

ಅಂಗವಿಕಲರಿಗೆ ಶಕ್ತಿ ಮದ್ದು

ದೈಹಿಕ ನ್ಯೂನತೆಯನ್ನು ಮಾನಸಿಕ ಸ್ವೈರ್ಯದ ಮೂಲಕ ಮೀರುವ ಅವಕಾಶಗಳನ್ನು ಕಲ್ಪಿಸಿಕೊಡುವ ನಿಟ್ಟಿನಲ್ಲಿ ಈವರೆಗೆ ಸರಿಯಾದ ಪ್ರಯತ್ನಗಳು ನಡೆದಿಲ್ಲ. ಹಾಗೆ ನೋಡಿದರೆ, ಅಂಗವಿಕಲರಿಗೆ ಉದ್ಯೋಗಾವಕಾಶಗಳನ್ನು ಕಲ್ಪಿಸುವ ಮೀಸಲಾತಿ ಯೋಜನೆಗಳು ವಿವಿಧ ರಾಜ್ಯಗಳಲ್ಲಿ ಚಾಲ್ತಿಯಲ್ಲಿವೆ. ಆದರೆ ಯಾವ ರಾಜ್ಯದಲ್ಲೂ ಆ ಯೋಜನೆಗಳು ಸಮರ್ಪಕವಾಗಿ ಜಾರಿಯಾದ ಉದಾಹರಣೆಗಳಿಲ್ಲ.



ಶಶಿಕಿರಣ್

ಸರ್ಕಾರಿ ಉದ್ಯೋಗಾವಕಾಶಗಳಲ್ಲಿ ಅಂಗವಿಕಲರಿಗೆ ಶೇ 13ರಷ್ಟು ಮೀಸಲಾತಿ ನೀಡಬೇಕು ಎನ್ನುವ ಸುಪ್ರೀಂಕೋರ್ಟ್ ನಿರ್ದೇಶನ ಅವರಲ್ಲಿ ಆತ್ಮವಿಶ್ವಾಸ ಹಾಗೂ ಬದುಕಿನ ಕುರಿತು ಭರವಸೆಯನ್ನು ತುಂಬುವ ಮಹತ್ವದ ನಡೆಯಾಗಿದೆ. ಅಂಗವಿಕಲರಿಗೆ ಉದ್ಯೋಗಾವಕಾಶಗಳನ್ನು ಕಲ್ಪಿಸುವ ಕುರಿತಂತೆ ಈವರೆಗೆ ಇದ್ದ ಅಡೆತಡೆಗಳಿಗೂ ನ್ಯಾಯಾಲಯದ ತೀರ್ಪು ತೆರೆ ಎಳೆದಿದೆ.

ವಿವಿಧ ಕಾರಣಗಳಿಂದಾಗಿ ಸಮಾಜದ ಮುಖ್ಯ ವಾಹಿನಿಯಿಂದ ದೂರವೇ ಉಳಿದಿರುವ ಹಾಗೂ ಕೀಳರಿಮೆಯಿಂದ ನರಳುತ್ತಿರುವ ದೇಶದಲ್ಲಿನ ಸುಮಾರು 4 ಕೋಟಿ ಅಂಗವಿಕಲರ ಪಾಲಿಗೆ ಸುಪ್ರೀಂಕೋರ್ಟ್ ನಿರ್ದೇಶನ ಶಕ್ತಿಮದ್ದೇ ಸರಿ. 'ಕೇಂದ್ರ ಮತ್ತು ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರದ ಇಲಾಖೆಗಳು ಮತ್ತು ಸರ್ಕಾರಿ ಸ್ವಾಮ್ಯದ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಲ್ಲಿ ಅಂಗವಿಕಲರಿಗೆ ಶೇ 13ರಷ್ಟು ಹುದ್ದೆಗಳನ್ನು ನೀಡಬೇಕು. ಕಿವುಡ- ಮೂಕರು, ದೃಷ್ಟಿ ದೋಷವುಳ್ಳವರು ಹಾಗೂ ಮೆದುಳಿನ ಪಾರ್ಶ್ವವಾಯುವಿಗೆ (ಸೆರಿಬ್ರಲ್ ಪಾಲ್ಸಿ) ತುತ್ತಾದವರಿಗೆ ತಲಾ ಶೇ 1ರಷ್ಟು ಮೀಸಲಾತಿ ನೀಡಬೇಕು' ಎಂದು ನಿರ್ದೇಶಿಸಿರುವ ಸುಪ್ರೀಂಕೋರ್ಟ್, ಉದ್ಯೋಗ ಮೀಸಲಾತಿ ಶೇ 50ರಷ್ಟನ್ನು ಮೀರಬಾರದು ಎನ್ನುವ ನೀತಿ ಇಲ್ಲಿ ಅನ್ವಯಿಸುವುದಿಲ್ಲ ಎಂದೂ ಹೇಳಿದೆ.

ದೈಹಿಕ ನ್ಯೂನತೆಯ ನೆಪವೊಡ್ಡಿ ಮುಖ್ಯವಾಹಿನಿಯಿಂದ ಅಂಗವಿಕಲರನ್ನು ದೂರವಿಡುವ ಪ್ರಭುತ್ವದ ನೆಪಗಳನ್ನು ಸುಪ್ರೀಂಕೋರ್ಟ್ ತೀರ್ಪು ಅಲ್ಲಗಳೆದಿದೆ. ಅಂಗವಿಕಲರಿಗೆ ನೀಡಬಹುದಾದ ಹುದ್ದೆಗಳನ್ನು ಗುರ್ತಿಸುವ ಬದಲು, ವಿವಿಧ ಇಲಾಖೆಗಳಲ್ಲಿ ಖಾಲಿ ಇರುವ ಒಟ್ಟು ಹುದ್ದೆಗಳನ್ನು ಗುರ್ತಿಸಲು ಮತ್ತು ಅವುಗಳಲ್ಲಿ ಶೇ 13ರಷ್ಟು ಮೀಸಲಾತಿಯನ್ನು ಅಂಗವಿಕಲ ಉದ್ಯೋಗಾಕಾಂಕ್ಷಿಗಳಿಗೆ ನೀಡುವಂತೆ ಸುಪ್ರೀಂಕೋರ್ಟ್ ಸ್ಪಷ್ಟವಾಗಿ ಹೇಳಿದೆ. ಈ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಗೆ ಮೂರು ತಿಂಗಳ ಕಾಲಾವಕಾಶವನ್ನೂ ಗೊತ್ತುಪಡಿಸಿದೆ.

ದೈಹಿಕ ನ್ಯೂನತೆಯನ್ನು ಮಾನಸಿಕ ಸ್ವೈರ್ಯದ ಮೂಲಕ ಮೀರುವ ಅವಕಾಶಗಳನ್ನು ಕಲ್ಪಿಸಿಕೊಡುವ ನಿಟ್ಟಿನಲ್ಲಿ ಈವರೆಗೆ ಸರಿಯಾದ ಪ್ರಯತ್ನಗಳು ನಡೆದಿಲ್ಲ. ಹಾಗೆ ನೋಡಿದರೆ, ಅಂಗವಿಕಲರಿಗೆ ಉದ್ಯೋಗಾವಕಾಶಗಳನ್ನು ಕಲ್ಪಿಸುವ ಮೀಸಲಾತಿ ಯೋಜನೆಗಳು ವಿವಿಧ ರಾಜ್ಯಗಳಲ್ಲಿ ಚಾಲ್ತಿಯಲ್ಲಿವೆ. ಆದರೆ ಯಾವ ರಾಜ್ಯದಲ್ಲೂ ಆ ಯೋಜನೆಗಳು ಸಮರ್ಪಕವಾಗಿ ಜಾರಿಯಾದ ಉದಾಹರಣೆಗಳಿಲ್ಲ. ಅಂಗವಿಕಲರಿಗಂದೇ ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಹುದ್ದೆಗಳನ್ನು ಗುರ್ತಿಸಿ, ಅವುಗಳನ್ನು ತುಂಬುವ ಪ್ರಯತ್ನ ನಡೆದಿದೆಯೇ ಹೊರತು, ಅವರನ್ನು ಮುಖ್ಯವಾಹಿನಿಯ ಜೊತೆ ಕರೆದೊಯ್ಯುವ ಹಾಗೂ ಪೂರ್ಣ ಸಹಭಾಗಿತ್ವದ ಅವಕಾಶಗಳನ್ನು ಒದಗಿಸುವ ಪ್ರಯತ್ನಗಳು ನಡೆದಿರುವುದು ತೀರಾ ವಿರಳ. ಕರ್ನಾಟಕದ ವಿಷಯವನ್ನೇ ನೋಡಿ: 'ಎ' ಮತ್ತು 'ಬಿ' ದರ್ಜೆಯ ಹುದ್ದೆಗಳಿಗೆ ಶೇ 3ರಷ್ಟು ಹಾಗೂ 'ಸಿ' ಮತ್ತು 'ಡಿ' ದರ್ಜೆ ನೌಕರಿಗಳಿಗೆ ಶೇ 5ರಷ್ಟು ಮೀಸಲಾತಿ ಅವಕಾಶ ಕರ್ನಾಟಕದಲ್ಲಿದೆ. ಸರ್ಕಾರಿ ಅನುದಾನಿತ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ಕೂಡ ಈ ಮೀಸಲಾತಿ ತತ್ತ್ವ ಅನುಸರಿಸಬೇಕು ಎಂದು 2006ರಲ್ಲಿ 'ಕರ್ನಾಟಕ ಆಡಳಿತ ಮಂಡಳಿ' ನಿರ್ದೇಶಿಸಿದೆ. ಆದರೆ, ಈ ನೀತಿನಿಯಮಗಳು ಕಾಗದದ ಮೇಲಷ್ಟೇ ಜಾರಿಯಲ್ಲಿವೆ. ಪಂಚಾಯತ್ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಅಧಿಕಾರಿಗಳ ನೇಮಕಾತಿಗಾಗಿ 2010ರಲ್ಲಿ ಕರ್ನಾಟಕ ಲೋಕಸೇವಾ ಆಯೋಗ ಅರ್ಜಿ ಆಹ್ವಾನಿಸಿದಾಗ, ಅದರಲ್ಲಿ ಅಂಗವಿಕಲರಿಗೆ ಮೀಸಲಾತಿ ವಿಷಯದ ಪ್ರಸ್ತಾವವೇ ಇರಲಿಲ್ಲ. ಆಗ ಮಧ್ಯಪ್ರವೇಶಿಸಿದ ಹೈಕೋರ್ಟ್, ಅಧಿಸೂಚನೆಯನ್ನೇ ರದ್ದುಪಡಿಸಿತ್ತು.

ಸರ್ಕಾರದ ಇಲಾಖೆಗಳು ಮತ್ತು ಸರ್ಕಾರಿ ಪೋಷಿತ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಲ್ಲೇ ಅಂಗವಿಕಲರಿಗೆ ಅವಕಾಶ ದೊರೆಯದೆ ಹೋದರೆ ಖಾಸಗಿ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಲ್ಲಿ ಸಮಾನ ಅವಕಾಶಗಳನ್ನು ನಿರೀಕ್ಷಿಸುವುದಾದರೂ ಹೇಗೆ? ಸ್ಪರ್ಧೆ - ಸಾಮರ್ಥ್ಯದ ಹೆಸರಿನಲ್ಲಿ ಒಂದು ವರ್ಗವನ್ನು ಅವಕಾಶಗಳಿಂದ ದೂರವೇ ಇಡುವುದು ಲೆಕ್ಕಾಚಾರದ ದೃಷ್ಟಿಯಿಂದ ಸರಿ ಇರಬಹುದು; ನೈತಿಕವಾಗಿ ಅಲ್ಲ. ನಾಗರಿಕ ಸಮಾಜವೊಂದರಲ್ಲಿ ಸಮಾನ ಅವಕಾಶಗಳನ್ನು ಸೃಷ್ಟಿಸುವುದು ನೈತಿಕ ನಡೆಯಷ್ಟೇ ಅಲ್ಲದೆ, ಅದು ಆಡಳಿತ ಯಂತ್ರದ ಕರ್ತವ್ಯವೂ ಆಗಿರುತ್ತದೆ.

ಅಂಗವಿಕಲರ ಕುರಿತಂತೆ ಸಮಾಜ ಮತ್ತು ಸರ್ಕಾರದ ನಡವಳಿಕೆಗಳು ಅನುಕಂಪ ಸೂಚಿಸುವ ಮಟ್ಟದಲ್ಲಿವೆಯಷ್ಟೇ. ಅವರನ್ನು ಮುಖ್ಯವಾಹಿನಿಯಲ್ಲಿ ಕರೆದುಕೊಂಡು ಹೋಗುವ ರೀತಿಯಲ್ಲಿಲ್ಲ. ಹಾಗೆ ನೋಡಿದರೆ ಅಂಗವಿಕಲರಿಗೆ ಬೇಕಾದುದು ದುಡಿಯುವ ಸಮಾನ ಅವಕಾಶಗಳು ಮತ್ತು ಗೌರವವೇ ಹೊರತು ಅನುಕಂಪವಲ್ಲ. ಅಂಗವಿಕಲರ ಹಿತಾಸಕ್ತಿಯನ್ನು ಕಾಯುವ 1995ರ ಕಾಯ್ದೆ ಪ್ರತಿಪಾದಿಸುವುದು ಕೂಡ, ಸಮಾನ ಅವಕಾಶಗಳು ಮತ್ತು ಪೂರ್ಣ ಸಹಭಾಗಿತ್ವದ ಹಕ್ಕುಗಳನ್ನೇ. ಈ ಹಕ್ಕುಗಳ ಅನುಷ್ಠಾನ ಪ್ರಸ್ತುತ ಸುಪ್ರೀಂಕೋರ್ಟ್ ನಿರ್ದೇಶನದ ನಂತರವಾದರೂ ಆಗುತ್ತದೆಂದು ಆಶಿಸೋಣ.

■ ರಘುನಾಥ ಚ.ಹ.