അനുബന്ധം

<u>ശ്രീമതി ഗീതാ ഗോപി എം.എൽ.എ.-യുടെ സബ്മിഷന് ബഹുമാനപ്പെട്ട മുഖ്യമന്ത്രി നൽകിയ മറുപടി</u>

പോലീസ് സേനയിൽ വനിതാ പ്രാതിനിധ്യം 15 ശതമാനമായി ഉയർത്തുക എന്നത് സർക്കാരിന്റെ പ്രഖ്യാപിത ലക്ഷ്യമാണ്. ഇതിന്റെ നടപടിയായാണ് ഒരു പ്രത്യേക ബറ്റാലിയൻ രൂപീകരിച്ചത്. കൂടാതെ സബ് ഇൻസ്പെക്ടർ തസ്തികയിലേയ്ക്ക് വനിതകളെ നേരിട്ട് റിക്രൂട്ട് ചെയ്യുകയും ചെയ്തിട്ടുണ്ട്. (പോലീസിൽ വനിതാ പോലീസ് എന്നുള്ള പദം ഒഴിവാക്കുന്ന കാര്യവും പരിശോധിച്ചുവരികയാണ്.) പോലീസ് സേനയിൽ കൂടുതൽ വനിതകളുണ്ടാകുക എന്നത് പരിഷ്കൃത സമൂഹത്തിന് അനിവാര്യമാണ്. ഈ തൊഴിലിലേയ്ക്ക് കൂടുതൽപേരെ ആകർഷിക്കേണ്ടതുമുണ്ട്.

തൃശ്ശൂർ റൂറൽ ജില്ലയിൽ പോലീസ് സേനയിൽ വനിതകൾക്കായി 90 തസ്തികകളുണ്ടെങ്കിലും 59 പേർ മാത്രമാണ് ജോലി നോക്കുന്നത്. എണ്ണത്തിലെ ഈ കുറവാണ് ജില്ലയിലെ എല്ലാ സ്റ്റേഷനുകളിലും പ്രതിഫലിക്കുന്നത്. അന്തിക്കാട് പോലീസ് സ്റ്റേഷനിലെ സ്ഥിതിയും വ്യത്യസ്തമല്ല. നിലവിൽ 5 തസ്തികകളുള്ളതിൽ 2 പേർ മാത്രമാണ് ജോലി നോക്കിവരുന്നത്.

ആവശ്യമായി വരുന്ന സന്ദർഭങ്ങളിൽ ഇരിങ്ങാലക്കുട വനിതാ പോലീസ് സ്റ്റേഷനിൽനിന്നും, പിങ്ക് പോലീസിൽനിന്നുമുള്ള വനിതകളുടെ സേവനം ഉപയോഗപ്പെടുത്തിവരുന്നുണ്ട്. അതോടൊപ്പം, അന്തിക്കാട് ഒഴിവുകൾ നികത്തുന്നതിനുള്ള നിർദ്ദേശം പോലീസ് മേധാവിക്ക് നൽകിയിട്ടുണ്ട്.

ശ്രീമതി ഷാനിമോൾ ഉസ്മാൻ, എം.എൽ.എ.-യുടെ സബ്മിഷന് ബഹുമാനപ്പെട്ട മുഖ്യമന്ത്രി നൽകിയ മറുപടി

കേരളത്തിലെ കൊങ്കണി ഭാഷ സംസാരിക്കുന്ന ഗൗഡസാരസ്വത ബ്രാഹ്മണ വിഭാഗത്തിൽപ്പെട്ടവരെ ഭാഷാന്യൂനപക്ഷമായി അംഗീകരിച്ചുകൊണ്ടുള്ള സർക്കാർ ഉത്തരവ് നിലവിലില്ല.

ഭരണഘടനയുടെ 8-ാം ഷെഡ്യൂളിൽപ്പെട്ട ഭാഷയാണ് കൊങ്കണി. കേരള സംസ്ഥാനത്തെ ന്യൂനപക്ഷഭാഷയായി കൊങ്കണി ഭാഷയെ പ്രഖ്യാപിച്ചിട്ടില്ല. കേരളത്തിൽ 2011 സെൻസസ് പ്രകാരം 69449 പേരുടെ മാതൃഭാഷയാണ് കൊങ്കണി.

നിലവിലുള്ള ചട്ടപ്രകാരം ജില്ല/താലൂക്ക്/മുനിസിപ്പാലിറ്റി/പഞ്ചായത്ത് അടിസ്ഥാനത്തിൽ അതാതിടങ്ങളിലെ ജനസംഖ്യയുടെ 15

ശതമാനത്തിനുമുകളിൽ ന്യൂനപക്ഷഭാഷ മാതൃഭാഷയായിട്ടുള്ളവർ ഉണ്ടെങ്കിൽ മാത്രമേ, ഗവൺമെന്റ് ഉത്തരവുകളും നടപടിക്രമങ്ങളും ന്യൂനപക്ഷഭാഷയിലും പുറപ്പെടുവിക്കാൻ സാധിക്കുകയുള്ളൂ.

മേൽ സാഹചര്യത്തിൽ കൊങ്കണി ഭാഷ സംസാരിക്കുന്ന ഗൗഡസാരസ്വത ബ്രാഹ്മണ വിഭാഗത്തിൽപ്പെട്ടവർ മൊത്തം ജനസംഖ്യയുടെ പതിനഞ്ച് ശതമാനമോ അതിലധികമോ താമസിക്കുന്ന ലോക്കൽ ഏരിയകൾ കേരളത്തിൽ നിലവിലില്ലാത്തതിനാൽ, കേരളത്തിലെ കൊങ്കണി ഭാഷ സംസാരിക്കുന്ന ഗൗഡസാരസ്വത ബ്രാഹ്മണ വിഭാഗത്തിൽപ്പെട്ടവരെ ഭാഷാന്യൂനപക്ഷമായി അംഗീകരിച്ചുകൊണ്ടുള്ള ഉത്തരവ് പുറപ്പെടുവിക്കുവാൻ നിലവിലുള്ള വ്യവസ്ഥകൾ പ്രകാരം നിർവ്വാഹമില്ല.

ശ്രീ. വി. കെ. ഇബ്രാഹിം കുഞ്ഞ്, എം.എൽ.എ.-യുടെ സബ്മിഷന് ബഹുമാനപ്പെട്ട മുഖ്യമന്ത്രി നൽകിയ മറുപടി

സംയോജിത ജലവിഭവ മാനേജ്മെന്റ് ഉൾപ്പെടെ വിവിധ മേഖലകളിൽ അതിജീവനക്ഷമമായ, പരിസ്ഥിതി സൗഹൃദമായ കേരളം കെട്ടിപ്പടുക്കുന്നതിനുവേണ്ടിയുള്ള പുനർനിർമ്മാണ പദ്ധതികളാണ് റീ-ബിൽഡ് കേരള ഇനിഷ്യേറ്റീവ് (ആർ.കെ.ഐ.) ഏറ്റെടുക്കുന്നത്.

ഇതനുസരിച്ച് അണക്കെട്ടുകളിലെയും റിസർവോയറുകളിലെയും മണലും ചെളിയും നീക്കം ചെയ്ത് ഡാമുകളുടെ സംഭരണശേഷി വർദ്ധിപ്പിക്കുന്നതിനും പ്രളയ സാധ്യത കുറയ്ക്കുന്നതിനുമുള്ള പ്രവർത്തനങ്ങൾ റവന്യൂ-ജലവിഭവ വകുപ്പുകൾ നടപ്പിലാക്കിവരുന്നു.

2018-ലെ പ്രളയത്തെത്തുടർന്ന് സംസ്ഥാനത്തെ 40 വലിയ ഡാമുകളിൽ അടിഞ്ഞുകൂടിയ മണ്ണും ചെളിയും നീക്കം ചെയ്ത് സംഭരണശേഷി പുനഃസ്ഥാപിക്കുന്നതിന് സർക്കാർ തീരുമാനിക്കുകയുണ്ടായി. ഇതിനായി ചീഫ് സെക്രട്ടറിയുടെ നേതൃത്വത്തിൽ ബന്ധപ്പെട്ട വകുപ്പ് സെക്രട്ടറിമാരും ചീഫ് എഞ്ചിനീയർമാരും വകുപ്പ് തലവന്മാരും അടങ്ങുന്ന ഹൈ ലെവൽ എംപവേർഡ് കമ്മിറ്റി പ്രവർത്തിച്ചുവരുന്നു.

മണ്ണും ചെളിയും നീക്കം ചെയ്യുന്നതിന് സുതാര്യമായ നടപടിക്രമവും സർക്കാർ ഉത്തരവായിട്ടുണ്ട്. 12 ഡാമുകളിലെയും 6 റഗുലേറ്ററുകളിലെയും മണലും ചെളിയും നീക്കം ചെയ്യുന്നതിന് ഉത്തരവ് നൽകിക്കഴിഞ്ഞു. ഇങ്ങനെ നീക്കം ചെയ്യുന്ന മണലിനും ചെളിക്കും മൈനിംഗ് & ജിയോളജി വകുപ്പ് റോയൽറ്റി ഒഴിവാക്കി നൽകിയിട്ടുണ്ട്. മണൽ വിൽപ്പനയിലൂടെ ലഭിക്കുന്ന വരുമാനത്തിന്റെ 20 ശതമാനം ഡാമുകളുടെ പരിപാലനത്തിനും

അറ്റകുറ്റപ്പണികൾക്കുമായി നീക്കിവയ്ക്കാനും തീരുമാനിച്ചിട്ടുണ്ട്.

സംഭരണശേഷി വർദ്ധിപ്പിക്കാനുതകുംവിധം കെ.എസ്.ഇ.ബി.-യുടെ കീഴിലുള്ള കുണ്ടള, മാട്ടുപ്പെട്ടി, കല്ലാർകുട്ടി, പെരിങ്ങൽക്കുത്ത്, ലോവർ പെരിയാർ അണക്കെട്ടുകളിലെ മണൽ നീക്കം ചെയ്യുന്നതിനുള്ള നടപടികൾ സ്വീകരിച്ചുവരുന്നു. പ്രളയംമൂലം നദികളിൽ അടിഞ്ഞുകൂടിയ മണ്ണും ചെളിയും നീക്കം ചെയ്യുന്നതിനുള്ള നടപടികൾ സ്വീകരിക്കുന്നതിന് ബന്ധപ്പെട്ട ജില്ലാ കളക്ടർമാരെ ചുമതലപ്പെടുത്തിയിട്ടുണ്ട്.

ശ്രീ. പാറക്കൽ അബ്ദുല്ല, എം.എൽ.എ.-യുടെ സബ്മിഷന് ബഹുമാനപ്പെട്ട മുഖ്യമന്ത്രി നൽകിയ മറുപടി

കേരളത്തിലെ പോലീസ് സേനയിലെ അംഗങ്ങൾ ആത്മഹത്യ ചെയ്യു ദൗർഭാഗ്യകരമായ സംഭവങ്ങൾ ആവർത്തിക്കാൻ പാടില്ല എന്നതാണ് സർക്കാരിന്റെ കാഴ്ചപ്പാട്. NCRB-യുടെ ക്രൈം ഇന്ത്യ പ്രസിദ്ധീകരിച്ചിട്ടുള്ള കണക്കനുസരിച്ച് കേരളത്തിലെ പോലീസുദ്യോഗസ്ഥരുടെ ആത്മഹത്യ നിരക്ക് കുറവാണെന്നാണ് ലഭിച്ച വിവരങ്ങൾ കാണിക്കുന്നത്.

ഔദ്യോഗിക കൃത്യനിർവഹണവുമായി ബന്ധപ്പെട്ടും കുടുംബപരമായ പ്രശ്നങ്ങൾ കാരണവും സേനയിലെ അംഗങ്ങൾക്കിടയിലുണ്ടായ മാനസിക

വ്യഥകൾ നിമിത്തമാണ് ഇത്തരത്തിലെ ചില സംഭവങ്ങളെങ്കിലും ഉണ്ടായത് എന്നും കണ്ടിട്ടുണ്ട്.

ഒരു പോലീസ് സംവിധാനം പ്രൊഫഷണൽ സമീപനത്തോടെ രൂപപ്പെടുത്തുക എന്നുള്ളത് ഇത്തരം സംഭവങ്ങൾ ആവർത്തിക്കാതിരിക്കുന്നതിന് പ്രധാനമാണ്. അനാവശ്യമായ സമ്മർദ്ദങ്ങളും ഇടപെടലുകളും മാറ്റിനിർത്തിക്കൊണ്ടുള്ള പ്രൊഫഷണൽ സംവിധാനത്തിലൂടെ മാത്രമേ ഇക്കാര്യം സാധ്യമാകൂ. അതിനാവശ്യമായ നടപടികളെന്ന നിലയിൽ പോലീസ് ഉദ്യോഗസ്ഥരുടെ മാനസികക്ഷമത വർദ്ധിപ്പിക്കുന്നതിനാവശ്യമായ വിവിധ മാർഗ്ഗങ്ങൾ പോലീസ് സ്റ്റേഷൻ തലത്തിൽ തന്നെ നടത്തിവരികയാണ്. മാനസിക സമ്മർദ്ദം കുറയ്ക്കുന്നതിന്റെ ഭാഗമായി കുടുംബാംഗങ്ങൾക്കുകൂടി പങ്കെടുക്കാവുന്ന രീതിയിലുള്ള ഒത്തുചേരലുകൾ ഇതിന്റെ ഭാഗമായി നടത്തിവരുന്നു.

സംസ്ഥാനത്ത് ജാതി-ലിംഗ വിവേചനങ്ങൾ താങ്ങാനാകാതെ പോലീസ് ഉദ്യോഗസ്ഥർ ജോലി ഉപേക്ഷിക്കുന്ന സംഭവങ്ങൾ ശ്രദ്ധയിൽപ്പെട്ടിട്ടില്ല. കേരളത്തിന്റെ പൊതുമനസ്സ് അംഗീകരിക്കാത്ത ഇപ്രകാരമുള്ള സംഭവങ്ങൾ ഉണ്ടായാൽ ഉത്തരവാദികൾക്കെതിരെ കർശന നിയമനടപടി സ്വീകരിക്കുക

തന്നെ ചെയ്യും. പോലീസ് സേനയിലെ വനിതാ പ്രാതിനിധ്യം വർദ്ധിപ്പിക്കുന്നതിന് സർക്കാർ സത്വര നടപടിയെടുത്തുവരികയാണ്.

കുറ്റകൃത്യങ്ങൾ കണ്ടെത്തുന്നതിലും കേസുകൾ തെളിയിക്കുന്നതിലും നമ്മുടെ പോലീസ് സേന കൈവരിച്ച നേട്ടം രാജ്യമാകെ അംഗീകരിച്ചതാണ്. ഈ മികവ് തുടർന്നും നിലനിർത്താൻ നമുക്ക് കഴിയണം. ചെറിയ ദൗർബല്യങ്ങൾ പോലും തിരുത്തി ഒരേ മനസ്സോടെ കൂട്ടായി നിന്ന് കുറ്റകൃത്യങ്ങളെ ഉന്മൂലനം ചെയ്യാനുള്ള സംവിധാനമാക്കി പോലീസിനെ മാറ്റുക എന്നുള്ളതാണ് ആവശ്യം. അതിനാവശ്യമായ ഇടപെടലുകളാണ് സർക്കാർ നടത്തിവരുന്നത്.

ശ്രീ. ഇ. ടി. ടൈസൺ മാസ്റ്ററിന്റെ സബ്മിഷനുള്ള ബഹുമാനപ്പെട്ട തൊഴിലും എക്സൈസും വകുപ്പുമന്ത്രിയുടെ മറുപടിയുടെ വിശദീകരണം

നിലവിലുള്ള തൊഴിൽ നിയമങ്ങൾ ദുർബലപ്പെടുത്തിക്കൊണ്ട് 29 തൊഴിൽ നിയമങ്ങൾ ഏകീകരിച്ചും 12 നിയമങ്ങൾ റദ്ദാക്കിയും 4 കോഡുകളാക്കി മാറ്റി തൊഴിലാളികൾ ഇന്ന് അനുഭവിക്കുന്ന ആനുകൂല്യങ്ങളും

അവകാശങ്ങളും പരിമിതപ്പെടുത്താനും നിഷേധിക്കാനുമാണ് തൊഴിൽ നിയമ ഭേദഗതിയിലൂടെ കേന്ദ്ര സർക്കാർ ലക്ഷ്യംവയ്ക്കുന്നത്. കേന്ദ്ര ട്രേഡ് യൂണിയനുകളുടെ എതിർപ്പ് അവഗണിച്ച് ഈ നടപടികളുമായി കേന്ദ്ര സർക്കാർ മുന്നോട്ട് പോവുകയാണ്.

കോഡ് ഓൺ വേജസ് 2019 പാർലമെന്റ് അംഗീകരിക്കുകയും രാഷ്ട്രപതിയുടെ അംഗീകാരം ലഭിക്കുകയും കരട് ചട്ടങ്ങൾ പ്രസിദ്ധീകരിക്കുകയും ചെയ്തിട്ടുണ്ട്. എന്നാൽ ഈ കോഡ് നടപ്പിൽ വരുത്തുന്നതിലേയ്ക്ക് കേന്ദ്ര സർക്കാർ പ്രത്യേക വിജ്ഞാപനം പുറപ്പെടുവിക്കേണ്ടതുണ്ട്.

ഇൻഡസ്ട്രിയൽ റിലേഷൻസ് കോഡ് 2019-നു കേന്ദ്ര മന്ത്രിസഭ അംഗീകരിച്ചിട്ടുണ്ട്. സോഷ്യൽ സെക്യൂരിറ്റി കോഡ് 2019, ഒക്യുപേഷണൽ സേഫ്റ്റി, ഹെൽത്ത് & വർക്കിംഗ് കണ്ടീഷൻസ് കോഡ് 2019 എന്നിവ ലോകസഭയിൽ അവതരിപ്പിച്ചു. ഈ കോഡുകൾ ഇപ്പോൾ ലേബർ സ്റ്റാന്റിംഗ് കമ്മിറ്റിയുടെ പരിഗണനയിലാണ്.

മേൽപ്പറഞ്ഞ 4 കോഡുകളിലെയും നിയമ വ്യവസ്ഥകൾ സംസ്ഥാന സർക്കാർ പരിശോധിക്കുകയുണ്ടായി.

എ) <u>കോഡ് ഓൺ വേജസ് 2019</u>

കോഡ് ഓൺ വേജസിലെ വ്യവസ്ഥ പ്രകാരം മിനിമം വേതന ഉപദേശക സമിതിയുടെ ശിപാർശ സ്വീകരിക്കാൻ സർക്കാരിന് ബാധ്യതയില്ല. തൊഴിലാളികളുടെ പ്രതിദിന വേതനം 378 രൂപ ആയിരിക്കണമെന്ന വിദഗ്ദ്ധ സമിതി നിർദ്ദേശം അംഗീകരിക്കാൻ കോഡ് തയ്യാറായിട്ടില്ല. ദേശീയ അടിസ്ഥാന വേതനം കേവലം 178 രൂപ ആയിരിക്കുമെന്ന് കോഡ് പറയുന്നു.

വർക്കിംഗ് ജേർണലിസ്റ്റ് സെയിൽസ് പ്രൊമോഷൻ വിഭാഗങ്ങളിലെ ജീവനക്കാരെ എംപ്ലോയി എന്ന നിർവ്വചനത്തിൽ നിന്നും മാറ്റി വർക്കർ എന്ന നിർവ്വചനത്തിൽ ഉൾപ്പെടുത്തിയിരിക്കുന്നതിനാൽ ഈ വിഭാഗം തൊഴിലാളികൾക്ക് നിലവിൽ ലഭിച്ചുകൊണ്ടിരിക്കുന്ന ആനുകൂല്യങ്ങൾ നഷ്ടപ്പെടാനിടയാകും.

ബോണസ് സംബന്ധിച്ച വ്യവസ്ഥകൾ 20-ഉം അതിൽ കൂടുതലോ തൊഴിലാളികൾ ജോലി ചെയ്യുന്ന സ്ഥാപനങ്ങൾക്ക് മാത്രമായി

പരിമിതപ്പെടുത്തിയിരിക്കുന്നു. നിലവിലുള്ള നിയമപ്രകാരം എത്ര തൊഴിലാളികൾ വരെ ജോലി ചെയ്യുന്ന സ്ഥാപനങ്ങൾക്ക് ബോണസ് വ്യവസ്ഥ ബാധകമാക്കാം എന്ന കാര്യം തീരുമാനിക്കുന്നതിന് സംസ്ഥാന ഗവൺമെന്റുകൾക്ക് ഉണ്ടായിരുന്ന അധികാരം പുതിയ കോഡ് നഷ്ടപ്പെടുത്തിയിരിക്കുന്നു.

വേജ് കോഡ് ചട്ടങ്ങൾ പ്രകാരം ഒരു തൊഴിലാളിയുടെ ജോലി സമയം ഒരു ദിവസം 9 മണിക്കൂറാണ്. നിലവിലുള്ള മിനിമം വേതന ചട്ടങ്ങൾ പ്രകാരം ജോലി സമയം 9 മണിക്കൂറാണെങ്കിലും ആഴ്ചയിൽ 48 മണിക്കൂറിൽ അധികരിക്കുന്ന ജോലി സമയത്തിന് തൊഴിലാളിക്ക് ഓവർടൈം അലവൻസ് ലഭ്യമായിരുന്നതിനാൽ (റൂൾ 28) തൊഴിലാളിയെ സംബന്ധിച്ചിടത്തോളം പ്രതിദിനം ജോലിസമയം 8 മണിക്കൂർ ആയിരുന്നു. അതിനാൽ ഇപ്പോഴത്തെ വ്യവസ്ഥ തൊഴിലാളിയെ സംബന്ധിച്ചിടത്തോളം പ്രതികൂലമായി ബാധിക്കുന്നതാണ്. ആയതിനാൽ ജോലി സമയം 8 മണിക്കൂറായി തുടരുന്നതിന് ഭേദഗതി വരുത്തണമെന്ന് സംസ്ഥാന സർക്കാർ കേന്ദ്ര സർക്കാരിൽ ശിപാർശ ചെയ്തിട്ടുള്ളതാണ്.

ബി) <u>ഇൻഡസ്ട്രിയൽ റിലേഷൻസ് കോഡ് 2019</u>

തൊഴിലാളികളെ വർക്ക്മെൻ എന്ന് പൊതുവെ നിരവ്വചിക്കുന്നതായിരുന്നു പുതിയ നിയമം എന്നാൽ നിലവിലെ കോഡിൽ എംപ്ലോയി, വർക്കർ എന്നീ രണ്ട് നിർവ്വചനങ്ങളും നൽകിയിട്ടുണ്ട്. ഇത് തർക്കങ്ങൾക്ക് കാരണമാകും.

കോഡ് പ്രകാരമുള്ള " wages" എന്ന നിർവ്വചനം പൂർണ്ണമല്ല. ഇതിലെ 'retaining allowance' എന്താണെന്ന് നിർവ്വചിച്ചിട്ടില്ല. " charitable, social or philanthropic service" എന്നീ സ്ഥാപനങ്ങൾ പുതിയ കോഡ് പ്രകാരം നിയമത്തിന്റെ പരിധിയിൽ നിന്നും ഒഴിവാകും.

കോഡ് പ്രകാരം 15,000/-രൂപയ്ക്ക് മുകളിൽ വേതനമുള്ള സൂപ്പർവൈസറി തസ്തികയിലെ ജീവനക്കാരൻ "worker" എന്ന നിർവ്വചനത്തിന് പുറത്താകും. ഇത് അംഗീകരിക്കാനാവില്ല.

പുതിയ കോഡ് പ്രകാരം തൊഴിലാളികൾക്ക് കൺസീലിയേഷൻ ഓഫീസർക്ക് മുമ്പാകെ തർക്കം ഉന്നയിക്കണമെങ്കിൽ ഗ്രീവൻസ് റിഡ്രസ്സൽ കമ്മിറ്റിയിൽ തർക്കം ഉന്നയിച്ച് തർക്ക പരിഹാരം ഉണ്ടാകാതിരിക്കണം. ഇത് പരിഹാരങ്ങൾക്ക് കാലതാമസം ഉണ്ടാക്കാം.

ട്രേഡ് യൂണിയൻ രൂപീകരിക്കാൻ ഒരു സ്ഥാപനത്തിലെ ആകെ

തൊഴിലാളികളിൽ 10 ശതമാനമോ 100 എണ്ണമോ ഏതാണോ കുറവ് അത്രയും തൊഴിലാളികൾ ചേർന്ന് അപേക്ഷ നൽകണമെന്നാണ് പുതിയ വ്യവസ്ഥ. നിലവിൽ 7 തൊഴിലാളികൾ ചേർന്ന് അപേക്ഷ നൽകിയാൽ ട്രേഡ് യൂണിയൻ രജിസ്ട്രേഷൻ ലഭിക്കും. സംഘടിത വ്യവസായങ്ങളിലെ ട്രേഡ് യൂണിയനുകൾക്ക് സ്ഥാപനത്തിന് പുറത്തുള്ളവരെ ഭാരവാഹികളായി തെരഞ്ഞെടുക്കാനുള്ള അവകാശം ഈ കോഡിലൂടെ നിഷേധിക്കപ്പെടുന്നു.

ട്രേഡ് യൂണിയനുകൾ "sole negotiating union പദവി ലഭിക്കണമെങ്കിൽ സ്ഥാപനത്തിലെ 75% തൊഴിലാളികളുടെ പിന്തുണ വേണം. നിലവിൽ കേരള ട്രേഡ് യൂണിയൻ റെക്കഗ്നീഷന് നിയമ പ്രകാരം 51% മാത്രമാണ് ഇത്. ഒരു ദിവസത്തെ പണിമുടക്കിന് 8 ദിവസത്തെ വേതനം തടഞ്ഞുവയ്ക്കാൻ കോഡ് വ്യവസ്ഥ ചെയ്യുന്നു.

നിലവിൽ തൊഴിലാളികളെ സസ്പെൻഡ് ചെയ്താൽ ടി പീരിയഡിൽ ലഭിക്കുന്ന സബ്സിസ്റ്റൻസ് അലവൻസ് ആദ്യ 90 ദിവസത്തേയ്ക്ക് നിലവിലെ വേതനത്തിന്റെ 50%ഉം അടുത്ത 90 ദിവസത്തേയ്ക്ക് 75%, പിന്നീടുള്ള കാലയളവിൽ 100% എന്നുള്ളതുമാണ്. എന്നാൽ പുതിയ കോഡ് പ്രകാരം ആദ്യം 90 ദിവസത്തേയ്ക്ക് 50% അതിനെ തുടർന്നുള്ള കാലത്ത് 75%

എന്നതുമാണ്.

ലേബർ കോടതികൾ എന്ന സംവിധാനം പുതിയ കോഡ് പ്രകാരം ഉണ്ടാകില്ല. പകരം ഇൻഡസ്ട്രിയൽ ട്രിബ്യൂണലുകൾ മാത്രമാകും ഉണ്ടാവുക.

ഫിക്സ്ഡ് ടേം എംപ്ലോയ്മെന്റിന്റെ കാര്യത്തിൽ കൃത്യത വരുത്തേണ്ടതുണ്ട്. നിലവിലെ permanent nature of job-ൽ ഫിക്സ്ഡ് ടേം എംപ്ലോയ്മെന്റ് കൊണ്ടുവരാൻ സാദ്ധ്യതയുള്ളതിനാൽ ഫിക്സ്ഡ് ടേം എംപ്ലോയ്മെന്റിൽ വ്യക്തത വരുത്തേണ്ടതുണ്ട്. Permanent nature of work-ൽ മാത്രമേ ഫിക്സ്ഡ് ടേം വരാൻ പാടുള്ളൂ എന്ന നിർദ്ദേശം ഇൻഡസ്ട്രിയൽ റിലേഷൻ കോഡ് സ്റ്റാന്റിംഗ് കമ്മിറ്റി മുൻപാകെ സമർപ്പിച്ചിട്ടുണ്ട്.

സി) <u>കോഡ് ഓൺ സോഷ്യൽ സെക്യൂരിറ്റി 2019</u>

സൂപ്പർവൈസറി കാറ്റഗറിയിലുള്ള തൊഴിലാളികളെ എല്ലാം തന്നെ worker എന്ന നിർവ്വചനത്തിൽ നിന്നും ഒഴിവാക്കിയിരിക്കുന്നു. ഇത് തൊഴിലാളികളുടെ അവകാശ നിഷേധത്തിന് കാരണമാകും.

Sec 76 പ്രകാരം കുറഞ്ഞത് 60 ദിവസമെങ്കിലും ജോലി ചെയ്ത കോൺട്രാക്ട് തൊഴിലാളിക്ക് മാത്രമെ പ്രസ്തുത കോഡ് പ്രകാരം കോമ്പൻസേഷൻ ലഭിക്കുകയുള്ളൂ. മരണമോ, അപകടമോ തൊഴിലാളികളുടെ

കുറ്റം മൂലമല്ലാതെ സംഭവിച്ചാൽ 60 ദിവസം ജോലി ചെയ്തിരിക്കണം കോമ്പൻസേഷന് എന്നത് തൊഴിലാളികളെ ബാധിക്കുന്ന പ്രശ്നമാണ്.

കോമ്പൻസേഷൻ കേസുകളിലെ നിലവിൽ claim നൽകാൻ delay condonation പ്രൊവിഷൻ ഉണ്ട്. എന്നാൽ പ്രസ്തുത കോഡിൽ ഇത് ഇല്ല. കോഡിൽ വിദ്യാഭ്യാസ സ്ഥാപനങ്ങളെ മെറ്റേർണിറ്റി ബെനിഫിറ്റിൽ നിന്നും ഒഴിവാക്കിയിട്ടുണ്ട്.

ഡി) <u>ദി ഒക്യുപേഷണൽ സേഫ്റ്റി, ഹെൽത്ത് ആന്റ് വർക്കിംഗ് കണ്ടീഷൻസ് കോഡ് 2019</u>

പുതിയ കോഡ് പ്രകാരം കേന്ദ്ര, സംസ്ഥാന സർക്കാർ ഓഫീസുകൾ ഒന്നിലും കോഡ് ബാധകമാകില്ല. ഇത് തൊഴിലാളികളുടെ നിലവിലെ അവകാശങ്ങൾക്കും ആനുകൂല്യങ്ങൾക്കും തടസ്സമാകും. മേൽ കോഡിന് കീഴിലാണ് ബിൽഡിംഗ് ആന്റ് അദർ കൺസ്ട്രക്ഷൻ വർക്കേഴ്സ് ആക്ട്, ഇന്റർ സ്റ്റേറ്റ് മൈഗ്രന്റ് വർക്ക്മെന്റ് ആക്ട്, കോൺട്രാക്ട് ലേബർ ആക്ട് എന്നിവ വരുന്നത്. പുതിയ നിയമപ്രകാരം സർക്കാരിന് കീഴിലെ നിർമ്മാണ പ്രവർത്തനങ്ങൾക്കും മറ്റും ഈ നിയമങ്ങൾ ബാധകമല്ലാത്ത സ്ഥിതി വരും.

പ്രസ്തുത കോഡിലും "employee," " worker" എന്നിവ പ്രത്യേകം

നിർവ്വചിക്കപ്പെട്ടിരിക്കുന്നതിനാലും ഈ നിർവ്വചനങ്ങളിൽ അപ്രന്റീസുമാരെ ഉൾപ്പെടുത്താത്തതിനാലും ഭാവിയിൽ കേസുകൾക്കും തർക്കങ്ങൾക്കും കാരണമാവുകയും അപ്രന്റീസ് വിഭാഗത്തിന്റെ അവകാശങ്ങൾ ഹനിക്കുന്നതിന് ഇടയാക്കുകയും ചെയ്യും.

നിലവിൽ സംസ്ഥാനത്തിന് ഉള്ളിൽ പ്രവർത്തിക്കുന്ന ഫാക്ടറികൾ പരിശോധിക്കാനുള്ള അധികാരം സംസ്ഥാനത്തിനുണ്ട്. എന്നാൽ പുതിയ കോഡ് പ്രകാരം കേന്ദ്ര സർക്കാരിന് കീഴിലെ ഫാക്ടറികൾ പരിശോധിക്കാനുള്ള സംസ്ഥാന സർക്കാരിന്റെ അധികാരം എടുത്തുകളഞ്ഞിരിക്കുകയാണ്.

പുതിയ കോഡ് പ്രകാരം 'building or other construction work' എന്ന നിർവ്വചനത്തിൽ നിന്നും ഒഴിവാക്കാവുന്ന 'residential property' ഏതാണെന്ന് നിശ്ചയിക്കാനുള്ള അധികാരം കേന്ദ്ര സർക്കാരിന് മാത്രമാണ്. നിലവിൽ ഈ അധികാരം സംസ്ഥാന സർക്കാരുകൾക്കാണ്.

Unskilled, skilled, semi-skilled & highly skilled എന്നീ നാല് തരത്തിലാണ് വേതനം നിശ്ചയിക്കുന്നത്. പുതിയ കോഡിലെ ബിൽഡിംഗ് വർക്കർ എന്ന കാറ്റഗറിയിൽ highly skilled, സൂപ്പർവൈസർ എന്നീ

കാറ്റഗറികൾ ഇല്ല. ഇത് ഈ വിഭാഗം തൊഴിലാളികളുടെ വേതനം നിശ്ചയിക്കുന്നതിന് തടസ്സമാകും. Employee എന്ന നിർവ്വചനത്തിലും highly skilled എന്ന വിഭാഗത്തെ ഉൾപ്പെടുത്തിയിട്ടില്ല.

പുതിയ കോഡ് പ്രകാരം മാനേജർ തലത്തിലുള്ള ജീവനക്കാരെ principal Employer എന്ന പദവിക്കു തുല്യമായിരിക്കുന്നു. ഇത് യഥാർത്ഥ തൊഴിലുടമകളെ ഉത്തരവാദിത്തത്തിൽ ഒഴിയുവാനും ഇല്ലാത്ത അധികാരത്തിന്റെ പേരിൽ ജീവനക്കാരുടെ മേൽ അനാവശ്യ ഉത്തരവാദിത്വം അടിച്ചേൽപ്പിക്കാനും ഇടയാക്കും.

Welfare Measures Standards എന്തെല്ലാമെന്ന് തീരുമാനിക്കാനുള്ള അധികാരം കേന്ദ്ര സർക്കാരിൽ നിക്ഷിപ്തമാണ്. ഈ അധികാരം സംസ്ഥാന സർക്കാരുകൾക്ക് നൽകേണ്ടതാണ്.

പ്രസ്തുത കോഡിൽ ജോലി സമയം സംബന്ധിച്ച് വ്യക്തത വരുത്തേണ്ടതുണ്ട്. എന്നാൽ മാത്രമേ തൊഴിലാളികളും ഇപ്പോൾ അനുഭവിക്കുന്ന ഓവർടൈം അലവൻസ് പോലുള്ള ആനുകൂല്യങ്ങൾ തുടർന്നും ലഭിക്കുകയുള്ളൂ. നിലവിലെ നിയമപ്രകാരം വർക്കിംഗ് സ്റ്റേറ്റ്മെന്റിനും സെയിൽസ് പ്രൊമോഷനും തൊഴിലാളികൾക്ക് ഏൺഡ് ലീവും മെഡിക്കൽ ലീവും

ലഭ്യമാണ്. എന്നാൽ പുതിയ കോഡിൽ ഈ ആനുകൂല്യങ്ങളില്ല.

തൊഴിലാളികൾ ചെയ്യുന്ന കുറ്റങ്ങൾക്കുള്ള പിഴ 10,000/- രൂപ എന്ന് വ്യവസ്ഥ ചെയ്തിരിക്കുന്നു. ഇത് തൊഴിലാളികൾക്കെതിരെ വ്യാപകമായി ദുരുപയോഗം ചെയ്യാനിടയാക്കും.

മേൽ സൂചിപ്പിച്ചിട്ടുള്ള തരത്തിൽ കേന്ദ്ര സർക്കാർ രൂപീകരിച്ചിട്ടുള്ള കോഡുകൾ സംസ്ഥാനത്തെ തൊഴിൽ മേഖലയിൽ ഉയർത്തുന്ന പ്രത്യാഘാതങ്ങൾ വളരെ ഗുരുതരമാണ്. തൊഴിൽ നിയമങ്ങളിൽ കേന്ദ്ര സർക്കാർ വരുത്തുന്ന തൊഴിലാളികൾക്ക് ദോഷകരമായ ഭേദഗതികളിന്മേൽ നിയമത്തിന്റെ പരിധിക്കുള്ളിൽ നിന്നുകൊണ്ട് തൊഴിലാളികളുടെ താല്പര്യം സംരക്ഷിക്കുക എന്ന ലക്ഷ്യത്തോടെ നിയമ നിർമ്മാണത്തിന്റെ വിവിധ ഘട്ടങ്ങളിൽ ഇടപെടുകയും അനുബന്ധ ചട്ടങ്ങൾ രൂപീകരിക്കുന്ന അവസരത്തിൽ സംസ്ഥാന സർക്കാരിൽ നിക്ഷിപ്തമായ അധികാരം ഉപയോഗിച്ച് തൊഴിലാളി താല്പര്യങ്ങൾ പരമാവധി സംരക്ഷിക്കുന്നതിനുള്ള നടപടികൾ സ്വീകരിക്കുകയും ചെയ്യും. പുതിയ ലേബർ കോഡുകൾ പ്രാവർത്തികമാക്കുന്നതടക്കം തൊഴിൽ മേഖലയിൽ കേന്ദ്ര സർക്കാർ നയങ്ങളുടെ ഭാഗമായി ഉടലെടുത്തിട്ടുള്ള പ്രതിസന്ധിക്കെതിരെ ട്രേഡ് യൂണിയൻ

സംഘടനകളുടെ നേതൃത്വത്തിൽ അതിശക്തമായ പ്രതിരോധ സമരങ്ങൾ രാജ്യത്ത് നടന്നുവരികയാണ്. ആ പൊതുവികാരം തന്നെയാണ് ഈ വിഷയത്തിൽ സംസ്ഥാന സർക്കാരിനുമുള്ളത്.