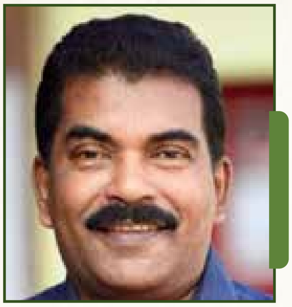
കിലെ ന്യൂസ്

ജൂൺ 2023

പ്രതീക്ഷയുടെ നാമ്പുകൾ

കിലെ
സിവിൽ സർവീസ്
അക്കാദമി

Kile Civil Service Academy
IInd floor, Labour Welfare Fund Board Building
Near Uppidamoodu bridge
Vanchiyoor, Trivandrum – 695035
Ph: 0471 2479966
Email: kilecivilservice@gmail.com



കിലെ ന്യൂസ് വളരെ ചുരുക്കം കോപ്പിയാണ് അച്ചടിക്കുന്നുള്ളൂ വെങ്കിലും ആവശ്യമായ എല്ലാതലങ്ങളിലും ഇത് നേരിട്ടും തപാൽ വഴിയും എത്തിക്കുവാൻ ശ്രമിക്കുന്നുണ്ട്. ഓരോ ലക്കവും ഒരു സാധാരണ മാഗസിൻ എന്നതിനുപകരം കാലികപ്രസക്തവും പ്രത്യേകവുമായ വിഷയങ്ങളിൽ കേന്ദ്രീകരിച്ച് വ്യത്യസ്ത തുറകളി ലുള്ളവരുടെ കാഴ്ചപ്പാടുകൾ പുറത്തുകൊണ്ടു വരുന്നതിന് ഞങ്ങൾ ശ്രമിക്കുന്നുണ്ട്. പുറമെ സംസ്ഥാന തൊഴിൽ വകുപ്പിന്റെ എല്ലാതലങ്ങളിലുമുള്ള വ്യാപകമായ സാന്നിധ്യം വിളിച്ചറിയിക്കു ന്നതിനും കിലെയ്ക്ക് കഴിയുന്നുണ്ട്.

വ്യത്യസ്ത വിഭാഗം തൊഴിലാളികളുടെ ഉന്നതിയും വളർച്ചയും ലക്ഷ്യമാക്കി പ്രവർത്തിക്കുന്ന കിലെ, വഴികാട്ടിയും, പരിശീലകനും, അധ്യാപകനും, നേതാവുമാകുവാൻ കഴിയുന്നു എന്നതിൽ ചാരി താർത്ഥ്യമുണ്ട്. ഈ ലക്കം 'കിലെ ന്യൂസ്' പുതിയ ഒരു തൊഴിൽ മേഖലയായി പ്രചുരപ്രചാരം ലഭിച്ചുകൊണ്ടിരിക്കുന്ന "ഗിഗ്" അഥവാ പ്ലാറ്റ്ഫോം തൊഴിലാളികളെ സംബന്ധിച്ചുള്ള വിശദമായ ഒരു പഠന മാണ്. ഈ രംഗത്ത് അനിവാര്യമായ സാമൂഹ്യ നിയന്ത്രണം വേണ്ട പശ്ചാത്തലത്തിലാണ് ഈ ലക്കം 'കിലെ ന്യൂസ്' പുറത്തിറങ്ങുന്നത്.

കെ.എൻ.ഗോപിനാഥ്
ചെയർമാൻ

ഉള്ളടക്കം

06

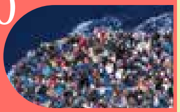
അരക്ഷിത തൊഴിൽ കമ്പോളം

11

Migration Employment and Development In Indian States

15

Guest workers amidst the opulence of Kerala

20

കടൽ കടക്കുന്ന യുവത്വം: കേരളം നേരിടുന്ന വെല്ലുവിളികളും ആശങ്കകളും പരിഹാരമാർഗവും

25

പാൻഡമിക് ഘട്ടത്തിലെ ജീവിതം

28

കുടിയേറ്റ തൊഴിലാളികളും കേരളവും: മാറുന്ന സാമൂഹ്യ സമീപനങ്ങൾ

32

കേരളത്തിലെ കുടിയേറ്റ തൊഴിലാളികളുടെ പ്രശ്നങ്ങളും ഭരണഘടനാപരമായ അവകാശങ്ങളും

18

കുടിയേറ്റ തൊഴിലാളികൾക്കിടയിലെ ആരോഗ്യ മേഖലയിലെ പുതിയ മാതൃകകൾ

36

Advancing Decent Work in the Gig and Platform Economy

39

ഭക്ഷണവിതരണ ഗിഗ് തൊഴിലാളികളുടെ തൊഴിൽ സാഹചര്യങ്ങളും തൊഴിൽ പ്രതിബദ്ധതയും
– ഒരന്വേഷണം

42

ഊട്ടുന്നവരുടെ സങ്കടജീവിതം

45

ടാക്സിഡ്രൈവർമാരെ ദുരിതത്തിലാക്കുന്ന ഓൺലൈൻ ടെക് കമ്പനികൾ

50

ഒരു ചാൺ വയറിന് അന്നം എത്തിക്കുന്നവർ.

Excellence Redefined
കിലെ
ഒരു കേരള സർക്കാർ സ്വയംഭരണ സ്ഥാപനം

കിലെ ന്യൂസ്

കേരള ഇൻസ്റ്റിറ്റ്യൂട്ട് ഓഫ് ലേബർ ആന്റ്
എംപ്ളോയ്മെന്റ് (കിലെ) പ്രസിദ്ധീകരണം

2023 ജൂൺ

രക്ഷാധികാരി
വി. ശിവൻകുട്ടി
തൊഴിലും പൊതുവിദ്യാഭ്യാസവും വകുപ്പ് മന്ത്രി

ചീഫ് എഡിറ്റർ
കെ. എൻ. ഗോപിനാഥ്
ചെയർമാൻ, കിലെ

എഡിറ്റർ
സുനിൽ തോമസ്
എക്സിക്യൂട്ടീവ് ഡയറക്ടർ, കിലെ

റസിഡന്റ് എഡിറ്റർ
കെ. മല്ലിക
എക്സിക്യൂട്ടീവ് കൗൺസിലംഗം, കിലെ

എഡിറ്റർ-ഇൻ-ചാർജ്ജ്
കിരൺ ജെ. എൻ.
സീനിയർ ഫെലോ, കിലെ

സബ് എഡിറ്റർ
സൂര്യ ഹേമൻ
പബ്ളിസിറ്റി അസിസ്റ്റന്റ്, കിലെ

എഡിറ്റോറിയൽ അസിസ്റ്റന്റ്
ജിഷ എ. എസ്.
എൽ. ഡി. ടൈപ്പിസ്റ്റ്, കിലെ

കവർ ഡിസൈൻ
അൻസാർ മംഗലത്തോപ്പ്

രൂപകല്പന, പ്രിന്റിംഗ്
ഓറഞ്ച് പ്രിന്റേഴ്സ് (പ്രൈ.) ലിമിറ്റഡ്
തിരുവനന്തപുരം

വിലാസം
ചീഫ് എഡിറ്റർ
കിലെ ന്യൂസ് (മലയാളം)
കേരള ഇൻസ്റ്റിറ്റ്യൂട്ട് ഓഫ് ലേബർ ആന്റ്
എംപ്ലോയ്മെന്റ് (കിലെ)
തൊഴിൽ ഭവൻ, പി.എം.ജി.
തിരുവനന്തപുരം 33
ഇ. മെയിൽ : kiletvm@gmail.com
വെബ് : www.kile.kerala.gov.in
ഫേസ്ബുക്ക് : Kile Tvm

സൃഷ്ടികളുടെ പൂർണ്ണ ഉത്തരവാദിത്വം
എഴുത്തുകാർക്ക് മാത്രം.

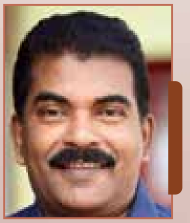
കേരളത്തിലെ തൊഴിലാളികളുടേയും തൊഴിൽ മേഖലയുടേയും ഉന്നമനത്തിനായി പ്രവർത്തിക്കുന്ന സർക്കാർ സ്വയംഭരണ സ്ഥാപനമാണ് കേരള ഇൻസ്റ്റിറ്റ്യൂട്ട് ഓഫ് ലേബർ ആന്റ് എംപ്ലോയ്മെന്റ് (കിലെ). കിലെ നടത്തിവരുന്ന വിവിധ പരിപാടികളും പരിശീലനങ്ങളും ഗവേഷണ പഠനങ്ങളും തൊഴിലാളികളുടെ ജീവിതസാഹചര്യവും അവരുടെ ഉന്നമനവും ലക്ഷ്യമിടുന്നതാണ്.

കേരളത്തിൽ ഇന്ന് ഏറ്റവുമധികം വ്യാപകമായ തൊഴിലാളി സമൂഹമാണ് കുടിയേറ്റ തൊഴിലാളികളും, ഗിഗ്-പ്ലാറ്റ്ഫോം തൊഴിലാളികളും. കേരളത്തിൽ വേറിട്ടൊരു സംസ്കാരം പാകിക്കൊണ്ടാണ് തങ്ങളുടെ പ്രയാണം ഇവർ ആരംഭിക്കുന്നത്. മുഖച്ഛായ മാറിവരുന്ന കേരളത്തിന്റെ സുപ്രധാന തൊഴിൽ മേഖലയാണ് ഗിഗ് - പ്ലാറ്റ്ഫോം തൊഴിലാളികൾ എന്നത്. ഇത് കൂടാതെ കുടിയേറ്റത്തിലൂടെ കേരളത്തിനുണ്ടായ സാംസ്കാരിക, സാമൂഹിക മാറ്റങ്ങളും വളരെ വലുതാണ്. അവരുടെ ജീവിതം കെട്ടിപ്പടുക്കാൻ കേരളത്തിന്റെ സാഹചര്യം കൂടുതൽ സഹായിക്കുന്നു. പ്രമുഖ ട്രേഡ് യൂണിയൻ നേതാക്കൾ, വിഷയത്തിലെ വിദഗ്ധർ, ഗിഗ് തൊഴിലാളികൾ എന്നിവരുടെ അഭിപ്രായമാണ് ഈ ലക്കത്തിലെ ലേഖനങ്ങൾ.

കിലെയുടെ മുഖമാസികയിൽ ഉൾപ്പെടുത്തിയിട്ടുള്ള വിഷയങ്ങളും ലേഖനങ്ങളും തൊഴിലാളികൾക്കും കിലെ ന്യൂസിന്റെ പ്രിയപ്പെട്ട വായനക്കാർക്കും ഉപയോഗപ്രദമാകുമെന്ന് വിശ്വസിക്കുന്നു. തുടർന്നുള്ള ലക്കങ്ങളിലും കിലെയിൽ നിക്ഷിപ്തമായിരിക്കുന്ന കർത്തവ്യം ആത്മാർത്ഥമായി പൂർത്തീകരിക്കുമെന്നും സന്തോഷത്തോടെ അറിയിക്കുന്നു. വളരെ ചാരിതാർത്ഥ്യത്തോടെ ഈ ലക്കം കിലെ ന്യൂസ് പൊതുജനസമക്ഷം സമർപ്പിക്കുന്നു.

സുനിൽ തോമസ്
എക്സിക്യൂട്ടീവ് ഡയറക്ടർ, കിലെ

അരക്ഷിത തൊഴിൽ കമ്പോളം



കെ.എൻ. ഗോപിനാഥ്
ചെയർമാൻ

തൊഴിൽ കമ്പോളം അരക്ഷിതമാക്കുക എന്നത് ഒരു നവലിബറൽ മുദ്രാവാക്യമാണ്. തൊഴിലുടമയ്ക്ക് യഥേഷ്ടം തൊഴിലാളികളെ കൊള്ളാനും തള്ളാനും നിയന്ത്രണമില്ലാത്ത അധികാരം കൈക്കലാക്കാനുമാകുന്ന സാഹചര്യം സൃഷ്ടിക്കലാണ്. ഈ സാഹചര്യമില്ലെങ്കിൽ അതു രാജ്യത്തെ തൊഴിൽ വളർച്ചയെ തടസ്സപ്പെടുത്തുന്നു എന്നുപോലും ഇക്കൂട്ടർ വാദിക്കുന്നു. എന്നാൽ, ഈ വാദത്തിന് അനുഭവസിദ്ധമായ ഒരു തെളിവും നിരത്താനില്ലെന്ന്, ഏതു സൂക്ഷ്മബുദ്ധിയായ നവലിബറൽവാദിയും അംഗീകരിക്കേണ്ടിവരുന്ന സാഹചര്യമാണ് 1990-കൾക്ക് ശേഷം ലോകത്ത് തെളിഞ്ഞുവന്നുകൊണ്ടിരിക്കുന്നത്. ഐടി, ഐടി അനുബന്ധം, ആർട്ടിഫിഷ്യൽ ഇന്റലിജൻസ്, ഗിഗ്, പ്ലാറ്റ്ഫോം ഇക്കണോമികളെല്ലാം പ്രകടമായ അരക്ഷിത തൊഴിൽ കമ്പോളമായി തന്നെയാണ് വരുന്നതും ചുരുങ്ങുന്നതും.

2021-ൽ ലോകത്തിലെ അഞ്ച് മേൽത്തരം ടെക്നോളജി കമ്പനികൾ ചേർന്ന 588 ബില്യൻ ഡോളറിന്റെ സാങ്കേതിക കരുതൽ (ടെക് റിസർവ്) നേടിയിരിക്കുകയാണ്. 'ആപ്പിൾ' 191 ബില്യൻ ഡോളറും ഫെയ്സ്ബുക്ക് 56 ബില്യൻ

ഡോളറും കൈവരിച്ചു. ഇൻസ്റ്റ ഗ്രാം പോലുള്ള സ്ഥാപനങ്ങളെ 'മസ്ക്' പോലുള്ള ഭീമൻ കാർ കമ്പനികൾ കൈക്കലാക്കുന്നതും കേരളത്തിന്റേതായ ബൈജൂസ് ആപ്പിന്റെ പിരിച്ചുവിടലും പിൻവാങ്ങലും ഇത്തരം സ്ഥാപനങ്ങൾ നേരിടുന്ന വളർച്ചയുടെ പ്രതിസന്ധികളാണ്. ഇതിന്റെ മറുവശം വിവര അടിസ്ഥാന സമ്പദ്ഘടനയും മൂലധനവൽക്കരണവും ലോകത്ത് തൊഴിലിന്റെ സ്വഭാവത്തിൽ തന്നെ മാറ്റങ്ങൾ വരുത്തിക്കൊണ്ടിരിക്കുന്നു എന്നതാണ്. യൂബറൈസേഷൻ, ഫ്ളാറ്റ് ഫോമൈസേഷൻ എന്നീ തൊഴിൽ രംഗങ്ങൾ, ഗിഗ് ഇക്കണോമി എന്ന അവസ്ഥ ആധുനിക കാല ഘട്ടത്തിലെ തൊഴിൽ സേവനങ്ങളിൽ വരുന്ന മുൻകരുതലുകളെയാണ് സൂചിപ്പിക്കുന്നത്. ഓൺലൈൻ കമ്പനികൾ ലാഭകരം എന്നതിന് പകരം മൂലധനത്തെ പുനരുജ്ജീവിപ്പിക്കുകയാണ് ചെയ്യുന്നത് എന്നാണ് പറയുക. ആധുനിക ഡിജിറ്റൽ കാലത്തെ കുത്തകകൾ വിപണികളെ നിയന്ത്രിക്കുന്നതും അതിജീവിക്കുന്നതും മേൽതട്ട പ്രകാരമായിരിക്കും. കേരളത്തിൽ കാണുന്ന ഒല, യൂബർ, താർബൻ കമ്പനി, സ്വിഗ്ഗി, സൊമാറ്റോ,സെപ്റ്റോ,റാപ്പിഡോ, ഈറ്റ്സ്, മറ്റ് സേവന ആപ്പ് വാടക കമ്പനികൾ തുടങ്ങി ഈ രംഗത്ത് വിരാജിക്കുന്ന കുത്തക കമ്പനികൾ എല്ലാംതന്നെ പുത്തൻ ചൂഷണത്തിന്റെ രീതികളാണ് അവലംബിക്കുന്നത്.

കമ്പോളത്തിലെ ഡിമാൻഡില്ലുണ്ടാകുന്ന തകർച്ചയുടെ കാലത്തും തൊഴിലാളികളെ അതുപോലെ നിലനിർത്തുന്ന അവസ്ഥ കൂടുതൽ പ്രത്യാഘാതം സൃഷ്ടിക്കും എന്നതാണ് അരക്ഷിത തൊഴിൽ കമ്പോള സൃഷ്ടിയുടെ

> **സംരക്ഷിത തൊഴിൽശക്തി നിലനിൽക്കുമ്പോൾ നിക്ഷേപം താരതമ്യേന കുറവായിരിക്കും എന്ന ന്യായത്തിന്മേലാണ് തൊഴിൽ നിയമ ഭേദഗതികൾ കൊണ്ടുവരുന്നത്.**

വക്താക്കൾ പുതിയ പ്രത്യയശാസ്ത്രമായി അവതരിപ്പിക്കുന്നത്. തൊഴിൽ കമ്പോളത്തെ തന്നിഷ്ടം പോലെ കൈകാര്യം ചെയ്യുന്ന അവസ്ഥയെ പ്രതിരോധിക്കുവാൻ ശേഷിയുള്ള 'സംഘടിത തൊഴിലാളി' മൊത്തം തൊഴിൽശക്തിയുടെ വളരെ ചെറിയ ശതമാനം മാത്രമാണ്. അതുകൊണ്ടുതന്നെ ഇന്ത്യൻ തൊഴിൽ കമ്പോളം അനുദിനം അരക്ഷിതമായിക്കൊണ്ടിരിക്കുകയുമാണ്. 40 കോടിയോളം വരുന്ന തൊഴിൽരഹിതരും കൂടുമാറി കൂടുമാറി പോകുന്ന അസംഘടിത വിഭാഗവും മാറുന്ന തൊഴിൽമേഖലയുടെയും ചൂഷണത്തിന്റെയും വിപണി ആയിത്തീരുകയാണ്. ട്രേഡ് യൂണിയനുകൾ പുത്തൻ സാമ്പത്തിക മേഖലയിലും ഗിഗ് ഇക്കണോമിയിലും ഐടി രംഗത്തും വളരാൻ പാടില്ല എന്ന് വാദിക്കുന്നവർ ഒന്നുമറിയാതെയല്ല നിലപാടുകൾ കടുപ്പിക്കുന്നത്. തൊഴിലാളികളെ ഇഷ്ടംപോലെ കൈകാര്യം ചെയ്യാൻ (ഹയർ ആന്റ് ഫയർ) കഴിയാത്ത അവസ്ഥയിൽ തൊഴിൽ ശക്തിയുമായി ബന്ധപ്പെട്ട റിസ്ക് വളരെ വലുതായിരിക്കുമെന്നും ഇവർ വാദിക്കുന്നു. 'ഈസ് ഓഫ് ഡൂയിംഗ് ബിസിനസ്' എന്ന പ്രഖ്യാപനത്തിലൂടെ ബിജെപി സർക്കാരും ഇതേറ്റുപിടിച്ചിരിക്കുകയാണ്.

സംരക്ഷിത തൊഴിൽശക്തി നിലനിൽക്കുമ്പോൾ നിക്ഷേപം താരതമ്യേന കുറവായിരിക്കും എന്ന ന്യായത്തിന്മേലാണ് തൊഴിൽ നിയമ ഭേദഗതികൾ കൊണ്ടുവരുന്നത്. സംരക്ഷിത തൊഴിൽ ശക്തി ഉയർത്തുന്നഉയർന്നനഷ്ടസാധ്യത ലാഭവിഹിതക്കണക്കിൽ കുറവ് വരുത്തുന്നതുകൊണ്ട് മുതലാളിത്ത വീക്ഷണത്തിൽ നിക്ഷേപങ്ങൾ കുറയുകയും തൽഫലമായി തൊഴിൽ വളർച്ച കുറഞ്ഞുവരികയും ചെയ്യും.

എന്നാൽ, തൊഴിൽശക്തിയുടെ മേൽ അനിയന്ത്രിതമായ സ്വാതന്ത്ര്യം ലഭിക്കുന്ന സാഹചര്യത്തിൽ പൊതുവെ നിക്ഷേപ വർധന ഉണ്ടാകുമെന്ന് മാത്രമല്ല, തൊഴിലധിഷ്ഠിത സംരംഭങ്ങൾ കൂടുതൽ ഉയർന്നു വരുമെന്നും അത് തൊഴിൽ ലഭ്യതയ്ക്ക് ആക്കം കൂട്ടുമെന്നുമാണ് മറ്റൊരു പ്രധാന വാദം. മറ്റ് സാങ്കേതിക വിദ്യയിൽ നിന്നും തൊഴിലധിഷ്ഠിത സാങ്കേതിക വിദ്യയിലേക്ക് പ്രകടമായ ചായ്വിന് ഈ സാഹചര്യം വഴിയൊരുക്കുമെന്നുമാണ് വാദം. ഇന്ത്യ ആഗോളവൽക്കരണ-ഉദാരവൽക്കരണ നയങ്ങളെ 1990കൾ മുതൽ പുണർന്നതും എന്നിട്ടും ഫലമില്ലാതെ വന്നപ്പോൾ പൊതുമേഖല സ്വകാര്യമേഖലയ്ക്ക് വഴിമാറിക്കൊടുക്കണമെന്നും ഗിഗ് ഇക്കണോമിയിൽ ട്രേഡ് യൂണിയനുകളുടെ പ്രസക്തിയില്ലെന്നും തൊഴിലില്ലായ്മക്ക് പരിഹാരം നിശ്ചിതകാല തൊഴിലാണെന്നും മറ്റും വാദിക്കുന്ന ഭരണാധികാരികൾ അരക്ഷിത തൊഴിൽ കമ്പോളത്തിന്റെ 'ബ്രാന്റ്' അംബാസ

ഡർ'മാരാവുകയും ചെയ്താൽ പിന്നെ വേറെന്തു വേണം.

ഇവിടെയും ചില പ്രശ്നങ്ങൾ ഉയർന്നുവരുന്നുണ്ട്. ഒരു പ്രത്യേക ഉൽപ്പന്നത്തിന്റെ ഉൽപ്പാദനത്തിന് ബഹുതല സാങ്കേതിക വിദ്യകൾ നിലനിൽക്കുന്നു എന്നത് പ്രായോഗികമായി ഒരു സങ്കല്പം മാത്രമാണ്. ഒരു ആധുനിക സ്റ്റീൽ പ്ലാന്റ് നിർമ്മിക്കുന്നതിന് നിലവിലുള്ള സാങ്കേതിക സംവിധാനത്തിനുള്ളിൽ തൊഴിൽജന്യ സാങ്കേതികതയുടെ വിപുലീകരണത്തിനുള്ള സാധ്യത വളരെ കുറവാണ്. കായിക ശേഷിയുടെ മാത്രം ശക്തിയിൽ നിർമ്മിക്കപ്പെടുന്ന ഇരുമ്പും ആധുനിക പ്ലാന്റുകളിലൂടെ നിർമ്മിക്കപ്പെടുന്ന ഇരുമ്പും ഒരേ ഉൽപ്പന്നമാണ് എന്ന് പരിഗണിക്കാനാവില്ല. അതിന്റെ ഗുണമേന്മയിൽ തന്നെ പ്രകടമായ വ്യത്യാസം കാണും. അതുകൊണ്ടുതന്നെ ഒരു ഉൽപന്നത്തിന്റെ ഉൽപാദനപ്രക്രിയയിൽ 'തൊഴിൽ അധിഷ്ഠിത വിദ്യ' തൊഴിൽ ശക്തിയുടെ സ്വഭാവത്തിന് അനുസരിച്ച് വ്യത്യസ്തമായിരിക്കും എന്ന നിഗമനം യുക്തിക്ക് നിരക്കുന്നതല്ല. ഡിമാന്റ് വർധന സാങ്കേതിക വിദ്യ പ്രയോഗത്തിൽ മാറ്റമുണ്ടാക്കാമെങ്കിലും തൊഴിൽജന്യാവസ്ഥയ്ക്ക് എന്തെങ്കിലും വ്യത്യാസമുണ്ടാകുമെന്ന് കരുതാനാവില്ല.

അരക്ഷിത തൊഴിൽ കമ്പോളത്തിന്റെ ആവിർഭാവം തൊഴിലാളികളുടെ വിലപേശൽ ശേഷി തകർക്കാനിടയാക്കും. ട്രേഡ്‌യൂണിയനുകളുടെ നിലനിൽപ്പ് തന്നെ അപകടത്തിലാക്കും. സംഘടനയുണ്ടാക്കാൻ ശ്രമിക്കുന്ന ഏത് തൊഴിലാളിയേയും കയ്യോടെ പിരിച്ചുവിടാനാകും. ആപ്പ് ബ്ലോക്ക് എന്നാൽ ഡിജിറ്റൽ ടെർമിനേഷൻ എന്നാണ്. അതിൽ കുറഞ്ഞ സസ്പെൻഷൻ പ്രയാസമായിരിക്കും. രാജ്യത്തിന്റെ സാമ്പത്തിക ക്രമത്തിൽ കൂലിയുടെ വിഹിതത്തിൽ അരക്ഷിതാവസ്ഥ സാരമായ കുറവ് വരുത്തും. ലാഭമായി സമ്പാദിക്കപ്പെടുന്ന ഒരു രൂപയേക്കാൾ കൂലിയായി നൽകപ്പെടുന്ന ഒരു രൂപയാണ് കമ്പോളത്തിൽ കൂടുതൽ ഡിമാൻഡ് ഉണ്ടാക്കുന്നത്. കൂലി കുറയുന്നതിനിടയാക്കുന്ന ഏതു സാഹചര്യവും ആഭ്യന്തര കമ്പോളത്തെ ചുരുക്കുകയും തദ്വാര തൊഴിൽ സാധ്യതയെ പിറകോട്ടടിപ്പിക്കുകയും ചെയ്യും. കോവിഡ് കാലത്ത് ആസൂത്രിതമായി ഈ

സ്ഥിതി നേരിട്ടവരാണ് തൊഴിലാളിവർഗം. അരക്ഷിത തൊഴിൽ കമ്പോളം വാസ്തവത്തിൽ തൊഴിൽ വളർച്ചയെ തടസ്സപ്പെടുത്തുകയാണ് ചെയ്യുക. സ്ത്രീ തൊഴിലാളികൾക്കാണ് ഇത്തരം അവസ്ഥയിൽ സാധ്യതകൾ കൂടുതൽ ഇല്ലാതാവുക.

നവലിബറൽ വക്താക്കളുടെ വാദം സമ്മതിച്ചാൽ തന്നെ, വരുമാന വിതരണത്തിലെ അസന്തുലിതാവസ്ഥ സൃഷ്ടിക്കുന്ന പ്രത്യാഘാതങ്ങൾ അവർ അവകാശപ്പെടുന്ന നിക്ഷേപ വർധനയുടെ നേട്ടത്തെയാകെ ഇല്ലാതാക്കുകയാണ് ചെയ്യുന്നത്. ഉയർന്ന ജിഡിപി വളർച്ചയ്ക്ക് സാക്ഷ്യം വഹിക്കുമ്പോഴും സമ്പദ്‌വിതരണ വ്യവസ്ഥ തൊഴിലാളികൾക്ക് എതിരായതിന്റെ ഫലമായുണ്ടായ ഡിമാന്റിലെയും ഉൽപാദനത്തിലെയും വ്യതിയാനം,തൊഴിൽശക്തിയുടെ വളർച്ച പ്രതിബന്ധമായി മാറിയിരിക്കുന്നു.

അരക്ഷിത തൊഴിൽ കമ്പോളം ഉടമകൾക്ക് നൽകുന്ന സ്വാതന്ത്ര്യത്തെപ്പറ്റി പറയുമ്പോൾ മറന്നുപോകുന്ന ഒരു വസ്തുതയുണ്ട്. ഏത് വ്യവസ്ഥിതിയുടെ കീഴിലായാലും തൊഴിലാളികൾ ഒരേ ശേഷിയോടെ, ഒരേ തീവ്രതയോടെ പണിയെടുക്കും എന്ന കണക്കുക്കൂട്ടൽ അസ്ഥാനത്താകും. എന്നാൽ, ആജീവനാന്ത തൊഴിൽ (Lifetime Employment) എന്നത് ലോകത്ത് വ്യാപകമായി സ്വീകരിക്കപ്പെട്ടു എന്നത് അധികമൊന്നും പഴയ കാര്യമല്ല. കേരളത്തിൽ ഈയിടെ റിട്ടയർമെന്റ് പ്രായം 60 ആക്കിയ സാമൂഹ്യസമ്മർദത്തിന്റെ പുറത്ത് സർക്കാർ മരവിപ്പിച്ചപ്പോൾ പൊതുവിൽ തൊഴിലാളി കുടുംബങ്ങളിൽ മ്ലാനതയാണ് സൃഷ്ടിച്ചത്. തൊഴിലാളികളെ കുടുംബാംഗമായി കാണുന്ന, ആരോഗ്യവാനായി തൊഴിലാളിയെ നിലനിർത്തേണ്ടത് മുതലാളിത്തത്തിന് ഒഴിവാക്കാൻ കഴിയാത്തതാണെന്ന കെയിൻസിയൻ ചിന്താഗതികളുടെ പ്രസക്തിയും മുതലാളിത്ത ഉൽപ്പാദന പ്രക്രിയയിലും തൊഴിലാളികളുടെ മാനസിക ഉത്തേജനത്തിന്റെ പ്രാധാന്യം ബോധ്യപ്പെടുത്തുന്നു. എന്നാൽ, ഈ വസ്തുത അരക്ഷിത തൊഴിൽ കമ്പോളത്തിന്റെ വക്താക്കൾ അംഗീകരിക്കുന്നേയില്ല. ‘തൊഴിലില്ലായ്മ കമ്പോളം’ നിലനിർത്തുന്നത് തന്നെ അരക്ഷിത തൊഴിൽ കമ്പോളത്തെ പകരം വയ്ക്കാനാണെന്ന വസ്തുത പുതിയ തലമുറയും തിരിച്ചറിയുന്നില്ല. നിശ്ചിതകാല തൊഴിൽ എന്ന അഗ്നിപഥ് പദ്ധതിക്കെതിരായ സമരം കെട്ടടങ്ങിയതും ഇതുകൊണ്ടു തന്നെയാണ്.

തൊഴിലാളി ഒരു വെറും വസ്തു

ഡിമാൻഡിൽ ഉണ്ടാക്കുന്ന കുറവ് ഉടമകളുടെ വരുമാനത്തിലുണ്ടാകുന്ന നഷ്ടസാധ്യത (Risk)യെപ്പറ്റി മാത്രം സംസാരിക്കുന്നവർ, തൊഴിലാളിയുടെ അന്യവൽക്കരണവും ദുരിതങ്ങളും സൃഷ്ടിക്കുന്ന തൊഴിൽ സംഘർഷങ്ങളും സമരങ്ങളും വഴിയുണ്ടാവുന്ന നഷ്ടസാധ്യതയെപ്പറ്റി മിണ്ടുന്നതേയില്ല. പണിമുടക്കിയാൽ ഉണ്ടാകുന്ന നഷ്ടം ഒഴിവാക്കാൻ ആവശ്യമായ ജനാധിപത്യപരമായ പരിഹാരം തേടുന്നതിന് പകരം തൊഴിലാളി പണിമുടക്കിയാൽ ഒരു ചുക്കും സംഭവിക്കില്ല എന്ന മനോ

> ഭാവി തൊഴിലാളിവർഗത്തിന്റേതാകുമ്പോൾ തൊഴിലാളികളെ ചരക്കുവൽക്കരിക്കുന്ന, ‘അരക്ഷിത തൊഴിൽ കമ്പോളം’ എന്ന ആശയം നേടിയെടുക്കുക എന്നത് അസാധ്യമായ ഒന്നായിത്തീരും.

ഭാവം പ്രകടിപ്പിക്കുന്നത് എത്രയോ തവണ നാം കണ്ടു. ശക്തമായ പണിമുടക്ക് കഴിയുമ്പോൾ തൊഴിലാളിവർഗം ഉണ്ടാക്കിയ കോടികളുടെ നഷ്ടത്തിന്റെ കണക്ക് എഴുതി തൊഴിലാളിവർഗത്തെ ആകെ ആക്ഷേപിക്കാൻ പതിവുപോലെ മുഖ്യധാര മാധ്യമങ്ങളുടെ വിലയിരുത്തലും എഡിറ്റോറിയലും പതിവ് ജോലികൾ ചെയ്യുന്നു. രണ്ട് നഷ്ട സാധ്യതയേയും എവിടെയും താരതമ്യം ചെയ്യുന്നുമില്ല. മാനസികോത്തേജനമല്ല ഭയപ്പെടുത്തലാണ് പണിയെടുപ്പിക്കാനുള്ള നല്ല മാർഗമെന്നാണ് ഇക്കൂട്ടരുടെ നിലപാട്. പിരിച്ചുവിടൽ ഭീഷണിയും പുറത്ത് നിൽക്കുന്ന തൊഴിലില്ലാപ്പടയുടെ സാന്നിധ്യവും തൊഴിലാളിയെക്കൊണ്ട് പൂർണതോതിൽ പണിയെടുപ്പിക്കാനുള്ള സമ്മർദം ഒരുക്കുമെന്ന് അവർ കരുതുന്നു. ഇതിലൂടെ അധ്വാനിക്കുന്ന തൊഴിലാളി യന്ത്രങ്ങളുടെ ഉപഘടകങ്ങളായ വെറും വസ്തുക്കളായി മാത്രം പരിഗണിക്കപ്പെടുന്നു.

കാറൽ മാർക്സ് ചൂണ്ടിക്കാണിച്ചതുപോലെ, തൊഴിലാളിയെ വെറും ചരക്കായി മാത്രം കാണുകയെന്നത് മുതലാളിത്തത്തിന്റെ ലക്ഷണവും ലക്ഷ്യവുമായിത്തീരുന്നു. തൊഴിലാളിയെ അവന്റെ കർത്തവ്യനഷ്ടബോധ്യത്തിൽ നിന്നും താഴെയിറക്കി വെറും കൂലിത്തൊഴിലാളിയും യന്ത്രത്തിന്റെ ഒരു അനുബന്ധവും മാത്രമാക്കി തീർക്കുക എന്നാണ് മുതലാളിത്തത്തിന്റെ അന്തഃസത്ത.

നവലിബറൽ സിദ്ധാന്തവും അരക്ഷിത തൊഴിൽ കമ്പോളവും മുതലാളിത്തത്തിന്റെ സമർഥമായ പുനഃശാക്തീകരണ സിദ്ധാന്തം തന്നെയാണ്. ‘മാനുഷിക മുഖമുള്ള മതലാളിത്തം’, ‘അച്ഛാ ദിൻ ആയേഗാ’ തുടങ്ങിയ സങ്കല്പങ്ങളുടെയെല്ലാം അർത്ഥശൂന്യതയാണ് ഇവിടെ വ്യക്തമാകുന്നത്.

അരക്ഷിത കമ്പോളത്തിൽ ജോലി സമയം, ജോലിസ്ഥലം, ജോലി ചെയ്യാനുള്ള ഉപകരണങ്ങൾ എന്നതെല്ലാം ഇല്ലാതായി. തൊഴിലുടമ എല്ലാ ഉത്തരവാദിത്തത്തിൽ നിന്നും മോചിതനാണ്. എല്ലാ ഉത്തരവാദിത്തവും തൊഴിലാളിയുടേതായി മാറി. ഉപഭോക്തൃ സന്തോഷമാണ് കൂലി നിശ്ചയിക്കുന്നത് എന്നാണ് പുതിയ കൂലി വ്യവസ്ഥ. ലേബർ മാനേജ്മെന്റിന്റെ ഫലപ്രദമായ നവീകരണം എന്നാണ് അനൗപചാരിക തൊഴിൽമേഖലയെ വിശേഷിപ്പിക്കുന്നത്. കൂടുതൽ സ്വാതന്ത്ര്യം ആഗ്രഹിക്കുന്നത് തൊഴിലാളിയാണെങ്കിലും ഫലത്തിൽ ഫ്രീഡം അനുഭവിക്കുന്നത് തൊഴിൽ ഉടമകളാണ്.

ചരിത്രത്തിലുടനീളം കണ്ടുവന്ന ഉൽപാദനോപാധികളുടെ ഉടമവകാശം കയ്യടക്കിവച്ച് പോന്നതിന് സമാനമാണ് തൊഴിലാളികളെ വെറും വസ്തു മാത്രമായി കണക്കാക്കുന്ന മുതലാളിത്തത്തിന്റെ പുതിയ നിലപാടും. എന്നാൽ, എക്കാലത്തും തൊഴിലാളികൾ അവരുടെ ട്രേഡ് യൂണിയൻ സംഘാടനത്തിലൂടെ ഇത്തരം നിലപാടുകൾക്കെതിരെ സ്വന്തം കടമകൾ സ്ഥാപിച്ചെടുക്കാനുള്ള രാഷ്ട്രീയ സമരങ്ങൾ ഏറ്റെടുക്കുന്ന സ്ഥിതി ഇനിയും മുന്നോട്ട് കൊണ്ടുപോകേണ്ടിയിരിക്കുന്നു. ഭാവി തൊഴിലാളിവർഗത്തിന്റേതാകുമ്പോൾ തൊഴിലാളികളെ ചരക്കുവൽക്കരിക്കുന്ന, ‘അരക്ഷിത തൊഴിൽ കമ്പോളം’ എന്ന ആശയം നേടിയെടുക്കുക എന്നത് അസാധ്യമായ ഒന്നായിത്തീരും. ‘അരക്ഷിത തൊഴിൽ കമ്പോള’ത്തിനെതിരായ സമരം പൂർണവും വിട്ടുവീഴ്ചയില്ലാത്തതും ആകണം. ഭരണവർഗങ്ങളുടെ ഉറക്കം കെടുത്തുന്ന സമരങ്ങൾ വളർന്നുവരണം. അല്ലാത്തപക്ഷം സ്വാഭാവികമായി ഉയർന്നുവരുന്ന പ്രതിഷേധ രൂപങ്ങൾ അരാജകവും ദുരന്തപൂർണമായ രൂപങ്ങൾ കൈക്കൊള്ളുന്നതുമാകും.

തൊഴിലുടമാ ബന്ധങ്ങളിൽ മാറ്റം വരുത്തേണ്ടത് അനിവാര്യമാണ്. സാമൂഹ്യമാറ്റം എന്നത് ഉൽപാദനശക്തികളിന്മേലുള്ള ഉടമസ്ഥാവകാശത്തിലെ മാറ്റം എന്നതായിരിക്കണം. ആയതിനാൽ അരക്ഷിത തൊഴിൽ കമ്പോളത്തിന് പരിഹാരം തേടുക എന്നത് ബദൽ മാർഗങ്ങളിലൂടെ സോഷ്യലിസത്തിലേക്കുള്ള കുതിച്ചുചാട്ടത്തിലൂടെ മാത്രമേ കഴിയുകയുള്ളൂ എന്ന യാഥാർഥ്യം ഏവരും തിരിച്ചറിയേണ്ടിവരും. •

Migration
Employment and Development In Indian States

A.V. Jose
Former Head, Education Programme,
International Institute for Labour Studies,
ILO, Geneva

Labour migration between countries and regions of the world has always been linked to the prevalence of income differentials among people. Some brutal manifestations of income-inequalities have occurred in the past when people belonging to the less developed countries and regions of the world have been forced to flee from poverty, misery, persecution, violence, and deprivation and move across space in search of a secure living with peace and dignity. There have also been other compelling factors, endemic to all developing societies, which induced migration for instance: demographic changes, decline in productivity and land-man ratios, and natural calamities. The Indian sub-continent of the 19th century is replete with episodes of extensive deprivation that resulted in large scale migration of people to different parts of the world: South Africa, the Caribbean and South Pacific islands, South-East Asia, Sri Lanka and Mauritius.

The drama keeps recurring to this day, but with some variations in the content and pace of migration. There is a huge volume of internal migration,

the pace and intensity of which has only increased in recent decades. Workers from the heartland and north-eastern states of India, most notably from Assam, Bihar, Chhattisgarh, Jharkhand, M.P., Orissa, U.P. and Bengal are found to move in large cohorts in search of employment and income earning opportunities. The factors and forces that have influenced their migratory flows have been present for several decades, even predating the era of economic liberalization from the closing decades of 20th century. But the extensive migratory movements of contemporary times are indicative of two important developments affecting the Indian economy. First, a break-through with demographic dividend, earned through containing mortality rates among the low-income states of the country. This in turn has resulted in higher man-land ratios, prompting people to migrate. Second, a vast internal labour market was opened, giving job opportunities to workers who have been disguisedly unemployed in the hinterland.

In India, a huge voluntary domestic migration of labour has gained traction through the closing decades of the twentieth century, and it is now poised to accelerate in the post-pandemic era. In a changed setting, Kerala has emerged as a prominent destination of many

The income differentials among people within countries or between them, which trigger migration are often manifested in productivity differences.

domestic migrant workers. The state has become a privileged recipient of numerous labour services provided by the guest workers, and a major source of remittances to the rural hinterland of many migrants-sending states. The guest workers of Kerala, whose numbers are estimated to be in the range of 3 million plus, belong to the prime age-groups and are deemed indispensable for sustaining the state's economy. Collectively they contribute to Kerala deriving the fruits of a demographic dividend, now accessible across the whole of India.

The presence of a demographic dividend is a significant development in recent times. Out-migration and the consequent shortage of labour, especially in the low-income states offer the best prospects for a rise in real wages of all workers in the country side. Already, there are indications of a perceptible increase in real wage rates of rural labour engaged in farm and non-farm activities, and correspondingly a decline in the incidence of poverty among the migrants-sending states. Such changes set the stage for a secondary wave of migratory flows, more durable than temporary or circular migration. Longer term mobility takes place among all categories of workers, but mostly among the skilled or semi-skilled, and is directed towards destinations within or outside the same country. Visible changes in the composition and mobility of migrant workers come through a lengthy transformative process, now taking place in many developing societies.

The income differentials among people within countries or between them, which trigger migration are often manifested in productivity differences. They appear as compelling forces on the demand side of labour markets, drawing workers, especially those from the developing countries into the global value-chains as partners in prosperity. Through the 18th, 19th and 20th centuries whenever and wherever such an orderly process of migration took place, it coincided with greater prosperity and diminution of inequalities within and

between nations. That brings us to an all-important question: Is there a case for public intervention for promoting migration through agency of the state? If there is, what could possibly be done to facilitate a smooth flow of migrant workers within domestic markets and across countries?

Indeed, the state has a mandate to facilitate, supervise and to regulate the functioning of all markets (including labour), with a view to ensuring equitable outcomes for all the participants. It implies that beyond the usual rituals of facilitation and supervision, the state ought to ensure that the legitimate rights and entitlements of all workers, notably of the migrants, are respected, protected and realized. Such a mandate, borne by all modern states, involves a huge array of responsibilities. First, recognize and respect the rules laid down at national and international levels to safeguard the human rights of all migrants; second, confer them with legal immunity, based on well-defined procedural rules, when they claim access to their legit-

imate rights and entitlements; and third, create the right institutional safeguards and engage in affirmative action so that all workers can be empowered to protect their interests.

On the domestic migration front, much more can be done by the state on the demand side of labour markets. In a state like Kerala, probably one of the largest recipients of domestic migrants in India, there is an abiding concern about the well-being of migrant workers. The Kerala Institute of Labour and Employment (KILE) has organized special studies to understand the current situation of migrant workers with reference to several parameters: age, gender, skill content, linguistic and cultural roots, assets, social origins, wages, working conditions, and housing. The studies draw attention to their social, financial, cultural, and psychological vulnerabilities as guest workers in different regions of the state. They suggest a compelling case for regulatory interventions of the state, aimed at mending the conditions of work and living standards of all guest workers at the lower end of labour markets. Some public policy interventions can go a long way towards improving their wages, working conditions and quality of living. It is time to spell out the content of such policy interventions and specify their reach, which in turn can decisively improve their habitats, sanitary facilities, occupational safety, health care and access to essential commodities.

There are as many interventions at the national level, more on the supply side of markets, that can bring about significant advancement in the well-being and skill content of all workers hailing from the migrants-sending states. First and foremost, the states can help to minimize the ongoing tidal wave of distress-induced migration from the countryside. To this end, they need to work for an orderly transformation of all forms of disguised unemployment into open employment. In other words, there is a powerful case for employment promotion in the countryside through enhancing the scale and reach of national rural employment guarantee schemes. Another tested and proven means of action is through re-distributive fiscal transfers for boosting the social consumption of people with their basic needs, such as primary education, health care, housing, safe drinking water and a sanitary environment. Such social spending in turn can set a minimum social wage or a "reserve price" of labour, below which the rural households would never have to sell their services in conditions of excess supply.

It is time to embark on a public policy discourse on the means of action to defend and safeguard the rights and entitlements of all migrant workers. An informed policy dialogue ought to be preceded by a collective effort to understand and analyse the lives and times of domestic migrant-workers with reference to a number of parameters: age, gender, skill content, linguistic and cultural roots, assets, social origins, wages, working conditions, housing, access to social protection, and many such unknowns which are politically and sociologically important. In this regard, it is a matter of pride and consolation to learn that Kerala has already initiated some very promising measures to strengthen the economic position of all guest workers in the state. Let us hope that they become important building blocks for more humane policy interventions to benefit migrant workers in all Indian states.

A.V. Jose
*The author was former Head, Education Programme, International Institute for Labour Studies, ILO, Geneva and currently Honorary Fellow, Gulati Institute of Finance and Taxation (GIFT), Thiruvananthapuram
email: avjose11@gmail.com

Guest workers amidst the opulence of Kerala

Dr. Mary George
Economist, Rtd. Prof.
University College, Tvpm.

When the world population marked eight billion marks on 15.11.2022, what Amartya Sen observed in 2000 that "despite presented increases in overall opulence the contemporary world denies elementary freedoms to vast numbers - perhaps even the majority - of profile" become more over bearing. Similarly, Angur Deaton 2013 observed that "the" distribution of income cannot be boiled down to one mechanism such as supply and demand in the labour market not can it be measured by a single measure of inequality like the Gini coefficient. It is the result of many different processes working together. History matters, as do the market, polite and demog-

raphy". These great men (both Nobel prize winners) are quoted at aware and serious about the four dictate of the International Labour Organisation Convention 2000, to which India is also a signatory in 2010. To which India is also to make any job decent job include 1. Decent salary 2. fixity of tenure 3. Dialogue and 4. Social security of pension. Only by examining these norms with regard to guest workers we can have inferences on their welfare as guest workers. Their contribution to the state can be last judged product is known. But little study is undertaken on that account.

History of migration starts with human history. Population growth and migration were international in the early history. But now migration is mainly on search of greener pastures." The movement of profile in search of better economic conditions and a more secure environment is as old as human an history. Such movements not only affect the lives of the migrants profoundly, but also lead to significant economic and social transformation in the regions of origin and destination of the migrants" guest workers and their sectors of concentration.

A study by state Planning Board, 2001 found that a total of 31.5 lakhs guest workers are working in Kerala as on March 2021. Out of been 17.5 lakhs are working in the construction sector. Similarly, 6.3 percent work in manufacturing sector, 3 lakhs in agriculture sector and allied activities, 17 lakhs in the service sector, 1 lakh in the wholesale and retail trade and other elementary services and another 1.6 lakhs in the other varied sectors like mining and quarrying, health, education, social services etc.

When any discussion is carried on with regard to guest workers, their contribution to gross State Domestic product is the most important criteria on upon which policies related to them should be formulated. Unfortunately, so far, no such serious study is undertaken. Therefore, any discussion on guest workers has highly restricted scope. Only observations based on the sector they work the employment they supply, the amount they earn, the contribution they make to their have state their expenditure in Kerala etc and be made.

Remittances to Home states

Study by Dr. Jajati Kerhari Parida (2021) study found that on an average emigrants is Kerala is earning Rs. 16,000/- per month. On an average they save Rs. 4,000/- for month. The study forwards that 7.5 billion rupees is going out of Kerala annually as remittance to other relates of India. This causes the consumption multiplier to work in the respect states and its.................. the production processes. In addition to that, its ripple effect will stimulate other sectors and stimulate the growth of gross domestic product of the country.

Demonstration Effect in the Guest Workers States

Guest workers contribution to their home state may be valued more interns of the message of higher quality of life in Kerala, than in terms of remittances to their home states. Though their ability to reach a life they see in Kerala is limited by their earnings, living conditions etc in their children and other family members at home. This aspirational factor is the outcome of their migration to Kerala. Their migration of Kerala was caused by the "Pull factors" of high growth high pay and career advancement.

Also, we can imagine a Kerala without guest workers. Are under paddy came down from more than eight lakh hectors to a little above two accounts for negative growth for long. Secondary sector is growth stands positive mainly because of the construction sector. Without guest workers contribution, except service sector, other sec-

tors would have been in peril during the past few decades.

In-migration and urbanisation

Griggy (1977) quotes Ravenster in "Laws of internal migration finds that migration is largely caused by economic circumstances and is typically a step-by-step process of short movements from rural to urban areas. The process of urbanisation in Kerala got momentum the period of large-scale organisation. Urbanisation grew at the route of 6.2% return 1971 and 1981 total numbers of towns grew from 88 to 197 during kris period. Rate of urbanisation further increased to 8.2% often and the total numbers of town grew to 520 by 2011 census. Number of class II turns more than quadrupled (from 7 to 29) and class III towns increase more than 6 times.

In conclusion,

Kerala has to the thankful to the in-migrants for their immense labour contribution of varied nature where over needed. It is their contribution of varied nature where ever needed. It is their contribution which supports the economy for a sustained growth and development. However, Kerala being the second densely populated state in the country,

permanent migration need not be encouraged. Of course, they have the right to make permanent migration to anywhere in the country as all are Indians and all are sisters and brothers. We have to remember ILO norms while we prepare their living environments. It "One India, One ration card" is applied in their case, their life will be comfortable. We have also envelope them in "anti narcotic drive".

1. Amartya Sen (2000), Development As Freedom, OUP P 3 to 4 (Nobel Prize in Economics, 1998)
2. Angus Deaton (2013) the great Escape health, wealth and the origins of inequality. Primention University Press, P. Intro (Nobel Prize Economics)
3. D. Narayanan, C.S Venkiteswaran, Domestic Migrant Labour in Kerala, State Planning Board
4. Jajati Kerbani Parida (2021), A study in migration, Informal Employment Urbanisation in Kerala Planning Board.
5. Griggy, D.B(1977) E.G Rovenstes on the Laws of Migration', Journal of Historical Geography 3:41-54. •

കുടിയേറ്റ തൊഴിലാളികൾക്കിടയിലെ ആരോഗ്യ മേഖലയിലെ പുതിയ മാതൃകകൾ

ഡോ. ബിജുലാൽ എം.വി.
അസി. പ്രൊഫസർ, സ്കൂൾ ഓഫ് ഇന്റർനാഷണൽ റിലേഷൻസ് ആൻഡ് പൊളിറ്റിക്സ് മഹാത്മാഗാന്ധി സർവ്വകലാശാല)

വികസന സൂചികയിൽ കേരളത്തെ മുന്നോട്ടു ചലിപ്പിക്കുന്ന വിവിധ തരം സംരംഭങ്ങളിൽ ഇന്ന് ജോലിചെയ്യുന്ന കുടിയേറ്റ തൊഴിലാളികളുടെ എണ്ണം 2021ലെ കേരള പ്ലാനിങ് ബോർഡ് സർവ്വെ പ്രകാരം 34.5 ലക്ഷമാണ്. കേരളസർക്കാരിന്റെ ആവാസ് ഇൻഷുറൻസ് പദ്ധതി (2017) പ്രകാരം ആശുപത്രിവാസ വൈദ്യ ചികിത്സയ്ക്കായി 15,000 രൂപയും അപകടമരണ പരിരക്ഷയായി രണ്ടുലക്ഷം രൂപയും ഗുണഭോക്താവിന്റെ കുടുംബത്തിന് ലഭിക്കും. ഇന്റർസ്റ്റേറ്റ് മൈഗ്രന്റ്വൽ ഫെയർ സ്കീം കേരള ബിൽഡിംഗ് ആന്റ് കൺസ്ട്രക്ഷൻ വർക്കേഴ്സ് വെൽഫെയർ ക്ഷേമനിധി ബോർഡിന്റെ കീഴിലുള്ള ആരോഗ്യ ധനസഹായ മാതൃകയാണ്. സുരക്ഷിതജീവിതം, ശുചിത്വമുള്ള പരിസരം എന്നിവ പ്രധാനം ചെയ്യുന്ന കുടിയേറ്റ തൊഴിലാളികൾക്കുള്ള പാർപ്പിട പദ്ധതിയാണ് അപ്നാ ഘർ. കഞ്ചിക്കോട്ടും കിനാലൂരും പൂർത്തീകരിച്ച ഫ്ളാറ്റുകളിൽ ആയിരത്തിനു മുകളിൽ കുടിയേറ്റ തൊഴിലാളികൾ താമസിക്കുന്നു.

പകർച്ചവ്യാധി രോഗങ്ങൾ, രാസ-കീടനാശിനി സംബന്ധമായ അസുഖങ്ങൾ, ചർമ്മ രോഗങ്ങൾ, ചൂട്സമ്മർദ്ദം, ശ്വസനവ്യവസ്ഥകൾ, പേശിസംബന്ധമായ അനാരോഗ്യം, അപകടങ്ങൾമൂലമുള്ള പരിക്കുകൾ എന്നിവ ജോലി സമയത്തു കുടിയേറ്റ തൊഴിലാളികൾക്ക് സംഭവിക്കാവുന്ന വിഷമതകളാണ്. താമസ സ്ഥലത്തെ വൃത്തിയില്ലായ്മ കൊണ്ട് വിട്ടുമാറാത്ത അണുബാധകളും മറ്റു പകർച്ചവ്യാധികളും ഉണ്ടാകുന്നു. ക്വാറികളിൽ പണിയെടു

ക്കുന്നവർക്കു സിലിക്കോസിസ്, ക്ഷയം (ടിബി) എന്നിവയും മറ്റു ശ്വാസകോശ രോഗങ്ങളും ഉണ്ടാകുന്നു.

വിശ്രമമില്ലാത്ത ജോലി, ബോധവത്കരണത്തിലെ കുറവ് എന്നിവയാണ് കുടിയേറ്റക്കാർ അനുഭവിക്കുന്ന പ്രധാന പ്രശ്നങ്ങൾ. ആരോഗ്യസേവനങ്ങളുടെ ഉപയോഗം കൃത്യമായി മനസ്സിലാക്കുവാൻ അവരെ സഹായിക്കുന്ന സാമൂഹിക സ്ഥാപനങ്ങളോ സാങ്കേതികവിദ്യയോ നിലവിൽ ഇല്ല എന്നതും നയരൂപീകരണത്തിന്റെ ആവശ്യകതയെ ചൂണ്ടിക്കാണിക്കുന്നു. തൊഴിലാളികളുടെ ജോലിസമയവും അവരുടെ താമസസ്ഥലവും തമ്മിലുള്ള അന്തരം ആരോഗ്യസംവിധാനത്തിന്റെ പതിവ് സംവിധാനങ്ങളെ ആശ്രയിക്കുന്നതിൽ നിന്നും അവരെ തടയുന്നു.

കുടിയേറ്റ തൊഴിലാളികൾക്കു നൽകുന്ന താമസസ്ഥലത്തെ കുടിവെള്ളം, ശൗചാലയം, കുളിമുറി തുടങ്ങിയ അടിസ്ഥാന സൗകര്യങ്ങൾ വൃത്തിഹീനവും പരിമിതവുമാണ്. ഇതിനെ നേരിടുന്നതിൽ നിയമപരമായ സംവിധാനത്തിന്റെ സഹായങ്ങളും ഇടപെടലുകളും അവർക്കു ലഭിക്കുന്നില്ല. കുടിയേറ്റ നിയമം (1979) അനുശാസിക്കുന്ന എല്ലാത്തരം നിയമ സംവിധാനങ്ങളിൽ നിന്നും പാർശ്വവത്കരിക്കപ്പെടുന്ന സമൂഹമായി തൊഴിലാളികൾ മാറുന്നു. തുറസ്സായ സ്ഥലത്തെയും ഇടുങ്ങിയ ക്യാബുകളിലെയും ജീവിതം ഇവരെ കൂടുതൽ രോഗാതുരരാക്കുന്നു. നിലവിൽ കേരളത്തിലെ സാമൂഹ്യ സാഹചര്യം വിലയിരുത്തുമ്പോൾ സ്ത്രീ കുടിയേറ്റ തൊഴിലാളികൾ കേരളത്തിലേക്ക് വലിയ രീതിയിൽ എത്തുന്നുണ്ട്. കുടുംബമായി എത്തിക്കൊണ്ടിരുന്ന സ്ത്രീ തൊഴിലാളികൾ ഇപ്പോൾ ഒറ്റയ്ക്കും തൊഴിൽ തേടി കേരളത്തിലേക്ക് വരുന്നു. സ്ത്രീകൾ നേരിടുന്ന ആരോഗ്യ പ്രശ്നങ്ങളെ അപകട സാധ്യത നിറഞ്ഞതായി കണക്കാക്കാം. മാതൃ ആരോഗ്യ പ്രശ്നങ്ങളും (ലൈംഗികവും പ്രത്യുൽപ്പാദനപരവുമായ ആരോഗ്യം ഉൾപ്പെടെ) അതു സംബന്ധിച്ച ബോധവത്ക്കരണത്തിന്റെ അഭാവവും യുക്തിപരമായ തിരഞ്ഞെടുപ്പുകൾ നടത്താനും സാമൂഹിക ആരോഗ്യ സ്ഥാപനങ്ങളുടെ സേവനങ്ങൾ ഉപയോഗിക്കാനുമുള്ള അറിവും കഴിവുകളും ഈ കുടിയേറ്റ തൊഴിലാളികൾക്കിടയിൽ പരിമിതമാണ്. ആരോഗ്യ പരിപാലന സംവിധാനങ്ങൾ, എപ്പോഴും ഉപയോഗിക്കാനുള്ള സംവിധാനവും സാഹചര്യവും രോഗപ്രതിരോധ സൗകര്യവും കേരളത്തിൽ നിലവിലുണ്ടെങ്കിലും ആധുനിക വൈദ്യപരിചരണം നൽകുന്നവരിൽ നിന്നുള്ള സേവനങ്ങൾ കുടിയേറ്റ സ്ത്രീകൾ പ്രത്യേകിച്ചും ഗർഭകാലത്തുൾപ്പെടെ ആരോഗ്യസംരക്ഷണവുമായി ബന്ധപ്പെട്ട് കൃത്യമായി ലഭിക്കുന്നില്ല എന്ന്കാണുന്നു.

> കുടിയേറ്റ നിയമം (1979) അനുശാസിക്കുന്ന എല്ലാത്തരം നിയമസംവിധാനങ്ങളിൽ നിന്നും പാർശ്വവത്കരിക്കപ്പെടുന്ന സമൂഹമായി തൊഴിലാളികൾ മാറുന്നു. തുറസ്സായ സ്ഥലത്തെയും ഇടുങ്ങിയ ക്യാബുകളിലെയും ജീവിതം ഇവരെ കൂടുതൽ രോഗാതുരരാക്കുന്നു.

ആരോഗ്യ നയ രൂപീകരണത്തിൽ വരുത്തേണ്ട പുതിയ മാറ്റങ്ങൾ

1. അന്തർ സംസ്ഥാന കുടിയേറ്റ നിയമം ഉൾപ്പെടെയുള്ള 29 നിയമങ്ങളെ നാല് ലേബർകോഡുകളായി മാറുമ്പോൾ ആരോഗ്യം സംബന്ധിച്ച അവകാശങ്ങളെ ഏതു രീതിയിലാണ് ബാധിക്കുന്നത് എന്നുള്ള ചർച്ച ഉയർന്നു വരേണ്ടതുണ്ട്.
2. ഗ്ലോബൽ കോംപാക്ട് ഓഫ് മൈഗ്രേഷൻ അനുശാസിക്കുന്ന രീതിയിൽ തൊഴിലാളികളുടെ ജീവനും തൊഴിലിടങ്ങളിലെ അപകടകരമായിട്ടുള്ള സാഹചര്യങ്ങളെയും അഭിമുഖീകരിക്കുന്ന നിയമ നിർമാണം നടത്തണം.
3. യുണൈറ്റഡ് നേഷൻസിന്റെയും ഇന്റർനാഷണൽ ലേബർ ഓർഗനൈസേഷന്റേയും വിവിധ തീരുമാനങ്ങളിൽ കുടിയേറ്റ തൊഴിലാളികളുടെ ജീവനും ആരോഗ്യത്തിനും നൽകുന്ന പ്രാധാന്യത്തെ മനസ്സിലാക്കി കൊണ്ടുള്ള അടിസ്ഥാനപരമായ മാറ്റങ്ങൾ നിർദ്ദേശിക്കുന്നുണ്ട്. ഇവ കുടിയേറ്റ തൊഴിലാളികൾക്ക് വേണ്ടിയുള്ള പുതിയ നിയമ നിർമ്മാണത്തിലൂടെ നടത്തപ്പെടേണ്ടതാണ്.

> കേരളത്തിലെ തൊഴിൽശക്തിയിൽ നിർണായകമായ ഇതര സംസ്ഥാന തൊഴിലാളികളെ സംരക്ഷിക്കുകയും അവരുടെ ആരോഗ്യ സംരക്ഷണത്തിൽ കൂടുതൽ ശ്രദ്ധ ചെലുത്തുകയും ചെയ്താൽമാത്രമേ നമ്മുടെ സംസ്ഥാനങ്ങളിൽ ആരോഗ്യകരമായ ഒരു ആരോഗ്യ സംവിധാനം സൃഷ്ടിക്കാൻ കഴിയൂ.

4. ആവാസ് ഇൻഷുറൻസ് പോലെയുള്ള ഇൻഷുറൻസ് സ്കീമുകൾ ദൈനംദിന ഉപയോഗത്തിന് കുടിയേറ്റ തൊഴിലാളികൾക്ക് ലഭ്യമാക്കുന്നതിനായി ലേബർഓഫീസർമാർ പോലെയുള്ള ഉന്നത ഉദ്യോഗസ്ഥരുടെ സേവനം എപ്പോഴും ലഭിക്കണമെന്നില്ല. ജില്ലാ അധികാര പരിധിയിൽ കുടിയേറ്റ തൊഴിലാളികൾക്കായി പ്രത്യേക ഓഫീസർമാരെ നിയമിക്കുന്നതിൽ സർക്കാരുകൾ ജാഗ്രത പുലർത്തേണ്ടതാണ്.
5. ഭാഷയുടെ പ്രശ്നങ്ങൾ നേരിടാത്തവണ്ണം കുടിയേറ്റ തൊഴിലാളികൾക്ക് അതിവേഗം ആശ്രയിക്കാവുന്ന തരത്തിൽ സാമൂഹിക സ്ഥാപനങ്ങളെ മാറ്റിയെടുക്കേണ്ടതും ആയതിനുള്ള നയ സമീപനങ്ങളും സ്വീകരിക്കേണ്ടതാണ്. ഇതിനായി ഒഡിഷ, യു.പി., ബീഹാർ, അസം, ബംഗാൾ എന്നീ സംസ്ഥാനങ്ങളുമായി യോജിച്ചു പ്രവർത്തിച്ചു തനതു ഭാഷകൾ സംസാരിക്കുന്ന ആളുകളെ കേരളത്തിൽ നിയമിക്കാവുന്നതാണ്. ഇത്തരത്തിൽ അന്തർസംസ്ഥാനസഹകരണം ശക്തമാകുന്നതിന് പുതിയതും ക്രിയാത്മകവുമായ നയങ്ങൾക്ക് രൂപം നൽകുക.
6. ഇന്ത്യൻ ഭരണഘടനയുടെ ആർട്ടിക്കിൾ 23 (1), ആർട്ടിക്കിൾ 39, ആർട്ടിക്കിൾ 42, ആർട്ടിക്കിൾ 43 എന്നിവയുടെ സാരാംശം ഉൾക്കൊണ്ട് എല്ലാ കുടിയേറ്റ തൊഴിലാളികളെയും ഉൾപ്പെടുത്തുന്ന വിധം നിയമനിർമ്മാണം നടത്തേണ്ടതാണ്.
7. ഇന്ത്യയിൽ നിലനിൽക്കുന്ന മറ്റു തൊഴിൽ സംബന്ധമായ നിയമങ്ങൾ ഏകോപിപ്പിച്ച് കുടിയേറ്റ തൊഴിലാളികൾക്ക് വേണ്ടിയിട്ടുള്ള നിയമനിർമ്മാണത്തിൽ കാലികമായ പരിഷ്ക്കാരങ്ങൾ വരുത്തണം.
8. കുടിയേറ്റ തൊഴിലാളികൾക്ക് ആക്സിഡന്റ് ഗ്രാൻഡ് സ്കീം പോലെയുള്ള പദ്ധതികൾ ആവിഷ്കരിക്കേണ്ടതാണ്. വളരെ കുറഞ്ഞ പ്രീമിയത്തിൽ വലിയ തുക വർഷം അടയ്ക്കാവുന്ന നിരവധി ഹെൽത്ത് ഇൻഷുറൻസുകൾ നിലവിലുണ്ട്. അതുപോലെ കുടിയേറ്റ തൊഴിലാളികൾക്കു മാത്രമായി സ്പെഷ്യൽ ആക്സിഡന്റ് ഗ്രാൻഡ് സ്കീം നടപ്പാക്കേണ്ടതാണ്.
9. ഗർഭിണികൾക്കും കുട്ടികൾക്കും പ്രത്യേക പരിചരണം നൽകുന്ന പുതിയ പദ്ധതി കുടിയേറ്റ തൊഴിലാളികൾക്ക് വേണ്ടി മാത്രമായിട്ട് പ്രഖ്യാപിക്കേണ്ടതാണ്. കേരളത്തിൽ ആശാവർക്കർമാർ നടത്തുന്ന വീട് സമ്പർക്ക പരിപാടിയിൽ കുടിയേറ്റ തൊഴിലാളികളുടെ വിവരശേഖരണത്തിന് പ്രത്യേക ഗ്രാൻഡ് അനുവദിക്കേണ്ടതാണ്.
10. കുടിയേറ്റ തൊഴിലാളികളുടെ ഇടയിൽ വർദ്ധിച്ചു വരുന്ന ലൈംഗിക രോഗങ്ങൾ, എയ്ഡ്സ് എന്നിവയ്ക്ക് ബോധവൽക്കരണം നടത്തുന്നതിന് അവരുടെയിടയിൽ നിന്നുതന്നെ വ്യക്തികളെ കണ്ടുപിടിക്കേണ്ടതും അവരെ കരാർ അടിസ്ഥാനത്തിൽ നിയമിക്കേണ്ടതുമാണ്.
11. തദ്ദേശ സ്വയംഭരണ സ്ഥാപനങ്ങൾക്ക് കുടിയേറ്റ തൊഴിലാളികളുടെ ആരോഗ്യ, സാമൂഹ്യ സുരക്ഷയ്ക്ക് വേണ്ടി പ്രത്യേക ഫണ്ട് ഗവൺമെന്റ് അനുവദിക്കേണ്ടതുണ്ട്. അവയുടെ പ്രവർത്തനത്തിനായി തദ്ദേശസ്വയംഭരണ സ്ഥാപനങ്ങളിൽ തന്നെ ഒരു ഉദ്യോഗസ്ഥനെ നിയമിക്കേണ്ടതാണ്.

കേരളത്തിൽ കുടിയേറ്റ തൊഴിലാളികളുടെ വലിയ ഒഴുക്കുള്ളതിനാൽ, ഈ കുടിയേറ്റ തൊഴിലാളികളെ സഹായിക്കുന്ന പുതിയ ആരോഗ്യ സംരക്ഷണ നയങ്ങൾ രൂപീകരിക്കേണ്ടത് പ്രധാനമാണ്. മേൽപ്പറഞ്ഞ നിർദ്ദേശങ്ങൾക്കപ്പുറം, ഈ മേഖലയിൽ പ്രവർത്തിക്കുന്നവരിൽ നിന്നുള്ള വിദഗ്ധോപദേശം ഉൾപ്പെടുത്തി കുടിയേറ്റ തൊഴിലാളികൾക്കുള്ള നയരൂപീകരണത്തിൽ സർക്കാർ അടിയന്തരമായി ഇടപെടണം. ഇതുമൂലം ഇന്ത്യയിലെ കുടിയേറ്റ തൊഴിലാളികളുടെ ക്ഷേമത്തിൽ കേരളത്തിന്റെ ഇപ്പോഴത്തെ പ്രവർത്തനങ്ങൾക്ക് മറ്റ് സംസ്ഥാനങ്ങളെ അപേക്ഷിച്ച് കൂടുതൽ അംഗീകാരം ലഭിക്കുകയും കേരളത്തിലെ എല്ലാ ജനങ്ങൾക്കും തുല്യത നൽകുന്ന പ്രവർത്തനമായി മാറുകയും ചെയ്യും. കേരളത്തിലെ തൊഴിൽശക്തിയിൽ നിർണായകമായ ഇതര സംസ്ഥാന തൊഴിലാളികളെ സംരക്ഷിക്കുകയും അവരുടെ ആരോഗ്യ സംരക്ഷണത്തിൽ കൂടുതൽ ശ്രദ്ധ ചെലുത്തുകയും ചെയ്താൽ മാത്രമേ നമ്മുടെ സംസ്ഥാനങ്ങളിൽ ആരോഗ്യകരമായ ഒരു ആരോഗ്യ സംവിധാനം സൃഷ്ടിക്കാൻ കഴിയൂ.

കടൽ കടക്കുന്ന യുവത്വം:
കേരളം നേരിടുന്ന വെല്ലുവിളികളും ആശങ്കകളും പരിഹാരമാർഗവും

സമകാലിക കേരളത്തിൽ വളരെയധികം ചർച്ചചെയ്യപ്പെടുന്ന വിഷയമാണ് പാശ്ചാത്യ രാജ്യങ്ങളിലേക്കുള്ള വിദ്യാർത്ഥികളുടെ ഉപരിപഠനത്തിനായുള്ള കുടിയേറ്റം. അന്താരാഷ്ട്ര കുടിയേറ്റത്തെ അവയുടെ രീതി, സവിശേഷത എന്നിവയുടെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ പരമ്പരാഗത കുടിയേറ്റം, താത്കാലിക കുടിയേറ്റം എന്നിങ്ങനെ രണ്ടായി തരംതിരിക്കാം.

ഡോ.പി.ആർ. സുരേഷ്,
അസിസ്റ്റന്റ് പ്രൊഫ.
അപ്ലൈഡ് എക്കണോമിക്സ് കുസാറ്റ്
മാളവിക സി.

വികസിത രാജ്യങ്ങളിൽ തൊഴിൽ നേടി സ്ഥിര താമസമാകുക എന്നതാണ് പരമ്പരാഗത കുടിയേറ്റത്തിന്റെ പ്രധാന ലക്ഷ്യം. നിശ്ചിത കാലയളവിലേക്കായി വിദേശത്തേക്ക് പോവുകയും കരാർ തീരുന്നതിനനുസരിച്ചു സ്വന്തം രാജ്യങ്ങളിലേക്ക് മടങ്ങി വരുകയും ചെയ്യുന്ന കുടിയേറ്റങ്ങളാണ് താത്കാലിക കുടിയേറ്റം. കേരളത്തിൽ നിന്നുള്ള വിദ്യാർത്ഥികളുടെ കുടിയേറ്റം കൂടുതലും പരമ്പരാഗത കുടിയേറ്റമാണ്. കുടിയേറ്റത്തിന്റെ ഗതി കേരളത്തിൽ കേരള ചരിത്രമനുസരിച്ച്, കുടിയേറ്റം ബ്രിട്ടീഷ് ഭരണകാലം മുതൽ നിലനിന്നിരുന്നു. ആദ്യകാലങ്ങളിൽ നിർബന്ധിത കുടിയേറ്റത്തിനു ഇരയായ കേരളീയർ പിൽക്കാലത്തു ഏറെയും ജോലി തേടിയുള്ള പലായനത്തിലായിരുന്നു. സാമ്പത്തിക മേന്മയോടൊപ്പം ജീവിത നിലവാരം ഉയർത്തുക എന്നതായിരുന്നു പ്രധാനം. ഗൾഫ് രാജ്യങ്ങളിലേക്ക് 1970-കളുടെ മധ്യത്തിലുണ്ടായ മലയാളികളുടെ കുടിയേറ്റം കേരള സമ്പദ് വ്യവസ്ഥയിൽ പ്രധാന പങ്ക് വഹിച്ചു. ഗൾഫ് കുടിയേറ്റ ധനം, പ്രത്യക്ഷത്തിൽ ആഭ്യന്തര വളർച്ചയെയും പരോക്ഷത്തിൽ തൊഴിൽ, ഉപഭോഗം, വേതനം എന്നിവയെയും സ്വാധീനിക്കുന്നു. എന്നാൽ കഴിഞ്ഞ പത്തുവർഷത്തെ അന്താരാഷ്ട്ര കുടിയേറ്റത്തിന്റെ ഗതി പരിശോധിച്ചാൽ, ഘടന വ്യത്യാസം പ്രകടമാണ്. ജോലിക്കു വേണ്ടിയുള്ള കുടിയേറ്റത്തിനുപരി വിദ്യാഭ്യാസത്തിനു ഊന്നൽ നല്കിയ കുടിയേറ്റമാണ് ഇന്ന് കാണാൻ സാധിക്കുന്നത്.

വിദേശകാര്യ മന്ത്രാലയത്തിന്റെ കണക്കുപ്രകാരം വിദ്യാഭ്യാസ കുടിയേറ്റത്തിൽ ക്രമാതീതമായ വർദ്ധന ഉണ്ടായിട്ടുണ്ട്. 2016-ൽ 10,428 ആയിരുന്നത് 2019-ൽ 30,948 വിദ്യാർത്ഥികൾ ഉപരി പഠനത്തിനായി കേരളത്തിൽ നിന്നും വിദേശവിദ്യാഭ്യാസ സ്ഥാപനങ്ങളിലേക്കു ചേക്കേറു കയുണ്ടായി.

2016-18 വരെ ഓരോ വർഷവും ഏകദേശം 19 ശതമാനത്തോളം വർദ്ധനവ് ആണ് കുടിയേറ്റത്തിൽ രേഖപ്പെടുത്തിയിട്ടുള്ളത്. കാനഡ, ഓസ്ട്രേലിയ, ന്യൂസിലാൻഡ് തുടങ്ങിയ വികസിത രാജ്യങ്ങളിലേക്കാണ് കുട്ടികളുടെ ഒഴുക്ക്. വരും വർഷങ്ങളിലും ഈ വളർച്ചയേക്കാൾ വർദ്ധന രേഖപ്പെടുത്തിയാലും അത്ഭുത പ്പെടാനില്ല. പാശ്ചാത്യരാജ്യങ്ങളി ലേക്കുള്ള പലായനം മാതൃ രാജ്യത്തേയും കേരളത്തെയും മനുഷ്യമൂലധന മസ്തിഷ്ക ചോർച്ചയിലേക്ക് നയിക്കും എന്നത് യാഥാർഥ്യമാണ്.

വികസിത രാജ്യങ്ങളി ലേക്ക് ഉള്ള ഉപരിപഠന കുടിയേറ്റം

2019-ൽ ഔദ്യോഗിക കണക്കു കൾ പ്രകാരം 30,948 കുട്ടിക ളാണ് കേരളത്തിൽ നിന്നും പഠനാ വശ്യങ്ങൾക്കായി വിദേശരാജ്യ ങ്ങളിലേക്ക് കുടിയേറിയത്. 2016-ൽ നിന്നും 68 ശതമാനം വർദ്ധനയാണ് 2019-ൽ രേഖ പ്പെടുത്തിയിരിക്കുന്നത്. 2020-ലെ കോവിഡ് സാഹചര്യങ്ങൾ പ്രതി കൂലമായി ബാധിച്ചെങ്കിലും തുടർ

> കേരളത്തിൽ നിന്നും വിദേശ പഠനത്തിനായി കുട്ടികൾ തെരഞ്ഞെടുക്കുന്ന പാശ്ചാത്യ രാജ്യങ്ങളിലെ ആകർഷണം പഠനത്തിനോടൊപ്പം ജോലി ചെയ്യാനുള്ള അവസരം, മികച്ച ജീവിത നിലവാരത്തോടൊപ്പം സ്ഥിര താമസത്തിനുള്ള സാധ്യത എന്നീ ഘടകങ്ങളാണ്.

വർഷങ്ങളിൽ വീണ്ടും വിദ്യാർത്ഥികളുടെ കുടിയേറ്റത്തിലെ വർദ്ധന പ്രകടമാണ്. പ്രധാനമായും മലയാളി വിദ്യാർത്ഥികൾ ചേക്കേറുവാൻ താത്പര്യം പ്രകടിപ്പിക്കുന്നത് കാനഡ, ബ്രിട്ടൺ, ന്യൂസീലൻഡ്, ഓസ്ട്രേലിയ എന്നീ രാജ്യങ്ങളിലേക്കാണ്. പ്രസ്തുത രാജ്യങ്ങളിലെ കുടിയേറ്റ സൗഹൃദ നയങ്ങളാണ് മലയാളി വിദ്യാർത്ഥികളെ ആകർഷിക്കുന്ന പ്രധാന ഘടകം. വികസിത രാജ്യങ്ങളിലെ കുടിയേറ്റ നയങ്ങളിൽ പ്രധാനമായും കാണുന്നത് പഠനത്തോടൊപ്പമുള്ള ജോലിയും സ്ഥിര താമസത്തിനുള്ള അവസരങ്ങളുമാണ്. ഈ രാജ്യങ്ങളുടെ മാനവ വികസന സൂചിക പരിശോധിച്ചാൽ, കേരളത്തേക്കാൾ ഉയർന്ന ജീവിത നിലവാരം ഉറപ്പു നല്കുന്നതായി കാണാം.

മാനവ വികസന സൂചിക നിർണയിക്കുന്നതിലെ പ്രധാന ഘടകമായ ആളോഹരി വരുമാനത്തിന്റെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ വികസിത രാജ്യങ്ങളെ കേരളവുമായി താരതമ്യം ചെയ്യുമ്പോൾ ഓസ്ട്രേലിയ, കാനഡ തുടങ്ങിയ രാജ്യങ്ങളിൽ വളരെ ഉയർന്നു നിൽക്കുന്നത് കാണാം. മലയാളി വിദ്യാർത്ഥികൾ കൂടുതലായി ചേക്കേറുന്ന രാജ്യങ്ങളിലെ പരിശീലനവും വൈദഗ്ധ്യവും നേടിയ തൊഴിലാളികളുടെ കുറവും മനുഷ്യ മൂലധനത്തിലുള്ള ശോഷണവുമാണ് കുടിയേറ്റ നയങ്ങൾക്ക് പിന്നിലേക്കുള്ള കാരണം. ഇത്തരത്തിലുള്ള നയങ്ങൾ തുടരുന്നതിനനുസരിച്ചു വിദഗ്ധരായ വിദ്യാർത്ഥികളുടെ കുടിയേറ്റം കേരളത്തെയും ഇന്ത്യയെയും മസ്തിഷ്ക ചോർച്ചയിലേക്ക് നയിക്കുന്നു എന്നത് വാസ്തവമാണ്.

വെല്ലുവിളികളും ആശങ്കകളും

വികസിത രാജ്യങ്ങളിലെ 'pull factors'-ാണ് മസ്തിഷ്ക ചോർച്ചയ്ക്ക് പ്രധാന ഘടകമായി കാണുന്നത്. ഇത്തരത്തിൽ ഉണ്ടാകുന്ന ഉയർന്ന മസ്തിഷ്ക ചോർച്ച കേരളത്തെ വ്യാപകമായ പ്രത്യാഘാതങ്ങളിലേക്ക് നയിക്കപ്പെടും. വൈദഗ്ധ്യം നേടിയ വിദ്യാർത്ഥികളുടെ കുടിയേറ്റം നിലവിലെ സമ്പദ്‌വ്യവസ്ഥയെ കാര്യമായി ബാധിക്കുന്നില്ലെങ്കിലും ഭാവിയിൽ കേരളത്തിന്റെ സാമ്പത്തിക-സാമൂഹിക വളർച്ചയിൽ ഇവ തടസ്സമാകാൻ സാധ്യത ഏറെയാണ്. 1970-കളിലെ ഗൾഫ് കുടിയേറ്റമാണ് ഇവയിൽ നിന്ന് വ്യത്യസ്തമാകുന്നത് കേരളത്തിന്റെ സാമ്പത്തിക വളർച്ച നിർണായകമായി മാറിയതിൽ ഗൾഫ് കുടിയേറ്റപ്പണത്തിന് പ്രധാന പങ്കുണ്ട്. അതിനാൽ തന്നെ ഗൾഫ് കുടിയേറ്റങ്ങൾ മസ്തിഷ്ക ചോർച്ചയെ മസ്തിഷ്ക നേട്ടമാക്കി മാറ്റി എന്ന് പറയാൻ സാധിക്കും. എന്നാൽ, ഇന്ന് കാണുന്ന വിദ്യാർത്ഥി കുടിയേറ്റത്തിൽ നിന്നും കുടിയേറ്റ പണം കിട്ടാനുള്ള സാധ്യത വളരെ കുറവാണ്. വികസിത രാജ്യങ്ങളിലെ ഉയർന്ന ജീവിതച്ചെലവും, സ്ഥിര താമസത്തിനായുള്ള മനോഭാവവുമാണ് ഇതിനു കാരണം. അതിനാൽ കുടിയേറ്റ പണം ഭാവിയിൽ സാമ്പത്തിക വളർച്ചയുടെ നിർണായക സ്രോതസ്സാകുമെന്ന് പ്രതീക്ഷിക്കാനാകില്ല. കുടിയേറ്റത്തിന്റെ മറ്റൊരു പ്രധാന സാമൂഹിക-സാമ്പത്തിക വെല്ലുവിളി എന്നത് ആശ്രിത അനുപാതത്തിലുള്ള വർദ്ധനയാണ്. ഇരുദയ രാജന്റെ പഠനങ്ങൾ പ്രകാരം കേരളത്തിലെ ആശ്രിത അനുപാതം 2061 ആകുമ്പോഴേക്കും 90 ശതമാനം കടക്കും. 15-59 വയസ്സുവരെയുള്ള തൊഴിൽ സന്നദ്ധരായ ജനസംഖ്യയിലുള്ള ഇടിവിനെയാണ് ഇത് സൂചിപ്പിക്കുന്നത്. ഈ കുടിയേറ്റ കണക്കുകൾ കൂടി ഉൾക്കൊള്ളിച്ചാൽ ആശ്രിത അനുപാതം വീണ്ടും വർധിക്കാൻ സാധ്യത കൂടുതലാണ്. തൊഴിൽ സന്നദ്ധ ജനസംഖ്യയിൽ ഉണ്ടാകുന്ന ഇടിവ് വരുംവർഷങ്ങളിൽ സാമ്പത്തികവളർച്ചയെ പ്രതികൂലമായി ബാധിക്കാനും സാധ്യത ഏറെയാണ്.

കേരളത്തിൽ നിന്നും വിദേശ പഠനത്തിനായി കുട്ടികൾ തിരഞ്ഞെടുക്കുന്ന പാശ്ചാത്യ രാജ്യങ്ങളിലെ ആകർഷണം പഠനത്തിനോടൊപ്പം ജോലി ചെയ്യാനുള്ള അവസരം, മികച്ച ജീവിത നിലവാരത്തോടൊപ്പം സ്ഥിരതാമസത്തിനുള്ള സാധ്യത എന്നീ ഘടകങ്ങളാണ്. വിദ്യാഭ്യാസത്തിനൊപ്പം തൊഴിൽ അവസരങ്ങൾ നൽകി മനുഷ്യ മൂലധനത്തിലുള്ള കുറവുകൾ പരിഹരിക്കുക എന്നതാണ് വികസിത രാജ്യങ്ങളുടെ ലക്ഷ്യം. കേരള ഭാവിയുടെ സമ്പദ്‌വ്യവസ്ഥയിലേക്ക് പങ്കാളികളാകേണ്ട യുവത്വം കടൽ കടന്ന് അകലുമ്പോൾ സാമൂഹികമായും സാമ്പത്തികമായും ദീർഘകാല വ്യാപക പ്രത്യാഘാതങ്ങൾക്ക് സാക്ഷ്യം വഹിക്കുന്ന കാലം വിദൂരമല്ല എന്നത് സത്യമാണ്. അതിനാൽ തന്നെ മസ്തിഷ്ക ചോർച്ച, കുടിയേറ്റ പണത്തിലുള്ള ഇടിവ് എന്നീ വെല്ലുവിളികൾ തിരിച്ചറിഞ്ഞു കൃത്യമായി തരണം ചെയ്യുവാനുള്ള പദ്ധതികൾ ആവിഷ്കരിക്കുക എന്നതാണ് സർക്കാരിന്റെ മുന്നിലുള്ള പരിഹാരമാർഗം. •

പാൻഡമിക് ഘട്ടത്തിലെ ജീവിതം

ശ്രീനാ ഹരീഷ്
റിസർച്ച് സ്കോളർ, സെൻട്രൽ യൂണിവേഴ്സിറ്റി, കാസർഗോഡ്

ലോകമെമ്പാടുമുള്ള കോടിക്കണക്കിന് ജനസമൂഹം സ്വീകരിച്ച് പോകുന്ന ഏറ്റവും വലിയ അതിജീവന തന്ത്രമാണ് കുടിയേറ്റം. ഒരു രാജ്യത്തിന്റെ സാമൂഹിക, സാമ്പത്തിക സന്തുലിതാവസ്ഥ നിയന്ത്രിക്കുന്നതിൽ കുടിയേറ്റ തൊഴിലാളികൾ വലിയ പങ്കുവഹിക്കുന്നു. ഇന്ത്യൻ സംസ്ഥാനങ്ങളിൽ ഏറ്റവും പ്രധാനമായി കേരളത്തിന്റെ സാമ്പത്തിക ചുറ്റുപാടിനെ സ്വാധീനിച്ച് കടന്നുപോകുന്ന പ്രതിഭാസമായി കുടിയേറ്റം മാറിക്കഴിഞ്ഞിരിക്കുന്നു. ലോകമെമ്പാടുമുള്ള ലക്ഷക്കണക്കിന് ജനസമൂഹത്തെ പട്ടിണിയിൽ നിന്നും രോഗാവസ്ഥയിൽ നിന്നും നിരക്ഷരതയിൽ നിന്നും കരകയറ്റി മെച്ചപ്പെട്ട വരുമാനവും ജീവിത സൗകര്യങ്ങളുമൊരുക്കാൻ കുടിയേറ്റം ഏറെ സഹാ

> **ഇന്ത്യക്കകത്തെ തൊഴിലാളി കുടിയേറ്റത്തെ കുറിച്ച് ചർച്ച ചെയ്യുമ്പോൾ വിസ്തൃതിയിൽ പിന്നിൽ നിൽക്കുകയും ദൈവത്തിന്റെ സ്വന്തം നാടെന്ന് പുകൾകേൾക്കുകയും ചെയ്യുന്ന കേരളം ഒന്നാം സ്ഥാനത്തേക്ക് നീങ്ങിക്കൊണ്ടിരിക്കുന്നു.**

യിച്ചിരിക്കുന്നു. ഏതൊരു രാജ്യത്തിന്റെയും സാമ്പത്തിക സന്തുലിതാവസ്ഥ നിലനിർത്തുവാൻ കുടിയേറ്റം വഹിച്ച പങ്ക് ചെറുതല്ല. ഇന്ത്യയെ പോലെ ജനസംഖ്യാനിരക്കിൽ ഏറെ മുന്നിൽ നിൽക്കുന്ന വികസ്വരരാഷ്ട്രത്തിന്റെ പുരോഗതിയുടെ പാതയിൽ ഏറെ മാറ്റങ്ങൾ സൃഷ്ടിച്ച പ്രതിഭാസമാണ് കുടിയേറ്റം. ഇന്ത്യക്കകത്തും പുറത്തുമായി ജീവിത സൗകര്യങ്ങൾക്കും വിദ്യാഭ്യാസത്തിനുമായി വൻതോതിൽ യുവജനങ്ങളടക്കമുള്ള ജനസമൂഹം പലായനം ചെയ്തുകൊണ്ടേയിരിക്കുന്നു. ആയതിനാൽ വലിയൊരു ചരിത്രം തന്നെയാണ് ഇന്ത്യയിലെ കുടിയേറ്റ പ്രതിഭാസത്തിനുള്ളത്.

2020 ചൈനയിൽ പൊട്ടിമുളച്ച കോവിഡ് എന്ന വൈറസും ലോകത്തെ ആകമാനം നിശ്ചലമാക്കിക്കളഞ്ഞ രോഗവ്യാപനവും പോയ്പ്പോയ വർഷങ്ങളുടെ മറക്കാത്ത വേദനകളായി നിലനിൽക്കുന്നു. മനുഷ്യവംശത്തിന്റെ നിലനിൽപ്പിനു ഭീഷണിയായി പടർന്നു പന്തലിച്ച രോഗഭീതി ഏതൊരു ലോക രാജ്യത്തെയും പോലെ ഇന്ത്യയേയും പിടികൂടിയിരുന്നു. കോവിഡ് കാലഘട്ടത്തിൽ ലോകമെമ്പാടും ഏറ്റവും കൂടുതൽ ചർച്ചചെയ്യപ്പെട്ട ഒരു വിഭാഗമായിരുന്നു കുടിയേറ്റ തൊഴിലാളികൾ. ഗൾഫ് രാജ്യങ്ങളിലെയും ഇന്ത്യക്കകത്തും വിവിധ സംസ്ഥാനങ്ങളിലേയും കുടിയേറ്റജനത, സ്വന്തം ജീവനും, കുടുംബത്തിനും, നാടിനും വേണ്ടി മുറവിളി നടത്തി. മാനസികമായും സാമൂഹികമായും ആരോഗ്യകരമായും സാമ്പത്തികപരമായും ലോകരാജ്യങ്ങൾ നിലനിൽപ്പിനായുള്ള സമരഘട്ടമായാണ് കോവിഡ് കാലഘട്ടത്തെ വിലയിരുത്താൻ സാധ്യമാകുക. ആരോഗ്യപരമായ അസ്വസ്ഥതകൾ മാനസിക പിരിമുറുക്കത്തിലേക്കും ഡിപ്രഷൻ പോലുള്ള മാനസിക രോഗാവസ്ഥയിലേക്കും മനുഷ്യരെ കൈപിടിച്ചുകൊണ്ടുപോയി. സാമ്പത്തിക തകർച്ചയും സാമൂഹിക അസന്തുലിതാവസ്ഥയും Riverse Migration. (തിരിച്ചയയ്ക്കൽ) എന്ന കുടിയേറ്റ തലത്തിലേക്ക് ലക്ഷോപലക്ഷം ജനങ്ങളെ കൊണ്ടെത്തിച്ചു.

ഇന്ത്യക്കകത്തെ തൊഴിലാളി കുടിയേറ്റത്തെ കുറിച്ച് ചർച്ച ചെയ്യുമ്പോൾ വിസ്തൃതിയിൽ പിന്നിൽ നിൽക്കുകയും ദൈവത്തിന്റെ സ്വന്തം നാടെന്ന് പുകൾ കേൾക്കുകയും ചെയ്യുന്ന കേരളം ഒന്നാം സ്ഥാനത്തേക്ക് നീങ്ങിക്കൊണ്ടിരിക്കുന്നു. കഴിഞ്ഞ കുറച്ച് വർഷങ്ങളിലായി കേരളത്തിലേക്ക് പലായനം ചെയ്ത് വരുന്ന ഇതരസംസ്ഥാന തൊഴിലാളികളുടെ ജനസംഖ്യ, കേരള ജനസംഖ്യയുടെ 1/10 ആണ്. ഒറ്റയ്ക്കുള്ള പലായനത്തിൽ നിന്നും കുടുംബത്തോടെയുള്ള പലായനവും അവ സൃഷ്ടിച്ച സാമൂഹിക- സാമ്പത്തിക മാറ്റങ്ങളും ഏറെ ചർച്ചചെയ്യപ്പെട്ടു കഴിഞ്ഞിരിക്കുന്നു. ഇത്തരം യാഥാർത്ഥ്യങ്ങളിൽ നിന്നും സ്വാംശീകരിച്ച അറിവിന്റെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ കോവിഡാനന്തരം കേരള സമൂഹത്തിൽ നിലയുറപ്പിച്ച് മുന്നേറുന്ന അതിഥി തൊഴിലാളികൾ, അവർ നേരിടേണ്ടിവന്ന സാമൂഹിക - സാമ്പത്തിക അരക്ഷിതാവസ്ഥയേയും മാനസിക വെല്ലുവിളികളെയും കുറിച്ച് രേഖപ്പെടുത്താനും ഇത്തരം പരിതഃസ്ഥിതികളിൽ നിലനിന്നു പോകാനാവശ്യമായ ഘടകങ്ങൾ എന്താണെന്ന് കണ്ടെത്തേണ്ടത് ഏറെ അത്യാവശ്യമാണ്.

രാജ്യത്തിനകത്തും പുറത്തുമായി നിലനിന്നിരുന്ന ലക്ഷോപലക്ഷം ജനത തിരിച്ചയക്കൽ പ്രക്രിയയ്ക്കു വിധേയമായ കാലഘട്ടമായിരുന്നു കോവിഡ് കാലഘട്ടം വൻതോതിലുള്ള തൊഴിലാളി തിരിച്ചയക്കൽ പ്രക്രിയ മനുഷ്യജീവിതത്തിന്റെ സാമൂഹിക-സാമ്പത്തിക അവസ്ഥയ്ക്ക് വൻ വിഘാതങ്ങൾ സൃഷ്ടിക്കപ്പെട്ടു. വന്ദേഭാരത് വിമാന മാർഗവും ശ്രമിക് തീവണ്ടികളും കേരളത്തിനകത്തേക്കും പുറത്തേക്കുമുള്ള കുടിയേറ്റ ജനതയുടെ തിരിച്ചയക്കൽ അവസ്ഥയ്ക്ക് സാക്ഷിയായി. കേരളത്തിനകത്ത് വൻതോതിൽ ആധിപത്യം സ്ഥാപിച്ചിരുന്ന വടക്കുകിഴക്കൻ ഇന്ത്യക്കാരുടെ തൊഴിൽ മേഖലകൾ രോഗവ്യാപനത്തോടെ സ്തംഭിച്ചു നിൽക്കുകയും അവിദഗ്ധ ഉത്തരേന്ത്യൻ തൊഴിലാളികൾ ജോലിയും താമസസ്ഥലവും നഷ്ടപ്പെട്ട് തെരുവുകളിലേക്ക് ഇറങ്ങുന്ന സാഹചര്യംവരെ കേരളത്തിൽ ഉടലെടുത്തു.

അതികഠിന ദാരിദ്ര്യം, ആത്മഹത്യ പ്രവണതകൾ, ആരോഗ്യ സംരക്ഷണത്തിന്റെ അഭാവം മുതലായവ നിരവധി ഇതര സംസ്ഥാന തൊഴിലാളികളുടെ മരണകാരണങ്ങളായി. ആകസ്മികമായി ഉണ്ടായ അടച്ചുപൂട്ടലുകൾ ലക്ഷക്കണക്കിന് അവിദഗ്ധ തൊഴിലാളികളുടെ ജോലി നഷ്ടത്തിനും അഭയസ്ഥാന നഷ്ടത്തിനും തൽഫലമായി മാനസിക, സാമ്പത്തിക, സാമൂഹിക അരക്ഷിതത്വത്തിനും കാരണമായി. ആതിഥേയ സംസ്ഥാനത്ത് സാമൂഹികപരമായും മാനസികപരമായും ഒറ്റപ്പെടലുകൾക്കും അവഗണനകൾക്കും വിധേയരായി ഇതരസംസ്ഥാന തൊഴിലാളികൾ. സാമൂഹിക അകലങ്ങളും ക്വാറന്റൈനുകളും അവഗണനയുടെ ആക്കം വർദ്ധിപ്പിച്ചു. ഭാഷാപരിജ്ഞാനത്തിന്റെ അഭാവം, തെറ്റായ വാർത്തകളുടെ പ്രചാരണം, വിദ്യാഭ്യാസത്തിന്റെ അഭാവം എന്നിവയെല്ലാം ഇതര സംസ്ഥാന തൊഴിലാളികളെ തൊഴിലിടങ്ങളിൽ നിന്നും മുഖ്യധാര കേരള സമൂഹത്തിൽ നിന്നും മാറ്റി നിർത്തപ്പെട്ടു.

പ്രാഥമിക ആവശ്യങ്ങൾ നിറവേറ്റുന്നതിലും ആരോഗ്യ പരിരക്ഷ നൽകുന്നതിലും ആദ്യഘട്ടത്തിൽ ഭരണാധികാരികൾ പരാജയപ്പെടുകയും തൽഫലമായി തെരുവിലിറങ്ങി സമരം ചെയ്യാൻ ഇതര സംസ്ഥാന തൊഴിലാളികളെ പ്രേരിപ്പിക്കുകയും ചെയ്തു. ഭാഷാവൈദഗ്ധ്യക്കുറവും പ്രാഥമിക വിദ്യാഭ്യാസത്തിന്റെ അഭാവവുമാണ് ഇതരസംസ്ഥാന തൊഴിലാളികൾ നേരിടുന്ന ഏറ്റവും വലിയ വെല്ലുവിളി. സാമൂഹികമായും സാമ്പത്തികമായും ചൂഷണങ്ങൾക്കും പാർശ്വവൽക്കരിക്കപ്പെടലുകൾക്കും ഇത്തരം അവിദഗ്ധ തൊഴിലാളികൾ ബലിയാടുകളാക്കപ്പെടുന്നു. മാനസിക ഉൽക്കണ്ഠകളും സാമൂഹിക പരിതഃസ്ഥിതിയും ഇത്തരം തൊഴിലാളികളെ സാമൂഹികമായും മാനസികമായും പാർശ്വവൽക്കരിക്കപ്പെട്ട സമൂഹമായി മാറ്റി നിർത്തപ്പെട്ടു. ആശയവിനിമയത്തിലെ സ്വരച്ചേർച്ചയില്ലായ്മ കേരളത്തിലെ കോവിഡ് കാലത്തെ അനിഷ്ട സംഭവങ്ങൾക്കുള്ള കാരണങ്ങളായി നിലകൊണ്ടു.

കോവിഡ് കാലഘട്ടത്തിൽ കുടിയേറ്റ ജനതയുടെ പ്രശ്നപരിഹാരത്തിനുള്ള ഏകീകൃത നയരൂപീകരണത്തിൽ രാജ്യം പരാജയപ്പെടുകയുണ്ടായി. എന്നാൽ, ഒരു പരിധിവരെ പ്രശ്ന പരിഹാരാർത്ഥം കേരള സംസ്ഥാനം മുന്നോട്ട് വരികയുണ്ടായി. സാമ്പത്തിക പ്രതിസന്ധികൾ മറികടക്കാനുള്ള പ്രവർത്തനങ്ങൾക്കുമുന്നിൽ അവരുടെ മാനസിക - ആരേഗ്യ - സാമൂഹിക നിലയുടെ ഉന്നമനത്തിനായി പ്രത്യേകിച്ചൊന്നും ചെയ്യാൻ അധികൃതർക്ക് സാധിക്കാതെപോയി. സാമൂഹിക സമത്വം ഉറപ്പുനൽകിക്കൊണ്ട് കുടിയേറ്റത്തെയും കുടിയേറ്റ ജനതയെയും ഏത് പ്രതിസന്ധികൾ വന്നാലും സംരക്ഷിക്കാനുതകുംവിധം നയങ്ങളും പദ്ധതികളും രൂപീകരിക്കാൻ ഇന്ത്യയെപ്പോലുള്ള വികസ്വര രാജ്യങ്ങൾക്ക് സാധിച്ചെങ്കിൽ മാത്രമേ പുരോഗതിയിലേക്കും ക്ഷേമത്തിലേക്കും ഒരു രാജ്യത്തെ കൈപിടിച്ചുയർത്താൻ സാധിക്കുകയുള്ളൂ. അത്തരം പ്രവർത്തനങ്ങൾക്കും പരിശീലനങ്ങൾക്കും ചുക്കാൻ പിടിക്കാൻ ഗവൺമെന്റിനും അതുവഴി സാമ്പത്തിക, സാമൂഹിക സന്തുലിതാവസ്ഥ നിലനിർത്താൻ ജനതയ്ക്കും സാധിക്കുമാറാകട്ടെ. ●

കുടിയേറ്റ തൊഴിലാളികളും കേരളവും: മാറുന്ന സാമൂഹ്യ സമീപനങ്ങൾ

നവാസ് എം. ഖാദർ
SERB പ്രോജക്റ്റ് അസ്സോസിയേറ്റ്
മഹാത്മാഗാന്ധി സർവ്വകലാശാല

സ്റ്റേറ്റ് പ്ലാനിങ് ബോർഡ് 2021ൽ പ്രസിദ്ധപ്പെടുത്തിയ റിപ്പോർട്ടിൽ കേരളത്തിലെ കുടിയേറ്റ തൊഴിലാളികളുടെ എണ്ണം 28 ലക്ഷം മുതൽ 34 ലക്ഷംവരെയാണ്. ഇതേ അവസരത്തിൽ മനുഷ്യാവകാശ പ്രവർത്തകൻ റെജിമോൻ കുട്ടപ്പന്റെ പുസ്തകത്തിൽ രേഖപ്പെടുത്തിയിരിക്കുന്നത് 30 ലക്ഷത്തോളം കേരളീയർ അറബ് രാജ്യങ്ങളിൽ ജോലി ചെയ്യുന്നു എന്നതാണ് (Rejimon 2022). ഇത്തരം സാമൂഹിക സാഹചര്യത്തിലാണ് കേരളത്തിലെ ഇതര സംസ്ഥാന തൊഴിലാളികളുടെ തൊഴിൽ സാമൂഹ്യ ആരോഗ്യ മേഖലയിൽ മാറുന്ന സമീപനങ്ങളെ പരിശോധിക്കുന്നത്.

കേരളത്തിലെ കുടിയേറ്റ തൊഴിലാളികളുടെ കടന്നുവരവ് ആധുനിക ഇന്ത്യയിൽ നഗരങ്ങളുടെ വളർച്ച അതിവേഗമായപ്പോൾ 'മികച്ച നഗര'ത്തിലേക്കുള്ള കുടിയേറ്റം എന്ന പ്രതിഭാസം രൂപപ്പെട്ടു. രാജ്യാതിർത്തികൾക്കപ്പുറമുള്ള കുടിയേറ്റത്തെ വിദ്യാഭ്യാസമുള്ളവർ സ്വീകരിച്ചപ്പോൾ ഗ്രാമങ്ങളിൽ ജീവിക്കാനാഗ്രഹിച്ചവർ മികച്ച ഗ്രാമങ്ങളിലേക്കുള്ള മറ്റൊരു കുടിയേറ്റത്തെ കണ്ടെത്തി. ഇന്ത്യക്കു അകത്തുള്ള അന്തർ സംസ്ഥാന കുടിയേറ്റത്തിന്റെ പട്ടികയിൽ കേരളം ഏറെ പിന്നിലാണ് എങ്കിലും കേരളത്തി

ലെത്തുന്ന കുടിയേറ്റ തൊഴിലാളികൾക്കു മറ്റു സംസ്ഥാനങ്ങളിൽനിന്ന് അപേക്ഷിച്ചു മികച്ച പരിഗണനകൾ കേരളം നൽകുന്നു (IMN Report 2020) എന്നതാണ് കേരളത്തിലെ അന്തർസംസ്ഥാന കുടിയേറ്റ ചർച്ചയുടെ പ്രസക്തി.

എന്തുകൊണ്ട് 'ഭായി'മാർ

കേരളം രൂപീകരിച്ചതിനുശേഷം (1956) അന്നുമുതൽ ഇന്നുവരെ കേരളത്തിലെ വികസനത്തിലെ ചലനാത്മക ഘടകം രാജ്യത്തിനകത്തും രാജ്യത്തിനു പുറത്തേക്കുമുള്ള കുടിയേറ്റമാണ് (KILE 2020).

കേരള ഗവണ്മെന്റ് 'അതിഥി' തൊഴിലാളികൾ എന്ന് വിളിച്ചു കേരളത്തിന്റെ ആദരവും അംഗീകാരവും അവർക്കു നൽകുന്നുണ്ടെങ്കിലും പൊതുവെ കേരള ജനത കുടിയേറ്റ തൊഴിലാളികളെ 'ഭായി' എന്നാണ് വിളിക്കുന്നത്.

കേരളത്തിന്റെ സാമ്പത്തികാവസ്ഥ പിടിച്ചു നിർത്തുന്നതിൽ കുടിയേറ്റ തൊഴിലാളികൾ വഹിക്കുന്ന പങ്ക് വലുതാണ്. പരമ്പരാഗത തൊഴിൽ മുതൽ ആധുനിക യന്ത്രോപകരണങ്ങൾ ഉപയോഗിച്ചുള്ള വ്യവസായങ്ങളിൽവരെ കുടിയേറ്റ തൊഴിലാളികൾ അവരുടെ സാന്നിധ്യം ഉറപ്പിച്ചു കഴിഞ്ഞു. ചെറുതും വലുതുമായ സ്വയംസംരംഭങ്ങൾ അവർ നടത്തിവരുന്നു. സ്ത്രീ കുടിയേറ്റ തൊഴിലാളികളിൽ 2000നുശേഷം ഗണ്യമായ വർദ്ധന ഉണ്ടായിട്ടുണ്ട്. ആരോഗ്യ കേരളവും കുടിയേറ്റ തൊഴിലാളികളും കുടിയേറ്റ ജനതയ്ക്ക് അവരുടെ സേവനങ്ങൾ, പ്രോഗ്രാമുകൾ എന്നിവ പലപ്പോഴും പൂർണ്ണമായി ഉപയോഗിക്കാൻ കഴിഞ്ഞിട്ടില്ല. കുടിയേറ്റ ജനതയുടെ പദവി, അവരുടെ ജോലിയുടെ സമയം, സേവനങ്ങളിലേക്കുള്ള ദൂരം എന്നിവ ഇതുവരെ അടയാളപ്പെടുത്തുന്നതിനു സംവിധാനങ്ങൾ രൂപപ്പെട്ടിട്ടില്ല. ഇന്ത്യയിൽ, നഗരപ്രാദേശിക അടിസ്ഥാനകാര്യങ്ങൾ നൽകുന്നതിനും പരിപാലിക്കുന്നതിനും ബോഡികൾ ഉണ്ടായിരിക്കുക എന്നത് നിയമപരമായ ഉത്തരവാദിത്തമാണ്. നഗരങ്ങളിലും പട്ടണങ്ങളിലും അടിസ്ഥാനസൗകര്യങ്ങളും സേവനങ്ങളും നിലവിൽ, ഈ ബോഡികൾ ഏറ്റെടുക്കുകയും ആരോഗ്യവുമായി ബന്ധപ്പെട്ട പ്രവർത്തനങ്ങൾ നടത്തുകയും ചെയ്യുന്നത് പൊതുജനാരോഗ്യ സംവിധാനത്തിലൂടെ സംസ്ഥാനങ്ങൾക്കു "കുടിയേറ്റ സൗഹൃദ" സേവനങ്ങൾ ആരംഭിക്കാനുള്ള പ്രവൃത്തികൾ ശക്തിപ്പെടുത്തുകയും വേണം. നിരവധി സാമൂഹിക ബോധവത്കരണ പ്രോഗ്രാമുകളും മറ്റ് മൊബൈൽ ആരോഗ്യവും പരിപാലന സംവിധാനങ്ങളും വർദ്ധിപ്പിക്കുന്നതിനുള്ള ശക്തമായ നടപടികളിലൂടെ കുടിയേറ്റക്കാർക്ക് പ്രത്യേക സഹായം നൽകാൻ കഴിയുന്ന സേവനങ്ങൾ സർക്കാരുകൾ ശക്തിപ്പെടുത്തേണ്ടതുണ്ട്. കേരളം ആരോഗ്യമേഖലയിൽ നടത്തിയ പ്രവർത്തനങ്ങളിൽ കോവിഡ് സമയത്തെ പ്രവർത്തനം ഏറെ ശ്രദ്ധിക്കപ്പെട്ടിരുന്നു. ആശാവർക്കർമാരും ആരോഗ്യപ്രവർത്തകരും

പ്രാദേശിക സ്വയംഭരണ സംഘങ്ങളും ഇഴചേർന്ന് നിന്ന് നടത്തിയ പ്രവർത്തനങ്ങളെ കുടിയേറ്റ തൊഴിലാളികളിൽ അവരുടെ അഭിപ്രായം ഫീൽഡുവർക്കിലൂടെ ചോദിച്ചപ്പോൾ 99% പേരും ഗവണ്മെന്റിന്റെ പ്രവർത്തനത്തെ പ്രശംസിക്കുകയും ഗവണ്മെന്റ് സേവനങ്ങളിൽ തൃപ്തി അറിയിക്കുകയും ചെയ്തു. ഒരു ആരോഗ്യ പൊതു നയത്തിൽ നിന്നല്ല കോവിഡ് സമയത്തെ രാജ്യം അഭിമുഖീകരിച്ചത്. ഓരോ സമയവും സൃഷ്ടിച്ച പുതിയ തീരുമാനങ്ങളിലൂടെ പ്രവർത്തിക്കുകയാണ് സർക്കാരുകൾ ചെയ്തത്. അപ്പോൾ പൊതുനയങ്ങളുടെ ആവശ്യകത ഉയർന്നുവരികയും കുടിയേറ്റ തൊഴിലാളികൾക്കു വേണ്ട പരിഗണന ആ സമയങ്ങളിൽ ചർച്ച ചെയ്യപ്പെടുകയും ചെയ്തിരുന്നു. അത്തരം ആരോഗ്യ നയങ്ങൾ രാജ്യത്ത് ഒരു സംസ്ഥാനവും അവതരിപ്പിച്ചിട്ടില്ല എന്നതും ഇതിനോടൊപ്പം കൂട്ടി വായിക്കേണ്ടതാണ്.

കുടിയേറ്റ നിയമം: പരിഷ്കരണത്തിന്റെ ആവശ്യകത

പരസ്പര സമ്മതപത്രത്തോടെയോ സർക്കാരിന്റെയോ പ്രാദേശിക അധികാരികളുടെയോ സമ്മതത്തോടെയോ ഏതെങ്കിലും സ്ഥാപനത്തിന്റെ തൊഴിൽ സൗകര്യങ്ങളുടെ ക്രമീകരണം അനുസരിച്ച് തൊഴിൽ കരാറുകാരിലൂടെ മറ്റ് സംസ്ഥാനങ്ങളിലേക്ക് കുടിയേറുന്ന ആളുകളെയാണ് അന്തർ സംസ്ഥാന കുടിയേറ്റ തൊഴിലാളികളെ നിയമം നിർവചിക്കുന്നത്. ഈ നിയമത്തിലെ സെക്ഷൻ 4, അത്തരം തൊഴിലാളികളെ രജിസ്റ്റർ ചെയ്യേണ്ടത് നിർബന്ധമാണെന്നും രജിസ്ട്രേഷൻ കൂടാതെ അവരെ ജോലി സ്ഥലങ്ങളിൽ ജോലി ചെയ്യാൻ അനുവദിക്കില്ലെന്നും പറയുന്നു.

ഈ നിയമം കേരളത്തിൽ കർശനമായി പാലിച്ചിരുന്നെങ്കിൽ, ഇതര സംസ്ഥാന തൊഴിലാളികളെ സംബന്ധിച്ച കൃത്യവും വ്യക്തവുമായ വിശദാംശങ്ങൾ സർക്കാരിന് ലഭിക്കുമായിരുന്നു. കേരളത്തിൽ അന്തർസംസ്ഥാന കുടിയേറ്റ തൊഴിൽ നിയമം 1983-ൽ പാസാക്കുകയും 2017 ഒക്ടോബർ 30-ന് ഭേദഗതി ചെയ്യുകയും ചെയ്തു. 2020ൽ രജിസ്ട്രേഷൻ ഓട്ടോമേഷൻ സിസ്റ്റത്തെ സംബന്ധിച്ചുള്ള നിർദ്ദേശങ്ങൾ വെച്ച് റൂൾ ചെയ്യപ്പെട്ടിട്ടുണ്ട്. എന്നാൽ, കേരളത്തിൽ അന്തർസംസ്ഥാ കുടിയേറ്റ തൊഴിലാളികളുടെ കൃത്യമായ എണ്ണം ഇപ്പോഴും ലഭ്യമല്ല. കേരളത്തിലെ അന്തർ സംസ്ഥാന കുടിയേറ്റ തൊഴിൽ നിയമപ്രകാരം, ഈ തൊഴിലാളികളെ കൊണ്ടുവരുന്ന കരാറുകാർ സംസ്ഥാനത്ത് രജിസ്റ്റർ ചെയ്യണം, അവർ നൽകുന്ന വിവരങ്ങൾ തെറ്റാണെന്ന് കണ്ടെത്തിയാൽ 1000 രൂപ മുതൽ 1,00,000 രൂപവരെ പിഴ ഈടാക്കാം.

അന്തർസംസ്ഥാന കുടിയേറ്റ തൊഴിൽനിയമം ഈ അന്തർ സംസ്ഥാന തൊഴിലാളികൾക്കും മറ്റേതെങ്കിലും സ്വദേശി തൊഴിലാളികളുടെ അതേ വേതനം നൽകണമെന്ന് ഉദ്ബോധിപ്പിക്കുന്നു. എന്നാൽ, യഥാർത്ഥത്തിൽ അവർ നമ്മുടെ സമൂഹത്തിലെ സാധാരണ വേതന വ്യവസ്ഥയേക്കാൾ കുറഞ്ഞ കൂലിയിലാണ് ജോലി ചെയ്യുന്നത്. തദ്ദേശ സ്ഥാപനങ്ങളൊന്നും ഇക്കാര്യങ്ങളിൽ ശ്രദ്ധ ചെലുത്താത്തതും അവരുടെ പ്രശ്നങ്ങൾ വിശകലനം ചെയ്യുന്നതും നിയമത്തിന്റെ പ്രായോഗിക മണ്ഡലത്തിലെ പോരായ്മയാണ് വെളിവാക്കുന്നത്.

കുടിയേറ്റ തൊഴിലാളികളെ റിക്രൂട്ട് ചെയ്ത തീയതി മുതൽ ജോലി ചെയ്യുന്നവരായി കണക്കാക്കുകയും അന്നുമുതൽ അവരുടെ വേതനം, ഒരു ജോലി സ്ഥലത്ത് നിന്ന് മറ്റൊരിടത്തേക്ക് മാറാനുള്ള സ്ഥലംമാറ്റ അലവൻസ്, സ്ഥലത്ത് നിന്ന് യാത്ര ചെയ്യുന്നതിനുള്ള യാത്രാ അലവൻസ് എന്നിവ നൽകണമെന്ന് നിയമം ഉദ്ബോധിപ്പിക്കുന്നു. ജോലിസ്ഥലത്ത് താമസിക്കുക എന്നാൽ, അവർക്ക് ഈ അലവൻസുകളെല്ലാം ലഭിക്കുന്നതിന്, അവയുമായി ബന്ധപ്പെട്ട എല്ലാ കാര്യങ്ങളും വ്യവസ്ഥാപിതമായി ചെയ്യണം. നിർഭാഗ്യവശാൽ സർക്കാർ ഈ വിഷയങ്ങളിൽ ഉദാസീനമായ നിലപാടാണ് സ്വീകരിക്കുന്നത്.

കേരള സർക്കാർ ഉത്തരവ് (GO(Rt)NO.960/2016 (BR, dated-03-08-2016)) ഈ തൊഴിലാളികളുടെ ജീവിത പരിസരത്തിന്റെ നവീകരണത്തെയും ശുചിത്വത്തെയും കുറിച്ച് വ്യക്തമായി പറയുന്നുണ്ട്. അവർക്ക് താമസം, പാചകം, ബാത്ത്റൂം സൗകര്യം - 3 കുടുംബങ്ങൾക്കോ 25 തൊഴിലാളികൾക്കോ ഒരു കുളിമുറി എന്നിവ നൽകണമെന്ന് ഉത്തരവിൽ പറയുന്നു. എന്നാൽ, ഈ ഉത്തരവുകൾക്കപ്പുറമാണ് യഥാർത്ഥ അവസ്ഥയെന്ന് അന്വേഷണങ്ങൾ തെളിയിക്കുന്നു തൊഴിലാളികളിൽ പലരും വൃത്തിഹീനമായ സാഹചര്യത്തിലാണ് ജീവിക്കുന്നത്.

ഉപസംഹാരം

കേരളത്തിലെ കുടിയേറ്റ തൊഴിലാളികൾക്ക് സമഗ്രമായ സാമൂഹിക, ആരോഗ്യ സുരക്ഷാനയം രൂപപ്പെടുത്തേണ്ടത് കേരളത്തിന്റെ ഉത്തരവാദിത്തമായി കാണേണ്ടതാണ്. കേരളത്തിന്റെ തൊഴിൽ മേഖലയിൽ നിർണ്ണായകശക്തിയായി മാറിയ ഒരു വിഭാഗത്തെ പരിഗണിക്കാതെ മുന്നോട്ട് പോകു

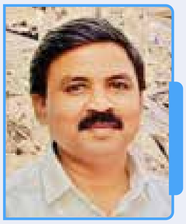
വാൻ സാധിക്കുകയില്ല. കാലോചിതമായ രീതിയിൽ നിയമങ്ങളെ പരിഷ്കരിച്ചു ഇന്ത്യൻഗവണ്മെന്റ് ആഭ്യന്തര കുടിയേറ്റ ജനതയെ സംരക്ഷിക്കുകയും അരികുവത്കരണത്തിൽ നിന്ന് തടയേണ്ടതുമാണ്. കേരളത്തിലെ സാഹചര്യത്തിൽ കുടിയേറ്റ തൊഴിലാളികളുടെ ആരോഗ്യ മേഖലയിൽ വേണ്ടത്ര ശ്രദ്ധ പതിപ്പിച്ചില്ലെങ്കിൽ കേരളത്തിലെ പൊതുജന ആരോഗ്യ സംവിധാനത്തിൽ വലിയ ഭീഷണികൾ ഉണ്ടാകും.

നിയമപരമായ അവകാശങ്ങൾ കൈമാറ്റം ചെയ്യപ്പെടാത്തതിനാൽ, കുടിയേറ്റത്തിന് മുമ്പ് തൊഴിലാളികൾ ആസ്വദിച്ചിരുന്ന കേന്ദ്ര-സംസ്ഥാന നിയമ നിർമ്മാണങ്ങളിലൂടെയും നയങ്ങളിലൂടെയും കൈവരിച്ച പല അവകാശങ്ങളും കുടിയേറ്റക്കാർക്ക് ആസ്വദിക്കാൻ കഴിയുന്നില്ല. പ്രാദേശിക തൊഴിലാളികൾക്ക് തൊഴിലില്ലായ്മയുടെ കാര്യത്തിൽ തൊഴിൽ പ്രതിസന്ധിയാണ് ആശയ വിനിമയങ്ങളുടെ വിടവ് വർധിപ്പിക്കുന്നതിനും സംഘർഷങ്ങളുടെ വ്യാപനത്തിനും കാരണം. ഇത് കേരളത്തിലെ വിവിധ ജനവിഭാഗങ്ങൾക്കിടയിൽ ഒളിഞ്ഞിരിക്കുന്ന ഭയത്തിനും വിദ്വേഷത്തിനും കാരണമായിട്ടുണ്ട്. സാമൂഹികതലത്തിലുള്ള ആശയവിനിമയം കുടിയേറ്റ തൊഴിലാളികളോട് മുൻവിധിയോടെയുള്ളതും വ്യത്യസ്ത സാമൂഹിക സ്ഥലങ്ങളിൽ സ്വാഭാവികമായും പുനർനിർമ്മിക്കപ്പെട്ടതുമാണ്.പുതിയ തൊഴിൽ ക്രമീകരണ സംവിധാനം കൊണ്ട് വരേണ്ടത് അത്യാവശ്യമാണ്. •

> കേരളത്തിൽ നിന്നും വിദേശ പഠനത്തിനായി കുട്ടികൾ തെരഞ്ഞെടുക്കുന്ന പാശ്ചാത്യ രാജ്യങ്ങളിലെ ആകർഷണം പഠനത്തിനോടൊപ്പം ജോലി ചെയ്യാനുള്ള അവസരം, മികച്ച ജീവിത നിലവാരത്തോടൊപ്പം സ്ഥിര താമസത്തിനുള്ള സാധ്യത എന്നീ ഘടകങ്ങളാണ്.

കേരളത്തിലെ കുടിയേറ്റ തൊഴിലാളികളുടെ പ്രശ്നങ്ങളും ഭരണഘടനാപരമായ അവകാശങ്ങളും

ഇന്ത്യയുടെ തെക്കുഭാഗത്തുള്ള കൊച്ചു സംസ്ഥാനമാണല്ലോ നാം "ദൈവത്തിന്റെ സ്വന്തം നാട്" എന്ന് വിളിക്കുന്ന നമ്മുടെ കേരള നാട്. വിദ്യാഭ്യാസത്തിന് ഉന്നതമായ സ്ഥാനവും മാനവും കൽപ്പിക്കുന്ന ഈ ചെറു സംസ്ഥാനത്ത് ചില തൊഴിലുകൾ ചെയ്യുന്നതിന് മടുപ്പും വെറുപ്പും വന്നു തുടങ്ങിയിട്ട് അധിക കാലമായി. ഏത് തൊഴിലിനും അതിന്റേതായ മാന്യതയുണ്ട് എന്ന് നാം വിളിച്ചുപറയുമ്പോഴും അവനവന്റെ കുടുംബത്തിൽ ഈ ആശയം തീർത്തും പരാജയം തന്നെ. അതോടൊപ്പം കണക്കുകൾ അനുസരിച്ച് കേരള ജനസംഖ്യയുടെ 10% ഇന്ന് കുടിയേറ്റ തൊഴിലാളികൾ. ഭരണഘടനാപരമായ ഉത്തരവാദിത്തമുള്ള ഒരു രാഷ്ട്രം ഉറപ്പായും നിയമം നിഷ്കർഷിക്കുന്ന അവകാശങ്ങൾ നൽകി കുടിയേറ്റ തൊഴിലാളികളുടെ ക്ഷേമം ഉറപ്പു വരുത്തുകയും അതിലൂടെ അവരുടെ തൊഴിലും തൊഴിലവസരങ്ങളും സംരക്ഷിക്കുകയും വേണം. മനുഷ്യൻ അല്ലെങ്കിൽ ഒരു സമൂഹം ഒരു സ്ഥലത്തു നിന്നും മറ്റൊരു സ്ഥലത്തേക്ക് സ്ഥിരമായിട്ടോ താൽക്കാലികമായിട്ടോ വിവിധങ്ങളായ കാരണങ്ങളാൽ പുതിയൊരിടം കണ്ടെത്തുന്നതിന് നിർബന്ധിതമായി മാറ്റപ്പെടുന്നതാണ് "മനുഷ്യകുടിയേറ്റം" എന്നു പറയുന്നത്. കുടിയേറ്റത്തിന് പ്രധാനമായും ചൂണ്ടിക്കാട്ടാവുന്ന കാരണങ്ങളാണ് സ്വന്തമായി കൃഷിക്ക് ആവശ്യമായ ജലത്തിന്റെ ക്ഷാമവും വരുമാനക്കുറവ് എന്ന വസ്തുതയും. മറ്റ് ജോലികൾക്കും ഫലം ഇതാണ്. സ്വന്തം നാട്ടിലെ പ്രത്യേക കാലങ്ങളിൽ മാത്രമുള്ള തൊഴിൽ സാധ്യതകളും, കടബാദ്ധ്യതകളുമാണ് മറ്റ് പ്രധാന വെല്ലുവിളികൾ. എന്നാൽ മറ്റു സംസ്ഥാനങ്ങളിലെ മെച്ചപ്പെട്ട



അഡ്വ.(ഡോ.)
ബിജോയ് M.S.രാജ്
അധ്യാപകൻ, ലോ കോളേജ്
തിരുവനന്തപുരം

വേതനവും, സ്ഥിരമായ ജോലി സാദ്ധ്യതകളും, കേരളം പോലെയുള്ള സംസ്ഥാനങ്ങളിൽ തൊഴിൽ ചെയ്യുന്നതിനുള്ള ജോലിക്കാരുടെ ലഭ്യതക്കുറവുമാണ് അനുകൂല സാഹചര്യങ്ങളായി അതോടൊപ്പം എടുത്ത് കാട്ടാനാകുന്ന മറ്റു കാരണങ്ങൾ.

ഇവരുടെ പ്രധാന തൊഴിൽ സാധ്യതകൾ

കേരളത്തിലെത്തിച്ചേരുന്ന കുടിയേറ്റ തൊഴിലാളികളിൽ പകുതിയിലധികവും കെട്ടിട നിർമ്മാണ മേഖലയിലാണ് എത്തിപ്പെടുന്നത്. 8% പ്ലൈവുഡ് നിർമ്മാണ ഫാക്ടറികളിലും 7% ഹോട്ടലുകളിലും 2% കച്ചവടത്തിലും, കൃഷിയിലും, തോട്ടം തൊഴിലിലും ഏർപ്പെടുന്നു. ബാക്കി വരുന്ന 20% മറ്റ് വിവിധ മേഖലകളിലായി പ്രവർത്തിക്കുന്നു. അവർ ഇഷ്ടിക, ചൂള, ക്വാറികൾ, മത്സ്യഭക്ഷ്യ സംസ്കരണത്തിലും, വസ്ത്ര നിർമ്മാണത്തിലും മറ്റുമായി തൊഴിലെടുക്കുന്നു.

കുടിയേറ്റവും ഭരണഘടനാപരമായ അവകാശങ്ങളും

തൊഴിലാളികളുടെ അവകാശങ്ങൾ സംരക്ഷിക്കുന്ന സർവ്വപ്രധാനമായ സ്ഥാനമാണ് നമ്മുടെ ഭരണഘടനയ്ക്കുള്ളത്. 1976-ലെ, 42-ാം ഭരണഘടനാ ഭേദഗതിയിലൂടെ "സ്ഥിതി സമത്വം" അല്ലെങ്കിൽ "സോഷ്യലിസം" എന്ന പദം ഭരണഘടനയുടെ ആമുഖത്തിൽ ഉൾപ്പെട്ടു. അത് അർത്ഥമാക്കുന്നത് സ്റ്റേറ്റിന്റെ ലക്ഷ്യങ്ങളെയാണ് എന്നുവച്ചാൽ ജനങ്ങൾക്ക് മെച്ചപ്പെട്ട ജീവിതവും തുല്യ അവസരങ്ങളും ഉറപ്പാക്കുക എന്നതാണ്. മതിയായ ആരോഗ്യ സൗകര്യങ്ങൾ ഇല്ലാതെ കുടിയേറ്റ തൊഴിലാളികളെ നിർബന്ധിതമായി

> 1976-ലെ, 42-ാം ഭരണഘടനാ ഭേദഗതിയിലൂടെ "സ്ഥിതി സമത്വം" അല്ലെങ്കിൽ "സോഷ്യലിസം" എന്ന പദം ഭരണഘടനയുടെ ആമുഖത്തിൽ ഉൾപ്പെട്ടു.

വൃത്തിഹീനമായ പരിതഃസ്ഥിതിയിൽ ജോലി ചെയ്യിക്കുകയാണെങ്കിൽ അതിനെ ഭരണഘടന പൗരന് വിഭാവനം ചെയ്യുന്ന അല്ലെങ്കിൽ ഉറപ്പ് നൽകുന്ന അവകാശങ്ങൾക്ക് മേലുള്ള കഠിനമായ ലംഘനമാണെന്ന് നമുക്ക് അനുമാനിക്കാം.

ഭരണഘടനാപരമായ അവകാശലംഘനങ്ങൾ

ആർട്ടിക്കിൾ 14 പ്രകാരം, ഇന്ത്യയിലെ ഒരാൾക്കും നിയമത്തിനു മുന്നിൽ സമത്വമോ തുല്യമായ നിയമ സംരക്ഷണമോ രാഷ്ട്രം നിഷേധിച്ചുകൂടാ എന്ന് നിഷ്കർഷിക്കുന്നു. അതു പ്രകാരം ഇന്ത്യയിലെ ഏത് പ്രദേശത്തായാലും ഇന്ത്യക്കാരനായ കുടിയേറ്റ തൊഴിലാളികൾക്ക് സമത്വവും തുല്യമായ സംരക്ഷണവും രാജ്യം നൽകണം.

ആർട്ടിക്കിൾ 15 പ്രകാരം, ജാതി, മത, ലിംഗ, ജന്മദേശ കാരണങ്ങളാൽ വിവേചനം കാട്ടരുതെന്നും ആർട്ടിക്കിൾ 16 പ്രകാരം, പൊതു നിയമനകാര്യങ്ങളിൽ അവസര സമത്വവും ഉറപ്പാക്കുന്നു. ജാതി, മത, വർഗ്ഗ, ലിംഗ, വംശ കാരണങ്ങളാലും ജനനസ്ഥലത്തിന്റെയോ താമസസ്ഥലത്തിന്റെയോ കാരണമാക്കിയും യാതൊരു പൗരനുമെതിരായി ഏതെങ്കിലും വിധത്തിലുള്ള വിവേചനം കാണിക്കുന്നതിൽ നിന്ന് രാഷ്ട്രത്തെ നിരോധിച്ചിരിക്കുന്നു.

ഇന്ത്യൻ ഭരണഘടന ഇന്ത്യക്കാർക്ക് ആർട്ടിക്കിൾ 19 (1)(d) വിഭാവനം ചെയ്യുന്നത് പ്രധാന അവകാശങ്ങളിൽ ഒന്നാണ് ഇന്ത്യയിലെവിടെയുമുള്ള സ്വതന്ത്രമായുള്ള സഞ്ചാരം എന്നത്. 19 (1)(e) പ്രകാരം, സ്വതന്ത്രമായ കുടിയേറ്റവും അതുപോലെ കുടിയേറുന്നവർക്ക് ഇന്ത്യയിലെവിടെയും താമസിക്കുന്നതിനും, സ്ഥിരമായി താമസിക്കുന്നതിനും അവകാശമുണ്ടാകും എന്നതാണ്. 19 (1)(g) പ്രകാരം, ഒരു ഇന്ത്യൻ പൗരന് ഏത് തൊഴിലും, വ്യാപാരവും ബിസിനസും ചെയ്യുന്നതിനുള്ള അവകാശവും നൽകിയിട്ടുണ്ട്. അത്തരത്തിൽ തൊഴിൽ അന്വേഷിച്ച് കേരളത്തിലെത്തി ചേർന്നത് 3.5 ദശലക്ഷം ജനങ്ങളാണ്. ഈ സംഖ്യ എന്നത് കേരളത്തിലെ ജനസംഖ്യയുടെ പത്തിലൊന്ന്.

ആർട്ടിക്കിൾ 43 "തൊഴിലാളികൾക്ക് ജീവിക്കാൻ മതിയായ വേതനം ഉറപ്പ് നൽകുന്നു". അതുപോലെ തൊഴിൽ വ്യവസ്ഥകൾ മാന്യമായ ജീവിത നിലവാരം ഉറപ്പാക്കുകയും ചെയ്യുന്നു.

കുടിയേറ്റതൊഴിലാളികളുടെ ചൂഷണത്തിന് എതിരെയുള്ള അവകാശങ്ങൾ

ചൂഷണത്തിനെതിരെയുള്ള ഭരണഘടനാപരമായ അവകാശങ്ങളെ എടുത്തു പറയുന്ന ഭരണഘടനയുടെ ഭാഗമാണ് ആർട്ടിക്കിൾ 23 & 24. ഒരാൾ ഇന്ത്യക്കാരനാണെങ്കിലും അല്ലെങ്കിലും ഈ അവ

കാശങ്ങൾ ആ വ്യക്തിക്ക് ലഭിക്കുന്നു. അതുപോലെ തന്നെ കുടിയേറ്റ തൊഴിലാളികൾക്കും ആർട്ടിക്കിൾ 23(1)ൽ മനുഷ്യക്കടത്തിനേയും ഭിക്ഷാടനത്തിനേയും അതുപോലെ നിർബന്ധിതമായി തൊഴിലെടുപ്പിക്കുന്നതിനെയും കുറിച്ചും പറയുമ്പോൾ തൊഴിലന്വേഷികളായി ഇന്ത്യയുടെ ഒരു ഭാഗത്ത് നിന്നും മറ്റൊരു ഭാഗത്തേക്ക് കുടിയേറി പാർക്കുന്ന തൊഴിലാളികൾക്ക് മേലുള്ള വിവിധങ്ങളായ ചൂഷണങ്ങൾ നിയമപരമായി കുറ്റകരവും ശിക്ഷാർഹവുമാണെന്നും ഈ ഭാഗം ചൂണ്ടിക്കാട്ടുന്നു.

കുടിയേറ്റ തൊഴിലാളികൾക്കിടയിൽ ലഹരിപദാർത്ഥങ്ങളുടെയും മദ്യത്തിന്റെയും അമിതമായ ഉപയോഗം സർവ്വ സാധാരണമാണ്. ലഹരി ഉപയോഗം, കുറ്റകൃത്യങ്ങളിലേക്ക് എത്തുകയും, അതോടൊപ്പം ഇവരെ ദുരുപയോഗം ചെയ്യുന്നതിനും ഇടയാക്കുന്നു. ഒരു പരിധിവരെ ഇവരുടെ കുട്ടികൾക്ക് വിദ്യാഭ്യാസം നിഷേധിക്കപ്പെടുന്നു. മറ്റൊരു വിഷയം സുപരിചിതമല്ലാത്ത തൊഴിലിടങ്ങളും അതിലൂടെ സംഭവിക്കുന്ന അപകടങ്ങളും, മരണങ്ങളുമാണ്. പലപ്പോഴും മരണപ്പെട്ടവരുടെ കുടുംബങ്ങൾക്ക് ലഭിക്കുന്നത് തുച്ഛമായ നഷ്ടപരിഹാരത്തുകയാണ്. ദാരിദ്ര്യവും, സാമൂഹ്യവും, ഭൂമിശാസ്ത്രപരവുമായ ഒറ്റപ്പെടുത്തലും വളരെ മോശമായ ജീവിത സാഹചര്യവും, ജോലി സമയത്തിൻമേലുള്ള സമ്മർദ്ദവും, സ്ഥിരതയില്ലാത്ത തൊഴിലിടങ്ങളും, തലമുറകൾക്കിടയിൽ സൃഷ്ടിക്കപ്പെടുന്ന പ്രതിസന്ധികളും മെഡിക്കൽ സൗകര്യങ്ങളുടെ അഭാവവും, കുടുംബങ്ങളിൽ നിന്നും മാറി നിൽക്കേണ്ടി വരുന്ന സാഹചര്യങ്ങളും, ശാരീരികവും മാനസികവുമായ പ്രശ്നങ്ങളും വിനോദത്തിന്റെ അഭാവവുമെല്ലാം കാട്ടിത്തരുന്നത് വളരെ ക്ലേശവും പീഡനാപരവുമായ ജീവിതമാണ് ഇവർ അഭിമുഖീകരിക്കുന്നത് എന്നാണ്.

സുപ്രധാനമായ ഏഷ്യാഡ് കേസിൽ (AIR 1982, SC 1473) ആർട്ടിക്കിൾ 23(1) പ്രകാരം ഭിക്ഷാടനമോ അതുപോലെ കൂലി നൽകാതെ നിർബന്ധിത തൊഴിൽ ചെയ്യിക്കലോ മാത്രമല്ല നിരോധിച്ചിരിക്കുന്നത്; ഇഷ്ടമില്ലാത്ത തൊഴിൽ നിർബന്ധിച്ച് ചെയ്യിപ്പിക്കുന്നതും അതിൽ ഉൾപ്പെടുന്നു. അത് പണം നൽകിയായാലും ഇല്ലെങ്കിലും പ്രതിഫലമായി എന്ത് തുക തന്നെ നൽകിയാലും തൊഴിൽ അവന്റെ മേൽ നിർബന്ധിതമാണെങ്കിൽ കണക്കാക്കാനാകില്ല എന്നും, അത് **Article** 23(1) ന് വിരുദ്ധമാണ് എന്നും കോടതി നിരീക്ഷിച്ചു.

ഒരു ഇന്ത്യൻ പൗരനെ ഒരു സംസ്ഥാനത്തോ, പ്രാദേശത്തോ, പ്രവേശിക്കുന്നതിന് തടയുവാൻ ആർക്കും സാധിക്കുകയില്ല. ഇന്ത്യൻ ഭരണഘടന ഏതൊരു ഇന്ത്യക്കാരനും ആർട്ടിക്കിൾ 19(1)(d) പ്രകാരം ഇന്ത്യയിലെവിടെയും സ്വതന്ത്രമായി സഞ്ചരിക്കുന്നതിനും 19(1)(e) പ്രകാരം എവിടെ വേണമെങ്കിലും താമസിക്കുന്നതിനും സ്ഥിര താമസമാക്കുന്നതിനും അതുപോലെ 19(1)(g) പ്രകാരം ഏത് തൊഴിലും, വ്യാപാരവും, ബിസിനസും ചെയ്യുന്നതിനുള്ള അവകാശവും നൽകപ്പെട്ടിരിക്കുന്നു.

അതുകൊണ്ട് തന്നെ, സംസ്ഥാനത്തിന് പുറത്തുനിന്നും വരുന്ന ഇത്തരം തൊഴിലാളികൾക്ക് ഭരണഘടന നൽകുന്ന എല്ലാവിധ മാനുഷികവും മൗലികവുമായ അവകാശങ്ങൾ അവിടുത്തെ സാധാരണ വ്യക്തിയെപ്പോലെ ലഭിക്കുന്നതിന് അവകാശമുണ്ട്. കുടിയേറ്റ തൊഴിലാളികൾക്കായി ഗവൺമെന്റ് മതിയായ നിയമങ്ങളും, പദ്ധതികളും, പരിപാടികളും ആവിഷ്കരിച്ചിട്ടുണ്ട. എന്നാൽ ഗവൺമെന്റ് ആവിഷ്ക്കരിക്കുന്ന ഇത്തരം സംരംഭങ്ങൾ വിവിധങ്ങളായ കാരണത്താൽ ഇവരിൽ നടപ്പാക്കുന്നതിൽ വളരെ കുറവാണ്, സംഭവിക്കുന്നത്.

നമ്മുടെ സംസ്ഥാനത്തെ അതിഥി തൊഴിലാളികൾ, സാമൂഹികവും സാമ്പത്തികവും ഉൾപ്പെടെ പല വിധത്തിലുള്ള വെല്ലുവിളികൾ അഭിമുഖീകരിക്കുന്നു.

സമൂഹത്തിൽ ശക്തമായി വേരോടിച്ച ലഹരി മാഫിയ ഇന്ന് കുടിയേറ്റ തൊഴിലാളികളുടെ ക്യാമ്പുകളിലും സന്നിഹിതരാണ്. ശക്തമായ നിയമ നടപടികളും, ബോധവൽക്കരണവും വളരെ അത്യാവശ്യമായി നൽകണം.

ഉൾനാടൻ ഗ്രാമങ്ങളിലും സംസ്ഥാനത്തെ ഒട്ടുമിക്ക പ്രദേശങ്ങളിലും ഇവർ സാധാരണമായി മാറിക്കഴിഞ്ഞു. മെച്ചപ്പെട്ട തൊഴിൽ സാഹചര്യം തേടി സ്വദേശം വിട്ട് അന്യദേശങ്ങളിൽ ജോലിക്കായി കുടിയേറുന്ന ഇക്കൂട്ടർ നഗര-ഗ്രാമ വ്യത്യാസമില്ലാതെ ഭക്ഷണശാലകൾ, മാളുകൾ, കൺസ്ട്രക്ഷൻ സൈറ്റുകൾ, മറ്റ് മരാമത്ത് ജോലികൾ തുടങ്ങി എല്ലാ തൊഴിൽ മേഖലയിലും വളരെ ശക്തമായി പ്രവർത്തിക്കുന്നു.

അതുകൊണ്ട് തന്നെ വളരെ വേഗം വളർന്നുകൊണ്ടിരിക്കുന്ന ഈ കുടിയേറ്റ സമൂഹത്തെ മാറ്റി നിർത്തുന്നതിന് നമുക്കാവില്ല. സമൂഹത്തിന്റെ വികസനത്തിന് നല്ലൊരു പങ്ക് വഹിക്കുന്ന ഇവരെ കൃത്യമായ ഭരണഘടന വിഭാവനം ചെയ്യുന്ന നിയമ പരിരക്ഷ നൽകി സംരക്ഷിക്കുന്നതിലൂടെ നാം അഭിമുഖീകരിക്കുന്ന പല വിധമായ പ്രശ്നങ്ങൾക്കും പരിഹാരം ലഭിക്കുക തന്നെ ചെയ്യും. അത്തരത്തിലുള്ള മുന്നേറ്റത്തിനായി നമുക്ക് ഇവരെ ഇരുകരങ്ങളും നീട്ടി സ്വീകരിക്കാം. •

Gig & Platform

Advancing Decent Work in the Gig and Platform Economy

Dr. S.K. Sasikumar,
Chairman, Research Core Committee, Kerala Institute of Labour and Employment

Digital innovations are bringing about fundamental changes in every sphere of life; the world of work, in particular, has been strongly impacted. Digital platforms now dominate multiple sectors of the economy not just in India but around the world (ILO, 2021). Acknowledging the role of digital platforms as resilient forces in the face of crisis situations such as COVID-19 as well as in securing economies and livelihoods, there is a strong need to facilitate the flourishing of the digital economy. Such platforms create livelihood opportunities in unparalleled ways, operating both online and in physical locations, and offering a wide range of services.

Gig and platform work can also play a major role in ensuring continuous upskilling of workers in the economy, and the opportunity, especially for young workers, to learn while they earn and attain career progression. The digital platforms have played a big role in creating entrepreneurship and promoting small businesses across economies, and in providing enhanced livelihood opportunities for disadvantaged groups, such as women, and persons with disabilities. By facilitating across-the-board innovation in payment modes, customer support and minimum service guarantees, digital platforms have delivered goods and services with little need for geographical footprints. Digital platforms offer innovative solutions in different sectors such as transport, retail, personal and home care.

The rise of the gig economy in India is changing the face of its workforce. The current estimation for gig economy jobs in India is at 7 to 18 million. A recent report of NITI Aayog estimated (even with assumptions which tend to underestimate the numbers) that in 2020-21, 7.7 million workers were engaged in the gig economy, constituting 2.6% of the non-agricultural workforce or 1.5% of the total workforce in India (NITI Aayog, 2022). The report projects that the gig workforce is expected to expand to 23.5 million workers by 2029-30. The gig workers are expected to form 6.7% of the non-agricultural workforce or 4.1% of the total livelihood in India by 2029-30. With an employment elasticity estimated above one/unity during 2011-12 to 2019-20, the employment potential of the sector is obviously quite high. But the positive potential can be an enabling factor to achieve the Sustainable Development Goals 2030 only if the work opportunities the platforms provide are decent.

An important area of concern of the platform work relates to lack of adequate social protection, which has been identified by several studies. Working conditions on digital platforms are largely regulated by the terms of service agreements. They tend to characterise the contractual relationship between the platform owner and worker as other than one of employment. As a result, platform workers cannot access many of the workplace protections and entitlements. Ensuring that all workers, irrespective of their contractual status, are covered by key labour standards will be critical, and social dialogue will be an important aspect of this process. Right to bargain collectively and transparent and speedy dispute resolution and grievance redressal mechanisms will be pivotal to advancing decent work in the platform economy.

Catalysing platformization, including linking own account self-employed persons like vendors selling regional and rural cuisine, street food, etc. to platforms so that they can sell their produce to wider markets in towns and cities, is significant to promote remunerative self-employment. Transformational upskilling for workers presently engaged in the informal sector in trades such as construction, driving and other services can create avenues for horizontal and vertical mobility for workers to take up jobs in the gig and platform sector, empowering them to augment their earnings.

From the perspective of providing social protection to all categories of workers, India's recently enacted Code on Social Security 2020 expands the scope of social security, and defines it as "the measures of protection afforded to employees, unorganised workers, gig workers and platform workers to ensure access to health care and to provide income securi-

ty, particularly in cases of old age, unemployment, sickness, invalidity, work injury, maternity or loss of a breadwinner by means of rights conferred on them and schemes framed, under this Code." The Code also provides for the setting up of a Social Security Fund for social security benefits to gig and platform workers with contributions from aggregators/ platforms (between 1-2% of annual turnover), workers and the government. The Code, therefore, acknowledges gig and platform workers as a distinct category. Extending social security to those associated in non-traditional work relations such as platforms is key to addressing the social security gap in India. Social security schemes for the gig and platform workers must be designed in a way that allows platform workers the choice to avail additional social protection cover such as health or life insurance through financial institutions like insurance companies, banks, new-age FinTech businesses, etc.

India requires a framework that balances the flexibility offered by platforms while also protecting rights and entitlement of the workers. The ILO Standards and Decent Work approach provides the most appropriate framework to pursue these two twin objectives. Some of the major priorities that may be advanced include: Leverage platform economy in

Most of the existing research on GIG and Platform economy focus on large platforms.

unlocking livelihood opportunities, particularly for traditionally underrepresented groups like women, and persons with disabilities; Promote effective implementation of the Code on Social Security, 2020 in the context of platform workers like designing sustainable suitable social security schemes for platform workers and maximising the extent of coverage ; Strengthen asset ownership in India by leveraging digital platforms; and Implement platform-led skilling in relevant industries and occupations.

Although the statistical system at the national and state levels are quite robust in capturing the magnitude and characteristics of those engaged in conventional employment categories, the data system is inadequately equipped to capture the extent and features of the new forms of work and work relations, like those in the gig and platform economy. Hence, most of the available information on gig and platform work are either estimates based on a set of rigid assumptions or on certain pre-conceived propositions about this emerging and expanding sector. There is an urgent need not only to introduce certain probing questions to capture the characteristics of the gig and platform work in the national level employment surveys but also to undertake methodologically sound and customised surveys, especially at the State levels, to decipher the features of the expanding gig and platform work and work relations to support evidence-based policy making.

Most of the existing research on gig and platform economy focus on large platforms. There is a considered need to undertake research on aspects like operations of small platforms, women led platforms and impacts of the platforms on formalisation of employment, to provide insightful inputs to support and evolve a policy architecture which advances decent work in the gig and platform economy.

References

ILO (2021), World Employment and Social Outlook 2021: The Role of Digital Labour Platforms in Transforming the World of Work.

NITI Aayog, Government of India (2022), India's Booming Gig and Platform Economy: Perspectives and Recommendations on the Future of Work.

ഭക്ഷണവിതരണ ഗിഗ് തൊഴിലാളികളുടെ തൊഴിൽ സാഹചര്യങ്ങളും തൊഴിൽ പ്രതിബദ്ധതയും – ഒരന്വേഷണം

ഡോ. എബി ടെല്ലസ് (അസി. പ്രൊഫസർ, ഡിപ്പാർട്മെന്റ് ഓഫ് പേർസണൽ മാനേജ്മെന്റ്, ലയോള കോളേജ് ഓഫ് സോഷ്യൽ സയൻസ്, ശ്രീകാര്യം, തിരുവനന്തപുരം)
സാനു വിൽസൺ (മാനേജർ-എച്ച്. ആർ., സെന്റ് ജോസഫ്സ് മിഷൻ ഹോസ്പിറ്റൽ, അഞ്ചൽ)
വിഷ്ണു ഷാജി (ഓഫീസർ ട്രെയിനി - എച്ച്. ആർ., വേദാന്ത അയേൺ ഓർ, ചിത്രദുർഗ്ഗാ, കർണ്ണാടക)

ഡോ. എബി ടെല്ലസ്
അസി. പ്രൊഫ., പേർസണൽ മാനേജ്മെന്റ്, ലയോള കോളേജ്, തിരുവനന്തപുരം

മാറ്റം അത് മാത്രമാണ് ശാശ്വതം. എല്ലാ മാറ്റങ്ങളും പോലെ ജോലിയുടെ മട്ടിലും കെട്ടിലും മാറ്റങ്ങൾ വന്നു. 'ഗിഗ്' എന്ന ആശയം ലോകത്തിൽ ഉരുത്തിരിഞ്ഞത് അങ്ങനെയാണ്. ഇത് പരമ്പരാഗത തൊഴിൽ രീതികളിൽനിന്ന് വ്യത്യസ്തമാണ്. തൊഴിലുടമയും ജീവനക്കാരനും തമ്മിലുള്ള ഔപചാരികമായ ഇടപെടലുകൾ, ജോലിയുടെ കൂടുതൽ വഴക്കവും കുറഞ്ഞ പ്രവേശന തടസ്സങ്ങളും വാഗ്ദാനം ചെയ്യുന്നതാണ് ഗിഗ് വർക്കുകളുടെ സവിശേഷത. പുതിയതായതുകൊണ്ട് തന്നെ ഇതിന്റെ പ്രവർത്തനരീതിയും ജോലി സാഹചര്യങ്ങളെ സംബന്ധിച്ച് ആശങ്കകൾ ഉയരുന്നുമുണ്ട്. എന്നാൽ, ഈ പുതിയ ആശയത്തോട് ഇന്ത്യയുടെ പ്രതികരണം ആശാവഹമാണ്. ആരംഭത്തിൽ സംശയദൃഷ്ടിയോടെ നോക്കിക്കണ്ടെങ്കിലും പതിയെപ്പതിയെ ഇന്ത്യൻ ജനത ഇതിനോട് സ്വീകാര്യമായ സമീപനമാണ് എടുത്തത്. കോവിഡാനന്തര ലോക്ക്ഡൗൺ ഫുഡ് ഡെലിവറി ബിസിനസിന് നല്ല വേരോട്ടം നൽകി. പുറത്തു വന്നു ഭക്ഷണം കഴിക്കുന്നതിനു ബദലായി ജനം ഹോട്ടൽ ഭക്ഷണം വീട്ടിൽ

> എഴുപത്തിയാറു ശതമാനം പേർക്കും ഇതാണ് ഏക വരുമാന മാർഗം. ഭൂരിഭാഗം പാർട്ട് ടൈമർമാരും ആധിപത്യം പുലർത്തുന്നത് ഒരു ശരാശരി ദിവസത്തിൽ പ്രതിദിനം 2 മുതൽ 6 മണിക്കൂർ വരെ തൊഴിൽ തേടുന്നു.

വരുത്തി കഴിക്കുന്നത് ശീലമാക്കി.

ഇന്ത്യയിൽ മിക്ക ഗിഗ് വർക്കുകളും മൊബൈൽ ആപ്ലിക്കേഷൻ അടിസ്ഥാനമാക്കിയുള്ള പ്ലാറ്റ്ഫോമുകളാണ് സുഗമമാക്കുന്നത്. പ്ലാറ്റ്ഫോം അടിസ്ഥാനമാക്കിയുള്ള ഫുഡ് ഡെലിവറി ഗിഗ് വർക്കുകൾ തുടക്കത്തിൽ രാജ്യത്തെ മെട്രോ പൊളിറ്റൻ നഗരങ്ങളിൽ മാത്രമാണ് കണ്ടെത്തിയിരുന്നത്, എന്നാൽ, ഇപ്പോൾ ഈ മേഖല മറ്റ് സംസ്ഥാനങ്ങളിലേക്കും നഗരങ്ങളിലേക്കും വ്യാപിക്കുന്നു. പ്ലാറ്റ്ഫോം അധിഷ്ഠിത ഭക്ഷണ വിതരണ പ്രവർത്തനങ്ങളോട് കേരളത്തിന്റെ സമ്പദ്‌വ്യവസ്ഥയും ഊഷ്മളമായ പ്രതികരണമാണ് കാണിക്കുന്നത്. ഈ മേഖലയ്ക്ക് കേരളത്തിൽ കൂടുതൽ വിപുലീകരണത്തിനുള്ള വലിയ സാധ്യതകളുണ്ട്. സംസ്ഥാനത്തെ ഉയർന്ന തൊഴിലില്ലായ്മ നിരക്ക് ഒരു പരിധിവരെ പരിഹരിക്കാനുള്ള മാർഗ്ഗമായി ഇതിനെ മനസ്സിലാക്കാം.

കേരള തലസ്ഥാനമായ തിരുവനന്തപുരത്ത് ഫുഡ് ഡെലിവറി എക്സിക്യൂട്ടീവുകൾക്കിടയിൽ നടത്തിയ രണ്ടു പഠനങ്ങളിലെ കണ്ടെത്തലുകളാണ് ഇവിടെ പ്രതിപാദിക്കുന്നത്. ആദ്യത്തേത് തിരുവനന്തപുരത്തെ ഭക്ഷണ വിതരണ തൊഴിലാളികളുടെ ജോലി വ്യവസ്ഥകളെപ്പറ്റിയും രണ്ടാമത്തേതു അവരുടെ തന്നെ ജോലിയോടുള്ള പ്രതിബദ്ധതയെക്കുറിച്ചും.

21–30 വയസ്സു പ്രായമുള്ളവരാണ് പഠനത്തിലെ പ്രമുഖർ. 12 ശതമാനമാണ് സ്ത്രീകളുടെ പ്രതികരണം. പ്രതികരിച്ചവരിൽ 76% പേർ പാർട്ട് ടൈം ജോലി തെരഞ്ഞെടുക്കുന്നു. 83% ഭൂരിപക്ഷ ബിരുദധാരികളുള്ള സ്ഥിരം വിദ്യാർത്ഥികളാണ്. അതിൽ 85 ശതമാനം അവിവാഹിതരുമാണ്.

എഴുപത്തിയാറു ശതമാനം പേർക്കും ഇതാണ് ഏക വരുമാന മാർഗം. ഭൂരിഭാഗം പാർട്ട് ടൈമർമാരും ആധിപത്യം പുലർത്തുന്നത് ഒരു ശരാശരി ദിവസത്തിൽ പ്രതിദിനം 2 മുതൽ 6 മണിക്കൂർ വരെ തൊഴിൽ തേടുന്നു. അറുപത് ശതമാനം ശരാശരി വരുമാനം 250 നും 500 നും ഇടയിലാണ്.

ഗിഗ് തൊഴിലാളികളുടെ സംതൃപ്തി 50 ശതമാനത്തിൽ താഴെയാണ്. തങ്ങൾ ചെയ്യുന്ന ജോലിക്ക് മതിയായ വേതനം ലഭിക്കുന്നില്ലെന്ന് 46 ശതമാനം പേർ അഭിപ്രായപ്പെടുന്നു. 72 ശതമാനം പേരും മിനിമം വേതനം ഉറപ്പാക്കുന്ന

തിൽ പ്ലാറ്റ്ഫോം പരാജയപ്പെടുന്നുവെന്നും 71 ശതമാനം പേർ സമാന ജോലികൾക്കുള്ള അസമത്വവും വ്യത്യസ്തമായ പേയ്മെന്റും സംബന്ധിച്ച പരാതിയും പ്രതികരിച്ചു.

വരുമാനം കൊണ്ട് അടിസ്ഥാന ആവശ്യങ്ങൾ നിറവേറ്റാൻ കഴിയുമെന്ന് ഏകദേശം 53 ശതമാനം സമ്മതിക്കുന്നു, എന്നാൽ, അതുകൊണ്ട് കുടുംബത്തെ പോറ്റാൻ കഴിഞ്ഞില്ല, ലാഭിക്കാൻ ഒന്നുമില്ല.

ഈ ജോലി കൊണ്ട് പക്ഷേ കുടുംബ ബഡ്ജറ്റിൽ തങ്ങളുടെ ഭാരം കുറയ്ക്കാൻ സഹായിക്കുന്നു.

ഫുഡ് ഡെലിവറി എക്സിക്യൂട്ടീവുകളിൽ 47 ശതമാനം പേർക്ക് മാത്രമേ പ്ലാറ്റ്ഫോമിന്റെ ശമ്പള പാക്കേജിനെക്കുറിച്ച് അറിയൂ.

വരുമാനം കൊണ്ട് അടിസ്ഥാന ആവശ്യങ്ങൾ നിറവേറ്റാൻ കഴിയുമെന്ന് ഏകദേശം 53 ശതമാനം സമ്മതിക്കുന്നു. എന്നാൽ, അതുകൊണ്ട് കുടുംബത്തെ പോറ്റാൻ കഴിഞ്ഞില്ല, ലാഭിക്കാൻ ഒന്നുമില്ല.

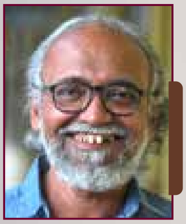
ഇൻഷുറൻസ് പരിരക്ഷയുള്ള ഒരു ചെറിയ ശതമാനത്തിനെങ്കിലും അവരിൽ 98 ശതമാനം പേരും അവബോധമില്ലായ്മയും നടപടിക്രമങ്ങളുടെ സങ്കീർണ്ണതയും കാരണം ഇൻഷുറൻസ് ക്ലെയിമുകളൊന്നും നേടിയിട്ടില്ല. തൊഴിലാളികൾക്കായുള്ള 24:7 ഹെൽപ്പ് ലൈൻ കാര്യക്ഷമമല്ലെന്നും പ്രശ്നങ്ങൾ പരിഹരിക്കാത്തതിനാൽ അതൃപ്തിയിലാണെന്നും പലരും അഭിപ്രായപ്പെടുന്നു. നൽകുന്ന പരിശീലനങ്ങളിൽ അവർ തൃപ്തരാണ്.

ഫുഡ് ഡെലിവറി ഗിഗ് വർക്കേഴ്സിന്റെ തൊഴിൽ പ്രതിബദ്ധതത്തെക്കുറിച്ചുള്ള ഒരു പഠനത്തിൽ തൊഴിൽ പ്രതിബദ്ധതയുടെ നിലവാരവും അതുമായി ബന്ധപ്പെട്ടതും ശക്തമാണെന്ന് വെളിപ്പെടുത്തുന്നു. തൊഴിൽ പ്രതിബദ്ധത മൂന്ന് ഘടകങ്ങളായാണ് പഠിച്ചത് - ക്രിയാത്മകമായ പ്രതിബദ്ധതയും തുടർച്ച പ്രതിബദ്ധതയും മാനദണ്ഡ പ്രതിബദ്ധതയും. ഡെലിവറി എക്സിക്യൂട്ടീവായി പ്രവർത്തിക്കുന്ന യുവാക്കളുടെ സാന്നിധ്യവും ജോലിയോടുള്ള അവരുടെ ക്രിയാത്മകമായ പ്രതിബദ്ധതയും മികച്ചതാണെന്നും വരച്ചു കാട്ടുന്നു.

ഫുഡ് ഡെലിവറി ഗിഗ് വർക്കേഴ്സിന് അവരുടെ ജോലിയോട് വാത്സല്യബോധമുണ്ടെന്നും അത് അവരിൽ ഒരു പരിധിവരെ ക്രിയാത്മകമായ പ്രതിബദ്ധത സൃഷ്ടിച്ചതായും കണ്ടെത്തി, ഇത് ആകർഷകമായ വേതനവും ഗിഗ് വർക്കിന്റെ സ്വഭാവവും സ്വാധീനിച്ചു. എന്നിരുന്നാലും, ജോലിയോട് അവർക്ക് തുടർച്ചയും മാനദണ്ഡപരമായ പ്രതിബദ്ധതയും ഉണ്ടെന്ന് വിയോജിച്ചു. സാമൂഹിക സുരക്ഷാ നടപടികളുടെയും നൈപുണ്യ വികസന പരിശീലനത്തിന്റെയും അഭാവം അവരുടെ പ്രതിബദ്ധതയിൽ മങ്ങൽ വീഴ്ത്തി. തൊഴിൽ സാഹര്യങ്ങൾ, തൊഴിൽ അവസരങ്ങൾ, സമ്പദ്വ്യവസ്ഥയിലെ മത്സരം എന്നിവയിൽ നിന്നുള്ള തിക്താനുഭവങ്ങളും പ്രതിബദ്ധതയെ വിപരീതമായി ബാധിച്ചു. ക്രിയാത്മകമായ പ്രതിബദ്ധതയും തുടർച്ച പ്രതിബദ്ധതയും പരസ്പരബന്ധിതമാണെന്നും പഠനം വെളിപ്പെടുത്തി. തൊഴിൽ പ്രതിബദ്ധത എന്നത് മേൽപ്പറഞ്ഞ വേരിയബിളുകളാൽ സ്വാധീനിക്കപ്പെടുന്ന ഒരു മാനസിക വികാരമാണ്, ഇത് മോശമായ സാഹചര്യങ്ങളിൽപ്പോലും ജോലിയിൽ തുടരാൻ ജീവനക്കാരനെ പ്രേരിപ്പിക്കുന്നു.

ജീവനക്കാരുടെ ആവശ്യങ്ങളെക്കുറിച്ച് കൂടുതൽ സുതാര്യതയും അവബോധവും ഈ പഠനം ആവശ്യപ്പെടുന്നു. അസമത്വം പ്രൊഫഷണലായും കൈകാര്യം ചെയ്യണം. ഗിഗ് തൊഴിലാളികൾക്ക് ശക്തമായ സാമൂഹിക സുരക്ഷാ നടപടി വേണമെന്ന ആവശ്യം ശക്തമാണ്. ഫുഡ് ഡെലിവറി എക്സിക്യൂട്ടീവുകൾ ജോലിയുടെ വഴക്കം ആസ്വദിക്കുന്നു. എന്നാൽ തൊഴിൽ സുരക്ഷ ആശയം ഏതാണ്ട് ശൂന്യമാണ്. ഗിഗ് തൊഴിലാളികളെ ചൂഷണം ചെയ്യുന്നത് ഒഴിവാക്കാൻ ഐഎൽഒ മുന്നോട്ടുവച്ച മാന്യമായ തൊഴിൽ മാർഗ്ഗനിർദ്ദേശങ്ങൾ സർക്കാരിന് നിർബന്ധിക്കാൻ കഴിയുമെങ്കിൽ നല്ലത്. ●

ഊട്ടുന്നവരുടെ സങ്കടജീവിതം



പി.വി. ജീജോ
ന്യൂസ് എഡിറ്റർ,
ദേശാഭിമാനി, പാലക്കാട്
മൊബൈൽ: 9447051972

‘**ഭക്ഷണ** വിതരണത്തിനെത്തിയ സ്വിഗി ജീവനക്കാരൻ അപ്പാർട്മെന്റിൽ നിന്ന് വീണു മരിച്ചു.” ഭക്ഷണം നൽകാൻ എത്തിയ മുഹമ്മദ് റിസ്വാൻ എന്ന 22 വയസ്സുകാരന്റെ ദാരുണമായ മരണ വാർത്ത വന്നത് ഈ പുതുവർഷാരംഭത്തിലായിരുന്നു ഹൈദരാബാദിൽ നിന്നുള്ള ഈ വാർത്ത ഓൺലൈൻ തൊഴിലാളികളുടെ ജീവിതപ്രയാസങ്ങൾ നിലയ്ക്കുന്നില്ലെന്നതിന് ഒടുവിലത്തെ ഉദാഹരണമാണ്. ഹൈദരാബാദ് യൂസുഫ്ഗുഡ സ്വദേശിയായ റിസ്വാനും മറ്റേതൊരു ചെറുപ്പക്കാരനെയും പോലെ നിറവാർന്ന ജീവിതസ്വപ്നങ്ങളുണ്ടായിരുന്നു. ഒരു കുടുംബത്തെ ഊട്ടാനുള്ള ഓട്ടപ്പാച്ചിലിൽ തെരഞ്ഞെടുത്തതായിരുന്നു ഓൺലൈൻ ഡെലിവറി ബോയ് എന്ന തൊഴിൽ. അപ്പാർട്മെന്റിൽ ഭക്ഷണം കൈമാറവേ ജർമ്മൻ ഷെപേർഡ് നായയെ കണ്ട് ഭയന്നോടി വീണ് മരിക്കുകയായിരുന്നു. നമ്മുടെ പല മാധ്യമങ്ങൾക്കും ഇതൊരു വാർത്ത ആയിരുന്നില്ല. ഓൺലൈൻ കമ്പനികളിൽ തൊഴിലെടുക്കുന്നവർക്കുള്ള പതിവ് അനുഭവംപോലെ ഈ യുവാവിനും കമ്പനി നഷ്ടപരിഹാരമൊന്നും നൽകിയില്ലെന്നാണ് വാർത്ത. ഓർഡർ ചെയ്ത് നിമിഷ

ങ്ങൾക്കകം ചൂടാറാത്ത ബിരിയാണിയും മറ്റു ഭക്ഷണവിഭവങ്ങളും എത്തിച്ചു തരുന്ന ഡെലിവറി പാർട്ണർമാരുടെ ജീവിതം മധുരതരമോ രുചികരമോ അല്ല കയ്പേറിയതാണെന്നതിന് നിരവധി സംഭവങ്ങൾ പറയാനുണ്ട്. മൊഞ്ചുള്ള യൂണിഫോമിൽ ബൈക്കിൽ പറന്ന് ഭക്ഷണവും സാധനങ്ങളും വിതരണം ചെയ്യുന്നവർ തൊഴിലിൽ നേരിടുന്ന പ്രയാസങ്ങളും ചൂഷണവും ചെറുതല്ല. പുതിയ കാലത്തിന്റെ (ന്യൂജൻ) തൊഴിലെന്ന് വിളിപ്പേര് മാത്രമാണ് ഇവർക്കുള്ളത്. പഴയകാലത്തെ വെല്ലുന്ന കടുത്ത ചൂഷണവും അരക്ഷിതത്വവുമാണ് ഇവരുടെ പ്രതിഫലം.

ഗിഗ് തൊഴിലാളികൾ

വീടുകളിൽ ഭക്ഷണം എത്തിച്ചു തരുന്നവർ, കടകളിൽ നിന്ന് സാധനങ്ങൾ എത്തിക്കുന്നവർ തുടങ്ങി പല മേഖലകളിൽ പ്രവർത്തിക്കുന്നവരാണ് ഗിഗ് തൊഴിലാളികൾ എന്നറിയപ്പെടുന്നത്. ആമസോൺ, ഫ്ളിപ്കാർട്ട്, സ്വിഗ്ഗി, സൊമാറ്റോ തുടങ്ങി പല ബ്രാൻഡുകളിൽ ഇവർ നമ്മുടെ നാട്ടിലിന്ന് സജീവമായി പറക്കുന്നത് കാണാം. ആഗോളവൽക്കരണ കാലത്തെ പുതിയ തൊഴിലിടമാണ് ഡിജിറ്റൽ ലേബർ പ്ലാറ്റ്ഫോമുകൾ. ഭക്ഷണ വിതരണക്കമ്പനികളായ സ്വിഗ്ഗി, സൊമാറ്റോയുടെ പ്രതിനിധികൾക്ക് കേരളത്തിലെ ചെറുപട്ടണങ്ങൾ ഇന്ന് സുപരിചിതമാണ്. ലോകത്തെ ഒരു കുഞ്ഞൻ വൈറസ് പിടിച്ചുലച്ച് പൂട്ടിയിട്ട കോവിഡ് മഹാമാരിയുടെ ഭീതിപടർന്ന നാളുകളിലാണ് ഈ തൊഴിൽ ഇവിടെ സജീവമായത്. എളുപ്പത്തിൽ കിട്ടാവുന്ന ജോലി. ആകർഷകമായ വേതനം ഇവ കോവിഡ് കാലത്ത് ഈ മേഖലയിലേക്ക് കൂടുതൽ ആളുകളെ ആകർഷിച്ചു. കൊറോണ മൂലമുണ്ടായ തൊഴിൽ നഷ്ടത്തിൽ പലരും തളരാതെ താവളമായി ഇവിടേക്ക് ചേക്കേറി. നേരിട്ട് കാണാനാകാത്ത മുതലാളിയാണ് ഈ മേഖലയിലുള്ളത്. അന്തർദേശീയ തലത്തിൽ വേരുകളുള്ള ബഹുരാഷ്ട്ര ഭീമന്മാരാണ് ഇതിൽ ഭൂരിഭാഗവും. നിശ്ചിത സമയത്ത് നിശ്ചിതമായ വേതനത്തിന് പണിയെടുക്കുന്നതിനെയാണ് ഗിഗ് എന്നതുകൊണ്ട് അർഥമാക്കുന്നത്. ആദ്യഘട്ടത്തിൽ മോശമല്ലാത്ത വേതനം, ആകർഷകമായ ഇൻസന്റീവുകൾ എന്നിവയാൽ വൻതോതിൽ യുവാക്കളെ ഈ മേഖല ആകർഷിച്ചു. ഗൾഫിലും മറ്റും ജോലി നഷ്ടമായ പ്രവാസികളും പിന്നീട് സ്ത്രീകളും ഇവരുടെ ബ്രാൻഡ് അംബാസഡർമാരായി നമ്മുടെ

> മഴയിലും രാത്രി വൈകിയവേളയിലുമുള്ള സേവനത്തിനും നൽകിയ പ്രതിഫലത്തിലും **കുറവുവരുത്തി.**

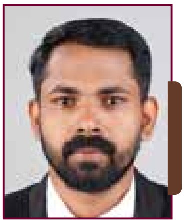
തെരുവുകളിലൂടെ അതിവേഗം കുതിക്കുന്ന കാഴ്ച ചെറിയ അങ്ങാടികളിലടക്കം പ്രകടമായി. കേരളത്തിൽ മാത്രം രണ്ട്ലക്ഷത്തോളം പേർ ഈ മേഖലയിൽ പണിയെടുക്കുന്നതായാണ് കോവിഡിനുശേഷം വന്ന അനൗദ്യോഗിക പഠനങ്ങൾ സൂചിപ്പിച്ചത്. ഭക്ഷണം എത്തിച്ചാൽ ആദ്യ അഞ്ച് കിലോമീറ്ററിന് 25 രൂപ

യും, അധിക കിലോമീറ്ററിന് കൂടുതൽ പ്രതിഫലവും, മറ്റ് ഇൻസന്റീവുകളും... ഇവയിലൂടെ തൊഴിൽ രഹിതരെ റാഞ്ചിപ്പിടിക്കാനായി ഓൺലൈൻ ഭക്ഷ്യസാധന വിതരണ കമ്പനികൾക്ക് സാധിച്ചു. പ്രൊഫഷണൽ കോളേജ് വിദ്യാർഥികളടക്കം പോക്കറ്റ് മണിക്കുള്ള താൽക്കാലിക തൊഴിലിനായി ഇതിലേക്ക് കടന്നുവന്നു. മറ്റ് ജോലിക്ക് ശേഷം വൈകുന്നേരങ്ങളിൽ സ്വിഗ്ഗിയുടെയും സൊമാറ്റോയുടെയും വിതരണത്തിലേർപ്പെടുന്നതും സാധാരണമായി. കോവിഡ് കാലത്ത് നമ്മൾ അടച്ചിട്ട വേളയിൽ ഈ തൊഴിൽ മണ്ഡലം പറന്നുയരുകയായിരുന്നു. എല്ലാ മേഖലയും നിശ്ചലമായപ്പോൾ വീട്ടിലിരുന്ന മലയാളി

ഓൺലൈനിലൂടെ എല്ലാം ഓർഡർ ചെയ്യാൻ തുടങ്ങി. സജീവവും തിരക്കേറിയതുമായി കച്ചവടം തകൃതിയായതോടെ ഉടമകൾ അവരുടെ വർ സ്വഭാവം പ്രകടമാക്കി. പടിപടിയായി ആനുകൂല്യങ്ങൾ വെട്ടിക്കുറച്ചു. ഹോട്ടലിൽ നിന്ന് എത്ര കിലോമീറ്റർ അകലെയായാലും ഭക്ഷണമെടുക്കാൻ എത്തുന്നതിന് ഒന്നും നൽകിയില്ല. മഴയിലും രാത്രി വൈകിയ വേളയിലുമുള്ള സേവനത്തിനും നൽകിയ പ്രതിഫലത്തിലും കുറവുവരുത്തി. അസംഘടിത മേഖലയായതിനാൽ പ്രതിഷേധങ്ങളോ എതിർപ്പുകളോ ഇല്ലാതെ തൊഴിലാളിവിരുദ്ധ നടപടികൾ അതിവേഗം നടപ്പാക്കാനായി. അദൃശ്യനായ മുതലാളിയാണെന്നതിനാൽ നിസ്സഹായരായ തൊഴിലാളികൾ. അസംഘടിത മേഖലയിൽ അരങ്ങേറുന്ന ഈ ചൂഷണത്തിനെതിരെ എങ്കിലും കേരളത്തിൽ ചിലയിടത്ത് ചെറുശബ്ദങ്ങൾ ഉയർന്നു. തിരുവനന്തപുരത്തും കൊച്ചിയിലുമായിരുന്നു ആദ്യ പ്രതിഷേധങ്ങൾ ആദ്യം കണ്ടില്ലെന്ന് നടിച്ചെങ്കിലും തൊഴിലാളികൾ ശക്തമായി സമരത്തിനിറങ്ങിയതോടെ ചില ഇളവുകൾ പ്രഖ്യാപിക്കാൻ സ്വിഗ്ഗിയും സൊമാറ്റയുമെല്ലാം നിർബന്ധിതമായി.

2018-ൽ ആറുലക്ഷത്തോളം തൊഴിലാളികൾ ആപ് അധിഷ്ഠിത ഡിജിറ്റൽ ലേബർ പ്ലാറ്റ് ഫോമുകളിലൂടെ തൊഴിലെടുക്കുന്നതായി അന്താരാഷ്ട്ര തൊഴിൽ സംഘടന (ഐഎൽഒ)യുടെ റിപ്പോർട്ടിൽ പറയുന്നു. ആഹാരം, ഇലക്ട്രോണിക് സാധനങ്ങൾ, വസ്ത്രങ്ങൾ, മരുന്ന് ഇവയുടെ വിതരണം, ടാക്സി, പരിഭാഷ, കണക്കെഴുത്ത് തുടങ്ങി കംപ്യൂട്ടർ സോഫ്റ്റ് വെയർ വികസിപ്പിക്കലടക്കം വൈവിധ്യമാർന്നതാണ് ഡിജിറ്റൽ തൊഴിൽ തട്ടകം. ഒരു നിശ്ചിത പ്രോജക്ട് പൂർത്തിയാകുന്നതോടെ തൊഴിലാളിയുമായുള്ള ബന്ധം തീരുന്നു. അദൃശ്യരായ മുതലാളിയുമായി യാതൊരു നിയമ ബാധ്യതയില്ല. പി.എഫ്., ഗ്രാറ്റുവിറ്റി, പെൻഷൻ, അലവൻസുകൾ തുടങ്ങി പരിരക്ഷകളൊന്നും നൽകേണ്ട. പണിയെടുക്കുന്നവന്റെ വിയർപ്പിനെ ചൂഷണം ചെയ്ത് അർമാദിക്കാനാഗ്രഹിക്കുന്ന മുതലാളിമാർക്ക് പ്രലോഭനകരമാണീ മേഖല. പാവപ്പെട്ട തൊഴിലാളികളുടെ കണ്ണീരാലാണ് ഇവർ സ്വപ്നവേഗത്തിൽ പടർന്നു പന്തലിക്കുന്നത്. അസംഘടിതരും അരക്ഷിതരുമായ ഈ തൊഴിലാളികളുടെ രക്ഷയ്ക്ക് സ്വയം സംഘടിക്കുക എന്നതാണ് പ്രധാനം. പുതിയ കാലത്തെ ഏറ്റവും വിപുലമായ ഈ തൊഴിൽസേനയെ ചൂഷണത്തിൽനിന്നും രക്ഷിക്കാനുള്ള ചുമതല തൊഴിലാളി സംഘടനകൾക്കുമുണ്ട്. ഇവരെ സംഘടിപ്പിക്കാനും അവകാശ ബോധമുള്ളവരാക്കി മെച്ചപ്പെട്ട തൊഴിൽ ജീവിത സാഹചര്യം ഉറപ്പുവരുത്താനുമുള്ള ഇടപെടൽ ചില ട്രേഡ് യൂണിയനുകൾ തുടങ്ങി എന്നത് ആശാവഹമാണ്. എന്നാൽ യോജിച്ചതും സംഘടിതവുമായ നീക്കങ്ങൾ കൂടുതലായി ഉണ്ടായേ മതിയാകൂ. സാങ്കേതികവിദ്യയുടെയും ഡിജിറ്റൽ മുന്നേറ്റത്തിന്റെയും യുഗത്തിൽ ഗിഗ് തൊഴിൽ മേഖല കൂടുതൽ വ്യാപകമാകുമെന്നത് ഉറപ്പാണ്. രാജ്യാന്തര തലത്തിൽ നിലകൊള്ളുന്ന ഓൺലൈൻ ശൃംഖലകളെ എങ്ങനെ നിയന്ത്രിക്കും, എന്ത് ഇടപെടൽ നടത്താനാകുമെന്ന് കേന്ദ്ര-സംസ്ഥാന സർക്കാരുകളും ഗൗരവമായി പരിഗണിക്കണം. അന്താരാഷ്ട്ര തൊഴിൽ സമ്മേളനങ്ങൾ, തൊഴിൽ ചട്ടങ്ങൾ ഇവയടക്കം കാലോചിതമായി പരിഷ്കരിച്ചാലെ ഇത് സാധ്യമാകൂ. തൊഴിലാളികളെ പ്രാകൃതമായി ചൂഷണം ചെയ്യാൻ നിലവിലുള്ള നിയമങ്ങൾ ഇല്ലാതാക്കുന്ന കേന്ദ്രസർക്കാർ ഇക്കാര്യത്തിൽ ഇടപെടുമെന്ന് പ്രതീക്ഷിക്കാനാകാത്ത സാഹചര്യമാണുള്ളത്. പ്രാദേശികമായ ക്ഷേമനിധികളും ആശ്വാസപദ്ധതികളുമായി ഈ പാവം തൊഴിലാളികൾക്ക് തുണയേകാൻ സംസ്ഥാന സർക്കാരുകൾ ശ്രമിക്കണം.

ടാക്സിഡ്രൈവർമാരെ ദുരിതത്തിലാക്കുന്ന ഓൺലൈൻ ടെക് കമ്പനികൾ



അഡ്വ. പി.ജെ. പോൾസൺ
ജില്ലാ പ്രസിഡന്റ്, ഓൺലൈൻ ടാക്സി ഡ്രൈവേഴ്സ് യൂണിയൻ, എറണാകുളം

വിവര സാങ്കേതിക വിദ്യയുടെ വളർച്ച വലിയതോതിൽ നവവ്യവസായ സംരംഭങ്ങളുടെ വളർച്ചയ്ക്ക് വഴിവെക്കുകയും പരമ്പരാഗത സംരംഭക, തൊഴിൽ സങ്കൽപ്പങ്ങളെ പുനർനിർണയിക്കുകയും പുനഃസംഘടിപ്പിക്കുകയും ചെയ്തു. ആഗോളവത്കരണ നയങ്ങൾ ഇത്തരം നവ സംരംഭങ്ങളായ ടെക്നോളജി കമ്പനികളെ പ്രോത്സാഹിപ്പിക്കുകയും മൈക്രോസോഫ്ട്, ഗൂഗിൾ, ആമസോൺ, ആപ്പിൾ, യൂബർ തുടങ്ങിയ ടെക് ഭീമന്മാർ ലോക സാമ്പത്തിക രംഗത്തെ നയിക്കാനും തുടങ്ങി.

തൊഴിലുടമ - തൊഴിലാളി ബന്ധത്തെ തള്ളിക്കളയുകയും തൊഴിൽ സുരക്ഷിതത്വത്തെ അവഗണിക്കുകയും ചെയ്തുകൊണ്ടാണ് പൊതുഗതാഗത മേഖലയിലേക്ക് രണ്ടായിരത്തിനുശേഷം ടെക് കമ്പനികൾ കടന്നുവന്നത്. തൊഴിലുടമ തൊഴിലാളി ബന്ധത്തെ അവഗണിച്ച് ഇടനിലക്കാരൻ എന്ന കുപ്പായം അണിഞ്ഞുകൊണ്ടാണ് ടെക് കമ്പനികൾ പ്രവർത്തനം ആരംഭിച്ചത്. ഉടമ എന്ന നിലയ്ക്കുള്ള ഉത്തരവാദിത്തങ്ങൾ ഏറ്റെടുക്കാതെ തൊഴിലാളികൾക്കുള്ള അവകാശങ്ങൾ നൽകാതെ കൂടുതൽ ലാഭം സ്വന്തമാക്കുക എന്നതായിരുന്നു ഇത്തരം കമ്പനികളുടെ ലക്ഷ്യം.

ANI Technologies Pvt Ltdന്റെ ഒല ക്യാബ്സ് രാജ്യത്ത് ആദ്യമായി ഓൺലൈൻ ടാക്സി എന്ന നിലയ്ക്ക് പ്രവർത്തനമാരംഭിക്കുന്നത് 2010 അവസാനത്തോടെ ആയിരുന്നു. ഉപഭോക്താക്കൾക്ക് ടാക്സി കാറുകൾ യഥേഷ്ടം വിളിക്കാൻ സാധിക്കുന്ന മൊബൈൽ ആപ്ലിക്കേഷൻ എന്നതായിരുന്നു കമ്പനിയുടെ ആകർഷണം. രാജ്യത്തെ 206 നഗരങ്ങളിൽ കമ്പനി സർവീസ് നടത്തുന്നുണ്ട്. 2020ലെ അനൗദ്യോഗിക കണക്ക് പ്രകാരം ഇന്ത്യയിൽ 50% വിപണി വിഹിതവും 15 ലക്ഷം ഡ്രൈവർമാരും കമ്പനിക്കുണ്ട്. ബ്രിട്ടൻ, ഓസ്ട്രേലിയ, ന്യൂസിലാന്റ് എന്നീ രാജ്യങ്ങളിലും ഒല പ്രവർത്തിക്കുന്നു. 2009ൽ അമേരിക്കയിൽ തുടക്കം കുറിച്ച യൂബർ 2013ലാണ് ഇന്ത്യയിലേക്ക് കടന്നുവന്നത്. ഇന്ത്യയിൽ 10 ലക്ഷത്തിൽ അധികം ഡ്രൈവർമാരാണ് യൂബറിൽ തൊഴിലെടുക്കുന്നത്. ആഗോളതലത്തിൽ 71 രാജങ്ങളിൽ പ്രവർത്തിക്കുന്ന യൂബർ സർവീസ് ഇന്ത്യയിലെ 96 നഗരങ്ങളിൽ ലഭ്യമാണ്. മെട്രോ സിറ്റികളേയും വളരുന്ന നഗരങ്ങളേയുമാണ് ഓൺലൈൻ ടാക്സി ലക്ഷ്യമിടുന്നത്

പരമ്പരാഗത ടാക്സി മേഖലയിലെ നിരക്ക് സംബന്ധിച്ച കൃത്യതയില്ലായ്മയും വാഹനങ്ങളുടെ ലഭ്യതക്കുറവും പരിഹരിക്കുന്ന ആപ്ലിക്കേഷൻ എന്ന നിലയ്ക്ക് വലിയ സ്വീകാര്യത ഓൺലൈൻ ടാക്സിയായ ക്യാബ്സിന് യാത്രക്കാർക്കിടയിൽ ലഭിച്ചു. പ്രാദേശികമായ ചെറുകിട ടാക്സി ഓപ്പറേറ്റിംഗ് കമ്പനികളെ ഏറ്റെടുത്തും അത്തരം കമ്പനികളെ ഓപ്പറേറ്റർമാരായി മാറ്റിയുമാണ് ഓൺലൈൻ ടാക്സി മുന്നേറിയത്. ട്രിപ്പുകൾ ആരംഭിക്കുന്നതിൽ കമ്പനികൾ മേധാവിത്വം പുലർത്തിയതിനാൽ ട്രിപ്പുകളിലൂടെ വരുമാനം നേടാൻ ഓൺലൈൻ ടാക്സിയിൽ അറ്റാച്ച് ചെയ്യുക എന്നതല്ലാതെ മറ്റ് വഴികൾ ചെറുകിട പ്രാദേശിക ടാക്സി ഓപ്പറേറ്റർമാർക്കോ, സാധാരണ ടാക്സി ഡ്രൈവർമാർക്കോ ഉണ്ടായിരുന്നില്ല.

ട്രിപ്പ് നിരക്ക് എന്നത് അടിസ്ഥാന നിരക്ക് + കിലോമീറ്റർ + സമയം + ടാക്സ് എന്നിവ അടങ്ങിയതാണ്. കൂടാതെ തിരക്കുള്ള സമയത്തെ കൂടിയ നിരക്ക്, ടോൾ എന്നിവയും യാത്രക്കാരൻ നൽകണം. ആർട്ടിഫിഷ്യൽ ഇന്റലിജൻസ് മുഖേനയുള്ള നിരക്ക് നിർണയം, ഘട്ടങ്ങളിൽ നിരക്ക് വലിയതോതിൽ ഉയർത്താറുണ്ട്.

കേരളത്തിലേക്ക് വരുമ്പോൾ പ്രധാനമായും യൂബർ, ഒല കമ്പനികൾക്കാണ് ഓൺലൈൻ ടാക്സി മേഖലയിൽ മേധാവിത്വം. 2014 നവംബർ 24ന് യൂബറും, പിന്നാലെ ഒലയും കൊച്ചിയിൽ പ്രവർത്തനം ആരംഭിച്ചു. എറണാകുളം, തിരുവനന്തപുരം, തൃശൂർ, കോഴിക്കോട്, എന്നിവിടങ്ങളിൽനിന്ന് ഓൺലൈൻ ടാക്സികൾ ബുക്ക് ചെയ്യാനാവും. എന്നാൽ, കൊച്ചിയിൽ മാത്രമാണ് നിലവിൽ ഓൺലൈൻ ടാക്സി പൂർണതോതിൽ പ്രവർത്തിക്കുന്നത്.

സാധാരണ ടാക്സി നിരക്കിനേക്കാൾ കുറഞ്ഞ നിരക്കിൽ സർവീസ് നൽകുന്നതിനാലും മൊബൈൽ ആപ്ലിക്കേഷൻ ഉപയോഗിച്ച് ക്യാബുകൾ ബുക്ക് ചെയ്യാൻ കഴിയുന്നതിനാലും നഗര കേന്ദ്രീകൃത മേഖലയിലെ യാത്രക്കാരെ ഏറെ ആകർഷിക്കുവാൻ ഓൺലൈൻ ടാക്സി കമ്പനികൾക്ക് കഴിഞ്ഞു. ഓൺലൈൻ ടാക്സിയുടെ കടന്നുവരവ് നിലവിലുള്ള ടാക്സി തൊഴിലാളികളുടെ തൊഴിൽ നഷ്ടപ്പെടുത്തുകയും അവരുടെ ഉപജീവനം കഷ്ടത്തി

ലാക്കുകയും ചെയ്തു. ഓൺലൈൻ കമ്പനികൾ വലിയ തോതിൽ യാത്രക്കാർക്ക് ഓഫറുകൾ നൽകി ട്രിപ്പുകൾ നടത്തുന്നതുംമൂലം റെയിൽവേസ്റ്റേഷൻ, എയർപോർട്ട് എന്നിവിടങ്ങളിൽ പോലും നിലവിലുള്ള ടാക്സികളുടെ ട്രിപ്പുകളുടെ എണ്ണം വൻതോതിൽ ഇടിഞ്ഞു. പലയിടങ്ങളിലും ടാക്സി സ്റ്റാന്റുകൾ തന്നെ ഇല്ലാതായി.

ഇന്ത്യയിലെ മറ്റ് സംസ്ഥാനങ്ങളിൽ നിന്നും വ്യത്യസ്തമായി കേരളത്തിൽഓൺലൈൻടാക്സി മേഖലയിലേക്ക് എത്തിപ്പെട്ടത് വ്യക്തിഗത ഡ്രൈവർമാരാണ്. മറ്റിടങ്ങളിൽ പ്രാദേശിക ചെറുകിട ട്രാവൽസുകളാണ് ഫ്ളീറ്റ് ഓണർമാർ എന്ന നിലയിൽ ഓൺലൈൻ ടാക്സി മേഖലയിലേക്ക് തൊഴിൽ തേടിയെത്തിയത്. കേരളത്തിൽ മറ്റ് തൊഴിൽ മേഖലകളിൽ ഏർപ്പെട്ടിരുന്നവരും ഗൾഫ് നാടുകളിൽ നിന്നും തിരിച്ചു വന്നവരും അടങ്ങുന്നവർ മികച്ച സ്ഥിരവരുമാനം എന്ന കമ്പനികളുടെ പരസ്യത്തിൽ കുടുങ്ങി ലോണെടുത്തും കടം വാങ്ങിയും കാറുകൾ വാങ്ങി ഈ മേഖലയിൽ തൊഴിലിനായും മികച്ച വരുമാനത്തിനുമായും കടന്നുവന്നത്.

ഓൺലൈൻ ടാക്സി കമ്പനികൾ വാഹനനിർമ്മാതാക്കളുമായും ഷോറൂമുകളുമായും ചേർന്ന് വലിയപ്രചാരണപരിപാടികളാണ് ടാക്സികൾ വിൽക്കുന്നതിനു വേണ്ടി നടത്തിയത്. എല്ലാ പരസ്യങ്ങളും ഡ്രൈവർമാർക്ക് മാസം സമ്പാദിക്കാനാവുന്ന വരുമാനം സംബന്ധിച്ചുള്ളതായിരുന്നു. വലിയ പ്രലോഭനങ്ങളിൽപ്പെട്ട് ഡ്രൈവർമാർ സ്വന്തം വാഹനങ്ങളുമായി കടന്നു വന്നത് കടക്കെണിയുടെയും പ്രതിസന്ധിയുടെയും നടുവിലേക്കായിരുന്നു.

> കൂടുതൽ കസ്റ്റമേഴ്സിനെ ലഭിക്കുന്നതിനായി നിരക്ക് വെട്ടിക്കുറച്ചതുംഇൻസെന്റീവുകൾ നിർത്തലാക്കിയതും തൊഴിലാളികളെ ദുരിതത്തിലാക്കി.

ആദ്യകാലങ്ങളിൽ ഡ്രൈവർമാർ അവരുടെ ആപ്ലിക്കേഷൻ ഓണാക്കിയിടുന്ന സമയത്തിനു വരെ കമ്പനികൾ പ്രതിഫലം നൽകിയിരുന്നു. കൂടാതെ ട്രിപ്പുകൾക്ക് അനുസരിച്ച് ഇൻസെന്റീവുകളും. ട്രിപ്പുകൾ കുറവായിരുന്നെങ്കിലും വരുമാനം ലഭിക്കുമായിരുന്നു. അത് കൂടുതൽ പേരെ ഈ തൊഴിൽ മേഖലയിലേക്ക് ആകർഷിച്ചു.

2015 പകുതിയോടെ കമ്പനികൾ ആനുകൂല്യങ്ങൾ വെട്ടിക്കുറച്ച് തുടങ്ങി. ട്രിപുകൾക്ക് ആനുപാതികമായി വാഹനങ്ങളുടെ അറ്റാച്ച്മെന്റ് നടത്താതെ വാഹനങ്ങൾക്കും, ഡ്രൈവർമാർക്കും വേണ്ടി പരസ്യം ചെയ്ത് പുതിയതായി കൂടുതൽ പേരെ അറ്റാച്ച് ചെയ്യുകയും ട്രിപ്പുകൾക്ക് വേണ്ടി ഡ്രൈവർമാരെ പരസ്പരം മത്സരിപ്പിക്കുകയും ചെയ്തുകൊണ്ടിരുന്നു. കമ്പനിയുടെ അൽഗൊരിതം എപ്പോഴും പുതിയതായി അറ്റാച്ച് ചെയ്യുന്ന ഡ്രൈവർമാരോടൊപ്പം നിന്നു. ഇത് ഈ മേഖലയിലേക്ക് ആദ്യം വന്നവരെ പ്രതിസന്ധിയിലാക്കുന്നതായിരുന്നു. ആപ്ലിക്കേഷൻ ഓൺ ആയിരിക്കുന്നതിനുള്ള ബോണസ്, ഇൻസെന്റീവുകൾ തുടങ്ങിയവ നിർത്തലാക്കുകയും വിപണി മേധാവിത്വം നേടുന്നതിനായ് കമ്പനികൾ നിരക്ക് കുറയക്കുകയും ചെയ്തുകൊണ്ടിരുന്നു.

കൂടുതൽ കസ്റ്റമേഴ്സിനെ ലഭിക്കുന്നതിനായി നിരക്ക് വെട്ടിക്കുറച്ചതും ഇൻസെന്റീവുകൾ നിർത്തലാക്കിയതും തൊഴിലാളികളെ ദുരിതത്തിലാക്കി. പ്രതിഷേധിച്ചവരേയും ചോദ്യം ചെയ്തവരേയും ട്രിപ്പ് നൽകാതെയും, ആപ്ലിക്കേഷൻ ബ്ലോക്ക് ചെയ്തും കമ്പനികൾ ഒഴിവാക്കി. തൊഴിലാളികൾ ദുരിതത്തിലായ ഈ സന്ദർഭത്തിൽ 2016 പകുതിയോടെ വിവിധ തൊഴിലാളി കൂട്ടായ്മകൾ രൂപം കൊണ്ടു. അവർ സംയുക്തമായി പണിമുടക്കുകൾ നടത്തുവാൻ ശ്രമിക്കുകയും അവകാശങ്ങൾ ചോദിക്കുകയും ചെയ്തു. അവകാശനിഷേധത്തിനെതിരെ തുടങ്ങിയ സമരംമൂലം കുത്തകക്കമ്പനികൾക്ക് വലിയ തിരിച്ചടികൾ നേരിടേണ്ടിവന്നു. പലപ്പോഴും യാത്രക്കാർക്ക് വാഹനങ്ങൾ ലഭിക്കാത്ത സാഹചര്യങ്ങൾ ഉണ്ടായി. സമരങ്ങൾ തകർക്കുന്നതിന് കമ്പനികൾ പലവിധ പ്രവർത്തനങ്ങൾ നടത്തി. വാടകഗുണ്ടകളെ ഉപയോഗിച്ച് സമര സമയത്ത് സർവീസ് നടത്തുന്ന കാറുകളെ ആക്രമിച്ച് സമരങ്ങൾക്ക് നേതൃത്വം നൽകുന്നവരെ പ്രതികളാക്കുക, സമരത്തിൽ പങ്കെടുക്കുന്ന ഡ്രൈവർമാരെ ബ്ലോക്ക് ചെയ്യുക തുടങ്ങിയ പ്രവർത്തനങ്ങൾ കമ്പനികൾ ചെയ്തുപോന്നു. എങ്കിലും തൊഴിലാളികളുടെ സംഘടിത ശക്തി മനസിലാക്കിയ കമ്പനികൾ അടിസ്ഥാന നിരക്ക് പലതവണകളായി ഉയർത്തുകയും ബ്ലോക്ക് ചെയ്ത തൊഴിലാളികളെ തിരിച്ചെടുക്കുവാനും മറ്റും തയ്യാറായി. എങ്കിലും ഒരിക്കൽ

പോലും തങ്ങളുടെ ഡ്രൈവർമാരെ തൊഴിലാളികളായി അംഗീകരിക്കാൻ കമ്പനികൾ തയ്യാറായില്ല. ഡ്രൈവർ പാർട്ണേഴ്സ് എന്നാണ് കമ്പനികൾ തൊഴിലാളികളെ വിളിച്ചിരുന്നത്. തൊഴിലാളികൾ എന്ന സ്ഥാനം നിയമപരമായി നേടുന്നതിനും, തങ്ങളുടെ മേഖലയിലെ വിഷയങ്ങൾ അധികാരികളുടെ മുൻപിൽ എത്തിക്കുന്നതിനുമായി CITUവിന്റെ പിന്തുണയോടെ എറണാകുളത്ത് രൂപീകരിച്ച ഓൺലൈൻ ഡ്രൈവേഴ്സ് യൂണിയൻ (ODU) 2019ൽ ട്രേഡ് യൂണിയനായി രജിസ്റ്റർ ചെയ്യപ്പെട്ടു. രാജ്യത്തെ ആദ്യത്തെ ഓൺലൈൻ ടാക്സി മേഖലയിലെ ട്രേഡ് യൂണിയനാണിത്.

പരമ്പരാഗത ടാക്സി മേഖലയിലെ പ്രതിസന്ധികളായ ഇന്ധന വിലവർധന, സ്പെയർ പാർട്സുകളുടേയും ടയറിന്റേയും വില വർധന, GST എന്നീ വിഷയങ്ങളോടൊപ്പം കമ്പനികളുടെ വിവിധ തരത്തിലുള്ള ചൂഷണങ്ങളും ഓൺലൈൻ ടാക്സി തൊഴിലാളികൾ നേരിടുകയാണ്. ഒരു ട്രിപ്പ് എടുക്കുന്നതിനായി ഓടേണ്ടി വരുന്ന ദൂരം കമ്പനിയുടെ വേതനക്കണക്കിൽ ഉൾപ്പെടുന്നില്ല. ചിലപ്പോൾ 7 കിലോമീറ്റർ വരെ ഇത്തരത്തിൽ ഓടി വേണം ഒരു ട്രിപ്പ് എടുക്കാൻ. ഇത്തരം ട്രിപ്പുകൾ നഷ്ടം ഉണ്ടാക്കുന്നതിനാൽ ഡ്രൈവർ ക്യാൻസൽ ചെയ്താൽ അതിന്റെ പേരിൽ ഡ്രൈവർ ആപ്ലിക്കേഷൻ കമ്പനി ബ്ലോക്ക് ചെയ്യും.

കമ്പനി മാപ്പിൽ ചൂണ്ടിക്കാണിക്കുന്ന സ്ഥലത്തു നിന്നും കമ്പനിയുടെ യാത്രക്കാരെ വണ്ടിയിൽ കയറ്റി, കമ്പനി മാപ്പിൽ കാണിക്കുന്ന സ്ഥലത്ത് ഇറക്കിവിട്ട്, കമ്പനി ആപ്ലിക്കേഷനിൽ കാണിക്കുന്ന പ്രതിഫലം വാങ്ങുക എന്നതാണ് കമ്പനികളുടെ നയം. സ്വന്തമായി വാഹനം വാങ്ങി അതിന്റെ അറ്റകുറ്റപ്പണികൾ നടത്തി, ഇന്ധനം നിറച്ച്, ഡ്രൈവിംഗ് ജോലി ചെയ്യുന്ന ഡ്രൈവർ കമ്പനിക്ക് തൊഴിലാളിയല്ല പകരം പാർട്ണറാണ്. ഈ പാർട്ണർക്ക് ട്രിപ്പിൽ നിന്നും ലഭിക്കുന്ന തുച്ഛമായ വേതനത്തിന്റെ 26% ശതമാനം കമ്മീഷനായും ടാക്സായും കമ്പനി വിവിധ ഇനത്തിൽ അപഹരിക്കുകയും ചെയ്യും. കമ്പനിയുടെ ഉപഭോക്താക്കളായ യാത്രക്കാർക്ക് യാത്രാ സേവനം നൽകേണ്ട അടിമകൾ മാത്രമാണ് കമ്പനിക്ക് ഡ്രൈവർമാർ. കമ്പനികൾ നടത്തുന്ന വിവിധങ്ങളായ നിയമ-തൊഴിൽ ചൂഷണങ്ങൾക്കെതിരെ ഭരണകൂടത്തോട് അനവധി തവണ രാജ്യത്തെ കോടതികൾ ഈ മേഖലയിലെ തൊഴിലാളികളുടെ വിഷയത്തിൽ നിയമനിർമ്മാണം നടത്താൻ നിർദ്ദേശിച്ചിട്ടും കേന്ദ്ര സർക്കാർ അനങ്ങാപ്പാറനയമാണ് സ്വീകരിക്കുന്നത്.

ശതകോടികളാണ് കമ്പനികൾ രാജ്യത്ത് നിക്ഷേപിക്കുന്നതെന്നും തൊഴിലവസരങ്ങൾ സൃഷ്ടിക്കുന്നു എന്നതുമാണ് കേന്ദ്ര സർക്കാരിനെ ഈ മേഖലയിൽ ഇടപെടാതിരിക്കാൻ പ്രേരിപ്പിക്കുന്ന ഘടകം. എന്നാൽ ഓൺലൈൻ ടാക്സി മേഖലയിൽ രാജ്യത്ത് തൊഴിലെടുക്കുന്ന തൊഴിലാളികളുടെ എണ്ണം 25ലക്ഷത്തിൽ അധികമാണ്. 25ലക്ഷം കാറുകളുടെ വില കമ്പനികളുടെ നിക്ഷേപത്തേക്കാൾ ഇരട്ടിയിലധികമാണ്. കൂടാതെ പ്രതിദിനം ഒരു വാഹനം ശരാശരി 300 കിലോമീറ്റർ ഓടുന്നു. അതിന് ഉപയോഗിക്കുന്ന ഇന്ധനത്തിൽ നിന്നും ലഭിക്കുന്ന നികുതി വരുമാനം, കൂടാതെ ഇൻഷുറൻസ്, ടയർ, പാർട്സുകൾ തുടങ്ങിയവ വഴിയെല്ലാം ലഭിക്കുന്ന വരുമാനം കണക്കാക്കിയാൽ യഥാർത്ഥത്തിൽ ശതകോടികൾ നിക്ഷേപിച്ചിട്ടുള്ളതും അനുദിനം കോടിക്കണക്കിന് നികുതി വരുമാനം നൽകുന്നതും തൊഴിലാളികളാണ്.

നിയമവും ഓൺലൈൻ ടാക്സി തൊഴിൽ മേഖലയും

വിവരസാങ്കേതിക വിദ്യയുടെ വളർച്ചയോടൊപ്പം നിയമമേഖല വളരാത്തത് കാരണം പുതിയ തൊഴിൽ മേഖലകളെ ശരിയായി നിർവചിക്കാനാവാത്ത പ്രശ്നം ആഗോളതലത്തിൽ നിലനിൽക്കുന്നുണ്ട്. ഈ ആനുകൂല്യത്തെ തങ്ങൾക്ക് അനുയോജ്യമായി യൂബർ, ഒല തുടങ്ങിയവ ഉപയോഗപ്പെടുത്തുന്നതിനാൽ തൊഴിൽ, നിയമ വകുപ്പുകളെ തങ്ങളുടെ പ്രവർത്തന മേഖലയിൽ ഇടപെടുന്നതിൽ നിന്നും ചെറുക്കുവാൻ ഓൺലൈൻ ടാക്സി കമ്പനികൾക്ക് കഴിയുന്നുണ്ട്.

പരമ്പരാഗത തൊഴിൽ മേഖലയുടെ നിർവചനത്തിന് അകത്തല്ല ഓൺലൈൻ ടാക്സി ഉടലെടു

ത്തത് എന്നതുകൊണ്ടും, പ്രത്യക്ഷത്തിൽ ഉടമ, തൊഴിലാളി എന്നീ ബന്ധങ്ങൾ പ്രകടമല്ല എന്നതുകൊണ്ടും മൂലധനനിക്ഷേപം എന്ന കണ്ണിൽ പൊടിയിടൽ ഉള്ളതുകൊണ്ടും ഈ രാജ്യത്തെ തൊഴിൽ വകുപ്പുകൾ തൊഴിലാളി വിഷയങ്ങളിൽ ഇടപെടാതെ ഇരുട്ടിൽ തപ്പുകയാണ്. പക്ഷേ രാജ്യത്തെ ഇൻഡസ്ട്രിയൽ ഡിസ്പ്യൂട്ട് ആക്ടിൽ (1947) ഈ മേഖലയേയും ഉൾക്കൊള്ളാനാവുന്ന വെളിച്ചമുണ്ട്. ടി നിയമത്തിലെ സെക്ഷൻ 2(s) ന്റെ നിർവചനം ഓൺലൈൻ ടാക്സി തൊഴിലാളികളേയും പൂർണമായും ഉൾക്കൊള്ളുന്നതാണ്. ഈ സെക്ഷനെ സംബന്ധിച്ചുണ്ടായിട്ടുള്ള കോടതി വിധിപ്രകാരമുള്ള പരിശോധനയും ഓൺലൈൻ ടാക്സി മേഖലയിൽ പണിയെടുക്കുന്നവരുടെ തൊഴിലാളി എന്ന പദവിയെ അരക്കിട്ടുറപ്പിക്കുന്നതാണ്. Workmen of Nilgiri Cooperative Society Ltd. v. State of Tamil Nadu (2004) 3 SCC 514 കേസിലെ തൊഴിലാളി എന്നത് സംബന്ധിച്ച പരിശോധന മാനദണ്ഡങ്ങളായ 1, നിയമനാധികാരി ആര്? 2. പ്രതിഫലം നൽകുന്നതാര്? 3. പിരിച്ചുവിടുന്നതാര്? 4. നിയന്ത്രണവും മേൽനോട്ടവും ആര്? തുടങ്ങിയവയുടെ എല്ലാം ഉത്തരം ഈ മേഖലയിൽ ഓൺലൈൻ ടാക്സി കമ്പനി എന്നാണ്. സ്വാഭാവികമായും കമ്പനിക്ക് കീഴിൽ പണിയെടുക്കുന്നവർ പൂർണ അർത്ഥത്തിൽ തൊഴിലാളികളും. കൂടാതെ ടി സെക്ഷനായ 2(S)നെ വിശകലനം ചെയ്തിട്ടുള്ള Dharangadhara Chemical Works v. State of Saurashtra (AIR 1957 SC 264), Hussainbhai, Calicut v. The Alath Factory (1978) 4 SCC 257 എന്നിവയെല്ലാം പരിശോധിച്ചാൽ ഓൺലൈൻ ടാക്സി ഡ്രൈവർമാർ തൊഴിലാളികളാണ്. പക്ഷേ ഓൺലൈൻ ടാക്സി കമ്പനികൾ തൊഴിലവകാശങ്ങൾ അനുവദിച്ചാൽ തങ്ങളുടെ ലാഭം കുറയും എന്നതിനാലും നിലവിലെ തൊഴിലാളി ചൂഷണം അതേ നിലയിൽ തുടരാനാവില്ല എന്നതിനാലും തങ്ങൾ നിലവിലെ നിയമങ്ങളിൽ ഉൾപ്പെടുന്നവരല്ല എന്ന വാദം ഉയർത്തിപ്പിടിക്കുകയാണ്.

ആഗോളതലത്തിൽ പരിശോധിക്കുമ്പോൾ ഏറ്റവും ശക്തവും വ്യക്തവുമായ ഒരു കോടതി വിധി ഓൺലൈൻ ടാക്സി മേഖലയിലെ തൊഴിലിനെ സംബന്ധിച്ച് ഉണ്ടായത് ബ്രിട്ടനിലാണ്. Uber BV and others (Appellants) v Aslam and others (Respondents) Case ID: UKSC 2019/0029 കേസിൽ പരമോന്നത കോടതി വിധി ഓൺലൈൻ ടാക്സി ഡ്രൈവർമാർ തൊഴിലാളികളാണെന്നും അവർക്ക് എല്ലാവിധ തൊഴിൽ അവകാശങ്ങൾക്കും അർഹതയുണ്ട് എന്നുമുള്ള ട്രിബ്യൂണൽ വിധി ([2018] EWCA Civ 2748) ശരി വെച്ചുകൊണ്ടുള്ളതായിരുന്നു.

ഓൺലൈൻ ടാക്സി തൊഴിൽ മേഖല അടക്കമുള്ള പുത്തൻ തൊഴിൽ മേഖലകളിലെ തൊഴിൽ അവകാശങ്ങൾ നിർവചിക്കുന്നതിനും സംരക്ഷിക്കുന്നതിനും ഭരണ സംവിധാനങ്ങളുടെ ഇടപെടൽ അത്യാവശ്യമാണ്.

ഈ മേഖലയിൽ തൊഴിലെടുക്കുന്ന തൊഴിലാളികളുടെ നിയമപരമായ രജിസ്ട്രേഷൻ ഉറപ്പു വരുത്തുകയും, നിയമനം, പിരിച്ചുവിടൽ തുടങ്ങിയവ പരിശോധിക്കുന്നതിനും നിയന്ത്രിക്കുന്നതിനും വിവിധകമ്മിറ്റികൾ രൂപീകരിച്ചും കമ്പനികളും തൊഴിലാളികളും തമ്മിലുള്ള സംഘർഷം ഇല്ലാതാക്കുന്നതിനുള്ള ഫോറങ്ങൾ ആരംഭിച്ചും തൊഴിൽ വകുപ്പുകൾ മേഖലയിൽ ഇടപെടണം. ഇ.എസ്.ഐ, ആരോഗ്യ ഇൻഷുറൻസ് തുടങ്ങിയവയിൽ ഉൾപ്പെടുത്തുകയും നിലവിലുള്ള ഏതെങ്കിലും ക്ഷേമനിധിയിൽ ഉൾപ്പെടുത്തിയോ പുതിയത് രൂപീകരിച്ചോ ഇത്തരം തൊഴിൽ മേഖലയിലെ തൊഴിലാളിക്ക് ആവശ്യമായ സാമ്പത്തിക, സാമൂഹിക പിന്തുണ നൽകേണ്ടത് ഭരണ സംവിധാനങ്ങളുടെ ഉത്തരവാദിത്തമാണ്.

ഒരു ചാൺ വയറിന് അന്നം എത്തിക്കുന്നവർ.

അമീർ കെ.വി
സംസ്ഥാന വൈസ് പ്രസിഡന്റ്,
ആൾ ഇന്ത്യ ഗിഗ്ഗ് വർക്കർസ്
യൂണിയൻ (സി.ഐ.ടി.യു)

കേരളത്തിൽ അതിവേഗം വളർന്നുകൊണ്ടിരിക്കുന്ന ഓൺലൈൻ ഭക്ഷണവിതരണ കോർപറേറ്റ് കമ്പനികളാണ് സ്വിഗ്ഗിയും സൊമാറ്റോയും. ആദ്യകാലങ്ങളിൽ എറണാകുളം, തിരുവനന്തപുരം ജില്ലകളിൽ തുടങ്ങിയ ഈ സംരംഭം കേരളത്തിലെ ഒമ്പതോളം ജില്ലകളിൽ ഇന്ന് വ്യാപിച്ചു. പ്രാരംഭഘട്ടത്തിൽ ഇതിനെ ഒരു താത്കാലിക ജോലി ആയിട്ട് മാത്രമാണ് കേരളത്തിലെ യുവാക്കൾ കണ്ടിരുന്നത്. എന്നാൽ, ഇന്നിത് ഒരു സ്ഥിര വരുമാനം എന്ന നിലയിൽ തന്നെയാണ് തൊഴിൽ മേഖലയിൽ ബഹുഭൂരിപക്ഷം ചെറുപ്പക്കാരും മുതിർന്ന പൗരന്മാരും കാണുന്നത്. അതിന്റെ ഉദാഹരണമാണ് തിരുവനന്തപുരം ജില്ലയിൽ മാത്രം ഏകദേശം 4000ത്തോളം പേർ ഇതിനെ ഒരു ഉപജീവനമായി കാണുന്നു.

വിദ്യാഭ്യാസം, പ്രായം, ലിംഗം എന്നിവ ഈ ജോലിക്ക് തടസ്സമല്ല. ഒരു സ്മാർട്ട്ഫോണും ടൂവീലറും ലൈസൻസും ഉണ്ടെങ്കിൽ ജോലി റെഡി. നമ്മുടെ ഇഷ്ടമുള്ള സമയം മുൻകൂട്ടി തീരുമാനിച്ച് നമുക്ക് ഇഷ്ടമുള്ള സമയം എത്ര വേണമെങ്കിലും ജോലി ചെയ്യാം. ഇപ്പോൾ

> പ്രവർത്തനം തുടങ്ങിയ കാലം മുതൽ അഞ്ച് കിലോമീറ്റർ സഞ്ചരിച്ച് ഡെലിവറി ചെയ്യാൻ ഞങ്ങൾക്ക് 25 രൂപയാണ് നൽകിക്കൊണ്ടിരിക്കുന്നത് പെട്രോളിന് അന്ന് 65 രൂപ ആണ് എന്ന് ഓർക്കണം

ഏകദേശം രാവിലെ 6 മണി മുതൽ പിറ്റേദിവസം പുലർച്ചെ മൂന്ന് മണി വരെ ജോലി ചെയ്യുന്നവർ തിരുവനന്തപുരം, എറണാകുളം ജില്ലകളിലുണ്ട്.

ഈ ഭക്ഷണ വിതരണ സ്ഥാപനങ്ങൾ ഇവിടെ ഏകദേശം നാല് വർഷത്തിൽ കൂടുതലായി പ്രവർത്തിച്ചുവരുന്നു. ആദ്യകാലങ്ങളിൽ വളരെ കുറച്ചു ഉപഭോക്താക്കൾ മാത്രമാണ് ഓൺലൈൻ മേഖലയെ ആശ്രയിച്ചിരുന്നത്. എന്നാൽ, ഇന്ന് ഒരു വിരൽത്തുമ്പിൽ അവർക്ക് ഇഷ്ടപ്പെട്ട ഹോട്ടലുകളിൽ നിന്ന് ഭക്ഷണം ഓർഡർ ചെയ്ത് അവരുടെ വീട്ടുമുറ്റത്ത് കേവലം 10 രൂപയ്ക്കും 25 രൂപയ്ക്കും കുറഞ്ഞത് അഞ്ച് കിലോമീറ്റർ സഞ്ചരിച്ചു കൊണ്ട് എത്തിക്കുന്നു. 2018ൽ 65 രൂപയാണ് പെട്രോളിന് വില ഉണ്ടായിരുന്നത്. ഇപ്പോൾ 109 രൂപയിൽ എത്തിനിൽക്കുന്നു. ഒരു ഓർഡർ ഒരു തൊഴിലാളിക്ക് കിട്ടുമ്പോൾ അഞ്ച് കിലോമീറ്റർ സഞ്ചരിച്ചാൽ മതി എന്ന് ആപ്പിൽ കാണിച്ചാൽ പോലും സഞ്ചരിച്ച് ഉപഭോക്താവിന്റെ ലൊക്കേഷനിൽ എത്തുമ്പോൾ അത് ചിലപ്പോൾ 6 കി.മീ. മുകളിൽ ആകാറുണ്ട്. പലതരത്തിലുള്ള അഡ്ജസ്റ്റ്മെന്റുകൾ അവർ മാപ്പിനകത്ത് കാണിച്ച് തൊഴിലാളികളെ ഇന്നും വഞ്ചിക്കുന്നു. അവർ ഡെലിവറി ചാർജ് ആയിട്ടും റെയിൻ സർജ് ആയും അധിക തുകകൾ ഉപഭോക്താവിൽ നിന്ന് ഈടാക്കുകയും അതിൽ നാലിൽ ഒന്ന് മാത്രം ഡെലിവറി തൊഴിലാളികൾക്ക് നൽകുകയും ചെയ്യുന്നു. അതിനുപുറമേ അനാവശ്യമായ പെനാൽറ്റി ഈടാക്കുന്ന പ്രവണതയും അടുത്തകാലത്ത് കൂടുതലായി കണ്ടുവരുന്നു. ഇത് തൊഴിലാളികളെ ഏറെ ബുദ്ധിമുട്ടിലാക്കുന്നു. കോവിഡ് കാലത്ത് ഞങ്ങൾ

ജീവൻ തൃണവൽഗണിച്ചു കൊണ്ട് പല ഫ്ളാറ്റുകളിലും കണ്ടൈൻമെന്റ് സോണുകളിലും വില്ലകളിലും വീടുകളിലും ഭക്ഷണം എത്തിച്ചു നൽകിയിട്ടുണ്ട്. പക്ഷേ ഞങ്ങൾക്കായി മാസ്കും സാനിറ്റൈസറും നൽകി എന്ന കാരണം പറഞ്ഞു ഞങ്ങളുടെ വീക്കിലി ഇൻസെന്റീവ് വെട്ടിക്കുറച്ചു. അധികസമയം ജോലി ചെയ്യണം എന്നുമുള്ള നിബന്ധനയും കൊണ്ടുവന്നു. അത് തൊഴിലാളികൾക്ക് താങ്ങാവുന്നതിലും അപ്പുറമായിരുന്നു. മാനേജ്മെന്റി

> ഡെലിവറി പാർട്ണർ എന്ന പേര് കേൾക്കാൻ സുഖമാണെങ്കിലും അത് അനുഭവിക്കാൻ അത്ര സുഖകരം അല്ല എന്ന് ഈ മേഖലയിൽ തൊഴിലെടുക്കുന്നവർക്ക് മാത്രമേ അറിയുകയുള്ളൂ.

നെ ബുദ്ധിമുട്ടുകൾ അറിയിച്ചിട്ട് പോലും അവർ യാതൊരു നടപടിയും സ്വീകരിക്കാത്തത് കാരണം തൊഴിലാളികൾ സംയുക്തമായി സംഘടിച്ച് മാനേജ്മെന്റിനെതിരെ സമരം ചെയ്തു. എന്നാൽ, ആ സമരം മാനേജ്മെൻറ് അവരുടെ കോർപ്പറേറ്റ് ശക്തി ഉപയോഗിച്ച് അടിച്ചമർത്തുകയും അന്ന് സമരത്തിന് മുന്നിൽ നിന്നവർക്കെതിരെ നടപടികൾ സ്വീകരിക്കുകയും സമരത്തിന് ചുക്കാൻപിടിച്ച വരെ പിരിച്ചുവിടുകയും ചെയ്തിരുന്നു.

ഒരു ദിവസം ഏകദേശം 12 മുതൽ 16 മണിക്കൂർ വരെ ജോലി ചെയ്താൽ 1000 മുതൽ 1200 രൂപയോളമാണ് ഞങ്ങളുടെ വരുമാനമായി കിട്ടുന്നത്. അതിൽ 400 മുതൽ 500 രൂപ വരെ പെട്രോളിന് മുടക്കുന്നു. ഓണം, ക്രിസ്മസ്, ബക്രീദ് പോലുള്ള ആഘോഷങ്ങൾ പലപ്പോഴും ഞങ്ങൾ ആഘോഷിച്ചിട്ടില്ല. കുടുംബത്തോടൊപ്പം ഒരു ദിവസം ചെലവാക്കാനായി ലീവ് എടുത്താൽ ഇൻസെന്റീവിൽ നിന്ന് 500 രൂപ കട്ട് ചെയ്യുന്ന പ്രവണതയും കമ്പനിക്കുണ്ട്. അതു കാരണം പലപ്പോഴും വിശേഷ ദിവസങ്ങൾ ഒഴിവാക്കി അന്നും തൊഴിൽ ചെയ്യുന്നു.

പല റസ്റ്റോറന്റുകളുടെ മുന്നിലും മണിക്കൂറുകളോളം കാത്തുനിന്നതിനുശേഷം ഫുഡ് റെഡി ആണോ എന്ന് കേൾക്കാനായി അകത്ത് പ്രവേശിച്ചാൽ വളരെ മോശം വാക്കുകൾ ഉപയോഗിച്ച് ഞങ്ങളെ പുറത്ത് ഇറക്കിവിടുകയും സ്ത്രീ തൊഴിലാളികൾ റസ്റ്റോറന്റിലെ ടോയ്‌ലറ്റ് സൗകര്യം ഉപയോഗിക്കാൻ അനുവാദം ചോദിച്ചാൽ അത് റസ്റ്റോറന്റുകാർ നിഷേധിക്കുന്ന പ്രവണതയുമുണ്ട്. ചില ഫ്ളാറ്റുകളിൽ ഡെലിവറിക്ക് ചെല്ലുമ്പോൾ അവിടെ നിൽക്കുന്ന സെക്യൂരിറ്റിക്കാരുടെ പെരുമാറ്റം വളരെ മോശമായിരിക്കും. ഞങ്ങളുടെ യൂണിഫോമിനോടുള്ള അസഹിഷ്ണുതയും അവരുമായി വാക്കുതർക്ക

ത്തിനും അടിപിടിക്കും വരെ കാരണമായിട്ടുണ്ട്. അതുപോലെ രാത്രികാലങ്ങളിൽ ദീർഘദൂര ഓർഡറുകൾ കിട്ടി അതുമായി പോയി കസ്റ്റമറിന്റെ ലൊക്കേഷനിൽ എത്തി അവരെ വിളിച്ചാൽ ഏതെങ്കിലും വിജനമായ സ്ഥലത്ത് വരാൻ ആവശ്യപ്പെടുകയും ഞങ്ങൾ അവിടെ എത്തുമ്പോൾ നാലും അഞ്ചും ആൾക്കാർ കൂടിനിന്ന് ഭക്ഷണംവാങ്ങി ഡെലിവറി തുക തരാതിരിക്കുകയും എതിർത്താൽ സംഘം ചേർന്ന് മർദ്ദിക്കുകയും ചെയ്യുന്ന

സംഭവങ്ങളും ഉണ്ടായിട്ടുണ്ട്. മാനേജ്മെന്റ് ഞങ്ങളെ പാർട്ണർ എന്ന് സംബോധന ചെയ്യുന്നുണ്ടെങ്കിൽ പോലും തൊഴിലാളികൾക്ക് ഒരു തരത്തിലുമുള്ള ആനുകൂല്യങ്ങൾ (ESI, PF, Bonus) നൽകുന്നില്ല. ഒരു വായ്പയ്ക്കായി അപേക്ഷിച്ചാൽ ഡെലിവറി വർക്കർ എന്ന കാരണത്താൽ തള്ളിക്കളയുകയുമാണ് മിക്ക ബാങ്കുകളും ചെയ്യുന്നത്. ഡെലിവറി പാർട്ണർ എന്ന പേര് കേൾക്കാൻ സുഖമാണെങ്കിലും അത് അനുഭവിക്കാൻ അത്ര സുഖകരം അല്ല എന്ന് ഈ മേഖലയിൽ തൊഴിലെടുക്കുന്നവർക്ക് മാത്രമേ അറിയുകയുള്ളൂ. സ്വിഗ്ഗി 2018 ൽ പ്രവർത്തനം തുടങ്ങിയ കാലം മുതൽ അഞ്ച് കിലോമീറ്റർ സഞ്ചരിച്ച് ഡെലിവറി ചെയ്യാൻ ഞങ്ങൾക്ക് 25 രൂപയാണ് നൽകുന്നത്. പെട്രോളിന് അന്ന് 65 രൂപയായിരുന്നു. 2023ൽ പെട്രോളിന് 109 രൂപ എത്തിനിൽക്കുന്ന സാഹചര്യത്തിലും അവർ അഞ്ച് കിലോമീറ്ററിന് 25 രൂപ എന്ന നിരക്കിൽ തന്നെയാണ് തരുന്നത്. തൊഴിലാളികളുടെ ദൈന്യതകളിൽ നിന്നും ക്ലേശകരമായ ചുറ്റുപാടുകളിൽ നിന്നും മോചനം ലഭിക്കുന്നതിനായി തൊഴിലാളികൾ 2022ൽ ഒരു ട്രേഡ് യൂണിയൻ തിരുവനന്തപുരം ജില്ലയിൽ രജിസ്റ്റർ ചെയ്തു. തുടർന്ന് സൊമാറ്റോ മാനേജ്മെന്റിന് തൊഴിലാളികളുടെ ആവശ്യങ്ങൾ അടങ്ങിയ ഡിമാൻഡ് നോട്ടീസ് നൽകി. പക്ഷേ, അവർ അത് അംഗീകരിക്കാൻ തയ്യാറാകാത്തതിന്റെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ തൊഴിലാളികൾ ട്രേഡ് യൂണിയന്റെ നേതൃത്വത്തിൽ സമരം ആരംഭിക്കുകയും ലേബർ കമ്മീഷണറുടെ സാന്നിധ്യത്തിൽ തൊഴിലാളികളുടെ ന്യായമായ ചില ആവശ്യങ്ങൾ അംഗീകരിക്കുകയും ചെയ്തു.

സ്വിഗ്ഗി തൊഴിലാളികൾ അവരുടെ ആവശ്യം അടങ്ങിയ ഡിമാൻഡ് നോട്ടീസ് മാജ്മെന്റിന് നൽകിയെങ്കിലും അത് അംഗീകരിച്ചില്ല. ഈ സാഹചര്യത്തിൽ തൊഴിലാളികൾ സമരം ചെയ്യാൻ നിർബന്ധിതരായി. ഏഴ് ദിവസത്തെ സമരത്തിനുശേഷം ലേബർ കമ്മീഷണറുടെ സാന്നിധ്യത്തിൽ കരാർ ഒപ്പിട്ട് പിരിയുകയും ചെയ്തു. എന്നാൽ, കരാർ പൂർണ്ണമായി പാലിക്കാതെ മാനേജ്മെന്റ് തൊഴിലാളികളെ കബളിപ്പിക്കുകയാണ് ചെയ്തത്. തുടർന്ന് തൊഴിലാളികൾ ലേബർ കമ്മീഷണർക്ക് വീണ്ടും പരാതി നൽകി.

ഇന്ന് തൊഴിലാളികൾ ആൾ ഇന്ത്യ Gig വർക്കേഴ്സ് യൂണിയൻ (സിഐടിയു) എന്ന സംഘടനയുടെ ഭാഗമായി പ്രവർത്തിക്കുന്നു, ഞങ്ങൾ ആരുടെയും ഡെലിവറി പാർട്ണർമാർ അല്ല എന്നും ഞങ്ങൾ ഡെലിവറി തൊഴിലാളികളാണ് എന്നും ഉറക്കെ വിളിച്ചു പറയാനുള്ള ശേഷി ഞങ്ങൾക്ക് ഓരോരുത്തർക്കും കൈവന്നിട്ടുണ്ട്. ഞങ്ങൾ ഇന്ന് സംഘടിതരാണ്. പക്ഷേ ഞങ്ങളെ ഒരു തൊഴിൽ നിയമത്തിലും ഉൾപ്പെടുത്തിയിട്ടില്ല. ഒരു തൊഴിലാളി എന്ന നിലയിലും അറിയപ്പെടാത്തതിൽ ദുഃഖിതരുമാണ്. ഞങ്ങൾ അതിനാൽ സർക്കാർ ഞങ്ങളുടെ കാര്യത്തിൽ കാര്യക്ഷമമായി ഇടപെടുകയും തൊഴിൽ വകുപ്പ് മന്ത്രിയുടെ ശ്രദ്ധയിൽപ്പെടുത്തി ഞങ്ങൾക്ക് തൊഴിലാളി എന്ന മേൽവിലാസം ഉണ്ടാക്കണമെന്നതാണ് അഭ്യർത്ഥന. ●

കോഴിക്കോട് ടൗൺഹാളിൽ സംഘടിപ്പിച്ച എക്സിബിഷൻ ശ്രീ. എളമരം കരീം എം.പി ഉദ്ഘാടനം നിർവഹിച്ചു.

കിലെ തയ്യാറാക്കിയ "തൊഴിൽ മേഖലയും കേരളവും" എന്ന പുസ്തകം ശ്രീ. എളമരം കരീം എം.പി പ്രകാശനം ചെയ്തു.

ട്രാൻസ്ജെൻഡർ സമൂഹത്തിന്റെ തൊഴിൽപരവും സാമൂഹികവുമായ ക്ഷേമത്തിനു മുതൽക്കൂട്ടാകുന്ന പ്രവർത്തനങ്ങളുടെ ഭാഗമായി പ്രസിദ്ധീകരിക്കുന്ന 'ജാലകം' എന്ന ആരോഗ്യക്ഷേമ പുസ്തകത്തിന്റെ പ്രകാശനം നിയമസഭ സ്പീക്കർ ശ്രീ. എ.എൻ.ഷംസീർ നിർവഹിച്ചു.

കോഴിക്കോട് ജില്ലയിൽ "തൊഴിൽ മേഖലയിലെ സ്ത്രീ പങ്കാളിത്തം സധ്യതകളും വെല്ലുവിളികളും" എന്ന വിഷയത്തിൽ കിലെ സംഘടിപ്പിച്ച സെമിനാർ.

വയനാട് ജില്ലയിലെ അസംഘടിത തൊഴിലാളി സാമൂഹ്യ സുരക്ഷ ബോർഡിലെ തൊഴിലാളികൾക്കായുള്ള പരിശീലന പരിപാടി.

കോഴിക്കോട് ജില്ലയിലെ ഖരമാലിന്യം കൈകാര്യം ചെയ്യുന്ന തൊഴിലാളികൾക്കായുള്ള പരിശീലന പരിപാടി.

കോഴിക്കോട് ജില്ലയിലെ ഖാദി – അനുബന്ധ തൊഴിലാളികൾക്കായുള്ള പരിശീലന പരിപാടി.

കൊല്ലം ജില്ലയിലെ അപകടകരമായ പാഴ് വസ്തുക്കൾ കൈകാര്യം ചെയ്യുന്ന തൊഴിലാളികൾക്കായുള്ള പരിശീലന പരിപാടി.

Published by Executive Director, Kerala Institute of Labour & Employment (KILE), Thozhil Bhavan, Vikas Bhavan PO, Thiruvananthapuram 695 033
Phone: 0471 2309012, 2307742. Fax: 2308947. email: kiletvm@gmail.com, web: www.kile.kerala.gov.in, Facebook: Kile Tvm
Design & Print at Orange Printers Pvt. Ltd., Thiruvananthapuram.