പുതിയ തൊഴിൽ നിയമങ്ങൾ : ദേശീയ വെല്ലുവിളികളും – കേരളത്തിന്റെ യാഥാർത്ഥ്യങ്ങളും – മുന്നോട്ടൊരു പാത

പാർട്ട്–1

ഡോ. ജോസഫ് ഏബ്രഹാം

ഇന്ത്യ അതിന്റെ തൊഴിൽ വിപണി ചരിത്രത്തിലെ ഒരു നിർണായക നിമിഷത്തിലൂടെയാണ് കടന്നുപോവുന്നത്. രാജ്യത്തെ ഏകദേശം 93% തൊഴിലാളികളും (ഏകദേശം 435 ദശലക്ഷം തൊഴിലാളികൾ) ഇപ്പോഴും ഔപചാരിക സംവിധാനത്തിന് പുറത്തായതിനാൽ, നാല് പുതിയ തൊഴിൽ കോഡുകൾ രാജ്യത്തിന്റെ തൊഴിൽ ഭരണ ചട്ടക്കൂടിനെ ഏകീകരിക്കാനും ലളിത മാക്കാനും ആധുനിക വൽക്കരിക്കാനുമുള്ള ശ്രമത്തെ സൂചിപ്പിക്കുന്നു. പഴയ നിയമങ്ങൾ മാറ്റി സ്ഥാപിക്കുക മാത്രമല്ല, 2047 ഓടെ 5 ട്രില്യൺ യു.എസ്. ഡോളറിന്റെ സമ്പദ് വ്യവസ്ഥയുടെയും 600 മില്യൺ കവിയുന്ന തൊഴിൽ ശക്തിയുടെയും ആവശ്യങ്ങൾ നിറവേറ്റുന്നതിനായി രാജ്യത്തിന്റെ തൊഴിൽ ഘടന പുന:സജ്ജമാക്കുക എന്നതാണ് മുഖ്യ ലക്ഷ്യം. എപ്രകാരമായാലും ഈ പരിവർത്തനം ആയാസരഹിതവും ഏകീകൃതമാവില്ല. സേവന ആധിപത്യമുള്ള സമ്പദ്‌വ്യവസ്ഥ (ജി.എസ്.ഡി.പി. യുടെ 65–67%), ഇന്ത്യയിലെ ഏറ്റവും ഉയർന്ന ജന സാന്ദ്രത, വിട്ടുമാറാത്ത ഉൽപാദനക്ഷമത വെല്ലുവിളികൾ എന്നിവയുള്ള കേരള സംസ്ഥാനം, മിക്ക സംസ്ഥാനങ്ങളെക്കാളും മൂർച്ചയുള്ള പുനക്രമീകരണ വെല്ലുവിളികൾ നേരിടുന്നു. പുതിയ കോഡുകൾ ദീർഘകാല നേട്ടങ്ങളിലേക്കുള്ള വാതിലുകൾ തുറക്കുന്നു. കേരളത്തിന്റെ തൊഴിൽ രംഗത്ത് നിലവിലെ യൂണിയൻ സംസ്കാരത്തിനും ആധുനിക സമ്പദ്‌വ്യവസ്ഥയുടെ വളർച്ച യ്ക്കും ഇടയിലുള്ള ആഴത്തിലുള്ള സുപ്രധാന ക്രമീകരണങ്ങൾ തുറന്നു കാട്ടുന്നു ക്രിയാത്മക ഇടപെടലുകൾക്കായി അവസരം ലഭ്യമായിരിക്കുന്നു.

തൊഴിൽ പരിഷ്കാരങ്ങൾ എന്തുകൊണ്ട്

ഇന്ത്യയുടെ മുൻകാല തൊഴിൽ നിയമ ആവാസവ്യവസ്ഥ–1920–1970 കാലഘട്ടത്തിലെ 44 കേന്ദ്ര നിയമങ്ങൾ- ചുരുക്കത്തിൽ അഞ്ച് സുപ്രധാന ഘടനാപരമായ കാര്യക്ഷമത ഇല്ലായ്മകൾക്ക് കാരണമായിരുന്നു.

(i) ഛിന്നഭിന്നമായ നിയമ വാസ്തുവിദ്യ

വേതനം, തൊഴിലാളികൾ, തൊഴിലുടമകൾ, സ്ഥാപനങ്ങൾ, എന്നിവയ്ക്കുള്ള വ്യത്യസ്തങ്ങളായ നിർവചനങ്ങൾ വ്യവഹാരങ്ങൾ, കാലതാമസം, ഭരണപരമായ ഇരട്ടിപ്പുകൾ എന്നിവ സൃഷ്ടിച്ചിരുന്നു. ഇവ എല്ലാ തൊഴിൽ യൂണിറ്റുകൾക്ക്, ഏകദേശം 98% MSME-കൾ, അനുപാതകമില്ലാതെയുള്ള കഷ്ടതകളാൽ ഭാരപ്പെടേണ്ടിവന്നിരുന്നു.

(ii) അനൗപചാരിക തൊഴിൽ സേനയെ ഒഴിവാക്കൽ

പഴയ തൊഴിൽ നിയമപ്രകാരം 7–8% തൊഴിലാളികളെ മാത്രമേ സംരക്ഷണം അർത്ഥവത്തായി ഉൾപ്പെടുത്തിയിരുന്നുള്ളൂ. ജിഗ്/ഗിഗ് തൊഴിലാളികൾ, കുടിയേറ്റ തൊഴിലാളികൾ, വീട്ടുജോലിക്കാർ എന്നിവർക്ക് സംഘടനാപരമായ സാമൂഹിക സംരക്ഷണം ഉണ്ടായിരുന്നില്ല.

(iii) <u>ഉയർന്ന അനുസരണ ചെലവുകൾ</u>

ഒന്നിലധികം രജിസ്ട്രേഷനുകളും റിട്ടേണുകളും MSME-കൾക്ക് ഔപചാരികമാക്കിയിരുന്നത് പ്രധാന തടസ്സമായി പ്രവർത്തിച്ചിരുന്നു. ഇത് തൊഴിലാളി സംരക്ഷണത്തിലേക്കുള്ള ഉൾപ്പെടുത്തൽ/പ്രവേശനം നിരുത്സാഹപ്പെടുത്തി ഉൽപ്പാദനക്ഷമത കുറയ്ക്കുകയും ചെയ്തിരുന്നു.

(iv) <u>തൊഴിൽ-തൊഴിലുടമ സംഘർഷം</u>

വൈകുന്ന തർക്ക പരിഹാരവും, പിരിച്ചുവിടലുകളെ ചുറ്റിപ്പറ്റിയുള്ള കർക്കശതയും, MSME സ്ഥാപനങ്ങളെ ചെറുതായി നിലനിൽക്കാൻ പ്രേരിപ്പിച്ചു. പ്രതിഫലനമെന്നോണം 100-ൽ കൂടുതൽ തൊഴിലാളികൾ ജോലിയെടുക്കുന്ന 1.5% സ്ഥാപന ങ്ങൾ മാത്രമേ ഇന്ത്യയിലുള്ളൂ. കിഴക്കൻ ഏഷ്യയിൽ ഇത് 25-30% ആണ്.

(v) <u>മാറുന്ന സാമ്പത്തിക യാഥാർത്ഥ്യം</u>

2030 ആകുമ്പോഴേക്കും ഇന്ത്യയിൽ; (i) 23-25 ദശലക്ഷം ജിഗ്/പ്ലാറ്റ് ഫോം തൊഴിലാളികൾ, (ii) 50+ ദശലക്ഷം നിർമ്മാണ തൊഴിലാളികൾ, (iii) 80 ദശലക്ഷം കടക്കുന്ന ഡിജിറ്റൽ മൊത്തം തൊഴിൽ ശക്തിയും ഉണ്ടാവും. പഴയ തൊഴിൽ നിയമങ്ങൾക്ക് ഈ പുതിയ ജോലി ജ്യാമിതിയെ (ജിയോഗ്രഫിയെ) ഉൾക്കൊള്ളാൻ കഴിയില്ല.

<u>ആധുനികവൽക്കരണ അജണ്ട</u>

നാല് കോഡുകൾ; വേതനം, വ്യാവസായിക ബന്ധങ്ങൾ, സാമൂഹിക സുരക്ഷ, തൊഴിൽ സുരക്ഷ & ആരോഗ്യം എന്നിവ; പൊതുവിൽ അഞ്ച് പ്രധാന ഫലങ്ങൾ കൈവരിക്കാൻ ലക്ഷ്യമിടുന്നു; (i) വേതനത്തിന് ഏകീകൃത നിർവചനം→വ്യവഹാരങ്ങൾ കുറയ്ക്കുകയും സുതാര്യത വർദ്ധിപ്പിക്കുകയും ചെയ്യും; (ii) ഒരു ദേശീയ തറ/ബേസ്-വേതനം → സംസ്ഥാനങ്ങളിലുടനീളം മിനിമം വരുമാന സുരക്ഷ; (iii) ജിഗ്, പ്ലാറ്റ്ഫോം, കുടിയേറ്റക്കാർ, അസംഘടിത തൊഴിലാളികൾ എന്നിവർ ഉൾപ്പെടെ സാർവത്രിക സാമൂഹിക സുരക്ഷാ കവറേജ്; (iv) ലളിതമാക്കിയ അനുസരണം→ ഒരു രജിസ്ട്രേഷൻ, ഒരു ലൈസൻസ്, മിനിമം കുറവു പരിശോധനകൾ; (v) സ്ഥാപനങ്ങൾക്ക് കൂടുതൽ മെയ്വഴക്കം→പിരിച്ചു വിടൽ, അടച്ചുപൂട്ടൽ മാനദണ്ഡങ്ങൾ, 300-ൽ താഴെ തൊഴിലാളികളുള്ള സ്ഥാപനങ്ങൾക്ക് എളുപ്പമാക്കിയിരിക്കുന്നു.

ഈ ഉദ്ദേശ്യങ്ങൾ വിശാലമായ ഒരു വികസിത സാമ്പത്തിക ലക്ഷ്യത്തെ പ്രതിഫലിപ്പിക്കുന്നു.: ദേശീയ തലത്തിൽ തൊഴിൽ-ഉൽപ്പാദനക്ഷമത ഉയർത്തുക; ബിസിനസ്സ് ചെയ്യുന്നതിനുള്ള എളുപ്പം മെച്ചപ്പെടുത്തുക; തൊഴിലാളി ക്ഷേമത്തെ ദുർബലപ്പെടുത്താതെ ഒരുവന്റെ തൊഴിൽ തികച്ചും ഔപചാരികമാക്കപ്പെടും.

<u>ഇന്ത്യയുടെ ഭാവി രൂപപ്പെടുത്തും</u>

അടുത്ത 20 വർഷത്തേക്ക് ആധുനിക ഇന്ത്യയുടെ തൊഴിൽ വിപണിയെ ഈ അഞ്ച് നിർണായക പ്രവർത്തനങ്ങൾ രൂപപ്പെടുത്തും. അവയിൽ ഓരോന്നിനും നിലവിലെ പ്രവർത്തന രീതികളെ സാധ്യതകളെ

തികച്ചും ആധുനിക വത്കരിക്കുകയോ തകിടം മറിക്കുവാനും ഉൾക്കൊള്ളിക്കുവാനും കഴിയും.

സാർവത്രിക സാമൂഹിക സുരക്ഷാ പരിരക്ഷ

400 ദശലക്ഷത്തിലധികം അനൗപചാരിക തൊഴിലാളികളെ രജിസ്റ്റർ ചെയ്യുകയും ആനുകൂല്യങ്ങൾ നൽകുകയും ചെയ്യുക എന്നതാണ് ഏറ്റവും വലിയ പരിഷ്കരണ വെല്ലുവിളി. നിലവിൽ 1.4 കോടി കേരള-തൊഴിലാളികൾ ഇ-ശ്രാമിൽ രജിസ്റ്റർ ചെയ്തിട്ടുണ്ടെങ്കിലും, ദേശീയതലത്തിൽ അനൗപചാരിക തൊഴിലാളികളിൽ ഏകദേശം 40% പേർ മാത്രമേ ക്ഷേമ സംവിധാനങ്ങളുമായി അർത്ഥവത്തായി മാപ്പ് ചെയ്തിട്ടുള്ളൂ.

സംസ്ഥാനങ്ങളിലുടനീളം വേതന ക്രമീകരണം

ദേശീയ അടിസ്ഥാന-(ബേസ്)-വേതനത്തിന് പിന്നോക്ക സംസ്ഥാനങ്ങളിൽ 15-25% ഉയർന്ന നിരക്ക് പരിഷ്കരണങ്ങൾ ആവശ്യമായി വന്നേക്കാം. ഇത് എം.എസ്.എം.ഇ.കളുടെ ചെലവ് ഘടനകളെയും മത്സരശേഷിയെയും ബാധിക്കും. തൊഴിൽ ഇലാസ്റ്റിസിറ്റി നഷ്ടപ്പെടുത്താതെ ഇന്ത്യയുടെ വേതന നിരക്കുകളും ജീവിത നിലവാരവുമായി പുനഃക്രമീകരിക്കേണ്ടിവരും. ഇത് വലിയ മനുഷ്യശേഷി വെല്ലുവിളിയാണ്.

ജിഗ്, പ്ലാറ്റ്ഫോം തൊഴിലാളികളുടെ സംയോജനം

2047 ആകുമ്പോഴേക്കും ജിഗ് തൊഴിലാളികൾ ഇന്ത്യയിലെ തൊഴിൽ ശക്തിയുടെ 7-8% ആകാമെന്ന് പ്രതീക്ഷിക്കുന്നു. ജിഗ്-വർക്കർ വെൽഫെയർ ഫണ്ടുകളിൽ തൊഴിലുടമയുടെ സംഭാവന ഉറപ്പാക്കുന്നത് കടുത്ത നയപരമായ മാറ്റം ഉറപ്പാക്കേണ്ടതുണ്ട്.

സുരക്ഷ, ആരോഗ്യം, കുടിയേറ്റ തൊഴിലാളി സംവിധാനങ്ങൾ

തൊഴിൽ-സുരക്ഷ-ആരോഗ്യ (ഒ.എസ്.എച്ച്.) കോഡ് നടപ്പിലാക്കുന്നതിന് ഡിജിറ്റൽ ഉപകരണങ്ങൾ ഉപയോഗിച്ച് പരിശോധനാ സംവിധാനങ്ങൾ വ്യാപകമാക്കേണ്ടതുണ്ട്. നിലവിൽ രാജ്യത്ത് ഒരു തൊഴിൽ ഇൻസ്പെക്ടർ ശരാശരി 30,000+സംരംഭങ്ങൾക്ക് സേവനങ്ങൾ നൽകുന്നു. ഇത് പ്രായോഗികമായി അസാധ്യമായ അനുപാതം ആയി തുടരും; ഇതിൽ തിടുക്കത്തിൽ പരിഷ്കരണം നടത്തി മികവ് ഏർപ്പാടാക്കേണ്ടതുണ്ട്.

തൊഴിൽ ബന്ധങ്ങൾ പുതുതായി കൈകാര്യം ചെയ്യുക

ഇൻഡസ്ട്രിയൽ റിലേഷൻസ് കോഡിന്റെ കർശനമായ നടത്തിപ്പ്/ പണിമുടക്ക് നിയമങ്ങളും, 300 തൊഴിലാളികൾ വരെയുള്ള സ്ഥാപനങ്ങൾക്ക് പിരിച്ചുവിടൽ കൂടുതൽ വഴക്കമുള്ളതാകുന്നത് തുടക്കത്തിൽ തൊഴിൽ പിരിമുറുക്കം വർദ്ധിപ്പിച്ചേക്കാം. ശക്തമായ യൂണിയൻ സംസ്കാരങ്ങളുള്ള സംസ്ഥാനങ്ങൾ-പ്രത്യേകിച്ച് കേരളം-തെളിവുകൾ അടിസ്ഥാനമാക്കിയുള്ളതും, ഉൽപ്പാദന ക്ഷമതയുമായി ബന്ധപ്പെട്ടതുമായ വിലപേശലിലേക്ക് മാറണം. ഇന്ത്യ സാങ്കേതികമായി ഭാഗികമായി ചെറിയ തോതിൽ തയ്യാറാണ്; പക്ഷെ ഭരണപരമായും സാംസ്കാരികമായും ഈ പരിവർത്തനം സുഗമമാവില്ല. മാറ്റത്തിന്റെ ഈ കാറ്റ് കേരളത്തിലേയ്ക്ക് കടക്കുമോ?

****

കേരളത്തിലെ സംഘടിത തൊഴിൽ ശക്തികൾക്ക് മാറ്റത്തിന്റെ വെല്ലുവിളികൾ

പാർട്ട്-2

ഡോ. ജോസഫ് ഏബ്രഹാം

കോഡുകൾക്ക് കീഴിൽ കേരളം

കേരളത്തിന്റെ രാഷ്ട്രീയ സാമ്പത്തിക സംഘടിത തൊഴിൽ ശക്തിയുടെ ഘടനാപരമായ പ്രത്യേക സവിശേഷതകൾ ഈ പുതിയ തൊഴിൽ കോഡുകളെ ഏർപ്പാടാക്കുന്നതിൽ ഇതര സംസ്ഥാനങ്ങളെ അപേക്ഷിച്ച് വളരെ രൂക്ഷവും സൂഷ്മവുമായ അലോരസങ്ങളെ സൃഷ്ടിക്കും.

സേവന-ആധിപത്യ സമ്പദ്വ്യവസ്ഥ

ജി.എസ്.ഡി.പി.യുടെ 65-67% ത്തിലധികം സേവനങ്ങളിൽ നിന്നാണ്; ഉൽപ്പാദനം 8-9% മാത്രം സംഭാവന ചെയ്യുന്നുള്ളൂ. ഇതിനർത്ഥം; (i) നാമമാത്രമായ വലിയ ഫാക്ടറികൾ; (ii)കൂടുതൽ ചെറിയ സ്ഥാപനങ്ങൾ; (iii)ടൂറിസം, വ്യാപാരം, റീട്ടെയിൽ, ലോജിസ്റ്റിക്സ്, നിർമ്മാണം, ആരോഗ്യ സംരക്ഷണം എന്നിവയിൽ കൂടുതൽ തൊഴിൽ ആശ്രയത്വം നിലനിൽക്കുന്നു. അതിനാൽ ആധുനിക തൊഴിൽ മാതൃകകളുമായി പൊരുത്തപ്പെടൽ അതിവേഗത്തിൽ രൂപപ്പെടണം.

ഉയർന്ന ട്രേഡ്-യൂണിയൻ സാന്ദ്രതയും തീവ്രമായ തൊഴിലാളി ചരിത്രവും

2010-2020 ദശകത്തിൽ കേരളം ചരിത്രപരമായി പ്രതിവർഷം 80-90 ഹർത്താൽ/പണിമുടക്ക് ദിവസങ്ങൾ രേഖപ്പെടുത്തിയിട്ടുണ്ട് (ഇപ്പോൾ മിതമായ അളവിൽ കുറഞ്ഞു). സംഘടിത സ്ഥാപനങ്ങളിൽ 70% ത്തിലധികം യൂണിയനുകളുടെ സാന്നിധ്യം നിലവിലുണ്ട്. ഇത് തൊഴിലുടമയുടെ 'മടി' വർദ്ധിപ്പിക്കുകയും നടത്തിപ്പ് ചെലവ് വർദ്ധിപ്പിക്കുകയും ചെയ്യുന്നു; അതിനാൽ വ്യാവസായിക അനുബന്ധ തൊഴിൽ കോഡ് നടപ്പിലാക്കുന്നതിന് സാസ്കാരികമായ സമീപന മാറ്റങ്ങൾ ആവശ്യമാണ്.

എം.എസ്.എം.ഇ.ഘടന

കേരളത്തിൽ 1.2 ദശലക്ഷത്തിലധികം MSME ജീവനക്കാരുണ്ട്. എന്നിരുന്നാലും മിക്ക യൂണിറ്റുകളും; (i)കുറഞ്ഞ മൂലധന തീവ്രതയോടെ പ്രവർത്തിക്കുന്നു, (ii)അടിസ്ഥാന സൗകര്യങ്ങൾ വേണ്ടത്ര ലഭ്യമാക്കുന്നില്ല, (iii)വളരെ നേരിയ മാർജിൻ നിലനിർത്തുന്നു. MSMEകൾക്ക്, ലളിതമായ അനുസരണം /മേൽപരിശോധനകൾ വളരെ പ്രധാന ആശ്വാസമാണ്. എന്നാൽ ഉയർന്ന വേതന വർദ്ധനവ് ക്രമീകരണങ്ങൾ ഇവർക്ക് ചെലവ് സമ്മർദ്ദങ്ങൾ സൃഷ്ടിക്കും.

കുടിയേറ്റ ആശ്രിതത്വം

കേരളം 30-35 ലക്ഷം അന്തർസംസ്ഥാന കുടിയേറ്റ തൊഴിലാളികൾക്ക് നിലവിൽ ആതിഥേയത്വം നല്കുന്നു; നിർമ്മാണം, ഹോസ്പിറ്റാലിറ്റി, വസ്ത്രനിർമ്മാണം, ഹോട്ടലുകൾ, റീട്ടെയിൽ കച്ചവടം എന്നിവയുടെ നടത്തിപ്പിന് നിർണായക ഘടകം തന്നെ ഇവർ. സാമൂഹിക സുരക്ഷയിൽ അവരെ ഉൾപ്പെടുത്തുന്നത് ഒരു സുപ്രധാന നീക്കമാണ്. പക്ഷേ ഭരണ

സംവിധാനങ്ങൾ ഇതിനായി ഇപ്പോഴും തയ്യാറാക്കിയിട്ടില്ല. ഉടനടി പ്രാരംഭ പരിഹാരം തേടേണ്ട വിഷയമായി ഇത് തുടരുന്നു.

ആനുകൂല്യങ്ങൾ:- തൊഴിലാളികൾക്ക്

- കുറഞ്ഞ വേതനമുള്ള വിഭാഗങ്ങളിൽ ദേശീയ വേതന നില ഏർപ്പാടാക്കി സ്ഥിരപ്പെടുത്താൻ കഴിയും.
- സാർവത്രിക സാമൂഹിക സുരക്ഷ ഏർപ്പാടാക്കുന്നത് ഇ.എസ്.ഐ., പി.എഫ് കവറേജ് വികസിപ്പിക്കും.
- നിർമ്മാണം പോലുള്ള ഉയർന്ന അപകടസാധ്യതയുള്ള മേഖലകളിൽ, മികച്ച സുരക്ഷാ മാനദണ്ഡങ്ങൾ നിഷ്കർഷിക്കുന്നത് തൊഴിലാളിക്കും ക്ഷേമം മെച്ചപ്പെടുത്തും.
- സുരക്ഷിതമായ രാത്രി-ഷിഫ്റ്റ് നിയമങ്ങളിൽ നിന്നും ലിംഗ-നിഷ്പക്ഷ വേതന ആവശ്യകതകളിൽ നിന്നും സ്ത്രീ തൊഴിലാളികൾ നേട്ട മുണ്ടാക്കും.

തൊഴിലുടമകൾക്ക്

- കുറഞ്ഞ അനുസരണ/മേൽനോട്ട ഭാരം ബിസിനസ്സ് വികാസത്തെ പ്രോത്സാഹിപ്പിക്കും.
- ഡിജിറ്റൽ രജിസ്റ്ററുകൾ ഏർപ്പാടാക്കുന്നത് വാടക പിഴ തേടലും പരിശോധനകളും കുറയ്ക്കുന്നു.
- നിയമനത്തിലും, നിലനിർത്തലിലുമുള്ള ഉയർന്ന വഴക്കം MSMEകളുടെ പ്രവർത്തനങ്ങൾ ശക്തീകരിക്കാൻ അനുവദിക്കുന്നു.
- തർക്ക പരിഹാരത്തിലെ വ്യക്തത, അനിശ്ചിതത്വം കുറയ്ക്കും.

അപകടസാധ്യകൾ

- പിരിച്ചുവിടൽ, മെയ്വഴക്കത്തെ തൊഴിലാളികൾ തൊഴിൽ രംഗത്തെ കടുത്ത അരക്ഷിതാവസ്ഥയായി വ്യാഖ്യാനിച്ചേക്കാം.
- യൂണിയനുകൾ പണിമുടക്ക് നിയന്ത്രണങ്ങളെ എതിർത്തേക്കാം.
- ഉൽപ്പാദനക്ഷമത മെച്ചപ്പെടുത്താതെ MSMEകൾക്ക് വേതന പരിഷ്ക രണങ്ങളുമായി പുരോഗമിക്കൽ വയ്യ.
- ജിഗ്-വർക്കർ സംരക്ഷണങ്ങൾ അപൂർണ്ണമായി തുടരുന്നു.

കേരളത്തിന്റെ തയ്യാറെടുപ്പ്

സുഗമമായി മുന്നോട്ട് പോകാൻ കേരളം എന്താണ് ചെയ്യേണ്ടത്.

- ഉയർന്ന തൊഴിൽ സാക്ഷരതയും അവബോധവും സൃഷ്ടിക്കുക.
- ശക്തമായ ഡിജിറ്റൽ ഉൾപ്പെടുത്തൽ ഏർപ്പെടുത്തുക.

- നിലവിലെ 1.4 കോടിയിലധികം ഇ-ശ്രാം രജിസ്ട്രേഷനുകൾ, കൂടുതൽ വിപുലമാക്കട്ടെ.
- ആരോഗ്യ, ക്ഷേമ അടിസ്ഥാന സൗകര്യങ്ങൾ ന്യായമായും ശക്തമാണ്, നിലവാരം മെച്ചപ്പെടുത്താം.
- കുടിയേറ്റ-തൊഴിലാളി ക്ഷേമത്തിൽ കേരള സർക്കാരിനുള്ള അനുഭവ സമ്പത്ത് ഈ കോഡുകൾ നടപ്പിലാക്കുന്നതിന് നല്ല പിന്തുണ നൽകും.

<u>കേരളം തയ്യാറാകാത്തിടങ്ങൾ</u>

- കുറഞ്ഞ വ്യാവസായിക അടിത്തറ/ബേസ് ഉൽപ്പാദനക്ഷമതയുമായി ബന്ധപ്പെട്ട തൊഴിൽ ആഗിരണങ്ങൾ പരിമിതമാണ്.
- താഴ്ന്ന തൊഴിൽ ഉൽപ്പാദനക്ഷമത-ഇന്ത്യയിലെ ഏറ്റവും കുറഞ്ഞ ഉൽപ്പാദനക്ഷമതാ നിലവാരങ്ങളിലൊന്ന്.
- പോരാട്ടാത്മകമായ രാഷ്ട്രീയ തൊഴിൽ ചരിത്രം കാരണം തൊഴിലുടമയുടെ ആത്മവിശ്വാസകുറവ് രൂക്ഷമായി നിലനില്ക്കുന്നു.
- നടപ്പാക്കലും, മേൽ പരിശോധനാ ശേഷിയും പരിമിതമാണ്.
- ട്രേഡ് യൂണിയനുകൾ ഏറ്റുമുട്ടലിൽ നിന്ന് സഹകരണത്തിലേക്ക് മാറേണ്ടതുണ്ട്.
- എം.എസ്.എം.ഇ.കൾക്ക് എച്ച്.ആർ. അനുസരണ/മേൽനോട്ട നടത്തിപ്പ് ശേഷികൾ വളരെ ഇല്ല.

<u>കേരളം ശ്രദ്ധ കേന്ദ്രീകരിക്കേണ്ടയിടങ്ങൾ</u>

- പ്രതിവർഷം 5-6 ലക്ഷം യുവാക്കൾക്ക് ഉൽപ്പാദനക്ഷമതയുമായി ബന്ധപ്പെട്ട നൈപുണ്യ പരിപാടികൾ നൽകാൻ കഴിയണം.
- എം.എസ്.എംഇ.കൾക്കും കുടിയേറ്റ തൊഴിലാളികൾക്കുമുള്ള ഡിജിറ്റൽ ലേബർ ഫെസിലിറ്റേഷൻ സെന്ററുകൾ/സേവനങ്ങൾ വിപുല മായി നൽകണം.
- തർക്കങ്ങൾ മുൻകൂട്ടി ഒഴിവാക്കുന്നതിനുള്ള 'ത്രികക്ഷി ലേബർ കൗൺസിലുകൾ' ഭരണ-കീഴ്തട്ടുകളിൽ ഉണ്ടാവണം.
- ആദ്യമായി ജോലി ചെയ്യുന്നവർക്കായി/പ്രവേശിക്കുന്നവർക്ക് പി.എഫ്./ഇ.എസ്.ഐ. സ്വീകരിക്കുന്നതിന് എം.എസ്.എം.ഇ.കൾക്ക് 'പരിവർത്തന സബ്സിഡികൾ' നൽകാം.
- തൊഴിലാളികൾക്ക് അവരുടെ അവകാശങ്ങളും ഉത്തരവാദിത്തങ്ങളും മനസ്സിലാക്കുന്നതിനായി ബഹുജന ബോധവൽക്കരണ കാമ്പെയ്നു കൾ നടത്താം.
- ഉൽപ്പാദനക്ഷമതയ്ക്ക് ഊന്നൽ നൽകുന്നതിനായി യൂണിയൻ പുന: സംഘടന പ്രോത്സാഹിപ്പിക്കാം.

കേരളത്തിലെ ട്രേഡ് യൂണിയനുകൾ തയ്യാറാണോ?

ഇതുവരെ, ഇല്ല. കേരളത്തിലെ യൂണിയനുകൾ രാഷ്ട്രീയ ഉപകരണങ്ങളിൽ നിന്ന് പ്രൊഫഷണൽ തൊഴിൽ സ്ഥാപനങ്ങളുടെ ഭാഗമായി പരിണമിക്കേ ണ്ടതുണ്ട്. ഇവയ്ക്ക് പ്രത്യേക കഴിവുകളുണ്ട്:-

- ഉൽപ്പാദനക്ഷമതയുമായി ബന്ധപ്പെട്ട വിലപേശൽ നടത്താൻ
- തെളിവുകൾ അടിസ്ഥാനമാക്കിയുള്ള വേതന ചർച്ചകൾക്ക്
- തർക്ക പ്രതിരോധം ഏർപ്പാടാക്കാൻ
- തൊഴിലാളി നൈപുണ്യ വികസനത്തെ സഹായിക്കാം
- ഡിജിറ്റൽ മോണിറ്ററിംഗ് സംവിധാനങ്ങളുമായി സഹകരിക്കൽ
- കുടിയേറ്റ തദ്ദേശീയ തൊഴിലാളി സംയോജനത്തെ പിന്തുണയ്ക്കൽ

മേൽ മാറ്റങ്ങളില്ലാതെ കേരളത്തിൽ തൊഴിൽ മത്സരശേഷി തികച്ചും നഷ്ടപ്പെടും. പ്രത്യേകിച്ച് തമിഴ്നാട്, കർണാടക, തെലങ്കാന തുടങ്ങിയ സംസ്ഥാനങ്ങൾ നിക്ഷേപക സൗഹൃദ തൊഴിൽ അന്തരീക്ഷങ്ങളുള്ള വ്യവസായങ്ങളെ ക്രിയാത്മകമായി പ്രോത്സാഹി പ്പിക്കുന്ന നയം തുടരുന്നു എന്നത്.

മുന്നോട്ടുള്ള പാത

പുതിയ ലേബർ കോഡുകൾ ഒരു ആധുനിക, ഉൽപ്പാദനക്ഷമമായ തൊഴിൽ സമ്പദ് വ്യവസ്ഥയിലേക്കുള്ള നിർണായക നയമാറ്റത്തെ പ്രോത്സാഹിപ്പിക്കുന്നു. വികസിത ഇന്ത്യയ്ക്ക് ഇവ ഔപചാരിക തൊഴിലാളി സംരക്ഷണം, ആഗോള മത്സരക്ഷമത എന്നിവയിലേക്കുള്ള ഒരു പുതിയ പാത വാഗ്ദാനം ചെയ്യുന്നു. കേരളത്തെ സംബന്ധിച്ചിടത്തോളം, ചരിത്രപരമായി പ്രതികൂലമായ ഒരു തൊഴിൽ സംസ്കാരത്തിൽ നിന്ന് മുക്തി നേടാനും വൈദഗ്ധ്യത്താൽ നയിക്കപ്പെടുന്ന, ഉയർന്ന ഉത്പാദന മൂല്യമുള്ള സേവന സമ്പദ് വ്യവസ്ഥയായി മാറാനുമുള്ള അവസരം ഇവ വാഗ്ദാനം ചെയ്യുന്നു.

എന്നാൽ ഈ കോഡുകൾക്ക് മാത്രം സംസ്ഥാനത്തെ തൊഴിൽ മേഖലയെ പരിവർത്തനം ചെയ്യാൻ കഴിയില്ല; മികച്ച പെരുമാറ്റം, ഉൽപ്പാദനക്ഷമത, സ്ഥാപനപരമായ അച്ചടക്കം എന്നിവ വികസിക്കണം. തൊഴിലാളികൾ നൈപുണ്യ പരിശീലനം നേടണം, തുടരെ സ്വീകരിക്കണം. തൊഴിലുടമകൾ അനുസരണം മെച്ചപ്പെടുത്തുകയും മനുഷ്യ മൂലധനത്തിൽ വർദ്ധിത തോതിൽ നിക്ഷേപിക്കുകയും വേണം. യൂണിയനുകൾ 'ഏറ്റുമുട്ടലിൽ' നിന്ന് 'സഹകരണത്തിലേക്ക്' നയം പ്രവർത്തനം മാറ്റണം.

സമചിത്തതയോടെ ദീർഘവീക്ഷണത്തോടെയും നടപ്പിലാക്കുകയാണെങ്കിൽ, പുതിയ തൊഴിൽ നിയമങ്ങൾ സുരക്ഷിതവും വൈദഗ്ധ്യമുള്ളതും ഉൽപ്പാദനക്ഷമവുമായ തൊഴിൽ ശക്തിയെ കെട്ടിപ്പടുക്കാൻ കേരളത്തെ സഹായിക്കും, 2047 വരെയും അതിനുശേഷവും സുസ്ഥിര വളർച്ച തുടരാൻ.

****