନାଗରିକଙ୍କ ଇଚ୍ଛାଶକ୍ତିକୁ ପ୍ରମାଣିତ କରେ। ଆଉ ଏହି କାର୍ଯ୍ୟାଧିକାରକୁ ଚିହ୍ନିବା ହିଁ ଏକ ପ୍ରମାଣସିଦ୍ଧ ଅଧିକାର। ଏହାଫଳରେ ଗରିବ ଓ ଦୁର୍ବଳଶ୍ରେଣୀର ଲୋକେ ଏହି ଯୋଜନାରେ ସକ୍ରିୟଭାବେ ଯୋଡ଼ି ହୋଇଥାନ୍ତି। ଏହି ଐତିହାସିକ ଆଇନରେ ନ୍ୟାୟିକ ସମବଣ୍ଟନ ବ୍ୟବସ୍ଥା ଗରିବ ଲୋକଙ୍କ ଲାଗି କରାଯାଇଛି। ଗବେଷଣାତ୍ମକ ପ୍ରବନ୍ଧରେ ଏହି ଯୋଜନା ଦ୍ୱାରା ଶ୍ରମବଜାର, ଅପ୍ରବାସନ(ଦାଦନ) ଓ ଶ୍ରମିକ ମଜୁରୀ/ମୂଲ୍ୟ ଉପରେ କ'ଣ ବାସ୍ତବ ପ୍ରଭାବ ରହିଛି ତାହା ଯେତିକି ପ୍ରତିଫଳିତ ନହୋଇଛି; ବରଂ ଅଧିକ ଏନେଇ ରହିଥିବା ସମସ୍ୟାକୁ ଚିହ୍ନଟ କରାଯାଇଛି।

● ନୀତି ଓ ଯୋଜନା ରୂପାୟନ କ୍ଷେତ୍ରରେ ମନରେଗା ଶ୍ରମିକ ସମ୍ପ୍ରଦାୟର ବାସ୍ତବ ଲକ୍ଷ୍ୟ ପୂରଣରେ ସକ୍ଷମ ହୋଇଛି କି ?

● ମନରେଗାରେ କୃଷି ଶ୍ରମିକଙ୍କ ମଜୁରୀ ବୃଦ୍ଧି ଯୋଗୁଁ କୃଷିକ୍ଷେତ୍ର ଗୁରୁତର ପ୍ରଭାବିତ ହୋଇଛି କି ?

● ବିପଦ ଓ ଚାପଯୁକ୍ତ ଅପ୍ରବାସନ(ଶ୍ରମିକ ପଳାୟନ) କ୍ଷେତ୍ରରେ ମନରେଗାର ପ୍ରଭାବ ରହିଛି କି ?

ଲକ୍ଷ୍ୟ:● ବିଶେଷକରି କୃଷି, ବିପଦ ଓ ଚାପଯୁକ୍ତ ଶ୍ରମିକ ପଳାୟନ କ୍ଷେତ୍ରରେ ଶ୍ରମ ବଜାର ଉପରେ ପଡୁଥିବା ପ୍ରଭାବର ଆକଳନ।

●ବ୍ୟକ୍ତି ଓ ପରିବାରର ଜୀବିକା ସୁରକ୍ଷିତ ଓ ବର୍ଦ୍ଧିତ କି ନାହିଁ ତାହା ସେମାନଙ୍କ ସହ ମିଶି ଜାଣିବା।

ପଦ୍ଧତି: ଏହି ଅନୁଧ୍ୟାନ ଦୁଇଟି ରାଜ୍ୟ ଯଥା, କର୍ଣ୍ଣାଟକ ଓ ଝାଡ଼ଖଣ୍ଡରେ କରାଯାଇଥିଲା। ଦୁଇ ନିର୍ବାଚିତ ରାଜ୍ୟରେ କୃଷିକୁ ଗୁରୁତ୍ୱ ଦିଆଯାଉଛି। କୃଷିକ୍ଷେତ୍ର ହେଉଛି ସେମାନଙ୍କ ନିଯୁକ୍ତିର ପ୍ରମୁଖ କ୍ଷେତ୍ର। ଅନ୍ୟ କାରଣ ଗୁଡ଼ିକ ମଧ୍ୟରେ ସମ୍ପଦର ଉପଲବ୍ଧତା, ସହଯୋଗ, ଗ୍ରହଣୀୟତା ଏହି ଦୁଇ ରାଜ୍ୟରେ ଭିନ୍ନ ଭିନ୍ନ। ପ୍ରତି ରାଜ୍ୟର ୪ଟି ଗ୍ରାମ (ଭିନ୍ନ ଭିନ୍ନ ପଞ୍ଚାୟତରୁ)କୁ ମନୋନୀତ କରାଯାଇ ସର୍ଭେ ହୋଇଛି। ପ୍ରତି ଗାଁରୁ ୫୦ଟି ନମୁନା ହିସାବରେ ୪ଟି ଗ୍ରାମରୁ ୨୦୦ ଲେଖାଁଏ ଅର୍ଥାତ୍ ଦୁଇଟି ରାଜ୍ୟରୁ ମୋଟ ୪୦୦ (ସାରଣୀ-୧) ନମୁନା ନିଆଯାଇଛି। ମନରେଗାରେ କାର୍ଯ୍ୟରତ ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କୁ ହିଁ ନମୁନା ଭାବେ ଗ୍ରହଣ କରାଯାଇଛି।

ଶ୍ରମ ବଜାର, ଦାଦନ ଓ ମଜୁରୀ ପ୍ରଭାବ ସଂକ୍ରାନ୍ତ ସମୀକ୍ଷା: ଗ୍ରାମୀଣ ଶ୍ରମିକ ବଜାର କେତେକ କାରଣ ଦ୍ୱାରା ପ୍ରଭାବିତ। ବିଶେଷକରି ସାମାଜିକ ଓ ଆର୍ଥିକ ରୂପେ ଶକ୍ତିଶାଳୀ ବ୍ୟକ୍ତିଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଏହା ପରିଚାଳିତ। ତେଣୁ ଗରିବ ଓ ଭୂମିହୀନ ଶ୍ରମିକ ନିଜର ଉଚିତ୍ ଶ୍ରମମୂଲ୍ୟ ପାଇବା ଲାଗି ସକ୍ଷମ ହୋଇପାରିନଥାନ୍ତି। କ୍ଷୁଦ୍ର ତଥା ନାମମାତ୍ର ଚାଷୀ, ଭୂମିହୀନଙ୍କ ଭଳି ଦୁର୍ବଳ ଶ୍ରେଣୀ ଦାଦନ (ଶ୍ରମିକ ପଳାୟନ) ଖଟିବାକୁ ଚାଲିଯାଇଥାନ୍ତି। ଗ୍ରାମାଞ୍ଚଳରେ ଶ୍ରମିକ ବଜାରରେ ସଂକଟ ସୃଷ୍ଟି ହୋଇଥାଏ। ଏବେ କିନ୍ତୁ ମନରେଗା ଓ ଜାତୀୟ ଗ୍ରାମୀଣ ଶ୍ରମିକ ପରିଚାଳନା ଯୋଜନା ଅନ୍ତର୍ଗତ ମହିଳା କିଶାନ ସଶକ୍ତୀକରଣ ପରିଯୋଜନା (ଏମକେଏସପି) ଯୋଗୁଁ ଗ୍ରାମାଞ୍ଚଳରେ ଦାଦନ ସମସ୍ୟା କମିବାରେ ଲାଗିଛି। ଗାଁରେ ଲୋକଙ୍କୁ ସହଜରେ କାମ ମିଳିଯାଉଛି। ନମୁନା ଭାବେ ନିଆଯାଇଥିବା ଏହି ଦୁଇ ରାଜ୍ୟକୁ ଦେଖିଲେ ଗ୍ରାମାଞ୍ଚଳରେ ଏହି ଦୁଇ ପ୍ରମୁଖ ଯୋଜନା ଗ୍ରାମୀଣ ଶ୍ରମ ବଜାରକୁ ସନ୍ତୁଳିତ କରିଛି। ଲୋକେ କୃଷି କ୍ଷେତ୍ରରେ ଅଧିକ ନିଯୁକ୍ତ ହେଉଛନ୍ତି। ଏହି ଯୋଜନାରେ କୂଅ, ପୋଖରୀ, ଗ୍ରାମୀଣ ଭିତ୍ତିଭୂମି ସୁଦୃଢ କରାଯାଉଥିବାରୁ ଜଳ, ଜମି ଓ ଜଙ୍ଗଲର ସଦୁପଯୋଗ କରାଯିବା ସହ ମରୁଡ଼ି ଭଳି ପରିସ୍ଥିତିର ମଧ୍ୟ ମୁକାବିଲା ହୋଇପାରୁଛି। ଏହାଦ୍ୱାରା ନିଯୁକ୍ତି ସୃଷ୍ଟି (ଦିନ ସଂଖ୍ୟା) ଆଶାତୀତ ଭାବେ ବୃଦ୍ଧି ପାଇଛି। ଖୁସିର କଥା ହେଲା ଉଭୟ ନାମମାତ୍ର, କ୍ଷୁଦ୍ର ଓ ଭୂମିହୀନ ଗ୍ରାମବାସୀଙ୍କ ଶ୍ରମ ଦିବସ ବୃଦ୍ଧି ଘଟିବା। ଦୁଇ ରାଜ୍ୟରୁ ସଂଗୃହୀତ ନମୁନା ଆଧାରରେ ସାରଣୀ-୨ ପ୍ରସ୍ତୁତ ହୋଇଛି।

ଗ୍ରାମୀଣ ଶ୍ରମିକ ବଜାରକୁ ନାଗରିକ ସମାଜର ସଚେତନତା ଓ ଅନ୍ୟାନ୍ୟ ସାମାଜିକ ସଂଗଠନ ଗୁଡ଼ିକର ପ୍ରଭାବ ତଥା ସହାୟତା ଯୋଗୁଁ ଏହି ଗରିବ ଶ୍ରେଣୀର ଲୋକେ ସାମାଜିକ ଓ ଆର୍ଥିକ କ୍ଷେତ୍ରରେ ଅଧିକ ମଜବୁତ ହୋଇପାରିଛନ୍ତି। ସରକାରଙ୍କ ଆଭିମୁଖ୍ୟ ଓ ପ୍ରଶାସନିକ ସକ୍ରିୟତା ତଥା ଇଚ୍ଛାଶକ୍ତି ଯୋଗୁଁ ଶ୍ରମିକଙ୍କ ମଜୁରୀ ବଢ଼ିବା ସହ ଦାଦନ ସମସ୍ୟାକୁ ଅନେକାଂଶରେ ରୋକାଯାଇ ପାରିଛି। କୃଷି କ୍ଷେତ୍ରକୁ ମଜବୁତ୍ କରିବା ସହ ଶାସନ ବ୍ୟବସ୍ଥାରେ ଉନ୍ନତି ଆଣିବାରେ ସକାରାତ୍ମକ ଆଭିମୁଖ୍ୟ ଗ୍ରହଣ କରିଛି। ମନରେଗା ସହ ଏମକେଏସପି ଯୋଜନା ଓ କୃଷିଭିତ୍ତିକ କାର୍ଯ୍ୟକ୍ରମ ଦ୍ୱାରା କୃଷି ଉତ୍ପାଦନ ପରବର୍ତ୍ତୀ ସମୟରେ ବୃଦ୍ଧି ଘଟିଛି।

ଦାଦନ ଓ ମନରେଗା : ପରିବାରରେ ଆର୍ଥିକ ସମସ୍ୟାର ବହୁ କାରଣ ରହିଛି। ମନରେଗା ଯଦିଓ ସିଧାସଳଖ ଦାଦନ ତଥା ଅପ୍ରବାସନ ହ୍ରାସ ଲାଗି ସ୍ୱତନ୍ତ୍ର ଭାବେ ପ୍ରସ୍ତୁତ ତଥା ରୂପାୟନ ହୁଏନାହିଁ; ତଥାପି ନାଗରିକ ସମାଜର ହସ୍ତକ୍ଷେପ ଯୋଗୁଁ ସ୍ୱୟଂ ସହାୟକ ଗୋଷ୍ଠୀ (ଏସ୍‌ଏଚ୍‌ଜି) ଗଠନ ଅନେକାଂଶରେ ଋତୁକାଳୀନ ଦାଦନ ସମସ୍ୟାର ମୁକାବିଲା କରିପାରିଛି। ଏମକେଏସପି ଦ୍ୱାରା ଦାଦନ ସମସ୍ୟାକୁ ଅନେକାଂଶରେ ରୋକାଯାଇପାରିଛି। ଗ୍ରାମାଞ୍ଚଳରେ ଉଭୟ ପୁରୁଷ ଓ ମହିଳାଙ୍କୁ ଏକାଧିକ କାମ ମନରେଗା ଓ ଏସ୍‌ଏଚ୍‌ଜି ଜରିଆରେ ମିଳୁଥିବାରୁ ଏହା ଶ୍ରମିକ ଅପ୍ରବାସନ ପ୍ରକ୍ରିୟାରେ

ସାରଣୀ-୧ ନମୁନା ଡିଜାଇନ୍

ରାଜ୍ୟ	ଜିଲା	ବ୍ଲକ୍	ଗ୍ରାମ ପଞ୍ଚାୟତ ଓ ଗାଁ ନାମ	ନମୁନା ଆକାର
କର୍ଣ୍ଣାଟକ	ଟୁମକୁର	ଗୁବ୍‌ବୀ	ଚେଲୁର	୫୦
			ହୋସାକେରେ	୫୦
	ଗୁଲବର୍ଗା	ସେଦାମ	ମୁଢୋଲେ	୫୦
	ବେଲଗାଓଁ	ରାଇବାଗ୍	ସେବାସୁଡ୍ଡୀ	୫୦
ଝାଡ଼ଖଣ୍ଡ	ରାମଗଡ଼	ମାଣ୍ଡୁ	ବୋଙ୍ଗାବର	୫୦
			ଗାର୍ଗଲୀ (ମାଣ୍ଡୁ ଚଟି)	୫୦
	ପୂର୍ବ	ଘାଟଶିଳା	ଦେନମାରୀ (କାଲଚିଟି)	୫୦
	ସିଂହଭୂମ୍ବୁରୀ	ପଟମଡା	ଗେରୁଓ୍ୱାଲା (ଓ୍ୱରିଆ)	୫୦

ସାରଣୀ-୨ : ନିଯୁକ୍ତି ସୃଷ୍ଟି (ଦିନ ସଂଖ୍ୟା) ଓ ମଜୁରୀ (ଟଙ୍କାରେ)

ନିଯୁକ୍ତି ସୃଷ୍ଟି ଓ ମଜୁରୀ	କର୍ଣ୍ଣାଟକ				ଝାଡ଼ଖଣ୍ଡ			
	ଏନ୍‌ଆର୍‌ଏଲ୍‌ଏମ୍ ପୂର୍ବ		ଏନ୍‌ଆର୍‌ଏଲ୍‌ଏମ୍ ପର		ଏନ୍‌ଆର୍‌ଏଲ୍‌ଏମ୍ ପୂର୍ବ		ଏନ୍‌ଆର୍‌ଏଲ୍‌ଏମ୍ ପର	
	ପୁରୁଷ	ମହିଳା	ପୁରୁଷ	ମହିଳା	ପୁରୁଷ	ମହିଳା	ପୁରୁଷ	ମହିଳା
ଶ୍ରମ ଦିବସ ବୃଦ୍ଧି	୧୫୫	୧୮୦	୨୪୫	୩୪୦	୧୩୦	୧୬୦	୨୧୦	୩୪୦
କୃଷି	୬୮	୧୧୦	୧୪୦	୨୮୫	୭୪	୧୨୫	୧୬୦	୨୯୮
ଅଣକୃଷି କାର୍ଯ୍ୟ	୮୭	୭୦	୮୩	୨୫	୫୬	୩୫	୧୦	୯
ମନରେଗା୪	....	.....	୨୨	୩୦	....	....	୪୦	୩୩
ମଜୁରୀ (ଦିନକୁ ଟଙ୍କାରେ)								
କୃଷି କାର୍ଯ୍ୟ	୧୦୦	୮୦	୨୫୦	୨୦୦	୮୦	୬୦	୧୫୦	୧୨୦
ଅଣ କୃଷି	୧୫୦	୧୨୦	୩୫୦	୨୫୦	୧୦୦	୮୦	୨୦୦	୧୭୫
ମନରେଗା	୨୦୪ଟଙ୍କା				୧୬୭ଟଙ୍କା			

ଏକପ୍ରକାର ରୋକ୍ ଲଗାଇଛି । ବର୍ଷାଧିକାଳ ଶ୍ରମିକ ପଳାୟନ ଓ ଋତୁକାଳୀନ ଦାଦନ ସମସ୍ୟାକୁ ରୋକିବାରେ ମନରେଗାର ଭୂମିକା ସଂପର୍କରେ ସାରଣୀ-୩ରୁ ଜାଣିବା ।

କାରଣ ହିଁ ଦାୟୀ । ଏଥିରେ କାମ ପାଇବା ମଧ୍ୟ କଷ୍ଟକର । ଏଥିଲାଗି ଗରିବ ଲୋକଟିକୁ ଜବକାର୍ଡ ହାତେଇବାକୁ ପଡିବ; ଯାହାକି ସାଧାରଣ ଲୋକଟିଏ ପାଇଁ ଏବେ ବି କଷ୍ଟକର । ସବୁଠୁ ବଡ଼ ସମସ୍ୟା ଦେଖାଇବା ପରେ ପାରିଶ୍ରମିକ ଦିଆଯାଉଛି; ଯାହାକି ସେମାନଙ୍କୁ କାମ ବନ୍ଦ କରି ବ୍ୟାଙ୍କ ଦୁଆରକୁ କଷ୍ଟକରି ଯିବାକୁ ପଡୁଛି । ମନରେଗାରେ ଜବ୍‌କାର୍ଡ ଓ କାର୍ଯ୍ୟାଦେଶ ହାସଲ ଏବଂ ମଜୁରୀ ମିଳିବାରେ

ସାରଣୀ-୩ : ନମୂନା ସଂଗୃହୀତ ଗ୍ରାମରେ ଦାଦନ ସ୍ଥିତି

ଦାଦନ	କର୍ଣ୍ଣାଟକ				ଝାଡ଼ଖଣ୍ଡ			
	ଏନ୍‌ଆର୍‌ଏଲ୍‌ଏମ୍ ପୂର୍ବ		ଏନ୍‌ଆର୍‌ଏଲ୍‌ଏମ୍ ପର		ଏନ୍‌ଆର୍‌ଏଲ୍‌ଏମ୍ ପୂର୍ବ		ଏନ୍‌ଆର୍‌ଏଲ୍‌ଏମ୍ ପର	
	ପୁରୁଷ	ମହିଳା	ପୁରୁଷ	ମହିଳା	ପୁରୁଷ	ମହିଳା	ପୁରୁଷ	ମହିଳା
ଋତୁକାଳୀନ ହ୍ରାସ (ଶତକଡ଼ା)	୨୫ (୧୨୦ ପରିବାର)	୪୦ (୧୨୦ ପରିବାର)	୮୦ (୧୦ରୁ ୧୫ ପରିବାର)	୯୦ (୧୦-୧୫ ପରିବାର)	୧୦ (୧୭୫ ପରିବାର)	୧୫ (୧୭୫ ପରିବାର)	୧୦୦	୧୦୦
ସର୍ବକାଳୀନ ହ୍ରାସ (ଶତକଡ଼ା)	....	....	୭୦ (୧୦ ପରିବାର)	୧୦୦	....	....	୮୦ (୨୫ ପରିବାର)	୯୦ (୨୫ ପରିବାର)

କାମ ପାଇବାର ଅନିଶ୍ଚିତତା

ମନରେଗା ଯୋଜନା ରୂପାୟନରେ କାର୍ଯ୍ୟ ଆବଣ୍ଟନଜନିତ ତ୍ରୁଟି, ଶ୍ରମିକଙ୍କୁ ମଜୁରୀ ପ୍ରଦାନରେ ମଧ୍ୟ ଅହେତୁକ ବିଳମ୍ବ ପ୍ରକ୍ରିୟା ଉଭୟ ରାଜ୍ୟରୁ ମିଳିଥିବା ନମୁନାରୁ ଏହି ଦୁଇଟି ସମସ୍ୟା ସ୍ପଷ୍ଟ ଧରାପଡିଛି । ମଜୁରୀ ଦେବାରେ ବିଳମ୍ବ ଘଟୁଥିବାରୁ ଗ୍ରାମାଞ୍ଚଳର ଅନେକ ଶ୍ରମଜୀବୀ ଏହି ଯୋଜନାରୁ ମୁହଁ ଫେରାଇ ନେଉଥିବା ଦେଖାଯାଉଛି । ଏହି କାମ ପାଇଁ ଶ୍ରମିକଙ୍କ ଚାହିଦା ତଥା ଆଗ୍ରହ ନଥିବା ପଛରେ ଉପରୋକ୍ତ ଦୁଇ ମୂଳ ହେଉଛି ଶ୍ରମିକଟିଏ ଜବକାର୍ଡ ଯୋଗାଡି କାମ ପାଏ ସତ; ମାତ୍ର ଶ୍ରମଦାନ କରିବା ପରେ ଆଧାରକାର୍ଡ ଜରିଆରେ ତାକୁ ମଜୁରୀ ଦିଆଯିବା ବ୍ୟବସ୍ଥା ତା' ଲାଗି ଆଉ ଏକ ପ୍ରତିବନ୍ଧକ ସାଜେ । କାରଣ ଏବେ ବି ଗ୍ରାମାଞ୍ଚଳର ସବୁ ଲୋକଙ୍କ ନିକଟରେ ଆଧାରକାର୍ଡ ନାହିଁ । ଫଳରେ ମଜୁରୀ ପାଇବାରେ ସମସ୍ୟା ଉପୁଜିବା ସ୍ୱାଭାବିକ । ତେବେ ଆଧାରକାର୍ଡ ଥିବା ଶ୍ରମିକଙ୍କୁ ଏହା ମଧ୍ୟ ଭିନ୍ନ ଏକ ସୁବିଧା ଦେଇଛି । ପୂର୍ବରୁ ବ୍ୟାଙ୍କ ଜରିଆରେ ଶ୍ରମିକଙ୍କୁ ମଜୁରୀ ପ୍ରଦାନ କରାଯାଉଥିଲା । ଏବେ ଆଧାରକାର୍ଡ ଆଧାର ଗୁରୁତ୍ୱପୂର୍ଣ୍ଣ ଭୂମିକା ତୁଲାଉଛି । ଝାଡ଼ଖଣ୍ଡ ହେଉଛି ଭାରତର ପ୍ରଥମ ପ୍ରଦେଶ ଯେଉଁଠାରେ ଶ୍ରମିକଙ୍କ ମଜୁରୀକୁ ଆଧାରକାର୍ଡ ସହ ସଂଯୋଗ କରାଯାଇଆସୁଛି । ଏହାଦ୍ୱାରା ଜଣେ ଶ୍ରମିକ ତା'ର ଉପଯୁକ୍ତ ମଜୁରୀ ପାଇବା ସହ ଅଯଥା ଦଲାଲ, ଶ୍ରମିକ ଠିକାଦାରର ଲୁଟ୍ ତଥା ଶୋଷଣରୁ ବର୍ତ୍ତି ପାରୁଛି । ୨୦୧୫ରେ ମାନ୍ୟବର ସୁପ୍ରିମକୋର୍ଟଙ୍କ ରାୟ ମଧ୍ୟ ଆଧାରକାର୍ଡ ନଥିବା ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କୁ ଆଶ୍ୱସ୍ତ କରିଛି । ମଜୁରୀ ପ୍ରଦାନ କ୍ଷେତ୍ରରେ ଆଧାର କାର୍ଡକୁ ବାଧ୍ୟତାମୂଳକ ନକରି

ଇଚ୍ଛାଧୀନ କରିବାକୁ ଅଦାଲତ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦେଇସାରିଛନ୍ତି। ସେତେବେଳେ ଆଧାରକାର୍ଡ ନଥିବା ବ୍ୟକ୍ତି ତଥା ପରିବାରକୁ କାମ ଦିଆନଯିବା, କାମ କରିଥିଲେ ମଧ୍ୟ ଅର୍ଥପ୍ରଦାନରେ ଟାଳଟୁଳ ନୀତି ଅବଲମ୍ବନ ଭଳି ସାମାଜିକ ସଂଗଠନଙ୍କ ଅଭିଯୋଗ ଉପରେ ସର୍ବୋଚ୍ଚ ଅଦାଲତ ଏଭଳି ଆଦେଶ ସରକାରଙ୍କୁ ଦେଇଥିଲେ।

କର୍ଣ୍ଣାଟକରେ ଦେଖାଯାଇଛି ଯେ, ଅଧିକାରୀଙ୍କ ମଧ୍ୟରେ ସମନ୍ୱୟର ଅଭାବ ଯୋଗୁଁ ପଞ୍ଚାୟତ, ବ୍ଲକ୍ ଓ ଜିଲାସ୍ତରରେ ବାର୍ଷିକ ଯୋଜନା/ବିକାଶମୂଳକ ଯୋଜନା ପ୍ରସ୍ତୁତିରେ ବିଳମ୍ବ ଘଟୁଛି। ଶ୍ରମ ବଜେଟ୍ ପ୍ରସ୍ତୁତି ସହ କ୍ଷେତ୍ରୀୟ କାର୍ଯ୍ୟାନ୍ୱୟନରେ ମାନ୍ଦାବସ୍ଥା ସୃଷ୍ଟି ହେଉଛି। ଅନ୍ୟ କେତେକ କାରଣ ମଧ୍ୟରୁ ଦୁଇ ରାଜ୍ୟରେ ବୈଷୟିକ ସହଯୋଗୀଙ୍କ ଅଭାବ, ସୂଚନା ଆଦାନ ପ୍ରଦାନଗତ ସମସ୍ୟା, ଯୋଜନା ସଂକ୍ରାନ୍ତ ଶିକ୍ଷା ଓ ଯୋଗାଯୋଗରେ ଅସୁବିଧା, ଅଯଥା କେତେକ କ୍ଷେତ୍ରରେ ଅର୍ଥବ୍ୟୟ, ପାଣ୍ଠି ସ୍ଥାନାନ୍ତର, ଦୁଆର ଦୁଆର ବୁଲି ଜବ୍‌କାର୍ଡ ସର୍ଭେ କରାନଯିବା, ରେକର୍ଡ ଗୁଡ଼ିକର ଦୁର୍ବଳ ତଥା ଆଦୌ ରକ୍ଷଣାବେକ୍ଷଣ ନହେବା, କାର୍ଯ୍ୟ ସମାପ୍ତିରେ ବିଳମ୍ବ ଜନିତ ଆର୍ଥିକ କ୍ଷତି, କାର୍ଯ୍ୟରେ ଯନ୍ତ୍ରାଂଶ ବିନିଯୋଗ ଓ ସର୍ବୋପରି ଯୋଜନା କାର୍ଯ୍ୟକାରୀ କରିବା ସମୟରେ ଆବଶ୍ୟକୀୟ ତତ୍ତ୍ୱାବଧାନ/ମାର୍ଗଦର୍ଶନ ନକରିବା ଆଦି ଦେଖାଯାଇଥିବା ସର୍ଭେ ରିପୋର୍ଟରୁ ସ୍ପଷ୍ଟ ହୋଇଛି।

ମହାତ୍ମା ଗାନ୍ଧୀ ନରେଗା ରୂପାୟନ କ୍ଷେତ୍ରରେ ବହୁବିଧ ସମସ୍ୟା: ସର୍ବନିମ୍ନ ମଜୁରୀ ବି ସମୟରେ ମିଳେନି। କଠିନ ପରିଶ୍ରମ କରୁଥିବା ମନରେଗା ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କୁ କାହିଁକି ସଠିକ୍ ସମୟରେ ସେମାନଙ୍କ ମଜୁରୀ ଦିଆଯାଏନି ବୋଲି ଅନେକ ସମୟରେ ପ୍ରଶ୍ନ ଉଠେ। ଝାଡ଼ଖଣ୍ଡ ଓ କର୍ଣ୍ଣାଟକ ରିପୋର୍ଟକୁ ଅନୁଧ୍ୟାନ କଲେ ବୁଝିହେବ ଏହାର ଏକାଧିକ କାରଣ ସବୁ।

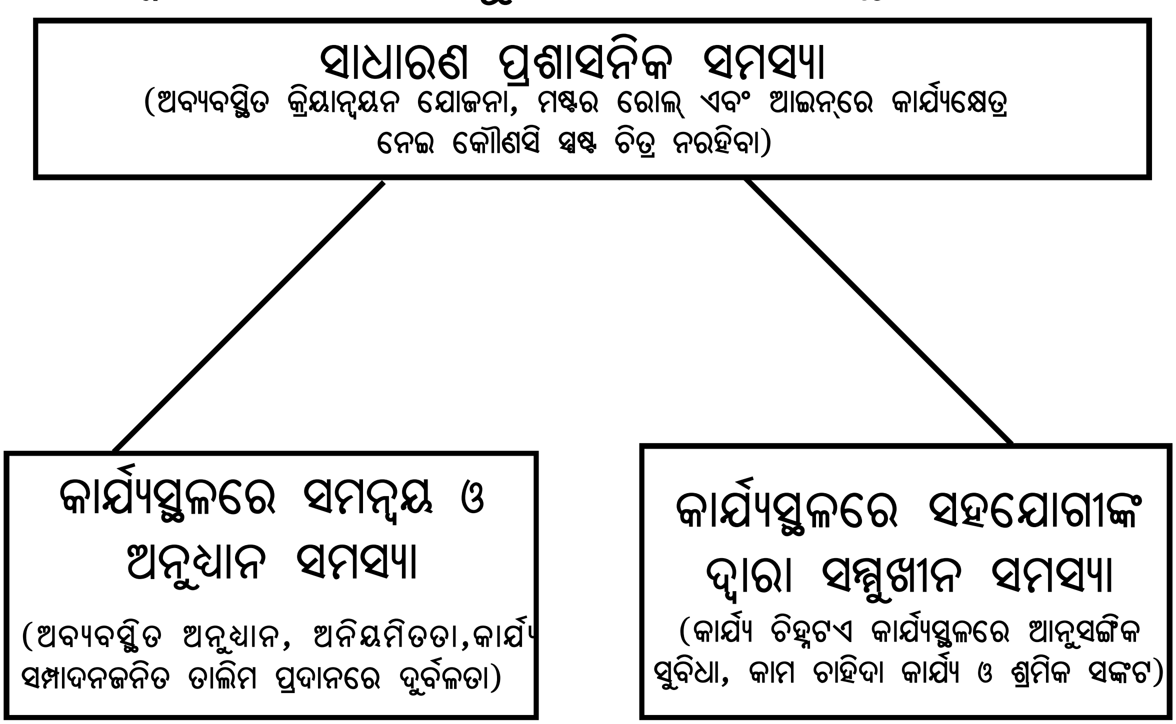
ମଷ୍ଟର ରୋଲ୍‌ରେ ନାଁ ନଥାଇ କାମ କରିବା: ଝାଡ଼ଖଣ୍ଡରେ କାର୍ଯ୍ୟକ୍ଷେତ୍ରରେ ଇ-ଏମଆର ସିଟ୍ (ତାଲିକା) ପହଞ୍ଚିବା ପୂର୍ବରୁ ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କୁ କାମରେ ଲଗାଇ ଦିଆଯାଇଥାଏ। ଅନେକ ସମୟରେ ଦେଖାଯାଇଥାଏ ଯେ ସେଥିରୁ କେତେକ ଶ୍ରମିକଙ୍କ ନାମ ତାଲିକାରେ ପରବର୍ତ୍ତୀ ସମୟରେ ନଥାଏ। (କ) ଶ୍ରମିକଙ୍କ ଜବକାର୍ଡ ନମ୍ବର କାର୍ଯ୍ୟ ଆବେଦନର ନମ୍ବର ସହିତ ମେଳ ଖାଇନଥାଏ। (ଖ) ଶ୍ରମିକଙ୍କ ନାମ ବେଳେବେଳେ ସେମାନଙ୍କ ଅଜାଣତରେ ଇଲେକ୍‌ଟ୍ରୋନିକ୍ ଜବ୍‌କାର୍ଡରୁ କଟିଯାଇଥାଏ। (ଗ) କେତେକ ସ୍ଥଳରେ ଶ୍ରମିକଟିର ବିନା ଅନୁମତିରେ ତା'ର ନାମ ଓ ଜବ୍‌କାର୍ଡ ନମ୍ବରକୁ ଇ-ଏମଆର ତାଲିକାଭୁକ୍ତ କରି ମଜୁରୀ ଅର୍ଥ ଅନ୍ୟ କିଛି ଦଲାଲ ଓ ଅଧିକାରୀ ହଡ଼ପ କରୁଥିବା ଦେଖାଯାଇଥାଏ।

କାର୍ଯ୍ୟଦିବସ ସଂଖ୍ୟା ରେକର୍ଡ କରିବାରେ ବି ତ୍ରୁଟି: ଛପା ଇ-ଏମଆର ସିଟ୍ କାର୍ଯ୍ୟକ୍ଷେତ୍ରରେ ପହଞ୍ଚିବାରେ ଅନେକ ସମୟରେ ବିଳମ୍ବ ହୋଇଥାଏ। ସୁପରଭାଇଜର ଟିପା ଖାତାରେ ଶ୍ରମିକଙ୍କ ଉପସ୍ଥାନ ରେକର୍ଡ କରିଥାନ୍ତି। ପରେ ଏହାକୁ ଛପାଯୁକ୍ତ ଇ-ଏମଆର ଫର୍ଦ୍ଦରେ ତାଲିକାଭୁକ୍ତ କରିଥାନ୍ତି। ଅନେକ ସମୟରେ ଏହି ନକଲ କରିବା ଯଦି ତ୍ରୁଟିପୂର୍ଣ୍ଣ ହୁଏ, ତେବେ ଶ୍ରମିକଟି କାର୍ଯ୍ୟ କରି ମଧ୍ୟ ତା'ର ଉଚିତ୍ ପ୍ରାପ୍ତ ପାଇପାରେ ନାହିଁ।

ମଷ୍ଟର ରୋଲ ହଜିଗଲେ: ଇ-ଏମଆର ଶ୍ରମିକଙ୍କ ଉପସ୍ଥାନ ଓ ନମ୍ବର ପୂରଣ ହୋଇସାରିବା ପରେ ଯଦି ସୁପରଭାଇଜର, କଂପ୍ୟୁଟର ଅପରେଟରଠାରୁ କୌଣସି ସମୟରେ ହଜିଯାଏ କିମ୍ବା ନମିଳେ, ସେତେବେଳେ ଶ୍ରମିକଙ୍କ ଉପସ୍ଥାନ ଶୂନ୍ୟ କରିଦିଆଯାଏ ଓ ସେମାନେ ପାରିଶ୍ରମିକ ପାଇବାରେ ସମସ୍ୟା ଭୋଗିଥାନ୍ତି।

ମଜୁରୀ ଚିଠା/ଏଫଟିଓରେ ଦସ୍ତଖତ ସମସ୍ୟା: ଇଏମଆର ଲାଗି ଏଫଟିଓ ବାହାର କରାଯିବାରେ କାଳକ୍ଷେପଣ ଓ ଲାଞ୍ଚ ମାନସିକତା ମଧ୍ୟ ଶ୍ରମିକଙ୍କୁ ମଜୁରୀ ପ୍ରଦାନରେ ବିଳମ୍ବ କରିଥାଏ।

ମହାତ୍ମା ଗାନ୍ଧୀ ନରେଗା ରୂପାୟନ କ୍ଷେତ୍ରରେ ବହୁବିଧ ସମସ୍ୟା



ଶ୍ରମିକଙ୍କ ଏଏମଆରରେ ପ୍ରଥମେ ଶ୍ରମଜୀବୀ ଓ ଦ୍ୱିତୀୟ ଦସ୍ତଖତ ଧାରକ ଭାବେ ସଂପୃକ୍ତ ଅଧିକାରୀ ରହିଥାନ୍ତି। ସେମାନେ ଲାଞ୍ଚ ପାଇବା ଆଶାରେ ଏହି ଶ୍ରମିକଙ୍କ ପାଉଣା ପ୍ରଦାନରେ ବିଳମ୍ବ ଘଟିଥାଏ।

ମଜୁରୀ ପ୍ରଦାନ ବିନା ଯୋଜନା ବନ୍ଦ: ଶ୍ରମିକଙ୍କୁ ସେମାନଙ୍କ ପୂର୍ଣ୍ଣପ୍ରାପ୍ୟ ମିଳିବା ପରେ ମନରେଗାରେ କୌଣସି ଭିତ୍ତିଭୂମି ବିକାଶ କାର୍ଯ୍ୟକ୍ରମ ବନ୍ଦ କରିବାକୁ କେନ୍ଦ୍ର ସରକାରଙ୍କ କଡ଼ା ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ରହିଛି। ଏପରିକି ଦରକାର ପଡିଲେ ସଂପୃକ୍ତ କାର୍ଯ୍ୟକ୍ରମକୁ ସଂପୂର୍ଣ୍ଣ କରିବା ଲାଗି ଆବଶ୍ୟକ ସମୟ ବଢାଇବାକୁ ମଧ୍ୟ ମନ୍ତ୍ରଣାଳୟ ବାରମ୍ବାର ସ୍ପଷ୍ଟ କରିଛି। ମାତ୍ର ସଂପୃକ୍ତ ଅଧିକାରୀଙ୍କ ବେପରବାୟ ମନୋବୃତ୍ତି ଯୋଗୁଁ ପ୍ରକଳ୍ପ ସମାପ୍ତି ରିପୋର୍ଟ ଦିଆଯାଉଛି। ଫଳରେ ଏହି ଯୋଜନାରେ ଶ୍ରମିକଙ୍କ ବାକି ପଡୁଥିବା ମଜୁରୀ ମିଳିପାରୁନି। ବିଶେଷକରି ପ୍ରକଳ୍ପ ଚୂଡାନ୍ତ ହୋଇସାରିଥିବା ରିପୋର୍ଟ ଆଗୁଆ ଦିଆଯାଉଥିବାରୁ ଶ୍ରମିକଙ୍କ ପରବର୍ତ୍ତୀ ଉପସ୍ଥାନ ଠିକ୍ ରହୁନାହିଁ। ଏପରିକି ଇଏମଆର କିମ୍ବା ଏଫଟିଓକୁ ବାରବାର ବେଳେ ଗ୍ରହଣ କରାଯାଇପାରୁନି। ଶ୍ରମିକଙ୍କ ମଜୁରୀ ପ୍ରଦାନରେ ସମସ୍ୟା ଉପୁଜୁଛି।

ବ୍ୟାଙ୍କ ଓ ଡାକଘର ଜମାଖାତା ନଥାଇ କାମ କରିବା: ୨୦୦୮ ପରଠାରୁ ଏହି ଯୋଜନାରେ ନଗଦ ଅର୍ଥ ପ୍ରଦାନ ପରିବର୍ତ୍ତେ ଶ୍ରମିକଙ୍କୁ ବ୍ୟାଙ୍କ ଓ ଡାକଘରେ ଜମାଖାତା ଜରିଆରେ ମଜୁରୀ ପ୍ରଦାନ ବ୍ୟବସ୍ଥା କରାଯାଇଛି। ସେବେଠାରୁ ଯେଉଁ ଶ୍ରମିକଙ୍କର ବ୍ୟାଙ୍କ ଓ ଡାକଘରେ ଜମାଖାତା ନାହିଁ ସେମାନଙ୍କୁ ମଜୁରୀ ପ୍ରଦାନ କ୍ଷେତ୍ରରେ ସମସ୍ୟା ଉପୁଜୁଛି। ତେବେ ମନରେଗା ଅଧିକାରୀଙ୍କ ନିରନ୍ତର ପ୍ରୟାସ ଓ କାର୍ଯ୍ୟ ଆବେଦନ ସମୟରେ ଶ୍ରମିକଙ୍କଠାରୁ ସେମାନଙ୍କ ଜମାଖାତା ନମ୍ବର ଦାଖଲ କରିବା ବାଧ୍ୟତାମୂଳକ କରାଯାଇଛି।

ଏମଆଇଏସରେ ଭୁଲ୍ ଜମାଖାତା ନମ୍ବର: କେବଳ ଶ୍ରମିକଟିଏ ତା'ର ବ୍ୟାଙ୍କ/ଡାକଘର ଜମାଖାତାଟିଏ ରଖିଥିଲେ ଯଥେଷ୍ଟ ନୁହେଁ। କାର୍ଯ୍ୟ ଆବେଦନ କରିବାବେଳେ ଏହାର ସଠିକ୍ ନମ୍ବର ଓ ପୂର୍ଣ୍ଣ ବିବରଣୀ ମଧ୍ୟ ଏମଆଇଏସରେ ଉଲ୍ଲେଖ କରିବା ଜରୁରୀ। ଯଦି ଏହା ଠିକ୍ ନଥାଏ; ତେବେ ମଜୁରୀ ପ୍ରଦାନବେଳେ ବ୍ୟାଙ୍କ/ଡାକଘରେ ସମସ୍ୟା ଉପୁଜେ ଏବଂ ତାଙ୍କ ଖାତାକୁ ଅର୍ଥ ଯାଇପାରେନି।

ଏମଆଇଏସରେ ଭୁଲ୍ ଆଧାର ନମ୍ବର: ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କୁ ମଜୁରୀ ପ୍ରଦାନ କ୍ଷେତ୍ରରେ ଆଧାର ସଂଯୋଗକୁ ଗୁରୁତ୍ୱ ଦିଆଯାଉଛି। ରାଜ୍ୟ ସରକାରମାନେ ଏଥିପାଇଁ କେନ୍ଦ୍ର ସରକାରଙ୍କ ଆଡୁ ଚାପରେ ରହୁଛନ୍ତି। ଆଧାରକାର୍ଡ ଆଧାରରେ ମଜୁରୀ ପ୍ରଦାନର ସୁଫଳ ବିଷୟରେ ଶ୍ରମିକମାନେ ଏତେ ସଚେତନ ନୁହଁନ୍ତି। ତେଣୁ ସେମାନଙ୍କ ପକ୍ଷରୁ ଏନେଇ ମଧ୍ୟ ଅଭିଯୋଗ ରହୁଛି। ଅନେକଙ୍କର ଆଧାରକାର୍ଡ ମଧ୍ୟ ନାହିଁ। ଯେଉଁମାନଙ୍କର ବି ରହିଛି ଯଦି ଏମଆଇଏସରେ ଏହା ସଠିକ୍ ଉଲ୍ଲେଖ କରାଯାଇନଥାଏ, ସେତେବେଳେ ମଜୁରୀ ପ୍ରଦାନରେ ସମସ୍ୟା ଉପୁଜିଥାଏ। ଶ୍ରମିକଟି ତା'ର ମଜୁରୀ ପାଇପାରିନଥାଏ।

ଜବ୍‌କାର୍ଡରୁ ଶ୍ରମିକଙ୍କ ନାମ କଟିଯିବା: ଅନେକ ସମୟରେ ଶ୍ରମିକଙ୍କ ନାମ ସେମାନଙ୍କ ଅଜାଣତରେ ଇଲେକ୍ଟ୍ରୋନିକ୍ ଜବ୍‌କାର୍ଡରୁ କଟିଯାଇଥାଏ। କେବଳ କାର୍ଡ ନୁହେଁ; ଏପରିକି ଡିମାଣ୍ଡ କାର୍ଡ ଓ ଇଏମଆରରୁ ମଧ୍ୟ ବାଦ୍ ପଡିଯାଇଥାଏ। ଏଭଳି ତ୍ରୁଟି ପଛରେ ଏକାଧିକ କାରଣ ରହିଛି। ଆଧାର କାର୍ଡ ଓ ଫଟୋ ଅପ୍‌ଲୋଡ୍ ନହୋଇପାରିବା ଦ୍ୱାରା ଶ୍ରମିକଙ୍କ ଇଲେକ୍ଟ୍ରୋନିକ ଜବ୍‌କାର୍ଡ୍‌ରୁ ସେମାନଙ୍କ ନାମ ଆପେ ଆପେ କଟିଯାଇଥାଏ।

ଶ୍ରମ ବଜାର, ଅପ୍ରବାସନ ଓ ମଜୁରୀ କ୍ଷେତ୍ରରେ ଏସ୍‌ଏଚ୍‌ଜିଙ୍କ ଭୂମିକା

ଚାହିଦା ସୃଷ୍ଟି, କାର୍ଯ୍ୟାନ୍ୱୟନ, କାର୍ଯ୍ୟ ଚିହ୍ନଟ ଓ ମନରେଗା ଯୋଜନାରେ ପ୍ରକଳ୍ପ ଲାଗି ସ୍ଥାନ ଚୟନ, ଆନୁମାନିକ ବ୍ୟୟ ଅଟକଳ ପ୍ରସ୍ତୁତି, ପ୍ରକଳ୍ପ କାର୍ଯ୍ୟରେ ନିୟୋଜିତ ହେବାକୁ ଥିବା ଶ୍ରମିକଙ୍କ ସଂଖ୍ୟା, କାର୍ଯ୍ୟଦିବସ, ଅଟକଳ ଚିଠା,

ସାରଣୀ ୪: ଗ୍ରାମ୍ୟସ୍ତରରେ ସଶକ୍ତ ଗୋଷ୍ଠୀଭିତ୍ତିକ ସଂଗଠନ

କର୍ଣ୍ଣାଟକ

ନମୁନା ଗ୍ରାମ	ଏସ୍‌ଏଚ୍‌ଜି ସଂଖ୍ୟା	ଆର୍ଥିକ ସାମଗ୍ରିକତା (ବ୍ୟାଙ୍କ ସଂଯୋଗ ସଂଖ୍ୟା ଓ ଗୋଷ୍ଠୀଙ୍କୁ ପ୍ରଦତ୍ତ ଋଣ ଟଙ୍କାରେ)			ମନରେଗା କାର୍ଯ୍ୟାନ୍ୱୟନ ସୁଫଳ
		ପ୍ରଥମ	ଦ୍ୱିତୀୟ	ତୃତୀୟ	
ଚେଲୁରେ	୦୩	୧,୧୦,୦୦୦	୨,୭୫,୦୦୦	....	
ହୋସାକେରେ	୦୪	୧,୧୦,୦୦୦	୨,୭୫,୦୦୦	....	ଅଳ୍ପକିଛି (ସାମାନ୍ୟ)
ମୁଡ୍‌ହୋଲେ	୦୫	୧,୦୦,୦୦୦	୨,୦୦,୦୦୦	୪,୦୦,୦୦୦	ଆଖିଦୃଶିଆ
ହୋସାକେରେ	୦୬	୧,୦୦,୦୦୦	୨,୦୦,୦୦୦	....	ସ୍ୱାଭାବିକ

ଝାଡ଼ଖଣ୍ଡ

ନମୁନା ଗ୍ରାମ	ଏସ୍‌ଏଚ୍‌ଜିସଂଖ୍ୟା	ଆର୍ଥିକ ସାମଗ୍ରିକତା (ବ୍ୟାଙ୍କ ସଂଯୋଗ ସଂଖ୍ୟା ଓ ଗୋଷ୍ଠୀଙ୍କୁ ପ୍ରଦତ୍ତ ଋଣ ଟଙ୍କାରେ)			ମନରେଗା କାର୍ଯ୍ୟାନ୍ୱୟନ ସଫଳତା
		ପ୍ରଥମ	ଦ୍ୱିତୀୟ	ତୃତୀୟ	
ବୋଙ୍ଗାବର	୫୬	୧୦, ୦୦୦	୫୦,୦୦୦	୧,୫୦,୦୦୦	ଆଂଶିକ
ଗାରଗାଲୀ	୧୨	୨୫, ୦୦୦	୧,୦୦,୦୦୦	୨,୦୦.୦୦୦	ଆଂଶିକ
ଦେନ୍‌ମାରୀ	୦୬	୧,୦୦,୦୦୦	....	....	ଆଂଶିକ
ଗେରୁଓ୍ୱାଲା	୦୯	୨୫, ୦୦୦	୫୦,୦୦୦	....	ଆଂଶିକ

ଶ୍ରମିକ ବଜେଟ୍, ମଷ୍ଟରରୋଲ୍ କାର୍ଯ୍ୟ, କାର୍ଯ୍ୟସ୍ଥଳରେ ଆନୁସଙ୍ଗିକ ସୁବିଧା ସୁଯୋଗ ଉପଲବ୍ଧତା ସଂପର୍କରେ ସଠିକ୍ ଅନୁଧ୍ୟାନ ଓ ଆକଳନ କରିବାରେ ସ୍ଥାନୀୟ ସ୍ୱୟଂ ସହାୟକ ଗୋଷ୍ଠୀଙ୍କ ଭୂମିକା ଗୁରୁତ୍ୱପୂର୍ଣ୍ଣ ରହିଥାଏ। ଶ୍ରମିକ ଅଭାବ, ଅନିୟମିତତା, କୃଷି ଓ ଅଣକୃଷି କ୍ଷେତ୍ରରେ ପ୍ରଭାବୀ ମଜୁରୀ ପ୍ରଦାନ କ୍ଷେତ୍ରରେ ଏସ୍ଏଚ୍‌ଜିଙ୍କ ଦାୟିତ୍ୱ ଅତ୍ୟନ୍ତ ସକାରାତ୍ମକ ହୋଇଥାଏ।

ମହିଳା ଓ ଆର୍ଥିକ ଅର୍ନ୍ତଭୁକ୍ତୀକରଣ

ବ୍ୟକ୍ତିଗତ ହେଉ କିମ୍ବା ଗୋଷ୍ଠୀଗତ ଜମାଖାତା; ଅର୍ଥନୈତିକ ସାମଗ୍ରିକତା (ଅର୍ନ୍ତଭୁକ୍ତୀକରଣ) କ୍ଷେତ୍ରରେ ମହିଳାଙ୍କ ଉପସ୍ଥିତି ଗୁରୁତ୍ୱପୂର୍ଣ୍ଣ। ଏମକେଏସପି (ସାରଣୀ:୪) କ୍ଷେତ୍ରରେ ମହିଳାଙ୍କ ନିଷ୍ପତ୍ତି ନେବାର କ୍ଷମତା ବେଶ୍ ପ୍ରଭାବୀ ରହିଆସିଛି। ନମୁନା ସଂଗୃହୀତ ଗ୍ରାମଗୁଡିକରେ ମହିଳା ଗୋଷ୍ଠୀଙ୍କ ଭୂମିକା ସ୍ଥାନୀୟ ଶ୍ରମ ବଜାରକୁ ପ୍ରଭାବିତ କରୁଥିବା ଜଣାପଡିଛି। ଶ୍ରମ ବଜାର, ଦାଦନ ସମସ୍ୟା ହ୍ରାସରେ ଉନ୍ନତି ଓ ମଜୁରୀ ବଢାଇବା ଲାଗି ମୁଳଚାଲ କ୍ଷେତ୍ରରେ ମନରେଗାର ସଫଳତା ଓ ବିଫଳତା ବିଷୟରେ ଆଲୋଚନା କରାଯାଇପାରେ।

ଉପସଂହାର:

ଉପରୋକ୍ତ ବିଶ୍ଳେଷଣାତ୍ମକ ସମୀକ୍ଷାରୁ ମନରେଗା ଦ୍ୱାରା ଶ୍ରମିକ ବଜାର, ଦାଦନ ସମସ୍ୟା ହ୍ରାସ, ସାମାଜିକ ଉନ୍ନତି ଏବଂ ଉପରସ୍ତରରେ ମଜୁରୀ ବୃଦ୍ଧିଜନିତ ମୂଳଚାଲ ସଂପର୍କରେ ଅନେକ ତଥ୍ୟ ବେଶ୍ ପ୍ରତୀୟମାନ। ନମୁନା ସଂଗୃହୀତ ଦୁଇ ରାଜ୍ୟର କେତେକ ଗ୍ରାମରେ ମନରେଗା ରୂପାୟନ ଓ ଏନେଇ ତତ୍ପରତାରେ ଯେ କେତେକ ଶିଥିଳତା ରହିଛି ତାହା ସ୍ପଷ୍ଟ। ତେବେ ଏହାର ଦୁର୍ବଳ ପ୍ରଦର୍ଶନକୁ କିଭଳି ଅଧିକ ସକାରାତ୍ମକ ଢଙ୍ଗରେ ଲାଗୁ କରାଯାଇପାରିବ ଓ ଗ୍ରାମାଞ୍ଚଳରେ ସାମାଜିକ ଓ ଆର୍ଥିକ ଅଭିବୃଦ୍ଧି କରାଯାଇପାରିବ ସେଥିଲାଗି କେତେକ ପଦକ୍ଷେପ ନିଆଯାଇପାରେ।

ଭାରତ ସରକାରଙ୍କ ମନରେଗା ଆଇନ ଓ କାର୍ଯ୍ୟକାରିତା ସର୍ତ୍ତାବଳୀ ନେଇ ଆଇଇସି କାର୍ଯ୍ୟକଳାପ ଏବଂ ଏହି ଯୋଜନାର ବ୍ୟାପକ ଜନସଚେତନତା ସୃଷ୍ଟି କରିବା ଦରକାର। ଗ୍ରାମାଞ୍ଚଳର ପରିବାର ଗୁଡିକ ମଧ୍ୟରେ ମନରେଗା ନେଇ ଲୋକପ୍ରିୟତା ବୃଦ୍ଧି, ସାଧାରଣ ଲୋକଙ୍କ ମଧ୍ୟରେ ଯୋଜନାର ଲକ୍ଷ୍ୟ, ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟ ଓ ସଫଳତା ବିଷୟରେ ବ୍ୟାପକ ପ୍ରଚାର ପ୍ରସାର ହେଲେ ଅଧିକ ସଫଳତା ଆସିପାରିବ। ଗ୍ରାମ୍ୟ ଭିତ୍ତିଭୂମି ସୁଧାରିବାରେ ଏହି ଯୋଜନା କିଭଳି ପାରଦର୍ଶୀ ତାହା ବୁଝାଇବାକୁ ପଡିବ। ରାଜ୍ୟର ଗରିବ ଲୋକେ ଏନେଇ ସଚେତନ ନଥିବାରୁ ମନରେଗା ରୂପାୟନରେ ଆନ୍ତରିକତା ହ୍ରାସ ପାଉଛି। ଶିକ୍ଷାର ଅଭାବ ଯୋଗୁଁ ମନରେଗା ସଂକ୍ରାନ୍ତ ଆବଶ୍ୟକ ତଥ୍ୟ ଓ ସୂଚନା ଗରିବଙ୍କ ନିକଟରେ ପହଞ୍ଚିପାରୁନି। ଯଦି ଏହାର ଉପଯୁକ୍ତ ପ୍ରଚାର ପ୍ରସାର ହୁଅନ୍ତା, ତେବେ ଗ୍ରାମାଞ୍ଚଳ ଶ୍ରମିକ ବଜାର, ଦାଦନ ସମସ୍ୟାର ସମାଧାନ ଓ ଗରିବଙ୍କ ଆର୍ଥିକ ସମୃଦ୍ଧି କ୍ଷେତ୍ରରେ ଏହା ଯୁଗାନ୍ତକାରୀ ଯୋଜନା ରୂପେ ଫଳପ୍ରସୂ ହୋଇପାରନ୍ତା।

ନିୟମିତ ସୋସିଆଲ ଅଡ଼ିଟ୍ ନହେବା, ତଳସ୍ତରରେ ଏହି ଯୋଜନା ନେଇ ଜନ ଆଗ୍ରହହୀନତା/ଅନାଗ୍ରହଭାବ ହିଁ ଏଭଳି ମହାତ୍ୱାକାଂକ୍ଷୀ ଯୋଜନାର ସଫଳ ରୂପାୟନ କ୍ଷେତ୍ରରେ ପ୍ରମୁଖ ଅନ୍ତରାୟ ସାଜିଛି। ନିୟମ ଅନୁଯାୟୀ ସୋସିଆଲ ଅଡିଡ୍ ହେଉନଥିବାରୁ ଯୋଜନାଭିତ୍ତିକ ପ୍ରକଳ୍ପ ଆଗକୁ ବଢିପାରୁନି। ୱାର୍ଡ ଓ ପଞ୍ଚାୟତସ୍ତରରେ ବ୍ୟାପକ ପ୍ରଚାର ପ୍ରସାର ଅଭାବରୁ ମନରେଗା ପ୍ରତି ନିରୁତ୍ସାହତା ବଢୁଛି।

ମନରେଗାରେ ପ୍ରକଳ୍ପ ନେଇ ପ୍ରାରମ୍ଭରୁ ବିପୁଳ ଆଶା ସୃଷ୍ଟି କରାଯାଉଥିବାବେଳେ ପ୍ରଦର୍ଶନ କାଳରେ କିନ୍ତୁ ବିରାଟ ବ୍ୟବଧାନ ଦେଖାଯାଉଛି। ପ୍ରଦର୍ଶନ ଓ ସଫଳତା ଭିତରେ ଏତେବଡ଼ ବ୍ୟବଧାନ ଯୋଗୁଁ ସର୍ବନିମ୍ନ ପାଣ୍ଠି ମଧ୍ୟ ବିନିଯୋଗ ହୋଇପାରୁନି। ଅନ୍ୟପକ୍ଷରେ ପାଣ୍ଠି ଉପଯୋଗ ନହୋଇପାରି ବିଭିନ୍ନ ସ୍ତରରେ ପଡିରହୁଛି। ଫଳରେ ରାଜ୍ୟ ଯୋଜନା ରୂପାୟନ ସଂସ୍ଥାଗୁଡିକ ୟୁସି(ବିନିଯୋଗ ପ୍ରମାଣପତ୍ର) ଦେବାରେ ସମସ୍ୟାର ସମ୍ମୁଖୀନ ହେଉଛନ୍ତି। ଅନ୍ୟସ୍ଥାନରେ ଯୋଜନା ଲାଗୁ ପାଇଁ ମଧ୍ୟ ଆବଶ୍ୟକ ପାଣ୍ଠି ଆଣିବାରେ ଏଥିଯୋଗୁଁ ଅସୁବିଧା ହେଉଛି।

ଅଭିଯୋଗ ସମାଧାନ ବ୍ୟବସ୍ଥା ସଶକ୍ତ ନଥିବା, ଆବଶ୍ୟକ ମାନବ ସମ୍ବଳର ଅଭାବ, ମଜୁରୀ ଆଗ୍ରହୀ ଗରିବ ଏନେଇ ଅବଗତ ନଥିବା ମନରେଗାର ଦୁର୍ବଳ ପ୍ରଦର୍ଶନର ଗୋଟିଏ ଗୋଟିଏ କାରଣ। ଯୋଜନାକୁ ଅଧିକ ପ୍ରଭାବୀ, ପାରଦର୍ଶୀ ତଥା ସ୍ୱଚ୍ଛ କରିବା ଲାଗି ଆବଶ୍ୟକ ବ୍ୟବସ୍ଥା ଓ ବନ୍ଦୋବସ୍ତ କରାଯିବାର ଜରୁରୀ ଆବଶ୍ୟକତା ରହିଛି। ଶ୍ରମିକଙ୍କୁ ମଜୁରୀ ପ୍ରଦାନରେ ଅହେତୁକ ବିଳମ୍ବର ପ୍ରମୁଖ କାରଣ ପଛରେ ରହିଛି ସେମାନେ କରିଥିବା କାର୍ଯ୍ୟ ପରିମାଣର ମାପଚୁପ କରିବା। ବୈଷୟିକ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ଅଭାବ ଯୋଗୁଁ କାମ ମାପଚୁପ ଓ ବିଲ୍ ପ୍ରସ୍ତୁତିରେ ବିଳମ୍ବ ଘଟେ। ବୈଷୟିକ ସହାୟକ, କନିଷ୍ଠ ଯନ୍ତ୍ରୀଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ମାପଚୁପରେ ଅନେକ ସମୟରେ ତ୍ରୁଟି ଦେଖାଯିବା ଏବଂ ଅନେକ ଶ୍ରମିକଙ୍କୁ ଅଳ୍ପକାମ ସତ୍ତ୍ୱେ ପୂରା ଓ ଅନ୍ୟ କେତେକଙ୍କୁ ଅଧିକ କାମ ଲାଗି ତ୍ରୁଟିପୂର୍ଣ୍ଣ ମାପଚୁପ ଯୋଗୁଁ କମ୍ ଅର୍ଥ ମିଳିବା ଭଳି ଅଭିଯୋଗ ଆସିଥାଏ। ସଠିକ୍ ମାପଚୁପ ଲାଗି ନିର୍ଦ୍ଧାରିତ ସ୍ୱୟଂକ୍ରିୟ ବ୍ୟବସ୍ଥା ନଥିବାରୁ ଏଭଳି ସମସ୍ୟା ଉପୁଜିଥାଏ। ଏହାର ସମାଧାନ ଲାଗି ଆଧୁନିକ ଜ୍ଞାନକୌଶଳ ଓ ବୈଷୟିକ ବ୍ୟବସ୍ଥା ଗ୍ରହଣ କରାଯିବା ଦରକାର।

ସବୁଠାରୁ ଆଶ୍ଚର୍ଯ୍ୟ ତଥା ବିଡ଼ମ୍ବନାର ବିଷୟ ମନରେଗା ଓ ଏମକେଏସପି ଭଳି ମହାତ୍ୱାକାଂକ୍ଷୀ ଯୋଜନାର ପ୍ରତିବନ୍ଧକ ସାଜିଛନ୍ତି ଅନ୍ୟ କ୍ଷେତ୍ରରେ କାର୍ଯ୍ୟରତ କଣ୍ଟ୍ରାକ୍ଟର(ଠିକାଦାର) ଓ ଦଲାଲ୍। ଶ୍ରମିକ ବଜାରକୁ ଏମାନେ ହିଁ ପରୋକ୍ଷରେ ଅଧିକ ପ୍ରଭାବିତ କରିଥାନ୍ତି। କମ୍ ମୂଲ୍ୟରେ ଶ୍ରମିକଙ୍କୁ ଖଟାଇବାର ମାନସିକତାରୁ ଏବେ ବି ସେମାନେ ମୁକୁଳିପାରିନାହାନ୍ତି। ତେଣୁ ଯୋଜନା ନେଇ ଆରମ୍ଭରୁ ଶ୍ରମିକଙ୍କ ଭିତରେ ଏକ ସକାରାତ୍ମକ ଚେତନା ଭରିବା ପରିବର୍ତ୍ତେ ନକାରାତ୍ମକ ମାନସିକତା ଦେଖାଯାଉଛି। ମନରେଗା ହେଉ ବା ଏମକେଏସପି; ସଫଳତା ଓ ସଠିକ୍ ମାର୍ଗଦର୍ଶନ ଲାଗି ଗ୍ରାମାଞ୍ଚଳରେ ସ୍ୱୟଂସହାୟକ ଗୋଷ୍ଠୀର ଗୁରୁତ୍ୱପୂର୍ଣ୍ଣ ଦାୟିତ୍ୱ ରହିଛି। ଲିଙ୍ଗଗତ ଶ୍ରମିକ ସ୍ୱାର୍ଥ ଓ ସମାନତା କ୍ଷେତ୍ରରେ ଏମାନଙ୍କ ଦାୟିତ୍ୱ ଅପରିହାର୍ଯ୍ୟ। ସାମାଜିକ ସଶକ୍ତୀକରଣ ଓ ଆର୍ଥିକ ଅର୍ନ୍ତଭୁକ୍ତୀ କ୍ଷେତ୍ରକୁ ଏକ ନୂତନ ଶିଖରରେ ପହଞ୍ଚାଇବା ଲାଗି ସ୍ୱୟଂ ସହାୟିକା ଗୋଷ୍ଠୀ ନେତୃତ୍ୱ ନେବା ଦରକାର। ରାଜନୈତିକ ଓ ସାମାଜିକ ସରହଦକୁ ଡେଇଁ ସାମଗ୍ରିକ ଆର୍ଥିକ ବିକାଶ କ୍ଷେତ୍ରରେ ଆଗେଇଲେ ଯୋଜନାର ସଫଳତା କ୍ଷେତ୍ରୀୟ ସ୍ତରରେ ପ୍ରତିଫଳିତ ହୋଇପାରିବ; ଏଥିରେ ସନ୍ଦେହ ନାହିଁ।

ଡ଼କ୍ଟର କୁମାର ହାଇଦ୍ରାବାଦସ୍ଥିତ ଏନ୍ ଆଇ ଆର୍ ଡ଼ି ଅଧିନରେ ଜଣେ ଆସେସିଏଟ୍ ପ୍ରଫେସର୍ ଏବଂ ଡ଼କ୍ଟର ସୂଜାତା ଜଣେ ଗବେଷିକା।

କୁଶଳ ବିକାଶ କାର୍ଯ୍ୟକ୍ରମ ପାଇଁ ଅର୍ଥଯୋଗାଣର ନୂଆ ବ୍ୟବସ୍ଥା

ସନ୍ତୋଷ ମେହେରୋତ୍ରା

ଭାରତରେ ବିପୁଳ କୁଶଳୀ ଲୋକଶକ୍ତିର ଆବଶ୍ୟକତା ରହିଛି । କୁଶଳ ବିକାଶ ପାଇଁ ଏବେ ଦେଶରେ ଯେଉଁ ତାଲିମ ବ୍ୟବସ୍ଥା ରହିଛି ତାହା ଆବଶ୍ୟକତା ଅନୁସାରେ ଯଥେଷ୍ଟ କମ୍ । ଏବେ ଦେଶରେ ବାର୍ଷିକ ପାଞ୍ଚ ନିୟୁତ ଲୋକଙ୍କୁ କୁଶଳ ବିକାଶ ତାଲିମ ଦେବାର ବ୍ୟବସ୍ଥା ଅଛି । ଜାତୀୟ କୁଶଳ ବିକାଶ ନୀତି (୨୦୧୫)ଅନୁସାରେ ୨୦୨୨ ସୁଦ୍ଧା ୪୦କୋଟି ଲୋକଙ୍କୁ ଏହି ତାଲିମ ଦେବାର ଲକ୍ଷ୍ୟ ରଖାଯାଇଥିଲେ ହେଁ ବାସ୍ତବରେ ଏହା ୨ କୋଟିରୁ ଅଧିକ ହୋଇପାରିବ ନାହିଁ । ଏଥିପାଇଁ ଆବଶ୍ୟକ ଦୃଷ୍ଟି ଦେବାକୁ ପଡ଼ିବ । ସାଧାରଣ ଟିକସ ରାଜସ୍ୱ ଦୃଷ୍ଟିରୁ ବିଚାର କଲେ କୁଶଳ ବିକାଶ କାର୍ଯ୍ୟକ୍ରମ ପାଇଁ ଯେଉଁ ଅର୍ଥ ବରାଦ କରାଯାଉଛି ତାହା ଯଥେଷ୍ଟ ନୁହେଁ । କର୍ପୋରେଟ ସାମାଜିକ ଦାୟିତ୍ୱରେ ଏ କ୍ଷେତ୍ରରେ କମ୍ପାନୀମାନେ ମଧ୍ୟ ଅଧିକ ଅର୍ଥ ଖର୍ଚ୍ଚ କରୁନାହାନ୍ତି । ସେହିଭଳି ଉଦ୍ୟୋଗଭିତ୍ତିକ କୁଶଳ ବିକାଶ ତାଲିମରେ ସବୁ ସଂସ୍ଥା ୩୯% ମଧ୍ୟରେ ଅର୍ଥ କରୁଛନ୍ତି ।

କୁଶଳ ବିକାଶ ମନ୍ତ୍ରଣାଳୟ ନୂଆ କରି ଗଠନ କରାଯାଇଛି । ଏହା ବିଶ୍ୱବ୍ୟାଙ୍କରୁ କୁଶଳ ବିକାଶ କାର୍ଯ୍ୟକ୍ରମ ପାଇଁ ଋଣ ପାଇଥିଲେ ହେଁ ଏହି କାର୍ଯ୍ୟକ୍ରମର ବ୍ୟାପକତା ଓ ଆବଶ୍ୟକତା ପୂରଣ ନିମନ୍ତେ କେନ୍ଦ୍ର ସରକାର ଅଧିକ ଅର୍ଥ ଯୋଗାଇଦେବା ଆବଶ୍ୟକ । ଯେଉଁସବୁ ଦେଶରେ ଏହି କାର୍ଯ୍ୟକ୍ରମ ଅଧିକ ସଫଳ ହୋଇଛି ସେଠାରେ ଏଦିଗରେ ଘରୋଇ ଉଦ୍ୟୋଗମାନ ଅଧିକ ଅର୍ଥ ଖର୍ଚ୍ଚ କରୁଛନ୍ତି । ତେଣୁ ବ୍ୟବସ୍ଥାଟି ସରକାରୀ ନ ହୋଇ ଶିଳ୍ପ ବା ଉଦ୍ୟୋଗ ଦ୍ୱାରା ପରିଚାଳିତ ହେଉଛି କହିଲେ ଅତ୍ୟୁକ୍ତି ହେବ ନାହିଁ । ସରକାରୀ ଉଦ୍ୟମରେ ହେଉଥିବା କୁଶଳ ବିକାଶର ମାନ ନିମ୍ନ ରହୁଥିବା ଅଭିଯୋଗ ହୁଏ । ତେଣୁ ଏଥିପାଇଁ ସରକାର ଏକ ଉତ୍ତମ ଢାଞ୍ଚା ପ୍ରସ୍ତୁତ କରିବା ସହ ଆବଶ୍ୟକ ଅର୍ଥ ଯୋଗାଣ ବ୍ୟବସ୍ଥା ସୁନିଶ୍ଚିତ କରିବା ଦରକାର । ସେଥିପାଇଁ ନିମ୍ନରେ ପ୍ରଦତ୍ତ କେତେକ ପ୍ରସ୍ତାବ ଉପରେ ବିଚାର କରାଯାଇପାରେ ।

କୁଶଳ ବିକାଶ କାର୍ଯ୍ୟକ୍ରମ ପାଇଁ କମ୍ପାନୀ ଓ ଉଦ୍ୟୋଗଗୁଡ଼ିକ ଉପରେ ଟିକସ ଲଗାଯାଇପାରେ । ଏବାବଦରେ ଆଦାୟ ଟିକସକୁ କେବଳ ଉଦ୍ଦିଷ୍ଟ କାର୍ଯ୍ୟକ୍ରମରେ ବ୍ୟୟ କରାଯିବା ଆବଶ୍ୟକ । ଫାର୍ମ ସମୂହ କୁଶଳ ବିକାଶ ତାଲିମ ବାବଦ ବ୍ୟୟ ଏହି ପାଣ୍ଠିରୁ ଭରଣା କରିପାରିବେ । ବିଶ୍ୱର ପ୍ରାୟ ୬୩ଟି ରାଷ୍ଟ୍ରରେ ଏହି ବ୍ୟବସ୍ଥା ପ୍ରଚଳିତ । ଏସିଆର ସାତ, ଲାଟିନ ଆମେରିକାର ୧୭, ସାହାରା ଉପାନ୍ତ ଆଫ୍ରିକାର ୧୪ ଓ ୟୁରୋପର ୭, ମଧ୍ୟପ୍ରାଚ୍ୟ ଓ ଉତ୍ତର ଆଫ୍ରିକାର ୭ଟି ରାଷ୍ଟ୍ରରେ ଏହି ବ୍ୟବସ୍ଥାରେ ଅର୍ଥ ସଂଗ୍ରହ କରାଯାଉଛି ।

ଏକ ଜାତୀୟ ତାଲିମ ପାଣ୍ଠି ସୃଷ୍ଟି କାହିଁକି ?

ଆମେ ପୂର୍ବରୁ ଆଲୋଚନା କରିଛୁ ଯେ କୁଶଳ ବିକାଶ ତାଲିମର ଦକ୍ଷତା ଓ ପରିସର ଭାରତରେ ସୀମିତ । ଦ୍ୱିତୀୟତଃ ଏହି କୁଶଳ ବିକାଶର ଆବଶ୍ୟତା ଗତ ଦଶନ୍ଧିର ମଧ୍ୟଭାଗରେ ଅନୁଭୂତ ହୋଇଥିଲେ ହେଁ ଏ କ୍ଷେତ୍ରରେ ବହୁ ବିଳମ୍ବରେ କାର୍ଯ୍ୟ ଆରମ୍ଭ ହେଲା । ଆଇଟିଆଇ ଏବଂ ଜାତୀୟ କୁଶଳ ବିକାଶ କାର୍ଯ୍ୟକ୍ରମ ଦ୍ୱାରା ଆର୍ଥିକ ସହାୟତାରେ ରହୁଥିବା ଧନ୍ଦାମୂଳକ ତାଲିମ କେନ୍ଦ୍ରଗୁଡ଼ିକ ଏବେ ବାର୍ଷିକ ୫ ଲକ୍ଷ ଲୋକଙ୍କୁ ତାଲିମ ପ୍ରଶିକ୍ଷଣ ଦେଉଛନ୍ତି । ଏହି ହାରରେ କୁଶଳ ବିକାଶ ଚାଲିଲେ ମେକ୍ ଇନ୍ ଇଣ୍ଡିଆ କାର୍ଯ୍ୟକ୍ରମରେ ଯେଉଁ ଦକ୍ଷ ଓ ତାଲିମପ୍ରାପ୍ତ ଲୋକଶକ୍ତିର ଆବଶ୍ୟକତା ରହିଛି ତାହା ପୂରଣ ହୋଇପାରିବ ନାହିଁ । ଫଳରେ ଯୁବ ଶକ୍ତିର ଉପଯୋଗ ପୂର୍ଣ୍ଣମାତ୍ରାରେ ହେବା ସମ୍ଭାବନା କ୍ଷୀଣ । ତେଣୁ ଭାରତ ତା'ର ପ୍ରଚୁର ଲୋକଶକ୍ତିର ଫାଇଦା ଉଠାଇପାରିବ ନାହିଁ । ତୃତୀୟତଃ ସାଧାରଣ ଟିକସ ରାଜସ୍ୱରୁ କୁଶଳ ବିକାଶ ପାଇଁ ଅର୍ଥ ଯୋଗାଣର ଏକ ସୀମା ରହିଛି । କେନ୍ଦ୍ର ସରକାରଙ୍କ ବିତ୍ତୀୟ ନିଅଣ୍ଟକୁ ନିୟନ୍ତ୍ରଣରେ ରଖିବାକୁ ହେଲେ ସ୍ୱାସ୍ଥ୍ୟ, ଶିକ୍ଷା, ଭିତ୍ତିଭୂମି ଆଦି ଅଗ୍ରାଧିକାର କ୍ଷେତ୍ରରେ ଅଧିକ ଅର୍ଥ ଖର୍ଚ୍ଚ ପାଇଁ ରାଜ୍ୟଗୁଡ଼ିକୁ ଉଦ୍ୟମ କରିବାକୁ ପଡ଼ିବ ଏବଂ ଏଥିପାଇଁ ସମ୍ବଳ ସଂଗ୍ରହ କରିବାକୁ

କୁଶଳ ବିକାଶ ମନ୍ତ୍ରଣାଳୟ ନୂଆ କରି ଗଠନ କରାଯାଇଛି । ଏହା ବିଶ୍ୱବ୍ୟାଙ୍କରୁ କୁଶଳ ବିକାଶ କାର୍ଯ୍ୟକ୍ରମ ପାଇଁ ଋଣ ପାଇଥିଲେ ହେଁ ଏହି କାର୍ଯ୍ୟକ୍ରମର ବ୍ୟାପକତା ଓ ଆବଶ୍ୟକତା ପୂରଣ ନିମନ୍ତେ କେନ୍ଦ୍ର ସରକାର ଅଧିକ ଅର୍ଥ ଯୋଗାଇଦେବା ଆବଶ୍ୟକ । ଯେଉଁସବୁ ଦେଶରେ ଏହି କାର୍ଯ୍ୟକ୍ରମ ଅଧିକ ସଫଳ ହୋଇଛି ସେଠାରେ ଏଦିଗରେ ଘରୋଇ ଉଦ୍ୟୋଗମାନ ଅଧିକ ଅର୍ଥ ଖର୍ଚ୍ଚ କରୁଛନ୍ତି । ତେଣୁ ବ୍ୟବସ୍ଥାଟି ସରକାରୀ ନ ହୋଇ ଶିଳ୍ପ ବା ଉଦ୍ୟୋଗ ଦ୍ୱାରା ପରିଚାଳିତ ହେଉଛି କହିଲେ ଅତ୍ୟୁକ୍ତି ହେବ ନାହିଁ । ସରକାରୀ ଉଦ୍ୟମରେ ହେଉଥିବା କୁଶଳ ବିକାଶର ମାନ ନିମ୍ନ ରହୁଥିବା ଅଭିଯୋଗ ହୁଏ । ତେଣୁ ଏଥିପାଇଁ ସରକାର ଏକ ଉତ୍ତମ ଢାଞ୍ଚା ପ୍ରସ୍ତୁତ କରିବା ସହ ଆବଶ୍ୟକ ଅର୍ଥ ଯୋଗାଣ ବ୍ୟବସ୍ଥା ସୁନିଶ୍ଚିତ କରିବା ଦରକାର ।

ହେବ। ଚତୁର୍ଥତଃ ବିଶ୍ୱବ୍ୟାପୀ କୁଶଳ ବିକାଶ ପାଇଁ ଘରୋଇ କ୍ଷେତ୍ର ମୁଖ୍ୟତଃ ଅର୍ଥ ଯୋଗାଉଛନ୍ତି। ସେମାନେ ଏହାର ପ୍ରତ୍ୟକ୍ଷ ହିତାଧିକାରୀ ହୋଇଥିବାରୁ ଏଥିପାଇଁ ଆବଶ୍ୟକ ଅର୍ଥ ଖର୍ଚ୍ଚ କରିବା ସେମାନଙ୍କର ଦାୟିତ୍ୱ। ରାଷ୍ଟ୍ର ବା କେନ୍ଦ୍ର ସରକାର ଏ କ୍ଷେତ୍ରରେ କେବଳ ଏକ ସମନ୍ୱୟକାରୀ ଭୂମିକା ତୁଲାଇବାକୁ ହକ୍‌ଦାର। ତେଣୁ କେନ୍ଦ୍ର ଉପରେ ନିର୍ଭର କରି ଘରୋଇ ଉଦ୍ୟୋଗ ଏଥିପାଇଁ ଅଧିକ ଅର୍ଥ ଯୋଗାଇ ଦେବା ଆବଶ୍ୟକ। ତେଣୁ ଏଥିପାଇଁ ଏକ ଜାତୀୟ ତାଲିମ ପାଣ୍ଠି ଶୀଘ୍ର ଗଠନର ଆବଶ୍ୟକତା ରହିଛି।

(କ) ସଂଗଠିତ କ୍ଷେତ୍ରରୁ ଲେଭି ଆଦାୟ : ଭାରତରେ ମାନୁଫାକଚରିଙ୍ଗ ସାମଗ୍ରୀ ଉତ୍ପାଦନରେ ଅସଂଗଠିତ କ୍ଷେତ୍ରର ଅବଦାନ ୨୨%; ମାତ୍ର ନିଯୁକ୍ତିରେ ଭାଗ ୮୫ ଶତାଂଶ। ତେଣୁ ଏହି ଶ୍ରମିକଙ୍କ କଲ୍ୟାଣ ପାଇଁ ସଂଗଠିତ କ୍ଷେତ୍ର, ବିଶେଷ କରି ବୃହତ୍ ଓ ମଧ୍ୟମ ଧରଣର ଶିଳ୍ପ ସଂସ୍ଥା ଉପରେ ଲେଭି ଲାଗୁ କରାଯିବା ଉଚିତ। କ୍ଷୁଦ୍ର ଉଦ୍ୟୋଗ ଉପରେ ଲେଭି ଲଗାଇ ଟିକସ ଆଦାୟ କରିବା ସହଜ ହୋଇ ନଥିବାରୁ ସେମାନଙ୍କୁ ଏଥିରୁ ମୁକ୍ତ ରଖାଯିବା ଆବଶ୍ୟକ।

(ଖ) ହିତାଧିକାରୀ : ଏବାବଦରେ ଯେଉଁ ଅର୍ଥ ଟିକସ ଆକାରରେ ଆଦାୟ ହେବ ତାହା ଉଭୟ ସଂଗଠିତ ଓ ଅସଂଗଠିତ ଶ୍ରମିକଙ୍କ କଲ୍ୟାଣ ପାଇଁ ବିନିଯୋଗ ହେବା ଆବଶ୍ୟକ। କାରଣ ସଂଗଠିତ କ୍ଷେତ୍ର ଏବାବଦରେ ଅଧିକ ଅର୍ଥ ଦେଲେ ସେମାନଙ୍କ ଶ୍ରମିକ ଏଥିରୁ ଭାଗ ନ'ପାଇବା ଅନ୍ୟାୟ ହେବ। ଏବେ ଯେଉଁ ଆପ୍ରେଣ୍ଟିସିପ୍ କାର୍ଯ୍ୟକ୍ରମ ଚାଲିଛି ତାହା ୧୯୬୧ ଆଇନର ଫଳ। ତାହାକୁ ନୂଆ ବ୍ୟବସ୍ଥାରେ ଅନ୍ତର୍ଭୁକ୍ତ କରି ଉଭୟ ସଂଗଠିତ ଓ ଅସଂଗଠିତ ଶ୍ରମିକଙ୍କୁ ଏଥିରେ ଅନ୍ତର୍ଭୁକ୍ତ କରାଯିବା ଜରୁରୀ। କେଉଁ କ୍ଷେତ୍ରର ଶ୍ରମିକଙ୍କ ପାଇଁ କେତେ ଅର୍ଥ ବରାଦ ହେବ ତାହା ଏହା ସହ ସମ୍ପୃକ୍ତ ପକ୍ଷ ମିଶି ଆଲୋଚନା ପୂର୍ବକ ନିଷ୍ପତ୍ତି ନେବା ଦରକାର।

(ଗ) ଷ୍ଟାଇପେଣ୍ଡ ବ୍ୟବସ୍ଥା : ଭାରତରେ ତାଲିମ କାର୍ଯ୍ୟକ୍ରମ ଐତିହାସିକ ଭାବେ ଯଚେଇହେବା କାମ। ଶ୍ରମିକ ମିଳିଲେ ତାଲିମ ଦିଆଯାଏ। ଏ କ୍ଷେତ୍ରରେ ଦକ୍ଷତା ବା କୁଶଳକୁ କେହି ପଚାରନ୍ତି ନାହିଁ। ଅଧିକ ସଂଖ୍ୟକ ଅଣକୁଶଳୀ ଶ୍ରମିକ ଶସ୍ତାରେ ମିଳୁଥିବାରୁ ତାଲିମ ବାଲାଙ୍କ କଥା ଉଠେ ନାହିଁ କିମ୍ବା ସେମାନଙ୍କ ଉପରେ ଗୁରୁତ୍ୱ ନ ଥାଏ। ତେଣୁ ଲେଭି ପାଣ୍ଠି ଜରିଆରେ ଗରିବ ଛାତ୍ରଛାତ୍ରୀମାନଙ୍କୁ ଷ୍ଟାଇପେଣ୍ଡ ଯୋଗାଇ ତାଲିମ ଦେଇ ସେମାନଙ୍କ ଦକ୍ଷତା ବିକାଶ କରାଗଲେ ଶ୍ରମ ବଜାରରେ ସେମାନଙ୍କର ଚାହିଦା ବଢ଼ିବ। ଏବେ ପ୍ରଧାନମନ୍ତ୍ରୀ କୁଶଳ ବିକାଶ ଯୋଜନାରେ ଯେଉଁ ଏକକାଳୀନ ଷ୍ଟାଇପେଣ୍ଡ ଯୋଗାଣ ବ୍ୟବସ୍ଥା ଅଛି ତାହାର ପରିମାଣ ଅତ୍ୟନ୍ତ କମ୍। ଏହାର ପରିମାଣ ବୃଦ୍ଧି କରାଯିବା ଆବଶ୍ୟକ।

ଚୀନରେ ଗରିବ ପିଲାଙ୍କ ପାଇଁ ଧନ୍ଦାମୂଳକ ଶିକ୍ଷା ବାଧ୍ୟତାମୂଳକ କରାଯାଇଛି। ନ'ବର୍ଷର ବାଧ୍ୟତାମୂଳକ ଶିକ୍ଷା ପରେ ଉତ୍ତୀର୍ଣ୍ଣ ଛାତ୍ରଛାତ୍ରୀମାନଙ୍କୁ ସିନିୟର ସେକେଣ୍ଡାରୀ ସ୍ତରରେ ଧନ୍ଦାମୂଳକ ଶିକ୍ଷା ପ୍ରଦାନ କରାଯାଏ। ଏହି ଶିକ୍ଷା ୨୦୦୫ରୁ ସେଠାରେ ମାଗଣାରେ ପ୍ରଦାନ କରାଯାଉଛି। ଏହା ସାରା ଦେଶର ସବୁ ପିଲାଙ୍କ ପାଇଁ ଉଦ୍ଦିଷ୍ଟ। ଧନ୍ଦାମୂଳକ ଶିକ୍ଷା ପାଇଁ ଗ୍ରାମାଞ୍ଚଳରୁ ଆସୁଥିବା ପିଲାଙ୍କୁ ସହରାଞ୍ଚଳରେ ରହିବାକୁ ଘର ଭଡ଼ା ବାବଦରେ ଅତିରିକ୍ତ ୫୦୦ ୟୁଆନ୍ ଦିଆଯାଏ।

ପ୍ରସ୍ତାବ ବିରୋଧୀ ଯୁକ୍ତି : ଜାତୀୟ ତାଲିମ ପାଣ୍ଠି ପାଇଁ ନୂଆ ଟିକସ ବ୍ୟବସ୍ଥା ବିରୋଧରେ ମଧ୍ୟ ନିମ୍ନମେତ ଯୁକ୍ତି ଉପସ୍ଥାପନ କରାଯାଇପାରିବ। କୁହାଯାଇପାରେ ଯେ ଦେଶର ଅର୍ଥନୀତି ମନ୍ଥର ହୋଇଛି ଓ ଗତ କେତେବର୍ଷ ଧରି ପୁଞ୍ଜିନିବେଶ କମୁଛି। ଏଭଳି ପରିସ୍ଥିତିରେ ଶିଳ୍ପ ସଂସ୍ଥାଙ୍କ ଉପରେ ଆଉ ଏକ ଟିକସ ବସାଇଲେ ସେମାନଙ୍କ ଉପରେ ବୋଝ ବଢ଼ିବ ଓ ଏହାକୁ ମାଲିକ ବିରୋଧ କରିବେ। ଏବେ ପ୍ରାଥମିକ ଶିକ୍ଷା ଉଚ୍ଚ ଶିକ୍ଷା ଉପ କର ସେମାନେ ଦେଉଛନ୍ତି। ଆଉ ଏକ କର ବିରୋଧ ସୃଷ୍ଟି କରିବ। ଦୀର୍ଘ ୧୨ ବର୍ଷ ଧରି ଲାଗୁହୋଇଥିବା ଶିକ୍ଷା ଉପକରକୁ ହଟାଇ ଏହି ନୂଆ କର ବସାଇଲେ ତାହାକୁ ବିରୋଧ କରାଯିବ ନାହିଁ।

୨) ସରକାରଙ୍କ ନିୟନ୍ତ୍ରଣରେ ଥିବା ପାଣ୍ଠିର ପରିଚାଳନା ଭାରତରେ ଅତ୍ୟନ୍ତ ଦୁର୍ବଳ। ତେଣୁ ଘରୋଇ ଉଦ୍ୟୋଗମାନେ ଶ୍ରମିକଙ୍କ କୁଶଳ ଓ ଦକ୍ଷତା ବିକାଶ ପାଇଁ ସରକାରଙ୍କୁ ପାଣ୍ଠି ଦେଇ ନିଜର ମୂଲ୍ୟବାନ ସମ୍ବଳ ଓ ସମୟର ଅପଚୟ କରିବାକୁ ଆଗ୍ରହୀ ହେବେ ନାହିଁ। ବ୍ରାଜିଲ ଢାଞ୍ଚାରେ ଏହି ପାଣ୍ଠିର ପରିଚାଳନା ଦାୟିତ୍ୱ ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ଭାବେ ଘରୋଇ ଉଦ୍ୟୋଗ ଉପରେ ନ୍ୟସ୍ତ କରି ସରକାର କେବଳ ସମନ୍ୱୟକାରୀ ଭାବେ କାର୍ଯ୍ୟ କଲେ ଠିକ୍ ହେବ। ସରକାରୀ ପ୍ରତିନିଧିଙ୍କୁ ଏହାର ପରିଚାଳନା ମଣ୍ଡଳୀରେ ରଖାଯାଇପାରେ।

> ଭାରତରେ ବିପୁଳ କୁଶଳୀ ଲୋକଶକ୍ତିର ଆବଶ୍ୟକତା ରହିଛି। କୁଶଳ ବିକାଶ ପାଇଁ ଏବେ ଦେଶରେ ଯେଉଁ ତାଲିମ ବ୍ୟବସ୍ଥା ରହିଛି ତାହା ଆବଶ୍ୟକତା ଅନୁସାରେ ଯଥେଷ୍ଟ କମ୍। ଏବେ ଦେଶରେ ବାର୍ଷିକ ପାଞ୍ଚ ନିୟୁତ ଲୋକଙ୍କୁ କୁଶଳ ବିକାଶ ତାଲିମ ଦେବାର ବ୍ୟବସ୍ଥା ଅଛି। ଜାତୀୟ କୁଶଳ ବିକାଶ ନୀତି (୨୦୧୫)ଅନୁସାରେ ୨୦୨୨ ସୁଦ୍ଧା ୪୦କୋଟି ଲୋକଙ୍କୁ ଏହି ତାଲିମ ଦେବାର ଲକ୍ଷ୍ୟ ରଖାଯାଇଥିଲେ ହେଁ ବାସ୍ତବରେ ଏହା ୨ କୋଟିରୁ ଅଧିକ ହୋଇପାରିବ ନାହିଁ। ଏଥିପାଇଁ ଆବଶ୍ୟକ ଦୃଷ୍ଟି ଦେବାକୁ ପଡ଼ିବ। ସାଧାରଣ ଟିକସ ରାଜସ୍ୱ ଦୃଷ୍ଟିରୁ ବିଚାର କଲେ କୁଶଳ ବିକାଶ କାର୍ଯ୍ୟକ୍ରମ ପାଇଁ ଯେଉଁ ଅର୍ଥ ବରାଦ କରାଯାଉଛି ତାହା ଯଥେଷ୍ଟ ନୁହେଁ। କର୍ପୋରେଟ ସାମାଜିକ ଦାୟିତ୍ୱରେ ଏ କ୍ଷେତ୍ରରେ କମ୍ପାନୀମାନେ ମଧ୍ୟ ଅଧିକ ଅର୍ଥ ଖର୍ଚ୍ଚ କରୁନାହାନ୍ତି। ସେହିଭଳି ଉଦ୍ୟୋଗଭିତ୍ତିକ କୁଶଳ ବିକାଶ ତାଲିମରେ ସବୁ ସଂସ୍ଥା ୩୯% ମଧ୍ୟରେ ଅର୍ଥ କରୁଛନ୍ତି।

ଲେଖକ ଜବାହରଲାଲ ନେହେରୁ ବିଶ୍ୱବିଦ୍ୟାଳୟର ଜଣେ ଅର୍ଥନୀତି ପ୍ରଫେସର।

ଯନ୍ତ୍ରଯୁଗ

ରିଣ୍ଟୁ ନାଥ

ଗତ ଦୁଇ ଦଶନ୍ଧି ମଧ୍ୟରେ ଉତ୍ପାଦନ ସାମଗ୍ରୀ କ୍ଷେତ୍ରରେ ଯେଭଳି ଦ୍ରୁତ ଅଗ୍ରଗତି ଘଟିଛି; ତାହା ପୂର୍ବରୁ କେବେ ଦେଖାଯାଇନଥିଲା। ନୂତନ ଜ୍ଞାନକୌଶଳର ଉପଯୋଗ, ବୈଶ୍ୱିକ ପରିବହନ ବ୍ୟବସ୍ଥା ଓ ଦ୍ରୁତ ଯୋଗାଯୋଗ ସୁବିଧା ଦ୍ୱାରା ସାମଗ୍ରୀ ଉତ୍ପାଦନ, ସେବା ଓ ଏହାର ଯୋଗାଣ ଶୈଳୀରେ ବ୍ୟାପକ ପରିବର୍ତ୍ତନ ଘଟିଛି। ଅନେକ କ୍ଷେତ୍ରରେ ଯନ୍ତ୍ର କେବଳ ମଣିଷର ସ୍ଥାନ ନେଇନି; ବରଂ ଏହା ମାନବିକ ଦକ୍ଷତା, ସ୍ୱୟଂକ୍ରିୟତାର ଦୀର୍ଘମିଆଦୀ ଫାଇଦା ଆଣିଛି। ଉପ ଓ ଅଣକୁଶଳୀ ଶ୍ରମଶକ୍ତିରେ ବେରୋଜଗାର ଆଶଙ୍କା ମଧ୍ୟ ଆଣିଛି। ଯାହା ବି ହେଉ, ସ୍ୱୟଂକ୍ରିୟ ବ୍ୟବସ୍ଥା କ୍ରମଶଃ ଦୀର୍ଘସ୍ଥାୟୀ ହେବା ସହ ଲୋକଙ୍କୁ ବିଭିନ୍ନ କ୍ଷେତ୍ରରେ ଫାଇଦା ଦେଉଛି। ସ୍ୱୟଂକ୍ରିୟ ତଥା ଯାନ୍ତ୍ରିକ ବ୍ୟବସ୍ଥା କୃଷି, ଉତ୍ପାଦନ କ୍ଷେତ୍ର ତଥା ଯୋଗାଣ ପରିଚାଳନା ବ୍ୟବସ୍ଥାର ମୌଳିକ କାୟାକଳ୍ପକୁ ପରିବର୍ତ୍ତନ କରିବାକୁ ଯାଉଛି। ଉତ୍ପାଦନ ବୃଦ୍ଧି, ବହୁଳ ଶ୍ରମ ଲୋଡ଼ାଥିବା ଚାକିରି, ବାରମ୍ବାର ଚାଲୁଥିବା ଗୋଟିଏ କାର୍ଯ୍ୟ ଏଣିକି ରୋବ୍‌ଟ୍ ଜରିଆରେ କରାଯାଉଛି। ବାସ୍ତବରେ ଯନ୍ତ୍ରବ୍ୟବସ୍ଥା ମଣିଷକୁ ଅଧିକ ସର୍ଜନାତ୍ମକ କରିବା ସହିତ ମାନବ ସମ୍ବଳକୁ ଅଧିକ ଗୁରୁତ୍ୱପୂର୍ଣ୍ଣ କାର୍ଯ୍ୟରେ ମନୋନିବେଶ କରିବା ପାଇଁ ପ୍ରଚୁର ସମୟ ଓ ସୁଯୋଗ ଆଣିଦେଇଛି। ମଣିଷର ପ୍ରଯୁକ୍ତିବିଦ୍ୟା ପ୍ରତି ଗ୍ରହଣୀୟତା ଓ ଆପଣାପଣ ବଢ଼ିଛି। ଶ୍ରମିକ ଓ ମେସିନ୍‌କୁ ପରସ୍ପର ବିପରୀତମୁଖୀ ଓ ବିରୋଧୀ ବୋଲି ବିଚାର କରିବାର ଆବଶ୍ୟକତା ନାହିଁ। ସମନ୍ୱୟ ଓ ସମର୍ଥନ ଖସଡ଼ାରେ କାମ ହେବା ଲୋଡ଼ା। ଯାନ୍ତ୍ରିକ ବ୍ୟବସ୍ଥା ଜରିଆରେ ମଧ୍ୟ କିଭଳି ଅଧିକ ନିଯୁକ୍ତି ସୃଷ୍ଟି ଓ ଉତ୍ପାଦନଶୀଳତା ବଢ଼ିବ ତାହାକୁ ଲକ୍ଷ୍ୟ ରଖି ଆଗେଇ ଚାଲିବା ଉଚିତ।

ଜ୍ଞାନକୌଶଳର ଧାରା:

ଦଶନ୍ଧି ପୂର୍ବେ ସୂଚନା ପ୍ରଯୁକ୍ତି ଓ ଯୋଗାଯୋଗ ଜ୍ଞାନକୌଶଳ ସର୍ବାଗ୍ରେ ଥିଲା। ଜ୍ଞାନକୌଶଳ ଜରିଆରେ ସମସ୍ୟା ସମାଧାନ କରିବା ଅଧିକ ବ୍ୟୟବହୁଳ ମଧ୍ୟ ଥିଲା। ଉଚ୍ଚମାନ ତଥା ଦ୍ରୁତ ଯୋଗାଯୋଗ ବ୍ୟବସ୍ଥା ଜରିଆରେ ତଥ୍ୟ ଉପଲବ୍ଧ କରିବା ଦ୍ୱାରା ମଣିଷର ଦୈନନ୍ଦିନ କାର୍ଯ୍ୟ ଅଧିକ ସହଜ ଓ ସରଳ ହୋଇପାରିଛି। ଉତ୍ପାଦନ ବୃଦ୍ଧି, ଆବଶ୍ୟକତା/ଚାହିଦା, ଯୋଗାଣ ସୁବିଧା ଓ କୌଣସି କ୍ଷେତ୍ରର ଅନୁଧ୍ୟାନ/ବିଶ୍ଳେଷଣ ଲାଗି ଏହି ଜ୍ଞାନକୌଶଳର ଉପଯୋଗ ମଣିଷପାଇଁ ଅପାର ସୁଯୋଗ ତଥା ସମ୍ଭାବନା ଆଣିପାରିଛି। ବଡ଼ ବଡ଼ ତଥ୍ୟ ବିଶ୍ଳେଷକ ମଧ୍ୟ ବହୁ କ୍ଷେତ୍ରରୁ ତଥ୍ୟ ସଂଗ୍ରହ କରି ତାହାକୁ ବିଶ୍ଳେଷଣ/ଅଧ୍ୟୟନ କରିବା ସମ୍ଭବପର ହେଉଛି। ବେଗଶୀଳ ଇଣ୍ଟରନେଟ୍‌ର ସେବା ଯୋଗୁଁ ଦୂରସ୍ଥାନରୁ ରିମୋଟ୍ ଯୋଗେ ଏକାଧିକ ଯନ୍ତ୍ରାଂଶକୁ ନିୟନ୍ତ୍ରିତ କରାଯାଇପାରୁଛି। ଇଣ୍ଟରନେଟ୍ ଅଫ୍ ଥିଙ୍ଗସ୍ (ଆଇଓଟି)ର ଏଭଳି ଇଲାକାରେ ଆମେ ଏବେ ପହଞ୍ଚିଯାଇଛେ, ଯେଉଁଠାରେ ୱାଶିଂମେସିନ୍‌ରୁ କଫି ମେସିନ୍, ବିଜୁଳିବତିରୁ କାର ଓ ଜେଟ୍ ଇଞ୍ଜିନ୍ ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ସବୁକିଛି ଆଇଓଟି ଜରିଆରେ ନିୟନ୍ତ୍ରଣ କରାଯାଉଛି। ଏହା ଆକଳନ କରାଯାଇଛି ଯେ, ୨୦୨୦ ସୁଦ୍ଧା ୨୬ ଶହ କୋଟି ଯନ୍ତ୍ରାଂଶକୁ ଗୋଟିଏ ବିଶାଳ ନେଟ୍‌ୱାର୍କରେ ଯୋଡାଯାଇପାରିବ। ଏହି ନେଟ୍‌ୱାର୍କରେ ଲୋକଙ୍କୁ ମଧ୍ୟ ଯୋଡିଦିଆଯିବ। ଯନ୍ତ୍ର-ଯନ୍ତ୍ର, ଯନ୍ତ୍ର-ମଣିଷ ଓ ମଣିଷ-ମଣିଷ ମଧ୍ୟରେ ସଂପର୍କର ଏହି ସେତୁ ବନ୍ଧା ଯିବ ଆଇଓପି ଜରିଆରେ। ସ୍ମାର୍ଟ ସହରକୁ ଏହି ଭାବବନ୍ଧନରେ ଯୋଡିବାର ପ୍ରୟାସ ମଧ୍ୟ ଆଇଓପି ଦ୍ୱାରା ଆରମ୍ଭ ହୋଇଯାଇଛି।

ଶିଳ୍ପାଞ୍ଚଳ ଓ ସ୍ୱୟଂକ୍ରିୟ ରୋବଟ୍ ଏବେ ବହୁ ଉତ୍ପାଦନକାରୀ ସଂସ୍ଥାରେ ଅଧିକ ଲୋକପ୍ରିୟ ହୋଇଛନ୍ତି। ଏକାଧିକ ଯନ୍ତ୍ରକୁ ଏକାଠି କରି ଗୋଟିଏ ସାମଗ୍ରୀ ପ୍ରସ୍ତୁତ କରିବାରେ ଏହି ସ୍ୱୟଂକ୍ରିୟ ରୋବ୍‌ଟ୍‌ର ଭୂମିକା ଗୁରୁତ୍ୱପୂର୍ଣ୍ଣ ରହିଛି। ଶିଳ୍ପକୁ ନବକଳେବର କରିବାରେ ରୋବଟ୍ ତୁଲାଉଛି ପ୍ରମୁଖ ଭୂମିକା। ସାଧାରଣ ଭାବେ ରୋବଟ୍ ଗୁଡିକୁ ମନୁଷ୍ୟ ସହ୍ୟ କରିପାରୁନଥିବା

ଦଶନ୍ଧି ପୂର୍ବେ ସୂଚନା ପ୍ରଯୁକ୍ତି ଓ ଯୋଗାଯୋଗ ଜ୍ଞାନକୌଶଳ ସର୍ବାଗ୍ରେ ଥିଲା। ଜ୍ଞାନକୌଶଳ ଜରିଆରେ ସମସ୍ୟା ସମାଧାନ କରିବା ଅଧିକ ବ୍ୟୟବହୁଳ ମଧ୍ୟ ଥିଲା। ଉଚ୍ଚମାନ ତଥା ଦ୍ରୁତ ଯୋଗାଯୋଗ ବ୍ୟବସ୍ଥା ଜରିଆରେ ତଥ୍ୟ ଉପଲବ୍ଧ କରିବା ଦ୍ୱାରା ମଣିଷର ଦୈନନ୍ଦିନ କାର୍ଯ୍ୟ ଅଧିକ ସହଜ ଓ ସରଳ ହୋଇପାରିଛି। ଉତ୍ପାଦନ ବୃଦ୍ଧି, ଆବଶ୍ୟକତା/ଚାହିଦା, ଯୋଗାଣ ସୁବିଧା ଓ କୌଣସି କ୍ଷେତ୍ରର ଅନୁଧ୍ୟାନ/ବିଶ୍ଳେଷଣ ଲାଗି ଏହି ଜ୍ଞାନକୌଶଳର ଉପଯୋଗ ମଣିଷପାଇଁ ଅପାର ସୁଯୋଗ ତଥା ସମ୍ଭାବନା ଆଣିପାରିଛି। ବଡ଼ ବଡ଼ ତଥ୍ୟ ବିଶ୍ଳେଷକ ମଧ୍ୟ ବହୁ କ୍ଷେତ୍ରରୁ ତଥ୍ୟ ସଂଗ୍ରହ କରି ତାହାକୁ ବିଶ୍ଳେଷଣ/ଅଧ୍ୟୟନ କରିବା ସମ୍ଭବପର ହେଉଛି।

ପରିବେଶ ଓ ବିପଦପୂର୍ଣ୍ଣ କାର୍ଯ୍ୟକ୍ଷେତ୍ରରେ ନିୟୋଜିତ କରାଯାଇଥାଏ। ତ୍ରୁଟିଶୂନ୍ୟ ଓ କମ୍ ସମୟରେ ବ୍ୟାପକ ସାମଗ୍ରୀ ଉତ୍ପାଦନ କ୍ଷେତ୍ରରେ ରୋବଟ୍‌କୁ ଅଧିକ ସଂଖ୍ୟାରେ ବ୍ୟବହାର କରାଯାଉଛି।

ଆର୍ଥିକ ଅଭିବୃଦ୍ଧି ସମ୍ଭାବନାକୁ ଆଗକୁ ବଢାଇବା ଲାଗି ଉତ୍ପାଦନ କ୍ଷେତ୍ର ଗୁଡିକରେ ପ୍ରଯୁକ୍ତିବିଦ୍ୟା ଉପଯୋଗକୁ ପ୍ରଭାବୀ ଢଙ୍ଗରେ ବ୍ୟବହାର କରାଯାଉଛି। ଏହା ମଣିଷ ସମାଜର ହିତରେ ଲାଗିଛି। ଉନ୍ନତମାନର ସାମଗ୍ରୀ ଉତ୍ପାଦନ ଓ ପ୍ରଦର୍ଶନ ଦକ୍ଷତାକୁ ଗୁରୁତ୍ୱ ଦେବା ଲାଗି ବିଶ୍ୱସ୍ତରରେ ଉତ୍ତମ ଜ୍ଞାନକୌଶଳକୁ ଆପଣାଯାଉଛି। କମ୍ ଖର୍ଚ୍ଚରେ ତ୍ରୁଟିଶୂନ୍ୟ ତଥା ଅଧିକ ଉତ୍ପାଦନ ଲାଗି ପ୍ରଯୁକ୍ତିବିଦ୍ୟାର ପ୍ରୟୋଗ କରାଯାଉଛି। ଯେଉଁ ବିପଦପୂର୍ଣ୍ଣ ପରିବେଶରେ ଶ୍ରମିକ କାର୍ଯ୍ୟ କରିବାକୁ ଅସମର୍ଥ; ସେଠାରେ ଏହି ଜ୍ଞାନକୌଶଳ ପ୍ରୟୋଗରେ ଉତ୍ସାହପ୍ରଦ ସଫଳତା ମିଳିପାରୁଛି। ଫଳରେ ବ୍ୟବସାୟ ଓ ମଣିଷ ପାଇଁ ଅନେକ ବିପଦ ଟଳିଯାଉଛି। ବ୍ୟାପକ ମାନବ ସମ୍ବଳର ସୁରକ୍ଷା ହୋଇପାରୁଛି। ଅବଶ୍ୟ ଏହାଦ୍ୱାରା ଅନେକ ସଂଖ୍ୟାରେ ଲୋକଙ୍କ ନିଯୁକ୍ତି ହ୍ରାସ ପାଇଛି। ବିଶ୍ୱବ୍ୟାପୀ ବିଭିନ୍ନ କଳକାରଖାନାରେ ନିର୍ଦ୍ଧାରିତ କ୍ଷେତ୍ରରେ ଚାକିରି ହ୍ରାସ ପାଇଥିବା ନଜରକୁ ଆସିଛି। ସାଧାରଣ ଭାବେ ଅର୍ଦ୍ଧ ଓ ଅଣକୁଶଳୀ ଶ୍ରମଶକ୍ତି ଲାଗି ଉତ୍ପାଦନ ଶିଳ୍ପ ଓ କୃଷି କ୍ଷେତ୍ରରେ ମାତ୍ରାଧିକ ପ୍ରଭାବ ପଡିଛି।

ଜି-୨୦ କାର୍ଯ୍ୟକାରୀ ଗୋଷ୍ଠୀ ନିଯୁକ୍ତି-୨୦୧୫ ସଂକ୍ରାନ୍ତରେ ଅନ୍ତର୍ଜାତୀୟ ଶ୍ରମିକ ସଂଗଠନ (ଆଇଏଲଓ) ରିପୋର୍ଟ ଦର୍ଶାଇଛି ଯେ, ଅଧିକାଂଶ ରାଷ୍ଟ୍ରରେ ଏହି ଜ୍ଞାନକୌଶଳ ଯୋଗୁଁ ବିଭିନ୍ନ କାର୍ଯ୍ୟକ୍ଷେତ୍ରରେ ଲୋକଙ୍କ ଶ୍ରମଦାନ ହାର ତଳକୁ ତଳକୁ ଖସୁଛି। ଲକ୍ଷ୍ୟ କରାଯାଇଛି ଯେ ୧୯୯୦ ରୁ ୨୦୦୯ ମଧ୍ୟରେ ୩୦ଟି ଆଧୁନିକ ରାଷ୍ଟ୍ରରୁ ୨୬ଟି ରାଷ୍ଟ୍ରରେ ଶ୍ରମିକଙ୍କ ଜାତୀୟ ଆୟ ହ୍ରାସ ପାଇଛି। ଅନେକ ବିକାଶଶୀଳ ଓ ବିକାଶଉନ୍ମୁଖୀ ରାଷ୍ଟ୍ରରେ ସେମାନଙ୍କ ଦ୍ରୁତ ଅର୍ଥନୀତି ସତ୍ତ୍ୱେ ଶ୍ରମିକଙ୍କ ଆୟ ଅଂଶ କମିଛି। ବିଶେଷକରେ ଏସିଆ ଓ ଉତ୍ତର ଆଫ୍ରିକାରେ ଏହି ପରିବର୍ତ୍ତନକୁ ଲକ୍ଷ୍ୟ କରାଯାଇଛି। ଜାତୀୟ ଉତ୍ପାଦନ ହାରରେ ଶ୍ରମିକଙ୍କ ଅଂଶଧନର ଅବଗତି ବହୁ ବିକାଶଶୀଳ ଓ ବିକଶିତ ରାଷ୍ଟ୍ରଙ୍କ ପାଇଁ ଚିନ୍ତାର ବିଷୟ ବୋଲି ଆଇଏଲଓ ଉଲ୍ଲେଖ କରିଛି।

ପୁରୁଣା ଚିନ୍ତାଧାରାରେ ପରିବର୍ତ୍ତନ: ପ୍ରଯୁକ୍ତିବିଦ୍ୟାର ଆଧୁନିକୀକରଣ ଓ ଏହାର ପରିବର୍ତ୍ତନ

ଜି-୨୦ କାର୍ଯ୍ୟକାରୀ ଗୋଷ୍ଠୀ ନିଯୁକ୍ତି-୨୦୧୫ ସଂକ୍ରାନ୍ତରେ ଅନ୍ତର୍ଜାତୀୟ ଶ୍ରମିକ ସଂଗଠନ (ଆଇଏଲଓ) ରିପୋର୍ଟ ଦର୍ଶାଇଛି ଯେ, ଅଧିକାଂଶ ରାଷ୍ଟ୍ରରେ ଏହି ଜ୍ଞାନକୌଶଳ ଯୋଗୁଁ ବିଭିନ୍ନ କାର୍ଯ୍ୟକ୍ଷେତ୍ରରେ ଲୋକଙ୍କ ଶ୍ରମଦାନ ହାର ତଳକୁ ତଳକୁ ଖସୁଛି। ଲକ୍ଷ୍ୟ କରାଯାଇଛି ଯେ ୧୯୯୦ ରୁ ୨୦୦୯ ମଧ୍ୟରେ ୩୦ଟି ଆଧୁନିକ ରାଷ୍ଟ୍ରରୁ ୨୬ଟି ରାଷ୍ଟ୍ରରେ ଶ୍ରମିକଙ୍କ ଜାତୀୟ ଆୟ ହ୍ରାସ ପାଇଛି। ଅନେକ ବିକାଶଶୀଳ ଓ ବିକାଶଉନ୍ମୁଖୀ ରାଷ୍ଟ୍ରରେ ସେମାନଙ୍କ ଦ୍ରୁତ ଅର୍ଥନୀତି ସତ୍ତ୍ୱେ ଶ୍ରମିକଙ୍କ ଆୟ ଅଂଶ କମିଛି। ବିଶେଷକରେ ଏସିଆ ଓ ଉତ୍ତର ଆଫ୍ରିକାରେ ଏହି ପରିବର୍ତ୍ତନକୁ ଲକ୍ଷ୍ୟ କରାଯାଇଛି। ଜାତୀୟ ଉତ୍ପାଦନ ହାରରେ ଶ୍ରମିକଙ୍କ ଅଂଶଧନର ଅବଗତି ବହୁ ବିକାଶଶୀଳ ଓ ବିକଶିତ ରାଷ୍ଟ୍ରଙ୍କ ପାଇଁ ଚିନ୍ତାର ବିଷୟ ବୋଲି ଆଇଏଲଓ ଉଲ୍ଲେଖ କରିଛି।

ଧାରା ଫଳରେ ଚାକିରି ଉପଲବ୍ଧତା କ୍ଷେତ୍ରରେ ଏକ ଗୁରୁତର ପ୍ରଭାବ ପଡିଛି। ଅନେକାଂଶରେ ମେସିନ୍ ମଣିଷ ସ୍ଥାନରେ କାମ କରୁଛି। ପୁରୁଣା ଚାକିରି କମୁଥିବାବେଳେ ନୂତନ ନିଯୁକ୍ତି ସୁଯୋଗ ସୃଷ୍ଟି ହୋଇଛି। ପ୍ରଚଳିତ ଚାକିରି ସ୍ଥାନରେ ନୂତନ ଦାୟିତ୍ୱ ଥିବା ନିଯୁକ୍ତି ସୁଯୋଗ ଆସୁଛି। ବୈଷୟିକ ଜ୍ଞାନକୌଶଳ ଦ୍ୱାରା ଆଗାମୀ ଦିନରେ ନିୟୁତ ନିୟୁତ ନୂତନ ନିଯୁକ୍ତି ସୁଯୋଗ ସୃଷ୍ଟିର ସମ୍ଭାବନା ତଥା ଆଶା ଦେଖାଯାଉଛି। ଡିଜାଇନିଂ, ମ୍ୟାନୁ୍ୟଫାକ୍‌ଚରିଂ ଓ ରୋବଟ୍ ରକ୍ଷଣାବେକ୍ଷଣ ଭଳି ନୂତନ କ୍ଷେତ୍ରରେ ଚାକିରି ସୃଷ୍ଟ ହେବ। ଏହାକୁ ନେଇ ବ୍ୟବସାୟ ମଧ୍ୟ ଚାଲିବ।

ଅନ୍ୟପକ୍ଷରେ ଏହିସବୁ ଚାକିରି ଲାଗି ଆବଶ୍ୟକ ଯୋଗ୍ୟତା ତଥା ଦକ୍ଷତାକୁ ମଧ୍ୟ ଆମକୁ ଅର୍ଜନ କରିବାକୁ ପଡିବ। ପ୍ରଚଳିତ କାର୍ଯ୍ୟ ଭଳି ଏହି ସବୁ ଚାକିରିକୁ ବିଚାରିବା ଅନୁଚିତ। କାର୍ଯ୍ୟକ୍ଷେତ୍ରର ସ୍ଥାନ, କାଳ, ପାତ୍ର ଓ ପ୍ରକାରଭେଦରେ ମଧ୍ୟ ପରିବର୍ତ୍ତନ ହେବ। ଶ୍ରମିକ ଶକ୍ତିରେ ବ୍ୟାପକ ବିସ୍ଥାପନ ହେବ। ମହିଳା ଶ୍ରମିକ ଶକ୍ତି ଯେଉଁମାନେ କୃଷି ଓ ହାଲୁକା ଉତ୍ପାଦନ ଶିଳ୍ପରେ କାମ କରୁଛନ୍ତି ସେମାନେ ଏହି ପରିବର୍ତ୍ତନ ଫଳରେ ବିଶେଷ ପ୍ରଭାବିତ ହେବେ। ଚାକିରି ଆବଶ୍ୟକତାକୁ ପରୋକ୍ଷରେ ହିଁ ନୂତନ ଜ୍ଞାନକୌଶଳ ନିୟନ୍ତ୍ରଣ କରିବା ଆଶା କରାଯାଉଛି।

ସାମାଜିକ ଏକତା: ପ୍ରଯୁକ୍ତିବିଦ୍ୟା ଦ୍ୱାରା ଉଚ୍ଚଦକ୍ଷତାପୂର୍ଣ୍ଣ ଚାକିରି ସୃଷ୍ଟି ହେବ। ଏହାବ୍ୟତୀତ ପ୍ରଚଳିତ ଚାକିରିର କାର୍ଯ୍ୟଧାରା ଓ ଗୁଣାତ୍ମକମାନ ବଢିବ। ଉଚ୍ଚ ବେତନ/ଦରମା ସହିତ ଉତ୍ପାଦନଶୀଳତା ଓ ଯୋଗ୍ୟତା ସମ୍ପନ୍ନ ହେବ। ଆଶାୟୀଙ୍କ ମଧ୍ୟରେ ଉତ୍ତମ ପ୍ରତିଯୋଗିତା ମନୋଭାବ ଆଣିବ। ଏହି ନୂତନ ଜ୍ଞାନକୌଶଳପୂର୍ଣ୍ଣ ପରିବେଶରେ ନିଜକୁ ଖାପଖୁଆଇ କାମ କରିବା ଲାଗି ଶ୍ରମଶକ୍ତିକୁ ପ୍ରେରଣା ଓ ଖୋରାକ ଦେବ। ଯାହାର ପ୍ରଦର୍ଶନ ଯେଭଳି ହେବ; ତଦନୁଯାୟୀ ସେମାନଙ୍କୁ ବେତନ ଓ ଅନ୍ୟାନ୍ୟ ସୁବିଧା ସୁଯୋଗ ଉତ୍ପାଦନକାରୀ ସଂସ୍ଥା ଓ କମ୍ପାନୀ ପ୍ରଦାନ କରିବେ। ଯୋଗ୍ୟତା ଓ ଦକ୍ଷତାର ଜୟଗାନ ହେବ। ଲୋକଙ୍କ ଜୀବନଧାରଣ ମାନରେ ବେଶ୍ ପରିବର୍ତ୍ତନ ଆସିବ। ଜ୍ଞାନକୌଶଳ ଦ୍ୱାରା ଆସିବାକୁ ଥିବା ନିଯୁକ୍ତି ସୁଯୋଗ ଯୋଗୁଁ ସାମାଜିକ ପ୍ରତିବନ୍ଧକ, କୁସଂସ୍କାର ଓ ଭେଦାଭେଦର ପ୍ରାଚୀର ଭାଙ୍ଗିବ। ଲିଙ୍ଗଗତ ସମାନତାକୁ ପ୍ରୋତ୍ସାହନ ମିଳିବ। ଉଦାହରଣ ସ୍ୱରୂପ କେତେକ ନିଯୁକ୍ତି କଷ୍ଟପ୍ରଦ ଶ୍ରମଭିତ୍ତିକ ଓ ପୁରୁଷ କେନ୍ଦ୍ରିକ କୁହାଯାଇଥାଏ। ମାତ୍ର ଆଧୁନିକ ପ୍ରଯୁକ୍ତିବିଦ୍ୟା ଦ୍ୱାରା ଏହି ପୁରୁଣା ଚିନ୍ତାଧାରାରେ ଏବେ ବ୍ୟାପକ ପରିବର୍ତ୍ତନ ଆସିଲାଣି।

ଆହ୍ୱାନ : ନୂତନ ଜ୍ଞାନକୌଶଳକୁ ବିନିଯୋଗ କରି ଲୋକଙ୍କ ଜୀବନଧାରଣ ମାନରେ ଉନ୍ନତି ଆଣିବା ଓ ଅଧିକ ସୁବିଧା ସୁଯୋଗ ଉପଲବ୍ଧ କରାଇବା ଯେକୌଣସି ବ୍ୟବସାୟିକ ସଂସ୍ଥାର ଶ୍ରେଷ୍ଠ ସ୍ୱାର୍ଥ ହେବା ଉଚିତ। କେବଳ ଉତ୍ପାଦନ ମୂଲ୍ୟକୁ ହ୍ରାସ କରିବା ଲକ୍ଷ୍ୟରେ ଶ୍ରମିକଙ୍କ ସ୍ଥାନରେ ମେସିନ୍‌ର ବ୍ୟବହାର ଶୁଭଙ୍କର ହୋଇନପାରେ। ଦୀର୍ଘମିଆଦୀ କ୍ଷେତ୍ରରେ ବ୍ୟାବସାୟିକ ସଂସ୍ଥାଗୁଡିକ ପାଇଁ ଏହାର ଭୟଙ୍କର କୁପ୍ରଭାବ ପଡିବ। ଦୀର୍ଘସ୍ଥାୟୀ ଖସଡ଼ା ଏଥିଲାଗି ପ୍ରସ୍ତୁତ କରିବା ପଡିବ। କାର୍ଯ୍ୟରତ ଶ୍ରମିକଙ୍କ ଭବିଷ୍ୟତକୁ ଧ୍ୟାନ ନଦେଇ ଯଦି ଶିଳ୍ପସଂସ୍ଥା ଗୁଡିକ ଟେକ୍ନୋଲୋଜି ପରିବର୍ତ୍ତନ ଉପରେ ଅଧିକ ଗୁରୁତ୍ୱ ଦିଅନ୍ତି, ତେବେ ଏକ ବିପଦପୂର୍ଣ୍ଣ ପରିସ୍ଥିତିର ସାମ୍ନା କରିବାକୁ ପଡିବ। ସଂପ୍ରତି ଦକ୍ଷ ମାନବ

ସମ୍ବଳର ଅଭାବ ସବୁ ରାଷ୍ଟ୍ରରେ ରହିଛି । ତେଣୁ ଉତ୍ପାଦନଶିଳ୍ପ କ୍ଷେତ୍ରରେ ଯାନ୍ତ୍ରିକ ବ୍ୟବସ୍ଥା ଲାଗୁ ସହିତ କାର୍ଯ୍ୟରତ କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ଆବଶ୍ୟକ ତାଲିମ ପ୍ରଦାନ, ଦକ୍ଷତା ବୃଦ୍ଧି କରାଇ ପରିବର୍ତ୍ତିତ ପରିବେଶରେ ନିୟୋଜିତ କରାଇବା ଲାଗି ଗୁରୁତ୍ୱ ଦେବାକୁ ହେବ । ନହେଲେ, ବ୍ୟାବସାୟିକ ଅଭିବୃଦ୍ଧି ଓ ଉତ୍ପାଦନକ୍ଷମତା ଦୀର୍ଘସମୟ ପାଇଁ ତିଷ୍ଠି ରହିବନି । ଯାନ୍ତ୍ରିକ ବ୍ୟବସ୍ଥା କିଭଳି କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ଦକ୍ଷତା ବୃଦ୍ଧି କରିବ ତାହା ଏକ ଆହ୍ୱାନ । ଯଦି ନୂତନ ମେସିନ୍ ଓ ଜ୍ଞାନକୌଶଳକୁ ଆପଣେଇବା ପୂର୍ବରୁ ଅନୁରୂପ ଭାବେ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ତାଲିମ ଓ ଦକ୍ଷତା ବଢାଇବା ଲାଗି ଆଗୁଆ ପଦକ୍ଷେପ ଗ୍ରହଣ କରାନଯାଏ, ତେବେ ପରିସ୍ଥିତି ବିପର୍ଯ୍ୟସ୍ତ ହୋଇପଡିବ ।

ଦ୍ରୁତଗତି ଓ ବ୍ୟୟବହୁଳ ମେସିନ୍ ପ୍ରସ୍ତୁତି ଲାଗି ଯଦି ନୂତନ ଜ୍ଞାନକୌଶଳକୁ ବ୍ୟବହାର କରାଯାଏ, ତେବେ ଶ୍ରମିକମାନେ କେବଳ କାମ ହରାଇବେନି; ବରଂ ବୃହତ୍ ଅର୍ଥନୀତି ଉପରେ ଏହାର ଦୀର୍ଘକାଳୀନ କୁପ୍ରଭାବ ପଡିବ । ବେରୋଜଗାରୀ ବଢିବା ଦ୍ୱାରା ସାମାଜିକ ଦୃଢତା ନଷ୍ଟ ହେବା ସହ ଲୋକଙ୍କ କ୍ରୟଶକ୍ତି ହ୍ରାସ ପାଇବ । ଗ୍ରାହକଙ୍କ ଚାହିଦା କମିବ । ଦୁର୍ବଳ ଅର୍ଥନୀତିକ ଚକ୍ର ସୃଷ୍ଟି ହୋଇ ସାମାଜିକ ବିଷମତା ଉପୁଜିବ । ଧନୀ-ଗରିବର ବିଶାଳ ଫାଟ ସୃଷ୍ଟି କରିବ । ନୂତନ ଜ୍ଞାନକୌଶଳ ଓ ଶ୍ରମିକ ଶ୍ରେଣୀ ଦୁଇ ବିପରୀତ ତଥା ପରସ୍ପର ବିରୋଧୀ ବୋଲି ଏକ ଧାରଣା ଚାଲିଆସିଛି । ଏହା କିନ୍ତୁ ଠିକ୍ ନୁହେଁ । ତେଣୁ ଶ୍ରମିକଙ୍କ କାର୍ଯ୍ୟଦକ୍ଷତା ବଢାଇ ସେମାନଙ୍କୁ ଯାନ୍ତ୍ରିକ ବ୍ୟବସ୍ଥା ପ୍ରତି ମନନଶୀଳ କରାଇବା ଦୀର୍ଘମିଆଦୀ ସଫଳତାର ସୂତ୍ର । ଏହା ଆମକୁ ଆପଣାଇବାକୁ ପଡିବ ।

ସମାଧାନ ପଥ : ଦୀର୍ଘସୂତ୍ରୀ କାର୍ଯ୍ୟଖସଡ଼ା ତଥା ପ୍ରସ୍ତୁତି ଯେ କୌଣସି ବ୍ୟାବସାୟିକ ସଫଳତାର ମୂଳାଧାର । କେବଳ ଜ୍ଞାନକୌଶଳ ପରିବର୍ତ୍ତନ ସଂକ୍ରାନ୍ତ ପ୍ରତିକୂଳ ପରିସ୍ଥିତିକୁ ସୁଧାରିବା ଏବଂ ମୂଳଭୂତ ସମସ୍ୟାର ସମାଧାନ ନକରି ଆଖିବୁଜିଦେଲେ ଇପ୍ସିତ ଲକ୍ଷ୍ୟ ହାସଲ କରିବା ଅସମ୍ଭବ ହୋଇପଡିବ । ନୂତନ ଜ୍ଞାନକୌଶଳ ଆପଣେଇବା ଯୋଗୁଁ ନିଯୁକ୍ତି କ୍ଷେତ୍ରରେ କିଭଳି ଏହାର ପ୍ରତିକୂଳ ପ୍ରଭାବ ପଡୁଛି ସେ ସଂପର୍କରେ ସରକାରୀ ଅନୁଦାନପ୍ରାପ୍ତ ସଂସ୍ଥା ଗୁଡିକ ଅନୁସନ୍ଧାନ କରିବା ଜରୁରୀ । ଖାଉଟି, ଉତ୍ପାଦନକାରୀ ଓ ଅନ୍ୟ ଅଂଶୀଦାର ଯେଉଁମାନେ କି ଏହି ଯୋଗାଣ-ଚାହିଦା ପରିଚାଳନା ଶୃଙ୍ଖଳାରେ ରହିଛନ୍ତି ସେମାନଙ୍କ ଲାଗି କି କି ସମ୍ଭାବନା ଓ ସୁଯୋଗ ରହିଛି ସେସବୁକୁ ମଧ୍ୟ ଅନୁଧ୍ୟାନ କରିବାର ଆବଶ୍ୟକତା ରହିଛି । ନିର୍ମାଣ ଓ କୃଷି କ୍ଷେତ୍ରରେ କାମ କରୁଥିବା ଅର୍ଦ୍ଧକୁଶଳୀ ଓ ଅଣକୁଶଳୀ ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କ ଲାଗି ସ୍ୱତନ୍ତ୍ର ଧ୍ୟାନ ଦିଆଯିବା ଦରକାର । ଉତ୍ପାଦନ ବୃଦ୍ଧି ସହ ନିଯୁକ୍ତି ସର୍ଜନା ଓ ଶ୍ରମିକଙ୍କ କଲ୍ୟାଣ କ୍ଷେତ୍ରରେ ନୂଆ ନୂଆ ଯନ୍ତ୍ରପାତି, ଜ୍ଞାନକୌଶଳର ବ୍ୟବହାର ପରିବର୍ତ୍ତିତ ପରିସ୍ଥିତିରେ କିଭଳି ରହିଛି ସେଥିନେଇ ମଧ୍ୟ ତଥ୍ୟବିଶ୍ଳେଷଣ ଓ ଗବେଷଣା ଲୋଡ଼ା । ଶିଳ୍ପ ଗୁଡିକ କିଭଳି ପ୍ରଭାବୀ ଢଙ୍ଗରେ ଯାନ୍ତ୍ରିକ ସୁବିଧାକୁ ଆପଣେଇବା ସହ ସ୍ଥାୟୀଭାବେ ଶ୍ରମଶକ୍ତିର ସୁରକ୍ଷା ତଥା ଉନ୍ନତି କରିପାରିବେ ସେଥିନେଇ ମଧ୍ୟ ଧ୍ୟାନ ଦେବା ଜରୁରୀ ।

ଉପସଂହାର : ରିପିଟିଟିଭ୍ ମାନୁଆଲ ଜବ୍ ଅର୍ଥାତ୍ ଯେଉଁ କାର୍ଯ୍ୟରେ ସେଭଳି କୌଣସି ବୈଷୟିକଜ୍ଞାନ ଲୋଡ଼ା ନାହିଁ ଏବଂ ତାହା ଚିରାଚରିତ ଢଙ୍ଗରେ ହୋଇଥାଏ ସେଭଳି କାର୍ଯ୍ୟକ୍ଷେତ୍ର (ଚାକିରି) ଓ ବିପଦପୂର୍ଣ୍ଣ କାମକୁ ସ୍ୱୟଂକ୍ରିୟ ଯାନ୍ତ୍ରିକ ବ୍ୟବସ୍ଥାରେ କରାଯିବା ଦରକାର । ବିକାଶଶୀଳ ରାଷ୍ଟ୍ର ଗୁଡିକରେ ଯେଉଁଠି ଅଧିକ ଶ୍ରମଶକ୍ତି ଆବଶ୍ୟକ ଥାଏ ଏବଂ ଶ୍ରମିକଟିଏ ଏହି କାମ କରିବାକୁ ବହୁ ବିଳମ୍ବ କରିଥାଏ; ସେପରି କାର୍ଯ୍ୟାଦି ମେସିନ୍ ଜରିଆରେ ହୋଇଆସୁଛି । ଏହା ଆଜି ନୁହେଁ ଦୁଇ ଦଶନ୍ଧି ତଳୁ ସେମାନେ ଉପଯୋଗ କରିଆସୁଛନ୍ତି । ପୂର୍ବରୁ ଯୁକ୍ତରାଷ୍ଟ୍ର ଆମେରିକାରେ ୪୧ ପ୍ରତିଶତ ଶ୍ରମିକ କୃଷିକ୍ଷେତ୍ରରେ ନିଯୁକ୍ତ ଥିଲେ । ଆଜି କିନ୍ତୁ ଏହି ସଂଖ୍ୟା ମାତ୍ର ୨ ପ୍ରତିଶତକୁ ଖସିଆସିଛି । ଏହା ଅର୍ଥନୁହେଁ; ଏ କ୍ଷେତ୍ରରେ ନିୟୋଜିତ ଅବଶିଷ୍ଟ ୩୯ ପ୍ରତିଶତ ବେକାର ହୋଇପଡିଛନ୍ତି । ବରଂ ସେମାନେ ଅନ୍ୟ କ୍ଷେତ୍ରରେ ନିଜ ନିଜର କାର୍ଯ୍ୟ ଜାରି ରଖିଛନ୍ତି । ପ୍ରଯୁକ୍ତି ବିଦ୍ୟା ତଥା ନୂତନ ଜ୍ଞାନକୌଶଳର ପ୍ରୟୋଗ ଆଜିର ଦିନରେ ଅପରିହାର୍ଯ୍ୟ । ସାମଗ୍ରିକ ବିକାଶ ଲାଗି ଏଭଳି ପ୍ରଭାବୀ ଯନ୍ତ୍ରପାତିର ବିନିଯୋଗ ଲୋକମାନଙ୍କ ଉନ୍ନତି ଓ ଆଗକୁ ବଢିବା ଲାଗି ମଧ୍ୟ ଏକ ଆବଶ୍ୟକତା । ବ୍ୟାବସାୟିକ ମଡେଲକୁ ଆଗାମୀ ଦିନରେ ଚଲାଇ ରଖିବାକୁ ହେଲେ ଅକାମୀ ହୋଇପଡୁଥିବା କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ଅତିରିକ୍ତ ଦକ୍ଷତା ବିକାଶର ତାଲିମ ପ୍ରଦାନ କରିବାକୁ ହେବ । ସେମାନଙ୍କୁ ନୂଆ ନୂଆ କାର୍ଯ୍ୟର ପୁନର୍କୌଶଳ ଶିଖାଇବାକୁ ପଡିବ । ପରିବର୍ତ୍ତନ ସହ ସେମାନଙ୍କୁ ତାଳଦେଇ କାମ କରିବାର କଳା ଶିଖାଇବାକୁ ପଡିବ । ଆଗାମୀ ଦିନରେ ଏକ ଦକ୍ଷ, ଉନ୍ନତ ଶ୍ରମଶକ୍ତି ଓ ଶ୍ରମ ବଜାର ସୃଷ୍ଟି ଲାଗି ବିଦ୍ୟାଳୟ, ମହାବିଦ୍ୟାଳୟ ଓ ବିଶ୍ୱବିଦ୍ୟାଳୟର ପାଠ୍ୟକ୍ରମରେ ଏସବୁ କୌଶଳ ଶିକ୍ଷଣ ବିଷୟକୁ ସାମିଲ କରିବାକୁ ପଡିଛି । ଅଧିକରୁ ଅଧିକ ଧନ୍ଦାମୂଳକ ପାଠ୍ୟକ୍ରମ ଓ ତାଲିମ କେନ୍ଦ୍ର ଖୋଲିବାକୁ ପଡିବ । ଏହା ହିଁ ସମୟର ଆହ୍ୱାନ ।

ଲେଖକ ଜଣେ ବୈଜ୍ଞାନିକ । ଭାରତ ସରକାରଙ୍କ ବିଜ୍ଞାନ ଓ କାରିଗରୀ ବିଭାଗରେ କାର୍ଯ୍ୟରତ ।

ଅରଗୁଳଠାରେ ଆନ୍ତର୍ଜାତିକ ଫାଟୁଆ ରୋଗ କେନ୍ଦ୍ର

ଭୁବନେଶ୍ୱର ନିକଟ ଅରଗୁଳଠାରେ ଆନ୍ତର୍ଜାତିକ ଫାଟୁଆ ରୋଗ କେନ୍ଦ୍ର (ଫୁଟ୍ ଏଣ୍ଡ ମାଉଥ୍ ଡ଼ିଜିଜ୍)କୁ ଗତ ଏପ୍ରିଲ ଏକ ତାରିଖ ଦିନ କେନ୍ଦ୍ର କୃଷିମନ୍ତ୍ରୀ ଶ୍ରୀ ରାଧାମୋହନ ସିଂହ ଉଦଘାଟନ କରିଛନ୍ତି । ଗୃହପାଳିତ ପଶୁଙ୍କୁ ହେଉଥିବା ଫାଟୁଆ ରୋଗ ନିରାକରଣ ଦିଗରେ ଏହି କେନ୍ଦ୍ର କାର୍ଯ୍ୟ କରିବ । ଏହି ଅବସରରେ ଆୟୋଜିତ କାର୍ଯ୍ୟକ୍ରମରେ ଯୋଗ ଦେଇ ଶ୍ରୀ ସିଂହ କହିଛନ୍ତି ଯେ ଗୃହପାଳିତ ପଶୁମାନଙ୍କ ପ୍ରତି ଫାଟୁଆ ରୋଗ ଏକ ବଡ଼ ବିପଦ ସୃଷ୍ଟି କରିଥାଏ । ସମଗ୍ର ଦେଶରେ ୫୦କୋଟିରୁ ଅଧିକ ଗୃହପାଳିତ ପଶୁଙ୍କୁ ଏହି ରୋଗ ହେବାର ଆଶଙ୍କା ରହିଛି ବୋଲି ଶ୍ରୀ ସିଂହ ସୂଚନା ଦେଇଥିଲେ। ଚାଷ କାର୍ଯ୍ୟରେ ଗୃହପାଳିତ ପଶୁଙ୍କ ଅଶେଷ ଯୋଗଦାନ ପୃଷ୍ଠଭୂମିରେ ଏହି କେନ୍ଦ୍ର ପରୋକ୍ଷରେ ଚାଷୀମାନଙ୍କ ଆର୍ଥିକ ଅଭିବୃଦ୍ଧି ଦିଗରେ ମଧ୍ୟ ସହାୟକ ହେବ ବୋଲି ଶ୍ରୀ ସିଂ ଆଶାପୋଷଣ କରିଥିଲେ । ଏତଦ୍‌ବ୍ୟତୀତ କେନ୍ଦ୍ର ପେଟ୍ରୋଲିୟମ ଓ ପ୍ରାକୃତିକ ବାଷ୍ପ ମନ୍ତ୍ରୀ ଶ୍ରୀ ଧର୍ମେନ୍ଦ୍ର ପ୍ରଧାନଙ୍କ ସହ ଶ୍ରୀ ସିଂହ ପୁରୀ,ବଲାଙ୍ଗୀର,ମୟୁରଭଞ୍ଜ ଓ ଗଞ୍ଜାମ ଜିଲ୍ଲାରେ କୃଷିବିଜ୍ଞାନ କେନ୍ଦ୍ର ପ୍ରତିଷ୍ଠା ପାଇଁ ଆଧାରଶୀଳା ରଖିଥିଲେ ।

ଓଡ଼ିଶାରେ ପ୍ରଧାନମନ୍ତ୍ରୀ ଉର୍ଜାଗଙ୍ଗା ଯୋଜନା

ଆଦିତ୍ୟ ନାରାୟଣ ଦାଶ

ପ୍ରଧାନମନ୍ତ୍ରୀ ନରେନ୍ଦ୍ର ମୋଦି ପୂର୍ବଭାରତର ବିକାଶ ପାଇଁ ବିଶେଷ ଭାବରେ ପ୍ରତିଶ୍ରୁତିବଦ୍ଧ । ପୂର୍ବଭାରତର ବିକାଶ ନହେଲେ ଭାରତର ବିକାଶ ହୋଇପାରିବ ନାହିଁ ବୋଲି ପ୍ରଧାନମନ୍ତ୍ରୀ କହିଛନ୍ତି । ପ୍ରଧାନମନ୍ତ୍ରୀ ଶ୍ରୀ ମୋଦି ସର୍ବପ୍ରଥମେ ଉତ୍ତର ପ୍ରଦେଶର ବାରାଣାସୀଠାରୁ ପ୍ରଧାନମନ୍ତ୍ରୀ ଉର୍ଜା ଗଂଗା ଗ୍ୟାସ ପାଇପ୍ ଲାଇନ୍ ପ୍ରକଳ୍ପର ଶୁଭାରମ୍ଭ କରିଥିଲେ । ଏହି ସୁଦୀର୍ଘ ପ୍ରକଳ୍ପ ୨୫୪୦ କିଲୋମିଟର ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ପରିବ୍ୟାପ୍ତ ଥିବାବେଳେ ବିଶେଷକରି ଏହା ଉତ୍ତର ପ୍ରଦେଶ ଦେଇ ଓଡ଼ିଶାକୁ ସ୍ପର୍ଶ କରିଛି । ୨୦୧୨ ମସିହାର ଏକ ଆକଳନ ଅନୁଯାୟୀ ଦେଶର ମାତ୍ର ୧୮ ପ୍ରତିଶତ ଲୋକ ଏଲ.ପି.ଜି ଗ୍ୟାସକୁ ରନ୍ଧନ ଗ୍ୟାସ ଭାବରେ ବ୍ୟବହାର କରୁଥିବାବେଳେ ବାକି ୮୨ ପ୍ରତିଶତ ଲୋକ ରନ୍ଧନ କାର୍ଯ୍ୟପାଇଁ କାଠ, କିରୋସିନି, ଗାଈ ଗୋବର ଏବଂ ଅନ୍ୟାନ୍ୟ ଶାରୀରିକ କ୍ଷତିକାରକ ଇନ୍ଧନ ଉପରେହିଁ ବିଶେଷ ଭାବରେ ନିର୍ଭରଶୀଳ କହିଲେ ଅତ୍ୟୁକ୍ତି ହେବ ନାହିଁ। କଠିନ ଜାଳେଣି ବ୍ୟବହାର କରିବା ଦ୍ୱାରା ଗ୍ରାମାଞ୍ଚଳର ଗରିବ ମହିଳାମାନଙ୍କର ସ୍ୱାସ୍ଥ୍ୟବସ୍ଥା ସାଧାରଣତଃ ପ୍ରଭାବିତ ହୋଇଥାଏ । ଏହାଦ୍ୱାରା ଶ୍ୱାସନଳୀ ସଂକ୍ରମଣ, ଆଜ୍‌ମା, ନିମୋନିଆ, କର୍କଟ, ହୃଦ୍‌ଘାତ ତଥା ବିଷାକ୍ତ ଧୂଆଁଜନିତ ଅନ୍ୟାନ୍ୟ ରୋଗରେ ସେମାନେ ଆକ୍ରାନ୍ତ ହୋଇଥାନ୍ତି । ଏହି ସମସ୍ୟାର ପ୍ରତିକାର ସ୍ୱରୂପ ଗରିବ ତଥା ବିପିଏଲ ଅନ୍ତର୍ଭୁକ୍ତ ପରିବାରଙ୍କୁ ସୁସ୍ଥ, ତଥା ନିରୋଗ ରଖିବା ସହିତ ସେମାନଙ୍କର ଜୀବନଧାରଣର ମାନରେ ଅଭୁତପୂର୍ବ ପରିବର୍ତ୍ତନ ଆଣିବା ପାଇଁ ଉତ୍ତର ପ୍ରଦେଶର ବଲିଆ ଜିଲ୍ଲାରେ ୨୦୧୬ ମସିହା ମଇ ପହିଲାରେ ପ୍ରଧାନମନ୍ତ୍ରୀ ନରେନ୍ଦ୍ର ମୋଦି ଉଜ୍ଜ୍ୱଳା ଯୋଜନାର ଶୁଭାରମ୍ଭ କରିଛନ୍ତି । ଅନ୍ୟପକ୍ଷରେ ମଧ୍ୟପ୍ରଦେଶ, ରାଜସ୍ଥାନ ଏବଂ ଗୁଜୁରାଟ ପ୍ରଭୃତି ରାଜ୍ୟଗୁଡ଼ିକରେ ମଇ ୧୫ ତାରିଖରେ ଶୁଭ ଉଦ୍‌ଘାଟନ ହୋଇଯାଇଛି । ଅନ୍ୟପକ୍ଷରେ ବିହାରରେ ପ୍ରଧାନମନ୍ତ୍ରୀ ଉଜ୍ଜ୍ୱଳା ଯୋଜନାର ଶୁଭାରମ୍ଭ ଜୁଲାଇ ୩୧ ତାରିଖରେ ଏବଂ ଓଡ଼ିଶାରେ ଜୁନ୍ ୨୦ ତାରିଖରେ ହୋଇଯାଇଛି । ଏହାଦ୍ୱାରା ସମାଜର ଅବହେଳିତ, ଦଳିତ ତଥା ଗରିବ ଜନସାଧାରଣଙ୍କ ଜୀବନଶୈଳୀରେ ଆଶାତୀତ ପରିବର୍ତ୍ତନ ହେବା ସହ ସ୍ୱାସ୍ଥ୍ୟଗତ ସମସ୍ୟାର ନିରାକରଣ ଏବଂ ତଦ୍‌ଜନିତ ଅଯଥା ଚିକିତ୍ସା ଖର୍ଚ୍ଚକୁ ମଧ୍ୟ ହ୍ରାସ କରାଯାଇପାରିବ । ସର୍ବୋପରି ବାୟୁମଣ୍ଡଳ ଏବଂ ପରିବେଶକୁ ସୁରକ୍ଷିତ ରଖି, ଜଳବାୟୁ ପରିବର୍ତ୍ତନ ଦିଗରେ ସକରାତ୍ମକ କାର୍ଯ୍ୟ କରିବାକୁ ନେଇ କେନ୍ଦ୍ର ସରକାର ଗତବର୍ଷ ମଇ ମାସରେ ପ୍ରଧାନମନ୍ତ୍ରୀ ଉଜ୍ଜ୍ୱଳା ଯୋଜନାର ଶୁଭାରମ୍ଭ କରିବା ପରେ ଅନଗ୍ରସର ଲୋକମାନଙ୍କୁ ସମାଜର ମୁଖ୍ୟ ସ୍ରୋତରେ ସାମିଲ କରାଯିବା ନେଇ ଶ୍ରୀ ମୋଦି ବେଶ୍ ଆଶାବାଦୀ ଅଛନ୍ତି ।

ଏଲପିଜି ଭଳି ତରଳ ଗ୍ୟାସ ଇନ୍ଧନ ଜାଳିବା ଦ୍ୱାରା କେବଳ ଘର ନୁହେଁ, ବାହାରର ପର୍ଯ୍ୟାବରଣ ମଧ୍ୟ ପ୍ରଦୁଷଣମୁକ୍ତ ରହିଥାଏ । ଏହାଦ୍ୱାରା ଗ୍ରାମୀଣ ଭାରତର ଏକ ବୃହତ ଅଂଶରେ ବସବାସ କରୁଥିବା ଲୋକେ ବେଶ୍ ସୁସ୍ଥ ତଥା ନିରୋଗ ଜୀବନଯାପନ କରିଥାନ୍ତି । ଦେଶର ଗରିବ ଜନସାଧାରଣଙ୍କର ବୃହତ ସ୍ୱାର୍ଥକୁ ଦୃଷ୍ଟିରେ ରଖି ଏହି ଉଜ୍ଜ୍ୱଳା ଯୋଜନାକୁ ଏକ ମହତ୍ୱାକାଂକ୍ଷୀ ତଥା ଦୂରଦୃଷ୍ଟି ସଂପନ୍ନ ଯୋଜନା ଭାବେ ମଧ୍ୟ ପରିଗଣିତ କରାଯାଇପାରିବ । ବିଶେଷକରି ଗ୍ରାମୀଣ ଓ ଗରିବ ପରିବାରର କେବଳ ସ୍ୱାସ୍ଥ୍ୟ ନୁହେଁ, ଅର୍ଥନୈତିକ ଅଭିବୃଦ୍ଧି ତଥା ସମୃଦ୍ଧି କ୍ଷେତ୍ରରେ ମଧ୍ୟ ''ଉଜ୍ଜ୍ୱଳା'' ଏକ ଯୁଗାନ୍ତକାରୀ ପଦକ୍ଷେପ କହିଲେ କିଛି ଅତ୍ୟୁକ୍ତି ହେବ ନାହିଁ । ଗୋଟିଏ ଘରର ରୋଷେଇ ପାଇଁ ବ୍ୟବହୃତ ହେଉଥିବା କଠିନ ଜାଳେଣି ଜନିତ ପ୍ରଦୁଷଣକାରୀ ଧୂଆଁ ୪୦୦ ସିଗାରେଟ୍‌ରୁ ନିର୍ଗମନ ହେଉଥିବା ଧୂଆଁ ଠାରୁ ଅଧିକ କ୍ଷତିକାରକ ବୋଲି ବୈଜ୍ଞାନିକମାନେ ଗବେଷଣାଲବ୍ଧ ଜ୍ଞାନରୁ ଜାଣିବାକୁ ପାଇଛନ୍ତି । ଏହି ଦୃଷ୍ଟିରୁ ସ୍ୱାସ୍ଥ୍ୟ ତଥା ପରିବେଶ ଅନୁକୂଳ ରନ୍ଧନ ଗ୍ୟାସ ଯୋଗାଇଦେବା ପାଇଁ ସରକାରଙ୍କର ଏହି ଯୋଜନା ନିଶ୍ଚିତ ଭାବରେ ଏକ

ଏଲପିଜି ଭଳି ତରଳ ଗ୍ୟାସ ଇନ୍ଧନ ଜାଳିବା ଦ୍ୱାରା କେବଳ ଘର ନୁହେଁ, ବାହାରର ପର୍ଯ୍ୟାବରଣ ମଧ୍ୟ ପ୍ରଦୁଷଣମୁକ୍ତ ରହିଥାଏ । ଏହାଦ୍ୱାରା ଗ୍ରାମୀଣ ଭାରତର ଏକ ବୃହତ ଅଂଶରେ ବସବାସ କରୁଥିବା ଲୋକେ ବେଶ୍ ସୁସ୍ଥ ତଥା ନିରୋଗ ଜୀବନଯାପନ କରିଥାନ୍ତି । ଦେଶର ଗରିବ ଜନସାଧାରଣଙ୍କର ବୃହତ ସ୍ୱାର୍ଥକୁ ଦୃଷ୍ଟିରେ ରଖି ଏହି ଉଜ୍ଜ୍ୱଳା ଯୋଜନାକୁ ଏକ ମହତ୍ୱାକାଂକ୍ଷୀ ତଥା ଦୂରଦୃଷ୍ଟି ସଂପନ୍ନ ଯୋଜନା ଭାବେ ମଧ୍ୟ ପରିଗଣିତ କରାଯାଇପାରିବ । ବିଶେଷକରି ଗ୍ରାମୀଣ ଓ ଗରିବ ପରିବାରର କେବଳ ସ୍ୱାସ୍ଥ୍ୟ ନୁହେଁ, ଅର୍ଥନୈତିକ ଅଭିବୃଦ୍ଧି ତଥା ସମୃଦ୍ଧି କ୍ଷେତ୍ରରେ ମଧ୍ୟ ''ଉଜ୍ଜ୍ୱଳା'' ଏକ ଯୁଗାନ୍ତକାରୀ ପଦକ୍ଷେପ କହିଲେ କିଛି ଅତ୍ୟୁକ୍ତି ହେବ ନାହିଁ ।

ସମୟୋପଯୋଗୀ ପଦକ୍ଷେପ । ଏଭଳି ମହତ୍ୱାକାଂକ୍ଷୀ ପଦକ୍ଷେପର ପରବର୍ତ୍ତୀ ପର୍ଯ୍ୟାୟ ହେଉଛି ପ୍ରଧାନମନ୍ତ୍ରୀ ଉର୍ଜ୍ଜା ଗଂଗା ଅଧିନ ସହରୀ ଗ୍ୟାସ ଯୋଗାଣ ଯୋଜନା ।

ପ୍ରଧାନମନ୍ତ୍ରୀ ଉର୍ଜା ଗଙ୍ଗା ଭଳି ଏକ ମହତ୍ୱାକାଂକ୍ଷୀ ତଥା ଐତିହାସିକ ପ୍ରକଳ୍ପର ଶୁଭାରମ୍ଭ ଭୁବନେଶ୍ୱରଠାରେ ନିକଟରେ ହୋଇଯାଇଅଛି । ଏହି ଯୋଜନାର ଶୁଭାରମ୍ଭ କରିଛନ୍ତି କେନ୍ଦ୍ର ପେଟ୍ରୋଲିୟମ ଓ ପ୍ରାକୃତିକ ଗ୍ୟାସ ମନ୍ତ୍ରୀ ଶ୍ରୀ ଧର୍ମେନ୍ଦ୍ର ପ୍ରଧାନ । ଯମଜ ନଗରୀ କଟକ-ଭୁବନେଶ୍ୱରରେ ସିଟି ଗ୍ୟାସସେବା (ସିଜିଡି) ଏବଂ ପରବର୍ତ୍ତୀ ଅବସ୍ଥାରେ ଏହା ରାଉରକେଲା, ଝାରସୁଗୁଡା, ସମ୍ବଲପୁର,ତାଳଚେର ପ୍ରଭୃତି ସହରକୁ ସଂପ୍ରସାରିତ ହେବ ବୋଲି କେନ୍ଦ୍ର ପ୍ରେଟ୍ରୋଲିୟମ ଓ ପ୍ରାକୃତିକ ଗ୍ୟାସ ମନ୍ତ୍ରୀ ଶ୍ରୀ ପ୍ରଧାନ ସୂଚନା ଦେଇଛନ୍ତି । ଭୁବନେଶ୍ୱରରେ ପାଇପ୍ ଲାଇନ୍ ଯୋଗେ ସହରୀ ରୋଷେଇ ଗ୍ୟାସ ଯୋଗାଣ (ସିଜିଡ଼ି) ପ୍ରକଳ୍ପ କ୍ରିୟାନ୍ୱୟନର ଶୁଭାରମ୍ଭ କରିବା ଅବସରରେ ଶ୍ରୀ ପ୍ରଧାନ ଏହି ସୂଚନା ଦେଇଛନ୍ତି । ଏହା ସହ ସେ ଗେଲ ଇଣ୍ଡିଆ ଲିମିଟେଡର ଓଡ଼ିଶା କାର୍ଯ୍ୟାଳୟର ମଧ୍ୟ ଶୁଭଉଦ୍‌ଘାଟନ କରିଛନ୍ତି । ଏହି ଅବସରରେ ଭୁବନେଶ୍ୱର ବରମୁଣ୍ଡା ପଡ଼ିଆଠାରେ ଆୟୋଜିତ ଏକ ବିଶାଳ ଜନସଭାରେ ଉଦ୍‌ବୋଧନ ଦେଇ ଶ୍ରୀ ପ୍ରଧାନ କହିଛନ୍ତି ଯେ, ଦ୍ୱୈତନଗରୀ କଟକ-ଭୁବନେଶ୍ୱରକୁ, ଜଗଦିଶପୁର-ହଳଦିଆ ଓ ବୋକାରୋ-ଧାମରା ପ୍ରାକୃତିକ ଗ୍ୟାସ ପାଇପ୍ ଲାଇନ୍ ଯାହା ପ୍ରଧାନମନ୍ତ୍ରୀ, ଉର୍ଜାଗଙ୍ଗା ଭାବେ ସୁପରିଚିତ, ସେଥିରୁ ପ୍ରାକୃତିକ ଗ୍ୟାସ ଯୋଗାଇଦିଆଯିବ । ଏହିସବୁ ସହର ଗୁଡ଼ିକରେ ଥିବା ବାସଗୃହ ଏବଂ କ୍ଷୁଦ୍ର ଶିଳ୍ପସଂସ୍ଥାଗୁଡ଼ିକ ପାଇପ୍ ଲାଇନ୍ ଯୋଗେ ପ୍ରାକୃତିକ ଗ୍ୟାସ ପାଇପାରିବେ । ଅନ୍ୟପକ୍ଷରେ ସିଜିଡି ନେଟ୍‌ୱାର୍କ କାର୍ଯ୍ୟକ୍ଷମ ହେଲେ ସହରରେ ଯାତାୟତ କରୁଥିବା ଯାନବାହାନଗୁଡ଼ିକ ମଧ୍ୟ କଂପ୍ରେସ୍‌ଡ ନେଚୁରାଲ ଗ୍ୟାସ ଅଥବା (ସିଏନ୍‌ଜି)ର ଫାଇଦା ମଧ୍ୟ ଉଠାଇପାରିବେ । ଗେଲ୍, ଜଗଦୀଶପୁର-ହଳଦିଆ, ବୋକାରୋ-ଧାମରା ପ୍ରାକୃତିକ ଗ୍ୟାସ ପାଇପ୍ ଲାଇନ୍ କାର୍ଯ୍ୟ କ୍ରିୟାନ୍ୱୟନ କରିବା ସହ ସହରରେ ଗ୍ୟାସ ବିତରଣ ସେବାର ମଧ୍ୟ କିୟାନ୍ୱୟନର କରିବାର ଦାୟିତ୍ୱ ନେଇଛି । ଓଡ଼ିଶାର ଏହି ପାଇପ୍ ଲାଇନ୍ କାର୍ଯ୍ୟରେ ପ୍ରାୟ ୪କୋଟି ଟଙ୍କା ପୁଞ୍ଜି ବିନିଯୋଗ ହେବାର ଅଟକଳ କରାଯାଇଛି । ବିଶେଷକରି ୬୨୨କିଲୋମିଟର ସୁଦୀର୍ଘ ଏହି ପାଇପ୍ ଲାଇନ୍ ରାଜ୍ୟର ୧୩ଟି ଜିଲ୍ଲା, ଭଦ୍ରକ, ଯାଜପୁର, ଢେଙ୍କାନାଳ ଅନୁଗୁଳ, ସୁନ୍ଦରଗଡ଼, ସମ୍ବଲପୁର, ଝରସୁଗୁଡ଼ା, ଦେବଗଡ, ଜଗତସିଂହପୁର, କଟକ, ଖୋର୍ଦ୍ଧା, ପୁରୀ ଓ କେନ୍ଦ୍ରାପଡ଼ା ଜିଲାକୁ ମଧ୍ୟ ସ୍ପର୍ଶ କରିବ । ଭୁବନେଶ୍ୱର ଗ୍ୟାସ ସେବାରେ ୧ ହଜାର କୋଟି ଟଙ୍କା ବ୍ୟୟ କରାଯିବ ବୋଲି ମନ୍ତ୍ରଣାଳୟ ସୂତ୍ରରୁ ଜଣାପଡ଼ିଛି । ଅନ୍ୟପକ୍ଷରେ ଏହି ପ୍ରକଳ୍ପ ଖୋର୍ଦ୍ଧା ଜିଲାର ୨.୫ ଲକ୍ଷ ଘରର ୨୫ ଲକ୍ଷ ଲୋକଙ୍କୁ ପାଇପ୍ ଯୋଗେ ରନ୍ଧନଗ୍ୟାସ ସୁବିଧା ପହଞ୍ଚାଇପାରିବ । ସେହିଭଳି ପ୍ରଥମ ୩ ରୁ ୫ବର୍ଷ ମଧ୍ୟରେ ଏଠାରେ ୨୪ଟି ସିଏନଜି ଷ୍ଟେସନ୍ ପ୍ରତିଷ୍ଠା କରାଯାଇ ୧ଲକ୍ଷ ଯାନବାହାନକୁ ମଧ୍ୟ ପର୍ଯ୍ୟାବରଣ ସହଯୋଗୀ ଏବଂ କମ୍ ମୂଲ୍ୟରେ ଇନ୍ଧନ ଯୋଗଇ ଦିଆଯାଇପାରିବ । ସେହିପରି କଟକ ସହରରେ ମଧ ଏଥିନିମନ୍ତେ ୭୫୦କୋଟି ଟଙ୍କା ବ୍ୟୟବରାଦର ଆକଳନ କରାଯାଇଛି । ୨.୫ ଲକ୍ଷ ଘରର ପାଖାପାଖି ୨୬ ଲକ୍ଷ ଲୋକ ଏହି ଯୋଜନା ଦ୍ୱାରା ଲାଭାନ୍ୱିତ ହେବେ । ଏତଦ୍‌ବ୍ୟତୀତ ୨୦ଟି ସିଏନଜି କେନ୍ଦ୍ରରୁ ଆଗାମୀ ୩ରୁ ୫ବର୍ଷ ମଧ୍ୟରେ ୭୦ ହଜାର ଯାନବାହାନରେ ଇନ୍ଧନର ସୁବିଧା ସହଜରେ ଉପଲବ୍ଧ ହୋଇପାରିବ ।

ଅନ୍ୟପକ୍ଷରେ ପ୍ରାକୃତିକ ଗ୍ୟାସ, ଶିଳ୍ପ, ଏବଂ ବ୍ୟବସାୟିକ ସଂସ୍ଥାଗୁଡ଼ିକୁ ସିଏନଜି ଉପଲବ୍ଧ କରାଯିବା କାରଣରୁ ପରିବେଶ ସୁରକ୍ଷା ସହ ଅର୍ଥନୀତିକୁ ମଧ୍ୟ ତ୍ୱରିତ ଗତି ପ୍ରଦାନ କରାଯାଇପାରିବ । ଏହି ସହର ଗ୍ୟାସ ବିତରଣ ନେଟ୍‌ୱାର୍କରେ ଇସ୍ପାତ ଓ ଏମ.ଡି.ପି.ଇ ପାଇପ୍ ଲାଇନ୍‌ର ମୋଟ ଦୈର୍ଘ୍ୟ ପାଖାପାଖି ୨ହଜାର କିଲୋମିଟର ହେବ । ସୂଚନାଯୋଗ୍ୟଯେ ପ୍ରଧାନମନ୍ତ୍ରୀ ଉର୍ଜାଗଙ୍ଗା ଯୋଜନା ଦ୍ୱାରା ପ୍ରତ୍ୟକ୍ଷ ଓ ପରୋକ୍ଷ ଭାବରେ ଏହିସବୁ ସହରଗୁଡ଼ିକର ହଜାର ହଜାର ଶିକ୍ଷିତ ଯୁବକ ଓ ଯୁବତୀଙ୍କୁ ରୋଜଗାରର ସୁବିଧା ମଧ୍ୟ ମିଳିପାରିବ । ପ୍ରାକୃତିକ ଗ୍ୟାସ ସିଧାସଳଖ ଭାବେ ରୋଷେଇଘର ଏବଂ ଯାନବାହନ ସମେତ ଶିଳ୍ପ କ୍ଷେତ୍ରରେ ଉପଯୋଗ ହୋଇପାରିଲେ ସହରରେ ବସବାସ କରୁଥିବା ଲୋକମାନଙ୍କର ଜୀବନଯାତ୍ରାରେ ଏକ ବିରାଟ ପରିବର୍ତ୍ତନ ଆସିପାରିବ ବୋଲି ଗେଲ ଇଣ୍ଡିଆ ପକ୍ଷରୁ କୁହାଯାଇଛି । ସୂଚନାଯୋଗ୍ୟଯେ, ଜଗଦୀଶପୁର-ହଳଦିଆ ଏବଂ ବୋକାରୋ-ଧାମରା ପ୍ରାକୃତିକ ଗ୍ୟାସ ପାଇପ୍ ଲାଇନ୍‌ର ମୋଟ ଦୈର୍ଘ୍ୟ ୨,୬୧୯ ମିଲୋମିଟର ଥିବାବେଳେ ଏଥିରେ ୧,୨୪୯୦ କୋଟି ଟଙ୍କାର ପୁଞ୍ଜି ନିବେଶ କରାଯାଇଛି । ଏଥିରେ ଭାରତ ସରକାର ୪୦ ପ୍ରତିଶତ ଅର୍ଥ ଅର୍ଥାତ୍ ୫,୧୭୬ କୋଟି ଟଙ୍କା ଅନୁଦାନ ଆକାରରେ ପ୍ରଦାନ କରିଛନ୍ତି । ଉତ୍ତରପ୍ରଦେଶ, ବିହାର, ଝାଡଖଣ୍ଡ, ଓଡ଼ିଶା ଏବଂ ପଶ୍ଚିମବଂଗ ପ୍ରଭୃତି ୫ଟି ରାଜ୍ୟ ଦେଇ ଏହି ଯୋଜନା ଗତିଶୀଳ ହେବ ବୋଲି ଜଣାପଡ଼ିଛି । ଏହିସବୁ ରାଜ୍ୟଗୁଡ଼ିକର ୩୯ଟି ଜିଲ୍ଲାକୁ ପାଇପ୍ ଲାଇନ୍ ପ୍ରକଳ୍ପ ସ୍ପର୍ଶ କରିବ । ସାର କାରଖାନା, ଶକ୍ତି ପ୍ରକଳ୍ପ, ତୈଳ ବିଶୋଧନାଗାର, ଇସ୍ପାତ ଉଦ୍ୟୋଗ ଏବଂ ସର୍ବୋପରି ସହର ଗ୍ୟାସ୍ ସେବାପାଇଁ ଏହି ପାଇପ୍ ଲାଇନ୍‌ରୁ ପ୍ରାକୃତିକ ଗ୍ୟାସ ଯୋଗାଇ ଦିଆଯିବ ।

ପ୍ରଧାନମନ୍ତ୍ରୀ ଉର୍ଜା ଗଙ୍ଗା ଭଳି ଏକ ମହତ୍ୱାକାଂକ୍ଷୀ ତଥା ଐତିହାସିକ ପ୍ରକଳ୍ପର ଶୁଭାରମ୍ଭ ଭୁବନେଶ୍ୱରଠାରେ ନିକଟରେ ହୋଇଯାଇଅଛି । ଏହି ଯୋଜନାର ଶୁଭାରମ୍ଭ କରିଛନ୍ତି କେନ୍ଦ୍ର ପେଟ୍ରୋଲିୟମ ଓ ପ୍ରାକୃତିକ ଗ୍ୟାସ ମନ୍ତ୍ରୀ ଶ୍ରୀ ଧର୍ମେନ୍ଦ୍ର ପ୍ରଧାନ । ଯମଜ ନଗରୀ କଟକ-ଭୁବନେଶ୍ୱରରେ ସିଟି ଗ୍ୟାସସେବା (ସିଜିଡି) ଏବଂ ପରବର୍ତ୍ତୀ ଅବସ୍ଥାରେ ଏହା ରାଉରକେଲା, ଝାରସୁଗୁଡା, ସମ୍ବଲପୁର,ତାଳଚେର ପ୍ରଭୃତି ସହରକୁ ସଂପ୍ରସାରିତ ହେବ ବୋଲି କେନ୍ଦ୍ର ପ୍ରେଟ୍ରୋଲିୟମ ଓ ପ୍ରାକୃତିକ ଗ୍ୟାସ ମନ୍ତ୍ରୀ ଶ୍ରୀ ପ୍ରଧାନ ସୂଚନା ଦେଇଛନ୍ତି । ଭୁବନେଶ୍ୱରରେ ପାଇପ୍ ଲାଇନ୍ ଯୋଗେ ସହରୀ ରୋଷେଇ ଗ୍ୟାସ ଯୋଗାଣ (ସିଜିଡ଼ି) ପ୍ରକଳ୍ପ କ୍ରିୟାନ୍ୱୟନର ଶୁଭାରମ୍ଭ କରିବା ଅବସରରେ ଶ୍ରୀ ପ୍ରଧାନ ଏହି ସୂଚନା ଦେଇଛନ୍ତି । ଏହା ସହ ସେ ଗେଲ ଇଣ୍ଡିଆ ଲିମିଟେଡର ଓଡ଼ିଶା କାର୍ଯ୍ୟାଳୟର ମଧ୍ୟ ଶୁଭଉଦ୍‌ଘାଟନ କରିଛନ୍ତି । ଏହି ଅବସରରେ ଭୁବନେଶ୍ୱର ବରମୁଣ୍ଡା ପଡ଼ିଆଠାରେ ଆୟୋଜିତ ଏକ ବିଶାଳ ଜନସଭାରେ ଉଦ୍‌ବୋଧନ ଦେଇ ଶ୍ରୀ ପ୍ରଧାନ କହିଛନ୍ତି ଯେ, ଦ୍ୱୈତନଗରୀ କଟକ-ଭୁବନେଶ୍ୱରକୁ, ଜଗଦିଶପୁର-ହଳଦିଆ ଓ ବୋକାରୋ-ଧାମରା ପ୍ରାକୃତିକ ଗ୍ୟାସ ପାଇପ୍ ଲାଇନ୍ ଯାହା ପ୍ରଧାନମନ୍ତ୍ରୀ, ଉର୍ଜାଗଙ୍ଗା ଭାବେ ସୁପରିଚିତ, ସେଥିରୁ ପ୍ରାକୃତିକ ଗ୍ୟାସ ଯୋଗାଇଦିଆଯିବ ।

ପିଏନଜି ବା ଅନ୍ୟ ଅର୍ଥରେ ପାଇପ୍ ଲାଇନ୍ ଦ୍ୱାରା ସିଧାସଳଖ ପ୍ରାକୃତିକ ଗ୍ୟାସ ଯୋଗାଣ ବ୍ୟବସ୍ଥାରେ ସାଧାରଣ ଜନତାଙ୍କର କି ଲାଭ ହେବ ?

ଗ୍ୟାସ ସିଲିଣ୍ଡର ପାଇଁ ଲମ୍ବା ଧାଡ଼ିରେ ଛିଡ଼ାହୋଇ ରହିବା ଏବଂ ଠିକ୍ ସମୟରେ ଏହା ଘରେ ନ ପହଞ୍ଚିବା ଘଟଣା ଆମେ ସମସ୍ତେ ଅଙ୍କେ ବହୁତେ ଅଙ୍ଗେ ନିଭାଇଛୁ । ମାତ୍ର ପିଏନଜି ବ୍ୟବସ୍ଥାରେ ସେ ସମସ୍ୟା ଆଦୌ ନାହିଁ କହିଲେ କିଛି ଅତ୍ୟୁକ୍ତି ହେବ ନାହିଁ । ଏଥିରେ ଅନବରତ ଗ୍ୟାସ ଯୋଗାଣ ହୋଇଥିବା ବେଳେ ଗ୍ୟାସ ବ୍ୟବହାରର ପରିମାଣ ଅନୁଯାୟୀ ଜନସାଧାରଣଙ୍କୁ ଦେୟ ମଧ୍ୟ ପୈଠ କରିବାକୁ ପଡ଼ିଥାଏ । ଏଲପିଜି ତୁଳନାରେ ଏଥିରେ କମ୍ ଖର୍ଚ୍ଚ ମଧ୍ୟ ହୋଇଥାଏ । ଅନ୍ୟପକ୍ଷରେ ଏହା ପରିବେଶ ଅନୁକୂଳ ଅଟେ, କାରଣ ଏଥିରେ ମୁଖ୍ୟତଃ ମିଥେନ୍ ବାଷ୍ପ ରହିଥାଏ ଯାହାକି ସଂପୂର୍ଣ୍ଣରୂପେ ଦହନଶୀଳ ଅଟେ । ଏଣୁ ଏଥିରୁ କିଛି ପ୍ରଦୂଷକ ବାୟୁ ନିର୍ଗତ ହୁଏନାହିଁ । ଅନ୍ୟପକ୍ଷରେ ଏଲପିଜିରେ ପ୍ରୋପେନ୍, ପ୍ରୋପିଲିନ୍, ବୁଟେନ୍, ଓ ବ୍ୟୁଟିଲିନ୍ ପ୍ରଭୃତି ରାସାୟନିକ ଗ୍ୟାସ ମିଶି ରହିଥାଏ, ଯାହା ଅଳ୍ପ ଅମ୍ଳଜାନରେ ବି ଜଳିପାରେ । ପିଏନଜିରେ ଥିବା ଗ୍ୟାସ ବାୟୁଠାରୁ ହାଲୁକା ହୋଇଥିବାରୁ ଏହା ଲିକ୍ ହେଲେ ବି ଉପରକୁ ଉଠିଯାଇ ସମ୍ଭାବ୍ୟ ଦୁର୍ଘଟଣାରୁ ରକ୍ଷା କରିଥାଏ । ସେହିପରି ଏଥିରେ ସିଲିଣ୍ଡର ଫାଟିବାର ସମ୍ଭାବନା ମଧ୍ୟ ନଥାଏ । କାରଣ ଗୋଟିଏ ମୁଖ୍ୟ ଷ୍ଟେସନରୁହିଁ ଏହି ଗ୍ୟାସକୁ ପ୍ରତ୍ୟେକ ଘରକୁ ଯୋଗାଣ ହୋଇଥାଏ । ଅନ୍ୟପକ୍ଷରେ ଯେଉଁ ସ୍ଥାନରୁ ଗ୍ୟାସ ଯୋଗାଣ ଆରମ୍ଭ ହୁଏ ସେଠାକାର ଚାପ ପ୍ରାୟ ୧୦୦୦ ପିଏସଆଇ ଥିବାବେଳେ ଏହା ସହର ଉପକଣ୍ଠରେ ପହଞ୍ଚିଲା ବେଳକୁ ଚାପ ୨୬୦ରୁ ୩୦୦ ପିଏସଆଇ କୁ ହ୍ରାସ ପାଇଥାଏ । ଏହି ଚାପ ଗ୍ରାହକର ରୋଷେଇ ଘରକୁ ପହଞ୍ଚିଲା ବେଳକୁ ୫ ପିଏସଆଇକୁ କମିଯାଇଥାଏ । ଏହି ପ୍ରକାର ଗ୍ୟାସ ଯୋଗାଣରେ ପାଇପ୍ ଏକ ମୁଖ୍ୟ ଭୂମିକା ଗ୍ରହଣ କରିଥିବାରୁ ଏହାର ଗୁଣବତ୍ତା ନିୟମିତ ଭାବେ ପରୀକ୍ଷା କରିବା ସହ ଏହା ଭିତରେ ମଇଳା ନ ଜମିବା ସହ ଗ୍ରାହକମାନଙ୍କ ଘରେ ଲାଇନ୍ ସଂଯୋଗରେ ଯେପରି କୌଣସି ତ୍ରୁଟିବିଚ୍ୟୁତି ନରହେ ସେଥିପ୍ରତି ମଧ୍ୟ ବିଶେଷ ଧ୍ୟାନ ଦିଆଯାଏ।

ଏଲପିଜି ଭଳି ତରଳ ଗ୍ୟାସ ଇନ୍ଧନ ଜାଳିବା ଦ୍ୱାରା କେବଳ ଘର ନୁହେଁ, ବାହାରର ପର୍ଯ୍ୟାବରଣ ମଧ୍ୟ ପ୍ରଦୁଷଣମୁକ୍ତ ରହିଥାଏ । ଏହାଦ୍ୱାରା ଗ୍ରାମୀଣ ଭାରତର ଏକ ବୃହତ ଅଂଶରେ ବସବାସ କରୁଥିବା ଲୋକେ ବେଶ୍ ସୁସ୍ଥ ତଥା ନିରୋଗ ଜୀବନଯାପନ କରିଥାନ୍ତି । ଦେଶର ଗରିବ ଜନସାଧାରଣଙ୍କର ବୃହତ ସ୍ୱାର୍ଥକୁ ଦୃଷ୍ଟିରେ ରଖି ଏହି ଉଜ୍ଜ୍ୱଳା ଯୋଜନାକୁ ଏକ ମହତ୍ୱାକାଂକ୍ଷୀ ତଥା ଦୂରଦୃଷ୍ଟି ସଂପନ୍ନ ଯୋଜନା ଭାବେ ମଧ୍ୟ ପରିଗଣିତ କରାଯାଇପାରିବ । ବିଶେଷକରି ଗ୍ରାମୀଣ ଓ ଗରିବ ପରିବାରର କେବଳ ସ୍ୱାସ୍ଥ୍ୟ ନୁହେଁ, ଅର୍ଥନୈତିକ ଅଭିବୃଦ୍ଧି ତଥା ସମୃଦ୍ଧି କ୍ଷେତ୍ରରେ ମଧ୍ୟ ''ଉଜ୍ଜ୍ୱଳା'' ଏକ ଯୁଗାନ୍ତକାରୀ ପଦକ୍ଷେପ କହିଲେ କିଛି ଅତ୍ୟୁକ୍ତି ହେବ ନାହିଁ । ଗୋଟିଏ ଘରର ରୋଷେଇ ପାଇଁ ବ୍ୟବହୃତ ହେଉଥିବା କଠିନ ଜାଳେଣି ଜନିତ ପ୍ରଦୁଷଣକାରୀ ଧୂଆଁ ୪୦୦ ସିଗାରେଟ୍‌ରୁ ନିର୍ଗମନ ହେଉଥିବା ଧୂଆଁ ଠାରୁ ଅଧିକ କ୍ଷତିକାରକ ବୋଲି ବୈଜ୍ଞାନିକମାନେ ଗବେଷଣାଲବ୍ଧ ଜ୍ଞାନରୁ ଜାଣିବାକୁ ପାଇଛନ୍ତି ।

ଭାରତ ଭଳି ଏକ ବିରାଟ ଦେଶରେ ମୁଖ୍ୟତଃ ହାଜିରା-ବିଜେପୁର-ଜଗଦୀଶପୁର ପାଇପ୍ ଲାଇନ୍‌ରୁ ଗ୍ୟାସ ଅଥରିଟି ଅଫ୍ ଇଣ୍ଡିଆ (ଗେଲ) ତରଫରୁ ପ୍ରାକୃତି ବାଷ୍ପ ଯୋଗାଣର ବ୍ୟବସ୍ଥା କରାଯାଇଛି । ଏହି ପାଇପ୍ ମାଟି ତଳେ ନଯାଇ ମାଟିର ଉପରଦେଇ ବିଛା ଯାଇଥାଏ । ତେଣୁ ଗ୍ୟାସ ଲିକ୍ ହେଲେ ବି ଏହା ସହଜରେ ଜଣାପଡ଼ିଯାଏ । ସଂପ୍ରତି କାନପୁରରେ ସେଣ୍ଟ୍ରାଲ ୟୁପି ଗ୍ୟାସ ଲିମିଟେଡ ତରଫରୁ ସୁଚାରୁରୂପେ ଗ୍ୟାସ ଯୋଗାଣ କରାଯାଉଛି। ଅନ୍ୟପକ୍ଷରେ ମିଥେନ୍‌ରେ କାର୍ବନ ଏବଂ ଉଦ୍‌ଯାନର ଅନୁପାତ ତୁଳନାତ୍ମକ ଭାବେ କମ୍‌ଥିବାରୁ ଏହା ପୂର୍ଣ୍ଣ ଭାବେ ଜାରିତ ହେବା ସହ ଏଥିରୁ କୌଣସି ବିଷାକ୍ତ ଗ୍ୟାସ ମଧ୍ୟ ନିର୍ଗମନ ହୁଏନାହିଁ । ଅତଏବ ଏହା ବିଶେଷ ଭାବରେ ପରିବେଶ ଅନୁକୂଳ ଅଟେ । ସେହିପରି ଏକ ପରୀକ୍ଷଣରୁ ଜଣାଯାଇଛି ଯେ ଏଲପିଜି ଗ୍ୟାସ ସହ ୨ ପ୍ରତିଶତରୁ ୫ ପ୍ରତିଶତବାୟୁ ମିଶିଲେ ଏହା ଜଳିବାକୁ ସକ୍ଷମ ହୋଇଥାଏ । କିନ୍ତୁ ପିଏନଜି ପାଇଁ ଏହାର ପରିମାଣ ୧୫ରୁ ୨୨ ପ୍ରତିଶତ ମଧ୍ୟରେ ହୋଇଥାଏ । ଅର୍ଥାତ୍ ଏଥିରେ ଏତେଶୀଘ୍ର ଅଗ୍ନି ସଂଯୋଗ ହୁଏନାହିଁ । ଏଲପିଜି ସିଲିଣ୍ଡର ମଧ୍ୟରେ ଅତି ଉଚ୍ଚ ଚାପ ତଥା ଅତି ଅଳ୍ପ ତାପମାତ୍ରାରେ ଗ୍ୟାସକୁ ଥଣ୍ଡାକରି ତରଳ ଅବସ୍ଥାରେ ରଖିବାକୁ ହୋଇଥାଏ । ମାତ୍ର ପିଏନଜିରେ ସେସବୁର ଆବଶ୍ୟକତା ଆଦୌପଡେ ନାହିଁ ।

ଅନ୍ୟପକ୍ଷରେ ଏହି ପାଇପ୍ ଲାଇନ୍ ରାସ୍ତାରେ ଆସୁଥିବା ବିଭିନ୍ନ ସହର ବିଶେଷକରି ଭୁବନେଶ୍ୱର, କଟକ, ବାରାଣାସୀ-ପାଟଣା, ଜାମସେଦପୁର-କୋଲକତା, ଏବଂ ରାଞ୍ଚି ପ୍ରଭୃତି ପ୍ରମୁଖ ପାଇପ୍ ଯୋଗେ ରନ୍ଧନ ଗ୍ୟାସ (ପିଏନଜି) ଏବଂ ସିଲିଣ୍ଡର ଯୋଗେ ରନ୍ଧନ ଗ୍ୟାସ ଯୋଗାଣ (ଏଲପିଜି) ମଧରେ ଥିବା ତାରତମ୍ୟକୁ ବିଚାରକୁ ନେଲେ ପିଏନଜିର ମହତ୍ତ୍ୱକୁ ବୁଝିବାରେ ବେଶ୍ ସୁବିଧା ହେବ । ସହରଗୁଡ଼ିକୁ ସହର ଗ୍ୟାସ ବିତରଣ ସେବା ଯୋଗାଇଦେବାକୁ ଗେଲ ଇଣ୍ଡିଆକୁ ଦାୟିତ୍ୱ ପ୍ରଦାନ କରାଯାଇଛି । ଗେଲ ଇଣ୍ଡିଆ ଦେଶର ୧ନମ୍ବର ସମନ୍ୱିତ ପ୍ରାକୃତିକ ଗ୍ୟାସ କଂପାନୀ ହୋଇଥିବା ବେଳେ ଏହା ପାଖରେ ସଂପ୍ରତି ୭୫ ଭାଗ ଗ୍ୟାସ ବିତରଣର କ୍ଷମତା ମଧ ରହିଛି । ବିଶେଷକରି ୧ ୧ ହଜାର କିଲୋମିଟରୁ ଉର୍ଦ୍ଧ୍ୱ ପ୍ରାକୃତିକ ଗ୍ୟାସ ନେଟୱାର୍କ ସହ ଦେଶର ଶକ୍ତି, ସାର ଅନ୍ୟାନ୍ୟ ଶିଳ୍ପ, ଅଟୋମୋଟିଭ୍ ଏବଂ ଘରୋଇ ଉପଭୋକ୍ତାମାନଙ୍କୁ ଗେଲ ଇଣ୍ଡିଆ ପକ୍ଷରୁ ଗ୍ୟାସ ଯୋଗାଇଦିଆଯାଏ । ସେହିଭଳି ପ୍ରାକୃତିକ ଗ୍ୟାସ ସରବରାହ , ବିତରଣ, ପ୍ରକ୍ରିୟାକରଣ ବ୍ୟତୀତ ଗେଲ ଇଣ୍ଡିଆ ମଧ୍ୟ ଏହାର ବ୍ୟବସାୟିକ କାର୍ଯ୍ୟଧାରାକୁ ପେଟ୍ରୋକେମିକାଲ୍ ଏଲ.ପି.ଜି ସରବରାହ, ସହର ଗ୍ୟାସ ବିତରଣ, ଗ୍ୟାସ ଅନୁସଂଧାନ ଏବଂ ସର୍ବୋପରି ଉତ୍ପାଦନ ପ୍ରଭୃତି ବିଶେଷ ଗୁରୁତ୍ୱପୂର୍ଣ୍ଣ କାର୍ଯ୍ୟରେ ସାମିଲ ହୋଇପାରିଛି। ବିଶେଷକରି ଆଗମୀ ୫ ବର୍ଷ ମଧ୍ୟରେ ଗେଲ ଇଣ୍ଡିଆ ଏହି ନେଟୱାର୍କକୁ ସଂପ୍ରସାରଣ କରିବାର ଲକ୍ଷ୍ୟ ମଧ ଧାର୍ଯ୍ୟ କରିଛି ।

ଲେଖକ ଜଣେ ଆଇନ୍‌ଜିବି ଓ ସାମ୍ବାଦିକ।

ଗ୍ରାମପଞ୍ଚାୟତ ବିକାଶ ,ମନରେଗା ଓ ଶ୍ରମିକ

ଡ଼. ପରୀକ୍ଷିତ ସାହୁ

ଓଡ଼ିଶା ଗ୍ରାମପଞ୍ଚାୟତ ଆଇନ୍ ୧୯୬୪ର ଧାରା ୪୪ ଓ ୪୫ରେ ଯଥାକ୍ରମେ ଉଲ୍ଲେଖ ରହିଛି। ବାଧ୍ୟତାମୂଳକ କାର୍ଯ୍ୟ ପରିସରରେ ମୁଖ୍ୟତଃ ପିଇବାପାଣି ଯୋଗାଣ, ଉନ୍ନତ ପରିମଳ ବ୍ୟବସ୍ଥା, ରାସ୍ତା ଆଲୋକୀକରଣ, ରାସ୍ତାଘାଟ ନିର୍ମାଣ ଏବଂ ମରାମତି, ଶିକ୍ଷା ଓ ସ୍ୱାସ୍ଥ୍ୟ ବ୍ୟବସ୍ଥା ଭଳି ମୌଳିକ ସେବା ପ୍ରଦାନ ସହିତ ଗ୍ରାମୀଣ ଭିତ୍ତିଭୂମି ବିକାଶ, ଦାରିଦ୍ର୍ୟ ଦୂରୀକରଣ ତଥା ସର୍ବସାଧାରଣ ସଂପତ୍ତିର ସୁପରିଚାଳନା ସହିତ ଜନସାଧାରଣଙ୍କର ସର୍ବାଙ୍ଗୀନ ବିକାଶ ପାଇଁ ଆବଶ୍ୟକୀୟ ପଦକ୍ଷେପ ଗ୍ରହଣ କରିବା ଭଳି କାର୍ଯ୍ୟ ଏଥିରେ ଅନ୍ତର୍ଭୁକ୍ତ ହୋଇଅଛି। ରାଜ୍ୟର ସମସ୍ତ ଗ୍ରାମପଞ୍ଚାୟତ ଗୁଡ଼ିକୁ ଆଗାମୀ ବର୍ଷରେ ରାଜ୍ୟ ଚତୁର୍ଥ ଅର୍ଥ ଆୟୋଗ ଓ ଚତୁର୍ଦ୍ଦଶ କେନ୍ଦ୍ରୀୟ ଅର୍ଥ ଆୟୋଗଙ୍କ ସୁପାରିଶ ଆଧାରରେ ବ୍ୟାପକ ଆର୍ଥିକ ଅନୁଦାନ ପ୍ରଦାନର ବ୍ୟବସ୍ଥା କରାଯାଇଛି।

ଉପକ୍ରମ : ଭାରତୀୟ ଅର୍ଥନୀତି ବସ୍ତୁତଃ ଏକ ଗ୍ରାମୀଣ ଅର୍ଥନୀତି। ତେଣୁ ଦେଶର ବିକାଶ ବା ଅଭିବୃଦ୍ଧି ନିଶ୍ଚିତ ଭାବରେ ଗ୍ରାମାଞ୍ଚଳର ଆର୍ଥିକ ବିକାଶ ବା ଅଭିବୃଦ୍ଧି ଉପରେ ନିର୍ଭର କରେ। ସୁତରାଂ କୌଣସି ଦେଶ ବା ଅର୍ଥନୀତିର ଗୁଣାତ୍ମକ ବିକାଶ ସେଥିନିମନ୍ତେ ପ୍ରସ୍ତୁତ ହେଉଥିବା ଯୋଜନା ଉପରେ ପୂର୍ଣ୍ଣମାତ୍ରାରେ ନିର୍ଭର କରେ। ଯୋଜନା ଗୁଡ଼ିକୁ ବିକାଶୋନ୍ମୁଖୀ କରାଇବାକୁ ହେଲେ ସେ ପ୍ରକ୍ରିୟାରେ ତୃଣମୂଳ ସ୍ତରରୁ ଆରମ୍ଭ କରି ସବୁ ସ୍ତରର ଭାଗୀଦାରୀ ମାନଙ୍କୁ ସାମିଲ କରାଇବା ଅତ୍ୟନ୍ତ ଅପରିହାର୍ଯ୍ୟ। ଯଦି ତୃଣମୂଳ ସ୍ତରର ବିକାଶ ଯୋଜନା ଲୋକଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ପ୍ରସ୍ତୁତ ହୁଏ ଏବଂ ଏହାର ପ୍ରତ୍ୟେକଟି ଉପାଦାନ ଲୋକଭିମୁଖୀ ହୁଏ, ତେବେ ସେହି ଯୋଜନା କାର୍ଯ୍ୟକାରୀ ହେଲେ ତାହା ଲୋକମାନଙ୍କର ଆବଶ୍ୟକତାକୁ ନିଶ୍ଚିତ ଭାବେ ଅନେକାଂଶରେ ପରିପୂରଣ କରିପାରିବ ଓ ଆର୍ଥିକ ପ୍ରଗତିର ପ୍ରତିବନ୍ଧକ ସୃଷ୍ଟି କରୁଥିବା ପ୍ରତ୍ୟେକଟି ଅଂଶକୁ ତାହା ପ୍ରତିରୋଧ କରି ଲୋକମାନଙ୍କ ମୁଣ୍ଡପିଛା ଆୟ ତଥା ଦେଶର ଜାତୀୟ ଆୟକୁ ନିଶ୍ଚିତ ଭାବେ ବୃଦ୍ଧି କରାଇବ। ଲୋକମାନଙ୍କର ଆୟ ବୃଦ୍ଧି ହେବା ସଂଗେ ସଂଗ ସେମାନଙ୍କର ଦ୍ରବ୍ୟ ଓ ସେବା ପ୍ରତି ଚାହିଦା ବୃଦ୍ଧି କରାଇବ ଫଳରେ ଦେଶର ଉତ୍ପାଦନ ବୃଦ୍ଧି ହେବା ସଂଗେ ସଂଗେ ଜାତୀୟ ଆୟ ପୁନଶ୍ଚ ବୃଦ୍ଧି ହେବ। ସର୍ବୋପରି ଉପଯୁକ୍ତ ବିକାଶମୂଳକ ଯୋଜନା ବ୍ୟକ୍ତି ତଥା ସମାଜର ଗୁଣାତ୍ମକ ଅଭିବୃଦ୍ଧି କରିବା ସହିତ ଦେଶର ବିକାଶ ଓ ଅଭିବୃଦ୍ଧିରେ ସହାୟକ ହେବ।

ତେଣୁ ଗ୍ରାମାଞ୍ଚଳରେ ଅର୍ଥନୈତିକ ବିକାଶ ସହିତ ସାମାଜିକ ନ୍ୟାୟ ପ୍ରତିଷ୍ଠା ଲକ୍ଷ୍ୟ ନେଇ "ବିକାଶ ଯୋଜନା" ପ୍ରସ୍ତୁତି ନିମନ୍ତେ ୧୯୯୨ ମସିହାରେ ସଂବିଧାନର ୭୩ତମ ସଂଶୋଧନ କରାଯାଇ ଏହାର ଅନୁଚ୍ଛେଦ ୨୪୩ (ଛ) ପ୍ରକାରେ ପଞ୍ଚାୟତ ଗୁଡ଼ିକୁ କ୍ଷମତା ଅର୍ପଣ କରାଯାଇଅଛି। ଆଇନ୍‌ଗତ ବ୍ୟବସ୍ଥା ଅନୁସାରେ ସ୍ଥାନୀୟ ଅଞ୍ଚଳରେ ବିକାଶ ନିମନ୍ତେ ଯୋଜନା ପ୍ରସ୍ତୁତି କରିବା ହେଉଛି ଗ୍ରାମପଞ୍ଚାୟତର ପ୍ରମୁଖ ଦାୟିତ୍ୱ। ସୁତରାଂ, ଗ୍ରାମପଞ୍ଚାୟତ ଗୁଡ଼ିକ କେବଳ ପ୍ରକଳ୍ପ ବା କାର୍ଯ୍ୟକ୍ରମ ଗୁଡ଼ିକର କାର୍ଯ୍ୟକାରୀ ସଂସ୍ଥା ରୂପେ କାମ ନକରି ସ୍ଥାନୀୟ ସ୍ୱାୟତ୍ତ ସଂସ୍ଥା ଭାବରେ କାର୍ଯ୍ୟ କରିବା ଉଚିତ୍। ସ୍ଥାନୀୟ ଅଞ୍ଚଳର ବିକାଶ ନିମନ୍ତେ ପ୍ରସ୍ତୁତ ହୋଇଥିବା ଯୋଜନା ଓ ପ୍ରକଳ୍ପ ଗୁଡ଼ିକ ଗ୍ରାମପଞ୍ଚାୟତ ଦ୍ୱାରା କାର୍ଯ୍ୟକାରୀ ହେବା ପୂର୍ବରୁ ଏହାର ଅନୁମୋଦନ ପାଇଁ ଓଡ଼ିଶା ଗ୍ରାମପଞ୍ଚାୟତ ଆଇନ୍ ୧୯୬୪ର ଧାରା ୫ରେ ଗ୍ରାମସଭାକୁ ଗୁରୁତ୍ୱପୂର୍ଣ୍ଣ କ୍ଷମତା ପ୍ରଦାନ କରାଯାଇଛି ଯାହା ଗ୍ରାମୀଣ ଜନସାଧାରଣଙ୍କର ସାମାଜିକ ତଥା ଅର୍ଥନୈତିକ ଉନ୍ନତିରେ ସହାୟକ ହେବ।

ଗ୍ରାମପଞ୍ଚାୟତ ସ୍ତରରେ ବିକାଶ ଯୋଜନା : ଗ୍ରାମପଞ୍ଚାୟତର ସମସ୍ତ କାର୍ଯ୍ୟକୁ ମୋଟାମୋଟି ଭାବରେ ଦୁଇ ଭାଗରେ ବିଭକ୍ତ କରାଯାଇଛି। ପ୍ରଥମରେ ବାଧ୍ୟତାମୂଳକ କାର୍ଯ୍ୟ ଓ ଦ୍ୱିତୀୟରେ ଇଚ୍ଛାଧୀନ କାର୍ଯ୍ୟ। ଏହା ଓଡ଼ିଶା ଗ୍ରାମପଞ୍ଚାୟତ ଆଇନ୍ ୧୯୬୪ର ଧାରା ୪୪ ଓ ୪୫ରେ ଯଥାକ୍ରମେ ଉଲ୍ଲେଖ ରହିଛି। ବାଧ୍ୟତାମୂଳକ କାର୍ଯ୍ୟ ପରିସରରେ ମୁଖ୍ୟତଃ ପିଇବାପାଣି ଯୋଗାଣ, ଉନ୍ନତ ପରିମଳ ବ୍ୟବସ୍ଥା, ରାସ୍ତା ଆଲୋକୀକରଣ, ରାସ୍ତାଘାଟ ନିର୍ମାଣ ଏବଂ ମରାମତି, ଶିକ୍ଷା ଓ ସ୍ୱାସ୍ଥ୍ୟ ବ୍ୟବସ୍ଥା ଭଳି ମୌଳିକ ସେବା ପ୍ରଦାନ ସହିତ ଗ୍ରାମୀଣ ଭିତ୍ତିଭୂମି ବିକାଶ, ଦାରିଦ୍ର୍ୟ ଦୂରୀକରଣ ତଥା ସର୍ବସାଧାରଣ ସଂପତ୍ତିର ସୁପରିଚାଳନା ସହିତ ଜନସାଧାରଣଙ୍କର ସର୍ବାଙ୍ଗୀନ ବିକାଶ ପାଇଁ ଆବଶ୍ୟକୀୟ ପଦକ୍ଷେପ ଗ୍ରହଣ କରିବା ଭଳି କାର୍ଯ୍ୟ ଏଥିରେ ଅନ୍ତର୍ଭୁକ୍ତ ହୋଇଅଛି। ରାଜ୍ୟର ସମସ୍ତ ଗ୍ରାମପଞ୍ଚାୟତ ଗୁଡ଼ିକୁ ଆଗାମୀ ବର୍ଷରେ ରାଜ୍ୟ ଚତୁର୍ଥ ଅର୍ଥ ଆୟୋଗ ଓ ଚତୁର୍ଦ୍ଦଶ କେନ୍ଦ୍ରୀୟ ଅର୍ଥ ଆୟୋଗଙ୍କ ସୁପାରିଶ ଆଧାରରେ ବ୍ୟାପକ ଆର୍ଥିକ ଅନୁଦାନ ପ୍ରଦାନର

ବ୍ୟବସ୍ଥା କରାଯାଇଛି । ଏହିଭଳି ବିପୁଳ ଅନୁଦାନ ବ୍ୟବସ୍ଥା ଗ୍ରାମପଞ୍ଚାୟତ ଗୁଡ଼ିକୁ ଆର୍ଥିକ ସ୍ତରରେ ସଶକ୍ତ କରି ନିଜସ୍ୱ ସଂବଳ ବୃଦ୍ଧି ସହିତ ଆତ୍ମନିର୍ଭରଶୀଳ ହେବା ପାଇଁ ଅଭୂତପୂର୍ବ ସୁଯୋଗ ସୃଷ୍ଟି କରିଛି । ଗ୍ରାମାଞ୍ଚଳରେ ସମାଜର ବିଭିନ୍ନ ବର୍ଗର ଜନସାଧାରଣଙ୍କୁ ମୌଳିକ ତଥା ଅତ୍ୟାବଶ୍ୟକୀୟ ସେବା ଯୋଗାଇଦେବା ଏହାର ମୁଖ୍ୟ ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟ ।

ସେହିଭଳି ଗ୍ରାମାଞ୍ଚଳରେ ମଜୁରୀଭିତ୍ତିକ କର୍ମ ଯୋଗାଣ, ଜୀବିକାର ସୁରକ୍ଷା ସହିତ ସ୍ଥାୟୀ ସମ୍ପଦ ସୃଷ୍ଟି, ପ୍ରାକୃତିକ ସଂପଦର ପରିଚାଳନା, ଭିତ୍ତିଭୂମିର ବିକାଶ ତଥା ଅନ୍ୟାନ୍ୟ ଉନ୍ନୟନ କାର୍ଯ୍ୟ ପାଇଁ ବିଭିନ୍ନ କେନ୍ଦ୍ରୀୟ ଓ ରାଜ୍ୟ ଯୋଜନା ମାଧ୍ୟମରେ ଗ୍ରାମପଞ୍ଚାୟତକୁ ଆର୍ଥିକ ଅନୁଦାନ ଦିଆଯାଇଥାଏ । ସାଂବିଧାନିକ ବ୍ୟବସ୍ଥା ତଥା ଗ୍ରାମପଞ୍ଚାୟତ ଗୁଡ଼ିକୁ ବ୍ୟାପକ ଆର୍ଥିକ ଅନୁଦାନ ପ୍ରଦାନ ପରିପ୍ରେକ୍ଷୀରେ ସ୍ଥାନୀୟ ଜନସାଧାରଣଙ୍କର ପ୍ରକୃତ ଆବଶ୍ୟକତାକୁ ଚିହ୍ନଟ କରି ଏହାର ପ୍ରାଥମିକତାକୁ ସ୍ଥିର କରିବା ଅତ୍ୟନ୍ତ ଜରୁରୀ । ମିଳୁଥିବା ସମସ୍ତ ଅନୁଦାନର ସମୟୋଚିତ ସଦୁପଯୋଗ ପାଇଁ ଜନସାଧାରଣଙ୍କର ସକ୍ରିୟ ସହଭାଗିତାରେ "ଗ୍ରାମପଞ୍ଚାୟତ ବିକାଶ ଯୋଜନା" ପ୍ରସ୍ତୁତ ହେବା ଆବଶ୍ୟକ । ଏହି ଯୋଜନା ପ୍ରସ୍ତୁତିରେ ଲୋକମାନଙ୍କର ସହଭାଗିତା ରହିଲେ ସଠିକ ପ୍ରକଳ୍ପ ଚୟନ ହେବା ସଂଗେ ସଂଗେ ଏହି ଅନୁଦାନ ଗୁଡ଼ିକର ଫଳପ୍ରଦ ବିନିଯୋଗକୁ ସୁନିଶ୍ଚିତ କରାଯାଇ ପାରିବ । ଏତଦ୍ ବ୍ୟତୀତ ଗ୍ରାମୀଣ ଭିତ୍ତିଭୂମି ବିକାଶ, ହାଟ ବଜାର ଉନ୍ନତିକରଣ, ପିଇବା ପାଣି ଯୋଗାଣ, ପରିମଳ, ରାସ୍ତା ଆଲୋକୀକରଣ, ବୃକ୍ଷ ରୋପଣ, ଗରିବଙ୍କ ପାଇଁ ଉନ୍ନତ ଜୀବିକା ଓ ସମାଜର ଦୁର୍ବଳ ଶ୍ରେଣୀ ଲୋକଙ୍କ ନିମନ୍ତେ କଲ୍ୟାଣମୂଳକ କାର୍ଯ୍ୟକ୍ରମ ଇତ୍ୟାଦି କ୍ଷେତ୍ରରେ ବାର୍ଷିକ ଯୋଜନା ପ୍ରସ୍ତୁତି ସହିତ ଦୀର୍ଘମିଆଦୀ ଯୋଜନାକୁ ମଧ୍ୟ ଏହି ଗ୍ରାମପଞ୍ଚାୟତ ବିକାଶ ଯୋଜନାରେ ସ୍ଥାନ ଦେବା ଉଚିତ୍ ।

ଗ୍ରାମପଞ୍ଚାୟତ ବିକାଶ ଯୋଜନାର ବିଷୟବସ୍ତୁ: ଗ୍ରାମପଞ୍ଚାୟତ ବିକାଶ ଯୋଜନା ପ୍ରସ୍ତୁତିରେ ନିମ୍ନଲିଖିତ ବିଷୟଗୁଡ଼ିକୁ ସ୍ଥାନ ଦିଆଯାଇଛି ।

୧. ଗ୍ରାମପଞ୍ଚାୟତ ସ୍ତରରେ ଉପଲବ୍ଧ ସମ୍ବଳ ଗୁଡ଼ିକର ଚିହ୍ନଟ, ୨. ଯୋଜନା ପ୍ରସ୍ତୁତିରେ ଜନଭାଗିଦାରୀ ବୃଦ୍ଧି ପାଇଁ ଉତ୍ତମ ପରିବେଶ ସୃଷ୍ଟି ୩. ପରିସ୍ଥିତିର ପୁଙ୍ଖାନୁପୁଙ୍ଖ ଆଲୋଚନା ଓ ସହଭାଗୀ ଯୋଜନା ପ୍ରସ୍ତୁତି । ୪. ଗ୍ରାମପଞ୍ଚାୟତ ଦ୍ୱାରା ବିକାଶ ଯୋଜନାର ପ୍ରକଳ୍ପ ପ୍ରସ୍ତୁତି ଓ ଏହାର ଚୁଡାନ୍ତିକରଣ । ୫. ପ୍ରକଳ୍ପ ଗୁଡ଼ିକର ବୈଷୟିକ ଓ ପ୍ରଶାସନିକ ଅନୁମୋଦନ । ୬. ବିକାଶ ଯୋଜନା ପ୍ରସ୍ତୁତି ପରେ ପରବର୍ତ୍ତୀ ପଦକ୍ଷେପ । ୭. ସହଭାଗୀ ବିକାଶ ଯୋଜନା ପ୍ରସ୍ତୁତି ନିମନ୍ତେ ସହାୟକ ବ୍ୟବସ୍ଥା ଓ ଦକ୍ଷତା ବୃଦ୍ଧି କାର୍ଯ୍ୟକ୍ରମ ।

ଗ୍ରାମପଞ୍ଚାୟତ ସ୍ତରରେ ଉପଲବ୍ଧ ସମ୍ବଳ ଆର୍ଥିକ ସମ୍ବଳ : ଗ୍ରାମପଞ୍ଚାୟତ ପ୍ରଥମେ ବିଭିନ୍ନ ସମ୍ଭାବ୍ୟ ଦିଗରୁ ଉପଲବ୍ଧ ସମ୍ବଳ ଗୁଡ଼ିକୁ ଚିହ୍ନଟ କରିବା ଆବଶ୍ୟକ । ରାଜ୍ୟ ଅର୍ଥ ଆୟୋଗ, କେନ୍ଦ୍ରୀୟ ଅର୍ଥ ଆୟୋଗ, ରାଜ୍ୟ ଏବଂ କେନ୍ଦ୍ରୀୟ ଯୋଜନା ଅନ୍ତର୍ଗତ ନିଶ୍ଚିତ ଭାବରେ ପାଇବାକୁ ଥିବା ବାର୍ଷିକ ଆର୍ଥିକ ଅନୁଦାନକୁ ବିଚାରକୁ ନେଇ ଏବଂ ନିଜ ଦ୍ୱାରା ଯୋଗାଡ଼ ହୋଇ ପାରୁଥିବା ସମ୍ବଳ ଗୁଡ଼ିକୁ ଏକତ୍ରିତ କରି ଗୋଟିଏ ନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟ ବର୍ଷରେ ଗ୍ରାମପଞ୍ଚାୟତ ପାଖରେ କେତେ ଅର୍ଥ ଜମା ହେବ ତାହା ସ୍ଥିର କରାଯିବ । ଏହି ପରିପ୍ରେକ୍ଷୀରେ ଗ୍ରାମପଞ୍ଚାୟତକୁ ମିଳୁଥିବା ବିଭିନ୍ନ ଆର୍ଥିକ ଅନୁଦାନର ଉତ୍ସଗୁଡ଼ିକ ହେଲା : ଚତୁର୍ଦ୍ଦଶ କେନ୍ଦ୍ରୀୟ ଅର୍ଥ ଆୟୋଗ ଅନୁଦାନ, ୪ର୍ଥ ରାଜ୍ୟ ଅର୍ଥ ଆୟୋଗ ଅନୁଦାନ, ମହାତ୍ମା ଗାନ୍ଧି ନରେଗା ଅନୁଦାନ, ଗ୍ରାମପଞ୍ଚାୟତର ନିଜସ୍ୱ ସମ୍ବଳ, ଗ୍ରାମପଞ୍ଚାୟତ ଠାରେ ଉପଲବ୍ଧ ଅନ୍ୟାନ୍ୟ ଖୋଲାପାଣ୍ଠି, ହିତାଧିକାରୀମାନଙ୍କ ଦାନ, କେନ୍ଦ୍ରୀୟ ଯୋଜନା ଓ ରାଜ୍ୟ ଯୋଜନାର ଅନ୍ୟାନ୍ୟ ଅନୁଦାନ ।

ଗ୍ରାମପଞ୍ଚାୟତ ସ୍ତରୀୟ କ୍ଷମତା ଓ ଦାୟିତ୍ୱ : ସଂବିଧାନର ୭୩ତମ ସଂଶୋଧନ ଅନୁଯାୟୀ ପଞ୍ଚାୟତ ଅନୁଷ୍ଠାନ ଗୁଡ଼ିକୁ ସ୍ୱୟଂଶାସିତ ଅନୁଷ୍ଠାନ ରୂପେ କାର୍ଯ୍ୟ କରିବା ପାଇଁ ରାଜ୍ୟ ସରକାରଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ପଞ୍ଚାୟତିରାଜ ଅନୁଷ୍ଠାନ ମାନଙ୍କୁ ଦାୟିତ୍ୱ ଓ କ୍ଷମତା ଅର୍ପଣ କରାଯିବାର ବ୍ୟବସ୍ଥା ରହିଛି । ଏହି ପରିପ୍ରେକ୍ଷୀରେ ଓଡ଼ିଶା ସରକାର ରାଜ୍ୟର ୧୧ଟି ବିଭାଗର (କୃଷି, ସମବାୟ, ବିଦ୍ୟାଳୟ ଓ ଗଣଶିକ୍ଷା, ଖାଦ୍ୟ ଯୋଗାଣ, ଅନୁସୂଚିତ ଜାତି ଓ ଅନୁସୂଚିତ ଜନଜାତି କଲ୍ୟାଣ, ସ୍ୱାସ୍ଥ୍ୟ ଓ ପରିବାର ଉନ୍ନୟନ, ମହିଳା ଓ ଶିଶୁ ବିକାଶ, ମତ୍ସ୍ୟ ଓ ପଶୁ ସମ୍ପଦ ବିକାଶ, ଗ୍ରାମ୍ୟ ଉନ୍ନୟନ, ପଞ୍ଚାୟତିରାଜ ଏବଂ ଜଳ ସମ୍ପଦ) ୨୧ଟି ବିଷୟରେ ପଞ୍ଚାୟତିରାଜ ଅନୁଷ୍ଠାନମାନଙ୍କୁ କ୍ଷମତା ହସ୍ତାନ୍ତର କରିଛନ୍ତି ।

ଗ୍ରାମପଞ୍ଚାୟତକୁ ଦିଆଯାଇଥିବା କ୍ଷମତା ଓ ଦାୟିତ୍ୱର ମୁଖ୍ୟାଂଶ ଗୁଡ଼ିକ ହେଲା : କ) ରାଜ୍ୟ ସରକାରଙ୍କ ଅଧିନସ୍ଥ ୧୧ଟି ବିଭାଗର ଗ୍ରାମପଞ୍ଚାୟତ ସ୍ତରର କର୍ମଚାରୀମାନେ ସଂପୃକ୍ତ ବିଭାଗରେ କର୍ମକର୍ତ୍ତା ହୋଇଥିଲେ ମଧ୍ୟ ଗ୍ରାମପଞ୍ଚାୟତକୁ ହସ୍ତାନ୍ତରିତ ବିଷୟ ଗୁଡ଼ିକର କାର୍ଯ୍ୟାକାରିତା ପାଇଁ ଗ୍ରାମପଞ୍ଚାୟତ ପାଖରେ ଦାୟୀ ରହିବେ ।

ଖ) ବିଭିନ୍ନ କ୍ଷେତ୍ରୀୟ ବିଭାଗର ଗ୍ରାମପଞ୍ଚାୟତ ସ୍ତରୀୟ କର୍ମଚାରୀମାନେ ନିୟମିତ ଭାବରେ ଗ୍ରାମପଞ୍ଚାୟତ ବୈଠକରେ ଯୋଗଦେବେ ।

ଗ) ବିଭିନ୍ନ ସରକାରୀ ବିଭାଗ ସେମାନଙ୍କର ଯୋଜନା ଗୁଡ଼ିକର କାର୍ଯ୍ୟପନ୍ଥାକୁ ଆଲୋଚନା ଓ ଅନୁମୋଦନ ପାଇଁ ଗ୍ରାମପଞ୍ଚାୟତ ସଭାରେ ଉପସ୍ଥାପନ କରିବେ ।

ଘ) ସଂପୃକ୍ତ ବିଭାଗର ଗ୍ରାମପଞ୍ଚାୟତ ସ୍ତରରେ କାର୍ଯ୍ୟକାରୀ ହେଉଥିବା ବିଭିନ୍ନ ଉନ୍ନୟନ ମୂଳକ

ଗ୍ରାମାଞ୍ଚଳରେ ମଜୁରୀଭିତ୍ତିକ କର୍ମ ଯୋଗାଣ, ଜୀବିକାର ସୁରକ୍ଷା ସହିତ ସ୍ଥାୟୀ ସମ୍ପଦ ସୃଷ୍ଟି, ପ୍ରାକୃତି ସଂପଦର ପରିଚାଳନା, ଭିତ୍ତିଭୂମିର ବିକାଶ ତଥା ଅନ୍ୟାନ୍ୟ ଉନ୍ନୟନ କାର୍ଯ୍ୟ ପାଇଁ ବିଭିନ୍ନ କେନ୍ଦ୍ରୀୟ ଓ ରାଜ୍ୟ ଯୋଜନା ମାଧ୍ୟମରେ ଗ୍ରାମପଞ୍ଚାୟତକୁ ଆର୍ଥିକ ଅନୁଦାନ ଦିଆଯାଇଥାଏ । ସାଂବିଧାନିକ ବ୍ୟବସ୍ଥା ତଥା ଗ୍ରାମପଞ୍ଚାୟତ ଗୁଡ଼ିକୁ ବ୍ୟାପକ ଆର୍ଥିକ ଅନୁଦାନ ପ୍ରଦାନ ପରିପ୍ରେକ୍ଷୀରେ ସ୍ଥାନୀୟ ଜନସାଧାରଣଙ୍କର ପ୍ରକୃତ ଆବଶ୍ୟକତାକୁ ଚିହ୍ନଟ କରି ଏହାର ପ୍ରାଥମିକତାକୁ ସ୍ଥିର କରିବା ଅତ୍ୟନ୍ତ ଜରୁରୀ । ମିଳୁଥିବା ସମସ୍ତ ଅନୁଦାନର ସମୟୋଚିତ ସଦୁପଯୋଗ ପାଇଁ ଜନସାଧାରଣଙ୍କର ସକ୍ରିୟ ସହଭାଗିତାରେ "ଗ୍ରାମପଞ୍ଚାୟତ ବିକାଶ ଯୋଜନା" ପ୍ରସ୍ତୁତ ହେବା ଆବଶ୍ୟକ । ଏହି ଯୋଜନା ପ୍ରସ୍ତୁତିରେ ଲୋକମାନଙ୍କର ସହଭାଗିତା ରହିଲେ ସଠିକ ପ୍ରକଳ୍ପ ଚୟନ ହେବା ସଂଗେ ସଂଗେ ଏହି ଅନୁଦାନ ଗୁଡ଼ିକର ଫଳପ୍ରଦ ବିନିଯୋଗକୁ ସୁନିଶ୍ଚିତ କରାଯାଇ ପାରିବ ।

କାର୍ଯ୍ୟ ଓ କର୍ମକର୍ତ୍ତାମାନଙ୍କ କାର୍ଯ୍ୟାବଳୀକୁ ସରପଞ୍ଚ ତଦାରଖ କରିବେ।

ଙ) ଗ୍ରାମପଞ୍ଚାୟତରେ କାର୍ଯ୍ୟକାରୀ ହେଉଥିବା ବିଭିନ୍ନ କ୍ଷେତ୍ରୀୟ ବିଭାଗୀୟ ପ୍ରକଳ୍ପ ଗୁଡ଼ିକର କାର୍ଯ୍ୟକାରିତାରେ ସମ୍ମୁଖୀନ ହେଉଥିବା ଅସୁବିଧା ସମ୍ବନ୍ଧରେ ଗ୍ରାମପଞ୍ଚାୟତ ସଂପୃକ୍ତ ବିଭାଗୀୟ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷଙ୍କ ଦୃଷ୍ଟି ଆକର୍ଷଣ କରି ପାରିବେ।

ଚ) ଗ୍ରାମପଞ୍ଚାୟତ ସ୍ତରରେ କାମ କରୁଥିବା ୧୧ଟି ବିଭାଗର ମୁଖ୍ୟ କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କର ଛୁଟି ଅନୁମୋଦନ ଦାୟିତ୍ୱ ମଧ୍ୟ ସରପଞ୍ଚଙ୍କ ଉପରେ ନ୍ୟସ୍ତ ରହିଛି।

ଛ) ଗ୍ରାମପଞ୍ଚାୟତ ଅଞ୍ଚଳରେ କାର୍ଯ୍ୟକାରୀ ହେଉଥିବା ହସ୍ତାନ୍ତରିତ ହୋଇଥିବା ବିଭାଗ ଗୁଡ଼ିକର କାର୍ଯ୍ୟକାରିତା ପାଇଁ ସଂପୃକ୍ତ ବିଭାଗୀୟ କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କର ସହାୟତା ଲୋଡ଼ାଯାଇ ପାରିବ।

ବିକାଶ ଯୋଜନା ପ୍ରସ୍ତୁତିର କଳେବର :

ଗ୍ରାମପଞ୍ଚାୟତ ସ୍ତରୀୟ ବିକାଶ ଯୋଜନା ପ୍ରସ୍ତୁତି ପାଇଁ ସରପଞ୍ଚ ସଂପୃକ୍ତ ପଞ୍ଚାୟତର ନିର୍ବାଚିତ ସଭ୍ୟ, ପୂର୍ବତନ ପଞ୍ଚାୟତ ସଭ୍ୟ, ଓ୍ୱାର୍ଡମେମ୍ବର, ସ୍ୱୟଂ ସହାୟକ ଗୋଷ୍ଠୀ, ମହିଳା ସଂଘ, ଅଙ୍ଗନବାଡ଼ି ଓ ଆଶାକର୍ମୀ, ସ୍ୱେଚ୍ଛାସେବୀ ସଂଗଠନ ଓ ଅନ୍ୟାନ୍ୟ କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ନେଇ ବୈଠକ ଅନୁଷ୍ଠିତ କରିବେ। ଗ୍ରାମପଞ୍ଚାୟତ ବିକାଶ ଯୋଜନା ପ୍ରସ୍ତୁତିର ପ୍ରତ୍ୟେକ ବିଷୟକୁ ସମସ୍ତ ଅଂଶୀଦାରମାନଙ୍କ ମଧ୍ୟରେ ଆଲୋଚନା କରାଯିବ। ପଞ୍ଚାୟତର ସମସ୍ତ ବର୍ଗର ଜନସାଧାରଣଙ୍କର ଆବଶ୍ୟକତାକୁ ପୂରଣ କରିବା ଏବଂ ପ୍ରତ୍ୟେକ ବ୍ୟକ୍ତିଙ୍କର ଆଶା ଆକାଂକ୍ଷାକୁ ବିକାଶ ଯୋଜନାରେ ପ୍ରତିଫଳନ କରିବା ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟରେ ସମସ୍ତେ ସହଯୋଗ କରିବା ପାଇଁ ସରପଞ୍ଚ ଅନୁରୋଧ କରିବେ।

ଜିଲ୍ଲା ସ୍ତରୀୟ ଅଧିକାରୀମାନଙ୍କୁ ଜିଲ୍ଲାର ସମସ୍ତ ବ୍ଲକର ବ୍ଲକଓ୍ୱାରୀ ସହଭାଗୀ ଯୋଜନା ପ୍ରସ୍ତୁତି କାର୍ଯ୍ୟର ତଦାରଖ ଦାୟିତ୍ୱ ଦିଆଯିବ। ସେହିଭଳି ବ୍ଲକ ସ୍ତରୀୟ ଅଧିକାରୀ ମାନଙ୍କୁ ବ୍ଲକ୍ ଅଧିନରେ ଥିବା ଗ୍ରାମପଞ୍ଚାୟତ ଗୁଡ଼ିକର ଯୋଜନା କାର୍ଯ୍ୟକୁ ତଦାରଖ ପାଇଁ ନୋଡାଲ୍ ଅଧିକାରୀ ରୂପେ ମନୋନୀତ କରାଯିବ। ପ୍ରତ୍ୟେକ ସ୍ତରରେ ପରିଦର୍ଶନ ଓ ତଦାରଖ ପାଇଁ ଅଧିକାରୀ ମନୋନୟନ ଦାୟିତ୍ୱ ଜିଲ୍ଲାପାଳଙ୍କ ପାଖରେ ରହିବ। ଜିଲ୍ଲା ସ୍ତରରେ ଜିଲ୍ଲାପାଳ ବ୍ଲକଓ୍ୱାରୀ ତଦାରଖ ବ୍ୟବସ୍ଥା ସ୍ଥିର କରିବେ ଯାହା ଫଳରେ ସମସ୍ତ ବ୍ଲକ ନିର୍ଦ୍ଧାରିତ ସମୟସୀମା ମଧ୍ୟରେ ଯୋଜନା ପ୍ରସ୍ତୁତି କାର୍ଯ୍ୟକ୍ରମକୁ ସମ୍ପାଦନ କରିପାରିବେ। ସେହିଭଳି ଯୋଜନା ପ୍ରସ୍ତୁତି ସମୟରେ ବି.ଡ଼ି.ଓ. ପଞ୍ଚାୟତଓ୍ୱାରୀ ତଦାରଖ ବ୍ୟବସ୍ଥା ସ୍ଥିର କରିବେ ଏବଂ ସମଗ୍ର ପ୍ରକ୍ରିୟାର ତଦାରଖ ଦାୟିତ୍ୱରେ ରହିବେ। ଯୋଜନା ପ୍ରସ୍ତୁତି ଆରମ୍ଭ ହେବା ପୂର୍ବରୁ ଓ ଯୋଜନା ପ୍ରସ୍ତୁତି ସମୟରେ, ବ୍ଲକ୍ ଏବଂ ଜିଲ୍ଲା ସ୍ତରରେ ଦାୟିତ୍ୱ ଦିଆଯାଇ ଥିବା ଅଧିକାରୀମାନେ ସେମାନଙ୍କୁ ଦାୟିତ୍ୱରେ ଥିବା ଅଞ୍ଚଳ ଗୁଡ଼ିକୁ ପରିଦର୍ଶନ କରିବେ। ସେମାନେ ଯୋଜନା ପ୍ରସ୍ତୁତିରେ ଦେଖାଯାଉଥିବା ଅଭାବ ଓ ଅସୁବିଧା ବିଷୟ ଗୁଡ଼ିକୁ ଚିହ୍ନଟ କରି ଏହାର ସମାଧାନ ପନ୍ଥା ନିର୍ଣ୍ଣୟ କରିବେ। ସମଗ୍ର ଗ୍ରାମପଞ୍ଚାୟତ ବିକାଶ ଯୋଜନା ପ୍ରସ୍ତୁତି ଅଭିଯାନ ନିମ୍ନରେ ଦିଆଯାଇଥିବା ତ୍ରି-ସ୍ତରୀୟ ବ୍ୟବସ୍ଥା ଦ୍ୱାରା ତଦାରଖ କରାଯିବ।

ଜିଲ୍ଲା ସ୍ତରୀୟ ଅଧିକାରୀମାନଙ୍କୁ ଜିଲ୍ଲାର ସମସ୍ତ ବ୍ଲକର ବ୍ଲକଓ୍ୱାରୀ ସହଭାଗୀ ଯୋଜନା ପ୍ରସ୍ତୁତି କାର୍ଯ୍ୟର ତଦାରଖ ଦାୟିତ୍ୱ ଦିଆଯିବ। ସେହିଭଳି ବ୍ଲକ ସ୍ତରୀୟ ଅଧିକାରୀ ମାନଙ୍କୁ ବ୍ଲକ୍ ଅଧିନରେ ଥିବା ଗ୍ରାମପଞ୍ଚାୟତ ଗୁଡ଼ିକର ଯୋଜନା କାର୍ଯ୍ୟକୁ ତଦାରଖ ପାଇଁ ନୋଡାଲ୍ ଅଧିକାରୀ ରୂପେ ମନୋନୀତ କରାଯିବ। ପ୍ରତ୍ୟେକ ସ୍ତରରେ ପରିଦର୍ଶନ ଓ ତଦାରଖ ପାଇଁ ଅଧିକାରୀ ମନୋନୟନ ଦାୟିତ୍ୱ ଜିଲ୍ଲାପାଳଙ୍କ ପାଖରେ ରହିବ। ଜିଲ୍ଲା ସ୍ତରରେ ଜିଲ୍ଲାପାଳ ବ୍ଲକଓ୍ୱାରୀ ତଦାରଖ ବ୍ୟବସ୍ଥା ସ୍ଥିର କରିବେ ଯାହା ଫଳରେ ସମସ୍ତ ବ୍ଲକ ନିର୍ଦ୍ଧାରିତ ସମୟସୀମା ମଧ୍ୟରେ ଯୋଜନା ପ୍ରସ୍ତୁତି କାର୍ଯ୍ୟକ୍ରମକୁ ସମ୍ପାଦନ କରିପାରିବେ। ସେହିଭଳି ଯୋଜନା ପ୍ରସ୍ତୁତି ସମୟରେ ବି.ଡ଼ି.ଓ. ପଞ୍ଚାୟତଓ୍ୱାରୀ ତଦାରଖ ବ୍ୟବସ୍ଥା ସ୍ଥିର କରିବେ ଏବଂ ସମଗ୍ର ପ୍ରକ୍ରିୟାର ତଦାରଖ ଦାୟିତ୍ୱରେ ରହିବେ। ଯୋଜନା ପ୍ରସ୍ତୁତି ଆରମ୍ଭ ହେବା ପୂର୍ବରୁ ଓ ଯୋଜନା ପ୍ରସ୍ତୁତି ସମୟରେ, ବ୍ଲକ୍ ଏବଂ ଜିଲ୍ଲା ସ୍ତରରେ ଦାୟିତ୍ୱ ଦିଆଯାଇ ଥିବା ଅଧିକାରୀମାନେ ସେମାନଙ୍କୁ ଦାୟିତ୍ୱରେ ଥିବା ଅଞ୍ଚଳ ଗୁଡ଼ିକୁ ପରିଦର୍ଶନ କରିବେ।

ଗ୍ରାମପଞ୍ଚାୟତ ସ୍ତରରେ ପରିସ୍ଥିତିର ଆକଳନ କରିବା ପାଇଁ ସରପଞ୍ଚ, ପଞ୍ଚାୟତ ନିର୍ବାହୀ ଅଧିକାରୀ, ଗ୍ରାମ ରୋଜଗାର ସେବକ, ପଞ୍ଚାୟତ ସ୍ତରୀୟ ଷ୍ଟାଣ୍ଡିଂ କମିଟି ସଭ୍ୟ, ଷ୍ଟାଣ୍ଡିଂ କମିଟି ସହ ସଂଶ୍ଳିଷ୍ଟ ଥିବା ପଞ୍ଚାୟତ ସ୍ତରୀୟ କର୍ମଚାରୀ (ଯଥା – ଗ୍ରାମ୍ୟ କୃଷି କର୍ମଚାରୀ (VAW), କନିଷ୍ଠ ଯନ୍ତ୍ରୀ (GP & RWSS) ମୃତ୍ତିକା ସଂରକ୍ଷଣ / ଉଦ୍ୟାନ ସହାୟକ, ପଶୁଧନ ନିରୀକ୍ଷକ (LI), ଅଙ୍ଗନଓ୍ୱାଡ଼ି କର୍ମୀ (ICDS), ଆଶା କର୍ମୀ (ASHA), ସ୍କୁଲ ଶିକ୍ଷକ, ଜଙ୍ଗଲ ବିଭାଗର କର୍ମଚାରୀ ଇତ୍ୟାଦି), ସ୍ୱେଚ୍ଛାସେବୀ ଅନୁଷ୍ଠାନ ଏବଂ ଅବସର ପ୍ରାପ୍ତ ସରକାରୀ କର୍ମଚାରୀ, ସ୍ଥାନୀୟ ଅଞ୍ଚଳର ଗୋଷ୍ଠୀ ପ୍ରତିନିଧି ସଭ୍ୟମାନଙ୍କୁ ନେଇ ଗ୍ରାମପଞ୍ଚାୟତ ସ୍ତରରେ ଏକ ଯୋଜନା ପ୍ରସ୍ତୁତି ଦଳ ଗଠନ ହେବ। ଯେଉଁ ଗ୍ରାମପଞ୍ଚାୟତର ଷ୍ଟାଣ୍ଡିଂ କମିଟି ଗଠିତ ହୋଇନାହିଁ ତାହା ତୁରନ୍ତ ଗଠନ ହେବା ନିହାତି ଜରୁରୀ। ପ୍ରତ୍ୟେକ ଷ୍ଟାଣ୍ଡିଂ କମିଟି ନିଜର ବିଷୟ ଗୁଡ଼ିକ ସମ୍ବନ୍ଧରେ ଗ୍ରାମପଞ୍ଚାୟତ ସ୍ତରରେ ଉପଲବ୍ଧ ଭିତ୍ତିଭୂମି,ସମ୍ବଳ ଓ ସେବା ଗୁଡ଼ିକୁ ଚିହ୍ନଟ କରିବେ।

ସମସ୍ତ ସାତଟି ଷ୍ଟାଣ୍ଡିଂ କମିଟି ଦ୍ୱାରା ପରିସ୍ଥିତି ଆକଳନ ପରେ ଯୋଜନା ପ୍ରସ୍ତୁତି ଦଳ ଗ୍ରାମପଞ୍ଚାୟତ ଅଞ୍ଚଳର ସ୍ଥାନୀୟ ଗୋଷ୍ଠୀ ସହ ପରାମର୍ଶ କରି ଉପଲବ୍ଧ ତଥ୍ୟକୁ ନେଇ ଭିନ୍ନ ଭିନ୍ନ ଦିଗରୁ ପରିସ୍ଥିତିର ଆକଳନ କରିବେ। ଗୋଷ୍ଠୀ ସ୍ତରରେ ଆଲୋଚନା, ଆର୍ଥିକ ସମ୍ବଳ, ମାନବ ସମ୍ବଳ ଓ ଅନ୍ୟାନ୍ୟ ସମ୍ବଳର ଚିହ୍ନଟ କରି ଯୋଜନା ପ୍ରସ୍ତୁତି ଦଳ ବର୍ତ୍ତମାନ ପରିସ୍ଥିତିର ଏକ ବାସ୍ତବ ଚିତ୍ର ପ୍ରସ୍ତୁତ କରିବେ। ଗ୍ରାମପଞ୍ଚାୟତ ଦ୍ୱାରା ଭିତ୍ତିଭୂମି , ମୌଳିକ ସୁବିଧା , ମାନବ କଲ୍ୟାଣ, ଅର୍ଥନୈତିକ ବିକାଶ ଓ ଜୀବିକା, ସାମାଜିକ କଲ୍ୟାଣ, ପ୍ରାକୃତିକ ସମ୍ପଦ, ବିଷୟ ଗୁଡ଼ିକୁ ବିଚାରକୁ ନେଇ ପରିସ୍ଥିତର ଆକଳନ କରାଯିବ। ସୁତରାଂ ଷ୍ଟାଣ୍ଡିଂ କମିଟି ଓ ସଂପୃକ୍ତ ବିଭାଗ ଗୁଡ଼ିକରୁ ମିଳିଥିବା ତଥ୍ୟ ତଥା ପଲ୍ଲୀସଭାର ଆଲୋଚନାକୁ ଆଧାର କରି ପରିସ୍ଥିତି ବିଶ୍ଳେଷଣ ପାଇଁ ଗ୍ରାମପଞ୍ଚାୟତ ଯୋଜନା ପ୍ରସ୍ତୁତି ଦଳ ବର୍ତ୍ତମାନର ପରିସ୍ଥିତି ଓ ଦୀର୍ଘମିଆଦି କ୍ରମରେ ଆସନ୍ତା ୫ ବର୍ଷରେ ଆଶା କରାଯାଉଥିବା ବିକାଶ ମୂଳକ କାର୍ଯ୍ୟକ୍ରମର ବିସ୍ତୃତ ଆକଳନ ପରେ ଗ୍ରାମପଞ୍ଚାୟତ ଯୋଜନା ପ୍ରସ୍ତୁତିଦଳ କେତେକ

ଗୁରୁତ୍ୱପୂର୍ଣ୍ଣ ବିଷୟବସ୍ତୁ ସମ୍ବନ୍ଧରେ ଆଲୋଚନା କରିପାରିବେ। ସେଗୁଡ଼ିକ ହେଲା : ନିର୍ଦ୍ଧାରିତ ମାନଦଣ୍ଡ ଅନୁସାରେ ସେବା ଯୋଗାଣ କ୍ଷେତ୍ରରେ ଦେଖାଯାଉଥିବା ଅଭାବ ଅସୁବିଧା, ଅର୍ଥନୈତିକ ବିକାଶ ପାଇଁ କି ପ୍ରକାରର ସୁଯୋଗ ରହିଛି, ମାନବ ସମ୍ବଳର ବିକାଶ ପ୍ରକ୍ରିୟାରେ କ'ଣ ଅଭାବ ରହିଛି, ସାମାଜିକ ବିକାଶ ପ୍ରକ୍ରିୟାରେ ଉପୁଜୁଥିବା ସମସ୍ୟାଗୁଡ଼ିକ କ'ଣ, ପ୍ରାକୃତିକ ସମ୍ବଳ ପରିଚାଳନାରେ ସଂପୃକ୍ତ ଅଞ୍ଚଳରେ ଥିବା ପ୍ରମୁଖ ସମସ୍ୟା ଇତ୍ୟାଦି।

ପର୍ଯ୍ୟବେକ୍ଷଣ ତଥା ତଦାରଖ:

କେତେକ ପ୍ରମୁଖ ବିଷୟ ଯଥା : ସଠିକ୍ ମାର୍ଗରେ ପ୍ରକଳ୍ପ କାର୍ଯ୍ୟକାରୀ ହେଉଅଛି କି ନାହିଁ, ନିର୍ଦ୍ଧାରିତ ସମୟ ସାରଣୀକୁ ଅନୁସରଣ କରାଯାଉଅଛି କି ନାହିଁ, ପ୍ରକଳ୍ପରେ ବିନିଯୋଗର ଆନୁପାତିକ ଗୁଣାତ୍ମକ ମାନ ରହିଛି କି ନାହିଁ ଆଦିକୁ ଗ୍ରାମପଞ୍ଚାୟତ ବିକାଶ ଯୋଜନା ପ୍ରସ୍ତୁତି ଦଳ ଏବଂ ସଂପୃକ୍ତ ଷ୍ଟାଣ୍ଡିଂ କମିଟି ପର୍ଯ୍ୟବେକ୍ଷଣ ତଥା ତଦାରଖ କରିବେ। ପଞ୍ଚାୟତସ୍ତରୀୟ ଷ୍ଟାଣ୍ଡିଂ କମିଟି ଏବଂ ଯୋଜନା ପ୍ରସ୍ତୁତି ଦଳ ସେମାନଙ୍କର ତଦାରଖ ବିବରଣୀ ଗ୍ରାମପଞ୍ଚାୟତର ମାସିକ ବୈଠକରେ ଉପସ୍ଥାପନ କରିବେ ଏବଂ ସାମାଜିକ ସମୀକ୍ଷା ଅନୁଷ୍ଠିତ ହେବା ପାଇଁ ସହଯୋଗ କରିବେ। ଅର୍ଥର ସୁବିନିଯୋଗ ହୋଇ ଗୁଣାତ୍ମକ ପ୍ରକଳ୍ପର କାର୍ଯ୍ୟକାରିତାକୁ ନିଶ୍ଚିତ କରାଇବା ନିମନ୍ତେ ଏହାର ପ୍ରତ୍ୟକ୍ଷ ତଦାରଖ ପାଇଁ ଗ୍ରାମପଞ୍ଚାୟତ, ବ୍ଲକ, ଜିଲ୍ଲା ଏବଂ ରାଜ୍ୟସ୍ତରରେ ପର୍ଯ୍ୟବେକ୍ଷଣ କମିଟି ଗଠନ କରାଯିବ। ପ୍ରକଳ୍ପଗୁଡ଼ିକୁ ପରିଦର୍ଶନ ପାଇଁ ସ୍ୱାଧୀନ ପର୍ଯ୍ୟବେକ୍ଷକମାନଙ୍କୁ ତାଲିକାଭୁକ୍ତ କରାଯିବ। ସମଗ୍ର ଯୋଜନା ପ୍ରସ୍ତୁତି ପ୍ରକ୍ରିୟା ଓ ଯୋଜନା କାର୍ଯ୍ୟକାରିତା ସମ୍ବନ୍ଧରେ ତୃତୀୟ ପକ୍ଷ ସାହାଯ୍ୟରେ ମୂଲ୍ୟାୟନ କରାଯିବ। ପର୍ଯ୍ୟବେକ୍ଷଣ ଓ ମୂଲ୍ୟାୟନ ବିବରଣୀକୁ ଆଧାର କରି ଆବଶ୍ୟକୀୟ କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନ ଗ୍ରହଣ କରାଯିବ। ଗ୍ରାମପଞ୍ଚାୟତ ବିକାଶ ଯୋଜନାର ପ୍ରସ୍ତୁତି ଓ କାର୍ଯ୍ୟକାରିତା କ୍ଷେତ୍ରରେ ସଫଳତା ଅର୍ଜନ କରିଥିବା ଗ୍ରାମପଞ୍ଚାୟତମାନଙ୍କୁ ପୁରସ୍କୃତ କରାଯିବ।

ବିକାଶ ଯୋଜନା ଓ ମହାତ୍ମାଗାନ୍ଧି ନରେଗାରେ ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କୁ ଦିଆଯାଉଥିବା ଅଧିକାର :

ଗ୍ରାମପଞ୍ଚାୟତ ବିକାଶ ଯୋଜନା ପ୍ରସ୍ତୁତି ସମୟରେ ତୃଣମୂଳ ସ୍ତରରେ ଥିବା ପ୍ରତ୍ୟେକ ଶ୍ରମିକ ନିମ୍ନୋକ୍ତ ଅଧିକାର ପ୍ରତି ସଜାଗ ହୋଇପାରିଲେ ବିକାଶ ଯୋଜନା ପ୍ରସ୍ତୁତିଟି ପୂର୍ଣ୍ଣାଙ୍ଗ ହୋଇପାରିବ।

ଗ୍ରାମପଞ୍ଚାୟତ ଦ୍ୱାରା ଭିତ୍ତିଭୂମି , ମୌଳିକ ସୁବିଧା , ମାନବ କଲ୍ୟାଣ, ଅର୍ଥନୈତିକ ବିକାଶ ଓ ଜୀବିକା, ସାମାଜିକ କଲ୍ୟାଣ, ପ୍ରାକୃତିକ ସମ୍ପଦ, ବିଷୟ ଗୁଡ଼ିକୁ ବିଚାରକୁ ନେଇ ପରିସ୍ଥିତର ଆକଳନ କରାଯିବ। ସୁତରାଂ ଷ୍ଟାଣ୍ଡିଂ କମିଟି ଓ ସଂପୃକ୍ତ ବିଭାଗ ଗୁଡ଼ିକରୁ ମିଳିଥିବା ତଥ୍ୟ ତଥା ପଲ୍ଲୀସଭାର ଆଲୋଚନାକୁ ଆଧାର କରି ପରିସ୍ଥିତି ବିଶ୍ଳେଷଣ ପାଇଁ ଗ୍ରାମପଞ୍ଚାୟତ ଯୋଜନା ପ୍ରସ୍ତୁତି ଦଳ ବର୍ତ୍ତମାନର ପରିସ୍ଥିତି ଓ ଦୀର୍ଘମିଆଦି କ୍ରମରେ ଆସନ୍ତା ୫ ବର୍ଷରେ ଆଶା କରାଯାଉଥିବା ବିକାଶ ମୂଳକ କାର୍ଯ୍ୟକ୍ରମର ବିସ୍ତୃତ ଆକଳନ ପରେ ଗ୍ରାମପଞ୍ଚାୟତ ଯୋଜନା ପ୍ରସ୍ତୁତିଦଳ କେତେକ ଗୁରୁତ୍ୱପୂର୍ଣ୍ଣ ବିଷୟବସ୍ତୁ ସମ୍ବନ୍ଧରେ ଆଲୋଚନା କରିପାରିବେ। ସେଗୁଡ଼ିକ ହେଲା : ନିର୍ଦ୍ଧାରିତ ମାନଦଣ୍ଡ ଅନୁସାରେ ସେବା ଯୋଗାଣ କ୍ଷେତ୍ରରେ ଦେଖାଯାଉଥିବା ଅଭାବ ଅସୁବିଧା, ଅର୍ଥନୈତିକ ବିକାଶ ପାଇଁ କି ପ୍ରକାରର ସୁଯୋଗ ରହିଛି, ମାନବ ସମ୍ବଳର ବିକାଶ ପ୍ରକ୍ରିୟାରେ କ'ଣ ଅଭାବ ରହିଛି, ସାମାଜିକ ବିକାଶ ପ୍ରକ୍ରିୟାରେ ଉପୁଜୁଥିବା ସମସ୍ୟାଗୁଡ଼ିକ କ'ଣ, ପ୍ରାକୃତିକ ସମ୍ବଳ ପରିଚାଳନାରେ ସଂପୃକ୍ତ ଅଞ୍ଚଳରେ ଥିବା ପ୍ରମୁଖ ସମସ୍ୟା ଇତ୍ୟାଦି।

କ.ଶ୍ରମିକମାନେ କାମ ପାଇଁ ଆବେଦନ କରିବା ପ୍ରତ୍ୟେକ ପରିବାରର ଅଧିକାର। ପରିବାରଟି ନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟ ଗ୍ରାମପଞ୍ଚାୟତ ମଧ୍ୟରେ ଥିବ ଓ ଶ୍ରମ କରିବା ପାଇଁ ରାଜିଥିବ (ଧାରା-୬, ଅନୁଚ୍ଛେଦ-୨, ଏମ୍‌ଜିଏନ୍‌ଆର୍‌ଇଜିଏ)

ଖ.ଆବେଦନ ପତ୍ର, ସାଧା କାଗଜ, କିମ୍ବା ଛପା କାଗଜରେ ଲିଖିତ- କିମ୍ବା ମୌଖିକ ରୂପେ ଗ୍ରାମପଞ୍ଚାୟତରେ ଦିଆଯିବ । (ଧାରା-୮, ଅନୁଚ୍ଛେଦ-୨ ଏମ୍‌ଜିଏନ୍‌ଆର୍‌ଇଜିଏ)

ଗ.ପରିବାରରେ ସବୁବେଳେ ରହି ଆସୁଥିବା ସଦସ୍ୟ ଜବ୍‌କାର୍ଡ ପାଇବାର ଅଧିକାର ପାଇବେ । ଜବ୍‌କାର୍ଡରେ ପରିବାରର ସମସ୍ତ ସଦସ୍ୟଙ୍କ ଫଟୋ ରହିବ । (ଧାରା ୩.୧.୫. ଏମ୍‌ଜିନରେଗା, ମାର୍ଗଦର୍ଶିକା ୨୦୧୩)

ଘ.ପରିବାରର ପ୍ରତ୍ୟେକ ସଦସ୍ୟ କାର୍ଯ୍ୟ ପାଇଁ ଦାବୀ କରିପାରିବେ ।

ଙ.କାର୍ଯ୍ୟ ପାଇଁ ଆବେଦନର ପ୍ରତ୍ୟେକ ଦାବୀ ପାଇଁ ଶ୍ରମିକମାନେ ତାରିଖ ଲେଖାଥିବା ରସିଦ୍ ପାଇବାକୁ ହକ୍‌ଦାର (ଧାରା-୬, ଅନୁଚ୍ଛେଦ-୨ ଏମ୍‌ଜିଏନ୍‌ଆର୍‌ଇଜିଏ)

ଚ.ଆବେଦନ କରିବାର ୧୫ଦିନ ମଧ୍ୟରେ ଶ୍ରମିକମାନେ କାମ ପାଇବାର ଅଧିକାର। (ଧାରା-୧୪, ଅନୁଚ୍ଛେଦ-୨ ଏମ୍‌ଜିଏନ୍‌ଆର୍‌ଇଜିଏ)

ଛ.ଯଦି ଦାବୀ କରିବାର ୧୫ ଦିନ ମଧ୍ୟରେ ଶ୍ରମିକ କାମ ନପାଏ ତେବେ ଶ୍ରମିକର ବେକାରୀ ଭତ୍ତା ପାଇବାର ଅଧିକାର ଅଛି। (ଧାରା ୭.୧. ଏମ୍‌ଜିଏନ୍‌ଆର୍‌ଇଜିଏ)

ଜ.ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କର କାର୍ଯ୍ୟସ୍ଥଳୀ ସେମାନଙ୍କ ଘର ନିକଟରୁ ୫ କିଲୋମିଟର ମଧ୍ୟରେ ହେବା ଆବଶ୍ୟକ । କାମଟି ନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟ ଭାବରେ ବ୍ଲକ୍ ଅଧିନରେ ଥିବା ଆବଶ୍ୟକ । ୫ କିଲୋମିଟରକୁ ଅଧିକ ଦୂରରେ କାର୍ଯ୍ୟ ଦେଲେ ଶ୍ରମିକ ଯାତ୍ରା-ଭତ୍ତା ପାଇବାର ଅଧିକାର ଅଛି । (ଧାରା-୧୮, ଅନୁଚ୍ଛେଦ-୨ ଏମ୍‌ଜିଏନ୍‌ଆର୍‌ଇଜିଏ)

ଝ.ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କ କାମ ଦେଲାବେଳେ ମହିଳାମାନଙ୍କୁ ପ୍ରାଧାନ୍ୟ ଦେବା ଆବଶ୍ୟକ । ଯେପରିକି ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କର ଏକ ତୃତୀୟାଂଶ ମହିଳା ରହିବେ । (ଧାରା-୧୫, ଅନୁଚ୍ଛେଦ-୨ ଏମ୍‌ଜିଏନ୍‌ଆର୍‌ଇଜିଏ)

ଞ.ପୁରୁଷ ଏବଂ ମହିଳା ସମାନ ମଜୁରୀ ପାଇବେ। (ଧାରା-୧୭, ଅନୁଚ୍ଛେଦ-୨ ଏମ୍‌ଜିଏନ୍‌ଆର୍‌ଇଜିଏ)

ଟ.କାର୍ଯ୍ୟ ସରିବାର ୧୫ ଦିନ ମଧ୍ୟରେ ଶ୍ରମିକମାନେ ସେମାନଙ୍କର ସମସ୍ତ ମଜୁରୀ ପାଇବାକୁ ହକ୍‌ଦାର। ମଜୁରୀ ପ୍ରାପ୍ୟ ଡ଼ାକଘର କିମ୍ବା ବ୍ୟାଙ୍କ ଖାତାରେ କରାଯିବ । ଟଙ୍କା ନଗଦ ଆକାରରେ ଦିଆଯିବ ନାହିଁ । ଯଦି ଶ୍ରମିକ ୧୫ ଦିନ ମଧ୍ୟରେ ତାର ପ୍ରାପ୍ୟ ନ ପାଏ, ସେ ବିଳମ୍ବ ପାଇଁ କ୍ଷତିପୂରଣ ପାଇବାକୁ ଯୋଗ୍ୟ ବିବେଚିତ ହେବ । (ଧାରା ୩.୩ ଏବଂ ଧାରା ୨୯, ପରିଚ୍ଛେଦ-୨ ଏମ୍‌ଜିଏନ୍‌ଆର୍‌ଇଜିଏ)

ଠ.କ୍ଷେତ୍ର ଉପରେ କାର୍ଯ୍ୟ କରୁଥିବା ସମସ୍ତ ଶ୍ରମିକ ନିମ୍ନ ଅଧିକାରଗୁଡ଼ିକ ପାଇବେ:

ଦୁର୍ଘଟଣା ଗ୍ରସ୍ତ ହେଲେ ଡାକ୍ତରୀ ସାହାଯ୍ୟ, ପାନୀୟଜଳ, ଛାଇ ଥିବା ସ୍ଥାନ, ଶିଶୁ ପରିଚର୍ଯ୍ୟା (ଯଦି ୬ ବର୍ଷରୁ କମ୍ ବୟସର ୫ଜଣ ପିଲା

କର୍ମସ୍ଥଳୀରେ ଥାନ୍ତି ତେବେ ଜଣେ ଲୋକ ସେମାନଙ୍କର ଦେଖାଶୁଣା ପାଇଁ ନିଯୁକ୍ତ ହେବ) । (ଧାରା ୨୩/୨୪, ଅନୁଚ୍ଛେଦ-୨ ଏମ୍‌ଜିଏନ୍‌ଆର୍‌ଇଜିଏ)

ଡ.ଯଦି କୌଣସି ଶ୍ରମିକ କାର୍ଯ୍ୟସ୍ଥଳୀରେ ଆଘାତ ପ୍ରାପ୍ତ ହୁଏ ଅଥବା ମରିଯାଏ, ତେବେ ସେ କ୍ଷତି ପୂରଣ ପାଇବ । (ଧାରା ୨୭, ଅନୁଚ୍ଛେଦ-୨ ଏମ୍‌ଜିଏନ୍‌ଆର୍‌ଇଜିଏ)

ଢ.ଗ୍ରାମସଭାରେ ଭାଗ ନେବା ଓ ଏମ୍‌ଜିଏନ୍‌ଆର୍‌ଇଜିଏ ଅଧିନରେ ହେବାକୁ ଥିବା ସମସ୍ତ କାମକୁ ସ୍ଥିର କରିବା ପ୍ରତ୍ୟେକ ଶ୍ରମିକର ଅଧିକାରଭୁକ୍ତ ଅଟେ ।।(ଧାରା ୪.୧, ଅନୁଚ୍ଛେଦ-୧ ଏମ୍‌ଜିଏନ୍‌ଆର୍‌ଇଜିଏ)

ଉପସଂହାର: ବାସ୍ତବରେ ସାମଗ୍ରିକ ଭାବରେ ଦେଖିବାକୁ ଗଲେ ଯଦି ଆମେ ଦେଶର ବିକାଶ କଥା କହୁଛେ, ତେବେ ସେ ସଂପର୍କରେ ଦେଶର ସମସ୍ତ ନାଗରିକ ଆନ୍ତରିକତାର ସହିତ ଚିନ୍ତା କରିବାକୁ ପଡ଼ିବ ଏବଂ ଯେତେବେଳେ ଆମେ ଆମ ଦେଶକୁ ବିଶ୍ୱର ପ୍ରମୁଖ ଅଗ୍ରଣୀ ଦେଶ ସହିତ ସମକକ୍ଷ କରାଇବାକୁ ଚେଷ୍ଟା କରୁଛନ୍ତି ଏବେ ଆମର ସେ ସଂପର୍କୀତ ଯୋଜନାର ପ୍ରସ୍ତୁତିକରଣ ଉପରେ ଯଥେଷ୍ଟ ଧ୍ୟାନ ଦେବାକୁ ପଡ଼ିବ। ତେଣୁ ଏ କ୍ଷେତ୍ରରେ ଗ୍ରାମପଞ୍ଚାୟତ ବିକାଶ ଯୋଜନା ପ୍ରସ୍ତୁତିର ଭୂମିକା ସର୍ବାଦୌ ଶ୍ରେୟସ୍କର । ଏ ଦିଗରେ ସମସ୍ତଙ୍କୁ ସଚେତନ କରାଇ ତୃଣମୂଳ ସ୍ତରରେ ପ୍ରସ୍ତୁତ ହେଉଥିବା ସମସ୍ତ ଯୋଜନା ଗୁଡ଼ିକରେ ସବୁ ଭାଗୀଦାରୀ ମାନଙ୍କର ଶତପ୍ରତିଶତ ଅଂଶ ଗ୍ରହଣକୁ ସୁନିଶ୍ଚିତ କରାଇ ଏକ ନିରପେକ୍ଷ, ସ୍ୱାର୍ଥରହିତ ବିକାଶ ଯୋଜନା ପ୍ରସ୍ତୁତ କରାଇ ତା'ର ସଠିକ୍ କାର୍ଯ୍ୟକାରୀ କରାଇପାରିଲେ ବ୍ୟକ୍ତିଗତ ବିକାଶ ସହିତ ଦେଶ ତଥା ଜାତିର ସାମାଜିକ, ଅର୍ଥନୈତିକ ତଥା ସର୍ବୋପରି ସମସ୍ତ ପ୍ରକାରର ବିକାଶ ହୋଇପାରିବ। ଏଥିରେ ତିଳେମାତ୍ର ସନ୍ଦେହର ଅବକାଶ ନାହିଁ।

ଲେଖକ ଜଣେ ଅର୍ଥନୀତିଜ୍ଞ ଓ ଗବେଷକ।

ତୈଳ ଓ ଗ୍ୟାସ୍ କ୍ଷେତ୍ରରେ ସୋସିଆଲ୍ ମିଡିଆରେ ସମର୍ପିତ ଅଭିଯୋଗ ନିବାରଣ ପ୍ଲାଟ୍‌ଫର୍ମ ଲୋକାର୍ପଣ

ତୈଳ ଓ ଗ୍ୟାସ୍ କ୍ଷେତ୍ର ସହ ଜଡ଼ିତ ସମସ୍ତ ପ୍ରଶ୍ନ ଓ ଅଭିଯୋଗପାଇଁ ସୋସିଆଲ୍ ମିଡିଆରେ ଏକ ସମର୍ପିତ ଅଭିଯୋଗ ନିବାରଣ ପ୍ଲାଟଫର୍ମ (ଏମ୍.ଓ.ପି.ଏନ୍.ଜି.) ଇ-ସେବାକୁ ପେଟ୍ରୋଲିୟମ୍ ଓ ପ୍ରାକୃତିକ ଗ୍ୟାସ୍ ମନ୍ତ୍ରୀ ଶ୍ରୀ ଧର୍ମେନ୍ଦ୍ର ପ୍ରଧାନ ଗତ ମାର୍ଚ୍ଚ ୨୪ ତାରିଖ ଦିନ ଶୁଭାରମ୍ଭ କରିଛନ୍ତି।ଏହି ଅବସରରେ ଶ୍ରୀ ପ୍ରଧାନ କହିଛନ୍ତି ଯେ, ଏମ୍.ଓ.ପି.ଏନ୍.ଜି. ଇ-ସେବା ତୈଳ ଓ ଗ୍ୟାସ୍ ସହିତ ସମ୍ପର୍କିତ ସମସ୍ତ ସେବା ପ୍ରସଙ୍ଗଗୁଡ଼ିକ ପାଇଁ ସୋସିଆଲ୍ ମିଡିଆରେ ଏକ ସମନ୍ୱିତ ଅଭିଯୋଗ ନିବାରଣ ପ୍ଲାଟ୍‌ଫର୍ମ ଅଟେ। ଏହି ପୋର୍ଟାଲ୍ ସମସ୍ତ ଉପଭୋକ୍ତାମାନଙ୍କପାଇଁ ଗୋଟିଏ ଏକକ ଦ୍ୱାର ବିଶିଷ୍ଟ ଇଣ୍ଟରଫେସ୍ ଅଟେ, ଯାହାଦ୍ୱାରା ତୈଳ ଓ ଗ୍ୟାସ୍ କ୍ଷେତ୍ର ସହ ଜଡ଼ିତ ସମସ୍ତ ଅଭିଯୋଗର ନିବାରଣ ଓ ନିଜର ଫିଡ୍‌ବ୍ୟାକ୍ ପାଇଁ ସୋସିଆଲ୍ ମିଡିଆରେ ସରକାରଙ୍କ ସହିତ ଯୋଗାଯୋଗ କରାଯାଇପାରିବ। ଏମ୍.ଓ.ପି.ଏନ୍.ଜି. ଇ-ସେବା ଜରିଆରେ ୨୪/୭ ସହାୟତା ଉପଲବ୍ଧ କରାଯାଇପାରିବ। ଇ-ସେବା ପୋର୍ଟାଲ୍ ଆରମ୍ଭରେ ଟ୍ୱିଟର ଓ ଫେସ୍‌ବୁକ୍ ଜରିଆରେ ଏ ସମ୍ପର୍କିତ ପ୍ରଶ୍ନଗୁଡ଼ିକପାଇଁ ଏକକ ବିନ୍ଦୁ କେନ୍ଦ୍ର ରୂପେ କାମ କରିବ; ମାତ୍ର ଶୀଘ୍ର ଅନ୍ୟ ସୋସିଆଲ୍ ମିଡିଆ ପ୍ଲାଟଫର୍ମଗୁଡ଼ିକୁ ଏଥିରେ ସାମିଲ କରାଯିବ। ତୈଳ କମ୍ପାନୀଗୁଡ଼ିକର ଏବଂ ଏହା ସହ ଜଡ଼ିତ ସେବାଗୁଡ଼ିକର ପ୍ରମୁଖ ଅଧିକାରୀମାନଙ୍କର ଏକ ଟିମ୍ ମଧ୍ୟ ଗଠନ କରାଯାଇଛି, ଯାହାଦ୍ୱାରା ଏହା ସହ ଜଡ଼ିତ ସମସ୍ୟାଗୁଡ଼ିକୁ ବାସ୍ତବିକ ସମୟ ମଧ୍ୟରେ ସମାଧାନ କରାଯାଇପାରିବ।ଏହି ଦିଗରେ କଥାବାର୍ତ୍ତାର ବାସ୍ତବିକ ସମୟ ଉପରେ ତଦାରଖ କରାଯାଉଛି ଓ ପେଟ୍ରୋଲିୟମ୍ ଓ ପ୍ରାକୃତିକ ଗ୍ୟାସ୍ ମନ୍ତ୍ରଣାଳୟ ଅଧୀନସ୍ଥ କମ୍ପାନୀମାନଙ୍କର ସମ୍ବନ୍ଧିତ ଅଧିକାରୀମାନଙ୍କଦ୍ୱାରା ତୁରନ୍ତ ଆବଶ୍ୟକ ପଦକ୍ଷେପ ଗ୍ରହଣ କରିବା ଓ ଅଭିଯୋଗର ନିବାରଣ କରିବାପାଇଁ ଏକ ମାନକ ପରିଚାଳନା ପ୍ରକ୍ରିୟା (ଷ୍ଟାଣ୍ଡାର୍ଡ଼ ଅପରେଟିଂ ପ୍ରୋସିଜ୍ୟୋର୍) ସ୍ଥିର କରାଯାଇଛି। ଗୋଟିଏ ପକ୍ଷରେ ତୈଳ କମ୍ପାନୀଗୁଡ଼ିକ ଅଭିଯୋଗର ନିବାରଣପାଇଁ ନିଜ ନିଜର ସମ୍ବନ୍ଧିତ ଚ୍ୟାନେଲ୍ ଜରିଆରେ ନିୟମିତ ଭାବେ ଅଭିଯୋଗର ନିବାରଣ କାମ ଜାରି ରଖିବେ ଅପରପକ୍ଷରେ ଏମ୍.ଓ.ପି.ଏନ୍.ଜି. ଇ-ସେବା ଏକ ବିଶିଷ୍ଟ ସମନ୍ୱିତ ପୋର୍ଟାଲ୍ ଯାହା ପେଟ୍ରୋଲିୟମ୍ ମନ୍ତ୍ରୀ, ପେଟ୍ରୋଲିୟମ୍ ମନ୍ତ୍ରଣାଳୟ ଓ ଏମ୍.ଓ.ପି.ଏନ୍.ଜି. ଇ-ସେବାର ଅଫିସିଆଲ୍ ହ୍ୟାଣ୍ଡଲରେ ମିଳୁଥିବା ପ୍ରଶ୍ନଗୁଡ଼ିକର ସମାଧାନ କରିବ। ବିଭିନ୍ନ ସମସ୍ୟାର ସମାଧାନପାଇଁ ଉପଭୋକ୍ତାମାନେ ଆବଶ୍ୟକୀୟ ସୂଚନା ନାମ, ଗ୍ରାହକସଂଖ୍ୟା, ସ୍ଥାନ, ସେବା ପ୍ରଦାନକାରୀ ଏଜେନ୍ସୀ ଆଦି ସହ ସେମାନଙ୍କର ପ୍ରଶ୍ନ ବା ଫିଡ୍‌ବ୍ୟାକ୍ ନିମ୍ନ ଠିକଣାରେ ପଠାଇପାରିବେ।

ଟ୍ୱିଟରରେ :@MoPNG eSeva
ଫେସ୍‌ବୁକ୍‌ରେ:www.facebook.com/MoPNG-e-Seva

ବିକାଶର ରୋଡ୍ ମ୍ୟାପ୍

ଏକାଧିକ ଶ୍ରମଆଇନ ଅଧିନସ୍ଥ ରେଜିଷ୍ଟରର ରକ୍ଷଣାବେକ୍ଷଣ ସରଳୀକୃତ

କୃଷି ଓ ଅଣକୃଷି କ୍ଷେତ୍ରର ପ୍ରାୟ ୫.୮୫ କୋଟି ପ୍ରତିଷ୍ଠାନ/ସଂସ୍ଥାର ଶ୍ରମିକ ପଞ୍ଜୀକରଣ ଖାତା (ରେଜିଷ୍ଟର)ର ରକ୍ଷଣାବେକ୍ଷଣ ବ୍ୟବସ୍ଥାକୁ ସରକାର ସରଳୀକରଣ କରିଛନ୍ତି । ଏହି ପଞ୍ଜୀକରଣ ଖାତାରେ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ନାମ, ପାଉଥିବା ଦରମା, ନେଉଥିବା ଋଣ ଓ ସୁଝୁଥିବା ଅର୍ଥ ତଥା ଉପସ୍ଥାନ ଆଦି ରହିଛି । ଏହି ପ୍ରତିଷ୍ଠାନଗୁଡ଼ିକ ଦ୍ୱାରା ପଞ୍ଜୀକରଣ ଖାତାର ରକ୍ଷଣାବେକ୍ଷଣରେ ସରଳୀକରଣ ବ୍ୟବସ୍ଥା ଯୋଗୁଁ ୫୬ରୁ ୫କୁ ଖସିଆସିଛି । ଅନେକଗୁଡ଼ିଏ କ୍ଷେତ୍ରରେ ଏହା ଅତ୍ୟନ୍ତ ପୁରୁଣା ଓ ଅନାବଶ୍ୟକ ତଥା ଅଦରକାରୀ ହୋଇପଡିଛି । ରେଜିଷ୍ଟର ରକ୍ଷଣାବେକ୍ଷଣ ହ୍ରାସ ଯୋଗୁଁ ପ୍ରତିଷ୍ଠାନ ଗୁଡ଼ିକର ତଦ୍‌ଜନିତ ଅର୍ଥ ବ୍ୟୟ ଓ ପରିଶ୍ରମ ହାଲୁକା ହୋଇଛି । ଶ୍ରମଆଇନରେ ଅଭିଯୋଗର ବ୍ୟବସ୍ଥା ମଧ୍ୟ ସହଜ ହୋଇପାରିଛି ।

କେନ୍ଦ୍ରୀୟ ଶ୍ରମ ଆଇନ ଅଧୀନରେ ରେଜିଷ୍ଟର ଗୁଡ଼ିକର ରକ୍ଷଣାବେକ୍ଷଣା କରିବାର ଅବଶ୍ୟକତା ଉଲ୍ଲେଖ ରହିଛି । କୃଷି ଓ ଅଣକୃଷି କ୍ଷେତ୍ରର ପ୍ରତିଷ୍ଠାନ ଗୁଡ଼ିକର କାର୍ଯ୍ୟରତ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ସଂଖ୍ୟା ଏଥିରୁ ଜଣାପଡ଼ିଥାଏ । କେନ୍ଦ୍ରୀୟ ପରିସଂଖ୍ୟାନ କାର୍ଯ୍ୟାଳୟ ପକ୍ଷରୁ ଷଷ୍ଠ ଅର୍ଥନୈତିକ ଜନଗଣନା ୨୦୧୩-୧୪ରେ କରାଯାଇଥିଲା । ଦେଶରେ ୫.୮୫ କୋଟି କୃଷି ଓ ଅଣକୃଷି କ୍ଷେତ୍ର ମିଶିକରି ରହିଥିବା ଏହି ରିପୋର୍ଟରେ ଉଲ୍ଲେଖ ରହିଛି । ଏଥିମଧ୍ୟରୁ ୪.୫୪ କୋଟି ସଂସ୍ଥା ଅଣକୃଷି କ୍ଷେତ୍ର ସଂକ୍ରାନ୍ତୀୟ । କେନ୍ଦ୍ରୀୟ ଆଇନର ଧାରା-୯ ଅନୁଯାୟୀ ସେମାନଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଦାଖଲ ଏକାଧିକ ରିଟର୍ଣ୍ଣସ୍/ରେଜିଷ୍ଟର/ଫର୍ମ ସମୀକ୍ଷା କରିବାବେଳେ ଏଥିରୁ ଅନେକ ସଂସ୍ଥାର ନାମ ଏକାଧିକଥର ରହିଥିବା ବେଳେ ଅନେକ ଅଦରକାରୀ କ୍ଷେତ୍ରର ତାଲିକା ଥିବା ଜଣାପଡ଼ିଥିଲା । ଏହା ତାଲିକାକୁ ଠିକଣା କରାଯାଇଛି ।

ଭାରତୀୟ ଶ୍ରମ ଓ ନିୟୋଜନ ମନ୍ତ୍ରାଳୟ ମଧ୍ୟ ୫ଟି ସାଧାରଣ ରେଜିଷ୍ଟର ଲାଗି ଅନୁରୂପଭାବେ ଏଭଳି ଏକ ସଫ୍ଟୱେରକୁ ବିକଶିତ କରିଛି ଯଦ୍ୱାରା ଶ୍ରମ ସୁବିଧା ପୋର୍ଟାଲରେ ଏସବୁ ରେଜିଷ୍ଟରର ରକ୍ଷଣାବେକ୍ଷଣ ଡିଜିଟାଲ ରୂପରେ ହୋଇପାରୁଛି । ଶ୍ରମ ଓ ନିୟୋଜନ ମନ୍ତ୍ରାଳୟର ଏହି ପୋର୍ଟାଲରୁ ଦେୟମୁକ୍ତ ଡାଉନ୍‌ଲୋଡ୍ କରାଯାଇପାରୁଛି ।

ଶ୍ରମ ଆଇନ ଅଧୀନରେ ଯେଉଁ ରେଜିଷ୍ଟର ଗୁଡ଼ିକର ରକ୍ଷଣାବେକ୍ଷଣ ହୋଇପାରୁଛି ସେଗୁଡ଼ିକ ମଧ୍ୟରେ: (୧) କୋଠାବାଡ଼ି ଓ ଅନ୍ୟ ନିର୍ମାଣାଧୀନ କର୍ମଚାରୀ (ରେଗୁଲେସନ ଅଫ ଏମ୍ପ୍ଲୟମେଣ୍ଟ ଆଣ୍ଡ କଣ୍ଡିସନ୍‌ସ ଅଫ ସର୍ଭିସ୍) ଆକ୍ଟ ୧୯୯୬, (୨) ଠିକା ଶ୍ରମିକ (ନିୟନ୍ତ୍ରଣ ଓ ଉଚ୍ଛେଦ) ଆଇନ୍ ୧୯୭୦, (୩) ସମାନ ପାଉଣା ଆଇନ ୧୯୭୬, (୪) ଆନ୍ତଃରାଜ୍ୟ ଅପ୍ରବାସନ ଶ୍ରମଜୀବୀ (ନିୟୋଜନ ନିୟନ୍ତ୍ରଣ ଓ ଚାକିରି ସର୍ତ୍ତାବଳୀ) ଆଇନ ୧୯୭୯, (୪) ଖଣି ଆଇନ ୧୯୫୨, (୫) ସର୍ବନିମ୍ନ ମଜୁରୀ ଆଇନ ୧୯୪୮, (୬) ମଜୁରୀ ପ୍ରଦାନ ଆଇନ ୧୯୩୬, (୭) କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ବିକ୍ରି ପ୍ରୋତ୍ସାହନ (ସେବା ସର୍ତ୍ତାବଳୀ) ଆଇନ ୧୯୭୬, (୮) କାର୍ଯ୍ୟକାରୀ ସାମ୍ବାଦିକ ଓ ଅନ୍ୟ ଖବରକାଗଜ କର୍ମଚାରୀ (ସେବା ସର୍ତ୍ତାବଳୀ) ଆଇନ ୧୯୫୫ ଆଦି ରହିଛି ।

୬କୋଟି ଗ୍ରାମୀଣ ପରିବାର ପାଇଁ ଡିଜିଟାଲ ସାକ୍ଷରତା

୬ କୋଟି ଗ୍ରାମୀଣ ପରିବାରକୁ ଡିଜିଟାଲ ସାକ୍ଷରତା ପ୍ରଦାନ କରିବା ପାଇଁ କେନ୍ଦ୍ର କ୍ୟାବିନେଟ୍ **'ପ୍ରଧାନମନ୍ତ୍ରୀ ଗ୍ରାମୀଣ ଡିଜିଟାଲ ସାକ୍ଷରତା ଅଭିଯାନ'** (ପିଏମ୍‌ଜିଦିଶା)କୁ ଅନୁମୋଦନ କରିଛି । ଗ୍ରାମୀଣ ଭାରତରେ ମାର୍ଚ୍ଚ ୨୦୧୯ ସୁଦ୍ଧା ଉପେରୋକ୍ତ ଲୋକଙ୍କୁ ଡିଜିଟାଲ ସାକ୍ଷରତା ପ୍ରଦାନ କରିବା ପାଇଁ ପ୍ରସ୍ତୁତ ପ୍ରକଳ୍ପର ବ୍ୟୟ ଅଟକଳ ୨୩୫୧.୩୮ କୋଟି ଟଙ୍କା ବରାଦ ହୋଇଛି । ୨୦୧୬-୧୭ ବଜେଟ୍‌ରେ କେନ୍ଦ୍ର ଅର୍ଥମନ୍ତ୍ରୀ ଏହି ବୃହତ୍ ଘୋଷଣା କରିଛନ୍ତି । ବିଶ୍ୱରେ ସର୍ବବୃହତ୍ ଡିଜିଟାଲ ସାକ୍ଷରତା କାର୍ଯ୍ୟକ୍ରମ ଭାବରେ ପିଏମ୍‌ଜିଦିଶା ରହିବା ଆଶା କରାଯାଉଛି । ଏହି ଯୋଜନାରେ ୨୦୧୬-୧୭ ଆର୍ଥିକ ବର୍ଷରେ ୨୫ ଲକ୍ଷ, ୨୦୧୭-୧୮ରେ ୨୭୫ ଲକ୍ଷ ଏବଂ ୨୦୧୮-୧୯ ଆର୍ଥିକ ବର୍ଷରେ ୩ କୋଟି ପ୍ରାର୍ଥୀଙ୍କୁ ତାଲିମ ଦିଆଯିବ । ହାରାହାରି ୨୦୦ ରୁ ୩୦୦ ପ୍ରାର୍ଥୀ ଗୋଟିଏ ଲେଖାଏଁ ଗ୍ରାମପଞ୍ଚାୟତରୁ ଏହି ତାଲିମ ନେବେ । ୨ଲକ୍ଷ ୫୦ ହଜାର ଗ୍ରାମପଞ୍ଚାୟତକୁ ଏହି କାର୍ଯ୍ୟକ୍ରମରେ ସାମିଲ କରାଯିବା ଲକ୍ଷ୍ୟ ରଖାଯାଇଛି । ଡିଜିଟାଲ ସାକ୍ଷରତା ଦ୍ୱାରା ଜଣେ ବ୍ୟକ୍ତି କମ୍ପ୍ୟୁଟର, ଟାବ୍‌ଲେଟ୍, ସ୍ମାର୍ଟ ଫୋନ୍ ଆଦି ଚଳାଇବାରେ ସକ୍ଷମ ହୋଇପାରିବେ । ଇ-ମେଲ ପ୍ରେରଣ ଓ ଗ୍ରହଣ, ଇଣ୍ଟରନେଟ୍ ବ୍ରାଉଜ୍ ଜରିଆରେ ସରକାରୀ ସେବାକୁ ସହଜରେ ହାସଲ କରିପାରିବେ । ଏପରିକି ଏକାଧିକ ସୂଚନା ସହ ନଗଦବିହୀନ କାରବାର କରିପାରିବେ । ରାଷ୍ଟ୍ରଗଠନରେ ସୂଚନାପ୍ରଯୁକ୍ତି ବିଦ୍ୟାର ସକ୍ରିୟ ଭାଗିଦାରୀତା ବଢ଼ିପାରିବ । କେନ୍ଦ୍ର ଇଲେକ୍‌ଟ୍ରୋନିକ୍ସ ଓ ଆଇଟି ମନ୍ତ୍ରଳାୟ ଏହି ଯୋଜନାର ରୂପାୟନ କରିବ । ରାଜ୍ୟ ଓ କେନ୍ଦ୍ର ଶାସିତ ଅଞ୍ଚଳ, ରାଜ୍ୟ ରୂପାୟନ ସଂସ୍ଥା, ଜିଲ୍ଲା ଇ-ଗଭର୍ଣ୍ଣନ୍‌ସ୍ ସୋସାଇଟି (ଡିଜିଏସ୍) ଆଦିଙ୍କର ମଧ୍ୟ ମିଳିତ ସହଯୋଗରେ ଏହି ଯୋଜନା ଚାଲିବ ।

ବିକାଶର ରୋଡ୍ ମ୍ୟାପ୍

ସ୍ୱଚ୍ଛଭାରତ ମିଶନରେ ମହିଳାଙ୍କ ଭୂମିକା

ସ୍ୱଚ୍ଛ ଭାରତ ଅଭିଯାନରେ ମହିଳାଙ୍କ ଭୂମିକା ଓ ସେମାନଙ୍କ ନେତୃତ୍ୱକୁ ସ୍ୱୀକୃତିଦେବା ଲାଗି ମାର୍ଚ୍ଚ ପହିଲାରେ ନୂଆଦିଲ୍ଲୀର ପାନୀୟ ଜଳ ଓ ପରିମଳ ମନ୍ତ୍ରଣାଳୟ ତରଫରୁ ଆରମ୍ଭ ହୋଇଥିଲା ସ୍ୱଚ୍ଛ ଶକ୍ତି ସପ୍ତାହ। ଏହି ୭ ଦିନିଆ କାର୍ଯ୍ୟକ୍ରମ ଦେଶବ୍ୟାପୀ ଚାଲିଥିଲା। ଏହି କାର୍ଯ୍ୟକ୍ରମର ଲକ୍ଷ୍ୟଗୁଡ଼ିକ ମଧ୍ୟରେ ଥିଲା : (୧) ମହିଳା ସରପଞ୍ଚଙ୍କୁ ସମ୍ମାନିତ କରିବା, ତୃଣମୂଳସ୍ତରରେ କାର୍ଯ୍ୟରତ ସ୍ୱଚ୍ଛାଗ୍ରହୀଙ୍କ ଭୂମିକାକୁ ଏଥିରେ ପ୍ରଶଂସା କରାଯାଇ ଖୋଲାରେ ମଳମୁକ୍ତ ଗ୍ରାମ (ଓଡିଏଫ) କରିବାରେ ଯେଉଁମାନଙ୍କର ପ୍ରମୁଖ ଭୂମିକା ଥିଲା ସେମାନଙ୍କୁ ସମ୍ମାନିତ ତଥା ପ୍ରୋତ୍ସାହିତ କରିବା, (୨) ପରିମଳ, ଦାରିଦ୍ର୍ୟ ଦୂରିକରଣ, ସ୍କିଲ୍ ଇଣ୍ଡିଆ, ଡିଜିଟାଲ ଇଣ୍ଡିଆ, ଗୃହ ନିର୍ମାଣ ଓ ବେଟି ବଚାଓ/ବେଟି ପଢ଼ାଓ ଭଳି କାର୍ଯ୍ୟକ୍ରମଗୁଡ଼ିକ ସମ୍ପର୍କରେ ମହିଳାଙ୍କୁ ଅବଗତ କରାଇବା ସହ ସେମାନଙ୍କ ଭୂମିକାକୁ ଅଧିକ ସ୍ପଷ୍ଟ କରିବା, (୩) ବିଭିନ୍ନ ବିକାଶମୂଳକ କାର୍ଯ୍ୟରେ ଭାଗିଦାରୀ ଥିବା ମହିଳା ସରପଞ୍ଚଙ୍କୁ ପ୍ରଶଂସା କରିବା। ଗୁଜୁରାଟରେ ଦୁଗ୍ଧ ବିକାଶ, ଜଳ ସଂରକ୍ଷଣ (ୱାସ୍‌ମୋ ମଡେଲ, ଡ୍ରିପ୍ ଇରିଗେସନ୍), ସ୍ୱୟଂ ସହାୟକ ଗୋଷ୍ଠୀ (ଏସ୍ଏସ୍‌ଜି), ଖାଦ୍ୟ ପ୍ରକୀୟାକରଣ, ଇ-ଗ୍ରାମ/ଡିଜିଟାଲ ଗାଁ, ଖଦୀ ଓ କୃଷିଭିତ୍ତିକ ଉତ୍ପାଦର ବଜାର ସୃଷ୍ଟି ଭଳି ଯୋଜନା ଗୁଡ଼ିକ ଉପରେ ଯେଉଁ ମହିଳା ସରପଞ୍ଚମାନେ ପ୍ରମୁଖ କାର୍ଯ୍ୟ କରିଥିଲେ ସେମାନଙ୍କୁ ଏହି ସ୍ୱଚ୍ଛ ଶକ୍ତି ସପ୍ତାହ ଅବସରରେ ସମ୍ମାନିତ କରାଯାଇଥିଲା।

ସପ୍ତାହବ୍ୟାପୀ ଏହି କାର୍ଯ୍ୟକ୍ରମର ଲକ୍ଷ୍ୟ ଥିଲା ସ୍ୱଚ୍ଛ ଭାରତ ଅଭିଯାନରେ ଭାଗନେଇଥିବା ସମସ୍ତ ପ୍ରତିଯୋଗୀ ଓ ପ୍ରମୁଖ ବ୍ୟକ୍ତିବିଶେଷଙ୍କୁ ସେମାନଙ୍କ ପ୍ରତିଶ୍ରୁତିକୁ ସ୍ମରଣ କରାଇ ଦେବା, ଏସ୍‌ବିଏମ୍ ଆକ୍ସନ୍ ପ୍ଲାନ, କାରିଗରୀ କୌଶଳ, ବ୍ୟାବହାରିକ ପରିବର୍ତ୍ତନ ଭଳି ପ୍ରସଙ୍ଗରେ ଅନ୍ତର୍ନିହିତ ଦକ୍ଷତାକୁ ବଢ଼ାଇବା, ସ୍ୱଚ୍ଛ ଭାରତ ଅଭିଯାନ ଓ ମଳମୁକ୍ତ ଗ୍ରାମ ଲାଗି ବ୍ୟକ୍ତିବିଶେଷଙ୍କୁ ପ୍ରୋତ୍ସାହିତ କରିବା, ଯେଉଁ ଜିଲ୍ଲା ଗୁଡ଼ିକରେ ଏହି ଯୋଜନାର ଦୁର୍ବଳ ପ୍ରଦର୍ଶନ ରହିଛି ସେଗୁଡ଼ିକୁ ଆଗେଇ ନେବା ପାଇଁ ସଫଳ ଦିଗ୍‌ଦର୍ଶନ ଦେବା ଓ ନେତୃତ୍ୱର ବିକାଶ ଘଟାଇବା ଏବଂ ସର୍ବୋପରି ଗ୍ରାମପଞ୍ଚାୟତ ଗୁଡ଼ିକୁ ଅଧିକ ସଚେତନ କରାଇବା ଲାଗି ରାଜ୍ୟସ୍ତରରେ ଅନୁରୂପ କାର୍ଯ୍ୟକ୍ରମ ଆୟୋଜନ ପାଇଁ ପ୍ରୋତ୍ସାହିତ କରାଇବା।

ହରିୟାଣାର ଗୁରୁଗ୍ରାମଠାରେ ଆୟୋଜିତ ଏହି ଜାତୀୟସ୍ତରର ସ୍ୱଚ୍ଛଶକ୍ତି ସପ୍ତାହ କାର୍ଯ୍ୟକ୍ରମ ହରିୟାଣା ସରକାରଙ୍କ ମିଳିତ ସହଯୋଗରେ ହୋଇଥିଲା। ଏଥିରେ ହରିୟାଣାର ସ୍ୱଚ୍ଛ ଭାରତ ଅଭିଯାନକୁ ସଫଳ କରିଥିବା ତୃଣମୂଳସ୍ତରର ୧୦୦୦ରୁ ଊର୍ଦ୍ଧ୍ୱ ମହିଳା ନେତୃମଣ୍ଡଳୀ ଯୋଗଦେଇଥିଲେ। ଜାତୀୟସ୍ତରରେ ଆୟୋଜିତ ଏଭଳି କାର୍ଯ୍ୟକ୍ରମ ଅନ୍ୟ ରାଜ୍ୟଭଳି ଗୁଜରାଟରେ ମଧ୍ୟ ଆୟୋଜିତ ହୋଇଥିଲା। ଏଥିରେ ଦେଶର ବିଭିନ୍ନ ସ୍ଥାନରୁ ଯୋଗଦେଇଥିବା ୬୦୦୦ ମହିଳା ସ୍ୱେଚ୍ଛାଗ୍ରାହୀ ସରପଞ୍ଚଙ୍କୁ ପ୍ରଧାନମନ୍ତ୍ରୀ ସମ୍ମାନିତ କରିଥିଲେ। ଏଥିସହ ସଫଳ ଆଶାକର୍ମୀ, ଶିକ୍ଷୟିତ୍ରୀ, ଛାତ୍ର ଓ ବରିଷ୍ଠ ନାଗରିକଙ୍କୁ ମଧ୍ୟ ସମ୍ମାନିତ କରାଯାଇଥିଲା। ସ୍ୱଚ୍ଛ ଶକ୍ତି ସପ୍ତାହ ଅବସରରେ ଗୁଜରାଟରେ 'ସ୍ୱଚ୍ଛ ଶକ୍ତି-୨୦୧୭' କାର୍ଯ୍ୟକ୍ରମ କରାଯାଇଥିଲା। ମହାତ୍ମା ଗାନ୍ଧୀଙ୍କ ୧୫୦ତମ ଜୟନ୍ତୀ ୨୦୧୯ରେ ଅନୁଷ୍ଠିତ ହେଉଥିବାରୁ ଏହି ଅବସରରେ ସ୍ୱଚ୍ଛତାର ପ୍ରତୀକ ଗାନ୍ଧିଜୀଙ୍କୁ ଏକ ସୁସ୍ଥ, ପରିଚ୍ଛନ୍ନ ଭାରତ ଅର୍ପଣ କରିବା ପାଇଁ ପ୍ରଧାନମନ୍ତ୍ରୀ ଆହ୍ୱାନ ଦେଇଛନ୍ତି। ସ୍ୱଚ୍ଛତା ରାଜନୈତିକ ସ୍ୱାଧୀନତା ଠାରୁ ମଧ୍ୟ ଗୁରୁତ୍ୱପୂର୍ଣ୍ଣ ବୋଲି ସେ କହିଥିଲେ।

ସ୍ୱଚ୍ଛତା ପାଇଁ ଯେଉଁ ଉଦ୍ୟମ ଓ ଜନସଚେତନତାର ଶୁଭାରମ୍ଭ ହୋଇଛି ତାହାକୁ ଚାଲୁ ରଖିବା ପାଇଁ ପ୍ରଧାନମନ୍ତ୍ରୀ ଆହ୍ୱାନ ଦେଇଛନ୍ତି। ସ୍ୱଚ୍ଛତା ଓ ପରିଚ୍ଛନ୍ନତା ଆମର ଅଭ୍ୟାସରେ ପରିଣତ ହେବା ଉଚିତ। ଗରିବଟିଏ ଅସୁସ୍ଥ ବାତାବରଣରୁ ଉଠି ସ୍ୱଚ୍ଛତା ଆଡ଼କୁ ଗଲେ ତାକୁ ସର୍ବାଧିକ ଲାଭ ମିଳିଥାଏ ବୋଲି ପ୍ରଧାନମନ୍ତ୍ରୀ କହିଛନ୍ତି। ମହିଳା ସରପଞ୍ଚଙ୍କୁ ଭେଟିବା ବେଳେ ଏହି ଅଭିଯାନକୁ ଆଗେଇ ନେବା ପାଇଁ ସେମାନଙ୍କ ଦୃଢ଼ତା ଓ ମନରେ ସୃଷ୍ଟି ହୋଇଥିବା ସକାରାତ୍ମକ ପରିବର୍ତ୍ତନ ଦେଖି ଏହି ସ୍ୱଚ୍ଛତା ଲଢ଼େଇ ନିଶ୍ଚିତ ସଫଳ ହେବା ନେଇ ସେ ଆଶାବଦୀ ବୋଲି ପ୍ରଧାନମନ୍ତ୍ରୀ କହିଛନ୍ତି। 'ବେଟି ବଚାଓ/ ବେଟି ପଢ଼ାଓ' ପ୍ରୟାସ ପ୍ରସଙ୍ଗରେ ପ୍ରଧାନମନ୍ତ୍ରୀ କହିଛନ୍ତି ଯେ, କନ୍ୟାଭ୍ରୂଣ ହତ୍ୟା ରୋକିବା ଓ ଲିଙ୍ଗ ସମାନତା କ୍ଷେତ୍ରରେ ଗ୍ରାମାଞ୍ଚଳର ଏହି ମହିଳା ସରପଞ୍ଚମାନେ ଗୁରୁତ୍ୱପୂର୍ଣ୍ଣ ଭୂମିକା ତୁଲାଇପାରିବେ।

ସୂଚନାଯୋଗ୍ୟ, ଏକ ଲକ୍ଷ ୭୦ ହଜାର ଗାଁ ଓ ୧୧୮ରୁ ଊର୍ଦ୍ଧ୍ୱ ଜିଲ୍ଲା ଅଦ୍ୟାବଧି ମଳମୁକ୍ତ ଗ୍ରାମ ଭାବେ ଘୋଷଣା କରାଯାଇଛି। ସ୍ୱଚ୍ଛ ଭାରତ ଅଭିଯାନକୁ ଦେଶବ୍ୟାପୀ ଆଗେଇ ନେବାରେ ତୃଣମୂଳସ୍ତରରେ ମହିଳାମାନଙ୍କ ପ୍ରଗତିମୂଳକ ପଦକ୍ଷେପ ସର୍ବାଧିକ ଥିବା ଜଣାପଡ଼ିଛି।

ଆପଣ ଜାଣନ୍ତି କି ?

ଶ୍ରମିକ ପରିଚୟ ନମ୍ବର (ଲିନ୍)

ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କ କଲ୍ୟାଣ ପାଇଁ ଭାରତ ସରକାର ଏକ ଶ୍ରମ ପୋର୍ଟାଲ ତିଆରି କରିଛନ୍ତି। ଏହି ପୋର୍ଟାଲରେ ବିଭିନ୍ନ ବର୍ଗର ଶ୍ରମିକ, ସେମାନଙ୍କ ବିଶେଷତ୍ୱ ଓ ଦକ୍ଷତା ସହିତ ବିଭିନ୍ନ ତଥ୍ୟ ସନ୍ନିବେଶିତ। ଶ୍ରମିକଙ୍କ ନାମ, ଗ୍ରାମ, ପରିଚୟ ଓ ଦକ୍ଷତା ସମ୍ପର୍କିତ ଏହି ପୋର୍ଟାଲକୁ ପ୍ରଧାନମନ୍ତ୍ରୀ ନରେନ୍ଦ୍ର ମୋଦି ୨୦୧୪ ଅକ୍ଟୋବର ୧୬ ତାରିଖରେ ଉନ୍ମୋଚନ କରିଥିଲେ। ଏଥିରେ ଶ୍ରମନିୟମ କାର୍ଯ୍ୟକାରୀ କରୁଥିବା ଏସିକ୍, ଇପିଏଫଓ, ସିଏଲ୍‌ସି (ସି) ଓ ଡିଜିଏମସ୍ ଆଦି ସଂସ୍ଥା ଶ୍ରମିକଙ୍କ ନିଯୁକ୍ତିଦାତାଙ୍କ ପାଇଁ କୋଡ୍ ବ୍ୟବସ୍ଥା ପରିବର୍ତ୍ତେ ଶ୍ରମିକ ପରିଚୟ ନମ୍ବର ବ୍ୟବସ୍ଥା ପ୍ରବର୍ତ୍ତନ କରିଛନ୍ତି। ଏହି ନମ୍ବର ଫଳରେ ଶ୍ରମିକ କର୍ମଚାରୀ, ନିଯୁକ୍ତିଦାତା ଓ ଆଇନ ପ୍ରବର୍ତ୍ତନ ତଥା ତଦାରଖକାରୀ ସଂସ୍ଥାଙ୍କୁ ସହଜ ତଥା ସୁବିଧାରେ ଚିହ୍ନଟ, ସଂଯୁକ୍ତ କରିହେଉଛି। ଫଳରେ ଏ କ୍ଷେତ୍ରରେ ସ୍ୱଚ୍ଛତା ପ୍ରକାଶ ପାଇଛି ଓ ଶ୍ରମିକ ଶୋଷଣର ସମ୍ଭାବନା ଯଥେଷ୍ଟ କମିଛି। ଶ୍ରମ ସୁବିଧା ପୋର୍ଟାଲରେ ଏହା ଉପଲବ୍ଧ। ଟଜଖ ଷଯ୍ପଯ୍ପକ୍ସଯ୍ପ:// ଯ୍ପଷକ୍ସବଞ୍ଚବଯ୍ପଙ୍କଭସୟଷବ.ଶକ୍ଟଙ୍ଗ.ସଭ ସାଇଟ୍‌ରେ ଏହାକୁ ଦେଖିହେବ। ଏବେ ଶ୍ରମିକମାନଙ୍କୁ ବିଭିନ୍ନ କ୍ଷେତ୍ରରେ ଯେଉଁ ଭିନ୍ନଭିନ୍ନ ପରିଚୟପତ୍ର ଓ ନମ୍ବର ଦିଆଯାଉଛି ତାହାକୁ ହଟାଇ ଗୋଟିଏ ପରିଚୟ ନମ୍ବର ସୃଷ୍ଟି କରାଯିବାର ଲକ୍ଷ୍ୟ ରଖାଯାଇଛି। ଶ୍ରମିକଙ୍କ ପାଇଁ ମଧ୍ୟ ଇ-ମେଲ ଆଡ୍ରେସ ବ୍ୟବସ୍ଥା କରାଯାଉଛି। ଲଭକ୍ଟଙ୍ଗ ଙ୍କକ୍ଟଙ୍କକ୍ସ ଖଓଘ ଟ୍ୟାବରେ ମଧ୍ୟ ଏହା ଉପଲବ୍ଧ।

ଏହି ପୋର୍ଟାଲରେ ନିମ୍ନଲିଖିତ କ୍ଷେତ୍ରର ରିଟର୍ଣ୍ଣମାନ ମଧ୍ୟ ଫାଇଲ କରିହେବ।

୧- ମଜୁରୀ ପ୍ରଦାନ (ସଂଶୋଧନ) ଆଇନ ୧୯୫୬

୨- ମଜୁରୀ ପ୍ରଦାନ (ରେଳବାଇ) ଆଇନ ୧୯୩୮

୩- ମଜୁରୀ ପ୍ରଦାନ (ବିମାନ ସେବା) ଆଇନ ୧୯୬୮

୪- ସର୍ବନିମ୍ନ ମଜୁରୀ ଆଇନ - ୧୯୪୮

୫- ଠିକା ଶ୍ରମିକ ନିୟନ୍ତ୍ରଣ ଓ ଉଚ୍ଛେଦ ଆଇନ ୧୯୫୦

୬- ମାତୃତ୍ୱ ସୁବିଧା ଆଇନ-୧୯୬୧

୭- ନିର୍ମାଣ ଶ୍ରମିକ ଓ ଅନ୍ୟାନ୍ୟ ଶ୍ରମିକ ଆଇନ

୮- ବୋନସ୍ ପ୍ରଦାନ ଆଇନ-୧୯୬୫, ୭୫

୯- ଆନ୍ତଃରାଜ୍ୟ ପ୍ରବର୍ଜନକାରୀ ଶ୍ରମିକ ନିୟନ୍ତ୍ରଣ ଆଇନ-୧୯୭୯

୧୦- ଶିଳ୍ପ ବିବାଦ ଆଇନ-୧୯୪୭

ଭାରତ ଅଭିନବତା ସୂଚକାଙ୍କ ବା ଇଣ୍ଡିଆ ଇନୋଭେସନ ଇଣ୍ଡେକ୍ସ ଦେଶବ୍ୟାପୀ ଇତିମଧ୍ୟରେ ଅନ୍‌ଲାଇନ୍‌ରେ ଆରମ୍ଭ ହୋଇଛି। ଏକ ସମର୍ପିତ ପୋର୍ଟାଲରେ ଇନୋଭେସନ ସଂକ୍ରାନ୍ତ ସବିଶେଷ ତଥ୍ୟ ଏଥିରେ ଉପଲବ୍ଧ। ଏହା ସହିତ ଗ୍ଲୋବାଲ ଇନୋଭେସନ ଇଣ୍ଡେକ୍ସକୁ ଯୋଡ଼ିବାର ପ୍ରୟାସ ହେଉଛି। ଏହା ଦେଶରେ ଏଧରଣର ପ୍ରଥମ ଉଦ୍ୟମ। ନୀତି ଆୟୋଗ, ଶିଳ୍ପ ନୀତି ବ୍ୟାପାର ବିଭାଗ ଓ ପ୍ରୋତ୍ସାହନ ଓ ସିଆଇଆଇର ମିଳିତ ଉଦ୍ୟମରେ ଏହା ପ୍ରସ୍ତୁତ କରାଯାଇଛି। ନିତି ଆୟୋଗ ଏହି ୱେବ୍‌ସାଇଟର ପରିଚାଳନା ଓ ଅପଡେଟ୍ କରୁଛି। ଶିଳ୍ପ ଶ୍ରମିକଙ୍କ ପାଇଁ ବିଭିନ୍ନ ସୁବିଧା ସୁଯୋଗ, ସମ୍ଭାବନା, ତଥ୍ୟାବଳୀ ଏଥିରେ ସ୍ଥାନିତ। ଭାରତ ଏବେ ବିଶ୍ୱ ଇନୋଭେସନ ତାଲିକାରେ ୧୨୮ ଟି ଦେଶଙ୍କ ମଧ୍ୟରେ ୬୬ରେ ରହିଛି।

ପୁରୀଠାରେ ଡିଜିଧନ ମେଳା

ପ୍ରଧାନମନ୍ତ୍ରୀ ଶ୍ରୀ ନରେନ୍ଦ୍ର ମୋଦି ସାରା ଦେଶରେ ଏକ ନୂଆ ପାଠ ପଢ଼ା ଆରମ୍ଭ କରିଛନ୍ତି ତାହାର ନାମ ହେଉଛି ଡିଜିଟାଲ ଲିଟିରେସି ବୋଲି ପୁରୀ ଶରଧାବାଲି ଠାରେ ଡିଜିଧନ ମେଳାରେ ଯୋଗ ଦେବା ଅବସରରେ କେନ୍ଦ୍ର ପେଟ୍ରୋଲିୟମ ଓ ପ୍ରାକୃତିକ ଗ୍ୟାସ ମନ୍ତ୍ରୀ ଶ୍ରୀ ଧର୍ମେନ୍ଦ୍ର ପ୍ରଧାନ କହିଛନ୍ତି । କେନ୍ଦ୍ର ଭାରୀ ଶିଳ୍ପ ତଥା ସାଧାରଣ ଉଦ୍ୟୋଗ ବିଭାଗ ରାଷ୍ଟ୍ର ମନ୍ତ୍ରୀ ଶ୍ରୀ ବାବୁଲ ସୁପ୍ରିୟୋଙ୍କ ସହ ଏହି ମେଳାରେ ଯୋଗ ଦେବା ଅବସରରେ ନଗଦ କାରବାର ଯେତେଦିନ ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ଚାଲୁଥିବ ଦୁର୍ନୀତିକୁ ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ରୂପେ ରୋକା ଯାଇ ପାରିବ ନାହିଁ ବୋଲି ଶ୍ରୀ ପ୍ରଧାନ କହିଥିଲେ ।

ଗତ ମାର୍ଚ୍ଚ ୨୬ ତାରିଖ ଦିନ ପୁରୀଠାରେ ଆୟୋଜିତ ଏହି ମେଳାରେ ଉଦ୍‌ବୋଧନ ଦେଇ ଶ୍ରୀ ପ୍ରଧାନ କହିଛନ୍ତି ଯେ ସାଧାରଣ ଲୋକ ମାନେ ଦୈନନ୍ଦିନ ଖର୍ଚ୍ଚ କରୁଥିବା ଅର୍ଥକୁ ଅତି ସହଜ ଓ ସରଳ ଉପାୟରେ ନେଣ ଦେଣର ବ୍ୟବସ୍ଥା କରି ପାରିବେ। ଏଟିଏମରୁ ସାଧାରଣ ଲୋକ ମାନେ କାର୍ଡ ସ୍ୱାଇପ କରି ଟଙ୍କା ଉଠାଇ ଖର୍ଚ୍ଚ କରୁଥିଲେ । ଏବେ ସେହି କାର୍ଡ ସ୍ୱାଇପ କରି ଆବଶ୍ୟକୀୟ ଦ୍ରବ୍ୟ ମଧ୍ୟ କ୍ରୟ କରି ପାରିବେ ।

ଶ୍ରୀ ପ୍ରଧାନ କହିଛନ୍ତି ଯେ ଶ୍ରୀ ମୋଦି କ୍ଷମତାକୁ ଆସିବା ପରେ ୨୨ କୋଟି ନୂଆ ବ୍ୟାଙ୍କ ଆକାଉଂଟ ଖୋଲା ଯାଇଛି । ଏବେ ବ୍ୟାଙ୍କକୁ ଯିବା ପାଇଁ ଆବଶ୍ୟକତା ନାହିଁ । ନିଜ ମୋବାଇଲ ଫୋନର ବ୍ୟବହାରରେ ବ୍ୟାଙ୍କରେ ଟଙ୍କା ଟ୍ରାନ୍ସଫର ଓ କ୍ରୟ ବିକ୍ରୟ ସମୟ ରକ୍ଷାକାରୀ ଓ ସହଜ ଓ ସରଳ ବୋଲି ଶ୍ରୀ ପ୍ରଧାନ କହିଛନ୍ତି । ସେ କହିଛନ୍ତି ଯେ ସାମାନ୍ୟ ଶିକ୍ଷା ଗ୍ରହଣ କଲେ ଯେ କେହି ଲୋକ ନିଜ ମୋବାଇଲରୁ ବ୍ୟାଙ୍କର ସବୁ କାର୍ଯ୍ୟ ସମେତ ନିଜର କିଣା ବିକାର ସମସ୍ତ ଆବଶ୍ୟକତାକୁ ପୂରଣ କରି ପାରିବ । ସମସ୍ତଙ୍କର ବ୍ୟାଙ୍କ ଖାତା ଓ ବ୍ୟାଙ୍କ ଖାତା ସଂଯୁକ୍ତ ମୋବାଇଲକୁ ହାତରେ ଧରିଲେ ଜଣେ ଛୋଟ ବ୍ୟବସାୟୀ ପୂର୍ବ ଦିନ ସନ୍ଧ୍ୟାରେ ୫ ଶହ ଟଙ୍କା ଋଣ ନେଇ ଏଥିରେ ବ୍ୟବସାୟ କରି ପରଦିନ ଅପରାହ୍ନରେ ମୋବାଇଲ ଫୋନରୁ ଋଣ ପରିଶୋଧ କରି ଦେଇ ସବୁ ଲାଭକୁ ନିଜେ ଉପଭୋଗ କରି ପାରିବ । ପୂର୍ବରୁ ସାହୁକାର ମାନେ ଚଢ଼ା ଦରରେ ଋଣ ଦେଉଥିବା ବେଳେ ଏବେ ଦୈନିକ ହାରରେ ସୁଧରୁ ଗରୀବ ଲୋକ ମାନଙ୍କୁ ମୁକ୍ତି ଦେବା ପାଇଁ ବ୍ୟାଙ୍କ ମାନଙ୍କୁ ପ୍ରଧାନମନ୍ତ୍ରୀ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦେଇଛନ୍ତି । ସାଧାରଣ ଲୋକ ଡିଜିଟାଲ ଉପଯୋଗ ଶିଖିଲେ ବିନା ସମୟ ନଷ୍ଟରେ ଲାଭବାନ ହୋଇ ପାରିବେ ବୋଲି ଶ୍ରୀ ପ୍ରଧାନ କହିଛନ୍ତି । ଶ୍ରୀ ପ୍ରଧାନ କହିଛନ୍ତି ଯେ ଇ-ଓ୍ୱାଲେଟ, ଏଇପିଏସ, ୟୁପିଆଇ, ୟୁଏସଏସଡି ଓ ଭୀମ ଆପର ବ୍ୟବହାର ଯୋଗୁ ଦେୟ ପ୍ରଣାଳୀରେ ବଡ ପରିବର୍ତ୍ତନ ଆସିବ । କମ ପାଠ ପଢ଼ିଥିବା ବ୍ୟକ୍ତି ମାନେ ମଧ୍ୟ ସେମାନଙ୍କର ଆର୍ଥିକ ନେଣ ଦେଣ ପାଇଁ ମୋବାଇଲ ଆପ ବ୍ୟବହାର କରି ପାରିବେ । ସାଧାରଣ ଲୋକ ମାନଙ୍କ ମଧ୍ୟରେ ଡିଜିଟାଲ ନେଣଦେଣକୁ ପ୍ରୋତ୍ସାହିତ କରିବା ପାଇଁ ସରକାର ଆଧାର ଆଧାରିତ ଦେୟ ବ୍ୟବସ୍ଥା କୁ ପ୍ରୋତ୍ସାହନ ଦେଉଥିବା ଶ୍ରୀ ପ୍ରଧାନ କହିଛନ୍ତି ।

ଗ୍ରାମୀଣ ଅଂଚଳରେ ଡିଜିଟାଲ ବିପ୍ଳବରେ କମନ ସର୍ଭିସ ସେଂଟର ଗୁଡ଼ିକର ଭୂମିକା ଉପରେ ଶ୍ରୀ ପ୍ରଧାନ ଗୁରୁତ୍ୱ ଆରୋପ କରିଥିଲେ । ରାଜ୍ୟରେ ବିଭିନ୍ନ ଗ୍ରାମରେ ବର୍ତ୍ତମାନ ମୋଟ ୬ ହଜାର କମନ ସର୍ଭିସ ସେଂଟର ରହିଛି ଓ ଏହି କେନ୍ଦ୍ର ଗୁଡ଼ିକ ସାଧାରଣ ଲୋକଙ୍କୁ ସେବା ପ୍ରଦାନ କରି ଆସୁଛନ୍ତି । ଏହା ଦ୍ୱାରା ସାଧାରଣ ଲୋକ ମାନଙ୍କ ଜୀବନରେ ଅତ୍ୟନ୍ତ ସୁଧାର ଆସିବ ବୋଲି ଶ୍ରୀ ପ୍ରଧାନ ମତ ବ୍ୟକ୍ତ କରିଛନ୍ତି ।

ମନ୍ଦିରରେ ଭଗବାନ ବା ପୂଜକଙ୍କୁ ମଧ୍ୟ ମୋବାଇଲ ମାଧ୍ୟମରେ ଦକ୍ଷିଣା ଦେବା ଭଳି ସୁବିଧାର ଲାଭ ନେବା ପାଇଁ ଶ୍ରୀ ପ୍ରଧାନ ଆହ୍ୱାନ କରିଥିଲେ । ଶ୍ରୀ ପ୍ରଧାନ କହିଥିଲେ ଯେ ଚାରି ପାଂଚ ଥର ଡିଜିଟାଲ କାରବାର କଲେ ଜଣେ ବ୍ୟକ୍ତିର ଡିଜିଟାଲ ଆଇଡେଂଟିଟି ତିଆରି ହୋଇଯିବ । ଏହାର ସୁବିଧା ସାଧାରଣ ଓ ଗରୀବ ଲୋକ ମାନେ ନେବା ପାଇଁ ଶ୍ରୀ ପ୍ରଧାନ ଆହ୍ୱାନ ଜଣାଇଛନ୍ତି।

ଆଧାର ତଥ୍ୟ ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ସୁରକ୍ଷିତ

ଭାରତୀୟ ବିଶିଷ୍ଟ ପରିଚୟପତ୍ର ପ୍ରାଧିକରଣ(ୟୁଆଇଡିଏଆଇ) ପକ୍ଷରୁ ମିଳିଥିବା ସୂଚନା ଅନୁଯାୟୀ ଗତ ୫ ବର୍ଷ ମଧ୍ୟରେ ୪୦୦ କୋଟି ଆଧାରଭିତିକ କାରବାର ହୋଇସାରିଛି । ତେବେ ଆଧାର ବାୟୋମେଟ୍ରିକ ତଥ୍ୟ ବ୍ୟବହାର କରି କୌଣସି ବ୍ୟକ୍ତିଙ୍କ ପରିଚୟର ଦୁରୂପଯୋଗ କରିବା କିମ୍ବା କାହାର ଆର୍ଥିକ କ୍ଷତି ଘଟିଥିବା ନେଇ କୌଣସି ଆପତି ଅଭିଯୋଗ ବର୍ତମାନ ସୁଦ୍ଧା ମିଳିନାହିଁ । ଆଧାର ତଥ୍ୟ ହେରଫେର, ବାୟୋମେଟ୍ରିକ୍ସର ଦୂରୁପଯୋଗ କରି ଗୋପନୀୟ ତଥ୍ୟ ଚୋରି କରାଯାଉଥିବା ଏବଂ ଆର୍ଥିକ କ୍ଷତି କରାଯାଉଥିବା ନେଇ ବିଭିନ୍ନ ଅଭିଯୋଗ ସମ୍ପର୍କରେ କେତେକ ସାମାଜିକ ଗଣମାଧ୍ୟମ ଏବଂ ଖବରକାଗଜରେ ପ୍ରଚାର କରାଯାଇଥିଲା । ତେବେ ଏହାକୁ ୟୁଆଇଡିଏଆଇ ପକ୍ଷରୁ ଖଣ୍ଡନ କରାଯାଇଛି । ୟୁଆଇଡିଆଇ ପକ୍ଷରୁ କୁହାଯାଇଛି ଯେ ଏ ସବୁ ରିପୋର୍ଟକୁ ଗୁରୁତର ସହ ଅନୁଧ୍ୟାନ କରାଯିବା ପରେ ୟୁଆଇଡିଏଆଇ ତଥ୍ୟର କୌଣସି ଦୂରୁପଯୋଗ କରାଯାଇନଥିବା ହୃଦବୋଧ ହୋଇଥିଲା । ଆଧାର କାର୍ଡରେ ଥିବା ବ୍ୟକ୍ତିଗତ ତଥ୍ୟ ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ରୂପେ ସୁରକ୍ଷିତ ଏବଂ ନିରାପଦ ରହିଥିବା ୟୁଆଇଡିଏଆଇ ପକ୍ଷରୁ କୁହାଯାଇଛି ।

ୟୁଆଇଡିଏଆଇ ପକ୍ଷରୁ ଜାରି ଏକ ବିବୃତିରେ କୁହାଯାଇଛି ଯେ ଅନ୍ୟ ଅସ୍ଥାୟୀ ବ୍ୟବସ୍ଥା ଅପେକ୍ଷା ଆଧାରଭିତିକ ପ୍ରମାଣିକତା ଦୃଢ଼ ଏବଂ ନିରାପଦ। ବାୟୋମେଟ୍ରିକ୍ସର ଦୂରୁପଯୋଗ କିମ୍ବା ପରିଚୟ ତଥ୍ୟ ଚୋରି ସଂକ୍ରାନ୍ତ କୌଣସି ଅଭିଯୋଗର ଅନୁସନ୍ଧାନ କରି କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନ ଗ୍ରହଣ କରିବାର କ୍ଷମତା ଆଧାର ଆଇନରେ ରହିଛି । ତଥ୍ୟ ସଂରକ୍ଷିତ ରଖିବା ଲାଗି ୟୁଆଇଡିଏଆଇ ବିଶ୍ୱର ସବୁଠୁ ଅତ୍ୟାଧୁନିକ ଜ୍ଞାନକୌଶଳର ଉପଯୋଗ କରିଥାଏ । ଏହି କାରଣରୁ ଗତ ୭ ବର୍ଷ ମଧ୍ୟରେ ୟୁଆଇଡିଏଆଇରୁ କୌଣସି ବ୍ୟକ୍ତିର ତଥ୍ୟ ଚୋରି ହେବାର ଅଭିଯୋଗ ଆସିନାହିଁ ବୋଲି ଏକ ବିବୃତିରେ କୁହାଯାଇଛି ।

ସାଇବର କ୍ଷେତ୍ରରେ ନୂଆ ବିପଦକୁ ଦୃଷ୍ଟିରେ ରଖି ୟୁଆଇଡିଏଆଇ ପକ୍ଷରୁ ନିୟମିତ ଭାବେ ସୁରକ୍ଷା ମାନକର ଆଧୁନିକୀକରଣ କରାଯାଉଛି । ନିୟମିତ ବ୍ୟବଧାନରେ ସୁରକ୍ଷା ବ୍ୟବସ୍ଥାର ଯାଂଚ କରାଯାଉଛି ଏବଂ ଏହାକୁ ବଢ଼ାଇବା ଲାଗି ଆବଶ୍ୟକ ଗୁରୁତ୍ୱପୂର୍ଣ୍ଣ ପଦକ୍ଷେପ ନିଆଯାଇଛି । ୟୁଆଇଡିଏଆଇ ପକ୍ଷରୁ ବାୟୋମେଟ୍ରିକ୍ସ ତଥ୍ୟ ସଂଗ୍ରହ ଲାଗି ବ୍ୟବହୃତ ହେଉଥିବା ଯନ୍ତ୍ରାଂଶଗୁଡ଼ିକୁ ପଞ୍ଜିକରଣ କରିବା ଲାଗି ନିଷ୍ପତି ନିଆଯାଇଛି । ଏହାଦ୍ୱାରା ତଥ୍ୟ ସଂଗ୍ରହ କରିବା ସମୟରେ ସେଗୁଡ଼ିକୁ ସିଧାସଳଖ ସଂରକ୍ଷିତ କରାଯାଇପାରିବ । ଏହାର ଆଧାର ବ୍ୟବସ୍ଥାର ବୈଶିଷ୍ଟ୍ୟକୁ ଆହୁରି ମଜଭୁତ କରିବ । ଏକ ଖବର କାଗଜରେ ବାୟୋମେଟ୍ରିକ ତଥ୍ୟର ଦୁରୂପଯୋଗ ସମ୍ପର୍କରେ ପ୍ରକାଶ ପାଇଥିବା ଖବର ସମ୍ପର୍କରେ ସ୍ପଷ୍ଟିକରଣ ଦିଆଯାଇ ୟୁଆଇଡିଏଆଇ ପକ୍ଷରୁ କୁହାଯାଇଛି ଯେ ଏକ ବ୍ୟାଙ୍କର ବ୍ୟବସାୟୀକ ପ୍ରତିନିଧି କମ୍ପାନୀରେ କାର୍ଯ୍ୟ କରୁଥିବା ଜଣେ କର୍ମଚାରୀ ନିଜସ୍ୱ ବାୟୋମେଟ୍ରିକ ତଥ୍ୟର ଦୂରୁପଯୋଗ କରିବାକୁ ଚେଷ୍ଟା କରିଥିଲେ । ମାତ୍ର ୟୁଆଇଡିଏଆଇର ଅନ୍ତର୍ଜାତୀୟ ସୁରକ୍ଷା ବ୍ୟବସ୍ଥା ଦ୍ୱାରା ଏହାର ଧରାପଡ଼ିଥିଲା ଏବଂ ଆଧାର ଆଇନ ଅନୁଯାୟୀ କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନ ଗ୍ରହଣ କରାଯାଇଥିଲା । ସେହିପରି ଆଧାର ସୂଚନା ଉପଯୋଗ କରିବାକୁ ଚାହୁଁଥିବା କେତେକ ସଂସ୍ଥା ଉପରେ ମଧ୍ୟ କଟକଣା ଲାଗୁ କରାଯାଇଛି । ସେହିପରି ଇ-କେୱାଇସି ଏବଂ ଇ-କେୱାଇସି ଏପିଆଇ ସଂକ୍ରାନ୍ତ ତଥ୍ୟର ଦୁରୂପଯୋଗ ସଂକ୍ରାନ୍ତ ଅଭିଯୋଗ ସମ୍ପର୍କରେ ୟୁଆଇଏଡିଆଇ ପକ୍ଷରୁ କୁହାଯାଇଛି ଯେ କେବଳ ଅଧିକୃତ ବିଶ୍ୱସ୍ତ ସଂସ୍ଥାଗୁଡ଼ିକୁ ଅଧିକୃତ ବିଶ୍ୱସ୍ତ ସେବା ସଂସ୍ଥାଗୁଡ଼ିକ ଜରିଆରେ ଇ-କେୱାଇସି ତଥ୍ୟ ପ୍ରଦାନ କରାଯାଇଥାଏ । ୟୁଆଇଡିଏଆଇର ନିର୍ଦ୍ଧାରିତ ବୈଷୟିକ ଢାଂଚା, ମାନକ, ବୈଶିଷ୍ଟ୍ୟ, ନୀତିନିୟମ ଆଦି ଆଧାରରେ ସୁରକ୍ଷିତ ନେଟୱାର୍କ ଥିବା ସଂସ୍ଥାଗୁଡ଼ିକୁ ଏହି ତଥ୍ୟ ପ୍ରଦାନ କରାଯାଇଥାଏ । ୟୁଆଇଡିଏଆଇ ପକ୍ଷରୁ କୁହାଯାଇଛି ଯେ ଆଧାର ବିଶ୍ୱସ୍ତତା ନୀତି ଅନୁଯାୟୀ ଇ-କେୱାଇସି ତଥ୍ୟ ପରିଚାଳନା, ସଂଗ୍ରହ ଏବଂ ହସ୍ତାନ୍ତର ପାଇଁ ସମ୍ପୃକ୍ତ ବ୍ୟକ୍ତିଙ୍କ ଅନୁମତି ବାଧ୍ୟତାମୂଳକ। ଆଇଆରଆଇସି କିମ୍ବା ଆଙ୍ଗୁଠି ଛାପର ଅନଧିକୃତ ସଂଗ୍ରହ କିମ୍ବା ସଂରକ୍ଷଣ ଅଥବା ବାୟୋମେଟ୍ରିକ୍ସର ପୁନରାବୃତି କିମ୍ବା ଏହାର ଦୁରୂପଯୋଗକୁ ଆଧାର ଆଇନ ଅନୁଯାୟୀ ଦଣ୍ଡନୀୟ ଅପରାଧ ଭାବେ ଗ୍ରହଣ କରାଯିବ । ୟୁଆଇଡିଏଆଇ ପକ୍ଷରୁ ଆହୁରି କୁହାଯାଇଛି ଯେ ଆଧାର ଆଇନ ଏବଂ ନୀତିନିୟମ ଅନୁଯାୟୀ ନିଯୁକ୍ତ, ଦାୟୀ, ବୈଧାନିକ ଦାୟିତ୍ୱ, ଦଣ୍ଡବିଧି ପ୍ରତି ଉତରଦାୟୀ ଅଧିକୃତ ସଂସ୍ଥାଗୁଡ଼ିକୁ କେବଳ ଇ-କେୱାଇସି ଏବଂ ଆଧାର ତଥ୍ୟ ବ୍ୟବହାର ଲାଗି ଅନୁମତି ଦିଆଯାଇଥାଏ । ୟୁଆଇଡିଏଆଇ ଠାରୁ ଉପଭୋକ୍ତାଙ୍କ ଇ-କେୱାଇସି ତଥ୍ୟ ନେବାକୁ ହେଲେ ମୋବାଇଲ ଅପରେଟର ଏବଂ ବ୍ୟାଙ୍କଗୁଡ଼ିକୁ ୟୁଆଇଡିଏଆଇ ଅଧୀନରେ ଏୟୁଏ/ଏଏସଏ ସଂସ୍ଥା ଭାବେ ପଞ୍ଜିକୃତ ହେବାକୁ ହୋଇଥାଏ । ସେହିପରି ଉପରୋକ୍ତ ସଂସ୍ଥାଗୁଡ଼ିକ ଯେଉଁ ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟରେ ଆଧାର ତଥ୍ୟ ନେଇଥାନ୍ତି କେବଳ ସେହି ତଥ୍ୟ ବ୍ୟବହାର ଲାଗି ୟୁଆଇଡିଏଆଇ ନିକଟରେ ଉତରଦାୟୀ ରହିଥାନ୍ତି । ଉଦାହରଣ ସ୍ୱରୂପ ଏକ ଟେଲିକମ୍ ସେବା ପ୍ରଦାନକାରୀ ସଂସ୍ଥା ଯଦି ୟୁଆଇଏଡିଏଆଇ ନିକଟରୁ ଉପଭୋକ୍ତାଙ୍କ ଇ-କେୱାଇସି ତଥ୍ୟ ସଂଗ୍ରହ କରୁଛନ୍ତି, ତେବେ ସେ ବାୟୋମେଟ୍ରିକ୍ସ ନଥିବା ତଥ୍ୟଗୁଡ଼ିକୁ କେବଳ ଟେଲିସେବା ପ୍ରଦାନ ଲାଗି ବ୍ୟବହାର କରିବେ। ସେହିପରି ଗୋଟିଏ ବ୍ୟାଙ୍କ ନିଜ ଖାତାଧାରକଙ୍କ ବାୟୋମେଟ୍ରିକ୍ସ ନଥିବା ଇ-କେୱାଇସି ସୂଚନା ରଖିପାରିବେ ଏବଂ ତାହାକୁ କେବଳ ବ୍ୟାଙ୍କ ସେବା ପ୍ରଦାନ ଲାଗି ବ୍ୟବହାର କରିବେ । ଉପଭୋକ୍ତାଙ୍କ ବିନାନୁମତିରେ ବ୍ୟାଙ୍କ ସେମାନଙ୍କ ତଥ୍ୟ ଅନ୍ୟ କୌଣସି ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟରେ ବ୍ୟବହାର କରିପାରିବେ ନାହିଁ । ଏଥିରେ ଉଲ୍ଲଙ୍ଘନ କଲେ ଆଧାର ଆଇନ ଅନୁଯାୟୀ କଠୋର କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନ ଗ୍ରହଣ କରାଯିବ । ଆଧାର ଇ-କେୱାଇସି ଜରିଆରେ ୪.୪୭ କୋଟି ଲୋକ ବ୍ୟାଙ୍କ ଖାତା ଖୋଲିବାରେ ସକ୍ଷମ ହୋଇଛନ୍ତି । ଏହା ଉତମ ପ୍ରଶାସନ ଏବଂ ଜନ ସଶକ୍ତିକରଣର ଏକ ଉତମ ମାଧ୍ୟମ ପାଲଟିଛି । ପେନସନ, ମନରେଗା, ବୃତି, ପହଲ ଅଧୀନରେ ଏଲପିଜି ସବସିଡି ଆଦି ଯୋଜନାର ଅର୍ଥ ପ୍ରତ୍ୟକ୍ଷ ଲାଭ ହସ୍ତାନ୍ତର ଲାଗି ମଧ୍ୟ ସରକାରଙ୍କୁ ସୁବିଧା ହୋଇଛି । ଯାହାକି ଦୁର୍ନୀତି, ହେରଫେର ଏବଂ ମଧ୍ୟସ୍ଥ କାରବାର ବନ୍ଦ କରିବାରେ ସହାୟକ ହୋଇଛି । ଆଧାର ଭିତିକ ପ୍ରତ୍ୟକ୍ଷ ଲାଭ ହସ୍ତାନ୍ତର ବ୍ୟବସ୍ଥା କାର୍ଯ୍ୟକାରୀ ହେବା ଯୋଗୁ ଗତ ଅଢ଼େଇ ବର୍ଷ ମଧ୍ୟରେ ସରକାର ୪୯ ହଜାର କୋଟି ଟଙ୍କା ସଂଚୟ କରିବାରେ ସଫଳ ହୋଇଛନ୍ତି । ଆଧାର ଭିତିକ ସାଧାରଣ ବଂଟନ ବ୍ୟବସ୍ଥା ଦ୍ୱାରା ପ୍ରକୃତ ହିତାଧିକାରୀ ଖାଦ୍ୟଶସ୍ୟ ପାଇପାରିଛନ୍ତି ଏବଂ ନକଲି, ଦୁର୍ନୀତିଗ୍ରସ୍ତ ତଥା ଅସାଧୁ ହିତାଧକାରୀଙ୍କୁ ବାଦ୍ ଦିଆଯାଇପାରିଛି । ଭାରତର ସାଧାରଣ ପୁରୁଷ ଏବଂ ମହିଳାଙ୍କ ଜୀବନ ପରିବର୍ତନରେ ଆଧାର କିଭଳି ସହାୟକ ହୋଇପାରିଛି ଏସବୁ ତା'ର ଗୋଟିଏ ଗୋଟିଏ ଉଦାହରଣ । ୟୁଆଇଡିଏଆଇ ନାଗରିକ ଉପଯୋଗୀ, ସାମଗ୍ରିକ ସୁବିଧା ଏବଂ ସୁରକ୍ଷିତ ବ୍ୟବସ୍ଥା ପ୍ରଚଳନ ଲାଗି ପ୍ରତିଶ୍ରୁତିବଦ୍ଧ ।

ADVERTISEMENT UNIT
PUBLICATIONS DIVISION
MINISTRY OF INFORMATION & BROADCASTINGS

COMMERCIAL ADVERTISEMENT RATES FOR DPD JOURNALS
(w.e.f 15th March , 2016)

Sl. No.	Name of Journal	Inside Text Page				Back Cover	2nd Cover page	3rd cover page
	(Rate for each Journals for one edition)	Colour (Full Page)	Colour (Half Page)	Black & White (Full Page)	Black & White (Half Page)	Full Page	Full Page	Full Page
1	Yojana (English)	35000	20000	25000	15000	100000	70000	70000
2	Yojana (Hindi)	25000	15000	18000	11000	75000	50000	50000
2	Kurukshetra (English & Hindi)	20000	12000	15000	10000	30000	27000	25000
3	Ajkal (Hindi & Urdu)	10000	6000	7000	5000	15000	12000	11000
4	Yojana (Urdu/Punjabi/ Oriya/ Assamese/ Gujrati/ Malayalam)	7000	4500	5000	3000	10000	9000	8000
5	Bal Bharti,	10000				15000	12000	11000
6	Yojana (Bengali/ Telgu/ Marathi/ Tamil/Kannada)	13000	8000	10000	6000	20000	17000	15000

COMMERCIAL ADVERTISEMENT RATES FOR INDIA/BHARAT**

	India		Bharat	
	Colour	Black & White	Colour	Black & White
Full Page	40000	25000	25000	15000
2nd Cover page				
3rd Cover page	70000		50000	

**Rates of Advertisement tariff in India & Bharat annual reference are inclusive for print & electronic version.

Note :

2nd cover page of magazines will be reserved for the DAVP and Government Organizations. The above rate are only for PSU advertisement

* 2% extra discount on each additional insertion of advertisement subject to maximum discount of 40%.

Mechanical Details

	Yojana	Ajkal/Kurukshetra	Bal Bharti
Overall Size	19.5 x 27 cms	21 x 28 cms	18 x 24 cms
Print Area	17 x 23 cms	17 x 24 cms	15 x 19.5 cms
	Advertisement material - Artpull/Artwork/CD/Positives		

Full advance payment by D.D. in favour of ADG(I/c), Publications Division, M/o I&B payable at New Delhi. Advertisement material and payment to be sent to the Business Manager (Advt.), Advertisement Unit, Publications Division, Room No. 48-53, Soochna Bhawan, CGO Complex, Lodi Road, New Delhi 110 003 Email: pdjucir@gmail.com. For any other query please contact at 011-2436 7453

YOJANA (Odia) : Monthly April 2017 RNI No. 57203/93
ISSN 0971-8346 Total Number of Pages (56)

କେନ୍ଦ୍ରୀୟ ତଥା ରାଜ୍ୟ ସିଭିଲ ସର୍ଭିସ ଆଶାୟୀ ପ୍ରତିଯୋଗୀମାନଙ୍କୁ ଏକ ଆହ୍ୱାନ

ସମ୍ମାନଜନକ ସିଭିଲ ସର୍ଭିସ ଓ ଅନ୍ୟାନ୍ୟ ନିଯୁକ୍ତି ସଂକ୍ରାନ୍ତ ପ୍ରତିଯୋଗିତାମୂଳକ ପରୀକ୍ଷା ପାଇଁ ନିଜ ନିଜକୁ ଉପଯୁକ୍ତ ପ୍ରତିଯୋଗୀ ରୂପେ ଗଢିତୋଳନ୍ତୁ ।

ଯୋଜନା ପଢନ୍ତୁ ଏବଂ ଜ୍ଞାନ ପରିସର ପରିବ୍ୟାପ୍ତ କରନ୍ତୁ ।

ଯୋଜନା, ଦେଶର ବିଭିନ୍ନ ଉନ୍ନୟନମୂଳକ କାର୍ଯ୍ୟକ୍ରମ ପ୍ରତି ସମର୍ପିତ, ଜାତୀୟ ତଥା ସାଂପ୍ରତିକ ଜ୍ୱଳନ୍ତ ସମସ୍ୟାବଳୀ, ଅର୍ଥନୈତିକ ଓ ସାମାଜିକ ବିକାଶ, କୃଷି, ଶିଳ୍ପ, ବାଣିଜ୍ୟ, ପରିବହନ, ଯୋଗାଯୋଗ, ଖାଉଟୀସୁରକ୍ଷା, ପରିବେଶ ସଂରକ୍ଷଣ, ପଞ୍ଚାୟତିରାଜ ଏବଂ ଗ୍ରାମ୍ୟ ଉନ୍ନୟନ ବିଷୟ ସାଙ୍ଗକୁ ସାଂସ୍କୃତିକ ତଥା ମହିଳା, ଯୁବ ଓ ଶିଶୁ ବିକାଶ ଇତ୍ୟାଦି ବିଷୟରେ ସୁପ୍ରତିଷ୍ଠିତ ଗବେଷକ ତଥା ବିଶେଷଜ୍ଞମାନଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଲିଖିତ ବିଶ୍ଳେଷଣାତ୍ମକ ପ୍ରବନ୍ଧମାନ ପ୍ରକାଶ କରିଥାଏ । ଯୋଜନା ନିୟମିତ ପଠନ ଦ୍ୱାରା ବିଭିନ୍ନ ପ୍ରତିଯୋଗିତାମୂଳକ ପରୀକ୍ଷାର୍ଥୀ, ମହାବିଦ୍ୟାଳୟ ତଥା ବିଶ୍ୱବିଦ୍ୟାଳୟର ଛାତ୍ରଛାତ୍ରୀ, ଅଧ୍ୟାପକ, ଗବେଷକ, ବୁଦ୍ଧିଜୀବୀ ତଥା ଜ୍ଞାନପିପାସୁ ସାଧାରଣ ପାଠକ ପାଠିକା ଉପକୃତ ହେଉଛନ୍ତି ।

ଆପଣ ମଧ୍ୟ କାହିଁକି ଉପକୃତ ହେବେ ନାହିଁ ?

ଯୋଜନାର ଗ୍ରାହକ ହୁଅନ୍ତୁ ଏବଂ ନିଯୁକ୍ତି କ୍ଷେତ୍ର ଲାଗି ନିଜକୁ ଉପଯୁକ୍ତ ପ୍ରତିଯୋଗୀ ରୂପେ ଗଢି ତୋଳନ୍ତୁ ।

ଓଡିଶାରେ ଯୋଜନା ପତ୍ରିକାର ମୁଖ୍ୟ ଏଜେଣ୍ଟ

* ଅକ୍ଷୟ କୁମାର ନାୟକ, ବସଷ୍ଟାଣ୍ଡ ବୁକ୍ ଷ୍ଟଲ, ଭୁବନେଶ୍ୱର -୯ * ମାଧବ ବୁକ୍ ଷ୍ଟୋର, ବାଦାମବାଡି, କଟକ -୯ * ମୂର୍ତ୍ତି ନ୍ୟୁଜ୍ ଏଜେନସୀ, ଓଲ୍ଡ ବସ୍ ଷ୍ଟାଣ୍ଡ, ବ୍ରହ୍ମପୁର, ଗଞ୍ଜାମ * ଶିବ ଶକ୍ତି, ପୁସ୍ତକାଳୟ ସେକ୍ଟର-୨, ବସ୍‌ଷ୍ଟାଣ୍ଡ, ରାଉରକେଲା । *ଗାୟତ୍ରୀ ଭଣ୍ଡାର, ବସନ୍ତ ବିହାର, ଯୁବଲୀଟାଉନ, ଭାପୁର-ଶଙ୍କରପୁର ରୋଡ, ଢେଙ୍କାନାଳ ଏବଂ ସମସ୍ତ Employment News ବିକ୍ରେତା ।

"ଯୋଜନା"ର ଗ୍ରାହକ ଦେୟ

* ପ୍ରତି ଖଣ୍ଡ -୨୨/-ଟଙ୍କା, ବାର୍ଷିକ -୨୩୦/-ଟଙ୍କା, ଦ୍ୱିବାର୍ଷିକ -୪୩୦/- ଟଙ୍କା, ତ୍ରୈବାର୍ଷିକ -୬୧୦/-ଟଙ୍କା, ବିଶେଷାଙ୍କ - ୩୦/- ଟଙ୍କା

ଗ୍ରାହକ ଦେୟ ପଠାଇବା ଠିକଣା :

Advertisement & Circulation Manager, YOJANA
Publications Division, Min. of I & B,
Soochna Bhawan, Room 48-53, CGO Complex, Lodi Road, New Delhi - 110003
The subscription may be sent through IPO/MO or Bank Draft in favour of the
"Director, Publications Division, Ministry of Information & Broadcasting, New Delhi

Printed and Published by Dr. (Ms) Sadhana Rout, Director General & Head on behalf of Publications Division, Ministry of I & B, Govt. of India, Published from Soochna Bhavan, CGO Complex, Lodhi Road, New Delhi-110003 and Printed at : Print-Tech Offset Pvt. Ltd., Plot No. F66/1 & F66/2, Chandaka Industrial Area, Bhubaneswar - 24
Editor : Dr. Girish Chandra Dash