

15 -ാം കേരള നിയമസഭ

3 -ാം സമ്മേളനം

നക്ഷത്ര ചിഹ്നം ഇല്ലാത്ത പോദ്യം നം. 1938

11-10-2021 - ൽ മറുപടിയ്ക്ക്

റാങ്ക് ലിസ്റ്റുകളിലെ ഉദ്യോഗാർത്ഥികളുടെ എണ്ണം

ചോദ്യം		ഉത്തരം	
ശ്രീ.പി. കെ. ബഷീർ		Shri. Pinarayi Vijayan (മുഖ്യമന്ത്രി)	
(എ)	പി.എസ്.സി. റാങ്ക് ലിസ്റ്റുകളിലെ ഉദ്യോഗാർത്ഥികളുടെ എണ്ണം നിശ്ചയിക്കുന്നതിന്റെ മാനദണ്ഡം വ്യക്തമാക്കാമോ;	(എ)	മുൻ റാങ്ക് പട്ടികയിൽ നിന്നും നടത്തിയ നിയമനശിപാർശകളുടെ എണ്ണം അല്ലെങ്കിൽ റിപ്പോർട്ട് ചെയ്യപ്പെട്ടിട്ടുള്ള ഒഴിവുകളുടെ എണ്ണം എന്നിവയെ അടിസ്ഥാനപ്പെടുത്തി ഒരു വർഷത്തെ സാധ്യതാ നിയമനങ്ങളുടെ എണ്ണം (Number of probable appointments) കണക്കാക്കി ആയതിന്റെ അടിസ്ഥാനത്തിലാണ് റാങ്ക് / ചുരുക്കപ്പട്ടികയിൽ ഉൾപ്പെടുത്തേണ്ട ഉദ്യോഗാർത്ഥികളുടെ എണ്ണം നിശ്ചയിക്കുന്നത്. പുതിയ തെരഞ്ഞെടുപ്പ് ആണെങ്കിൽ പരീക്ഷാ തീയതി വരെ റിപ്പോർട്ട് ചെയ്യപ്പെട്ട ഒഴിവുകളാണ് സാധ്യതാ നിയമനങ്ങളുടെ അടിസ്ഥാന സംഖ്യ നിശ്ചയിക്കുവാൻ പരിഗണിക്കുന്നത്. കായിക ക്ഷമതാ പരീക്ഷ, പ്രായോഗിക പരീക്ഷ, ശാരീരിക ക്ഷമതാ പരീക്ഷ, ഡിക്ലേഷൻ ടെസ്റ്റ് എന്നിവ തെരഞ്ഞെടുപ്പ് പ്രക്രിയയുടെ ഭാഗമായി നിഷ്കർഷിച്ചിട്ടുള്ള തസ്തികകളുടെ കാര്യത്തിൽ പ്രസ്തുത അടിസ്ഥാന സംഖ്യയുടെ ഏറ്റവും കുറഞ്ഞത് അഞ്ചിരട്ടി ഉദ്യോഗാർത്ഥികളെ മുഖ്യ പട്ടികയിൽ ഉൾപ്പെടുത്താറുണ്ട്. മുഖ്യപട്ടികയിൽ ഏറ്റവും ചുരുങ്ങിയത് പത്തു പേരെങ്കിലും ഉൾപ്പെടുത്തിയാണ് റാങ്ക് പട്ടിക തയ്യാറാക്കുന്നത്. ഉപപട്ടികകളുടെ കാര്യത്തിൽ ഒരു വർഷത്തെ സാധ്യതാ നിയമനങ്ങളുടെ അഞ്ചിരട്ടി ഉദ്യോഗാർത്ഥികളെ ഓരോ സമുദായത്തിന്റെയും ശതമാനക്കണക്കനുസരിച്ച് തിട്ടപ്പെടുത്തിയാണ് ഉൾപ്പെടുത്തുന്നത്. മുഖ്യ പട്ടികയിൽ ഉൾപ്പെടുന്ന ഉദ്യോഗാർത്ഥികളുടെ എണ്ണം 20 ൽ താഴെയാണെങ്കിൽ ഏറ്റവും കുറഞ്ഞത് മൂന്നു വീതവും മുഖ്യ പട്ടികയിലെ എണ്ണം 20 ൽ കൂടുതലാണെങ്കിൽ ഏറ്റവും കുറഞ്ഞത് 5 ഉദ്യോഗാർത്ഥികളെ വീതവും ഉൾപ്പെടുത്തിയാണ് ഉപ പട്ടിക തയ്യാറാക്കുന്നത്. പട്ടികജാതി ഉപ പട്ടികയിൽ ഉൾപ്പെടുന്ന അത്രയും

			എണ്ണം ഉദ്യോഗാർത്ഥികളെ ലഭ്യതയനുസരിച്ച് പട്ടികവർഗ്ഗ ഉപ പട്ടികയിലും ഉൾപ്പെടുത്താറുണ്ട്.
(ബി)	ചില റാങ്ക് ലിസ്റ്റുകളുടെ കാലാവധിക്കുള്ളിൽ ലിസ്റ്റിലെ എല്ലാ ഉദ്യോഗാർത്ഥികൾക്കും ജോലി ലഭിക്കുമ്പോൾ ചില റാങ്ക് ലിസ്റ്റിൽ നിന്നും ഒരാൾക്ക് പോലും ജോലി ലഭിക്കാത്തത് ശ്രദ്ധയിൽപ്പെട്ടിട്ടുണ്ടോ; വിശദമാക്കാമോ;	(ബി)	റാങ്ക് പട്ടിക തയ്യാറാക്കുന്ന മാനദണ്ഡങ്ങളാലും വകുപ്പുകളിൽ നിന്ന് റിപ്പോർട്ട് ചെയ്യുന്ന ഒഴിവുകളിൽ ഉണ്ടാകുന്ന മാറ്റങ്ങളാലും, കോടതി വ്യവഹാരങ്ങളിൽപ്പെടുന്നതിനാലും അപ്പർവ്വം റാങ്ക് പട്ടികകളിൽ നിന്ന് നിയമനശിപാർശകൾ നടക്കാത്ത സാഹചര്യം നിലവിലുണ്ട്. റാങ്ക് ലിസ്റ്റിന്റെ കാലാവധിയിൽ വകുപ്പുകളിൽ ഉണ്ടാ കാനിടയുള്ള ഒഴിവുകളുടെ എണ്ണത്തിൽ വ്യത്യാസം ഉണ്ടാകുന്നതിനാൽ റാങ്ക് ലിസ്റ്റിൽ ഉൾപ്പെട്ട മുഴുവൻ ഉദ്യോഗാർത്ഥികൾക്കും നിയമനം നല്ലാൻ കഴിയാറില്ല. എന്നാൽ ഇതേ കാരണത്താൽ മുഖ്യ പട്ടികയിലെ മുഴുവൻ ഉദ്യോഗാർത്ഥികൾക്കും നിയമന ശിപാർശ നൽകുന്ന സാഹചര്യവുമുണ്ട്.
(സി)	എങ്കിൽ റാങ്ക് ലിസ്റ്റ് തയ്യാറാക്കുമ്പോൾ ഒഴിവുകളുടെ എണ്ണം മാനദണ്ഡമാക്കുന്നതിനും യോഗ്യരായ മുഴുവൻ ഉദ്യോഗാർത്ഥികൾക്കും നിയമനം ലഭ്യമാക്കുന്നതിനും നടപടി സ്വീകരിക്കാമോ?	(സി)	റാങ്ക് പട്ടിക തയ്യാറാക്കുന്ന മാനദണ്ഡങ്ങളാലും വകുപ്പുകളിൽ നിന്ന് റിപ്പോർട്ട് ചെയ്യുന്ന ഒഴിവുകളിൽ ഉണ്ടാകുന്ന മാറ്റങ്ങളാലും, കോടതി വ്യവഹാരങ്ങളിൽപ്പെടുന്നതിനാലും അപ്പർവ്വം റാങ്ക് പട്ടികകളിൽ നിന്ന് നിയമനശിപാർശകൾ നടക്കാത്ത സാഹചര്യം നിലവിലുണ്ട്. റാങ്ക് ലിസ്റ്റിന്റെ കാലാവധിയിൽ വകുപ്പുകളിൽ ഉണ്ടാ കാനിടയുള്ള ഒഴിവുകളുടെ എണ്ണത്തിൽ വ്യത്യാസം ഉണ്ടാകുന്നതിനാൽ റാങ്ക് ലിസ്റ്റിൽ ഉൾപ്പെട്ട മുഴുവൻ ഉദ്യോഗാർത്ഥികൾക്കും നിയമനം നല്ലാൻ കഴിയാറില്ല. എന്നാൽ ഇതേ കാരണത്താൽ മുഖ്യ പട്ടികയിലെ മുഴുവൻ ഉദ്യോഗാർത്ഥികൾക്കും നിയമന ശിപാർശ നൽകുന്ന സാഹചര്യവുമുണ്ട്.

സെക്ഷൻ ഓഫീസർ