ഏപ്രിൽ 2017

വാല്യം 45 | ലക്കം ഒൻപത്

യോജന

മലയാളം പതിപ്പ്

ചീഫ് എഡിറ്റർ:
ദീപിക കച്ചൽ

സീനിയർ എഡിറ്റർ:
ധന്യ സനൽ. കെ

എഡിറ്റർ ഇൻ ചാർജ്:
ജെ. മഹേഷ് കുമാർ

ഈ ലക്കത്തിൽ

തൊഴിൽ ക്ഷേമം

മലയാളം പതിപ്പ്: റ്റി.സി. 25/139, ഗവൺമെന്റ് പ്രസ് റോഡ്, തിരുവനന്തപുരം - 695001. **ഫോൺ: 0471 - 2323826**

ഇ-മെയിൽ: yojanamal50@yahoo.co.in

വെബ്സൈറ്റ് : www.yojana.gov.in

ഇ-മെയിൽ: yojanace@gmail.com

വരിസംഖ്യ/ബിസിനസ് സംബന്ധമായ വിവരങ്ങൾക്ക് : pdjucir@gmail.com

ആസൂത്രണവും വികസനവും ലക്ഷ്യമാക്കി മലയാളം, ഇംഗ്ലീഷ്, ഹിന്ദി, ബംഗാളി, തമിഴ്, അസമിയ, മറാഠി, തെലുങ്ക്, ഗുജറാത്തി, ഉറുദു, പഞ്ചാബി, കന്നഡ, ഒറിയ എന്നീ 13 ഭാഷകളിൽ പ്രസിദ്ധീകരിക്കുന്നത്.

ഇംഗ്ലീഷ് യോജനയുടെ വരിസംഖ്യാ സംബന്ധമായ അന്വേഷണങ്ങൾക്ക് എഴുതേണ്ട വിലാസം :
ബിസിനസ് മാനേജർ (സർക്കുലേഷൻ ആന്റ് അഡ്വർടൈസ്മെന്റ്) പബ്ലിക്കേഷൻസ് ഡിവിഷൻ, റൂം നം.48-53, സൂചനാ ഭവൻ, സിജിഒ കോംപ്ലക്സ്, ലോധി റോഡ്, ന്യൂഡൽഹി 110 003

വരിസംഖ്യ: ഒരു വർഷം 230/-, രണ്ടുവർഷം 430/-, മൂന്നുവർഷം 610/-.

യോജനയിൽ അച്ചടിച്ചു വരുന്ന ലേഖനങ്ങളിലെ അഭിപ്രായം ലേഖകരുടേതായിരിക്കും. അവ സർക്കാരിന്റേതാകണമെന്നില്ല. പരസ്യങ്ങളുടെ ഉള്ളടക്കത്തിലും യോജനയ്ക്ക് ഉത്തരവാദിത്തമില്ല.

യോജനയുടെ ഉദ്ദേശ്യം വികസനത്തിന്റെ സന്ദേശം നാടെങ്ങും എത്തിക്കുകയാണ്. പക്ഷെ ഇതിൽ ഔദ്യോഗികാഭിപ്രായങ്ങൾക്കു മാത്രമല്ല സ്ഥാനം നൽകപ്പെടുക. ജനാഭിലാഷങ്ങളുടെയും നൈരാശ്യങ്ങളുടെയും കണ്ണാടി കൂടിയാണ് യോജന.

ലേഖനങ്ങൾ ക്ഷണിക്കുന്നു

സമ്പദ് വ്യവസ്ഥ, ആരോഗ്യ, വിദ്യാഭ്യാസ, സാമൂഹ്യക്ഷേമ മേഖലകളിലെ പ്രവണതകൾ എന്നിവ സ്ഥിതി വിവര കണക്കുകളോടെ വിശകലനം ചെയ്യുന്ന ലേഖനങ്ങൾ വിദഗ്ധരിൽ നിന്നും ഗവേഷണ വിദ്യാർത്ഥികളിൽ നിന്നും ക്ഷണിക്കുന്നു. വിലാസം: പത്രാധിപർ, യോജന, ഗവ. പ്രസ്സ് റോഡ്, തിരുവനന്തപുരം 695 001.

e-mail: yojanamal50@yahoo.co.in. ☎ 0471 - 2323826

യോജന തപാലിൽ ലഭിക്കുവാൻ

പത്രാധിപർ, യോജന, ഗവ. പ്രസ്സ് റോഡ്, തിരുവനന്തപുരം 695 001 എന്ന വിലാസത്തിൽ നിശ്ചിത തുക മണിയോർഡർ ആയോ ഡിമാന്റ് ഡ്രാഫ്റ്റ് ആയോ അയക്കുക. ഒരു വർഷം – 230 രൂപ • 2 വർഷം – 430 രൂപ • 3 വർഷം – 610 രൂപ

e-mail: yojanamal50@yahoo.co.in. ☎ 0471 - 2323826

ഓൺലൈൻ വഴി യോജന വരിക്കാരനാകാൻ www.bharatkosh.gov.in എന്ന വെബ് സൈറ്റ് സന്ദർശിച്ച് Publications Division e-store വഴി ബുക്കു ചെയ്യാവുന്നതാണ്.

കേന്ദ്ര സർക്കാർ പ്രസിദ്ധീകരണങ്ങൾക്കായി പബ്ലിക്കേഷൻസ് ഡിവിഷൻ സെയിൽസ് എംപോറിയം

കേന്ദ്ര വാർത്താ വിനിമയ പ്രക്ഷേപണ മന്ത്രാലയത്തിനു കീഴിലെ പബ്ലിക്കേഷൻ ഡിവിഷൻ പ്രസിദ്ധീകരിച്ച പുസ്തകങ്ങൾ തിരുവനന്തപുരം ഗവൺമെന്റ് പ്രസ്റോഡിനു സമീപമുള്ള പബ്ലിക്കേഷൻസ് ഡിവിഷൻസ് സെയിൽ എംപോറിയത്തിൽ നിന്നും ലഭിക്കുന്നതാണ്. പുസ്തകങ്ങൾ തപാലിൽ ലഭിക്കാൻ ബന്ധപ്പെടേണ്ട വിലാസം: ബിസിനസ് മാനേജർ, പബ്ലിക്കേഷൻസ് ഡിവിഷൻ സെയിൽസ് എംപോറിയം, ഗവൺമെന്റ് പ്രസ് റോഡ്, തിരുവനന്തപുരം – 695001

e-mail: bmsetvm@gmail.com ☎ 0471 - 2330650

യോജന
ഏപ്രിൽ 2017 • വാല്യം 45 • ലക്കം ഒൻപത്

ഉള്ളടക്കം

തൊഴിൽ ക്ഷേമം

7 **ഇന്ത്യൻ തൊഴിൽ മേഖല നേരിടുന്ന വെല്ലുവിളികൾ**
ഡോ. പ്രവീൺ ഝാ

11 **തൊഴിൽ പരിഷ്ക്കരണം ഇന്ത്യയിൽ: സാധ്യതകളും പ്രതിസന്ധികളും**
ശ്രീരംഗ് ഝാ

15 **ഇന്ത്യയിലെ അനൗപചാരിക തൊഴിൽ വിപണി**
എ. സ്രിജ

20 **തൊഴിൽ നയങ്ങളും തൊഴിലാളി ക്ഷേമവും: ഒരു അന്താരാഷ്ട്ര താരതമ്യം**
പ്രദീപ് അഗ്രവാൾ

24 **തൊഴിൽ രംഗത്തെ വനിതാ പ്രാതിനിധ്യം**
നീത. എൻ

28 **ഇന്ത്യയിലെ ബാലവേല നിർമ്മാർജ്ജനം: ഒരു പഠനം**
ഹെലൻ ആർ. ശേഖർ

31 **ദേശീയ കുടിയേറ്റ നയം രൂപീകരിക്കേണ്ടതിന്റെ പ്രാധാന്യം**
എസ്. ചന്ദ്രശേഖർ

34 **പ്രവാസി തൊഴിലാളികളുടെ ആശങ്കകളും പ്രതീക്ഷകളും: കേരള പശ്ചാത്തലത്തിൽ ഒരു അവലോകനം**
സ്റ്റെഫി സോഫി ഐഎഎഎസ്

38 **ബാലവേല നിരോധന നിയമം: ഒരു പ്രായോഗിക വിശകലനം**
അഡ്വ.നസീർ ചാലിയം

40 **തൊഴിൽ രംഗത്തെ വനിതാ, ശിശു സംരക്ഷണ നിയമങ്ങൾ**
അഡ്വ.നിസാ ഫാസിൽ

45 **ഇന്ത്യയിലെ തൊഴിൽ നിയമ പരിഷ്ക്കാരങ്ങൾ**
ശചീന്ദ്രൻ. വി

49 **ദേശീയ തൊഴിലുറപ്പു പദ്ധതി ഒരു പതിറ്റാണ്ടു പിന്നിടുമ്പോൾ**
അനിൽ കുമാർ പി.വൈ, ഡോ.വിനോദ്. എസ്

54 **നിങ്ങൾക്കറിയാമോ?**

അടുത്ത ലക്കം

മേയ് 2017

ഇന്ത്യ വികസന പഥത്തിൽ

തൊഴിൽ മഹത്വം തൊഴിലാളി ക്ഷേമം

ഏതൊരു രാജ്യത്തെയും വളർച്ചയും വികാസവും നിർവചിക്കുന്നത് അവിടുത്തെ തൊഴിലാളികളാണ്. രാജ്യത്തിന്റെ സാമ്പത്തിക പ്രവർത്തനങ്ങളിൽ ഏറ്റവും പ്രധാന പങ്കു വഹിക്കുന്നതും അവരാണ്. ഈ പശ്ചാത്തലത്തിലാണ് രാജ്യത്തെ നയരൂപീകരണ വിദഗ്ധർക്ക് തൊഴിലാളി ക്ഷേമം വലിയ വെല്ലുവിളിയായി മാറുന്നത്. തൊഴിലാളികൾക്ക് മെച്ചപ്പെട്ട തൊഴിൽ സാഹചര്യങ്ങൾ സൃഷ്ടിക്കുക, അവരുടെ സൗഖ്യവും അഭിവൃദ്ധിയും ഉറപ്പാക്കുക തുടങ്ങിയവ ഓരോ രാജ്യത്തെയും അധികാരികളുടെ പരമമായ ഉത്തരവാദിത്തങ്ങളാണ്.

ഇന്ത്യയിലെ തൊഴിൽ മേഖലയിൽ സംഘടിതമെന്നും അസംഘടിതമെന്നുമുള്ള ശക്തമായ വേർതിരിവുണ്ട്. ഭരണഘടനയിലെ വിട്ടുവീഴ്ചയില്ലാത്ത തൊഴിൽ നിയമങ്ങളുടെയും ചട്ടങ്ങളുടെയും പിൻബലത്തിൽ ന്യൂനപക്ഷമായ സംഘടിത തൊഴിലാളികൾ എല്ലാ ആനുകൂല്യങ്ങളും അനുഭവിക്കുകയും അവകാശങ്ങൾക്കുവേണ്ടി പോരാടുകയും ചെയ്യുന്നു. എന്നാൽ രാജ്യത്തെ മഹാഭൂരിപക്ഷം തൊഴിലാളികളും അസംഘടിത വിഭാഗമാണ്. അവർക്ക് സ്ഥിരമായ തൊഴിലോ സാമൂഹിക സുരക്ഷിതത്വമോ ഇല്ല. എന്നാൽ തൊഴിലാളി, സംഘടിതമോ അസംഘടിതമോ ആവട്ടെ, വ്യാവസായിക മേഖലയിലോ കാർഷിക മേഖലയിലോ തൊഴിലെടുക്കുന്നവരാകട്ടെ, പരദേശിയോ സ്വദേശിയോ ഏതുമാകട്ടെ, എല്ലാവർക്കും നേരിടാൻ അവരവരുടേതായ പ്രത്യേക പ്രശ്നങ്ങളും വെല്ലുവിളികളും ഉണ്ട്. നഗരങ്ങളിലെയും നാട്ടിൻപുറങ്ങളിലെയും അസംഘടിതതൊഴിലാളികൾ അടിമകളെ പോലെ അധ്വാനിക്കുന്നു. ഇവരുടെ വിയർപ്പിനെ ചൂഷണം ചെയ്ത് സമ്പന്ന വിഭാഗം വൻതോതിൽ ലാഭം ഉണ്ടാക്കുകയും സമ്പത്ത് ആർജ്ജിക്കുകയും ചെയ്യുന്നു. ഗ്രാമങ്ങളിലെ അസംഘടിത തൊഴിലാളികൾ തുച്ഛവേതനത്തിനായി ഭൂവുടമയുടെ പാടത്ത് പൊരിവെയിലിൽ അത്യദ്ധ്വാനം ചെയ്യുന്നു. അസംഘടിതർ എന്ന സംജ്ഞ തന്നെ അവരുടെ നിർഭാഗ്യകരമായ അവസ്ഥയുടെ പ്രതീകാത്മക പ്രയോഗമാണ്. നിസാര വേതനം, കഷ്ടപ്പാടുനിറഞ്ഞ തൊഴിൽ സാഹചര്യങ്ങൾ, ഇരുളടഞ്ഞ ഭാവി പ്രതീക്ഷ - ഇതൊക്കെ അവരുടെ ജീവിതങ്ങളെ നരകതുല്യമാക്കുന്നു. അന്യദേശത്തൊഴിലാളികളാകട്ടെ നാടും വീടും സ്വന്തജനങ്ങളെയും വിട്ട് കുടുംബവുമായി തികച്ചും അപരിചിതമായ ദേശത്ത് എത്തിപ്പെടുന്നവരാണ്. കെട്ടിട നിർമ്മാണം, റോഡ് പണി, വീട്ടുജോലികൾ തുടങ്ങിയ തൊഴിലുകളുമായി അവർ ഇന്ന് നമുക്കിടയിലുണ്ട്.

ഇതിനിടെ നാം പരിഗണിക്കാതെ പോകുന്ന മറ്റൊരു വലിയ വിഭാഗമാണ് സ്ത്രീ തൊഴിലാളികൾ. രാജ്യപുനർ നിർമ്മാണ പ്രക്രിയയിൽ ഇവരുടെ പങ്ക് മിക്കവാറും അംഗീകരിക്കപ്പെടാതെ പോകുന്നു. ഏതാനും വർഷം കൂടി കഴിഞ്ഞാൽ, 2025 ൽ ലോകത്തിലെ ഏറ്റവും വലിയ തൊഴിലാളി സമൂഹം നമ്മുടെ രാജ്യത്തായിരിക്കും. അതിനാൽ തൊഴിലാളികൾക്കും അവരുടെ പ്രശ്നങ്ങൾക്കും അർഹിക്കുന്ന പ്രാധാന്യവും ശ്രദ്ധയും നല്കേണ്ടിയിരിക്കുന്നു.

തൊഴിലുമായി ബന്ധപ്പെട്ട് നിരവധി നിയമങ്ങൾ രാജ്യത്ത് നിലവിലുണ്ട്- വ്യവസായ തർക്ക നിയമം, കുറഞ്ഞ വേതന നിയം, കരാർ തൊഴിലാളി നിയമം തുടങ്ങിയവ തൊഴിലാളികളുടെ ക്ഷേമം മുൻനിർത്തി രാജ്യത്ത് നടപ്പിലാക്കിയതാണ്. ഇതു കൂടാതെ അടുത്ത കാലത്ത് നടപ്പാക്കിയവയാണ് ബോണസ് വിതരണ (ഭേദഗതി) ബില്ല് 2015, തൊഴിലാളി നഷ്ടപരിഹാര (ഭേദഗതി)ബിൽ 2016, ബാലവേല (നിരോധന നിയന്ത്രണ) ഭേദഗതി ബിൽ 2016 എന്നിവ. കേന്ദ്ര തൊഴിൽ മന്ത്രാലയം ഇപ്പോൾ തൊഴിൽ നിയമങ്ങൾ കൂടുതൽ ലളിതവും സമഗ്രവും യുക്തിഭദ്രവുമാക്കാനുള്ള നടപടികൾ സ്വീകരിച്ചു തുടങ്ങിയിട്ടുണ്ട്. അതോടൊപ്പം നാലു തൊഴിൽ നിയമങ്ങൾ കൂടി കൂട്ടി ചേർക്കും. വേതന ബിൽ - 2015, വ്യവസായ സമ്പർക്ക ബിൽ 2015, സാമൂഹ്യ സുരക്ഷാ ക്ഷേമ ബിൽ, തൊഴിൽസുരക്ഷ,ആരോഗ്യ, തൊഴിലിട നിയമം എന്നിവയാണ് അവ. തൊഴിലുറപ്പ് പദ്ധതി, അടൽ പെൻഷൻ യോജന, പ്രധാനമന്ത്രി കൗശൽ വികാസ് യോജന, മുദ്ര, പ്രധാൻ മന്ത്രി റോസ്ഗാർ പ്രോത്സാഹൻ യോജന (Pradhan Mantri Rojgar Protsahan Yojana) തുടങ്ങിയവ ആവിഷ്കരിച്ച് നടപ്പാക്കിയിരിക്കുന്നത് തൊഴിലാളികളുടെ സാമൂഹിക, സാമ്പത്തിക ക്ഷേമം ഉറപ്പാക്കാനും അവരെ ശാക്തീകരിക്കാനുമാണ്.

ലോകത്തിലെ ഏറ്റവും വലിയ നിർമ്മാണ കേന്ദ്രവും നിക്ഷേപ സൗഹൃദ രാജ്യവുമാക്കി ഇന്ത്യയെ മാറ്റാൻ ഗവൺമെന്റ് പ്രതിജ്ഞാബദ്ധമാണ്. അതിനാൽ തൊഴിൽ പരിഷ്കരണങ്ങളെ സമഗ്രമായി കാണാനും അതിനെ സാമ്പത്തിക വളർച്ചയ്ക്കായുള്ള ചാലകശക്തിയാക്കാനും തൊഴിലാളി ക്ഷേമത്തിന്റെ യഥാർത്ഥ അർത്ഥം ഉറപ്പു വരുത്താനുമാണ് ഗവൺമെന്റ് പരിശ്രമിക്കുന്നത്.

ഇന്ത്യൻ തൊഴിൽ മേഖല നേരിടുന്ന വെല്ലുവിളികൾ

ഡോ. പ്രവീൺ ഝാ

ആവശ്യത്തിനു തൊഴിൽ അവസരങ്ങൾ ലഭ്യമാക്കുക, അവയുടെ ഗുണമേന്മ ഉറപ്പാക്കുക എന്നിവ ആഗോള സമ്പദ്ഘടന നേരിടുന്ന പ്രധാന വെല്ലുവിളികളാണെന്ന് പൊതുവേ അംഗീകരിച്ചിട്ടുള്ളതാണ്. ഇന്ത്യയിലും ഇതുതന്നെയാണ് സ്ഥിതി എന്നു മാത്രമല്ല, അടുത്ത കാലത്ത് ഇതു കൂടുതൽ രൂക്ഷമാവുകയും ചെയ്തിട്ടുണ്ട്. നിലവാരം കുറഞ്ഞ തൊഴിലും തൊഴിൽ മേഖലകളും, ലോകമൊട്ടാകെ ഒരു പ്രശ്നമായിത്തന്നെ നിലനിൽക്കുകയാണെന്ന് ഇന്റർനാഷണൽ ലേബർ ഓർഗനൈസേഷന്റെ എംപ്ലോയ്മെന്റ് ആൻഡ് സോഷ്യൽ ഔട്ട്ലുക്ക്- ട്രെൻഡ്സ് 2016 റിപ്പോർട്ട് അടിവരയിട്ടു പറയുന്നു. 'നിലവാരം കുറഞ്ഞ ജോലികൾ ലോകമൊട്ടാകെ ഒരു പ്രശ്നമായിത്തന്നെ നിലനിൽക്കുകയാണ്. ഇത്തരത്തിലുള്ള ജോലികൾ കുറഞ്ഞുവരുന്നതിന്റെ വേഗം ആഗോള സാമ്പത്തിക പ്രതിസന്ധി ആരംഭിക്കുന്നതിനു മുമ്പത്തേക്കാൾ സാവധാനത്തിലായിരിക്കുകയാണ്. ലോകത്ത് ഏതു നിമിഷവും ഇല്ലാതാകാവുന്ന ജോലികളിൽ ഏർപ്പെട്ടിരിക്കുന്നത് 150 കോടി ജനങ്ങളാണ്. അതായത് മൊത്തം തൊഴിലിന്റെ 46 ശതമാനത്തോളം വരുമിത്. ദക്ഷിണേഷ്യയിലേയും സബ് സഹാറൻ ആഫ്രിക്കയിലേയും 70 ശതമാനം ആളുകളും ഇത്തരത്തിൽ ദുർബല തൊഴിലിൽ ഉൾപ്പെട്ടിരിക്കുന്നവരാണ്.' റിപ്പോർട്ടു പറയുന്നു.

അടുത്ത രണ്ടുവർഷക്കാലത്ത് ആഗോള തൊഴിൽ ശക്തിയിലേക്ക് 24 ലക്ഷം പേർകൂടി പുതിയതായി എത്തുമെന്നാണ് ഐഎൽഒ റിപ്പോർട്ട് കണക്കാക്കുന്നത്. ദക്ഷിണേഷ്യയിലെ തൊഴിലില്ലാത്തവരിൽ 17.6 ദശലക്ഷത്തോളം പേർ അല്ലെങ്കിൽ 60 ശതമാനത്തോളം ഇന്ത്യക്കാരായിരിക്കുമെന്നും കണക്കാക്കുന്നു. ഇന്ത്യ സ്വാതന്ത്ര്യം പ്രാപിച്ചതു മുതൽ തന്നെ നേരിടുന്ന വെല്ലുവിളിയാണ് നല്ല തൊഴിലും ഉചിതമായ തൊഴിൽ സാഹചര്യത്തിനുള്ള നയവും സൃഷ്ടിക്കുകയെന്നത്. അടുത്തകാലത്ത് ഇത് കൂടുതൽ കടുത്ത നിലയിലേക്ക് ഉയർന്നിരിക്കുയാണ്. ഈ ചെറിയ കുറിപ്പ് സമകാലീന ഇന്ത്യയിലെ തൊഴിൽ മേഖലയുമായി ബന്ധപ്പെട്ട ഏതാനും കാതലായ പ്രശ്നങ്ങളെ ഉയർത്തിക്കാട്ടുകയാണ്.

തൊഴിലും തൊഴിൽ ശക്തിയും: നിലവിലെ വെല്ലുവിളികൾ

ഇന്ത്യയിലെ 130 കോടി ജനങ്ങളിൽ (മനുഷ്യരാശിയുടെ ഏതാണ്ട് ആറിലൊന്നോളം) 70 ശതമാനവും ജീവിക്കുന്നത് ഗ്രാമങ്ങളിലാണ്. ഇതിൽ 40-45 ശതമാനം പേരും ജോലി ചെയ്യുന്നവരായിട്ടാണ് കണക്കാക്കുന്നത്. ഈ അനുപാതം ഏതാണ്ട് ഇന്ത്യ സ്വാതന്ത്ര്യം പ്രാപിച്ചതു മുതൽ നിലനിന്നുപോരുന്നതാണ്. ജാതി, മതം, ലിംഗം, മേഖല തുടങ്ങിയവയുടെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ തൊഴിലിന്റെ ലോകം വിഭജിക്കപ്പെട്ടിരിക്കുന്നുവെന്നുള്ളതാണ് പ്രധാന വസ്തുത. ഇതു നിരവധി പ്രശ്നങ്ങളാണ് സൃഷ്ടിച്ചിട്ടുള്ളത്. ഇത് വ്യത്യസ്ത ഗ്രൂപ്പുകളിൽ തൊഴിലിനെ നിശ്ചലമാക്കി. പ്രത്യേകിച്ചും സ്ത്രീകൾക്കു മറ്റു ജോലികൾ ഒന്നും അറിയില്ലാത്ത നിലയിലാക്കി. മാത്രവുമല്ല വേതനത്തിൽ വലിയ അന്തരത്തിനും ഒപ്പം വിവേചനത്തിനും ഇടയാക്കി.

ഉദാഹരണത്തിന്, തൊഴിൽ ശക്തിയിൽ സ്ത്രീകളുടെ പങ്ക് പുരുഷന്മാരെ അപേക്ഷിച്ച് 20 ശതമാന

ത്തോളമെങ്കിലും കുറവാണ്. ഈ വ്യത്യാസം നാളുകളായി തുടരുകയും ചെയ്യുന്നു. രാജ്യത്തു സ്ത്രീകളുടെ തൊഴിൽ പങ്കാളിത്തം 25-30 ശതമാനമാണെന്നാണ് ഔദ്യോഗിക അനുമാനം. സാമൂഹ്യ, സാമ്പത്തിക സ്ഥിതി, സംസ്ഥാനം, നഗരം, ഗ്രാമം എന്നിങ്ങനെയുള്ള ഘടകങ്ങൾ കൂടി കണക്കിലെടുക്കുമ്പോൾ ഈ കണക്കിൽ വലിയ വ്യതിയാനമാണ് ഉണ്ടാകുന്നത്. ഐഎൽഒയുടെ 'വിമൺ ആൻഡ് വർക്ക് 2016' റിപ്പോർട്ടിലെ കണക്കുകളനുസരിച്ച് ലോകത്തിൽ ലിംഗാടിസ്ഥാനത്തിൽ ഏറ്റവും ഉയർന്ന വേതന വിവേചനം നിലനിൽക്കുന്ന രാജ്യം ഇന്ത്യയാണ്. ഏതാണ്ട് 26 ശതമാനമാണ് ഈ വ്യത്യാസം. ഇക്കാര്യത്തിൽ ഏഷ്യാ ഭൂഖണ്ഡത്തിലെ രാജ്യങ്ങളിലെ ശരാശരി 23 ശതമാനമാണ്. വികസിത സമ്പദ്ഘടനകളിൽ ഇത് 15 ശതമാനത്തിൽ താഴെയാണ്.

ഇന്ത്യയുടെ തൊഴിൽ മുഖ്യമായും കാർഷിക മേഖലയെ ആശ്രയിച്ചു നിൽക്കുന്നതാണെന്നതാണ് മറ്റൊരു പ്രധാനപ്പെട്ട സംഗതി. മൊത്തം തൊഴിൽ ശക്തിയുടെ 50 ശതമാനത്തോളം വരുമിത്. എന്നാൽ കാർഷികമേഖലയുടെ സംഭാവന രാജ്യത്തിന്റെ ജിഡിപിയുടെ ആറിലൊന്നേയുള്ളുവെന്നാണ് അടുത്തകാലത്തെ കണക്കുകൾ പറയുന്നത്. ദിവസവേതനക്കാരായ തൊഴിലാളികളുടെ ഉയർന്ന പ്രാതിനിധ്യവും കർഷകരായി റിപ്പോർട്ടു ചെയ്തിരുന്നവരുടെ എണ്ണം കുറയുന്നതുമാണ് കാർഷികമേഖലയിലെ ഈ 'അമിത ജനക്കൂട്ടത്തേയും' ആവശ്യത്തിനു തൊഴിലില്ലാത്ത അവസ്ഥയും സൃഷ്ടിച്ചത്.

കാർഷികേതരമേഖലയുടെ കാര്യമെടുത്താൽ ഏറ്റവും പ്രധാനപ്പെട്ട സവിശേഷത സ്ഥിരതയില്ലാത്ത, അസംഘടിത മേഖലയിലെ തൊഴിലിന്റെ അനുപാതം വളരെ ഉയർന്നതാണെന്നതാണ്. കാർഷികേതര മേഖലയിൽ തൊഴിൽ ശക്തിയുടെ 50 ശതമാനത്തോളമുണ്ടെങ്കിലും അത് ജിഡിപിയുടെ 80 ശതമാനത്തോളം സംഭാവന ചെയ്യുന്നുണ്ട്. സംഘടിതമേഖലുടെ സംഭാവന പത്തു ശതമാനത്തിൽ താഴെയാണ്. സംഘടിത മേഖലയിലെ തൊഴിലിൽ 65-70 ശതമാനത്തോളം പൊതുഭരണവും പ്രതിരോധവും ഉൾപ്പെടെയുള്ള പൊതുമേഖയിലാണ്. സ്വകാര്യ മേഖലയിലെ ഉത്പാദന, സേവന വിഭാഗങ്ങളിൽ 29.2 ദശലക്ഷത്തോളം പേർ ജോലി ചെയ്യുന്നു. അസംഘടിത വിഭാഗത്തിലാണ് 16 ശതമാനം ജോലി ചെയ്യുന്നത്.

ഇന്ത്യൻ തൊഴിൽ മേഖലയുടെ ഘടനയെ മൊത്തത്തിൽ എടുത്താൽ അനിശ്ചിതത്വവും ആശങ്കയും കലർന്ന ഒരു ചിത്രമാണ് നൽകുന്നത്. ഇന്ത്യയുടെ സ്വാതന്ത്ര്യം മുതലുള്ള വികസനഗതിയുമായി ഇതു തീർച്ചയായും ബന്ധപ്പെട്ടിരിക്കുന്നു. 1990-ന്റെ ആദ്യം മുതൽ, അതായത് സാമ്പത്തിക പരിഷ്കാരങ്ങൾ ആരംഭിച്ചതു മുതൽ, ഈ അനിശ്ചിതത്വത്തിന്റെ വ്യാപ്തി വർധിക്കുകയായിരുന്നു. ഈ കാലയളവിൽ സാമ്പത്തിക നയങ്ങളിൽ വരുത്തിയ മാറ്റവും പ്രാഥമിക മേഖലകളിൽ പൊതു നിക്ഷേപം കുറച്ചതും കാർഷികമേഖലയെ ദുരവസ്ഥയിലേക്കു തള്ളിവിട്ടു. ഇത് കാർഷികമേഖലയിൽ തൊഴിലാളികളെ ഉൾക്കൊള്ളുന്നതു പരമാവധി ഇല്ലാതാക്കി. ജീവിതോപാധി നഷ്ടപ്പെടുന്നത് വർധിച്ചതോടെ തൊഴിലാളികൾ നിത്യവൃത്തിക്കുവേണ്ടി കാർഷികേതര മേഖലകളായ നിർമ്മാണ, സേവനമേഖലകളിൽ തൊഴിൽ അന്വേഷിക്കുവാൻ നിർബന്ധിതരായി. ഭൂമിയില്ലാത്ത, താൽക്കാലിക ജോലിക്കാരായ അവർക്കു പക്ഷേ അവിടെയും കുറഞ്ഞ അവസരങ്ങളേ ലഭിച്ചുള്ളു.1990കളുടെ തുടക്കം മുതൽ ഉത്പാദനമേഖലയുടെ ജിഡിപിയിലേക്കുള്ള സംഭാവന 15-16 ശതമാനത്തിൽ ഏതാണ്ടു നിശ്ചലമാണ്. ഏതാണ്ട് 85 ശതമാനം ഉത്പാദന സ്ഥാപനങ്ങളും ഒന്നോ രണ്ടോ ജോലിക്കാരെ വച്ചാണ് പ്രവർത്തിക്കുന്നത്. ഇവയുടെ ദുർബലാവസ്ഥയാണ് ഇത് അടിവരയിട്ടു കാണിക്കുന്നത്.

സാമ്പത്തികവളർച്ചയുടെ ഉച്ചസ്ഥായിയിൽ പോലും തൊഴിൽ വർധനവ് വളരെ നിസാരമായിരുന്നു. മാത്രവുമല്ല കഴിഞ്ഞ മൂന്നു ദശകങ്ങളായി എല്ലാ മേഖലകളിലുംതന്നെ തൊഴിൽ വളർച്ച കുറയുകയായിരുന്നു. സേവനമേഖലയുടെ വികാസത്തിൽ കേന്ദ്രീകരിച്ചുള്ള വളർച്ചാ പാറ്റേണായിരുന്നു ഇത്. സേവനമേഖലയിലാകട്ടെ സ്വയംതൊഴിലും ദുർബലമായ താൽക്കാലിക തൊഴിലുകളാണ് പ്രബലമായി നിന്നിരുന്നത്. ഇതു അനൗപചാരിക തൊഴിൽ സംവിധാനം ശക്തമായി നിലനിൽക്കുന്ന അവസ്ഥ സൃഷ്ടിച്ചു. സമകാലിക ഇന്ത്യൻ പൊളിറ്റിക്കൽ ഇക്കണോമിയുടെ സവിശേഷതകളിലൊന്നാണിത്.

വേൾഡ് ഇക്കണോമിക് ആൻഡ് സോഷ്യൽ ഔട്ട്ലുക്ക് റിപ്പോർട്ട് 2016 അനുസരിച്ച് വികസിത രാജ്യങ്ങളിലെ 12 ശതമാനവും വികസ്വര രാജ്യങ്ങളിലെ 46 ശതമാനവും തൊഴിൽ ശക്തി അനൗപചാരക തൊഴിലിലാണേർപ്പെട്ടിരിക്കുന്നത്. ദക്ഷിണേഷ്യയിലെ അനൗപചാരിക തൊഴിലിന്റെ മൂന്നിൽ രണ്ടുഭാഗം ജോലിയും ചെയ്യുന്നത് മൊത്തം തൊഴിൽ ശക്തിയുടെ 72 ശതമാനത്തോളം ആളുകളാണ്. ഇന്ത്യയിൽ ഈ അനുപാതം വളരെ ഉയർന്നതാണ്. ഏതാണ്ട് 90 ശതമാനത്തില

ധികം തൊഴിലാളികളും ദുർബലാവസ്ഥയിലുള്ള അനൗപചാരിക തൊഴിൽ ബന്ധങ്ങളിലാണ്. ഔപചാരികമേഖലയിലെ തൊഴിൽപോലും യാതൊരു ശമനവുമില്ലാതെ അനൗപചാരികമേഖലയിലേക്കു മാറുന്നുവെന്നതാണ് ഏറ്റവും ആശങ്കാകുലമായ ട്രെൻഡ്. 1999-2000-ൽ അസംഘടിതമേഖലയിലെ അനൗപചാരിക തൊഴിലാളികളുടെ പങ്ക് 37.8 ശതമാനമായിരുന്നുവെങ്കിൽ 2011-12-ൽ അത് 54.4 ശതമാനമായി ഉയർന്നിരിക്കുകയാണെന്ന് എൻഎസ്എസ്ഒയുടെ 68-ാം റൗണ്ട് സർവേ പറയുന്നു. എൻഎസ്എസ്ഒയുടെ കണക്ക് അനുസരിച്ച് ഗ്രാമീണ മേഖലയിലെ 97 ശതമാനം പേരും സ്വയം തൊഴിലുകാരും നഗരമേഖലയിലെ 98 ശതമാനം പേരും അനൗപചാരികമേഖലയുമായി ബന്ധപ്പെട്ടുമാണ് ജോലി ചെയ്യുന്നത്. മാത്രവുമല്ല ഗ്രാമീണ മേഖലയിലെ 78 ശതമാനവും നഗരമേഖലയിലെ 81 ശതമാനം താത്ക്കാലിക തൊഴിലാളികളും അനൗപചാരികമേഖലയിലാണ് ജോലി ചെയ്യുന്നത്.

2011-12-ലെ എൻഎസ്എസ്ഒ എസ്റ്റിമേറ്റ് അനുസരിച്ച് (ലഭ്യമായ ഏറ്റവും പുതിയ അനുമാനക്കണക്കാണ്) മൊത്തം തൊഴിൽ ശക്തിയായ 484.7 ദശലക്ഷം ജോലിക്കാരിൽ 447.2 ദശലക്ഷവും അനൗപചാരിക മേഖലയിലെ ജോലിക്കാരാണ്. ഈ ജോലിക്കാരിൽ നല്ലൊരു പങ്കും സ്ഥിരതയില്ലാത്ത തൊഴിലുകളിൽ ഏർപ്പെട്ടിരിക്കുന്നവരാണ്. ഇവർക്കുവേണ്ടി ക്ഷേമ പദ്ധതികളൊന്നും തന്നെയില്ല. താരതമ്യേന ഉയർന്ന ജിഡിപി വളർച്ച സാമ്പത്തിക പരിഷ്കാര കാലയളവിൽ ഉണ്ടായിട്ടും നേരത്തെ സൂചിപ്പിച്ചതുപോലെ അനൗപചാരികതയും തൊഴിൽ ക്ലേശങ്ങളും വർധിക്കുകയാണ്. സാമൂഹ്യമേഖലയിലെ പല പ്രധാനമേഖലകളിൽ നിന്നും ഭരണകൂടം പിൻവാങ്ങുന്ന സാഹചര്യത്തിൽ തൊഴിലാളി വിഭാഗത്തിന്റെ സ്ഥിതി കൂടുതൽ വഷളാവുകയാണ്.

അനൗപചാരികമേഖല വർധിക്കുന്നതിനു പിന്നാലെ വ്യവസ്ഥാപിത തൊഴിൽ മേഖല ഏതാണ്ട് നിശ്ചലാവസ്ഥയിലേക്കു നീങ്ങുന്ന പ്രവണതയും 1990-കളുടെ ആദ്യം മുതൽ ദൃശ്യമായിരിക്കുകയാണ്. ഉദാഹരണത്തിന്, പുരുഷന്മാരുടെ ഇടയിലുള്ള വ്യവസ്ഥാപിത തൊഴിൽ 1987-88-ൽ 10 ശതമാനമായിരുന്നത് 2009-10 ൽ 8.5 ശതമാനമായി താഴ്ന്നു. അത് വീണ്ടും 2011-12-ൽ 10 ശതമാനത്തിലേക്ക് ഉയർന്നു. അതായത് അടുത്തയിടെ സൃഷ്ടിക്കപ്പെട്ടിട്ടുള്ള 80 ശതമാനം തൊഴിലും താത്കാലിക സ്വഭാവത്തിലുള്ളതാണ്. ഇതിൽ തന്നെ നല്ലൊരു പങ്കും നിർമാണ മേഖലയിലാണ്.

തൊഴിലാളികളുടെ വർധിച്ചുവരുന്ന ശൈഥില്യം ജോലിസ്ഥലത്തിന്റെ മാറുന്ന രൂപത്തിലും പ്രതിഫലിച്ചു തുടങ്ങിയിട്ടുണ്ട്. ഉത്പാദനഘടനയിലെ മാറ്റവും ഉത്പാദന സംവിധാനത്തിന്റെ ചെറുതാകലും ഉചിതമായ പ്രവർത്തന സാഹചര്യത്തിനു കളമൊരുക്കിയിട്ടുണ്ടെന്ന് അടുത്ത കാലത്തു പുറത്തു വന്ന കണക്കുകൾ പറയുന്നു. സ്വയംതൊഴിലിനു യോജിച്ച തരത്തിലുള്ള രൂപകൽപനയ്ക്കു പ്രാധാന്യം ഏറിവരുന്നുവെന്നതുതന്നെ ഇപ്പോഴത്തെ ഉത്പാദന യൂണിറ്റുകളെ പാരമ്പര്യ തൊഴിൽ സ്ഥലങ്ങളായി കണക്കാക്കാൻ പ്രയാസമാണെന്ന നിഗമനത്തിലേക്കാണെത്തിക്കുന്നത്. ഈ യൂണിറ്റുകളിലെ നല്ലൊരു പങ്കു ജോലിക്കാർക്കും ജോലിക്കാരായി അംഗീകാരം ലഭിച്ചിട്ടില്ല. അതുകൊണ്ടുതന്നെ ജോലിക്കാരുടെ അവകാശങ്ങൾ ഉറപ്പിക്കുന്ന തൊഴിൽ നിയമങ്ങൾക്കു പുറത്താണ് അവർ.

തൊഴിൽ അവസരങ്ങളുടെ കുറവാണ് ഈ ദുർബലമായ തൊഴിൽ ശേഖരത്തിനു കാരണമായിട്ടുള്ളത്. 1983-94 കാലയളവിൽ തൊഴിലില്ലായ്മ ഗണ്യമായി കുറഞ്ഞുവെന്നാണ് കണക്കുകൾ കാണിക്കുന്നത്. എന്നാൽ 1993-94 മുതൽ 2004-05 കാലയളവിൽ തൊഴിലില്ലായ്മ കുത്തനെ ഉയരുകയായിരുന്നു.

ഔദ്യോഗിക കണക്കുകളനുസരിച്ച്, തൊഴിൽ മേഖലയിലേക്കു കടന്നുവരുന്നവരെ ഉൾക്കൊള്ളുവാൻ പ്രതിവർഷം 10-12 ദശലക്ഷം തൊഴിൽ പുതിയതായി സൃഷ്ടിക്കേണ്ടതുണ്ട്. തൊഴിൽ ബ്യൂറോയുടെ ഏറ്റവുമൊടുവിലത്തെ അനുമാനം തൊഴിൽ സൃഷ്ടിയുടെ കാര്യത്തിൽ വളരെ മങ്ങിയ ചിത്രമാണ് നൽകുന്നത്. എല്ലാവർക്കും തൊഴിൽ നൽകാൻ ആവശ്യമായ തൊഴിൽ സൃഷ്ടി എന്ന ലക്ഷ്യത്തിന് അടുത്തെങ്ങുമെത്തുകയില്ലെന്നു മാത്രമല്ല, പുതിയ തൊഴിൽ സൃഷ്ടി ഏതാണ്ട് 90 ശതമാനത്തോളം കുറയുകയുമാണ് ചെയ്തിട്ടുള്ളത്. 2010-ൽ 11 ലക്ഷം പുതിയ തൊഴിൽ സൃഷ്ടിച്ച സ്ഥാനത്ത് 2016 ആയപ്പോഴേയ്ക്കും അത് 1.5 ലക്ഷമായി താഴ്ന്നു.

സാമൂഹ്യ സുരക്ഷാ സംവിധാനത്തിന്റെ ആവശ്യം

സാമ്പത്തിക പരിഷ്കാരങ്ങളുടെ ഈ കാലത്തും ഇന്ത്യയിലെ തൊഴിൽ വിപണി ഒട്ടും അയവില്ലാത്തതാണെന്ന് (നിരവധി നിയമങ്ങൾ മൂലം) ഔദ്യോഗിക വക്താക്കൾ കൂടെക്കൂടെ വാദിക്കുന്ന കാര്യമാണ്. അതുകൊണ്ടു നേരിട്ടുള്ള വിദേശനിക്ഷേപം ആകർഷിക്കാൻ പരിഷ്കാരങ്ങൾ വളരെ ആവശ്യമാണെന്നും അവർ പറയുന്നു.

രാജ്യത്തിന്റെ ഏറ്റവും വലിയ അനുകൂലത അതിന്റെ 'ജനസംഖ്യ ഡിവിഡൻഡ്' ആണെന്നും ആ ജനസംഖ്യയെ നൈപുണ്യവികസനം വഴി മെച്ചപ്പെടുത്തുകയും ഉദാരമായ തൊഴിൽ വിപണി വഴി പിന്തുണയ്ക്കുകയും ചെയ്താൽ നിക്ഷേപം ആകർഷിക്കാനും തൊഴിൽ സൃഷ്ടിക്കാനും സഹായിക്കുമെന്നും ഇന്ത്യൻ നയവിധാതാക്കൾ നിരന്തരം പറയാറുണ്ട്. തൊഴിൽ വിപണി നിയന്ത്രണങ്ങൾ സാമ്പത്തിക വളർച്ചയ്ക്കോ തൊഴിൽ സൃഷ്ടിക്കോ തടസമാകുന്നില്ലെന്നാണു സാമ്പത്തിക സിദ്ധാന്തങ്ങളിൽനിന്നു നമുക്കു വ്യക്തമായി മനസിലാകുന്ന കാര്യം.

നേരത്തെ പരാമർശിച്ചതുപോലെ, മൊത്തം തൊഴിൽ ശക്തിയുടെ വളരെച്ചെറിയ ഭാഗമായ സംഘടിത മേഖലയിലെ തൊഴിലാളികൾക്കു മാത്രമാണ് സംരക്ഷണ വലയം ലഭ്യമായിട്ടുള്ളത്. ചില സംസ്ഥാനങ്ങളിലും ചില മേഖലകളിലും നടപ്പാക്കിയ മിനിമം വേതന നിയമം ഒഴികെ മറ്റു തൊഴിൽ നിയമങ്ങളൊന്നും തന്നെ അസംഘടിത തൊഴിൽ മേഖലയിൽ എത്തിയിട്ടില്ല. നടപ്പാക്കിയിട്ടുള്ള തൊഴിൽ നിയമങ്ങൾ മിക്കവാറും തന്നെ സംഘടിതമേഖലയിലെ തൊഴിൽ ബന്ധങ്ങളെ അടിസ്ഥാനമാക്കിയുള്ളതാണ്. ഈ കാഴ്ചപ്പാടു വച്ചുകൊണ്ട് ഇന്ത്യയിലെ തൊഴിൽ വിപണിയുടെ അയവില്ലായ്മയെക്കുറിച്ചു അലമുറയിടുന്നതിൽ യാതൊരു യുക്തിയുമില്ല. നേരത്തെ സൂചിപ്പിച്ചതുപോലെ ഇന്ത്യയിലെ തൊഴിൽ ശക്തിയുടെ 90 ശതമാനത്തിന്റേയും പ്രശ്നം അവകാശ സംരക്ഷണത്തിന് ആവശ്യമായ നിയമങ്ങൾ ഇല്ലായെന്നതാണ്; യഥാർത്ഥത്തിൽ നിയമരാഹിത്യത്തിന്റെ ഒരു ചിത്രമാണ് ഇവിടെയുള്ളത്.

ഈ സാഹചര്യത്തിൽ ദേശീയ തൊഴിൽ വിപണിയെ മൊത്തത്തിൽ കണ്ടുകൊണ്ട് തൊഴിലാളികളുടെ അവകാശങ്ങൾ രൂപപ്പെടുത്താനും നടപ്പാക്കാനുമുള്ള വെല്ലുവിളിയെ ആണ് ഇന്ത്യൻ നയവിധാതാക്കൾ അഭിമുഖീകരിക്കേണ്ടത്. ഇത്തരത്തിലുള്ള ഒരു കാഴ്ചപ്പാട് ദേശീയ മിനിമം വേതനം ഉൾപ്പെടെയുള്ള കാതലായ തൊഴിൽ നിലവാരത്തിൽ വ്യക്തത വരുത്തും. ഇത് നയത്തിന്റെ ഏറ്റവും മുൻഗണന നൽകേണ്ട കാര്യം ആകണം. എങ്കിലേ തൊഴിൽ വിപണിയിലെ അനൗപചാരികതയ്ക്കു പരിഹാരം കാണാൻ കഴിയൂ.

അസംഘടിതമേഖലയിൽ പ്രവർത്തിക്കുന്ന തൊഴിലിന് സാർവത്രിക സാമൂഹ്യ സുരക്ഷ ഉറപ്പുവരുത്തേണ്ടിയിരിക്കുന്നു. അത് അവരുടെ ജോലിയെ മെച്ചപ്പെടുത്തുമെന്നു മാത്രമല്ല, മാന്യമായ ജീവിതം നയിക്കുവാൻ സഹായിക്കുകയും ചെയ്യും. ഇതോടൊപ്പം തന്നെ അടിസ്ഥാന ആവശ്യങ്ങളായ ആരോഗ്യസംരക്ഷണം, വിദ്യാഭ്യാസം തുടങ്ങിയവ ലഭ്യമാക്കാനുള്ള സംവിധാനങ്ങളും മെച്ചപ്പെടുത്തണം. ഇത് തൊഴിലാളികളുടെ ഭൗതികവും സാമൂഹ്യപരവുമായ സ്ഥിതിയും മെച്ചപ്പെടുത്തും. ബഹുഭൂരിപക്ഷം വരുന്ന തൊഴിൽ ശക്തിയെ ദുർബലമാക്കുന്ന പ്രക്രിയകളെ തൊഴിൽ ശാക്തീകരണത്തിനായി തിരിച്ചുവിടാനും ഇതുവഴി സാധിക്കും.

(ന്യൂഡൽഹിയിലെ സെന്റർ ഫോർ എക്കണോമിക് സ്റ്റഡീസിൽ പ്രൊഫസറാണ് ലേഖകൻ)

വിജ്ഞാന പാത

പ്രസവാവധി ഭേദഗതി ബിൽ ലോകസഭ പാസ്സാക്കി

സ്വകാര്യ പൊതുമേഖലാ സ്ഥാപനങ്ങളിൽ ജോലി ചെയ്യുന്ന സ്ത്രീകളുടെ പ്രസവാവധി 26 ആഴ്ച (6 മാസം) ആക്കിക്കൊണ്ടുള്ള നിയമം ലോക്സഭ പാസ്സാക്കി. ആദ്യത്തെ രണ്ട് പ്രസവത്തിന് മാത്രമേ പ്രസ്തുത അവധിക്കു അർഹതയുള്ളൂ. കഴിഞ്ഞ ശീതകാല സമ്മേളനത്തിൽ രാജ്യസഭ ബില്ല് പാസ്സാക്കിയിരുന്നു. 1961 ലെ പ്രസവാനുകൂല്യ നിയമത്തിൽ ചില ഭേദഗതികൾ വരുത്തി കൊണ്ടുള്ള ബില്ല് ആണ് പാസ്സാക്കിയത്.

അമ്പതിലധികം വനിതകൾ ജോലി ചെയ്യുന്ന തൊഴിൽ സ്ഥാപനങ്ങളിൽ ക്രഷ് സംവിധാനം ആരംഭിക്കണമെന്നും നിയമം വ്യവസ്ഥ ചെയ്യുന്നുണ്ട്. ജോലി ചെയ്യുന്നതിനിടയിൽ ഇവർക്ക് കുട്ടികളെ നാല് തവണ സന്ദർശിക്കുവാനും പാലു കൊടുക്കുവാനുമുള്ള അവകാശവും നിയമത്തിൽ പരാമർശിക്കുന്നുണ്ട്.

പ്രസവാവധി ഭേദഗതി ബില്ല് ലോക്സഭയിൽ പാസ്സായത് വനിതകളാൽ നയിക്കപ്പെടുന്ന വികസന ശ്രമങ്ങളിലെ ചരിത്ര മുഹൂർത്തമാണെന്ന് പ്രധാനമന്ത്രി ശ്രീ.നരേന്ദ്ര മോദി പറഞ്ഞു.

തൊഴിൽ പരിഷ്ക്കരണം ഇന്ത്യയിൽ: സാധ്യതകളും വെല്ലുവിളികളും

ശ്രീരംഗ് ഝാ

നിബന്ധനകൾ പാലിക്കാതെയും അധികാരികളിൽ നിന്നുള്ള ശിക്ഷാനടപടികൾ ഭയപ്പെടാതെയും സംരംഭകർക്കും വ്യവസായികൾക്കും അവരുടെ ബിസിനസ് നടത്തിക്കൊണ്ടുപോകുന്നതിനു തൊഴിൽ നിയമത്തിൽ മാറ്റം വരുത്തുന്നതിനെയാണ് തൊഴിൽ പരിഷ്കരണം എന്നതുകൊണ്ടു പലപ്പോഴും കരുതിപ്പോരുന്നത്. എന്നാൽ, തൊഴിൽ പരിഷ്കരണം ആവശ്യപ്പെടുന്നതു മുഖ്യമായും തൊഴിൽ വിപണിയിലെ സൂക്ഷ്മമായ പരിശോധനയാണ്; അല്ലാതെ തൊഴിൽ നിയമത്തിൽ ഘട്ടംഘട്ടമായി വരുത്തുന്ന മാറ്റങ്ങളെയോ. അല്ലെങ്കിൽ അങ്ങിങ്ങായി സാമൂഹ്യ സുരക്ഷാ പദ്ധതികൾ വ്യാപിപ്പിക്കുന്നതിനെയോ അല്ല.

ശ്രദ്ധേയമായ സംഗതി, രണ്ടു കാരണങ്ങളാൽ ഇന്ത്യയിൽ തൊഴിൽ പരിഷ്കാരങ്ങൾക്കു ഏറ്റവും യോജിച്ച അവസരമാണിതെന്നതാണ്. ഒന്നാമത്, ഒരു ദശകം കൊണ്ട് തൊഴിൽച്ചെലവ് മൂന്നിരട്ടിയായി വർധിച്ചതുവഴി മാനുഫാക്ചറിംഗ് മേഖലയിൽ ചൈനയ്ക്കുണ്ടായിരുന്ന മേൽക്കൈ നഷ്ടമായിക്കൊണ്ടിരിക്കുന്നതാണ്. രണ്ടാമത്തേത് ഇന്ത്യാ ഗവൺമെന്റിന്റെ 'മേക്ക് ഇൻ ഇന്ത്യ' പദ്ധതിയാണ്. ഇതുവഴി നിക്ഷേപകരേയും വലിയ ബിസിനസുകാരേയും രാജ്യത്ത് ഉത്പാദനകേന്ദ്രങ്ങൾ തുടങ്ങുവാൻ പ്രേരിപ്പിക്കുന്നു. മേക്ക് ഇൻ ഇന്ത്യയുടെ വിജയം എത്ര വേഗത്തിൽ എത്ര പെട്ടെന്ന് തൊഴിൽ പരിഷ്കാരങ്ങൾ രാജ്യത്ത് നടപ്പാക്കുന്നുവെന്നതിനെ ആശ്രയിച്ചായിരിക്കും.

വിശാലാർത്ഥത്തിൽ ഉത്പാദനക്ഷമത വർധിപ്പിക്കുന്നതിലൂടെ കൈവരിക്കുന്ന മത്സരക്ഷമതയുമായാണ് തൊഴിൽ പരിഷ്കാരങ്ങൾ ബന്ധിക്കപ്പെട്ടിരിക്കുന്നതെന്നു പറയാം. നിർഭാഗ്യവശാൽ, ഇന്ത്യൻ തൊഴിൽ വിപണിയെ നവീകരിക്കുന്നതിനു വളരെ കുറച്ചു ശ്രമങ്ങളേ ഉണ്ടായിട്ടുള്ളു. അത്തരം ശ്രമങ്ങൾ ഉണ്ടായിട്ടുണ്ടെങ്കിൽതന്നെ ഒച്ചിഴയുന്ന വേഗമേ അതിനുള്ളു. ആഗോളവത്കരണവും ഉദാരവത്കരണവും ഇന്ത്യയിൽ 1991-ൽ ആരംഭിച്ചുവെങ്കിലും അതു തൊഴിൽ വിപണിയിൽ വളരെ ചെറിയ സ്വാധീനമേ ഉണ്ടാക്കിയിട്ടുള്ളു. അയവില്ലാത്ത തൊഴിൽ വിപണിയും പഴഞ്ചൻ തൊഴിൽ നിയമങ്ങളും നൈപുണ്യ ശോഷണവുമെല്ലാം മൂലം ലോകത്തിന്റെ ഉത്പാദന ഹബ്ബായി മാറുവാനുള്ള അവസരം ഇന്ത്യയ്ക്കു നഷ്ടമായാൽ അതിൽ അതിശയിക്കേണ്ടതില്ല.

വഴക്കമുള്ള തൊഴിൽ മേഖല ലക്ഷ്യമിട്ട് കഴിഞ്ഞ 25 വർഷമായി തൊഴിൽ നിയമത്തിൽ അങ്ങിങ്ങായി മാറ്റം കൊണ്ടുവരുവാൻ ഇന്ത്യാ ഗവൺമെന്റ് ശ്രമിച്ചുകൊണ്ടിരിക്കുകയാണ്. എന്നിട്ടും ലെതർ, ടെക്സ്റ്റൈൽ, ജെം ആൻഡ് ജ്വല്ലറി, സ്പോർട്സ് ഗുഡ്സ്, ഫാബ്രിക്കേറ്റഡ് മെറ്റൽ ഗുഡ്സ്, ഫർണീച്ചർ, റബർ ഉത്പന്നങ്ങൾ, ഫാബ്രിക്കേറ്റഡ് മെറ്റൽ ഉത്പന്നങ്ങൾ തുടങ്ങിയ തൊഴിലാളിയധിഷ്ഠിത വ്യവസായങ്ങളിലേക്കു നേരിട്ടു വിദേശനിക്ഷേപം ആകർഷിക്കുന്ന കാര്യത്തിൽ ഇന്ത്യയുടെ തൊഴിൽ വിപണി യൊതൊരു മാറ്റവുമില്ലാതെ തുടരുകയാണ്.

ഇന്ത്യ അതിന്റെ തൊഴിൽ പരിഷ്കാരങ്ങളെ സമഗ്രമായി നോക്കിക്കാണേണ്ടത് ഏറ്റവും അത്യാവശ്യമാണിപ്പോൾ. എങ്കിൽ മാത്രമേ ലോകത്തിന്റെ മാനുഫാക്ചറിംഗ് ഹബ്ബായി മാറുവാനും അതുവഴി ഇപ്പോഴത്തെ വർധിച്ച ജനസംഖ്യയുടെ ആനുകൂല്യം നമുക്ക് നേട്ടമാക്കി മാറ്റുവാനും സാധിക്കുകയുള്ളു. ഇന്ത്യ മാനുഫാക്ചറിംഗ് ഹബ്ബെന്ന ലക്ഷ്യം കൈവരിക്കുന്നതിൽ ഏറ്റവുമധികം കടപ്പെട്ടിരിക്കുക അതിന്റെ ഉയർന്ന ഉത് പാദനക്ഷമത, അയവുള്ള തൊഴിൽ വിപണിശീലങ്ങൾ, തൊഴിൽ നിലവാരത്തിൽ വിട്ടുവീഴ്ചയില്ലാതെ തൊഴിലാളിച്ചെലവ് കുറയ്ക്കുക എന്നിവയോടായിരിക്കും.

സങ്കീർണമായ പഴഞ്ചൻ തൊഴിൽ നിയമങ്ങൾ, ജാഗരൂകമല്ലാത്ത ബ്യൂറോക്രാറ്റിക് നിയന്ത്രണങ്ങൾ, തൊഴിലാളി ക്ഷേമത്തിന്റെ പേരിൽ ഫാക്ടറി ഉടമസ്ഥരെ പരിധിയില്ലാതെ ചൂഷണം ചെയ്യാൻ കഴിവുള്ള അഴിമതിയിൽ മുങ്ങിയ ഇൻസ്പെക്ടറേറ്റ് സംവിധാനം തുടങ്ങിയവയെല്ലാം ഇന്ത്യൻ തൊഴിൽ വിപണിയെ വല്ലാതെ ബാധിച്ചിരിക്കുകയാണ്. അതുകൊണ്ടുതന്നെ തൊഴിൽ വിപണിയിൽ ഉദാരവത്കരണം ഇന്നിന്റെ അടിയന്തിര ആവശ്യമാണ്.

തൊഴിൽ നിയമങ്ങൾ പുരോഗമനപരമാകേണ്ടത് ഏറ്റവും അത്യാവശ്യമാണ്. സുതാര്യമായ ഭരണം, സെൽഫ് റിപ്പോർട്ടിംഗും ഡിസ്ക്ലോഷറും, ഇപ്പോഴത്തെ തെറ്റായ ഫാക്ടറി പരിശോധനയ്ക്കും നിബന്ധനകൾക്കും പകരമായി, സ്വയം സ്വീകരിക്കുന്ന തൊഴിൽ നിലവാരം തുടങ്ങിയ പരിഷ്കാരങ്ങൾ നിലവിലെ ബ്യൂ

റോക്രാറ്റിക് നിയന്ത്രണത്തിനു പകരമായി ഏർപ്പെടുത്തണം. തൊഴിൽ വിപണിയിലെ ഉദാരവത്കരണം, തൊഴിൽ സൃഷ്ടി, നൈപുണ്യവികസനം, അയവുള്ള തൊഴിൽ എന്നിവ മെച്ചപ്പെടുത്തുമെന്നു പ്രത്യേകം പറയേണ്ടതില്ല.

എന്നാൽ തൊഴിലുടമയ്ക്ക് തൊഴിലാളിയെ നിയമിക്കുവാനും പുറത്താക്കുവാനും വിപണിയിലെ അന്തരീക്ഷത്തിനനുസരിച്ച് തൊഴിലാളികളുടെ നിയമനത്തിനുള്ള നിബന്ധനകൾ വയ്ക്കുന്നതിനും സാധിക്കുന്ന വിധത്തിൽ തൊഴിൽ നിയമത്തിൽ മാറ്റം വരുത്തണമെന്നതിനാണ് സ്വതന്ത്ര വിപണി ഇവാഞ്ചലിസ്റ്റുകൾ ഏറ്റവും കൂടുതൽ ഊന്നൽ നൽകുന്നത്. ഇത്തരത്തിലുള്ള തീവ്രനിലപാടുകൾ അസ്ഥാനത്തുള്ളതാണെന്നു മാത്രമല്ല, മാനുഫാക്ചറിംഗിലും സേവനമേഖലയിലും മറ്റും മത്സരക്ഷമത വളർത്തുന്നതിനുള്ള അടിത്തറയായി തൊഴിൽ നിയമപരിഷ്കാരങ്ങളെ മാറ്റുന്നതിനുള്ള മുഖ്യശ്രമങ്ങൾക്ക് മുഖ്യതടസമായി മാറുകയാണ്.

മറ്റൊരു വിഭാഗം പഴഞ്ചൻ തൊഴിൽ നിയമങ്ങളുടെ യുക്തിസഹമാക്കലിനും തൊഴിലാളികളെ ശാക്തീകരിച്ചും നൈപുണ്യവികസനം നൽകിയുമുള്ള അയഞ്ഞ തൊഴിൽ വിപണിക്കുവേണ്ടിയും വാദിക്കുന്നു. എന്തുവില കൊടുത്തും മാനേജ്മെന്റിന്റെ സവിശേഷാധികാരത്തെ പിന്തുണയ്ക്കുകയും ജോലിക്കാരുടെ റിക്രൂട്ട്മെന്റ്, ശമ്പളം, പിരിച്ചുവിടൽ തുടങ്ങിയവയിൽ നിയന്ത്രണങ്ങളില്ലാത്ത അധികാരം തൊഴിൽ ദാതാവിനു വേണമെന്നു വാദിക്കുന്ന സ്വതന്ത്ര തൊഴിൽ വിപണിയെ അവർ എതിർക്കുന്നു.

ഏറ്റവും കൂടുതൽ നിന്ത്രണങ്ങൾ ഉള്ളതാണ് ഇന്ത്യൻ തൊഴിൽ വിപണി എന്നതു വസ്തുതയാണ്. ഇന്ത്യൻ സ്വാതന്ത്ര്യ സമരം മുതൽ അനുമതികൾക്കു വിധേയമായി പ്രവർത്തിക്കണമെന്ന മനോനിലയാണ് ഇന്ത്യൻ തൊഴിൽ വിപണിക്കുണ്ടായിരുന്നത്. ആഗോളവത്കരണം, മൂലധന വിപണി, ഉത്പന്ന വിപണി, തൊഴിൽ വിപണി എന്നിവയുടെ സംയോജനം തുടങ്ങിയവയോട് ഒത്തുപോകുന്ന വിധത്തിൽ തൊഴിൽ പരിഷ്കരണവും നീങ്ങണമെന്ന സമീപനമാണ് കേന്ദ്ര, സംസ്ഥാന സർക്കാരുകളുടെ നിലപാടുകളിൽ ഇപ്പോൾ ദൃശ്യമാകുന്നത്.

അതുകൊണ്ടുതന്നെ കഴിഞ്ഞ 25 വർഷമായി ഇൻസ്പെക്ടർരാജിനെക്കുറിച്ചുള്ള ഭയവും നിയന്ത്രണങ്ങൾക്കു വഴങ്ങുന്നതിനുള്ള സമ്മർദ്ദവും കുറഞ്ഞുവരികയാണ്. കരാർ തൊഴിൽ നിയമത്തെ അവഗണിച്ചു കൊണ്ടുതന്നെ കരാർ അടിസ്ഥാനത്തിൽ തൊഴിലാളികളെ നിയമിക്കുന്ന രാജ്യത്തെ ഏറ്റവും വലിയ തൊഴിൽദാതാവാണ് ഗവൺമെന്റ് എന്നതാണ് ഏറ്റവും രസകരമായ സംഗതി. അതിനാൽതന്നെ കമ്പനികൾ തങ്ങളുടെ പ്രധാന പ്രവർത്തനങ്ങൾക്ക് കരാർ തൊഴിലാളികളെ നിയമിക്കുന്നതിൽ കൂടുതൽ താൽപര്യം കാണിക്കുന്നതിൽ ഒട്ടും അതിശയിക്കേണ്ട കാര്യമില്ല. മറ്റൊരവസരത്തിലായിരുന്നുവെങ്കിൽ ഇതു സാധിക്കുമായിരുന്നില്ല. കാരണം തൊഴിൽ നിയമങ്ങൾ കർശനമായി പാലിക്കുന്നത് ഗൗരവമായ വിഷയമായി ഗവൺമെന്റ് എടുക്കുമായിരുന്നു.

വ്യവസായ തർക്കങ്ങളിൽ വിധി ന്യായം പുറപ്പെടുവിക്കുമ്പോൾ കോടതിപോലും കൂടുതൽ യുക്തിസഹമായിരിക്കുന്നു. 1991-ന് മുമ്പ് ജോലിക്കാരും മാനേജ്മെന്റും തമ്മിലുള്ള തർക്കത്തിൽ ജഡ്ജിമാർ പൊതുവേ സ്വീകരിച്ചിരുന്ന തൊഴിലാളി അനുകൂല മനോഭാവത്തിൽനിന്നു വ്യത്യസ്തമായ നിലപാടാണിത്.

തൊഴിൽ നിയമങ്ങളിൽ ഇന്ത്യാ ഗവൺമെന്റ് നിലപാട് മയപ്പെടുത്തിയെങ്കിലും നിയമനകാര്യത്തിലെ നിബന്ധനകളും മാനദണ്ഡങ്ങളും നിശ്ചയിക്കുന്നതിനുള്ള പൂർണമായ നിയന്ത്രണം തൊഴിൽദാതാവിനു വിട്ടു നൽകിയിട്ടില്ല. അതായത് രാജ്യത്തിന്റെ നിയന്ത്രണങ്ങളില്ലാതെ രണ്ടു പാർട്ടികൾ തമ്മിൽ സ്വയം പ്രവേശിക്കുന്ന കരാറുകളായി നിയമനത്തെ സർക്കാർ കണ്ടുതുടങ്ങിയിട്ടില്ല. ഇതു സംബന്ധിച്ചു വ്യക്തമായ നിരീക്ഷണം ആസൂത്രണ കമ്മീഷന്റെ 2001-ലെ പഠനത്തിൽ നൽകിയിട്ടുണ്ട്: 'ചരക്കു വിപണിയേക്കാൾ അധികമായി തൊഴിൽ വിപണിയെ എന്തുകൊണ്ടു നിയന്ത്രിക്കുന്നുവെന്നതിന്റെ പിന്നിലെ യുക്തി എല്ലാവർക്കും അറിവുള്ളതാണ്. ജോലിക്കാർ ഉത്പന്നങ്ങളല്ല; അവർ മനുഷ്യരും പൗരന്മാരുമാണ്. വ്യക്തിഗത ജോലിക്കാരൻ ഏതൊരു തൊഴിൽ ദാതാവ്-തൊളിലാളി ബന്ധത്തിലേയും ഏറ്റവും ശക്തി കുറഞ്ഞ കണ്ണിയാണ്. ഈ പരിഗണനകൾ വിവിധ മേഖലകളിൽ തൊഴിലാളികളുടെ അവകാശ സംരക്ഷണത്തിനായുള്ള നിയമനിർമാണങ്ങൾക്കു ന്യായീകരണം നൽകുന്നു. സംഘടിത വിലപേശലിനു യൂണിയൻ സ്ഥാപിക്കുക, തൊ ഴിലാളികളുടെ ക്ഷേമം, ആരോഗ്യം, സുരക്ഷ, സ്ത്രീ തൊഴിലാളികൾക്കു പ്രത്യേക സൗകര്യങ്ങൾ തുടങ്ങിയവയിൽ തൊഴിലുടമ പാലിക്കേണ്ട ഏറ്റവും കുറഞ്ഞ ബാധ്യതകൾ, പരാതിപരിഹാര സെൽ തുടങ്ങി നിരവധി കാര്യങ്ങൾ ഇതിനു ഉദാഹരണമാണ്. നിയമത്തിന്റെ സ്വഭാവത്തിൽ രാജ്യങ്ങൾ തമ്മിൽ മാറ്റമുണ്ടാകുമെങ്കിലും ഇവയെല്ലാം വികസിത, വികസ്വര രാജ്യങ്ങളിൽ പാലിച്ചുപോരുന്നതാണ്.'

തൊഴിലാളികളുടേയും അതേപോലെ മാനേജ്മെന്റിന്റെയും അവകാശ സംരക്ഷണം സംബന്ധിച്ച പ്രശ്നങ്ങളിൽ ഇന്ത്യാ ഗവൺമെന്റും തുല്യമായ താത്പര്യം വച്ചു പുലർത്തുന്നുണ്ട്. 2001-ലെ ആസൂത്രണ കമ്മീഷന്റെ പഠനത്തിൽ ഇതു സംബന്ധിച്ച നിരീക്ഷണം

നൽകിയിട്ടുണ്ട്: 'തൊഴിലാളികളുടെ നിയമപരമായ താൽപര്യങ്ങൾ സംരക്ഷിക്കുവാൻ തൊഴിൽ നിയമങ്ങൾ വേണമെന്ന കാര്യത്തിൽ സംശയമില്ല. എന്നാൽ ഈ നിയമ സംവിധാനം തൊഴിലുടമകളുടെ നിയമപരമായ താൽപര്യങ്ങളും സംരക്ഷിക്കുന്ന വിധത്തിൽ സന്തുലിതമായിരിക്കണം. കാര്യക്ഷമതയെ പ്രോത്സാഹിപ്പിക്കുന്നതും കൂടുതൽ തൊഴിൽ സൃഷ്ടിക്കാൻ പ്രചോദനപരവുമായിരിക്കണം. ഉത്പാദനക്ഷമത വർധിപ്പിക്കുവാൻ സഹായിക്കുന്ന വിധത്തിൽ ഇൻസെന്റീവ് ഘടന തയാറാക്കാൻ തൊഴിലുടമയെ അനുവദിക്കുന്നതായിരിക്കണം നിയമം. മാറുന്ന സാങ്കേതികവിദ്യയ്ക്കും വിപണി സ്ഥിതിക്കുമനുസരിച്ച് തൊഴിൽ ശക്തിയ പുനസംഘടിപ്പിക്കുവാനും അതിൽ മാറ്റം വരുത്താനും തൊഴിൽ ഉടമയ്ക്കു സാധിക്കുന്ന വിധത്തിൽ അയവുള്ളതായിരിക്കണം നിയമങ്ങൾ. ഉദാരവത്കരണവും ആഗോളവത്കരണവും ഇത്തരത്തിൽ അയവുള്ള സമീപനത്തിന്റെ ആവശ്യം വർധിപ്പിച്ചിരിക്കുകയാണ്.'

തൊഴിൽ വിപണി പരിഷ്കാരത്തിന് മുന്നിലുള്ള തടസങ്ങൾ

ഇന്ത്യയിൽ വ്യവസായ സൗഹൃദ തൊഴിൽ വിപണി യാഥാർത്ഥ്യമാക്കുന്നതിൽ ഏറ്റവും തടസമായി നിൽക്കുന്നത് പഴഞ്ചൻ നിയമങ്ങളാണ്. തൊഴിലാളികളുടെ താൽപര്യങ്ങൾ സംരംക്ഷിക്കുന്ന തൊഴിൽ നിയമങ്ങൾ ഇപ്പോഴും മാറ്റമില്ലാതെ തുടരുമ്പോഴും ആഭ്യന്തര വ്യവസായങ്ങളെ മത്സരത്തിൽനിന്നു സംരക്ഷിക്കുന്ന കവചം 1991-നു ശേഷം ഇല്ലതായിരിക്കുകയാണ്. 1991-ലെ ആഗോളവത്കരണവും ഉദാരവത്കരണവും രാജ്യാന്തര കമ്പനികളെ ഇന്ത്യൻ വിപണിയിൽ അനുവദിച്ചത് വാണിജ്യ വ്യാപാര സംവിധാനത്തിന്റെ അടിത്തറതന്നെ മാറ്റിമറിച്ചു. അതുകൊണ്ടുതന്നെ തൊഴിൽ നിയമങ്ങളും ഇതിനോടൊത്തു പോകുന്നതിനായി മാറേണ്ടത് അത്യാവശ്യമാണ്. അതായത് കാഷൽ ലേബർ, തേഡ് പാർട്ടി എംപ്ലോയിമെന്റ് തുടങ്ങിയ ഉയർന്നുവരുന്ന ട്രെൻഡുകളുമായി തൊഴിൽ നിയമങ്ങൾ ഒത്തുപോകേണ്ടിയിരിക്കുന്നു. അതേ സമയം തൊഴിലാളികളുടെ അടിസ്ഥാന അവകാശങ്ങൾ സംരക്ഷിക്കേണ്ടതും എല്ലാ സംഘടിത, അസംഘടിത വ്യവസായ മേഖലകളിലും തൊഴിൽ നിലവാരം ഉറപ്പുവരുത്തേണ്ടതും ഏറ്റവും പ്രധാനപ്പെട്ടതാണ്.

നൈപുണ്യം നേടിയ തൊഴിൽ ശക്തി ലഭ്യമല്ലാത്തത് ഇന്ത്യൻ തൊഴിൽ വിപണിയെ വല്ലാതെ ഉലയ്ക്കുന്നുണ്ട്. പഴഞ്ചൻ തൊഴിൽ നിയമങ്ങളേക്കാൾ ഈ ഘടകമാണ് തൊഴിൽ വിപണിയെ അനാകർഷമാക്കുന്നത്. പ്രത്യേകിച്ചും നേരിട്ടുള്ള വിദേശ നിക്ഷേപങ്ങൾക്ക്. രാജ്യത്തു പ്രവർത്തിക്കുന്ന വൻകിട കമ്പനികളായാലും സൂക്ഷ്മ, ചെറുകിട, ഇടത്തരം മേഖലകളിൽ പ്രവർത്തിക്കുന്ന സംരംഭകരായാലും നേരിടുന്ന ഏറ്റവും വലിയ പ്രശ്നം നൈപുണ്യമുള്ള തൊഴിൽ ശക്തിയുടെ ലഭ്യതക്കുറവാണ്.

ഗ്രാമീണ മേഖലയിലെ പുരുഷ തൊഴിലാളികളിൽ 10.1 ശതമാനവും സ്ത്രീ തൊഴിലാളികളിൽ 6.3 ശതമാനവും മാത്രമാണ് വിപണിക്കാവശ്യമായ നൈപുണ്യം നേടിയിട്ടുള്ളവരെന്നാണ് 2001-ലെ ആസൂത്രണ കമ്മീഷൻ പഠനം നൽകുന്ന സൂചന. നഗരമേഖലയിൽ യഥാക്രമം 19.6 ശതമാനവും 11.2 ശതമാനവുമാണ് ആവശ്യമായ നൈപുണ്യം നേടിയിട്ടുള്ളത്. ഇന്ത്യൻ തൊഴിൽ ശക്തിയിൽ 20-24 ശതമാനത്തിനിടയിലുള്ളവരിൽ അഞ്ചു ശതമാനം മാത്രമാണ് തൊഴിൽ നൈപുണ്യം നേടിയിട്ടുള്ളത്. എന്നാൽ വ്യാവസായികമായി മുന്നിട്ടു നിൽക്കുന്ന രാജ്യങ്ങളിൽ ഇത് 60-80 ശതമാനത്തിനിടയിലാണ്.(ആസൂത്രണ കമ്മീഷൻ റിപ്പോർട്ട് - 2001).

തൊഴിൽ നൈപുണ്യത്തിന്റെ കാര്യത്തിൽ ഇന്ത്യയുടെ അവസ്ഥ മെക്സിക്കോ പോലുള്ള വികസ്വര രാജ്യങ്ങളേക്കാൾ വളരെ മോശമായ നിലയിലാണ്. അവിടെ 28 ശതമാനത്തോളം യുവാക്കൾ തൊഴിൽ നൈപുണ്യം നേടിയവരാണ്. (ആസൂത്രണ കമ്മീഷൻ റിപ്പോർട്ട്-2001). മത്സരക്ഷമമായ ഉത്പാദന, സേവന വ്യവസായം വളരുന്നതിനുള്ള ജൈവാന്തരീക്ഷം സൃഷ്ടിക്കുന്ന ഉദാരമായ തൊഴിൽ വിപണി വികസിപ്പിച്ചെടുക്കുന്നതിനു രാജ്യത്ത് ഏറ്റവും തടസമായി നിൽക്കുന്നത് സമഗ്രമായ തൊഴിൽ നയമില്ല എന്നതാണ്. നിരവധി പഠനങ്ങളും റിപ്പോർട്ടുകളും ഉപദേശക കമ്മിറ്റികളുമൊക്കെ ഇവിടെ ധാരാളമായുണ്ട്. എന്നാൽ സമഗ്രമായ ദേശീയ തൊഴിൽ നയം ഇപ്പോഴും വളരെ അകലെയാണ്.

സമഗ്രമായ തൊഴിൽ നയത്തിനു പകരം ഗവൺമെന്റ് സമയാസമയങ്ങളിൽ ഘട്ടംഘട്ടമായുള്ള പരിഷ്കാരങ്ങൾ തൊഴിൽ നിയമത്തിൽ വരുത്തുകയാണ്.കൂടാതെ ദേശീയ ഉത്പാദനം നയം, ദേശീയ ബാലവേല നയം, ദേശീയ നൈപുണ്യ വികസന നയം, ദേശീയ തൊഴിൽനയം, എച്ച്ഐവി/എയിഡ്സും തൊഴിലും സംബന്ധിച്ച ദേശീയ നയം, തൊഴിൽ സ്ഥലത്തെ സുരക്ഷ, ആരോഗ്യം, അന്തരീക്ഷം എന്നിവ സംബന്ധിച്ചുള്ള ദേശീയ നയം തുടങ്ങിയവയിലെല്ലാം തൊഴിൽ പ്രശ്നങ്ങളെക്കുറിച്ചു പരാമർശിക്കുകയും ചെയ്യുന്നു.

കാലഹരണത്തിൽപ്പെട്ട തൊഴിൽനിയമങ്ങൾ മാറ്റുകയെന്നതാണ് ഇന്ത്യയിലെ തൊഴിൽ പരിഷ്കാരത്തിന്റെ കേന്ദ്ര വിഷയം. ആസൂത്രണ കമ്മീഷൻ (2001) ഈ ചർച്ചയുടെ സത്ത ചുവടെ പറയുന്ന വാക്കുകളിൽ വ്യക്തമായി വരച്ചു കാട്ടുന്നു: 'എല്ലാ നിയമങ്ങളുടേയും സമഗ്രമായ പ്രത്യവലോകനം തീർച്ചയായും ആവശ്യ

മാണ്. രാജ്യാന്തര രീതികൾ ഉൾപ്പെടെ സമകാലീന സാമ്പത്തിക യാഥാർത്ഥ്യങ്ങൾക്കനുസരിച്ച് ഈ നിയമങ്ങളെ കൊണ്ടുവരികയും ലളിതമാക്കുകയും ചെയ്യേണ്ടത് ആവശ്യമാണ്. യഥാർത്ഥത്തിൽ നിയമവുമായി ബന്ധപ്പെട്ടല്ല പ്രശ്നം, മറിച്ച് തൊഴിലാളി നിയമനവുമായി ബന്ധപ്പെട്ട ദീർഘവും അവസാനിക്കത്തതുമായി നിയമ നടപടിക്രമങ്ങളുണ്ടാക്കുന്ന ചെലവുകളാണ് പ്രശ്നം. ഇതു നടപ്പിലാക്കുന്ന സംവിധാനങ്ങളിൽ നിരവധി പ്രശ്നങ്ങളുണ്ട്. ഈ സംവിധാനത്തിനെതിരേ വ്യാപകമായ പരാതി വ്യവസായ മേഖല സ്ഥിരമായി ഉയർ ത്താറുണ്ട്. ഈ നടപ്പാക്കൽ സംവിധാനത്തിനു വ്യാപകമായ അധികാരങ്ങളുണ്ട്; കോഴ വാങ്ങുകയെന്ന ലക്ഷ്യത്തോടെ ഈ അധികാരമുപയോഗിച്ച് തൊഴിൽദായകരെ വല്ലാതെ പീഡിപ്പിക്കുന്നു; ഈ സംവിധാനം ചെറുകിട സംരംഭകർക്ക് വലിയ ചെലവാണ് ഉണ്ടാക്കുന്നത്- തുടങ്ങിയവയാണ് പ്രധാന ആരോപണങ്ങൾ.

അതേപോലെ ഇതിനു വിരുദ്ധമായ അഭിപ്രായം തൊഴിലാളി സംഘടനകളും ഉയർത്തുന്നുണ്ട്. തൊഴിൽ നിയമം നടപ്പാക്കൽ ഏജൻസിയെ കൂടുതൽ ശക്തി പ്പെടുത്തണമെന്നാണ് അവരുടെ ആവശ്യം. തൊഴിൽ നിയമം ശക്തമായി നടപ്പാക്കാൻ ഇതാവശ്യമാണെന്നും അവർ വാദിക്കുന്നു.

നിലവിലുള്ള തൊഴിൽ നിയമത്തിലെ യുക്തി രാഹിത്യം, ദ്വന്ദ്വസ്വഭാവം എന്നിവ ഇല്ലാതാക്കണം. എങ്കിൽ നിയമത്തെ ഭയപ്പെടാതെ രാജ്യത്തിന്റെ തൊഴിൽ വിപണിയുടെ സാധ്യത ഏറ്റവും മികച്ച രീതിയിൽ ഉപയോഗപ്പെടുത്താൻ സാധിക്കുന്ന നിലയിൽ വ്യവസായ മേഖലയ്ക്ക് എത്തിച്ചേരാനാകും.

തൊഴിൽ നിയമങ്ങൾ നല്ല അന്തരീക്ഷം വളർത്തിയെടുക്കുന്നതിനു സഹായകരമാകണം. നിലവിലുള്ള എല്ലാ തൊഴിൽനിയമങ്ങളും കൂടി ഏകീഭവിപ്പിച്ച് ഒറ്റ നിയമമാക്കി മാറ്റുന്നതിനു ഗവൺമെന്റ് ശ്രദ്ധ നൽകേണ്ട സമയം അതിക്രമിച്ചിരിക്കുകയാണ്. തൊഴിലാളി-മാനേജ്മെന്റ് ബന്ധങ്ങൾ, വേതനം, തൊഴിലാളി ക്ഷേമം, ജോലി സ്ഥലത്തെ സുരക്ഷ, തൊഴിൽ നൽകുന്നതിനുള്ള മാനദണ്ഡങ്ങൾ തൊഴിലാളി യൂണിയനുകളുടെ അംഗീകാരം, കൂട്ടായി വിലപേശുന്നതിനുള്ള മാനദ്ണ്ഡങ്ങൾ, എല്ലാറ്റിനുമുപരിയായി രാജ്യാന്തര നിലവാരത്തിലുള്ള തൊഴിൽ നിലവാരത്തിന്റെ നടപ്പാക്കൽ തുടങ്ങിയവയെല്ലാം പ്രത്യേകം പ്രത്യേകമായി ഉൾക്കൊള്ളുന്ന ഒറ്റ നിയമം രൂപപ്പെടുത്തേണ്ടിയിരിക്കുന്നു. ഇത്തരത്തിലുള്ള മികച്ചൊരു നിയമം മറ്റ് സംസ്ഥാനങ്ങൾക്കും മാതൃകയാവണം. സംസ്ഥാന സർക്കാരുകൾക്ക് കേന്ദ്ര നിയമം സ്വീകരിക്കുകയോ അല്ലെങ്കിൽ പ്രാദേശിക ആവശ്യങ്ങൾ ഉൾപ്പെടുത്തി അതിനോടു ചേർന്നു നിൽക്കുന്ന നിയമം നിർമിക്കുകയോ ചെയ്യാം. എല്ലായിടത്തും നടപ്പാക്കാൻ സാധിക്കുന്ന വിധത്തിലുള്ള നിയമമാണ് അതെങ്കിൽ മാത്രമേ അതു ഫലവത്താവുകയുള്ളു. ഒരേ സമയം സംഘടിതമേഖലയിലേയും അസംഘടിതമേഖലയിലേയും ജോലിക്കാരെ ഉൾക്കൊള്ളുവാൻ ആ നിയമത്തിനു കഴിയണം.

സമഗ്രമായ ദേശീയ തൊഴിൽ നയം വികസിപ്പിച്ചെടുക്കാതെ തൊഴിൽ വിപണിയിൽ സമൂലമായൊരു നിയമ ഇടപെടൽ അസാധ്യമാണ്. വ്യവസായമേഖലയെ തൃപ്തിപ്പെടുത്താനായി തൊഴിൽ നിയമത്തിൽ താൽക്കാലികമായി അവിടവിടെ ഭേദഗതിയുണ്ടാക്കുന്നതിനു പകരം ദേശീയ തൊഴിൽ നയത്തിന്റെ ചട്ടക്കൂടിൽ സമവായമുണ്ടാക്കുന്നതിലാണ് ഗവൺമെന്റ് ആദ്യം ശ്രദ്ധ നൽകേണ്ടത്. കഴിഞ്ഞ 20 വർഷമായി തൊഴിൽ നിയമ പരിഷ്ക്കരണം സംബന്ധിച്ച് നിരവധി പഠനങ്ങളും ചർച്ചകളും നടന്നിട്ടുള്ളതിനാൽ എല്ലാ വിഭാഗങ്ങളുടേയും താല്പര്യങ്ങൾ ഉൾക്കൊള്ളിച്ചുകൊണ്ടുള്ള കരടു ദേശീയ തൊഴിൽ നയം ഉണ്ടാക്കുക ഗവൺമെന്റിന് എളുപ്പമാണ്.

ഓട്ടോമേറ്റഡ് മാനുഫാക്ചറിംഗ് അന്തരീക്ഷത്തിന്റെ പശ്ചാത്തലത്തിൽ തൊഴിൽ സൃഷ്ടിയില്ലാത്ത വളർച്ചയിലേക്കു നീങ്ങുന്ന രാജ്യത്തിന് പുതിയ അവസരങ്ങൾ ഉണ്ടാക്കിക്കൊടുക്കുകയെന്നത് ഗവൺമെന്റിനെ സംബന്ധിച്ചിടത്തോളം വളരെ പ്രധാനപ്പെട്ടതാണ്. 'മേക്ക് ഇൻ ഇന്ത്യ' നിക്ഷേപം ആകർഷിച്ചു തുടങ്ങിയിട്ടുണ്ടെങ്കിലും അതിനനുസരിച്ച് മാനുഫാക്ചറിംഗ് മേഖലയിൽ തൊഴിലുണ്ടാകുന്നില്ല. അതിനാൽ രാജ്യത്തെ വലിയൊരു വിഭാഗം വരുന്ന യുവജനങ്ങൾക്കു തൊഴിലവസരമുണ്ടാക്കിക്കൊടുക്കുന്നതിൽ ഗവൺമെന്റ് കൂടുതൽ ശ്രദ്ധ നൽകേണ്ടിയിരിക്കുന്നു. മെച്ചപ്പെട്ട മത്സരക്ഷമതയോടെ ഇവർക്കു സേവനമേഖലയിൽ പ്രവേശിക്കുവാനുള്ള അവസരമുണ്ടാക്കണം. ഉന്നത വിദ്യഭ്യാസത്തെ തൊഴിൽ പരിശീലനവുമായി സംയോജിപ്പിച്ച് ഈ ലക്ഷ്യം നിറവേറ്റാവുന്നതാണ്.

തൊഴിൽദായകർക്കു ചൂഷണം ചെയ്യാൻ സാധിക്കാത്ത വിധം ഉയർന്ന നൈപുണ്യമുള്ളവർ തൊഴിൽ വിപണിയിൽ നിറയുമ്പോൾ മാത്രമേ ശരിയായ അർത്ഥത്തിൽ തൊഴിൽ പരിഷ്കരണം സംഭവിക്കുകയുള്ളു. തൊഴിൽ നിയമങ്ങളിൽ മാറ്റം വരുത്തുന്നതിനു അടുത്തകാലത്തു ഇന്ത്യാ ഗവൺമെന്റ് എടുത്തിട്ടുള്ള നടപടികൾ സ്വാഗതാർഹമാണ്. അപ്പോഴും മത്സരക്ഷമത ഉയർത്തിക്കൊണ്ടു തൊഴിൽ ശക്തിയെ ശാക്തീകരിക്കുന്നതിനും ഇതേ ഊന്നൽ നൽകേണ്ടിയിരിക്കുന്നു.

(ന്യൂഡൽഹിയിലെ അപീജായ് സ്കൂൾ ഓഫ് മാനേജ്മെന്റ് (Apeejay school of Management)ൽ പബ്ലിക് പോളിസി ആന്റ് ഗവേർണൻസ് വിഭാഗം അസോസിയേറ്റ് പ്രൊഫസറാണ് ലേഖകൻ)

ഇന്ത്യയിലെ അനൗപചാരിക തൊഴിൽ വിപണി

എ. ശ്രീജ

ഇന്ത്യയിലെ തൊഴിൽ വിപണി സ്വഭാവത്താൽ തന്നെ വൈരുദ്ധ്യാത്മകമാണ്. അതായത് രാജ്യത്തെ തൊഴിലാളികളിൽ 92 ശതമാനവും അനൗദ്യോഗിക തൊഴിലാളികളാണ്. പത്തു ശതമാനത്തിൽ താഴെ തൊഴിലാളികൾ മാത്രമാണ് ഔദ്യോഗിക തലത്തിൽ ജോലി ചെയ്യുന്നത്. ഇത്രയധികം തൊഴിലാളികൾ അനൗദ്യോഗിക വിഭാഗമായി നിലനില്ക്കുന്നതിന്റെ കാരണം കൊളോണിയൽ വാഴ്ച്ചക്കാലം മുതൽ ഇവിടെ നിലനിന്നിരുന്ന സാമൂഹിക - സാമ്പത്തിക ഘടകങ്ങളാണ്. കൊളോണിയൽ ഭരണകാലത്ത് നിലനിന്നിരുന്ന വ്യവസായവത്ക്കരണഘടന അസംസ്കൃതസാധനങ്ങളുടെ കയറ്റുമതിയും സംസ്കൃത വസ്തുക്കളുടെ ഇറക്കുമതിയുമാണ് പ്രോത്സാഹിപ്പിച്ചിരുന്നത്. ഇംഗ്ലണ്ടിൽ നടന്ന വ്യവസായ വിപ്ലവം ഇന്ത്യൻ സമ്പദ്‌വ്യവസ്ഥയിൽ കാര്യമായി ഒരു ചലനവും സൃഷ്ടിച്ചതുമില്ല. ഒന്നാം ലോക യുദ്ധകാലത്താണ് ഫാക്ടറികളോടനുബന്ധിച്ചുള്ള നിർമ്മാണം ആരംഭിച്ചത്. അതും യുദ്ധ ആവശ്യങ്ങൾ നിറവേറ്റുന്നതിനായിരുന്നു. അതിനാൽ സ്വാതന്ത്ര്യം ലഭിക്കുമ്പോൾ നമ്മുടെ രാജ്യത്ത് അവശേഷിച്ചത് ഒരു വലിയ കാർഷിക സമ്പദ്‌വ്യവസ്ഥ മാത്രമായിരുന്നു. തൊഴിലാളികൾ ന്യൂനപക്ഷമായിരുന്നു; അവർക്കിടയിൽ ജാതിവിഭാഗങ്ങളായി തിരിഞ്ഞ് പരസ്പരം ശത്രുതയുമുണ്ടായിരുന്നു. കാർഷികേതര തൊഴിലുകൾ മിക്കവാറും ജാതി അടിസ്ഥാനത്തിലായിരുന്നു. സംരംഭകത്വം ഏതാനും ചില സമുദായങ്ങളുടെ കുത്തകയായിരുന്നു. ഇരുമ്പ്, ഉരുക്ക്, ഖനി, തുണി, കടലാസ് തുടങ്ങിയ വ്യവസായങ്ങൾ മാത്രമാണ് വളർന്നു വന്നത്. ഇതിൽ തൊഴിലാളികൾ വളരെ കുറവുമായിരുന്നു.

സ്വാതന്ത്ര്യത്തിനു ശേഷം വ്യവസായവത്ക്കരണത്തിലെ മഹലനോബിസ് നയം ഊന്നൽ നല്കിയത് മൂലധനാധിഷ്ഠിത വ്യവസായങ്ങൾക്കാണ്. തൊഴിലാളികൾ കൂടുതൽ ആവശ്യമായ കൃഷിയിതര മേഖലയിൽ ഗ്രാമീണ സഹകരണ സംഘങ്ങൾ രൂപീകരിച്ചു കൊണ്ടും ചില വ്യവസായങ്ങൾ ചെറുകിട, ഇടത്തരം മേഖലയ്ക്കു മാറ്റി വച്ചുകൊണ്ടുമുള്ള നയമാണ് സ്വീകരിച്ചത്. ഇതു മൂലം തൊഴിലാളികൾ കൂടുതൽ ആവശ്യമുള്ള മേഖലകളായ കൃഷി, കരകൗശലം, കൈത്തറി, ചെറുകിട ഗ്രാമീണ വ്യവസായങ്ങൾ എന്നിവ വികസിക്കാതെ രൂപത്തിൽ ചെറുതും സ്വഭാവത്തിൽ അനൗപചാരികവുമായി നിലകൊണ്ടു. 1977 -78 ലെ കണക്കു പ്ര

കാരം 92.2 ശതമാനമാണ് അസംഘടിത മേഖലയിലെ തൊഴിലാളികളുടെ എണ്ണം. ഇത് 1993-94 ൽ 92.7 എന്ന നിരക്കിലേയ്ക്ക് ഉയർന്നു. ചരിത്രപരമായി ആഗോളവത്ക്കരണത്തിനും ഉദാരീകരണത്തിനും മുമ്പെ തന്നെ ഇന്ത്യയിൽ തൊണ്ണൂറുളുടെ ആദ്യം മുതൽ അനൗപചാരിക തൊഴിലാളികൾ വൻ തോതിൽ ഉണ്ടായിരുന്നു.

വ്യക്തികളോ ഏതാനും വീട്ടുകാർ ചേർന്ന് പ്രൊപ്രൈറ്റർ വ്യവസ്ഥയിലോ പങ്കാളിത്ത വ്യവസ്ഥയിലോ ഉത്പാദനവും, വിതരണവും, സേവനവും നടത്തുന്നതും പത്തിൽ താഴെ മാത്രം തൊഴിലാളികൾ ജോലി ചെയ്യുന്നതുമായ അസംഘടിത സ്വകാര്യ സംരംഭങ്ങൾ എന്നാണ് അനൗപചാരിക - അസംഘടിത മേഖലയെ അസംഘടിതമേഖലയിലെ സംരംഭങ്ങൾക്കായുള്ള ദേശീയ കമ്മിഷൻ (നാഷണൽ കമ്മിഷൻ ഫോർ എൻട്രപ്രൈസസ് ഇൻ അൺഓർഗനൈസ്ഡ് സെക്ടർ) നിർവചിച്ചിരിക്കുന്നത്. അസംഘടിത തൊഴിലാളികൾ അസംഘടിത - സംഘടിത മേഖലയിൽ വ്യാപിച്ചു കിടക്കുന്നതിനാൽ അവരെ നിർവചിച്ചിരിക്കുന്നത്, അനൗപചാരിക ഗാർഹിക മേഖലകളിൽ തൊഴിലെടുക്കുന്നവരും, തൊഴിലുടമയിൽ നിന്നു സാമൂഹിക സുരക്ഷിത ആനുകൂല്യങ്ങൾ ലഭിക്കുന്ന സ്ഥിരം തൊഴിലാളികളല്ലാത്തവരും, ഔപചാരിക മേഖലയിലാണെങ്കിലും തൊഴിലുടമയിൽ നിന്നു സാമൂഹിക സുരക്ഷിത ആനുകൂല്യങ്ങൾ ഒന്നും ലഭിക്കാത്തവരുമായ തൊഴിലാളികൾ- എന്നിങ്ങനെയാണ്. കമ്മിഷന്റെ നിർവചനപ്രകാരം അനൗപചാരിക തൊഴിലാളികളെ കുറിച്ചു ദേശീയ സാമ്പിൾ സർവെ ഓഫീസ് ലഭ്യമാക്കുന്ന വിവരങ്ങൾ പട്ടിക 1-ൽ കൊടുത്തിരിക്കുന്നു.

പട്ടിക 1

സംഘടിത/അസംഘടിത മേഖലകളിലെ ഔപചാരിക - അനൗപചാരിക തൊഴിലാളികൾ (ദശലക്ഷം)

	സംഘടിതം	അസംഘടിതം	മൊത്തം
1999 - 2000			
ഔപചാരികം	33.7 (62.3)	1.4 (0.41)	35 (8.8)
അനൗപചാരികം	20.5 (37.9)	341.3 (99.6)	361.7 (91.2)
മൊത്തം	54.1 (13.6)	342.6 (86.3)	396.8 100
2005 -05			
ഔപചാരികം	32.06 (52)	1.35 (0.3)	33.41 (7.30)
അനൗപചാരികം	29.54 (48)	396.66 (99.7)	426.2 (92.7)
മൊത്തം	61.61 (13)	398.01 (87)	459.61 100
2011 -12			
ഔപചാരികം	37.18 (45.4)	1.39 (0.4)	38.56 (8.1)
അനൗപചാരികം	44.74 (54.6)	390.92 (99.6)	435.66 (91.9)
മൊത്തം	81.92 (17.3)	392.31 (82.7)	474.23 100

അവലംബം: ദേശീയ സാമ്പിൾ സർവെ 1999 -2000, 2004-05, 2011-12 കണക്കുകൾ.

പട്ടിക 2

തൊഴിൽ സ്ഥാപനങ്ങളുടെ വിഭജനം (വലിപ്പം/വിഭാഗം കണക്കിൽ)						
നമ്പർ	തൊഴിൽ നില അനുസരിച്ചുള്ള സ്ഥാപനങ്ങളുടെ വിഭജനം		സാമ്പത്തിക സെൻസസ് വർഷം			
			1990	1998	2005	2013
1	1–5	സ്ഥാപനങ്ങളുടെ എണ്ണം	93.4	94.0	95.4	95.5
		തൊഴിൽ നിരക്ക്	54.5	58.6	67.3	69.5
2	6–9	സ്ഥാപനങ്ങളുടെ എണ്ണം	3.5	3.3	3.4	3.
		തൊഴിൽ നിരക്ക്	8.4	8.3	10.3	9.3
3	10ന് മുകളിൽ	സ്ഥാപനങ്ങളുടെ എണ്ണം	3.1	2.8	1.3	1.4
		തൊഴിൽ നിരക്ക്	37.1	33.1	22.4	21.2
അവലംബം: അഞ്ച്, ആറ് സാമ്പത്തിക സെൻസസ് റിപ്പോർട്ടുകൾ)						

സംഘടിത, അസംഘടിത മേഖലാ ഭേദമെന്യേ അനൗപചാരിക തൊഴിലാളികളുടെ സംഖ്യ 1999–2000 ലെ 91.2 ശതമാനത്തിൽ നിന്ന് 2004–05 ൽ 92.7 ശതമാനമായി ഉയർന്നു. 2011–12 ൽ ഇത് താഴേയ്ക്കു വന്ന് 91.9 ശതമാനത്തിലെത്തി(പട്ടിക -1). അനൗപചാരിക മേഖലയിലെ തൊഴിലാളികളുടെ ഈ വലിയ അന്തരത്തിനു കാരണം അവരിൽ 50 ശതമാനവും സ്വയം തൊഴിൽ ചെയ്യുന്നവരും അസംഘടിതമായ കാർഷിക മേഖലയിൽ പണിയെടുക്കുന്നവരുമാണ് എന്നതത്രെ. ഉത്പാദന മേഖലയിൽ വൻ വ്യവസായങ്ങൾക്കുള്ള പ്രാധാന്യം മൂലവും, ചെറുകിട ഇടത്തരം സംരംഭങ്ങളുടെ സംവരണ നയം മൂലമുള്ള വലിപ്പ നിയന്ത്രണവും കാരണം നിലവാരമുള്ള തൊഴിലവസരങ്ങൾ ഇത്തരം യൂണിറ്റുകളിൽ സൃഷ്ടിക്കപ്പെടാതിരിക്കുകയും ഗവൺമെന്റിൽ നിന്നുള്ള ആനുകൂല്യങ്ങളും സൗജന്യങ്ങളും ലഭിക്കുന്നതിന് അവ ഇത്തരത്തിൽ തുടരുകയും ചെയ്യുന്നു. 1991 നു ശേഷം പൊതുമേഖലയിലെ സ്ഥാപനങ്ങളുടെ ഓഹരി കൈമാറ്റ നയം, വർധിച്ചു വരുന്ന ആഭ്യന്തര മത്സരം എന്നിവ കൂടുതൽ അനൗപചാരിക തൊഴിലാളികളെ സൃഷ്ടിച്ചിട്ടുണ്ട്, പ്രത്യേകിച്ച് സംഘടിത മേഖലയിൽ. സംഘടിത മേഖലയിലെ അനൗപചാരിക തൊഴിലാളികളുടെ സംഖ്യ 1999 –2000 ൽ 37.9 ശതമാനത്തിൽ നിന്ന് 2004–05 ൽ 48 ശതമാനമായും 2011–12 ൽ 54.6 ശതമാനമായും ഉയർന്നു.

കഴിഞ്ഞ നാലു പതിറ്റാണ്ടായി ഇന്ത്യ അതിവേഗം വളരുന്ന ഒരു സമ്പദ് വ്യവസ്ഥയായി മാറിയിട്ടുണ്ട്. തൊഴിൽ വിപണിയിലെ ഘടനാപരമായ മാറ്റങ്ങൾ നിമിത്തം കാർഷിക മേഖലയിൽ തൊഴിലവസരങ്ങൾ കുറഞ്ഞു. ഇതേ തുടർന്ന് അസംഘടിതവും കുറഞ്ഞ വൈദഗ്ധ്യം മാത്രം ആവശ്യമുള്ളതുമായ കെട്ടിട നിർമ്മാണം പോലുള്ള മേഖലകളിലേയ്ക്ക് തൊഴിലാളികളുടെ കുത്തൊഴുക്കുണ്ടായി. ഉദാരീകരണ കാലഘട്ടത്തിനു ശേഷം വർധിച്ചു വരുന്ന ആഗോള മത്സരം, ആനുകൂല്യങ്ങളും സംവരണങ്ങളും വെട്ടിക്കുറയ്ക്കൽ എന്നിവയെ തുടർന്ന് നഷ്ട സാധ്യത വർധിച്ചപ്പോൾ നികുതി നിയന്ത്രണങ്ങൾ, തൊഴിൽ നിയമങ്ങൾ തുടങ്ങിയവ ഭയന്ന് സംരംഭകർ അവരുടെ സ്ഥാപനം ചെറുതാക്കി തന്നെ നിലനിർത്തി. സ്ഥാപനം വിപുലപ്പെടുത്താതിരിക്കാൻ സംരംഭകരുടെ ഭാഗത്തു നിന്നുണ്ടായ ഈ വൈമുഖ്യം ഉദാരവത്കരണാനന്തരം താല്ക്കാലിക കരാർ ജീവനക്കാരുടെ സംഖ്യ വർധിപ്പിച്ചു. ബഹുരാഷ്ട്ര കമ്പനികളുടെ വളർച്ചയും അതുവഴിയുള്ള അന്താരാഷ്ട്ര കരാർ നിയമനങ്ങളും താല്ക്കാലിക തൊഴിലാളികളുടെ സംഖ്യ പെരുകാൻ മറ്റൊരു കാരണമായി. കരാർ നിയമനങ്ങൾ തൊഴിൽ ഉടമയ്ക്ക് നല്കുന്നത് 1947 ലെ വ്യവസായ തർക്ക നിയമത്തിൽ നിന്നുള്ള സംരക്ഷണമാണ്. തൊഴിലാളിക്ക് എന്തു സംഭവിച്ചാലും ഉടമയ്ക്ക് ഒരു നഷ്ടവും ഉണ്ടാകില്ല. കാരണം കരാർ നിയമനത്തിൽ തൊഴിലാളിയുടെ സുരക്ഷ സംബന്ധിച്ച് ഒന്നുമില്ല. ത്വരിതഗതിയിലുള്ള സാങ്കേതിക വളർച്ച മൂലം ഉത്പ്പന്നങ്ങളുടെ ആയുസ് കുറയ്ക്കുകയും പുതിയ മെച്ചപ്പെട്ട ഉത്പ്പന്നങ്ങളിലേയ്ക്കുള്ള മാറ്റം അനിവാര്യമാക്കുകയും ചെയ്തു. മൂലധന വസ്തുക്കളെ ഇറക്കുമതി തീരുവയിൽ നിന്ന് ഒഴിവാക്കി. ചെറുകിട വ്യവസായികളാകട്ടെ, തങ്ങളുടെ സ്ഥാപനങ്ങളിലെ സ്ഥിരം തൊഴിലാളികളുടെ സംഖ്യ വെട്ടിച്ചുരുക്കി പകരം ഉത്പാദനം നിലനിർത്താ

ൻ കരാർ തൊഴിലാളികളെ നിയമിച്ചുകൊണ്ടായിരുന്നു പൊതു വിപണിയിലെ ഈ വെല്ലുവിളികളെ നേരിട്ടത്. ചെലവു കുറയ്ക്കലിന്റെ ഭാഗമായി പൊതുമേഖലയിലും അസ്വസ്ഥജനകമായ ഈ പ്രവണത ഉണ്ടായി എന്നും നിരീക്ഷിക്കാം.

സാമ്പത്തിക കണക്കെടുപ്പു പ്രകാരം ഈ കാലഘട്ടത്തിൽ ആറിൽ താഴെ മാത്രം തൊഴിലാളികളെ നിയമിച്ചിട്ടുള്ള യൂണിറ്റുകളുടെ സംഖ്യ 1990 ൽ 93 ശതമാനമായിരുന്നത് 2013 ൽ 95.5 ശതമാനമായി വർധിക്കുകയും പത്തിൽ താഴെ തൊഴിലാളികളുള്ള യൂണിറ്റുകൾ 3.5 ശതമാനത്തിൽ നിന്ന് 3.1 ശതമാനമായി കുറയുകയും ചെയ്തു. പത്തു തൊഴിലാളികളിൽ കൂടുതൽ ജോലി ചെയ്തിരുന്ന സ്ഥാപനങ്ങളിൽ നല്ല ശതമാനവും ചെറുതാക്കി. 1990 ൽ 3.1 ശതമാനം യൂണിറ്റുകൾ ഉണ്ടായിരുന്ന സ്ഥാനത്ത് 2013 ൽ 1.4 ശതമാനമായും അവരുടെ തൊഴിലാളികൾ 37.1 ൽ നിന്ന് 21.2 ശതമാനമായും ഈ കാലഘട്ടത്തിൽ ചുരുങ്ങി.

തൊഴിൽ മേഖലയിൽ അനിയന്ത്രിതമായി വർധിച്ചു വരുന്ന ഈ കരാർ താത്ക്കാലിക നിയമന പ്രവണത തൊഴിലാളികളുടെ തൊഴിൽ സുരക്ഷയും സാമൂഹ്യ സുരക്ഷയും നഷ്ടപ്പെടുത്തുന്നു. ഇവർക്കോ ഇവരുടെ കുടംബത്തിനോ മെഡിക്കൽ ആനുകൂല്യങ്ങൾ ഇല്ല. പെൻഷനോ, നഷ്ടപരിഹാരമോ ഇല്ല, കൃത്യമായ വേതനമില്ല, കൂടുതൽ സമയം ജോലി ചെയ്താൽ അതിന്റെ കൂലിയുമില്ല. തൊഴിലിടങ്ങളിലെ അപകടസാധ്യത എപ്പോഴും അവർക്കു മുന്നിൽ ഭീഷണിയായി നിലനില്ക്കുകയും ചെയ്യുന്നു.

വർധിച്ചു വരുന്ന അനൗപചാരിക തൊഴിൽ മേഖലയെ നിയന്ത്രിക്കുന്നതിന് വിവിധ കമ്മീഷനുകളും കമ്മറ്റികളും രൂപീകരിക്കപ്പെടുകയുണ്ടായി. രണ്ടാം ദേശീയ ലേബർ കമ്മിഷൻ(2002), പത്താം പദ്ധതി കാലത്ത് വർഷം തോറും പത്തു ദശലക്ഷം തൊഴിലവസര സാധ്യത സംബന്ധിച്ച എസ് പി ഗുപ്ത റിപ്പോർട്ട് (2002), പത്തു ദശലക്ഷം തൊഴിലവസര സൃഷ്ടി (2002), അസംഘടിത മേഖലയിലെ സംരംഭങ്ങൾക്കായുള്ള ദേശീയ കമ്മിഷൻ(2004-2008) തുടങ്ങിയവ അതിൽ ചിലതാണ്. ഈ റിപ്പോർട്ടുകൾ പ്രകാരം ഇന്ത്യയിലെ തൊഴിലാളികളിൽ ഭൂരിഭാഗവും നിരക്ഷരരാണ്. വളരെ താഴ്ന്ന തൊഴിൽ വൈദഗ്ധ്യം മാത്രമെ അവർക്കുള്ളു. തന്മൂലം കാർഷിക മേഖലയിൽ നിന്ന് വ്യവസായ മേഖലയിലേയ്ക്കുള്ള ചുവടുമാറ്റം അവർക്ക് അസാധ്യമാണ്. തൊഴിൽ വിപണിയിലെ ഘടനാപരമായ മാറ്റം സംഭവിച്ചത് കാർഷിക മേഖലയിൽ നിന്ന് അവിദഗ്ധ തൊഴിൽ മേഖലയായ കെട്ടിട നിർമ്മാണ രംഗത്തേയ്ക്കാണ്. കൂടാതെ വീടുകൾ കയറിയിറങ്ങി വില്പന, സ്വകാര്യ വാഹനങ്ങളിൽ ഡ്രൈവിങ്, വീട്ടു ജോലി, സെക്യൂരിറ്റി ഗാർഡ് തുടങ്ങിയ തൊഴിലുകളും ഈ ഗണത്തിൽ വരുന്നു. അതിനാൽ തൊഴിൽ നിയമ പരിഷ്കരണം, നൈപുണ്യ വികസനം, തൊഴിൽ പരിശീലന ശാക്തീകരണം തുടങ്ങിയവയാണ് ഈ കമ്മിഷനുകളും കമ്മിറ്റികളും അവരുടെ പഠന റിപ്പോർട്ടുകളിൽ ശുപാർശ ചെയ്യുന്നത്.

നയ നടപടികൾ

അവിദഗ്ധ തൊഴിലാളികൾ ഏറെ പണിയെടുക്കുന്ന മേഖലയാണ് കെട്ടിട നിർമ്മാണം. ഇവരുടെ ക്ഷേമത്തിനായി ബിൽഡിങ് ആൻഡ് അദർ കൺസ്ട്രക്ഷൻ വർക്കേഴ്സ് ആക്ട് (1996) പാസാക്കിയിട്ടുണ്ട്. ഈ നിയമപ്രകാരം ഈ മേഖലയിലെ തൊഴിലാളികൾക്ക് കൃത്യമായ വേതനം, മാന്യമായ തൊഴിൽ സാഹചര്യങ്ങൾ, സുരക്ഷിതത്വം, ആരോഗ്യ പരിചരണം, ക്ഷേമ നടപടികൾ എന്നിവയ്ക്ക് അവകാശമുണ്ട്. 2008 ൽ പാസാക്കിയ അൺഓർഗനൈസ്ഡ് വർക്കേഴ്സ് സോഷ്യൽ ആക്ട് അനൗപചാരിക മേഖലയിലെ തൊഴിലാളികളുടെ സാമൂഹ്യ സുരക്ഷയും ക്ഷേമവും ഉറപ്പാക്കുന്നു.ഇതു കൂടാതെ 2008-ൽ ആരംഭിച്ച രാഷ്ട്രീയ സ്വാസ്ഥ്യ ബീമ യോജന അനൗപചാരിക മേഖലയിലെ തൊഴിലാളികളുടെ ആരോഗ്യ പരിചരണം സൗജന്യമാക്കുന്നു. അനൗപചാരിക മേഖലയിൽ തൊഴിലെടുക്കുന്നവരെ വിവിധ വിഭാഗങ്ങളാക്കി തിരിച്ചുകൊണ്ടാണ് ഈ പദ്ധതി നടപ്പിലാക്കിയിട്ടുള്ളത്. ഇവരിൽ കെട്ടിട നിർമ്മാണ തൊഴിലാളികൾ, റെയിൽവെ പോർട്ടർമാർ, തെരുവോര കച്ചവടക്കാർ, തൊഴിലുറപ്പ് തൊഴിലാളികൾ, വീട്ടു വേലക്കാർ, ടാക്സി ഡ്രൈവർമാർ, റിക്ഷാ തൊഴിലാളികൾ, ബീഡി തെറുപ്പുകാർ, ചപ്പുചവറുകൾ ശേഖരിക്കുന്നവർ, ഖനി തൊഴിലാളികൾ, ശുചീകരണ തൊഴിലാളികൾ തുടങ്ങിയവർ ഉൾപ്പെടുന്നു. 2016 മാർച്ച് 31 ലെ കണക്കു പ്രകാരം രാജ്യത്ത് 41.3 കോടി രാഷ്ട്രീയ സ്വാസ്ഥ്യ ബീമ യോജന സ്മാർട്ട് കാർഡ് ഉടമകൾ ഉണ്ട്.

രാജ്യത്തെ കരാർ തൊഴിൽ നിയന്ത്രിക്കുന്നതിന് കോൺട്രാക്ട് ലേബർ ആക്ട് 1970 എന്ന നിയമം നിലവിലുണ്ട്. പക്ഷെ 20 തൊഴിലാളികളിൽ കൂടുതൽ ജോലി ചെയ്യുന്ന സ്ഥാപനങ്ങൾ മാത്രമെ ഇതിന്റെ പരിധിയിൽ വരുന്നുള്ളു. അതിനാൽ ഭൂരിപക്ഷം കരാർ തൊഴി

ലാളികളും ഈ നിയമത്തിന്റെ വെളിയിലാണ്. അന്യ സംസ്ഥാന തൊഴിലാളികളുടെ നിയമനം നിയന്ത്രിക്കുന്നതിന് ഇന്റർ സ്റ്റേറ്റ് മൈഗ്രന്റ് വർക്ക്മെൻ (റെഗുലേഷൻ ഓഫ് എംപ്ലോയ്മെന്റ് ആൻഡ് കണ്ടീഷൻസ് ഓഫ് സർവീസ്) ആക്ട് (1979) രാജ്യത്ത് പ്രാബല്യത്തിലുണ്ട്. നാട്ടിലെ തൊഴിലാളികൾക്കു നല്കുന്ന വേതനവും മറ്റ് ക്ഷേമ സൗകര്യങ്ങളും അന്യ സംസ്ഥാന തൊഴിലാളികൾക്കും ലഭ്യമാക്കണമെന്ന് ഈ നിയമം വ്യവസ്ഥ ചെയ്യുന്നു. കൂടാതെ വേതനം നഷ്ടമാകാതെ ഇടയ്ക്ക് അവർക്ക് സ്വന്തം വീട്ടിൽ പോകാനുള്ള സൗകര്യങ്ങൾ ചെയ്തു കൊടുക്കണം. ആവശ്യക്കാർക്ക് വൈദ്യസഹായം നല്കണം. തൊഴിലിടത്തോട് ചേർന്ന് അവർക്ക് താമസ സൗകര്യങ്ങൾ നല്കണം എന്നും നിയമം അനുശാസിക്കുന്നു. പക്ഷെ ഫലത്തിൽ അന്യസംസ്ഥാന തൊഴിലാളികളുടെ കാര്യത്തിൽ ഇതൊന്നും പാലിക്കപ്പെടുന്നില്ല. ഇതു കൂടാതെ ചില പ്രത്യേക മേഖലകളിൽ തൊഴിലെടുക്കുന്ന വിഭാഗങ്ങൾക്കായി ഉദാഹരണത്തിന് ഖനി തൊഴിലാളികൾ, ബീഡി തെറുപ്പുകാർ, ശുചീകരണ തൊഴിലാളികൾ തുടങ്ങിയവർക്ക് പ്രത്യേക ക്ഷേമ നിയമങ്ങളും നിലവിലുണ്ട്. പക്ഷെ ഈ അനൗപചാരിക തൊഴിലാളികളുടെ അവസ്ഥ വളരെ ശോചനീയമാണ്. അതിനുള്ള ഒരു കാരണം ഈ തൊഴിലാളികളുടെ തന്നെ അജ്ഞതയാണ്. നിലവിലുള്ള നിയമങ്ങളെ കുറിച്ച് അവർ ബോധവാന്മാരല്ല. അവിദഗ്ധ തൊഴിലാളികളുടെ തള്ളിക്കയറ്റം മൂലം അവകാശങ്ങൾ ചോദിച്ചുവാങ്ങാൻ ഇവർക്കു ശേഷിയുമില്ല.

അനൗപചാരിക തൊഴിലാളികളുടെ സാർവത്രികമായ സാമൂഹ്യ സുരക്ഷയ്ക്കായി നിരവധി പദ്ധതികൾ ഗവൺമെന്റ് ആവിഷ്കരിച്ച് നടപ്പാക്കുന്നുണ്ട്. അദൽ പെൻഷൻ യോജന വഴി 1000 രൂപ പ്രതിമാസ പെൻഷൻ ഇവർക്ക് ലഭിക്കും. 18-40 പ്രായ ഗണത്തിലുള്ളവർ പദ്ധതിയിൽ രജിസ്റ്റർ ചെയ്താൽ 60 വയസാകുമ്പോൾ മുതൽ ഈ ആനുകൂല്യം ലഭിക്കും. പ്രധാനമന്ത്രി സുരക്ഷ ബീമ യോജനയിലൂടെ രണ്ടു ലക്ഷം രൂപ വരെയുള്ള അപകട ഇൻഷുറൻസിന് ഇവർക്ക് അർഹതയുണ്ട്. വർഷം 12 രൂപ മാത്രം അടച്ചാൽ മതി. പ്രധാനമന്ത്രി ജീവൻ ജ്യോതി ബീമ യോജനയിൽ വർഷം 330 രൂപ വീതം അടച്ചാൽ 2 ലക്ഷം രൂപയുടെ ഇൻഷുറൻസ് നേടാം. കൃഷിക്കാർക്കുള്ള ക്ഷേമ പദ്ധതിയാണ് പ്രധാനമന്ത്രി ഫസൽ ബീമ യോജന. പ്രകൃതി ദുരന്തമോ കാലാവസ്ഥാ വ്യതിയാനമോ മൂലം വിളനഷ്ടം സംഭവിച്ചാൽ ഗവൺമെന്റ് നഷ്ടപരിഹാരം നല്കുന്ന പദ്ധതിയാണ് ഇത്.

തുണി വ്യവസായ മേഖലയിലെ തൊഴിലാളികളുടെ പ്രോവിഡന്റ് ഫണ്ടിലേയ്ക്ക് ഉടമയുടെ വിഹിതത്തിന്റെ 12 ശതമാനവും മറ്റ് മേഖലകളിൽ 8.33 ശതമാനവും പ്രധാൻ മന്ത്രി റോസ്ഗാർ പ്രോത്സാഹൻ യോജനയിലൂടെ ഗവൺമെന്റ് നിക്ഷേപിക്കുന്നു. 2016 ഏപ്രിൽ മുതൽ ഇത് പ്രാബല്യത്തിലുണ്ട്. കൂടുതൽ തൊഴിലാളികളെ നിയമിക്കാനും അവർക്ക് സാമൂഹ്യ സുരക്ഷ നല്കാനും തൊഴിലുടമകളെ പ്രോത്സാഹിപ്പിക്കാനാണ് ഇത്. കൂടുതൽ പരിശീലനാർത്ഥികളെ നിയമിക്കുന്നതിന് നാഷണൽ അപ്രന്റീസ്ഷിപ്പ് പ്രമോഷൻ സ്കീമിൽ ഒരു അപ്രന്റീസിന് പ്രതിമാസം സ്റ്റൈപ്പന്റ് തുകയുടെ 25 ശതമാനം (പരമാവധി 1500 രൂപവരെ) തൊഴിലുടമയ്ക്ക് ഗവൺമെന്റ് തിരികെ നല്കുന്നുണ്ട്. ഒരാൾക്ക് പരമാവധി 7500 രൂപയാണ് നല്കുക. മൂന്നു മാസത്തേയ്ക്ക് അഥവാ 500 മണിക്കൂർ വരെയാണ് ഇത് അനുവദിക്കുന്നത്.

വിവിധ കേന്ദ്ര മന്ത്രാലയങ്ങൾ സ്കിൽ ഇന്ത്യ മിഷനിനു കീഴിൽ പ്രധാൻ മന്ത്രി കൗശൽ വികാസ് യോജന, നൈപുണ്യ വികസന പരിപാടി എന്നിവ വഴി അനേകം ചെറുപ്പക്കാർക്ക് ഇപ്പോൾ തൊഴിൽ പരിശീലനം നല്കി വരുന്നു. മികച്ച വരുമാനമുള്ള നല്ല തൊഴിലുകൾ കരസ്ഥമാക്കുന്നതിന് ഇത് അവരെ സഹായിക്കും.

കൂടുതൽ സംരംഭകരെ പ്രോത്സാഹിപ്പിക്കുന്നതിനായി നിയമത്തിലും നിയന്ത്രണങ്ങളിലും ഗവൺമെന്റ് നിരവധി ഇളവുകൾ പ്രഖ്യാപിച്ചു കഴിഞ്ഞു. ഗവൺമെന്റിന്റെ പതാകാ നൗകാ പദ്ധതികളായ മെയ്ക്ക് ഇൻ ഇന്ത്യ, സ്വച്ഛ് ഭാരത് അഭിയാൻ എന്നിവ വഴി അനേകം തൊഴിലവസരങ്ങളാണ് പുതുതായി സൃഷ്ടിക്കുന്നത്. കൂടാതെ സ്റ്റാർട്ട് അപ് ഇന്ത്യ, സ്റ്റാൻഡ് അപ് ഇന്ത്യ, മുദ്ര, അസ്പയർ, അദൽ ഇന്നൊവേഷൻ മിഷൻ, പ്രധാൻ മന്ത്രി യുവ യോജന തുടങ്ങിയ പദ്ധതികളിലൂടെ സംരംഭകർക്ക് നല്ല വരുമാനമുള്ള അനേകം തൊഴിലവസരങ്ങളാണ് ഇപ്പോൾ ഒരുക്കിയിരിക്കുന്നത്. നിയമങ്ങളും പദ്ധതികളും വഴി കൂടുതൽ അനൗപചാരിക തൊഴിലാളികളെ സാമൂഹിക സുരക്ഷയുടെ കീഴിലേയ്ക്ക് കൊണ്ടുവരാനുള്ള പരിശ്രമങ്ങളാണ് നടക്കുന്നത്. അതോടൊപ്പം ഇപ്പോൾ സൃഷ്ടിക്കപ്പെടുന്ന പുതിയ തൊഴിലവസരങ്ങൾ സാമൂഹിക നീതി ഉറപ്പുവരുത്തുന്നുവയാണ് എന്നു നാം ഉറപ്പാക്കേണ്ടതു കൂടി ഉണ്ട്.

(നീതി ആയോഗി (NITI Aayog)ൽ ഡയറക്ടററാണ് ലേഖിക)

തൊഴിൽ നയങ്ങളും തൊഴിലാളി ക്ഷേമവും: ഒരു അന്താരാഷ്ട്ര താരതമ്യം

പ്രദീപ് അഗ്രവാൾ

തൊഴിലാളി സമ്പത്തിനെ ഫലപ്രദമായി ഉപയോഗിക്കുമ്പോഴാണ് ഏതൊരു രാജ്യവും സാമ്പത്തിക പുരോഗതിയിലേയ്ക്കു കുതിക്കുന്നത്. തൊഴിലാളികൾ ഉത്പാദന പ്രക്രിയയിലെ സവിശേഷമായ ഒരു ഘടകമാണ്. അതിനാൽ തൊഴിൽ നയങ്ങൾക്ക് സാമൂഹികവും ക്ഷേമപരവുമായ ഒരു മാനം ഉണ്ടായിരിക്കണം. ഇതുമൂലമാണ് തൊഴിൽ വിപണി നയങ്ങളിന്മേൽ ശക്തമായ അഭിപ്രായ വ്യത്യാസങ്ങളുള്ളത്. സാമൂഹ്യക്ഷേമ ഘടകത്തിനു പ്രാധാന്യം നല്കുന്നവർ യൂണിയനുകളുടെ സ്വാതന്ത്ര്യം, കുറഞ്ഞ വേതന നിയമം, തൊഴിൽ സുരക്ഷ, തൊഴിലില്ലായ്മാ ഇൻഷുറൻസ്, പിരിച്ചുവിടലുണ്ടായാൽ റിട്ടെയർമെന്റ് ആനുകൂല്യങ്ങൾ എന്നിവയ്ക്കൊക്കെ വേണ്ടി നിലകൊള്ളുന്നു. അതേ സമയം തൊഴിൽ വിപണിയുടെ കാര്യക്ഷമതയ്ക്കു വേണ്ടി നിലക്കൊള്ളുന്നവർ വാദിക്കുന്നത് തൊഴിൽ സുരക്ഷ പോലുള്ള കാര്യങ്ങളിൽ രാജ്യം ഇടപെട്ടാൽ അതു വഴി തൊഴിലവസരങ്ങളും ഉത്പാദനവും വളർച്ചയും ദുർബലമാകും എന്നാണ്. വിദൂരഭാവിയിൽ അതു തൊഴിലാളികൾക്കു തന്നെ വിനയായി മാറുകയും ചെയ്യുമെന്ന് അവർ വാദിക്കുന്നു. ചില വാദമുഖങ്ങൾ ഇങ്ങനെ:-

(i) തൊഴിലാളികൾക്ക് ബോണസ്, വേതന ആനുകൂല്യങ്ങൾ, സ്ഥാനക്കയറ്റം, പരിശീലനം, വിദ്യാഭ്യാസം തുടങ്ങിയവ നല്കിക്കൊണ്ട് തൊഴിൽ കഴിയുന്നത്ര ഉത്പാദനപരമാക്കുക.

(ii)നിർവിഘ്നമായ വ്യാവസായിക ബന്ധങ്ങൾ ഉറപ്പാക്കുന്നതിന് തൊഴിലാളികളും തൊഴിലുടമയും തമ്മിലുള്ള തർക്ക പരിഹാരത്തിനു സംവിധാനം ഒരുക്കുക. ഇതുവഴി സമരവും മറ്റും മൂലം തൊഴിൽ ദിനങ്ങൾ നഷ്ടപ്പെടാതിരിക്കും.

(iii)സമ്പദ് വ്യവസ്ഥയിൽ കടുത്ത പ്രതിസന്ധികൾ ഉണ്ടാകുമ്പോഴും ഷിഫ്റ്റുകളും മറ്റുമായി തൊഴിലാളികളെ കൂടുതൽ ഫലപ്രദമായി കൈകാര്യം ചെയ്യുക. അതോടൊപ്പം ആനുകൂല്യങ്ങളോടെയുള്ള സ്വയം വിരമിക്കലിന് അവരെ അനുവദിക്കുക. തൊഴിൽ വിപണിയിലെ അസ്വാസ്ഥ്യങ്ങളും ഇടപെടലുകളും പരമാവധി ലഘൂകരിക്കുക.

സത്യത്തിൽ പരസ്പര വിരുദ്ധമെന്നു തോന്നിയേക്കാവുന്ന ഈ ഘടകങ്ങൾ വളരെ പ്രധാനപ്പെട്ടവയാണ്. ഇവയ്ക്കിടയിൽ ഒരു തെരഞ്ഞെടുപ്പിനുള്ള സാധ്യത ഇല്ല. എന്നാൽ രണ്ടും തമ്മിൽ സന്തുലിതാവസ്ഥ നിലനിൽക്കുന്നുണ്ട് താനും. അതിനാൽ മിക്ക രാജ്യങ്ങളും പിന്തുടരുന്ന തൊഴിൽ നയങ്ങൾ രണ്ട് അഗ്രങ്ങൾക്കും മധ്യേയുള്ള ഒരു നിലപാടാണ്. ഒരു പരിധി വരെ ഈ തെരഞ്ഞെടുപ്പ് രാജ്യത്തിന്റെ വികസനത്തെയും തൊഴിലില്ലായ്മയെയും കൂടി ആശ്രയിച്ചാണിരിക്കുന്നത്. ഒരു രാജ്യം വികസിച്ച് എല്ലാവക്കും തൊഴിൽ ലഭിക്കുന്ന ഘട്ടത്തിൽ അതിന് കൂടുതൽ ക്ഷേമ കേന്ദ്രീകൃതമാകാൻ സാധിക്കും. കാരണം ഒരു ചെറിയ വിഭാഗം

തൊഴിൽ രഹിതരെ മാത്രം സഹായിച്ചാൽ മതിയാകും. ചില രാജ്യങ്ങൾക്ക് തുറന്ന സമ്പദ് വ്യവസ്ഥയാണ്. അവർ പ്രാധാന്യം നല്കുന്നത് കയറ്റുമതിക്കും വിദേശത്തുനിന്നു നേരിട്ടുള്ള മൂലധന നിക്ഷേപത്തിനുമാണ്. അതിനാൽ അവർ കൂടുതലായി ശ്രദ്ധിക്കുക കാര്യക്ഷമതയിലായിരിക്കും.

ചൈനയുടെ ഉദാഹരണമെടുക്കാം. ലോകത്തിലെ ഏറ്റവും വലിയ ഉത്പ്പന്ന കയറ്റുമതി രാജ്യം. ഇവിടെ തൊഴിലാളികളുടെ താല്പര്യങ്ങൾക്കാണ് മുൻതൂക്കം. തികച്ചും പ്രായോഗികവും തൊഴിലിന്റെ ഫലപ്രദവും ഉത്പാദനപരവുമായ ഉപയോഗം ഉറപ്പാക്കുന്നതുമായ തൊഴിൽ നിയമങ്ങളാണ് രാജ്യത്ത് നിലവിലുള്ളത്. പക്ഷെ ഒരു തൊഴിലാളി, അയാൾ സ്ഥിരപ്പെടുത്തപ്പെട്ട ആൾ ആണെങ്കിൽ പോലും തൊഴിലിന്റെ അച്ചടക്കമോ തൊഴിലാളികളുമായി ബന്ധപ്പെട്ട നിയമങ്ങളോ ചട്ടങ്ങളോ ലംഘിച്ചാലോ ഗുരുതരമായ കൃത്യവിലോപം വരുത്തിയാലോ അയാളെ പിരിച്ചുവിടാൻ അവിടുത്തെ തൊഴിൽ നിയമങ്ങളിൽ വ്യവസ്ഥയുണ്ട്. അവിടെ നിശ്ചിത കാലയളവിലേയ്ക്കായി മാത്രം നിയമിക്കപ്പെടുന്ന തൊഴിലാളികളുമുണ്ട്. കാലാവധി കഴിഞ്ഞും ജോലിയിൽ തുടർന്നാൽ അവർക്ക് ഒരു വേതനവും ലഭിക്കില്ല. സ്ഥാപനം നഷ്ടത്തിലേയ്ക്കു നീങ്ങുന്ന പക്ഷം അത്യാവശ്യം തൊഴിലാളികളെ മാത്രം നിലനിർത്തി ബാക്കിയുള്ളവരെ പിരിച്ചുവിടാം. എന്നാൽ ഇത്തരം നടപടികൾക്ക് ഒരു മാസത്തെ നോട്ടീസ് നല്കുകയും പിരിച്ചു വിടുന്ന തൊഴിലാളികൾക്ക് അവരുടെ ബാക്കി വരുന്ന സേവനകാലം കണക്കാക്കി ഒരു മാസത്തെ വീതം വേതനം കണക്കാക്കി നഷ്ടപരിഹാര തുക നല്കുകയും വേണം. കൃത്യവിലോപത്തിന്റെ പേരിലല്ലാതെ പിരിച്ചു വിടുന്ന തൊഴിലാളികൾക്കും ഇതുപോലെ നഷ്ടപരിഹാരം നല്കണം. എന്നാൽ കയറ്റുമതി മേഖലയിലെ തൊഴിലുടമകൾക്ക് തൊഴിൽ നിയമങ്ങൾ കുറെക്കൂടി ഉദാരമാണ്. ഇത് കൂടുതൽ ഉത്പാദനം ലക്ഷ്യമാക്കി പുറത്തുനിന്നുള്ള നിക്ഷേപകരെ ആകർഷിക്കാനും കയറ്റുമതി വർധിപ്പിക്കാനുമാണ്. ഈ നിയമങ്ങൾ ചൈനയുടെ തൊഴിലാളികളെ അച്ചടക്കമുള്ളവരും കാര്യക്ഷമതയുള്ളവരുമാക്കുന്നതിന് സഹായിച്ചു എന്നു പറയാതെ വയ്യ.

ഇന്തോനേഷ്യ, തായ്‌ലൻഡ്, മലേഷ്യ, തായ്‌വാൻ, ദക്ഷിണ കൊറിയ തുടങ്ങിയ പൂർവേഷ്യൻ രാജ്യങ്ങളിലും സമാനമായ തൊഴിൽ നിയമങ്ങളാണ് പ്രാബല്യത്തിലുള്ളത്. ചെറിയ ചില മാറ്റങ്ങൾ ഉണ്ട് എന്നു മാത്രം. സമ്പദ് വ്യവസ്ഥ ശക്തിപ്രാപിച്ചതനുസരിച്ച് ഈ രാജ്യങ്ങളെല്ലാം തന്നെ അവരുടെ തൊഴിൽ നിയമങ്ങളും ശക്തമാക്കി. ഒരു തൊഴിലാളിയെ പിരിച്ചുവിട്ടാൽ അയാൾക്കു നിശ്ചിത തുക നഷ്ടപരിഹാരമായി നല്കും. അയാൾക്ക് അവസാന പ്രവൃത്തി ദിവസം ലഭിച്ച വേതനം കണക്കാക്കിയാവും ഇത്. ബാക്കി എത്ര വർഷമുണ്ടെങ്കിലും പരമാവധി 12 മാസത്തെ വേതനമേ ഇങ്ങനെ നഷ്ടപരിഹാരമായി ലഭിക്കുകയുള്ളു. പിരിച്ചു വിടുന്ന വിടുന്ന മൂന്നു വർഷത്തിൽ താഴെ സേവന കാലയളവുള്ള തൊഴിലാളിക്ക് സിംഗപ്പൂരിൽ നഷ്ടപരിഹാരത്തിനു വ്യവസ്ഥയില്ല.അല്ലെങ്കിൽ അയാൾ കുറഞ്ഞത് മൂന്നു വർഷമെങ്കിലും ആ സ്ഥാപനത്തിൽ ജോലി ചെയ്തിരിക്കണം, അതുമല്ലെങ്കിൽ അയാൾ മാനേജ്മെന്റ് തസ്തികയിൽ ആയിരുന്നിരിക്കണം.

മിക്ക പൂർവേഷ്യൻ രാജ്യങ്ങളിലും നിരവധി മാസത്തെ ശമ്പളത്തിനു തുല്യമായ വാർഷിക ബോണസ് തൊഴിലാളികൾക്കു നല്കുന്നുണ്ട്. ബോണസിന് പരിധിയില്ല. അത് സ്ഥാപനത്തിന്റെ ലാഭമോ, തൊഴിലാളിയുടെ പ്രകടനമോ ആയി ബന്ധപ്പെട്ടാണ് നല്കി വരുന്നത്. ഇത് തൊഴിലാളികളിൽ സഹകരണ മനോഭാവം വളർത്താനും കമ്പനിയുടെ സുഗമവും കാര്യക്ഷമവുമായ പ്രവർത്തനത്തിനും സഹായിക്കുന്നു.

ഏതാണ്ട് സമാനമായ തൊഴിൽ നിയമങ്ങളാണ് മിക്ക യൂറോപ്യൻ രാജ്യങ്ങളിലും നിലവിലുള്ളത്. (പൂർവേഷ്യൻ രാജ്യങ്ങളിലാണ് ഓവർടൈം വ്യവസ്ഥ തുടങ്ങിയത്. ഇത് പിന്നീട് യൂറോപ്യൻ രാജ്യങ്ങളും പിന്തുടർന്നു.) യൂറോപ്യൻ രാജ്യങ്ങൾ കൂടുതൽ വികസിച്ചവയാണ്. അതിനാൽ തൊഴിലില്ലായ്മയുടെ പ്രശ്നങ്ങൾ അത്രയധികം അവരെ അലട്ടുന്നില്ല. ഇവിടെയും തൊഴിൽ നിയമങ്ങൾ തൊഴിലാളികൾക്ക് അനുകൂലമാണ്. പക്ഷെ അച്ചടക്ക രാഹിത്യം, സ്ഥാപനത്തിന്റെ സാമ്പത്തിക ഞെരുക്കം തുടങ്ങിയവ മൂലം തൊഴിലാളികളെ പിരിച്ചുവിടാൻ ഈ രാജ്യങ്ങളിലും നിയമ വ്യവസ്ഥയുണ്ട്. 19-ാം നൂറ്റാണ്ടിൽ ഇന്ത്യയുടെ തൊഴിൽ നിയമങ്ങൾ ക്രോഡീകരിക്കപ്പെട്ട ഇംഗ്ലണ്ടിലാവട്ടെ തക്കതായ കാരണം ഉണ്ടെങ്കിൽ മാത്രമെ തൊഴിലുടമയ്ക്ക് തൊഴിലാളിയെ പിരിച്ചുവിടാൻ സാധിക്കുമായിരുന്നുള്ളു. അതിനു കൃത്യമായ നടപടിക്രമവുമുണ്ട്. തക്കതായ കാരണത്തിന് അഞ്ച് മാനദണ്ഡങ്ങളാണ് നിയമത്തിൽ പറയുന്നത്. (i) തൊഴിലുടമയ്ക്ക് തൊഴിലാളികളുടെ എണ്ണം കുറയ്ക്കാൻ നിർവാഹമില്ലാതെ വരിക. (ii) തൊഴിലാളിയുടെ സ്വഭാവ ദൂഷ്യം. (iii) തൊഴിലാളിയുടെ ശേ

ഷിയില്ലായ്മ. (iv) തുടർച്ചയായ തൊഴിൽ നിയമ തടസ മാകുമ്പോൾ. (v) മറ്റ് തക്കതായ എന്തെങ്കിലും കാരണം.

ഇംഗ്ലണ്ടിലും ചില യൂറോപ്യൻ രാജ്യങ്ങളിലും നിർദ്ദിഷ്ട കരാർ കാലാവധി പൂർത്തിയാകുന്നത് പുറത്താക്കലിനു തുല്യമാണ്. ഇവിടെ ഒരു കാര്യം ശ്രദ്ധിക്കണം, യൂറോപ്യൻ രാജ്യങ്ങൾ മിക്കതും ഉർന്ന വരുമാനമുള്ള വികസിത രാജ്യങ്ങളാണ്. അവിടെ മികച്ച സാമൂഹ്യ സുരക്ഷാ സംവിധാനമുണ്ട്. അതിനാൽ തൊഴിൽ രഹിതർക്ക് ന്യായമായ വേതനം ഈ സംവിധാനം ലഭ്യമാക്കും. അവിടെ എല്ലാ തൊഴിൽ സംരക്ഷണ ചട്ടങ്ങളും കോടതികളിലൂടെ മാത്രം നടപ്പാക്കാൻ സാധിക്കുന്ന നിയമങ്ങളാണ്. ഇന്ത്യയിൽ 100 തൊഴിലാളികളിലധികം ജോലി ചെയ്യുന്ന സ്ഥാപനത്തിൽ നിന്ന് ഒരാളെ പിരിച്ചു വിടണമെങ്കിൽ ഗവൺമെന്റിൽ നിന്ന് മുൻകൂർ അനുമതി വേണം. മറ്റു രാജ്യങ്ങളിൽ നിയമപ്രകാരമാണ് പിരിച്ചു വിടുന്നത് എന്ന് സ്ഥാപനം കോടതിയെ ബോധ്യപ്പെടുത്തിയാൽ മതി.

അമേരിക്കയിൽ നഷ്ടപരിഹാരമൊന്നും നല്കാതെ തന്നെ തൊഴിലുടമയ്ക്ക് തൊഴിലാളിയെ പിരിച്ചു വിടാം. എന്നാൽ തൊഴിലാളി യൂണിയനുമായി കരാർ നിലവിലുണ്ടെങ്കിൽ ആ കരാറിലെ വ്യവസ്ഥകൾ പാലിക്കണം. അമേരിക്കയിൽ വളരെ നന്നായി പ്രവർത്തിക്കുന്ന ഒരു സാമൂഹ്യസുരക്ഷാ സംവിധാനം ഉണ്ട്. ഈ സംവിധാനത്തിലൂടെ തൊഴിൽ രഹിതർക്ക് ഒരു വർഷം വരെ ആനുകൂല്യങ്ങൾ ലഭിക്കും. ആവശ്യമെങ്കിൽ ഇഷ്ടമുള്ള തൊഴിലിൽ പരിശീലനവും ലഭിക്കും.

ജപ്പാനിലാകട്ടെ തൊഴിൽ നിയമങ്ങൾ വളരെ സങ്കുചിതമാണ്. രണ്ടാം ലോകമഹായുദ്ധാനന്തരം രൂപം കൊണ്ട അവിടുത്തെ ഗവൺമെന്റ് കമ്പനികളിന്മേൽ ചെലുത്തിയ സമ്മർദ്ദമാണ് ഇതിനു കാരണം. ജപ്പാനിലെ കമ്പനികളിൽ ജോലി ലഭിച്ചാൽ അത് ആജീവനാന്തമാണ്. പിരിച്ചുവിടൽ അത്യപൂർവമാണ്. സ്ഥിര നിയമനം ആണെങ്കിലും ജപ്പാൻ തൊഴിൽ മേഖലയെ കാര്യക്ഷമവും ഉത്പാദനപരവുമാക്കി നിലനിർത്തിക്കൊണ്ടു പോന്നിരുന്നു. ഇത് സാധിച്ചിരുന്നത് മൂന്നും നാലും മാസത്തെ ശമ്പളം ബോണസായി നല്കിക്കൊണ്ടാണ്. അതിനു മാനദണ്ഡം കമ്പനിയുടെ ലാഭവും തൊഴിലാളിയുടെ പ്രകടനവുമാണ്. കമ്പനിയുടെ ലാഭത്തിൽ തൊഴിലാളികൾക്ക് ഒരു വിഹിതമുണ്ടെന്നും, തൊഴിലാളികൾ കാര്യക്ഷമമായി ജോലി ചെയ്യുന്നു എന്നും ഇതു വഴി ഉറപ്പാക്കിയിരുന്നു.

എന്നാൽ തൊഴിൽ രഹിതരുടെയും അധിക തൊഴിലാളികളുടെയും നീണ്ടനിരതന്നെയുള്ള ഒരു വികസ്വര രാജ്യമെന്ന നിലയിൽ ഇന്ത്യ തെരഞ്ഞെടുത്തിരിക്കുന്നത് ക്ഷേമ ഘടകമാണ്. സംഘടിത തൊഴിലാളികളെ ഏറ്റവും സംരക്ഷിക്കുന്ന ലോകത്തിലെ തന്നെ മികച്ച തൊഴിൽ നിയമമാണ് ഇന്ത്യയിലേത്. തൊഴിൽ രഹിതർ ഇല്ലാത്ത വികസിത രാജ്യങ്ങളിൽ പോലും ഇത്തരം ഒരു നിയമം ഇല്ല. ഇന്ത്യയിലെ സംഘടിത മേഖലയിൽ പ്രൊബേഷൻ കാലഘട്ടം കഴിഞ്ഞാൻ പിന്നെ സ്ഥിര നിയമനമായി. 100 ൽ കൂടുതൽ തൊഴിലാളികൾ ഉള്ള സ്ഥാപനത്തിൽ നിന്ന് ഗവൺമെന്റിന്റെ അനുമതി കൂടാതെ പിരിച്ചുവിടാൻ പാടില്ല, സ്ഥാപനം നഷ്ടത്തിലായാൽ പോലും. പൊതു മേഖലയിലെ തൊഴിലാളികൾക്ക് നിശ്ചിത വാർഷിക വർധന ലഭിക്കുന്നു. അതിന് തൊഴിലിലെ മികവൊന്നും ബാധകമല്ല. ഇവിടെ നന്നായി അധ്വാനിക്കുന്നതിനോ, പ്രകടനം മെച്ചപ്പെടുത്തുന്നതിനോ ഒരു ശ്രമവും ഇല്ല. ഫലമോ ഉത്പാദനം തുച്ഛമാകുന്നു, ഉത്പ്പന്ന വില ഉയരുന്നു. കയറ്റുമതി താഴുകയും തൊഴിൽ സാധ്യത ഇല്ലാതാകുകയും ചെയ്യുന്നു. തൊഴിലില്ലായ്മ വർധിക്കുന്നതിന് ഇത് കാരണമാകുന്നു.

ഉത്പാദനത്തിന്റെയും കാര്യപ്രാപ്തിയുടെയും പേരിൽ ഇത്തരത്തിലുള്ള ഉന്നതതല സംരക്ഷണം ശരിയോ എന്നു നാം ചിന്തിക്കണം. പ്രത്യേകിച്ച് കോടിക്കണക്കിനു ചെറുപ്പക്കാർ തൊഴിലിനു വേണ്ടി കാത്തിരിക്കുന്ന നമ്മുടേതു പോലെ ഒരു രാജ്യത്ത്. ചൈനയുടെയും പൂർവേഷ്യയുടെയും ഇന്ത്യയുടെയും അനുഭവം ചൂണ്ടിക്കാണിക്കുന്നത് പരിധി വിട്ട് തൊഴിലാളികളെ സംരക്ഷിക്കുന്ന തൊഴിൽ നയങ്ങൾ തൊഴിലാളികളുടെ ദീർഘകാല താല്പര്യങ്ങൾക്കു വിരുദ്ധമാണ് എന്നത്രേ. മാത്രവുമല്ല ചിലപ്പോൾ ഗുണത്തേക്കാൾ അധികം ദോഷകരവുമാകും. ഇത് തൊഴിലാളിയുടെ ഉത്പാദന ക്ഷമത കുറയ്ക്കുകയും, ഉത്പ്പന്ന വില ഉയർത്തുകയും ചെയ്തേക്കാം. അപ്പോൾ നാം ഉത്പാദിപ്പിക്കുന്ന വസ്തുക്കൾ കയറ്റുമതി വിപണിയിൽ പിന്നോട്ടു പോകും. അത് വളർച്ചയും കുറയ്ക്കും. ഇത് രാജ്യ പുരോഗതിയെയും തൊഴിലവസരങ്ങളെയും പ്രതികൂലമായി ബാധിക്കും.

പൂർവേഷ്യൻ രാജ്യങ്ങളിൽ തൊഴിൽ നിയമങ്ങൾ പൊതുവെ തൊഴിലിനെ കാര്യക്ഷമമായി നടപ്പാക്കുന്നതിനു സഹായകരമാണ്. മിക്ക രാജ്യങ്ങളിലും സമാധാനപരമായ വ്യാവസായിക കാലാവസ്ഥ നിലനില്

ക്കുന്നുണ്ട്. പണിമുടക്കിന് ഒരു മാസം മുമ്പു തന്നെ വിവരം നല്കും. അതിനാൽ സമരങ്ങളും പണിമുടക്കും വളരെ വിരളമാണ്. സ്ഥാപനങ്ങൾക്ക് യുക്തമായ നഷ്പരിഹാരം നല്കി കൊണ്ട് തൊഴിലാളികളെ പിരിച്ചു വിടാം. ഇത് തൊഴിലാളികളിൽ അച്ചടക്കമുണ്ടാക്കുന്നു. അപ്പോൾ വ്യവസായികൾ അവരെ കരാറിന് എടുക്കുന്നു, അത് തൊഴിലും ശമ്പളവും വർധിപ്പിക്കും.

ജപ്പാന്റെ തൊഴിൽ വേതന രീതിയാണ് കൊറിയ, തായ്‌വാൻ, മലേഷ്യ, സിംഗപ്പൂർ തുടങ്ങിയ രാജ്യങ്ങൾ പിന്തുടരുന്നത്. തൊഴിലാളികൾക്ക് നിശ്ചിത ബോണസ് നല്കുക വഴി അവരെ കൂടുതൽ ഉത്തരവാദിത്വവും സഹകരണവുമുള്ളവരാക്കി മാറ്റാൻ സാധിക്കും. ജപ്പാനിൽ ഓരോ തൊഴിലാളിയുടെയും പ്രവർത്തന മികവിന്റെ അടിസ്ഥാനത്തിലാണ് ബോണസും ഉദ്യോഗക്കയറ്റവും നല്കുന്നത്. പൂർവേഷ്യൻ രാജ്യങ്ങൾ തൊഴിലാളികളുടെ പൊതുവിദ്യാഭ്യാസത്തിന്റെയും പരിശീലനത്തിന്റെയും കാര്യത്തിൽ വലിയ പുരോഗതി നേടിയിട്ടുണ്ട്. ഇത് അവരെ കൂടുതൽ മികവുറ്റവരാക്കുന്നു. ഇത്തരത്തിൽ ചൈനയും ജപ്പാനും ഉൾപ്പെടെയുള്ള, പൂർവേഷ്യൻ രാജ്യങ്ങൾ ഉയർന്ന അച്ചടക്കമുള്ള, ലക്ഷ്യബോധമുള്ള, മികച്ച പരിശീലനം ലഭിച്ച തൊഴിലാളികളെ സൃഷ്ടിക്കുന്നതിൽ പൊതുവെ വിജയിച്ചു എന്നു പറയാം.

തൊഴിൽ നിയമത്തിൽ കാര്യശേഷിയും ക്ഷേമവും തമ്മിലുള്ള കൃത്യമായ സന്തുലിതാവസ്ഥ ഇന്ത്യയിൽ പാലിക്കപ്പെടുന്നില്ല. കാര്യക്ഷമതയുടെ പരിഗണയിൽ നിന്ന് നമ്മുടെ മാനദണ്ഡങ്ങൾ അപകടകരമാം വിധം അകന്നു കഴിഞ്ഞു. ഇന്ത്യയുടെ ചരിത്രപരവും സാമൂഹികവുമായ പശ്ചാത്തലം ഇതിന് അനുവദിക്കില്ലെങ്കിലും തൊഴിലിന്റെ കാര്യക്ഷമത മെച്ചപ്പെടുത്താനുള്ള പരിശ്രമങ്ങൾ ഉണ്ടായേ തീരൂ. ഇതിന് പൂർവേഷ്യൻ രാജ്യങ്ങൾ അനുവർത്തിച്ച തൊഴിൽ നയങ്ങൾ നാം പിന്തുടരണം. തൊഴിലവസരങ്ങളും തൊഴിലാളികളുടെ യഥാർത്ഥ വേതനവും വർധിപ്പിക്കുക വഴി ദീർഘകാലാടിസ്ഥാനത്തിൽ ഇന്ത്യയിലെ തൊഴിലാളി വർഗ്ഗത്തിന്റെ ക്ഷേമം മെച്ചപ്പെടുത്താനാകും.

തൊഴിലിനെ ഉപയോഗിക്കുന്ന കാര്യത്തിൽ അല്പം അയവ് അനുവദിക്കണം. അപ്പോഴും ഒരു വസ്തുത നാം അംഗീകരിക്കണം, സത്യസന്ധനായ തൊഴിലാളി ഒരു പരിധി വരെ അവന്റെ തൊഴിൽ സുരക്ഷ ആഗ്രഹിക്കുന്നുണ്ട്. ലാഭകരമല്ലാത്ത സ്ഥാപനങ്ങളെ പൊതു സഹായം നല്കിക്കൊണ്ട് ദീർഘനാൾ പ്രവർത്തിപ്പിച്ച് മുന്നോട്ടു കൊണ്ടുപോകാൻ സാധിക്കില്ല. വിപണിയിലെ മത്സരം നേരിടാനോ സാങ്കേതിക പുനർരൂപകല്പന നടത്താനോ, ഉത്പാദനം കുറയ്ക്കാനോ, നിർത്താനോ ആഗ്രഹിക്കുന്ന സ്ഥാപനങ്ങളിൽ മാനുഷിക പരിഗണനയോടുകൂടിയ പിരിച്ചു വിടൽ അനുവദിക്കണം. കൃത്യമായി പണിയെടുക്കാത്ത തൊഴിലാളികളെ കണ്ടെത്തി മെച്ചപ്പെടാനുള്ള മാർഗ നിർദേശങ്ങൾ നൽകണം. ഇതിനു ബദലായി പുറത്താക്കൽ നടപടി ദുരുപയോഗിക്കാതിരിക്കാൻ തൊഴിലാളിയുടെ തെറ്റുകൾ കോടതിയിൽ തെളിയിക്കാനുള്ള ഉത്തരവാദിത്തം ഉടമയ്ക്കും ഉണ്ട്.

ജപ്പാനിലെ രീതിയനുസരിച്ച് കമ്പനിയുടെ ലാഭവിഹിതത്തിൽ ഒരു പങ്ക് നല്കി മൂന്നു വർഷമായി തൊഴിലെടുക്കുന്ന ജീവനക്കാരനെ പെട്ടെന്നു പുറത്താക്കാനാവില്ല. അയാളുടെ തൊഴിൽ മികവ് പരിഗണിച്ച് ഉദ്യോഗക്കയറ്റങ്ങളാണ് നല്കേണ്ടത്. അത് സ്ഥാപനത്തിന്റെ ഉത്പാദന ക്ഷമത വർധിപ്പിക്കും. ശക്തമായ തൊഴിൽ സുരക്ഷാപാരമ്പര്യമുള്ള ഇന്ത്യയെ പോലെ ഒരു രാജ്യത്തിനു അനുവർത്തിക്കാവുന്ന മാതൃകയാണ് ഇത്.

കുറച്ചു കൂടി സ്വാതന്ത്ര്യമുള്ള തൊഴിൽ നിയമങ്ങളും പരീക്ഷിക്കാവുന്നതാണ്. ഉദാഹരണത്തിന് കയറ്റുമതി സംസ്കരണ മേഖലകളിലൊക്കെ മത്സര സ്വഭാവമുള്ള കാര്യശേഷിയുള്ള തൊഴിലാളികളെയാണ് ആവശ്യം. ഇത് നമുക്ക് കൂടുതൽ വിദേശ നിക്ഷേപം നേടിത്തരും. ഈ മേഖലകളിൽ കൂടുതൽ തൊഴിലവസരങ്ങൾ ഉണ്ടാകാൻ ഇടയാകും.

തൊഴിലാളികളുടെ വിദ്യാഭ്യാസ നിലവാരം ഉയർത്തണം. അതോടൊപ്പം അവർക്ക് വിദഗ്ധ തൊഴിൽ പരിശീലനം നല്കണം. അപ്പോൾ സ്ഥാപനം കൂടുതൽ ഉത്പാദന ക്ഷമമാകും. ഇതിന് എല്ലാ കുട്ടികൾക്കും നിർബന്ധിത അടിസ്ഥാന വിദ്യാഭ്യാസം ഉറപ്പുവരുത്തണം. അവർക്ക് തൊഴിൽ പരിശീലനവും നല്കണം. ദീർഘകാലത്തേയ്ക്കുള്ള സുസ്ഥിര വളർച്ചയ്ക്ക് ഇത് അനിവാര്യമാണ്. ഈ സവിശേഷതകൾ തൊഴിൽ നയത്തിൽ കൂട്ടിച്ചേർത്താൽ ഇന്ത്യയിലെ തൊഴിൽ സാധ്യത ഉയർത്തുവാനും തൊഴിലാളി ക്ഷേമം ഉറപ്പു വരുത്തുവാനും സാധിക്കും.

(ന്യൂഡൽഹിയിൽ ഇൻസ്റ്റിറ്റ്യൂട്ട് ഓഫ് എക്കണോമിക് ഗ്രോത്തിലെ RBI ചെയർ യൂണിറ്റിൽ സാമ്പത്തിക ശാസ്ത്ര വിഭാഗം മേധാവിയാണ് ലേഖകൻ)

തൊഴിൽ രംഗത്തെ വനിതാ പ്രാതിനിധ്യം

നീത എൻ.

തൊഴിലെടുക്കുന്നവരിൽ വനിതകളുടെ എണ്ണം നോക്കിയാൽ ഇന്ത്യയിലെ നിരക്ക് തീർത്തും നിരാശാജനകമാണ്. ആഫ്രിക്ക, മധ്യപൂർവ്വ ദേശം എന്നിവിടങ്ങളിലെ പല രാജ്യങ്ങളിലേക്കാളും മോശമാണ് ഇന്ത്യയുടെ നില. ഇക്കാര്യത്തിൽ ഇറാൻ, പാക്കിസ്ഥാൻ, സൗദി അറേബ്യ തുടങ്ങി ചില രാജ്യങ്ങൾ മാത്രമാണ് ഇന്ത്യയെക്കാളും മോശം സ്ഥിതിയിലുള്ളത്. 2013 ൽ ദക്ഷിണേഷ്യയിൽ തൊഴിലെടുക്കുന്ന സ്ത്രീകളുടെ തോത് 30.5 ശതമാനം മാത്രമായിരുന്നു. പല മേഖലകളും രാജ്യങ്ങളും ഇക്കാര്യത്തിൽ പുരോഗതി നേടിയെങ്കിലും ദക്ഷിണേഷ്യയിൽ സ്ഥിതി മറിച്ചാണ്. ഇന്ത്യയിലെ പരിതാപകരമായ അവസ്ഥയാണ് കാരണം. സാമ്പത്തിക വളർച്ചയുടെ കാലഘട്ടത്തിൽ വനിതാ സാക്ഷരതയും വിദ്യാഭ്യാസ പ്രവേശനവും ഏറെ പുരോഗതി നേടിയെങ്കിലും തൊഴിൽ രംഗത്ത് വനിതകളുടെ കടന്നുവരവ് ഇന്നും വെല്ലുവിളി നിറഞ്ഞതാണ്. മഹാത്മാഗാന്ധി ദേശീയ ഗ്രാമീണ തൊഴിലവസര പദ്ധതി പോലെ ഒരു വൻ തൊഴിൽ പദ്ധതി അവതരിപ്പിച്ചിട്ടും ഈ സ്ഥിതിയിൽ വലിയ മാറ്റങ്ങളുണ്ടായില്ല എന്നത് ആശ്ചര്യജനകമാണ്. വനിതാ തൊഴിലാളികളുടെ എണ്ണം 2004-05 ൽ 28.2 % ആയിരുന്നത് 2011-12 ൽ 21.7% ആയി മാറിയത് പ്രതിസന്ധിയുടെ ആഴം വ്യക്തമാക്കുന്നു. ഇതോടെ വനിതാ തൊഴിൽ പങ്കാളിത്തം സംബന്ധിച്ച ഇന്ത്യയുടെ സ്ഥാനം 2010 ൽ 83 രാജ്യങ്ങളിൽ 68 ആയിരുന്നത് 2012 ൽ 87 ൽ 84 ആയി കുറഞ്ഞു.

വനിതാ തൊഴിലവസരങ്ങളുടെ രീതിയും സ്വഭാവവും

തൊഴിൽ രംഗത്തെ വനിതകളുടെ പ്രാതിനിധ്യ സംബന്ധിച്ച സ്ഥിതി വിവരക്കണക്കുകളിൽ പ്രശ്നങ്ങളും പോരായ്മകളും ഉള്ളതിനാൽ ഇതു സംബന്ധിച്ച വിവരങ്ങൾ കൃത്യമെന്ന് പറയാനാവില്ല. എന്നാലും, നിലവിലുള്ള സൂചകങ്ങൾ വിശാലമായ ഒരു ചിത്രം ലഭിക്കാൻ സഹായകമാണ്. 1999-2000 മുതൽ 2004-2005 വരെയുള്ള കാലത്ത് തൊഴിൽരംഗത്തെ വനിതകളുടെ എണ്ണത്തിൽ നേരിയ വർദ്ധന രേഖപ്പെടുത്തി. മൂന്ന് ശതമാനത്തോളമായിരുന്നു വർദ്ധന. 2004-2005 മുതൽ ഇടിവ് തുടരുകയാണ്. തൊഴിൽ പങ്കാളിത്തം വനിതകൾക്ക് കുറവാണെന്നതിന് പുറമേ ഗ്രാമീണ വനിതകൾ ഈ രംഗത്ത് ഏറെ പിന്നാക്കം പോയി. നഗര പ്രദേശങ്ങളിൽ സ്തംഭനാവസ്ഥയിലുമാണ്.

തൊഴിൽ രംഗത്തെ പങ്കാളിത്തം: പൊതു പ്രവണതകൾ

കാലഘട്ടം	ആകെ		ഗ്രാമം		നഗരം	
	പുരു.	സ്ത്രീ	പുരു.	സ്ത്രീ	പുരു.	സ്ത്രീ
1993-94	54.4	28.3	55.3	32.8	52.1	15.5
1999-2000	52.7	25.4	53.1	29.9	51.8	13.9
2004-05	54.7	28.2	54.6	32.7	54.9	16.6
2007-08	55.0	24.6	54.8	28.9	55.4	13.8
2009-10	54.6	22.5	54.7	26.1	54.3	13.8
2011-12	54.4	21.7	54. 3	24.8	54.6	14.7

(അവലംബം: ദേശീയ സാംപിൾ സർവേ റിപ്പോർട്ട്)

മേൽ പട്ടികയിൽ തൊഴിലാളികളായി കണക്കുകൂട്ടിയ വനിതകളിൽ പലരും നിലവിൽ പൂർണ്ണ സമയം തൊഴിലെടുക്കുന്നില്ല. തൊഴിലവസരങ്ങൾ കുറയുന്നു എന്നതിന് പുറമെ വീട്ടമ്മ എന്ന നിലയിൽ വന്നുചേരുന്ന ഭാരിച്ച ഉത്തരവാദിത്തങ്ങളും തൊഴിലെടുക്കുന്നതിൽ നിന്ന് സ്ത്രീകളെ തടയുന്നു. ഇത്തരം വനിതാ തൊഴിലാളികൾ 2011-12 ൽ തന്നെ 22 ശതമാനം ആണ് ഉണ്ടായിരുന്നത്. പൂർണ്ണ സമയ, ഭാഗികസമയ സ്ത്രീ തൊഴിലാളികളുടെ എണ്ണത്തിൽ കുറവ് ഉണ്ടായെങ്കിലും പൂർണ്ണസമയ സ്ത്രീ തൊഴിലാളികളാണ് കാര്യമാ

യി കുറഞ്ഞത്. വിവിധ സാമൂഹ്യ ഘടകങ്ങൾ പരിശോധിച്ചാൽ, നേരത്തേ കൂടുതലായി രംഗത്തുണ്ടായിരുന്ന പാർശ്വവത്കൃത വിഭാഗങ്ങളിലെ വനിതകളാണ് ഏറ്റവും ബാധിക്കപ്പെട്ടിരിക്കുന്നത് എന്ന് കാണാം.

വിവിധ തൊഴിൽ മേഖലകളിലെ പങ്കാളിത്തം : (1999–2000 മുതൽ 2011–12 വരെ)

	1999–2000		2004–05		2011–12	
	പുരു.	സ്ത്രീ	പുരു.	സ്ത്രീ	പുരു.	സ്ത്രീ
കൃഷി	52.7	75.4	48.6	72.8	42.5	62.0
ഖനനം	0.7	0.3	0.7	0.3	0.6	0.3
ഉത്പാദനം	11.5	9.5	12.4	11.3	12.6	13.4
വൈദ്യുതി, വാതക, ജല വിതരണം	0.4	0.0	0.4	0.0	0.4	0.1
നിർമ്മാണം	5.8	1.6	7.6	1.8	12.4	6.0
സേവനം	28.8	13.2	30.2	13.7	31.5	18.3
ആകെ	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

2011–12 ൽ 62.3% സ്ത്രീകൾ കാർഷിക മേഖലയിൽ തൊഴിലെടുത്തുവെങ്കിൽ 20% പേർ ഉത്പാദനം പോലുള്ള മേഖലകളിലും 18% പേർ സേവന മേഖലയിലും പ്രവർത്തിച്ചു. നിർമ്മാണ മേഖലയിൽ സ്ത്രീ പങ്കാളിത്തം വർധിച്ചത് ശ്രദ്ധേയമാണ്. കാർഷിക രംഗത്ത് ഉടലെടുത്ത പ്രതിസന്ധി മൂലം സ്ത്രീ തൊഴിലാളികൾ നിർമ്മാണം ഉൾപ്പെടെ ഉദാരവൽക്കരണ കാലഘട്ടത്തിൽ കുതിപ്പ് രേഖപ്പെടുത്തിയ മേഖലകളിലേക്ക് തൊഴിലന്വേഷിച്ച് കടന്നു. പ്രതിസന്ധി നേരിടുന്ന വീടുകൾ നഗര-ഗ്രാമ ഭേദമില്ലാതെ കുടിയേറുന്നത് സംബന്ധിച്ച് ഏറെ പഠനങ്ങൾ നടന്നിട്ടുണ്ട്. ഇഷ്ടിക കളങ്ങൾ പോലെ സ്ഥിരം ജോലി നൽകുന്ന ഇത്തരം ചില രംഗങ്ങളിൽ കടുത്ത ചൂഷണവും നടക്കുന്നുണ്ട്. വായ്പയും കടവും നൽകുന്ന കോൺട്രാക്ടർമാർ തൊഴിലാളികളുടെ ജോലിയും ജീവിതം തന്നെയും നിയന്ത്രിക്കുന്നു എന്നത് വസ്തുത മാത്രം. ഓരോ തൊഴിലാളിക്കും കൂലി എന്നതിന് പകരം ഒരു ജോഡിക്ക് (Pair or Couple) കൂലി എന്ന രീതിയും നിലവിലുണ്ട്.

വനിതകൾക്കുള്ള തൊഴിലിന്റെ സ്വഭാവവും ഗുണവും

വനിതകൾ ചെയ്യുന്ന തൊഴിലിന്റെ പൊതു സ്വഭാവം എന്താണ്? ഗ്രാമീണ വനിതകളിൽ വേതനം ലഭിക്കാത്തവരും സഹായികളും ആണ് ഏറ്റവും കൂടുതലും, (41 ശതമാനം). ഇതിൽ ദിവസവേതനക്കാർ 35 ശതമാനവും. കാർഷിക, കൈത്തൊഴിൽ രംഗത്തുള്ളവർ അവിടത്തെ പ്രതിസന്ധിമൂലം ആദായകരമായ മറ്റു ജോലി തേടി പോകുന്നു. ഇതോടെ ഭാരം ചുമലിലേറ്റുന്ന സ്ത്രീകൾ സ്വയം തൊഴിൽ ഉള്ളവരോ മറ്റോ ആയി ഗണിക്കപ്പെടുന്നു. ഇക്കാലത്ത് ദിവസ വേതനക്കാരിൽ നാല് ശതമാനത്തിന്റെ കുറവാണ് ഉണ്ടായത്. സ്ഥിരം തൊഴിലുള്ളവർ 6 ശതമാനം മാത്രം.

സ്ഥിരം തൊഴിലുള്ളവരിൽ ഏറിയ പങ്കും അസംഘടിത മേഖലയുടെ ഭാഗമാണെന്നും കാണാം. സ്വയംതൊഴിൽ മേഖലയിലുണ്ടായ ഒരു ശതമാനം വർധനയാണ് മറ്റൊരു സൂചന. എന്നാൽ ഈ സ്വയം തൊഴിൽ നേടിയവരെല്ലാം കേവലം സംരംഭകരല്ല. മറിച്ച്, വീടുകളിൽ നിന്ന് പ്രവർത്തിക്കുന്ന ബീഡി, തുണിത്തരങ്ങൾ, വളകൾ, പൊട്ട്, പാക്കേജിംഗ് തുടങ്ങിയ മേഖലകളിൽ സേവനം നൽകുന്നവരാണ്. ഇവയിൽ നിന്നുള്ള വേതനം തുച്ഛമായിരിക്കും. യൂണിറ്റ് അടിസ്ഥാനത്തിലുള്ള പ്രതിഫലമോ മണിക്കൂർ അടിസ്ഥാനമാക്കിയുള്ള പ്രതിഫലമോ ആണ് ലഭിക്കുക. ഏറെ നേരത്തെ ജോലിയോ കഠിനമായ അധ്വാനമോ ഉണ്ടെങ്കിൽ മാത്രമെ ജീവിക്കാൻ ആവശ്യമായ വരുമാനം കണ്ടെത്താൻ കഴിയൂ. പലപ്പോഴും കരാറുകാരനെ ആശ്രയിക്കേണ്ടതായും വരും. ഒരു തൊഴിലാളി എന്ന നിലയിലുള്ള അംഗീകാരം പലർക്കും ലഭിക്കുന്നുണ്ടാവില്ല, കഠിനമായ തൊഴിൽ സാഹചര്യങ്ങൾ മൂലം മറ്റ് അവസരങ്ങൾ ലഭിച്ചാൽ ഇത് ഉപേക്ഷിക്കുവാൻ അവർ തയ്യാറാകുകയും ചെയ്യും. സേവന മേഖലയിൽ തന്നെ വിവിധ രംഗങ്ങളിലെ തൊഴിൽ പ്രവണതകൾ നോക്കിയാൽ ഇത് മനസ്സിലാകും. വ്യാപാരം, ഹോട്ടൽ, വാർത്താവിനിമയം തുടങ്ങിയ രംഗങ്ങളിലല്ല സ്ത്രീകളിൽ ഏറിയ പങ്കും തൊഴിലെടുക്കുന്നത് എന്ന് നോക്കുക. വളർച്ച കൂടുതലും വിദ്യാഭ്യാസം, വീട്ടുജോലികൾ എന്നിവിടങ്ങളിലാണ്. വീട്ടുജോലികളുടെ വേതനവും തൊഴിൽ സാഹചര്യങ്ങളും വലിയ തോതിൽ വ്യത്യാസപ്പെട്ടിരിക്കുന്നു. നിയന്ത്രണങ്ങളും കടുത്തതായിരിക്കും. നിയമങ്ങളുടെ അഭാവവും പ്രശ്നം സൃഷ്ടിക്കുന്നു. ഇത്തരം തൊഴിലാളികൾക്ക് കുറഞ്ഞ വേതനം ഉറപ്പ് വരുത്താൻ പല സംസ്ഥാനങ്ങളും നടപടികൾ എടുത്തിട്ടുമില്ല.

സ്വതന്ത്ര തൊഴിലാളി എന്ന നിലയിൽ സ്ത്രീ

കൾക്ക് അന്തസ് നൽകുന്നതിൽ വിദ്യാഭ്യാസ രംഗം വലിയ പങ്ക് വഹിക്കുന്നുണ്ട്. നിർഭാഗ്യവശാൽ, വിദ്യാഭ്യാസ രംഗത്ത് സ്വകാര്യവൽക്കരണം കൂടിവരുന്ന സാഹചര്യത്തിൽ ഈ രംഗത്ത് തൊഴിലെടുക്കുന്ന സ്ത്രീകൾ അനിശ്ചിതത്വം നേരിടുന്നു. ലഭിക്കേണ്ട വേതനം പലപ്പോഴും ലഭിക്കാതെ ചൂഷണത്തിന് ഇരയാകുകയും ചെയ്യുന്നു.

സേവന മേഖലയിലെ തൊഴിലാളികളുടെ വിന്യാസം (1999-2000 മുതൽ 2011-12 വരെ)

സേവനം	1990-2000		2004-05		2011-12	
	പുരു.	സ്ത്രീ	പുരു.	സ്ത്രീ	പുരു.	സ്ത്രീ
വ്യാപാരം	40.8	27.8 (12.0)	41.3	24.4 (11.2)	39.7	22.7 (11.0)
ഹോട്ടൽ	4.8	5.1 (17.7)	5.2	5.8 (19.5)	6.2	5.2 (15.4)
ഗതാഗതം	18.3	2.7 (2.9)	19.4	2.6 (2.8)	19.2	1.8 (2)
പൊതുഭരണം	12.1	7.5 (11.0)	8.6	5.4 (11.8)	6.8	4.4 (12.2)
വിദ്യാഭ്യാസം	6.8	21.1 (38.4)	7.2	24.3 (41.9)	7.6	27.0 (43.5)
മറ്റു സേവനം	8.4	19.1 (31.2)	7.0	9.3 (22.3)	6.2	11.5 (28.6)
വീട്ടുജോലി	0.7	6.7 (64.0)	1.5	16.6 (70.9)	1.2	11.7 (67.2)
മറ്റിനം	8.0	10.1 (20.1)	9.9	11.5 (19.9)	13.0	15.7 (20.7)
ആകെ	100.0	100.0 (16.7)	100.0	100.0 (17.6)	100.0	100.00 (17.8)

(ബ്രാക്കറ്റിൽ കൊടുത്തിട്ടുള്ളത് ശതമാന കണക്കിലുള്ള വിവരം)

അംഗനവാടി, ആശവർക്കർമാർ തുടങ്ങി കേന്ദ്ര, സംസ്ഥാന പദ്ധതികളുടേയും പരിപാടികളുടെയും നടത്തിപ്പിൽ പങ്കാളികൾ ആകുന്നവരുടെ എണ്ണം വർദ്ധിക്കുകയാണ്. പല ചുമതലകൾ നിറവേറ്റുന്ന ഇവരെ സംസ്ഥാന കേന്ദ്ര ജീവനക്കാരായി അംഗീകരിച്ചിട്ടില്ല. സന്നദ്ധ പ്രവർത്തകരായി കണക്കാക്കുന്ന ഇവർക്ക് ഓണറേറിയം നൽകിവരുന്നു. പട്ടിക പരിശോധിച്ചാൽ വനിതകൾക്ക് കൂടുതൽ തൊഴിൽ ലഭിക്കുന്നത് ശുശ്രൂഷയോ പരിപാലനമോ കൂടുതലായി വേണ്ടിവരുന്ന രംഗങ്ങളിലാണ് എന്ന് കാണാം.

കമ്പോളം അടിസ്ഥാനമാക്കിയുള്ള ജോലികൾക്ക് പുറമേ വിറകു ശേഖരിക്കുക, കാലിത്തീറ്റ ശേഖരിക്കുക, വെള്ളവും, വന വിഭവങ്ങളും ശേഖരിക്കുക, നെയ്ത്തും നൂൽനൂൽപ്പും തുടങ്ങിയവും സ്ത്രീകൾ ഏറ്റെടുക്കുന്നു. നവസാമ്പത്തിക നയങ്ങളുടെ ഫലമായി ഇത്തരം മേഖലകളിൽ തൊഴിലെടുക്കുന്ന സ്ത്രീകളുടെ എണ്ണം വർദ്ധിച്ചു. വേതനം ലഭിക്കുന്ന മറ്റു ജോലികൾ നഷ്ടമായതാണ് കാരണം. തൊഴിലവസരങ്ങളുടെ അഭാവം, അവ നഷ്ടമാകുന്നത്, വനിതാ ശിശുസംരക്ഷണം, ഗാർഹിക ചുമതലകൾ എന്നിവ സ്ത്രീകളുടെ തൊഴിൽ നഷ്ടത്തിന് കാരണമായ പ്രശ്നങ്ങളാണ്.

തുല്യവേതന നിയമം 1974 ൽ നിലവിൽ വന്ന ശേഷവും സ്ത്രീകളും പുരുഷന്മാരും തമ്മിൽ വേതനത്തിലുള്ള അന്തരം യാഥാർത്ഥ്യം തന്നെയായി നിലകൊള്ളുന്നു. വിവിധ മേഖലകളിലും രംഗങ്ങളിലും ഇത് ബാധകമാണ്. ഇക്കാര്യത്തിൽ നിയമത്തിന്റെ നടത്തിപ്പ് ഗൗരവമേറിയ വിഷയമാണ്. ലിംഗാടിസ്ഥാനത്തിൽ വേതനത്തിലുള്ള അന്തരം ഇന്ത്യയിൽ ഏറ്റവും കൂടുതലാണെന്ന് അന്താരാഷ്ട്ര തൊഴിൽ സംഘടന പറയുന്നു. പുരുഷന്മാർക്ക് തത്തുല്യ ജോലി ചെയ്യുന്ന സ്ത്രീകളേക്കാൾ 30 ശതമാനം വരെ കൂടുതൽ വേതനം നൽകുന്നു. ഏറ്റവും കുറവ് വേതനം ലഭിക്കുന്നവരിൽ 60 ശതമാനം സ്ത്രീകളായിരിക്കുമ്പോൾ ഉയർന്ന വേതനം ലഭിക്കുന്നവരിൽ 15 ശതമാനം മാത്രമാണ് സ്ത്രീകൾ.

ഗവൺമെന്റ് ഇടപെടലുകൾ

വനിതകൾക്കുള്ള തൊഴിലവസരങ്ങളും തൊഴിൽ സാഹചര്യങ്ങളും മെച്ചപ്പെടുത്താനുള്ള നടപടികൾക്കും നയങ്ങൾക്കും ഏറെ ചരിത്രം പറയാനുണ്ട്. പല ഗവൺമെന്റുകളും വിവിധങ്ങളായ തൊഴിലവസര പദ്ധതികൾക്ക് തുടക്കമിട്ടിരുന്നു. വനിതകളെ സ്വയം തൊഴിലിന് പ്രാപ്തരാക്കുന്ന ദൗത്യമാണ് ഇതിൽ പ്രധാനം. വനിതാസംരംഭകരും വിപണികളും തമ്മിലുള്ള ബന്ധം വിപുലീകരിക്കുന്നതിലാണ് ഉദാരവൽക്കരണത്തിന്റെ ഗുണഫലങ്ങൾ കിടക്കുന്നതെന്ന ചിന്തയാണ് ഇതിന്റെ കാതൽ. മൈക്രോ വായ്പ സംവിധാനങ്ങൾ ഒരുക്കുക, ഗവൺമെന്റിതര സംഘടനകളുടെ സഹായത്തോടെ സ്വാശ്രയ സംഘങ്ങൾ രൂപീകരിക്കുക തുടങ്ങിയ ഉദ്യമങ്ങൾ വനിതകളെ ദാരിദ്ര്യത്തിൽ നിന്ന് മുക്തമാക്കുന്നതിനും സാമ്പത്തികമായി ശക്തരാക്കുന്നതിനും സഹായിച്ചു. ഇതിന്റെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ, ഉദാരവൽക്കരണത്തിന് ശേഷം പല മന്ത്രാലയങ്ങളും വനിതാ സ്വയംസ

ഹായ സംഘങ്ങൾക്ക് പ്രോത്സാഹനം നൽകാൻ മുന്നിട്ടിറങ്ങി. എന്നാൽ കാർഷിക മേഖലയിൽ സ്ത്രീകൾക്ക് നേരിട്ട തൊഴിൽ നഷ്ടം മറികടക്കാൻ ഇത് പര്യാപ്തമല്ല.

മഹാത്മാഗാന്ധി ദേശീയ തൊഴിലുറപ്പ് പദ്ധതി തുടക്കത്തിൽ ആശ്വാസമായെങ്കിലും തൊഴിൽ ദിനങ്ങളുടെ കുറവ്, മാനുഷിക ജോലിയിലുള്ള ഊന്നൽ എന്നിവ വനിതകളുടെ അവസ്ഥ സംബന്ധിച്ച് പ്രശ്നപരിഹാരമായില്ല. ലിംഗപരമായ ഉത്തരവാദിത്തങ്ങളും തൊഴിൽ രംഗത്ത് സ്ത്രീകൾക്ക് വെല്ലുവിളിയായി. പ്രസവം, ശിശുപരിപാലനം തുടങ്ങിയ കാരണങ്ങളാൽ പല യുവതികൾക്കും തൊഴിൽ നിഷേധിക്കുന്നതായി ആക്ഷേപമുണ്ട്. 2017 ലെ മെറ്റേർണിറ്റി ബനിഫിറ്റ് ഭേദഗതി നിയമം മൂലം പ്രസവാവധി ദിനങ്ങളിൽ വർധന ഉണ്ടായെങ്കിലും ഇതിന്റെ ആനുകൂല്യം സംഘടിത മേഖലയിൽ മാത്രമായി ചുരുങ്ങിയിരിക്കുകയാണ്. 12 ആഴ്ചകൾക്കു പകരം 26 ആഴ്ച ശമ്പളത്തോട് കൂടിയ പ്രസവാവധി നൽകുന്നതാണ് ഭേദഗതി. 50 തൊഴിലാളികളെങ്കിലും ഉള്ള സ്ഥലങ്ങളിൽ ക്രെഷ് സ്ഥാപിക്കണമെന്നും നിയമം അനുശാസിക്കുന്നു. കുറഞ്ഞത് 10 തൊഴിലാളികൾ എങ്കിലും ഉള്ള സ്ഥാപനങ്ങളിൽ മാത്രമെ ഭേദഗതി നിയമം ബാധകമാകുന്നുള്ളു. കൂടുതലും അസംഘടിത മേഖലയിൽ പ്രവർത്തിക്കുന്ന താഴ്ന്ന വരുമാനക്കാരായ സ്ത്രീകൾക്ക് ഒരു ദിവസം പോലും വേതനത്തോട് കൂടിയ പ്രസവാവധി ലഭിക്കുന്നില്ല. വിദ്യാഭ്യാസവും വരുമാനവും കൂടുതലുള്ള നഗരമേഖലകളിലാകട്ടെ അസംഘടിത മേഖലയിൽ പ്രവർത്തിക്കുന്ന സ്ത്രീകൾ കുട്ടികൾ ജനിക്കുമ്പോൾ ജോലി ഉപേക്ഷിക്കുന്നു. എല്ലാ സ്ത്രീ തൊഴിലാളികൾക്കും നിയമത്തിന്റെ പ്രയോജനം ഉറപ്പാക്കുന്ന കർശനമായ നടത്തിപ്പാണ് വേണ്ടത്. ഇതോടൊപ്പം തൊഴിലിടങ്ങളിൽ ക്രെഷുകളും ലഭ്യമാക്കിയാൽ സ് ത്രീകൾക്ക് തൊഴിൽ മേഖലയിലെ വെല്ലുവിളികൾ ഏ റെക്കുറെ നേരിടാൻ കഴിയും.

അനുയോജ്യമായ തൊഴിൽ ലഭ്യമല്ല എന്നതും സ്ത്രീകൾ തൊഴിൽ രംഗത്ത് പിന്തള്ളപ്പെടുവാൻ കാരണമാകുന്നു. അതായത് അവർക്ക് എന്തു ചെയ്യാൻ കഴിയും എന്നതും അവർക്ക് എന്തു തൊഴിൽ നൽകുന്നു എന്നതും തമ്മിലുള്ള അന്തരം പ്രകടമാണ്. വനിതകളുടെ വിദ്യാഭ്യാസം, തൊഴിൽശേഷി എന്നീ രംഗങ്ങളിലെ പ്രവണതകൾ നോക്കിയാൽ, വിദ്യാഭ്യാസം നേടിയ ഇടത്തരം കുടുംബങ്ങളിലെ കുട്ടികൾക്ക് തൊഴിലവസരങ്ങൾ പരിമിതമാണെന്നും സെക്കൻഡറി, ഉന്നത വിദ്യാഭ്യാസ രംഗങ്ങളിൽ കൂടുതൽ നിക്ഷേപം ആവശ്യമാണെന്നും വനിതകൾക്ക് തൊഴിൽ നൈപുണ്യം നൽകേണ്ടതുണ്ടെന്നും കാണാം. അതോടൊപ്പം തന്നെ വിവിധ തലങ്ങളിൽ വിദ്യാഭ്യാസ, തൊഴിൽ നൈപുണ്യം നേടിയവർക്ക് വേണ്ട തൊഴിലവസരങ്ങളും ലഭ്യമാക്കണം. കുറഞ്ഞ വേതനവും മോശമായ തൊഴിൽ സാഹചര്യങ്ങളും മൂലം പല സ്ത്രീകളും തൊഴിൽ രംഗത്തു നിന്ന് പിന്മാറുന്നതായും കാണാം. അപ്രന്റീസുകളെ വൻതോതിൽ നീണ്ട കാലത്തേക്ക് നിയമിക്കാനും അവരുടെ ജോലിസമയം, അവധി എന്നിവ സംബന്ധിച്ച തീരുമാനമെടുക്കാനും തൊഴിലുടമകൾക്ക് സ്വാതന്ത്ര്യം നൽകുന്ന അപ്രന്റീസ്ഷിപ്പ് നിയമം, 2014 ഈ പ്രവണതക്ക് ആക്കം കൂട്ടും. പല മേഖലകളിലും നിലനിൽക്കുന്ന സാമൂഹ്യ സാംസ്കാരിക പരിമിതികളും വനിതകളുടെ തൊഴിൽ പങ്കാളിത്തത്തിന് തടസ്സം നിൽക്കുന്നു. നഗര-ഗ്രാമ ഭേദമില്ലാതെ കുടുംബങ്ങൾ പെൺകുട്ടികൾക്ക് വിദ്യാഭ്യാസം നൽകാൻ തയ്യാറാകുന്നെങ്കിലും അത് അവരുടെ ഭാവിയിലേക്ക് വേണ്ട ഒരു നിക്ഷേപമായി കണക്കാക്കുന്നില്ല.

സ്ത്രീ സുരക്ഷയെക്കുറിച്ചുള്ള ഉത്കണ്ഠകളും മറ്റൊരു പ്രധാന വിഷയമാണ്. രാത്രി ഷിഫ്റ്റുകൾക്ക് സ്ത്രീകൾക്കുള്ള വിലക്ക് നീക്കുന്നത് ഗവൺമെന്റ് പരിഗണിച്ച് വരികയാണ്. 1948 ലെ ഫാക്ടറീസ് നിയമം ഭേദഗതി ചെയ്യുന്നതിന്റെ ഭാഗമായാണ് ഇത്. പല സംസ്ഥാനങ്ങളും വിലക്ക് ഇതിനകം നീക്കിക്കഴിഞ്ഞു. സ്ത്രീകൾക്ക് തൊഴിലിടങ്ങളിലെ സുരക്ഷയും സുരക്ഷിതമായ യാത്രയും ഭേദഗതിയിൽ പറയുന്നുണ്ടെങ്കിലും മതിയായ മേൽനോട്ട സംവിധാനത്തിന്റെ അഭാവത്തിൽ ഇതു വെറും ചടങ്ങ് മാത്രമാകാനാണ് സാധ്യത. സ്ത്രീകൾക്കെതിരെ തൊഴിലിടങ്ങളിലും യാത്രക്കിടയിലും പൊതു സ്ഥലങ്ങളിലും വർധിച്ചുവരുന്ന അതിക്രമങ്ങൾ നഗരങ്ങളും പട്ടണങ്ങളും അവർക്ക് സുരക്ഷിതമല്ലെന്ന സൂചനയാണ് നൽകുന്നത്. തൊഴിലിനായി യാത്ര ചെയ്യാനുള്ള സ്ത്രീകളുടെ അവസരങ്ങളെ ഇത് ബാധിക്കുന്നു.

ഇത്തരം അനിശ്ചിതത്വങ്ങൾക്കിടയിലും ശാക്തീകരണത്തിന്റെ സൂചനകളും കണ്ടുവരുന്നു. പ്രതിഷേധങ്ങൾക്കും കൂട്ടായ്മകൾക്കും സ്ത്രീ തൊഴിലാളികൾ മുൻ കൈയെടുക്കുന്നു. ട്രേഡ് യൂണിയനുകളിലെ വനിതാ പങ്കാളിത്തവും ഏറെ മെച്ചമാണ്. വനിതകളുടെ തൊഴിൽ പങ്കാളിത്ത നിരക്കിനേക്കാളും ഏറെ ഉയർന്നതാണിത്. ഗാർഹിക ജോലികൾ, പദ്ധതി നടത്തിപ്പ് എന്നിവ ഇക്കാര്യത്തിൽ ശ്രദ്ധേയമാണ്. അംഗനവാടി ജീവനക്കാർ ഏറെക്കാലം മുമ്പ് തന്നെ സംഘടിതരായിരുന്നുവെങ്കിൽ ഇപ്പോൾ വീട്ടുജോലിക്കാരും വിപുലമായി തന്നെ സംഘടിച്ചു തുടങ്ങിയിട്ടുണ്ട്. അവരുടെ തൊഴിലിനെ വിലക്കുറച്ച് കാണുന്നതിനെതിരെയും അവർ ശബ്ദം ഉയർത്തുന്നു.

സ്ത്രീകളുടെ തൊഴിൽ പങ്കാളിത്തം സംബന്ധിച്ച് ഗവൺമെന്റും തൊഴിലുടമകളും യോജിച്ച് മുൻഗണനാടിസ്ഥാനത്തിൽ പരിഹാരം കാണണമെന്നും ഇതിന് സമയം അതിക്രമിച്ചിരിക്കുകയാണെന്നും തിരിച്ചറിയേണ്ടതുണ്ട്. തൊഴിൽ നിയമങ്ങളിൽ കാതലായ മാറ്റങ്ങൾക്ക് അരങ്ങൊരുങ്ങുമ്പോൾ തന്നെ ഇത്തരം ഭേദഗതികളുടെ ലിംഗപരമായ ആഘാതങ്ങൾ പരിഗണിക്കണമെന്നതും സുപ്രധാനമാണ്.

(ന്യൂഡൽഹിയിലെ സെന്റർ ഫോർ വിമെൻസ് ഡവലപ്മെന്റ് സ്റ്റഡീസിൽ പ്രൊഫസറാണ് ലേഖിക)

ഇന്ത്യയിൽ ബാലവേല നിർമ്മാർജ്ജനം: ഒരു പഠനം

ഹെലൻ ആർ ശേഖർ

കുട്ടികളെ കൊണ്ട് കഠിനമായ ജോലി ചെയ്യിപ്പിക്കുന്നതുമായി ബന്ധപ്പെട്ട നയങ്ങളും ആ പ്രശ്നത്തിനുള്ള പരിഹാര മാർഗ്ഗങ്ങളും ബാലവേല നിരോധന നിയമം എന്ന കേന്ദ്രബിന്ദുവുമായി ബന്ധപ്പെട്ടാണ് കിടക്കുന്നത്. സാമൂഹ്യ വ്യവസ്ഥകളും നിലപാടുകളും വ്യക്തികളുടെ സ്വഭാവവും അവരുടെ അഭിലാഷങ്ങളും പരിശോധിക്കാൻ മാത്രമല്ല, ഓരോരുത്തരുടെയും മാനസിക നിലയിലും പ്രവൃത്തികളിലും ആചാരാനുഷ്ഠാനങ്ങളിലും നിന്നും ഉണ്ടാകുന്ന സാമൂഹ്യ തിന്മകളെ ലഘൂകരിക്കാൻ കൂടിയുള്ള ഉപാധിയാണ് ഈ നിയമം. നമ്മുടെ സാമൂഹിക സാമ്പത്തിക വ്യവസ്ഥയിൽ ഇഴചേർന്നു കിടക്കുന്ന ബാലവേല എന്ന അതിസങ്കീർണമായ പ്രശ്നം കൈകാര്യം ചെയ്യുമ്പോൾ നിയമത്തിന്റെ ശക്തമായ ഇടപെടൽ അനിവാര്യമാകുന്നു.

ഇന്ത്യയിലെ ദേശീയ ബാലവേല നയത്തിന്റെ മൂന്ന് ഘടകങ്ങളിൽ ആദ്യത്തേത് ലക്ഷ്യമിടുന്നത് പൊതുവിൽ ബലവേലയുടെ തന്നെ നിർമ്മാർജ്ജമാണ്, പ്രത്യേകിച്ച് അപകടകരമായ തൊഴിലുകളിൽ നിന്ന്. നിയമം ഫലപ്രദമാകണമെങ്കിൽ അതിന്റെ കാര്യക്ഷമമായ നടപ്പാക്കലിനു പ്രതിബന്ധമായി വരുന്ന വ്യവസ്ഥകളിലും പഴുതുകളിലും നിന്ന് അതിനെ സ്വതന്ത്രമാക്കണം. എല്ലാ തൊഴിൽ മേഖലകളിലും ബാലവേല നിരോധിക്കുന്നതിനും അതോടൊപ്പം സൗജന്യവും സ്വതന്ത്രവുമായ വിദ്യാഭ്യാസത്തിനു കുട്ടികളുടെ അവകാശ നിയമം പാലിക്കുന്നതിനു സൗകര്യം ഒരുക്കുന്നതിനുമാണ് 1986 ലെ ബാലവേല (നിരോധനവും നിയന്ത്രണവും) നിയമം 2016 ൽ ഭേദഗതി ചെയ്തത്. അതുപോലെ തന്നെ കൗമാരക്കാരെക്കൊണ്ട് അപകടകരമായ തൊഴിലുകൾ ചെയ്യിക്കുന്നത് നിരോധിക്കുന്നതിനും, അന്താരാഷ്ട്ര തൊഴിൽ സംഘടനയുടെ 138, 182 കൺവൻഷനുകളുടെ തീരുമാനങ്ങൾക്കു വിധേയമായി അവരുടെ തൊഴിൽ സാഹചര്യങ്ങൾ നിയന്ത്രിക്കുന്നതിനും ഈ ഭേദഗതി അനുശാസിക്കുന്നു. അന്താരാഷ്ട്ര തൊഴിൽ സംഘടനയുടെ 138-ാമതു മിനിമം ഏജ് കൺവൻഷൻ പ്രകാരം ഒരു കുട്ടി തൊഴിലേയ്ക്കു പ്രവേശിക്കുന്നതിനു നിശ്ചയിച്ചിരിക്കുന്ന കുറഞ്ഞ പ്രായപരിധി നിർബന്ധിത സ്കൂൾ വിദ്യാഭ്യാസം പൂർത്തിയാക്കുന്ന പ്രായമാണ്. അത് ഒരു കാരണവശാലും 15 വയസിൽ കുറയാൻ പാടില്ല. അന്താരാഷ്ട്ര തൊഴിൽ സംഘടനയുടെ 182-ാമതു കൺവൻഷൻ ചർച്ച ചെയ്തത് ബാലവേലയുടെ ഏറ്റവും നികൃഷ്ടമായ രൂപങ്ങളാണ്. ഇവ ഫലപ്രദമായി നിരോധിക്കാനും നിയന്ത്രിക്കാനും അടിയന്തിര നടപടികൾ സ്വീകരിക്കണമെന്ന് കൺവൻഷൻ രേഖ (1) ൽ വ്യക്തമാക്കുന്നു. ഇന്ത്യയിൽ നിലനില്ക്കുന്ന അനാരോഗ്യകരമായ തൊഴിൽ സാഹചര്യങ്ങളുടെ പശ്ചാത്തലത്തിൽ ബാലവേല നിയമത്തിൽ അടുത്ത കാലത്ത് വരുത്തിയ പരിഷ്കാരങ്ങളും ഈ രേഖയിൽ ചർച്ച ചെയ്യുന്നുണ്ട്.

ബാലവേല എന്ന പദം തന്നെ അധാർമികമാണ്. കുട്ടി എന്ന പദം നിഷ്കളങ്കതയെയും വാത്സല്യത്തെയും മറ്റുമാണ് ധ്വനിപ്പിക്കുക. അതെ സമയം തൊഴിൽ കഠിനാധ്വാനത്തെയും. ചരിത്രത്തിലുടനീളം കുട്ടി തൊഴിലാളികളെ നാം കണ്ടുമുട്ടുന്നുണ്ട്. പ്രശസ്തരായ എത്രയോ ലോക നേതാക്കൾ ബാല്യത്തിൽ തന്നെ കഠിനാധ്വാനം ചെയ്ത് ജീവിതത്തോടെ പൊരുതി വിജ

യിച്ചവരാണ്. തൊഴിൽ ചെയ്യുന്നത് കുട്ടികളിൽ ആത്മവിശ്വാസം ഉറപ്പിക്കും എന്നാണ് വിശ്വസിക്കപ്പെടുന്നത്. അത് അവർക്ക് ആത്മധൈര്യം നല്കും, സാമൂഹ്യജീവിതത്തിലേയ്ക്ക് മുന്നേറാൻ അവരെ പ്രാപ്തരാക്കും. ചെറുപ്രായത്തിൽ തന്നെ ഏതെങ്കിലും തൊഴിൽ വൈദഗ്ധ്യം സമ്പാദിക്കുന്നത് നേട്ടം തന്നെയാണ്. വിദഗ്ധ തൊഴിലാളികൾ പരമ്പരാഗത തൊഴിൽ രഹസ്യങ്ങൾ സൂക്ഷിച്ചു വയ്ക്കുകയും അത് അടുത്ത തലമുറയ്ക്ക് ചെറുപ്രായത്തിൽ തന്നെ പകർന്നു നല്കുകയും ചെയ്യുന്ന കീഴ്‌വഴക്കമുണ്ട്. ഇതെല്ലാം ചെറുപ്പത്തിലുള്ള തൊഴിൽ പരിശീലനത്തിന്റെ അനുകൂല വശങ്ങളാണ്. പക്ഷെ കുഞ്ഞുങ്ങളെ നിർബന്ധിച്ച് നീണ്ട മണിക്കൂറുകളോളം ജോലി ചെയ്യിപ്പിക്കുന്നത് അത് ഏതു സാഹചര്യത്തിലായാലും അവരുടെ ശാരീരികവും മാനസികവുമായ ആരോഗ്യത്തിന് ഹാനികരമാണ്. അത് ബാല്യത്തിന്റേതു മാത്രമായ അനുഭവങ്ങളെ അവരിൽ നിന്ന് അകറ്റുകയും വിദ്യാഭ്യാസം ഉൾപ്പെടെയുള്ള അവകാശങ്ങളും അവസരങ്ങളും അവർക്ക് നിഷേധിക്കുകയും ചെയ്യുന്നു. പണിയെടുക്കുന്ന കുട്ടികൾക്ക് വളരെ തുച്ഛമായ വേതനമാണ് നല്കുന്നത്. ചിലപ്പോൾ അതു പോലും നല്കില്ല. മാതാപിതാക്കൾ വരുത്തി വച്ച ഋണബാധ്യതയുടെ പേരിൽ കുട്ടികളെ കൊണ്ട് ജോലി ചെയ്യിപ്പിക്കുന്ന സമ്പ്രദായം ഇന്നും നിലനില്ക്കുന്നു. ബാലവേല പലതരമുണ്ട്. വേതനം ലഭിക്കുന്നതും ലഭിക്കാത്തതും ഉൾപ്പെടെ അടിമവേല ചെയ്യുന്ന കുട്ടികൾ, കുടുംബം പോറ്റാൻ തൊഴിൽ ചെയ്യുന്ന കുട്ടികൾ, സ്വയം തൊഴിലിൽ ഏർപ്പെടുന്ന കുട്ടികൾ, ഗാർഹിക ജോലികൾ ചെയ്യുന്ന കുട്ടികൾ, കുടുംബവ്യവസായങ്ങളിൽ മാതാപിതാക്കൾക്കൊപ്പം തൊഴിൽ ചെയ്യുന്ന കുട്ടികൾ, കുടിയേറ്റക്കാരായ കുട്ടി തൊഴിലാളികൾ തുടങ്ങി ബാലവേലയ്ക്ക് നിരവധി മുഖങ്ങളുണ്ട്.

കൃഷി, മൃഗസംരക്ഷണം, വനവത്ക്കരണം, നിർമ്മാണം, ഭക്ഷ്യസംസ്കരണം, മറ്റ് ഉത്പാദന രംഗങ്ങൾ തുടങ്ങി അനൗപചാരിക സമ്പദ് വ്യവസ്ഥയുടെ വിവിധ മേഖലകളിൽ കുട്ടികൾ തൊഴിൽ ചെയ്യുന്നതായി വിവിധ റിപ്പോർട്ടുകൾ വ്യക്തമാക്കുന്നു. ചില തൊഴിൽ മേഖലകളിൽ ഉത്പാദനത്തിന്റെ എല്ലാ ഘട്ടങ്ങളിലും അതായത് അസംസ്കൃത വസ്തുക്കളുടെ സംഭരണം മുതൽ ഉത്പ്പന്നം പായ്ക്ക് ചെയ്യുന്നതുവരെ കുട്ടികളെ കൊണ്ട് പണിയെടുപ്പിക്കുന്നു. പലപ്പോഴും വിഷമുള്ള രാസവസ്തുക്കൾ അവർ കൈകാര്യം ചെയ്യുന്നു. പ്രാണികളുടെ കടിയേൽക്കുന്നു, തൊഴിലിടങ്ങളിൽ വീഴുന്നു, പരിക്കേൽക്കുന്നു. ഗ്ലാസ്, സിമന്റ്, തുണി, ബീഡി തുടങ്ങിയ നിർമ്മാണ യൂണിറ്റുകളിൽ ജോലി ചെയ്യുന്ന കുട്ടികൾ പലപ്പോഴും ചൂടും പൊടിപടലങ്ങളും മൂലം സിലിക്കോസിസ്, ആസ്ബറ്റോസിസ്, ആസ്ത്മ, ക്ഷയം, ടെറ്റനസ്, നേത്രരോഗങ്ങൾ തുടങ്ങിയ കഠിനമായ അസുഖങ്ങൾക്ക് ഇരകളാകുന്നു. ഇതിൽ പല രോഗങ്ങളും ഭേദപ്പെടുത്താൻ സാധിക്കാത്തവയാണ്. ഉദാഹരണത്തിന് പിച്ചള നിർമ്മാണ മേഖലകളിൽ അതിന്റെ അച്ചുകൾ നിർമ്മിക്കുന്ന ചൂളയിൽ ജോലി ചെയ്യുന്ന കുട്ടികളെ ശ്രദ്ധിക്കുക. ചൂളയിലെ തീ കെട്ടുപോകാതിരിക്കാൻ അതിന്റെ കൈച്ചക്രം കറക്കുക, അതിൽ ഒഴിച്ചിരിക്കുന്ന ലോഹക്കൂട്ട് ഉരുകിയോ എന്ന് നോക്കുക, അതിലേയ്ക്ക് ചില രാസപൊടികൾ നിക്ഷേപിക്കുക തുടങ്ങിയ കഠിനവും അപകടമേറിയതുമായ ഉത്തരവാദിത്തങ്ങൾ അവിടെ കുട്ടിതൊഴിലാളികൾക്കാണ്. ഉരുകിയ പിച്ചള അച്ചുകളിലേയ്ക്ക് പകരുന്നതിന് പാകമാകുമ്പോൾ ചൂളയിൽ നിന്ന് നീലയും പച്ചയും കലർന്ന ജ്വാല ഉയരും. അപ്പോൾ ചൂളയിൽ നിന്ന് വലിയ കൊടിൽ ഉപയോഗിച്ച് ആ ലോഹദ്രാവകം പാത്രത്തോടെ പുറത്തെടുത്ത് അച്ചുകളിൽ ഒഴിക്കുന്നതും പലപ്പോഴും ചുട്ടുപഴുത്ത അച്ചുകൾ തുറക്കാൻ മുതിർന്നവരെ സഹായിക്കുന്നതും കുട്ടി തൊഴിലാളികളാണ്. പാദരക്ഷകൾ പോലും ഇല്ലാതെയാണ് ഈ കുട്ടികൾ ഇത്തരം ചൂളകളിൽ പണിയെടുക്കുന്നത്. ഈ ജോലിക്കിടെ ചൂളകളിൽ നിന്ന് ലോഹം ഉരുകുമ്പോൾ വമിക്കുന്ന വിഷപ്പുക നല്ലൊരു പങ്കും കുട്ടിത്തൊഴിലാളികൾ ശ്വസിക്കുന്നു. ചൂളകളിലെ അപ്പോഴത്തെ താപനില 1100 ഡിഗ്രിയാണ്. ഇത്തരത്തിൽ ചൂടേറ്റും പുക ശ്വസിച്ചും ചൂളകളിൽ പണിയെടുക്കുന്ന കുട്ടികൾക്ക് അപകടങ്ങൾ സംഭവിക്കുക സാധാരണമാണ്. പലപ്പോഴും മാരകമായ പൊള്ളൽ, കണ്ണുകൾക്ക് മുറിവ്, ശ്വാസകോശസംബന്ധമായ രോഗങ്ങൾ, പിടലി വേദന തുടങ്ങിയവയ്ക്ക് വിധേയരാകുന്നു. പിച്ചള കൊണ്ടു വാർത്തെടുക്കുന്ന ഉപകരണങ്ങൾ പോളീഷ് ചെയ്യുന്നതും കുട്ടികളാണ്. ഇത് അസഹനീയമായ കൈവേദന, കൈകളിൽ മുറിവ് തുടങ്ങിയവ സൃഷ്ടിക്കുന്നു. പോളീഷിങ്, ഇലക്ട്രോപ്ലേറ്റിങ്, സ്പ്രേ പെയിന്റിങ്, പൂട്ട് നിർമ്മാണം തുടങ്ങിയ വ്യവസായങ്ങളിൽ ഇത്തരം അപകടങ്ങൾ ഉണ്ട്. ബാലവേല കുട്ടികളുടെ സമഗ്രവളർച്ചയെ മുരടിപ്പിക്കുന്നു. അതിനാൽ ബാലവേലയുമായി ബന്ധപ്പെട്ട അടിസ്ഥാന കാരണങ്ങളായ ദാരിദ്ര്യം, തൊഴിലില്ലായ്മ, നിരക്ഷരത തുടങ്ങിയ മേഖലകളിൽ ഗവൺമെന്റിന്റെ അടിയന്തിരമായ ഇടപെടൽ ആവശ്യപ്പെടുന്നു.

ബാലവേലയുടെ പ്രശ്നങ്ങൾ പരിഹരിക്കുന്നതിന് ഇന്ത്യാ ഗവൺമെന്റ് പ്രതിജ്ഞാബദ്ധമാണ്. ഇന്ത്യൻ ഭരണഘടനയിൽ തന്നെ തൊഴിൽ നിയമങ്ങളെ കുറിച്ച് പരാമർശിക്കുമ്പോൾ കുട്ടികളുമായി ബന്ധപ്പെട്ട നിയമങ്ങൾ കൃത്യമായി നിർവചിച്ചിരിക്കുന്നു.ആവശ്യമെന്നു കണ്ടാൽ, കാലാകാലങ്ങളിൽ ഈ നിയമങ്ങൾ ഭേദഗതി ചെയ്യുന്നുമുണ്ട്. ബാലവേല നിരോധന നിയമങ്ങൾ നടപ്പാക്കുന്നതിനും, ദേശീയ ശിശുനിയമ നയത്തിനു മുൻഗണന നല്കുന്നതിനും ഗവൺമെന്റ് പ്രത്യേകം തുക നീക്കി വച്ചിട്ടുണ്ട്. അപകടകരമായ തൊഴിൽ സാഹചര്യങ്ങളിൽ പണിയെടുക്കുന്ന കുട്ടികളെ പുനരധിവസിപ്പിക്കാനും ഈ നയത്തിൽ വ്യവസ്ഥയുണ്ട്. അതിനായി ഗവൺമെന്റ് ഒരു ദൗത്യ സേനയെ നിയോഗിക്കുകയും വിവിധ പദ്ധതികൾ ആവിഷ്കരിക്കുകയും ചെയ്തിട്ടുണ്ട്. ഇക്കാര്യങ്ങൾ നിരീക്ഷിക്കാനും

പഠിക്കാനുമുള്ള പൂർണ ചുമതലയും പുനരധിവാസ പ്രവർത്തനങ്ങൾ നടപ്പാക്കേണ്ട ഉത്തരവാദിത്തവും ഈ ദൗത്യസേനയ്ക്കാണ്.

സൗജന്യവും നിർബന്ധിതവുമായ വിദ്യാഭ്യാസ അവകാശ നിയമം നടപ്പാക്കുക വഴി വിദ്യാഭ്യാസം കുട്ടികളുടെ മൗലികാവകാശമാക്കി ഗവൺമെന്റ് മാറ്റിയിട്ടുണ്ട്. ഇതനുസരിച്ച് 6 മുതൽ 14 വരെ പ്രായപരിധിയിലുള്ള എല്ലാ കുട്ടികൾക്കും നിർബന്ധിതവും സൗജന്യവുമായ വിദ്യാഭ്യാസം ലഭ്യമാക്കും. ബാലവേല നയത്തിന്റെ ഉദ്ദേശ്യ ലക്ഷ്യ സാക്ഷാത്ക്കാരം വിദ്യാലയങ്ങളിലെ ഹാജർ പട്ടികയിൽ ഇപ്പോൾ പ്രതിഫലിക്കുന്നുണ്ട്. 2001 ൽ രാജ്യത്ത് 12.7 ദശലക്ഷം കുട്ടിത്തൊഴിലാളികൾ ഉണ്ടായിരുന്നു. 2011 ൽ ഇവരുടെ എണ്ണം 10.1 ദശലക്ഷമായി കുറഞ്ഞു. ഇക്കാലത്തെ ദേശീയ സാമ്പിൾ സർവെ സ്ഥാപനത്തിന്റെ കണക്കുകളും കുട്ടിത്തൊഴിലാളികളുടെ എണ്ണത്തിൽ വന്ന ഗണ്യമായ കുറവ് ചൂണ്ടിക്കാണിക്കുന്നു.

ബാലവേല (നിരോധനവും നിയന്ത്രണവും) നിയമം 1986 പ്രകാരം 14 വയസിൽ താഴെ പ്രായമുള്ള കുട്ടികളെ പ്രത്യേകമായുള്ള 18 തൊഴിലുകൾക്കും 65 മറ്റ് പ്രവർത്തികൾക്കും നിയോഗിക്കുന്നത് നിരോധിച്ചിട്ടുണ്ട്. ബാല കൗമാര വേല (നിരോധനവും നിയന്ത്രണവും) നിയമം 2016 ലെ ഭേദഗതി പ്രകാരം 14 വയസിനു താഴെ പ്രായമുള്ള കുട്ടികളെ കൊണ്ട് തൊഴിലെടുപ്പിക്കുന്നത് പൂർണമായും നിരോധിച്ചു. 14 വയസ് പൂർത്തിയായതും എന്നാൽ 18 വയസ് തികയാത്തവരുമായ വ്യക്തികളെയാണ് കൗമാരക്കാർ എന്ന് നിയമം നിർവചിക്കുന്നത്. ഫാക്ടറി നിയമം (1948) പ്രകാരം 18 വയസിനു താഴെയുള്ള കുട്ടികളെ അപകടകരമായ സാഹചര്യങ്ങളിൽ അതായത് ഖനികൾ, സ്ഫോടക വസ്തു നിർമ്മാണം, തുടങ്ങിയ ജോലി ചെയ്യിക്കുന്നത് നിരോധിച്ചിട്ടുണ്ട്. നിയമഭേദതിക്കു ശേഷം ഒരു ഉപദേശക സമിതി രൂപീകരിക്കുകയും അവർ നിലവിലുള്ള അവസ്ഥകൾ പഠിച്ച് അപകടകരമായ തൊഴിലുകളെ രണ്ട് വിഭാഗങ്ങളാക്കി തിരിച്ച് റിപ്പോർട്ട് നല്കുകയും ചെയ്തു. ഇതിൽ ആദ്യ വിഭാഗത്തിൽ കൗമാരക്കാർ പോലും തൊഴിലെടുക്കുന്നത് നിരോധിച്ചു. രണ്ടാമത്തെ വിഭാഗത്തിൽ കുട്ടിത്തൊഴിലാളികളെ സഹായികളായി നിയമിക്കാൻ പോലും പാടില്ല. ലോഹസംസ്കരണം, രാസ വ്യവസായങ്ങൾ, ലോഹവാർപ്പ് ശാലകൾ, ഊർജ്ജ ഉത്പാദന വ്യവസായം, സിമന്റ്, റബ്ബർ, പെട്രോളിയം, രാസവളം, ഔഷധ നിർമ്മാണം, കടലാസ് നിർമ്മാണം, പെട്രോകെമിക്കൽസ്, പെയിന്റ്, ഇലക്ട്രോ പ്ലേറ്റിങ്, തുകൽ, പുളിപ്പിക്കൽ, ഗ്ലാസ്, കളിമൺ, കശാപ്പു ശാല, കെട്ടിടനിർമ്മാണം തുടങ്ങിയവയാണ് നിരോധിത പട്ടികയിൽ ഉൾപ്പെടുന്നവ.

എന്നാൽ കുടുംബവകയായി നടത്തുന്ന സംരംഭങ്ങളിൽ സ്കൂൾ സമയത്തിനു ശേഷം വേണമെങ്കിൽ കുട്ടികളുടെ സഹായം തേടാവുന്നതാണ്. കുടുംബം എന്നാൽ കുട്ടിയുടെ സ്വന്തം മാതാവ്, പിതാവ്, പിതാവിന്റെ സഹോദരൻ, സഹോദരി, മാതൃസഹോദരി, സഹോദരൻ എന്നിവർ മാത്രം. നിയമത്തിന്റെ 19, 25 വകുപ്പുകൾ അനുശാസിക്കുന്ന പ്രകാരം പൂർണമായി പരപ്രേരണ കൂടാതെയും തൊഴിൽ അല്ലാതെയും അപകടകരമായ സാഹചര്യത്തിൽ അല്ലാതെയും നടക്കുന്നതായിരിക്കണം ഇത്. ഒരു തരത്തിലും ഇത് കുട്ടികളുടെ പഠനത്തെ ബാധിക്കുന്നതാകരുത്. എന്നാൽ പരസ്യം, സിനിമ, ടെലിവിഷൻ പരമ്പര ഉൾപ്പെടെയുള്ള ദൃശ്യ-ശ്രാവ്യ-കലാ വിനോദ വ്യവസായത്തിലും സർക്കസ് ഒഴികയുള്ള കായിക പ്രവർത്തനങ്ങളിലും ഏർപ്പെടുന്ന കുട്ടികൾക്ക് സുരക്ഷാ നടപടികൾ എന്ന നിയന്ത്രണം ബാധകമല്ല.

ബാല കൗമാര വേല (നിരോധനവും നിയന്ത്രണവും) നിയമം (1986) ലംഘിക്കുന്നത് ജാമ്യമില്ലാത്ത കുറ്റകൃത്യമാണിത്. ആറുമാസത്തെ തടവിൽ കുറയാത്ത ശിക്ഷ ലഭിക്കും. ഇത് മൂന്നു വർഷം വരെ ആകാം. 20000 – 50000 രൂപ വരെ പിഴയും ലഭിച്ചേക്കാം. കുട്ടികളെ തൊഴിലിന് അയക്കുന്ന മാതാപിതാക്കൾക്കും ഈ ശിക്ഷ ബാധകമാണ്. ആദ്യ തെറ്റിനു മാതാപിതാക്കൾക്ക് ശിക്ഷയില്ല. എന്നാൽ കുറ്റകൃത്യം ആവർത്തിക്കപ്പെട്ടാൽ അവരും ശിക്ഷിക്കപ്പെടും.

തൊഴിൽ സ്ഥലത്തു നിന്ന് മോചിപ്പിക്കപ്പെടുന്ന കുട്ടിയെ പുനരധിവസിപ്പിക്കാനും ബാല കൗമാര വേല(നിരോധനവും നിയന്ത്രണവും) നിയമം 1986 ൽ വ്യവസ്ഥയുണ്ട്. ഇതിനായി പ്രത്യേകം തുക നീക്കി വച്ചിട്ടുണ്ട്. ഈ നിയമം നടപ്പാക്കാനുള്ള അധികാരം ജില്ലാ മജിസ്ട്രേറ്റിൽ നിക്ഷിപ്തമാണ്. പരിശോധനാധികാരിയും അദ്ദേഹം തന്നെയാണ്. ബാലവേല നിയമ ഭേദഗതിയുടെ ലക്ഷ്യം സാക്ഷാത്ക്കരിക്കപ്പെടണമെങ്കിൽ 14 വയസിൽ താഴെ പ്രായമുള്ള കുട്ടികളെ സ്കൂളിൽ ചേർക്കുകയും അവരെ അവിടെ നിലനിർത്തുകയും ചെയ്യുന്നതിനുള്ള നടപടികൾ ഉണ്ടാകണം. കൂടാതെ ബാലവേലയിൽ ഏർപ്പെടുന്ന കുട്ടികളെ കണ്ടെത്തുകയും, മോചിപ്പിക്കുകയും വേണം. അവർക്ക് വിദ്യാഭ്യാസവും അവരുടെ കുടുംബത്തിന് സാമ്പത്തിക പുനരധിവാസവും നല്കണം. അതിനായി ഇത്തരം പാർശ്വവത്കൃത വിഭാഗങ്ങളെയും കുടിയേറ്റ ജനതകളെയും കണ്ടെത്തി അവർക്ക് തൊഴിൽ പരിശീലനം നല്കി അതിലൂടെ സാമ്പത്തിക വരുമാനത്തിനുള്ള മാർഗ്ഗം നിർദ്ദേശിക്കണം. കൃത്യമായ ബോധവത്ക്കരണം, പരിശീലനം, ശേഷി വികസനം, ഗുണഭോക്താക്കളുടെയും സംസ്ഥാനത്തിന്റെ തന്നെയും സാമൂഹിക മുന്നേറ്റം, പരസ്പര സംവേദനം എന്നിവ വഴി ബാലവേല നിയമം പ്രാവർത്തികമാക്കാനും അനതിവിദൂര ഭാവിയിൽ രാജ്യത്ത് ബാലവേല ഉന്മൂലനാശം ചെയ്യുന്നതിനും സാധിക്കും.

(വി.വി.ഗിരി നാഷണൽ റിസോഴ്സ് സെന്റർ ഓൺ ചൈൽഡ് ലേബറി (VVGNLI) ൽ പ്രൊഫസറാണ് ലേഖകൻ)

ദേശീയ കുടിയേറ്റ നയം രൂപീകരിക്കേണ്ടതിന്റെ പ്രാധാന്യം

എസ്. ചന്ദ്രശേഖർ

ആഭ്യന്തര കുടിയേറ്റവുമായി ബന്ധപ്പെട്ട് ഇന്ത്യക്ക് നിലവിൽ ഒരു ദേശീയ നയം ഇല്ല. ഇത്തരം ഒരു നയത്തിന് കുടിയേറ്റക്കാരുടെ സ്ഥിരതാമസ ആവശ്യങ്ങൾ, അവരാർജിക്കുന്ന ഗുണഫലങ്ങൾ സംസ്ഥാനത്തിന് അകത്തേക്കും പുറത്തേക്കും കൊണ്ടുപോകൽ തുടങ്ങി അവരുമായി ബന്ധപ്പെട്ട ഒട്ടേറെ കാര്യങ്ങളെ അഭിമുഖീകരിക്കാൻ കഴിയും. ഇതുമായി ബന്ധപ്പെട്ട് ഇന്ത്യക്ക് നിലവിൽ ആകെയുള്ള നയം 1979ലെ അന്തർ സംസ്ഥാന കുടിയേറ്റ തൊഴിലാളി നിയമം (തൊഴിലും സേവനസാഹചര്യങ്ങളും ക്രമപ്പെടുത്തൽ) എന്ന ഒരു നിയമം മാത്രമാണ്. ഈ നിയമത്തിനപ്പുറം ഇന്ത്യക്ക് കുടിയേറ്റ സംബന്ധമായി ഉചിതമായ ഒരു ദേശീയ നയമില്ല. കുടിയേറ്റത്തിന്റെ ബഹുമുഖ സ്വഭാവവും അതിന്റെ ഫലമായുണ്ടാകുന്ന സങ്കീർണതകളും പരിഗണിക്കുമ്പോൾ ഈ രംഗത്ത് ഉചിതമായ നയം രൂപപ്പെടുത്തേണ്ട സമയം വൈകിയിരിക്കുന്നു എന്നു വ്യക്തമാകും. വിവിധ സംസ്ഥാന സർക്കാറുകൾ നാളിതുവരെ നടത്തിയ അപൂർണവും ഭാഗികവുമായ നടപടികൾ മുതൽ അന്തർ സംസ്ഥാന കുടിയേറ്റ തൊഴിലാളികളുടെ അവകാശങ്ങൾ സംരക്ഷിക്കുന്നതിനുവേണ്ടി (പ്രത്യേകിച്ച് ഇഷ്ടികച്ചൂള മേഖലയിൽ പ്രവർത്തിക്കുന്നവരുടെ) അവിഭക്ത ആന്ധ്രപ്രദേശും ഒഡിഷയും തമ്മിലുണ്ടാക്കിയ ഉഭയകക്ഷി ധാരണപത്രം വരെ ഇത് പ്രകടമാണ്.

ഉചിതമായ ഒരു നയത്തിന്റെ അഭാവത്തിൽ പോലും ഒരിടത്ത് നിന്ന് മറ്റൊരിടത്തേക്ക് സ്ഥിരമായോ ഹ്രസ്വകാലത്തേക്കോ ദശലക്ഷക്കണക്കിന് ഇന്ത്യക്കാർ രാജ്യത്തിനുള്ളിൽ തന്നെ മറ്റു പ്രദേശങ്ങളിലായി എല്ലാ വർഷവും കുടിയേറുന്നുണ്ട്. ഇവരിൽ ഒരു വലിയ വിഭാഗം തങ്ങൾ അധിവസിക്കുന്ന സംസ്ഥാനത്ത് തന്നെയുള്ള മറ്റൊരിടത്തേക്കാണ് കുടിയേറുന്നത്. എന്നാൽ മറ്റൊരു കൂട്ടർ സംസ്ഥാന അതിർത്തിക്കപ്പുറത്തേക്ക് കുടിയേറുന്നു. സംസ്ഥാനത്തിന് അകത്തും പുറത്തും കുടിയേറ്റം നടത്തുന്നവരുടെ കാര്യത്തിൽ ഇന്ത്യയിലെമ്പാടുമുള്ള ജില്ലകൾക്കിടയിൽ തന്നെ വലിയ അന്തരം നിലനിൽക്കുന്നുണ്ട്. കുടിയേറ്റത്തിന് പിന്നിലുള്ള പ്രേരക ഘടങ്ങളിലും ഈ വ്യത്യാസമുണ്ട്. വിവാഹത്തെത്തുടർന്നും വിദ്യാഭ്യാസത്തിനു വേണ്ടിയും തൊഴിൽ അവസരങ്ങൾ തേടിയുമൊക്കെയാണ് പലരും ജന്മനാട്ടിൽ നിന്ന് കുടിയേറ്റം നടത്തുന്നത്. ഇത്തരം കുടിയേറ്റങ്ങൾക്ക് പിന്നിൽ പല കാരണങ്ങളുണ്ട്. സ്ത്രീകൾ പ്രാഥമികമായും വിവാഹത്തെത്തുടർന്നാണ് കുടിയേറുന്നതെങ്കിൽ പുരുഷന്മാർ അധികവും ജോലിയുമായി ബന്ധപ്പെട്ടാണ് ഒരിടത്ത് നിന്നും മറ്റൊരിടത്തേക്ക് കുടിയേറുന്നത്. ഇതിലുപരിയായി ഒരു ദേശീയ നയം രൂപപ്പെടുത്തുന്നതിനുള്ള വീക്ഷണകോണിൽ നിന്ന് നോക്കുമ്പോൾ ഒരു വർഷത്തിനിടെ സ്ഥിരമായി കുടിയേറുന്നവർക്കും ഹ്രസ്വകാല കുടിയേറ്റം നടത്തുന്നവർക്കും ഇടയിൽ കൃത്യമായ ഒരു വേർതിരിവ് നടത്തേണ്ടതുണ്ട്.

2011 ലെ സെൻസസ് കണക്കുകൾ പുറത്തുവിടുന്നതിന് മുമ്പ് നഗര ജനസംഖ്യയിലെ വർധനയിൽ ഗ്രാമ-നഗര കുടിയേറ്റത്തിന്റെ പങ്ക് കണക്കാക്കുന്നതിൽ വലിയ താൽപര്യം കണ്ടിരുന്നു. തൊഴിലുമായി ബന്ധപ്പെട്ട കാരണങ്ങളാൽ വലിയ തോതിൽ ആളുകൾ നഗരങ്ങളിലേക്ക് സ്ഥിരമായി ചേക്കേറുന്നുണ്ട് എന്നാണ് കരുതപ്പെട്ടിരുന്നത്. നഗര ജനസംഖ്യാ വളർച്ചയിൽ ഗ്രാമ-നഗര കുടിയേറ്റത്തിന്റെ പങ്ക് 1991-2001, 2001-2011 കാലയളവിൽ താരതമ്യേന മാറ്റമില്ലാതെ 20- 22 ശതമാനമായി നിലനിൽക്കുന്നുവെന്നാണ് സെന്റർ ഫോർ പോളിസി റിസർച്ചിലെ ഗവേഷകൻ കൻഹു ചരൺ പ്രധാൻ കണക്കാക്കിയത്. 2011 സെൻസസ് പ്രകാരം കുടിയേറ്റത്തിന്റെ കാരണങ്ങൾ കണക്കിലെടുക്കാതെ നോക്കിയാൽ 38 ശതമാനത്തോളം ഇന്ത്യക്കാർ തങ്ങളുടെ ജീവിതകാലത്തിനിടെ ഏതെങ്കിലും ഒരു അവസരത്തിൽ സ്ഥിരമായ കുടിയേറ്റം നടത്തുന്നുണ്ട്.

2001-2011 കാലയളവിൽ ഓരോ വർഷവും ശരാശരി 15 ലക്ഷം പുരുഷന്മാരും 3 ലക്ഷം സ്ത്രീകളും തങ്ങൾ അധിവസിച്ചിരുന്നിടത്ത് നിന്ന് മറ്റൊരിടത്തേക്ക് കുടിയേറിയിട്ടുണ്ട്. അതായത് ഇത്രയും പേർ തങ്ങൾ അന്നുവരെ താമസിച്ചിരുന്ന സ്ഥലം സ്ഥിരമായി മാറ്റിയിട്ടുണ്ട്. അക്കാലയളവിൽ തന്നെ, തങ്ങളുടെ സ്ഥിരതാമസസ്ഥലം മാറ്റാതെ തന്നെയും നിരവധി പേർ കുറഞ്ഞ കാലത്തേക്കും കുടിയേറ്റം നടത്തിയിട്ടുണ്ട്. ഇവരിൽ ബഹുഭൂരിഭാഗവും ഗ്രാമീണ ഇന്ത്യയിൽ നിന്നുള്ളവരാണ്. ഇക്കൂട്ടർ ഒരു വർഷത്തിനിടെ തങ്ങളുടെ വീടുകളിൽ നിന്ന് ഹ്രസ്വകാലത്തേക്ക് മാറി നിൽക്കുന്നത് ജോലിയുമായി ബന്ധപ്പെട്ടാണ്. ഒരു വർഷത്തിനിടെ ഒരു കോടി ഗ്രാമീണ വീടുകളിലുള്ളവർ പതിനഞ്ച് ദിവസത്തിൽ കുറയാതെയും എന്നാൽ ആറ് മാസത്തിൽ കൂടാതെയും വീട്ടിൽ നിന്ന് മാറി നിൽക്കുന്നുണ്ട് എ

ന്നാണ് കണക്കാക്കപ്പെട്ടിട്ടുള്ളത്. ഇത്തരത്തിൽ ഈ ഓരോ വീട്ടിൽ നിന്നും കുറഞ്ഞത് ഒരാളെങ്കിലും മാറി നിൽക്കുന്നുണ്ട് എന്നാണ് കരുതപ്പെടുന്നത്. ഗ്രാമീണ ഇന്ത്യയിൽ അധിവസിക്കുന്ന ഹ്രസ്വകാല കുടിയേറ്റക്കാർ അല്ലെങ്കിൽ സീസണൽ കുടിയേറ്റ തൊഴിലാളികൾ എന്ന് വിളിക്കപ്പെടുന്ന ഒരുകോടിയാളുകൾ വർഷം തോറും കുടിയേറുന്നുണ്ട് എന്നാണ് ഇതിനർത്ഥം.

ഒരുവർഷം തൊഴിലിന് വേണ്ടി സ്ഥിരമായി കുടിയേറുന്നവരുടെ 5.5 ഇരട്ടിയിലധികം വരും ഹ്രസ്വകാല കുടിയേറ്റ തൊഴിലാളികളുടെ എണ്ണമെന്ന് വ്യക്തമാണ്. ഇവരിലധികവും പുരുഷന്മാരാവാനാണ് സാധ്യത. മാത്രമല്ല, ഇവരിൽ ബഹുഭൂരിപക്ഷവും ചെറുപ്പക്കാരാകാനും സാധ്യതയുണ്ട്. കുടിയേറ്റ ശൃംഖലയുടെ ഭാഗമാകുന്നത് അവരെ തൊഴിൽ അന്വേഷണത്തിൽ സഹായിക്കുന്നു. ജീവിക്കുന്ന പ്രദേശത്ത് തൊഴിൽ അവസരങ്ങൾ കുറവായതിനാലാണ് ഇവർ കുടിയേറുന്നത്. കുടിയേറ്റ ലക്ഷ്യസ്ഥാനത്തെ തൊഴിൽ വിപണിയിൽ ഓരോ സീസണിലുമുണ്ടാകുന്ന തൊഴിലാളികളുടെ ദൗർലഭ്യം പരിഹരിക്കുന്നതും ഇവരാണ്. ജോലി കണ്ടെത്താനായില്ലെങ്കിൽ ഇവർ തങ്ങളുടെ ലക്ഷ്യസ്ഥാനങ്ങളിൽ തുടരില്ല. കുറഞ്ഞകാലത്തേക്ക് തങ്ങൾ ജന്മനാ താമസിക്കുന്ന പ്രദേശത്ത് നിന്ന് ഇവർ മാറിത്താമസിക്കുന്നതെന്തിനെന്ന് ഇതിൽ നിന്ന് വ്യക്തമാകുന്നുണ്ട്.

സീസണൽ കുടിയേറ്റ തൊഴിലാളികളിൽ അധികവും കൃഷി, ഖനനം, സേവന മേഖല എന്നിവിടങ്ങളിലാണ് തൊഴിലെടുക്കുന്നത്. അടിസ്ഥാന സൗകര്യവികസനം, ഭവനപദ്ധതികൾ പോലുള്ള വൻകിട നിർമാണങ്ങൾ മുതൽ ചെറു റോഡുകളുടെ നിർമാണം വരെ തികച്ചും വ്യത്യസ്തമായ നിർമാണ വ്യവസായ മേഖലയിലെ തൊഴിൽ സ്വാഭാവം പരിഗണിക്കുമ്പോൾ ഈ രംഗത്ത് ജോലി ചെയ്യുന്നവരിൽ വലിയൊരു ശതമാനവും ഹ്രസ്വകാല കുടിയേറ്റ തൊഴിലാളികളാണെന്ന് കണ്ടെത്താനാവും. ഇതിൽ ഒരു അതിശയവുമില്ല. ഒരു കണക്ക് പ്രകാരം, പ്രാഥമിക മേഖയിൽ ജോലി ചെയ്യുന്നവരും സീസണൽ കുടിയേറ്റം നടത്തുന്നവരുമായവരിൽ 36 ശതമാനത്തോളം പേർ നിർമാണ മേഖലയിലും 15 ശതമാനം പേർ ദ്വിതീയ മേഖലയിലുമാണ് തൊഴിലെടുക്കുന്നത്.

അന്തർ സംസ്ഥാന കുടിയേറ്റ തൊഴിലാളി നിയമം സർക്കാർ, തൊഴിൽ ദാതാക്കൾ, കോൺട്രാക്ടർമാർ എന്നിവരുടെ പങ്കും ഉത്തരവാദിത്തവും കൃത്യമായി വ്യക്തമാക്കുന്നുണ്ട്. ഇതുകൂടാതെ നിർമാണ മേഖലയിലെ തൊഴിലാളികളുമായി ബന്ധപ്പെട്ട് മറ്റു രണ്ട് നിയമങ്ങൾ കൂടിയുണ്ട്. 1996 ലെ കെട്ടിട നിർമാണ, ഇതര നിർമാണത്തൊഴിലാളി(തൊഴിലും സേവനസാഹചര്യങ്ങളും ക്രമപ്പെടുത്തൽ) നിയമം, 1996 ലെ തന്നെ കെട്ടിടനിർമാണ, ഇതരനിർമാണ തൊഴിലാളി ക്ഷേമ നികുതി നിയമം എന്നിവയാണവ. അതത് സംസ്ഥാന സർക്കാറുകൾ ഈ നിയമത്തിന്റെ എല്ലാ വശങ്ങളും കൃത്യമായി നടപ്പാക്കിയിട്ടുണ്ടോ എന്നകാര്യത്തിൽ ന്യായമായ ആശങ്കകൾ നേരത്തേ തന്നെ ഉയർന്നിട്ടുണ്ട്. ഈ രണ്ട് നിയമങ്ങളുടെയും ചട്ടങ്ങൾ നടപ്പാക്കുന്നതിൽ ഗുരുതരമായ വീഴ്ചവരുത്തിയതുമായി ബന്ധപ്പെട്ട് ഹൈക്കോടതിയിലും സുപ്രീംകോടതിയിലും നിരവധി കേസുകളും ഉണ്ടായിട്ടുണ്ട്. കുടിയേറ്റ തൊഴിലാളികൾ, നിർമാണ മേഖലയിൽ തൊഴിലെടുക്കുന്നവർ എന്നിവരുടെ തൊഴിൽ സാഹചര്യങ്ങളുമായി ബന്ധപ്പെട്ട വിവിധ വശങ്ങളെയാണ് ഈ മൂന്ന് നിയമങ്ങളും അഭിമുഖീകരിക്കുന്നത്. എന്നിരുന്നാലും കുടിയേറ്റ നയവുമായി ബന്ധപ്പെട്ട ഒട്ടേറെ വിഷയങ്ങൾ ഇപ്പോഴും അഭിസംബോധന ചെയ്യപ്പെട്ടിട്ടില്ല എന്ന് മനസ്സിലാക്കാനാവും.

മെയ്ക്ക് ഇൻ ഇന്ത്യയുമായി ബന്ധപ്പെട്ട ചർച്ചകൾ പലപ്പോഴും ആര്, എന്ത്, എവിടെ ഉത്പാദിപ്പിക്കണം എന്ന് ചർച്ച ചെയ്യുന്നതിന് പകരം ഇന്ത്യയിൽ എന്ത് ഉണ്ടാക്കണം, എവിടെ നിർമിക്കണം തരത്തിലേക്ക് വഴിമാറുകയാണ്. നിലവിലെ യാഥാർത്ഥ്യം പരിഗണിക്കുമ്പോൾ ഈ 'ആര്' എന്നതിൽ നല്ലൊരു പങ്കും കുടിയേറ്റ തൊഴിലാളികളെന്ന് വ്യക്തമാവും. മെയ്ക്ക് ഇൻ ഇന്ത്യ പദ്ധതിയുടെ അവിഭാജ്യ ഘടകമാണ് ഈ കുടിയേറ്റ തൊഴിലാളികൾ. എന്നാൽ ഒട്ടുമിക്ക ചർച്ചകളിലും ഈ വസ്തുത വിസ്മരിക്കപ്പെടുകയാണ്. ഭവന നിർമാണം, അടിസ്ഥാനസൗകര്യം, നിത്യജീവിതമാർഗം എന്നിവയിലെ കുടിയേറ്റത്തിന്റെ പ്രത്യാഘാതം പഠിക്കുന്നതിനുവേണ്ടി രൂപംകൊടുത്ത വർക്കിങ് ഗ്രൂപ്പ് അതിന്റെ റിപ്പോർട്ടിൽ കുടിയേറ്റ തൊഴിലാളികൾ ഇന്ത്യൻ സമ്പദ് വ്യവസ്ഥയിൽ ഗണ്യമായ പങ്കുവഹിക്കുന്നുണ്ടെന്ന് എടുത്തുപറയുന്നുണ്ട്. ഈ രംഗത്ത് തന്ത്രപരമായ ഇടപെടലുകൾ കണ്ടെത്തുകയും വികസിപ്പിക്കുകയും ചെയ്യാനുള്ള ചുമതലയാണ് 2015ൽ കേന്ദ്ര ഭവന, നഗരദാരിദ്ര്യനിർമാർജന മന്ത്രാലയം രൂപവത്കരിച്ച വർക്കിങ് ഗ്രൂപ്പിനു നൽകിയിരുന്നത്. 2017 മാർച്ചിൽ വർക്കിങ് ഗ്രൂപ്പ് അതിന്റെ റിപ്പോർട്ട് മന്ത്രാലയത്തിന് സമർപ്പിക്കുകയുണ്ടായി. നിർമാണത്തൊഴിലാളി ക്ഷേമ നികുതി ഫണ്ട് വേണ്ടവണ്ണം ഉപയോഗപ്പെടുത്തിയിട്ടില്ലെന്ന് വർക്കിങ് ഗ്രൂപ്പ് അതിന്റെ റിപ്പോർട്ടിൽ കണ്ടെത്തിയിട്ടുണ്ട്. വാടക വീടുകൾ, ഹോസ്റ്റലുകൾ തുടങ്ങിയവ പ്രോത്സാഹിപ്പിക്കാനായി ഇത്തരം ഫണ്ടുകൾ പ്രയോജനപ്പെടുത്താമെന്നാണ് ഗ്രൂപ്പ് ഇതുമായി ബന്ധപ്പെട്ട് ശുപാർശ ചെയ്തിരിക്കുന്നത്. ഒരു വർഷം 50000 കോടിയധികം വരുന്ന വൻതുക സംഭാവന ചെയ്യുന്നവരെന്ന നിലക്ക് സാമ്പത്തിക ഇടപാടുകളുടെ ചെലവ് കുറഞ്ഞതിനെത്തുടർന്നുള്ള ഗുണഫലങ്ങൾ കുടിയേറ്റതൊഴിലാളികൾക്കും അവരുടെ കുടുംബങ്ങൾക്കും ലഭ്യമാക്കണമെന്ന വർക്കിങ് ഗ്രൂപ്പിന്റെ ശുപാർശയും പ്രധാനമാണ്.

അത്തരം ഗുണഫലങ്ങൾ ഉറപ്പാക്കുന്നതിന്റെ

ആവശ്യകതയിലും കുടിയേറ്റക്കാരുടെ അവകാശങ്ങൾ സംരക്ഷിക്കപ്പെടണമെന്നതിലും കൂടി റിപ്പോർട്ട് ശ്രദ്ധയൂന്നിയിട്ടുണ്ട്. കുടിയേറ്റക്കാർ തങ്ങളുടെ അധ്വാനത്തിലൂടെ നേടുന്ന ചില ഗുണഫലങ്ങൾ തങ്ങളുടെ പ്രദേശങ്ങളിലേക്ക് കൊണ്ടുപോകാൻ കഴിയുന്നതരത്തിലാക്കേണ്ടതുണ്ട്. പൊതുവിതരണസംവിധാനത്തിലെ തങ്ങളുടെ അംഗത്വം കുടിയേറ്റക്കാർക്ക് തങ്ങളുടെ അതത് പ്രദേശത്തേക്ക് കൊണ്ടുപോകാൻ കഴിയുന്ന തരത്തിലാക്കണം എന്നതാണ് അവയിൽ ഉൾപ്പെട്ട പ്രധാനപ്പെട്ട ഒന്ന്. പൊതുവിതരണ സംവിധാനത്തിലെ തങ്ങളുടെ അംഗത്വം സംസ്ഥാന അതിർത്തിക്കുള്ളിൽ തന്നെ അങ്ങോട്ടുമിങ്ങോട്ടും കൊണ്ടുപോകാൻ കഴിയുന്നതരത്തിലുള്ളതാക്കുകയാണ് ഇതിന് പ്രാരംഭമായി ചെയ്യേണ്ടത്. ഛത്തീസ്ഗഢ് പോലുള്ള സംസ്ഥാനങ്ങൾ ഇത്തരം സാധ്യത പരീക്ഷിച്ചിട്ടുണ്ട്. റായ്പൂരിലെ ഗുണഭോക്താക്കളെ മുഴുവൻ പൊതുവിതരണ സംവിധാനത്തിന്റെ ഭാഗമായ എല്ലാ കടകളുമായും ബന്ധിപ്പിക്കുകയാണ് ഇതിനുവേണ്ടി സർക്കാർ ചെയ്തത്. തുടർന്ന് ഈ കടകളിൽ ഏതിൽ നിന്നും ഭക്ഷ്യവസ്തുക്കൾ വാങ്ങാനുള്ള അവസരം ഗുണഭോക്താക്കൾക്ക് നൽകുകയായിരുന്നു. റായ്പൂർ പദ്ധതിയെത്തുടർന്ന് സംസ്ഥാനത്തെ മറ്റു പട്ടണങ്ങളിലേക്കും ഈ സംവിധാനം ഇന്ന് വ്യാപിപ്പിച്ചിട്ടുണ്ട്. കൂടുതൽ കാര്യക്ഷമമായി ഈ സംവിധാനം പ്രവർത്തിക്കുന്നുവെന്ന് ഉറപ്പുവരുത്താൻ കൂടുതൽ പ്രവർത്തനങ്ങൾ ആവശ്യമാണെന്നാണ് അടുത്തിടെ എക്കണോമിക് ആന്റ് പൊളിറ്റിക്കൽ വീക്കിലിയിൽ പ്രസിദ്ധീകരിച്ച ലേഖനത്തിൽ എ. ജോഷി, ഡി സിൻഹ, ബി പട്നായിക് എന്നിവർ വാദിക്കുന്നത്. കടയുടമകൾക്കും കാർഡുടമകൾക്കുമിടയിലെ ശക്തി അസന്തുലിത പ്രശ്നങ്ങൾ അവർക്കിടയിലെ ഇടപാടുകൾ രൂപപ്പെടുത്തുന്നത് തടയുകയാണെന്നും ഈ പ്രശ്നം അടിയന്തിരമായി അഭിമുഖീകരിക്കപ്പെടേണ്ടതുണ്ടെന്നുമാണ് അവരുടെ വാദം.

രക്ഷിതാക്കളോടൊപ്പം കുടിയേറുന്ന കുട്ടികൾക്ക് കുടിയേറ്റ സ്ഥാനത്ത് സ്കൂൾ പ്രവേശനം നേടാൻ കഴിയുന്നുണ്ട് എന്ന് ഉറപ്പുവരുത്തലാണ് സർക്കാറുകളുടെ അടിയന്തര ശ്രദ്ധ പതിയേണ്ട മറ്റൊരു മേഖല. ജോലിക്കായി സീസണുകളിൽ കുടിയേറുന്ന രക്ഷിതാക്കൾക്കൊപ്പം ചില കുട്ടികൾ പോകാത്ത സാഹചര്യവുമുണ്ട്. രക്ഷിതാക്കൾ ജോലിക്കായി കുടിയേറിയ ഇത്തരം കുട്ടികൾക്കായി ഒഡീഷ സർക്കാർ സീസൺ ഹോസ്റ്റലുകൾ നടത്തുന്നുണ്ട്. മഹാരാഷ്ട്രയിലെ യുണിസെഫ് ഘടകം മഹാരാഷ്ട്ര സർക്കാറിന്റെ പങ്കാളിത്തത്തോടെ കുടിയേറുന്ന കുട്ടികളുടെ സുരക്ഷ ഉറപ്പുവരുത്താനും രക്ഷിതാക്കൾ കുടിയേറുമ്പോൾ നാട്ടിൽ തന്നെ കഴിയാൻ തീരുമാനിച്ച കുട്ടികൾക്ക് കമ്യൂണിറ്റി കേന്ദ്രീകരിച്ച് സുരക്ഷിത പരിചരണം ഒരുക്കാനും ഇടപെടലുകൾ നടത്തിയിരുന്നു.

ഇന്ത്യൻ ഭരണഘടന രാജ്യത്തിനകത്ത് സഞ്ചാര സ്വാതന്ത്ര്യത്തിനുള്ള അവകാശം ഉറപ്പു നൽകുന്നുണ്ട്. അതേസമയം ചില സംസ്ഥാനങ്ങളിൽ അതത് സംസ്ഥാനക്കാർക്ക് വിദ്യാഭ്യാസ സ്ഥാപനങ്ങളിൽ പ്രവേശനം നേടുന്നതിനും സർക്കാർ ജോലികൾ നേടുന്നതിനും സ്ഥിരതാമസക്കാരുടെ പ്രത്യേക ക്വാട്ട നിലനിൽക്കുന്നത് ഒരു സാധാരണ കാഴ്ചയാണെന്നു ഇതു സംബന്ധിച്ച വർക്കിങ് ഗ്രൂപ്പിന്റെ പഠനം നിരീക്ഷിക്കുന്നുണ്ട്. ജോലിയിലും തൊഴിലിലുമുള്ള എല്ലാത്തരം വിവേചനങ്ങളും തടയാനായി സ്ഥിരതാമസ പദവി ആവശ്യമാണ് എന്ന നിബന്ധന ഒഴിവാക്കാൻ എല്ലാ സംസ്ഥാനങ്ങളെയും പ്രോത്സാഹിപ്പിക്കണമെന്നാണ് വർക്കിങ് ഗ്രൂപ്പ് ശുപാർശ ചെയ്യുന്നത്. അന്തർ സംസ്ഥാന തൊഴിലാളികൾ, നിർമാണ തൊഴിലാളികൾ എന്നിവരുമായി ബന്ധപ്പെട്ട് നിലനിൽക്കുന്ന നിയമങ്ങളോടൊപ്പം വർക്കിങ് ഗ്രൂപ്പിന്റെ ശുപാർശകൾ പരിഗണിക്കുകയും അതിനെ ഇന്ത്യയിലെ ആഭ്യന്തര കുടിയേറ്റം, കുടിയേറ്റ തൊഴിലാളികളുടെ താൽപര്യങ്ങൾ സംരക്ഷിക്കൽ എന്നിവയ്ക്കായി ഒരു ദേശീയ നയം രൂപപ്പെടുത്തുന്നതിനുള്ള തുടക്കമാക്കി മാറ്റുകയും വേണം.

(മുംബൈ ആസ്ഥാനമായ ഇന്ദിരാഗാന്ധി ഇൻസ്റ്റിറ്റ്യൂട്ട് ഓഫ് ഡവലപ്മെന്റ് റിസർച്ചിൽ (IGIDR)ൽ ഗവേഷകനാണ് ലേഖകൻ)

വിജ്ഞാന പാത

യുവജന കായിക കാര്യങ്ങളിൽ ഇന്തോനേഷ്യയുമായും കിർഗിസ് റിപ്പബ്ലിക്കുമായും സഹകരണം

യുവജന, കായിക കാര്യങ്ങളിൽ ഇന്തോനേഷ്യയുമായും കിർഗിസ് റിപ്പബ്ലിക്കുമായും ഇന്ത്യയുടെ സഹകരിക്കാൻ പ്രധാനമന്ത്രി ശ്രീ. നരേന്ദ്ര മോദിയുടെ അധ്യക്ഷതയിൽ ചേർന്ന കേന്ദ്ര മന്ത്രിസഭായോഗത്തിൽ ധാരണയായി.

ഇന്തോനേഷ്യയുമായും കിർഗിസ് റിപ്പബ്ലിക്കുമായും യുവജന കൈമാറ്റ പരിപാടികൾ സംഘടിപ്പിക്കുന്നതിനും യുവജനങ്ങളും സ്പോർട്സുമായും ബന്ധപ്പെട്ട മറ്റു കാര്യങ്ങളിൽ സഹകരിക്കുന്നതിനും ഇരു രാജ്യങ്ങളും ചേർന്ന് ഒപ്പുവച്ച ധാരണാ പത്രങ്ങൾ വഴിയൊരുക്കും.

പ്രവാസി തൊഴിലാളികളുടെ ആശങ്കകളും പ്രതീക്ഷകളും: കേരള പശ്ചാത്തലത്തിൽ ഒരു അവലോകനം

സ്റ്റെഫി സോഫി ഐ.എ.എ.എസ്

ഭാഷ, സംസ്ക്കാരം, ഭൂമിശാസ്ത്രം, വികസനം എന്നിവയുടെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ നാം രാജ്യങ്ങളെ തരംതിരിക്കുമ്പോൾ ആഗോളവത്കരണം ഈ വൈജാത്യങ്ങൾക്കുമേൽ ഒരു നവസമാനത സൃഷ്ടിക്കുന്നു. ആഗോളവത്കരണം അതിരുകളില്ലാത്തൊരു ലോകത്തെ വാർത്തെടുക്കുമ്പോൾ സാമ്പത്തിക രാഷ്ട്രീയ സാമൂഹിക തലങ്ങളിൽ രാഷ്ട്രങ്ങൾ തമ്മിലുള്ള ബന്ധങ്ങൾ കൂടുതൽ സങ്കീർണ്ണമാവുകയാണ്. തൊഴിൽമേഖലയിൽ വിവിധ രാജ്യങ്ങളുടെ പരസ്പരാശ്രയത്വം തന്നെ ഉദാഹരണമാണ്. യു.എൻ കണക്കുകൾ പ്രകാരം 2013ൽ ലോക ജനസംഖ്യയുടെ 3.2 ശതമാനം പ്രവാസികളാണ്. വികസിത രാജ്യങ്ങളിലുള്ള തൊഴിലവസരങ്ങൾ വിനിയോഗിക്കാൻ വികസ്വര-അവികസിത രാജ്യങ്ങളിലെ ജനം തയ്യാറാകുന്നു. ഉറ്റവരേയും ഉടയവരേയും വിട്ട് തൊഴിലന്വേഷിച്ച് പ്രയാണം ചെയ്യുന്ന ഇക്കൂട്ടർ നേരിടുന്ന വെല്ലുവിളികൾ ചെറുതല്ല. തൊഴിലിനായി കുടിയേറിപ്പാർക്കുന്ന രാജ്യങ്ങളിലെ സാമൂഹിക രാഷ്ട്രീയ സ്ഥിതി വിശേഷങ്ങൾ പ്രവാസികളുടെ മേൽ ചെലുത്തുന്ന സ്വാധീനവും അതിനെത്തുടർന്ന് ഉടലെടുക്കുന്ന ഒരുപിടി ആശങ്കകളും മലയാളി പ്രവാസി സമൂഹത്തിന്റെ ഉദാഹരണത്തിലൂടെ പങ്കുവെയ്ക്കുക - അതാണ് ഈ ഉപന്യാസത്തിന്റെ ലക്ഷ്യം.

ലോകബാങ്കിന്റെ 'മൈഗ്രേഷൻ ആന്റ് റെമിറ്റൻസ്-ഫാക്ട് ബുക്ക് 2016' പ്രകാരം ലോകജനതയുടെ 3.4 ശതമാനം ജന്മനാടിനു പുറത്ത് അധിവസിക്കുന്നു. പ്രവാസികൾ തൊഴിലിനായി അഭയം തേടുന്ന രാജ്യങ്ങളുടെ പട്ടികയിൽ മുന്നിൽ നിൽക്കുന്നത് യു.എസ്, സൗദിഅറേബ്യ, ജർമ്മനി തുടങ്ങിയവയാണ്. അതേസമയം ലോകത്തിലേറ്റവും കൂടുതൽ പ്രവാസികൾ ഇന്ത്യാക്കാരാണ്. യുഎൻ കണക്കുകളനുസരിച്ച് ഏകദേശം 1.6 കോടി ഇന്ത്യൻ ജനത മാതൃരാജ്യത്തിന് പുറത്തധിവസിക്കുന്നു. ഇതിൽ ഭൂരിഭാഗം പ്രവാസിത്തൊഴിലാളികളും ഗൾഫ് രാജ്യങ്ങളിലും യുഎസിലുമാണ് പണിയെടുക്കുന്നത്.

2015-ൽ ലോകമെമ്പാടും എത്തപ്പെട്ട പ്രവാസി നിക്ഷേപം 60.1 ശതകോടി യു എസ് ഡോളർ ആണെങ്കിൽ അതിൽ 44.1 ശതകോടി യു എസ് ഡോളറും വികസ്വര രാജ്യങ്ങളിലേക്കാണൊഴുകിയത്. ഇത് വികസ്വര രാജ്യങ്ങൾക്ക് ലഭിക്കുന്ന ഒഫിഷ്യൽ ഡെവലപ്മെന്റ് അസിസ്റ്റൻസിന്റെ മൂന്നിരട്ടിയാണെന്നതു ശ്രദ്ധേയമാണ്. 2015-ലെ ലോകബാങ്ക് കണക്കുകൾ പ്രകാരം പ്രവാസി നിക്ഷേപം ലഭിക്കുന്ന രാജ്യങ്ങളുടെ പട്ടികയിൽ തുകയടിസ്ഥാനത്തിൽ പ്രഥമ സ്ഥാനത്തുള്ളത് ഇന്ത്യ തന്നെയാണ്. ഇന്ത്യയ്ക്ക് തൊട്ടുപിന്നാലെ ചൈന, ഫിലിപ്പീൻസ്, മെക്സിക്കോ എന്നീ രാജ്യങ്ങളും പട്ടികയിലുണ്ട്. 2015 ൽ ഇന്ത്യയ്ക്ക് ഏകദേശം 72.2 ശതകോടി പ്രവാസി നിക്ഷേപം ലഭിച്ചിരുന്നു. ഇന്ത്യയുടെ സമ്പദ്വ്യവസ്ഥയെ താങ്ങി നിർത്തുന്നതിൽ പ്രവാസി നിക്ഷേപം വഹിക്കുന്ന പങ്ക് വളരെ നിർണായകമാണ്. രാജ്യത്തിന്റെ മൊത്തം ആഭ്യന്തരോത്പാദനത്തിന്റെ 4.2 ശതമാനം പ്രവാസി നിക്ഷേപമാണ്. മൊത്തം ഇന്ത്യൻ പ്രവാസികളുടെ 90 ശതമാനവും ഗൾഫ് രാജ്യങ്ങളിലും തെക്ക് കിഴക്കൻ ഏഷ്യൻ രാജ്യങ്ങളിലും തൊഴിലെടുക്കുന്നതായി വിദേശകാര്യമന്ത്രാലയത്തിന്റെ 2014-15 വാർഷിക റിപ്പോർട്ട് ചൂണ്ടിക്കാട്ടുന്നു. ഇന്ത്യൻ സംസ്ഥാനങ്ങളിൽ ഏറ്റവുമധികം പ്രവാസി നിക്ഷേപം ലഭിക്കുന്നത് കേരളം, തമിഴ്നാട്, പഞ്ചാബ്, ഉത്തർപ്രദേശ്

എന്നീ സംസ്ഥാനങ്ങൾക്കാണ്.

ഗൾഫ് രാജ്യങ്ങളിലെ ഇന്ത്യൻ പ്രവാസി സമൂഹത്തിന്റെ വലിയൊരു ശതമാനവും മലയാളികളാണ്. കേരളത്തിന്റെ സാമ്പത്തിക സ്ഥിതി വിവരകണക്ക് വകുപ്പ് -2009 റിപ്പോർട്ട് പ്രകാരം മൊത്തം മലയാളി പ്രവാസികളുടെ 75 ശതമാനത്തോളം തൊഴിലാളികൾ യുഎഇയിലും സൗദിഅറേബ്യയിലുമുണ്ട്. ഒമാൻ, കുവൈത്ത്, ഖത്തർ, ഇറാഖ് തുടങ്ങിയ ഗൾഫ് രാജ്യങ്ങളിലും മലയാളി പ്രവാസിത്തൊഴിലാളികളുടെ സാന്നിധ്യമുണ്ട്.

ഗൾഫ് രാജ്യങ്ങൾ എണ്ണ വിപണിയിലൂടെ കൈവരിച്ച സാമ്പത്തിക വിജയം അവരെ ധനികരാജ്യങ്ങളുടെ പട്ടികയിലെത്തിച്ചു. സാമ്പത്തിക മുന്നേറ്റത്തിന് ശേഷം ഈ രാജ്യങ്ങൾ തുറന്നുവച്ച തൊഴിലവസരങ്ങൾ ഉപയോഗിക്കാൻ എഴുപതുകളിൽത്തന്നെ കുടിയേറിത്തുടങ്ങിയ മലയാളികൾ, അവരുടെ പ്രവാസി നിക്ഷേപത്തിലൂടെയും മറ്റിടപെടലുകളിലൂടെയും കേരളത്തിന്റെ സാമ്പത്തിക സാംസ്കാരിക മേഖലയിൽ നാടകീയമായ മാറ്റങ്ങൾ കൊണ്ടുവന്നു.

2011ലെ നോർക്ക റിപ്പോർട്ട് പ്രകാരം പ്രവാസി നിക്ഷേപം കേരള ഗവൺമെന്റിന്റെ മൊത്തം വ്യയത്തിന്റെ 2.2 ഇരട്ടിയാണ്. കേരളത്തിലെ ഓരോ 100 വീടിലും 45 പ്രവാസി മലയാളികളുണ്ടെന്ന് പഠനങ്ങൾ വെളിപ്പെടുത്തുന്നു. (സക്കറിയ, ഇരുദയ രാജൻ (2012) റിപ്പോർട്ട്). കേരളത്തിന്റെ മൊത്തം ആഭ്യന്തരോത്പാദനത്തിന്റെ 31.2 ശതമാനം (2011 ലെ കണക്കുപ്രകാരം) വരുന്ന പ്രവാസി നിക്ഷേപം ഏതാണ്ട് 50 ലക്ഷം മലയാളി കുടുംബങ്ങളെ താങ്ങി നിർത്തുന്നുവെന്ന് കണക്കുകൾ ചൂണ്ടിക്കാട്ടുന്നുണ്ട്.

പ്രവാസി മലയാളികളെ സംഘടിത മേഖലയിൽ തൊഴിൽ ചെയ്യുന്ന വിദഗ്ധത്തൊഴിലാളികൾ, അസംഘടിത മേഖലയിൽ തൊഴിൽ ചെയ്യുന്ന അർദ്ധ വിദഗ്ദ്ധ, അവിദഗ്ദ്ധത്തൊഴിലാളികൾ എന്നിങ്ങനെ രണ്ടു തട്ടുകളിലായി തരംതിരിക്കാം. തുച്ഛമായ വേതനത്തിനായി പണിയെടുക്കുന്ന അസംഘടിത മേഖലയിലെ തൊഴിലാളികൾ നേരിടുന്ന പ്രശ്നങ്ങളാണ് കൂടുതൽ ചർച്ചകൾക്കു വിഷയമാകേണ്ടത്. ഇത്തരം ബ്ലൂ കോളർത്തൊഴിലാളികൾ നാട്ടിലേക്കയച്ചു കൊടുക്കുന്ന പണമാശ്രയിച്ചു കഴിയുന്ന ധാരാളം കുടുംബങ്ങൾ ദാരിദ്ര്യമറിയാതെ കഴിഞ്ഞുപോകുന്നത് ഇവരുടെ പ്രവാസം മൂലമാണ്. മദ്ധ്യവർഗ്ഗ മലയാളി കുടുംബങ്ങളുടെ ക്രയശേഷിയിലെ വർദ്ധനവും ജീവിതത്തിൽ വന്നു ചേർന്ന സാസ്കാരികപരമായ മാറ്റങ്ങളും പ്രവാസി നിക്ഷേപത്തോടനുബന്ധിച്ച് രേഖപ്പെടുത്താവുന്നതാണ്.

ഇങ്ങനെയുള്ള സാഹചര്യത്തിൽ ഗൾഫ് മേഖലയിലെ സാമ്പത്തിക രാഷ്ട്രീയ ചുറ്റുപാടുകളിലെ സ്ഥിതിഭേദങ്ങൾ മലയാളി സമൂഹത്തെ ആശങ്കയിലാഴ്ത്തുന്നു.

സമൂഹിക രാഷ്ട്രീയ ചുറ്റുപാട്

ട്യുണീഷ്യയിൽ മൊട്ടിട്ടു വിരിഞ്ഞ് ചുറ്റുപാടുമാകെ സുഗന്ധം പരത്തിയ മുല്ലപ്പൂ വിപ്ലവം പശ്ചിമേഷ്യൻ രാജ്യങ്ങളുടെ ഭരണകൂടങ്ങളിലൊക്കെയും പരിഭ്രാന്തിയിലാഴ്ത്തുകയുണ്ടായി. തങ്ങളുടെ അവകാശങ്ങൾക്കായി മുറവിളി കൂട്ടുന്ന പൗരന്മാരുടെ പ്രശ്നങ്ങൾക്ക് പരിഹാരം കണ്ടില്ലെങ്കിൽ വലിയ ആഘാതമേൽക്കേണ്ടി വരുമെന്ന് ഭരണകൂടങ്ങൾ ഇന്ന് തിരിച്ചറിഞ്ഞിട്ടുണ്ട്. പല ഗൾഫ് രാജ്യങ്ങളിലും ഉയർന്നു വരുന്ന തൊഴിലില്ലായ്മ പ്രശ്നം യുവാക്കളെ അതൃപ്തരാക്കിയേക്കാം. കാര്യങ്ങൾ കൈവിട്ടു പോകാതിരിക്കാൻ അതാതുരാജ്യങ്ങളിലെ പൗരന്മാർക്കുവേണ്ടിയുള്ള ക്ഷേമ പ്രവർത്തനങ്ങൾക്ക് ആക്കം കൂട്ടാൻ ഗവൺമെന്റുകൾ തയ്യാറെടുത്തേ മതിയാവൂ എന്ന നില സംജാതമായിട്ടുണ്ട്.

സാമ്പത്തിക ചുറ്റുപാട്

ഗൾഫ് രാജ്യങ്ങളുടെ സാമ്പത്തിക അടിത്തറ എണ്ണ വിപണിയാണ്. യു.എ.ഇയിലെ സാമ്പത്തിക വരുമാനത്തിന്റെ 70 ശതമാനം എണ്ണമേഖല നൽകുന്നു. സൗദിഅറേബ്യയുടെ സാമ്പത്തിക വരുമാനത്തിന്റെ ഏതാണ്ട് 90 ശതമാനവും. എണ്ണ വിലയിടിവ് ഗൾഫ് രാജ്യങ്ങളുടെ സമ്പദ്‌വ്യവസ്ഥയെ ഉലയ്ക്കും. കുവൈറ്റ്, ഖത്തർ, ഒമാൻ തുടങ്ങിയ രാജ്യങ്ങളും വരും നാളുകളിൽ സാമ്പത്തിക ഞെരുക്കത്തിന്റെ പിടിയിലമരുമെന്ന് തന്നെയാണ് സൂചന. ഇതര വരുമാന മാർഗ്ഗങ്ങൾ തേടുക തന്നെയാണ് പ്രായോഗിക ബുദ്ധി എന്ന് ഗൾഫ് രാജ്യങ്ങൾ ഒരേ സ്വരത്തിൽ ഏറ്റുപറയുന്നു.

ഗൾഫ് രാജ്യങ്ങളുടെ തീരുമാനങ്ങൾ പ്രവാസികളുടെ മേൽ ഉയർത്തുന്ന പ്രത്യാഘാതം

വർദ്ധിച്ചു വരുന്ന തൊഴിലില്ലായ്മ നിരക്ക് കുറയ്ക്കാൻ പല ഗൾഫ് രാജ്യങ്ങളും കാണുന്ന ഉത്തരമാണ് സ്വദേശി വത്കരണം. തൊഴിലില്ലായ്മ നിരക്ക് 12.2 ശതമാനത്തിലെത്തി (2012 കണക്കുപ്രകാരം) നിൽക്കുന്ന സൗദി അറേബ്യ തന്നെയാണ് സ്വദേശി വത്കരണ പദ്ധതികൾക്ക് മുൻകൈ എടുത്തിരിക്കുന്നത്.

നിതാഖത്തും മലയാളിയും

1994 ൽ പൗരന്മാരുടെ തൊഴിലില്ലായ്മ പ്രശ്നം പരിഹരിക്കാൻ സൗദി ഭരണകൂടം കൊണ്ടുവന്ന പദ്ധതിയാണ് നിതാഖത്ത്. നിതാഖത്ത് നിയമപ്രകാരം മൊത്തം തൊഴിലാളികളുടെ ഒരു നിശ്ചിത ശതമാനം സൗദി പൗരന്മാരായിരിക്കണം. പല കാരണങ്ങൾ കൊണ്ടും 1994 ലെ നിതാഖത്ത് വിജയിച്ചിട്ടില്ല. 1994 ലെ നിതാഖത്ത് പ്രകാരം മൊത്തം ജോലിക്കാരിൽ 30 ശതമാനം സൗദി പൗരന്മാർ ഉണ്ടാവണം (സ്വദേശികൾ). എന്നാൽ 2011 ൽ രൂപം നൽകിയ നിതാഖത്ത് പദ്ധതി പ്രകാരം തൊഴിൽ മേഖല ജീവനക്കാരുടെ എണ്ണമനുസരിച്ച് തരം തിരിക്കപ്പെടുകയാണ്. (പട്ടിക കാണുക)

	ജീവനക്കാരുടെ എണ്ണം	സ്ഥാപനങ്ങൾ	സ്വദേശികളുടെ എണ്ണം
1.	1-10 ജീവനക്കാർ	ചെറുസ്ഥാപനങ്ങൾ	ഏറ്റവും കുറഞ്ഞത് ഒരു സ്വദേശി
2.	10-49 ജീവനക്കാർ	ചെറുകിട കമ്പനി	5%-24% വരെ സ്വദേശികൾ
3.	50-499 ജീവനക്കാർ	ഇടത്തരം കമ്പനി	6%-27% വരെ സ്വദേശികൾ
4.	500-2999 ജീവനക്കാർ	വലിയ കമ്പനി	7%-30% വരെ സ്വദേശികൾ
5.	3000 നു മുകളിൽ ജീവനക്കാർ	വൻകിട കമ്പനി	7%-30% വരെ സ്വദേശികൾ

സ്ഥാപനങ്ങളെ ജോലി ചെയ്യുന്ന സ്വദേശികളുടെ എണ്ണത്തിന്റെയും അനുപാതത്തിന്റെയും അടിസ്ഥാനത്തിൽ പച്ച, മഞ്ഞ, ചുവപ്പ് എന്നിങ്ങനെ തരംതിരിക്കുന്നു. സ്വദേശി അനുപാതം ഉയർന്ന തോതിലുള്ള സ്ഥാപനങ്ങളെ പച്ച ഗണത്തിലാണ് പെടുത്തുന്നത്. ഇവയ്ക്ക് കൂടുതൽ ആനുകൂല്യങ്ങൾ നൽകി പ്രോത്സാഹിപ്പിക്കുമ്പോൾ സ്വദേശി അനുപാതം താരതമ്യേന കുറവുള്ള ചുവപ്പു ഗണത്തിൽപ്പെട്ട കമ്പനികൾക്ക് ആനുകൂല്യങ്ങൾ നിഷേധിക്കപ്പെടുന്നു. അത്തരത്തിലൊരു സമീപനം ചുവപ്പുഗണത്തിൽപ്പെട്ട കമ്പനികളെ പ്രവാസി തൊഴിലാളികളെ പിരിച്ച് വിട്ട് സ്വദേശികളെ കൂടുതലായി തൊഴിലിലേക്കെടുക്കുവാൻ പ്രേരിപ്പിക്കും. മൊത്തം തൊഴിലാളികളിൽ സ്വദേശി അനുപാതം പച്ച ഗണത്തിൽപ്പെടുന്നവയെക്കാൾ കുറവുള്ളതും എന്നാൽ ചുവപ്പുഗണത്തിൽപ്പെട്ട സ്ഥാപനങ്ങളുടേതിനേക്കാൾ കൂടുതലുമായ അതായത് ശരാശരി സ്വദേശി അനുപാതമുള്ള സ്ഥാപനങ്ങളെ മഞ്ഞഗണത്തിൽപ്പെടുത്തുന്നു. ഈ കമ്പനികൾക്ക് അവസ്ഥ മെച്ചപ്പെടുത്താൻ സമയവും അവസരവും നൽകുന്നുണ്ട്.

അസംഘടിത മേഖലയിലെ പ്രവാസിത്തൊഴിലാളികളാവും നിതാഖത്തിന്റെ നടപ്പാക്കലിൽ ഏറെ ബുദ്ധിമുട്ടുക. നിർമ്മാണ മേഖല, ഹോട്ടൽ വ്യവസായം, ചെറുകിട കമ്പനികളിലെ ബ്ലൂകോളർ മേഖല തുടങ്ങിയവയിൽ പണിയെടുക്കുന്നവർക്ക് നിതാഖത്ത് ഭീഷണിയാണ്. ഇവരിൽ പലരും സ്വന്തമായി തിരിച്ചറിയൽ രേഖ പോലുമില്ലാത്ത നുഴഞ്ഞുകയറ്റക്കാരാണ്.

സ്വദേശിവത്കരണം നടപ്പിലാക്കാൻ സൗദി മാത്രമല്ല, ഒമാൻ, കുവൈറ്റ്, ഖത്തർ, ബഹ്റൈൻ തുടങ്ങിയ രാജ്യങ്ങളും നടപടി തുടങ്ങിക്കഴിഞ്ഞു. ആശങ്കയുണർത്തുന്ന മറ്റൊരു വാർത്തയാണ് റെമിറ്റൻസ് ടാക്സ് അഥവാ പ്രവാസി നികുതി ചുമത്തൽ. ഗൾഫ് രാജ്യങ്ങളിലെ മൊത്തം മലയാളി പ്രവാസിത്തൊഴിലാളികൾ ഏതാണ്ട് 10 ശതമാനത്തോളം പേർ വസിക്കുന്ന ഒമാനിലെ ഭരണകൂടം പ്രവാസികളുടെ പ്രതിമാസ വേതനത്തിൽനിന്നു 3 ശതമാനം നികുതിയായി പിടിച്ചെടുക്കാൻ തീരുമാനിക്കുന്നു. എണ്ണ വിലയിടിവിനെത്തുടർന്നുണ്ടായ സാമ്പത്തിക ഞെരുക്കത്തിൽ നിന്നു കരകയറാൻ പണിപ്പെടുന്ന ഗൾഫ് രാഷ്ട്രങ്ങളുടെ എണ്ണയിതര വരുമാന മാർഗ്ഗങ്ങളിലൊന്നായി പ്രവാസി നികുതി ചുമത്തലിനെ കാണാം. ബഹ്റൈൻ, കുവൈറ്റ് തുടങ്ങിയ രാജ്യങ്ങളും പ്രവാസി നികുതി നടപ്പിലാക്കാൻ ഒരുങ്ങുന്നുണ്ട്. ഈ നടപടി പ്രവാസി നിക്ഷേപത്തിൽ ചെറുതല്ലാത്ത തോതിൽ ആശ്രയിക്കുന്ന കേരള സമ്പദ്‌വ്യവസ്ഥയിൽ നടുക്കങ്ങളുണ്ടാക്കും.

NITAQAT

ഇവയിൽ നിന്നും വേറിട്ട എന്നാൽ ഗുരുതരമായ ഒരു വെല്ലുവിളിയാണ് ഇറാഖ്, യെമൻ തുടങ്ങിയ രാജ്യങ്ങളിൽ പ്രവാസികൾ നേരിടുന്നത്. ഐഎസ് ഭീകരരുടെ ആക്രമണങ്ങൾ, തട്ടിക്കൊണ്ടുപോകൽ തുടങ്ങിയ പ്രശ്നങ്ങളാൽ രാഷ്ട്രീയ അരക്ഷിതാവസ്ഥ നിലനിൽക്കുന്ന ഈ രാജ്യങ്ങളിൽ അധിവസിക്കുന്ന പ്രവാസി ജനത പലപ്പോഴും സ്പോൺസർമാർക്ക് അടച്ച പണം പോലും സമ്പാദിക്കാൻ കഴിയാതെ നാട്ടിലേക്ക് മടങ്ങാൻ നിർ ബന്ധിതരാകുന്നു.

മുകളിൽ വിശദീകരിച്ച സാഹചര്യങ്ങളൊക്കെയും നമ്മുടെ നിയന്ത്രണത്തിനപ്പുറമാണ്. സ്വദേശിവത്കരണം അതാതു രാജ്യത്തിന്റെ ആഭ്യന്തരനിലപാടാണ്. കാർക്കശ്യം കുറയ്ക്കാനും സമയം കൂടുതൽ ചോദിക്കാനുമല്ലാതെ മറ്റൊരു ഇടപെടൽ ഇന്ത്യയ്ക്ക് സാധ്യമല്ല. ഈ സാഹചര്യത്തിൽ കേന്ദ്ര സംസ്ഥാന സർക്കാർ തലങ്ങളിൽ സ്വീകരിക്കപ്പെട്ട നിലപാടും അതോടനുബന്ധിച്ച പദ്ധതികളും ചിന്താവിഷയമാണ്.

പ്രവാസികളുടെ ക്ഷേമതാല്പര്യത്തിലൂന്നിക്കൊണ്ട് 1996 ൽ കേരള ഗവൺമെന്റ് നോർക്ക അഥവാ ഡിപ്പാർട്ട്മെന്റ് ഓഫ് നോൺ റെസിഡന്റ് കേരളൈറ്റ്സ് അഫയേഴ്സ് സ്ഥാപിച്ചു. നോർക്ക ആസൂത്രണം ചെയ്യുന്ന പദ്ധതികളും കർമ്മപരിപാടികളും നടപ്പിലാക്കാൻ സർക്കാരിനും പ്രവാസികൾക്കുമിടയിൽ പ്രവർത്തിക്കുന്ന ഒരു ഏജൻസി എന്ന നിലയ്ക്ക് 2002 ൽ നോർക്ക റൂട്ട്സ് എന്ന സർക്കാർ ഏജൻസി രൂപീകരിക്കപ്പെട്ടു.

2008 ൽ പ്രാബല്യത്തിൽ വന്ന നോൺ റെസി

ഡൻസ് കേരളൈറ്റ്സ് വെൽഫയർ ഫണ്ട് ആക്ട് പ്രവാസികളുടെ ക്ഷേമത്തിനായി ആരംഭിക്കേണ്ട പദ്ധതികളെക്കുറിച്ചു പ്രതിപാദിക്കുന്നു. പെൻഷൻ സ്കീം, ആക്സിഡന്റ്, മരണം എന്നിവ സംഭവിച്ചാൽ ലഭ്യമാകുന്ന ഇൻഷുറൻസ് തുക, ചികിത്സ സംബന്ധമായ ആവശ്യങ്ങൾക്ക് സാമ്പത്തിക സഹായം തുടങ്ങിയ ഇതിൽപ്പെടുന്നു.

നോർക്ക റൂട്ടസ് നടപ്പിലാക്കിയ മറ്റൊരു പദ്ധതിയാണ് 'പ്രവാസി തിരിച്ചറിയൽ കാർഡ്' പദ്ധതി. കുറഞ്ഞപക്ഷം 6 മാസമെങ്കിലും രാജ്യത്തിനു പുറത്ത് അധിവസിച്ചവർക്ക് (18 വയസ്സിൽ കൂടുതൽ ആയിരിക്കണം) പ്രവാസി തിരിച്ചറിയൽ കാർഡിനപേക്ഷിക്കാം. പ്രവാസി തിരിച്ചറിയൽ കാർഡ് കൈവശമുള്ള പ്രവാസികൾക്ക് 2 ലക്ഷം വരെ ഇൻഷുറൻസ് കവറേജ് ലഭിക്കും. വിവാഹം, ചികിത്സ തുടങ്ങിയ അടിയന്തിരാവശ്യങ്ങൾ നിറവേറ്റാനുള്ള സാമ്പത്തിക സഹായ പദ്ധതിയായ 'സാന്ത്വന', പുറംനാട്ടിൽ നിന്നു മൃതദേഹം കൊണ്ടുവരുന്നതിനുള്ള സാമ്പത്തികസഹായം നൽകുന്ന 'കാരുണ്യം' തുടങ്ങിയവയാണ് നോർക്ക നടപ്പിലാക്കുന്ന മറ്റുപദ്ധതികൾ.

സ്വദേശിവത്കരണത്തെ തുടർന്ന് ഗൾഫ് രാജ്യങ്ങളിൽ നിന്നു മടങ്ങേണ്ടിവരുന്ന പ്രവാസികളുടെ പുനരധിവാസം ലക്ഷ്യമിട്ട് നോർക്ക റൂട്ട്സ് ഒരു പ്രവാസി പുനരധിവാസ നയത്തിനു രൂപം കൊടുത്തിരുന്നു. മടങ്ങിയെത്തുന്ന അവിദഗ്ധ തൊഴിലാളികൾക്ക് തൊഴിൽ പരിശീലനം നൽകുക, ബോധവത്കരണ ക്ലാസ്സുകൾ നടത്തുക, സംസ്ഥാനത്തെ വിപണികളിലേക്ക് നിക്ഷേപമിറക്കി സാമ്പത്തിക വിജയം കരസ്ഥമാക്കാനുള്ള മാർഗ്ഗനിർദ്ദേശം നൽകുക, ചെറുകിട വ്യവസായങ്ങളിൽ പുതിയ സംരംഭങ്ങൾ നടത്താൻ ലോണുകൾ വഴി സാമ്പത്തിക സഹായം നൽകുക എന്നിവയാണ് പ്രധാന പുനരധിവാസ കർമ്മ പരിപാടികൾ.

ഏതൊരു പദ്ധതിയും ആസൂത്രണം ചെയ്യുമ്പോൾ നാം കണക്കുകൂട്ടുന്ന വെല്ലുവിളികളേക്കാൾ സങ്കീർണ്ണമായവയാണ് നടപ്പിലാക്കുന്ന വേളയിൽ എതിരിടേണ്ടി വരുക. ഓരോ പ്രദേശത്തിന്റെയും ആവശ്യങ്ങൾക്കും പരിമിതികൾക്കുമനുസൃതമായിട്ടായിരിക്കണം തൊഴിൽ പരിശീലനം നൽകേണ്ടത്. നടപ്പിലാക്കുന്ന പദ്ധതികളുടെ വിജയസാധ്യത ഉറപ്പാക്കുന്നതിൽ തദ്ദേശ സ്വയംഭരണ സ്ഥാപനങ്ങളുടെ പങ്കാളിത്തം നിർണ്ണായകമാണ്. പ്രവാസി തൊഴിലാളികൾക്കായുള്ള തൊഴിൽ പരിശീലന പദ്ധതികൾ കേന്ദ്ര സർക്കാരിന്റെ സ്കിൽ ഇന്ത്യ മിഷന്റെ ഭാഗമായി നടപ്പാക്കാവുന്നതാണ്. കേന്ദ്ര സംസ്ഥാനതലങ്ങളിലെ വിവിധയിനം പുനരധിവാസ പദ്ധതികളുടെ ഏകോപനം അത്യാവശ്യമാണ്. കേന്ദ്രതലത്തിൽ പ്രവാസി ക്ഷേമത്തിനായി രൂപീകരിച്ച പദ്ധതികളിൽ ശ്രദ്ധേയമാണ് മഹാത്മാ ഗാന്ധി പ്രവാസി സുരക്ഷാ യോജന (MGPSY). ഇ.സി.ആർ (ഇമിഗ്രേഷൻ ചെക്ക് റിക്വേയേർഡ്) രാജ്യങ്ങളിലെ പ്രവാസി ഇന്ത്യൻ തൊഴിലാളികൾക്കായി പ്രവാസി ഭാരതീയ മന്ത്രാലയം പ്രത്യേകമായി രൂപകൽപന ചെയ്ത ഒരു സാമൂഹ്യ സുരക്ഷാ പദ്ധതിയാണ് ഇത്. എം.ജി.പി.എസ്.വൈയിൽ അംഗമാകുന്ന പ്രവാസി തൊഴിലാളികൾക്ക് മൂന്ന് പ്രധാന ആനുകൂല്യങ്ങൾ ലഭിക്കുന്നു.

1. വാർദ്ധക്യകാല പെൻഷൻ സംരക്ഷണം

2. തിരിച്ചുവരവിനും പുനരധിവാസത്തിനുമായി സെബിയുടെ നിയന്ത്രണത്തിലുള്ള UTI മ്യൂച്ചൽഫണ്ട് ആയ UTI AMC യുടെ 'മന്ത്‌ലി ഇൻകം സ്കീമി'ലൂടെ സമ്പാദ്യം.

3. LIC യുടെ ലൈഫ് ഇൻഷുറൻസ് പരിരക്ഷ.

സംസ്ഥാനതലത്തിലും പ്രവാസി ക്ഷേമത്തിനായി ഇത്തരം പദ്ധതികളുണ്ട്. പ്രദേശങ്ങൾക്കനുസൃതമായ അന്തരങ്ങൾ ഉൾക്കൊള്ളിച്ചുകൊണ്ടുള്ള ഏകോപനമാണ് ഓരോ പദ്ധതിക്കും ആവശ്യം.

നോർക്ക ഇപ്പോൾ നടപ്പിലാക്കിക്കൊണ്ടിരിക്കുന്ന 'പ്രവാസി ഡാറ്റാ ബാങ്ക്' പദ്ധതി ദേശീയ തലത്തിൽ നടപ്പിലാക്കേണ്ടതാണ്. വ്യക്തമായ വിവരങ്ങളടങ്ങിയ പ്രവാസി ഡാറ്റാ ബാങ്ക് അടിയന്തിര ഘട്ടങ്ങളിൽ പ്രവാസികളെ സഹായിക്കാൻ സർക്കാരിനെ പ്രാപ്തമാക്കുമെന്നുമാത്രമല്ല, പലത്തട്ടുകളിൽ വർത്തിക്കുന്ന പ്രവാസി തൊഴിലാളികളുടെ ദീർഘകാല ക്ഷേമപദ്ധതികൾ ആസൂത്രണം ചെയ്യാനുള്ള പഠനങ്ങൾ തയ്യാറാക്കാനുമുതകും.

കേന്ദ്രതലത്തിൽ പ്രവാസി ഭാരതീയ കാര്യ മന്ത്രാലയം വിദേശകാര്യ മന്ത്രാലയത്തിലേക്ക് ലയിക്കപ്പെട്ടിരിക്കുന്നു. ഈ തീരുമാനത്തിന്റെ ശരിതെറ്റുകൾക്കപ്പുറം, വിവിധ കർമ്മ പരിപാടികളുടെ ഉന്നതതലത്തിലെ മേൽനോട്ടം ഇനിമുതൽ ഒരൊറ്റ ദിശയിൽ നിന്നായിരിക്കുമെന്ന വസ്തുത കേന്ദ്ര സംസ്ഥാന സർക്കാറുകൾ നടപ്പിലാക്കുന്ന എല്ലാവിധ പുനരധിവാസ പരിപാടികളും സംഭവസമകാലികത്വം കൈവരിക്കുമെന്ന പ്രത്യാശ പരത്തുന്നു.

രാജ്യത്തിന്റെ അതിരുകൾ താണ്ടി സ്വപ്നങ്ങൾ സാക്ഷാത്കരിക്കാൻ യാത്ര പോകുന്ന പ്രവാസികളും ഭാരതീയരാണ്-വോട്ടവകാശം ലഭിച്ച ഭാരതീയർ. പ്രവാസി ക്ഷേമ പദ്ധതികൾ അപ്പോൾ ആനുകൂല്യങ്ങളല്ല, അവകാശങ്ങളാണ്. ഏതൊരു യാത്രയും തിരിച്ചു വരവിനുവേണ്ടിയാണ്. കൂടുതൽ ഉന്മേഷത്തോടെ സ്വപ്നങ്ങൾ സാക്ഷാത്കരിച്ചുകൊണ്ടുള്ള തിരിച്ചു വരവിനു കഴിയാതെ ഭഗ്നാശരായി തിരികെ മടങ്ങുന്ന പ്രവാസികൾക്ക് താങ്ങാകുന്ന രീതിയിൽ പ്രവാസി പുനരധിവാസ/പ്രവാസി ക്ഷേമപദ്ധതികൾ നടപ്പിലാക്കപ്പെടുമ്പോഴാണ് പ്രവാസി ക്ഷേമമെന്ന ദൗത്യത്തിൽ നാം വിജയിക്കുക.

(ബംഗലുരു എയർഫോഴ്സ് ആഡിറ്റ് വകുപ്പിൽ ഡെപ്യൂട്ടി ഡയറക്ടറാണ് ലേഖിക)

ബാലവേല നിരോധന നിയമം: ഒരു പ്രായോഗിക വിശകലനം

അഡ്വ. നസീർ ചാലിയം

കുട്ടികളെ സംബന്ധിച്ച അവകാശ പ്രഖ്യാപനങ്ങളുടെ ഏറ്റവും ആധികാരികമായ രേഖയായാണ് 1989 ലെ ഐക്യരാഷ്ട്ര സഭയുടെ കുട്ടികളെ സംബന്ധിച്ച അവകാശ പത്രിക പരിഗണിക്കപ്പെടുന്നത്. 1989 നവംബർ 20 ന് അംഗീകരിച്ച ഈ അവകാശ പ്രഖ്യാപനത്തിൽ 1992 ലാണ് നമ്മുടെ രാജ്യം ഒപ്പു വെച്ചത്. ഇതേ തുടർന്ന് കുട്ടികളുടെ അവകാശ സംരക്ഷണം ഉറപ്പാക്കുന്നതിനായി നിരവധി നിയമങ്ങൾക്ക് രാഷ്ട്രം രൂപം നൽകുകയുണ്ടായി. 1989 ലെ ഐക്യരാഷ്ട്ര സഭയുടെ ബാലാവകാശ ഉടമ്പടിക്കും മുമ്പേ, 1974 ൽ കുട്ടികളെ ദേശീയ സമ്പത്തായി പ്രഖ്യാപിച്ച് കുട്ടികളെ സംബന്ധിച്ച ദേശീയ നയത്തിന് ഇന്ത്യ രൂപം നൽകി. സ്വതന്ത്രവും പീഡന രഹിതവുമായ കുട്ടിക്കാലം ആസ്വദിക്കാനായെങ്കിൽ മാത്രമേ ഉത്തമ പൗരന്മാരായി കുട്ടികൾക്ക് വളരാനാകൂ എന്ന തത്വം കുട്ടികളുടെ ദേശീയ നയരൂപീകരണത്തിന് അടിസ്ഥാനമായി. കുട്ടികളുടെ ബുദ്ധിപരവും ശാരീരികവുമായ വളർച്ചക്ക് ശരിയായ ബോധനം കിട്ടുന്ന കുട്ടിക്കാലം ഉറപ്പാക്കുക എന്നത് ഏതൊരു പുരോഗമന രാഷ്ട്രത്തിന്റെയും ചുമതലയായി കണക്കാക്കപ്പെടുന്നു. കുട്ടികളുടെ സ്വതന്ത്രവും, ആരോഗ്യകരവുമായ വളർച്ചയെ തടയുന്ന തികഞ്ഞ ബാലാവകാശ ലംഘനമായി ബാലവേലയെ തിരിച്ചറിഞ്ഞിട്ടുണ്ട്. വിദ്യാഭ്യാസത്തിനുള്ള അവസരം കുട്ടികൾക്ക് നിഷേധിക്കുകയും, ശാരീരികവും മാനസികവുമായ ശരിയായ വളർച്ച നേടുന്നതിന് വിഘാതം സൃഷ്ടിക്കുകയും ചെയ്യുന്ന ബാലവേല നിരോധിക്കേണ്ടതിന്റെ അനിവാര്യത അന്താരാഷ്ട്ര ശൈശവ ഉടമ്പടിയും ഇന്ത്യൻ ഭരണഘടനയും ഉയർത്തിക്കാട്ടുന്നു.

അന്താരാഷ്ട്ര ശൈശവ ഉടമ്പടിയിലെ 32-ാം അനുച്ഛേദം സാമ്പത്തിക ചൂഷണങ്ങളിൽ നിന്നും അപകടകരമായ തൊഴിലുകളിൽ നിന്നും കുട്ടികൾക്ക് സംരക്ഷണം നൽകുന്നു. 6 മുതൽ 14 വയസ്സ് വരെയുള്ള കുട്ടികൾക്ക് സൗജന്യവും നിർബന്ധിതവുമായ വിദ്യാഭ്യാസാവകാശം ഉറപ്പ് വരുത്തുന്ന ഇന്ത്യൻ ഭരണഘടനയുടെ 21 (A) അനുച്ഛേദം, ഈ പ്രായത്തിൽ കുട്ടികൾക്ക് ലഭിക്കേണ്ടത് ശരിയായ വിദ്യാഭ്യാസമാണെന്ന് ഉറപ്പു വരുത്തുന്നു. അന്താരാഷ്ട്ര ശൈശവ ഉടമ്പടിയുടെ ലക്ഷ്യപ്രാപ്തിക്കായി പാർലമെന്റ് കൊണ്ടുവന്ന 2009 ലെ സൗജന്യവും നിർബന്ധിതവുമായ വിദ്യാഭ്യാസ അവകാശ നിയമം പ്രാഥമിക വിദ്യാഭ്യാസം മൗലികാവകാശമാക്കുക വഴി 14 വയസ്സ് പൂർത്തിയാകുന്നത് വരെ തൊഴിലിടങ്ങളിലല്ല കുട്ടികൾ വളരേണ്ടതെന്നും മറിച്ച് ശരിയായ വിദ്യാഭ്യാസമാണ് അവർക്ക് ലഭിക്കേണ്ടതെന്നും വ്യക്തമാക്കുന്നു.

ഇന്ത്യൻ ഭരണഘടനയുടെ 24-ാം അനുച്ഛേദം 14 വയസ്സിന് താഴെ പ്രായമുള്ള കുട്ടികളെ കഠിനമായ ജോലികൾക്ക് ഉപയോഗിക്കുന്നതിനെ പൂർണ്ണമായും വിലക്കുന്നു. ഭരണഘടനയുടെ മൗലികാവകാശങ്ങളുടെ പട്ടികയിൽ ഉൾപ്പെടുന്ന 24-ാം അനുച്ഛേദത്തിന്റെ പൂർത്തീകരണത്തിനാണ് 1986 ലെ ബാലവേല (നിരോധനവും നിയന്ത്രണവും) നിയമം പാസ്സാക്കപ്പെട്ടത്. 2016 ൽ ബാലവേല നിരോധന നിയമത്തിൽ കൊണ്ടു വന്ന ഭേദഗതി കുറ്റകൃത്യം തടയുന്നതിനും കുറ്റവാളികൾക്കെതിരെ ഫലപ്രദമായ ശിക്ഷാനടപടികൾ സ്വീകരിക്കുന്നതിനും ഉതകുന്ന ഒന്നാണ്.

1986 ലെ ബാല-കൗമാര വേല (നിരോധനവും നിയന്ത്രണവും) നിയമത്തിലെ 3-ാം വകുപ്പ് പ്രകാരം ഏതെങ്കിലും കുട്ടികളെ തൊഴിലിലോ നിർമ്മാണ മേഖലയിലോ ജോലി ചെയ്യുന്നത് വിലക്കിയിരിക്കുന്നു. ബാലവേല നിരോധന നിയമ പ്രകാരം 14 വയസ്സ് പൂർത്തിയാകാത്ത മുഴുവൻ പേരെയും 'കുട്ടി' എന്ന നിർവചനത്തിൽ പെടുത്തിയിട്ടുണ്ട്. 14 വയസ്സ് പൂർത്തിയാകാത്ത കുട്ടികൾ തൊഴിലിൽ ഏർപ്പെടുന്നത് വിലക്കിയിട്ടുണ്ടെങ്കിലും കഠിനമല്ലാത്തതും നിയമത്തിന് അനുബന്ധമായി പട്ടികയിൽ പ്രത്യേകം ചേർത്തതല്ലാത്തതുമായ കുടുംബാംഗങ്ങൾ നടത്തുന്ന തൊഴിലുകളിൽ സ്കൂൾ സമയത്തല്ലാതെ കുട്ടികൾക്ക് സഹായിക്കാം. കൂടാതെ പരസ്യം, സിനിമ, ടെലിവിഷൻ സീരിയൽ, സ്പോർട്സ് എന്നീ മേഖലകളിൽ കലാകാരന്മാരായി ജോലി ചെയ്യുന്നതും നിയമപ്രകാരം കുറ്റകരമല്ല. അതേ സമയം സർക്കസുകളിൽ കലാകാരന്മാരായി പോലും ജോലി ചെയ്യാനാകില്ല. അമ്മ, അച്ഛൻ, സഹോദരൻ, സഹോദരി,

പിതാവിന്റെ സഹോദരിയും സഹോദരനും, മാതാവിന്റെ സഹോദരിയും സഹോദരനും മാത്രമേ നിയമത്തിൽ പ്രസ്താവിച്ച 'കുടുംബം' എന്ന നിർവ്വചത്തിൽ ഉൾപ്പെടുകയുള്ളൂ. മേൽ വ്യവസ്ഥകൾക്ക് വിരുദ്ധമായി ഏതെങ്കിലും ഒരു കുട്ടിയെ കൊണ്ട് തൊഴിൽ ചെയ്യിപ്പിച്ചാൽ 6 മാസത്തിൽ കുറയാത്തതും രണ്ട് വർഷം വരെയാകാവുന്നതുമായ തടവും അല്ലെങ്കിൽ ഇരുപത്തി അയ്യായിരം രൂപയിൽ കുറയാത്തതും അമ്പതിനായിരം രൂപ വരെയാകാവുന്നതുമായ പിഴ ശിക്ഷക്കോ അല്ലെങ്കിൽ രണ്ടും ഒന്നിച്ചോ ലഭിക്കുന്നതാണ്.

2016 ൽ ബാലവേല നിരോധന നിയമത്തിൽ കൊണ്ടു വന്ന ഭേദഗതി പ്രകാരം 14 വയസ്സ് പൂർത്തിയായവരും 18 വയസ്സ് പൂർത്തിയാകാത്തവരുമായ കൗമാരക്കാരായ കുട്ടികളെ കൊണ്ട് തൊഴിൽ ചെയ്യിപ്പിക്കുന്നതും വിലക്കിയിട്ടുണ്ട്. നിയമത്തോടൊപ്പം ചേർത്തിട്ടുള്ള പട്ടികയിൽ വിവരിക്കുന്ന കഠിനമായ തൊഴിലിലോ, നിർമ്മാണ പ്രവർത്തനങ്ങളിലോ കൗമാരക്കാരായ കുട്ടികളെ പങ്കെടുപ്പിക്കുന്നത് നിയമം വിലക്കുന്നു. ഈ വകുപ്പ് പ്രകാരമുള്ള നിയമ ലംഘനം നടത്തുന്നതുമൂലം 6 മാസത്തിൽ കുറയാത്തതും രണ്ട് വർഷം വരെയാകാവുന്നതുമായ തടവ് ശിക്ഷയും അല്ലെങ്കിൽ ഇരുപതിനായിരം രൂപയിൽ കുറയാത്തതും അമ്പതിനായിരം രൂപ വരെയാകാവുന്നതുമായ പിഴ ശിക്ഷയും അല്ലെങ്കിൽ അവ രണ്ടും ഒന്നിച്ചോ ലഭിക്കുന്നതാണ്. ഇത്തരത്തിലുള്ള ആദ്യ കുറ്റത്തിന് കുട്ടികളുടെ രക്ഷിതാക്കൾക്ക് യാതൊരു ശിക്ഷയും ലഭിക്കുന്നതല്ല. എന്നാൽ കുറ്റകൃത്യം ആവർത്തിക്കപ്പെട്ടാൽ മാതാപിതാക്കളും ശിക്ഷിക്കപ്പെടും. പട്ടികയിൽ വിവരിച്ച തൊഴിലുകൾ കൗമാരക്കാരെ കൊണ്ട് ചെയ്യിക്കുന്നത് നിയമവിരുദ്ധമാണെങ്കിലും, കൗമാരക്കാർക്ക് അനുവദനീയമായ തൊഴിലുകൾ ഏതൊക്കെയാണെന്ന് ചൂണ്ടിക്കാട്ടി കേന്ദ്ര സർക്കാറിന് വിജ്ഞാപനം പുറപ്പെടുവിക്കാവുന്നതാണ്. നിയമത്തിലെ 3, 3A വകുപ്പുകൾ പ്രകാരം ശിക്ഷിക്കപ്പെട്ട വ്യക്തികൾ വീണ്ടും കുറ്റ കൃത്യം നടത്തിയാൽ ഒരു വർഷത്തിൽ കുറയാത്തതും 3 വർഷം വരെ ആകാവുന്നതുമായ ശിക്ഷ ലഭിക്കുന്നു.

ബാലവേല നിരോധന നിയമത്തിൽ 2016 ൽ കൊണ്ടു വന്ന ഭേദഗതിയിലെ 14A വകുപ്പ് പ്രകാരം ബാലവേല നിരോധന നിയമത്തിലെ 3, 3A വകുപ്പുകൾ പ്രകാരമുള്ള കുറ്റ കൃത്യങ്ങൾ പോലീസിന് നേരിട്ട് കേസെടുക്കാൻ അധികാരമുള്ള "കൊഗ്നിസിബ്ൾ" വിഭാഗത്തിൽപ്പെടുത്തിയിട്ടുണ്ട്. ബാലവേലയുമായി ബന്ധപ്പെട്ട കുറ്റകൃത്യങ്ങൾ പോലീസിന് നേരിട്ട് കേസ്സെടുത്ത് അന്വേഷിക്കാവുന്ന തരത്തിലുള്ള കുറ്റകൃത്യങ്ങളുടെ പട്ടികയിൽ പെടുത്തിയത് ബാലവേല ഫലപ്രദമായി തടയുന്നതിന് ഏറെ സഹായകമായിട്ടുണ്ട്. ബാലവേലയുമായി ബന്ധപ്പെട്ട് ബാലനീതി നിയമത്തിലും ഇന്ത്യൻ ശിക്ഷാ നിയമത്തിലുമുള്ള വകുപ്പുകൾ ഒന്നിച്ച് ചുമത്തി പ്രതികൾക്കെതിരെ പ്രോസിക്യൂഷൻ നടപടി സ്വീകരിക്കാൻ പോലീസിന് ഇതു കാരണം സാദ്ധ്യമാകും.

WP(C) No. 465/1986 നമ്പർ കേസ്സിൽ സുപ്രീം കോടതി പുറപ്പെടുവിച്ച വിധിയിൽ നിയമാനുസൃത ശിക്ഷകൾ കൂടാതെ ബാലവേലക്ക് കുട്ടികളെ നിയോഗിക്കുന്ന തൊഴിലുടമയിൽ നിന്നും നഷ്ടപരിഹാരം ഈടാക്കാനുള്ള വ്യവസ്ഥ കൂടി മുന്നോട്ട് വെക്കുകയുണ്ടായി. സുപ്രീം കോടതി വിധിപ്രകാരം കുട്ടികൾ അപകടകരമായ തൊഴിലുകളിൽ ഏർപ്പെട്ടതായി കണ്ടെത്തിയാൽ തൊഴിലുടമയിൽ നിന്നും 20000 രൂപ നഷ്ടപരിഹാരം ഈടാക്കി ആ തുക ചൈൽഡ് ലേബർ റീഹാബിലിറ്റേഷൻ -കം- വെൽഫയർ സൊസൈറ്റിയിൽ നിക്ഷേപിക്കണം. ബാലവേല നിരോധന നിയമത്തിൽ 14B വകുപ്പ് പ്രകാരം സർക്കാർ ഓരോ ജില്ല തോറുമോ രണ്ടോ മൂന്നോ ജില്ലകൾക്ക് ഒന്നിച്ചോ ബാല-കൗമാര തൊഴിൽ പുനരധിവാസ ഫണ്ട് രൂപീകരിക്കേണ്ടതുണ്ടെന്നും ഉടമകളിൽ നിന്നും ഈടാക്കുന്ന പിഴ കുട്ടികൾക്ക് നൽകേണ്ടതുണ്ടെന്നും അനുശാസിക്കുന്നു.

1986 ലെ ബാലവേല നിരോധന നിമയത്തിനും 2016ൽ കൊണ്ടു വന്ന ബാലവേല നിരോധന നിയമ ഭേദഗതിക്കും പുറമെ കുട്ടികളെ കൊണ്ട് തൊഴിലെടുപ്പിക്കുന്നതും അവരുടെ വേതനം നൽകാതിരിക്കുകയും ചെയ്യുന്നത് 2015 ലെ The Juvenile Justice (Care and Protection of Children) Act sec 79 വകുപ്പ് പ്രകാരം ജാമ്യം ലഭിക്കാത്ത കുറ്റകൃത്യമാണ്. ഇത്തരം നിയമപരമായ വ്യവസ്ഥകളൊക്കെ രാഷ്ട്രം കൊണ്ടുവന്നത് ചൂഷണ രഹിതമായ കുട്ടിക്കാലം ഉറപ്പാക്കുക എന്ന ഭരണഘടനാ തത്വങ്ങളുടെ പൂർത്തീകരണത്തിന് വേണ്ടിയാണ്. ബാലവേല നിർമ്മാർജ്ജന രംഗത്ത് ശക്തമായ ഇടപെടലുകൾ തന്നെയാണ് ഇത്തരം നിയമനിർമ്മാണങ്ങളെന്നതാണ് സ്ഥിതി വിവരണ കണക്കുകൾ സൂചിപ്പിക്കുന്നത്. നിയമം അതിന്റെ ശരിയായ അർത്ഥത്തിൽ നടപ്പാക്കപ്പെടുമ്പോൾ മാത്രമാണ് നീതി നിർവ്വഹണം പൂർണ്ണമാകുന്നത്. കൂടാതെ സാമൂഹ്യമായ ബോധവൽക്കരണവും നിയമലംഘനങ്ങൾക്കെതിരെയുള്ള സമൂഹത്തിന്റെ ഇടപെടലുകളും ശക്തമാകുമ്പോൾ മാത്രമേ ബാലവേലരഹിത രാഷ്ട്രം പടുത്തുയർത്താനാകൂ.

(സംസ്ഥാന ബാലാവകാശ സംരക്ഷണ കമ്മീഷൻ മുൻ അംഗമാണ് ലേഖകൻ)

തൊഴിൽ രംഗത്തെ വനിതാ ശിശു സംരക്ഷണ നിയമങ്ങൾ

അഡ്വ. നിസ ഫാസിൽ

സ്ത്രീകളും കുട്ടികളും പലതരത്തിലുള്ള ചൂഷണങ്ങൾക്കു വിധേയമായിക്കൊണ്ടിരിക്കുന്ന ഒരു കാലത്തിലൂടെയാണ് ഇന്ന് നമ്മൾ കടന്നു പൊയ്ക്കൊണ്ടിരിക്കുന്നത്. തൊഴിൽ മേഖലയിൽ ഉള്ള അമ്മമാരുടെ പ്രധാന പ്രശ്നം അവരുടെ കുട്ടികളുടെ സുരക്ഷ തന്നെയാണ്. തൊഴിലിടങ്ങളിൽ ഏറ്റവും കൂടുതൽ അവകാശ നിഷേധങ്ങൾക്കും ചൂഷണത്തിനും ഇരയാകുന്നത് സ്ത്രീകളും കുട്ടികളുമാണ്. ഇന്ത്യൻ ഭരണഘടനാപ്രകാരം ബാലവേല പൂർണ്ണമായും നിരോധിക്കപ്പെട്ടിട്ടില്ല. അപകടകരമായ തൊഴിലുകളിൽ കുട്ടികളെ പണിയെടുപ്പിക്കരുത് എന്ന് മാത്രമേ വിവക്ഷയുള്ളൂ. ഇത്തരം ഒരു സാമൂഹ്യ പശ്ചാത്തലത്തിൽ തൊഴിലിടങ്ങളിലെ സ്ത്രീ ശിശു സംരക്ഷണ നിയമങ്ങൾ വിശകലനം ചെയ്യുന്നത് ഉചിതമായിരിക്കും.

തൊഴിലിടങ്ങളിൽ ആയാലും പൊതുസ്ഥലങ്ങളിൽ ആയാലും കുട്ടികൾ പെട്ടെന്ന് അവകാശ ലംഘനങ്ങൾക്കു വിധേയരാകുന്നു. കുട്ടികൾക്കെതിരെയുള്ള ലൈംഗിക അതിക്രമം ഒരു വൈറസ് പോലെ സമൂഹമാകെ പടർന്നുകൊണ്ടിരിക്കുന്നു. ഇത്തരം സാഹചര്യത്തിൽ പാർലമെന്റ് പാസ്സാക്കിയ നിയമം ആണ് ലൈംഗിക അതിക്രമങ്ങളിൽ നിന്നും കുട്ടികളെ സംരക്ഷിക്കുന്ന നിയമം, 2012 അഥവാ POCSO (Protection of Children from Sexual Offences Act, 2012).

ലൈംഗിക അതിക്രമങ്ങളിൽ നിന്നും കുട്ടികളെ സംരക്ഷിക്കുന്ന നിയമം, 2012

കുട്ടികൾക്കെതിരെയുള്ള ലൈംഗിക അതിക്രമം, അശ്ലീല ചിത്രങ്ങൾ കാണിക്കൽ, മറ്റുതരത്തിലുള്ള ശല്യപ്പെടുത്തലുകൾ തുടങ്ങിയവയിൽ നിന്നും കുട്ടികളെ സംരക്ഷിക്കുക എന്നതാണ് ഈ നിയമത്തിന്റെ ഉദ്ദേശ്യം. ഈ നിയമമനുസരിച്ച് കുറ്റങ്ങളെ ഇപ്രകാരം തരംതിരിക്കാം.

1. തീക്ഷ്ണമായ ലൈംഗിക അതിക്രമം

(Penetrative Sexual Assault)

ഒരു കുട്ടിയുടെ ലൈംഗികാവയവങ്ങളിലോ, മറ്റു ശരീര ഭാഗങ്ങളിലോ പുരുഷ ലൈംഗികാവയവങ്ങളോ മറ്റു ശരീരഭാഗങ്ങളോ വസ്തുക്കളോ കടത്തുകയോ അപ്രകാരം മറ്റാരെയെങ്കിലും കൊണ്ട് ചെയ്യിക്കുകയോ ചെയ്യുന്നതും അതുപോലെതന്നെ മറ്റൊരു കുട്ടിയെക്കൊണ്ട് ഇപ്രകാരം ചെയ്യിക്കുന്നതും പെനിട്രേറ്റീവ് ലൈംഗിക അതിക്രമത്തിൽ ഉൾപ്പെടുത്തിയിരിക്കുന്നു. ഇതിന്റെ കുറഞ്ഞ ശിക്ഷ 7 വർഷം തടവും പിഴയും കൂടിയ ശിക്ഷ ജീവപര്യന്തം തടവും പിഴയുമാണ്.

2. അങ്ങേയറ്റം തീക്ഷ്ണമായ ലൈംഗിക അതിക്രമം (Aggravated Sexual Assault)

പോലീസ് ഓഫീസർ, സൈനികർ, സർക്കാർ ജീവനക്കാർ, ജയിൽവാർഡൻ, പ്രൊട്ടക്ഷൻ ഹോം മുതലായവയുടെ മേലധികാരികൾ, ആശുപത്രി, വിദ്യാഭ്യാസ സ്ഥാപനങ്ങൾ, മതസ്ഥാപനങ്ങൾ ഇവയുടെ മാനേജ്മെന്റ് /സ്റ്റാഫ് തുടങ്ങിയവർ നടത്തുന്ന പെനിട്രേറ്റീവ് ലൈംഗിക അതിക്രമത്തിനെ അങ്ങേയറ്റം തീക്ഷ്ണമായ ലൈംഗിക അതിക്രമമായി പരിഗണിക്കുന്നു. കൂടാതെ സംഘം ചേർന്നും ആയുധങ്ങൾ ഉപയോഗിച്ചും നടത്തുന്ന പെനിട്രേറ്റീവ് ലൈംഗിക ആക്രമണവും അതുമൂലമുള്ള പരിക്കുകളും, പെൺകുട്ടികളെ ഗർഭിണിയാക്കുന്നതും, 12 വയസ്സിൽ താഴെയുള്ള മാനസിക വൈകല്യമുള്ള കുട്ടികളോട് ചെയ്യുന്ന പെനിട്രേറ്റീവ് ലൈംഗിക അതിക്രമവും, കുട്ടികളിൽ HIV അണുബാധ മുതലായ രോഗങ്ങൾ പടർത്തൽ, ബന്ധുക്കൾ കുട്ടിക്ക് സേവനം നൽകുന്ന സ്ഥാപനത്തിലെ മേലധികാരികൾ/ സ്റ്റാഫ് എന്നിവർ നടത്തുന്ന പെനിട്രേറ്റീവ് ലൈംഗിക അതിക്രമം എന്നിവയെല്ലാം ഇത്തരം ലൈംഗിക അതിക്രമമായി പരിഗണിക്കപ്പെടുന്നു. ഇതിന്റെ കുറഞ്ഞ ശിക്ഷ 10 വർഷം തടവും കൂടിയ ശിക്ഷ ജീവപര്യന്തം തടവും പിഴയുമാണ്.

3. ലൈംഗിക അതിക്രമം

ഒരു കുട്ടിയുടെ ശരീരഭാഗങ്ങൾ, ലൈംഗികാവയവങ്ങൾ മുതലായവ ലൈംഗിക ഉദ്ദേശ്യത്തോടുകൂടി തൊടുകയോ, കുട്ടിയെക്കൊണ്ട് അപ്രകാരം വേറൊരാളെ തൊടിയിക്കുകയോ, മറ്റ് ഏതെങ്കിലും തരത്തിൽ കുട്ടിയുമായി പെനിട്രേഷൻ അല്ലാത്ത ശാരീരികബന്ധം നടത്തുകയോ ചെയ്യുന്നത് ലൈംഗിക അതിക്രമം അഥവാ സെക്ഷ്വൽ അസോൾട്ട് എന്നറിയപ്പെടുന്നു. ആയതിന് കുറഞ്ഞത് 3 കൊല്ലമോ, കൂടിയത് 5 കൊല്ലമോ തടവും പിഴയുമാണ് ശിക്ഷ.

4. ലൈംഗികമായ ശല്യപ്പെടുത്തൽ

ലൈംഗിക ഉദ്ദേശ്യത്തോടെ വാക്കുകൾ കൊണ്ടോ, ശബ്ദം കൊണ്ടോ, ആംഗ്യം കൊണ്ടോ ഏതെങ്കിലും വസ്തുക്കൾ അല്ലെങ്കിൽ ശരീരഭാഗം പ്രദർശിപ്പിച്ചോ അല്ലാതെയോ കുട്ടിയെ കാണിക്കുന്നതും, കുട്ടിയെ ഭീഷണിപ്പെടുത്തി ശരീരഭാഗങ്ങൾ ഏതെങ്കിലും തരത്തിലുള്ള മാധ്യമങ്ങളിലൂടെ പ്രചരിപ്പിക്കുന്നതും അശ്ലീലപ്രവൃത്തികൾക്കായി കുട്ടിയെ വശീകരിക്കുന്നതും ലൈംഗികമായ ശല്യപ്പെടുത്തൽ അഥവാ സെക്ഷ്വൽ ഹരാസ്മെന്റാണ്. ഈ കുറ്റങ്ങൾക്ക് 3 വർഷം വരെ തടവും പിഴയുമാണ് ശിക്ഷ.

5. കുട്ടികളെ അശ്ലീല കാര്യങ്ങൾക്ക് ഉപയോഗിക്കൽ

ലൈംഗിക ആവശ്യങ്ങൾക്കായി ടെലിവിഷൻ, ഇന്റർനെറ്റ്, അച്ചടി മാധ്യമം വഴി പരസ്യത്തിനോ, പരിപാടികൾക്കോ വേണ്ടി കുട്ടിയെ ഉപയോഗിക്കുന്നത്, കുട്ടികളുടെ ലൈംഗിക അവയവങ്ങൾ പ്രദർശിപ്പിക്കുന്നത്, കുട്ടിയുമായി ലൈംഗിക വേഴ്ച നടത്തുന്ന ചിത്രം പ്രദർശിപ്പിക്കുന്നത്, കുട്ടിയെ അശ്ലീല രീതിയിൽ പ്രദർശിപ്പിക്കുന്നത് എന്നിവയെല്ലാം അശ്ലീല പ്രവർത്തികൾക്ക് കുട്ടികളെ ഉപയോഗിക്കുന്നതിൽപ്പെടും.

കുട്ടിയെ അശ്ലീല പ്രവർത്തിക്ക് ഉപയോഗിക്കുന്നതിന് 5 വർഷവും തടവും പിഴയുമാണ് ശിക്ഷ. അതേ കുറ്റത്തിന് നേരത്തെ ശിക്ഷിക്കപ്പെട്ട ആളാണെങ്കിൽ 7 വർഷം തടവും പിഴയുമാണ് ശിക്ഷ. കുട്ടിയെ അശ്ലീല പ്രവർത്തികൾക്ക് ഉപയോഗിക്കുന്ന ആൾ കുട്ടിയുമായി പെനിട്രേറ്റീവ് ലൈംഗിക അതിക്രമം നടത്തുകയും കൂടി ചെയ്താൽ 10 വർഷം മുതൽ ജീവപര്യന്തം വരെ തടവും പിഴയും ലഭിക്കുന്നതാണ്. കുട്ടിയെ അശ്ലീല പ്രവൃത്തികൾക്ക് ഉപയോഗിക്കുന്ന ആൾ കുട്ടിയുമായി മാരകമായ പെനിട്രേറ്റീവ് ലൈംഗിക അതിക്രമം നടത്തുകയും കൂടി ചെയ്താൽ അയാൾക്ക് ജീവപര്യന്തം കഠിനതടവും പിഴയും ലഭിക്കുന്നതാണ്. കുട്ടിയെ ഉൾപ്പെടുത്തി അശ്ലീല ചിത്രീകരണം പ്രസിദ്ധീകരിക്കുന്നയാൾ കുട്ടിയുമായി നേരിട്ട് ലൈംഗിക അതിക്രമം നടത്തിയാൽ 6 വർഷം മുതൽ 8 വർഷം വരെ തടവും പിഴയും ലഭിക്കവുന്നതാണ്.

അന്വേഷണ നടപടികൾ

കുട്ടിയുടെ മൊഴി രേഖപ്പെടുത്തുന്നത് സബ് ഇൻസ്പെക്ടറുടെ റാങ്കിൽ കുറയാത്ത പോലീസ് ഓഫീസർ ആയിരിക്കണം. വീട്ടിൽ വച്ചോ, കുട്ടിക്ക് പരിചയം ഉള്ള സ്ഥലത്തുവച്ചോ, കുട്ടിക്ക് താൽപര്യം ഉള്ള സ്ഥലത്തുവച്ചോ വളരെ ലളിതവും സൗഹാർദ്ദപരവും ആയ അന്തരീക്ഷത്തിൽ ആയിരിക്കണം മൊഴി രേഖപ്പെടുത്തേണ്ടത്. കഴിയുന്നതും വനിതാ പോലീസ് ഓഫീസർ ആയിരിക്കണം മൊഴിയെടുക്കേണ്ടത്. കുട്ടിയുടെ മാതാപിതാക്കളുടേയോ കുട്ടിക്ക് വിശ്വാസം ഉള്ള മറ്റു വ്യക്തിയുടേയോ മുന്നിൽ വച്ചായിരിക്കണം മൊഴി രേഖപ്പെടുത്തേണ്ടത്. മൊഴി രേഖപ്പെടുത്തുന്ന ഓഫീസർ യൂണിഫോമിൽ ആയിരിക്കരുത്. മൊഴി രേഖപ്പെടുത്തുമ്പോൾ കുട്ടിക്ക് പ്രതിയുമായി ബന്ധപ്പെടാനുള്ള സാഹചര്യം ഒഴിവാക്കേണ്ടതാണ്. യാതൊരു കാരണവശാലും കുട്ടിയെ രാത്രി കാലങ്ങളിൽ പോലീസ് സ്റ്റേഷനിൽ നിർത്താൻ പാടില്ല. കുട്ടിയുടെ പേരും വിവരങ്ങളും പൊതുമാധ്യമങ്ങളിൽ പരസ്യപ്പെടുത്താൻ പാടില്ല.

വിചാരണ നടപടിക്രമങ്ങൾ

കോടതിയോട് ഉന്നയിച്ചിട്ട് കോടതി അംഗീകരിച്ചാൽ മാത്രമേ പ്രതിഭാഗത്തിന് കുട്ടിയോട് ചോദ്യങ്ങൾ ചോദിക്കാൻ കഴിയുകയുള്ളൂ. വിചാരണവേളയിൽ ആവശ്യമെങ്കിൽ കുട്ടിക്ക് ഇടവേള അനുവദിക്കേണ്ടതാണ്. തുടരെ തുടരെ കുട്ടിയെ ചോദ്യം ചെയ്യാൻ പാടില്ല. വിചാരണവേളയിൽ കുട്ടിയോട് കഠിനമായ ചോദ്യം ചെയ്യാനോ വ്യക്തിഹത്യ നടത്താനോ പാടില്ല. പരാതി ലഭിച്ചു 30 ദിവസത്തിനുള്ളിൽ സ്പെഷ്യൽ കോടതി കുട്ടിയുടെ മൊഴിരേഖപ്പെടുത്തേണ്ടതും ഒരു വർഷത്തിനുള്ളിൽ കേസിൽ വിധി പുറപ്പെടുവിക്കേണ്ടതും ആണ്. കുട്ടിക്ക് പ്രതിയെ കാണാതിരിക്കാനുള്ള സൗകര്യം തെളിവെടുക്കുന്ന സമയത്തു കോടതി ഉറപ്പാക്കേണ്ടതാണ്. വിചാരണ നടപടികൾ അടച്ചിട്ട കോടതി മുറിയിൽ ഇരുന്ന് നടത്തേണ്ടതും കുട്ടിയുടെ മാതാപിതാക്കളുടേയോ മറ്റോ സാന്നിധ്യത്തിൽ മാത്രം തെളിവെടുക്കേണ്ടതും ആണ്.

ഫാക്ടറി നിയമം, 1948

ആരോഗ്യപൂർണ്ണവും സുരക്ഷിതവുമായ തൊഴിൽ അന്തരീക്ഷം പണിശാലകളിൽ ഉറപ്പു വരുത്തുന്നതിനായി പ്രാബല്യത്തിൽ വന്ന നിയമം ആണിത്. ഈ നിയമം തൊഴിലാളികൾക്ക് ആരോഗ്യം, ക്ഷേമം, സുരക്ഷിതത്വം, വിനോദം എന്നിവ ഉറപ്പുവരുത്തുന്നു. സ്ത്രീ സംരക്ഷണത്തിനായി പ്രത്യേകവകുപ്പുകൾ ഉൾക്കൊള്ളിച്ചു ഉചിതമായ ഒരു തൊഴിൽ സംസ്ക്കാരം സൃഷ്ടിക്കാൻ ഈ നിയമത്തിനു സാധിച്ചു.

തൊഴിലാളികളുടെ ആരോഗ്യ സംരക്ഷണം ഉറപ്പുവരുത്തുന്നതിനായി ശൗചാലയങ്ങൾ വൃത്തിയായി സൂക്ഷിക്കണമെന്നും ശുദ്ധവായു കടന്നുവരാൻ പര്യാപ്തമായ ജനാലകൾ ഉണ്ടായിരിക്കണമെന്നും പുകയും പൊടിയും തടയാനുള്ള സംവിധാനം സ്ഥാപിക്കണമെന്നും മുറിയിൽ ആരോഗ്യത്തിനു ഹാനികരമാകും വിധത്തിൽ തൊഴിലാളികൾ തിങ്ങികൂടരുതെന്നും മതിയായ വെളിച്ചം, കുടിവെള്ളം ഇവ ഉണ്ടായിരിക്കണം എന്നും ഈ നിയമം വ്യവസ്ഥ ചെയ്യുന്നു. ഫാക്ടറിയിൽ

തൊഴിലാളികളുടെ സുരക്ഷിതത്വം ഉറപ്പാക്കുന്നതിനായി യന്ത്രഭാഗങ്ങൾ വേലികെട്ടി സംരക്ഷിക്കണം. ലിഫ്റ്റും ഹോയ്സ്റ്റും ഉണ്ടായിരിക്കണം. തീപിടുത്തം തടയാനുള്ള മുൻകരുതലും തീപിടുത്തം ഉണ്ടായാൽ അത് പടർന്നുപിടിക്കുന്നത് ഫലപ്രദമായി തടയുന്ന സംവിധാനങ്ങളും ഉണ്ടായിരിക്കണം എന്നും നിയമം നിഷ്കർഷിക്കുന്നു.

തൊഴിലാളികളുടെ ക്ഷേമത്തിനായി എല്ലാ ഫാക്ടറികളിലും പുരുഷന്മാർക്കും സ്ത്രീകൾക്കും പ്രത്യേകം പ്രത്യേകം കഴിയാൻ സൗകര്യം നൽകണം. 150 പേരിൽ കൂടുതലുള്ള ഫാക്ടറികളിൽ വിശ്രമ മുറികളും ഉച്ചഭക്ഷണമുറികളും ഉണ്ടായിരിക്കണം. ആഴ്ചയിൽ ഒരു വിശ്രമദിനം നൽകണം. 5 മണിക്കൂർ ജോലി ചെയ്താൽ അരമണിക്കൂർ വിശ്രമം അനുവദിക്കണം. മുകളിൽ വ്യക്തമാക്കിയ വ്യവസ്ഥകളോടൊപ്പം സ്ത്രീ തൊഴിലാളികൾക്ക് താഴെ വിവരിക്കുന്ന പ്രത്യേക ആനുകൂല്യങ്ങൾക്കും അവകാശമുണ്ട്.

- സ്ത്രീകൾ ജോലി ചെയ്യുന്ന സ്ഥലത്ത് തന്നെ ആവശ്യത്തിനു മൂത്രപ്പുരകളും ശൗചാലയങ്ങളും ഉണ്ടായിരിക്കണമെന്ന് ഈ നിയമത്തിലെ 19-ാം വകുപ്പിൽ വ്യക്തമാക്കുന്നു.

- ഈ നിയമം 22(2) വകുപ്പനുസരിച്ച് പ്രവർത്തിച്ചുകൊണ്ടിരിക്കുന്ന യന്ത്രഭാഗങ്ങളെ വൃത്തിയാക്കുക, എണ്ണയിടുക തുടങ്ങിയ ജോലികൾക്ക് സ്ത്രീകളേയും കുട്ടികളേയും ഉപയോഗിക്കരുതെന്ന് നിഷ്കർഷിക്കുന്നു.

- 48-ാം വകുപ്പനുസരിച്ച് 30 ൽ കൂടുതൽ സ്ത്രീകൾ ജോലിയെടുക്കുന്ന ഫാക്ടറികളിൽ അവരുടെ 6 വയസ്സിൽ താഴെയുള്ള കുട്ടികളുടെ പരിപാലനത്തിനായി വൃത്തിയും വെടിപ്പും ഉള്ളതും വായുവും വെളിച്ചവും കടക്കുന്നതുമായ മുറി ഉണ്ടായിരിക്കണം.

- കുഞ്ഞുങ്ങളെ പരിപാലിക്കുന്നതിനായി പരിശീലനം ലഭിച്ച ഒരു വനിതയുടെ മേൽനോട്ടം ഉണ്ടായിരിക്കണം. ഇടവേളകളിൽ മുലയൂട്ടുന്നതിനുള്ള സൗകര്യവും നൽകേണ്ടതാണ്.

- രാവിലെ 6 മണിക്കും വൈകുന്നേരം 7 മണിക്കും ഇടയ്ക്ക് അല്ലാത്ത സമയം സ്ത്രീതൊഴിലാളികളെ തൊഴിൽ ചെയ്യിക്കരുതെന്നും നിയമം അനുശാസിക്കുന്നു. അതുപോലെ രോഗം ഉണ്ടാകാനും വിഷബാധ, പരിക്കുകൾ എന്നിവ ഉണ്ടാകാനും സാധ്യതയുള്ള അപകടകരമായ ജോലികളിൽ നിന്നും സ്ത്രീകളെ വിലക്കാൻ സംസ്ഥാന സർക്കാരുകൾക്ക് അധികാരം ഉണ്ടെന്നും പ്രസ്തുത നിയമത്തിലെ 82-ാം വകുപ്പ് വ്യക്തമാക്കുന്നു.

ഫാക്ടറി നിയമത്തിലേയോ അനുബന്ധ ചട്ടങ്ങളിലേയോ വ്യവസ്ഥകൾ അനുസരിക്കാത്ത തൊഴിൽ ഉടമകളും മാനേജരും കൈവശക്കാരനും ശിക്ഷാർഹരാണ്. രണ്ടുവർഷം തടവ് ശിക്ഷയോ പിഴയോ അല്ലെങ്കിൽ രണ്ടും കൂടിയോ ശിക്ഷയായി ലഭിക്കാം. ശിക്ഷിക്കപ്പെട്ടശേഷം കുറ്റകൃത്യം തുടർന്നാൽ ഓരോ ദിവസവും ആയിരം രൂപ വച്ച് പിഴ വിധിക്കാവുന്നതാണ്. സുരക്ഷിതത്വത്തെക്കുറിച്ച് പറയുന്ന വ്യവസ്ഥകൾ ലംഘിച്ചതിനെത്തുടർന്ന് തൊഴിലാളികൾക്ക് മരണം സംഭവിച്ചാൽ 35,000/- രൂപയിൽ കുറയാത്ത തുകയും മാരകമായ പരിക്ക് പറ്റിയാൽ 10,000 രൂപയിൽ കുറയാത്ത തുകയും പിഴ ശിക്ഷ വിധിക്കാം. കുറ്റം ആവർത്തിച്ചാൽ 3 വർഷം തടവും 2 ലക്ഷം രൂപ പിഴയും വിധിക്കാം.

തുല്യ വേതന നിയമം, 1976

സ്ത്രീ പുരുഷന്മാർക്കു ലിംഗഭേദമന്യേ തുല്യ വേതനം ലഭ്യമാക്കുന്നതിനും ജോലിയിലും അനുബന്ധകാര്യങ്ങളിലും വിവേചനം തടയാനും ആയി ഇന്ത്യൻ പാർലമെന്റ് പാസ്സാക്കിയ നിയമമാണിത്.

ഈ നിയമത്തിലെ 4-ാം വകുപ്പനുസരിച്ച് ഒരേ ജോലിയോ ഒരേ സ്വഭാവമുള്ള ജോലിയോ ചെയ്യുന്ന തൊഴിലാളികൾക്ക് നൽകുന്ന വേതനം എതിർലിംഗ തൊഴിലാളിക്ക് കൊടുക്കുന്ന വേതനത്തിനേക്കാൾ കുറവാകാൻ പാടില്ല എന്ന് വ്യക്തമാക്കുന്നു. ഈ വ്യവസ്ഥ പാലിക്കാനായി ഒരു മുതലാളിയും തൊഴിലാളിയുടെ വേതനം കുറയ്ക്കാൻ പാടില്ല. അത് പോലെ തന്നെ ഈ നിയമം പ്രാബല്യത്തിൽ വരുന്നതിന് മുമ്പ് ഒരു സ്ഥാപനത്തിലോ തൊഴിലിലോ ഒരേ ജോലിക്ക് ഇത്തരത്തിലുള്ള നിരക്കുകളാണ് പ്രാബല്യത്തിലുള്ളതെങ്കിൽ അതിൽ ഏറ്റവും കൂടിയ നിരക്ക് അനുസരിച്ചുള്ള വേതനം ഈ നിയമം നിലവിൽ വന്നശേഷം സ്ത്രീ പുരുഷ ഭേദമന്യേ എല്ലാ തൊഴിലാളികൾക്കും നൽകണം.

ഈ നിയമത്തിലെ 5-ാം വകുപ്പനുസരിച്ച് നിയമം നിലവിൽ വരുന്നതു മുതൽ ഒരേ ജോലിയിൽ നിയമിക്കപ്പെടുന്ന സ്ത്രീ, പുരുഷ ജോലിക്കാർക്കിടയിൽ സ്ഥാനക്കയറ്റം, സ്ഥലംമാറ്റം, പരിശീലനം മുതലായവയിൽ ജോലി വ്യവസ്ഥകളെ സംബന്ധിച്ച് യാതൊരു വിവേചനവും പാടില്ല എന്ന് വ്യവസ്ഥ ചെയ്യുന്നു. എന്നാൽ നിലവിലുള്ള മറ്റൊരു നിയമപ്രകാരം സ്ത്രീകൾക്ക് ഇക്കാര്യത്തിൽ പ്രത്യേക പരിഗണന നൽകാവുന്നതാണ്. ഈ വകുപ്പ് പട്ടിക ജാതി/പട്ടിക വർഗ്ഗക്കാർ, സായുധ സേനയിൽ നിന്ന് വിരമിച്ചവർ, തൊഴിലിൽ നിന്നും പിരിച്ചുവിടപ്പെട്ടവർ എന്നിവർക്കുള്ള പ്രത്യേക പരിഗണനയോ സംവരണ ത്തെയോ ബാധിക്കുന്നില്ല.

ഈ നിയമം അനുസരിച്ച് സ്ത്രീകളുടെ തൊഴിലവസരങ്ങൾ വർദ്ധിപ്പിക്കുന്നത് സംബന്ധിച്ച് സർക്കാ

രിനെ ഉപദേശിക്കാനായി ഉപദേശക സമിതി രൂപീകരിക്കാൻ വ്യവസ്ഥയുണ്ട്. ഉപദേശക സമിതിയിൽ 10 ൽ കുറയാതെ അംഗങ്ങൾ ഉണ്ടായിരിക്കേണ്ടതും അതിൽ പകുതി അംഗങ്ങളും സ്ത്രീകൾ ആയിരിക്കേണ്ടതും ആണ്. ഉപദേശം നൽകുമ്പോൾ ഉപദേശകസമിതി നിശ്ചിത സ്ഥാപനത്തിലോ തൊഴിലിലോ ഉള്ള സ്ത്രീ തൊഴിലാളികളുടെ എണ്ണം, തൊഴിൽ സ്വഭാവം, തൊഴിലിലുള്ള സ്ത്രീകളുടെ അനുയോജ്യത, ഭാഗിക സമയ തൊഴിൽ ഉൾപ്പെടെ സ്ത്രീകൾക്ക് കൂടുതൽ തൊഴിൽ അവസരങ്ങൾ നൽകുന്നതിന്റെ ആവശ്യകത എന്നിവ കൂടാതെ സമിതിക്കു യുക്തം എന്ന് തോന്നുന്ന ഇതര കാര്യങ്ങൾ കൂടി പരിഗണിക്കേണ്ടത് ആണ്.

ഈ ചട്ടത്തിലെ 15-ാം വകുപ്പനുസരിച്ച് താഴെ പറയുന്ന കാര്യങ്ങൾക്കു ഈ നിയമം ബാധകം അല്ല.

1. സ്ത്രീകൾക്ക് പ്രത്യേക പരിഗണന കൊടുക്കുന്നതിനുള്ളതും നിലവിലുള്ളതും ആയ ഏതെങ്കിലും നിയമത്തിലെ സ്ത്രീകളുടെ തൊഴിലുമായി ബന്ധപ്പെട്ട വ്യവസ്ഥകളോ നിബന്ധനകളോ പാലിക്കുന്നതിന് ഇത് തടസ്സമല്ല.

2. കുട്ടികളുടെ പ്രസവസമയത്തോ പ്രസവിക്കാൻ പോകുമ്പോഴോ സ്ത്രീകൾക്ക് പ്രത്യേക പരിഗണന നൽകുന്നതിലോ മരണം, വിരമിക്കൽ എന്നിവയുമായി ബന്ധപ്പെട്ട വ്യവസ്ഥകളുമായി ബന്ധപ്പെട്ട് പ്രത്യേക പരിഗണന നൽകുന്നതിലോ ഈ നിയമം ബാധിക്കുന്നില്ല.

പ്രസവാനുകൂല്യ നിയമം, 1961

പ്രസവത്തിനു മുൻപും പിൻപും ഉള്ള കാലയളവിൽ തൊഴിൽ സ്ഥാപനങ്ങളിൽ ജോലി ചെയ്യുന്ന സ്ത്രീ തൊഴിലാളികൾക്ക് നൽകേണ്ട ആനുകൂല്യങ്ങളെക്കുറിച്ചു വ്യവസ്ഥ ചെയ്യുന്ന നിയമമാണിത്.

ഗർഭിണി ആവശ്യപ്പെട്ടാൽപോലും അവരുടെ ആരോഗ്യത്തേയോ ഭ്രൂണത്തിന്റെ ആരോഗ്യത്തേയോ ബാധിക്കുന്നതോ ഗർഭം അലസുന്നതിന് കാരണമായേക്കാവുന്നതോ ആയ ജോലികൾ ചെയ്യുന്നതിന് ഒരു മുതലാളിയും ആവശ്യപ്പെടാൻ പാടില്ല. പ്രസവാനുകൂല്യ അവധിക്കാലയളവിൽ അവരുടെ വേതനം മുഴുവനായി നൽകേണ്ടതാണ്. അതുപോലെ പ്രസവാനുകൂല്യത്തിന് അർഹതയുള്ള സ്ത്രീ ആയത് ആവശ്യപ്പെട്ട് മുതലാളിക്ക് നോട്ടീസ് നൽകേണ്ടതാണ്. ഗർഭം അലസുകയോ ഗർഭഛിദ്രം നടത്തുകയോ ചെയ്താൽ അതിനു ശേഷം നിർദിഷ്ഠ തെളിവുകൾ ഹാജരാക്കിയാൽ 6 ആഴ്ചത്തേക്ക് ശമ്പള സഹിതം അവധി നൽകേണ്ടത് ആണെന്ന് 9-ാം വകുപ്പ് അനുശാസിക്കുന്നു. ഒരു സ്ത്രീ വന്ധ്യംകരണ ശസ്ത്രക്രിയയ്ക്ക് വിധേയ ആയാൽ നിർദിഷ്ഠ തെളിവുകൾ ഹാജരാക്കിയാൽ ശസ്ത്രക്രിയയ്ക്കുശേഷം 2 ആഴ്ച വേതനത്തോടുകൂടിയ അവധി ലഭിക്കുമെന്ന് 9 (എ) വകുപ്പ് വ്യക്തമാക്കുന്നു. ഈ നിയമത്തിലെ 10-ാം വകുപ്പനുസരിച്ച് ഒരു സ്ത്രീ ഗർഭം, പ്രസവം, വളർച്ച എത്താതെ കുട്ടിയെ പ്രസവിക്കൽ, ഗർഭം അലസൽ, ഔഷധത്താലുള്ള ഗർഭഛിദ്രം, വന്ധ്യംകരണ ശസ്ത്രക്രിയ മുതലായ കാരണങ്ങൾ മൂലം ഉണ്ടാകുന്ന രോഗം പിടിപെട്ടാൽ തെളിവ് ഹാജരാക്കുന്ന മുറയ്ക്ക് 6-ാം വകുപ്പ് പ്രകാരമോ 9-ാം വകുപ്പ് പ്രകാരമോ ഉള്ള പ്രസവ ആനുകൂല്യങ്ങൾക്കു പുറമേ ഒരു മാസം കൂടി ശമ്പളത്തോടുകൂടിയ അവധിക്കും അർഹത ഉണ്ടായിരിക്കുന്നതാണ്.

ഈ നിയമത്തിന് 2016 ൽ വന്ന ഭേദഗതി അനുസരിച്ച് താഴെ പറയുന്ന മാറ്റങ്ങൾ വന്നിട്ടുള്ളതാണ്.

1. പ്രസവാനുകൂല്യ അവധി 12 ആഴ്ചയിൽ നിന്നും 26 ആഴ്ചയാക്കി ഉയർത്തി.

2.മൂന്നുമാസത്തിൽ താഴെയുള്ള കുട്ടികളെ ദത്തെടുക്കുന്ന അമ്മമാർക്കും അതുപോലെ മറ്റൊരാളുടെ ഗർഭപാത്രം ഉപയോഗിച്ച് കുട്ടികൾ ഉണ്ടാകുന്ന കമ്മീഷനിംഗ് മദേഴ്സിനും 12 ആഴ്ച വരെ പ്രസവാനുകൂല്യ നിയമപ്രകാരമുള്ള അവധി ലഭ്യമാകും.

3. 50 ൽ കൂടുതൽ സ്ത്രീകൾ ജോലി ചെയ്യുന്ന സ്ഥാപനങ്ങൾ കുട്ടികൾക്കായി ഒരു ക്രഷ് പ്രവർത്തിപ്പിക്കേണ്ടതും അമ്മമാരെ അവരുടെ ജോലി കാലാവധിയിൽ 4 തവണ കുട്ടികളെ സന്ദർശിക്കാനും കുട്ടികളെ പാലൂട്ടാനും അനുവദിക്കേണ്ടതുമാണ്.

4. വീട്ടിലിരുന്ന് സ്ത്രീ തൊഴിലാളികൾക്ക് ജോലി ചെയ്യാൻ സാധ്യമാണെങ്കിൽ അത് അനുവദിക്കണം.

5. ജോലിയിൽ പ്രവേശിക്കുന്നതുമുതൽ തന്നെ ഇത്തരം ആനുകൂല്യങ്ങൾ സ്ത്രീക്ക് ലഭ്യമാകണം.

ഒരു സ്ത്രീയെ പിരിച്ചുവിടുന്നത് ഗർഭാവസ്ഥയിലാണെങ്കിൽ പ്രസ്തുത പിരിച്ചുവിടൽ അവരുടെ പ്രസവാനുകൂല്യങ്ങളേയോ ചികിത്സാ ആനുകൂല്യങ്ങളേയോ നിഷേധിച്ചുകൊണ്ടാവരുത്. എന്നാൽ പിരിച്ചുവിടുന്നത് ഏതെങ്കിലും പെരുമാറ്റദൂഷ്യം കൊണ്ടാണെങ്കിൽ പ്രസവാനുകൂല്യവും ചികിത്സാനുകൂല്യവും നഷ്ടം ആകുന്നതാണ്. നിയമപ്രകാരമുള്ള പ്രസവാനുകൂല്യങ്ങളോ ചികിത്സാനുകൂല്യങ്ങളോ നിഷേധിക്കുന്ന പക്ഷം അധികാരികൾ മുൻപാകെ സ്ത്രീ തൊഴിലാളികൾക്ക് അപ്പീൽ ബോധിപ്പിക്കാവുന്നതും അതിലെ തീരുമാനം അന്തിമമായിരിക്കുന്നതും ആണെന്ന് പ്രസ്തുത നിയമത്തിലെ 120-ാം വകുപ്പ് വ്യക്തമാക്കുന്നു. ഈ നിയമത്തിന്റെ നടത്തിപ്പിനായി ഇൻസ്പെക്ടറെ നിയമിക്കാൻ സർക്കാരിന് അധികാരമുണ്ട്. ഇൻസ്പെക്ടർ സ്ത്രീ തൊഴിലാളികൾ ജോലി ചെയ്യുന്ന ഫാക്ടറിയിൽ പ്രവേശിക്കാനും ഈ നിയമപ്രകാരം സൂക്ഷിക്കേണ്ട രജിസ്റ്ററുകളും റിക്കാർഡുകളും സൂക്ഷിച്ചിട്ടുണ്ടോ എ

ന്നു പരിശോധിക്കാനും അവ പരിശോധിക്കുന്നതിന് ഹാജരാകാൻ ആവശ്യപ്പെടാവുന്നതുമാണെന്ന് 15-ാം വകുപ്പ് വ്യവസ്ഥ ചെയ്യുന്നു. എന്നാൽ സ്വന്തം ഇഷ്ട ത്തിന് എതിരെ മൊഴി പറയാൻ ആരെയും നിർബന്ധി ക്കാൻ പാടില്ല. സ്ത്രീ തൊഴിലാളികൾക്ക് അർഹമായ പ്രസവാനുകൂല്യം നിഷേധിച്ചാൽ അത് കൊടുക്കാൻ ഇൻസ്പെക്ടർക്കു നിർദ്ദേശിക്കാം.

ഈ നിയമത്തിലെ 21-ാം വകുപ്പ് അനുസരിച്ച് അർഹമായ പ്രസവാനുകൂല്യം സ്ത്രീ തൊഴിലാളിക ൾക്ക് നൽകിയില്ലെങ്കിലോ ഈ നിയമപ്രകാരം അനു വദനീയമായ അവധി എടുത്തു എന്ന കാരണത്താൽ പ്രസ്തുത അവധി സമയത്ത് ഒരു സ്ത്രീ തൊഴിലാ ളിയെ പിരിച്ചുവിടുകയോ ചെയ്താൽ തൊഴിലുടമയ്ക്ക് 3 മാസത്തിൽ കുറയാത്തതും ഒരു കൊല്ലം വരെയോ ശിക്ഷ ലഭിക്കാവുന്നതാണ്. ഈ നിയമം അനുസരിച്ചു ള്ള കുറ്റകൃത്യങ്ങളുടെ വിചാരണ ജുഡീഷ്യൽ ഒന്നാം ക്ലാസ്സ് മജിസ്ട്രേറ്റ് കോടതിയിലാണ് നടത്തുക. പരാതി ക്കാരി നേരിട്ടോ, അവർ ഉൾപ്പെടുന്ന ട്രേഡ്യൂണിയൻ മുഖേനെയോ, രജിസ്റ്റർ ചെയ്യപ്പെട്ട സന്നദ്ധസംഘടന വഴിയോ, ഇൻസ്പെകടർക്കു നേരിട്ടു നൽകുന്ന പരാതി യിന്മേലോ കോടതിക്ക് കേസ് എടുക്കാം. പരാതി കുറ്റ കൃത്യം നടന്ന് ഒരു വർഷത്തിനകം നൽകിയിരിക്കണം.

കേരള വ്യാപാര, വ്യവസായ സ്ഥാപന നിയമം, 1960 (The kerala Shops and commercial establishment Act,1960)

കേരളത്തിലെ കച്ചവട വ്യവസായ സ്ഥാപനങ്ങ ളിലെ തൊഴിലാളികളുടെ ജോലി, സേവന വ്യവസ്ഥ കൾ എന്നിവ നിയന്ത്രിക്കാനായി പാസ്സാക്കിയ നിയമ മാണിത്. ഫാക്ടറി നിയമം-1948 ന്റെ പരിധിയിൽ വരാ ത്ത ഫാക്ടറികൾ, തീയറ്റർ, ഭക്ഷണശാല, ഹോട്ടൽ, ഉല്ലാസ സ്ഥലങ്ങൾ, ഇൻഷുറൻസ്, ബാങ്ക്, വ്യാപാര വ്യവസായ കച്ചവട സ്ഥാപനങ്ങൾ എന്നിവയെല്ലാം ഈ നിയമത്തിന്റെ പരിധിയിൽ ഉൾപ്പെടുന്നു.

ഈ നിയമത്തിലെ 6-ാം വകുപ്പനുസരിച്ച് ഒരു ദിവസം 8 മണിക്കൂറിലും ഒരു ആഴ്ച 48 മണിക്കൂറിലും കൂടുതൽ ഒരു ജോലിക്കാരൻ ജോലി ചെയ്യേണ്ടതില്ല. അധിക ജോലിസമയം (Overtime) ഉൾപ്പെടെ ഒരു ദിവ സത്തെ ജോലി സമയം 10 മണിക്കൂറിൽ കൂടാൻ പാടില്ല. അധിക ജോലിസമയത്തിനു സാധാരണ ശമ്പളത്തിന്റെ ഇരട്ടി വേതനം കിട്ടാൻ അർഹതയുണ്ടെന്ന് 7-ാം വകുപ്പ് വ്യക്തമാക്കുന്നു. നാലുമണിക്കൂറിൽ കൂടുതൽ തുടർച്ച യായി ജോലി ചെയ്യാത്തവിധം വിശ്രമസമയം ക്രമീക രിക്കേണ്ടതും നാലുമണിക്കൂറിൽ കൂടുതൽ തുടർച്ചയാ യി ജോലി ചെയ്താൽ ഒരു മണിക്കൂർ വിശ്രമം നൽകേ ണ്ടതുമാണ്. സ്ഥാപനത്തിന് ആഴ്ചയിലൊരിക്കൽ അവധി കൊടുത്ത് അടച്ചിടണം. ഈ അവധിക്ക് ശമ്പ ളം കുറയ്ക്കാൻ പാടില്ല. 13(A) വകുപ്പുപ്രകാരം വ ന്ധ്യംകരണ ശസ്ത്രക്രിയയ്ക്കു വിധേയനാകുന്ന ഓരോ ജോലിക്കാരനും 65 ദിവസത്തെയും സ്ത്രീ തൊ ഴിലാളിക്കു 14 ദിവസത്തെയും ശമ്പളത്തോടുകൂടിയ അവധിക്ക് ശസ്ത്രക്രിയ തീയതിമുതൽ അർഹതയു ണ്ട്. നിയമത്തിലെ 20-ാം വകുപ്പനുസരിച്ച് സ്ത്രീകളെ യും 17 വയസ്സിനു താഴെയുള്ളവരെയും രാത്രിയിൽ ജോലി ചെയ്യിക്കുന്നത് നിരോധിച്ചിട്ടുണ്ട്. രാവിലെ 6 മണിക്കു മുൻപോ വൈകിട്ട് 7 മണിക്ക് ശേഷമോ ഒരു സ്ത്രീയും 17 വയസ്സിനു തഴെയുള്ള ആളും ഒരു സ്ഥാപ നത്തിലും ജോലി ചെയ്യാനോ അവരെ ജോലി ചെയ്യി ക്കാനോ പാടില്ല.

ഗാർഹിക തൊഴിലാളി രജിസ്ട്രേഷൻ, സാമൂഹ്യ സുരക്ഷാ ക്ഷേമനിയമം, 2008 (Domestic Workers (Registration Social security and welfare) Act, 2008)

ഗാർഹിക ജോലിയിൽ ഏർപ്പെടുന്ന സ്ത്രീ പുരുഷന്മാർക്കും കുട്ടികൾക്കും സുരക്ഷിതമായ ജോ ലി സാഹചര്യങ്ങളും കൃത്യമായ വേതനവും ഉറപ്പു നൽകാനും എല്ലാതരത്തിലുമുള്ള ചൂഷണങ്ങളും നിർ മാർജ്ജനം ചെയ്യാനുമായി പാസ്സാക്കിയ നിയമമാണിത്.

ഈ നിയമത്തിലെ 16-ാം വകുപ്പനുസരിച്ച് കഴി ഞ്ഞ 12 മാസത്തിനുള്ളിൽ 90 ദിവസത്തിൽ കുറയാതെ ഗാർഹിക ജോലിയിൽ ഏർപ്പെട്ടിരുന്നതും 18 വയസ്സി നും 60 വയസ്സിനും ഇടയിലുള്ളതുമായ എല്ലാ ഗാർഹി ക തൊഴിലാളികളും രജിസ്റ്റർ ചെയ്യണം എന്ന് അനു ശാസിച്ചിരുന്നു. ഗാർഹിക തൊഴിലാളികൾക്ക് ജോലി ക്ക് ശേഷം 10 മണിക്കൂറെങ്കിലും വിശ്രമം അനുവദിക്ക ണമെന്നും വീട്ടിൽ താമസിച്ചു ജോലി ചെയ്യുന്ന ഗാർ ഹിക തൊഴിലാളിയാണെങ്കിൽ വർഷത്തിൽ 15 ദിവസം ശമ്പളത്തോടുള്ള അവധി നൽകണമെന്നും നിയമത്തി ലെ 22-ാം വകുപ്പ് വ്യക്തമാക്കുന്നു. അതുപോലെതന്നെ ഗാർഹിക തൊഴിലാളിക്ക് ഏറ്റവും കുറഞ്ഞ വേതന നിയമം, 1948 അനുസരിച്ചുള്ള കുറഞ്ഞ വേതനത്തിന് അർഹതയുണ്ടെന്ന് ഈ വകുപ്പ് വ്യക്തമാക്കുന്നു.

ഈ നിയമത്തിലെ 23-ാം വകുപ്പനുസരിച്ച് സ്ത്രീയായ ഗാർഹിക തൊഴിലാളിയെ അനാശാസ്യ പ്ര വർത്തനത്തിന് അയക്കുകയോ ലൈംഗിക ചൂഷണ ത്തിന് വിധേയയാക്കുന്ന സാഹചര്യത്തിലേക്ക് അയയ് ക്കുകയോ ചെയ്താൽ അപ്രകാരം ബോധപൂർവ്വം ചെ യ്യുന്ന ആളിന് 6 മാസത്തിൽ കുറയാത്തതും 7 വർഷം വരെ നീണ്ടു പോകാവുന്നതുമായ തടവു ശിക്ഷയോ, 5000/- രൂപ പിഴയോ രണ്ടും കൂടിയോ ശിക്ഷ ലഭിക്കാ വുന്നതാണ്.

(എഴുത്തുകാരിയും വനിതാ, ശിശു ക്ഷേമ പ്രവർത്തക യുമാണ് ലേഖിക)

ഇന്ത്യയിലെ തൊഴിൽ നിയമ പരിഷ്ക്കാരങ്ങൾ

ശചീന്ദ്രൻ.വി

ഒരു സമൂഹത്തിലെ വ്യക്തികളുടേയും സ്ഥാപനങ്ങളുടേയും സ്വഭാവത്തേയും പ്രവർത്തനങ്ങളെയും നയിക്കുവാനും നിയന്ത്രിക്കാനുമുള്ള ഒരുപാധിയാണ് നിയമങ്ങൾ. നിയമത്തിന്റെ അജ്ഞത അനുവദനീയമല്ലാത്തതിനാൽ അവ മനസിലാക്കുന്നതോടൊപ്പം ഉദ്ദേശിക്കുന്ന അർത്ഥത്തിൽ പ്രയോഗത്തിൽ വരുത്തുവാനും ശ്രദ്ധചെലുത്തേണ്ടതുണ്ട്. ഇന്ത്യയിലെ നിലവിലുള്ള പ്രധാനപ്പെട്ട തൊഴിൽ നിയമങ്ങളെ ചുരുക്കി അവതരിപ്പിക്കുന്നതിനായി ഈ ലേഖനം ലക്ഷ്യമിടുന്നു.

ഇന്ത്യൻ തൊഴിൽ നിയമങ്ങളുടെ തുടക്കം

18 ാം നൂറ്റാണ്ടിലെ വ്യവസായിക വിപ്ലവം തുടക്കമിട്ട സമഗ്രമാറ്റങ്ങൾ ഉത്പാദന മേഖലയ്ക്ക് അനുകൂലമായിരുന്നുവെങ്കിലും തൊഴിൽ മേഖലയിൽ അനഭലഷണീയമായ പല പ്രവണതകൾക്കും അത് വഴിതെളിച്ചു. തൊഴിലാളികളെ അമിതമായി ചൂഷണം ചെയ്യുവാനും അതിലൂടെ പരമാവധി ലാഭം കൊയ്യാനുമുള്ള തൊഴിലുടമകളുടെ ശ്രമം തീവ്രമായി. ന്യായമായ വേതനയില്ലായ്മ, അന്യായമായ പിരിച്ചുവിടൽ, മറ്റ് ശിക്ഷാ നടപടികൾ, ആവശ്യത്തിന് സുരക്ഷാക്രമീകരണങ്ങളില്ലാത്ത തൊഴിൽ ശാലകൾ, വിശ്രമമില്ലാത്ത തൊഴിൽ സമയങ്ങൾ എന്നിവ സാർവ്വത്രികമായി മാറി. 'ലൈസസ് ഫെയർ' (Laissez- Faire) എന്ന നയത്തിന്റെ ഭാഗമായി ഗവൺമെന്റ് ഇടപെടാത്ത സാഹചര്യങ്ങളുണ്ടായപ്പോൾ തൊഴിലുടമകൾ തൊഴിലാളികളെ പരമാവധി ദുരിതത്തിലാഴ്ത്തി.

ആദ്യകാല തൊഴിൽ നിയമങ്ങൾ

ബ്രിട്ടന്റെ കോളനിയായിരുന്ന ഇന്ത്യയിൽ നടപ്പിലാക്കിയ ആദ്യകാല തൊഴിൽ നിയമങ്ങൾ പ്രധാനമായും നിക്ഷേപങ്ങളെ (മൂലധനം) മാത്രം സംരക്ഷിക്കുന്നവയായിരുന്നു. തൊഴിലാളികൾക്ക് കുറഞ്ഞ ആനുകൂല്യങ്ങൾ നൽകി ഉത്പാദനചെലവ് കുറയ്ക്കാനും പരമാവധി ഉൽപന്നങ്ങൾ നിർമ്മിക്കുവാനും ലക്ഷ്യമിട്ടുള്ള ആദ്യകാല നിയമങ്ങൾ തൊഴിലാളികളെ സംബന്ധിച്ച് അത്യധികം കാഠിന്യമുള്ളവയായിരുന്നു.

ഇന്ത്യയിലെ ആദ്യകാലതൊഴിൽ നിയമങ്ങളിൽ ഉൾപ്പെട്ടവയാണ് - 'ടീ ഡിസ്ട്രിക്ട് എമിഗ്രന്റ് ലേബർ ആക്റ്റ് 1832', 'വർക്ക്മെൻസ് ബ്രീച്ച് ഓഫ് കോൺട്രാക്റ്റ് ആക്റ്റ് 1859' എന്നിവ. ഇവ ആസാമിലെ തേയില തോട്ടങ്ങളിലേക്ക് തൊഴിലാളികളെ നൽകുന്നതിനും, തൊഴിലുടമകളുടെ താൽപര്യങ്ങൾ സംരക്ഷിക്കുന്നതിനും വേണ്ടിയായിരുന്നു. 1881 ലെ ഫാക്ടറി നിയമവും ഒട്ടേറെ പരാതികൾക്ക് കാരണമായി. തുടർന്ന് ഫാക്ടറി നിയമത്തിൽ ഭേദഗതികളും 'വർക്ക്മെൻസ് കോംപൻസേഷൻ ആക്റ്റ്-1923' (തൊഴിലാളികൾക്ക് നഷ്ടപരിഹാരത്തിനുള്ളത്), ഇന്ത്യൻ മൈൻസ് ആക്റ്റ് -1923, ഇന്ത്യൻ ട്രേഡ് യൂണിയൻ ആക്റ്റ് -1926, പെയ്മെന്റ് ഓഫ് വേജസ് ആക്റ്റ് 1936 (വേതന നിയമം), എംപ്ലോയ്മെന്റ് ഓഫ് ചിൽഡ്രൻസ് ആക്റ്റ് -1938 (കുട്ടികളെ തൊഴിലിനായി ഉപയോഗപ്പെടുത്തുന്നതു സംബന്ധിച്ച നിയമം) എന്നിവയും നിലവിൽവന്നു.

ഇന്ത്യയിലെ തൊഴിൽ നിയമങ്ങളെ സ്വാധീനിച്ച ഘടകങ്ങൾ:

1. ബ്രിട്ടന്റെ കോളനിവാഴ്ച ഇന്ത്യൻ തൊഴിൽ നിയമങ്ങളിൽ കാര്യമായ സ്വാധീനം ചെലുത്തി. 1932ലെ വർക്ക്മെൻസ് കോംപൻസേഷൻ നിയമം, 1923 ലെ പേയ്

മെന്റ് ഓഫ് വേജസ് നിയമം തുടങ്ങിയവ ബ്രിട്ടീഷ് മാതൃകയിലാണ് ഉള്ളത്.

2. വ്യാവസായിക വിപ്ലവത്തോടൊപ്പം റഷ്യൻ വിപ്ലവവും, ജെ. എസ്. മിൽ, ഹെഗൽ, കാറൽമാർക്സ് തുടങ്ങിയ ചിന്തകരും ഇന്ത്യൻ തൊഴിൽ നിയമങ്ങളെ സ്വാധീനിച്ചു.

3. ശാസ്ത്ര സാങ്കേതിക മേഖലയിലെ കണ്ടെത്തലുകളും, മാനവികാശയങ്ങളും, സാമൂഹ്യ പരിഷ്കർത്താക്കളുടെ ആഹ്വാനങ്ങളും ഇന്ത്യയിലെ തൊഴിൽ നിയമങ്ങളിൽ സ്വാധീനം ചെലുത്തിയിട്ടുണ്ട്.

4. 1919 ൽ സ്ഥാപിച്ച അന്താരാഷ്ട്ര തൊഴിൽ സംഘടനയുടെ (ILO) നിർദ്ദേശങ്ങൾ മറ്റു രാജ്യങ്ങളിലെന്നപോലെ ഇന്ത്യൻ തൊഴിൽ നിയമങ്ങളിലും നിർണായകമായി. കുറഞ്ഞ കൂലി, തൊഴിൽ സമയം, അവധി ദിനങ്ങൾ തുടങ്ങി നിരവധി വിഷയങ്ങളിൽ സംഘടന നിർദ്ദേശങ്ങൾ അവതരിപ്പിച്ചു.

5. സാമൂഹിക വിഷയങ്ങളിലെ ഗവേഷണ ഫലങ്ങൾ പ്രത്യേകിച്ചും സോഷ്യോളജി, സൈക്കോളജി തുടങ്ങിയ വിഷയങ്ങളിലെ കണ്ടെത്തലുകൾ ഇന്ത്യൻ തൊഴിൽ നിയമങ്ങൾ നിർമ്മിക്കുന്നതിൽ ശ്രദ്ധേയമായ സ്വാധീനം ചെലുത്തി.

ചുരുക്കത്തിൽ രാജ്യത്തിലെയും അന്താരാഷ്ട്ര തലത്തിലെയും സാമൂഹ്യ, സാംസ്കാരിക, സാമ്പത്തിക ഘടകങ്ങളും വ്യക്തികളും ഇന്ത്യൻ തൊഴിൽ നിയമങ്ങളെ വളരെയധികം സ്വാധീനിച്ചിട്ടുണ്ട്.

തൊഴിൽ നിയമങ്ങളുടെ ലക്ഷ്യങ്ങൾ:

ഇന്ത്യയിലെ തൊഴിൽ നിയമങ്ങളുടെ പ്രധാന ലക്ഷ്യങ്ങൾ ചുവടെ ചേർക്കുന്നു.

1. തൊഴിൽ ശാഖയിലെ സുരക്ഷ ഉറപ്പുവരുത്തുക.
2. തൊഴിലാളി സംരക്ഷണത്തിനും തൊഴിൽ പാലനത്തിനും ആവശ്യമായ നിയമങ്ങൾ ഏർപ്പെടുത്തുക.
3. സാമൂഹിക നീതി ഉറപ്പുവരുത്തുക.
4. തൊഴിലാളി ക്ഷേമവും സാമൂഹികസുരക്ഷയും ഉറപ്പുവരുത്തുക.
5. അന്താരാഷ്ട്ര തലത്തിലുള്ള പ്രതിബദ്ധത നിലനിർത്തുക.

ഇന്ത്യയിലെ പ്രധാന തൊഴിൽ നിയമങ്ങൾ:

തൊഴിൽ മേഖലയുടെ സമഗ്രപരിഷ്കാരങ്ങൾ ലക്ഷ്യമിട്ട് നിരവധി തൊഴിൽ നിയമങ്ങളാണ് ഇന്ത്യയിൽ രൂപീകരിച്ചിട്ടുള്ളത്. അവയിൽ പ്രധാനമായവ ചുരുക്കി താഴെ പറയുന്നു.

1. ട്രേഡ് യൂണിയൻ നിയമം (1926)

ഇന്ത്യയിലെ തൊഴിലാളി-തൊഴിലുടമ ബന്ധത്തെ നിയന്ത്രിക്കാനായി 1926 ൽ ട്രേഡ് യൂണിയൻ നിയമവും 1947, 1982, 2001 വർഷങ്ങളിൽ ഇതിന്റെ ഭേദഗതി നിയമങ്ങളും പാസാക്കി. ട്രേഡ് യൂണിയനുകളുടെ റജിസ്ട്രേഷൻ, അത് റദ്ദ് ചെയ്യൽ, യൂണിയനുകളുടെ അവകാശങ്ങളും ഉത്തരവാദിത്തങ്ങളും തുടങ്ങി പ്രധാനമായ പല വകുപ്പുകളും അടങ്ങിയതാണ് ട്രേഡ് യൂണിയൻ നിയമം.

2. വ്യവസായ തർക്ക നിയമം (1947)

(ദി ഇൻഡസ്ട്രിയൽ ഡിസ്പ്യൂട്സ് ആക്ട്)

വ്യവസായ മേഖലയിൽ തർക്കങ്ങൾക്ക് പരിഹാരം ഉണ്ടാക്കാനും തൊഴിലാളി, തൊഴിലുടമ ഐക്യവും സഹകരണവും നിലനിർത്താനുമായുള്ള നിയമമാണ് വ്യവസായ തർക്ക നിയമം (1947). ലേബർ കോടതികൾ, വ്യവസായ ട്രിബ്യൂണലുകൾ, ദേശീയ ട്രിബ്യൂണലുകൾ എന്നിവ സ്ഥാപിക്കാൻ ഈ നിയമം ലക്ഷ്യമിടുന്നു. തൊഴിലാളികളുടെ പിരിച്ചുവിടലുമായി ബന്ധപ്പെട്ട തർക്കങ്ങൾ, നിലവിലെ നിയമങ്ങളുടെ വ്യാഖ്യാനം, സമരങ്ങളുടെ / സ്ഥാപനം അടച്ചിടലിന്റെ നിയമസാധുതകൾ തുടങ്ങിയവ ലേബർ കോടതികളും, വേതനം, പ്രവർത്തന സമയം, ലീവ്, പിരിച്ചുവിടൽ, തുടങ്ങിയ പൊതുവിലുള്ള തർക്കങ്ങൾ വ്യവസായ ട്രിബ്യൂണലുകളും കൈകാര്യം ചെയ്യുന്നു. സമരങ്ങൾ, തൊഴിൽ നിഷേധിക്കൽ, തൊഴിലിൽനിന്നും പിരിച്ചുവിടൽ തുടങ്ങിയ പ്രധാന വിഷയങ്ങളിൽ വ്യക്തമായ നടപടിക്രമങ്ങൾ ഈ നിയമം അനുശാസിക്കുന്നു.

3. ഫാക്ടറി നിയമം (1948)

1981 ലാണ് ഇന്ത്യൻ ഫാക്ടറീസ് ആക്ട് പാസാക്കിയത്. ഇത് തൊഴിലാളികൾക്ക് പ്രത്യേകിച്ച് കുട്ടികൾക്ക് സംരക്ഷണം നൽകാനായിരുന്നു. 1890 ലെ ഫാക്ടറി കമ്മീഷന്റെ നിർദ്ദേശ പ്രകാരം 1891 ൽ പുതിയ ഫാക്ടറി നിയമം പാസാക്കി. തുടർന്ന് ഫാക്ടറി നിയമത്തിൽ നിരവധി ഭേദഗതികൾ കൊണ്ടുവന്നു. 1929 ൽ നിയമിച്ച റോയൽ കമ്മീഷന്റെ നിർദ്ദേശപ്രകാരം 1934 ൽ പുതിയ ഫാക്ടറി നിയമവും അതിൽ നിരവധി ഭേദഗതികൾക്കു ശേഷം 1948 ലെ ഫാക്ടറി നിയമവും നടപ്പിലാക്കി. ഫാക്ടറിയിൽ തൊഴിലെടുക്കുന്ന തൊഴിലാളികളുടെ ആരോഗ്യ, ശുചിത്വ, സുരക്ഷാ ക്ഷേമ, അവധി വേതനവുമായി ബന്ധപ്പെട്ട വിഷയങ്ങൾ ഫാക്ടറി നിയമം സമഗ്രമായി കൈകാര്യം ചെയ്യുന്നു. ഇതിലെ 67-ാം വകുപ്പ് പ്രകാരം 14 വയസ്സിനു താഴെ ഉള്ളവരെ ഫാക്ടറികളിൽ ജോലി ചെയ്യിപ്പിക്കുന്നത് നിരോധിച്ചിരിക്കുന്നു.

4. മിനിമം വേജസ് ആക്ട് (1948)

തൊഴിലാളികൾക്ക് മാന്യമായ ജീവിതം നയിക്കുന്നതിനാവശ്യമായ ന്യായമായ വേതനം ഉറപ്പുവരുത്താൻ ഉദ്ദേശിച്ചായിരുന്നു 1948 ൽ മിനിമം വേജസ് ആക്ട് പാസാക്കിയത്. 1921 ൽ തന്നെ അന്താരാഷ്ട്ര തൊഴിൽ സംഘടന മിനിമം വേതനം നൽകേണ്ടതിന്റെ ആവശ്യകത ചൂണ്ടിക്കാണിച്ചിരുന്നു. ഇന്ത്യൻ ഭരണഘടനയുടെ അനുഛേദം 43 ൽ ഉൾപ്പെടുന്ന നിർദ്ദേശങ്ങളും ഇതിനെ പിന്തുണയ്ക്കുന്നു. ഈ നിയമ പ്രകാരം തൊഴിലാളികൾക്ക് നൽകേണ്ട കുറഞ്ഞ വേതന നിരക്ക് ഗവൺമെന്റ് നിശ്ചയിക്കുന്നു. സമയാധിഷ്ഠിത, ഉത്പന്നാധിഷ്ഠിത നിരക്കുകളും, അധികസമയ ജോലിക്കുള്ള നിരക്കുകളും ഇപ്രകാരം തീരുമാനിക്കുന്നു. പരമാവധി 5 വർഷത്തിനുള്ളിൽ മിനിമം വേതനം പുനഃപരിശോധിക്കുകയും ആവശ്യമെങ്കിൽ പരിഷ്കരിക്കുകയും ചെയ്യുന്നു.

5. വേതനം നൽകൽ നിയമം (പേയ്മെന്റ് ഓഫ് വേജസ് ആക്ട്) – 1936

തൊഴിലാളികൾക്ക് കൃത്യമായ ദിവസത്തിൽ കൃത്യമായ വേതനം നൽകുന്നു എന്ന് ഉറപ്പു വരുത്തുന്നതിനായുള്ള നിയമമാണ് വേതനം നൽകൽ നിയമം. വേതനം നൽകേണ്ട ദിവസം, അനുവദിക്കാവുന്ന കിഴിവുകൾ, നൽകേണ്ട രീതി, രജിസ്റ്ററുകളും രേഖകളും സൂക്ഷിക്കൽ, ഇവ ഉറപ്പുവരുത്തുവാനുള്ള ഉദ്യോഗസ്ഥർ, അവരുടെ പ്രവർത്തനങ്ങൾ, അപ്പീലുകൾ, ശിക്ഷകൾ തുടങ്ങിയവ ഈ നിയമത്തിൽ പ്രതിപാദിക്കുന്നു.

6. ബോണസ് നൽകൽ നിയമം (പേയ്മെന്റ് ഓഫ് ബോണസ് ആക്റ്റ്) – 1965

ഒരു സ്ഥാപനത്തിന്റെ ലാഭം നേടിയെടുക്കുന്നതിൽ തൊഴിലാളികൾ നൽകുന്ന സേവനത്തിനുള്ള അംഗീകരമായാണ് ബോണസ് നൽകുന്നത്. ബോണസ് തുക തിട്ടപ്പെടുത്തുന്നതിനായി കമ്പനി നേടിയ ലാഭം കണക്കാക്കേണ്ട വിധം, കുറഞ്ഞ ബോണസ്, പരമാവധി ബോണസ്, ബോണസ് നൽകുന്നതിനുള്ള സമയപരിധി തുടങ്ങി നിരവധി കാര്യങ്ങൾ ഈ നിയമം അനുശാസിക്കുന്നു.

7. തുല്യ വേതന നിയമം (1976)

സ്ത്രീകൾക്കും പുരുഷൻമാർക്കും തുല്യജോലിക്ക് തുല്യ വേതനം നൽകാൻ ഉദ്ദേശിച്ചിട്ടുള്ളതാണ് ഈ നിയമം. വേതനത്തിന്റെ കാര്യത്തിൽ സ്ത്രീകൾക്കെതിരായ വിവേചനം ഇല്ലാതാക്കാനും, പരാതികൾ ഉണ്ടെങ്കിൽ പരിഹരിക്കാനുമായി ഈ നിയമം നിലകൊള്ളുന്നു.

വേതന നിയമങ്ങൾ കൂടാതെ തൊഴിലാളികൾക്കായി സാമൂഹികസുരക്ഷ ഉറപ്പുവരുത്താനുള്ള നിയമങ്ങളും ഇന്ത്യയിൻ നിലവിലുണ്ട്. അവയിൽ പ്രധാനമായവ ചുവടെ ചേർത്തിരിക്കുന്നു.

1. എംപ്ലോയീസ് പ്രോവിഡന്റ് ഫണ്ട് ആന്റ് മിസലേനിയസ് പ്രൊവിഷൻസ് ആക്ട്– 1952

ഫാക്ടറികളിലും മറ്റ് സ്ഥാപനങ്ങളിലും തൊഴിലെടുക്കുന്നവർക്കായി അവരുടെ വിരമിക്കലിനുശേഷം / അവർ മരിക്കുന്ന പക്ഷം അവരുടെ ആശ്രിതർക്ക് സാമ്പത്തിക സുരക്ഷ ഉറപ്പാക്കാനാണ് ഈ നിയമം ലക്ഷ്യമിടുന്നത്. ഈ നിയമ പ്രകാരം തൊഴിലാളികൾക്കായി പ്രൊവിഡന്റ് ഫണ്ട്, ഫാമിലി പെൻഷൻ ഫണ്ട്, ഡപ്പോസിറ്റ് ലിങ്ക്ഡ് ഇൻഷൂറൻസ് ഫണ്ട് എന്നിവ ആരംഭിക്കേണ്ടതുണ്ട്. ഇത്തരം ദീർഘ കാലയളവിലേക്കുള്ള പദ്ധതികൾ സാമ്പത്തിക സുരക്ഷയും അതിലൂടെ സാമൂഹിക സുരക്ഷയും ലക്ഷ്യമിടുന്നു.

എപ്ലോയീസ് പ്രൊവിഡന്റ് സ്കീം (1952) പ്രകാരം എല്ലാമാസവും ജീവനക്കാരും തൊഴിലുടമയും നിശ്ചിത ശതമാനം തുക ജീവനക്കാരന്റെ പ്രൊവിഡന്റ് ഫണ്ടിലേക്കായി നിക്ഷേപിക്കാനും അങ്ങനെ നിക്ഷേപിക്കുന്ന തുക പലിശ സഹിതം അനുവദിക്കപ്പെടുന്ന സാഹചര്യങ്ങളിൾ തൊഴിലാളികൾക്ക് / ആശ്രിതർക്ക് ലഭ്യമാക്കാനും വ്യവസ്ഥ ചെയ്യുന്നു.

എപ്ലോയീസ് പെൻഷൻ സ്കീം (1995) പ്രകാരം ജീവനക്കാർ പെൻഷൻ സ്കീമിലേക്ക് പ്രത്യേകമായി നിക്ഷേപിക്കേണ്ടതില്ല. തൊഴിലുടമയുടെ പ്രൊവിഡന്റ് ഫണ്ടിലേക്കുള്ള വിഹിതം പെൻഷൻ ഫണ്ടിലേക്ക് നിക്ഷേപിക്കുന്നു. എന്നാൽ പങ്കാളിത്ത പെൻഷൻ പദ്ധതി പ്രകാരം തൊഴിലാളിയും / ജീവനക്കാരും തൊഴിലുടമയും തുല്യമായി സേവന കാലയളവിൽ നിശ്ചിത തുക നിക്ഷേപിക്കേണ്ടതുണ്ട്.

എപ്ലോയീസ് ഡപ്പോസിറ്റ് ലിങ്ക്ഡ് ഇൻഷൂറൻസ് സ്കീം (1976) പ്രകാരം തൊഴിലുടമ ശമ്പളത്തിന്റെ നിശ്ചിത ശതമാനം ഇൻഷൂറൻസ് ഫണ്ടിലേക്ക് നിക്ഷേപിക്കുന്നു. തൊഴിലാളി മരണപ്പെടുന്നപക്ഷം ഒരു നിശ്ചിത തുക നോമിനിക്ക്/കുടുംബത്തിന് ലഭിക്കുന്നു.

2. എപ്ലോയീസ് സ്റ്റേറ്റ് ഇൻഷുറൻസ് ആക്ട്, 1948

ഇൻഷുർ ചെയ്ത ജീവനക്കാർക്ക് അസുഖ സംബന്ധിയായി ചികിൽസാ സഹായം, പ്രസവാനുബന്ധ ചികിൽസാ സഹായം, തൊഴിലിൽ നിന്നും ഉണ്ടാവുന്ന വൈകല്യങ്ങൾക്ക് സഹായം, മരണം സംഭവിച്ചാൽ ആശ്രിതർക്കുള്ള സഹായം തുടങ്ങി പലതരത്തിലുള്ള സാമ്പത്തിക സഹായങ്ങൾ ലഭ്യമാക്കുവാനാണ് എപ്ലോയീസ് സ്റ്റേറ്റ് ഇൻഷൂറൻസ് നിയമം ലക്ഷ്യമിടുന്നത്. തൊഴിലാളിയും, തൊഴിലുടമയും ഇതിലേക്ക്

വരിസംഖ്യ നൽകേണ്ടതാണ്.

3. തൊഴിലാളികൾക്ക് നഷ്ടപരിഹാരത്തിനായുള്ള നിയമം (വർക്ക് മെൻസ് കോംപൻസേഷൻ ആക്ട്) –1923

ഒരു തൊഴിലാളി ജോലിക്കിടെ പരിക്കേറ്റാൽ അയാൾക്കോ/മരിച്ചാൽ അയാളുടെ ആശ്രിതർക്കോ നഷ്ട പരിഹാരം നൽകാൻ നിർദ്ദേശിക്കുന്ന നിയമമാണിത്.

4. പ്രസവാനുകൂല്യ നിയമം (മെറ്റേണിറ്റി ബെനിഫിറ്റ് ആക്ട്) – 1961

വനിതാ ജീവനക്കാർക്ക് പ്രസവാനുബന്ധമായ അവധി ദിവസങ്ങളിൽ ആനുകൂല്യങ്ങൾ നൽകാൻ ഈ നിയമം വ്യവസ്ഥ ചെയ്യുന്നു.

5. ഗ്രാറ്റുവിറ്റി നിയമം – 1972

ഫാക്ടറികൾ, ഖനികൾ, എണ്ണപ്പാടങ്ങൾ, തോട്ടങ്ങൾ, പോർട്ടുകൾ, റയിൽവേ, കമ്പനികൾ, ഷോപ്പുകൾ, മറ്റു സ്ഥാപനങ്ങൾ എന്നിവയിൽ തൊഴിൽ ചെയ്യുന്ന ജീവനക്കാർക്ക് തൊഴിലില്ലായ്മ മൂലം വരുമാനത്തിലുണ്ടാവുന്ന നഷ്ടത്തിന് പരിഹാരമായാണ് ഗ്രാറ്റിവിറ്റി നൽകുന്നത്.

മറ്റു ചില തൊഴിൽ നിയമങ്ങൾ ചുവടെ ചേർക്കുന്നു.

1. കോൺട്രാക്ട്ലേബർ (റെഗുലേഷൻ ആന്റ് അബോളീഷൻ ആക്ട്) –1986

2. പ്ലാന്റേഷൻ ആന്റ് ലേബർ ആക്ട് –1951

3. അപ്രന്റിസ് ആക്ട് –1961

4. അൺ ഓർഗനൈസ്ഡ് വർക്കേഴ്സ് സോഷ്യൽ സെക്യൂരിറ്റി ആക്ട് – 2008

5. ചൈൽഡ് ലേബർ (പ്രൊഹിബിഷൻ ആന്റ് റഗുലേഷൻ) ആക്ട് –1986

ഇന്ത്യയിൽ തൊഴിൽ മേഖലയുമായി ബന്ധപ്പെട്ട് നിരവധി നിയമങ്ങൾ നിലവിലുണ്ട്. നിയമങ്ങൾ ആവശ്യമാണെങ്കിലും എണ്ണത്തിൽ അവ വളരെ കൂടുതൽ ഉള്ളതിനാൽ നടപ്പിലാക്കുമ്പോൾ സംശയങ്ങളും, ബുദ്ധിമുട്ടുകളും ഏറെ ഉണ്ടാകുന്നതായി പഠനങ്ങൾ കണ്ടെത്തിയിട്ടുണ്ട്. അതിനാൽ ആവശ്യമായ രീതിയിൽ തൊഴിൽ നിയമങ്ങൾ ഒന്നിച്ച് ചേർക്കുകയോ, എടുത്തുകളയുകയോ കാലാനുസൃതമായി പരിഷ്കരിക്കുകയോ ചെയ്യേണ്ടത് അത്യാവശ്യമാണ്. നിയമങ്ങളുടെ ഏകീകരണവും ലളിതവൽകരണവും അവ കൂടുതൽ എളുപ്പത്തിൽ നടപ്പിലാക്കാൻ സഹായിക്കും. ആധുനിക സാങ്കേതിക വിദ്യകളുടെ ഉപയോഗവും നടപടി ക്രമങ്ങളുടെ പുന:ക്രമീകരണവും നിയമങ്ങളുടെ ലക്ഷ്യത്തിലേക്ക് എത്തിച്ചേരാനും വേഗത്തിൽ നീതി നടപ്പിലാക്കാനും സഹായിക്കും.

(മഞ്ചേശ്വരം ജി.പി.എം. ഗവൺമെന്റ് കോളേജിൽ കൊമേഴ്സ് വിഭാഗം മേധാവിയാണ് ലേഖകൻ)

വിജ്ഞാന പാത

ദേശീയ ആരോഗ്യ നയം – 2017 ന് കേന്ദ്ര മന്ത്രിസഭാ അംഗീകാരം

പ്രതിരോധപരവും അഭിവൃദ്ധിജനകവുമായ ആരോഗ്യസംരക്ഷണത്തിനും മെച്ചപ്പെട്ട ആരോഗ്യ സംരക്ഷണ സേവനങ്ങൾക്കും ഊന്നൽ നൽകുന്ന ദേശീയ ആരോഗ്യനയം– 2017 ന് പ്രധാനമന്ത്രി ശ്രീ. നരേന്ദ്ര മോദിയുടെ അധ്യക്ഷതയിൽ ചേർന്ന കേന്ദ്ര മന്ത്രിസഭായോഗം അംഗീകാരം നൽകി. സമഗ്രവും ഏകീകൃതവുമായ മാർഗത്തിലൂടെ എല്ലാവരേയും ക്ഷേമത്തിലേക്കു നയിക്കുകയാണ് നയത്തിന്റെ ഉദ്ദേശ്യം. ആഗോളനിലവാരമുള്ള ആരോഗ്യ പരിരക്ഷണവും എല്ലാവർക്കും താങ്ങാവുന്ന ചെലവിൽ മേന്മയേറിയ ആരോഗ്യസംരക്ഷണ സേവനവും ലഭ്യമാക്കുകയാണ് ഈ നയത്തിലൂടെ ലക്ഷ്യം വയ്ക്കുന്നത്.

സ്വകാര്യമേഖലയെക്കൂടി പങ്കാളിയാക്കിക്കൊണ്ട് ആരോഗ്യപ്രശ്നങ്ങൾക്ക് സമ്പൂർണ പരിഹാരം തേടാൻ ശ്രമിക്കും. പരിചരണത്തിന്റെ മേന്മ വർധിപ്പിക്കുന്നതിനു പ്രോത്സാഹനം നൽകുന്നതിനൊപ്പം, ആധുനിക കാലത്തുണ്ടാകുന്ന രോഗങ്ങളെ നേരിടുന്നതിനും അഭിവൃദ്ധിജനകവും പ്രതിരോധപരവുമായ വിധം ആരോഗ്യസംരക്ഷണം ഉറപ്പാക്കുന്നതിനും ആയിരിക്കും പ്രാധാന്യം കൽപ്പിക്കുന്നത്.

ദേശീയ ആരോഗ്യനയം 2017ന്റെ പ്രധാന ലക്ഷ്യം പരമാവധി മെച്ചപ്പെട്ട ആരോഗ്യവും ക്ഷേമവും നേടിയെടുക്കുകയും സാമ്പത്തിക പരാധീനത തടസ്സമാകാത്തവിധം എല്ലാവർക്കും ആഗോളനിലവാരമുള്ള ആരോഗ്യസംരക്ഷണ സേവനം ലഭ്യമാക്കുകയുമാണ്.

ദ്വിതീയ, തൃതീയ സംരക്ഷണ ഘട്ടങ്ങളിൽ ചികിത്സാ സൗകര്യവും സാമ്പത്തിക സുരക്ഷയും ഉറപ്പാക്കുന്നതിനായി സൗജന്യ മരുന്നുകളും സൗജന്യ പരിശോധനയും സൗജന്യ അടിയന്തിര ചികിത്സാ സേവനങ്ങളും എല്ലാ പൊതു ആശുപത്രികളിലും ലഭ്യമാക്കാൻ ഈ നയം വ്യവസ്ഥ ചെയ്യുന്നു.

ദേശീയ തൊഴിലുറപ്പു പദ്ധതി ഒരു പതിറ്റാണ്ട് പിന്നിടുമ്പോൾ

അനിൽകുമാർ പി.വൈ, ഡോ.വിനോദ് എസ്

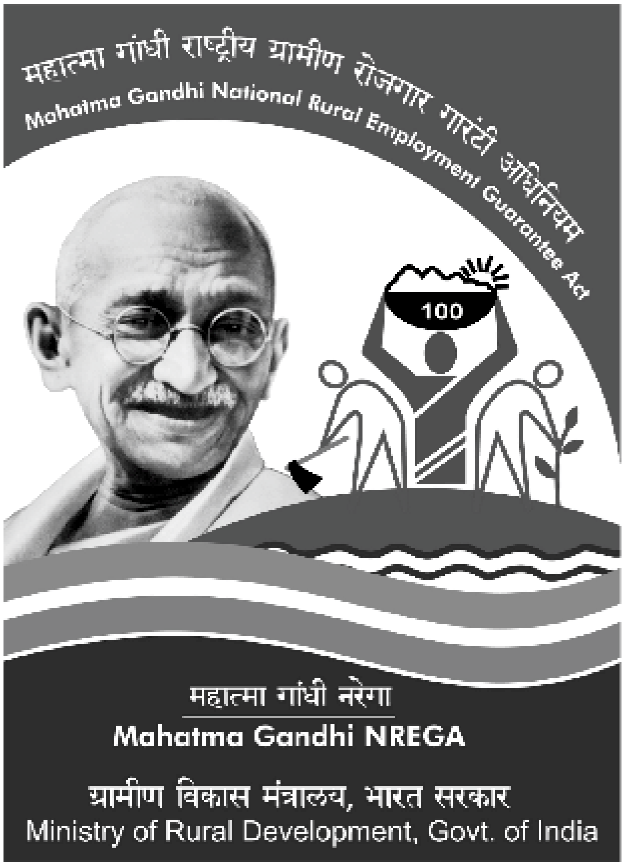
സമാനതകളില്ലാത്തവിധം ഇന്ത്യയിലെ അടിസ്ഥാന ജനവിഭാഗത്തിന് നല്ലൊരു ഉപജീവന മാർഗമാവുകയും സാമൂഹിക സാമ്പത്തിക അരക്ഷിതാവസ്ഥയിൽ നിന്നും മുഖ്യധാരയിലേയ്ക്ക് അവരെ പിടിച്ചുകയറ്റുകയും ചെയ്ത സ്തുത്യർഹമായ ക്ഷേമ പദ്ധതിയായിരുന്നു മഹാത്മാഗാന്ധിയുടെ പേരിൽ പിൽക്കാലത്ത് അറിയപ്പെട്ട ദേശീയ ഗ്രാമീണ തൊഴിലുറപ്പു പദ്ധതി.

അവിദഗ്ധ തൊഴിൽ ചെയ്യാൻ തൽപ്പരരായ ഏതൊരാൾക്കും ഒരു സാമ്പത്തിക വർഷം 100 തൊഴിൽ ദിനങ്ങൾ ഉറപ്പാക്കിക്കൊണ്ടുള്ള ഈ ബൃഹത് പദ്ധതി ഒരു പതിറ്റാണ്ടു പിന്നിടുകയാണ്.

2005 സെപ്തംബർ അഞ്ചിനാണ് ദേശീയ തൊഴിലുറപ്പു നിയമം പാസ്സാക്കുന്നത്. 2006 ഫെബ്രുവരിയിൽ ഇന്ത്യയിലെ 200 ജില്ലകളിൽ തുടക്കമിട്ടു. കേരളത്തിൽ വയനാട്, പാലക്കാട് ജില്ലകളിൽ 2006-ലും, കാസർഗോഡ് ജില്ലയിൽ 2007-ലും, 2008 ൽ മറ്റെല്ലാ ജില്ലകളിലേക്കും പദ്ധതി വ്യാപിപ്പിച്ചു. 2009 ഡിസംബർ 31 -നാണ് മഹാത്മാഗാന്ധി ദേശീയ ഗ്രാമീണ തൊഴിലുറപ്പു പദ്ധതി എന്ന് പുനർനാമകരണം ചെയ്തത്.

തൊഴിലിടങ്ങളിലെ ചൂഷണത്തിൽ നിന്നു മോചനം

തൊഴിലുറപ്പു നിയമത്തിലൂടെ ഒരു തൊഴിലാളിയുടെ അവകാശം ചിട്ടപ്പെടുത്തുവാനും കുറഞ്ഞ വേതനം നിജപ്പെടുത്തുവാനും അത് നിയമത്തിന്റെ പിൻബലത്തിൽ തൊഴിലാളികൾക്ക് അവകാശമാക്കിമാറ്റുവാനും കഴിഞ്ഞു. ചൂഷണാധിഷ്ഠിതമായ തൊഴിൽ ബന്ധങ്ങളിൽ നിന്ന് തൊഴിലാളികളെ സംരക്ഷിക്കുന്ന ഒരു തൊഴിൽദാന പദ്ധതിയായി ഇത് മാറവേ തൊഴിലാളികൾക്ക് അസ്ഥിത്വവും അന്തസും കൈവന്നു. ഇതോടൊപ്പം തന്നെ പ്രകൃതിവിഭവ പരിപാലനം സാധ്യമാക്കിക്കൊണ്ട് കാർഷിക മേഖലയിൽ പ്രകടമായ മാറ്റങ്ങൾക്ക് തൊഴിലുറപ്പ് പദ്ധതി വഴിവച്ചു. സ്ത്രീ തൊഴിലാളികൾക്ക് അവരുടെ സാമൂഹിക, സാമ്പത്തിക പിന്നാക്കാവസ്ഥയിൽ നിന്നും ശാക്തീകരണത്തിലൂടെ വലിയൊരു ഉണർവിനാണ് ഈ പദ്ധതി സാക്ഷ്യം പഹിച്ചത്.



2006 -ൽ തൊഴിലുറപ്പു പദ്ധതി നടപ്പിലാക്കുമ്പോൾ കേരളത്തിൽ 125 രൂപയായിരുന്നു കുറഞ്ഞ കൂലി. സംസ്ഥാനത്തിന്റെ സാമൂഹിക സാമ്പത്തിക പശ്ചാത്തലത്തിനനുസൃതമായി പിന്നീട് വേതനത്തിൽ മാറ്റങ്ങളുണ്ടായി.

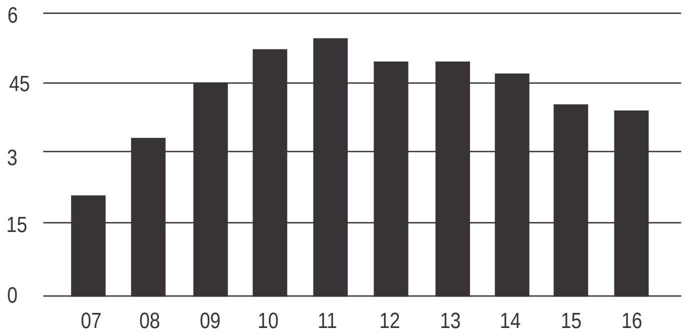
തൊഴിലുറപ്പ് പദ്ധതി വേതനം കേരളത്തിൽ

വർഷം	ദിവസ വേതനം (രൂപയിൽ)
2006	125
2011	150
2012	164
2013	180
2014	229
2016	240

2006 - ൽ പദ്ധതി തുടങ്ങി ക്രമാനുഗതമായ

വളർച്ച 2011 വരെ തുടർന്നെങ്കിലും അതിനുശേഷം വേണ്ടത്ര തൊഴിൽ ലഭ്യമാക്കുന്നതിൽ ചെറിയതോതി ലെങ്കിലും ബുദ്ധിമുട്ട് അനുഭവപ്പെട്ടു എന്നത് യാഥാർത്ഥ്യമാണ്. ഏതു പദ്ധതിക്കുമെന്നപോലെ കാലത്തിനനുസരിച്ചുള്ള മാറ്റവും അതനുസരിച്ചുള്ള തന്ത്രവും സമീപനവും ആവിഷ്കരിക്കേണ്ടതുണ്ട് എന്ന് കണക്കുകൾ സൂചിപ്പിക്കുന്നു.

After implementation of MGNREGA in 2006, **households receiving employment** rose streadily till 2011, registering a drop since then



തൊഴിലുറപ്പു പദ്ധതിയുടെ സവിശേഷതകൾ

- നിയമത്തിന്റെ പിൻബലം.
- 18 വയസ്സ് പൂർത്തിയായ ഏതൊരാൾക്കും പദ്ധതിയിൽ പങ്കാളിയാകാം.
- തുല്യ വേതനം.
- തൊഴിലാളികൾ തന്നെ പ്രവൃത്തികൾ കണ്ടെത്തി ആസൂത്രണം ചെയ്ത് നടപ്പിലാക്കുന്നു.
- ആസൂത്രണത്തിലും നിർവ്വഹണത്തിലും സുതാര്യത.
- കരാറുകാരോ ഇടനിലക്കാരോ ഇല്ല.
- പങ്കാളിത്ത ലേബർ ബജറ്റിംഗ്.
- ബാങ്ക്/പോസ്റ്റ് ഓഫീസ് വഴി മാത്രം വേതന വിതരണം.
- സ്ത്രീകൾക്ക് മുൻഗണന.
- കമ്പ്യൂട്ടർ ശൃംഖലയിലൂടെ മേൽനോട്ടം.
- സോഷ്യൽ ഓഡിറ്റ് സംവിധാനം - ഗ്രാമസഭ പദ്ധതി ഓഡിറ്റ് ചെയ്യുന്നു.

തൊഴിലുറപ്പ് പദ്ധതി നൽകുന്ന അവകാശങ്ങൾ

- തൊഴിലിന് സൗജന്യമായി രജിസ്റ്റർ ചെയ്യാവുന്നതും തൊഴിൽകാർഡ് ലഭിക്കുന്നതുമാണ്.
- തൊഴിൽ ആവശ്യപ്പെടാൻ അവകാശമുണ്ടായിരിക്കും.
- പ്രവൃത്തികൾ ഓരോ അംഗത്തിനും നിർദ്ദേശിക്കാവുന്നതാണ്.
- 100 ദിവസത്തിൽ കുറയാതെ തൊഴിൽ ലഭിക്കാൻ ഓരോരുത്തർക്കും അവകാശമുണ്ട്.
- 15 ദിവസത്തിനുള്ളിൽ വേതനം ലഭിക്കാനുള്ള അവകാശമുണ്ട്. 15 ദിവസത്തിനുള്ളിൽ തൊഴിൽ ലഭിച്ചില്ലെങ്കിൽ തൊഴിലില്ലായ്മ വേതനം ലഭിക്കുന്നതാണ്. (ആദ്യത്തെ ഒരു മാസം വേതന നിരക്കിന്റെ1/4 ഉം രണ്ടാം മാസം മുതൽ 1/2 ഭാഗവും.)
- പ്രവൃത്തിസ്ഥലത്തെ അപകടങ്ങൾക്ക് സൗജന്യ ചികിൽസാ സൗകര്യം ലഭ്യമാക്കും.
- ആശുപത്രിയിൽ കിടന്നു ചികിത്സ വേണ്ടിവരുമ്പോൾ പകുതി വേതനം (പ്രവൃത്തി തീരുന്ന ദിവസം വരെ) ലഭിക്കും.
- അപകട മരണങ്ങൾക്ക് എക്സ് ഗ്രേഷ്യ സഹായമായി 25,000 രൂപ ലഭിക്കുന്നതാണ്.
- തൊഴിലാളികൾക്കൊപ്പം വരുന്ന കുട്ടികൾക്ക് മരണമോ അംഗവൈകല്യമോ സംഭവിച്ചാൽ സംസ്ഥാന സർക്കാർ നിർദ്ദേശിക്കുന്ന എക്സ്ഗ്രേഷ്യ സഹായം ലഭിക്കും.

ലേബർ ബജറ്റ്

പ്രതീക്ഷിത തൊഴിൽ ദിനങ്ങൾ, ഓരോ മാസവും ആവശ്യമുള്ള തൊഴിൽ ദിനങ്ങൾ, ഏറ്റെടുക്കാവുന്ന പ്രവൃത്തികൾ, വേതന, സാധന ഘടകങ്ങൾ തുടങ്ങിയ വിശദാംശങ്ങളുടെ രേഖയാണ് ലേബർ ബജറ്റ്. അയൽക്കൂട്ട ചർച്ചയിലൂടെയാണ് ലേബർ ബജറ്റ് രൂപപ്പെടുന്നത്. വാർഡ് തലത്തിൽ, വാർഡുതല ഏകോപനസമിതി ക്രോഡീകരിച്ച് ഗ്രാമസഭ ഇതിന് അംഗീകാരം നൽകുന്നു. ഗ്രാമ പഞ്ചായത്തു തലത്തിൽ ക്രോഡീകരണവും ഭരണാനുമതിയും നടത്തി ബ്ലോക്ക് പഞ്ചായത്തിന് നൽകുന്നു.

സൂക്ഷ്മ പരിശോധന നടത്തി ബ്ലോക്ക് പഞ്ചായത്തിന്റെ ശുപാർശയോടെ ജില്ലാ പ്രോഗ്രാം കോ-ഓർഡിനേറ്റർ മുഖേന ജില്ലാ പഞ്ചായത്തിന് നൽകുന്നു. ജില്ലാ പഞ്ചായത്തിന്റെ അംഗീകാരത്തോടെ സംസ്ഥാന സർക്കാരിന് അനുമതിക്കായി നൽകുന്നു. ഓരോ വർഷവും സമയബന്ധിതമായി ഡിസംബർ 31 –നകം സംസ്ഥാന ലേബർ ബജറ്റ് കേന്ദ്ര സർക്കാരിന് നൽകുകയും കേന്ദ്ര ഗ്രാമ വികസന മന്ത്രാലയത്തിന്റെ

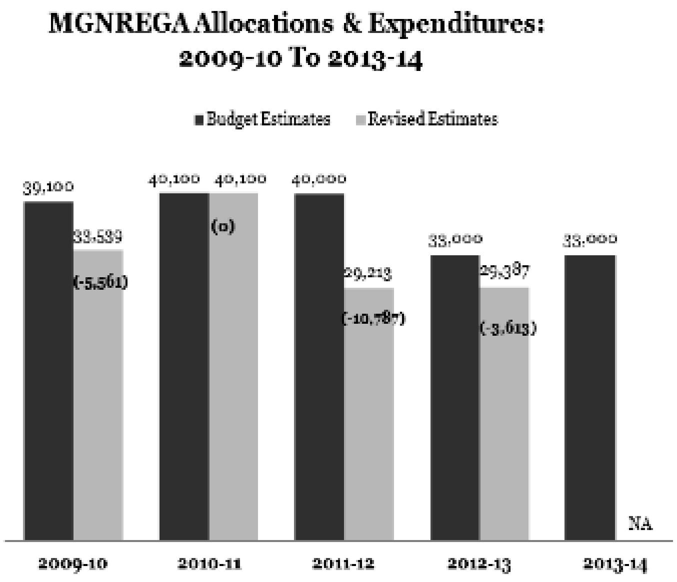
അന്തിമ അംഗീകാരം നേടുകയും ചെയ്യേണ്ടതുണ്ട്.

ലേബർ ബജറ്റ് കലണ്ടർ

പ്രവർത്തനം	മാസം
ഗ്രാമസഭ അംഗീകാരം	ആഗസ്റ്റ്
ബി.പി.ഒ സൂക്ഷ്മ പരിശോധന	സെപ്തംബർ
ബ്ലോക്ക് പഞ്ചായത്ത് അംഗീകാരവും DPC ക്ക് നൽകലും	ഒക്ടോബർ
DPC ജില്ലാ പഞ്ചായത്തിന് നൽകൽ	നവംബർ
ജില്ലാ പഞ്ചായത്ത് അംഗീകരിച്ച് സംസ്ഥാന സർക്കാരിന് നൽകൽ	ഡിസംബർ
സംസ്ഥാന സർക്കാർ ലേബർ ബജറ്റ് കേന്ദ്ര സർക്കാരിന് നൽകൽ	ഡിസംബർ 31
എംപവേർഡ് കമ്മിറ്റി ലേബർ ബജറ്റിന് അംഗീകാരം നൽകൽ	ഫെബ്രുവരി

തൊഴിലുറപ്പിലൂടെ കൈവന്ന സാമൂഹ്യ ജീവിത മാറ്റങ്ങൾ

- 2014 – 15, 2015 – 16 ഡിസംബർ വരെ രാജ്യത്ത് എട്ടു കോടി ആളുകൾക്ക് പദ്ധതി പ്രകാരം തൊഴിൽ നൽകി. ഇതിൽ 42 ലക്ഷം പേർ 100 ദിനം തൊഴിൽ ഉറപ്പാക്കി.
- തൊഴിലുറപ്പിൽ വൈദഗ്ദ്ധ്യം നൽകുന്നതിന് 18 ലക്ഷം പേർക്ക് പ്രത്യേക പരിശീലനം ഏർപ്പെടുത്തി. ഇതിന് യുവാക്കൾക്ക് മുൻഗണന നൽകി.
- ആദ്യ ഘട്ടത്തിൽ 10,000 Barefoot Technicians (BTs)നെ തൊഴിലുറപ്പ് പദ്ധതിയിലൂടെ സജ്ജരാക്കി.
- 2014 മുതൽ 47,936 കോടി രൂപ വേതനമായി നൽകി.
- 57% സ്ത്രീ പങ്കാളിത്തം തൊഴിലുറപ്പ് പദ്ധതിയിൽ ഉറപ്പാക്കി. ഏറ്റവും കൂടുതൽ സ്ത്രീ പ്രാതിനിധ്യം ഉറപ്പാക്കാനാവുന്നു എന്നത് ഈ പദ്ധതിയുടെ ശ്രദ്ധേയമായ നേട്ടമാണ്.
- ആകെ ആസ്തിയുടെ 64% വും കൃഷി അനുബന്ധമേഖലകളിൽ തൊഴിലുറപ്പുപദ്ധതിയിലൂടെ സൃഷ്ടിച്ചു.
- 94% വേതനവും നേരിട്ട് ബാങ്ക് അക്കൗണ്ടിലൂടെ ലഭ്യമാക്കി.
- സോഷ്യൽ ഓഡിറ്റിങ്ങിലൂടെ സുതാര്യതയും ഉത്തരവാദിത്തവും ഉറപ്പാക്കി.
- പുതുതായി ഇലക്ട്രോണിക് ഫണ്ട് മാനേജ്മെന്റ് സിസ്റ്റം നടപ്പിലാക്കി.



Figures in Rs cr; () Figures: Decrease from Budget Estimates
Source: Parliamentary Q&A

സംയോജിത പങ്കാളിത്ത ആസൂത്രണ പരിപാടി – IPPE (Integrated Participatory Planning Exercise)

ഇന്ത്യയിൽ 2500 ബ്ലോക്കുകളെ കേന്ദ്രസർക്കാർ പിന്നാക്കം നിൽക്കുന്നവയായി കണ്ടെത്തിയിട്ടുണ്ട്. കേരളത്തിൽ ഇത് 22 ബ്ലോക്കുകളാണ്. ഈ ബ്ലോക്കുകളിൽ ലേബർ ബജറ്റ് തയ്യാറാക്കുന്നത്, അഞ്ച് പദ്ധതികൾ സംയോജിപ്പിച്ചുകൊണ്ടാണ്. ദേശീയ ഗ്രാമീണ ഉപജീവന മിഷൻ (NRLM), ദീൻദയാൽ ഉപാധ്യായ ഗ്രാമീൺ കൗശല്യ യോജന (DDUGKY), പ്രധാനമന്ത്രി ആവാസ് യോജന (PMAY), നാഷണൽ സോഷ്യൽ അസിസ്റ്റന്റ് പ്രോഗ്രാം (NSAP), മഹാത്മാഗാന്ധി തൊഴിലുറപ്പു പദ്ധതി എന്നീ പദ്ധതികൾ സംയോജിച്ചുകൊണ്ടുള്ള Convergent Frame Work ആണ് IPPE – ബ്ലോക്കുകളിൽ ലക്ഷ്യമിടുന്നത്. അതിനുള്ള പ്രരംഭ പ്രവർത്തനങ്ങൾ ഇതിനകം തുടങ്ങിക്കഴിഞ്ഞു.

IPPE ബ്ലോക്കുകൾ കേരളത്തിൽ

ബ്ലോക്കുകൾ	ജില്ല
അടിമാലി, അഴുത, ദേവികുളം	ഇടുക്കി

പഴയന്നൂർ	തൃശൂർ
ആലത്തൂർ, ചിറ്റൂർ, കൊല്ലങ്കോട് കുഴൽമന്ദം, നെൻമാറ, ഒറ്റപ്പാലം, പാലക്കാട്, അട്ടപ്പാടി	പാലക്കാട്
കൽപ്പറ്റ, മാനന്തവാടി, പനമരം, സുൽത്താൻബത്തേരി	വയനാട്
അരീക്കോട്, നിലമ്പൂർ, വണ്ടൂർ	മലപ്പുറം
കാഞ്ഞങ്ങാട്, കാസർഗോഡ്	കാസർഗോഡ്

ലൈഫ് (LIFE - Livelihood in full Employment)

തൊഴിലുറപ്പു പദ്ധതിയിൽ അവിദഗ്ദ്ധ തൊഴിലാളികൾക്ക് വിദഗ്ധ തൊഴിൽ പരിശീലനം നൽകി വർഷം മുഴുവനും തൊഴിൽ ലഭ്യമാക്കുന്നതിന് കേന്ദ്രസർക്കാർ ആവിഷ്കരിച്ച പുതിയ പദ്ധതിയാണ് ലൈഫ് എന്ന ചുരുക്കപേരിലറിയപ്പെടുന്ന Livelihood in full Employment പദ്ധതി. വിദഗ്ധതൊഴിൽ പരിശീലനത്തിന് താൽപര്യമുള്ളവർക്കും 35 വയസ് കഴിയാത്തവർക്കും (വനിതകൾ, എസ്.സി/എസ്.ടി വിഭാഗങ്ങൾക്ക് 45 വയസ്) ഈ തൊഴിൽ പരിശീലനത്തിൽ പങ്കാളിയാകാം. ദീൻ ദയാൽ ഉപാധ്യായ ഗ്രാമീൺ കൗശല്യ യോജന (DDU - GKY) പദ്ധതിയിലൂടെയാണ് ഇവരെ പരിശീലിപ്പിക്കുന്നത്. പരിശീലനം കഴിഞ്ഞവർക്ക് ബന്ധപ്പെട്ട മേഖലകളിൽ തൊഴിൽ ഉറപ്പാക്കാൻ അവസരം ലഭിക്കുന്നു.

പ്രൈസ് (PRICE - Project Information and Cost Estimation)

പദ്ധതി എസ്റ്റിമേറ്റ് തയ്യാറാക്കുന്നതിനും അംഗീകാരത്തിനും വേണ്ടിയുള്ള സോഫ്റ്റ്‌വെയർ ആണ് പ്രൈസ് (PRICE). കേന്ദ്ര പൊതുമരാമത്ത് വകുപ്പിന്റെ ഷെഡ്യൂൾ ഓഫ് റേറ്റിന് അനുസൃതമായിട്ടാണ് ഇത് ഡിസൈൻ ചെയ്തിരിക്കുന്നത്. എസ്റ്റിമേറ്റ് തയ്യാറാക്കാനും അംഗീകാരം വാങ്ങുന്നതിനും എഞ്ചിനീയർമാർക്ക് സഹായകരമാണ് ഈ സോഫ്റ്റ്‌വെയർ.

തൊഴിലുറപ്പു പദ്ധതിയും പഞ്ചായത്തീരാജ് സ്ഥാപനങ്ങളും

ദേശീയ ഗ്രാമീണ തൊഴിലുറപ്പു പദ്ധതി ഫലപ്രദമായി നടപ്പാക്കുന്നതിന് ത്രിതല പഞ്ചായത്തീരാജ് സ്ഥാപനങ്ങളുടെ പങ്ക് വളരെ വലുതാണ്. തൊഴിലുറപ്പു പദ്ധതിക്കു വേണ്ട ആസൂത്രണവും നിർവഹണവും രൂപപ്പെടുത്തുന്നത് ഗ്രാമപഞ്ചായത്തുകളാണ്. തൊഴിലാളികളെ രജിസ്റ്റർ ചെയ്ത് തൊഴിൽ കാർഡ് നൽകുന്നതും, വേതനം വിതരണം ചെയ്യുന്നതും, തൊഴിൽ സംയോജന സാധ്യതകൾ പരിശോധിക്കുന്നതും, സോഷ്യൽ ഓഡിറ്റ്, പരാതി പരിഹാരം, പദ്ധതി പുരോഗതി ഉൾപ്പെടെയുള്ള കാര്യങ്ങൾക്ക് നേതൃത്വം നൽകുന്നതും ഗ്രാമപഞ്ചായത്തുകളാണ്.

ബ്ലോക്ക് പഞ്ചായത്താണ് പ്രദേശത്ത് നടപ്പിലാക്കുന്ന എല്ലാ പ്രവൃത്തികളും മോണിറ്റർ ചെയ്യുന്നത്. ഗ്രാമപഞ്ചായത്തിൽ നിന്നും ലഭ്യമാകുന്ന ലേബർ ബജറ്റ്, വാർഷിക കർമ്മപദ്ധതി എന്നിവ പരിശോധിച്ച് ആവശ്യമെങ്കിൽ ബ്ലോക്കിന്റെ പദ്ധതി കൂടി ചേർത്ത് പദ്ധതി തയ്യാറാക്കുന്നു. സംയോജിത ശില്പശാലകൾ സംഘടിപ്പിച്ച് പരമാവധി വികസനസാധ്യതകൾ ഉറപ്പുവരുത്തി ജില്ലാ പഞ്ചായത്തിന് കൈമാറുന്നു. ബ്ലോക്ക് പഞ്ചായത്തുകൾ, ഗ്രാമപഞ്ചായത്തുകൾ എന്നിവയുടെ പദ്ധതികൾ ക്രോഡീകരിച്ച് ജില്ലാ പഞ്ചായത്ത് പദ്ധതി തയ്യാറാക്കുന്നു. ജില്ലാ പഞ്ചായത്ത് ലേബർ ബഡ്ജറ്റ് അംഗീകരിച്ച് സംസ്ഥാന സർക്കാരിന് നൽകുന്നു.

ധന പരിപാലനം

തൊഴിലുറപ്പു പദ്ധതിയിൽ അവിദഗ്ദ്ധ തൊഴിലാളികളുടെ വേതനം പൂർണ്ണമായും കേന്ദ്രസർക്കാരാണ് നൽകുന്നത്. മൂലധന ഘടകത്തിന്റെ 75% കേന്ദ്ര സർക്കാരും 25% സംസ്ഥാന സർക്കാരും വഹിക്കുന്നു. ഔദ്യോഗികമായി അംഗീകരിച്ച് ലേബർ ബജറ്റിലെ തൊഴിൽ ദിനങ്ങൾക്കനുസരിച്ചാണ് കേന്ദ്ര സർക്കാർ ഫണ്ട് സംസ്ഥാന സർക്കാരിന് നൽകുന്നത്. സംസ്ഥാന ട്രഷറിയിൽ നിന്നും ആവശ്യകത അനുസരിച്ച് നോഡൽ ബാങ്കുകളിലേക്ക് ഫണ്ട് നൽകുന്നു. ഗ്രാമ പഞ്ചായത്ത് നൽകുന്ന ശുപാർശ അനുസരിച്ച് തൊഴിലാളികൾക്ക് അക്കൗണ്ടിലേക്ക് ഇലക്ട്രോണിക് ട്രാൻസ്ഫറിലൂടെ തുക ക്രെഡിറ്റ് ചെയ്യുന്നു.

സാമൂഹിക ശാക്തീകരണം തൊഴിലുറപ്പു പദ്ധതിയിലൂടെ

ദേശീയ ഗ്രാമീണ തൊഴിലുറപ്പു പദ്ധതി 10 വർഷം പിന്നിടുമ്പോൾ ഗ്രാമീണതലത്തിലെ ജീവിത നിലവാരവും വാങ്ങൽ ശേഷിയും പ്രകടമായി വർദ്ധിച്ചുവെന്നത് യാഥാർത്ഥ്യമാണ്. ദാരിദ്ര്യ ലഘൂകരണം, സ്ത്രീകളുടെ പദവിയിലുണ്ടായ മാറ്റം, തൊഴിൽ ഇടങ്ങളിൽ

സ്ത്രീകളുടെ സജീവ സാന്നിധ്യം, ഏതു വികസന മേഖലയിലും സ്ത്രീകളുടെ സജീവ ഇടപെടൽ, പൊതു - സാമൂഹിക പ്രവർത്തനങ്ങളിൽ പുരുഷന്മാർക്കൊപ്പമോ അതിനുപരിയോ ഉള്ള സാന്നിധ്യം എന്നിവ അനുഭവവേദ്യമാക്കിയത് തൊഴിലുറപ്പ് പദ്ധതിയാണ്. ജനാധിപത്യത്തിന്റെ പ്രകടവേദികളായ ത്രിതല പഞ്ചായത്തീരാജ് സ്ഥാപനങ്ങളിൽ സ്ത്രീകളുടെ സാന്നിധ്യം കേരളത്തിൽ 52% മാണ്. സ്വന്തമായി ബാങ്ക് അക്കൗണ്ട്, സമ്പാദ്യശീലം വളർത്തിയെടുക്കുന്ന കേന്ദ്ര- സംസ്ഥാന സർക്കാരുകളുടെ വിവിധ പദ്ധതികളിൽ ചേർന്നുകൊണ്ടുള്ള സാമ്പത്തിക ശാക്തീകരണ പ്രക്രിയയിലെ സാന്നിധ്യം എന്നിവ സ്ത്രീ ശാക്തീകരണത്തിന് ഏറെ നിർണായകമായി മാറിയിട്ടുണ്ട്. ചില്ലറ വിൽപനശാലകൾ, ബ്രാൻ ഡഡ് സാധനങ്ങളുടെ വിൽപ്പന എന്നിവയിൽ തൊഴിലുറപ്പു പദ്ധതി ഗണ്യമായ പുരോഗതിയുണ്ടാക്കിയിട്ടുണ്ട്. ഇതെല്ലാം ഇന്ത്യയുടെ സമ്പദ്ഘടനയെ ദേശീയ തലത്തിൽ തന്നെ ഏറെ സ്വാധീനിച്ചുവരുന്ന ഘടകങ്ങളാണ്.

ഇന്ത്യയിലെ വികസനം ഗ്രാമങ്ങളിലൂടെ മാത്രമേ സാധ്യമാകൂ എന്ന ഗാന്ധിജിയുടെ ദീർഘകാല വീക്ഷണം പ്രാവർത്തികമാക്കുന്ന ഒരു പദ്ധതിയായി മഹാത്മാഗാന്ധി ദേശീയ ഗ്രാമീണ തൊഴിലുറപ്പു പദ്ധതിയെ നമുക്കു കാണാം.

(ലേഖകർ യഥാക്രമം മാധ്യമ പ്രവർത്തകനും കില- സെന്റർ ഫോർ ഹ്യൂമൻ റിസോഴ്സ് ലക്ചററുമാണ്)

വിജ്ഞാന പാത

നാല് ജി.എസ്.റ്റി. ബില്ലുകൾക്ക് കേന്ദ്ര മന്ത്രിസഭയുടെ അംഗീകാരം

ചരക്ക് സേവന നികുതി (ജി.എസ്.റ്റി)യുമായി ബന്ധപ്പെട്ട നാല് ബില്ലുകൾക്ക് പ്രധാനമന്ത്രി ശ്രീ. നരേന്ദ്ര മോദിയുടെ അധ്യക്ഷതയിൽ ചേർന്ന കേന്ദ്ര മന്ത്രിസഭായോഗം അംഗീകാരം നൽകി. അവ ചുവടെ:

1. കേന്ദ്ര ചരക്ക് സേവന നികുതി ബിൽ2017 (സി.ജി.എസ്.റ്റി ബിൽ)
2. സംയോജിത ചരക്ക് സേവന നികുതി ബിൽ 2017 (ഐ.ജി.എസ്.റ്റി ബിൽ)
3. കേന്ദ്ര ഭരണ പ്രദേശങ്ങളിലെ ചരക്ക് സേവന നികുതി ബിൽ 2017 (യു.റ്റി.ജി.എസ്.റ്റി ബിൽ)
4. ചരക്ക് സേവന നികുതി (സംസ്ഥാനങ്ങൾക്കുള്ള നഷ്ടപരിഹാരം) ബിൽ 2017.

കഴിഞ്ഞ ആറ് മാസങ്ങളിലായി നടന്ന ജി.എസ്.റ്റി കൗൺസിലിന്റെ 12 യോഗങ്ങളിലായി വകുപ്പ് തിരിച്ചുള്ള ചർച്ചകൾക്ക് ശേഷം ഈ നാല് ബില്ലുകൾക്കും കൗൺസിൽ നേരത്തെ അംഗീകാരം നൽകിയിരുന്നു.

സംസ്ഥാനങ്ങൾക്കകത്ത് ചരക്കുകളുടേയും സേവനങ്ങളുടേയും വിതരണത്തിന് കേന്ദ്ര ഗവൺമെന്റിന് നികുതി ചുമത്താനും പിരിക്കാനും വ്യവസ്ഥ ചെയ്യുന്നതാണ് സി.ജി.എസ്.റ്റി ബിൽ. മറുവശത്ത് സംസ്ഥാനങ്ങൾ തമ്മിൽ ചരക്കുകളും സേവനങ്ങളും വിതരണം ചെയ്യുന്നതിന് നികുതി ചുമത്താനും പിരിക്കാനും കേന്ദ്ര ഗവൺമെന്റിന് അനുമതി നൽകുന്ന വകുപ്പുകളാണ് ഐ.ജി.എസ്.റ്റി ബില്ലിലുള്ളത്.

നിയമസഭകളില്ലാത്ത കേന്ദ്ര ഭരണ പ്രദേശങ്ങൾക്കുള്ളിൽ ചരക്കുകളും സേവനങ്ങളും വിതരണം ചെയ്യുന്നതിന് നികുതി ചുമത്താനും പിരിക്കാനുമുള്ള വ്യവസ്ഥകളടങ്ങുന്നതാണ് യു.റ്റി.ജി.എസ്.റ്റി ബിൽ.

2016 ലെ ഭരണഘടനയുടെ 101-ാം ഭേദഗതിയിലെ പതിനെട്ടാം വകുപ്പ് പ്രകാരം ചരക്ക് സേവന നികുതി നടപ്പിലാക്കുന്നത് മൂലം സംസ്ഥാനങ്ങൾക്കുണ്ടാകുന്ന റവന്യൂ നഷ്ടത്തിന് അഞ്ച് വർഷത്തേക്ക് നഷ്ടപരിഹാരം നൽകാൻ വ്യവസ്ഥ ചെയ്യുന്നതാണ് നഷ്ടപരിഹാര ബിൽ.

ലേബർ ഐഡന്റിഫിക്കേഷൻ നമ്പർ (LIN)

തൊഴിലുമായി ബന്ധപ്പെട്ട കേന്ദ്ര ഗവൺമെന്റിന്റെ കീഴിലുള്ള എല്ലാ ഔദ്യോഗിക സ്ഥാപനങ്ങൾക്കും തൊഴിൽ നിയമങ്ങൾ വഴങ്ങുന്നതിനു വേണ്ടിയാണ് 'ശ്രം സുവിധ പോർട്ടൽ' രൂപകല്പന ചെയ്തിരിക്കുന്നത്. പ്രധാനമന്ത്രി നരേന്ദ്ര മോദിയാണ് 2014 ഒക്ടോബർ 16ന് ഇത് സമാരംഭിച്ചത്. ഈ പോർട്ടൽ ആരംഭിച്ചതിന്റെ ലക്ഷ്യം തൊഴിൽ ക്ഷേമവുമായി ബന്ധപ്പെട്ടു പ്രവർത്തിക്കുന്ന (ESIC, EPFO, CLCCC, DGMS തുടങ്ങിയ) ഓഫീസുകളിൽ നിന്ന് തൊഴിലുടമകൾക്ക് നല്കിയിരുന്ന പ്രത്യേക കോഡുകൾക്കു പകരം പുതിയ ലേബർ ഐഡന്റിഫിക്കേഷൻ നമ്പർ (LIN) നല്കുക എന്നതാണ്. തൊഴിലാളി, തൊഴിലുടമ, തൊഴിൽക്ഷേമ ഉദ്യോഗസ്ഥൻ എന്നിവരെ തമ്മിൽ ബന്ധിപ്പിക്കുന്ന ഏക കണ്ണിയെന്ന നിലയിൽ ഈ തിരിച്ചറിയൽ നമ്പർ അവർക്കിടയിലെ എല്ലാ ഇടപാടുകളെയും സുതാര്യമാക്കുന്നു.

വിവിധ ക്ഷേമ സ്ഥാപനങ്ങൾ തമ്മിൽ വിവരങ്ങൾ ഏകോപിപ്പിക്കുന്നതിന് തൊഴിൽ നിയമപ്രകാരം പരിശോധിക്കപ്പെടേണ്ട യൂണിറ്റുകൾക്ക് ഇത്തരത്തിലുള്ള തിരിച്ചറിയൽ നമ്പർ നല്കും. പരിശോധനകൾ നടത്തുക, അവയുടെ റിപ്പോർട്ടുകൾ നല്കുക തുടങ്ങിയയ്ക്കുള്ള സൗകര്യങ്ങളും ഈ പോർട്ടൽ ഏർപ്പെടുത്തുന്നു. എല്ലാ ഏകീകൃത സേവനങ്ങളും ലഭിക്കുന്നതിന് ശ്രം സുവിധ പോർട്ടൽ ഉപയോഗപ്പെടുത്താം. വ്യത്യസ്ത സ്ഥാപനത്തിൽ രജിസ്റ്റർ ചെയ്തിരിക്കുന്ന ഒരു യൂണിറ്റ് പ്രത്യേകമായി തിരിച്ചറിയപ്പെടുകയും അതിന് പ്രത്യേക തിരിച്ചറിയൽ നമ്പർ ഉണ്ടായിരിക്കുകയും ചെയ്യും. ഈ നമ്പറിനെ ചുറ്റിപ്പറ്റിയാണ് മറ്റെല്ലാ സേവനങ്ങളും അവർക്ക് ലഭിക്കുക. തൊഴിൽ ക്ഷേമ സ്ഥാപനങ്ങൾ ഇപ്പോൾ പ്രത്യകം നല്കിയിരിക്കുന്ന വിവിധ രജിസ്ട്രേഷൻ നമ്പറുകളെല്ലാം കാലക്രമേണ ഈ തിരിച്ചറിയൽ നമ്പറിലേയ്ക്ക് ലയിക്കും. ഇന്നത്തെ കാലത്ത് ഇത്തരത്തിലുള്ള പല രജിസ്ഷേൻ നമ്പരുകൾ സൂക്ഷിക്കുക എന്ന പ്രശ്നം ഒഴിവാക്കാൻ കൂടിയാണ് ഈ സംവിധാനം ഏർപ്പെടുത്തുന്നത്. രേഖാ ശേഖരത്തിലുള്ള യൂണിറ്റ് പ്രതിനിധിയുടെ മൊബൈൽ നമ്പരിലേയ്ക്കോ ഇ മെയിലിലേയ്ക്കോ അവർക്കനുവദിച്ചിരിക്കുന്ന ഈ തിരിച്ചറിയൽ നമ്പർ സന്ദേശമായി എത്തും. തൊഴിൽ നിയമത്തിന്റെ പരിധിയിലുള്ള രജിസ്ട്രേഷനുകളും അവയുമായി ബന്ധപ്പെട്ട കണക്കുകളും സമർപ്പിക്കുന്നതിനും വ്യവസായികൾക്ക് ഈ ശ്രം സുവിധ പോർട്ടൽ ഏകജാലകമായി പ്രവർത്തിക്കും. തൊഴിൽ ക്ഷേമ ഉദ്യോഗസ്ഥർ പരിശോധനകൾക്കു ശേഷം തയാറാക്കുന്ന റിപ്പോർട്ടുകളും ഈ പോർട്ടലിലൂടെ ഓൺലൈനായി ലഭിക്കും. ഇതിനായുള്ള നടപടിക്രമങ്ങൾ ഇപ്പോൾ ലളിതമാക്കിയിരിക്കുന്നു. കണക്കുകൾ സമർപ്പിക്കാനും രജിസ്ടേഷൻ നടത്താനുമുള്ള അപേക്ഷാ ഫാറങ്ങൾ ഏകീകരിച്ചിരിക്കുന്നു. ഇത് കൈമാറ്റ ചെലവുകൾ കുറയ്ക്കുകയും വ്യവസായ നടത്തിപ്പ് എളുപ്പമാക്കുകയും ചെയ്യുന്നു.

ലഭിച്ച നമ്പർ മറന്നു പോകുന്ന തൊഴിലുടമയ്ക്ക് പോർട്ടലിന്റെ ഹോം പേജിൽ നിങ്ങളുടെ ലിൻ അറിയുക എന്ന സൗകര്യം ഉപയോഗപ്പെടുത്താവുന്നതാണ്. ഇതിനായി പോർട്ടലിൽ ഇപിഎഫ്ഒ, ഇഎസ്ഐ, പാൻ നമ്പരുകളോ സ്ഥാപനത്തിന്റെ പേരോ നല്കിയാൽ മതിയാകും. തൊഴിൽ നിയമങ്ങൾ പ്രകാരമുള്ള വിവിധ രേഖകൾ സമർപ്പിക്കുന്നതിനും പോർട്ടൽ സൗകര്യം ഒരുക്കുന്നു. ഇതിൽ ഖനികൾ, റെയിൽവെ, വ്യോമഗതാഗതം, കെട്ടിടനിർമ്മാണ തൊഴിലാളികൾ, അന്യസംസ്ഥാന തൊഴിലാളികൾ എന്നിവർക്കും മറ്റും വേതനം നല്കിയതുമായി ബന്ധപ്പെട്ട രേഖകൾ, പ്രസവാനുകൂല്യങ്ങൾ, ബോണ്സ് എന്നിവ നല്കിയതിന്റെ രേഖകൾ, തൊഴിൽ തർക്കവുമായി ബന്ധപ്പെട്ട രേഖകൾ ഈപിഎഫിന്റെയും മറ്റും രേഖകൾ എന്നിവയെല്ലാം ഉൾപ്പെടും. ഓരോന്നിനും വ്യത്യസ്ഥ അപേക്ഷാ ഫാറങ്ങൾ ഉണ്ട്. എല്ലാം ഈ പോർട്ടലിൽ ലഭ്യമാണ്.രേഖകളും കണക്കുകളും ശ്രം സുവിധ പോർട്ടൽ വഴി ഓൺലൈനായി സമർപ്പിക്കാം.