കേരളത്തിലെ എംപ്ലോയ്മെന്റ് എക്സ്ചേഞ്ചുകളെ ഫലപ്രദമാക്കാം

ഡോ. ജോസഫ് ഏബ്രഹാം

കേരളത്തിലെ തൊഴിലന്വേഷകരായ യുവജനങ്ങൾക്ക് ജോലികൾ ലഭിക്കുവാൻ ആശ്വാസകരമായ സേവനങ്ങൾ എംപ്ലോയ്മെന്റ് എക്സ്ചേഞ്ചുകൾ മുഖേന ലഭ്യമാക്കി വന്നിരുന്നു. എന്നാൽ പിന്നിട്ട ഒരു ദശാബ്ദ കാലഘട്ടത്തിൽ ഈ ഭരണ സംവിധാനം മുഖേന ലഭ്യമാക്കിവരുന്ന സേവനങ്ങൾ പൊതുവെ പരിമിതപ്പെടുകയാണ്. പേര് രജിസ്റ്റർ ചെയ്തു ജോലിയ്ക്കായി വിളിയും കാത്തു കഴിയുന്നവരുടെ എണ്ണം വളരെ കൂടുതലാണ്. നിലവിൽ ഈ സർക്കാർ സംവിധാനം യുവാക്കൾക്ക് വേണ്ടത്ര പ്രതീക്ഷ നല്കുന്നില്ല. ഒരു ഇന്റർവ്യു കാൾ പോലും ലഭിക്കാതെ പ്രായപരിധി കടന്നുപോവുന്നത് പരമ ദയനീയ കാഴ്ചയായി മാറിയിട്ടുണ്ട്. നിലവിലെ എംപ്ലോയിമെന്റ് എക്സ്ചേഞ്ചുകൾ (ഇ.ഇ) നിയമ-നയപരമായ പുനരവലോകനവും ശാക്തീകരണവുമർഹിക്കുന്നുണ്ട്.

നിയമപരം

എംപ്ലോയ്മെന്റ് എക്സ്ചേഞ്ച് ആക്റ്റ് തൊഴിൽ അവസരങ്ങൾ നോട്ടിഫൈ ചെയ്യാൻ നിഷ്കർഷിക്കുന്നു, എന്നാൽ ജോലി നൽകൽ തിരഞ്ഞെടുപ്പുകൾ ഇവ മുഖേന വേണമെന്ന് നിഷ്കർഷിക്കുന്നില്ല. താല്ക്കാലിക -പ്രൊവിഷണൽ നിയമനങ്ങൾ നടത്തുന്നതിൽ ഈ ഭരണ സംവിധാനത്തിന് പരിമിതമായ പങ്കാളിത്തമെ നിലവിൽ സ്വകാര്യ മേഖല നൽകിവരുന്നുള്ളു. കേരളത്തിൽ 85-90 എംപ്ലോയിമെന്റ് യൂണിറ്റുകൾ നിലവിൽ പ്രവർത്തിക്കുന്നുണ്ട്. ശരാശരി പ്രതിവർഷം 35-40 കോടി ഗവ. ബജറ്റ് വിഹിതം ലഭ്യമാക്കിയിരിക്കുന്നു. ഇതിൽ 85% ശമ്പളം മറ്റ് ദൈനംദിന നടത്തിപ്പിനായി ചെലവിടുന്നു. ഫലത്തിൽ ഇതുമൊരു ഇതര വെള്ളാനയായി തുടരുന്നു. ഈ സംവിധാനത്തിന്റെ ഭാഗമായി ഏകദേശം 2000 ത്തോളം ഉദ്യോഗസ്ഥർ സേവനമനുഷ്ഠിക്കുന്നുണ്ട്.

പ്രവർത്തന ചിത്രം

2014-2015 'പുതുതായി' ഏകദേശം 30-60 ലക്ഷം പേർ രജിസ്റ്റർ ചെയ്തിരുന്നു, ഇത് 2019 ൽ 2.65 ലക്ഷമായി, 2024ൽ 2.85 ലക്ഷമായി. അതായത് പ്രതിവർഷം നിലവിൽ ശരാശരി 2.8-3 ലക്ഷം പുതിയ തൊഴിലന്വേഷകർ ഇവിടെ രജിസ്റ്റർ ചെയ്യുന്നുണ്ട്. ഇവർക്കായി വകയിരുത്തിയിട്ടുള്ള 40 കോടിയുടെ വാർഷിക ബജറ്റിന്റെ 15 ശതമാനമെ ചെലവിടുന്നുള്ളു.

ആകെ 'മൊത്ത' രജിസ്ട്രേഷൻ 2014-15ൽ 40.2 ലക്ഷമായിരുന്നത് 2024 -25 ൽ 33.8 ലക്ഷമായി കുറഞ്ഞിരിക്കുന്നു. ഏതാണ്ട് 16 ശതമാനം കുറവ് രേഖപ്പെടുത്തിയിരിക്കുന്നു. കാരണം പ്രായപരിധി ലംഘനം, തൊഴിൽ കുടിയേറ്റം, സംവിധാനം ഫലപ്രദമായ സേവനം നൽകുന്നില്ല എന്നിവ തന്നെ.

ശരാശരി പ്രതിവർഷം താല്ക്കാലിക തൊഴിൽ ലഭ്യമാക്കൽ ഏതാണ്ട് 15500 പേർക്കാണ്. പിന്നിട്ട ദശാബ്ദത്തിൽ ആകെ മൊത്തം 1.71 ലക്ഷം താല്ക്കാലിക ജോലികൾ നൽകി. ഇവർക്ക് ഭാവിയിൽ എന്തു സംഭവിച്ചു? വിശദാംശങ്ങൾ ലഭ്യമല്ല.

ആകെ മൊത്തം രജിസ്റ്റർ ചെയ്തവർക്ക് ശരാശരി പ്രതിവർഷം 0.3 & 0.5 ശതമാനം തൊഴിൽ അവസരങ്ങൾ ലഭ്യമാക്കിയത്, വളരെ ചെറിയ നേട്ടമാണ്. നിലവിൽ പ്രതിവർഷം ശരാശരി 5-6 ശതമാനം പുതിയ അപേക്ഷകർക്കും ജോലി ലഭ്യമാക്കിവരുന്നു. ഇത് തികച്ചും നിരാശാജനകം തന്നെ.

പ്രതിവർഷം Rs.35-40 കോടി സർക്കാർ ബജറ്റിൽ വകയിരുത്തുന്നു. എന്നാൽ പിന്നിട്ട ദശാബ്ദ കാലഘട്ടത്തിൽ ഒരു എംപ്ലോയിമെന്റ് ലഭ്യമാക്കാൻ ശരാശരി പ്രതിവർഷം Rs.23000/- രൂപാ ചിലവിടുന്നു. ഒരു പുതിയ രജിസ്ട്രേഷന് ഏകദേശം Rs.1100-1600/- ചിലവ് വേണ്ടിവരുന്നു. രജിസ്റ്ററിൽ പേര് നിലനിർത്താൻ ശരാശരി Rs.100/- ഒരു വ്യക്തിയ്ക്കായി ചിലവിടുന്നുണ്ട്. താല്ക്കാലിക ജോലി ലഭിക്കുന്നവരുടെ പ്രതിമാസ-കോൺട്രാക്റ്റ് കാലത്തെ വരുമാന/പ്രതിഫല കണക്കുകൾ ലഭ്യമല്ല. എത്ര ജോലി ലഭിച്ചവർക്ക് പ്രതിമാസം Rs. 23000 ത്തിന് ഉപരി ശമ്പളം ലഭിക്കുന്നുണ്ട്? കണക്കുകൾ ലഭ്യമല്ല.

ഘടനാപരമായ നിരീക്ഷണങ്ങൾ

നിലവിൽ 33 ലക്ഷം ആക്റ്റീവ് രജിസ്റ്ററൻസ് ഉള്ളത് കേരളത്തിലെ അഭ്യസ്ഥ വിദ്യരുടെ കടുത്ത തൊഴിലില്ലായ്മയും, വെള്ളക്കോളർ ജോലികൾക്കായുള്ള യുവജനതയുടെ വലിയ പ്രതീക്ഷകളെയുമാണ് പ്രതിഫലിപ്പിക്കുന്നത്.

ഏതാണ്ട് 30-40 ശതമാനം തൊഴിൽ അന്വേഷകരും, ടെക്നിക്കൽ ബിരുദതല തൊഴിലുകൾക്കായി പ്രതീക്ഷയോടെ കാത്തിരിക്കുന്നവരാണ്.

- നിലവിൽ നോട്ടിഫൈ ചെയ്യപ്പെടുന്ന അവസരങ്ങൾ രജിസ്റ്റർ ചെയ്തിരിക്കുന്നതിനേക്കാൾ വളരെ കുറവാണ്.
- സമാന്തരമായി പലതര-തലങ്ങളിൽ വിവിധ ജോലി നൽകൽ പ്രക്രിയകൾ തുടരുന്നത് എംപ്ലോയിമെന്റ് എക്സ്ചേഞ്ചുകളുടെ പ്രവർത്തനങ്ങളെ പ്രതികൂലമായി ബാധിച്ചിരിക്കുന്നു.
- സ്വകാര്യ മേഖലയിലെ തൊഴിൽ ദാതാക്കൾ എംപ്ലോയിമെന്റ് എക്സ്ചേഞ്ചുകളെ കാര്യമാത്രമായി ആശ്രയിക്കുന്നില്ല, ആയതിന് നിയമാനുസൃതമായ സാധുന ഉറപ്പാക്കിയിട്ടുമില്ല.

നടത്തിപ്പ് വീഴ്ചകൾ

- കോൺട്രാക്റ്റ് നിയമന രീതികളെ അവലംബിക്കുന്നത് വലിയ തോതിൽ എക്സ്ചേഞ്ചുകളെ മറികടക്കാൻ ഇടയാക്കിയിരിക്കുന്നു.
- ഹ്രസ്വകാല നിയമനങ്ങളെ പ്രോത്സാഹിപ്പിക്കുന്ന രീതികൾ വ്യാപിക്കുന്നു.
- നേരിട്ട്-വാക്ക്-ഇൻ തിരഞ്ഞെടുപ്പ് രീതികളെ അവലംബിക്കുന്ന സമീപനം പല പൊതു മേഖലാ സ്ഥാപനങ്ങളും പ്രോത്സാഹിപ്പിക്കുന്നു.
- എല്ലാറ്റിനുമുപരി സ്വകാര്യ മേഖലയിൽ പൊതു നോട്ടിഫിക്കേഷൻ നടത്തി ജോലി നിശ്ചയിക്കുന്ന സമീപനം നിർബന്ധമായും നടപ്പിലാക്കുവാൻ നിയമ വകുപ്പുകളില്ല.

<u>നയപരമായ ആവശ്യകതകൾ</u>

- 1959-ലെ സേവന വേതന നിയമ കൂട്ടായ്മകളെ മറികടന്നു പുതുയുഗ ഡിജിറ്റൽ റിക്രൂട്ടുമെന്റ് രീതികൾ അവലംബിക്കേണ്ടതുണ്ട്.
- ഡിജിറ്റൽ സുതാര്യതയോടൊപ്പം റിയൽ ടൈം തൊഴിൽ അവസരങ്ങൾ ലഭ്യമാക്കുക, വേക്കൻസി ഡാഷ് ബോർഡുകൾ ഓഫീസ് സ്ഥാപന തലങ്ങളിൽ ഏർപ്പാടാക്കേണ്ടതുണ്ട്.
- പി.എസ്.സി., ഈ.ഈ. & സ്കിൽ മിഷനുകളുടെ ഏകോപനങ്ങൾ ഉറപ്പാക്കേണ്ടതുണ്ട്.
- സ്വകാര്യ മേഖലകളുടെ സംഘടിത/പാർട്ടണർഷിപ്പ് രീതിയിലുള്ള തിരഞ്ഞെടുപ്പ് രീതികൾ പ്രോത്സാഹിപ്പിക്കാം.
- ജില്ലാ തലത്തിലുള്ള റിക്രൂട്ടുമെന്റ് സമീപനങ്ങളുടെ പ്രവർത്തന മികവ് വിലയിരുത്തി, വേണ്ടത്ര മാറ്റങ്ങൾ ഏർപ്പാടാക്കുക.
- എംപ്ലോയിമെന്റ് എക്സ്ചേഞ്ച് ആക്റ്റ് പരിഷ്കരിക്കുക; ഡിജിറ്റൽ മികവ് ഏർപ്പാടാക്കുക.
- നടത്തിപ്പ് പുരോഗതി വിലയിരുത്തി പ്രതിമാസ റിപ്പോർട്ടുകൾ ലഭ്യമാക്കുക. ഡാറ്റകൾ മികവുറ്റ രീതിയിൽ ശേഖരിച്ച്, ലഭ്യമാക്കട്ടെ.
- മികച്ച നടപ്പിലാക്കലുകളെ പാരിതോഷികങ്ങൾ നല്കി പ്രോത്സാഹിപ്പിക്കാം, അതോടൊപ്പം മനപൂർവ്വം വീഴ്ച വരുത്തുന്നത് ശിക്ഷാർഹമാക്കാം.
- സുതാര്യത എല്ലാ തലങ്ങളിലും ഉറപ്പാക്കുക.

കേരളത്തിലെ എംപ്ലോയിമെന്റ് എക്സ്ചേഞ്ചുകൾ (ഇ.ഇ.) സാമ്പത്തികമായി ബാദ്ധ്യത ആയി മാറിയിരിക്കുന്നു. ജോലി ലഭ്യമാക്കുന്നതിൽ ഇവ കാര്യമാത്രപ്രദമായ സേവനം ലഭ്യമാക്കുന്നില്ല. നിയമപരമായ സാധുകളുണ്ടെങ്കിലും നടത്തിപ്പ്/നിർവഹണ നിബന്ധനകൾ വ്യക്തവും ശക്തവുമല്ലാത്ത തരത്തിലായത് പരാജയത്തിനിടയാക്കി. ഇവയെ ത്വരിത ഗതിയിൽ ആധുനികവത്കരിച്ച് ഫലപ്രദമാക്കാം. മനുഷ്യ വിഭവശേഷി സൂചികയിൽ (എച്ച്. ബി.ഐ) ഒന്നാമത് എന്നഭിമാനിക്കുന്ന നമുക്ക് മികച്ച എംപ്ലോയിമെന്റ് എക്സ്ചേഞ്ചുകളും ഉണ്ടാവട്ടെ. ഖജനാവിലെ പണം ചിലവിടുമ്പോൾ മുന്തിയ പരിഗണന ഗുണഭോക്താക്കൾക്ക് ആവട്ടെ, നടത്തിപ്പുകാർ സേവന ദാതാക്കളാവട്ടെ.

****