സഞ്ചിക
2

INTERNATIONAL
CONGRESS ON
KERALA STUDIES

അഞ്ചാം അന്താരാഷ്ട്ര
കേരള പഠനകോൺഗ്രസ്

നവകേരളകാലത്തെ ഭരണനിർവഹണം

ദ്വിദിന സെമിനാർ

2023 ജൂലൈ 29-30 • ഗവ. വിമൻസ് കോളേജ്
തിരുവനന്തപുരം

എ.കെ.ജി. പഠനഗവേഷണകേന്ദ്രം • തിരുവനന്തപുരം
കാട്ടായിക്കോണം വി ശ്രീധർ പഠനഗവേഷണ കേന്ദ്രം, തിരുവനന്തപുരം

ഉള്ളടക്കം

പഠന കോൺഗ്രസുകളും ഭരണ പരിഷ്കാരവും - ഒരു അവലോകനം **ഡോ. ടി.എം. തോമസ് ഐസക്**	11
4-ാം ഭരണപരിഷ്കാര കമ്മീഷൻ **ഷീല തോമസ് IAS**	16
Industries, Commerce and Labour **Paul Antony**	24
ആരോഗ്യ കേരളം ആർദ്രതയോടെ **ഡോ. പി. കെ. ജമീല**	31
സ്ത്രീകൾ, വയോജനങ്ങൾ, ഭിന്നശേഷിയുള്ളവർ - വികസനസമീപനം **വി. എൻ. ജിതേന്ദ്രൻ IAS (Rtd.)**	33
Governance **Manoj IAS IAS (Rtd.)**	36
Motor Vehicles Department, State of Keralaa cutting edge to administration **S. Sreejith, IPS**	38
തദ്ദേശ ഭരണ സംവിധാനം – മാറുന്ന മുഖം **ഡോ. ജോയ് ഇളമൺ**	42
GREEN APPRAISAL - A way to environmentally friendly implementationof development programmes and projects **Dr. R. Ajayakumar Varma**	43
Implementation and impact of Green Protocol in EMC **Hari Kumar**	45
State Training Policy – The way forward **Sajeev S.**	47
ആരോഗ്യരംഗത്ത് ഭരണപരമായ ഇടപെടലുകളുംപരിഷ്കാരങ്ങളും ആവശ്യമുള്ള കാര്യങ്ങൾ **ഡോ. ജഗദീഷ്**	50

Social Justice andWomen and Child Development Department **Dr. Mridul Eapen**	54
പൌരന്മാരുടെ കടമകൾ **IB സതീഷ് MLA**	55
സമഗ്ര സാങ്കേതിക മാറ്റക്കാലത്തെഒഫീഷ്യൽ സ്റ്റാറ്റിസ്റ്റിക്സ് ഭരണക്രമം എന്തായിരിക്കണം **എം. മീരാസാഹിബ്**	56
വനിതാവയോധികർക്കുള്ള പരിരക്ഷാസംവിധാനങ്ങൾ ഒരുക്കുമ്പോൾ **ഡോ. ജയശ്രീ എ.കെ.**	57
ഭരണവും വിഭവ വിനിയോഗവും **കെ എൻ ഹരിലാൽ**	59
തദ്ദേശ പദ്ധതികളുടെ സംയോജനം – ജനകീയാസൂത്രണം 25 വർഷം പിന്നിടുമ്പോൾ **ബി പി മുരളി**	60
Responsive Governance in Kerala:The Case for Competency-Based Civil Service **Dr. Ram Mohan R. & Aswin T. K.**	62
Social Audits and Accountability **Rakshitha Swami**	67
അഴിമതിരഹിത വാളയാർ **സലീം**	71
ഉല്പാദന മേഖലകളുടെ വികസനോന്മുഖമായ ഭരണം:പുതിയ വെല്ലുവിളികളും അനിവാര്യമായ പരിഷ്കാരങ്ങളും **ഡോ. ജിജു പി. അലക്സ്**	72
ഇൻഫർമേഷൻകേരള മിഷൻമുഖേനകേരളാ സർക്കാർനടപ്പിലാക്കുന്ന എൽ.എസ്.ജി.ഡി. വകുപ്പിലെ ഓൺലൈൻസംവിധാനങ്ങളും പുതുതായി വികസിപ്പിക്കുന്നകെ-സ്മാർട്ട്സമഗ്ര സോഫ്റ്റ്‌വെയറും ഒരു വിശകലനം **സുജിത് സുധാകർ**	73
മാലിന്യ മുക്തകേരളം: തദ്ദേശസ്വയംഭരണ സ്ഥാപനങ്ങൾക്ക്ആശ്രയിക്കാവുന്ന ധനകാര്യ സ്രോതസ്സുകൾ	78
തദ്ദേശഭരണം – വികസന മാതൃകകൾ	80
തദ്ദേശഭരണം - തദ്ദേശഭരണ സ്ഥാപനങ്ങളും കാർഷിക മേഖലയും **മണിവർണ്ണൻ ജി.കെ**	81
തൊഴിലുറപ്പ് - കുടുംബശ്രീയിലൂടെയുള്ളപ്രാദേശിക സാമ്പത്തിക വികസനം **ഷാജിമോൻ പി.എ.**	82
തദ്ദേശഭരണം – വികസനമാതൃകഅളഗപ്പനഗർ	83
അഞ്ചാം അന്താരാഷ്ട്ര കേരള പഠന കോൺഗ്രസ്	84
നവകേരളത്തെ ഭരണ നിർവ്വഹണം സഹകരണ വകുപ്പ് **അയ്യപ്പൻ നായർ .ടി**	84
നവ കേരളത്തിലെ പോലീസ് **സി.ആർ.ബിജു**	85

സർവ്വെയും ഭൂരേഖയും വകുപ്പ് **പുഷ്പ ടി. പി.**	86
സർവ്വെയും ഭൂരേഖയും വകുപ്പ്	88
റവന്യൂ വകുപ്പ് **അനൂപ് വി വി, ഷാജി, ഇ .പ്രമോദ്**	89
നവ കേരള കാലത്തെ ഭരണം നിർവഹണം സംസ്ഥാന ചരക്ക് സേവന നികുതി വകുപ്പ് **നവനീത് കൃഷ്ണൻ**	90
ട്രഷറി വകുപ്പ് -വികസനത്തിന്റെ പാതയിൽ **കൃഷ്ണകുമാർ**	91
വനംവകുപ്പ്	92
വനംവകുപ്പ്	93
മണ്ണു പര്യവേക്ഷണ മണ്ണു സംരക്ഷണ വകുപ്പ്	94
തദ്ദേശ ഭരണം - തദ്ദേശഭരണ സ്ഥാപനങ്ങളും കാർഷിക മേഖലയും	95
കൃഷിവകുപ്പ് **ഡി. എൽ. സുമ**	96
കൃഷി - പരാജയപ്പെട്ട പദ്ധതി ആസൂത്രണത്തിലെ പിഴവ്-ഒരു പദ്ധതിയുടെ ലക്ഷ്യ പൂർത്തീകരണ പരാജയം **സുമ ഡി.എൽ**	**97**
കൃഷി വകുപ്പ് - മികച്ച മാതൃക 3 വിള ആരോഗ്യ പരിപാലന പദ്ധതി - പ്ലാൻറ് ഹെൽത്ത് ക്ലിനിക് **അദ്രിക ബി. വി., അജയകുമാർ ബി.**	**98**
കൃഷി - മികച്ച മാതൃകകാർഷിക പദ്ധതികളിൽ അഗ്രോസർവീസ് സെന്ററുകളുടെ സ്വീകാര്യത **പ്രമോദ് കുമാർ സി.**	**99**
കൃഷി - മികച്ച മാതൃകകൃഷി ഉദ്യോഗസ്ഥർക്ക് ഉന്നതപഠനം **ബീന ജെ.എസ്.**	100
കൃഷി - മികച്ച മാതൃകവിള ഇൻഷുറൻസ് **ജോഷി പി.എം.**	100
നവ കേരള പശ്ചാത്തലത്തിൽ ഭരണം നിർവഹണം **കെ. ബി. വൽസല കുമാരി**	101
മത്സ്യബന്ധന വകുപ്പ് കേരളത്തിന്റെ ജലകൃഷിമേഖല വെല്ലുവിളിയും പരിഹാര നിർദ്ദേശങ്ങളും **ഇഗ്നേഷ്യസ് മൺട്രോ**	101
കേരളത്തിന്റെ പൊതുജനാരോഗ്യ സംവിധാനംകൂടുതൽ ഇൻക്ലൂസ്സീവ് ആകേണ്ടതിന്റെ ആവശ്യകത **ഡോ. ടി. എസ്. അനിഷ്**	102
സേവന സർവീസ് വിതരണം മെച്ചപ്പെടുത്താനുള്ള നിർദ്ദേശങ്ങൾ: **ഡോ. ടി. എസ്. അനിഷ്**	103

മെഡിക്കൽ വിദ്യാഭ്യാസ വകുപ്പ് **ഡോ. എം.എസ്. ഷർമാദ്, ഡോ. അൽത്താഫ്**	105
സ്കൂൾ ഹെൽത്ത് പ്രോഗ്രാം (ബാലമുകുളം & കിരണം)	108
സദ്ഗമയ	108
ഗുണനിലവാരം മെച്ചപ്പെടുത്തൽതിരുവനന്തപുരം മെഡിക്കൽ കോളേജ് **ഡോ. എം.എസ്. ഷർമാദ് , സുഷമ**	110
Value Stream Analysis and Good Governance:The Case of Scheduled Castes Development **Anilkumar U P**	112
അട്ടപ്പാടി മൊബൈൽ ട്രൈബൽ മെഡിക്കൽ യൂണിറ്റ്,പാലക്കാട് ജില്ല	112
സാന്ത്വനപരിചരണം പൂർണ്ണതയിലേക്ക് **സിന്ധു മോൾ വി.**	113
സുജലം സുലഭംടാങ്കറുകളിലൂടെയുള്ള ജലവിതരണ സംവിധാനം **അനൂപ് റോയ് പി.എ.**	116
Promoting & Facilitating MSMEs:Transforming MSMEs in Tamil Nadu **Ajit Mathai**	117
അച്ചടിവകുപ്പിലെ വികസനവും ശാസ്ത്രസാങ്കേതികവിദ്യയും	119
നവ കേരളവും മാറുന്ന സംരംഭങ്ങളും **ടി ഒ ഗംഗാധരൻ**	120
ഖനന ഭൂവിജ്ഞാന വകുപ്പ്	121
പ്രാദേശിക സാമ്പത്തിക വികസനം - ലക്ഷ്യപ്രാപ്തിക്കായി തദ്ദേശഭരണ സ്ഥാപനങ്ങൾഅനുവർത്തിക്കേണ്ടതായ നടപടികൾ **കെ. എൻ. വിമൽകുമാർ**	121
ഉത്തരവാദിത്ത ടൂറിസം **രൂപേഷ് കുമാർ**	123
കേരള ടൂറിസത്തിന്റെ വികസനത്തിനായിവിനോദ സഞ്ചാരവകുപ്പിന്റെ ഇടപെടലുകൾ **രാജീവ് ജി.എൽ**	124
നവകേരളത്തിലെ നോർക്ക ടൂറിസം,കായിക വകുപ്പുകളുടെ ഭരണ നിർവ്വഹണം	125
നവകേരളം ഭരണ നിർവ്വഹണം സെക്രട്ടേറിയറ്റ് സർവ്വീസ് (കേരളാ സെക്രട്ടറിയേറ്റ് എംപ്ലോയീസ് അസോസിയേഷന് സമർപ്പിക്കുന്നത്)	126
E-Governanace	128
System preparedness for dementia prevention **Jayan P Vijayan (KGOA)**	129
Minimum Standards for institutions for Elderly care **Dr Thomas Iype**	129
Convergence of Resources and Services:Building an Age-Inclusive Society **Dr. Praveen G Pai**	132

Caring for the Mental Health of the elderly **Health Action by People, Thiruvananthapuram**	133
Attitudinal Change – Fighting Ageism, Ensuring Respect,Acceptance and Inclusion **Dr Sherin Susan Paul N.**	134
Assistive devices for older adults – The smarter way to age in kerala **Dr. Jino Joy MD**	135
വയോജന കേരളംധനകാര്യവും ബഡ്ജറ്റും	136
കേരളത്തിലെ പ്രത്യേക ദുർബല ഗോത്രവർഗ്ഗവിഭാഗങ്ങളുടെവികസനവും വെല്ലുവിളികളും **ഡോ. പി.വി. മിനി**	138
Apex Training Institute of Kerala – IMG, Governance in the time of Nava Keralam – possibilities and constraints **Dr Anishia Jayadev**	139

1

പഠന കോൺഗ്രസുകളും ഭരണ പരിഷ്കാരവും - ഒരു അവലോകനം

ഡോ. ടി.എം. തോമസ് ഐസക്

സേവനങ്ങളുടെ ഗുണനിലവാരം ഉയർത്തുന്നതിനും ചെറുകിട മേഖലകളുടെ ഉല്പാദനക്ഷമത ഉയർത്തുന്നതിനും ഇടതുപക്ഷം ബദലായി കാണുന്നത് ജനാധിപത്യ അധികാരവികേന്ദ്രീകരണമാണ്. പശ്ചാത്തലസൗകര്യ പിന്നോക്കാവസ്ഥ പരിഹരിക്കുന്നതിനുള്ള മാർഗ്ഗം പൊതുസ്ഥാപനങ്ങൾ മുൻകൈയെടുത്തുള്ള നിക്ഷേപമാണ്. ആധുനിക തൊഴിലവസരങ്ങൾ സൃഷ്ടിക്കുന്നതിനു വേണ്ടിയുള്ള നിക്ഷേപത്തെ പ്രോത്സാഹിപ്പിക്കുന്നതിന് ആസൂത്രിതമായ ഇടപെടലാണു വേണ്ടത്. നവകേരളത്തിനായുള്ള ഇത്തരമൊരു ബദൽ സമീപനം വിജയിക്കണമെങ്കിൽ കൂടുതൽ ശക്തവും കാര്യക്ഷമവുമായി ഇടപെടുന്ന സംസ്ഥാന സർക്കാർ അനിവാര്യമാണ്. അതുകൊണ്ടാണ് കഴിഞ്ഞ നാല് പഠന കോൺഗ്രസുകളിലും ഭരണപരിഷ്കാരം ഒരു പ്രധാനപ്പെട്ട ചർച്ചാവിഷയം ആയത്.

രാജ്യത്തെ താരതമ്യേന കാര്യക്ഷമവും അഴിമതി കുറഞ്ഞതും പ്രതിബദ്ധതയുള്ളതുമായ ഒന്നാണ് കേരളത്തിന്റെ ഭരണയന്ത്രം. ഇതിന്റെ പിന്നിൽ നീണ്ട നാളത്തെ ചരിത്രമുണ്ട്. വിദ്യാഭ്യാസത്തിലും ഉദ്യോഗത്തിലുമുള്ള സംവരണ സംവിധാനത്തിലൂടെ കീഴാളർക്ക് ഭരണയന്ത്രത്തിൽസ്ഥാനം ലഭിച്ചു. ഇടതുപക്ഷ സർക്കാരുകളുടെ ഇടപെടലുകളും നിരന്തരമായ ബഹുജന സമ്മർദ്ദവും കേരളത്തിലെ ഇടതുപക്ഷ മനസ്സും ഈയൊരു സ്ഥിതിവിശേഷം സൃഷ്ടിക്കുന്നതിനു സഹായിച്ചിട്ടുണ്ട്. ജീവനക്കാരുടെ പ്രസ്ഥാനങ്ങളും ഈ ജനാധിപത്യവല്ക്കരണ പ്രക്രിയയിൽ പങ്കാളികളാണ്. കേരളത്തിലെ ഭരണയന്ത്രം ക്ഷേമപ്രവർത്തനങ്ങളും വിദ്യാഭ്യാസാദി സേവനങ്ങളും പ്രദാനം ചെയ്യുന്നതിനും ബന്ധപ്പെട്ട പരിഷ്കാരങ്ങൾ നടപ്പാക്കുന്നതിനും വളരെ കാര്യക്ഷമമായി പ്രവർത്തിച്ചിട്ടുണ്ട്.

കേരളത്തിലെ ഭരണസംവിധാനത്തിന് മേൽപ്പറഞ്ഞ നേട്ടങ്ങൾ ഉണ്ടെന്നത് യാഥാർത്ഥ്യമാണെങ്കിലും നിരവധി പോരായ്മകൾഅതിനുണ്ട്. അതിന്റെ തെളിവുകളിലൊന്നാണ് അനിശ്ചിതമായി നീണ്ടുപോകുന്ന നിരവധി പദ്ധതികൾ. വൻകിട പ്രൊജക്ടുകൾ ഫലപ്രദമായി നടപ്പാക്കുന്നതിനു ഭരണയന്ത്രം പ്രാപ്തമല്ല. സേവനമേഖലയിലെ രണ്ടാംതലമുറ പ്രശ്നങ്ങളെ കൈകാര്യം ചെയ്യാൻ കഴിയുന്നില്ല. സേവന നിലവാരത്തെക്കുറിച്ചുള്ള ജനങ്ങളുടെ പരാതികളേറുകയാണ്. വ്യവസായ പ്രോത്സാഹന ഏജൻസികളുടെ പ്രവർത്തനം മറ്റു സംസ്ഥാനങ്ങളെ അപേക്ഷിച്ച് പിന്നിലാണ്. റെഗുലേറ്ററി വകുപ്പുകൾ പലപ്പോഴും ജനവിരുദ്ധമാകുന്നു.

ഭരണസംവിധാനത്തിന്റെ ഇത്തരം ദൗർബല്യങ്ങളെ ചൂണ്ടിക്കാണിച്ചുകൊണ്ടാണ് സ്വകാര്യവല്ക്കരണ അജണ്ടകൾ ജനങ്ങളുടെ മനസ്സിൽ അടിച്ചേല്പ്പിക്കാനുള്ള ശ്രമം നടക്കുന്നതെന്നും തിരിച്ചറിയപ്പെടേണ്ടതുണ്ട്. പൊതുമേഖലയെയും പൊതു സംവിധാനങ്ങളെയും സംരക്ഷിക്കുന്നതിനുള്ള പോരാട്ടം വിജയിക്കണമെങ്കിൽ ഭരണയന്ത്രത്തിന്റെ കാര്യക്ഷമതയും ജനകീയതയും ഉയർത്തിയേ തീരൂ. നിയോലിബറൽ സർക്കാർ ഭരണയന്ത്രത്തിനു ബദലായി ഒരു

ജനകീയ ഭരണയന്ത്രത്തിനു രൂപം നൽകാൻ നമുക്കു കഴിയണം.

കാലോചിതമായി നടത്തേണ്ട പരിഷ്കരണങ്ങൾ ഈ രംഗത്ത് നടന്നില്ല എന്നതിന്റെ ഫലമായിട്ടാണ് നമ്മുടെ ഭരണയന്ത്രം തുരുമ്പിച്ചതും വേണ്ടത്ര ജന സൗഹാർദ്ദപരമല്ലാത്തതുമായ അവസ്ഥ ഉണ്ടായിട്ടുള്ളത്. ഭരണപരിഷ്കരണവുമായി ബന്ധപ്പെട്ട ചരിത്രം പരിശോധിച്ചാൽ ഇടതുപക്ഷ സർക്കാരുകൾ ഇത്തരം പരിശ്രമങ്ങൾ ഓരോ ഘട്ടത്തിലും സ്വീകരിച്ചിരുന്നു എന്നും വലതുപക്ഷ സർക്കാരുകൾ അതിനെ ഉൾക്കൊണ്ടുകൊണ്ട് മുന്നോട്ടുപോകാൻ തയ്യാറായിരുന്നില്ല എന്നും കാണാനാകും.

I

ഒന്നാമത് കേരള പഠന കോൺഗ്രസിന്റെ ചരിത്രപരമായ സംഭാവന ജനകീയാസൂത്രണത്തിനു കളമൊരുക്കിയെന്നതാണ്. ചിലരെങ്കിലും ഇത്തരമൊരു അവകാശവാദം അതിരുകവിഞ്ഞതും പിൻബുദ്ധിയാണെന്നും വിമർശിച്ചിട്ടുണ്ട്. അതുകൊണ്ട് പഠന കോൺഗ്രസ് കഴിഞ്ഞ് ഏതാനും ആഴ്ചകൾക്കുള്ളിൽ ഡോ. മൈക്കിൾ തരകനും ഞാനും ചേർന്ന് ഇക്കണോമിക് ആൻഡ് പൊളിറ്റിക്കൽ വീക്കിലിയിൽ എഴുതിയ കോൺഗ്രസ് അവലോകനത്തിൽ നിന്ന് ഉദ്ധരിക്കട്ടെ:

"ഭരണത്തിലും വികസന പ്രവർത്തനത്തിലും അധികാരവികേന്ദ്രീകരണത്തിന്റെ പ്രാധാന്യത്തെക്കുറിച്ച് കോൺഗ്രസിൽ ഏതാണ്ട് എല്ലാവരും ഏകാഭിപ്രായക്കാർ ആയിരുന്നു. വികസനപ്രശ്നങ്ങളെക്കുറിച്ചുള്ള സമ്മേളനങ്ങളിൽ ഓരോന്നിലും പുതിയ വികസനതന്ത്രം നടപ്പാക്കുന്നതിന് ഒരു മുന്നുപാധിയായി അധികാരവികേന്ദ്രീകരണം ചൂണ്ടിക്കാണിക്കപ്പെട്ടു. അധികാരവികേന്ദ്രീകരണത്തിനായി സംസ്ഥാനത്തു നടന്നിട്ടുള്ള പ്രവർത്തനങ്ങളെ അവലോകനം ചെയ്യുവാനും ഒരു പ്രത്യേക സമ്മേളനം ഉണ്ടായിരുന്നു. മറ്റു പല കാര്യങ്ങളിലും മുന്നിലെന്ന് അഭിമാനിക്കാവുന്ന കേരളം മറ്റു സംസ്ഥാനങ്ങളെ അപേക്ഷിച്ച് ഇക്കാര്യത്തിൽ വളരെ പിന്നിലാണെന്നു ചൂണ്ടിക്കാട്ടപ്പെട്ടു."

കേരളത്തിലെ അധികാരവികേന്ദ്രീകരണ ചരിത്രം പരാജയപ്പെട്ട പരിശ്രമങ്ങളുടെ നീണ്ട പട്ടികയാണ്. ഇതിൽ ഏറ്റവും അവസാനത്തേതായ ജില്ലാ കൗൺസിൽ എങ്ങനെ ഗളഹസ്തം ചെയ്യപ്പെട്ടുവെന്നതു വിശദമായ ചർച്ചയായി. പരിമിതികൾക്കുള്ളിൽ നിന്നുകൊണ്ട് ജില്ലാ കൗൺസിലുകളുടെ നേട്ടങ്ങളും ചർച്ചയായി. 73, 74-ാം ഭരണഘടനാ ഭേദഗതി പുതിയൊരു അവസരം സൃഷ്ടിച്ചിരിക്കുകയാണെന്നു കോൺഗ്രസ് ചൂണ്ടിക്കാണിച്ചു. ഈ ഭരണഘടനാ ഭേദഗതികളുടെ പരിമിതികളും വിമർശനപരമായി വിലയിരുത്തപ്പെട്ടു. കേരളത്തിൽ പാസ്സാക്കിയ നിയമങ്ങളാവട്ടെ കേന്ദ്ര മൂലനിയമത്തിന്റെ അന്തസത്തയ്ക്കുപോലും വിരുദ്ധമാണ്. ബദൽ നിർദ്ദേശങ്ങളെല്ലാം സർക്കാർ അവഗണിക്കുകയാണ് ഉണ്ടായതെന്ന് ഡോ. കെ.എൻ. രാജിനെപ്പോലുള്ള പണ്ഡിതർപോലും അഭിപ്രായപ്പെട്ടു.

എന്താണ് വേണ്ടത്? കല്യാശ്ശേരിയിൽ ജനകീയ വിഭവഭൂപട നിർമ്മാണവും അതിന്റെ അടിസ്ഥാനത്തിലുള്ള ജനങ്ങൾ മുൻകൈയെടുത്തുള്ള ആസൂത്രണവും നിർവ്വഹണവും കോൺഗ്രസ് ചർച്ച ചെയ്തു. ഇത്തരമൊരു സമീപനമാണ് കേരളത്തിൽ വേണ്ടതെന്ന് അഭിപ്രായപ്പെട്ടു. അധികാരവികേന്ദ്രീകരണത്തിനു മുന്നിലുള്ള രാഷ്ട്രീയ ഇച്ഛയില്ലായ്മ, ഉദ്യോഗസ്ഥ ദുഷ്പ്രഭുത്വം, ജനകീയ പ്രാപ്തിയുടെയും അവബോധത്തിന്റെയും അഭാവം എങ്ങനെ മറികടക്കാമെന്ന ചോദ്യത്തിന് കൃത്യമായ മറുപടി ഉണ്ടായില്ല. ജനകീയാസൂത്രണ സമീപനം കൃത്യമായി ഈ വെല്ലുവിളികളെ മറികടക്കാനായിട്ടാണ് ആവിഷ്കരിച്ചത്.

ഉത്തരം കാണേണ്ട പ്രശ്നങ്ങളെയും ഉത്തരം ലഭിച്ചവയെ കൂടുതൽ മൂർത്തമാക്കുന്നതിനും വേണ്ടി കോൺഗ്രസിന്റെ തുടർച്ചയായി വിഷയാധിഷ്ഠിത സെമിനാറുകൾ നടത്തുന്നതിനു തീരുമാനിച്ചിരുന്നു. അങ്ങനെ ജൻഡർ, വിദ്യാഭ്യാസം, കൃഷി എന്നിവയെക്കുറിച്ച് സെമിനാറുകൾ നടന്നു. അധികാരവികേന്ദ്രീകരണത്തെക്കുറിച്ചുള്ള സെമിനാറിനുള്ള തയ്യാറെടുപ്പുവേളയിലാണ് 1996-ലെ തെരഞ്ഞെടുപ്പ് വന്നതും ഇടതുപക്ഷം അധികാരത്തിലെത്തിയതും. ആ സർക്കാർ അധികാരവികേന്ദ്രീകരണം ഏറ്റവും പ്രധാനപ്പെട്ട ചുമതലയായി പ്രഖ്യാപിച്ചു. അധികാരവികേന്ദ്രീകരണത്തെക്കുറിച്ച് ഒരു സെമിനാറിനു പകരം എല്ലാ തദ്ദേശഭരണ സ്ഥാപനങ്ങളും ജനകീയാസൂത്രണ സെമിനാറുകൾ നടക്കുന്ന അവസ്ഥയുണ്ടായി.

II

ഇ.കെ. നായനാർ മുഖ്യമന്ത്രിയായുള്ള ഇടതുപക്ഷ ജനാധിപത്യ മുന്നണി സർക്കാർ ഭരണപരിഷ്കാരം സംബന്ധിച്ച് രണ്ട് സുപ്രധാന കമ്മിറ്റികളെ നിയോഗിക്കുകയുണ്ടായി. ഒന്ന്, അധികാരവികേന്ദ്രീകരണം സംബന്ധിച്ചുള്ള സത്യബ്രതോ സെൻ അധ്യക്ഷനായുള്ള കമ്മിറ്റി. രണ്ട്, ഇ.കെ. നായനാർ അധ്യക്ഷനായുള്ള മൂന്നാം ഭരണപരിഷ്കാര കമ്മീഷൻ.

ഒന്നാം പഠന കോൺഗ്രസ് നിർദ്ദേശിച്ചതുപോലെ 73, 74-ാം ഭരണഘടനാ ഭേദഗതികളുടെ പശ്ചാത്തലത്തിൽ കേരളത്തിൽ രൂപംകൊണ്ട പഞ്ചായത്ത്-മുനിസിപ്പൽ നിയമങ്ങളെ സമൂലമായി പരിഷ്കരിക്കേണ്ടിയിരിക്കുന്നു. അധികാരവും പണവും ഉദ്യോഗസ്ഥരെയും താഴേക്കു വിന്യസിക്കേണ്ടിയിരുന്നു. ഇതുസംബന്ധിച്ചാണ് സെൻ കമ്മിറ്റി പഠിച്ചത്.

ഇവരുടെ റിപ്പോർട്ട് വരുമ്പോഴേക്കും അത് നടപ്പാക്കാനുള്ള രാഷ്ട്രീയ ഇച്ഛ സൃഷ്ടിക്കേണ്ടിയിരിന്നു. ഇതിന് താഴേത്തട്ടിൽ നിന്നു കക്ഷി-രാഷ്ട്രീയ ഭേദമന്യേ ഒരു ജനകീയപ്രസ്ഥാനം അധികാരവികേന്ദ്രീകരണത്തിനുവേണ്ടി സൃഷ്ടിക്കുകയായിരുന്നു മാർഗ്ഗം.

അതിനുവേണ്ടിയിട്ടാണ് അധികാരവികേന്ദ്രീകരണത്തെ കേവലം ഭരണപരിഷ്കാരമായി കാണാതെ ഒരു ജനകീയപ്രസ്ഥാനമായി ആവിഷ്കരിച്ചത്. ആസൂത്രണത്തെ ഇതിനൊരു ഉപാധിയാക്കി മാറ്റി. രാജ്യം കണ്ടിട്ടുള്ളതിൽവച്ച് ഏറ്റവും വലിയ ജനകീയ അനൗപചാരിക വിദ്യാഭ്യാസ പദ്ധതിക്കു കേരളം സാക്ഷ്യംവഹിച്ചു. ഈ തന്ത്രത്തിന്റെ വിജയമാണ് ആറ് സർക്കാരുകൾ മാറിമാറി കേരളം ഭരിച്ചിട്ടും അധികാരവികേന്ദ്രത്തിന്റെ പൊതു ചട്ടക്കൂട് അടിസ്ഥാനപരമായ മാറ്റങ്ങളില്ലാതെ തുടർന്നത്.

താഴെത്തട്ടിലുള്ള ഈ സമൂലമായ അഴിച്ചുപണിക്ക് അനുപൂരകമായി മുകൾത്തട്ടിൽ എന്തെല്ലാം മാറ്റങ്ങൾ വേണമെന്നുള്ളതായിരുന്നു മൂന്നാം ഭരണപരിഷ്കാര കമ്മീഷൻ പരിശോധിക്കേണ്ടിയിരുന്നത്. നാല് വാല്യങ്ങളുള്ള വിശദമായ റിപ്പോർട്ടാണ് കമ്മീഷൻ തയ്യാറാക്കിയത്. എന്നാൽ ഭരണമാറ്റം ഈ നിർദ്ദേശങ്ങൾ പ്രായോഗികമായി നടപ്പാക്കുന്നതിനു പ്രതിബന്ധമായി.

അധികാരത്തിലന്ന യുഡിഎഫ് സർക്കാർഭരണ സംവിധാനത്തെ കാര്യക്ഷമമാക്കുന്നതിനു പകരം സിവില്സർവ്വീസിനെ തന്നെ ആഗോളവല്ക്കരണ സമീപനത്തിന്റെ പശ്ചാത്തലത്തിലെട്ടിച്ചുരുക്കാനാണു ശ്രമിച്ചത്. ഭരണപരിഷ്കാര കമ്മീഷൻ നിർദ്ദേശങ്ങൾക്കു പകരം എഡിബി സഹായത്തോടെ സർക്കാരിനെ ആധുനികവൽക്കരിക്കാനുള്ള ഒരു പരിപാടിയുമായി (എംജിപി) മുന്നോട്ടു പോയി. സിവില്സർവ്വീസ് കൂടുതല്പ്രശ്നസങ്കീർണ്ണമായ അവസ്ഥയില്എത്തിക്കുക എന്നല്ലാതെ മറ്റൊരു നേട്ടവും ഇതുകൊണ്ടുണ്ടായില്ല. മാത്രമല്ല, ജനകീയാസൂത്രണം പാതിവഴിയിൽ നിർത്തലാക്കപ്പെട്ടു. അധികാരവികേന്ദ്രീകരണത്തെ വ്യവസ്ഥാപിതമാക്കുന്നതിൽ ഇതുമൂലം വലിയ വീഴ്ച ഉണ്ടായി. സന്നദ്ധപ്രവർത്തകരും മറ്റും ഒഴിവാക്കപ്പെട്ടതോടെ ആസൂത്രണത്തിലെ ജനകീയതയ്ക്കും വലിയ തിരിച്ചടി നേരിട്ടു.

2005 ഡിസംബറിൽ ചേർന്ന രണ്ടാമത് കേരള പഠന കോൺഗ്രസ് മുകളിൽ പറഞ്ഞ സ്ഥിതിവിശേഷത്തെ സമഗ്രമായി വിലയിരുത്തി. രണ്ടാം പഠന കോൺഗ്രസിലെ ചർച്ചകളെ ജനകീയാസൂത്രണവും മൂന്നാം ഭരണപരിഷ്കാര കമ്മീഷൻ റിപ്പോർട്ടും ഗാഢമായി സ്വാധീനിക്കുകയുണ്ടായി. പൗരാവകാശം, വിവരാവകാശം, പരാതിപരിഹാരം എന്നിവ കേന്ദ്ര ചർച്ചാവിഷയമായി. കോൺഗ്രസ് ചർച്ച ചെയ്ത നൂതന വിഷയം ഭരണരംഗത്തെ വിവരസാങ്കേതികവിദ്യ ഉപയോഗമായിരുന്നു.

വിവരസാങ്കേതികവിദ്യയുടെ ഉപയോഗം സംബന്ധിച്ച് രണ്ട് സമീപനങ്ങളുടെ രൂക്ഷമായ ഏറ്റുമുട്ടലിന്റെ വേദിയായി പഠന കോൺഗ്രസ്. ജനകീയാസൂത്രണത്തിന്റെ ഭാഗമായി എറണാകുളം ജില്ലാ പഞ്ചായത്ത് മുൻകൈയെടുത്ത് സ്വതന്ത്ര സോഫ്ടുവെയറിന്റെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ വിവരസാങ്കേതിക വൈദഗ്ദ്യ പോഷണത്തിനും ഭരണനിർവ്വഹണത്തിനും സംരംഭക വികസനത്തിനുമായി ചില പ്രൊജക്ടുകൾ എടുത്തിരുന്നു. ഇതിൽ പ്രവർത്തിച്ചിരുന്നവർ കേരളത്തിലെ സ്വതന്ത്ര സോഫ്ടുവെയറിന്റെ പ്രചാരണത്തിൽ പിന്നീട് നിർണ്ണായകപങ്കുവഹിച്ചു. അവർ ഇടതുപക്ഷ ബദൽ സ്വതന്ത്ര സോഫ്ടുവെയറിനെ അടിസ്ഥാനമാക്കിയായിരിക്കണമെന്നു വാദിച്ചു. മറിച്ച്, കാര്യക്ഷമതയ്ക്കും പെട്ടെന്നു ഇ-ഗേവണൻസ് നടപ്പാക്കുന്നതിനും മറ്റു സോഫ്ടുവെയറുകൾ ഉപയോഗിക്കുന്നതിൽ തെറ്റില്ലായെന്നും മറുപക്ഷവും വാദിച്ചു. അവസാനം എത്തിച്ചേർന്ന നിലപാട് ഇതായിരുന്നു:

ഇടതുപക്ഷ ബദലിന്റെ അഭേദ്യഭാഗമാണ് വിജ്ഞാന സ്വാതന്ത്ര്യവും സ്വതന്ത്ര സോഫ്ടുവെയറും. അതു പ്രോത്സാഹിപ്പിക്കുന്നതിന് ഇടതുപക്ഷ സർക്കാർ പ്രതിജ്ഞാബദ്ധമായിരിക്കും. എന്നാൽ ഓരോ മേഖലയിലും നിലവിലുള്ള മൂർത്തമായ സാഹചര്യങ്ങൾ പരിശോധിച്ചുകൊണ്ടുകൂടിയായിരിക്കും സ്വകാര്യ സോഫ്ടുവെയറുകൾ ഉപയോഗപ്പെടുത്തണമോ അതോ സ്വതന്ത്ര സോഫ്ടുവെയർ തന്നെ വേണമോ യെന്നു തീരുമാനിക്കുക.

III

മൂന്നാമത് കേരള പഠന കോൺഗ്രസ് 2011 ജനുവരിയിലാണ് നടന്നത്. ഭരണപരിഷ്കാര രംഗത്തു വേണ്ടത്ര പുരോഗതി കൈവരിച്ചുവെന്ന് അവകാശപ്പെടാനാകാത്ത അവസ്ഥയായിരുന്നു. മൂന്നാം ഭരണപരിഷ്കാര കമ്മീഷന്റെ നിർദ്ദേശങ്ങൾക്കും മുൻ ഭരണപരിഷ്കാര കമ്മീഷനുകളുടെ നിർദ്ദേശങ്ങളെന്നപോലെ പ്രായോഗികമായി നടപ്പായില്ല. കാരണങ്ങൾ പലതാണ്. ഭരണപരിഷ്കാര കമ്മീഷൻ നിർദ്ദേശങ്ങൾ പരസ്പരബന്ധിതമാണ്. കഷണം കഷണമായുള്ള നടപ്പാക്കൽ ഉദ്ദേശിച്ചഫലം ഉണ്ടാക്കിയില്ല. റിപ്പോർട്ടുകൾ സമർപ്പിച്ചതോടെ കമ്മീഷൻ പ്രവർത്തനവും അവസാനിപ്പിച്ചു. ആവശ്യമായ വിശദീകരണങ്ങൾ നൽകുന്നതിനോ നിർവ്വഹണം പരിശോധിക്കുന്നതിനോ ഉള്ള സംവിധാനങ്ങൾ ഇല്ലാതായി. നിർദ്ദേശങ്ങൾ പ്രായോഗികമായി നടപ്പാക്കുന്നതിനു മുമ്പ് വിശദമായ പരിശോധന ആവശ്യമാണ്. പക്ഷേ, അത് ചുവപ്പുനാടകളിൽപ്പെട്ടു. ഏതാണ്ട് ഇതു തന്നെയാണ് ഒന്നും രണ്ടും ഭരണപരിഷ്കാര കമ്മീഷനുകൾക്കും സംഭവിച്ചത്.

അധികാരവികേന്ദ്രീകരണം വീണ്ടും ഒരു ജനകീയ പ്രസ്ഥാനമാക്കി മാറ്റുന്നതിനുള്ള പരിശ്രമവും വിജയിച്ചില്ല. സന്നദ്ധപ്രവർത്തകരെ അപമാനിച്ച് പിരിച്ചുവിട്ട രീതിമൂലം വളരെ ചുരുക്കംപേർ മാത്രമേ പഴയതുപോലെ പ്രവർത്തിക്കാൻ തിരിച്ചുവരാൻ തയ്യാറായുള്ളൂ. ഉദ്യോഗസ്ഥ പുനർവിന്യാസം, ചട്ടങ്ങളുടെ രൂപീകരണം തുടങ്ങിയവയിലെല്ലാം ഗണ്യമായ പുരോഗതിയുണ്ടായി.

മൂന്നാം പഠന കോൺഗ്രസ് സവിശേഷമായി ചർച്ച ചെയ്ത ഒരു കാര്യം കുടുംബശ്രീയാണ്. 6-7 പ്രബ

ന്ധങ്ങൾ കുടുംബശ്രീയെ സംബന്ധിച്ച് അവതരിപ്പിക്കപ്പെട്ടുവെന്നു മാത്രമല്ല കോൺഗ്രസിന്റെ സമീപന രേഖയിലും ജൻഡറുമായി ബന്ധപ്പെട്ട് കുടുംബശ്രീ പ്രതിപാദിക്കപ്പെട്ടു. ലോകബാങ്കും മറ്റും മുന്നോട്ടുവയ്ക്കുന്ന സ്വയംസഹായസംഘ പ്രസ്ഥാനത്തിൽ നിന്നും അടിസ്ഥാനപരമായിതന്നെ കുടുംബശ്രീ വ്യത്യസ്ത സ്വഭാവത്തോടുകൂടിയതാണ്. മൈക്രോ ഫിനാൻസ് മാത്രമല്ല, സർക്കാർ പരിപാടികളുടെ നടത്തിപ്പിനുള്ള വേദിയായും സൂക്ഷ്മ തൊഴിൽ സംരംഭങ്ങൾക്കും സ്ത്രീ ശാക്തീകരണത്തിനുള്ള ഉപാധിയായും കുടുംബശ്രീ പ്രകീർത്തിക്കപ്പെട്ടു. കുടുംബശ്രീയുടെ ബൈലോയിൽ ജനാധിപത്യപരമായ പ്രവർത്തനം ഉറപ്പുവരുത്തിക്കൊണ്ടുള്ള ഭേദഗതികൾ നടപ്പാക്കിയതാണ് രണ്ട് പഠന കോൺഗ്രസുകൾക്കിടയിൽ നടന്ന സുപ്രധാനമായ മാറ്റം.

ഭരണപരിഷ്കാരത്തിൽ ഇ-ഗവേണൻസിലുണ്ടായ പുരോഗതി വിലയിരുത്തപ്പെട്ടു. കാര്യക്ഷമതയും സുതാര്യതയും ഉറപ്പുവരുത്തുന്നതിൽ ഇ-ഗവേണൻസിനുള്ള സ്ഥാനം അവിതർക്കിതമാണ്. രണ്ടാം പഠന കോൺഗ്രസ് ചർച്ച ചെയ്ത സ്വതന്ത്ര സോഫ്ടുവെയർ നിലപാട് ഐടി നയത്തിന്റെ ഭാഗമായി. International Centre for Free and Open-Source Software (ICFOSS) സ്ഥാപിക്കപ്പെട്ടു. മലയാളം കമ്പ്യൂട്ടിംഗ് സജീവചർച്ചാവിഷയമായതും ഈ കോൺഗ്രസിലാണ്.

IV

2016 ജനുവരിയിൽ ചേർന്ന നാലാം പഠന കോൺഗ്രസ് അതുവരെയുള്ള ഭരണപരിഷ്കാര പുരോഗതിയെ വിലയിരുത്തി താഴെപ്പറയുന്ന നിഗമനങ്ങളിൽ എത്തി: മധ്യതല മാനേജ്മെന്റ് സർവീസ് മെച്ചുപ്പെടുത്താനുതകുന്ന അഡ്മിനിസ്ട്രേറ്റീവ് സർവീസ് സ്ഥാപിതമായില്ല. സെക്രട്ടേറിയറ്റ്-വകുപ്പുതല തട്ടുകൾ പ്രയോഗികമായി കുറച്ചു കൊണ്ടുവരാൻ കഴിഞ്ഞില്ല. സെക്രട്ടേറിയറ്റിലെ ആവർത്തികതട്ടുകള്ഒഴിവാക്കണം എന്നത് പ്രാവർത്തികമായില്ല. അഴിമതി-ദുർഭരണ നിയന്ത്രണം പ്രായോഗികമായില്ല. അഴിമതി വ്യാപകവും ദുർഭരണം വ്യവസ്ഥാപിതവുമായി നിലനില്ക്കുന്ന സ്ഥിതിയാണുള്ളത്. നിർവഹണ ഓഡിറ്റ് പ്രായോഗികമായി ഫലവത്താക്കാനോ തെറ്റു തിരുത്തലും പരാതിപരിഹാരവും നിയമമാക്കാനും കഴിയുന്നില്ല. ഇ-ഗവേർണന്സ്, എം-ഗവേർണന്സ് പരിഷ്കരണങ്ങൾ, തദനുസരണമുള്ള നിയമചട്ട പരിവർത്തനം എന്നിവ കാലോചിതമായി നടക്കുന്നില്ല. നിരീക്ഷണ-അവലോകന-നഷ്ടോത്തരവാദിത്വ സ്ഥാപനങ്ങള്നിർവഹണ പ്രാപ്തമാകുന്നില്ല. ഈ സ്ഥിതി വിശേഷത്തോടു പ്രതികരിച്ചുകൊണ്ട് പഠന കോൺഗ്രസ് ഒരു 10 ഇന പരിപാടി മുന്നോട്ടുവച്ചു. ഈ 10 ഇന പരിപാടിയുടെ അടിസ്ഥാനത്തിലാണ് ഇടതുപക്ഷ ജനാധിപത്യ മുന്നണിയുടെ തെരഞ്ഞെടുപ്പ് പത്രിക തയ്യാറാക്കിയത്. അതിൽ നല്ലപങ്ക് നടപ്പാക്കാൻ കഴിഞ്ഞു.

മുൻ മുഖ്യമന്ത്രി വിഎസ് അച്യുതാനന്ദൻ അധ്യക്ഷനായി നാലാം ഭരണപരിഷ്കാര കമ്മീഷനെ നിയോഗിച്ചു. മുൻ ഭരണപരിഷ്കാര കമ്മീഷനുകളുടെ റിപ്പോർട്ടുകൾ പരിശോധിച്ചുകൊണ്ട് ഭരണരീതികൾ ആധുനികവൽക്കരിക്കാനുള്ള നിർദ്ദേശങ്ങൾ മുന്നോട്ടുവയ്ക്കുകയായിരുന്നു മുഖ്യപരിഗണനാ വിഷയം. സമയബന്ധിതമായി തന്നെ കമ്മീഷൻ മൂന്ന് റിപ്പോർട്ടുകളും സമർപ്പിച്ചു.

ഏറ്റവും സുപ്രധാനമായ പരിഷ്കാരം കേരള അഡ്മിനിസ്ട്രേറ്റീവ് സർവ്വീസ് രൂപീകരിച്ച് വിജ്ഞാപനം പുറപ്പെടുവിച്ചതാണ്. അതിന്റെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ പി.എസ്.സി വഴി തെരഞ്ഞെടുപ്പു നടത്തുകയും പരിശീലനം നൽകി അവരെ നിയോഗിക്കുകയും ചെയ്തു. മറ്റൊരു സുപ്രധാനമായ പരിഷ്കാരം തദ്ദേശഭരണ വകുപ്പിന് ഏകീകൃത സിവിൽ സർവ്വീസ് രൂപീകരിച്ചതാണ്. ജീവനക്കാരുടെ സേവന മാനദണ്ഡങ്ങളിൽ പലതിലും സമൂലമായ മാറ്റം വരുത്തുന്ന ഈ തീരുമാനം സുദീർഘമായ ചർച്ചകളിലൂടെ അഭിപ്രായ സമന്വയത്തിലെത്തി. ഇതോടെ തദ്ദേശഭരണവുമായി ബന്ധപ്പെട്ട വകുപ്പുകളെല്ലാം ഒറ്റകുടക്കീഴിലായി.

വിവരസാങ്കേതികവിദ്യ പ്രയോജനപ്പെടുത്തുന്നതിലാണ് ഏറ്റവും വലിയ പുരോഗതി ഉണ്ടായത്. ഇ-ഓഫീസ് കൂടുതൽ വകുപ്പുകളിൽ നടപ്പാക്കി. ഓൺലൈൻ അപേക്ഷ, ഓൺലൈൻ വഴിയുള്ള അനുമതി എല്ലാ വകുപ്പുകളിലേക്ക് വ്യാപിപ്പിച്ചുകൊണ്ടിരിക്കുകയാണ്. ഇന്റർ ഓഫീസ് ഇ-മെയിൽ സംവിധാനം ആരംഭിച്ചു. ഇ-ടെണ്ടറിംഗ് സാർവ്വത്രികമാക്കുകയുണ്ടായി.

കേരളത്തിലെ എല്ലാ പഞ്ചായത്ത് ഓഫീസുകളും ഐഎസ്ഒ സർട്ടിഫിക്കേഷൻ നേടിക്കഴിഞ്ഞു. ഇതിന്റെ ഭാഗമായി വാർഷിക സർവ്വയലൻസ് ഓഡിറ്റ് നടത്തുന്ന പ്രവർത്തനവും മുന്നോട്ട് പോകുന്നുണ്ട്. കേരളത്തിലെ എല്ലാ പഞ്ചായത്തുകളിലും സംയോജിത പ്രാദേശിക ഭരണ മാനേജ്മെന്റ് സമ്പ്രദായം (ILGMS) നടപ്പാക്കി. ഇതിലൂടെ 250 സേവനങ്ങൾ ഓൺലൈനായി ജനങ്ങൾക്കു ലഭിക്കുന്നു. ആദ്യവർഷം തന്നെ അപേക്ഷ ലഭിച്ച ഒരുലക്ഷത്തിലേറെ ഫയലുകളിൽ 89 ശതമാനവും തീർപ്പാക്കി. മുഖ്യമന്ത്രിയുടെ ദുരിതാശ്വാസനിധിയിൽ നിന്നുള്ള സഹായം പൂർണ്ണമായും ഓൺലൈൻ ആക്കുകയും ഓരോ അപേക്ഷയും രണ്ടാഴ്ച്ചയ്ക്കുള്ളിൽ പരിശോധിച്ച് തീർപ്പുകൽപ്പിക്കുന്നതിനുള്ള സംവിധാനം ഏർപ്പെടുത്തുകയും ചെയ്തു.

സ്വതന്ത്ര സോഫ്ടുവെയറിന്റെ അഭിമാനസ്തംഭങ്ങളായി സ്കൂൾ ഡിജിറ്റലൈസേഷനും ഇലക്ട്രിസിറ്റി ബോർഡിലെ കമ്പ്യൂട്ടറൈസേഷനും മാറി. സ്കൂൾ ഡിജിറ്റലൈസേഷൻ നടപ്പാക്കിയ രീതി നീതി ആയോഗിന്റെപോലും പ്രശംസ പിടിച്ചുപറ്റുകയുണ്ടായി.

V

കഴിഞ്ഞ മൂന്നുപതിറ്റാണ്ടത്തെ ഭരണപരിഷ്കാര പരിശ്രമങ്ങളുടെ നീക്കിബാക്കി എന്താണ്?

അധികാരവികേന്ദ്രീകരണത്തിൽ രാജ്യത്തെ ഏറ്റവും സമഗ്രമായ പരിഷ്കാരം നടപ്പിലാക്കാൻ കഴിഞ്ഞിട്ടുള്ളത് കേരളത്തിലാണ്. ജനകീയത വീണ്ടെടുക്കുക, പങ്കാളിത്താസൂത്രണ പ്രക്രിയയിൽ നൂതനപദ്ധതികൾ ആവിഷ്കരിക്കുക, സുതാര്യതയും നഷ്ടോത്തരവാദിത്വവും ഉറപ്പുവരുത്തുക തുടങ്ങിയ മേഖലകളിൽ ഇനിയും ഏറെ മുന്നോട്ടുപോകാനുണ്ട്. ഇ-ഗവേണൻസ് മേഖലയിൽ ഇന്ന് കേരളത്തിൽ ഏറ്റവും മുന്നിൽ നിൽക്കുന്നത് പഞ്ചായത്തീരാജ് ഭരണസംവിധാനമാണ്.

വൻകിട പ്രൊജക്ടുകളെല്ലാം കാലാവധിയുടെ രണ്ടും മൂന്നും മടങ്ങ് കടന്ന് നീണ്ടുപോകുന്ന സ്ഥിതിവിശേഷത്തിൽ മാറ്റമുണ്ടായിട്ടുണ്ട്. കൂടുതൽ സമയബന്ധിതമായി പ്രൊജക്ടുകൾ പൂർത്തീകരിക്കുന്ന സ്ഥിതി ഉണ്ടായിട്ടുണ്ട്. എന്നാൽ ഈ കാര്യക്ഷമത ഇപ്പോഴും ഭൂരിപക്ഷം പ്രൊജക്ടുകളിലേക്കും എത്തിയിട്ടില്ല.

വിദ്യാഭ്യാസ-ആരോഗ്യാദി സേവനങ്ങളുടെ ഗുണനിലവാരം മെച്ചപ്പെട്ടിട്ടുണ്ട്. ഈ മേഖലകളിലെ പശ്ചാത്തലസൗകര്യ വികസനവും കൂടുതൽ ജീവനക്കാരെ നിയോഗിച്ചതും ജനപങ്കാളിത്തവേദികൾ ഫലപ്രദമായി പ്രവർത്തിച്ചതിന്റെയും ഫലമാണിത്. ഉന്നതവിദ്യാഭ്യാസ മേഖലയിൽ സമൂലമായ അഴിച്ചുപണി ഇപ്പോഴും പ്രായോഗിക പദ്ധതിയായിട്ടില്ല. ഭിന്നശേഷി, വയോജന സൗഹൃദ സംസ്ഥാനമായി കേരളത്തെ എങ്ങനെ മാറ്റാം? സ്ത്രീകൾക്കെതിരായ അതിക്രമങ്ങൾ എങ്ങനെ കുറയ്ക്കാം?

കാർഷിക മേഖലയിലെ വളർച്ച രൂക്ഷമായ മുരടിപ്പിൽ തുടരുകയാണ്. പ്രതികൂലമായ കമ്പോള സ്ഥിതിയാണ് അടിസ്ഥാന കാരണം. ഇതിനെ മറികടക്കത്തക്കരീതിയിൽ ഉല്പാദനക്ഷമതയും ഉല്പാദനവും ഉയർത്തുന്നതിനുള്ള പാക്കേജ് ഫലപ്രദമായി നടപ്പാക്കാൻ കഴിയുന്നില്ല. ഓരോ മേഖലയിലും ഓരോ വിളകളിലും ശരാശരി ഉല്പാദനക്ഷമതയുടെ 3-5 മടങ്ങ് ഉല്പാദനക്ഷമത കൈവരിക്കുന്ന ഉത്തമ കൃഷിക്കാരുണ്ട്. അവരുടെ ഉത്തമപ്രയോഗങ്ങൾ എങ്ങനെ സാർവ്വത്രികമാക്കാം?

വ്യവസായസംരംഭകത്വത്തിൽ ആശാവഹമായ ചലനങ്ങൾ ഉണ്ടായിട്ടുണ്ട്. പക്ഷേ, കോർപ്പറേറ്റ് മൂലധനത്തെ ഇന്നും വേണ്ടവിധം ആകർഷിക്കാനാകുന്നില്ല. ഈസ് ഓഫ് ഡൂയിംഗ് ബിസിനസ് ഇൻഡക്സിൽ നമ്മൾ ഇപ്പോഴും പിന്നിലാണ്. പ്രോത്സാഹന ഏജൻസികളുടെ പ്രവർത്തനം എങ്ങനെ മെച്ചപ്പെടുത്താം? പൊതുമേഖലാ സംരംഭങ്ങളുടെ പ്രവർത്തനം ഒരു രാഷ്ട്രീയ ചക്രത്തിനു വിധേയമാണ്. തുടർഭരണത്തിന്റെ പശ്ചാത്തലത്തിൽ അവയെ എങ്ങനെ സുസ്ഥിരവളർച്ചയുടെ പാതയിലേക്കു നയിക്കാം?

സേവനാവകാശ നിയമം, പൗരാവകാശരേഖ, സോഷ്യൽ ഓഡിറ്റ്, പരാതിപരിഹാര സംവിധാനം, നഷ്ടോത്തരവാദിത്വം ഇവിടെയെല്ലാമുള്ള പുരോഗതി അഭിമാനകരമല്ല. ഈ സ്ഥിതിവിശേഷത്തിൽ എങ്ങനെ മാറ്റം കൊണ്ടുവരാനാകും?

1957-ലാണ് ആദ്യത്തെ പൊലീസ് പരിഷ്കാരം നടപ്പായത്. പിന്നീട് കൊടിയേരി ബാലകൃഷ്ണൻ മന്ത്രിയായ കാലത്താണ് അതുപോലൊരു പൊളിച്ചെഴുത്ത് നടന്നത്. ജനമൈത്രി പൊലീസ്, സ്റ്റുഡന്റ് കേഡറ്റ് പൊലീസ് തുടങ്ങിയവ ജനങ്ങളെയും പൊലീസിനെയും ക്രിയാത്മകമായി ബന്ധിപ്പിക്കാനുള്ള പരിശ്രമങ്ങളായിരുന്നു. എന്നാൽ ഇനിയും എത്രയോ മുന്നോട്ടു പോകാനുണ്ട്. റെഗുലേറ്ററി വകുപ്പുകൾ ന്യായവും നീതിയും നിയമവും അനുസരിച്ച് പ്രവർത്തിക്കുമെന്ന് എങ്ങനെ ഉറപ്പുവരുത്താം?

കാലഹരണപ്പെട്ട നിയമങ്ങളും ചട്ടങ്ങളും മാറ്റേണ്ടതുണ്ട്. 2009-ൽ ജസ്റ്റിസ് വി.ആർ. കൃഷ്ണയ്യർ നിയമപരിഷ്കാര കമ്മീഷൻ റിപ്പോർട്ട് സമർപ്പിച്ചു. എന്നാൽ അതിന്റെയടിസ്ഥാനത്തിൽ നിലവിലുള്ള നിയമങ്ങളും ചട്ടങ്ങളും സമൂലമായി മാറ്റാൻ നടപടിയൊന്നും ഉണ്ടായില്ല. ഇപ്പോൾ ജസ്റ്റിസ് കെ.ടി. തോമസ് അധ്യക്ഷനായുള്ള നിയമപരിഷ്കാര കമ്മീഷന്റെ നിർദ്ദേശങ്ങൾക്ക് പ്രായോഗികരൂപത്തിലേക്കു നീങ്ങാൻ എന്താണ് നടപടി?

കേരളം അതിവേഗം നഗരവല്ക്കരിച്ചുകൊണ്ടിരിക്കുകയാണ്. എന്നാൽ നമ്മുടെ സമീപനങ്ങൾ എപ്പോഴും നാട്ടിൻപുറത്തെ അനുഭവങ്ങളിൽ അധിഷ്ഠിതമാണ്. നഗരപ്രശ്നങ്ങളെക്കുറിച്ച് പുതിയൊരു സമീപനം എങ്ങനെ സൃഷ്ടിക്കാം?

ഇതുപോലെ ഭരണനിർവ്വഹണവുമായി ബന്ധപ്പെട്ട് നീണ്ടനിര പ്രശ്നങ്ങളുണ്ട്. നവകേരളകാലത്തെ ഭരണനിർവ്വഹണം എന്ന സെമിനാറിന്റെ പ്രത്യേകത ഓരോ വകുപ്പിലെയും മൂർത്തമായ സാഹചര്യങ്ങൾ കണക്കിലെടുത്തുകൊണ്ട് ഭരണത്തിന്റെ മികവും കാര്യക്ഷമതയും ഉയർത്താനുള്ള പൊതുസമീപനങ്ങൾ ചർച്ച ചെയ്യുന്നുവെന്നതാണ്. ഈ പൊതുസമീപനങ്ങൾ പ്രഗത്ഭർ വിശദീകരിക്കുന്ന പൊതുസമ്മേളനങ്ങളുമുണ്ട്. വിവിധ ഭരണപരിഷ്കാര കമ്മീഷനുകൾ, നിയമപരിഷ്കാര കമ്മീഷനുകൾ, ശമ്പളപരിഷ്കരണ കമ്മീഷനുകളുടെ ഭരണപരിഷ്കാര നിർദ്ദേശങ്ങൾ ഇവ ഈ പൊതുസമ്മേളനങ്ങളിൽ അവതരിപ്പിക്കപ്പെടും. ഇവയുടെ അടിസ്ഥാനത്തിലായിരിക്കും വിവിധ വകുപ്പുകളിലെ നിലവിലുള്ള ഉദ്യോഗസ്ഥരും മുൻ ഉദ്യോഗസ്ഥരും മാനേജ്മെന്റ് വിദഗ്ദരും ജനപ്രതിനിധികളും സാമൂഹ്യ-രാഷ്ട്രീയ പ്രവർത്തകരും ഭരണപരിഷ്കാര മേഖലയിലെ താരതമ്യേന മെല്ലെപ്പോക്ക് മറികടക്കാനുള്ള കാര്യപരിപാടിക്ക് രൂപം നൽകുക.

2

4-ാം ഭരണപരിഷ്കാര കമ്മീഷൻ

ഷീല തോമസ് IAS

സാമൂഹ്യ സാമ്പത്തിക, , ശാസ്ത്ര സാങ്കേതിക മേഖലകളിൽ സംഭവിക്കുന്ന പുരോഗമനപരമായ മാറ്റങ്ങൾക്ക് അനുസൃതമായി ഭരണ നിർവഹണ സംവിധാനങ്ങളിൽരൂപപെടുത്തേണ്ട പരിഷ്കരണങ്ങളെ കണ്ടെത്തുകയും അടയാളപ്പെടുത്തുകയും ചെയ്യുക, ഇത്തരം മാറ്റങ്ങളെ കാര്യക്ഷമമായി പ്രതിഫലിപ്പിക്കുന്ന പ്രവർത്തന മാതൃകകൾ ഭരണയന്ത്രതിലെ ഓരോഘടകങ്ങൾക്കും നിർദേശിക്കുക എന്നീ ലക്ഷ്യങ്ങളോടെ മുൻ മുഖ്യമന്ത്രി ശ്രീ വി. എസ്. അച്ചുതാനന്ദൻ അദ്ധ്യക്ഷനായി കേരള സർക്കാർനാലാം ഭരണപരിഷ്കാര കമ്മീഷനെ നിയോഗിക്കുകയും പൊതു ഭരണ രംഗവുമായി ബന്ധപെട്ട 13 പരിഗണനാ വിഷയങ്ങളിൽഉൾപ്പെട്ട മേഖലകൾ തിരഞ്ഞെടുത്ത് നിലവിലെ പ്രശ്നങ്ങൾവിലയിരുത്തി അവ കാലാനുസൃതമായി പരിഷ്കരിക്കുന്നതിനുള്ള ശുപാർശകൾ സർക്കാരിൽസമർപ്പിക്കുക എന്ന ചുമതല കമ്മീഷനെ ഏൽപിക്കുകയും ചെയ്തു.

പരിഗണന വിഷയങ്ങൾ

1. To review the structure and functioning of the administrative machinery of the State and suggest measures for improving it's responsiveness, efficiency and effectiveness as is required in a welfare State.
2. To revisit and redefine the roles of departments and important agencies in Government.
3. To suggest measures for co-ordinated and joined-up functioning of Government departments and agencies to enhance positive outcomes.
4. To suggest measures to eliminate delays, corruption, favouritism and nepotism and to make administration result oriented.
5. To suggest steps for enhancing delegation of powers to increase efficiency and citizen satisfaction.
6. To suggest modern management methods and Information Technology system and tools, which can be adapted in Government.
7. To review the policies relating to recruitment, placement and promotion and suggest measures for improvement of the performance of civil servants.
8. To suggest methods for democratisation of different organs of Government at various levels and increase participation of the people in governance
9. To assess the delivery of key public services and suggest measures for increasing their efficiency.
10. To suggest measures to make Government more open and accountable.
11. To suggest measures to refine/operationalize Gender Budgeting. Child Budgeting.
12. To recommend modern fiscal planning tools like output and outcome – based budgeting.
13. To assess the capacity building system in Government and suggest measures to make it more effective.
14. To make any other recommendation arising from the above matters or incidental to them or considered necessary or appropriate by the Commission.

ഏഴ് (7) മുഖ്യ പ്രമേയങ്ങളെ അടിസ്ഥാനമാക്കിയാണ് കമ്മീഷൻ പ്രവർത്തനങ്ങൾ ചിട്ടപ്പെടുത്തിയത്.

അവ ചുവടെ ചേർക്കുന്നു

1. പൗരകേന്ദ്രീകൃത സേവനങ്ങൾ (Citizen First Services)
2. പരിസ്ഥിതിയും സുസ്ഥിര വികസനവും (Environment and Sustainable Development).
3. പാർശവൽകൃത സമൂഹം മുഖ്യധാരയിലേക്ക് (Reaching the unreached)
4. ആസൂത്രണവും ധനകാര്യവും (Planning and Finance)
5. ഫലപ്രാപ്തിയുള്ളതും കാര്യക്ഷമവുമായ ഭരണം (Result oriented and Effective Governance).
6. അടിസ്ഥാന സൌകരിയങ്ങൾ - ഉപയോഗവും സംരക്ഷണവും (Infrastructure –Usage and Conservation)
7. ഉത്തരവാദിത്വ ഉദ്യോഗസ്ഥ ഭരണ സംവിധാനം (Towards more accountable bureaucracy)

പ്രവർത്തന കാലയളവിൽപ്രവർത്തന റിപോർട്ട് ഉൾപ്പെടെ 14 റിപ്പോർടുകൾ കമ്മീഷൻ സർക്കാരിനു സമർപ്പിച്ചു

Major theme that runs through all the reports of the Fourth Administrative Reforms Commission is the need for equipping the administrative machinery

with necessary skills for ensuring people centric implementation of laws, rules, proceedures, and thereby ensure that services are delivered to the people as desired by them without delay.

Secretariat Reforms (13th Report)

'Reforming the Secretariat is obviously a daunting task. It is a test of the capacity of Government to reform; it is a touchstone of its will to change. It would be proof of any Government's commitment to improve administration. It is definitely a tough challenge. It has to be squarely faced, for even small improvements in the functioning of this apex institution and minor alterations in its structure will radiate downwards. It would send powerful signals that Government means business in its effort to create a responsible administration. It will have high visibility and significant demonstration effect'. - (3rd ARC, Government of Kerala)

The above axiom prompted ARC to take up an exhaustive study of the State Secretariat. It need not be reiterated that all reforms of state administration need to start from the secretariat as reforming the secretariat will have far reaching impact on all other arms of governance. Any effort at reforming other agencies of government without implementing needed reforms in the Secretariat will remain a futile exercise.

The first principle of 'Right to Service' is people centred delivery of services. ARC has suggested several reform measures across various sectors in its earlier reports for ensuring people centred service delivery. Recommendations in the report on Secretariat Reforms are intended to accelerate the process through reforming the apex body of state administration.

The report has dealt at length on the need for reforms per se of the secretariat, reforms in its structure, rules, procedures and manuals that govern its functioning and the need for its reforms, implementation of e-Governance in the secretariat, the need for improvement in its infrastructure and environment , other matters pertinent for effective functioning of the Secretariat.

Finance and Planning (12th Report)

"Finance is not mere arithmetic; Finance is a great policy; without sound Finance, No sound Government is possible: and without sound Government No sound Finance is possible." -James Wilson

Ensuring economic and social justice to people is the primary concern of governments all over the world and is done through proper utilisation of resources raised from taxes and other sources of public finance. Proper and efficient management of financial resources is a prerequisite for governments to fulfill its obligations to the people. Resource generation, resource allocation and expenditure management (resource utilisation) are basic tenets of public financial management system. Reforms in the Financial sector is essential to generate positive impulses in other sectors. Financial Reforms will assist Government to revisit its priorities and ensure clarity of vision in adoption of programmes and policies, demystify perceptions about financial controls and promote responsible attitudes and behaviour.

Finance and Planning are complementary processes which need to work in tandem for prudent allocation of resources resulting in creation of assets providing maximum benefits to the people and lead to financial stability, economic progress and all round development. Collection of sufficient resources from the economy in an appropriate manner along with allocating and use of these resources efficiently and effectively constitute good Financial Management. Resource generation, resource allocation and expenditure management (resource utilization) are the essential components of a public Financial Management System.

Budget is Government's most important economic policy tool to translate goals of government into plans to raise revenue, and for judicious devolution of resources to meet competing needs. Properly planned formulation and execution of budget is crucial for developing sustainable fiscal policies and economic growth. At present a system of incremental budgeting without any in-built provision for need analysis of budgetary allocations is followed by government. Gap between demand and supply of financial resources is constantly widening as rate of growth of expenditure exceeds rate growth of resources for meeting the expenditure resulting in inflated resource estimates and unmet targets. Committed liability towards unfinished schemes gets carried over to succeeding financial years, adding more pressure to the limited resources. Reasonable balance between inflow and outflow of funds needs to be ensured to maintain stability and robustness of economic development.

Kerala faces several issues in infrastructure development and provision of basic amenities to people. In many sectors the state lags behind in adoption

of technological innovations. The annual plans focus mostly on fulfilling short-term and local needs. While this is necessary, importance of long-term plans aimed at accelerated development needs to be emphasised. This may entail an in-depth study of the conventional planning process and suggestion of reforms to evolve long term planning systems that have scientific basis, promote technology adoption and ensure ecological stability. The report also examined the importance and relevance of Social audit, and for improving efficiency of administrative departments and to promote speedy disposal of files has recommended reforms/ changes/amendments to certain provisions in the Codes and on delegation of financial responsibilities/authority.

e- Governance for Better Governance and Towards Digital Kerala (11th Report)

The report is in two parts.

Part I evaluates adoption of e-Governance systems in the state through two angles:

functioning at the state department level and

ii) from people' perspective.

The former is broadly seen as service providers and the later includes both people and facilitators like Common Service Centres.

Part II of the report is on digital transformation of the state. It includes recommendations for ushering in fundamental changes in design of future projects for enabling people centred service delivery.

e-Governance system is introduced to provide services to people and all stakeholders in an efficient, transparent, reliable, and cost-effective manner. The report has attempted to study the journey of e-Governance in Kerala - from service provider, facilitator to service receiver. Intended as an evaluative report for reform recommendations the report mainly focuses on inadequacies/limitations of e-Governance system in the state.

More than 90 percent of certificates requested for by people are for submission to another department or office. The report has suggested that Government needs to rethink on the need for certificates in this digital era where most of the services can be given based on verified and authentic data available within the government system.

The concept of Proactive or Real-Time service delivery and governance need to drive conceptualisation and design of next generation e-Governance systems

A major finding of the report is that no exclusion of any kind is found in providing e-Services in the state. Public value for e-Governance is quite high.

People Centric Service Delivery in Local Self Government Institutions (10th Report)

A literate society like Kerala is bound to have high expectation about government services, whether it is of the national, state or local government.

The expectations are also shaped by the service standards and the quality of services the citizens receive at a point of time.

It implies that expectations undergo changes on a continuing basis. The challenge of the LSGIs is to meet the ever increasing expectations of its residents which can be achieved only through continuous improvements.

ARC's attempt was to examine issues from the people's perspective rather than the institutional perspective. Implementation of the recommendations, evolved through rigorous field work, consultations and review of available literature, will make significant improvement in the delivery of services of local governments in Kerala.

The report sought to understand bottlenecks affecting effective service delivery including issues related to systems and processes, infrastructure, human resources, hierarchical linkages, inter departmental convergence, availability of service standards, etc. and has suggested measures to address these issues.

LSGIs provide services to citizens in two ways: - directly by the LSGIs - issue of certificates, licensing, collection of taxes, civic services, etc.

- delivery of services of grass-root level institutions of line departments, which are managed by LSGIs.

Given that the LSGIs are "Local Governments", it is imperative to understand as to how far these 'governments' have been successful in ensuring the rights of its citizens towards efficient and timely delivery of good quality public services. It is in this broad premise that the Administrative Reforms Commission (ARC) prepared the report by examination of the delivery of services by the government machinery at the local level.

Accountability and Public Grievance Redress Mechanisms in Government (9th Report)

Webster's Dictionary defines "accountability" as "the quality or state of being accountable; an obligation or willingness to accept responsibility for one's actions." Accountability does not mean punishment. It is the willingness to accept responsibility for one's own actions. Accountability in the workplace means that all employees are responsible for their actions, behaviours, performance and decisions. It is also linked to an increase in commitment to work and employee morale, which leads to higher performance.

Accountability for decisions/action taken is the basis for ensuring corruption free and transparent administration. Effectiveness and efficiency of accountability mechanisms ensure accountability of civil servants and political executives and assist transparency in government functions. Public grievances arise when there is gap in delivery of services between expectations of the people and actual delivery. Redress of public grievances is an important factor in formulation of policies for people centred delivery of services and for good governance. The report is an attempt to identify some of the key limitations of existing accountability mechanisms and public grievance redress institutions.

Based on the issues identified, recommendations are made to ensure good governance, accountability, transparency in government functions and provision of effective grievance redress mechanisms for the people.

The report has analysed accountability mechanisms in the state and has provided quick overview of mechanisms through which departments, institutions and civil servants are held accountable. The report also examines public grievance redress mechanisms in the state to understand how far these institutions are successful in promoting good governance by addressing grievances of the people in the state and in protecting their rights. It aims to identify barriers/hindrances faced by the public in accessing services of these Institutions and has made recommendations.

Accountability and Public Grievance mechanisms of government help in improving performance of state departments and institutions and assist in people centred delivery of services. They have the potential to provoke innovations that encourage efficiency and transparency in the functioning of government organisations. Continuous improvements to these institutions are essential to ensure their robustness and efficacy. This requires will of policy makers. Major challenge in enforcing accountability and public grievance redress strategies is the difficulty in breaking established conventions and strangle hold of vested interests over administration. There is urgent need for a paradigm shift in the system of governance to ensure accountability and speedy redress of public grievance. Good governance is possible only when information, transparency and accountability is ensured, and redress of public grievances is a priority.

ARC concluded in the report that efficient and effective public institutions provide the foundation on which public trust can be developed and public satisfaction with administration and service delivery are ensured. Ensuring accountability and redress of public grievances have remained domineering and complex challenges before any government, requiring multipronged/ multilayered interventions. Transparency and objectivity in the functioning of government institutions and accountability of civil servants and political executives through efficient and effective accountability mechanisms can assist governments in achieving grievance free governance. Along with accountable governance, it is also necessary to create space for expressing grievances and effective redress of grievances by creating robust redress mechanisms

Sustainable Development – Governance Issues (8th Report)

Sustainable Development is the outcome of the vision that development shall meet "needs of the present without compromising the ability of future generations to meet their own needs". Execution of this vision requires paradigm shift in the prevailing perception of development and adoption of processes of 'good governance' in administration.

Sustainable Development is crucial to the future of any nation, and requires partnerships between governments, private sector and civil society. Economic growth based on sustainability, inclusiveness, social development, environmental protection and eradication of poverty and hunger are identified as the goals of good governance by the United Nations. To make any development sustainable, it is necessary to ensure that all these aspects are balanced in the growth of the region. Advancement in any one of

the areas as key to living a comfortable life, by compromising on others is not sustainable. Advancement in health or education with a modest growth in income, or failure to improve life expectancy, though the economy is strong, are examples of imbalanced growth.

Responsible participation of people is also a precondition for success of sustainable development. Recommendations in this report are aimed at developing decentralised structure for developmental planning, where people's voices are welcome and given the importance, it demands.

.

Through the study on “Sustainable Development-Governance Issues'', ARC has aimed to understand the impact/implication of, rapid economic growth on environmental sustainability, developmental issues, challenges, opportunities, and constraints to growth, integration of programmes across key departments, constraints faced in implementation of environmental policies and laws, and recommend measures to address these issues.

A sustainably developing system needs to ensure that public officials are accountable for any action made in the name of the public or by using public resources. UNDP mentions strong rule of law as a prerequisite for good governance. Strong rule of law is definitely a starting point for making changes in an existing governance model. It is observed that laws and policies of the state, at times, have not kept pace with changes happening outside the governance system.

For the study, environmentally important resources of the State are categorised into five groups.

Agriculture, Fisheries, Biodiversity and Forests, Waste Management, Pollution, Health and Sanitation, Energy, Industries, Infrastructure and Tourism

Water

Climate Change and Disaster Management.

Legal framework in the selected sectors, agencies responsible for implementation of policies and programmes, strategies adopted by them, governance issues in implementation, and few success stories were studied. Recommendations are made based on studies by ARC, information gathered from secondary data and inputs from experts. During the study, it is observed that in most of the selected sectors, there are contradictions and lack of synergy in provisions of the Acts and Rules governing functioning of departments and implementation of programmes and projects. To cite one example, provisions for the penalty for dumping waste in public places differ from department to department and agency to agency. Management of waste and pollution is entrusted with Local bodies/ Pollution Control Board (PCB). But they are not authorised to impose fine or levy penalty for violation of regulations in waste disposal. Similar anomalies exist in other areas also. Integration and standardisation of administrative tools are recommended in the report to overcome these issues. Integrated/ joined up functioning across the five areas specified in this report is essential for sustainable management of development. For instance, promotion of agriculture with biodiversity needs to be free of pollution of air, water and land, which demands integration of laws in the field of waste management and agriculture. Transparency and people's participation are another issue.

Technicalities, working strategies, findings of R&D initiatives and funding details of projects need to be translated to understandable popular language to ensure people's participation in development projects. Feedback and suggestions also need to be given due importance and there needs to be legal provision and procedure to do so. Decentralisation in policy making is necessary in all the selected sectors ensuring adoption of scientific principles without any compromise. Proper interaction and exchange of ideas among experts, people's representatives, voluntary organisations and individuals in such matters are necessary.

Success stories from the sectors and from each locality needs to be taken as models and made known to others not only for adoption, but as inspiration for innovative solutions. The state needs to evolve alternative development models to adapt to changes caused by climate change and disasters. Lack of productive activities in primary and secondary sectors used to be compensated to a large extent through remittances of migrants to other states in India and other countries and by dependence on the service sector. These inflows helped the state to ensure a basic minimum standard and quality of life. But there is a recent shift in this scenario caused by increased demand for engaging local human resources. Covid 19 pandemic and resultant shifts in the economy of

many countries may worsen the prospects of expatriates in these countries. With social and economic crisis assuming universal proportions, strategies need to be relooked/ restructured. The Commission submits this report with the hope of igniting administrative reforms for improving governance structures to address fast emerging challenges and the need to manage the challenges in a new pattern and direction, sustainably

Public Infrastructure – Development and Management (7th Report)

Infrastructure development includes economic/physical infrastructure and social infrastructure. Overall development of any nation is the result of synchronous development of economic/physical and social infrastructure. It is well recognised that one percent additional investment in infrastructure development produce proportionate growth in GDP.

The term 'infrastructure' does not have universal definition. World Development Report (1994) divides infrastructure into 'economic' or 'physical infrastructure' and social infrastructure. Former includes services like electricity, transport, roads, water system, communications, irrigation etc., and social infrastructure includes education and health services.

Public Infrastructure is commonly defined as the physical framework of facilities through which goods and services are provided to the public.

ARC, for this report studied infrastructure sector in Kerala with focus on physical infrastructure.

Quality of physical infrastructure has direct correlation with the quality of services provided through social infrastructure. Physical infrastructure built up over the years has played a significant part in the achievements of the state in physical quality of life index. However, over the years inefficiencies and obsolescence have crept into the sector and absence of regular maintenance has resulted in deterioration of many assets.

Capacity development of officials in latest technological advances and resultant reluctance to adopt innovations in construction sector has also affected quality of infrastructure. Defects in the planning process, from conception to completion of construction has resulted in time and cost overruns, deficiency in realisation of expected outcomes etc.

The report include study of reasons for time delays and cost over runs in creation of public assets in Kerala. As the study suggests changes in governance, processes, technology adoption, resource management, timelines and budgets etc., that if implemented will ensure creation of assets. In addition, the report discusses few aspects of infrastructure development and management is in three parts viz. Part 1- Public Infrastructure- Life cycle approac Road Infrastructure, Part 3- Infrastructure- Development and Ma The Commission has partnered with Centre for Management Development (the study and in preparation of the report.

Welfare to Rights – Part II (6th Report)

Study of legislations for welfare of Fisherfolk, Scheduled Castes and Scheduled Tribes, Slum and Colony Dwellers, Street Dwellers.

Recommendations in this report aim at the holistic development of the communities included in the study. Issues dealt with are not new and the government itself has taken several initiatives to address many of them.

ARC's intent in writing the report is to assist the government in focusing on few of the major issues within a specific timeframe and to enable these communities to absorb the benefits deriving from a resilient society developing at a fast pace.

The report also focuses on some major issues that prevent them from overcoming their vulnerability and marginalisation.

A crucial factor in the social and economic development of a society is the education of its members. Poor quality of education is found as one of the leading causes for the marginalisation of any community. The report reveals low enrolment in higher education from these communities. This generates intergenerational backwardness. And warrants prioritised intervention of the government. Children in the marginalised communities in the state need to get fair opportunities for pursuing higher education.

Another factor noticed is the dominance of better placed persons within the marginalised communities in accessing benefits. This widens inequality within the community and leads to further marginalisation of those who are poor and need assistance and handholding.

5. TOWARDS PEOPLE CENTRIC SERVICE DELIVERY (5th Report)

in the Departments of Land Revenue, Survey & Land Records, Registration, Food & Civil Supplies and and Police.

Services are provided to the people by the Government through government departments, public sector entities, autonomous organisations, other agencies of government and through local self-governments. These include regulatory, developmental, administrative, social and economic services. A Government committed to protect rights and welfare of the people and socio-economic development of the State take steps to provide quality services to its people in an equitable and fair manner.

ARC after detailed studies and discussions with stakeholders has recommended that a time has come when Government needs to reorient its systems and functions to provide what the people need rather than considering what the government can provide. While the state has been able to provide technological solutions to address some of the problems in service delivery, access to these solutions remains limited and the potential for using technology remains high. Given the low access to technology and digital solutions among the poor and the marginalised communities, government has to ensure that alternative modes of service delivery are available to these people. Introduction of an integrated and effective system for monitoring service delivery is essential for improving its efficiency.

ARC concludes the report with the observation that best public policies to ensure rights of people and their economic and social development, can achieve its intent only when implemented with people at the centre of service delivery. Government officials are crucial in placing people at the centre of service delivery as service is delivered by, and through them.

It is in the context that attitudinal change of officials through constant efforts in capacity development become the corner stone of people centred service delivery

Personnel Reforms (4th Report)

A civil servant is bound by the constitution of India and through it, is responsible to the people of India and to the political executives who are representatives of the people.

Civil servants aid and advise the political executive in formulation of policies and programmes and are responsible for implementation of these policies and programmes.

A motivated and satisfied civil service is essential for effective and efficient functioning of governance systems.

Need of the hour is a public sector system and personnel management system that moves away from archaic/obsolete and complex rules and regulations that confuse/complicate issues, promote opacity and subjectivity that needs service of experts for interpretation.

In this report ARC examined various of an employee's service -from recruitment to retirement and post-retirement.

Recommendations in the report are based on the need for ensuring meritocratic, inclusive recruitment and creation of an environment that can bring out best in the civil servants, with the intent of enabling employees to stimulate changes in the way services are delivered to the people

Recommendations include measures for timely recruitment of best available human resources ensuring equality of opportunity, the necessity for review of Acts, Rules and Procedures of personnel management and need for modifications/amendments/deletion of obsolete clauses in Acts like The Kerala Public Service Act (1968), Kerala Service Rules, Kerala State and Subordinate Service Rules (1958), Kerala Government Servants' Conduct Rules (1960), Kerala Civil Service (Classification, Control and Appeal) Rules (1960) and Special Rules. The present system of transfer, deputation, promotion and tenure is reviewed, and suitable recommendations are made.

Welfare to Rights (3rd Report)

– Review of Select Legislations concerning

Children, Women, Senior Citizens, Persons with Disabilities, Mental Healthcare and Migrant Labourers

ARC analysed /reviewed selected legislations for senior citizens, persons affected by mental/physical disability, laws for rights of children, and women, legislation concerning mental health, and migrant labour, issues in implementation, and suggested measures that may enable the State Government to

extend better governance to the persons for whom these legislations are framed.

Delivery of government services, particularly to vulnerable sections of the population is often found wanting in its “efficiency and effectiveness”. This deficiency assumes importance as the nation has moved away from Welfare legislations to Rights based legislations in its endeavour to ensure inclusive development.

This report, based on a detailed review makes specific recommendations for a more effective implementation of legislations to protect the rights of children, women, senior citizens, persons with disabilities and mental illness and migrant workers in Kerala. ARC is of opinion that implementation of these recommendations will help to develop a more efficient system in the state to protect the rights of the people particularly the vulnerable sections of Kerala society

The discussion on different legislations reveals some common elements. They include the need for improving awareness about different provisions of the Acts/Rules, development of a new information management system, setting up new performance indicators and improving effectiveness of the monitoring system. Better coordination among agencies/departments is also essential. There is also a need for eliminating duplication of work by different agencies/departments and functionaries. ARC has noted that there is delay in formulating State Rules relating to Central Acts. The importance of formulating State Rules without delay lies in the fact that in many respects, Kerala presents a different scenario in comparison with the rest of India. The absence of Standard Operating Procedures (SOP) for different agencies and functionaries is yet another problem affecting the implementation of some of the legislations reviewed. The report has made specific recommendations to this effect. However, a review by the concerned departments will bring out the need for more SOPs. Some issues related to human resources, training requirements, funding and logistics were also identified.

Service in the social sector, though important to all is of particular significance to vulnerable and disadvantaged sections of our society. They are central to achieving a fair and just society. There is a strong sense of social justice in Kerala. However, to build a more equitable society the State needs to deliver better social outcomes for its people. The report is a modest attempt in this direction.

CAPACITY DEVELOPMENT OF CIVIL SERVANTS - KERALA (2nd Report)

‘If I have the belief that I can do it, I shall surely acquire the capacity to do it even if I may not have it at the beginning’ -Mahatma Gandhi

If the spirit and content of governmental policies and programs are to be experienced and enjoyed by the people, they have to be carried out by the officials in their proper perspective.

This has to be achieved within the time limit also. For this, adept and committed service from the government officials are inevitable.

It is based on this premise that recommendations in this report are formulated.

Civil Servants are not only to be skilled but have to serve people with social commitment, empathy and fairness.

Capacity Development is the process by which capabilities of the personnel can be improved to meet organisational needs in terms of knowledge, skills and attitudes required in performing organisational tasks and functions, within specified period of time. Capacity development promotes competence in public service through improvement of professional knowledge, broadening of vision and adoption of right behaviour among employees with regard to existing functional responsibilities. Professionally structured capacity development of human resources is required to ensure quality and efficiency of services rendered by Government. Periodical evaluation of governance and identifying gaps or inefficiencies / efficiencies, is an exercise required for stimulating positive thinking in Government officials and other stake holders.

Administrative reform is to be taken as an important instrument to ensure the exercise of ‘looking within’ and sharing of best practices as well as difficulties and issues at all levels

Vigilance Mechanism- Reforms (1st Report)

ARC recommended formation of Vigilance Commission

അഴിമതി തടയുന്ന കാര്യത്തിൽ നിലവിലുള്ള ഭരണ സംവിധാനങ്ങൾക്ക് ചൂണ്ടികാണിക്കപ്പെട്ട നിരവധി പൊരുത്തക്കേടുകളുണ്ട്. വിജിലൻസ് സംവിധാനത്തിന് പരിമിതിയുണ്ട്. എന്നതിനർത്ഥം അഴിമതിക്ക് പഴുതുകളുണ്ട് എന്നുതന്നെയാണ്. അതുകൊണ്ടാണ് കമ്മീഷൻ ആദ്യ ശുപാർശ എന്ന നിലയിൽ സംസ്ഥാന വിജിലൻസ് കമ്മീഷനും വിജിലൻസ്

ഡയറക്ടറേറ്റും രൂപീകരിക്കുന്നതിന് പ്രഥമ പരിഗണന നൽകിയത്.

ഉപസംഹാരം

ഭരണ പരിഷ്കാര കമ്മീഷൻ ശുപാർശകൾ പഠിച് വിലയിരുത്തി, പ്രായോഗിക വശങ്ങൾപരിഗണിച് നടപ്പിലാക്കേണ്ടത് സർക്കാരിന്റെ ചുമതലയാണ്. ശുപാർശകൾ സമയബന്ധിതമായി നടപ്പിലാക്കുന്നതിലൂടെ മാത്രമേ , ഭരണപരിഷ്കാര കമ്മീഷൻ രൂപീകരിച്ചതിന് ഉപോബലകമായ ലക്ഷ്യങ്ങൾ സാർത്ഥകമാകുകയുള്ളൂ. പരിഷ്കരണ നിർദേശങ്ങൾ അനൽപമായ ഭാവികാലത്ത് ജനോൻമുഖമായും , ജനക്ഷേമപരമായും ഭരണസംവിധാനത്തിന്റെ വിവിധഘടങ്ങളെ പരിഷ്കരിക്കുന്നതിൽ മാർഗരേഖയായി വർത്തിക്കും എന്ന് പ്രത്യാശിക്കുന്നു

3

Industries, Commerce and Labour

Paul Antony

1. Only a man who has sustained gainful employment can be rationally expected to uphold the social order. If he has nothing to lose, why would he have a stake in it? Looked at in this view, policy initiatives that develop an ecosystem which fosters sustainable, gainful employment become all important, and industry and commerce are important only to the extent that they subserve this purpose.
2. A useful starting point for a discussion of these matters in the Kerala setting is C Balagopal's "Below the Radar", which is in the author's words "the untold story of how modern manufacturing grew by stealth in Kerala". He argues that as a result of the oil price boom in the Gulf in the 1970s and the resulting migration of Keralites to the Gulf, their remittances to Kerala grew until it peaked at 14% of GSDP in 2014-15. This triggered the Dutch disease of prices of non-tradeable becoming uncompetitively high vis-à-vis other States, leading to a decline of manufacturing in Kerala through the 1970s and 1980s till it reached 7% of GSDP in 1990. In his view it is not so much the militancy of Kerala's labour that led to the decline of manufacturing, as the Dutch disease. He credits the Government's policies for the share of manufacturing in GSDP gradually rising until it reached 14% today.
3. To someone like me who has been involved with industry and its promotion in Kerala since 1988, this sounds great. But do the facts support this?
4. If one were to rely on just the figures in various issues of Kerala's Economic Review for the share of manufacturing in Kerala's GSDP, the decadal average share of manufacturing in GSDP in Kerala has increased from 14.46% in the period 1980-81 to 1989-90 to 14.56% in the period 1990-91 to 1997-98, and then declined to 10.05% in the period 2011-12 to 2021-22.
5. NRI Remittances It is also not true that NRI remittances as a share of GSDP peaked in 2014-15 at 14%; in fact, NRI remittances at Rs.2.27 crores formed 29% of GSDP of Rs.7.71 lakh crores in 2020-21.
6. Unemployment Unemployment rates in Kerala have generally been double of the All India levels.
7. Interestingly enough, this unemployment co-exists with 5.16 lakh migrant labour from other States working in Kerala.
8. So there are other aspects that one needs to consider while examining this topic.
9. Kerala has 3.43% of India's population but has only 1.18% of India's land area. The pressure on land is consequently high.
10. The diversity in the topography of the land further adds to the shortage of land.
11. Land use Pattern in Kerala As per the Economic Review, 2023, Kerala's total geographical area is 38.86 lakh hectares, of which 10.81 lakh hectares, or 27.82% is forest. Land put to non-agricultural uses, which includes marshy land, still water, water-logged area and social forestry

Manufacturing as a percentage of GSDP/NSDP in Kerala *(Rs in lakhs)*

	1980-81	1981-82	1983-84	1984-85	1985-86	1986-87	1987-88	1988-89	1989-90
Mfg	53152	57178	62187	58565	58480	52345	56440	59783	63790
NSDP	382273	373475	382623	367129	404172	393809	404705	444428	470545
Growth of Mfg		8%	9%	-6%	0%	-10%	8%	6%	7%
Percentage	13.90%	15.31%	16.25%	15.95%	14.47%	13.29%	13.95%	13.45%	13.56%
	NSDP at Factor Cost at Constant Prices Source Eco Review 1990								

	1990-91	1991-92	1992-93	1993-94	1994-95	1995-96	1996-97	1997-98
Mfg	79871	82442	89379	92615	91908	97286	101620	106301
NSDP	526234	536466	575161	634665	658375	681948	730323	778202
Growth of Mfg		3%	8%	4%	-1%	6%	4%	5%
Percentage	15.18%	15.37%	15.54%	14.59%	13.96%	14.27%	13.91%	13.66%
	NSDP at Factor Cost at Constant Prices Source Eco Review 1998							

	2001-02	2002-03	2003-04
Mfg	312153	308808	306700
NSDP	3450935	3703699	3973700
Growth of Mfg		-1%	-1%
Percentage	9.05%	8.34%	7.72%
NSDP at Factor Cost at Constant Prices (93-94) Source Eco Review 2004			

	2004-05	2005-06	2006-07	2007-08	2008-09	2009-10
Mfg	808608	824712	884335	1068208	1187100	1360118
NSDP	10477605	11549986	12462466	13574460	14481805	15914362
Growth of Mfg		2%	7%	21%	11%	15%
Percentag	7.72%	7.14%	7.10%	7.87%	8.20%	8.55%
NSDP at Factor Cost at Constant Prices (2004-05) Source Eco Review 2010						

	2011-12	2012-13	2013-14	2014-15	2015-16	2016-17	2017-18	2018-19	2019-20	2020-21	2021-22
Mfg	3000616	3404420	3226609	3276047	4226212	5059920	5443664	5099028	5196507	5054943	5280709
NSDP	32802112	34861581	36470677	38213426	41115015	44361530	47318179	51078693	51455269	46464345	52361222
Growth of Mfg		13%	-5%	2%	29%	20%	8%	-6%	2%	-3%	4%
Percentage	9.15%	9.77%	8.85%	8.57%	10.28%	11.41%	11.50%	9.98%	10.10%	10.88%	10.09%
	NSDP at Constant Prices (Base Year 2011-12) Source Eco Review 2023										

	Decadal Average Share of Manufacturing in GSDP
1980-81 to1989-90	14.46%
1990-91 to 1997-98	14.56%
2001-02 to 2009-10	7.96%
2011-12 to 2021-22	10.05%

Source: Various Issues of Kerala's Economic Review

also, accounts for only 14.71% of the geographical area.

12. Even here, it is interesting to note that the Forest Dept lays claim to 11.52 lakh hectares in their Departmental Administration Report for 2020-21 whereas the Economic Review gives only 10.81 lakh hectares as forest area. This implies that people trying to utilise 70,982 hectares will be put to difficulty. Part of the Forest Dept's claim is Ecologically Fragile Land (EFL) of 13,581 hectares.

13. The balance land is also subject to CRZ norms and the Kerala Conservation of Paddy Land and Wetland Act, 2008. So land is a big constraint in Kerala and policy makers must do everything in their power to augment the supply of land and make its productive use easier if we are to generate more employment opportunities.

Unemployment According to Usual Status

	Male	Female	Persons		State \ UT	higher secondary	diploma/ certificate course	graduate	post graduate & above	secondary & above
Kerala	7.50%	15.10%	10.10%		Kerala	14.1	15.3	30.9	31.9	16
All India	4.50%	3.10%	4.20%		All India	5.9	15.3	16.7	13.9	8.3

Source: Annual Report of the Periodic Labour Force Survey 2020-21

14. Whereas the opposite seems to have been the case in Kerala.
15. Need to re-look at Tenancy Ban The Kerala Land Reforms Act, 1963 has played a part in restricting the supply of land for productive purposes. Section 74 of the Act states that "After the commencement of this Act, no tenancy shall be created in respect of any land".
16. The Kerala Migration Survey, 2018 says there were 21.22 lakhs emigrants from Kerala to foreign countries. Apart from this, there were 24.25 lakh Malayalam speakers living in other States of India as per the Census of 2011. That is not to say that all the out-migrants own land which have been left fallow on account of their absence, or that residents in Kerala owning lands have not left the land fallow.
17. Given the large out-migration of landed families from the State, there is idle land that could be put to agricultural use if lease is permitted. So it is high time that the KLR Act was amended to provide for tenancy.
18. It is interesting to note that the Agriculture Dept in the State actively encourages farming on leased lands even though there is a statutory ban on leasing land, and has actually issued a Govt Order sanctifying this.
19. Ceiling Provisions of the KLR Act and Adverse Impact on the Plantation Sector Section 81(1) of the Act imposes a ceiling of 15 acres on land holdings by entities in Kerala, unless exempted specifically. It further provides that the exemption shall cease if the land is not put to that specified use.
20. So plantation lands cannot be put to any other use like tourism, for instance, because the exemption from ceiling would cease thereby.
21. The plantation sector is a grossly under-rated sector in Kerala, frequently berated for the poor conditions of their labour, without any appreciation of the employment that plantations provide. It is difficult to get a true figure of their employment, with the Inspector of Plantations reporting (in Labour Statistics at a Glance Kerala 2017, Statistical Division, Labour Commissionerate) 717 registered plantations providing employment to just 65,280 workers on 1.11 lakh hectares, which appears to be a gross underestimate. D Rajasenan in his Livelihood and Employment of Workers in Rubber and Spices Plantations, (2010), says the sector provides livelihood opportunities for about 14 lakh families. The Economic Review, 2023 says that the plantation sector accounts for 7.11 lakh hectares of land, which is 28% of Kerala's cropped area. The SLBC says that in 2021-22, the Plantation & Horticultural sector absorbed only Rs.1,311 crores, which is just 1.35% of Agricultural Credit extended by Commercial Banks in Kerala. Since plantations in Kerala generally do commoditised selling without much value addition and the benefit of brand equity, prices of plantation crops are susceptible to wild swings over time, that have rendered most plantations sick. This has been exacerbated by climate change, which is making areas that were previously suitable for a crop, less suitable. Several plantation companies have therefore become sick and abandoned their estates as well as their workers, and these workers make do with plucking and selling produce from these abandoned estates.
22. The sector could have benefitted from support from other income streams like tourism. And in my view, tourism should be developed in these areas subject to masterplans that take into account ecological carrying capacities, but such liberalisation is still held back by State Government laws, and confusions over title and tenure of the land, which in turn reduce the value of the land as collateral for bank finance. Unless these confusions are sorted out and the title made bankable, finance is not going to flow into these areas for generating or sustaining employment.
23. Considering the amount of labour absorbed by this sector, the plantation sector deserves support, and Government's action in transferring oversight over the sector to the Industries Dept, away from the labour-welfare oriented Labour Dept, is a good signal of intent. It needs to be followed up with more concrete measures now.
24. From Plantation Estate to Industrial Estate Some landholders with land under exempted plantation crops have expressed interest in setting up private industrial estates, but they are held back by the prospect of losing ceiling exemption if they stop cultivation of the plantation crops specified in their ceiling order. If these landholders are allowed to set up industrial es-

tates without running afoul of the ceiling provisions, and if the Kerala Industrial Single Window Clearance Boards and Industrial Township Area Development Act, 1999 is made applicable to those private industrial estates, the supply of land for industry in the State can be considerably augmented without the State having to invest in land acquisition.

25. Section 81(3) (b) of the Act does empower the Government to specifically exempt land from the ceiling provisions for use as industries or plantation. But it is still done case by case, rather than giving a blanket exemption for such use, leading to uncertainty. Generic exemptions from ceiling provisions should be given for industries and industrial estates upfront to attract investment.

26. PSUs and Employment In sharp contrast to the treatment given to plantations is the way PSUs are treated by Kerala. The 51 PSUs under the Industries Dept received budgetary support of Rs.210.79 crores in 20-21, Rs.189.53 crores in 21-22 and Rs.142.21 crores in 22-23. As on 31.12.2022 they accounted for investment of Rs.3,598 crores, and employment of 28,643 people. By way of dividend they paid Government a total dividend of Rs.81 lakhs in 19-20, nothing in the next year, and Rs.9.28 crores in 21-22. Very little has been heard of their support to MSME units or indirect employment generated. One wonders whether it is time we gave up this blind support to them, and allocated our scarce resources to areas which support employment better.

27. Need to Review Conditions of Allotment in Industrial Estates in the State It is usually easier to get approvals and clearances for enterprises in industrial estates in Kerala; this has been made more formal and simpler with the enactment of the Kerala Industrial Single Window Clearance Boards and Industrial Township Area Development Act, 1999 as amended from time to time.

28. And yet, some industrial estates, especially those under the Industries Dept, look forlorn and bereft of activity because the rules do not permit transfer of the property, or change of line of manufacturing without the approval of the Dept. In fact, these plots are not even heritable. The unit may have gone sick after operating for some time, or the promoter may have become too old or sick to run the unit, without any one in the next generation wanting to run the unit, warranting transfer of the plot's ownership. Mercifully enough, this is about to change for the better, and should convert existing industrial estates into hubs of activity.

29. Transforming Local Bodies into Enterprise and Employment Promotion Entities Industry tends to lose out in resource allocation by Local Bodies, as the overwhelming urge among Council /Panchayat members is to distribute resources equally among all the Wards, and to indulge in patronage /asset distribution. So distribution of seedlings, fertilisers, livestock, etc are preferred to lumpy investments required by the industry sector, say for, a sustainable common facility centre for industries in the area.

Development Fund: Sub Sector wise Expenditure Details (2021-22) Production Sector

Sector	Agriculture	Animal Husbandry	Dairy	Fisheries	Self Employm	Others	Production Sector
Rs in crores	108.19	52.89	20.50	126.65	170.55	319.19	797.97
percentage	14%	7%	3%	16%	21%	40%	100%

Source: Economic Review 2023

30. One wonders when this annual distribution of assets, which does not lead to any sustainable benefit, will be given up, and resources put to better use.
31. Local Bodies abroad, especially in the UK and USA, give upskilling and promoting enterprises high priority.
32. I have often wondered why it is that Local Bodies in Kerala are more prone to issue stop memos on business activity/ construction rather than facilitate their growth.
33. The Kerala Investment Promotion & Facilitation Act, 2018 amended 7 statutes to make the provisions more industry-friendly. 10 State Rules were also amended under that initiative. The name of the rules used by Local Bodies to regulate industry was itself amended from "Dangerous & Offensive Trade License Rules" to "Issue of Licence to Factories, Trades, Entrepreneurship Activities and Other Services Rules". The validity of the licence was made 5 years, whereas earlier, annual renewal was required. The number of so called 'dangerous trades' was reduced by syncing hazardous categorization of industries in the Building Rules with 'hazardous' classification in the Factories Act, 1948.
34. Rules were also amended to curb the power of Local Bodies to issue stop memos to industries. Despite this, stop memos are still being issued.
35. Single Window Clearance Board has tried to speed up clearances, but Local Bodies get stay orders against them. The LSGD is on record asking Local Bodies to cease filing appeals in courts against the directions of the Single Window Clearance Board.
36. Are Local Bodies anti-industry only because officials charged with regulation have been transferred to their control?
37. Or is it because they are afraid that publicly supporting an enterprise would lead to allegations that they have been bribed by that entity?
38. Or is it because populism and traditional cultural ethos portray the investor as the bourgeoise and the jealous neighbour as the underdog?
39. One can understand when the Local Body takes an anti-industry stand against a venture that excessively extracts groundwater or pollutes the neighbourhood, but the vast majority of enterprises do not fall in that category.
40. Possibly, positions by the Industries Dept like 'industries in an industrial estate in the Local Body are exempted from payment of property tax to the Local Body', based on experience that the Local Body does nothing by way of road maintenance or streetlighting of the industrial estate, must make the Local Body wonder why they should publicly support them. Local Bodies must nurture such ventures and tap them for resources to fund those developments. In fact, CSR guidelines should stipulate that a good amount should be spent in that Local Body itself.
41. We should develop an ecosystem where a Local Body benefits from facilitating economic enterprises.
42. A good starting point in this matter would be to have a database of the available resources and enterprises in each Local Body.
43. Then perhaps the State Finance Commissions, in recommending resource devolution, could move to a system of allotting a percentage of all tax revenues, including GST, raised by the State Government from the jurisdiction of each Local Body. This is sure to improve relations between the two.
44. Ideally, what each contesting candidate/ party has done /will do for employment generation in that Local Body should become a deciding factor in the elections, but we are a long way from that.
45. Clusters Promotion of standalone SME units is passe now.
46. A standalone SME unit operating without advantage of scale economies finds it difficult to sustain itself.
47. Since the 1990s it is SME clusters that is in focus. A group of units, producing similar goods, working in a contiguous area, can cooperate in certain spheres to harness scale economies say in sourcing raw materials, and running a common facility centre which has plant and machinery which does not find full time use in any one unit, while competing against each other for markets. If the cluster acquires the critical mass necessary, suppliers of spares and units ancillary to the cluster also spring up in proximity, making leaner inventories possible, and infrastructure required by units in the cluster such as dedicated, reliable power and water supply

and effluent treatment plants could develop, while in the marketing sphere buyers with large requirements would start making calls to the cluster, making sales easier. The Tirupur Hosiery cluster is a case in point.

48. Kerala has made a beginning in this direction as the following cases would show. But we need more.

49. Government of Kerala is now trying to develop a Marine Cluster in cooperation with the Cochin Shipyard Ltd and the Cochin Port Authority, leveraging on the huge investments made by CSL in ship building and ship repair.

50. The manner in which Technopark and Infopark have provided impetus to support services in their vicinity needs emulation.

Name of Cluster	M/o MSME Assistance (Rs in lakhs)	No. of Units in the Consortium	Facilities at the CFC
Rubber Cluster, Changanassery, Kottayam	239.89	52	Centralised Mixing Plant for Rubber Industry Cluster
Plastic Cluster, Aluva	315	29	Lathe Work, Grinding Work, CNC Works, Sparking Machine Work, Assembling, and Polishing
Plywood Manufactures Cluster, Perumbavoor	235.31	22	Face Veneer Peeling, Urea Formaldehyde Resin making, and High Density Plywood Pressing
Rice Millers Cluster, Kalady, Ernakulam	472.84	33	50 TPD Rice Bran Oil Refining Unit, Simultaneous Degumming and Dewaxing, Continuous Pre – Bleaching, Winterisation, Continuous Post Bleaching, and Physical Refining/ Deodorisation
Furniture Cluster, Ernakulam	245.29	36	Sawing, Treatment & Seasoning, Planing, Finger Jointing, Board Making, and Painting
Wood Cluster, Perinthalmanna, Malappuram	160.23	46	Sawing, Treatment & Seasoning, Finger Jointing Assembly Line, Spray Booth
General Engineering Cluster, Malappuram	199	64	Cutting, Straightening, Bending, Welding, Peening, Spray Painting, Profile Rolling for Rolling Shutter, Powder Coating, Lathes, Drilling, and Sheet Metal Pressing
Wood Cluster, Kollam	181.67	28	Facility for treatment of wood and manufacture of furniture
Printing Cluster, Kannur	855.50	30	Graphic Design, Colour Lazer, Computer to Plate (CTP) Equipment, Printing Sheetfed, Printing Web, Cutting, and U.V Coating
Wood Furniture Cluster, Taliparamba	811.67	25	Round Log Sawing Facility, Preservative chemical treatment facility. Seasoning / drying facility, and Joinery, Furniture & Finishing Facility
Wood Furniture Cluster, Chevoor, Thrissur	1002.46	46	Design Facilities, Wood Seasoning facility, Finger Joint Development, and Quality Value added component facility

Kerala's Top Ten Export Products				
	22-23			21-22
Product Grouping	**Rs in cr**		**Product Grouping**	**Rs in cr**
Marine Products	7476.21		Marine Products	6542.12
Spices	4018.01		Petroleum Products	4950.11
Petroleum Products	3371.27		Spices	4331.92
Cashew	1234.37		Cashew	1495.62
Other Rubber Product Excpt Footwear	1071.35		Othr Rubber Prodct Excpt Footwear	1278.77
RMG Cotton Incl Accessories	948.54		RMG Cotton Incl Accessories	1156.99
Electric Machinery and Equipme	806.09		Gold And Oth Precs Metal Jwlery	789.25
Tea	743.15		Coir And Coir Manufactures	788.92
Gold And Oth Precs Metal Jwlery	655.25		Electric Machinery And Equipment	758.57
Coir And Coir Manufactures	627.75		Carpet(Excl. Silk) Handmade	733.02
Grand Total incldg other items	**31,983.41**		Grand Total incldg other items	**33,399.51**
Source: DGCIS				

51. And now that the space sector is opening up, the presence of retired veterans from VSSC in Thiruvananthapuram is spurring ventures in that sector.

52. Harnessing Kerala's Geographic Locational Advantage Lying in the south west corner of our large country, producing in Kerala for the rest of India bristles with logistic hurdles. But Kerala's geo strategic location on the international sea route, the Cochin Port and Kerala's three international airports give Kerala logistic advantages in the EXIM business. Government must support the strategy of export-led growth, and also facilitate imports for value addition and export.

53. Kerala's top ten export product groupings are given below.

54. Upskilling Industry leaders often complain that the products of our educational institutions are not readily employable. Syllabi should be periodically be updated to produce readily employable youth. Industry - academy linkages should be fostered for the purpose. Academic staff should be permitted to take up consultancy for industry, and they should be allowed to share the consultancy revenues as done in the IITs. ASAP should be given greater support for enhancing employability, and turning out industry-ready workers.

55. Conclusion In a sub-national entity like a State like Kerala, allocation of our scarce resources to promotion of industries and commerce is justified only to the extent it subserves the objective of providing sustainable gainful employment to our people.

56. We must cease being dogmatic, and must display willingness to re-design policy initiatives to promote sustainable employment generation.

4

ആരോഗ്യ കേരളം ആർദ്രതയോടെ

ഡോ. പി. കെ. ജമീല

ആരോഗ്യ സൂചികകളിൽഎന്നും ഒന്നാം സ്ഥാനം നിലനിർത്തുന്ന കേരളം, പൊതുജനാരോഗ്യ രംഗത്ത് ആഗോള ശ്രദ്ധ ആകർഷിക്കുന്നു എന്നു മാത്രമല്ല, പല വികസിത രാജ്യങ്ങളെക്കാൾമുന്നിലാണെന്നതാണു വാസ്തവം. നീതി ആയോഗ് 2021- ൽനടത്തിയ ആരോഗ്യ സൂചിക റാങ്കിംഗിൽ77.53 സ്കോർനേടി കേരളം ഒന്നാമതെത്തിയപ്പോൾരണ്ടാം സ്ഥാനം നേടിയ പഞ്ചാബിന് 65.83 ഉം ഏറ്റവും പിന്നിൽസ്ഥാനം ഉറപ്പിച്ച ഉത്തർപ്രദേശിന് 34.44 ഉം ആണ് സ്കോർലഭിച്ചത്. രാജ്യത്ത് മാതൃ-ശിശു മരണ നിരക്ക് ഏറ്റവും കുറഞ്ഞ സംസ്ഥാനം കേരളമാണ്. മാതൃ മരണ നിരക്കിൽരാജ്യ ശരാശരി 103 ആണെങ്കിൽകേരളത്തിൽഅത് 30 ആണ്. സുസ്ഥിര വികസന ലക്ഷ്യങ്ങളുടെ ഭാഗമായി മാതൃ മരണ നിരക്ക് 2030 ആകുമ്പോൾ20 ൽതാഴെ എത്തിക്കാനാണ് സംസ്ഥാനം ലക്ഷ്യമിട്ടിട്ടുള്ളത്. ശിശു മരണ നിരക്ക് വികസിത രാജ്യങ്ങൾക്ക് തുല്യമായി 6 ലേക്ക് എത്തിക്കാൻനമുക്ക് സാധിച്ചിട്ടുണ്ട്. ഏറ്റവും കുറഞ്ഞ ജനന നിരക്ക്, കൂടിയ ആയുർദൈർഘ്യം, മെച്ചപ്പെട്ട സ്ത്രീ പുരുഷ അനുപാതം എന്നിവ കേരളത്തിന്റെ പ്രത്യേകതകളാണ്. ശക്തമായ രാഷ്ട്രീയ ഇച്ഛാശക്തി, ഭൂപരിഷ്കരണ നിയമം, ഉയർന്ന സാക്ഷരത, ത്രിതല ആരോഗ്യ സംവിധാനം, മെച്ചപ്പെട്ട ആരോഗ്യ സേവനങ്ങൾ, ചികിത്സാ രംഗത്ത് സ്വകാര്യ – സഹകരണ ആശുപത്രികളുടെ സാന്നിദ്ധ്യം, അധികാര വികേന്ദ്രീകരണം തുടങ്ങിയ ഘടകങ്ങളെല്ലാം ഈ നേട്ടങ്ങൾകൈവരിക്കുന്നതിന് സഹായിച്ചിട്ടുണ്ട്.

പൊതുവായ ആരോഗ്യ സൂചികകൾവികസിത രാജ്യങ്ങൾക്കൊപ്പം ആണെങ്കിലും കേരളത്തിന്റെ ആരോഗ്യ രംഗം സങ്കീർണ്ണമായ ഒരു ഘട്ടത്തിലാണ് എത്തി നിൽക്കുന്നത്. പൊതുജനാരോഗ്യ രംഗത്ത് ഉയർന്നു വന്നിട്ടുള്ള വെല്ലുവിളികളെ നേരിട്ടുകൊണ്ടു മാത്രമെ നമുക്ക് മുന്നോട്ട് പോകാൻകഴിയുകയുള്ളു. നമ്മുടെ മുന്നിലുള്ള ഏറ്റവും വലിയ വെല്ലുവിളി ജീവിതശൈലി രോഗങ്ങളും അതുമായി ബന്ധപ്പെട്ട് വർദ്ധിച്ചുവരുന്ന രോഗാതുരതയുമാണ്. പ്രമേഹം, ഉയർന്ന രക്ത സമ്മർദ്ദം, ദീർഘകാല ശ്വാസകോശ രോഗങ്ങൾ, മാനസിക രോഗങ്ങൾ, ക്യാൻസർതുടങ്ങിയവ ഇതിൽപ്പെടുന്നു.

കേരളം ഇന്ത്യയുടെ പ്രമേഹ തലസ്ഥാനമായി കണക്കാക്കപ്പെടുന്നു. 2016-17 വർഷത്തിൽനടത്തിയ ഒരു പഠനത്തിൽസൂചിപ്പിക്കുന്നത് 18 നും 64 നും ഇടയിൽപ്രായമുള്ളവരിൽ82.4 % ആളുകളിലും ജീവിതശൈലീ രോഗങ്ങൾവരാനുള്ള ഒരു അപകട സൂചന എങ്കിലും ഉണ്ട് എന്നതാണ്. 30% ശതമാനം പേർക്ക് ഉയർന്ന രക്ത സമ്മർദ്ദം, 19 % പേർക്ക് പ്രമേഹം, 30 % പേർക്ക് ഭാരക്കൂടുതൽഇവ കണ്ടെത്തിയിട്ടുണ്ട്. 40 % പേർക്ക് ഒന്നിൽകൂടുതൽരോഗങ്ങൾഉണ്ട്. മറ്റൊരു ഞെട്ടിക്കുന്ന കണ്ടെത്തൽ, രോഗം സ്ഥിരീകരിച്ചവരിൽ80% ൽകൂടുതൽപേരും ശരിയായ ചികിത്സ എടുത്ത് രോഗം നിയന്ത്രിച്ചു നിർത്തുന്നില്ല എന്നതാണ്. അതുകൊണ്ടുതന്നെ ജീവിതശൈലീ രോഗങ്ങളുടെ സങ്കീർണ്ണാവസ്ഥകളായ പക്ഷാഘാതം, വൃക്കരോഗങ്ങൾ, ഹൃദ്രോഗങ്ങൾഎന്നിവയുടെ തോത് വർദ്ധിച്ചുവരുന്നു. രക്തത്തിലെ കൊളസ്ട്രോളിന്റെ അളവ് ഏറ്റവും കൂടുതലുള്ള ജനതയാണ് കേരളത്തിലുള്ളത്. ഇന്ത്യൻശരാശരി കൊളസ്ട്രോൾ157-180 mg% ആണെങ്കിൽകേരളത്തിന്റെ ശരാശരി 197-229 mg% ആണ്. 10 ലക്ഷത്തിൽ974 സ്ത്രീകൾക്കും 913 പുരുഷൻമാർക്കും ക്യാൻസർരോഗം ഉള്ളതായി കണക്കാക്കപ്പെടുന്നു. സ്ത്രീകളിൽസ്തനാർബുദം, തൈറോയ്ഡ് ഗ്രന്ഥി ക്യാൻസർ, അണ്ഡാശയ ക്യാൻസർ എന്നിവ വർദ്ധിച്ചുവരുന്നു. നാഷണൽമെന്റൽഹെൽത്ത് സർവ്വെ പ്രകാരം 19 % മലയാളികൾക്ക് എതെങ്കിലും ഒരു മാനസിക രോഗം ഉണ്ട് എന്നാണ്. ആത്മഹത്യാ നിരക്ക് ഒരു ലക്ഷത്തിൽ23.5 ആണ്. ഇത് ഇന്ത്യൻശരാശരിയുടെ ഇരട്ടിയാണ്. ദീർഘകാല ശ്വാസരോശ രോഗങ്ങൾരോഗാതുരതയ്ക്ക് മറ്റൊരു കാരണമാണ്. കൗമാരക്കാരിലും യുവാക്കളിലും വർദ്ധിച്ചുവരുന്ന മദ്യം, വിവിധ തരത്തിലുള്ള ലഹരി വസ്തുക്കളുടെ ഉപയോഗം, ഇന്റർനെറ്റ് അഡിക്ഷൻതുടങ്ങിയവയും മാനസിക ആരോഗ്യ പ്രശ്നങ്ങളായി കണക്കാക്കാവുന്നതാണ്.

രണ്ടാമത്തെ വെല്ലുവിളി സാംക്രമിക രോഗങ്ങളാണ്. പഴയകാല പകർച്ചാവ്യാധികളിൽവസൂരിയും പോളിയോയും മാത്രമാണ് നമുക്ക് നിർമ്മാർജ്ജനം ചെയ്യാൻകഴിഞ്ഞിട്ടുള്ളത്. ഒരു പരിധിവരെ തടഞ്ഞു നിർത്തിയ രോഗങ്ങളായ മലേറിയ, ക്ഷയരോഗം, കുഷ്ഠരോഗം, വയറിളക്കരോഗങ്ങൾ, കോളറാ, ടൈഫോയിഡ് തുടങ്ങിയവ നമുക്കിപ്പോഴും ഭീഷണി ഉയർത്തുന്നുണ്ട്. കൂടാതെ പുതിയകാല പകർച്ചാവ്യാധികൾ- ഡെങ്കി, ചിക്കൻഗുനിയ, നിപ്പ, പക്ഷിപ്പനി, ചെള്ളുപനി, സിക്ക വൈറസ് തുടങ്ങി ഏറ്റവും അവസാനമായി മഹാമാരി കോവിഡ് വരെ നമുക്ക് നേരിടേണ്ടി വരുന്നു. വാക്സിൻവഴി തടയാൻകഴിയുന്ന രോഗങ്ങളെ ഫലപ്രദമായി നിയന്ത്രിക്കാൻസാധിച്ചിട്ടുണ്ടെങ്കിലും പ്രാണിജന്യ, ജലജന്യ, വായുജന്യ രോഗങ്ങളിൽനിന്നൊന്നും നാം സുരക്ഷിതരല്ല.

'ഏറ്റവും നല്ല ആരോഗ്യം ഏറ്റവും കുറഞ്ഞ ചിലവിൽ' എന്ന ഖ്യാതി കേട്ട കേരളം ഇന്ന് ചികിത്സാ ചെലവിൽഇന്ത്യയിൽഒന്നാം സ്ഥാനത്താണ്. ശരാശരി ഇന്ത്യാക്കാരൻചെലവാക്കുന്നതിനെക്കാൾമൂന്നിരട്ടിയാണ് ചികിത്സക്കുവേണ്ടി മലയാളി സ്വന്തം കീശയിൽനിന്നും ചിലവഴിക്കുന്നത്. കേരളത്തിന്റെ ജനസംഖ്യാ ഘടന തന്നെ മാറി വരികയാണ്. പതിനഞ്ചു വയസ്സിൽതാഴെയുള്ള കുട്ടികളുടെ എണ്ണം കുറയുകയും അറുപതു വയസ്സിന് മുകളിലുള്ളവരുടെ എണ്ണം കൂടുകയും ചെയ്യുന്ന പ്രതിഭാസം കാരണം കേരളം അക്ഷരാർത്ഥത്തിൽപ്രായമേറിയവരുടെ സംസ്ഥാനമായി മാറുകയാണ്. അതുകൊണ്ടുതന്നെ രണ്ടാം തലമുറ രോഗങ്ങളും വർദ്ധിക്കുന്നു.

പാർശ്വവൽക്കരിക്കപ്പെട്ടവരുടെ ആരോഗ്യ ആവശ്യങ്ങൾപൂർണ്ണമായും നിറവേറ്റാൻനമുക്കു സാധിച്ചിട്ടില്ല. ആദിവാസി ജനവിഭാഗം, തീരദേശവാസികൾ, കോളനികളിൽതാമസിക്കുന്ന പട്ടികജാതിക്കാർ, ചേരി നിവാസികൾ, അതിഥിത്തൊഴിലാളികൾ, ഭിന്നശേഷിക്കാർ, ഭിന്നലിംഗക്കാർഎന്നിവരുടെയൊക്കെ പ്രത്യേക ആരോഗ്യ ആവശ്യങ്ങൾനിറവേറ്റുന്നതിന് കൂടുതൽശ്രദ്ധിക്കേണ്ടിയിരിക്കുന്നു. അതുപോലെതന്നെയാണ് മുതിർന്ന പൗരൻമാരുടെയും സ്ത്രീകളുടെയും ആരോഗ്യ ആവശ്യങ്ങൾ.

മേൽസൂചിപ്പിച്ച ധാരാളം വെല്ലുവിളികൾഫലപ്രദമായി നേരിടുന്നതിനാണ് ഒന്നാം പിണറായി സർക്കാർആർദ്രം മിഷൻഎന്ന ബൃഹത്തായ പദ്ധതിക്ക് ആരംഭം കുറിച്ചത്. താഴെത്തട്ടിൽപ്രവർത്തിക്കുന്ന ആരോഗ്യ ഉപകേന്ദ്രങ്ങൾമുതൽഏറ്റവും മുകൾത്തട്ടിലുള്ള മെഡിക്കൽകോളേജുകൾവരയുള്ള ഒരു വലിയ ശൃംഖല വിവിധ ജനവിഭാഗങ്ങളുടെ ആരോഗ്യ ആവശ്യങ്ങൾക്ക് അനുസരിച്ച് പരിവർത്തനം ചെയ്യുക എന്നതാണ് ആർദ്രം മിഷൻകൊണ്ട് സർക്കാർലക്ഷ്യമിടുന്നത്. മറ്റു ചികിത്സാ ശാഖകളെയും അവയുടെ സ്വത്വം നിലനിർത്തിക്കൊണ്ട് സർക്കാർപ്രോത്സാഹിപ്പിക്കുന്നു. അതോടൊപ്പം മറ്റു മിഷനുകളുമായും വകുപ്പുകളുമായി യോജിച്ചുകൊണ്ട് ആരോഗ്യത്തെ നിർണ്ണയിക്കുന്ന സാമൂഹിക ഘടകങ്ങളെ സംബോധന ചെയ്യുക വഴി ഒരു സമഗ്ര വികസനം യാഥാർത്ഥ്യമാക്കുകയാണ് സർക്കാരിന്റെ ലക്ഷ്യം.

ആർദ്രം മിഷനും പ്രവർത്തനങ്ങളും

2017 ആഗസ്റ്റു മാസം മുതലാണ് കേരളത്തിൽആർദ്രം മിഷൻപ്രവർത്തനം ആരംഭിച്ചത്. സമഗ്ര പ്രാഥമിക ആരോഗ്യ സംരക്ഷണം മുഴുവൻജന വിഭാഗങ്ങൾക്കും ഉറപ്പുവരുത്തുക, ചികിത്സാ ചെലവ് കുറയ്ക്കുക, പ്രാഥമിക ആരോഗ്യ ഉപകേന്ദ്രം മുതൽമെഡിക്കൽകോളേജ് വരെയുള്ള സ്ഥാപനങ്ങൾക്ക് കൃത്യമായ മാനദണ്ഡം നിശ്ചയിക്കുക (സ്റ്റാൻഡഡൈസേഷൻ) നൽകുന്ന സേവനങ്ങൾക്ക് ഗുണമേന്മ ഉറപ്പുവരുത്തുക, സുസ്ഥിര വികസന ലക്ഷ്യങ്ങൾനേടുക തുടങ്ങിയവയാണ് മിഷൻപ്രധാനമായും ലക്ഷ്യമിട്ടിട്ടുള്ളത്. ഒന്നാം ഘട്ട പ്രവർത്തനങ്ങളിൽഏറ്റവും ഊന്നൽനൽകിയത് ഘട്ടംഘട്ടമായി കേരളത്തിലെ മുഴുവൻപ്രാഥമിക ആരോഗ്യ കേന്ദ്രങ്ങളെയും കുടുംബാരോഗ്യ കേന്ദ്രങ്ങളാക്കി മാറ്റുക എന്നതിനാണ്. അതായത് ഓരോ കുടുംബാരോഗ്യ കേന്ദ്രവും അതാതു പ്രദേശത്തെ എല്ലാ വിഭാഗം ജനങ്ങളുടെയും മുഴുവൻആരോഗ്യ ആവശ്യങ്ങളും പ്രാഥമിക തലത്തിൽനിറവേറ്റാൻസജ്ജമാകുക എന്നർത്ഥം. രോഗപ്രതിരോധ പ്രവർത്തനങ്ങൾ, ആരോഗ്യവർദ്ധക പ്രവർത്തനങ്ങൾ, ചെറിയ തോതിലുള്ള ചികിത്സ, പുനരധിവാസ പ്രവർത്തനങ്ങൾ, സാന്ത്വന ചികിത്സ എന്നിവയെല്ലാം ഇതിൽപെടും. ഭൗതിക സാഹചര്യങ്ങൾവലിയ തോതിൽമെച്ചപ്പെട്ടതിനോടൊപ്പം, കൂടുതൽഡോക്ടർമാർ, നേഴ്സുമാർ, ലബോറട്ടറി ടെക്നീഷ്യൻ, ഫാർമസിസ്റ്റ് എന്നിവരെ നിയമിക്കുകയും പരിശീലനം നൽകുകയും ചെയ്തു. ജീവിത ശൈലീ രോഗങ്ങൾതുടക്കത്തിൽതന്നെ കണ്ടെത്തുന്നതിനും ചികിത്സിക്കുന്നതിനും വിവിധ പദ്ധതികൾനടപ്പിലാക്കിവരുന്നു. ഉപകേന്ദ്രം, കുടുംബാരോഗ്യ കേന്ദ്രം, സാമൂഹിക ആരോഗ്യ കേന്ദ്രം ഇവയ്ക്ക് മാനദണ്ഡങ്ങൾനിശ്ചയിച്ച് സർക്കാർഉത്തരവിറക്കി. ജീവനക്കാരുടെ ഉത്തരവാദിത്വങ്ങൾപുതുക്കി നിശ്ചയിച്ചു. "നമ്മുടെ ആരോഗ്യം നമ്മുടെ ഉത്തരവാദിത്വം" എന്ന മുദ്രാവാക്യം മുന്നോട്ടുവച്ചുകൊണ്ട് പ്രാഥമിക ആരോഗ്യ രംഗം പഞ്ചായത്തിന്റെ നേതൃത്വത്തിൽകൂടുതൽജനകീയമാക്കാനുള്ള പ്രവർത്തനങ്ങളുമായി മുന്നോട്ടുപോകുന്നു. അതോടൊപ്പം ആരോഗ്യത്തെ നിർണ്ണയിക്കുന്ന മറ്റു ഘടകങ്ങളായ കുടിവെള്ളം, പാർപ്പിടം, കൃഷി, ഗുണമേന്മയുള്ള ഭക്ഷണം, ശുചിത്വം, മാലിന്യ നിർമ്മാർജ്ജനം തുടങ്ങിയവ മറ്റു മിഷനുകൾ, ഏജൻസികൾ, വകുപ്പുകൾഎന്നിവയുടെ ഏകോപനത്താൽപഞ്ചായത്ത് നടപ്പിൽവരുത്തുന്നു. വാർഡുതലത്തിൽതന്നെ ആരോഗ്യ ആവശ്യങ്ങൾ(വ്യക്തി, കുടുംബം, വാർഡ്) തയ്യാറാക്കുകയും അവ മുൻഗണനാക്രമത്തിൽചിട്ടപ്പെടുത്തുകയും ചെയ്യുകയാണ് ആദ്യപടി. അതിനെ തുടർന്ന് വാർഡുതല ആരോഗ്യപ്ലാൻരൂപീകരിക്കുകയും പഞ്ചായത്തിലെ മുഴുവൻവാർഡുകളുടെയും പ്ലാൻക്രോഡീകരിച്ചുകൊണ്ട് പഞ്ചായത്തുതല ആക്ഷൻപ്ലാൻതയ്യാറാക്കുന്നു. ഇതിൽനിന്നും ഓരോ തട്ടിൽപരിഹരിക്കേണ്ടവയ്ക്ക് വ്യക്തത വരുന്നു. ഇതോടൊപ്പം തന്നെ പ്രാവർത്തികമാക്കുന്ന ഒന്നാണ് റഫറൽപ്രോട്ടോക്കോൾ. സർക്കാർഇതു കൃത്യമായി നിർവചിച്ചിട്ടുണ്ട്. മാനദണ്ഡങ്ങളും നിർദ്ദേശങ്ങളും ശരിയായി പാലിക്കപ്പെട്ടാൽ താലൂക്ക് ആശുപത്രി മുതൽമെഡിക്കൽകോളേജ് ആശുപത്രി വരെയുള്ള രോഗികളുടെ ബാഹുല്യം ഗണ്യമായി കുറക്കാൻകഴിയും.

ആർദ്രം മിഷന്റെ മറ്റൊരു പ്രവർത്തനം എല്ലാ ആരോഗ്യസ്ഥാപനങ്ങളും ജനസൗഹൃദമാക്കുക എന്നതാണ്. ഇതിനായി ആദ്യഘട്ടത്തിൽതിരഞ്ഞെടുത്തത്

170 കുടുംബാരോഗ്യ കേന്ദ്രങ്ങൾ, 28 താലൂക്ക് ആസ്ഥാന ആശുപത്രികൾ, 15 ജില്ലാ ജനറൽആശുപത്രികൾ, 5 മെഡിക്കൽകോളേജുകൾഎന്നിവയാണ്. രണ്ടാംഘട്ടത്തിൽഎല്ലാ സ്ഥാപനങ്ങളേയും ഉൾപ്പെടുത്തിയിട്ടുണ്ട്. ഇക്കാര്യത്തിൽസ്ത്രീകൾ, കുട്ടികൾ, ഭിന്നശേഷിക്കാർ, മുതിർന്ന പൌരന്മാർഎന്നിവർക്ക് പ്രത്യേക പരിഗണന നൽകിയിട്ടുണ്ട്. ഇതിനോടൊപ്പം തന്നെ സ്ഥാപനങ്ങളെ NABH, KASH, KAYAKALPA തുടങ്ങിയ അക്രഡിറ്റേഷൻലഭിക്കുന്നതിന് സജ്ജമാക്കുന്നുണ്ട്. രാജ്യത്ത് ഏറ്റവും കൂടുതൽ അക്രഡിറ്റേഷൻലഭിച്ച ആരോഗ്യസ്ഥാപനങ്ങൾകേരളത്തിലാണ്.

ദ്വിതീയ തലത്തിലുള്ള താലൂക്ക്, ജില്ലാ, ജനറൽആശുപത്രികൾഇന്ന് വികസനത്തിന്റെ പാതയിലാണ്. എല്ലാ താലൂക്ക് ആസ്ഥാന ആശുപത്രികളിലും അത്യാഹിത വിഭാഗം നിലവിൽവന്നു. 44 താലൂക്ക് ആശുപത്രികളിൽഡയാലിസിസ് സംവിധാനമുണ്ട്. ജില്ലാതലത്തിൽകാർഡിയോളജി, നെഫ്രോളജി, ന്യൂറോളജി തുടങ്ങി സൂപ്പർസ്പെഷ്യാലിറ്റി വിഭാഗങ്ങൾഎല്ലാ സംവിധാനങ്ങളോടും കൂടി വിഭാവനം ചെയ്യതിൽപല സ്ഥാപനങ്ങളിലും പ്രവർത്തനമാരംഭിച്ചു. ഇന്ന് എല്ലാ ജില്ലാതല ആശുപത്രികളിലും ക്യാൻസർതുടർചികിത്സാ സംവിധാനമുണ്ട്. എല്ലാ മെഡിക്കൽകോളേജുകളും മികവിന്റെ കേന്ദ്രങ്ങളാക്കി മാറ്റുക എന്നതാണ് സർക്കാരിന്റെ ലക്ഷ്യം.

ഡിജിറ്റൽടെക്നോളജി ഉപയോഗപ്പെടുത്തി ആരോഗ്യ ചികിത്സാ രേഖകൾതയ്യാറാക്കുന്ന പദ്ധതിയാണ് ഇ-ഹെൽത്ത് ഇത് പൂർണ്ണതയിലെത്തുമ്പോൾരോഗനിർണ്ണയം, ചികിത്സാ, റഫറൽ, രോഗം മുൻകൂട്ടി കണ്ടെത്തുക തുടങ്ങിയ മേഖലകളിൽവിപ്ലവകരമായ മാറ്റങ്ങൾസൃഷ്ടിക്കപ്പെടും.

AYUSH മേഖലയും കാലാനുസൃതമായി മാറിക്കൊണ്ടിരിക്കുന്നു. ഔഷധ നിർമ്മാണ രംഗത്തും ടൂറിസം രംഗത്തും നമുക്ക് അവസരങ്ങൾഇനിയും പ്രയോജനപ്പെടുത്തേണ്ടതുണ്ട്.

കാലാവസ്ഥാ വ്യതിയാനം, തുടർച്ചയായുണ്ടാകുന്ന പ്രകൃതിദുരന്തങ്ങൾ, പുതിയ ലോകത്തെ പകർച്ച വ്യാധികൾതുടങ്ങിയ കാര്യങ്ങളിൽകൂടുതൽഗവേഷണങ്ങളും പഠനങ്ങളും നടത്തേണ്ടിയിരിക്കുന്നു. ഏകലോകം, ഏകാരോഗ്യം എന്ന ആശയത്തെ ഉൾക്കൊണ്ടുകൊണ്ട് സമഗ്ര വികസനം മുന്നോട്ട് പോയാൽകേരളത്തിന് ലോകമാതൃക സൃഷ്ടിക്കാൻകഴിയും എന്നതിൽസംശയമില്ല.

പ്ലാനിംഗ് ബോർഡ് മെമ്പർ

5

സ്ത്രീകൾ, വയോജനങ്ങൾ, ഭിന്നശേഷിയുള്ളവർ - വികസനസമീപനം

വി. എൻ. ജിതേന്ദ്രൻ IAS (Rtd.)

സമൂഹത്തിൽ സ്ത്രീകളും വയോജനങ്ങളും ഭിന്നശേഷിയുള്ളവരും നേരിടുന്നത് വ്യത്യസ്തങ്ങളായ പ്രശ്നങ്ങളാണ്. ഈ ജനവിഭാഗങ്ങൾ രാഷ്ട്രീയവും സാമ്പത്തികവും സാമൂഹികവുമായ വിവേചനങ്ങൾ നേരിടുന്നു എന്നതിലാണ് ഇവർ തമ്മിൽ സമാനതയുള്ളത്. ഇവർക്ക് തുല്യഅവസരം നിഷേധിക്കപ്പെടുന്നു. അതുകൊണ്ട് മുഖ്യധാരാ സാമൂഹ്യ-രാഷ്ട്രീയ-സാമ്പത്തിക-സാംസ്കാരിക ജീവിതത്തിൽ ഇവർക്ക് മതിയായ പ്രാതിനിധ്യവും പങ്കാളിത്തവും ലഭിക്കാതെ പോവുന്നു.

ഈ ജനവിഭാഗങ്ങൾക്കുവേണ്ടിയുള്ള പദ്ധതികൾ അവകാശാധിഷ്ഠിതമായ സമീപനത്തിലൂടെ (rights based approach) രൂപീകരിക്കണം. ഇവർക്ക് ജീവിക്കാനുള്ള അവകാശം, തുല്യതക്കുള്ള അവകാശം, സാമൂഹ്യസുരക്ഷക്കുള്ള അവകാശം എന്നിവ ഉറപ്പാക്കേണ്ടതാണ്. അവകാശങ്ങൾ നിറവേറ്റാനും സംരക്ഷിക്കാനുമുള്ള പൊതു സംവിധാനങ്ങൾ ഉണ്ടാവണം. ഈ സംവിധാനങ്ങളുടെ കാര്യശേഷീ വർദ്ധനവിന് (capacity building) ഉള്ള നടപടികളും ഉണ്ടാവണം.

അവകാശാധിഷ്ഠിത സമീപനത്തിന് അഞ്ച് പ്രധാന തത്വങ്ങൾ ഉണ്ടായിരിക്കും - വിവേചന രഹിതമായ സമീപനം, തുല്യനീതി, വികസനത്തിലെ പങ്കാളിത്തം, നഷ്ടോത്തരവാദിത്തം, സമൂഹത്തിന്റെ മുഖ്യധാരയിൽ ഉൾച്ചേർക്കൽ, എന്നിവ.

വയോജനങ്ങൾ

വയോജനങ്ങൾ നേരിടുന്ന സവിശേഷമായ ചില പ്രശ്നങ്ങൾ നിരവധിയാണ് . നമ്മുടെ പൊതുസ്ഥാപനങ്ങളും പൊതുഇടങ്ങളും പൊതുസൗകര്യങ്ങളും വയോജന സൗഹൃദപരമല്ല. പൊതുസ്ഥാപനങ്ങളുടെ കാര്യമെടുത്താലോ, നമ്മുടെ ഒരു സർക്കാർ ഓഫീസും വയോജന സൗഹൃദപരമല്ലയെന്നത് വസ്തുതയാണ് . സർക്കാർ ഓഫീസുകളിൽ തടസ്സങ്ങളില്ലാത്ത പ്രവേശിക്കുവാൻ വേണ്ട (barrier-free access) സംവിധാനങ്ങളില്ല ,വയോജനങ്ങൾക്കായി

പ്രത്യേക ക്യൂ ഇല്ല, പലപ്പോഴും വയോജനങ്ങളോട് നല്ല പെരുമാറ്റമുണ്ടാകുന്നില്ല, വയോജനങ്ങൾക്കു പ്രായമാകുമ്പോൾ സ്വാഭാവികമായുണ്ടാകുന്ന ചലന ശേഷിക്കുറവ്, കാഴ്ചക്കുറവ്, കേഴ്വിക്കുറവ് തുടങ്ങിയ പരാധീനതകൾ മനസ്സിലാക്കി അവരോടു പ്രായത്തെ പരിഗണിച്ചുകൊണ്ടുള്ള ക്ഷമ പൊതുസംവിധാന ങ്ങൾ കൈകാര്യം ചെയ്യുന്നവർ പലപ്പോഴും കാണി ക്കുന്നില്ല എന്നു തുടങ്ങിയ വിമർശനം ഉയർന്നുകേൾ ക്കുന്നുണ്ട്.

പ്രായമാകുമ്പോൾ പ്രവർത്യുന്മുഖതയും തൊഴിൽ പങ്കാളിത്തവും (work participation) കുറയും. അതു കൊണ്ടവരുടെ വരുമാനം അനുക്രമം കുറഞ്ഞുകൊ ണ്ടേയിരിക്കും. കേരളത്തിലെ വയോജനങ്ങളിൽ 48 % പേർക്ക് ഒരു വരുമാനവുമില്ല എന്നാണ് പഠന ങ്ങൾ കാണിക്കുന്നത്.ഇവരിൽ വലിയ ഒരു വിഭാഗം സാമൂഹ്യ സുരക്ഷാ പെൻഷനെ മാത്രം ആശ്രയിച്ചു ജീവിക്കുന്നവരാണ്.

വയോജനങ്ങൾ നേരിടുന്ന ഏറ്റവും ഗുരുതരമായ പ്രശ്നം ആരോഗ്യ സുരക്ഷയുടേതാണ്. ജീവിതശൈ ലീ രോഗങ്ങൾ പിടിപെടുന്നവരുടെ എണ്ണം കൂടിക്കൊ ണ്ടിരിക്കുകയാണ്. വയോജങ്ങൾക്കു വേണ്ടിയുള്ള ഒരു പ്രധാന ഇടപെടൽ മേഖല ആരോഗ്യസുരക്ഷയു ടേത് തന്നെയാണ്.

കിടപ്പിലായ വയോജനങ്ങളുടെ പരിചരണത്തിന് പരിശീലനം കിട്ടിയ പരിചാരകരെ കിട്ടുക എന്നത് വയോജനങ്ങളുടെ അവകാശമാണ്. മിക്കപ്പോഴും യാതൊരു പരിശീലനവും കിട്ടാത്ത പരിചാരകരോ ആയിരിക്കും വയോധികരെ ശുശ്രൂഷിക്കുന്നത്. അതു കൊണ്ടു ഗുണമേന്മയുള്ള പരിചരണം അവർക്കു കിട്ടാതെ പോകുന്നു.

വയോജനങ്ങൾ ഏകതാനമായ ഒരു വിഭാഗമല്ല. 80 വയസ്സിലധിക്കം പ്രായമുള്ള വയോധികരുടെ പ്രശ്ന ങ്ങൾ സവിശേഷമാണ്. കിടപ്പിലായവർ, ഡിമെൻഷ്യ ബാധിച്ചവർ,പാർക്കിൻസൺസ് അസുഖം പിടിപെട്ട വർ, ദിനചര്യകൾ സ്വയം ചെയ്യാൻ ബുദ്ധിമുട്ടുള്ളവർ, നിത്യവൃത്തിക്ക് പാങ്ങില്ലാത്തവർ തുടങ്ങി വിവിധ തരâ പ്രശ്നബാധിതരാണിവർ..

വയോജനങ്ങളായ സ്ത്രീകൾ അനുഭവിക്കുന്ന പ്ര ശ്നങ്ങൾ ഗൗരവതരമാണ്. സ്ത്രീയാവുക, പ്രായമാ വുക, ദരിദ്രയാവുക, രോഗിയാകുക, വിധവയാകുക എന്നെ അവസ്ഥകൾ ഒന്നിച്ചനുഭവിക്കേണ്ടി വരുന്ന പ്രതിസന്ധിയെ പ്രായാധിക്യത്തിന്റെ സ്ത്രീവത്കര ണം എന്ന് പറയുന്നു.,

പ്രായമായവരോടുള്ള സമൂഹത്തിന്റെ മനോഭാവ വും മുൻവിധിയും മാറേണ്ടതുണ്ട്. ഉദാഹരണത്തിന് പ്രായമായവർക്കു നൂതനമായതൊന്നും ചെയ്യാൻ സാധിക്കില്ല , പുതിയകാര്യങ്ങൾ പഠിക്കാൻ പറ്റില്ല തുടങ്ങിയവ; വാർദ്ധക്യം എന്ന അവസ്ഥയോടുള്ള പരിഹാസം (ageism) പോലുള്ള പ്രതിലോമ ബോധ ങ്ങളെ സമൂഹമനസ്സിൽ നിന്നും തുടച്ചുനീക്കേണ്ടതാ ണ്.

ഇനി വയോജനമേഖലയിൽ എന്ത് ചെയ്യാനാകുമെന്ന് നോക്കാം. സംസ്ഥാനത്തെ വയോജന അനുപാതം കൂടുന്നത് വെല്ലുവിളിയായിട്ടോ ബാധ്യതയായിട്ടോ അല്ല കാണേണ്ടത്. മറിച്ചു നേട്ടമായിട്ടും സാധ്യതയാ യിട്ടുമാണ് (longevity dividend) കാണേണ്ടത്.

വയോജനങ്ങളുടെ ദൈനം ദിന ജീവിതത്തിലെ പ്ര ശ്നങ്ങൾ ലഘൂകരിക്കാൻ വിവര സാങ്കേതിക വിദ്യ യുടെ സഹായം ലഭ്യമാക്കാൻ തദ്ദേശഭരണ സ്ഥാപന ങ്ങൾ മുൻകൈ എടുക്കണം. മാതാപിതാക്കളുടെയും മുതിർന്ന പൗരന്മാരുടെയും ക്ഷേമവും പരിപാലനവും ഉറപ്പാക്കാനുള്ള 2007 ലെ നിയമത്തിന്റെ പരിരക്ഷ വയോജനങ്ങൾക്കു ലഭ്യമാക്കാനുള്ള സൗകര്യവും പിന്തുണ സംവിധാനവും ചെയ്തു കൊടുക്കാൻ തദ്ദേശ ഭരണ സ്ഥാപനങ്ങൾക്കാകും. സ്വന്തം വീട്ടിൽ ജീവി താവസാനം വരെ താമസിക്കുക എന്നത് ഏതൊരാ ളുടെയും അവകാശമാണ് (ageing at place). പക്ഷെ ചിലർക്കെങ്കിലും തങ്ങളുടെ അവസാന നാളുകൾ വൃദ്ധ സദനങ്ങളിൽ ചെലവഴിക്കേണ്ടതായി വരുന്നു ണ്ട് . വയോജനങ്ങളെ സംബന്ധിച്ചിടത്തോളം സ്ഥാ പനവല്ക്കരണം (institutionalsation) അവസാനത്തെ ആശ്രയം മാത്രമായിരിക്കണം. വൃദ്ധ സദനങ്ങളിലെ സേവനങ്ങളുടെ ഗുണനിലവാരം പരിശോധിച്ചു മെ ച്ചപ്പെടുത്തണം. എത്രയും പെട്ടന്ന് വീടുകളിലേക്ക് തിരികെ അയക്കാൻ പറ്റുന്ന അന്തേവാസികൾക്ക് അതിനവസരം (deinstututionalisation) ഉണ്ടാകണം. വൃദ്ധസദനങ്ങൾക്കു പകരമായി ഒറ്റയ്ക്ക് താമസിക്കാ നൊക്കാത്ത കുറച്ചുപേർ ഒന്നിച്ചു താമസിക്കുന്ന (assisted living) രീതി പരീക്ഷിക്കുവാനുള്ള സഹായം തദ്ദേശ ഭരണ സ്ഥാപനങ്ങൾ ചെയ്യണം. .

വയോജനങ്ങൾ സമൂഹത്തിന്റെ ശ്രദ്ധയും സംരക്ഷ ണവും ആവശ്യമായ വിഭാഗം മാത്രമല്ലന്നും സാമൂ ഹ്യ-സാമ്പത്തിക വികസനപ്രക്രിയയിൽ സംഭാവന നല്കാൻ ശേഷിയുള്ളവരുമാണന്നുള്ള കാഴ്ചപ്പാടു ണ്ടാകണം. ആരോഗ്യത്തോടും പ്രവർത്തനനിരത മായും പ്രായമാകാനുള്ള (active ageing) സാമൂഹ്യ അന്തരീക്ഷം സംജാതമാകണം. ശാരീരികപ്രവത്തന ങ്ങൾ (physical ആക്ടിവിറ്റി) പ്രോത്സാഹിപ്പിക്കുവാ നുള്ള പശ്ചാത്തല സൗകര്യങ്ങൾ ഏർപ്പെടുത്തണം. റോഡുകളും യാത്രാ വാഹനങ്ങളും ഉൾപ്പെടെയുള്ള എല്ലാ പൊതു സൗകര്യങ്ങളും വയോജനസൗഹൃദ പരമായിരിക്കണം. ഈ മേഖലയിലെ പ്രവർത്തനങ്ങ ളുടെ ആകത്തുക വയോജനങ്ങളുടെ (1) ആരോഗ്യ സുരക്ഷ (2) സാമ്പത്തിക സുരക്ഷ (3) സ്വാസ്ഥ്യം (wellbeing) എന്നിവയായിരിക്കും. വയോജനസുര ക്ഷയെന്നത് ധാർമികതയോ നൈതികതയോ അല്ലെ ന്നും അവകാശാധിഷ്ഠിതമായ പരിരക്ഷയാണന്നും നമ്മുടെ സമൂഹം തിരിച്ചറിയണം.

സ്ത്രീയും വികസനവും

കേരളം സ്ത്രീപുരുഷാനുപാതം, സ്ത്രീസാക്ഷരത, പ്രതീക്ഷിതായുസ്സ്, ശിശുമരണനിരക്ക്, മാതൃമരണ നിരക്ക് എന്നീ സൂചികകളിൽ മെച്ചപ്പെട്ട നേട്ടം കൈവരിച്ചിട്ടുണ്ട്. ആരോഗ്യം, വിദ്യാഭ്യാസം, തൊഴിൽ, സാമ്പത്തികം, രാഷ്ട്രീയം തുടങ്ങി സമസ്ത മേഖലകളിലും സാന്നിധ്യം സൃഷ്ടിച്ച സ്ത്രീകൾ കേരളസമൂഹത്തിലുണ്ട്. പക്ഷെ ഈ നേട്ടങ്ങളൊന്നും കേരളത്തിലെ സ്ത്രീകളുടെ ശാക്തീകരണത്തിലേക്ക് നയിച്ചില്ല; ശരാശരി കേരളസ്ത്രീയുടെ ജീവിതത്തിൽ പ്രതിഫലിക്കുന്നുമില്ല. സ്ത്രീശാക്തീകരണത്തെ അളക്കുവാനുള്ള സൂചകങ്ങൾ അനുസരിച്ച് കേരളത്തിലെ സ്ത്രീകൾ വിദ്യാഭ്യാസ, ആരോഗ്യ മേഖലകളിൽ മെച്ചപ്പെട്ട നിലവാരം പുലർത്തുമ്പോളും സാമ്പത്തികമായി പിന്നാക്കവും രാഷ്ട്രീയമായി അശക്തരുമാണ്. നമ്മുടെ പൊതുവികസന നയങ്ങളും പദ്ധതികളും അവയുടെ നടത്തിപ്പിൽ കൂടുതലും പുരുഷകേന്ദ്രീകൃതമാണ്. തീരുമാനമെടുക്കുന്ന പ്രക്യയയിൽ സ്ത്രീക്ക് കാര്യമായ പങ്കാളിത്തമില്ലാത്തിടത്തോളം ഭരണസംവിധാനം പുരുഷകേന്ദ്രീകൃതമെന്ന് വിലയിരുത്തപ്പെടും. തദ്ദേശഭരണസംവിധാനത്തിൽ സ്ത്രീകൾക്ക് 50 % പ്രാതിനിധ്യമുണ്ടെങ്കിലും സംസ്ഥാനമന്ത്രിസഭ, നിയമസഭ, നീതിന്യായ കോടതികൾ അഖിലേന്ത്യ സർവീസ് തുടങ്ങിയവയിൽ സ്ത്രീപ്രാതിനിധ്യം പരിമിതമാണ്; രാഷ്ട്രീയ, സാംസ്കാരിക, സാമ്പത്തിക, സ്ഥാപനങ്ങളുടെ തലപ്പത്ത് സ്ത്രീസാന്നിധ്യം വിരളമാണ്.

സ്ത്രീകളുടെ സ്വയം നിർണ്ണയാവകാശത്തിനും ശാക്തീകരണത്തിനും തടസ്സമായ ഒട്ടനവധി പ്രശ്നങ്ങൾ കേരളസമൂഹത്തിൽ നിലനിൽക്കുന്നുണ്ട്. ഇന്ന് വീട്ടുജോലിയും കുട്ടികളെയും പ്രായമായവരെയും കിടപ്പിലായവരെയും പരിചരിക്കേണ്ടതും പ്രധാനമായും സ്ത്രീയുടെ ഉത്തരവാദിത്തമായിട്ടാണ് സമൂഹം കാണുന്നത്. ജോലിയുടെ അമിതഭാരം സ്ത്രീകൾക്ക് സാമൂഹ്യപ്രക്രിയയിൽ പങ്കെടുക്കുന്നതിന് തടസ്സമായി തീരുന്നു. കുടുംബം മുതൽ സമൂഹത്തിന്റെ സമസ്ത മേഖലകളിലും അധികാരബന്ധങ്ങൾ സ്ത്രീയെ പാർശ്വവത്കരിക്കുന്നു. ലൈംഗിക ചൂഷണം, തൊഴിൽ രംഗത്തെ ചൂഷണം തുടങ്ങി പലതരം ചൂഷണങ്ങൾക്ക് സ്ത്രീകൾ വിധേയരാവുന്നു. സ്വന്തം ജീവിതത്തെ ബാധിക്കുന്ന തീരുമാനങ്ങളെടുക്കുവാനുള്ള സ്വയം നിർണ്ണയാധികാരം നല്ലൊരു വിഭാഗം സ്ത്രീകൾക്കുമില്ല. സാമൂഹ്യ, രാഷ്ട്രീയ പ്രക്രിയകളിൽ സ്ത്രീകളുടെ തുല്യാവസരവും പങ്കാളിത്തവും പ്രാതിനിധ്യവും ഉറപ്പാക്കാനുള്ള സംവിധാനം നിലവിലില്ല. സ്ത്രീകളുടെ തൊഴിൽപങ്കാളിത്തത്തിലെ കുറവും ഗുരുതരമായ പ്രശ്നമാണ്. സ്ത്രീ സൗഹൃദമായ പശ്ചാത്തല സൗകര്യങ്ങൾ പരിമിതമായതുകൊണ്ട് സ്ത്രീകൾ ദൂരസ്ഥലങ്ങളിൽ പോയി തൊഴിലെടുക്കാൻ മടിക്കുന്നു. സ്ത്രീസൗഹൃദമായ പൊതുഗതാഗതസൗകര്യം, പൊതുശൗചാലയങ്ങൾ, സുരക്ഷിതമായ കാത്തിരിപ്പുകേന്ദ്രം, ഷോർട് സ്റ്റേ ഹോമുകൾ ഒക്കെ ഉണ്ടാകേണ്ടിയിരിക്കുന്നു. ഇന്ന് വേതനം കുറഞ്ഞ തൊഴിൽമേഖലയിലും വൈദഗ്ധ്യം ആവശ്യമില്ലാത്ത തൊഴിൽമേഖലയിലുമാണ് സ്ത്രീകൾ കൂടുതലായി പണിയെടുക്കുന്നത്. തൊഴിൽ വിപണിയിൽ പ്രവേശിക്കുന്നതിനുള്ള ശേഷി വർദ്ധിപ്പിക്കുകയും തടസ്സങ്ങൾ ഒഴിവാക്കുകയും ചെയ്യുന്നതിലൂടെ സ്ത്രീകളുടെ തൊഴിൽ പങ്കാളിത്തം ഉയർത്താനാവും. തൊഴിൽ വിപണിക്ക് പുറത്തുള്ള സാമ്പത്തിക വിഭവങ്ങൾക്ക് മുകളിലും സ്ത്രീകൾക്കുള്ള നിയന്ത്രണം പരിമിതമാണ്.. സ്ത്രീകൾ ഏകതാനമായ ഒരു വിഭാഗമല്ല. സ്ത്രീകളിൽ തന്നെ പാർശ്വവത്കരിക്കപ്പെട്ട തീരദേശ-ആദിവാസി-ദളിത് സ്ത്രീകളുടെയും വയോജനങ്ങളായ സ്ത്രീകളുടെയും പ്രശ്നങ്ങൾ സവിശേഷമായ ശ്രദ്ധയും ഇടപെടലും ആവശ്യപ്പെടുന്നു.

സ്ത്രീശാക്തീകരണത്തിന് ഉപകരിക്കുന്ന നിരവധി സർക്കാർ പദ്ധതികൾ ഉണ്ട്. കുടുംബശ്രീ, മഹാത്മാ ഗാന്ധി തൊഴിലുറപ്പ് പദ്ധതി, സംരംഭക രംഗത്തെ സ്ത്രീസൗഹൃദ നയങ്ങൾ, സംരംഭകത്വ വികസനത്തിലൂടെ സ്ത്രീകളുടെ സാമ്പത്തിക നിലവാരം മെച്ചപ്പെടുത്തുവാനുള്ള പരിപാടികൾ, തൊഴിൽ വൈദഗ്ധ്യ പരിശീലനം, അസംഘടിത മേഖലയിൽ തൊഴിലെടുക്കുന്നവർക്കായുള്ള സാമൂഹ്യ സുരക്ഷാ പദ്ധതികൾ തുടങ്ങിയവ എടുത്തുപറയേണ്ടതാണ്. സ്ത്രീ പദവീപഠനത്തിന്റെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ സ്ത്രീകളുടെ പ്രവർത്തനപരവും (practical) തന്ത്രപരവും (strategic) ആയ ആവശ്യങ്ങൾ നിറവേറ്റുവാനുള്ള അടിസ്ഥാന വികസനസമീപനം രൂപപ്പെടുത്തണം. സ്ത്രീശാക്തീകരണത്തിന് ഇനിപറയുന്ന മൂന്ന് മേഖലകൾ കേന്ദ്രീകരിച്ചുകൊണ്ടുള്ള പദ്ധതികൾ രൂപീകരിക്കാവുന്നതാണ്. i. വീടിനുള്ളിലും പൊതുമണ്ഡലത്തിലും സ്ത്രീകൾ നേരിടുന്ന അതിക്രമങ്ങൾക്കെതിരെയുള്ള സുരക്ഷ ഉറപ്പാക്കണം. ii. വിഭവങ്ങളുടെ മേൽ നിയന്ത്രണം ഉറപ്പാക്കൽ. ഇത് ഉപജീവനത്തിനും മാന്യമായ തൊഴിലിൽ ഏർപ്പെടുന്നതിനും സാമൂഹ്യസുരക്ഷക്കും ആവശ്യമാണ്. ഇതിന്റെ ഭാഗമായി സ്ത്രീസൗഹൃദമായ പശ്ചാത്തല സൗകര്യം ഉണ്ടാകണം.സ്ത്രീയുടെ പ്രതിഫലരഹിതമായ ജോലി (കുടുംബത്തിനുള്ളിലെ ജോലിഭാരം പോലെ) യെ പരിഗണിക്കുന്ന നയങ്ങളും പദ്ധതികളും ഉണ്ടാകണം. iii. സാമൂഹ്യ-രാഷ്ട്രീയ-സാമ്പത്തിക കാര്യങ്ങളിൽ തീരുമാനങ്ങളെടുക്കുന്ന ഔപചാരികവും അല്ലാത്തതുമായ എല്ലാ സ്ഥാപനങ്ങളിലും സ്ത്രീക്ക് പ്രാതിനിധ്യവും അഭിപ്രായം പറയാനുള്ള ഇടവുമുണ്ടാവണം.

ഭിന്നശേഷിക്കാർ

ഭിന്നശേഷിക്കാർ സമൂഹത്തിന്റെ മനുഷ്യ വിഭവശേഷിയുടെ ഭാഗമാണ്.അവർക്കു തുല്യ പ്രാതിനിധ്യം ഉറപ്പാക്കുന്ന സാമൂഹ്യ അന്തരീക്ഷം സംജാതമാകണം.അവരുടെ അവകാശങ്ങൾ സംര

ക്ഷിക്കുന്നതിലൂടെയും ആവശ്യമായ പുനരധിവാസ പ്രവർത്തനങ്ങൾ-ഭൗതികമായ, വിദ്യാഭ്യാസപര മായ, സാമ്പത്തികമായ- ലഭ്യമാക്കുന്നതിലൂടെയും അവരെ സാമൂഹ്യപ്രക്രിയയിൽ പങ്കാളികളാക്കാൻ സാധിക്കും. താഴെ പറയുന്ന മാർഗനിർദേശക തത്വ ങ്ങൾ സഹായകരമാകും

1. സാമൂഹ്യ-സാമ്പത്തിക-സാംസ്കാരിക-രാഷ്ട്രീയ പ്രക്രിയകളിൽ ഏർപ്പെടുന്നതിനു യാതൊരു വി വേചനവും ഉണ്ടാകാൻ പാടില്ല.
2. സ്വന്തം ജീവിതത്തെ ബാധിക്കുന്ന തീരുമാനങ്ങൾ എടുക്കുന്ന പ്രകൃയകളിൽ പങ്കാളികളാകണം.
3. ഭിന്നശേഷിക്കാരായ സ്ത്രീകളുടെ സവിശേഷ മായ പ്രശ്നങ്ങളിൽ പ്രത്യേക പരിഗണന വേണം.
4. മുഖ്യധാരാ വിദ്യാഭ്യാസത്തിൽ ഭിന്നശേഷിയുള്ള വരെ ഉൾച്ചേർക്കാനുള്ള നടപടികൾ
5. പശ്ചാത്തല സൗകര്യങ്ങളും പൊതുസൗകര്യങ്ങ ളും ഭിന്നശേഷിക്കാർക്ക് തടസങ്ങളില്ലാതെ പ്രാ പ്യമാകുന്ന തരത്തിൽ barrier-free ആക്കുക
6. വിവര സാങ്കേതിക വിദ്യയുൾപ്പെടെ സാങ്കേതിക വിദ്യയുടെ പ്രയോജനം ലഭ്യമാക്കുക
7. .പ്രത്യേക സാമൂഹ്യ സുരക്ഷാ പദ്ധതികൾ നടപ്പാ ക്കുക.
8. തൊഴിൽ അവസരങ്ങൾ സൃഷ്ടിക്കുക, തൊഴിൽ നൈപുണ്യ പരിശീലനങ്ങൾ ലഭ്യമാക്കുക
9. കലാ കായിക രംഗത്ത് പങ്കെടുക്കുവാനുള്ള അവസരം സൃഷ്ടിക്കുക
10. അനുയോജ്യമായ സഹായ ഉപകരണങ്ങൾ ലഭ്യ മാക്കുക

ഭിന്നശേഷിക്കാരോട് ഒരു തരത്തിലുമുള്ള വിവേച നവും ഉണ്ടാകുന്നില്ല എന്ന് സമൂഹം ഉറപ്പാക്കണം. അവർക്കു സാമൂഹ്യപ്രക്രിയയിൽ പങ്കാളികളാകാ നുള്ള തുല്യ അവസരം ലഭ്യമാക്കണം.തൊഴിൽ നൈപുണ്യ വികസനവും വരുമാനം കിട്ടുന്ന തൊഴിലും വിവേചന രഹിതമായ തൊഴിൽ രംഗവും അവരുടെ അവകാശമാണ്.പൊതുസമൂഹം അംഗപ രിമിതിയെയും വ്യത്യാസങ്ങളെയും മനുഷ്യവൈവിധ്യ ത്തിന്റെ ഭാഗമായി കാണുകായും ബഹുമാനിക്കുക യും ചെയ്യുന്ന അവസ്ഥ ഉണ്ടാകണം.അംഗപരിമിതി കാലേകൂട്ടി കണ്ടെത്തൽ,എത്രയും നേരത്തെ തന്നെ യുള്ള ഇടപെടലുകൾ, വിദ്യാഭ്യാസം, തൊഴിൽ,പു നരധിവാസം എന്നതായിരിക്കണം ഈ രംഗത്തെ സമീപനം.

6

Governance

Manoj IAS IAS (Rtd.)

The word Governance has been used to describe the "proper functioning of institutions and their acceptance by the public".

But Public Administration is a field in which leaders serve communities to advance the common good and effect positive change.

ഗവർണൻസ് കൊണ്ട് ഉദ്ദേശിക്കുന്നത് സർക്കാരി ന്റെ അല്ലെങ്കിൽ ഒരു സ്ഥാപനത്തിൽ നിക്ഷിപ്തമായി രിക്കുന്ന ഭരണം എന്നാണ്. ഇത് ഒരു വ്യക്തിയുടെ അല്ലെങ്കിൽ വ്യക്തികളുടെ പ്രവർത്തമല്ല മറിച്ച് ഭരണ സംവിധാനത്തിന്റെ പ്രവർത്തന മികവാണ് സൂചിപ്പി ക്കുന്നത്.

Public Administration എന്ന പൊതുഭരണം ഒരു സർ ക്കാരിനെ സംബന്ധിച്ച് വിവിധ തലങ്ങളിൽ executive നടത്തുന്ന പ്രവർത്തനങ്ങളാണ്. എന്നാൽ ഇത് രണ്ടും തമ്മിൽ അഭേദ്യമായി ബന്ധപ്പെട്ടിരിക്കുന്നു.

ഇന്ത്യയിൽ കേന്ദ്രത്തിലേയും സംസ്ഥാനങ്ങളിലേയും ഭരണാധികാരത്തിന്റെ സ്രോതസ് ഇന്ത്യൻ ഭരണഘട നയാണ്. ഭരണഘടനയിലെ Preamble പ്രകാരം ഇന്ത്യ ഒരു പരമാധികാര സ്ഥിതിസമത്വ മതേതര ജനാധിപ ത്യ റിപബ്ളിക് ആണ്. നീതി, സ്വാതന്ത്ര്യം സമത്വം സാഹോദര്യം എന്നീ അടിസ്ഥാന പ്രമാണങ്ങളിൽ അധിഷ്ഠിതമായ ഭരണഘടനയാണ് നമുക്ക് ഉള്ളത്.

ഇതിൽ നിന്നും വ്യക്തമാകുന്നത് ഭരണഘടനയി ലെ അടിസ്ഥാന പ്രമാണങ്ങൾക്ക്, അതായത് basic structure -ന് അനുയോജ്യമായ പ്രവർത്തനമാണ് ഭര ണകൂടം നടത്തത് എന്നാണ്. അതിന് വിരുദ്ധമായ പ്രവർത്തനങ്ങൾ ഭരണഘടനാവിരുദ്ധവും നിയമവി രുദ്ധവും ആകയാൽ കോടതിയിൽ ചോദ്യം ചെയ്യപ്പെ ടാവുന്നതാണ്.

ഒരു വകുപ്പിന് മാത്രമായി സംസ്ഥാനത്ത് ഒരു ഭര ണസംവിധാനമില്ല. സംസ്ഥാന ഭരണത്തിന്റെ പൊതുവായ ഭരണസംവിധാനത്തിന്റെ ഭാഗമായി വിവിധ തട്ടുകളിലായി, SC/ST വകുപ്പിനെ സംബന്ധി ച്ച വകുപ്പ് മന്ത്രിയുടെ മേൽനോട്ടത്തിലും നിയന്ത്ര ണത്തിലും പ്രവർത്തിക്കുന്ന Administrative system ആണ് നിലവിലുള്ളത്. വകുപ്പിന്റെ പ്രവർത്തനം മറ്റ് എല്ലാ വകുപ്പുകളുമായി ബന്ധപ്പെട്ട് കിടക്കുന്നു.

അതിനാൽ ഒരു വകുപ്പിനും ഒരു Independent entity ആയി നിലനിൽക്കാൻ കഴിയില്ല.

ഭരണം എന്ന വാക്കിന് മനുഷ്യന്റെ സംസ്കാരത്തോളം പഴക്കമുണ്ട്. രാജ്യഭരണകാലത്തെ ഭരണ സംസ്കാരത്തിന്റെ തുടർച്ചയാണ് ആധുനിക കാലത്തെ ജനാധിപത്യ ഭരണ സംവിധാനം എന്ന് കാണാവുന്നതാണ്. 2000 വർഷം മുമ്പ് ചാണക്യൻ, ആദ്ദേഹത്തിന്റെ അർത്ഥശാസ്ത്രം എന്ന കൃതിയിൽ പ്രകടിപ്പിച്ച അടിസ്ഥാന പ്രമാണങ്ങൾ തന്നെയാണ് ഇന്നും പ്രസക്തമായിട്ടുള്ളത്.

അതിൽ ശ്രദ്ധേയമായി കണ്ടത് ÆEven a minister is a king in his own space" എന്ന വാക്യമാണ്. ഇന്നും അത് പ്രസക്തമാണ്. സർക്കാരിന്റെ അധികാരമാണ് പ്രയോഗിക്കുന്നത്. താഴെത്തട്ടിലുള്ള ഓരോ ഉദ്യോഗസ്ഥനും സർക്കാരിന്റെ അധികാരമാണ് ഉപയോഗിക്കുന്നത്.

സോക്രട്ടീസ്, പ്ലാറ്റോ, അരിസ്റ്റോട്ടിൻ എന്നീ യവന തത്വചിന്തകരുടെ തത്വങ്ങൾ യൂറോപ്പിന്റെ ചിന്തസരണിയെ സ്വാധീനിച്ചെന്നത് ലോകം കണ്ടതാണ്.

ഒരു ഉത്തരം കണ്ടെത്താൻ വീണ്ടും വീണ്ടും ചോദ്യം ചോദിച്ച് ഉത്തരം സ്വയം കത്തണമെന്നതാണ് സോക്രട്ടീസിന്റെ അഭിപ്രായം. ഇതിനെ Socratic method എന്ന് പറയുന്നു. ഈ തത്വത്തിന് സമാനമായ ഉപദേശമാണ് വരുന്ന മഹർഷി തന്റെ മകനായ ഭൃഗുവിന് നൽകുന്നത്. ജന്മം എന്താണ് എന്ന ചോദ്യത്തിന് സ്വയം ചിന്തിച്ച് ഉത്തരം കണ്ടെത്താനാണ് അദ്ദേഹം മകനെ ഉപദേശിച്ചത്.

നമ്മുടെ ഭരണ സംവിധാനം എന്താണെന്ന് അറിയണമെങ്കിൽ നാം അത് എന്താണെന്ന് അറിയണം. Principles of administration -ലെക്ക് പോകുന്നതിന് പകരം de-facto Administration എന്താണെന്ന് പരിശോധിക്കുന്നത് ഉചിതമാണെന്ന് കരുതുന്നു.

സംസ്ഥാനത്തിന്റെ ഭരണ സിരാകേന്ദ്രം സെക്രട്ടറിയറ്റ് ആണ്. വകുപ്പ് മന്ത്രിയുടെ നിയന്ത്രണത്തിലും മേൽനോട്ടത്തിലുമാണ് ഭരണം നടക്കുന്നത്. മന്ത്രിയെ സഹായിക്കാൻ personal staff ഉണ്ട്. സെക്രട്ടറി മുതൽ താഴെക്ക് 7 തട്ടുകളിലായി ഉദ്യോഗസ്ഥ സംവിധാനവും, Director-ഉം അദ്ദേഹത്തിന്റെ മേൽനോട്ടത്തിലുള്ള Directorate, District, Taluk തുടങ്ങിയ തലങ്ങളിലെ നിർവഹണ ഉദ്യോഗസ്ഥരും നിലവിലുണ്ട്.

ഉദ്യോഗസ്ഥ ഘടന എന്താണ് ?

PSC നിയമനം മൂലം ഉദ്യോഗം ലഭിക്കുന്നതിനാൽ 10% മാത്രം SC/ST വിഭാഗത്തിൽ പെട്ടവരും 90% non SC/ST വിഭാഗത്തിൽ പെട്ടവരും ആണ്. ഈ ഉദ്യോഗസ്ഥരുടെ മനോഭാവവും ആത്മാർത്ഥതയും ആണ് വകുപ്പിന്റെ മുതൽക്കൂട്ട്.

SC/ST വിഭാഗത്തിന് മാത്രമായി ഒരു വകുപ്പിന്റെ പ്രസക്തി എന്താണ് ?

നൂറ്റാകളായി മനുഷ്യാവകാശങ്ങൾ ഒന്നും ഇല്ലാതെ അടിമത്തത്തിൽ ആണ്ടുകിടന്ന അധഃസ്ഥിതരുടെ ഉന്നമനമാണ് ലക്ഷ്യമാക്കുന്നത്. പൊതു സമൂഹത്തിന്റെ നിലയിൽ അവരെ ഉയർത്തിക്കൊുണ്ടുവരുന്നതിന് പ്രത്യേക പദ്ധതികൾ നടപ്പാക്കിവരുന്നു.

75 വർഷം പിന്നിട്ടിട്ടും എന്തുകൊണ്ട് SC/ST റിസർവേഷൻ തുടരുന്നു?

പദ്ധതി നടത്തിപ്പിൽ വന്ന പിഴവും ഫലപ്രാപ്തിയില്ലായമയും ഒരു കാരണമായി കരുതാവുന്നതാണ്. കൂടാതെ, ഒരോ തലത്തിലും ഭരണ നിർവഹണത്തിന്റെ ഫലപ്രാപ്തി ചർച്ച ചെയ്യപ്പെടേതാണ്. രാജ്യത്ത് കാതലായ മാറ്റങ്ങൾ വരുത്താനും പുരോഗതിയും വികസനവും സൃഷ്ടിക്കാൻ നിലവിലുള്ള സംവിധാനത്തിന് കഴിയും. അത്തരം ദൃഷ്ടാന്തങ്ങൾ പരിശോധിക്കുന്നത് ഉചിതമാണെന്നു കരുതുന്നു.

7

Motor Vehicles Department, State of Kerala a cutting edge to administration

S. Sreejith, IPS

It is an honour to share the occasion today with immense pleasure and gratitude as I deliver this keynote address in the seminar on administrative reforms in Kerala, leading up to the 5th International Congress on Kerala Studies in 2024. This occasion holds great significance as we come together to discuss and explore ways to improve and advance the administrative framework of this beautiful state.

Before I begin, I would like to express my sincere gratitude for the efforts taken to ensure the representation of the Motor Vehicles Department in this seminar. It is crucial to have diverse perspectives and insights from various government bodies as we delve into the subject of administrative reforms.

I would also like to extend my heartfelt thanks to esteemed personalities who have played pivotal roles in organizing this event. Firstly, I express my gratitude to Sri T M Thomas Isaac for his continuous support and encouragement in making this seminar a reality. His vision and leadership have been instrumental in paving the way for positive change.

I must also acknowledge the efforts of Sri S M Vijayanand, Chairman, for his dedication to improving administrative practices. His contributions have made a lasting impact, and his involvement in this seminar is highly appreciated.

Furthermore, I extend my sincere thanks to Dr. S R Mohanachandran, the Convenor of this seminar, for his hard work and commitment in putting together this gathering of minds. His passion for promoting administrative reforms is evident, and we are privileged to have him leading this event.

As we move forward in these discussions, I urge all participants to engage actively, share your valuable insights, and propose innovative ideas that can lead to tangible improvements in Kerala's administrative landscape. Together, let us pave the way for a more efficient, transparent, and citizen-centric governance system that will positively impact the lives of the people of Kerala.

Thank you once again for the opportunity to be a part of this esteemed gathering, and I look forward to productive and enlightening discussions in the days ahead. Let us work collectively towards a brighter and more prosperous future for Kerala.

The Motor Vehicles Department (MVD), incepted in the year 1956, under the State of Kerala, is governed predominantly by the statutes viz. The Motor Vehicles Act, 1988, the Central Motor Vehicles Rules, 1989, the Kerala Motor Vehicles Rules, 1989 and the Kerala Motor Vehicles Taxation Act & Rules, 1976. The key objectives of the department include the rendering of over sixty services with respect to motor vehicles and driving license, enforcement of law based on the aforesaid enactments, levy of motor vehicle tax and enhancement of road-safety amongst others. The State of Kerala, with its ever burgeoning vehicle population of over 1.67 crores and counting and a road- density of 528.8 Km/100 Sq. kms as against the national average of 387 Km/100 Sq. kms, have been keeping the department in the thick of things and its relentless efforts have enabled the State, albeit dotted by lacunas, to adopt a fairly sound road culture over the years.

The Motor Vehicles Department, obliged by the vibrant transport sector of the State, has always been the bellwether amongst State Government departments in adopting E -Governance as a solution for rendering services, with the 'Smartmove' platform; software developed in –house, in place from 2002 onwards that has transformed all services, hitherto carried out manually, to an E –Governance platform. However, the Department, in line with the nation- wide introduction of 'Parivahan' platform by Union Government in 2019 for homogenization, was dynamic enough to switch over to 'Vahan – Sarathi' the very same year itself to provide services for both Vehicle Registration and Driving License in the State. That said, the department has been persistently exploring the Parivahan platform, incorporating tailor-made modules addressing the ease of doing business, which has imparted a paradigm shift in its functioning.

Further, the department has been instrumental in constantly enhancing the Road Safety through a wide range of activities incorporating cutting edge technologies and is also dedicated to infuse advanced mobility solutions that could radically transform the transport sector.

1. Key Accomplishments in E -Governance

Face-less application for Vehicle related services: Although the introduction of Parivahan platform has enabled a citizen to submit application and remit the fees through online format, the physical copy of the application had to be submitted at the Transport Office concerned for the successful completion of the procedure. This modus – operandi, even though eased the processing at the office, has never abated the hassle of the applicant. While the Parivahan was introduced as an online platform, digitized service, in its true sense, was never met as the applicant has to commute to office to complete the procedure.

The department, realizing this, has introduced Aadhar enabled online application for nineteen services wherein an applicant no longer needs to submit the application in physical format at the office once the application in 'vahan' platform is carried out after Aadhar authentication. Here, the applicant shall choose Aadhar authentication option in which OTP will be issued to the mobile number registered in the Aadhar of the applicant and thus security is ensured. The introduction of Face-less Vahan services has cut short the foot fall of around five million public at the MVD offices and has made the embarrassing queues literally extinct. Further, this has significantly negated the role of Auto – consultants or intermediaries as a public can either submit the application directly from their computer or rely on Government authorised 'Akshaya Centres,' established at every nook and corners of State , by paying a very nominal fees prescribed by the Government.

Every year more than Seventy Lakh transactions are effectively done by the department for rendering above mentioned services. In the year 2022 there were 70, 99,623 transactions. With limited number of employees this could not have been achieved effectively if the online service facility was not implemented. This is a great achievement of the department as around 96 - 98% of applications disposes instantly and percentage of pendency due to defective applications shows 2 - 4%. The main highlight of the service delivery is that the documents, after completing the service, are delivered to their doorsteps though speed post facility of Postal department. Here there is no need of visiting regional or sub regional transport offices for submission of applications or collecting the documents, except in those cases which necessitate physical inspection of vehicles, personal hearing of the applicant and approval or consideration by Regional Transport Authorities or State Transport Authority.

State Transport Authority (STA) Module: The State of Kerala has entered into bilateral agreement with the neighbouring States of Tamil Nadu, Karnataka and Pondicherry for the mutual entry of Goods Vehicles at a mutually agreed annual tax. The remittance of the said yearly bilateral tax for Goods Vehicles was being done directly by the vehicle owners at Transport Commissionerate, Thiruvananthapuram by way of Demand Draft. This has been creating inundating hassle for the public to travel all the way from their respective states to the STA office at Thiruvananthapuram and also results in overwhelming administrative complexity of processing Demand Drafts.

A solution has been arrived at through the newly incepted Vahan module where the bilateral tax from Tamil Nadu and Karnataka can be remitted online. As a result, registered owners no longer need to travel from respective States, all the way to Transport Commissionerate to remit tax. This has also resulted in administrative ease, as collection of tax by way of demand draft is non- existent. Efforts are on for issuance of bi-lateral permit also through Vahan platform.

Check Post Module of Vahan: Although the Parivahan was introduced in 2019, the MVD Check Posts were functioning hitherto in conventional format. The department, after arduous efforts spanning an year, has managed to convert all the 19 check posts to Vahan platform, thus enabling the citizens to avail Special Permit; permits issued for Contract Carriages while travelling outside the State, during transit itself and no longer requires the visit to office prior to the journey. Also, the services can be availed throughout as the check posts functions 24/7. Further, this has brought in the much needed transparency at Check Posts

Face Less application for Driving License (DL) related services: As in the case with vehicle related services, a public seeking DL related services also has to submit the physical copy of the application at the Transport Office concerned, apart from the online submission, for the successful completion of the procedure. The module introduced in 'Sarathi' platform now enables 'Faceless' submission of application where

the applicant no longer has to visit office. 8 services that do not require the physical presence of the applicant at office have been converted to this mode.

Further, all services pertaining to Driving License, rendered through 'Sarathi' platform, have been converted to First cum First Serve format, wherein the application received through online is programmed in such a way that it can only be processed in First cum First Serve format basis. I.e., the applications submitted online shall only be processed in the chronological order of submission. Further, an application cannot be set aside without specifying a valid reason that is visible to the applicant in the status interface. The said development is aimed to avert any preferential treatment or external interference on applications submitted through online.

Centralized printing and despatching of PVC-PET G Driving License: The prolonged and justifiable demand of every Keralite for a contemporary Driving License has finally seen light. The State, against all odds, has managed to introduce of Driving License in PVC-PET- G card format, incorporating over seven security features, from 20th April 2023 onwards. The License has been designed based on the parameters stipulated by the Ministry of Road Transport and Highways (MoRTH) integrating seven major security features viz. Serial Number, UV Emblems, Guilloche Pattern, Micro Test, Hot Stamped Hologram, Optical Variable Ink and QR code. Also, provision has been made for the citizens for conversion of the existing cards to PVC card at a nominal rate.

Further, the Department has successfully introduced State –wide Centralized Printing and Despatching of Driving License (DL) from 20th April 2023. DL data, once approved, is transferred from all offices to centralized printing centre functioning at Ernakulam from where the DL is printed and dispatched to the license holder. As a result DL printing from RTO/ SRTO offices would cease completely and brings in the much – needed administrative ease at MVD offices.

Apart from the aforesaid major accomplishment, other initiatives like fully online Fancy Number Booking Module, Issue of International Driving Permit (IDP) for keralites applying from Abroad, Online Registration Module for Doctors issuing Medical Certificate, Online Module for Banks for Hypothecation of Vehicles were also in place, as part of E – Governance.

2. Key Accomplishments in Road Safety:

The total no: of vehicles registered in the State of Kerala in the year 2010 were 53.97 lakhs and the figures have exponentially burgeoned to 157.7 lakhs in 2022. As such there is an increase of 292 % in the vehicle population over a span of 12 years. The total no: of Accidents occurred in the year 2010 was 35,082 and the same in the year 2022 was 43,957. The fatality rate (No: of Accident deaths per 10,000 vehicles) has steadily declined from 7.3 in the year 2010 to 2.7 in the year 2022.

Automated Enforcement: Even though conventional manual Enforcement retains significance in enforcing laws on the Road, it has limitations regarding reach and presence. Enforcement human resources are also limited and cannot be deployed to cover vast areas round the clock. This leads to a situation where Offenders will be breaking the law, when they are outside the Enforcement radius which necessitates for automated enforcement to augment the conventional manual Enforcement.

Consequently, fully Automated Traffic Enforcement System have been implemented in the State by installing 726cameras with modern ANPR (Automatic Number Plate Recognition) , AI (Artificial Intelligence) based detection system with deep learning capacities that detects a variety of Offences not detected by the conventional speed and red light jumping Cameras.

Vehicle Location Tracking Device (VLTD) and Suraksha Mitr: Over speeding is one of the major causes leading to fatal Accidents and therefore seamless efforts are required to intercept the same. With the introduction of Vehicle Location Tracking Devices in most of the Transport vehicles, the location of the vehicles and most importantly the violation of speed limit at any point of time of the journey of the Vehicles can be detected, unlike the conventional speed Cameras which only detect the speed at the point of installation of the Cameras. The process of generation of Challans for overspeeding detected through above system is operational on a pilot basis and will soon be fully operational. As soon as the above system are fully operational, it will be deterrent for the habitual Offenders, to violate the speed limit as they are aware that they will be constantly intercepted by the system.

As part of project Nirbhaya, the department has brought 24,816 Educational Institution Buses (EIBs) of the total 27,217 EIBs put on use in the State under a portal named 'SurkshaMithra', wherein all vehicles are equipped with VLTD (Vehicle Location Tracking

System) to ensure the safety of the students. Through this portal the vehicles are being monitored live by the officials and also by the registered owners (school authorities).

In continuance, in order to make this accessible to the parents, the department has rolled out a free mobile application 'Vidyavahan'. This application will empower the parents for live monitoring of the vehicle. Registration in' Vidyavahan' app has been made a mandatory prerequisite for Fitness Certificate of EIBs and hence all the EIBs in the state will soon be registered in the application. Also a round the clock toll-free telephone contact point for addressing on queries on the app is also put in place.

The' Suraksha Mitra' together with 'Vidyavahan' will go a long way in ensuring the safety of students.

Indian Road Accident Database (IRAD): The Indian Road Accident Database (IRAD) is a data recording and sharing ecosystem that can integrate, manage and share the crash data, as proposed by the MoRTH was implemented in the state on 08/12/2022 onwards. All the stake holders in the Road Safety ecosystem will have access to database tools for accident data collection, management and analysis. The crash data can be used with other existing data will set a better Road safety in the State.

Further, the department, as part of Safe Kerala Project, has successfully completed the identification of accident prone areas in the State, based on analysis of accident data and extensive field inspection. The 3117 Black spots identified were bifurcated to High Risk comprising of 872 spots, Moderate Risk comprising of 821 and Low Risk comprising of 1424. The Black spots identified have been mapped so as to alert the public while travelling using navigation. Further, the 24 hours enforcement squads of MVD can prioritize the field activities based on the risk areas in proximity. Also, the mapping has become handy for other departments and agencies of Government like Kerala Road Safety Authority, PWD etc as well as NGOs involved in accident mitigation activities to organize their functioning.

3. Key Accomplishments in E –Mobility:

As far as transport sector is concerned, the burning of fossil fuels to generate power in IC engines is the reason behind carbon emissions. The emissions from vehicles account for almost 45 million tCO2 per year in our state. Thus Motor Vehicles Department can contribute significantly towards this mission of moving towards net zero or carbon neutrality.

The department has been a torchbearer in formulating a well-knit EV Policy for the State in 2020. Further, keeping with the pace, the department has initiated a slew of measures that include induction of EV fleet in enforcement, joint venture with KSEB for charging infrastructure, Subsidy for 10,000 E- Autorikshaws, retro fitment models for existing fossil fuelled vehicles with subsidies etc. Apart from that an international conference and expo on E –Mobility titled Evolve – 2023 was hosted in the State under the aegis of the Department, the outcome of which is instrumental in refining the State EV policy.

Moreover, realizing the fact that future mobility will be through hydrogen ecosystem, Motor Vehicles Department is moving forward with the revolutionary concept of introducing Hydrogen Fuel Cell vehicles in our state. Department is conducting in-house R&D activities to accelerate the shift towards hydrogen fuel celled vehicles. As an initial step towards the State's first hydrogen fuel celled car, Toyota Mirai, was registered in Thiruvananthapuram on April 2022 for research purpose. In addition, the department has already submitted a Public Transport Policy and Freight Transport Policy envisioning a paradigm shift the transport sector of the State.

The Motor Vehicles Department, unfazed by the vehicle population explosion or the labyrinth of roads networks the State has been witnessing, have been marching on since 2002 with decisive steps towards building a robust E – governance to address the challenges of new age with limited work force. The department has effectively handled One Crore One Lakh Ninety Nine thousand Nine hundred and Forty Nine transactions in a year with transparency and poise. The adoption of technology has invariably resulted in ease of business lessening the foot fall at office by over eight lakhs in a year. Further, the inroads made in Road Safety and Advanced Mobility has infused the finesse to the road transport system of the State. Apart from these, the MVD, Kerala has been instrumental in utilizing the prospect of technology for conducting innumerable awareness programs for students, transport drivers, erratic drivers etc which is believed to have come a long way in the evolution of a stout road environment.

Transport Commissioner & Additional Director General of Police
Motor Vehicles Department, Kerala

8

തദ്ദേശ ഭരണ സംവിധാനം – മാറുന്ന മുഖം

ഡോ. ജോയ് ഇളമൺ

കേരളത്തിലെ തദ്ദേശ സ്വയംഭരണ സ്ഥാപനങ്ങളെ മറ്റു സംസ്ഥാനങ്ങളിലുള്ളവയിൽനിന്നും വ്യത്യസ്തമാക്കുന്നത് വികസനാസൂത്രണത്തിലുള്ള മികവു എന്നതാണ് പൊതുവേയുള്ള ധാരണ. വികേന്ദ്രീകൃത ആസൂത്രണത്തിന്റെ നേർപാത സൃഷ്ടിച്ച ജനകീയാസൂത്രണമാണല്ലോ അതിന്റെ അടിസ്ഥാനവും. എന്നാൽജനകീയാസൂത്രണം അവസാനമല്ലെന്നും തദ്ദേശ സ്വയംഭരണ സ്ഥാപനങ്ങളെ ശക്തിപെടുത്തുവാനുള്ളതാണെന്നും അത് വഴി സർക്കരുകൾ കൂടുതൽജനകീയമായി ജനാധിപത്യം തന്നെ ശക്തിപ്പെടുത്തുവാനുമാണെന്നു അന്നേ അടിവരെയിട്ടിരുന്നു.

എന്നാൽകേവലം ആസൂത്രണതിനുള്ളത് മാത്രമായിരുന്നില്ല ജനകീയാസൂത്രണം. തദ്ദേശ ഭരണം തന്നെ ശക്തിപ്പെടുത്തുവാനായിരുന്നു അത്. മറ്റു സംസ്ഥാനങ്ങളിലെ തദ്ദേശ ഭരണ സ്ഥാപനങ്ങളുമായി കേരളത്തെ വ്യത്യസ്തമാക്കുന്നതും അത് തന്നെയാണ്. തുടർന്ന് സെൻകമ്മിറ്റി തയ്യാറാക്കിയ നിർദ്ദേശങ്ങളും നിയമ ഭേദഗതികളും എല്ലാം തദ്ദേശഭരണ സംവിധാനത്തെ ശക്തിപ്പെടുത്തി എന്നത് ചരിത്രം. അതിനോടൊപ്പം തദ്ദേശ സ്വയം ഭരണ സ്ഥാപനങ്ങളുടെ ഭരണ സംവിധാനവും ശക്തിപ്പെട്ടു.

സദ്ഭരണത്തിന്റെ വിവിധ ഘടകങ്ങൾഉൾക്കൊണ്ടുള്ള ഭരണ സംവിധാനം ഇത്ര ഉയർന്ന തലത്തിലുള്ളത് തദ്ദേശ സ്വയം ഭരണ സ്ഥാപനങ്ങളിൽആണ്. സുതാര്യതയും അവകാശങ്ങൾഉറപ്പാക്കലും പങ്കാളിത്തവും സേവനങ്ങളും പൌരാവകാശരേഖയും ഉത്തരവാദിത്വവും ജനകീയതയും ജനകേന്ദ്രീകൃതവുമായ ഭരണവും ഏറ്റവും ഉയർന്ന തലത്തിൽകാണാനാവുക അവിടെ തന്നെയാണ്. പുതിയ സാങ്കേതിക വിദ്യകളുടെ അടിസ്ഥാനത്തിൽസേവനങ്ങളും ഏറിയ പങ്കു മറ്റു ഭരണ പ്രവർത്തനങ്ങളും ഇ-ഗവെർണൻസ് രൂപത്തിലായത്തോടെ വളരെ ഫലപ്രദവും കാര്യക്ഷമവുമായ ഭരണ സംവിധാനമായി തദ്ദേശ സ്വയം ഭരണ സ്ഥാപനങ്ങൾമാറി. അതിനുസ്യൂതമായി ILGMS അടക്കമുള്ള സംവിധാനങ്ങളും ഏർപ്പെടുത്തി. ഇതോടൊപ്പം ഈ ഓഫീസുകളെല്ലാം ഐ.എസ്.ഒ. സർട്ടിഫിക്കറ്റ് നേടി മികവു തെളിയിച്ചു കഴിഞ്ഞു. ഇന്ന് കേരളത്തിലെ എല്ലാ ഗ്രാമ, ബ്ലോക്ക്പഞ്ചായത്തുകളും ഈ നിലവാരത്തിലേക്ക് ഉയർന്നു ഐ.എസ്.ഒ. സർട്ടിഫിക്കറ്റ്നേടിക്കഴിഞ്ഞു. ഒരു പക്ഷെ കഴിഞ്ഞ 25 വർഷങ്ങൾക്കിടയിൽഭരണ നിർവഹണ കാര്യത്തിൽഏറെ പെട്ടെന്ന് ഇത്രയും ഉയർന്ന നിലയിൽമാറ്റങ്ങൾസൃഷ്ടിച്ച ഒരു സംവിധാനവും കേരളത്തിൽഉണ്ടാകില്ല.

ഇനിയുമേറെ മുന്നേറാൻഉണ്ട്. ന്യൂനതകൾതീർച്ചയായുമുണ്ട്. അവ കണ്ടെത്തി പരിഹരിക്കലാണ് ഇനിയുള്ള കടമ. ഓഫീസ് സംവിധാനത്തിലാണ് മേൽപ്പറഞ്ഞ നേട്ടങ്ങൾ. എന്നാൽഭരണത്തിന്റെ അവിഭാജ്യ ഘടകമായ വികസാനാസൂത്രണവും നിർവഹണവും ഇനിയുമേറെ മെച്ചപ്പെടാനുണ്ട്. ആസൂത്രണത്തിനുള്ള ചട്ടങ്ങൾതയ്യാറായി വരുന്നതെ ഉള്ളൂ. അവ ജനകീയമാണെന്നും ഉറപ്പു വരുത്തേണ്ടതുണ്ട്.

വികസന പ്രവർത്തനങ്ങൾനിർവഹിക്കുന്നതിൽപല തലത്തിലും മെച്ചപ്പെടാനുണ്ട്. സമയ ബന്ധിതാമായി നിർവഹണം നടത്തുവാനും അവ ഫലപ്രദമാണെന്ന് ഉറപ്പു വരുത്തുവാനും കഴിയണം.

ഡേറ്റ ഉപയോഗിച്ച് ലക്ഷ്യാധിഷ്ഠിത ആസൂത്രണം എന്ന നിലയിലേക്ക് കാര്യങ്ങൾനീങ്ങണം. ഇക്കാര്യത്തിൽസുസ്ഥിര വികസന ലക്ഷ്യങ്ങളുടെ രീതി ശാസ്ത്രം പ്രാദേശികവത്കരിച്ചു ഉപയോഗിക്കുന്നതാകും ഉചിതം. ഇതിനകം തന്നെ തദ്ദേശ സ്വയം ഭരണ സ്ഥാപനങ്ങൾഈ രീതിയിലേക്ക് നീങ്ങിയിട്ടുണ്ട്. അത് ശക്തിപ്പെടുത്തണം.

തദ്ദേശ സ്വയം ഭരണ സ്ഥാപനങ്ങൾക്ക് കൈ മാറിയ ഘടക സ്ഥാപനങ്ങളും വിഷയങ്ങളും ഇപ്പോഴും പൂർണ്ണമായ രീതിയിൽഇഴുകി ചേർന്നിട്ടില്ല. അത് ആസൂത്രണത്തിനും നിർവഹണത്തിനും ഭരണത്തിനും തടസ്സമാകുന്നുണ്ട്. ഇത് പരിഹരിക്കൽതന്നെയാണ് തദേശ ഭരണ സംവിധാനം ശക്തിപ്പെടുത്തുന്നതിൽമുഖ്യം.

ഇതിനകം സജ്ജമായ K-SMART കേരളത്തിലെ തദ്ദേശ ഭരണത്തെ പുതിയ തലത്തിൽഎത്തിക്കാൻഉതകുന്നതാകണം. ഒപ്പം ജനകീയവും. പുതിയ സാങ്കേതിക വിദ്യകളെ തദ്ദേശ ഭരണം ശക്തിപ്പെടുത്തുവാൻഉപയോഗിക്കാനാവണം.

ഇവയെല്ലാം ചേർന്ന് കൊണ്ടുള്ള ഭരണ സംവിധാനത്തിന്റെ ഫലപ്രാപ്തിയും കാര്യക്ഷമതയും അളക്കാൻകഴിയുന്ന സൂചകങ്ങളും ലക്ഷ്യങ്ങളും ഉൾക്കൊള്ളിച്ചു കൊണ്ടുള്ള standards കേരളത്തിൽതന്നെ തയ്യാറാക്കി ഉപയോഗിക്കാനാവണം.

വിവിധ വകുപ്പുകളെ സംയോജിപ്പിച്ച് കൊണ്ട് സംയോജിത തദ്ദേശ സ്വയം ഭരണ വകുപ്പ് എന്ന സ്വപ്നം സാക്ഷാത്കരിച് വേളയാണിത്. കാലത്തിനു അനുസൃതമായി ധീരമായ ഈ നടപടി എടുത്ത സാഹചര്യത്തിൽഅത് പ്രവർത്തിപധത്തിലെത്തുംപോൾഉള്ള ബാലാരിഷ്ടതകൾപരിഹരിച്ചു മുന്നേറെണ്ട കാലവും ഇതാണ്. വകുപ്പ് സംയോജനം തദ്ദേശ ഭരണ സംവിധാനത്തെ ശക്തിപ്പെടുത്തും വിധം ചിട്ടപ്പെടുത്തെണ്ടാതുണ്ട്. അതിനാവശ്യമായ സംവിധാനങ്ങൾക്കൊപ്പം ജീവനക്കാരുടെയും ജനപ്രതിനിധികളുടെയും കാര്യശേഷി വികസനവും ശക്തിപ്പെടുത്തെണ്ടതുണ്ട്.

9

GREEN APPRAISAL - A way to environmentally friendly implementation of development programmes and projects

Dr. R. Ajayakumar Varma

Kerala is endowed with effervescent climate, vivacious hydrology and distinct biota distributed in three natural regions namely the lowlands, midlands and highlands. The micro ecosystems in Kerala is gifted with wet valleys juxtaposed with dry hilltops decked with dense canopy of vegetation. The environmental carrying capacity of the state is considered high for restrained livelihood and nonaggressive developmental interventions. Therefore, environmental potential vis-à-vis the supportive and assimilative capacities of the diverse ecosystems of the state hold the key for the developmental planning of the state. However, the indiscriminate development in the State has led to various environmental issues; some of them are irreversible and catastrophic. These issues are linked to the state of natural resources such as land, water, air, flora, fauna etc., the drivers of environmental degradation such as population growth, inappropriate technology, consumption choices, poverty etc and undesirable impacts from intensive agriculture, improper land use, indiscriminate mining, polluting industries, and unplanned urbanization. Over the years, it has changed the intrinsic relationship between people and ecosystems and caused drastic environmental degradation. It necessitates an effective intervention to control the damages, in turn, demands strengthening of environmental governance in the state.

The Indian constitution enjoins the "States to take measures to protect and improve the environment and to safeguard the forests and wildlife of the country". It also makes it a "fundamental duty of every citizen to protect and improve the natural environment including forests, lakes, rivers and wildlife and to have ecological compassion for the living creatures". In order to realize the constitutional goals in environment, it was required to embed the environment in all levels of decision-making and action and emphasize the connection of people to the ecosystems in which they live. This was facilitated through environmental policies and programmes and promulgation of Acts, Rules, Notifications, Administrative orders and Circulars, the latter for popularization and enforcement of the former.

These enactments, rules and regulations, confer certain duties and responsibilities directly or indirectly on the different tiers of governments, such as the Central, State and Local Governments. But the awareness on these enactments, rules, and regulations on environmental protection and conservation has not reached up to the level of local governments adequately. Due to this, the steps and initiatives required for implementation of the explicit or implicit objectives of protection/conservation of environment and mitigation of environmental issues is lagging behind. Though there are systems developed for promoting environmental safeguards at the state level and enforcing environmental regulations at the district level, these are not found adequate to address the rejuvenation of the severely polluted ecosystems such as rivers, mitigation of the pollution induced health effects, alleviation of the impacts on vulnerable groups, palliation of the economic burden of the society due to ecosystem degradation and improvement of sustainable quality of life. Therefore, there is an immediate necessity to review the efficacy of Environmental Governance Framework (EGF) in the state in the background of aggressive developmental interventions and their implications, increasing frequency and intensity of extreme climatic events and enhanced impact of natural disasters.

The EGF of the state primarily includes the Directorate of Environment and Climate Change (DoECC) and the State Pollution Control Board (SPCB) along with facilitatory missions, regulatory authorities and ecosystem conservation units. This framework excludes the dominant conserved ecosystem of forest & wildlife. The objectives of the DoECC) are limited to the planning, promotion, co-ordination and overseeing the implementation of Central and State environmental protection and conservation policies and programmes and formulating climate change

related schemes, plans, programmes and their execution. The functions of the SPCB are the implementation of the Central Acts for prevention and control of Water and Air pollution, Environmental Protection and Public Liability Insurance and rules, notifications, government orders and circulars under the Acts. It indicates that the existing EGF of the state is inadequate to address the government policy on environment which envisages a framework to address conservation and development simultaneously encompassing the development demands and projects involving all the development sectors of the state with a view to maximize the quality of life for everyone, optimizing the ecological load on the natural systems as well as building up the State's economy while minimizing environmental degradation. It necessitates revamping the existing EGF with objectives to (i) enhance outcomes by systematically integrating environmental, social and economic dimensions in development programmes and projects and (ii) strengthen alignment of development projects with sustainable development goals, objectives of state action plan for climate change and disaster mitigation. Such a framework will enable the evaluation of all the development programmes and projects consistent with other cross-cutting policies, management practices and standard operating procedures through a process of environmental screening and assessment and management of potential environmental risks and impacts associated with their implementation.

There are various established methods for environmental evaluation of development programmes and projects, all of them requiring the service of environmental experts to carry out the assessment. Further, they will also be subjective to a large extent, if not based on primary data collection on various environmental aspects and their scientific interpretations. Such an environmental assessment will be difficult to be carried out on a massive scale to all the projects up to the Local Government level, that may or may not have environmental implications. Therefore, it is desirable to design a simple, user-friendly and systematic procedure that could merge with the ongoing planning process at the State and Local Government level for evaluation of environmental implications of projects being taken up for implementation. Such a procedure could be labelled as Green Appraisal. Considering the limited competence of various development departments and local governments, the Green Appraisal procedure should be simple enough to be understood and implemented by the functionaries and associated personnel.

Green Appraisal is a process to evaluate the environmental upkeep of a domain or environmental implications of activities taken up in the domain. The evaluation of the environmental upkeep of a domain involves the assessment of the environmental status of the domain including the management and regulatory measures that ensure the upkeep. The evaluation of environmental implications involves the assessment of the potential impact of the activities and mitigation prospects so as to ensure minimization of adversities and maximization of benefits. The fragility of the terrain, declining supportive and assimilative capacities of water, increasing invasion on biodiversity due to various pressures in a given domain necessitates an explicit look at every activity planned for that domain. This is to ensure the liveability of the domain, which is a constitutional responsibility. Accordingly, the Green Appraisal is of two types, (i) Appraisal of the State of the Environment and (ii) Appraisal of the Greenness of Projects.

The Green Appraisal of Projects should enable the planning and implementing agencies to examine the proposed projects for possible adverse environmental implications. If any such implications are, in fact, anticipated and identified, then there should be provision to provide requisite guidance to incorporate appropriate counter-measures into their implementation plans. Thereby, the anticipated impacts could either be prevented from occurring or at least, their severity reduced to manageable or permissible limits. Therefore, Green Appraisal is essentially a screening, guidance and advisory management framework to ensure adequate environmental safeguards for the projects undertaken. It In order to make the Green Appraisal of development programmes and projects effective, a very strong IEC on laws related to environmental protection and conservation. It also requires specific tools for carrying out the screening, evaluation, incorporation of mitigation measures and consultation process. The existing environmental governance framework of the state could be re-oriented and strengthened to handhold the process through technical support and monitoring.

10

Implementation and impact of Green Protocol in EMC

Hari Kumar

Energy Management Centre – Kerala has been constituted as an autonomous centre under department of power, government of Kerala in 1996. EMC is engaged in capacity building, advocacy campaigns, awareness creation, research studies etc in energy conservation in addition to our statutory responsibilities entrusted to us as the State Designated Agency of Bureau of Energy Efficiency for implementing the provisions of Energy Conservation Act 2001 of Govt. of India.

As part of the statutory powers EMC takes care of the activities related to Energy Conservation Building Code implementation, Standards & Labelling, PAT & Designated Consumers program, Certified Energy Auditor & Managers Program, DSM activities in Agricultural sector, Municipal sector et. Right from the constitution of the centre in 1996 it had been committed to the environmental sustainability and practiced it in its works.

Energy Management Centre with support from Govt. of Kerala made a commitment to sustainable and energy efficient building practices when it initiated the design of their office and training institute near Sreekariyam, Thiruvananthapuram in Kerala State. After considerable challenges in balancing design requirements, energy efficiency, sustainability, and construction cost issues, their dedication resulted in a high performance, low energy and sustainable facility. This facility was recognised by UNEP by mentioning it in Global status report 2017: Towards Zero emission, efficient, resilient building & construction sector for its energy positive carbon neutral setup. By virtue of going for a green building EMC made sure that the campus will remain subscribed to the concept of environmental sustainability from concept to completion and with a vision for the future up to ultimate decommissioning.

Implementation of Green Protocol - Practices in EMC

The government order for green protocol in offices basically concentrates on the philosophy of prevention, reduction, reuse, recycling, recovery and finally disposing with an order of prominence as mentioned. But each of the acts has its own variances in terms of how it is applied and is relevant to the individual organisation concerned based on the general activity concerned. Energy Management centre also has a unique nature for implementation of the protocol which exceeds in some areas while has lesser importance in some aspects. But, as mentioned above the level of adoption was streamlined right from the concept stage of the new green building campus that was developed in already built but relatively less disturbed ecology of the campus which was earlier used by Central Power Research Institute for about 20 years. Hence there was an inheritance of green space around the campus to some extend, of course mainly on a monoculture plantation of Acacia. The task during design phase itself was not to have minimal disturbance to flora. All care were taken to minimise the disturbance of the natural slope of land ensuring minimal cutting and fillings during the construction and also new building construction ensured reuse of fertile top soil by segregating and keeping the top 20 cm safe for landscaping ad future plantings.

Design Intent & Green Initiative

Construction activities made pollution free - green barricading of site & Spraying of water to make dust free site during construction. Entire construction waste recycled or reused either at site or outside the site - No Waste to landfill was entertained. Sedimentation basin with screen filter provided at the lowest point to avoid soil loss due to erosion. Ready Mix Concrete were used for all the concreting works with curing agents to help conserve water to be used during construction. Mix designs made using Cement with high fly ash content of more than 30% by weight of total cementitious materials. Most of the fabrication works (such as, wood work, steel and duct fabrication, stone cutting, etc..) were done at the factory to avoid noise pollution.

Green construction materials - Certified Green products from energy efficient manufacturing units in South India (within a radius of 800km). Fly ash cement concrete blocks; Recycled wood boards for

carpentry works. Urea formaldehyde free MDF & Plywood Low Emitting materials for paints, Coatings and adhesives were used, CRI Green Plus Certified Carpets (from recycled natural materials) were only used.

Water conservation & Rainwater harvesting: Two Rain water harvesting ponds recharge to ground. Upper tank (100000 litres) & Lower tank(300000 liters). The water used in the office entirely from the well placed nearby and KWA water supply is not utilized. Efficient water fixtures are done saving 30%Efficient water fixtures with projected saving of 30% less consumption than NBC standards. Urinals of 0.3 GPF, Dual flush EWC with flow rates of 4.8/3 LPF, Other flow fixtures with flow rates of less than 6 LPM. Even with this the building has further scope of water saving for which efforts are being taken by selective addition of sensor based water controls in faucets.

Post construction Green Initiatives

E-office implementation. All the official files converted/ being started in e-file mode only. Staffs also being encouraged to go for E-despatch. All staff follow the practice of maximum screen reading or if necessary take double side prints as far as possible. If drafts are to be prepared, single sided used papers are stored and supplied for maximum utilisation for draft and Encourage use of e-copies of programme notices, invitation letter sent via e-mails & Messages. Minimizes the use of printed material.

Promotion of E-vehicles - All the official vehicles in the office are EVs. Staffs also encouraged to go for EV on the next replacements. Logistics are planned to utilise the EVs to the maximum. For long distant travels a leased EV through ANERTs program is utilised and for short trips an owned EV with limited range is used. Monthly Fuel saving of about Rs. 15000/- is achieved through this also the charging ports are made solar enabled for minimise dependence on grid.

KSEBL meter measures total site electrical power for the building. An additional meter is provided after the utility meter for measuring the net solar energy being fed into the grid. The metered data for 2022-23 indicates the office building used a total of about 52426 kWh for the year of which about 38400 kWh was generated through solar PV installations and the remaining is being utilised for charging of vehicles including the EV of EESL whose office is functioning in the premises and also that of a few visitors. Of the total annual energy used in the building, lighting energy consumption including that of fans accounts for 12000 kWh or 34.7%, general plug loads including UPS and other utilities at 15000 kWh or 37.4% and HVAC system demand at 11000 kWh or 27.8% of the office building total.

Initially, grid connected Solar PV of 30kW of installed capacity net exporting power KSEB grid making was established making EMC energy positive but later on when more and more EVs charging started the building is now net energy importer but is planned to be made net neutral by PV additions which are already fixed for a R&D project once the research works are completed.

Other green initiatives can be briefed as below.

- Foster a culture of responsible dining - avoiding food wastage.
- Encourages the use of stainless set utensils to carry food & Serving
- Encourages officers to use bags, pencil boxes, purses made of cloth to reduce rexine waste which is generally non recyclable
- Avoids the use of non-biodegradable materials like thermocol.
- Avoids plastic covering and rexine-binding on project reports and records
- Print only minimum required copies of the office publications newsletters, and magazine. Promotes e-copies.
- Green Seal Certified Housekeeping chemicals
- No flower bouquets during functions in EMC campus. Dignitaries mostly welcomed with LED bulbs/energy efficient products, promoting energy conservation and public awareness.
- Use electronic display boards, cloth banners etc for seminars, workshops and other programmes. Avoids flex.
- Encourage jute bags paper files and pencils in workshops. Avoid disposable cups and plates in functions instead, use utensils that can be washed and reused. Segregation of waste generated on campus into biodegradable, non-bio degradable and hazardous categories. Treat bio-degradable waste at source, segregate and hand over plastic and paper to scrap dealers. Burning of plastic wastes avoided. Maximum reuse and recycle of electronic (computer parts) and electrical goods. Stores discarded parts for recycling handover.

- Implementation of Green Protocol - Practices in EMC
- Constituted Green Protocol teams to conduct awareness sessions for staff.
- Inspire officials and visitors to plant and nurture trees & organic vegetable.
- Organize clean-up and planting days, also observe important environment days.
- Promote recharging of rainwater to ground in the campus.
- Educates the public on various environmental concerns during awareness programmes
- Support local governments, civic bodies in designing and implementing green initiatives
- Encourage visitors to use and promote energy-efficient appliances
- E- waste removal done systematically

Key additions recommended to be included in the Green Protocol for offices

The following additions may be included in the green protocol and shall be made universal throughout all government buildings.

Energy Management

Ensure that the appliances (fans and internal lighting) installed in the building are BEE 5 star rated

Demonstrate that 50 % of the total annual energy consumption (consider grid only) is offset through installation of renewable energy sources on-site or thorough off-site generation

Target Annual Reduction of energy consumption (5%)

Offices which have operational data of less than 3 years are required to conduct an energy audit by a BEE certified energy auditor.

Maintenance and housekeeping

Demonstrate that the refrigerants used in the HVAC system are CFC & HCFC free

Demonstrate that the firefighting systems are made halon free

Demonstrate that the housekeeping and pest control products used are ecofriendly

Environmental awareness

A program shall be envisaged to identify at least 2 strategies annually to improve green features in the offices and adopted thus help promote environmental awareness among occupants and users.

11

State Training Policy – The way forward

Sajeev S.

Effective delivery of services is one of the core components of successful governance. This requires a strong foundation of human resources that is competent and effective. The service requirement of citizens from Government changes at a faster rate alongside the socio economic transformation taking place in every walk of life. The human resources, within the Government, therefore, need to be periodically up-skilled to meet the emerging challenges. It is in this context that the Union and the state Governments have promulgated the National and State Training Policies to strengthen the capacity building initiatives.

The Administrative Reforms Committee report (Kerala) of August 2000 paved the way for the Kerala State Training Policy 2004 that had advocated strengthening and streamlining capacity building of civil servants of the state of Kerala. However, to keep pace with the revision of National Training Policy by the Government of India and to accommodate the changes that have taken place in the realm of governance across the globe, the State Training Policy 2004 was revised in 2017. The approach of the new policy is to go beyond training to encompass capacity building of Training Institutes, faculty members and provisions and facilities and systems conducive for training and performance improvement.

The State Training Policy visualizes training as a continuous obligation of the state government towards its employees. The objective in fulfilling this

obligation would be to develop and maintain their efficiency and effectiveness and to facilitate pursuit of excellence in governance. The policy intends to achieve the mission of ensuring the development of life- long learning based training and development strategies for all state government departments and agencies which would transform each and every employee in government departments and government agencies and organizations into fully developed, duty conscious, ethical, development oriented, well behaved, competent and motivated members of work teams who are committed to the promotion of public welfare, specially of the marginalized group. The expected outcome is a public service system for the state built on people-focused management that allows the greatest room for their participation in decision making, and one that is geared towards promoting continuous innovations as part of a relentless pursuit of total quality in governance.

In order to realize the vision and mission of the policy, a substantial allocation of 1% of state plan fund was proposed. This, however, has not happened due to operational reasons even though a state training council was constituted to closely monitor the implementation of the policy. This paper attempts to identify the operational intricacies involved in policy implementation and to suggest the way forward.

The state training policy states the following as the training objectives

Match individual's competencies with the jobs they have to do and bridge competency gaps for current and future roles with the aim to improve performance of individuals and organizations.

Expose the civil service to new trends in the socio-economic and political environment in which it operates

Update on reforms and initiatives in governance

Impart skills and attitude for re-engineering of processes and e-governance

Build attitudes conducive to institutionalizing citizen centric, corrupt free and participatory governance

Training for All

The state training policy envisages training to cater to the requirement of all categories of employees in public service such as;

Mandatory Induction training to all new recruits

Mid career/Induction training during career promotion and at least one in five years

Promotion linked training – either before or after the promotion

Short duration courses on new policy matters and current affairs, strategic planning, lateral thinking for policy formulation for top levels of the civil service

Short duration exposure seminars

Re-skilling wherever there is redeployment of employees

Competency based training

Designing competency based training is a major focus of the new training policy. The policy stipulates identification of competency for performing a task/job. Once the competencies are laid down, an individual's development can be more objectively linked to the competencies needed for the current or future jobs. The policy also stipulates the preparation of training plan for every department in Government and to identify the gap between existing and required competency and to offer opportu0nities for the employees to develop his/her competency.

Role of Institutions

The policy also state the role of department, training institute and apex training institute(IMG) in adopting a systematic approach to training so that the employees perform to the best of their abilities. These institutions should work harmoniously so that an employee is optimally trained to deliver best service to the citizens.

Funding

The policy recommends setting apart of 1 per cent of state plan allocation for training employees in the state. The appropriation of fund should be done by a committee set up by the Government for this purpose

State Training Infrastructure

The effective implementation of the training policy demands adequate training infrastructure in the state. A survey was conducted to assess the availability of training infrastructure in the state. The result of the survey is given in Table 1. The survey covered 44 training Institutions in the state imparting different specialized training courses to different departments.

Depending on the facilities, Training centres have been categorized into four: Category I training centre with substantial facilities and that does not need

much infrastructure development, Category II - moderate infrastructural facilities but needs certain infrastructure development, Category III - basic facilities but requires extensive development and Category IV - incongruent infrastructural dynamics

Table I

Category I	Category II	Category III	Category IV
• Centre for Management Development Thiruvananthapuram • SCERT Thiruvananthapuram. • ANERT Thiruvananthapuram. • Health & Family welfare Centre Kozhikkode. • KLD Board Palakkad. • SAMETI Thiruvananthapuram. • IIITMK Thiruvananthapuram. • KILA Thrissur. • Agricultural Cooperative Staff Training Centre. Police Training Academy Thrissur Police training college Trivandrum Institute of Mgt. in Government (13)	• Common Facilities Service Centre Kottayam. • Extension training Centre Kottarakkara. • NATPAC Thiruvananthapura. • RATTC Eranakulam. • Kerala Forest School Walayar. • Institute of Cooperative Management Thiruvananthapuram. • Extension Training Centre Kannur. • Extension Training Centre Thrissur State Academy of Statistical Administration Thiruvananthapuram (9)	• DIET Kollam. • Farmers Training Centre Pandalam. • Central Hatchery Chengannur. • DIET Kottayam. • Diary Training Centre Kozhikkode. • DIET Malappuram. • DIET Kozhikkode. • RATTC Palakkad. • Farmers Training Centre Kozhikkode. • Common Facility Service Centre Malappuram. • DIET Palakkad. • DIET Thrissur. • DIET Kannur. • DIET Kasaragod. • LMTC Palakkad. • LMTC Kannur. • Diary Training Centre Thiruvananthapuram. • Diary training Centre Thrissur. (18)	• Dairy Training Centre Kollam. •. • KRWSS Thiruvananthapuram. • Kerala Institute of Labour and Employment. • Cooperative Training Centre Thiruvananthapuram. (4)

Operational Intricacies

The State Training Policy was formulated with a noble vision. If the state training policy was implemented as envisioned, the training scenario and ultimately the quality of service delivery would have been different. The Government started allocating funds under state training policy right from 2004, the year on which the policy was first announced. However, the allocation of funds was very minimal, not even 0.10 per cent of state plan fund.

The following are the other important operational hazards in the implementation of state training policy

- Inadequate training infrastructure – Many training Institutions, including the apex training Institute, suffer from serious infrastructure deficiency such as hostel facility, training equipments, training materials and library facilities
- Induction Training Programmes - Though induction training was proposed as mandatory in the policy, the actual implementation of this norm is yet to happen. The apex training institutes and other departmental training institutes together conduct only less than 10 per cent of the actual induction training requirements. The absence of training infrastructure, trained faculty and resources are said to be the reason for this state of affair.
- Faculty availability - The faculty appointment in many training institutes are done without considering the training competency of the appointed faculty. The turnover of faculty in training institutes, especially those appointed on deputation basis, is high. Though faculty development was included as a key component of training policy,

no concrete action has been initiated to introduce a faculty development policy in the state.

- Networking of Training Institutes – The policy suggests effective networking of training institutions in the state for facilitating exchange of faculty, training resources and training infrastructure. This, in effect, is not taking place resulting in duplication of efforts and resources
- Establishment of Online Portal – Considering the resource constraints, it is difficult to achieve the training target of orienting every employee at least once in 5 years. The setting up of an online portal to organize virtual training is an alternative option. The Government of India has set an online portal i-Got to run online courses for union and state government employees. Setting up of a similar portal or utilizing the service of i-Got portal is an option to cater to the capacity building needs of more employees.

Suggestions to stream line the implementation of state training policy

The state training council constituted for monitoring the implementation of the state training policy need to be strengthened. The council can play a major role in strengthening the capacity building initiatives as envisaged in STP.

Allocate funds as per the suggested terms of state training policy. The state training council may monitor the allocation of funds with the help of high power committee suggested in the policy

The personnel and administration division may act as an accreditation agency to accredit trainers on domain subjects. The DoPT, Government of India accredit trainers in trainer development packages but no accreditation of trainers take place in domain area. This leads to deployment of unqualified faculty in some training programmes.

Develop a policy for faculty development in state training institutes. The faculty selection in TIs may be streamlined and a fixed tenure fixed for availing the services of a trained faculty at least for a minimum period.

Net working of TIs and exchange of training resources may be encouraged

---

Professor, Institute of Management in Government

12

ആരോഗ്യരംഗത്ത് ഭരണപരമായ ഇടപെടലുകളും പരിഷ്കാരങ്ങളും ആവശ്യമുള്ള കാര്യങ്ങൾ

ഡോ. ജഗദീഷ്

ഒരു ജനതയുടെ ആരോഗ്യം എന്നത്, നിലനിൽക്കുന്ന രാഷ്ട്രീയ, സാമ്പത്തിക,സാമൂഹിക, പരിസ്ഥിതിക ഘടകങ്ങളാൽ നിർണയിക്കപ്പെടുന്നവയാണ് ആരോഗ്യപ്രശ്നങ്ങൾ പരിഹരിക്കാൻ ഈ ഓരോ മേഖലയിലും ഉള്ള ഇടപെടലുകളും പ്രവർത്തനങ്ങളും പ്രധാനമാണ് .ജനങ്ങളുടെ വിവിധ ആരോഗ്യ ആവശ്യങ്ങൾ പരിഹരിക്കപ്പെടാൻ ഫലപ്രദമായ രീതിയിൽ പ്രവർത്തിക്കുന്ന ആശുപത്രി -ആരോഗ്യ സംവിധാനങ്ങളും ആവശ്യമാണ്. ആരോഗ്യരംഗത്തെ നിർണയിക്കുന്ന, സാമൂഹിക ഘടകങ്ങൾ പരിഹരിക്കപ്പെടാനുള്ള സംവിധാനങ്ങളും ആശുപത്രി- ആരോഗ്യരക്ഷ സംവിധാനങ്ങളിൽ ഭരണപരമായ ഇടപെടലുകളും , നയപരമായ തീരുമാനങ്ങളും ആവശ്യമായ ചില മേഖലകൾ പരിശോധിച്ചു പോകാൻ മാത്രമാണ് ഈ കുറിപ്പിലൂടെ നാം ശ്രമിക്കുന്നത്.

ആരോഗ്യത്തെ നിർണ്ണയിക്കുന്ന സാമൂഹികഘടകങ്ങൾ ലഭ്യമാക്കാനുള്ള സംവിധാനങ്ങളായാലും , ആരോഗ്യ ചികിത്സ മേഖലയിലെ ബഹുവിധ സംവിധാനങ്ങളായാലും അവ പലകാലങ്ങളിലായി പടിപടിയായി വളർന്നു വികസിക്കുന്ന ഒന്നായതുകൊണ്ട് തന്നെ, ഇടയ്ക്കിടെ ഇവ സൂക്ഷ്മതലത്തിൽ വിശകലന വിധേയമാക്കി, ഭരണ സംവിധാനങ്ങൾക്ക് കാലോചിതമായ മാറ്റങ്ങൾ ആവശ്യമാണെങ്കിൽ അത് നടത്തേണ്ടതുണ്ട്. ഈ സംവിധാനങ്ങളുടെ തൃപ്തികരമായ പ്രവർത്തനങ്ങളുടെ ഫലം സാധാരണക്കാരായ ജനങ്ങൾക്ക് ലഭിക്കുന്നതിൽ ഈ പ്രക്രിയയ്ക്ക് വലിയ പങ്കുണ്ട്. അതല്ലെങ്കിൽ ഇക്കാര്യങ്ങളിൽ പൊതുമേഖലാസംവിധാനങ്ങളിലൂടെ ഉദ്ദേശിച്ച ഫലം ജനങ്ങൾക്ക് ലഭ്യമാകാതിരിക്കാനും, അതോടൊപ്പം നമ്മുടെ സംവിധാനങ്ങൾ കലഹരണപ്പെട്ടതാണെന്ന് അവ കൈകാര്യംചെയ്യുന്നവർക്ക് അനുഭവപ്പെടാനുമിടയു

ണ്ട് .കേരളത്തിലെ ആരോഗ്യ രംഗത്തെ നേട്ടങ്ങളും നാമിന്ന് അഭിമുഖീകരിക്കുന്ന വെല്ലുവിളികളുടെയും പശ്ചാത്തലത്തിലാണ് ഭരണപരമായ നടപടികളും പരിഷ്കാരങ്ങളും നാം പരിശോധിക്കുന്നത് .എന്നാൽ വെല്ലുവിളികളും നേട്ടങ്ങളുമൊന്നും നാം ഇവിടെ വിശദമാക്കാൻ മുതിരുന്നില്ല.

ഇത്തരത്തിൽ ഇടപെടൽ ആവശ്യമുള്ള ഏതാനും ചില മേഖലകളാണ് നാം താഴെ വിവിധ വിഭാഗങ്ങളിലായി പരിശോധിക്കുന്നത്

1. പൊതുജനാരോഗ്യ ഭരണ സംവിധാനങ്ങളും ആശുപത്രി ഭരണ സംവിധാനങ്ങളും കാര്യക്ഷമമാക്കാനുള്ള പബ്ലിക് ഹെൽത്ത് കാർഡറും ആശുപത്രി ഭരണകാർഡറും രൂപീകരിക്കൽ.

നിലവിൽ സർക്കാർ ആശുപത്രികളുടെയും ,പൊതുജനാരോഗ്യപരിപാടികളുടെയും ഭരണപരമായ ചുമതലകൾ സംസ്ഥാന - ജില്ലാതലങ്ങളിൽ, അഡ്മിനിസ്ട്രേറ്റീവ് കേഡർ വിഭാഗം, ഡോക്ടർമാരാണ് നിർവ്വഹിച്ചുവരുന്നത് .100 മുതൽ 700- 800 കിടക്കകളോട് കൂടിയ കിടത്തിചികിത്സാ സൗകര്യങ്ങളും 700 - മുതൽ 3500 വരെ ഔട്ട് പേഷ്യൻന്റ് രോഗികൾക്ക്, ചികിത്സ നൽകുന്നതുമായ സ്ഥാപനങ്ങളാണ്, നമ്മുടെ താലൂക്ക് തലത്തിനു മുകളിലുള്ള വിവിധ വിഭാഗം ആശുപത്രികൾ. ഈ ആശുപത്രികളിൽ 150 മുതൽ 700 വരെ ജീവനക്കാരും വിവിധ വിഭാഗങ്ങളിലായി ജോലി ചെയ്തു വരുന്നുണ്ട്. ആദ്യകാലങ്ങളിൽ നിന്ന് വ്യത്യസ്തമായി ആശുപത്രികളിലെ ഓരോ വകുപ്പുകളുടെയും, ഓപ്പറേഷൻ തിയേറ്റർ, ലബോറട്ടറി തുടങ്ങിയ ഓരോ വിഭാഗങ്ങളുടെയും പ്രവർത്തനങ്ങൾ കൂടുതൽ സങ്കീർണ്ണമായിട്ടുണ്ട് . നിത്യേന ആയിരക്കണക്കിന് രോഗികളും അവരുടെ ബന്ധുക്കളും പൊതുജനങ്ങളുമൊക്കെയായി ഇടപഴുകുന്ന ഈ സ്ഥാപനങ്ങളിൽ പല സംഘർഷങ്ങളും ഇടയ്ക്കിടെ ഉണ്ടാകാറുമുണ്ട്. ആശുപത്രി മാനേജ്മെന്റ് കമ്മിറ്റിയുടെ പ്രവർത്തനങ്ങൾ, ബന്ധപ്പെട്ട തദ്ദേശസ്വയംഭരണ സ്ഥാപനവുമായി ചേർന്നുള്ള പ്രവർത്തനങ്ങൾ, ഗുണമേന്മ വർദ്ധിപ്പിക്കാനുള്ള പ്രവർത്തനങ്ങൾ,ആശുപത്രിയുടെ ഗുണമേന്മാ അക്രിഡിറ്റേഷനുമായി ബന്ധപ്പെട്ട കാര്യങ്ങൾ എന്നിങ്ങനെ നിത്യേന പലവിധ ഭരണചുമതലകളും വഹിക്കേണ്ട ആളാണ് സ്ഥാപനമേധാവിയായ ആശുപത്രി സൂപ്രണ്ട്. ആശുപത്രി ഭരണകാര്യങ്ങളിൽ വൈദഗ്ദ്ധ്യവും, താല്പര്യമുള്ള ഒരാളായിരിക്കണം ആ ചുമതല നിർവഹിക്കുന്നത്. അതുകൊണ്ട്, പടിപടിയായി, ഹോസ്പിറ്റൽ അഡ്മിനിസ്ട്രേഷൻ കേഡർ ഡോക്ടർമാരുടെ ഒരു നിര, അവർക്ക് വേണ്ട പിന്തുണാ സംവിധാനങ്ങളോടെ സജ്ജമാക്കേണ്ടതുണ്ട്.

അതുപോലെ സംസ്ഥാന ജില്ലാതലങ്ങളിൽ പകർച്ചവ്യാധി നിയന്ത്രണവും ജീവിതശൈലി രോഗ നിയന്ത്രണവും അടക്കമുള്ള, പൊതുജനാരോഗ്യ പ്രവർത്തനങ്ങളുടെ ഭരണപരമായ ചുമതല വഹിക്കുന്ന ഡോക്ടർമാർക്ക്, പബ്ലിക് ഹെൽത്ത് എന്ന അക്കാദമിക് വിഷയത്തിൽ ക്വാളിഫിക്കേഷനും,പരിചയവും താല്പര്യവും ഉണ്ടായിരിക്കേണ്ടതാണ്. ബ്ലോക്ക് തലം വരെ പബ്ലിക് ഹെൽത്ത് ഡോക്ടർമാരെ വിന്യസിക്കാൻ കഴിഞ്ഞാൽ, അവർക്ക് ആ ബ്ലോക്കിലെ വിവിധ പഞ്ചായത്ത് പ്രദേശങ്ങളിൽ, പകർച്ചവ്യാധി- ജീവിതശൈലി രോഗ നിയന്ത്രണം അടക്കമുള്ള പൊതുജനാരോഗ്യ പ്രവർത്തനങ്ങൾക്കു വേണ്ട നേതൃത്വം ശാസ്ത്രീയമായരീതിയിലും തൃപ്തികരമായും നൽകാൻ കഴിയുന്നതാണ് .

2. നഗര പ്രാഥമിക ആരോഗ്യ പരിചരണവും രോഗപ്രതിരോധവും.

ഒരുകാലത്ത് ഗ്രാമീണ മേഖലകളിൽ ആയിരുന്നു, പൊതുജനാരോഗ്യ പ്രശ്നങ്ങൾ കൂടുതലായി കണ്ടുവന്നിരുന്നതെങ്കിൽ , ഇപ്പോൾ ഡെങ്കിപ്പനിയും സീക്കായും അടക്കമുള്ള പകർച്ചവ്യാധികൾ പലപ്പോഴും നഗരമേഖലകളിലാണ് കൂടുതൽ റിപ്പോർട്ട് ചെയ്യപ്പെടുന്നത് .

നഗരപ്രദേശങ്ങളിൽ, പ്രത്യേകിച്ചും കോർപ്പറേഷനുകളിലും വലിയ മുനിസിപ്പാലിറ്റികളിലും പ്രാഥമിക ആരോഗ്യ കേന്ദ്രങ്ങൾ ഇല്ലാത്ത മേഖലകളിലെ ചിട്ടയായ ഫീൽഡ്തല ആരോഗ്യ പ്രവർത്തനങ്ങളും പകർച്ചവ്യാധി- ജീവിതശൈലിരോഗ നിയന്ത്രണകാര്യങ്ങളും സമയബന്ധിതമായും ശാസ്ത്രീയമായും ചെയ്യുന്നതിന് കഴിയാതെ പോകുന്നുണ്ട്. ഇവിടങ്ങളിൽ ആരോഗ്യ വകുപ്പിന്റെ ഫീൽഡ് വിഭാഗം ജീവനക്കാർ വിന്യസിക്കപ്പെട്ടിട്ടില്ല. നഗരകാര്യ വകുപ്പിന്റെ കീഴിലുള്ള ആരോഗ്യ വിഭാഗം ജീവനക്കാരുടെ പ്രവർത്തനങ്ങളുടെ ഊന്നൽ, പലപ്പോഴും മാലിന്യനിർമ്മാർജ്ജന കാര്യങ്ങളിലും ഭക്ഷ്യസുരക്ഷാകാര്യങ്ങളിലും ആണ്. .ആരോഗ്യമിഷന്റെ കീഴിലുള്ള നഗര പ്രാഥമികാരോഗ്യകേന്ദ്രങ്ങൾ വഴി താൽക്കാലികമായി നിയമിച്ചിട്ടുള്ള JPHN മാർ വഴി മാതൃശിശു ആരോഗ്യ പരിചരണകാര്യങ്ങൾ നടന്നുവരുന്നു.

പല ഏജൻസികൾ വഴിയായി കാര്യങ്ങൾ നടന്നുവരുന്നതുകൊണ്ട് പലപ്പോഴും സമയബന്ധിതമായി പകർച്ചവ്യാധി രോഗങ്ങൾ കണ്ടെത്താനും, തുടർനടപടികളെടുക്കാനും കഴിയാതെ പോകുന്നുവെന്നുമാത്രമല്ല, പകർച്ചവ്യാധികളുടെ കാര്യത്തിലുള്ള മുന്നൊരുക്കങ്ങളും ചിട്ടയായ രീതിയിൽ ഗ്രാമപ്രദേശങ്ങളെപ്പോലെ പലപ്പോഴും നടത്താനും കഴിയാറില്ല. ഇതു പരിഹരിക്കാനായി നഗരകാര്യവകുപ്പിലെ ജീവനക്കാരെ ആരോഗ്യവകുപ്പിന് കീഴിൽ കൊണ്ടുവന്ന് ഫലപ്രതമായ ഏകോപനത്തിലൂടെ ഇതിനൊരു പരിഹാരം കാണാൻ ശ്രമിക്കേണ്ടതുണ്ട്. കേരളത്തിലെ ആരോഗ്യ നയത്തിലും ഇക്കാര്യം എടുത്തു പറയുന്നുണ്ട്.

3. ഭക്ഷ്യസുരക്ഷ ഉറപ്പുവരുത്താനുള്ള നടപടികൾ.

കഴിഞ്ഞ ഏതാനും വർഷങ്ങളായി വീടിനു പുറത്തു നിന്ന് ആഹാരം കഴിക്കുന്ന രീതി കൂടിവരികയാണ്. ഇനിയും ഇത് വർദ്ധിക്കും എന്നതും ഉറപ്പാണ്. ഫാസ്റ്റ് ഫുഡ്, പാർസൽ സർവീസ്, കാറ്ററിംഗ് സർവീസ് തുടങ്ങിയവയൊക്കെ ഇതോടൊപ്പം വർധിച്ചുവരികയാണ്. അടിക്കടിയുണ്ടാകുന്ന ഭക്ഷ്യ വിഷബാധകൾ തടയാനും ഭക്ഷ്യസുരക്ഷ ഉറപ്പുവരുത്താനും, ഇടവിട്ടുള്ള മിന്നൽ പരിശോധനകൾ കൊണ്ട് മാത്രം കഴിയില്ല.

നേരത്തേ താലൂക്ക് തലം വരെയാണ് ഭക്ഷ്യ-സുരക്ഷാ ഓഫീസർമാർ ഉണ്ടായിരുന്നത് .ഇപ്പോഴത് ഓരോ നിയോജക മണ്ഡലത്തിലേക്ക് ഒന്നു വീതം എന്ന രീതിയിൽ വിപുലപ്പെടുത്താനുള്ള നടപടികൾ നടന്നുവരികയാണ് . അത് പൂർത്തിയായാൽ പോലും നിലവിലുള്ള ഹോട്ടലുകളുടെയും വിവിധ വിഭാഗം കാന്റീനുകളുടെയും ഭക്ഷണവിൽപ്പനക്കായി രൂപംകൊണ്ടിട്ടുള്ള വിവിധ സംവിധാനങ്ങളുടെയും സുരക്ഷ ഉറപ്പുവരുത്താൻ ആവശ്യമായ മനുഷ്യവിഭവശേഷി ഉണ്ടാവും എന്ന് പറയാനാവില്ല .

ബന്ധപ്പെട്ട തദ്ദേശഭരണ സ്ഥാപനങ്ങളുടെ ഭരണപരമായ നേതൃത്വത്തിൽ, ബ്ലോക്ക് പബ്ലിക് ഹെൽത്ത് ഓഫീസറുടെ തലംവരെയുള്ളവരെക്കൂടി, ഉൾപ്പെടുത്തി, ഫുഡ് സേഫ്റ്റി ആക്ട് 2009 നിഷ്കർഷിക്കുന്ന തരത്തിൽ ആവശ്യമായ പരിശീലനങ്ങൾ നൽകി, അവർക്ക്കൂടി എൻഫോമെന്റ് ചുമതലകൾ നൽകുന്നത്, ഭക്ഷ്യ സുരക്ഷാ ഉറപ്പുവരുത്തുന്നതിനുള്ള ഉദ്യോഗസ്ഥവൃന്ദം വിപുലപ്പെടുത്തുന്നതിനും, അതുവഴി ഭക്ഷ്യ സുരക്ഷ ഉറപ്പുവരുത്താനും പ്രയോജനകരമാകും. ആവശ്യമെങ്കിൽ ഹെൽത്ത് ഓഫീസർമാരുടെ ചുമതലയിൽ ഹെൽത്ത് ഇൻസ്പെക്ടർ മാർക്കും ഭക്ഷ്യ സുരക്ഷാ മോണിറ്റിങ്ങിന്റെ ചില കാര്യങ്ങൾ ഡെലിഗേറ്റ് ചെയ്യാൻ കഴിയുന്നതാണ്.

അതതു തദ്ദേശഭരണ പ്രദേശത്തു ഭക്ഷ്യസുരക്ഷ ഫലപ്രദമായി കോഡിനേറ്റ് ചെയ്യാനുള്ള പൊതുവായ ഭരണചുമതല തദ്ദേശഭരണ സ്ഥാപനങ്ങൾക്ക് നൽകുന്ന കാര്യവും പരിഗണിക്കാവുന്നതാണ്.

4.പൊതുമേഖല ആരോഗ്യ ഇൻഷുറൻസ് പ്രോഗ്രാമുകളുടെ ഫീൽഡ് തല ജനകീയ നിരീക്ഷണ സംവിധാനം.

ആയുഷ്മാൻ ഭാരത് പ്രോഗ്രാമിന്റെ ഭാഗമായും സംസ്ഥാന ആരോഗ്യ ബഡ്ജറ്റിന്റെ ഭാഗമായുള്ള ഫണ്ട് വഴിയാണ് കേരളത്തിൽ ആരോഗ്യ ഇൻഷുറൻസ് നടന്നുവരുന്നത്. ഒരുകാലത്ത് ആരോഗ്യ വകുപ്പിന് ലഭിച്ചുകൊണ്ടിരുന്ന ഫണ്ടാണ് ഇൻഷുറൻസ് പ്രോഗ്രാം വഴി ചെലവഴിച്ചു വരുന്നത്. അർഹതപ്പെട്ടവിഭാഗം ജനങ്ങൾക്ക് (ബിപിഎൽ അടക്കം) നിർദ്ദേശിക്കപ്പെട്ട ആരോഗ്യസേവനങ്ങൾ എംപാനൽ ചെയ്ത ആശുപത്രികളിൽ വഴി പൂർണ്ണ സൗജന്യമായി, ഗുണമേന്മയോടെ ലഭിക്കുന്നുണ്ടോ എന്ന് അറിയാനുള്ള സംവിധാനങ്ങളൊന്നും ഇന്ന് നിലവിലില്ല. ഇന്ത്യയിലെ തന്നെ പലയിടങ്ങളിൽ നിന്നുമുള്ള പഠനങ്ങൾ കാണിക്കുന്നത്, അർഹതപ്പെട്ട മുഴുവൻ വിഭാഗം ജനങ്ങളെയും എംപാനൽ ചെയ്യുന്നതിലും, ചികിത്സ സേവനങ്ങൾ ശാസ്ത്രീയമായും തൃപ്തികരമായും ലഭ്യമാകുന്നതിൽ ഒരുപാട് പോരായ്മകൾ ഉണ്ടെന്നാണ്. ഓരോ തദ്ദേശഭരണസ്ഥാപനതലത്തിലും ജനപ്രതിനിധികളെക്കൂടി പങ്കാളികളാക്കിക്കൊണ്ടുള്ള ഒരു ജനകീയ മേൽനോട്ട- മോണിറ്ററിംഗ് സംവിധാനത്തിന് രൂപം കൊടുക്കുക വഴി ഇക്കാര്യങ്ങൾ കുറേക്കൂടി കാര്യക്ഷമമാക്കാൻ കഴിയും.

5. മെഡിക്കൽ റിക്രൂട്ട്മെന്റ് ബോർഡ്.

സർക്കാർ ആശുപത്രികളിലും മെഡിക്കൽ കോളേജുകളിലും മറ്റ് ആരോഗ്യ സ്ഥാപനങ്ങളിലും, ഒഴിവുവരുന്ന ഡോക്ടർമാരുടെയും മറ്റു വിവിധ വിഭാഗം പാരമെഡിക്കൽ ജീവനക്കാരുടെയും, ഫീൽഡ് വിഭാഗം ജീവനക്കാരുടെയുമൊക്കെ തസ്തികകളിൽ സമയബന്ധിതമായി നിയമനം നടത്തുന്നതിന് ഇപ്പോൾ കഴിയാതെ പോകുന്നുണ്ട്. വിവിധ വിഭാഗം സ്പെഷ്യലിറ്റി, സൂപ്പർ സ്പെഷ്യാലിറ്റി ഡോക്ടർമാർ അടക്കം വിവിധ വിഭാഗം ജീവനക്കാരുടെ, ഭാവിയിൽ ഉണ്ടാവാൻ ഇടയുള്ള ഒഴിവുകൾ, മുൻകൂട്ടി തിട്ടപ്പെടുത്തി, ലൈവ് റാങ്ക് ലിസ്റ്റുകൾ എല്ലായ്പ്പോഴും നിലനിർത്തുക വഴി മാത്രമേ ഈ പ്രശ്നത്തിന് ഒരു ശാശ്വത പരിഹാരം കാണാൻ കഴിയുകയുള്ളൂ. സർക്കാരിന്റെ എല്ലാ വകുപ്പുകളിലെയും, മറ്റു പല പൊതു മേഖലാ സ്ഥാപനങ്ങളിലെയും നിയമനം പരീക്ഷകളുടെയും റാങ്കിലിസ്റ്റുകൾ തയ്യാറാക്കുന്ന കാര്യങ്ങളും, നിയമന കാര്യങ്ങളും നോക്കുന്ന പബ്ലിക് സർവീസ് കമ്മീഷന് ഇക്കാര്യങ്ങൾ പലപ്പോഴും സമയബന്ധിതമായി ചെയ്യാൻ കഴിയാതെ പോകുന്നുണ്ട്. ഈ പ്രശ്നം പരിഹരിക്കാൻ, ചില സംസ്ഥാനങ്ങളിൽ ഇപ്പോൾത്തന്നെ മെഡിക്കൽ റിക്രൂട്ട്മെന്റ് ബോർഡുകൾ നിലവിലുണ്ട്. സംസ്ഥാനത്ത് ആരോഗ്യ വകുപ്പിൽ ഇക്കാര്യം പരിഗണിക്കുന്നതാണെന്ന് 2019 ലെ സംസ്ഥാന ആരോഗ്യ നയത്തിലും വ്യക്തമാക്കിയിട്ടുണ്ട്.

6. സർക്കാർ ആശുപത്രികളിലെയും മറ്റ് ആരോഗ്യ സ്ഥാപനങ്ങളിലെയും ആശുപത്രി ഉപകരണങ്ങളുടെ അറ്റകുറ്റപ്പണികളും പീരിയോഡിക് മെയ്ന്റനൻസും നടത്താനുള്ള ജില്ലാതല സംവിധാനം - ജില്ലാ പഞ്ചായത്തുകൾ കുടുംബശ്രീയുമായി ചേർന്ന്.

സർക്കാർ ആശുപത്രികളിലെയും,PHC /FHC /CHC ആരോഗ്യ ഉപകേന്ദ്രങ്ങൾ തുടങ്ങിയ മറ്റ് ആരോഗ്യ

സ്ഥാപനങ്ങളിലെയും ബിപി അപ്പാരറ്റസ്, സ്റ്റെറിലൈസർ, വീൽ ചെയർ തുടങ്ങിയ ആശുപത്രി ഉപകരണങ്ങളുടെയും കട്ടിലുകൾ കിടക്കകൾ,മേശകൾ ,കസേരകൾ തുടങ്ങിയ ആശുപത്രി ഫർണിച്ചറുകളുടെയും റിപ്പയറിങ്ങും, മെയിന്റനൻസും സമയബന്ധിതമായി ഉറപ്പുവരുത്താൻ പലപ്പോഴും ആശുപത്രി /ആരോഗ്യസ്ഥാപന ഭരണസംവിധാനങ്ങൾക്ക് കഴിയാതെ പോകാറുണ്ട്. വലിയ ആശുപത്രി ഉപകരണങ്ങളുടെ മെയിന്റനൻസിനും,റിപ്പെയറിങ്ങിനും സങ്കീർണമായ സംവിധാനങ്ങൾ ആവശ്യമാണ് .(ഇതിനായി KMSCL ഉമായി ബന്ധപ്പെട്ട്, ഏജൻസികൾ വഴി പ്രത്യേക സംവിധാനങ്ങൾ നിലവിലുണ്ട്,). ചെറിയ ഉപകരണങ്ങളുടെ കാര്യത്തിൽ സർക്കാർ തീരുമാനത്തിന്റെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ കുടുംബശ്രീയുമായി ചേർന്ന് ഇതിനുവേണ്ട സംവിധാനങ്ങൾ ജില്ലാപഞ്ചായത്തുകൾ വഴി ഒരുക്കാൻ കഴിയുന്നതാണ്.

7.സംസ്ഥാന ജില്ലാതലങ്ങളിലും ആരോഗ്യ സ്ഥാപനത്തിലും അലോപ്പതി, ആയുർവേദം, ഹോമിയോ, യൂനാനി, സിദ്ധ നാച്ചുറോപ്പതി തുടങ്ങിയ വിവിധ ചികിത്സാ വിഭാഗങ്ങളുടെ ഏകോപിപ്പിച്ചുള്ള പ്രവർത്തനം സാധ്യമാക്കാനുള്ള നടപടികൾ.

മേൽ സൂചിപ്പിച്ച വിവിധ ശാഖ കളിലായി സർക്കാർ സംവിധാനങ്ങളുടെ ഭാഗമായി ജനങ്ങളുടെ ആരോഗ്യപരിചരണത്തിനായുള്ള പൊതുസംവിധാനങ്ങൾ ഉണ്ടെങ്കിലും ഒരു വ്യക്തിക്കോ, കുടുംബത്തിനോ ഒരു പ്രദേശത്തെ ജനങ്ങൾക്കോ, ഈ വിവിധ രോഗപരിചരണ സംവിധാനങ്ങളിൽ, തങ്ങൾക്കാവശ്യമുള്ള നല്ല വശങ്ങൾ, പരമാവധി ലഭ്യമാക്കാനുള്ള സാധ്യതകൾ ഇന്നിപ്പോൾ മുഴുവനും ലഭ്യമാകുന്നുണ്ടെന്ന് പറയാനാവില്ല.

ഒറ്റയടിക്ക് ഇവയെ സംയോജിപ്പിക്കാനും, ഇന്റഗ്രേറ്റ് ചെയ്യാനോ സേവന കേന്ദ്രങ്ങൾ ഒറ്റ കെട്ടിടത്തിലേക്ക് കൊണ്ടുവരാനോ കഴിയില്ല.

ജീവിതശൈലി രോഗ നിയന്ത്രണം, വയോജനാരോഗ്യപരിചരണം, മറ്റു ദീർഘസ്ഥായീ രോഗങ്ങൾ തുടങ്ങിയ ചില തെരഞ്ഞെടുത്ത മേഖലകളിൽ, താഴെത്തട്ടിൽ, അലോപ്പതി- ആയുഷ് വിഭാഗങ്ങളിലെ എല്ലാവിധ സേവനങ്ങളുടെയും ലഭ്യത വ്യക്തമായ മാർഗ്ഗരേഖകളുടെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ ഉറപ്പുവരുത്താനുള്ള സാധ്യതകൾ ഉണ്ടോ?

ഉണ്ടെങ്കിൽ അത് എങ്ങനെ ? അതിനായി എന്തൊരു ഭരണപരമായ നടപടിക്രമങ്ങളാണ് വേണ്ടി വരിക?

പല തട്ടുകളിലായി വിശദമായ ചർച്ചകളിലൂടെ നമുക്ക് മെച്ചപ്പെട്ട ചില പോംവഴികൾ കണ്ടെത്താൻ കഴിയുമോ?

8 .ആരോഗ്യ അവകാശ നയമം (Right to Health Act)

ജനങ്ങളുടെ ആരോഗ്യ സുരക്ഷ ഉറപ്പുവരുത്താനുള്ള ബാധ്യത ഭരണഘടനയുടെ മാർഗനിർദ്ദേശക തത്വങ്ങളിൽ ഉൾപ്പെടുത്തിയിട്ടുള്ള രാജ്യമാണ് നമ്മുടേത് . കേന്ദ്ര- സംസ്ഥാ ന സർക്കാരുകൾക്ക്ങ്ങൾക്ക് ഇത് ഉറപ്പുവരുത്താനുള്ള ബാധ്യതയുണ്ട് .ലോകാരോഗ്യസംഘടന നിർദ്ദേശിക്കുന്ന രീതിയിലുള്ള സാർവത്രിക ആരോഗ്യപരിരക്ഷ (Universal Health Coverage -UHC) ഘട്ടംഘട്ടമായി ഉറപ്പുവരുത്താനുള്ള പ്രതിബദ്ധതയും ഇന്ത്യാഗവൺമെൻറ് വ്യക്തമാക്കിയിട്ടുണ്ട് .ഈ പശ്ചാത്തലത്തിൽ ഇന്ത്യയിൽ രാജസ്ഥാൻ സർക്കാർ ആരോഗ്യാവകാശ നിയമനിർമ്മാണത്തിനുള്ള നടപടികൾ ആരംഭിച്ചിട്ടുണ്ട് .

ആരോഗ്യകാര്യങ്ങളിൽ എന്നും മുന്നിൽ നിന്നിട്ടുള്ള നമ്മുടെ സംസ്ഥനത്തും, ഇത്തരത്തിലുള്ള ഒരു നിയമനിർമ്മാണം നടത്തേണ്ടതുണ്ട് . കേന്ദ്രസംസ്ഥാന സർക്കാരുകൾ വഴി ആവശ്യമായ ധനലഭ്യത ഉറപ്പുവരുത്താതെ , കേവല നിയമനിർമ്മാണം കൊണ്ടുമാത്രം കാര്യമില്ലെന്നും നമുക്കറിയാമല്ലോ .മുൻഗണനാവിഭാഗത്തിൽപ്പെടുത്തി ഏതൊക്കെ വിഭാഗങ്ങളാണ് ആദ്യം ഉൾപ്പെടുത്തേണ്ടത്, ജനങ്ങളെ കടക്കെണിയിലേക്ക് നയിക്കുന്ന ഏതൊക്കെ രോഗങ്ങളാണ് ആദ്യഘട്ടത്തിൽപരിഗണിക്കേണ്ടത് തുടങ്ങി ഒട്ടനവധി കാര്യങ്ങളിൽ, വ്യക്തത വരുത്തേണ്ടതുണ്ട് .

9 .ജനകീയാരോഗ്യകേന്ദ്രങ്ങൾ (ആരോഗ്യഉപകേന്ദ്രം - ഹെൽത്ത്& വെൽനെസ്സ് സെന്റർ) പ്രവർത്തനസജ്ജമാക്കൽ .

ആർദ്രം രണ്ടാം ഘട്ടത്തിലെ മുഖ്യമായ ലക്ഷ്യങ്ങളിലൊന്നാണ് സംസ്ഥാപ്രവർത്തനസജ്ജമാക്കൽ .ഇതിനായുള്ള നടപടികൾ നടന്നുവരികയാണല്ലോ ഫീൽഡ് തല ആരോഗ്യപ്രവർത്തകർ ,പുതുതായി താത്കാലികമായി നിയമിച്ച മിഡ്ഡിൽ ലെവൽ ഹെൽത്ത് കെയർ പ്രൊവൈഡർമാർ (ഡിഗ്രി കഴിഞ്ഞ നേഴ്സിങ് ഓഫീസർമാർ),ആശ,കുടുംബശ്രീവോളന്റീയർ, അംഗൻവാടിപ്രവർത്തകർ, ആരോഗ്യസേനവോളന്റീയർ,മറ്റുസന്നദ്ധ പ്രവർത്തകർ തുടങ്ങിയവർ വാർഡ്മെമ്പറുടെ നേതൃത്തത്തിൽ ഈകേന്ദ്രങ്ങളുമായിബന്ധപ്പെട്ടു കേരളത്തിന്റെ ഗ്രാമ-നഗരപ്രദേശങ്ങളിലങ്ങോളം പ്രവർത്തനസജ്ജമായാൽ കേരളത്തിന്റെ ആരോഗ്യവർധക പ്രവർത്തനങ്ങൾക്കും, രോഗപ്രതിരോധം ,പാലിയേറ്റീവ് കെയർ ,റിഹാബിലിറ്റേഷൻ കാര്യങ്ങളിലും പരിമിതമായരീതിയിൽ രോഗചികിത്സയിലും പ്രതേകിച്ചു രക്തസമ്മർദം, പ്രേമേഹം തുടങ്ങിയവയുടെ തുടർചികിത്സ ഉറപ്പുവരുത്തുന്ന കാര്യത്തിൽ ഈ കേന്ദ്രങ്ങൾക്ക് നല്ല പങ്കുവഹിക്കാൻകഴിയും .

വാർഡ് തല ആരോഗ്യശുചിത്ത്തസമിതി പ്രവർത്തനങ്ങൾ വിപുലപ്പെടുത്താനും ,ആരോഗ്യത്തിന്റെ

സാമൂഹിക നിർണ്ണയ ഘടകങ്ങൾ പരിഹരിക്കാനുള്ള പ്രവർത്തനങ്ങൾ, വിവിധ വകുപ്പുകളിലൂടെ, തദ്ദേശ ഭരണ സ്ഥാപനങ്ങളുടെ മേൽനോട്ടത്തിൽ നടത്തുന്നതിന്റെ കേന്ദ്രമായി മാറാനും ഈ സെന്ററുകൾക്ക് കഴിയും. . വ്യായാമം പ്രോത്സാഹിക്കുന കളിക്കളങ്ങളും, നല്ല, ഭക്ഷണശീലങ്ങളും, മനസികപിരിമുറുക്കം കുറക്കാനുള്ള പ്രവർത്തനങ്ങളും , വയോജനപരിചരണത്തിനുമെല്ലാമുള്ള കേന്ദ്രങ്ങളായി ഇവയെ മാറ്റിയെടുക്കാൻ കഴിയും . കേരളത്തിന്റെ ആരോഗ്യരംഗത്തു ദൂരവ്യാപകമായ നല്ല ഫലങ്ങളുണ്ടാക്കാൻ കഴിയുന്ന കാര്യമാണിത്. വികേന്ദ്രീകൃത ആസൂത്രണവുമായി ബന്ധപ്പെട്ടും ,വകുപ്പുകളുടെ ഏകോപനത്തിനും ,വിവിധവിഭാഗം പ്രവർത്തകരുടെ ഒത്തൊരുമിച്ച പ്രവർത്തനന്ത്തി നുമൊക്കെയായുള്ള, ഭരണപരമായ നടപടികളും പരിഷ്കാരങ്ങളും ആവശ്യമാണ് .

10 .സർക്കാർ മെഡിക്കൽ കോളേജുകളിലെ വിദഗ്ധരുടെ സേവനം ഏകോപിപ്പിച്ചു ആരോഗ്യവകുപ്പിലെ ജനറൽ -ജില്ലാ -താലൂക്ക് -സ്പെഷ്യലിറ്റി ആശുപത്രികിലെ സേവനങ്ങൾ ശക്തിപ്പെടുത്തൽ.

ആരോഗ്യവകുപ്പിലെ സെക്കന്ററി കെയർ ആശുപത്രികളുടെ സേവനം സ്പെഷ്യലിറ്റി സൂപ്പർസ്പെഷ്യലിറ്റി വകുപ്പുകളിലെ ഡോക്ടർമാരുടെ തസ്തികളിലെ കുറവുമൂലം, പലയിടങ്ങളിലും ഇക്കാര്യങ്ങളിലുള്ള ജനങ്ങളുടെ ആരോഗ്യാവശ്യങ്ങൾക്കനുസരിച്ചു ലഭ്യമാക്കാൻ കഴിയാതെ വരാറുണ്ട് .മെഡിക്കൽ കൗൺസിലിന്റെയും ,കേരള മെഡിക്കൽ യൂണിവേഴ്സിറ്റിയുടെയും മാർഗരേഖകൾ അനുസരിച്ചുതന്നെ മെഡിക്കൽ കോളേജുകളിലെ വിവിധ ഡിപ്പാർട്ടുമെന്റുകളിലെ ഡോക്ടർമാരുടെയും ,പിജി വിദ്യാർത്ഥികളുടെയും സേവനങ്ങൾകൂടി പ്രയോജനപ്പെടുത്തി ശക്തിപ്പെടുത്താൻ കഴിയുന്നതാണ് .സംസ്ഥാനത്തു ഇതിനുള്ള നടപടികൾ ആരംഭിച്ചിട്ടുണ്ട് .ഇത് ത്വരിതപ്പെടുത്തേണ്ടതും വിപുലപ്പെടുത്തേണ്ടതുമുണ്ട് . ആരോഗ്യ വകുപ്പിലെ ആശുപത്രികൾ വഴിയുള്ള DipNB കോഴ്സുകളുടെ നടത്തിപ്പിനും, കൂടുതൽ ഡിപ്പാർട്ടുമെന്റുകളിൽ കോഴ്സുകൾ ആരംഭിക്കുന്നതിനും , ഇത്വഴി സാധിക്കും.

കമ്മ്യൂണിറ്റി മെഡിസിൻ വകുപ്പുകളിലെ ഡോക്ടർമാരുടെയും,പി.ജി വിദ്യാർത്ഥികളുടെയും വൈദഗ്ധ്യവും ഇത്തരത്തിൽ ജില്ലാ മെഡിക്കൽ ഓഫീസുമായി ബന്ധപ്പെട്ട പകർച്ചവ്യാധി പ്രതിരോധ- നിയന്ത്രണ പ്രവർത്തനങ്ങളും, പകർച്ചേതര രോഗങ്ങളുമടങ്ങുന്ന പൊതുജനാരോഗ്യ പരിപാടികളുടെ നടത്തിപ്പുമായി ബന്ധപ്പെടുത്തുന്നതും വളരെ പ്രയോജനപ്രദമായിരിക്കും .

13

Social Justice and Women and Child Development Department

Dr. Mridul Eapen

The basic idea of social security is to use social means to prevent deprivation, and vulnerability to deprivation (Dreze and Sen 1991). Most late developing economies, including India, which achieved Independence around late 40s and early 50s embarked on an (heavy) industrialization path of development which appeared to be imperative if the basic needs of their people, long deprived under the colonial regimes, had to be fulfilled. That these strategies failed to work in practice and why is now well documented. A major presumption underlying these strategies, that there must be substantial 'trickle down' effects of such development reaching down to the most deprived has been contradicted by the actual experience of a number of countries. This assumption perhaps was one of the reasons why Social Security and Welfare was not considered as a major issue spread over a large population, to be resolved in these developing economies. However, the remarkable disparities in the sharing of the fruits of economic growth which emerged very soon in most countries led to the setting up of Social Welfare Ministry/Departments in the early 60s.

Initially, the Central Social Welfare Board was established in 1953 by a Resolution of Govt. of India to harness the largely voluntary welfare activities being undertaken and strengthen voluntarism, providing technical and financial assistance to the voluntary organisations for the general welfare of family, women and children. The Central Social Welfare Board worked as a link between the government and the people. The State Social Welfare Boards were set up

in 1954 in all States and Union Territories to promote voluntary social welfare agencies for the extension of welfare services across the country, specifically in uncovered areas. It was only in 1964 that the Ministry of Social Welfare was set up in the country and Departments of Social Welfare came up in states. As the categories of vulnerable sections of the population, women, children, persons with disabilities, elderly, destitute, and now transgender persons have grown, the Ministries/Departments have split, the most important being separating Social Welfare/ Justice and Women and Child Development. In Kerala too the Social Welfare department split into two Directorates, of Women and Child and Social Justice in 2017.

This brief history is to emphasise the enormity of this sector, and its governance, consisting of a government and a non-government sector; the three levels of government, Central, State and Local and within Local the gram panchayat, block and district panchayats. There is a vast array of schemes catering to the marginalized sections most of which are common among all levels of government and non government. Hence governance and administration are crucial for coordinating schemes at different levels or deciding which scheme is better handled at which level emphasizing the principle of subsidiarity; some may be most appropriate for the voluntary sector in order to maximise resources for each scheme. Coordination and collaboration are essential since convergence very often fails to take off. The traditional belief in high rates of growth as development and their magic effect on allieviation of all vulnerabilities that we started, still acts as a constraint on allocation of greater resources to this sector. A major issue of governance in this sector is the mismatch between resources needed and resources allocated.

Hon Fellow, Centre for Development Studies

14

പൌരന്മാരുടെ കടമകൾ

IB സതീഷ് MLA

വികസനത്തെക്കുറിച്ചുള്ള പഠനങ്ങളിൽസമീപകാലത്ത് ധാരാളമായി ഉപയോഗിച്ചു വരുന്ന പദമാണ് സദ്ഭരണം (Good Governance). സദ്ഭരണം എന്നത് അങ്ങേയറ്റം ആദർശാത്മകമായ ആശയമാണ്. സത്വരമായ വികസനത്തിന്റെ അടിസ്ഥാനം എന്ന നിലയിൽഭരണകൂടങ്ങൾക്ക് അനുകരണീയമായ ഒരു മാതൃകയായി ഈ ആശയം കണക്കാക്കപ്പെടുന്നു.

സദ്ഭരണത്തിന്റെ സവിശേഷതകൾ

1. ഭരണത്തിൽഎല്ലാവർക്കും വിവേചനരഹിതമായ പങ്കാളിത്തം.
2. വിഭിന്നമായ വീക്ഷണങ്ങളുടെ സമവായം ഉറപ്പാക്കിയുള്ള ഭരണ നിർവഹണം.
3. ഭരണം നിർവഹിക്കുന്നവരുടെ സാമൂഹ്യപ്രതിബദ്ധത ഉറപ്പാക്കുക.
4. സുതാര്യമായി തീരുമാനങ്ങളെടുക്കുകയും അത് നടപ്പാക്കുകയും അത് സംബന്ധിച്ച വിവരങ്ങൾബന്ധപ്പെട്ടവർക്ക് സ്വതന്ത്രമായി ലഭ്യമാക്കുകയും ചെയ്യുക.
5. സേവനങ്ങൾസമയബന്ധിതമായി ലഭ്യമാക്കുക.
6. ലഭ്യമായ വിഭവങ്ങൾ, പ്രത്യേകിച്ചു പ്രകൃതി വിഭവങ്ങൾസൂക്ഷ്മമായും കാര്യക്ഷമമായും ഫലപ്രദമായും സമൂഹത്തിന്റെ ആവശ്യങ്ങൾനിറവേറാൻഉപയോഗിക്കുക.
7. സമൂഹത്തിലെ എല്ലാ വിഭാഗങ്ങൾക്കും തുല്യത ഉറപ്പു വരുത്തുക.
8. മനുഷ്യാവകാശങ്ങളുടെ സമ്പൂർണ സംരക്ഷണം ഉറപ്പാക്കുന്ന ഉചിതമായ ഒരു നിയമ വ്യവസ്ഥ, അഴിമതി രഹിതമായ ഒരു പോലീസ്സേനയും സ്വതന്ത്രമായ ഒരു നീതിന്യായ സംവിധാനവും ഉപയോഗിച്ച് വിവേചനമില്ലാതെ നടപ്പാക്കുക.
9. സദ്ഭരണം എന്ന ആശയത്തോട് കഴിയുന്നത്ര അടുക്കുക എന്ന ലക്ഷ്യം മുൻനിർത്തിയാണ് ലോകമെമ്പാടുമുള്ള സർക്കാരുകൾഭരണ നവീകരണ പ്രവർത്തനങ്ങൾനടപ്പാക്കിവരുന്നത്.
10. ഭരണ നിർവഹണത്തിലെ ഓരോ പ്രക്രിയയും അതുമായി ബന്ധപ്പെട്ട നിയമങ്ങളും നടപടി ക്രമങ്ങളും കാലാകാലങ്ങളായി ആവശ്യാനുസരണം ഉരുത്തിരിഞ്ഞു വന്നവയാണ്. ഓരോ പ്രക്രിയയും അത് ഉരുത്തിരിഞ്ഞുവന്ന കാലഘട്ടത്തിലെ

സഹായക സാങ്കേതിക വിദ്യകളുടെ ലഭ്യതക്കനുസരിച്ചാണ് രൂപകൽപ്പന ചെയ്യപ്പെട്ടിരിക്കുന്നത്.

ക്ഷേമരാഷ്ട്രം

1. സാമൂഹികവും സാമ്പത്തികവും സാംസ്കാരികവും രാഷ്ട്രീയവും ആയ സമത്വവും സ്വാതന്ത്ര്യവും നീതിയും ഓരോ വ്യക്തിക്കും ഉറപ്പുവരുത്തുന്ന രാഷ്ട്രം ആണ് ക്ഷേമരാഷ്ട്രം. സൈദ്ധാന്തികമായി ഒരു പ്രത്യയശാസ്ത്രത്തിന്റെയും പിന്തുണ ഈ സങ്കല്പത്തിനില്ല.
2. പ്രധാന വ്യവസായങ്ങളുടെ ദേശസാത്ക്കരണം, കേന്ദ്രസാമ്പത്തികാസൂത്രണം, സമ്പത്തിലും നികുതിയിലുമുള്ള നിയന്ത്രണം എന്നിവയാണ് ക്ഷേമരാഷ്ട്രത്തിന്റെ സാമ്പത്തിക മണ്ഡലത്തിലെ പ്രത്യേകതകൾ.
3. ഗ്രൂപ്പ് ഇൻഷ്വറൻസ് പദ്ധതി, ചികിത്സാ സൗകര്യങ്ങളിലൂടെ ദേശീയാരോഗ്യം, വിദ്യാഭ്യാസം, ശിശു-വൃദ്ധസംരക്ഷണം, സാംസ്കാരിക സേവനങ്ങൾ, പാർപ്പിടനിർമ്മാണം, നഗരാസൂത്രണം, ഗ്രാമസംവിധാനം തുടങ്ങിയവയാണ് സാമൂഹിക മണ്ഡലത്തിലെ പ്രത്യേകതകൾ. സാവധാനത്തിലുള്ള പരിണാമം വഴി സാമൂഹികപരിവർത്തനം വരുത്താനുള്ള ശ്രമമാണ് ക്ഷേമരാഷ്ട്രവാദം.

പൗരന്റെ അടിസ്ഥാന കടമകൾ

1. ഭരണഘടന അനുശാസിക്കുന്ന ആദർശങ്ങളെയും നിയമങ്ങളെയും ബഹുമാനിക്കുകയും, അനുസരിക്കുകയും ചെയ്യുക. ദേശീയ പതാകയെയും ദേശീയ ഗാനത്തെയും ആദരിക്കുക, സ്നേഹിക്കുക
2. ഇന്ത്യയുടെ പരമാധികാരം, ഐക്യം, സമഗ്രത എന്നിവയെ മുറുകെപ്പിടിക്കുകയും സംരക്ഷിക്കുകയും ചെയ്യുക!
3. ഭാരതത്തിന്റെ സംസ്കാരിക പൈതൃകത്തിന്റെ അമൂല്യ സമ്പത്തിനെ വിലമതിക്കുകയും സംരക്ഷിക്കുകയും ചെയ്യുക.
4. വനം, നദി, തടാകം തുടങ്ങിയ പ്രകൃതിയേയും പരിസ്ഥിതിയേയും സംരക്ഷിക്കുക: സഹജീവികളോട് കരുണ കാട്ടുക '
5. ശാസ്ത്ര വികാസം, മാനവിക പുരോഗതി, മാനവികത എന്നിവയുടെ വികാസം സംബന്ധിക്കുന്ന പ്രവർത്തനങ്ങൾ നടപ്പിലാക്കുക.
6. പൊതു സമ്പത്തിനെ സംരക്ഷിക്കുക: അക്രമത്തിനെയും ഹിംസാ വൃത്തികളേയും എതിർക്കുക.
7. വ്യക്തിത്വത്തിന്റെ എല്ലാ വിധത്തിലുള്ള നല്ല കഴിവുകൾക്കും മൂർച്ച കൂട്ടുക, അതുവഴി രാഷ്ട്രത്തിന്റെ വികസന സ്വപ്നം സാക്ഷാത്കരിക്കുക.
8. 6-14 വയസ് പ്രായമുള്ള കുട്ടികളെ സ്കൂളിൽ അയക്കേണ്ടത് എല്ലാ രക്ഷിതാക്കളുടെയും കടമയാണ്.

15

സമഗ്ര സാങ്കേതിക മാറ്റക്കാലത്തെ ഒഫീഷ്യൽ സ്റ്റാറ്റിസ്റ്റിക്സ് ഭരണക്രമം എന്തായിരിക്കണം

എം. മീരാസാഹിബ്

ഒരു നവവിജ്ഞാന സമൂഹ സൃഷ്ടിക്കായി പൂർണ്ണതോതിൽ തയ്യാറാകേണ്ടുന്ന അനിവാര്യമായ കാലഘട്ടത്തിൽ നമ്മൾ എത്തിച്ചേർന്നിരിക്കുന്നു . പഴമയെ തിരസ്കരിച്ചിട്ട് നവം നവങ്ങളായ വിജ്ഞാനപ്പൊരുളുകൾ മാത്രം സ്വീകരിക്കുകയെന്നല്ല ഇതിനർത്ഥം.പഴമയെ പുതിയ സങ്കേതങ്ങളിലേക്ക് പരകായ പ്രവേശം നടത്താനുള്ള വൈജ്ഞാനിക സമന്വയം(synergy) നടത്തുക, എന്നിട്ട് അതിന്റെ നൈരന്തര്യവും പ്രയോജനപ്പെടുത്തുക. ഒഫീഷ്യൽ സ്റ്റാറ്റിസ്റ്റിക്സ് ജനാധിപത്യ സമൂഹത്തിന്റെ വിവര വ്യൂഹത്തിലെ അവിഭാജ്യമായ ഒരു വിജ്ഞാനശാഖയാണ്. സാമ്പത്തിക കാര്യ, ജനസംഖ്യ-സാമൂഹ്യ-പരിസ്ഥിതി വിവരങ്ങളിലെ ഡാറ്റ കൊണ്ട് നിരന്തരം സേവനം പ്രദാനം ചെയ്തുവരുന്നു. രാജ്യത്തിന്റെ വിവിധ തലങ്ങളിലെ, സംസ്ഥാന -ജില്ല -പ്രാദേശിക സർക്കാരുകളുടെ, വികസന പദ്ധതികൾ വിശ്വസനീയമായ സ്ഥിതിവിവര കണക്കുകളിൽ അധിഷ്ഠിതമാണെങ്കിൽ മാത്രമെ ഉദ്ദേശിക്കുന്ന ഫലം ലഭിക്കുകയുള്ളു. ''പ്രാദേശികമായി അധികാരം നൽകിയാൽപുതുതായി ചെയ്യാൻകഴിയാത്തതായി ഒന്നുമില്ല. ആസൂത്രണം മുകളിൽനിന്നും നടത്താതെ താഴെത്തട്ടിൽതുടങ്ങുകയും മേൽത്തട്ടിലെ നിർദ്ദേശങ്ങൾക്കനുസരിച്ച് മുന്നോട്ടുപോകുകയും ചെയ്താൽലക്ഷ്യത്തിലെത്താനാകും. അതിന് ലക്ഷ്യത്തിലേയ്ക്കുള്ള കാഴ്ചപ്പാട് അനിവാര്യമാണ്'' (ഐസക്) 73-മത് ഭരണഘടനാഭേദഗതി ഗ്രാമപഞ്ചായത്തിനെ ഭരണത്തിന്റെ പ്രധാന സ്ഥാനത്തു കൊണ്ടുവന്നിട്ടുണ്ട്. ഇവ ഫല

പ്രദമായി സംസ്ഥാനത്തു നടപ്പിൽ വരുത്താനുള്ള നിർദ്ദേശങ്ങൾ ശ്രീ എസ്സ്. എം. വിജയാനന്ദ് അദ്ധ്യക്ഷനായ ആറാമത് സംസ്ഥാന ഫിനാൻസ് കമ്മീഷൻ റിപ്പോർട്ട് സർക്കാരിന് സമർപ്പിച്ചിട്ടുണ്ട്. ഇതിന്റെ തുടർ പ്രവർത്തനമായി ഒരു കുറ്റമറ്റ ലോക്കൽ സ്റ്റാറ്റിസ്റ്റിക്സ് ഡാറ്റാബേസിന് രൂപം നൽകാനും വാർഷികമായി അതിനെ കൂടുതൽ സമ്പുഷ്ടീകരിക്കാനും വകുപ്പിന് കഴിയണം. ദേശീയ വരുമാന നിർണ്ണയ പ്രക്രിയയിലെ സംസ്ഥാന വരുമാന നിർണ്ണയ ത്രൈമാസിക എസ്റ്റിമേറ്റുകൾ നടത്താനുള്ള അനുമതിയും, 'നൗകാസ്റ്റിംഗ്' മെത്തോഡോളജി സ്വീകരിച്ചുള്ള സംസ്ഥാന സമ്പത്ഘടനയുടെ പോക്ക് മോണിറ്റർ ചെയ്യാനുള്ള നടപടികളും സ്വീകരിക്കാവുന്നതാണ് . ടെക്നോളജിയുടെ സഹായത്താൽ ഉണ്ടാകുന്ന GSDP വളർച്ച (RELATIONSHIP BETWEEN GDP GROWTH AND TECHNOLOGY) ഏതെല്ലാം വ്യവസായങ്ങളിലാണെന്ന് പഠിക്കുന്നത് പ്രയോജന പ്രദമായിരിക്കും. ആരോഗ്യ രംഗത്തെ ഡാറ്റാബേസ് തികച്ചും അപൂർണ്ണമാണ്. ഡയറക്റ്ററേറ്റ് ഓഫ് ഹെൽത്ത് സർവീസിൽ ഒരു സ്റ്റാറ്റിസ്റ്റിക്കൽ ഡൊമൈൻ ഉണ്ടെങ്കിലും മെഡിക്കൽ എഡ്യൂക്കേഷൻ ഡയറക്റ്ററേറ്റിലോ മെഡിക്കൽ കോളേജുകളിലോ അത്തരം സംവിധാനങ്ങളില്ല. സ്വകാര്യ മേഖലയിൽ നിന്നും ഒരു തരത്തിലുമുള്ള ഡാറ്റയും ക്രമപ്രകാരം ഉണ്ടാകുന്നില്ല .അതിഥി തൊഴിലാളികളെ സംബന്ധിച്ച് സമഗ്രമായ ഡാറ്റാബേസ് വേണം .ഒരു കുറ്റമറ്റ ലോക്കൽ സ്റ്റാറ്റിസ്റ്റിക്സ് ഡാറ്റാബേസിന് രൂപം നൽകാനും വാർഷികമായി അതിനെ കൂടുതൽ സമ്പുഷ്ടീകരിക്കാനും സ്റ്റാറ്റിസ്റ്റിക്സ് വകുപ്പിന് കഴിയണം .Basic Statistics for Local Level Development (BSSLLD), Decentralized Plan Round Survey (DCP),Mission Andhyodaya Survey, Building Statistics at LSGD Level, Ease of Living Survey,എന്നീ സ്കീമുകളിലൂടെയുള്ള ഡാറ്റ വകുപ്പിൽ സജീവമാണ്.മറ്റ് വകുപ്പുകളിലെ സ്റ്റാറ്റിസ്റ്റിക്സ് വിഭാഗങ്ങളിൽ നിന്നും ഉത്ഭവിക്കുന്ന (പ്രവഹിക്കുന്ന) ഡാറ്റ ഓഡിറ്റിന് വിധേയമായി ഈ ഡാറ്റ ബേസിൽ കൂട്ടി ചേർക്കാവുന്നതാണ്. ഇതിൽ ഒന്നും ഉൾപെടാത്തവ 'Small Area Technique സഹായത്താൽ അത്തരം ഗവേഷണ പരീക്ഷണങ്ങൾ നടത്തുന്ന Indian Agricultural Statistics Research Institute (IASRI) ഉപദേശമനുസരിച്ചു compute ചെയ്യാവുന്നതാണ്. ഡിജിറ്റൽ യുഗത്തിൽ സമഗ്ര മാറ്റങ്ങൾ വന്നുകൊണ്ടിരിക്കുന്ന ഈ കാലഘട്ടത്തിൽ സ്റ്റാറ്റിസ്റ്റിക്സിന്റെ ഒരു പുതിയ പരിപ്രേക്ഷ്യം തന്നെ രൂപപ്പെട്ടു വന്നിട്ടുണ്ട്. സാമ്പ്രദായിക ഡാറ്റ മാനേജ്മെന്റ് രീതികളിൽ ഡിജിറ്റൽ ലോകം ഒരു paradigm shift തന്നെ വരുത്തിക്കഴിഞ്ഞു. സ്റ്റാറ്റിസ്റ്റിക്സ് വകുപ്പിലെയും പ്ലാനിംഗ് ബോർഡിലെയും ഉദ്യോഗസ്ഥന്മാർക്ക് ഡാറ്റ അനലിസ്റ്റ് മാരായി മാറാൻ കഴിയണം. ഗവേഷണ സ്ഥാപനങ്ങൾ, സർക്കാർ ഡാറ്റ കേന്ദ്രങ്ങൾ, സ്റ്റാറ്റിസ്റ്റിക്സ് ഡിപ്പാർട്ട്മെൻറ്, പ്ലാനിംഗ് ബോർഡ്, ഗുലാത്തി ഇൻസ്റ്റിറ്റ്യൂട്ട് ഓഫ് ഫിനാൻസ് ആൻഡ് ടാക്സേഷൻ, യൂണിവേഴ്സിറ്റികൾ ഇവയിലൊക്കെക്കൂടി exabyte(EB) ഡാറ്റ ഉണ്ടാവും. ഇവയൊക്കെ ഡിജിറ്റലൈസ് ചെയ്ത് ഉപയോഗിക്കാവുന്ന ഒരു പ്രൊജെക്റ്റിന് രൂപം നൽകണം. അടുത്തകാലത്ത് രൂപം കൊണ്ട ആർട്ടിഫിഷ്യൽ ഇന്റലിജൻസിന്റെ സൃഷ്ടിയായി രൂപം കൊണ്ട ചാറ്റ് ജിപി റ്റി ഒരു വലിയ മഞ്ഞുമലയുടെ അറ്റം മാത്രമായി മാറി. GPT-3 പ്ലാറ്റുഫോമുകൾ ഡീപ് ലേർണിംഗ് മോഡൽസ് ഉപയോഗിക്കുന്നു. ഇതൊക്കെ വകുപ്പിലെ ഡാറ്റ സയൻസ് ഗ്രൂപ്പിന് ഉപയോഗിക്കാൻ കഴിയണം. കേരള സർക്കാർ തുടങ്ങിവെച്ച നവകേരള നിർമ്മിതി പൂർത്തീകരിക്കാനുള്ള യജ്ഞത്തിൽ സഹായിക്കത്തക്കവിധം, ലോകത്തു സംഭവിക്കുന്ന സാങ്കേതിക മാറ്റത്തിനനുസരിച്ചു സ്റ്റാറ്റിസ്റ്റിക്സ് വകുപ്പിനെ നവീകരിക്കാനുള്ള പദ്ധതിക്ക് രൂപം നൽകാൻ ഒരു സംവിധാനം ഏർപ്പെടുത്തുന്നത് അഭികാമ്യമായിരിക്കും.

മുൻ ഡയറക്റ്റർ, ഇക്കണോമിക്സ് & സ്റ്റാറ്റിസ്റ്റിക്സ് വകുപ്പ്, കേരളം, ഡയറക്റ്റർ ജനറൽ, ഇൻസ്റ്റിറ്റ്യൂട്ട് ഫോർ മോണിറ്ററിങ് ഇക്കണോമിക്ഗ്രോത്ത്, തിരുവനന്തപുരം.

16

വനിതാവയോധികർക്കുള്ള പരിരക്ഷാ സംവിധാനങ്ങൾ ഒരുക്കുമ്പോൾ

ഡോ. ജയശ്രീ എ.കെ.

കേരളത്തിൽ വനിതാ വയോധികരുടെ എണ്ണം കൂടുതലാണെന്നതും വീണ്ടും വർദ്ധിച്ചു വരികയാണെന്നതും തിരിച്ചറിയപ്പെട്ട വസ്തുതയാണ്. അവരിൽ തന്നെ നല്ലൊരു വിഭാഗം വിധവകളും സഹായത്തിന് ആളുകൾ ഇല്ലാത്തവരുമാണ്. ശാരീരികമായ ആരോഗ്യപ്രശ്നങ്ങൾക്ക് പുറമേ സാമൂഹ്യവും വൈകാരികവുമായ ഒറ്റപ്പെടലും പലരും അനുഭവിക്കുന്നുണ്ട്. ഈ പ്രശ്നങ്ങൾ അഭിമുഖീകരിക്കാൻ വേണ്ടത്, പ്രശ്നങ്ങളെ അടുത്ത് അറിയുകയും നമുക്ക് ലഭ്യമായ വിഭവങ്ങളും സാദ്ധ്യതകളും വിലയിരുത്തുകയും

അവയെ ഏറ്റവും യോജിച്ച തരത്തിൽ വിന്യസിക്കുകയുമാണ്. വ്യക്തി തലത്തിലും കുടുംബ തലത്തിലും സാമൂഹ്യ തലത്തിലും ഇടപെടൽ ആവശ്യമായി വരും. കിടപ്പു രോഗികളായ സ്ത്രീകൾക്ക് ആവശ്യമായ പരിചരണവും പരിഗണിക്കേണ്ടതുണ്ട്.

പ്രായമായവരിൽ പൊതുവേ കാണുന്ന രോഗങ്ങളായ രക്താതിമർദ്ദം, പ്രമേഹം, ക്യാൻസർ, ഹൃദ്രോഗം എന്നിവക്ക് പുറമേ സ്ത്രീകൾക്ക് മാത്രമായുള്ള ആരോഗ്യ പ്രശ്നങ്ങളുമുണ്ട്. പ്രത്യുത്പാദനവ്യവസ്ഥയുമായി ബന്ധപ്പെട്ട് പ്രായം ചെന്ന സ്ത്രീകളിൽ പല പ്രശ്നങ്ങളും നില നിൽക്കുന്നുണ്ട്. അത് കുടുംബാംഗങ്ങളോടോ ആരോഗ്യപ്രവർത്തകരോടോ പറയാൻ പലരും മടി കാട്ടാറുമുണ്ട്. മൂത്രാശയവുമായി ബന്ധപ്പെട്ട പേശികൾക്കും വാൽവുകൾക്കും, ബലം കുറയുന്നതിനാൽ, നിയന്ത്രണമില്ലാതെ മൂത്രം പോവുന്നത് (Incontinence)സാധാരണമാണ്. ചുമക്കുമ്പോഴും തുമ്മുമ്പോഴും ഇതുണ്ടാകാം. ആലോചിക്കുമ്പോഴേക്കും, പെട്ടെന്ന് മൂത്രം പോകുന്ന അവസ്ഥയും(Urge incontinence) ഉണ്ടാകാറുണ്ട്. ഇതിന് പരിഹാരം കാണുകയോ ആ അവസ്ഥയോട് പൊരുത്തപ്പെടുകയോ ചെയ്യാൻ സാധാരണ സ്ത്രീകൾക്ക് അറിവോ പരിചരണമോ ലഭിക്കാറില്ല. പകരം, പുറത്ത് പോകാതെയും യാത്ര ചെയ്യാതെയും കഴിച്ചു കൂട്ടാനാണ് സ്ത്രീകൾ ശ്രമിക്കുന്നത്. മൂത്രാശയത്തിൽ പഴുപ്പുണ്ടാകുക, യോനി വരണ്ട് പോവുക, യോനിക്കും ചുറ്റു ഭാഗങ്ങളിലും ചൊറിച്ചിലുണ്ടാവുക എന്നിവയൊക്കെ സാധാരണയാണ്. പോഷകാഹാരക്കുറവ് പല പ്രശ്നങ്ങളും ഉണ്ടാക്കും. ധാതുക്കളുടെ കുറവും തേയ്മാനവും അസ്ഥികളുടെ ക്ഷമതയെ ബാധിക്കാം. എല്ലുകൾക്ക് കട്ടി കുറയുന്നത് മൂലം വീഴ്ചകൾ ഉണ്ടാകാനുള്ള സാദ്ധ്യതയും കൂടുതലാണ്. കാഴ്ചക്കുറവ്.കേൾവിക്കുറവ്, രൂപത്തിൽ വരുന്ന മാറ്റങ്ങൾ, ചലനശേഷിയിൽ ഉണ്ടാകുന്ന കുറവ് എന്നിവയൊക്കെ വയോധികമാരെ മനസികവിഷമത്തിൽ പെടുത്താറുണ്ട്. സ്തനാർബുദവും ഗർഭാശയ ഗള ക്യാൻസറും നേരത്തേ കണ്ടെത്തിയാൽ സുഖപ്പെടുത്താവുന്നതാണ്.

നൽകേണ്ട സേവനങ്ങൾ

ആരോഗ്യകരമായ വാർദ്ധക്യം ആസ്വദിക്കാനാവശ്യമായ സേവനങ്ങളാണ് വയോധികമാർക്കാവശ്യം. പ്രായം കൂടി വരും തോറും ആവശ്യങ്ങളും മാറി വരും. ഉദാഹരണത്തിന് എൺപത് വയസ്സൊക്കെ കഴിയുമ്പോൾ ഒറ്റക്ക് പുറത്ത് സഞ്ചരിക്കാനും പുറമെ നിന്ന് സേവനങ്ങൾ ലഭ്യമാക്കാനും ബുദ്ധിമുട്ടായിരിക്കും.

പോഷകഗുണമുള്ള ആഹാരം അംഗൻവാടി വഴി നൽകാവുന്നതാണ്. ഇത് നമ്മുടെ നാട്ടിലെ പ്രായമുള്ള സ്ത്രീകൾക്ക് സാധാരണ കാണാറുള്ള പോഷകാഹാരക്കുറവ് പരിഗണിച്ചുള്ളതാകണം. പകർച്ചവ്യാധികൾ പ്രായമുള്ളവരിലേക്ക് പകരാതിരിക്കാൻ ചെറുപ്പക്കാർ ശ്രദ്ധിക്കണം. പകർച്ചേതര രോഗങ്ങൾക്ക് ഇന്ന് ലഭ്യമായിട്ടുള്ള ക്ലിനിക്കുകളിൽ നിന്ന് ചികിത്സ ലഭ്യമാക്കാം. ഇതുറപ്പ് വരുത്താൻ ഓരോരുത്തർക്കും ആരോഗ്യ പ്രവർത്തകരോ കുടുംബാംഗങ്ങളോ സന്നദ്ധപ്രവർത്തകരോ ഉണ്ടാകണം. ഡോട്ട്സ് മാതൃക സ്വീകരിക്കാവുന്നതാണ്. ഓരോരുത്തരുടെയും താൽപ്പര്യവും ശാരീരികാവസ്ഥയും കണക്കിലെടുത്തു കൊണ്ട് ആയുഷ് സ്ഥാപനങ്ങളുടെ സഹകരണത്തോടെ വ്യായാമവും വിനോദ പ്രവർത്തനങ്ങളും ചെയ്യാനുള്ള സാഹചര്യം ഒരുക്കണം. ഇത് വീടുകളിലോ ജനകീയാരോഗ്യ ക്ലിനിക്കുകളിലോ പകൽ വീടുകളിലോ ഒക്കെ ആകാം. രോഗം മൂലം ശാരീരിക പരിമിതി ഉണ്ടായിട്ടുള്ളവർക്ക് പുനരധിവാസ പരിശീലനവും ഇവിടങ്ങളിൽ തന്നെ നൽകാം. പാലിയേറ്റീവ് കെയറിന് ഇപ്പോഴുള്ള സംവിധാനങ്ങൾ മതിയാകും. അതിൻറെ ലഭ്യത ഉറപ്പാക്കാൻ പഞ്ചായത്ത് തലത്തിൽ സംവിധാനമുണ്ടാകണം. അംഗപരിമിതികൾക്കുള്ള എയ്ഡുകൾ എല്ലാവർക്കും ലഭ്യമാണെന്ന് ഉറപ്പു വരുത്തണം.

പെട്ടെന്ന് മൂത്രം ഒഴിച്ചു പോകുമോ എന്ന ഭയം ചിലപ്പോൾ പ്രായമായവരിൽ കാണാറുണ്ട്. ഇതു മൂലം പുറത്തിറങ്ങാൻ മടിക്കുന്നവരുമുണ്ട്. സ്വകാര്യഭാഗത്തുണ്ടാകുന്ന പ്രശ്നങ്ങളൊക്കെ മക്കളോട് പോലും പറയാൻ മടിക്കുന്നവരുണ്ട്. ഇവ മൂലവും അല്ലാതെയും മനഃപ്രയാസം അനുഭവിക്കുന്നവർക്ക് അടുത്തിട പഴകാൻ പരിശീലനം കിട്ടിയ ഹെൽത്ത് വോളന്റിയർമാരുണ്ടായാൽ നല്ലതാണ്. അഞ്ചോ ആറോ അമ്മമാർക്ക് ആഴ്ചയിൽ ഒരു ദിവസം സന്ദർശിക്കുന്ന ഒരു വോളണ്ടിയർ ഉണ്ടായാൽ മതി. അവരോടൊത്ത് അടുപ്പത്തോടെ കുറച്ച് സമയം ചെലവാക്കുകയും അവർ പറയുന്നത് കേൾക്കുകയും പ്രശ്നങ്ങൾ മനസ്സിലാക്കി വേണ്ട പരിഹാര നിർദ്ദേശങ്ങൾ നല്കുകയുമാകണം ഇവരുടെ ജോലി. പുറത്തിറങ്ങി നടക്കാൻ കഴിയുന്നവരെ സാമൂഹ്യമായ കൂട്ടായ്മകളിൽ പങ്കെടുപ്പിക്കുന്നത് മാനസികാരോഗ്യം മെച്ചപ്പെടുത്തും.

ധാരാളം മരുന്നുകൾ കഴിക്കേണ്ടി വരുകയും എന്നാൽ അവ സമയാസമയം ഓർത്ത് കഴിക്കാൻ പ്രയാസവുമുണ്ടാകും എന്നതിനാൽ അത്തരം ആവശ്യങ്ങൾ നിറവേറ്റാൻ ആരെങ്കിലും ഉണ്ടെന്നത് ഉറപ്പ് വരുത്തേണ്ടതുണ്ട്.

വൃദ്ധമന്ദിരങ്ങളിൽ താമസിക്കുന്നവരുടെ ആരോഗ്യപരിരക്ഷ ഉറപ്പു വരുത്തുന്നതിന് പ്രാദേശിക ഭരണകൂടം തങ്ങളുടെ പരിധിയിൽ വരുന്ന ആരോഗ്യ സ്ഥാപനങ്ങൾ വഴിയായി പ്രവർത്തനങ്ങൾ ഏകോപിപ്പിക്കണം.

അനുകൂല സാഹചര്യങ്ങൾ

കേരളത്തിലെ വികേന്ദ്രീകൃതാസൂത്രണവും പാലിയേറ്റീവ് കെയർ സംവിധാനവും ഈ വിഷയത്തിൽ

മുന്നോട്ടുള്ള പോക്കിന് നല്ല പ്രതീക്ഷ നൽകുന്നുണ്ട്. അടുത്തിടെ രൂപപ്പെട്ട ജനകീയാരോഗ്യ കേന്ദ്രങ്ങളും ഈ പ്രവർത്തനങ്ങൾ കേന്ദ്രീകരിക്കുന്നതിന് ആവശ്യമായ ഇടം നൽകുന്നു.

സംഘാടനവും പരിശീലനവും

ഓരോ പ്രദേശത്തിൻറെയും സാഹചര്യമനുസരിച്ച് പഞ്ചായത്ത് ഓഫീസ്, ജനകീയാരോഗ്യ കേന്ദ്രം, ഡേ കെയർ സെന്റർ, അംഗൻ വാടി തുടങ്ങി ഏതെങ്കിലും സ്ഥാപനം, ലഭ്യമായിട്ടുള്ള വിവിധ സേവനങ്ങൾ ഏകോപിപ്പിച്ച് നൽകാനുള്ള സംവിധാനമുണ്ടാക്കണം. ഇവിടങ്ങളിലുള്ള ഒരാൾക്ക് ചുമതല നൽകിയാൽ മതി. ഈ സ്ഥാപനങ്ങളെ കേന്ദ്രീകരിച്ച് ഓരോ പ്രദേശത്തുമുള്ള ആവശ്യങ്ങളുടെ മുൻ ഗണനാ പട്ടിക ഉണ്ടാക്കണം. അതനുസരിച്ച് പരിപാടികളുണ്ടാക്കുമ്പോൾ അതിനാവശ്യമായ തുകയും വിഭവങ്ങളും ബഡ്ജറ്റിൽ ഉറപ്പു വരുത്തണം. ഇപ്പോഴുള്ള ആരോഗ്യപ്രവർത്തകർക്കു പുറമെ, സന്നദ്ധപ്രവർത്തകരെ കണ്ടെത്താവുന്നതാണ് . അഞ്ചോ പത്തോ പേർക്ക് ആവശ്യമായ കാര്യങ്ങൾ സ്വകാര്യമായ സ്ഥലത്ത് നേരിട്ട് ഇട പെട്ട് മനസ്സിലാക്കുകയും വിവിധ സ്ഥാപനങ്ങളുമായി ബന്ധപ്പെടുത്തി പ്രാപ്യത ഉറപ്പാക്കുകയുമാണ് വോളന്റിയർമാർ ചെയ്യേണ്ടത്. ചുരുങ്ങിയത് മാസത്തിൽ ഒരു പ്രാവശ്യം സന്ദർശനമോ ഫോൺ വിളിയോ ആകാം. എൻ.സി.ഡി. ക്ലിനിക്കുകൾ, പാലിയേറ്റിവ് സെന്ററുകൾ, സ്ക്രീനിംഗ് ക്യാംപുകൾ, ആരോഗ്യ കേന്ദ്രങ്ങൾ എന്നിവിടങ്ങളിലെല്ലാം എത്തിപ്പെടാനും അവിടങ്ങളിൽ പ്രതിബന്ധങ്ങളും കാലതാമസവുമില്ലാതെ സേവനങ്ങൾ കിട്ടാനുമുള്ള സംവിധാനവുമാണ് വേണ്ടത്. അതോടൊപ്പം വീടുകളിലെത്തി ഒപ്പം സമയം ചെലവാക്കാനും ആവശ്യങ്ങൾ മനസ്സിലാക്കിയെടുക്കാനും പ്രവർത്തകർ തയാറാകണം. പ്രാദേശികമായി ജെറിയാട്രിക് ക്ലിനിക്കുകൾ, സ്ക്രീനിംഗ് ക്യാമ്പുകൾ, പോഷകാഹാര വിതരണം, കൗൺസിലിംഗ് സെഷനുകൾ, വിനോദ പരിപാടികൾ എന്നിവ പ്ലാൻ ചെയ്യണം. ഇതിൽ പ്രവർത്തിക്കുന്നവർക്കെല്ലാം ആവശ്യമായ പരിശീലനം കാലാകാലങ്ങളിൽ നൽകേണ്ടതാണ്.

അവലോകനം

ഈ പ്രവർത്തനത്തിൽ ഏർപ്പെടുന്നവർ ദിവസവും കണ്ടെത്തുന്ന കാര്യങ്ങൾ രേഖപ്പെടുത്തി വക്കുകയും കാലാകാലങ്ങളിൽ അവലോകനം ചെയ്യുകയും വേണം. അതിൽ നിന്ന് പുതിയ ആവശ്യങ്ങളും സാദ്ധ്യതകളും ഉരുത്തിരിഞ്ഞ് വരും. അതനുസരിച്ച് അടുത്ത വർഷത്തെ പദ്ധതി പ്ലാൻ ചെയ്യാം.

17

ഭരണവും വിഭവ വിനിയോഗവും

കെ എൻ ഹരിലാൽ

കേരളത്തിൻറെ അധികാര വികേന്ദ്രീകരണ മാതൃക ലോക ബാങ്കിന്റെയും ഇതര സാമ്രാജ്യത്ത് ഏജൻസികളുടെയും മാതൃകകളിൽ നിന്നും തികച്ചും വ്യത്യസ്തമാണ് അന്തർദേശീയ ഏജൻസികൾ അധികാര വികേന്ദ്രീകരണത്തെ കാണുന്നത്. ഭരണകൂടത്തിന്റെയും ഭരണത്തിന്റെയും കാര്യക്ഷമത വർദ്ധിപ്പിക്കുന്നതിനുള്ള ഒരു മാർഗ്ഗം എന്ന നിലയിലാണ് കാര്യക്ഷമത വർധിപ്പിക്കാൻ ഏറ്റവും നല്ല മാർഗ്ഗം അധികാരവും വിഭവങ്ങളും താഴെ തട്ടിലേക്ക് വിന്യസിക്കുക എന്നതാണ്. പങ്കാളിത്ത ജനാധിപത്യത്തെയും താഴെ തട്ടിലെ സർക്കാരുകളെയും ഉദാത്തവൽക്കരിക്കുന്ന സമീപനം മേൽപ്പറഞ്ഞ സാമ്രാജ്യത്വ മാതൃകയുടെ ഭാഗമായി ഉണ്ടാവുന്നതാണ്. കേരളത്തിലെ ജനകീയാസൂത്രണത്തിന്റെ താൽപര്യം കേവലം ഭരണത്തിന്റെ കാര്യക്ഷമത വർദ്ധിപ്പിക്കുന്നതിൽ ഒതുങ്ങി നിൽക്കുന്നില്ല. ഭരണത്തിന്റെ കാര്യക്ഷമത വർദ്ധിപ്പിക്കേണ്ടതുണ്ട് എന്ന കാര്യത്തിൽ തർക്കമില്ല പക്ഷേ, അതിനേക്കാൾ പ്രധാനമാണ് ഭരണത്തിന്റെ ജനാധിപത്യവൽക്കരണം. ഭരണത്തിൽ ജനങ്ങളുടെ പങ്കാളിത്തവും മേധാവിത്വവും ഉറപ്പാക്കുക എന്ന ലക്ഷ്യത്തിനാണ് കേരളം നൽകുന്നത്. അതായത് ജനങ്ങളുടെ ആധിപത്യം ഉറപ്പിക്കുന്നതിനുള്ള മാർഗമായാണ് കേരളം ജനകീയ ആസൂത്രണത്തെ കാണുന്നത്. അതുകൊണ്ട് അധികാരം താഴെ തട്ടിലേക്ക് കൈമാറിയാൽ മാത്രം പോരാ ഉദ്യോഗസ്ഥ മേധാവിത്വം പിടിമുറുക്കുന്നതിനെതിരായ ജാഗ്രതയും പ്രധാനമാണ്. പങ്കാളിത്ത ജനാധിപത്യത്തെ ഉദാത്തവൽക്കരിക്കുന്നത് പോലെ അസ്വീകാര്യമാണ് താഴെത്തട്ട് സർക്കാരുകളെ ഉദാരവൽക്കരിക്കുന്നതും മുകൾത്തട്ടു സർക്കാരുകളെ ഇകഴ്ത്തുന്നതും. പങ്കാളിത്ത ജനാധിപത്യം പോലെ തന്നെ പ്രധാനമാണ് പ്രാതിനിധ്യ ജനാധിപത്യം. താഴെത്തട്ടിലെ സർക്കാരുകൾക്കൊപ്പം മേൽത്തട്ടിലെ സർക്കാരുകൾക്കും വലിയ പ്രാധാന്യമുണ്ട്. കേരളം സ്വീകരിച്ച ജനകീയ ആസൂത്രണ മാതൃകയിൽ ആസൂത്രണത്തിനാണ് ഊന്നൽ നൽകുന്നത്. എല്ലാ കാര്യങ്ങളും താഴെത്തട്ടിൽ ചെയ്യണം എന്നല്ല മറിച്ച് താഴെത്തട്ടിൽ കാര്യക്ഷമമായി നിർവഹിക്കാവുന്ന കാര്യങ്ങൾ താഴെത്തട്ടിൽ തന്നെ ഏറ്റെ

ടുക്കണം എന്നതാണ് നിലപാട്. മുകൾത്തട്ടുകളിൽ മാത്രം ഏറ്റെടുക്കേണ്ട ഒട്ടേറെ കാര്യങ്ങളുണ്ട് അവ സംസ്ഥാന സർക്കാരിന്റെയും കേന്ദ്രസർക്കാരിന്റെ യും തലത്തിൽ ഏറ്റെടുക്കണം. ഉത്തരവാദിത്വങ്ങളും അധികാരവും വിവിധ തട്ടുകൾക്കടയിൽ വിഭജിക്കു ന്നതിനനുസരിച്ച് വിഭവ വിതരണവും ഉറപ്പാക്കണം ഗ്രാൻഡുകൾ നൽകുന്നതിൽ മാത്രമല്ല നികുതി നി കുതിയേതര വരുമാനം സ്രോതസ്സുകളുടെ വിതരണ ത്തിലും വിവിധ തട്ടുകൾക്ക് അർഹവും അനുയോ ജ്യവുമായ പരിഗണന ഉറപ്പാക്കേണ്ടതാണ് ഭരണം. വിവിധ തട്ടുകളിലായി ഭിന്നസിക്കപ്പെടുന്നതുകൊണ്ട് വ്യത്യസ്ത ഭരണതലങ്ങൾ തമ്മിലുള്ള ഏകോപനം നിർണായകമാണ്. വിവിധതട്ട് ഗവൺമെന്റുകൾ സർക്കാർ വകുപ്പുകൾ വികസന മേഖലകൾ തുട ങ്ങിയവയുടെ ആസൂത്രിതമായ ഏകോപനം അനി വാര്യമാണ്. ഏറ്റവും താഴത്തെ തട്ടിൽ അതായത് ഗ്രാമപഞ്ചായത്ത് മുനിസിപ്പാലിറ്റി കോർപ്പറേഷൻ എന്നിവയ്ക്ക് എല്ലാ ഏജൻസികളുടെയും പ്രവർത്തനം ഏകോപിപ്പിക്കാൻ കഴിയും. യഥാർത്ഥത്തിൽ പ്രാദേ ശികതലത്തിൽ ഏകോപനത്തിന് മറ്റു സംവിധാനം ഉണ്ടാക്കുക പ്രായോഗികമല്ല. തദ്ദേശഭരണ സ്ഥാപന ങ്ങളുടെ ഏകോപന ഉത്തരവാദിത്വവും അധികാരവും ഇപ്പോൾ ഏറെക്കുറെ എല്ലാവരും അംഗീകരിക്കുന്ന കാര്യമാണ്. മുകൾത്തട്ട് സർക്കാരുകളും വകുപ്പുക ളും സർവ്വോപരി ജനങ്ങളും ഇത് ഇപ്പോൾ അം ഗീകരിക്കുന്ന നിലയുണ്ട്. പ്രകൃതിദുരന്തങ്ങളുടെയും മഹാമാരികളുടെയും കാലത്ത് പ്രാദേശിക സർക്കാ രുകളുടെ ഏകോപന അധികാരവും ഉത്തരവാദിത്വ വും സംശയരഹിതമായി സ്ഥാപിക്കപ്പെട്ടു എന്നതാ ണ് വസ്തുത. താഴെത്തട്ടിൽ മാത്രമല്ല ബ്ലോക്ക് ജില്ല സംസ്ഥാന കേന്ദ്ര തലങ്ങളിലും ഏകോപനവും ഉദ്ഗ്ര ഥനവും പ്രധാനമാണ്. സംസ്ഥാന തലത്തിൽ ആസൂ ത്രണ ബോർഡിനും സംസ്ഥാന സർക്കാരിനുമാണ് ഈ ചുമതല ഏറ്റെടുക്കാൻ കഴിയുക. സംസ്ഥാന പദ്ധതി ഇത്തരം ഏകോപനത്തിന്റെ അടിസ്ഥാന ഉപ കരണങ്ങളാണ്. ജില്ലാ ആസൂത്രണ സമിതിക്ക് ജില്ല പദ്ധതി തയ്യാറാക്കി അതിൻറെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ ഈ ഉത്തരവാദിത്വം നിർവഹിക്കാം.

സംയോജനത്തിന്റെ മറ്റൊരു മാർഗം സംയുക്ത പ്രോജക്ടുകൾ തയ്യാറാക്കി നടപ്പിലാക്കുക എന്നതാ ണ്. സർക്കാർ വകുപ്പുകൾ വിവിധ തട്ടുകളുടെ പ്രാ ദേശിക സർക്കാറുകൾ എന്നിവ ചേർന്ന് സംയുക്ത പദ്ധതികൾ തയ്യാറാക്കുന്ന രീതി കേരളത്തിലുണ്ട്. ഇന്നത്തെ കാലത്ത് പല വികസന പ്രശ്നങ്ങളുടെ യും പരിഹാരം കാണുന്നതിന് ഇത്തരത്തിലുള്ള സംയുക്ത പ്രോജക്ടുകൾ ആവശ്യമായി വരും. നദീ തടങ്ങളുടെ വികസനം നീർത്തടാധിഷ്ഠിത ആസൂ ത്രണം കാർഷിക വികസനം മൃഗസംരക്ഷണം ക്ഷീ രോൽപാദനം ആരോഗ്യം വിദ്യാഭ്യാസം വ്യവസായം തുടങ്ങി ഏത് മേഖല എടുത്താലും സംയുക്ത പ്രോജക്ടുകളുടെ പ്രസക്തി വ്യക്തമാവും. കേരള ത്തിന് ഇത്തരത്തിൽ പദ്ധതികളുടെ സംയോജനം യാഥാർത്ഥ്യമാക്കുന്ന കാര്യത്തിൽ ശ്രദ്ധേയമായ ചില ചുവടുവെപ്പുകൾ എടുക്കാൻ കഴിഞ്ഞു എന്നത് അഭിമാന അർഹമാണ്. എന്നാൽ ഇക്കാര്യത്തിൽ നമുക്ക് ബഹുദൂരം മുന്നോട്ടു പോകാനുണ്ട് എന്നതാ ണ് വാസ്തവം. വകുപ്പുകളുടെയും സ്ഥാപനങ്ങളുടെ യും തദ്ദേശ സ്ഥാപനങ്ങളെയും വെള്ളം കടക്കാത്ത അറകളായും താന്താങ്ങളുടെ ആധിപത്യം വാഴേണ്ട ഇടങ്ങളായും കാണുന്ന സങ്കുചിത സമീപനത്തി ന് തന്നെയാണ് ഇപ്പോഴും മേൽക്കൈ എന്നു പറ ഞ്ഞാൽ അത് ഒട്ടും അതിശയോക്തിയാവില്ല. സങ്കു ചിത കാഴ്ചപ്പാടുകൾ മാറ്റിവെച്ച് പരസ്പര പൂരകമായും സഹകരണ മനോഭാവത്തോടുകൂടിയും പ്രവർത്തി ച്ചാൽ മാത്രമേ നമ്മൾ ആഗ്രഹിക്കുന്ന പുരോഗതി കൈവരിക്കാൻ കഴിയൂ. അതിനുള്ള നിരന്തര പരിശ്ര മത്തിലാണ് ജനകീയ ആസൂത്രണം പ്രസ്ഥാനം ഏർപ്പെട്ടു കൊണ്ടിരിക്കുന്നത്.

18

തദ്ദേശ പദ്ധതികളുടെ സംയോജനം – ജനകീയാസൂത്രണം 25 വർഷം പിന്നിടുമ്പോൾ

ബി പി മുരളി

ജനകീയാസൂത്രണത്തിന്റെ ഇരുപത്തഞ്ചാം വാർഷികം ആഘോഷിക്കുന്ന ഈ വേളയിൽ അധി കാരവികേന്ദ്രീകരണം കൂടുതൽ ഫലപ്രദമായും താ ഴേത്തട്ടുവരേയ്ക്കും എങ്ങനെ കൊണ്ടുപോകാം എന്ന ആലോചനയുടെ ഭാഗമായാണ് വിവിധ വിഷയങ്ങ ളിൽ സെമിനാറുകൾ സംഘടിപ്പിച്ചിരിക്കുന്നത്. 1995 സെപ്റ്റംബറിൽ തദ്ദേശ സ്വയംഭരണ സ്ഥാപനങ്ങളിൽ പുതിയ ഭരണസമിതി വന്നതോടെ പ്രധാനപ്പെട്ട സ്ഥാ പനങ്ങളുടെ നടത്തിപ്പു ചുമതല പഞ്ചായത്തുകൾക്ക് സംസ്ഥാന സർക്കാർ കൈമാറിയത് വലിയൊരു ചു വടുവെയ്പ്പായിരുന്നു. കൃഷി ഭവനുകളും മൃഗാശു പത്രികളും അങ്കണവാടികളും പ്രാഥമികാരോഗ്യകേ ന്ദ്രങ്ങളും ആയുർവേദ ഹോമിയോ ആശുപത്രികളും പ്രൈമറി സ്കൂളുകളുമെല്ലാം ഇന്ന് ഗ്രാമപഞ്ചായത്തി

ന്റെ നിയന്ത്രണത്തിലാണ്. കെയർഹോമുകളും വൃദ്ധ സദനങ്ങളും പ്രീമെട്രിക് ഹോസ്റ്റലുകളും കമ്മ്യൂണിറ്റി ഹെൽത്ത് സെന്ററുകളും താലൂക്ക് ആശുപത്രികളും ബ്ലോക്ക് പഞ്ചായത്തുകൾക്ക് കൈമാറി.

ജില്ലാ കൃഷി ഫാമുകൾ, മൃഗപരിപാലന രംഗത്തെ ജില്ലാതല സ്ഥാപനങ്ങൾ, മത്സ്യബന്ധനം, അപ്പർ പ്രൈമറി മുതൽ ഹയർ സെക്കൻഡറി വരെയുള്ള സ്കൂളുകൾ, പരിശീലനകേന്ദ്രങ്ങൾ തുടങ്ങിയവ ജില്ലാ പഞ്ചായത്തിനും കൈമാറി. ആവശ്യത്തിനുള്ള ഉദ്യോഗസ്ഥരെയും 1999 മുതൽ നിയോഗിച്ചിട്ടുണ്ട്.

പദ്ധതി നടത്തിപ്പിൽ ഈ വികസന ദർശനം വേണ്ട പോലെ പ്രതിഫലിക്കുന്നുണ്ടോ എന്ന ചോദ്യമാണ് ഇനി നാം ഗൗരവത്തോടെ ചർച്ച ചെയ്യേണ്ടത്. തദ്ദേശ സ്വയംഭരണ സ്ഥാപനങ്ങൾക്ക് കൈമാറിയ സ്ഥാപനങ്ങളിലെല്ലാം അതത് മേഖലയിൽ തദ്ദേശ സ്ഥാപനങ്ങൾ ആസൂത്രണം ചെയ്യുന്ന പദ്ധതികളുണ്ട്. സംസ്ഥാന സർക്കാരിന്റെ പദ്ധതികളുണ്ട്. കേന്ദ്രാവിഷ്കൃത പദ്ധതികളുണ്ട്. ഒരേ പദ്ധതി തന്നെ വിവിധ ഏജൻസികൾ തയ്യാറാക്കുന്നതുണ്ട്. വിവിധ തദ്ദേശ സ്ഥാപനങ്ങളുടെ പദ്ധതികൾ തമ്മിലും ചേർച്ചക്കുറവ് കാണാം. ഇത് നമുക്ക് എങ്ങനെ പരിഹരിക്കാൻ കഴിയും.

ജില്ലാ ആസൂത്രണ സമതിയെ ശക്തിപ്പെടുത്തൽ ഏറ്റവും പ്രധാനമാണ്. ഭരണഘടനയുടെ 243ZD ആർട്ടിക്കിൾ പ്രകാരം രൂപീകരിക്കുന്ന ജില്ലാ ആസൂത്രണ സമിതി ഏറ്റവും ഫലപ്രദമായി പ്രവർത്തിക്കുന്ന സംസ്ഥാനമാണ് കേരളം. പല സംസ്ഥാനങ്ങളിലും ഡിപിസി രൂപീകരിച്ചിട്ടുപോലുമില്ല. രൂപീകരിക്കപ്പെട്ട ചില സംസ്ഥാനങ്ങളിലാകട്ടെ, ജില്ലയുടെ ചുമതലയുള്ള മന്ത്രിയാണ് ഡിപിസി ചെയർപേഴ്സൺ. ജില്ലാ പഞ്ചായത്ത് പ്രസിഡന്റ് ഡിപിസി ചെയർമാനും ജില്ലാ കളക്ടർ സെക്രട്ടറിയുമായി പ്രവർത്തിക്കുന്ന ജില്ലാ ആസൂത്രണ സമിതികൾ ചുരുക്കം ചില സംസ്ഥാനങ്ങളിലേയുള്ളൂ.

തദ്ദേശ സ്വയംഭരണ സ്ഥാപനങ്ങൾ തയ്യാറാക്കുന്ന പ്രാദേശിക പ്ലാനുകളുടെ സംയോജനച്ചുമതലയാണ് ജില്ലാ ആസൂത്രണ സമിതി നിർവഹിക്കേണ്ടത്. ജില്ലാതലത്തിലുള്ള പൊതു വികസന ദർശനത്തിന്റെ ചട്ടക്കൂടിലേയ്ക്ക് തദ്ദേശ സ്ഥാപനങ്ങൾ തയ്യാറാക്കുന്ന വാർഷികപദ്ധതികൾ ഉയരുന്നില്ല എന്ന പ്രശ്നത്തെയാണ് ഡിസിപികൾ പരിഹരിക്കേണ്ടത്.

ജില്ലാ പ്ലാനിൽ ജില്ലയുടെ വികസനത്തിന് ഒരു പൊതുദർശനമുണ്ടാവുകയും അതിലേയ്ക്ക് തദ്ദേശ സ്ഥാപനങ്ങളുടെ പദ്ധതികൾ കൂട്ടിയിണക്കുകയും ചെയ്യുകയാണ് മേൽപ്പറഞ്ഞ പ്രശ്നം പരിഹരിക്കാനുള്ള പ്രായോഗിക വഴി.

പ്രാദേശികമായ പ്രത്യേകതകളും ആവശ്യകതകളും പ്രായോഗികതയും കണക്കിലെടുത്തുള്ള ആസൂത്രണം, ജലവും മറ്റ് ഭൗതികവും പ്രകൃതിവിഭവങ്ങളും നീതിപൂർവമായി പങ്കിടൽ, അടിസ്ഥാന സൗകര്യങ്ങളുടെ സംയോജിത വികസനം, പരിസ്ഥിതി സംരക്ഷണം എന്നിവ ഉൾപ്പെടുന്നു. സാമ്പത്തികമോ മറ്റോ ലഭ്യമായ വിഭവങ്ങളുടെ വ്യാപ്തിയും തരവും എന്നിവ കണക്കിലെടുത്താണ് ജില്ലയുടെ വികസന ദർശനം തയ്യാറാക്കേണ്ടത്. വിവിധ സർക്കാർ വകുപ്പുകൾ, സ്ഥാപനങ്ങൾ എന്നിവയുമായുള്ള ഫലപ്രദമായ ഏകോപനം ഡിപിസി നിർവഹിക്കും. ഈ സംവിധാനം ഏറ്റവും ഫലപ്രദമായി നിർവഹിക്കുമ്പോൾ മാത്രമേ, അധികാരവികേന്ദ്രീകരണത്തിന്റെ കാഴ്ചപ്പാട് ആസൂത്രണ - പദ്ധതി നിർവഹണ പ്രക്രിയയിൽ യാഥാർത്ഥ്യമാവുകയുള്ളൂ.

പ്രോജക്ടുകൾ സംയോജനത്തിന് മൂന്നു തലങ്ങളുണ്ട്. വിവിധ വികസന മേഖലകളിലെ പ്രോജക്ടുകൾ തമ്മിലുള്ള സംയോജനം. രണ്ട്, വിവിധ തദ്ദേശ സ്വയംഭരണ സ്ഥാപനങ്ങളുടെയോ തട്ടുകളുടെയോ പ്രോജക്ടുകൾ തമ്മിലുള്ള സംയോജനം. തദ്ദേശ സ്ഥാപനങ്ങൾ വഴി നടപ്പിലാക്കുന്ന കേന്ദ്ര – സംസ്ഥാന പദ്ധതികളുടെ സംയോജനമാണ് അടുത്ത തലം. ആത്യന്തികമായി വികസനപദ്ധതികൾ എല്ലാ തലങ്ങളിലെയും പ്രാദേശിക പദ്ധതികളുമായി സംയോജിക്കണം. ഇതാണ് അധികാരവികേന്ദ്രീകരണത്തിന്റെ ഏറ്റവും പ്രധാനപ്പെട്ട കാഴ്ചപ്പാട്.

ഈ ലക്ഷ്യത്തിലേയ്ക്ക് നമുക്ക് ഇനിയുമേറെ ദൂരം സഞ്ചരിക്കേണ്ടതുണ്ട്. അതിനുള്ള അന്തരീക്ഷമൊരുക്കലാണ് ഇത്തരം വേദികളിലൂടെ നടക്കുന്നത്.

19

Responsive Governance in Kerala: The Case for Competency-Based Civil Service

Dr. Ram Mohan R.[1] & Aswin T. K.[2]

Introduction

The need for a competent and professional civil service is becoming increasingly important for modern day governments . Traditional Human Resource Management practices rooted in meritocracy have long been the cornerstone of civil service. However, in the dynamic and complex governance landscape of the 21st century, there is a growing realization that merit alone may not suffice in ensuring optimal performance and efficient administration. It is imperative to explore innovative approaches that utilize competency-based civil service to meet the emerging demands of governance.

Traditional management practices that evolved in the late 19th century emphasized academic achievements. While this system addressed academic achievements, it falls short in assessing the fit of the candidate for the job and ensuring service orientation.

Kerala has often pioneered changes that the nation has subsequently co-opted. Competency-based management aimed at ensuring better service delivery and fostering good governance practices is a human resource management tool that we cannot afford to ignore. Recognized for its demographic and social development indices, Kerala is uniquely positioned to leverage the potential of a competency-based framework for Human Resource Management. Kerala can lead the way in developing a highly competent and performance-driven civil service by selecting personnel based on their demonstrated skills, knowledge, and abilities which are relevant to the respective job cadre,.

This paper aims to delve into the need for competency-based management practices for the civil service of Kerala. It explores the limitations of traditional HRM practices, highlights the changing landscape of governance, and advocates a paradigm shift toward competency-based approaches. By examining successful international models and drawing upon the evolving global best practices, this study is aimed to provide valuable insights and recommendations for Kerala's civil service. Through this transformative approach, Kerala can enhance its governance, improve public service delivery, and thereby serve as a role model for citizen-centric governance.

Context

This paper addresses the need for implementing competency framework for Human Resource Management to address grievances regarding Public Service Delivery. Despite the introduction of the Right to Service Act, a significant gap exists between citizens' expectations and the actual delivery of services. The expectations from civil society have soared, beyond conventional administrative means , to encompass diverse, challenges and professional roles such as policy formulation, program management, and public engagement.

The success of competency-based management in developed countries in the West, various European and Scandinavian countries has significantly influenced the public's consciousness as the above. The dynamic and vibrant Kerala's diaspora being exposed to superior service standards draw comparisons and expect similar service levels in their homeland. Consequently, there is a demand to enhance government service delivery and efficiency to meet the expectations of the public.

The enduring colonial legacy of the existing administrative apparatus poses a major challenge to the realization of competency-based management in Kerala. Despite the introduction of e-Governance and other modern practices, the potential of these cannot be leveraged to its fullest potential to satisfy the citizens' expectations. The non-availability of specified duties and responsibilities for job cadres, lack of prescribed competencies, non – availability of service standards and benchmarks limit the ability to provide effective and efficient public service delivery.

Constraints of the Current HRM Practices

Narrow focus towards academic achievements: The current Human Resource Management practices

places overdue emphasis on academic qualifications as the criteria for recruitment. This narrow focus fails to capture the full range of competencies required for effective performance in civil service roles.

Lack of emphasis on practical application: The practical application of knowledge and skills is crucial for civil servants to navigate the complexities of governance and effectively address real-world challenges. The current system does not value candidates who possess practical experience.

Limited diversity and inclusivity: By primarily valuing academic qualifications, it may disadvantage candidates from marginalized communities or those with different educational backgrounds.

Inability to assess soft skills and adaptability: Soft skills, such as communication, leadership, teamwork, adaptability etc., play a crucial role in effective public service. However, the present HRM practices do not adequately assess or prioritize these skills.

Insufficient focus on performance and results: The lack of emphasis on performance and outcomes may undermine the motivation and accountability of civil servants, as their selection is primarily based on past achievements rather than their ability to deliver tangible results.

Significance of Competency framework

Right Person for the Right Job: The concept of the right person for the right job is significant as it aligns with the core principles of competency-based management. By emphasizing the need to match individual competencies with job requirements, this approach ensures optimal utilization of human resources, leading to improved performance, job satisfaction, and organizational success.

Enhanced Service Delivery: Competency-based management ensures that civil servants possess the necessary skills, knowledge, and abilities to effectively perform their roles and develop a workforce capable of delivering high-quality services to the citizens.

Performance-driven Approach: By focusing on demonstrated abilities and practical skills, the concept advocates a shift away from over dependence on academic qualifications. This approach fosters a culture of accountability, and continuous improvement within the civil service, leading to more efficient and effective governance outcomes.

Adaptability to Changing Demands: The 21st century governance landscape is marked by rapid transformations, emerging challenges, and evolving citizen expectations. Competency-based management enables the identification and selection of civil servants who possess the flexibility, problem-solving abilities, and adaptability required to navigate these complex dynamics.

Evidence-based Policy Recommendations: A comprehensive analysis of the experiences and outcomes of competency-based management in developed, European and Scandinavian countries provide evidence-based insights and recommendations regarding the positive outcomes of competency framework and performance (outcome) oriented approaches.

Diversity and inclusivity: By broadening the assessment criteria beyond academic qualifications, this approach considers a wider range of candidates, including those from diverse backgrounds, experiences, and perspectives, leading to a professional civil service.

Benefits of Competency-based Management

For the Departments: Competency-based management enhances performance by ensuring employees have the necessary skills for their assigned roles, leading to increased productivity. It mandates that departments need aligning their workforce capabilities with organizational goals, enabling focus on key outcomes. Additionally, competency-based management aids in succession planning for critical positions, ensuring a smooth transition and continuity of operations.

For the Government: Competency-based management improves service delivery by ensuring employees have the necessary skills, responsiveness, efficiency and effectiveness. It promotes accountability by clearly defining expected competencies and measure employee performance. It enables governments to have a flexible and adaptable workforce capable of addressing changing circumstances and driving continuous improvement through problem-solving and innovation.

For the Public: Competency-based management improves service quality by ensuring that employees have the necessary competencies to meet the changing demands from public. This leads to tailored and personalized service delivery, addressing the diverse needs of the public and thereby increasing satisfaction and trust in the government.

For Employees: Competency-based management promotes professional growth by providing targeted training and development opportunities for employees. It increases self-esteem of employees and ensures a fair and transparent evaluation process. Moreover, it results in increased job satisfaction and motivation as employee competencies are aligned with job requirements, allowing them to work in roles that capitalize their strengths and skills. This engagement contributes to the achievement of departmental and governmental goals.

Methodology

The research methodology employed in this study was qualitative in nature. The primary reference document for the study was the Competency Framework Developed by IMG for Select Departments of the Government of Kerala – Scheduled Tribes, Local Self Government, Police, and the Social Justice Department (bifurcated into Social Justice & Women and Child Development). That study encompassed a comprehensive examination of the department's vision, mission, objectives, and functions, along with an in-depth analysis of duties and responsibilities and the enabling competencies required to perform such duties. Additionally, a critical review of the existing bureaucratic architecture and its suitability to achieve the departmental goals was conducted. The current state of the workforce, competency gaps, and the practical applicability of the Competency Framework was explored. The analysis of human resource practices , experiments and its outcome in other countries enhanced the reliability and validity of the study's findings, reinforcing the need for a competency framework for HRM in Kerala's civil service.

Competency Framework Development in Selected Departments of the Government of Kerala

The development of a competency framework piloted by the Institute of Management in Government (IMG) for four departments under the Government of Kerala marks a significant milestone in good governance. It stands as the first of its kind initiative aimed at identifying the necessary competencies for personnel at the Cutting-Edge Level within these departments. The framework encompasses six cadres in the Police Department, eight cadres in the Scheduled Tribes Department, eighteen cadres in the Local Self Government Department, and twenty cadres in the Social Justice Department. It may be noted that the Social Justice Department was bifurcated into Social Justice and Women and Child Development Department in the year 2017.

This rigorous process of competency identification sets a strong foundation for competency-based management practices within these departments. By defining the required competencies, the framework established clear expectations for recruitment, development, and performance management. It provides a framework for aligning talent with the specific demands of each role, promoting professionalism, and enhancing service delivery.

Import of the Study

The import of the study on developing a competency-based framework for selected departments of the Government of Kerala has significant implications for enhancing service delivery, professionalizing services, and improving overall governance practices. These departments were study was piloted, have extensive public interaction and by extension play a crucial role in delivering essential services to citizens. The significant import was that by adopting competency-based management, these departments can achieve several positive outcomes which foster good governance.

Firstly, the identified competencies address the specific needs and challenges faced by personnel in these departments. The competency-based framework ensures that employees should possess the necessary skills, knowledge, and behavioral attributes to effectively interact with the public, understand their needs, and deliver high-quality services. This targeted approach aligns personnel capabilities with the requirements of their roles, ultimately enhancing service delivery and customer satisfaction.

Secondly, competency-based management contributes to professionalizing services within these departments. By emphasizing core competencies and professional development, the framework supports a culture of continuous learning and growth. Personnel are encouraged to enhance their skills, stay updated with emerging trends, and adhere to ethical conduct. This professionalization raises the standard of services, strengthens the department's credibility, and instills public trust.

Additionally, competency-based management fosters a results-oriented approach. By assessing personnel based on demonstrated competencies, it ensures that personnel are selected on the basis of their

ability to achieve desired outcomes. This approach promotes a focus on performance, accountability, and institutionalizes continuous improvement. Employees are empowered to make informed decisions, solve problems, and drive innovation, leading to enhanced efficiency and effectiveness in service delivery.

Way ahead

I. Establishing a Comprehensive Competency Framework for the Civil Service:

a. Stakeholder Engagement: Engage key stakeholders including political leadership, bureaucrats, subject matter experts, and civil service professionals, in the adoption of the competency-based management

b. Job Analysis and Competency Mapping: Conduct a thorough job analysis to identify the core competencies required for each role. Map these competencies to specific job positions, ensuring relevance and accuracy.

c. Continuous Review and Iteration: Regularly evaluate the effectiveness of identified competencies in light of changing demands, technological advancements, and evolving governance priorities.

II. Integrating Competency-Based Practices into Recruitment Processes:

a. Revamping the existing recruitment system: By incorporating competency assessments and criteria into the recruitment process, departments can identify and select candidates with the right skills and abilities, ensuring a more effective and responsive workforce.

b. Job Notifications and Descriptions: Modify job notifications and descriptions to clearly communicate the required competencies for each position.

c. Competency-Based Recruitment Competency-based recruitments which are very professional are a key component of the Human resources management. Selection methods that assess the competency, behavioral traits, demonstrated skills in desired areas may be incorporated.

III. Training and Development Programs to Support Competency-Based Approaches

a. Assessor Training: Provide comprehensive training on competency-based recruitment methodologies and techniques for recruiters.

b. Competency-Based Training and Mentoring: Provide training and mentoring programs to support employees in developing and enhancing their competencies. This bridge performance gaps and ensures a continuous focus on competency development throughout employees' careers.

c. Continuous Learning Opportunities: Establish a culture of continuous learning by providing access to training programs, workshops, and online resources that focus on developing specific competencies identified as critical for the civil service.

Challenges

Resistance to Change: Introducing a competency-based management system may face resistance from various stakeholders, including civil servants, administrators, and policymakers. Individuals accustomed to traditional systems and may be hesitant to embrace the new approach.

Revamping Existing Staff Patterns: Implementing competency-based management poses challenges in reworking the existing staff patterns within departments and developing an appropriate bureaucratic architecture to meet the demands of the present era. As part of this transformation, irrelevant posts may need to be eliminated to optimize efficiency, newer and innovative job roles need to be added to ensure that the civil service remains responsive and agile in the ever-changing landscape.

Developing comprehensive job charts for each Departments: Developing comprehensive competency frameworks that align with the unique requirements of civil service roles is essential. This primarily requires developing comprehensive job charts which lists duties and responsibilities for each job role.

Aligning Competencies with Departmental Needs: This involves identifying the specific competencies necessary for different positions and considering their diverse functions and responsibilities. This process is time consuming and needs to be aligned with the departmental vision, mission and goals. Flexibility should be built into the competency-based system to allow customization based on departmental variations.

Ensuring Fairness and Transparency: Competency-based management must be fair, transparent, and free from bias and bereft of political and other considerations.

Training and Development Programs: Implementing competency-based management requires adequate training and development programs for assessors, trainers and employees. Recruiters need to be well-equipped to evaluate candidates based on compe-

tencies. Building capacity within the civil service for effectively assessing competencies, conducting competency-based interviews, and interpreting assessment results is essential. Design, development and conduct of capacity development programs for employees and establishing a robust feedback mechanism to continuously improve the assessment process. The present State Training Policy is an appropriate vehicle for achieving this, provided it's backed with resources.

Integration with Existing Recruitment Processes: Integrating competency-based management with existing recruitment processes can be a complex task and is easier said than done. This includes critically reviewing the present systems and process for recruitment to ensure that recruiters align the selection process with the competencies identified for each role.

Evaluation and Continuous Improvement: Competency-based management should be subject to regular evaluation and continuous improvement. Monitoring the effectiveness of the system, collecting feedback from stakeholders, and conducting periodic reviews are essential to identify areas for improvement and make necessary improvements. This evaluation process should be supported by data collection and analysis to ensure evidence-based decision-making for further enhancements.

Conclusion

In short, Competency-based framework for HRM supports a culture of continuous improvement and adaptability. This framework acknowledges the importance of staying abreast of evolving technologies, changing societal dynamics, and emerging needs. By identifying an assortment of job relevant competencies such as technological proficiency, cultural sensitivity, performance enhancing among others, the framework enables civil service to respond proactively to challenges and demands of civil society.

The necessity for a competency framework in HRM was endorsed by the Fourth Administrative Reforms Commission of Kerala. The Commission's findings emphasized the interconnection between performance appraisal and training needs analysis based on the competency framework, leading to their recommendation of establishing competency frameworks for each department in the state. This strategic initiative would provide valuable insights for professional development and succession planning while facilitating the identification of competency gaps.

By adopting competency framework, Kerala's civil service can be revitalized and an accountable workforce that is skilled, adaptable and responsive with integrity can be build. The potential for unleashing responsible governance starts with competency-based management and this is one innovation what Kerala society can ill afford to miss.

References

- Horton, S., Hondeghem, A. & Farnham, D. (2002). Competency Management in Public Sector, International Institute of Administrative Science, IOS, Amsterdam.
- Lavelle, J. (2007). "On Workforce Architecture, Employment Relationships and Lifecycles: Expanding the Purview of Workforce Planning and Management", Public Personnel Management.
- McCormick, E. J. (1976). Job and task analysis. In M. Dunnettee (Ed.) Handbook of industrial and organisation; Psychology (PP. 652-653). Chicago: Rand-McNally
- Marrelli, A.F. (1998). "An Introduction to Competency Analysis and Modeling". Performance Improvement.
- Nunes, F., Martins, L. & Duarte, H. (2007). Competency Management in EU Public Administrations, EUPAN- Human Resources Working Group.
- Vakola, M., Soderquist, K.K. & Prastacos, G.P. (2007). "Competency management in support of organizational change", International Journal of Manpower.
- Currie, G., & Darby, R. (1995) Competence-based management development: Rhetoric and reality. Journal of European Industrial Training.
- Ghorpade, J., & Atchinson, T. J. (1980). The concept of job analysis: A review and some suggestions. Public Personnel Management.
- Hoffmann, T. (1999). The meanings of competency. Journal of European Industrial Journal.
- McLagan, P. A. (1997). Competencies: The Next generation. Training and Development.
- Parry, S. B. (1998). Just What is a competency? (And why should you care?). Training.
- Robotham, D., & Jubb, R. (1996) Competencies: measuring the unmeasurable. Management Development Review.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). Competencies at work: models for superior Performance. New York: Wiley.
- Zerga, J. E. (1943). Job analysis: A resume and bibliography: Journal of Applied Psychology.
- Dr. Annie Hondeghem. Managing Competencies in Government: State of the Art Practices and Issues at Stake for the Future.
- Dave Bartram. (2012). The SHL Universal Competency Framework. The CEB Talent Measurement Solution.

- Overview: The Integrated Competency Model, Work Force Planning.CPS Human Resource Services. Sacramento.
- OECD Review of Human Resource Management in Government. Belgium Brussels- Capital Region; Federal Government; French Community; Walloon Region. (2007). OECD Publication.
- OECD Review of Human Resource Management in Government. (2010). Brazil. Federal Government. OECD Publication.
- Whiddett & Hollyforde. (2003). 2nd Edition. A Practical Guide to Competencies: How to enhance individual and organizational performance. CIPD Publication.
- Public Service Competency Framework. (2011). Republic of Kenya.
- Public Service Middle Management Competency Framework. (2005). South Africa
- Chris Brewster & Wolfgange Mayrhofer. (2012). Handbook of Research on Comparative
- Human Resource Management. MPG Books Group. UK
- Edward J. Cripe & Richard S. Mansfield. 2nd Ed. (2011).The value added employee: 31 skills to make yourself irresistible to any company. Rutledge. (Taylor & Fancies Group). USA

1. Professor, Institute of Management in Government
2. Project Associate, Institute of Management in Government

20

Social Audits and Accountability

Rakshitha Swami

I. Definition and relevance of Social Accountability:

Challenges faced in the evolution of social accountability and its practices in the Indian context emanate from them having to operate within a feudal social structure which has had control over society, and a colonial administrative power structure that has had control over all instrumentalities of governance, for centuries. This is why it is relevant that whenever and wherever attempts are made by citizens to demand power and accountability from below, its advantages accrue to the most disadvantaged sections of the community. Structures, platforms and procedures that intend to promote social accountability need to by design take on and dismantle the continuing hold that caste, gender, community-based power structures hold over society who act on 'behalf of' and in the name 'of' people.

The lack of accountability is felt most acutely by ordinary citizens, particularly the most vulnerable and marginalized, in their daily engagement with the State for accessing basic essential services that are their legal right. It takes the form and shape of violation of rights, denial of access, discrimination, deliberate exclusion and democratic marginalization. Therefore, the definition of what constitutes accountability is one that is best defined by people suffering the acute lack of it.

From a small set of villages in central Rajasthan comes a story of just this kind of conceptualization of social accountability. This was the same area where twenty years ago village based public hearings organized by Mazdoor Kisan Shakti Sangathan (MKSS) showed the way for using transparency for accountability in an indigenous manner to hold power to account. It also was the seed of the energetic and robust right to information campaign that spread across the country, subsequently. It remains also the area where a group of Dalit students defined the basis components of a social accountability framework from their point of view. They spoke of six ways in which their routine engagement with power results in their disempowerment. Thereby, any administrative framework that in turn enables and provides them with an inversion of these six elements, will be one that is accountable to them.

And that is how the Bhilwara Principles of Social Accountability were first theorised. The Principles have also been acknowledged by the Comptroller and Auditor General (C&AG) of India, and have been incorporated as the "minimum principles" laying the foundation of the Auditing Standards of Social Audit1, formalized by the C&AG.

1 'Auditing Standards on Social Audit, 2015' prepared by a Joint Task Force of Ministry of Rural Development (MoRD), C&AG and civil society experts. They are based on the principles

The following section outlines the six essential elements of a Social Accountability Framework, as conceptualized and articulated by people facing the repercussions of a lack of accountability:

1. Jaankaari: Tthe first component of a social accountability framework is to have access to relevant, actionable and meaningful information in order to unpack decisions, evaluate performance and assess outcomes.

2. Sunvai: The second component of a social accountability framework is the presence of independent facilitation to support complainants in articulation of grievances in their own language and formulation through multiple modes.

3. Karyawahi The third essential component of a social accountability framework is for citizens to have a guarantee of getting their grievances redressed and responded to in writing with a "speaking order" detailing the nature of corrective action taken, within a stipulated time frame.

4. Suraksha : The fourth component of a social accountability framework is for citizens to be protected from any adverse consequences from asking questions, registering grievances and pursuing them up till their logical conclusion to expose injustices.

5. Bhaagidari : The fifth component of a social accountability framework is for citizens to have opportunities to participate in the planning, implementation, monitoring of public programmes and redress of grievances, through institutionalized platforms of the State.

6. Janta ka Manch : The sixth component of a social accountability information is for citizens to have a right to participate in public collective platforms which are attended by both citizens and representatives of the State, wherein the former can learn, ask questions, and pursue grievances and the latter have a responsibility to respond and take actions.

Access to information, mechanism to register grievances, having complaints redressed within a time frame, securing citizens participation in all aspects of governance, ensuring the protection of complainants and right of citizens to engage with the administration through public collective platforms, form the contents of a social accountability framework from the point of view of citizens.

II. Genesis of Public and Social Audits

Public audits are assessments of public services and institutions driven by people and civil society organizations, as an extension of their democratic right to know, speak and be heard. Social audits are independent and institutionalized assessments of public functions facilitated by the State, as an extension of its democratic obligation towards the public.

What are the elements common to both?

1. Both includes critical processes of information gathering and its disclosure. In the case of public audits, information is gathered through accessing government records, filing RTIs etc. In the case of social audits, the State is duty bound to provide the information on which it will be audited.
2. Both includes verification and recording of claims. In the case of public audits, these processes are driven by civil society organizations and concerned members of the public. In the case of social audits, these processes are driven by resource persons hired and trained by the State
3. The audit process culminates with a collective platform for deliberation open to all who wish to engage.

Since 2005, social audits have been institutionalized in national and subnational laws and implemented in over twenty states of India. These include Mahatma Gandhi National Rural Employment Guarantee Act; National Food Security Act 2013; Persons with Disabilities Act; StreetVendors Act; Meghalaya Community Participation and Public Services Social Audit Act; National Social Assistance Programme ; Swachh Bharat Mission; Pradhan Mantri Gram Sadak Yojana ; Pradhan Mantri Awas Yojana ; Finance Commission Grant ; Building and other Construction Workers Act ; Juvenile Justice Act and the Sarva Shiksha Abhiyan. Every year government-sponsored social audits are conducted in about half of India's 260,000 panchayats. Millions across the country participate in this process and raise claims and complaints about the quality and distribution of basic public services.

A social audit is a process by which the people, the final beneficiaries of any scheme, programme, policy or law, are empowered to audit such schemes,

of Public Sector Auditing (ISSAI 100) and Operational Guidelines for coordination and cooperation between SAIs and internal auditors in the public sector (ISSAI 9150) as issued by INTOSAI

programmes, policies and laws. A social audit is an ongoing process by which the potential beneficiaries and other stakeholders of an activity or project are involved from the planning to the monitoring and evaluation of that activity or project. It thereby tries to ensure that the activity or project is designed and implemented in a manner that is most suited for the prevailing (local) conditions, appropriately reflects the priorities and preferences of those affected by it, and most effectively serves public interest. Social audit has been recognized as an important tool for promoting people's participation, enhancing transparency and accountability and has been mandated by all three branches of the government for different schemes.

The various stages of the Social Audit Process include:

- Setting up of a Social Audit Unit at the State level that is independent from the implementing agency financially, functionally and administratively to facilitate credible and independent social audits in the State
- The Social Audit Unit developing a calendar for social audits that will lay out the sequence and dates of social audit gram sabhas and social audit public hearings for all the GPs of the State. This is communicated by the State Government to all implementing agencies in advance to give the latter adequate time to prepare
- Selection of social audit facilitators from the community who will facilitate social audits in neighbouring villages. They form the foundation of the social audit project. The focus of the social audit remains at building capacities of beneficiaries of programmes and residents of the village to understand the details of programmes that are rolled out in their name and to critically analyse and evaluate its effectiveness.
- Ensuring that social audit facilitation teams have access to complete government records atleast fifteen days prior to the social audits
- Through the social audit process share information related to the implementation of the programme being audited, enhance awareness about its entitlements and provisions, verify the contents of the official records by comparing it to actual records and noting down observations that are duly substantiated by evidence. Social audits are to be considered as the most public of all audits, and therefore pro-active dissemination of information and providing facilitation to people to use this information to demand accountability is an essential feature of social audits
- The social audit gram sabha is the concluding step of the process, and remains its most important part. The Social Audit Gram Sabha must be an open forum where all members of the community are invited to attend and efforts/arrangements are made for all to speak freely and fairly. The Gram Sabha is a dialogic forum where social audit facilitation teams, the community and the implementing agency are present and the latter respond to the findings
- In the case of social audits, the State is bound to take time bound action on social audit findings and present the same along with the social audit reports in the public domain.

The relevance of social audits as an institutionalized forum for citizens to hold the State to account was also recognised by the Comptroller and Auditor General of India when he in a public address in 2015 stated that ""Expenditure of Union Government and State Governments that directly impacts socio-economic development was estimated to be ` 17 lakh crore in the financial year 2013-2014. This implies that an average of Rs 2656 crores of expenditures is incurred as 'development expenditure' per district. A large portion of this 'development expenditure' is being executed through the local bodies such as Panchayat Raj institutions and Urban Local Bodies. But the accountability and transparency mechanism in the local bodies have not been commensurate with the increasing responsibilities and flow of ever-increasing funds. The mechanism of social audit can come quite handy in dealing with this difficult situation….As a concept, social audit, in a unique manner, embodies the objectives of accountability as well as of transparency at the grass root level…. As the supreme audit institution, CAG welcomes the concept of social audit. Social audits serve as an important mechanism of complementing formal audits conducted by the C&AG by supplementing the latter with feedback relating to the implementation of the programme from field. We have decided to use evidences and reports generated by social audit in our audit to highlight various issues in important programmes and recommend suitable corrections at state and/or national levels"

Based on this, a unique collaboration was forged between the C&AG, Ministry of Rural Development

and civil society representatives that led to the formulation of Auditing Standards of Social Audit in 2016. This is the first instance of a Supreme Audit Institution defining a standard operating protocol and code of conduct for social audit and social audit resource persons. These standards have become the bedrock of expanding social audits into more and more areas.

Social audits as an institutional architecture is also uniquely placed to respond to each of the six elements of the Bhilwara Framework described above:

- Access to information: Social audits necessitates sharing of information at each stage of the process. It's conduct depends on accessing information, demystifying it and translating it into common idiom, sharing it with citizens individually and collectively, recording differences between stated records and actual realities, and sharing information in a public collective platform for discussion. Therefore, every stage of the social audit process depends significantly on accessing and sharing information.
- Access to grievance registration: Social audits can provide for a forum through which citizens can acknowledge for themselves that they have a grievance and reduce it to a written form
- Time bound grievance redress: Since social audits are facilitated by the State, they need to have sanctioned outcomes. Social Audit findings need to be addressed, inquired into and redressed within stipulated time frames
- Opportunity of participation: Social Audits is the most public form of an audit, and sustains its identity on the basis of it relying on peoples voice and participation. Social audit is not a technocratic exercise wherein "experts" or "scholars" descent into an area and conduct a social audit. It is a democratic exercise where citizens themselves use their understanding and knowledge of local realities to audit government claims and records.
- Presence of public collective platforms: The essence of the social audit is the public hearing with which it concludes. Information is presented and discussed by the residents of the area in a public place and in the presence of implementing agencies. All discussions take place on the basis of evidence, and decisions are arrived at publicly.
- Protection from intimidation and threat: Given the fact that facilitation of social audits are a stated mandate of the State, the State has an obligation to ensure that the process takes place and concludes freely, fairly, independently and objectively.

Social audits continue to face challenges in its credible expansion and roll out. There are multiple instances of records not provided to the social audit teams in advance; social audit teams facing intimidation and threats while carrying out their mandate; the social audit gram sabha running the risk of being co-opted by the powerful and the elite, social audit findings not being addressed in time by the State and the Central/State Government undermining the independent of the Social Audit Unit by non compliance with the Standards. There is a clear need to extend public oversight on the social audit process by citizens, civil society organizations and elected representatives and defining synergetic collaborations between social audit units and other institutions of horizontal accountability within a State (such as Grievance Redress Commissions, Lokayuktas, State Legal Service Authorities etc) for social audits to yield meaningful action. It is the duty of all of us concerned citizens to keep at the project of building a democratic culture brick by brick, and collectively work towards strengthening social audits.

21

അഴിമതിരഹിത വാളയാർ

സലീം

മത്സരാധിഷ്ഠിതമായ, ശ്രേണി ബന്ധമായ, സമൂഹത്തിൽ പ്രത്യക്ഷപ്പെടുന്ന തിന്മയാണ് അഴിമതി അല്ലെങ്കിൽ കൈക്കൂലി എന്ന പ്രതിഭാസം. പഴയകാലം മുതൽ ഇത് നിലനിന്നതായി പറയപ്പെടുന്നു. മുതലാളിത്ത സാമൂഹ്യ ക്രമത്തിൽ അഴിമതി പലമടങ്ങായി വർദ്ധിച്ചതായി പഠനങ്ങൾ ചൂണ്ടിക്കാട്ടുന്നു. അഴിമതിയെക്കുറിച്ച് ഒരു പൂർണ്ണ നിർവചനം സാധ്യമല്ലെങ്കിലും അധികാരം സ്വകാര്യ ലാഭങ്ങൾക്കായി ഉപയോഗിക്കുന്നതാണ് അഴിമതി എന്ന് വിശാലമായ അർത്ഥത്തിൽ പറയാം. സിവിൽ സർവീസിലെ അഴിമതി അല്ലെങ്കിൽ കൈക്കൂലി രാഷ്ട്രീയ ഇച്ഛാശക്തിയുള്ള നേതൃത്വം എപ്രകാരം മറികടക്കുന്നു എന്നതാണ് അഴിമതി രഹിത വാളയാർ നൽകുന്ന പാഠം. സിവിൽ സർവീസിൽ നികുതി ശേഖരണ മേഖലകളിൽ അഴിമതിയുമായി ബന്ധപ്പെട്ട പരാതികൾ വളരെ കൂടുതലാണ്. കേരള പൊതുവില്പന നികുതി/ വാറ്റ് നിയമം നിലനിന്നിരുന്ന കാലഘട്ടത്തിലാണ് വാഹന പരിശോധന സംവിധാനം എന്ന നിലയിൽ ചെക്ക് പോസ്റ്റുകൾ നിലനിന്നിരുന്നത്. കേരള തമിഴ്നാട് അതിർത്തിയിൽ എൻഎച്ച് 47 ൽ നിലനിന്നിരുന്ന വാളയാർ വില്പന നികുതി ചെക്ക് പോസ്റ്റ് സിവിൽ സർവീസിലെ അഴിമതിയുടെ പ്രത്യക്ഷ ഉദാഹരണമായി ചൂണ്ടിക്കാട്ടിയിരുന്ന സർക്കാർ ഓഫീസാണ്. മാധ്യമങ്ങളിലും സിനിമകളിലും പരസ്യമായി കൈക്കൂലി വാങ്ങുന്ന സർക്കാർ ഓഫീസായി വാളയാർ അടയാളപ്പെടുത്തിയിരുന്നു.

പ്രതിപക്ഷം 9 ലക്ഷം വാഹനങ്ങളാണ് വാളയാർ ചെക്പോസ്റ്റിലൂടെ കടന്നുപോകുന്നത്. വാഹനങ്ങളുടെ കാര്യക്ഷമമായ പരിശോധന നടത്താനുള്ള ഭൗതിക സാഹചര്യങ്ങളുടെ കുറവ്, ഉദ്യോഗസ്ഥരുടെ കുറവ്, ശാസ്ത്രീയമായ ഉദ്യോഗസ്ഥ വിന്യാസം തുടങ്ങിയവ ചെക്ക്പോസ്റ്റിൽ അഴിമതി വ്യവസ്ഥാപിതമാക്കി. ഇതിനൊപ്പം അധോലോക ഗുണ്ടാ സംഘങ്ങൾ ചെക്ക്പോസ്റ്റിന്റെ പ്രവർത്തനങ്ങളിൽ ഇടപെടുന്ന നിലവരെ ഉണ്ടായി. ഇത്തരം സംഘങ്ങൾ മനപ്പൂർവ്വം ഗതാഗതക്കുരുക്ക് സൃഷ്ടിച്ച് താല്പര്യമുള്ള വാഹനങ്ങൾ കടത്തിവിട്ടും ഉദ്യോഗസ്ഥരെ ഭയപ്പെടുത്തിയും ചൊൽപ്പിടിയിൽ നിർത്താൻ തുടങ്ങി. പോലീസ് സംവിധാനം ഇതിനെ സഹായിക്കുന്ന സാഹചര്യവും ഉണ്ടായി. രേഖകളില്ലാതെ ചരക്കുകൾ കേരളത്തിലേക്ക് കടത്തി നികുതി വെട്ടിക്കുക, നിരോധിത ഉൽപ്പന്നങ്ങളായ സ്പിരിറ്റ്, ചന്ദനം, സ്വർണം തുടങ്ങിയവ കടത്തുക ഇവയിലൂടെ ലക്ഷങ്ങളുടെ കോഴപ്പമാണ് കൈമറിഞ്ഞത്. ഇതിൽ ഒരു ഭാഗം ഉദ്യോഗസ്ഥർക്ക് ലഭിക്കുകയും ചെയ്തു. അപ്രകാരം വാളയാർ ചെക്ക് പോസ്റ്റ് വ്യവസ്ഥാപിതമായ അഴിമതിയുടെ കേന്ദ്രമായി മാറി. ഇവിടേക്ക് സ്ഥലംമാറ്റം ലഭിക്കാൻ രാഷ്ട്രീയ നേതൃത്വം ഉദ്യോഗസ്ഥർക്ക് താങ്ങായി. ഇത്രയും വ്യാപകമായ, വ്യവസ്ഥാപിതമായ, അഴിമതി മറികടക്കാനുള്ള പദ്ധതിയാണ് അഴിമതി ചെയ്ത വാളയാർ വിഭാവനം ചെയ്തത്. അഴിമതി രഹിത വളയാർ സംബന്ധിച്ച പ്രഖ്യാപനം 2007 ജൂലൈ 25 ധനമന്ത്രി നിയമസഭയിൽ നടത്തി. തുടർന്ന് ഇത് സംബന്ധമായ പ്രവർത്തനങ്ങൾ ആരംഭിച്ചു. ഭൗതിക സാഹചര്യങ്ങൾ മെച്ചപ്പെടുത്തുക, പ്രവർത്തനങ്ങൾ സുഖമാക്കാൻ ആവശ്യമായ തസ്തികകൾ അനുവദിക്കുക, ഉദ്യോഗസ്ഥർക്ക് ആവശ്യമായ പരിശീലനം നൽകുക, ചെക്ക്പോസ്റ്റിലെ നടപടിക്രമങ്ങൾ ലഘൂകരിക്കാനും എളുപ്പമാക്കാനുള്ള പഠനങ്ങൾ നടത്തുക തുടങ്ങിയ പ്രവർത്തനങ്ങളാണ് പ്രാഥമിക ഘട്ടത്തിൽ നടത്തിയത്.

പ്രധാന വെല്ലുവിളി സാമൂഹ്യ പ്രതിബദ്ധതയുള്ള അഴിമതി രഹിതമായി പ്രവർത്തിക്കുന്ന ഉദ്യോഗസ്ഥരെ കണ്ടെത്തുക എന്നതായിരുന്നു. ധനമന്ത്രിയുടെ നേതൃത്വത്തിൽ സർവീസ് സംഘടനകളുമായി നടത്തിയ ചർച്ചകളിലൂടെയാണ് ഈ വെല്ലുവിളി മറികടന്നത്. പിന്നീട് ചെയ്തത് ചെക്ക് പോസ്റ്റ് പ്രവർത്തനങ്ങൾ പഠിച്ച് ചെക്ക്പോസ്റ്റിന്റെ സുഗമമായ പ്രവർത്തനത്തിന് ആവശ്യമായ 288 അധിക തസ്തികകൾ ഡിപ്ളോയ്മെന്റിലൂടെ പാലക്കാട് ജില്ലയിൽ വിന്യസിച്ചു. ഇവർക്കാവശ്യമായ പരിശീലനം നൽകി. ഉദ്യോഗസ്ഥർക്ക് താമസം ചെക്ക്പോസ്റ്റിന് സമീപമായി തന്നെ ഒരുക്കി. കുടുംബശ്രീ മുഖേന നൽകുന്നതിനുള്ള ഏർപ്പാടുകൾ ചെയ്തു. ചെക്ക്പോസ്റ്റുകളിൽ ലഭിക്കുന്ന സേവനങ്ങളെ കുറിച്ച് പൗരവകാശ രേഖ പ്രസിദ്ധീകരിച്ചു. അഴിമതിയ്ക്ക് തെളിവ് ഹാജരാക്കുന്നവർക്ക് 25,000 രൂപ കാഷ് അവാർഡ് പ്രഖ്യാപിക്കുകയും ചെയ്തു.

അഴിമതി ഗുണ്ടാ സംഘങ്ങളുടെ ഭീഷണി നേരിട്ടുകൊണ്ടാണ് ജീവനക്കാർ ജോലി ചെയ്തത്. ഡിപ്പാർട്ട്മെന്റിലെ ഒരു വിഭാഗം ജീവനക്കാർ കടുത്ത നിസ്സഹരണ മാണ് ഈ പദ്ധതിയോട് പ്രകടിപ്പിച്ചത്. എന്നാൽ ധനമന്ത്രിയുടെ നേതൃത്വത്തിൽ നടന്ന നിരന്തരമായ ഇടപെടലുകൾ ഇത്തരം വെല്ലുവിളികളെ മറികടക്കാൻ പര്യാപ്തമായിരുനു.

പദ്ധതി ആരംഭിച്ച് മൂന്ന് മാസം കഴിഞ്ഞപ്പോൾ ചെക്ക് പോസ്റ്റുമായി ബന്ധപ്പെട്ട എല്ലാ സ്റ്റേക്ക് ഹോൾഡർമാരുമായി ബന്ധപ്പെട്ട് സോഷ്യൽ ഓഡിറ്റ് നടത്തി.

ശ്രീമതി അരുണാ റോയി, ഡി.ബാബു പോൾ ഡോ. എം എ ഉമ്മൻ എന്നിവരുടെ ജഡ്ജസ് പാനലാണ് സോഷ്യൽ ഓഡിറ്റിന് നേതൃത്വം നൽകിയത്.

അഴിമതി പൂർണ്ണമായും അവസാനിച്ചു വാഹനങ്ങൾ ചെക്ക് പോസ്റ്റിലൂടെ കടന്നു പോകുന്ന തിനുള്ള സമയം കുറക്കുവാൻ കഴിഞ്ഞു, ചെക്ക് പോസ്റ്റിൽ നിന്ന് ലഭിക്കുന്ന വിവരങ്ങൾ കൃത്യമായി വാറ്റ് ഓഫീസുകളിൽ ലഭിച്ചു ഇവ വ്യാപാരികളുടെ റിട്ടേ ണുകളുമായി ബന്ധപ്പെടുത്തി പരിശോധിക്കുവാൻ കഴിഞ്ഞു എന്ന് സോഷ്യൽ ഓഡിറ്റ് വിലയിരുത്തി..

വാളയാർ നൽകുന്ന പാഠങ്ങൾ

രാഷ്ട്രീയ ഇച്ഛാശക്തിയുള്ള നേതൃത്വവും സാമൂഹ്യ പ്രതിബദ്ധതയുള്ള ജീവനക്കാരും കൂടി ഒരുമിച്ചാൽ സിവിൽ സർവീസിൽ മാറ്റങ്ങൾ വരുത്തുവാൻ കഴിയും എന്നതാണ് അഴിമതിരഹിത വാളയാർ നമ്മളെ പഠിപ്പിക്കുന്നത്.ഓരോ ഓഫീസിന്റെയും പ്രവർത്തനങ്ങൾ സൂക്ഷ്മമായി പഠനവിധേയമാക്കി ആവശ്യമായ ഭൗതിക സൗകര്യങ്ങൾ ഒരുക്കി സർവീസ് സംഘടനകളുടെ സഹകരണത്തോടെ അഴിമതി രഹിത വാളയാർ പോലുള്ള പ്രവർത്തനങ്ങൾ ഇന്നും പ്രസക്തമാണ്. വിവര സാങ്കേതികവിദ്യ തുറന്നു തരുന്ന പുതിയ മേഖലകൾ കൂടി ഇത്തരം പ്രവർത്തനങ്ങളിൽ പ്രയോജനപ്പെടുത്തുകയും ചെയ്യാം ഇത്തരം ചിന്തകൾക്ക് ഈ കുറിപ്പ് സഹായകമാവും എന്ന പ്രതീക്ഷയോടെ കൂടി അവസാനിപ്പിക്കുന്നു.

ജോയിന്റ് കമ്മീഷണർ, GST

22

ഉല്പാദന മേഖലകളുടെ വികസനോന്മുഖമായ ഭരണം: പുതിയ വെല്ലുവിളികളും അനിവാര്യമായ പരിഷ്ക്കാരങ്ങളും

ഡോ. ജിജു പി. അലക്സ്

രണ്ടു വര്ഷം തുടര്ച്ചയായി സംഭവിച്ച പ്രകൃതി ദുരന്തങ്ങളുടെയും കോവിഡ് മഹാമാരിയുടെയും ഫലമായി നാളിതുവരെയുണ്ടായിട്ടില്ലാത്ത പ്രതിസന്ധിയാണ് കേരളത്തിന് അനുഭവിക്കേണ്ടി വന്നിട്ടുള്ളത്. സാമ്പത്തിക വളര്ച്ചയിലെ മുരടിപ്പും ദുരന്തങ്ങള്മൂലമുണ്ടായ നാശനഷ്ടങ്ങള്പരിഹരിക്കുന്നതിനുള്ള വര്ദ്ധിച്ച ബാദ്ധ്യതകളും മറ്റും സംസ്ഥാനത്തിന്റെ വികസനക്കുതിപ്പിന്റെ വേഗതയെ ബാധിച്ചിരുന്നു. അതിജീവനത്തിന്റെ പുതിയ മാതൃക സൃഷ്ടിച്ചു കൊണ്ട് ഈ പ്രശ്നങ്ങളില്നിന്നും വളരെ വേഗം പുറത്തു കടക്കാന്കഴിഞ്ഞുവെങ്കിലും ഗൗരവമായ വികസന പ്രശ്നങ്ങള്ഇപ്പോഴും നിലനില്ക്കുന്നു. പ്രധാനമായും മൂന്നു ലക്ഷ്യങ്ങളാണ് നമുക്കു കൈവരിക്കാനുള്ളത്.

ഒന്നാമതായി, കേരളത്തിന്റെ സാമ്പത്തിക വളര്ച്ച ത്വരിതപ്പെടുത്തുകയും തൊഴില്സൃഷ്ടിക്കുകയും ചെയ്യുന്നതിനുള്ള ബൃഹത്തായ കര്മ്മ പദ്ധതി കാര്യക്ഷമമായും സമയ ക്രമം പാലിച്ചും പൂര്ത്തീകരിക്കേണ്ടതുണ്ട്. എല്ലാ ഉല്പാദന മേഖലകളിലും ഉല്പാദനക്ഷമത പരമാവധി വര്ദ്ധിപ്പിക്കുകയും വൈവിദ്ധ്യമാര്ന്ന ഉല്പന്നങ്ങളും സേവനങ്ങളും ഉല്പാദിപ്പിക്കുകയും ചെയ്യാതെ ഇതു സാദ്ധ്യമാകില്ല. നാം ഇതുവരെ നേടിയ സാമൂഹ്യ പുരോഗതി സുസ്ഥിരമായി നിലനിര്ത്തുകയും കൂടുതല്ജനങ്ങള്ക്ക് സാമൂഹ്യ സേവനങ്ങളും സുരക്ഷാ പദ്ധതികളും പ്രാപ്യമാക്കുകയും ചെയ്യണമെന്നതാണ് രണ്ടാമത്തേത്. കാലാവസ്ഥാ മാറ്റവും പ്രകൃതി ദുരന്തങ്ങളും ഫലപ്രദമായി നേരിടുന്നതിനുള്ള അതിജീവനക്ഷമത എങ്ങനെ കൈവരിക്കുമെന്നതാണ് മൂന്നാമത്തെ പ്രധാനപ്പെട്ട ലക്ഷ്യം. ഈ പ്രധാനപ്പെട്ട ലക്ഷ്യങ്ങളെ ആസ്പദമാക്കിയാണ് നമ്മുടെ വികസന ഭരണ സംവിധാനങ്ങള്പുനരാവിഷ്കരിക്കപ്പെടേണ്ടത്.

ഈ പുതിയ വെല്ലുവിളികളുടെ പശ്ചാത്തലത്തില്കേരളത്തിന്റെ പ്രാഥമിക ഉല്പാദന മേഖലയുടെ ഭരണ നിര്വ്വഹണ പ്രക്രിയയില്ഗണ്യമായ പുനഃസംഘടന ആവശ്യമാണ്. ഉല്പാദന മേഖലയില്ആധുനിക സാങ്കേതികവിദ്യകള്പ്രചരിപ്പിക്കുന്നതിന് സവിശേഷമായ ശ്രദ്ധ പതിപ്പിക്കേണ്ട കാലഘട്ടമാണിത്. വിജ്ഞാനവ്യാപനത്തിന് പ്രാമുഖ്യം കൊടുത്തുകൊണ്ട് ഗ്രാമതല-ബ്ലോക്കുതല ഓഫീസുകളുടെ പ്രവര്ത്തനങ്ങള്പുനഃസംഘടിപ്പിച്ചാലേ ചെറുകിട-നാമമാത്ര കര്ഷകരുടെയും ചെറുകിട ഉല്പാദകരുടെയും കൃഷിയിടങ്ങള്കൂടുതല്ഉല്പാദനക്ഷമമാക്കാന്കഴിയൂ. നിലവില്ഉദ്യോഗസ്ഥര്ക്ക് കൂടുതല്ശ്രദ്ധ നല്കേണ്ടി വരുന്നത് വിവിധ സംസ്ഥാന-കേന്ദ്രാവിഷ്കൃത പദ്ധതികളുടെ നിര്വഹണത്തിനും അവയുടെ റിപ്പോര്ട്ടിംഗിനുമാണ്. ആവര്ത്തന സ്വഭാവമുള്ള ഭരണ റിപ്പോര്ട്ടുകള്, ഗുണഭോക്താക്കള്ക്കുള്ള ആനുകൂല്യ വിതരണത്തിനുള്ള നടപടിക്രമങ്ങള്എന്നിവ പൂര്ണ്ണമായും കമ്പ്യൂട്ടരവല്ക്കരിക്കുന്നതിനുള്ള സാധ്യതകള്ഇനിയും പൂര്ണ്ണമായി ഉപയോഗിക്കാന്കഴിഞ്ഞിട്ടില്ല. വികസന വകുപ്പുകളുടെ അടിസ്ഥാന യൂണിറ്റുകള്ശാസ്ത്രീയ സേവനവും ഉപദേശവും നല്കുന്ന പ്രൊഫഷണല്യൂണിറ്റുകളായി ഉയരേണ്ടതുണ്ട്. ഓരോ പ്രദേശത്തിന്റെയും വിഭവലഭ്യതയും വികസനസാധ്യ

തയും അനുസരിച്ച് സമഗ്രവികസന പരിപാടികള്ആ സൂത്രണം ചെയ്യുക, ഉല്പാദനത്തിലൈവരിക്കാവുന്ന ലക്ഷ്യങ്ങള്ശാസ്ത്രീയമായി വിലയിരുത്തുക, അവ കൈവരിക്കുന്നതിനുള്ള പ്രവര്ത്തന പരിപാടിക ള്ആവിഷ്കരിക്കുക, അവ പ്രോജക്ടുകളായി മാറ്റുക, ഓരോ വികസന പദ്ധതിക്കും ലഭ്യമായ ധനവിഭവ ങ്ങള്സമാഹരിക്കുക, പദ്ധതിയില്ഉള്പ്പെടുന്ന ഗുണ ഭോക്താക്കള്ക്ക് പരിശീലനം നല്കുക എന്നിങ്ങനെ തികച്ചും സാങ്കേതിക പരിജ്ഞാനമുള്ള പ്രവര്ത്തന ങ്ങള്ക്ക് നേതൃത്വം നല്കുന്നവരായി ഈ മേഖലയിലെ ഉദ്യോഗസ്ഥര്മാറണം. ഉല്പാദന പ്രക്രിയ വിപണനം, സാമൂഹ്യ സംഘാടനം, മാനേജ്മെന്റ് മുതലായ കാ ര്യങ്ങളിലൈവൈദഗ്ദ്ധ്യം നേടാനുള്ള അവസരവും ഈ ഉദ്യോഗസ്ഥര്ക്ക് ലഭിക്കേണ്ടതുണ്ട്.

വികസനത്തിന്റെ യൂണിറ്റ് ഒരു തദ്ദേശഭരണ സ്ഥാ പനമാണെന്നിരിക്കെ, പ്രാദേശിക പദ്ധതി കേന്ദ്രീക രിച്ചുകൊണ്ടാണ് പ്രവര്ത്തനങ്ങള്ആത്യന്തികമായി നടത്തേണ്ടത്. വിവിധ സംസ്ഥാനാവിഷ്കൃത/കേന്ദ്രാ വിഷ്കൃത പദ്ധതികള്പ്രാദേശിക പദ്ധതികളുമായി സംയോജിപ്പിക്കുന്നതിന് പ്രത്യേക വൈദഗ്ധ്യം ആവ ശ്യമാണ്. മൂല്യവര്ദ്ധനവ്, സംരംഭകത്വം, മൂലധന നിക്ഷേപം മുതലായ താരതമ്യേന പുതുമയുള്ള മേ ഖലകളിലും ഉദ്യോഗസ്ഥരൈവൈദഗ്ധ്യം നേടേണ്ടിവരും. കാലാവസ്ഥാമാറ്റമുള്പ്പെടെയുള്ള ഭീഷണികള്നേരി ടുന്നതിന് പ്രകൃതിവിഭവങ്ങളുടെ പരിപാലനം ഉള്പ്പെ ടെയുള്ള പദ്ധതികള്പ്രാദേശിക തലത്തില് വിഭാവനം ചെയ്യുന്നതിനും വികസന ഉദ്യോഗസ്ഥര്നേതൃത്വം നല്കേണ്ടതുണ്ട്. ഉല്പാദക സംഘങ്ങള്, ഉല്പാദക കമ്പ നികള്എന്നിവയുടെ പ്രവര്ത്തനഘടനയും രീതിശാ സ്ത്രവും പൂര്ണ്ണമായി മനസ്സിലാക്കിയാലേ പുതിയ സാഹചര്യത്തില്ഉല്പാദന മേഖലയിലെ വികസനപ്ര വര്ത്തനങ്ങള്ക്ക് നേതൃത്വം നല്കാന്കഴിയൂ. ഇപ്പോ ള്നിലവിലുള്ള നടപടിക്രമങ്ങള്, തീരുമാനമെടുക്കു ന്ന സംവിധാനങ്ങള്എന്നിവ ലക്ഷ്യാധിഷ്ഠിതമായി പുനഃസംഘടിപ്പിക്കേണ്ടതുണ്ട്. ഉദ്യോഗസ്ഥ സംവി ധാനങ്ങളുടെ കാര്യക്ഷമത വിലയിരുത്തുന്നതിന് അവര്കൈവരിച്ച സാമ്പത്തിക ലക്ഷ്യങ്ങളോടൊപ്പം തന്നെ ഭൗതികനേട്ടങ്ങളും നിര്ബന്ധമായും ഉപയോ ഗിക്കുന്ന സംവിധാനങ്ങള്നിലവില്വരണം.

തദ്ദേശഭരണ സ്ഥാപനങ്ങളുമായുള്ള സമ്പര്ക്കവും പ്രവര്ത്തന ബന്ധവും കൂടുതല്ശക്തിപ്പെടുത്താതെ ഇതു സാധ്യമല്ല. താഴെത്തട്ടില്എല്ലാ വികസന പ്ര വര്ത്തനങ്ങളും ഏകോപിപ്പിക്കുന്ന സ്ഥാപനമായി തദ്ദേശഭരണ സ്ഥാപനങ്ങള്മാറണമെന്നാണ് നാം വിഭാവനം ചെയ്തിട്ടുള്ളത്. എന്നാല്ഓരോ വകുപ്പും അവരില്നിക്ഷിപ്തമായ ചുമതലകള്മാത്രം നിര്വഹി ക്കുകയും പരസ്പരമുള്ള ആശയവിനിമയത്തിലൂന്നി യുള്ള സമഗ്രവികസന കാഴ്ചപ്പാടില്നിന്ന് വ്യതിചലി ക്കുകയും ചെയ്യുന്നതായാണ് നാം കണ്ടുവരുന്നത്. സാമ്പത്തിക വിഭവങ്ങളുടെ ലഭ്യത വളരെ പരിമിതമാ ണെന്നിരിക്കെ എല്ലാ സാമ്പത്തിക സ്രോതസ്സുകളെ യും സംയോജിപ്പിക്കാന്കഴിയണം. ഈ സമീപനം ഇനിയും നമ്മുടെ വികസന വകുപ്പുകളോ തദ്ദേശഭ രണ സ്ഥാപനങ്ങളോ പൂര്ണ്ണമായി ഉള്ക്കൊണ്ടിട്ടില്ല എന്നതാണ് യാഥാര്ത്ഥ്യം. കൂടുതല്പ്രൊഫഷണലിസ വും കാര്യക്ഷമതയും സാങ്കേതികമേന്മയും ഫലപ്രാ പ്തിയും ഉറപ്പാക്കുന്ന വിധത്തിലുള്ള ഭരണ പരിഷ്കരണ നടപടികളാണ് ഉല്പാദന മേഖലയില്സ്വീകരിക്കേണ്ട ത്.

മെമ്പർ, സംസ്ഥാന ആസൂത്രണ ബോർഡ്

23

ഇൻഫർമേഷൻകേരള മിഷൻമുഖേന കേരളാ സർക്കാർനടപ്പിലാക്കുന്ന എൽ.എസ്.ജി.ഡി. വകുപ്പിലെ ഓൺലൈൻസംവിധാനങ്ങളും പുതുതായി വികസിപ്പിക്കുന്ന കെ-സ്മാർട്ട്സമഗ്ര സോഫ്റ്റ്വെയറും ഒരു വിശകലനം

സുജിത് സുധാകർ

തദ്ദേശസ്വയംഭരണ സ്ഥാപനങ്ങളിലെ ഇ-ഗവേ ണൻസിൽ, കേരളം നിസ്സംശയമായും മുന്നിലാണ്. ജനകീയ പദ്ധതിയുടെ സമാരംഭത്തിനൊപ്പം, വി വരസാങ്കേതികവിദ്യ പരിചയപ്പെടുത്തുന്നതിനുള്ള ശ്രമങ്ങളും ആരംഭിച്ചു. നിരവധി സോഫ്റ്റ്വെയറു കൾ വികസിപ്പിക്കുകയും ക്രമേണ അവ ഓരോന്നാ യി പ്രവർത്തനക്ഷമമാക്കുകയും ചെയ്തു. ഇപ്പോൾ ജോലിയുടെ ഗണ്യമായ ഭാഗം, പ്രത്യേകിച്ച് പ്ലാനിംഗ്, അക്കൗണ്ടിംഗ് എന്നിവയുമായി ബന്ധപ്പെട്ടിരിക്കു ന്നു.

തദ്ദേശസ്വയംഭരണ സ്ഥാപനങ്ങൾ കമ്പ്യൂട്ടറൈസ് ചെയ്യുന്നതിനും ഇ-ഗവേണൻസ് കൊണ്ടുവരുന്നതി നുമായി ഇൻഫർമേഷൻ കേരള മിഷൻ (ഐകെഎം) തുടക്കത്തിൽ സെന്റർ ഫോർ ഡെവലപ്മെന്റ് ഓഫ്

ഇമേജിംഗ് ടെക്നോളജിയുടെ (സി-ഡിറ്റ്.) ഒരു പ്രോജക്ട് യൂണിറ്റായി രൂപീകരിക്കുകയും പിന്നീട് 2013-ൽ ഒരു സ്വതന്ത്ര സ്ഥാപനമായി മാറുകയും ചെയ്തു.

സുലേഖ (വികേന്ദ്രീകൃത ആസൂത്രണത്തിനായുള്ള പ്ലാൻ രൂപീകരണം, പ്ലാൻ മോണിറ്ററിംഗ്), സാംഖ്യ (ഡബിൾ എൻട്രി അക്കൗണ്ടിംഗ് സോഫ്റ്റ്വെയർ), സാംഖ്യ വെബ് (ട്രഷറി സംയോജനത്തോടെ ചെലവ് ആസൂത്രണം ചെയ്യുക), സേവന (സിവിൽ രജിസ്ട്രേഷൻ - ജനനം, മരണം, വിവാഹ രജിസ്ട്രേഷൻ), സഞ്ചയ (റവന്യൂ & ലൈസൻസ് സിസ്റ്റം പ്രോപ്പർട്ടി ടാക്സ്), സേവന പെൻഷൻ (സാമൂഹ്യക്ഷേമ പെൻഷനുകളുടെ വിതരണം), സങ്കേതം (ബിൽഡിംഗ് പെർമിറ്റുകൾ (KPBR,KMBR) പഞ്ചായത്തുകൾ -ULBകൾ - ഭാഗികം), സകർമ (മീറ്റിംഗ് മാനേജ്മെന്റ്), സചിത്ര (അസറ്റ് മാനേജ്മെന്റ് സോഫ്റ്റ്വെയർ), സചിത്ര മാപ്പ് (ജിഐഎസ് സോഫ്റ്റ്വെയർ) സ്ഥാപന, സ്ഥാപന വെബ് (എച്ച്ആർ വിശദാംശങ്ങൾ, സംഭാവന പെൻഷൻ), സ്ഥാപന (കെ.പി.ഇ.പി.എഫ് പഞ്ചായത്ത് ജീവനക്കാരുടെ പിഎഫ് അക്കൗണ്ടുകൾ), തുടങ്ങിയവ ഐ.കെ.എം. വികസിപ്പിച്ചെടുത്ത് നിലവിൽപഞ്ചായത്തുകളിലും നഗരങ്ങളിലും ഉപയോഗിക്കുന്ന പ്രധാനപ്പെട്ട ആപ്ളിക്കേഷനുകൾആണ്.

തദ്ദേശസ്വയംഭരണ സ്ഥാപനങ്ങളുടെ ഭരണനിർവ്വഹണവും, സേവന വിതരണ സംവിധാനവും പൂർണ്ണമായും ഓൺലൈൻ സംവിധാനത്തിലേക്ക് മാറ്റുന്നതിനും, കടലാസ് രഹിത ഡിജിറ്റൽ സ്ഥാപനമായി പരിവർത്തനപ്പെടുത്തുന്നതിനും, തദ്ദേശസ്വയംഭരണസ്ഥാപനങ്ങളുടെ ചുമതലകൾ സമയബന്ധിതമായും, സുതാര്യമായും കാര്യക്ഷമമായും നിർവ്വഹിക്കുന്നതിനും ഭരണനിർവ്വഹണ സംവിധാനങ്ങൾ കാലാനുസൃതമായി സാങ്കേതികവൽക്കരിക്കുകയും പുനക്രമീകരിക്കുകയും ലളിതമാക്കുകയും ചെയ്യേണ്ടതുണ്ട്. ഭരണനിർവഹണത്തിൽ വിവരസാങ്കേതികവിദ്യയുടെയും ആധുനിക കമ്പ്യൂട്ടിങിന്റെയും പ്രയോഗവത്കരണം പരക്കെ അംഗീകരിക്കപെട്ടിട്ടുണ്ടെകിലും തദ്ദേശസ്വയംഭരണ സ്ഥാപനങ്ങളിൽ ഈ സാധ്യതകൾ പരമാവധി ഉപയോഗപെടുത്താൻ നിലവിൽ കഴിഞ്ഞിട്ടില്ല. പ്രസ്തുത സാഹചര്യത്തിൽ തദ്ദേശസ്വയംഭരണ സംവിധാനങ്ങളെയും അനുബന്ധ സ്ഥാപനങ്ങളേയും സമ്പൂർണ ഡിജിറ്റൽ സംവിധാനമാക്കിമാറ്റുന്നതിന് നവീന ഇ-ഗവേണൻസ് കർമ്മ പദ്ധതിയും, തദ്ദേശസ്വയംഭരണ ഇ-ഗവേണൻസ് കമ്മറ്റിയും, ഇ-ഗവേണൻസ് കൺസോർഷ്യവും, പ്രൊജെക്റ്റ് ഇംപ്ലിമെൻറേഷൻ യൂണിറ്റും രൂപീകരിച്ച് കൊണ്ടും, പ്രോജക്റ്റ് ഇംപ്ലിമെന്റേഷൻ യൂണിറ്റ് ഹെഡ് ആയും, ഐ. കെ. എമ്മിന്റെ ചീഫ് മിഷൻ ഡയറക്ടറായും ശ്രീ. ഡോ: സന്തോഷ് ബാബു IAS(Rtd.) നെ നിയമിച്ച് കൊണ്ടും ഉത്തരവായിട്ടുള്ളതുമാണ്.

തദ്ദേശസ്വയംഭരണസ്ഥാപനങ്ങൾക്കും അനുബന്ധസംവിധാനങ്ങൾക്കുമുള്ള നവീന ഇ-ഗവേണൻസ് കർമ്മ പദ്ധതി- കെ-സ്മാർട്ട്

1999 മുതൽ അധികാരവികേന്ദ്രീകരണത്തിന്റെയും ജനകീയാസൂത്രണത്തിന്റെയും ഭാഗമായി തദ്ദേശ സ്വയംഭരണസ്ഥാപനങ്ങളെ ശാക്തീകരിക്കുന്നതിന് ബൃഹത്തായ ഇ ഗവേർണൻസ് പദ്ധതികൾ ഐ.കെ.എം ന്റെ നേതൃത്വത്തിൽ മാതൃകാപരമായി നടപ്പിലാക്കിവരികയുണ്ടായി. അതിനു തുടർച്ചയെന്നോണം കൂടുതൽ വ്യക്തമായ ലക്ഷ്യബോധത്തോടെയും ശക്തമായ നേതൃത്വ സംവിധാനത്തോടെയും കാലഘട്ടത്തിന്റെ ആവശ്യത്തിനും സാങ്കേതിക സാധ്യതകൾക്കും അനുയോജ്യമായ രീതിയിൽ തദ്ദേശസ്ഥാപനങ്ങൾക്ക് വേണ്ടിയുള്ള ഇ-ഗവേണൻസ് സംവിധാനം പുനരാവിഷ്കരിക്കുന്നതിന് കർമ്മപദ്ധതിയൊരുക്കുകയും അതിനു വേണ്ടതായ സംഘടനാ സംവിധാനം രൂപീകരിക്കുകയും ചെയ്യുക എന്നതാണ് ഉദ്ദേശ്യം.

ഈ കർമ്മപദ്ധതിക്ക് 2 ലക്ഷ്യങ്ങളാണുള്ളത്.

1) പൗരസേവനം സുഗമമാക്കി, പൗരന്മാരെ സന്തുഷ്ടരാക്കുകയും, ഉദ്യോഗസ്ഥ ജോലി ലളിതവും ആസാദ്യവുമാക്കുകയും ചെയ്യാനുതകുന്ന ഒരു നവീന ഇ-ഗവേണൻസ് സംവിധാനം ഒരുക്കിയെടുക്കുക,

2) കേരള സർക്കാരിന്റെ ഐടി സൊല്യൂഷൻ പ്രൊവൈഡറായ ഐ.കെ.എമ്മിനെ ഒരു ലോകോത്തര സ്ഥാപനമായി വളർത്തിയെടുക്കുക.

തദ്ദേശസ്ഥാപനങ്ങൾ അവയുടെ ദൈനംദിന പ്രവർത്തനങ്ങൾക്കായി 50-ലധികം ആപ്ലിക്കേഷൻ സോഫ്റ്റ്വെയറുകളും, 30-ലധികം റഫറൻസ് വെബ്സൈറ്റുകളും, നിലവിൽ ഉപയോഗിക്കുന്നതോടൊപ്പം, പേപ്പർ അടിസ്ഥാനമാക്കിയുള്ള ഫയലുകളും കൈകാര്യം ചെയ്യേണ്ടതായി വരുന്നുണ്ട്. കൂടാതെ ദിനംപ്രതി നിരവധി സ്പ്രെഡ്ഷീറ്റുകളും റിപ്പോർട്ടുകളും തയ്യാറാക്കുകയും ചെയ്യേണ്ടതുണ്ട്. ഇതിന് പുറമെ, വിവിധ സർക്കാർ വകുപ്പുകൾ, മിഷനുകൾ മറ്റ് ഏജൻസികൾ, പരിശീലന സ്ഥാപനങ്ങൾ എന്നിവയിൽ നിന്നുള്ള നിരവധി ഓൺലൈൻ മീറ്റിംഗുകളിലും പരിശീലനങ്ങളിലും പങ്കെടുക്കേണ്ടി വരികയും, കോടതി വ്യവഹാരങ്ങളിൽ രേഖകൾക്കുള്ള സാക്ഷിമൊഴി നേരിട്ട് നൽകേണ്ടതായും വരുന്നുണ്ട്. സാങ്കേതികവിദ്യ തദ്ദേശസ്ഥാപനങ്ങളെ കൂടുതൽ കാര്യക്ഷമവും സുതാര്യവും യൂസർഫ്രെണ്ട്ലിയും ആക്കുന്നതിന് പകരമായി നിലവിലുള്ള സോഫ്റ്റ്വെയർ ആപ്ലിക്കേഷനുകൾ സംവിധാനത്തെ കൂടുതൽ സങ്കീർണ്ണമാക്കുകയും, ജോലിഭാരം വർദ്ധിപ്പിക്കുകയുമാണ് ചെയ്തത്.

ഈ സാഹചര്യത്തിലാണ് ഒരു ഇന്റഗ്രേറ്റഡ് ഗവൺമെന്റ് ഇ.ആർ.പി എന്ന ആശയത്തിൻമേൽ ഐ.എൽ.ജി.എം.എസ് സോഫ്റ്റ് വെയർ ആപ്ലിക്കേ

ഷൻ ഐ.കെ.എമ്മിന്റെയും പഞ്ചായത്ത് ഉദ്യോഗ സ്ഥരുടെയും നേതൃത്വത്തിൽ വിഭാവനം ചെയ്തത്. ഇന്റഗ്രേറ്റഡ് ഗവൺമെന്റ് ഇ.ആർ.പി എന്ന ഈ ആശയത്തിന്റെ തുടർപുനർനിർമ്മിതിക്കായി, ഒരു കർമ്മ പദ്ധതിയും അനുബന്ധ സംഘടനാ സംവി ധാനവും ആവശ്യമാണെന്ന് ബോധ്യപ്പെട്ടതിന്റെ അടിസ്ഥാനത്തിലാണ് കെ- സ്മാർട്ട് എന്ന സമഗ്ര ആപ്ലിക്കേഷൻഐ.കെ.എം മുഖേന ഗവൺമെൻറ് വികസിപ്പിക്കുന്നത്.

ആധുനിക കമ്പ്യൂട്ടിങ്ങിന്റെയും വിവരസാങ്കേതിക വിദ്യയുടെയും സാധ്യതകൾ പ്രയോജനപ്പെടുത്തി ഒരു സമഗ്ര സോഫ്റ്റ്‌വെയർ ആപ്ലിക്കേഷനായി, ഇന്റഗ്രേറ്റഡ് ഇന്ററെലിജെൻറ്റ് ക്ലൌഡ് ബേസ്ഡ് ഗവൺമെന്റ് ഇ.ആർ.പി നിർമ്മിക്കുന്നതിനാണ് ഈ കർമ്മപദ്ധതി വിഭാവനം ചെയ്യുന്നത്. ഓഫീസ് സം വിധാനത്തെയും, നിർവഹണ പ്രക്രിയകളെയും സാ ങ്കേതിക- വൽക്കരിക്കുന്നതിനുതകുന്ന രീതിയിൽ ബിസിനസ്സ് പ്രോസസ്സ് റി-എൻജിനിയറിങ് ചെയ്താണ് ഇ.ആർ.പി വികസിപ്പിക്കേണ്ടത്. ഈ ആപ്ലിക്കേഷൻ വിന്യസിക്കപ്പെടുന്നതോടെ ആയതിനു അനുസൃത മായ ഒരു ഇ.ഓഫീസ് മാന്വലും എർപ്പെടുത്തുന്ന താണ്. അതിനൂതന സാങ്കേതികവിദ്യകളായ ക്ലൗഡ് കമ്പ്യൂട്ടിംഗ്, ഡേറ്റ സയൻസ്, ജി.ഐ.എസ്, ആർട്ടി ഫിഷ്യൽ ഇൻറലിജൻസ്, മെഷീൻ ലേണിങ്, വെർ ച്ചൽ & ഓഗ്മെൻന്റെഡ് റിയാലിറ്റി, ഇൻറർനെറ്റ് ഓഫ് തിങ്ങ്സ്, ബ്ലോക്ക് ചെയിൻ ടെക്നോളജി എന്നിവയു ടെ സാധ്യതകൾ കൂടി പ്രയോജനപ്പെടുത്തിയാണ് സോഫ്റ്റ്‌വെയർ നിർമ്മിക്കുന്നത്.

ഇ-ഗവേണൻസിന്റെ ആത്യന്തികമായ ഫലം, പൗര സേവനങ്ങളുടെ ഓൺലൈൻ ഡെലിവറി, സർക്കാർ ഓഫീസുകൾ ഡിജിറ്റലൈസ് ചെയ്യൽ എന്നിവ അവരെ സ്മാർട്ടും കാര്യക്ഷമവും ആസ്വാദ്യകരവുമാ ക്കുന്നു. പരമ്പരാഗത പേപ്പർ ഫയൽ അടിസ്ഥാന മാക്കിയുള്ള ഫിസിക്കൽ ഓഫീസിൽ നിന്ന് വ്യത്യ സ്തമായി ഡിജിറ്റലൈസ് ചെയ്തതും ഓട്ടോമേറ്റഡ് ആയതും സൈബർ സ്പെയ്സിൽ പ്രവർത്തിക്കുന്ന തുമായ ഒരു ഇ-ഓഫീസ് വിഭാവനം ചെയ്തിട്ടുണ്ട്. ഇനി പ്പറയുന്ന മൾട്ടി-സ്റ്റേജ് പരിഹാര സമീപനത്തിലൂടെ ഈ വലിയ കാഴ്ചപ്പാട് സാക്ഷാത്കരിക്കാനാകും.

1) ബിസിനസ് പ്രോസസ് റീ-എൻജിനീയറിംഗ്

മെച്ചപ്പെട്ട കാര്യക്ഷമതയിലേക്ക് സംവിധാനങ്ങ ളും പ്രക്രിയകളും പുനഃക്രമീകരിക്കുന്നതിനുള്ള അവസരം കൂടിയാണ് ഇ ഗവേണൻസ്. ഗവൺമെന്റ് സംവിധാനങ്ങളും പ്രക്രിയകളും പുനഃക്രമീകരിക്കാ തെ ഇ-ഗവേണൻസ് സൊല്യൂഷനുകൾക്ക് ശ്രമിക്കു ന്നത് സാങ്കേതികതയുടെ യഥാർത്ഥ സാധ്യതകൾ പ്രയോജനപ്പെടുത്താതെ പേന-പേപ്പർ സംവിധാന ങ്ങളെ മൗസ്-സ്ക്രീൻ സിസ്റ്റങ്ങളിലേക്ക് അനുകരി ക്കുന്നതിൽ അവസാനിക്കും. ഇ ഗവേണൻസിന്റെ പശ്ചാത്തലത്തിൽ നിലവിലുള്ള നിയമങ്ങളും ചട്ട ങ്ങളും പുനഃപരിശോധിക്കണം. 2017-ലെ ഗുരുഗ്രാം മെട്രോപൊളിറ്റൻ ഡെവലപ്മെന്റ് അതോറിറ്റി ആക്ടി ന്റെ മാതൃകയിൽ കേരള പഞ്ചായത്ത്രാജ് ആക്ടിലും കേരള മുനിസിപ്പൽ ആക്ടിലും ഇ-ഗവേണൻസിനായി പ്രാപ്തമാക്കുന്ന വ്യവസ്ഥകൾ നൽകാൻ ശ്രമിക്കാവു ന്നതാണ്. ഓഫീസ് നടപടിക്രമങ്ങളുടെ മാനുവലിന് പകരം ഒരു ഇ-ഓഫീസ് മാനുവൽ വികസിപ്പിക്കണം.

ഫിസിക്കൽ ഓഫീസ്, പേന-പേപ്പർ, ഫയൽ കേന്ദ്രീ കൃത സംവിധാനം എന്നിവ ഡാറ്റാ കേന്ദ്രീകൃതവും പ്രവർത്തനപരവുമായ മൊഡ്യൂൾ അടിസ്ഥാനമാക്കി യുള്ള ഡിജിറ്റൽ സംവിധാനത്തിലേക്ക് പുനർനിർ മ്മിക്കേണ്ടതുണ്ട്, കൂടാതെ പുതിയ സംവിധാനം സോഷ്യൽ മീഡിയ ആപ്ലിക്കേഷനുകൾ ഉപയോഗി ക്കുന്നത് പോലെ ലളിതവും ആസ്വാദ്യകരവുമായിരി ക്കണം.

പൗര സേവനങ്ങളുടെ ഡെലിവറി, സാധനങ്ങളുടെ യും സേവനങ്ങളുടെയും സംഭരണവും വിതരണവും, പൊതുമരാമത്തിന്റെ രൂപീകരണവും നിർവ്വഹണ വും, പ്രോജക്ട്/പ്രോഗ്രാം/സ്കീം നടപ്പാക്കൽ,സ്ഥാപന മാനേജ്മെന്റ്, പരാതിപരിഹാരം, വെളിപ്പെടുത്തലു കൾ, ഓഡിറ്റ് എന്നിവയും സുഗമമാക്കണം.

മറ്റ് നിർദ്ദേശങ്ങൾ.

മറ്റെല്ലാ നികുതി-നികുതി ഇതര വരുമാനത്തിനും ആവശ്യകതകൾ സൃഷ്ടിക്കുന്നതിന് പ്രോസസ് അടി സ്ഥാനമാക്കിയുള്ള ആപ്ലിക്കേഷനുകൾ വികസിപ്പി ക്കേണ്ടതുണ്ട്, അവ സംയോജിപ്പിക്കേണ്ടതുണ്ട്.

എളുപ്പത്തിൽ ഉപയോഗിക്കാവുന്ന ഒരു ആപ്ലിക്കേ ഷൻ ഉപയോഗിച്ച് ഒരു സംയോജിത പരാതി പരിഹാര സംവിധാനം അവതരിപ്പിക്കേണ്ടതുണ്ട്, അത് RTI, RTS മുതലായവയുടെ ആവശ്യകതകൾ നിറവേറ്റുക യും വേണം.

യൂട്ടിലിറ്റി മാനേജ്മെന്റിനായി ആപ്ലിക്കേഷനുകൾ വി കസിപ്പിച്ചെടുക്കേണ്ടതുണ്ട്, നിർബന്ധിത പ്രവർത്ത നങ്ങൾ, പ്രത്യേകിച്ച് ജലവിതരണം, ശുചീകരണം, തെരുവ് വിളക്ക്, ഖരമാലിന്യ സംസ്കരണം മുതലാ യവ. ശരിയായ നിർവ്വഹണത്തിനും നിരീക്ഷണത്തി നും വിലയിരുത്തലിനും ഉയർന്ന റെസല്യൂഷനിൽ GIS പ്ലാറ്റ്ഫോം ഉപയോഗിച്ച്.

പൊതുവായതും കൈമാറ്റം ചെയ്യപ്പെടുന്നതുമായ ഫംഗ്ഷനുകൾക്കായി ഒരു സംയോജിത സംവിധാന ത്തിന്റെ ഭാഗമായി പ്രോസസ്സ് അടിസ്ഥാനമാക്കിയു ള്ള ആപ്ലിക്കേഷനുകൾ വികസിപ്പിക്കേണ്ടതുണ്ട്.

ഓരോ എൽഎസ്ജിഐയുടെയും വെബ്സൈറ്റു കൾ ആധുനിക സാങ്കേതികവിദ്യ ഉപയോഗിച്ച് നവീ കരിക്കേണ്ടതുണ്ട്, അതുവഴി എൽഎസ്ജിഐക്ക് പ്രാദേശികമായി ഡാറ്റ അപ്ഡേറ്റ് ചെയ്യാനും അഡ്മി നിസ്ട്രേറ്റർമാർക്ക് ആഗോളതലത്തിൽ അപ്ഡേറ്റ് ചെയ്യാനുമാകും.

എല്ലാ ആപ്ലിക്കേഷനുകളിൽ നിന്നുമുള്ള ലെഗസി ഡാറ്റ അതിന്റെ യഥാർത്ഥ രൂപത്തിൽ കേന്ദ്രീകൃതമായി ഒരൊറ്റ ഡാറ്റാബേസിലേക്ക് പൂൾ ചെയ്യേക്കാം. ആധുനിക സാങ്കേതിക വിദ്യകളുടെ സഹായത്തോടെ അത് പുനഃക്രമീകരിക്കുകയും ആവശ്യമുള്ളപ്പോൾ മറ്റ് സേവനങ്ങൾ ഉപയോഗിക്കുകയും ചെയ്യാം. സാധ്യമാകുന്നിടത്തെല്ലാം ലെഗസി ഡാറ്റയിലേക്ക് സ്പേഷ്യൽ വിവരങ്ങൾ ചേർത്തേക്കാം.

പുതിയ സോഫ്റ്റ്‌വെയർ ആപ്ലിക്കേഷനുകളിലൂടെ ഇ-ഗവേണൻസ് മുതൽ എം ഗവേണൻസ് പരിവർത്തനം കൈവരിക്കേണ്ടതുണ്ട്.

കെ-സ്മാർട്ടിന്റെ സിറ്റിസൺ മൊബൈൽ ആപ്പ് ഒരു സിറ്റിസൺ സർവീസ് ഡെലിവറി പ്ലാറ്റ്ഫോമായും എളുപ്പമുള്ള സിറ്റിസൺ ഇന്റർഫേസായും പ്രവർത്തിക്കും. സിസ്റ്റത്തിന്റെ വിവിധ ഫങ്ഷണൽ മൊഡ്യൂളുകൾ അവിടെ പ്രതിഫലിപ്പിക്കപ്പെടുകയോ പ്രതിഫലിപ്പിക്കുകയോ ചെയ്യും.

സേവനങ്ങളുടെ സ്റ്റാറ്റസും വ്യക്തിഗത അറിയിപ്പുകളും സംബന്ധിച്ച സന്ദേശങ്ങൾ ഔദ്യോഗിക ആശയവിനിമയത്തിന്റെ സാധുതയുള്ള മൊബൈൽ വഴി നൽകാം. പൗരന്മാരുമായി സംവദിക്കുന്നതിന് Whatsapp ബിസിനസിന്റെ മാതൃകയിലുള്ള സർക്കാർ സന്ദേശമയയ്ക്കൽ ആപ്പിന്റെ ഒരു ഓപ്ഷൻ പര്യവേക്ഷണം ചെയ്യാവുന്നതാണ്. മാനേജ്മെന്റ് സിസ്റ്റമായി വികസിപ്പിക്കുന്നു.

ജീവനക്കാർക്കുള്ള ഒരു ലൈറ്റ് മൊബൈൽ പതിപ്പ് ഔദ്യോഗിക mGovernance സാക്ഷാത്കരിക്കാൻ സഹായിക്കും. പൗര സേവന അഭ്യർത്ഥനകൾ പ്രോസസ്സ് ചെയ്യുന്നതിനും ഫയലുകൾ പ്രോസസ്സ് ചെയ്യുന്നതിനും ആശയവിനിമയങ്ങൾ അവരുടെ പേഴ്സണൽ മൊബൈലുകളിലൂടെ കൈമാറുന്നതിനും ഇത് ഉദ്യോഗസ്ഥരെ സഹായിക്കും. ഉദാഹരണത്തിന്, ജിയോ സ്പേഷ്യൽ, വീഡിയോ ഡാറ്റ ഉപയോഗിച്ച് അന്വേഷണ ഉദ്യോഗസ്ഥർക്ക് ഫീൽഡ് റിപ്പോർട്ടുകൾ തയ്യാറാക്കാം. വിവാഹ രജിസ്ട്രേഷനായി പൗരന്റെ മൊബൈൽ ഓൺലൈൻ വീഡിയോ e-KYC മറ്റൊരു ഉദാഹരണം.

K-SMART ന്റെ ഭാഗമായി ഒരു ഇന്റേണൽ ഡിജിറ്റൽ മെസേജിംഗ് കമ്മ്യൂണിക്കേഷൻ ചാനൽ ഇന്റർപേഴ്സണൽ, ഇന്റർ-ഓഫീസ് ആശയവിനിമയം സുഗമമാക്കുകയും കീഴുദ്യോഗസ്ഥർക്ക് നിർദ്ദേശങ്ങൾ നൽകാനും ഉദ്യോഗസ്ഥർക്കിടയിൽ വിവരങ്ങൾ പങ്കിടാനും ഓഫീസുകൾ തമ്മിലുള്ള ദ്രുത ആശയവിനിമയം സുഗമമാക്കാനും വളരെ ഫലപ്രദമായിരിക്കും.

മൊബൈൽ ആപ്ലിക്കേഷനുകൾ വഴി എല്ലാ ഓൺലൈൻ ആപ്ലിക്കേഷനുകളിലേക്കും പ്രവേശനത്തിനുള്ള വ്യവസ്ഥയും വിഭാവനം ചെയ്യുന്നു.

ജിഐഎസ്, ഡ്രോൺ ഫോട്ടോഗ്രഫി, മൊബൈൽ ആപ്പുകൾ, നികുതി പിരിവിനുള്ള ഹാൻഡ് ഹോൾഡ് ഉപകരണം, പേയ്മെന്റുകൾക്കുള്ള ക്യൂആർ കോഡ്, ഓട്ടോ ഡെബിറ്റ് സൗകര്യം തുടങ്ങിയവ നിർബന്ധമായും സംയോജിപ്പിച്ചിരിക്കണം.

ഡാറ്റാ എൻട്രി, ഡാറ്റ വിശകലനം, ഡാറ്റാ അവതരണം എന്നിവയുടെ ഘട്ടങ്ങൾ സുഗമമാക്കുന്ന ഒരു കമ്പ്യൂട്ടറൈസ്ഡ് സിസ്റ്റമാണ് ജിയോഗ്രഫിക് ഇൻഫർമേഷൻ സിസ്റ്റം, പ്രത്യേകിച്ച് ജിയോ റഫറൻസ് ഡാറ്റയുടെ സന്ദർഭങ്ങളിൽ. ഭൂമിയുടെ ഉപരിതലത്തിലെ സ്ഥാനങ്ങളുമായി ബന്ധപ്പെട്ട ഡാറ്റ പിടിച്ചെടുക്കുന്നതിനും സംഭരിക്കുന്നതിനും പരിശോധിക്കുന്നതിനും പ്രദർശിപ്പിക്കുന്നതിനുമുള്ള ഒരു കമ്പ്യൂട്ടർ സംവിധാനമാണ് ജിയോഗ്രാഫിക് ഇൻഫർമേഷൻ സിസ്റ്റം (ജിഐഎസ്). GIS-ന് ഒരു മാപ്പിൽ പല തരത്തിലുള്ള ഡാറ്റ കാണിക്കാനാകും. പാറ്റേണുകളും ബന്ധങ്ങളും കൂടുതൽ എളുപ്പത്തിൽ കാണാനും വിശകലനം ചെയ്യാനും മനസ്സിലാക്കാനും ഇത് ആളുകളെ പ്രാപ്തരാക്കുന്നു.

ഒൻപതാം പ്ലാൻ മുതൽ വിവിധ ഏജൻസികൾ ജിയോ സ്പേഷ്യൽ ഡാറ്റ ശേഖരിക്കുന്ന പ്രക്രിയ ആരംഭിച്ചു, എന്നാൽ ആ ഡാറ്റ ലെയറുകൾ തത്സമയ ആപ്ലിക്കേഷനുകളൊന്നും സംയോജിപ്പിച്ചിട്ടില്ലാത്തതിനാൽ, ആ ഡാറ്റ ലെയറുകൾ വിശകലനത്തിനായി ചില പ്രാദേശിക സർക്കാരുകൾ ഒരു തവണ മാത്രമേ ഉപയോഗിച്ചിട്ടുള്ളൂ, നിലവിൽ ആപ്ലിക്കേഷനുകൾക്കൊന്നും ജിയോ സ്പേഷ്യൽ അർത്ഥമില്ല. അതിനാൽ ആപ്ലിക്കേഷൻ പ്രോസസ്സിംഗിനായി ഉപയോഗിക്കാൻ കഴിയുന്ന ഉയർന്ന റെസല്യൂഷനുള്ള ഇമേജുകൾ ഉപയോഗിച്ച് ജിയോ-സ്പേഷ്യൽ വിവരങ്ങൾ ലഭിക്കേണ്ട സമയമാണിത്. ഈ ഡാറ്റ പ്രാമാണീകരിക്കുകയും പ്രാദേശിക സർക്കാരുകളുടെ ഉടമസ്ഥതയിലായിരിക്കുകയും വേണം.

അത്യാധുനിക ഇലക്ട്രോണിക് മെഷർമെന്റ് ടൂളുകളുടെ സഹായത്തോടെ ജിയോ സ്പേഷ്യൽ വിവരങ്ങൾ ഉപയോഗിച്ച് റവന്യൂ ഒപ്റ്റിമൈസേഷൻ നടത്താം. പ്രോപ്പർട്ടി ടാക്സ് ഡാറ്റയുടെ റവന്യൂ ഒപ്റ്റിമൈസേഷനുള്ള ഒരു മാതൃക വികസിപ്പിക്കുകയും നടപ്പിലാക്കുകയും ചെയ്യുന്നത് ഒരു ഏജൻസി (ULTS) ആണ്, അത്തരമൊരു മാതൃക (കൊൽക്കത്ത മുനിസിപ്പാലിറ്റി) ഇതിനകം തന്നെ കേന്ദ്ര ധനകാര്യ കമ്മീഷൻ ശുപാർശ ചെയ്തിട്ടുണ്ട്, ആ മാതൃക സംസ്ഥാനത്ത് സ്വീകരിക്കാവുന്നതാണ്.

എല്ലാ ജിഐഎസ് ഡാറ്റയും വിവിധ ഏജൻസികൾ ലഭ്യമായ എല്ലാ ഡാറ്റാ ലെയറുകളും ഒരൊറ്റ പ്ലാറ്റ്ഫോമിലേക്ക് സംയോജിപ്പിക്കുകയും ആവശ്യമുള്ളിടത്തെല്ലാം സേവനങ്ങൾ പ്രോസസ്സ് ചെയ്യുന്നതിന് ലഭ്യമാക്കുകയും വേണം.

പ്രാദേശിക സർക്കാരുകൾക്ക് ശാസ്ത്രീയമായ സ്ഥല ആസൂത്രണത്തിലേക്ക് നീങ്ങാം. എല്ലാ പ്രവർത്തനങ്ങളും മാർഗ്ഗനിർദ്ദേശങ്ങളും മറ്റും ശാസ്ത്രീയമായ സ്ഥലപരമായ ആസൂത്രണത്തിന്റെ ആവശ്യകതയെ

നിർബന്ധിക്കുന്നു. പ്ലാനുകളും മറ്റ് സേവന പ്രോസസ്സിംഗും തയ്യാറാക്കുമ്പോൾ ജിഐഎസും റിമോട്ട് സെൻസിംഗ് ടെക്നിക്കുകളും ഉപയോഗിക്കാനും ജിയോസ്പേഷ്യൽ ഡാറ്റ ഉപയോഗിക്കാനും സമയമായി.

PFMS, ട്രഷറി മുതലായവ പോലുള്ള പ്രാദേശിക സർക്കാരുകളുമായി ബന്ധപ്പെട്ട സംസ്ഥാന, കേന്ദ്ര സംവിധാനങ്ങളുമായുള്ള ഇന്റർഫേസ്.

സംസ്ഥാന, കേന്ദ്ര സംവിധാനങ്ങൾ പൂർണ്ണമായും പ്രയോജനപ്പെടുത്തുകയും പുതിയ ഇ-ഗവേണൻസ് സംവിധാനം നിലവിലുള്ള എല്ലാ സംസ്ഥാന, കേന്ദ്ര സംവിധാനങ്ങളുമായി സംയോജിപ്പിക്കുകയും ജോലിയുടെ തനിപ്പകർപ്പും ജോലിയുടെ ആവർത്തനവും ഒഴിവാക്കുകയും വേണം.

ഇക്കാര്യത്തിൽ ഇന്ത്യൻ സർക്കാർ വിജ്ഞാപനം ചെയ്ത മൂന്ന് നയങ്ങളുണ്ട്. ഇവയാണ്

"ഇ-ഗവേണൻസിനായുള്ള ഓപ്പൺ സ്റ്റാൻഡേർഡ്സ് നയം

"ഇന്ത്യ ഗവൺമെന്റിനായി ഓപ്പൺ സോഴ്സ് സോഫ്റ്റ്‌വെയർ സ്വീകരിക്കുന്നതിനുള്ള നയം

"ഇന്ത്യ ഗവൺമെന്റിനുള്ള ഓപ്പൺ ആപ്ലിക്കേഷൻ പ്രോഗ്രാമിംഗ് ഇന്റർഫേസുകളുടെ (എപിഐ) നയം സോഫ്റ്റ്‌വെയർ വികസനത്തിനുള്ള ടെക്നോളജി സ്റ്റാക്ക് ഈ നയങ്ങൾ പാലിക്കണം. "ഇന്ത്യൻ ഗവൺമെന്റ് വെബ്സൈറ്റുകൾക്കായുള്ള മാർഗ്ഗനിർദ്ദേശങ്ങൾ" പ്രാബല്യത്തിലുണ്ട്. കാഴ്ച വൈകല്യമുള്ളവർക്കും തടസ്സങ്ങളില്ലാതെ സോഫ്റ്റ്‌വെയർ ഉപയോഗിക്കുന്നതിന് ഇന്റർഫേസിന്റെ നിറങ്ങൾ തിരഞ്ഞെടുക്കണം.

ഗ്രാമസഭ/വാർഡ് സഭയിൽ തുടങ്ങുന്ന പ്രക്രിയകൾ സിസ്റ്റത്തിൽ ഉൾപ്പെടുത്തുന്നു.

ഒരു ജനസൗഹൃദ മൊബൈൽ ആപ്പ് വികസിപ്പിച്ചെടുക്കേണ്ടതുണ്ട്, അതിലൂടെ പൗരന് വാർഡ് മെമ്പറുമായി ഇടപഴകാനും സേവനങ്ങൾ നൽകാനും അല്ലെങ്കിൽ തേടാനും കഴിയും, ഡിജിറ്റൽ ഗ്രാമ/വാർഡ് സഭ അവതരിപ്പിക്കാം, വോട്ടർ പട്ടിക ഗ്രാമസഭാ പോർട്ടലുമായി സംയോജിപ്പിക്കേണ്ടതുണ്ട്, ഡിജിറ്റൽ ഗ്രാമസഭയിൽ ജനപങ്കാളിത്തം ഉറപ്പാക്കേണ്ടതുണ്ട്. നിലവിലുള്ള ഗ്രാമസഭാ പോർട്ടൽ, യോഗങ്ങൾ നടത്തുന്നതുൾപ്പെടെ നിയമവും ചട്ടവും അനുസരിച്ച് ഗ്രാമ/വാർഡ് സഭയുമായി ബന്ധപ്പെട്ട എല്ലാ പ്രവർത്തനങ്ങളും സുഗമമാക്കാൻ കഴിയുന്ന തരത്തിൽ മാറ്റേണ്ടതുണ്ട്.

ഗ്രാമ/വാർഡ് സഭയുടെ തീയതി തീരുമാനിച്ചുകഴിഞ്ഞാൽ, അത് ഇ-ഗവേണൻസ് സിസ്റ്റത്തിൽ രേഖപ്പെടുത്തുകയും അംഗീകരിക്കുകയും ചെയ്യേണ്ടതുണ്ട് (ഇ-ഗവേണൻസ് സിസ്റ്റത്തിൽ വെർച്വൽ മീറ്റിംഗ് മാനേജ്മെന്റിനുള്ള സൗകര്യവും ഉണ്ടായിരിക്കണം), താമസക്കാർ ഉൾപ്പെടെ എല്ലാ പങ്കാളികൾക്കും (ഒരു വീട്ടിൽ നിന്ന് കുറഞ്ഞത് ഒരാളെങ്കിലും), ഗ്രാമസഭയെക്കുറിച്ചുള്ള തിരഞ്ഞെടുക്കപ്പെട്ട പ്രതിനിധികൾക്കും ഉദ്യോഗസ്ഥർക്കും ഒരു ഓൺലൈൻ എസ്എംഎസ്/ഇമെയിൽ അറിയിപ്പ് അയയ്ക്കാവുന്നതാണ്.

ഇവന്റ് തീയതിക്ക് മുമ്പ് ബന്ധപ്പെട്ട എല്ലാവർക്കും ഒരു റിമൈൻഡർ അലേർട്ട് അയയ്ക്കാൻ കഴിയും. ഓൺലൈൻ എസ്എംഎസ്/ഇമെയിൽ സംവിധാനങ്ങൾ ഉപയോഗിക്കുന്ന എൽഎസ്ജിഐയും താമസക്കാരും തമ്മിലുള്ള ഈ ഡിജിറ്റൽ കണക്റ്റിവിറ്റി മെച്ചപ്പെട്ട ആശയവിനിമയത്തിനും സുതാര്യതയ്ക്കും സഹായിക്കുകയും താമസക്കാരുടെ മികച്ച പങ്കാളിത്തത്തിന് കാരണമാവുകയും ചെയ്യും.

ERP ആയി വാഗ്ദാനം ചെയ്യുന്ന E ഗവേണൻസ് സൊല്യൂഷൻ, കൈമാറ്റം ചെയ്യപ്പെട്ട സ്ഥാപനങ്ങളെ പ്രാദേശിക ഗവൺമെന്റ് മെയിൻ ഓഫീസിലേക്ക് പ്രവർത്തനപരമായി സംയോജിപ്പിക്കുന്നതിനുള്ള അവസരമാണ്. ഉദാഹരണത്തിന്, കർഷകത്തൊഴിലാളി പെൻഷനായുള്ള ഇ-ഫയൽ ചെയ്ത അപേക്ഷ കൃഷി ഓഫീസിലേക്ക് അയയ്ക്കുകയും വിശദാംശങ്ങൾ പ്രധാന വർക്ക്ഫ്ലോയിൽ രേഖപ്പെടുത്തുകയും വേണം, അന്വേഷണത്തിന് ശേഷം അപേക്ഷ കൃഷി ഓഫീസർക്ക് അജണ്ട നോട്ടായി പ്രാദേശിക സർക്കാരിന് കൈമാറാൻ കഴിയും.

ബന്ധപ്പെട്ട എൽ.ജിയുടെ ഇന്റഗ്രൽ സ്റ്റാഫ് ആയതിനാൽ സ്ഥലംമാറ്റപ്പെട്ട സ്ഥാപനങ്ങളുടെ ഉദ്യോഗസ്ഥർ ഒരു എച്ച്ആർ സോഫ്റ്റ്‌വെയർ ആപ്ലിക്കേഷനാണ് കൈകാര്യം ചെയ്യേണ്ടത്.

കെ-സ്മാർട്ട്ആപ്ലിക്കേഷൻജീവനക്കാർക്ക് ആയാസരഹിതമായി ജോലി ചെയ്യുന്നതിനോടൊപ്പം പൊതുജനങ്ങൾക്ക്മെച്ചപ്പെട്ടതും സുതാര്യവും കാര്യക്ഷമവും ആയ സേവനം ഉറപ്പു വരുത്തുമെന്നതിൽതർക്കമില്ല.

9846767384

24

മാലിന്യ മുക്തകേരളം: തദ്ദേശസ്വയംഭരണ സ്ഥാപനങ്ങൾക്ക് ആശ്രയിക്കാവുന്ന ധനകാര്യ സ്രോതസ്സുകൾ

വിദ്യാഭ്യാസ ആരോഗ്യ മേഖലകളിലും സാമൂഹ്യ പരിഷ്കരണത്തിലും ഇന്ത്യയ്ക്കാകെ മാതൃകയായ നിരവധി നേ'ങ്ങൾകൈവരിക്കുവാൻകേരളത്തിനു കഴിഞ്ഞി'ുണ്ട്. എാൽമാലിന്യ സംസ്കരണ മേഖല യിൽമേറുവാൻകഴിഞ്ഞി'ില്ല എുമാത്രമല്ല ഒ'േറെ പ്രതിസന്ധികളെ നേരിടേണ്ട അവസ്ഥയിലാണ് ഇ് കേരളം. വ്യക്തിശുചിത്വത്തിലും ഗൃഹ ശുചിത്വത്തി ലും നാം മുിലാണെങ്കിലും പരിസര ശുചിത്വത്തി ൽഏറെ പിിലാണ്. അവരവർഉല്പാദിപ്പിക്കു മാലിന്യം പൊതു ഇടങ്ങളിലേക്കും ജലസ്രോതസ്സുകളിലേക്കും വലിച്ചെറിയു. നാ'ിലെമ്പാടും മാലിന്യക്കൂനകൾഉ യരുകയും കുടിവെള്ള സ്രോതസ്സുകൾഉൾപ്പടെ മലി നമാവുകയും ചെയ്യു. ഈ സാഹചര്യമാണ് കൊച്ചി നഗരസഭയിലെ ബ്രഹ്മപുരത്ത് തീപിടുത്തമുണ്ടാകു വാനും ബഹു. കേരള ഹൈക്കോടതി സ്വമേധയാകേ സെടുക്കുവാനും ഇടയാക്കിയത്.

അതിനെ തുട‍ർ സംസ്ഥാന സർക്കാരിന്റെ നിർദ്ദേശ പ്രകാരം സമയബന്ധിതമായി സംസ്ഥാനത്തെ മാലിന്യ മുക്തമാക്കുവാൻവേണ്ടി മാലിന്യമുക്ത നവകേരളം എ മുഖവാക്യത്തോടെ ഒരു ബഹു ജന ക്യാമ്പയിൽസംസ്ഥാനത്തെ തദ്ദേശസ്ഥാപനങ്ങളുടെ നേതൃത്വത്തിൽആരംഭിച്ചി'ുണ്ട്. ഇതിന്റെ ഭാഗമായി 2023 നവംബർ 30ന് മുമ്പ് നേടേണ്ട ഹ്രസ്വകാല ലക്ഷ്യങ്ങളും 2024 മാർച്ച് 31 ന് മുമ്പ് നേടേണ്ട ദീർഘകാല ലക്ഷ്യങ്ങളും 20.05.2023 ലെ സ.ഉ.(സാധാ) നം.1068/2023/ഹഴെ യിലൂടെ സർക്കാർ വ്യക്തമാക്കിയി'ുണ്ട്. ഈലക്ഷ്യങ്ങൾമിക്കയവും നേടിയെടുക്കുതിന് വലിയ സാമ്പത്തിക മുതൽമുട ക്ക് ആവശ്യമുണ്ട്. തദ്ദേശ സ്ഥാപനങ്ങളുടെ തനതു ഫണ്ടോ വികസന ഫണ്ടിൽനിന്നുള്ള വിഹിതമോ മാത്രം ഉപയോഗിച്ച് ഈ ലക്ഷ്യങ്ങൾനേടിയെടുക്കു വാൻകഴിയുകയില്ല. ഈ സാഹചര്യത്തിൽതദ്ദേശ സ്വയംഭരണ സ്ഥാപനങ്ങൾക്ക് ആശ്രയിക്കുവാൻകഴി യുന്ന മറ്റ് വിഭവ സ്രോതസ്സുകളെക്കുറിച്ചുള്ള അവതര ണമാണ് ചുവടെ ചേർത്തി'ുള്ളത്.

മാലിന്യ സംസ്കരണ മേഖലയിൽഉപയോഗിക്കാവു വിഭവ സ്രോതസ്സുകൾ

1. മഹാത്മാ ഗാന്ധി ദേശീയ ഗ്രാമീണ തൊഴിലുറപ്പു പദ്ധതി :

മഹാത്മാഗാന്ധി എൻ.ആർ.ഇ.ജി.എസ് ആക്ടിന്റെ ഷെഡ്യൂൾഒിലെ ഖണ്ഡിക 4(1)കഢ(1) പ്രകാരം ഖര/ ദ്രവ മാലിന്യ പരിപാലനത്തിനുള്ള പ്രവൃത്തികൾ ഏറ്റെടുക്കുവാൻകഴിയും. ഏറ്റെടുക്കു പ്രവൃത്തിക ൾവിനിയോഗിക്കു തുകയ്ക്ക് അനുസൃതവും ഈട് നി ൽക്കുതുമാണെ് ഉറപ്പാക്കണം. അവയുടെ നിർമാണം പൊതുജനങ്ങൾക്കും പ്രകൃതിക്കും ഹാനി ഉണ്ടാ ക്കുവയാകരുത്. ആവർത്തന സ്വഭാവമില്ലാത്തതും അളവ് നിശ്ചയിക്കുവാൻകഴിയുതുമായിരിക്കണം.

ഈ രീതിയിലുള്ള വെർമി കമ്പോസ്റ്റ് യൂണിറ്റ്ഷെഡ്, മാലിന്യം തരംതിരിക്കുതിനുള്ള ഷെഡ്, ഓഫീസ് ആന്റ് സ്റ്റോർറൂം, വാഹന ഷെഡ്, ടോയലറ്റ്, ബാത്ത്റൂം, മുതലായവയുടെ നിർമാണം തദ്ദേശ സ്ഥാപനങ്ങൾക്ക് ഏറ്റെടുക്കുവാൻകഴിയും

2. പതിനഞ്ചാം ധനകാര്യ കമ്മീഷൻഗ്രാന്റ് :

മാലിന്യ പരിപാലന രംഗത്ത് തദ്ദേശ സ്ഥാപനങ്ങ ൾക്ക് വിനിയോഗിക്കാൻകഴിയു ഓണ് പതിനഞ്ചാം ധനകാര്യ കമ്മീഷൻഗ്രാന്റ്. മുമ്പ് ഗ്രാമപഞ്ചായത്തുക ൾക്കും മുനിസിപ്പാലിറ്റികൾക്കും മാത്രം ലഭിച്ചിരു ഈ ഗ്രാന്റ് 202122 മുതൽ'ോക്ക് പഞ്ചായത്തുകൾക്കും ജില്ലാ പഞ്ചായത്തുകൾക്കും ലഭിക്കുുണ്ട്. ഈ ഗ്രാ ന്റിന്റെ 60% പ്രത്യേക ഉദ്ദേശ ഗ്രാന്റാണ്. അതായത് 60% തുക ശുചിത്വം, ജലം എീ മേഖലകളിൽമാത്രമേ ചെലവഴിക്കാൻകഴിയുകയുള്ളൂ. ലഭ്യമായ 60% ന്റെ പകുതി വീതം ഓരോ മേഖലയ്ക്കും വകയിരുത്തണം. ശുചിത്വ മേഖലയിൽഖരദ്രവ മാലിന്യ സംസ്കരണ വുമായി ബന്ധപ്പെ' പ്രവർത്തനങ്ങൾ, ഒ.ഡി.എഫ് സ്റ്റാറ്റസ് നില നിർത്തുതിനും. ഒ.ഡി.എഫ് പ്ലസ്സ് പദവി കൈവരിക്കുതിനുമുള്ള പ്രവർത്തനങ്ങൾഎിവയ്ക്ക് ഈ ഗ്രാന്റ് വിനിയോഗിക്കാം. ജലവുമായി ബന്ധപ്പെ'് ജലാശയങ്ങളുടെ പുനരുജ്ജീവനം, ജലത്തിന്റെ റീ സൈക്കളിങ്, റീയൂസ് മുതലായവയ്ക്കും ഈ ഗ്രാന്റ് ഉപയോഗിക്കുവാൻകഴിയും.

3. നഗരസഞ്ചയങ്ങൾക്കുള്ള ഗ്രാന്റ് :

പതിനഞ്ചാം ധനകാര്യ കമ്മീഷൻഅവാർഡ് പ്രകാരം ലഭ്യമാകു മറ്റൊരു ഗ്രാന്റാണ്. പത്തുലക്ഷത്തിലധികം ജനസംഖ്യയുള്ള നഗരസഞ്ചയങ്ങൾക്കുള്ള ഗ്രാന്റ്. തിരുവനന്തപുരം, കൊല്ലം, എറണാകുളം,തൃശ്ശൂർ, കോഴിക്കോട്, കണ്ണൂർകോർപ്പറേഷനുകളും മലപ്പുറം നഗരസഭയും അടക്കമുള്ള ഏഴ് മുഖ്യ നഗരങ്ങളും അവയോടുചേ‍ർു കിടക്കു പഞ്ചായത്ത് നഗരസഭാ പ്രദേശങ്ങളും അടങ്ങു ഏഴ് നഗരസഞ്ചയങ്ങൾക്കാണ് കേരളത്തിൽഈ ഗ്രാന്റ് ലഭിക്കുത്. നൂറ് ശതമാനവും പ്രത്യേക ഉദ്ദേശ ഗ്രാന്റായ ഇതിൽനിും ശുചിത്വം

ഖരദ്രവ മാലിന്യ സംസ്കരണം, ജലസ്രോതസ്സുകളുടെ പരിപോഷണം, ജലാശങ്ങളുടെ പുനരുജ്ജീവനം, ജലത്തിന്റെ റീ സൈക്കളിങ്, റീയൂസ് മുതലായവക്ക് ഈ ഗ്രാന്റ് ഉപയോഗിക്കാം

4. സ്വച്ഛ് ഭാരത് മിഷൻ

സംസ്ഥാനത്തെ ശുചിത്വ മിഷന്റെ നേതൃത്വത്തിൽനടപ്പാക്കു കേന്ദ്രാവിഷ്കൃത പദ്ധതിയാണ് സ്വച്ഛ് ഭാരത് മിഷൻ(ഗ്രാമീ). 40% സംസ്ഥാന വിഹിതം ഉൾപ്പടെ 202324 വർഷത്തേക്ക് ഈ പദ്ധതിയിൽഅനുവദിച്ചി'ുള്ളത് 806.19 കോടി രൂപയാണ്.

5. സ്വച്ഛ് ഭാരത് മിഷൻ(അർബൻ) :

സ്വച്ഛ് ഭാരത് മിഷന്റെ ഭാഗമായി നഗര പ്രദേശങ്ങൾക്കുവേണ്ടി ആവിഷ്കരിച്ചി'ുള്ള പരിപാടികൾചുവടെ ചേർക്കു്യു.

മ). ഖരമാലിന്യ പരിപാലനം

യ). നഗര ശുചിത്വ കർമപരിപാടി -ടോയ്ലറ്റുകൾ

ര). നഗര ശുചിത്വ കർമപരിപാടി -ജലപരിപാലനം

6. കേരള ഖരമാലിന്യ പരിപാലന പ്രോജക്ട്

നഗരങ്ങളിലെ ഖരമാലിന്യ പരിപാലന സംവിധാനം മെച്ചപ്പെടുത്തുതിനും ആധുനികവൽക്കരിക്കുതിനും വേണ്ടി ലോക ബാങ്ക് സഹായത്തോടെ നടപ്പാക്കു ബൃഹത് പദ്ധതിയാണ് കെ.എസ്.ഡ'്യൂ.എം.പി. ഈ പദ്ധതിയുടെ അടങ്കൽചെലവ് 2457 കോടി രൂപയാണ്.

7. അയ്യൻകാളി നഗര തൊഴിലുറപ്പ് പദ്ധതി :

മഹാത്മാ ഗാന്ധി ദേശീയ ഗ്രാമീണ തൊഴിലുറപ്പു പദ്ധതിക്ക് സമാനമായി നഗരങ്ങളിൽനടപ്പാക്കു പദ്ധതിയാണിത്. നഗര പ്രദേശങ്ങളിലെ കുടുംബങ്ങൾക്ക് വർഷം നൂറ് തൊഴിൽദിനങ്ങൾഉറപ്പു നൽകു ഈ പദ്ധതി പൂർണമായും സംസ്ഥാന സർക്കാർഫണ്ട് ഉപയോഗിച്ചാണ് നടപ്പാക്കിവരുത്.

8. കോർപ്പറേറ്റ് സോഷ്യൽറെസ്പോസിബിലിറ്റി ഫണ്ട് :

2013 ലെ കമ്പനീസ് ആക്ട് പ്രകാരം കമ്പനീസ് ആക്ടിനു കീഴിൽവരു സ്ഥാപനങ്ങൾതങ്ങളുടെ വാർഷിക ലാഭത്തിന്റെ നിശ്ചിത ശതമാനം തുക സാമൂഹിക ഉത്തരവാദിത്വം നിറവേറ്റുതിനുവേണ്ടി നീക്കി വെയ്ക്കേണ്ടതുണ്ട്. 202021 ൽഈ ഇനത്തിൽകേരളത്തിൽചെലവഴിക്കപ്പെ'ത് 290.67 കോടി രൂപയാണ്. മാലിന്യ സംസ്കരണരംഗത്ത് തദ്ദേശ സ്ഥാപനങ്ങൾക്ക് ആശ്രയിക്കാവു ഒരു സ്രോതസ്സാണ് ഇതെ് ഈ കണക്കിൽനി് വ്യക്തമാണ്. കൊച്ചിൻഇന്റർനാഷണൽഎയർപോർ'്, കെ.എസ്.എഫ്.ഇ, മുത്തൂറ്റ് ഫിൻകോർപ്, ഫെഡറൽബാങ്ക്, ബീവറേജസ് കോർപ്പറേഷൻ, മണപ്പുറം ഫിനാൻസ്, കിറ്റെക്സ്, റിലയൻസ്, ശോഭാ ഡവലപ്പേഴ്സ് മുതലായവ കമ്പനികൾഈ ഇനത്തിൽതുക ചെലവഴിച്ചി'ുണ്ട്.

9. വിവിധ സർക്കാർവകുപ്പുകളുടെ പദ്ധതികൾ:

സംസ്ഥാന സർക്കാരിന്റെ വിവിധ വകുപ്പുകൾമാലിന്യ പരിപാലനത്തിന് തുക നീക്കി വെച്ചി'ുണ്ട്. ഇത്തരം പദ്ധതികളുമായി സംയോജിപ്പിച്ച് തദ്ദേശ സ്ഥാപനങ്ങൾക്ക് മാലിന്യപരിപാലനം നടത്തുവാൻകഴിയും.

1). ശുചിത്വ സാഗരം - ജലാശയങ്ങളിൽനി് പ്ലാസ്റ്റിക് മാലിന്യം നീക്കം ചെയ്യാനുള്ള ഹാർബർഎഞ്ചിനീയറിംഗ് വകുപ്പിന്റെ പദ്ധതി

2). സർക്കാർആശുപത്രികളിലെ ഖരദ്രവ മാലിന്യ പരിപാലനത്തിനുള്ള ആരോഗ്യ വകുപ്പിന്റെ പദ്ധതി.

3). അടിസ്ഥാന സൗകര്യങ്ങൾനിർമിക്കാനും നിലവിലുള്ളവ പരിഷ്കരിക്കുവാനുമുള്ള ടൂറിസം വകുപ്പിന്റെ പദ്ധതി

4). സഹകരണ സംഘങ്ങൾനടപ്പാക്കു മാലിന്യ സംസ്കരണ പദ്ധതികൾക്കുള്ള സഹകരണവകുപ്പിന്റെ പദ്ധതി.

ഇവിടെ വിവരിച്ച വൈവിധ്യമാർധനസ്രോതസ്സുകൾവ്യക്തമായ പദ്ധതി രൂപീകരിച്ച് നടപ്പിലാക്കുവാൻകഴിഞ്ഞാൽമാലിന്യ പരിപാലനത്തിന് അനുവഭവപ്പെടു വിഭവ പരമിതിമറികടക്കുവാൻതദ്ദേശ സ്ഥാപനങ്ങൾക്ക് സാധിക്കും.

25

തദ്ദേശഭരണം – വികസന മാതൃകകൾ

കൊല്ലം ജില്ലാ പഞ്ചായത്തിന്റെ വികസന മാതൃക കളാണ് ഉൾപ്പെടുത്തിയിട്ടുള്ളത്. 2022-23 സാമ്പ ത്തികവർഷം ഏറ്റവും മികച്ച ജില്ലാ പഞ്ചായത്തായി തെരഞ്ഞടുക്കപ്പെട്ടിട്ടുള്ളത് കൊല്ലം ജില്ലാ പഞ്ചായ ത്തിനെയാണ്. അതുകൊണ്ടുതന്നെ മാതൃകാപദ്ധതി കൾ ഏറെ ശ്രദ്ധേയവും അനുകരണീയവുമാണ്.

ആർദ്രതീരം

ഭിന്നശേഷിക്കാരായ സവിശേശ്യ ഓട്ടിസം ബാധിത രായ കുട്ടികളുടെ രക്ഷിതാക്കൾ അഭിമുഖീകരിക്കുന്ന അതി സങ്കീർണമായ പ്രശ്നമാണ് രക്ഷിതാക്കളുടെ മരണശേഷം ഉള്ള കുട്ടികളുടെ സംരക്ഷണം. ഈ യാഥാർത്ഥ്യം തിരിച്ചറിഞ്ഞു കൊണ്ട് ഇത്തരത്തിൽ ഉള്ള കുഞ്ഞുങ്ങളുടെ ആജീവനാന്ത സംരക്ഷണം ഉറപ്പുവരുത്തുന്നതിനായി ജില്ലാ പഞ്ചായത്ത് ഏറ്റെ ടുത്ത പദ്ധതിയാണ് ആർദ്രതീരം. രക്ഷിതാക്കൾക്ക് കുട്ടികളോടൊപ്പം താമസിക്കുന്നതിനായി വില്ലകൾ ഒരുക്കുന്നു, വിദ്യാർത്ഥികൾക്ക് പഠനത്തിനായി സ്കൂൾ സൗകര്യം, കലാ കായിക പ്രോത്സാഹനത്തിനുള്ള അവസരം,സ്പീച്ച്, വാട്ടർ തെറാപ്പികൾക്കുള്ള ഫെസി ലിറ്റി, മെഡിക്കൽ സൗകര്യം മുതലായവ പ്രോജക്റ്റി ന്റെ ഭാഗമായി ഏർപ്പെടുത്തും.

വയോ ക്ലബ്ബ്

വയോക്ലബ്ബുകൾ രൂപീകരിക്കുന്നതിന് അടിസ്ഥാന സൗകര്യമുള്ള ഗ്രന്ഥശാലകൾ കേന്ദ്രീകരിച്ച് വയോ ക്ലബ്ബുകൾ ആരംഭിക്കുന്നു. ഒന്നോ രണ്ടോ ഗ്രാമപ ഞ്ചായത്തുകളിൽ നിന്നുള്ള വയോജനങ്ങളെ വാ ഹനത്തിൽ ഗ്രന്ഥശാലയിലേക്കും തിരിച്ച് വീടുക ളിലേക്കും എത്തിക്കുന്നു. ഇവർക്ക് ലഘുഭക്ഷണം ഉച്ചഭക്ഷണം മെഡിക്കൽ ചെക്കപ്പ് മുതലായ സൗ കര്യങ്ങൾ ഗ്രന്ഥശാലയിൽ ഉറപ്പുവരുത്തും. വാഹനം ഭക്ഷണം,മെഡിക്കൽ ചെക്കപ്പ് തുടങ്ങിയ ആവശ്യ ങ്ങൾക്കായി കുടുംബശ്രീയുടെ സംവിധാനം പ്രയോ ജനപ്പെടുത്തും. വയോജനങ്ങൾക്ക് വിശ്രമിക്കുന്ന തിന് ആവശ്യമായിട്ടുള്ള കിടക്കയും മറ്റ് അനുബന്ധ സൗകര്യങ്ങളും ഗ്രന്ഥശാലകളിൽ ഏർപ്പെടുത്തും.

ആർട്ട് ഫെസ്റ്റ്

വിവിധ കലാരൂപങ്ങളിൽ അഭിരുചിയുള്ള ജില്ലയിലെ സ്കൂൾ,കോളേജ് തലങ്ങളിലെ വിദ്യാർത്ഥികൾക്കും പൊതുജനങ്ങൾക്കുമായി ജില്ലാ പഞ്ചായത്ത് ആർട്ട് ഫെസ്റ്റ് സംഘടിപ്പിക്കുന്നു.വിവിധ കലാരൂപങ്ങളുടെ അവതരണം, സംസ്ഥാനത്തിന് അകത്തും പുറത്തു മുള്ള പ്രഗൽഭരായ കലാകാരന്മാർ പങ്കെടുക്കുന്ന സെമിനാറുകൾ, ചർച്ച, ക്ലാസ്സുകൾ മുതലായവ സം ഘടിപ്പിച്ചു കലാഭിരുചിയെ പ്രോത്സാഹിപ്പിക്കുന്നതി നായി ആർട്ട് ഫെസ്റ്റ് സംഘടിപ്പിക്കുന്നു.

തണ്ണീർ

കൊല്ലം ജില്ലാ പഞ്ചായത്തിന്റെ ലേബലിൽ കുടിവെ ള്ളം കുപ്പിയിലാക്കി വിപണിയിലേക്ക് എത്തിക്കുന്നു. ജില്ലയിൽ യോജ്യമായ കുടിവെള്ള സ്രോതസ്സുള്ള സ്ഥലം കണ്ടെത്തി കുടിവെള്ള പ്ലാന്റ് സ്ഥാപിച്ചു പദ്ധതി നടപ്പാക്കുന്നു. തൊഴിൽ ലഭ്യമാക്കുന്നതിനും ജില്ലാ പഞ്ചായത്തിന്റെ തനത് വരുമാനം വർദ്ധിപ്പി ക്കുന്നതിനും അതോടൊപ്പം ജനങ്ങൾക്ക് ശുദ്ധമായ കുടിവെള്ളം ഉറപ്പുവരുത്തുന്നതിനും പ്രോജക്റ്റിലൂ ടെ സാധിക്കുന്നു. സർക്കാർ സംവിധാനത്തിൽ ശു ദ്ധമായ കുടിവെള്ളം മിതമായ നിരക്കിൽ ജനങ്ങളി ലേക്ക് എത്തിക്കുന്നതിനുള്ള ജില്ലാ പഞ്ചായത്തിന്റെ പദ്ധതി.

മറ്റു പദ്ധതികൾ

ഭിന്നശേഷി സ്കോളർഷിപ്പ് കൈപ്പറ്റുന്ന വിദ്യാർത്ഥി കൾക്ക് 2500 രൂപയുടെ ഭക്ഷ്യ കിറ്റ്.

ക്യാൻസർ രോഗബാധിതരായ വയോജനങ്ങൾക്ക് 4000 രൂപയുടെ ഭക്ഷ്യക്കിറ്റ്

വയോജനങ്ങൾക്ക് ഹിയറിങ് എയ്ഡ്, ഗ്ലൂക്കോമീറ്റർ വിതരണം

ജില്ലാ പഞ്ചായത്തിന്റെ നിയന്ത്രണത്തിലുള്ള കുരിയോ ട്ടുമല ഹൈടെക് ഡയറി ഫാം, അഞ്ചൽ ജില്ലാ കൃഷി ഫാം എന്നീ ഫാമുകൾ കേന്ദ്രീകരിച്ച് ഫാം ടൂറിസം.

ജില്ലയിലെ വിവിധ ഗ്രാമപഞ്ചായത്തുകളിലായി ഒമ്പ തോളം വ്യവസായ എസ്റ്റേറ്റുകൾ

കൊല്ലം ജില്ലാ പഞ്ചായത്തിന്റെ ലേബലിൽ കൽപകം എന്ന പേരിൽ വെളിച്ചെണ്ണ

കുരിയോട്ടുമല ഫാമിൽ നിന്നും ശുദ്ധമായ ഫാം ഫ്രഷ് നെയ്യ്

ഗ്രാമീണ കുളങ്ങൾ മാലിന്യമുക്തമാക്കി കൃഷിക്കും ജലസേചനത്തിനും യോഗ്യമാക്കുന്ന പദ്ധതി സുജലം

ജില്ലയിലെ പ്രധാന ആറുകളായ കല്ലട, ഇത്തിക്കര, പള്ളിക്കൽ ആറുകളും അതിന്റെ കൈവഴികളും മാ ലിന്യമുക്തമാക്കി നീരൊഴുക്ക് സുഗമമാക്കുന്നതിനാ യി ഏറ്റെടുത്ത പദ്ധതി ഒഴുക്കാം ശുചിയായി

പട്ടികജാതി വിഭാഗത്തിൽപ്പെട്ട ഉദ്യോഗാർത്ഥികൾക്ക് കേന്ദ്ര-സംസ്ഥാന സർവീസുകളിലേക്കുള്ള മത്സര

പരീക്ഷകൾക്ക് സൗജന്യ പരിശീലനം നൽകുന്ന പദ്ധതി നിബോധിതസ്വന്തമായി ഭൂമിയുള്ള പട്ടികവർഗ്ഗ വിഭാഗത്തിൽപ്പെട്ടവർക്ക് വീട് നിർമ്മിച്ച താക്കോൽ കൈമാറി നൽകുന്ന പദ്ധതി സാഫല്യം എസ്. എസ്. എൽ. സി വിദ്യാർത്ഥികളുടെ വിജയശതമാനം വർദ്ധിപ്പിക്കുന്നതിന് ഡയറ്റിന്റെ സഹായത്തോടെ പ്രത്യേകം തയ്യാറാക്കിയ കൈപ്പുസ്തകം അധ്യാപകരിലൂടെ വിദ്യാർത്ഥികളിലേക്ക് എത്തിക്കുന്ന പദ്ധതി ഉജ്ജ്വലം ജില്ലാ പഞ്ചായത്തിന്റെ നിയന്ത്രണത്തിലുള്ള ജില്ലയിലെ എല്ലാ സർക്കാർ സ്കൂളുകളിലും ലൈബ്രറി ആരംഭിച്ച പദ്ധതി ഗ്രന്ഥപുര.

26

തദ്ദേശഭരണം - തദ്ദേശഭരണ സ്ഥാപനങ്ങളും കാർഷിക മേഖലയും

മണിവർണ്ണൻ ജി.കെ

സംസ്ഥാന പദ്ധതി വിഹിതത്തിന്റെ 27.5 ശതമാനം തുകയാണ് തദ്ദേശ സ്ഥാപനങ്ങൾക്ക് നടപ്പു വർഷം നൽകിയത്. ഗ്രാമ-ബ്ലോക്ക്-ജില്ല പഞ്ചായത്തുകളും വികസന ഫണ്ടിലെ പൊതു വിഭാഗം മേഖലയിൽ നിന്നും 30 ശതമാനം തുകയെങ്കിലും ഉൽപ്പാദന മേഖലയ്ക്കായി വകയിരുത്തിയിട്ടുണ്ട്. നഗര ഭരണ സ്ഥാപനങ്ങളിൽ ശരാശരി 10 ശതമാനം തുക ഉൽപ്പാദന മേഖലയ്ക്ക് വകയിരുത്തുന്നുണ്ട്. ഇത്തരത്തിൽ ലഭിക്കുന്ന തുകയിൽ ഗണ്യമായ ഭാഗം കൃഷി, മണ്ണ് സംരക്ഷണം എന്നിവയ്ക്കുള്ള പ്രോജക്ടുകളാണ് തദ്ദേശസ്ഥാപനങ്ങൾ ഏറ്റെടുത്ത് നടപ്പിലാക്കുന്നത്. നെൽകൃഷി മെച്ചപ്പെടുത്തുന്നതിനുള്ള പദ്ധതികൾ പൊതുവെ ചെറുകിട ജലസേചന പദ്ധതികളും, ജലസംരക്ഷണ പ്രവർത്തനങ്ങളും ഉൾപ്പെട്ടതാണ്.

ആലപ്പുഴ ജില്ലയിലെ കഞ്ഞിക്കുഴി ഗ്രാമപഞ്ചായത്തിന്റെ പച്ചക്കറി കൃഷിയുടെ അനുഭവങ്ങൾ പ്രാദേശിക ആസൂത്രണത്തിൽ വലിയ സ്വാധീനമാണ് ചെലുത്തിയത്. വെള്ളനാട് ബ്ലോക്ക് പഞ്ചായത്തിന്റെ നേന്ത്രവാഴകൃഷി, കഞ്ഞിക്കുഴി ഗ്രാമപഞ്ചായത്തിന്റെ പച്ചക്കറി കൃഷി എന്നിവ മാതൃകകളാണ്. മിക്ക ഗ്രാമപഞ്ചായത്തുകളും കാർഷിക പ്രോജക്ടുകളുടെ ഭാഗമായി തടയണകൾ നിർമ്മിക്കുകയും, പരമ്പരാഗത കുളങ്ങൾ പുനഃരുജ്ജീവിപ്പിക്കുകയും ചെയ്തു. കഴിഞ്ഞ 20 വർഷങ്ങളിൽ നെൽകൃഷിയുടെ വസ്തൃതിയിലും, ഉൽപ്പാദനത്തിലും കുറവുണ്ടായെങ്കിലും അടുത്ത കാലത്തായി ആ പ്രവണത അവസാനിക്കുകയും, നേരിയ തോതിൽ വിസ്തൃതി കൂടുകയും ചെയ്തു. നമ്മുടെ പച്ചക്കറി ഉപഭോഗത്തിൽ സംസ്ഥാന ഉൽപ്പാദനത്തിന്റെ പങ്ക് 22 ശതമാനത്തിൽ നിന്നും 60 ശതമാനം വരെ വർദ്ധിക്കുന്ന തരത്തിൽ പച്ചക്കറി കൃഷി വ്യാപിപ്പിച്ചു. ഇതിൽ തദ്ദേശസ്ഥാപനങ്ങൾ നിർണ്ണായകമായ പങ്കാണ് വഹിച്ചത്.

കാർഷിക മേഖലയിലെ പ്രാദേശിക വിഷയങ്ങൾ പരിഹരിക്കുന്നതിന് കൂടുതൽ ഇടപെടൽ ആവശ്യമാണ്. ഭക്ഷ്യോൽപ്പാദനം വർദ്ധിപ്പിക്കുന്നതിനായി സംസ്ഥാന സർക്കാർ സുഭിക്ഷകേരളം എന്ന പ്രത്യേക പദ്ധതിയിൽ തരിശ് കൃഷിയ്ക്കും, സ്ഥിരം കൃഷിയ്ക്കുമായി നിർദ്ദേശങ്ങൾ മുന്നോട്ട് വച്ചത്. ഇതിൽ തദ്ദേശഭരണ സ്ഥാപനങ്ങൾ നെൽകൃഷി, പച്ചക്കറി കൃഷി, വാഴ കൃഷി എന്നിവയിൽ വലിയ നേട്ടങ്ങളാണ് ഉണ്ടാക്കിയത്.

ജനകീയാസൂത്രണത്തിൽ കാർഷിക രംഗത്ത് ഉണ്ടായ നേട്ടങ്ങളും, കോട്ടങ്ങളും അവലേകനം ചെയ്തുകൊണ്ടാണ് പതിനാലാം പഞ്ചവൽസരപദ്ധതിയിൽ തദ്ദേശസ്ഥാപനങ്ങൾക്കായുള്ള സബ്സിഡി മാർഗ്ഗരേഖയിൽ പ്രധാന വിഷയങ്ങൾ ഉൾപ്പെടുത്തി നിർണ്ണായക ഇടപെടൽ നടത്തിയത്. മേഖലയിലെ ഉൽപ്പാദനവും, ഉൽപ്പാദന ക്ഷമതയും വർദ്ധിപ്പിക്കുന്നതിനുള്ള നിരവധി പുതിയ പദ്ധതികളും, അവയ്ക്കുള്ള ധനസഹായവും നൽകുന്നുണ്ട്. മൂല്യവർദ്ധിത ഉൽപ്പന്നങ്ങൾ അധിഷ്ഠിതമാക്കിയുള്ള സംരംഭങ്ങൾ, സംഭരണകേന്ദ്രങ്ങൾ, വിപണന സൗകര്യങ്ങൾ എന്നിവ സ്ഥാപിക്കുന്നതിന് സഹായവും ലഭ്യമാക്കി. കാർഷിക മേഖലയിൽ ഉൽപ്പാദന പ്രോജക്ടുകൾക്ക് സബ്സിഡി ആനുകൂല്യം നൽകുന്നതിനുള്ള കുടുംബ വാർഷിക പരിധി 5 ലക്ഷം രൂപയായി ഉയർത്തി.

സംയോജിത കൃഷി, തരിശ് കൃഷി, അക്വാപോണിക്ക്, കണിക ജലസേചനം, ചെറുകിട യന്ത്രവൽക്കരണം, പഴം,പച്ചക്കറികൾ, സുഗന്ധവ്യഞ്ജനങ്ങൾ തുടങ്ങിയവയുടെ മൂല്യവർദ്ധിത ഉൽപ്പന്നങ്ങൾ പ്രാദേശികതല കാർഷിക, ജൈവവൈവിദ്ധ്യ പരിപാലനം, പ്രാദേശിക പ്രത്യേകതയുള്ള വിത്തിനങ്ങളുടെ സംരക്ഷണവും, നാട്ടറിവ് മ്യൂസിയവും, ഇക്യുബേഷൻ സെന്റർ, അഗ്രോ ഫാർമസി, ജൈവവളം, ജൈവ കീടനാശിനി, ഉൽപ്പാദന യൂണിറ്റുകൾ എന്നിവയ്ക്ക് തദ്ദേശഭരണ സ്ഥാപനങ്ങൾ എല്ലാവിധ പ്രോത്സഹാനങ്ങളും നൽകുന്നുണ്ട്. സ്ഥിരം കൃഷിയിൽ നെല്ലിനുള്ള സബ്സിഡി വർദ്ധിപ്പിച്ചു. തക്കാളി കൃഷി പൊതുവായി ഉൾപ്പെടുത്തി ധനസഹായം നൽകുന്നു.

എള്ള് കൃഷിക്കും, പച്ചക്കറി കൃഷിയ്ക്കും ധനസഹായം വർദ്ധിപ്പിച്ചു. സംയോജിത കൃഷി പുതുതായി ചെയ്യുമ്പോഴും, വിപുലപ്പെടുത്തുമ്പോഴും ധനസഹായം നൽകുന്നുണ്ട്. പെട്ടന്നുണ്ടാകുന്ന കീട-രോഗങ്ങളുടെ തീവ്ര വ്യാപനം തടയാൻ പദ്ധതി ഏറ്റെടുത്താൻ 100 ശതമാനം സബ്സിഡിയും നൽകും. ഫാം പ്ലാനിന്റെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ സംയോജിക കൃഷി വ്യാപിപ്പിക്കുന്നതിനും, ഉൽപ്പാദനവും, ഉൽപ്പാദ ക്ഷമതയും വർദ്ധിപ്പിക്കുന്നതിനുമുള്ള വിപുലമായ സാധ്യതകളാണ് തദ്ദേശസ്ഥാപനങ്ങളുടെ മുന്നിൽ പതിനാലാം പഞ്ചവത്സര പദ്ധതിക്കാലത്ത് ഉള്ളത്.

27

തൊഴിലുറപ്പ് - കുടുംബശ്രീയിലൂടെയുള്ള പ്രാദേശിക സാമ്പത്തിക വികസനം

ഷാജിമോൻ പി.എ.

തൊഴിലുറപ്പ് പദ്ധതിയുടെ പ്രവർത്തനങ്ങളിലൂടെ Asset Creation ആണ് ലക്ഷ്യമിടുന്നത്. എന്നാൽ ഇത്തരം Asset Creation ൽ നാം പലപ്പോഴും പരാജയപ്പെടുന്നു. ഹരിതകർമ്മസേനയെ ശക്തിപ്പെടുത്തുന്നതിന് അവർ സ്വയം വരുമാനം ഉണ്ടാക്കുന്ന ഗ്രൂപ്പായി മാറുന്നത് അനിവാര്യമാണ്. അല്ലാതെ അവർക്ക് ഹോണറേറിയം നിശ്ചയിക്കണമെന്ന വാദം അബദ്ധമാണ്. ഹരിതകർമ്മസേനയെ ശക്തിപ്പെടുത്തുന്നതിന് തൊഴിലുറപ്പ് പദ്ധതി ഉപയോഗിക്കാവുന്നതാണ്. കൂടാതെ കുടുംബശ്രീ സംരംഭക ഗ്രൂപ്പുകൾ രൂപീകരിച്ച് Asset Creation ന് സഹായകരമായ പ്രവൃത്തികൾ ഏറ്റെടുക്കാവുന്നതാണ്.

സിറ്റിസൺ ഇൻഫർമേഷൻ ബോർഡിന്റെ മുഴുവൻ തുകയും കേന്ദ്ര ഗവണ്മെന്റ് ആണ് നൽകുന്നത്. എന്നാൽ ടി തുക പ്രയോജനപ്പെടുത്താതെ ടെൻഡർ നടപടിയിലേക്ക് പോയി കുറഞ്ഞ തുകയ്ക്ക് ലേലം വിളിച്ച് ക്വാളിറ്റി ഇല്ലാത്ത ബോർഡ് സ്ഥാപിക്കുന്നതിനും അഴിമതിക്കും ഇത് കാരണമാകുന്നു. കേന്ദ്ര ഗവണ്മെന്റ് നൽകുന്ന തുക പൂർണമായും സംസ്ഥാനത്ത് വിനിയോഗിക്കുകയും ഹരിതകർമ്മസേന,കുടുംബശ്രീ യൂണിറ്റുകൾ എന്നിവക്ക് സ്ഥിരവരുമാനം ഉണ്ടാക്കുകയും മാലിന്യസംസ്കരണ രംഗത്ത് കമ്പോസ്റ്റ് പിറ്റ്, സോക്ക് പിറ്റ് എന്നിവ വ്യാപകമാക്കുക എന്നിവ ടി സംയോജനത്തിലൂടെ നേടിയെടുക്കാവുന്നതാണ്.

സിറ്റിസൺ ഇൻഫർമേഷൻ ബോർഡ്, കമ്പോസ്റ്റ് പിറ്റ്, അസോള ടാങ്ക് തുടങ്ങിയവ ഉണ്ടാക്കുന്നതിന് ആവശ്യമായ ട്രെയിനിങ് കുടുംബശ്രീ വഴി നൽകുക. അല്ലെങ്കിൽ തൊഴിലുറപ്പ് പദ്ധതിയിലെ 'മികവ് ' പദ്ധതിയിൽ ഉൾപ്പെടുത്തിയും പരിശീലനം നൽകാവുന്നതാണ്.

ടി പ്രവൃത്തികൾ ഹരിതകർമ്മസേന,കുടുംബശ്രീ സംരംഭം എന്നിവർക്ക് നേരിട്ട് നൽകുന്നതിനുള്ള ഗവണ്മെന്റ് ഉത്തരവ് പുറപ്പെടുവിക്കുക.

ടി പ്രവൃത്തികൾക്കുള്ള ഗ്രൂപ്പ് കൃത്യമായും കുടുംബശ്രീ അംഗങ്ങൾ നേരിട്ട് നടത്തുന്ന ഗ്രൂപ്പാണ് എന്ന് ഉറപ്പുവരുത്തുക. കാരണം ഇപ്പോൾ കുടുംബശ്രീ സംരംഭക ഗ്രൂപ്പായി രജിസ്റ്റർ ചെയ്ത് കേരളം മൊത്തം നടന്ന് ടെൻഡർ പിടിക്കുന്ന പ്രവണത ഉണ്ട്. ആയതിനാൽ ടി സംരംഭകരുടെ പ്രവർത്തന പരിധി അതാത് ബ്ലോക്ക് പരിധിയിൽ പരിമിതപ്പെടുത്തുക. എല്ലാവർക്കും അവസരം ലഭിക്കാൻ ഇത് അനിവാര്യമാണ്. അല്ലെങ്കിൽ പഞ്ചായത്തിന്റെ ഗുണഭോക്താക്കൾ എന്ന രീതിയിൽ പരിമിതപ്പെടുത്തുക.

തൊഴിലുറപ്പ് പദ്ധതിയിലെ വ്യക്തിഗത പ്രവൃത്തികൾ ചെയ്ത് കഴിയുമ്പോൾ ഗുണഭോക്താവിന്റെ അക്കൗണ്ടിലേക്ക് നൽകാതെ തുക സംരംഭക ഗ്രൂപ്പുകളിലൂടെ അക്കൗണ്ടിലേക്ക് നൽകുന്ന സംവിധാനം ഏർപ്പെടുത്തുക. നിലവിൽ പ്രവർത്തിക്കുന്ന ഗ്രൂപ്പുകൾ പ്രവൃത്തി ഏറ്റെടുക്കാത്തത് തുക ഗുണഭോക്താവിന് ലഭിച്ചാൽ മടക്കി നൽകില്ല എന്ന കാരണത്താലാണ്. ഇത് എല്ലാ പഞ്ചായത്ത് പ്രസിഡന്റുമാരും പറയുന്ന അടിസ്ഥാന പ്രശ്നമാണ്.

തൊഴിലുറപ്പ് പദ്ധതിയിലെ ഉന്നതി, മികവ് തുടങ്ങിയവ പരിശീലന പദ്ധതികൾ പ്രയോഗികമായി എങ്ങനെ നടപ്പാക്കാം എന്ന് പരിശോധിക്കുന്നതിനായി ഒരു workshop ജില്ലാതലത്തിൽ സംഘടിപ്പിക്കുക.

പഞ്ചായത്തുകളിലെ വെണ്ടർമാരുടെ ക്ഷാമം പരിഹരിക്കുന്നതിനായി നല്ല നിലയിൽ പ്രവർത്തിക്കുന്ന CDS കളെ വെണ്ടർമാരായി നിശ്ചയിക്കുക. വെണ്ടർമാരുടെ അപര്യാപ്തതയാണ് മെറ്റീരിയൽ സപ്ലൈക്ക് ഏറ്റവും വലിയ തടസ്സമായി പഞ്ചായത്ത് ചൂണ്ടിക്കാട്ടുന്നത്. മെമ്പർ സെക്രട്ടറിമാരെ ടി പദ്ധതി നടത്തിപ്പിന് CDS നെ സഹായിക്കുന്നതിന് സജ്ജരാക്കണം.

സിറ്റിസൺ ഇൻഫർമേഷൻ ബോർഡിന് ചെറുതിന് (2 അടി വീതി 3 അടി പൊക്കം ഉള്ളത്) 3000/- രൂപയും, വലുതിന് (3 അടി വീതി 4 അടി പൊക്കം ഉള്ളത്) 5000/- രൂപയും കേന്ദ്രവിഹിതം മുഴുവനാ

യി നൽകുന്നു. ടി തുക സ്വന്തം പഞ്ചായത്തിലെ സോഷ്യൽ കോൺട്രാക്റ്റിങ് ഗ്രൂപ്പ് വഴി ക്രയവിക്രയം ചെയ്യുന്നത് വഴി ഏറ്റവും കുറഞ്ഞത് 5 കുടുംബങ്ങൾക്കെങ്കിലും വരുമാനമായിത്തീരും. കൂടാതെ ശുചിത്വ മേഖലയിലെ താരതമ്യേന ലാഭം കുറഞ്ഞ പ്രവൃത്തികൾ ടി ഗ്രൂപ്പുകളെക്കൊണ്ട് പഞ്ചായത്തിന് ഏറ്റെടുപ്പിക്കാൻ കഴിയും. (ഉദാ:- ഇളംദേശം ബ്ലോക്കിൽ ആലക്കോട് പഞ്ചായത്തിന് മാത്രം കമ്പോസ്റ്റ് പിറ്റ്, സോക്ക് പിറ്റ് എന്നിവ ഉണ്ടാക്കാൻ കഴിയുന്നു.)

തൊഴിലുറപ്പ് പദ്ധതിയുടെ ഉന്നതി, മികവ് പദ്ധതികൾ കുടുംബശ്രീ സംരംഭകത്വ വികസനം എന്നിവയ്ക്കൊപ്പം കൂട്ടി യോജിപ്പിച്ച് എല്ലാ പഞ്ചായത്തിലും ഏറ്റവും കുറഞ്ഞത് 5 കുടുംബങ്ങളെയെങ്കിലും വരുമാനദായക പ്രവൃത്തിയിൽ ഏർപ്പെടുത്തുന്നതിന് ടി പദ്ധതി വിഭാവനം ചെയ്യുന്നു.

എക്സ്റ്റൻഷൻ ഓഫീസർ (പി & എം), 9446027681

28

തദ്ദേശഭരണം – വികസനമാതൃക
അളഗപ്പനഗർ

ആമുഖം

അധികാര വികേന്ദ്രീകരണത്തിന്റെ അനുഭവങ്ങൾ ഉൾക്കൊണ്ടുകൊണ്ട് നൂതന വികസന മാതൃകകൾ സൃഷ്ടിച്ച ഒട്ടേറെ ഗ്രാമപഞ്ചായത്തുകൾ കേരളത്തിലുണ്ട്. പ്രാദേശിക ആസൂത്രണത്തിന്റെ പ്രസക്തി ബോധ്യപ്പെടുത്തുന്ന മാതൃകകളിലൊന്നാണ് തൃശൂർ ജില്ലയിലെ അളഗപ്പനഗർ. തൃശൂരിൽ നിന്നും 12 കിലോമീറ്റർ മാറിയാണ് ടി ഗ്രാമപഞ്ചായത്ത് സ്ഥിതി ചെയ്യുന്നത്. 1930 ൽ തമിഴ്നാട് സ്വദേശിയായ ഡോക്ടർ അളഗപ്പ ചെട്ടിയാർ ആമ്പല്ലൂർ ഭാഗത്ത് അളഗപ്പ ടെക്സ്റ്റൈൽസ് എന്ന പേരിൽ ഒരു തുണിമില്ല് സ്ഥാപിച്ചതോടെയാണ് സ്ഥല നാമത്തിന്റെ ആവിർഭാവം. കുടുംബശ്രീയുടെ പ്രവർത്തനത്തിലൂടെ സംസ്ഥാന തലത്തിൽ തന്നെ ശ്രദ്ധനേടിയ ആടുഗ്രാമം, നേച്ചർ ഫ്രഷ് മിൽക്ക് ഉൾപ്പെടെയുള്ള പദ്ധതികൾ വിജയകരമായി ഇവിടെ തുടരുന്നു.

പാരിജാതം- ഹരിതസേന

കാർഷിക മേഖലയിൽ തൊഴിലാളികളുടെ അഭാവം മൂലം കൃഷി കേരളത്തിൽ നിന്നും അന്യം നിന്നുപോകുമെന്ന ആശങ്ക നിലനിന്ന ഘട്ടത്തിൽ വർദ്ധിച്ച കൂലിയും, അധിക ചെലവുകളും പ്രധാന പ്രശ്നങ്ങളായി നിലനിൽക്കെയാണ് 2011 ൽ പാരിജാതം – ഹരിതസേന എന്ന ഗ്രൂപ്പ് ആരംഭിച്ചത്. യന്ത്രവൽക്കരണ സാധ്യതകൾ കൂടുതൽ പ്രയോജനപ്പെടുത്തുകയും, തരിശ് നെൽപ്പാടങ്ങൾ കണ്ടെത്തി കൃഷി ഇറക്കി ഭക്ഷ്യസുരക്ഷ ഉറപ്പാക്കുന്നതിനും ഇതുവഴി സാധ്യമായി.

പ്രവർത്തനങ്ങൾ

കൃഷി ഒരു ജീവിത സംസ്കാരമാക്കി മാറ്റുക എന്ന ലക്ഷ്യത്തോടെ 14 വനിതകൾ ചേർന്നാണ് ഹരിത സേനയ്ക്ക് രൂപം നൽകിയത്. കൃഷിയിൽ തൽപ്പരരായ 14 വനിതകൾക്ക് മണ്ണുത്തി കാർഷിക ഗവേഷണ കേന്ദ്രത്തിൽ 15 ദിവസത്തെ പരിശീലനം നൽകി. ഇതിന്റെ ഭാഗമായി ട്രാക്ടർ, ട്രില്ലർ, നടയിൽ യന്ത്രം, സ്പ്രേയറുകൾ, തെങ്ങുകയറ്റ യന്ത്രം ഉൾപ്പെടെയുള്ളവ പരിശീലനത്തിന്റെ ഭാഗമായി. 14 വനിതകളുടെ ആദ്യ കൃഷി പരീക്ഷണ സംരംഭം എന്ന നിലയിൽ ഏരിപ്പൊട് പാടശേഖരത്തിൽ 6 ഏക്കർ നെൽപ്പാടത്ത് കൃഷി ഇറക്കി. രണ്ടര ഏക്കർ സ്ഥലത്ത് പച്ചക്കറി കൃഷി ചെയ്തു. തരിശായി കിടന്ന 4 ഏക്കർ സ്ഥലം പാട്ടത്തിനെടുത്ത് കൃഷി ചെയ്തു. നെൽകൃഷിയ്ക്ക് ഒപ്പം തന്നെ പച്ചക്കറി കൃഷി, വാഴ കൃഷി എന്നിവയിലും സജീവമായി. വീഡ്കട്ടർ ഉപയോഗിച്ച് പറമ്പുകളിൽ പുല്ലുവെട്ടികൊടുക്കുന്ന പ്രവർത്തനവും ഇതോടൊപ്പം നടത്തുന്നു.

കൃഷി ഓഫീസറുടെ നേരിട്ടുള്ള നേതൃത്വത്തിലാണ് ഹരിതസേനയുടെ പ്രവർത്തനം. യന്ത്രസാമഗ്രികൾ കൃഷി വകുപ്പ് വഴി ലഭിക്കുന്നു. ഗ്രാമപഞ്ചായത്ത് നൽകുന്ന റിവോൾവിങ് ഫണ്ടായ 30,000/- രൂപയാണ് മൂലധനം. കൃഷി ഇറക്കാൻ റിവോൾവിങ് ഫണ്ട് ഉപയോഗിക്കുകയും, വിളവെടുക്കുമ്പോൾ ബാങ്കിൽ തിരിച്ചടയ്ക്കുകയും ചെയ്യുന്നു. പദ്ധതി വിഹിതത്തിൽ നിന്നും 3 വർഷങ്ങളിലായി 4,30,000/- രൂപയും ലഭ്യമാക്കിയിട്ടുണ്ട്.

നേട്ടങ്ങൾ

- തരിശ്ശ് രഹിത കൃഷിഭൂമി എന്ന കാഴ്ച്ചപ്പാട്
- യന്ത്രവൽകൃത കൃഷിക്കാർ എന്ന പ്രസക്തി.

- കൃഷി ഒരു ജീവിത സംസ്കാരമാക്കി.
- വീട്ടുവളപ്പിൽ കൃഷി ചെയ്യാൻ താൽപ്പര്യമുള്ളവർക്ക് ഹരിതസേനയുടെ സേവനം.
- ഇതര ഗ്രാമപഞ്ചായത്തുകളിലുള്ള കൃഷിക്കാർക്കും സേവനം നൽകാൻ കഴിയുന്നു.
- മാന്യമായ വരുമാനം ലഭിക്കുന്നു.

പരിമിതികൾ

- കൂടുതൽ ആളുകളെ ഈ മേഖലയിലേയ്ക്ക് ആകർഷിക്കുവാൻ കഴിയുന്നില്ല.
- ട്രാക്ടർ, നടിയിൽ യന്ത്രം എന്നിവയുടെ അഭാവം

29

അഞ്ചാം അന്താരാഷ്ട്ര കേരള പഠന കോൺഗ്രസ്
നവകേരളത്തെ ഭരണ നിർവ്വഹണം സഹകരണ വകുപ്പ്

അയ്യപ്പൻ നായർ .ടി

ഇന്ത്യയിലെമ്പാടുമുള്ള സഹകരണ പ്രസ്ഥാനങ്ങളുമായി താരതമ്യം ചെയ്യുമ്പോൾസഹകരണം എന്ന ആശയത്തിന്റെ യഥാർത്ഥ സ്വത്വം നിലനിർത്തിക്കൊണ്ട്സമൂഹത്തിന്റെ സർവ മേഖലയിലേക്കും കടന്ന്ചെന്ന്വൈവിധ്യമാർന്ന പ്രവർത്തനങ്ങൾ നടത്തി ഭാരതത്തിലെ സഹകരണ പ്രസ്ഥാനത്തിൽ പ്രഥമ സ്ഥാനത്തെത്താൻ കേരളത്തിലെ സഹകരണ മേഖലയ്ക്ക്കഴിഞ്ഞിട്ടുണ്ട്. കേരളത്തിലെ സഹകരണ പ്രസ്ഥാനത്തിന്റെ ഏറ്റവും വലിയ സവിശേഷത എല്ലാ ജനവിഭാഗങ്ങളെയും അത്ഉൾകൊള്ളുന്നു എന്നതാണ്. എല്ലാ വിഭാഗക്കാരുടെയും സാമൂഹികവും സാമ്പത്തികവും സാംസ്കാരികവുമായ ആവശ്യങ്ങളും ആഗ്രഹങ്ങളും നേടിയെടുക്കുന്നതിന്കഴിയുന്ന തരത്തിൽ ഇവിടെ സഹകരണ പ്രസ്ഥാനം വളർന്നു. സഹകരണ പ്രസ്ഥാനവുമായി ഏതെങ്കിലും തരത്തിൽബന്ധമില്ലാത്ത ഒരു കുടുംബം പോലും കേരളത്തിൽഇല്ലെന്നുള്ളതാണ് വാസ്തവം.1956 ൽ കേരളം രൂപീകൃതമാകുമ്പോൾ 24 വിഭാഗങ്ങളിലായി 3,111 സംഘങ്ങളാണുണ്ടായിരുന്നത്, 2023 ൽഎത്തുമ്പോൾ സഹകരണസംഘം രജിസ്ട്രാറുടെ കീഴിൽ 16,254 സംഘങ്ങളും, ഫംഗ്ഷണൽരജിസ്ട്രാർമാരുടെ കീഴിൽ 6,911 ത്തിലധികം സംഘങ്ങളും ഉൾപ്പെടെ 23000 ത്തിലധികം സംഘങ്ങൾ പ്രവർത്തിക്കുന്നു.

ജനകീയ ഇടപെടലുകൾക്കൊപ്പം സംഘങ്ങളുടെ ഭരണ നിർവഹണത്തിനു മേൽനോട്ടം വഹിക്കുന്ന സഹകരണ വകുപ്പിന്റെ പ്രവർത്തനവും ഈ വളർച്ചക്ക് സഹായകമായിട്ടുണ്ട്. കെയർ ഹോം പദ്ധതിയിലൂടെ 2018 ലും 2019 ലും ഉണ്ടായ വെള്ളപ്പൊക്കത്തിലും പ്രകൃതിക്ഷോഭത്തിലും വീടും സ്ഥലവും നഷ്ടപ്പെട്ടവരെ പുനരധിവസിപ്പിക്കുന്നതിനായി സംസ്ഥാനത്തെ 14 ജില്ലകളിലും ഒന്നാം ഘട്ടത്തിൽ 2,091 വീടുകൾ സഹകരണ സംഘങ്ങളുടെ സഹായത്താൽ നിർമ്മിച്ചു നൽകി. രണ്ടാം ഘട്ടത്തിൽ 14 ജില്ലകളിലും ഓരോ ഭവന സമുച്ചയം നിർമ്മിച്ച് നൽകുന്നു. തൃശ്ശൂർ ജില്ലയിൽ 40 കുടുംബങ്ങൾക്ക് വസിക്കാൻ കഴിയുന്ന ഭവന സമുച്ചയത്തിന്റെ നിർമ്മാണം പൂർത്തീകരിച്ച് ഗുണഭോക്താക്കൾക്ക് താക്കോൽ കൈമാറിയിട്ടുണ്ട്. കേരള സംസ്ഥാന സഹകരണ ബാങ്കിൽ സംസ്ഥാനത്തെ 14 ജില്ലാ സഹകരണ ബാങ്കുകളെ ലയിപ്പിച്ച് കേരള ബാങ്ക് രൂപീകരിച്ചു. സംസ്ഥാനത്തെ ഏറ്റവും വലിയ അധികം ശാഖകളുള്ള ബാങ്കായിമാറുവാൻ സാധിച്ചിട്ടുണ്ട്. എല്ലാ നൂതന ബാങ്കിംഗ് സൗകര്യങ്ങളും ലഭ്യമാക്കുന്നതിനുള്ള നടപടികൾ സ്വീകരിച്ചു വരുന്നു. യുവ ജനങ്ങളെ സഹകരണ മേഖലയിൽ അടുപ്പിക്കുന്നതിനും തൊഴിൽ അവസരങ്ങൾ ലഭിക്കുന്നതിനുമായി എല്ലാ ജില്ലകളിലും യുവ സഹകരണ സംഘങ്ങൾ ആരംഭിച്ചു. മനുഷ്യപ്രേരിത കാർബൺ ബഹിർഗമനം കുറയ്കുക എന്ന ലക്ഷ്യത്തോടെ നെറ്റ് സീറോ എമിഷൻ പദ്ധതി സഹകരണ സംഘങ്ങളിലൂടെ നടപ്പിലാക്കുന്നതിനുള്ള പദ്ധതി, സമഗ്ര നിയമ പരിഷ്കരണം, ദുർബല സംഘങ്ങളുടെയും, സാമ്പത്തിക പ്രതിസന്ധിയിൽപെട്ട സംഘങ്ങളെയും സഹായിക്കുന്നതിനു സഹകരണ സംരക്ഷണ നിധി, സഹകരണ ആഡിറ്റ് കാര്യക്ഷമം ആക്കുന്നതിനു ടീം ആഡിറ്റ് തുടങ്ങിയ പദ്ധതികളും സഹകരണ വകുപ്പിന്റെ ആഭിമുഖ്യത്തിൽ നടപ്പിലാക്കുന്നു.

ഇ-ഗവർണൻസിൻറെ ഭാഗമായി വകുപ്പിൻറെ എല്ലാ ഒഫീസുകളിലും ഇ-ഒഫീസ് സംവിധാനം നടപ്പിലാകിയിട്ടുണ്ട്. കടലാസുരഹിത ഓഫീസ് എന്ന ലക്ഷ്യം ഉടൻതന്നെ കൈവരിക്കാൻ കഴിയും. സംഘങ്ങളുടെ രജിസ്ട്രേഷൻ, നിയമാവലി ഭേദഗതി, തിരഞ്ഞെടുപ്പ് നടപടി, സർക്കാർ ധനസഹായങ്ങൾ, ആഡിറ്റ് എന്നിവ ഓൺലൈൻ ആയി ചെയ്യുന്നതിന് ICDMS, ആഡിറ്റ് വിവരങ്ങൾ പൊതുജനങ്ങൾക്കു കാണാൻ കഴിയുന്ന CAMIS Dashboard application എന്നിവയും നടപ്പിലാക്കിയിട്ടുണ്ട്. സംഘങ്ങൾക്കാ

യി പൊതു സോഫ്റ്റ്വെയർതയ്യാറാക്കുന്നത്തിനുള്ള ടെണ്ടർ നടപടികൾ പുരോഗമിക്കുന്നു. സി.എം.ഒ പോർട്ടലിന്റെ മാതൃകയിൽ വകുപ്പിലെ പരാതികൾ മോണിട്ടറിംഗ് നടത്തുന്നതിനായിട്ടുള്ള ഓൺ ലൈൻ സംവിധാനം, പദ്ധതി തുക വിനിയോഗ അപേക്ഷകൾ സമർപ്പിക്കുന്നതിനും അനുവദിക്കുന്നതിനും ഓൺ ലൈൻ സംവിധാനം എന്നിവ തയ്യാറാക്കാവുന്നതാണ്.

രാജ്യത്തെ ഫെഡറൽ തത്വങ്ങൾക്ക് വിരുദ്ധമായ കേന്ദ്ര സർക്കാർ നിലപാടുകളും സ്വകാര്യ വൽക്കരണ നിലപാടുകളും സഹകരണ മേഖലയിൽസൃഷ്ടിച്ച പ്രതിസന്ധി പരിഹരിക്കുന്നതിനും, സഹകരണ മേഖലയിലെ മിച്ചധനം സംസ്ഥാന വികസനത്തിനായി വിനിയോഗിക്കുന്നതിനും, സഹകരണ മേഖലയുടെ വിശ്വാസ്യത നിലനിർത്തുന്നതിനും ആവശ്യമായ പദ്ധതികൾ തയ്യാറാക്കേണ്ടതുണ്ട്. മേഖലയുടെ ശാക്തീകരണത്തോടൊപ്പം 1982 ലെ ഉദ്യോഗസ്ഥ വിന്യാസത്തിൽ പ്രവർത്തിക്കുന്ന സഹകരണ വകുപ്പിൻറെ പുന:സംഘടനക്കും ഊന്നൽനൽകേണ്ടത് ആവശ്യമാണ്.

30

നവ കേരളത്തിലെ പോലീസ്

സി.ആർ.ബിജു

സ്വാതന്ത്ര്യാനന്തര ഇന്ത്യയിൽ ഭാഷാടിസ്ഥാനത്തിലുള്ള സംസ്ഥാന രൂപീകരണത്തിന്റെ ഭാഗമായി 1956 മുതലാണ് കേരള പോലീസ് വകുപ്പ് രൂപീകൃതമായത്. ജനങ്ങളുടെ ജീവനും സ്വത്തും സംരക്ഷിക്കുക എന്ന അടിസ്ഥാന ലക്ഷ്യത്തിൽ രൂപീകൃതമായതാണ് പോലീസ് സേന. കുറ്റാന്വേഷണവും ക്രമസമാധാന പരിപാലനവും നടപ്പിലാക്കുക എന്ന ലക്ഷ്യത്തിൽ പ്രവർത്തിച്ചിരുന്ന പോലീസ് ജനങ്ങൾക്ക് നേരെ കൊടിയ അക്രമങ്ങൾക്കും പീഡനങ്ങൾക്കും സാഹചര്യമൊരുക്കുന്നു എന്ന ആക്ഷേപം നിലവിൽ ഉണ്ടായിരുന്നു. എന്നാൽ അതിൽ നിന്നും കാര്യമായ മാറ്റങ്ങൾക്ക് വിധേയമായ പോലീസ് ആണ് ഇന്ന് കേരളത്തിൽ ഉള്ളത്. പരമ്പരാഗത പൊലീസിങ്ങിൽ നിന്നും ജനോപകാരപ്രദമായ നിരവധി പദ്ധതികൾ ഇന്ന് കേരള പോലീസ് നടപ്പിലാക്കുന്നുണ്ട്. പൊലീസിന്റെ പ്രവർത്തനങ്ങളിൽ ഇന്ത്യയിൽ തന്നെ ഒന്നാം സ്ഥാനത്താണ് കേരളം. ക്രമസമാധാന പാലനത്തിലും കുറ്റവാളികൾക്ക് ശിക്ഷ ഉറപ്പാക്കുന്ന കാര്യത്തിലും ഇന്ത്യൻ ശരാശരിയെക്കാൾ വളരെ മുകളിലാണ് കേരളത്തിൻറെ നിരക്ക്. എങ്കിലും സർവീസ് കൂടുതൽ മെച്ചപ്പെടുത്തുന്നതിന് പല പരിമിതികളും മറികടക്കേണ്ടതുണ്ട്. അംഗസംഖ്യയിലെ കുറവാണ് ഏറ്റവും പ്രധാന പരിമിതികളിൽ ഒന്ന്. പരമ്പരാഗത പ്രവർത്തനങ്ങളോടൊപ്പം കേരളത്തിലെ പോലീസ് ജനമൈത്രി സുരക്ഷാ പദ്ധതി, സ്റ്റുഡൻറ് പോലീസ് കേഡറ്റ് പദ്ധതി, തീരദേശ സുരക്ഷാ സമിതികൾ, മുതിർന്ന പൗരന്മാർക്കുള്ള സുരക്ഷാ പദ്ധതികൾ, സ്ത്രീകളുടെയും കുട്ടികളുടെയും സുരക്ഷയ്ക്കുള്ള പദ്ധതികൾ ഉൾപ്പെടെയുള്ള പ്രവർത്തനങ്ങളും നടത്തുന്നുണ്ട്. ഇതിന് ആവശ്യമായ അംഗബലം കേരള പോലീസിന് ഇല്ല . ഇത്തരത്തിൽ പ്രവർത്തിക്കുന്നതിന് ഒരു പോലീസ് സ്റ്റേഷനിൽ ഏറ്റവും കുറഞ്ഞത് 59 പേരെങ്കിലും വേണ്ടതുണ്ട്. 59 പേർ ഉണ്ടായാൽ തന്നെ ഒരാൾ 18 മണിക്കൂർ ഒരു ദിവസം ജോലി ചെയ്യേണ്ടിവരും. അങ്ങനെ വരുമ്പോൾ അടുത്ത ദിവസത്തേക്ക് പുതിയ 59 പേർ ആവശ്യമുണ്ട്. അതായത് ശരാശരി 118 പേരെങ്കിലും ഒരു പോലീസ് സ്റ്റേഷനിൽ ഉണ്ടെങ്കിൽ മാത്രമേ പോലീസ് സ്റ്റേഷനുകളുടെ പ്രവർത്തനം സുഗമമായി മുന്നോട്ടു പോവുകയുള്ളൂ. എന്നാൽ ഇപ്പോൾ ശരാശരി 44 പേരാണ് കേരളത്തിലുള്ളത്. അടിസ്ഥാന സൗകര്യങ്ങളും വർദ്ധിപ്പിക്കേണ്ടതുണ്ട്. പോലീസ് സ്റ്റേഷനുകൾ പ്രവർത്തിക്കുന്ന പല കെട്ടിടങ്ങളിലും യാതൊരു അടിസ്ഥാന സൗകര്യങ്ങളും ഇല്ല. വാഹനങ്ങളുടെ അപര്യാപ്തതയും പ്രവർത്തനങ്ങൾക്ക് തടസ്സമാകുന്നു. ഉള്ള വാഹനങ്ങൾക്ക് പോലും ആവശ്യമായ ഇന്ധനം ലഭ്യമാകാത്ത സാഹചര്യവും നിലനിൽക്കുന്നുണ്ട്.

കേരളത്തിലെ എല്ലാ സർക്കാർ ഓഫീസുകളിലും ഘടനാപരമായ ഒരു ഉദ്യോഗസ്ഥ ശ്രേണി നിലവിലുണ്ട്. പൊലീസിലും സിപിഒ മുതൽ എസ്പിസി വരെ അച്ചടക്കത്തിൽ അധിഷ്ഠിതമായ ഒരു ഉദ്യോഗസ്ഥ ശ്രേണി നിലവിലുണ്ട്. എന്നാൽ അത്തരം ഒരു ഘടന പോലീസ് സ്റ്റേഷനുകളിൽ ഇല്ല . എസ് എച്ച് ഒ യുടെ നേതൃത്വത്തിലുള്ള ഒരു ആൾക്കൂട്ടം മാത്രമായാണ് പോലീസ് സ്റ്റേഷനുകൾ നിലനിൽക്കുന്നത്. അതിനാൽ പോലീസ് ഉദ്യോഗസ്ഥന്മാർക്ക് ഓരോരുത്തർക്കും കൃത്യമായ ഉത്തരവാദിത്വങ്ങൾ ചുമതലപ്പെടുത്തി ഘടനാപരമായ പരിഷ്കരണം ആവശ്യമാണ്.

ഒരു പോലീസ് സ്റ്റേഷനിലും റിപ്പോർട്ട് ചെയ്യപ്പെടുന്ന കേസുകളുടെ എണ്ണത്തിന് അനുസരിച്ച് ആ കേസുക

ളുടെ അന്വേഷണം തെളിവെടുപ്പ് പ്രതികളെ കണ്ടെത്തൽ കോടതി നടപടികൾ നടപ്പിലാക്കൽ തുടങ്ങിയ പ്രവർത്തനങ്ങൾക്കായി ഒരു സബ് ഇൻസ്പെക്ടറുടെ കീഴിൽ ആവശ്യമായ അംഗ ബലത്തോടെ പ്രത്യേക വിഭാഗം ഉണ്ടാകണം. അതുപോലെതന്നെ പട്രോളിംഗ്,സമരങ്ങൾ പ്രതിഷേധങ്ങൾ എന്നിവയെ നേരിടൽ,അക്രമങ്ങളെ നേരിടൽ, മയക്കുമരുന്നിനെതിരെയുള്ള പോരാട്ടം എന്നിവയ്ക്ക് ഒരു പ്രത്യേക വിഭാഗവും വേണം. ഇതര സംസ്ഥാനങ്ങളെ അപേക്ഷിച്ച് കേരളത്തിലെ പോലീസ് മികവുകൾക്ക് പ്രധാനകാരണം കേരളത്തിൽ നടത്തിവരുന്ന സോഷ്യൽ പോലീസിംഗ് ആണ് . ജനമൈത്രി സുരക്ഷാപദ്ധതി സ്റ്റുഡൻസ് പോലീസ് കേഡറ്റ് പദ്ധതി തീരദേശ സുരക്ഷാസമിതികൾ മുതിർന്ന പൗരന്മാർക്കും കുട്ടികൾക്കും സ്ത്രീകൾക്ക് ഉള്ള പദ്ധതികൾ എന്നിവ നടപ്പാക്കുന്നതിനും പ്രത്യേക വിഭാഗം ഉണ്ടാവണം. 2008 ലാണ് ജനമൈത്രി സുരക്ഷാ പദ്ധതി ആരംഭിച്ചത്. പോലീസ് സ്റ്റേഷനിൽ നിശ്ചിത എണ്ണം ബീറ്റ് ഏരിയകളായി വിഭജിച്ച് ഓരോ ഏരിയയ്ക്കും ബീറ്റ് ചുമതലപ്പെടുത്തിയിരുന്നു. സ്റ്റേഷനുകളിലെ സേനാംഗങ്ങളുടെ പരിമിതി കാരണം ഈ രംഗത്ത് പ്രവർത്തനങ്ങൾ കാര്യക്ഷമമായി നടപ്പാക്കാൻ സാധിക്കാതെ വരുന്നുണ്ട്. ഇതുപോലെ സ്റ്റുഡൻറ് പോലീസ് കേഡറ്റ് പദ്ധതിയും കൂടുതൽ സ്കൂളുകളിലേക്ക് വ്യാപിക്കുകയാണ്. സ്റ്റുഡൻറ് പോലീസ് പദ്ധതി ഭാവികേരളത്തിന് അനിവാര്യമായ പദ്ധതിയാണ്. എന്നാൽ ഈ പദ്ധതി നടപ്പാക്കുന്നതും മുകളിൽ നിലനിൽക്കുന്ന പരിമിതമായ സേനാംഗങ്ങളുടെ എണ്ണത്തെ ഉപയോഗിച്ചാണ്.

മതപരമായും ആശയപരമായി ഉള്ള തീവ്രതയിലൂടെ തീവ്രവാദ പ്രവർത്തനങ്ങൾ അപകടകരമാം വിധം രാജ്യമെങ്ങും വർദ്ധിക്കുകയാണ്. ഇത്തരം സാഹചര്യങ്ങൾ മുൻകൂട്ടി തിരിച്ചറിഞ്ഞ് കുറ്റകൃത്യങ്ങൾ തടയുന്നതിനുള്ള പ്രവർത്തനങ്ങൾ നടത്തുന്നത് പോലീസിലെ ഇന്റലിജൻസ് വിഭാഗമാണ്. പോലീസിൽ ഏറെ പ്രധാനപ്പെട്ട ഈ വിഭാഗത്തെ ശക്തിപ്പെടുത്തുക എന്നത് ഈ നാടിൻറെ സമാധാനത്തിനും പുരോഗതിക്കും അനിവാര്യമാണ്.

കേരളത്തിലെ സർക്കാർ വകുപ്പുകളിൽ ഏറ്റവും മികച്ച രീതിയിൽ സാങ്കേതികവിദ്യ ദൈനംദിന പ്രവർത്തനങ്ങളിൽ ഉപയോഗിക്കുന്ന വകുപ്പാണ് കേരളത്തിലെ പോലീസ് വകുപ്പ്. എന്നാൽ സൈബർ കുറ്റകൃത്യങ്ങൾ വളരെയധികം വർദ്ധിക്കുന്ന ഈ കാലഘട്ടത്തിൽ, സൈബർ കുറ്റാന്വേഷണത്തിന് ആവശ്യമായ ആധുനിക ഉപകരണങ്ങളും സാങ്കേതിക വൈദഗ്ദ്ധ്യം ഉള്ള ആളുകളുടെ സേവനവും ലഭ്യമാക്കേണ്ടതുണ്ട്.

സബ്ബ് ഇൻസ്പെക്ടർ ഓഫ് പോലീസ്, സ്റ്റേറ്റ് സ്പെഷ്യൽ ബ്രാഞ്ച്, കൊച്ചി സിറ്റി, മൊബൈൽ. 9447050211

31

സർവ്വെയും ഭൂരേഖയും വകുപ്പ്

പുഷ്പ ടി. പി.

കേരളത്തിലെ ഏറ്റവും പഴക്കംചെന്ന വകുപ്പുകളിലൊന്നായ സർവ്വെയും ഭൂരേഖയും വകുപ്പിന്റെ പ്രധാന ലക്ഷ്യം സംസ്ഥാനത്തെ റീസർവ്വെ പൂർത്തീകരിക്കുക എന്നതാണ്. സംസ്ഥാനത്തെ 1666 വില്ലേജ് ഓഫീസുകളിൽ 908 വില്ലേജുകളിൽ മാത്രമാണ് നിലവിൽ റീസർവ്വെ പൂർത്തീകരിക്കാനായിട്ടുള്ളത്. 2022 നവംബർ 1 ന് ആരംഭിച്ച ഡിജിറ്റൽ സർവ്വെയിൽ എല്ലാ വില്ലേജുകളുടെയും റീസർവ്വെ 4 വർഷംകൊണ്ട്

പൂർത്തിയാക്കാൻലക്ഷ്യമിടുന്നു. 'എല്ലാവർക്കും ഭൂമി, എല്ലാ ഭൂമിക്കും രേഖ, എല്ലാ രേഖയും സ്മാർട്ട്' എന്നിവയാണ് ഡിജിറ്റൽ സർവ്വെയുടെ പ്രഖ്യാപിത ലക്ഷ്യങ്ങൾ. പട്ടയ സർവ്വെ, മറ്റ് സ്പെഷ്യൽ സർവ്വെ ജോലികൾ എന്നിവയും വകുപ്പ് നിർവ്വഹിക്കുന്നു.

ഫീൽഡ് തലത്തിൽ ടെക്നിക്കൽ ജോലികൾ സർവ്വെയറും, ഓഫീസ് ടെക്നിക്കൽ ജോലികൾ ഡ്രാഫ്റ്റ്സ്മാനും എന്ന ക്രമത്തിൽ രണ്ട് വിഭാഗങ്ങൾ പ്രവർത്തിക്കുന്നു. ചുമതലകൾ നിർവ്വഹിക്കുന്നതിനായി ഘടനാപരമായി വിപുലമായ ഭരണ സംവിധാനം വകുപ്പിനുണ്ട്. ജീവനക്കാരുടെ കുറവും, മറ്റ് സർവ്വെ ജോലികൾക്കും എൽ.ആർ.എം. ജോലികൾക്കും ജീവനക്കാരെ നിയോഗിച്ചതും റീസർവ്വെ പൂർത്തീകരണത്തിന് തടസ്സമായിട്ടുണ്ട്. റിക്കോർഡുകളുടെ സൂക്ഷ്മപരിശോധനാ ജോലികൾ വകുപ്പിൽ നിന്നും ഒഴിവാക്കിയാൽ നൽകുന്ന സേവനത്തിന്റെ ഗുണനിലവാരത്തെ ബാധിക്കുന്നതാണ്. ഫീൽഡ്, ഓഫീസ് വിഭാഗങ്ങളെ സമ്മർദ്ദത്തിലാക്കി നടപ്പാക്കുന്ന ഡിജിറ്റൽ സർവ്വെ പ്രവർത്തനങ്ങൾ സേവനത്തിന്റെ ഗുണനിലവാരത്തെയും, വകുപ്പിന്റെ കാര്യക്ഷമതയെയും ബാധിച്ചിട്ടുണ്ട്. ഔട്ട്ടേൺ വർദ്ധിപ്പിക്കുന്നതിൽ മാത്രം ശ്രദ്ധ കേന്ദ്രീകരിക്കുന്ന രീതിയും, സർവ്വെ ജീവനക്കാരെ പരിഗണിക്കാതെ നടത്തുന്ന പരിഷ്കാരങ്ങളും നിർവ്വഹിക്കുന്ന ജോലികളെ ബാധിക്കുന്നുണ്ട്.

ഫീൽഡ് വിഭാഗം തയ്യാറാക്കുന്ന റെക്കോർഡുകൾ സൂക്ഷ്മ പരിശോധന നടത്തി കുറ്റമറ്റ റെക്കോർഡുകൾ തയ്യാറാക്കുന്നതിനു പുറമെ ഓഫീസ് ടെക്നിക്കൽ സീറ്റ് ജോലികളും ഡ്രാഫ്റ്റ്സ്മാൻവിഭാഗം നിർവ്വഹിക്കുന്നു. എന്നാൽ ഈ വിഭാഗം ആവശ്യമില്ലായെന്ന തരത്തിലുള്ള പ്രചരണം ഓഫീസ്, ഫീൽഡ് വിഭാഗങ്ങൾ തമ്മിൽ അനാരോഗ്യകരമായ സാഹചര്യങ്ങൾക്ക് കാരണമാകുന്നു. ഡ്രാഫ്റ്റ്സ്മാൻ നൽകുന്ന സേവനം വിശകലനം ചെയ്ത് സർവ്വെയർ ഡ്രാഫ്റ്റ്സ്മാൻതസ്തിക സംയോജനം നടപ്പിലാക്കാനുള്ള നടപടികൾക്ക് തയ്യാറാകണം.

സർവ്വെ വകുപ്പിന്റെ കീഴിൽ പ്രവർത്തിക്കുന്ന STI-K എന്ന സ്ഥാപനം വഴി ആധുനിക സാങ്കേതിക വിദ്യയിൽ ജീവനക്കാർക്ക് ആവശ്യമായ പരിശീലനം നൽകുന്നു. ഡിജിറ്റൽ സർവ്വെ പ്രവർത്തനങ്ങൾക്കായി ഉപയോഗിക്കുന്ന RTK/RET88 എന്നിവ സർവ്വെ പ്രവർത്തനങ്ങളുടെ വേഗത വർദ്ധിപ്പിക്കുമെങ്കിലും, പ്രായോഗിക തലത്തിൽ ജോലിയുടെ കൃത്യത തെളിയിക്കേണ്ടിയിരിക്കുന്നു. 4 വർഷംകൊണ്ട് പദ്ധതി പൂർത്തീകരിക്കുന്നതിന് ടെക്നിക്കൽ ജീവനക്കാരുടെ എണ്ണം പര്യാപ്തമല്ലാത്തതിനാൽ, കരാർ അടിസ്ഥാനത്തിലും സർവ്വെയർ, ഹെൽപ്പർമാരെ നിയമിച്ചാണ് ഡിജിറ്റൽ സർവ്വെ പ്രവർത്തനങ്ങൾ മുന്നോട്ടുപോകുന്നത്. നാവിഗേഷൻ ഉപഗ്രഹങ്ങളിൽ നിന്നും ലഭിക്കുന്ന സിഗ്നലുകളെ അടിസ്ഥാനമാക്കി പ്രവർത്തിക്കുന്ന 29 CORS (Continously Operating Reference Station) സ്റ്റേഷനുകൾ സർവ്വെ പ്രവർത്തനങ്ങൾക്കായി സംസ്ഥാനത്ത് വിവിധ ഭാഗങ്ങളിൽ സ്ഥാപിച്ചിട്ടുണ്ട്. ഡിജിറ്റൽ സർവ്വെയുമായി ബന്ധപ്പെട്ട് എല്ലാ വിവരങ്ങളും കൈകാര്യം ചെയ്യുന്നതിനായി 'എന്റെ ഭൂമി' എന്ന പോർട്ടൽ ആരംഭിച്ചിട്ടുണ്ട്.

നിലവിൽ സർവ്വെ പ്രവർത്തനങ്ങൾ നടക്കുന്ന വില്ലേജുകളുടെ 20% ഡ്രോൺ സർവ്വെയാണ് നിർവ്വഹിച്ചത്. എന്നാൽ ഇതിൽനിന്നും ലഭിക്കുന്ന ഡേറ്റകളൊന്നും കൃത്യതയോടെയല്ലായെന്ന് കാണാം. പരാതികളും തെറ്റുകളും വർദ്ധിക്കുന്നതിന് മറ്റൊരു കാരണം, ഫീൽഡ് ജോലികൾ ചെയ്യുമ്പോൾ തന്നെ ഗുണനിലവാരം പരിശോധിക്കുന്ന Standdard Operating Procedure (SOP) കൃത്യമായി നടക്കാത്തതിനാലാകാം. ജീവനക്കാർക്ക് സമ്മർദ്ദരഹിതമായി സമയമെടുത്ത് ജോലികൾ നിർവ്വഹിക്കാനുള്ള സാഹചര്യം ഒരുക്കേണ്ടതുണ്ട്. റെക്കോർഡുകളിൽ കടന്നുകൂടുന്ന തെറ്റുകൾ കാലങ്ങളോളം ജനങ്ങൾക്ക് ബുദ്ധിമുട്ടുണ്ടാക്കുന്നതാണ്. സർവ്വെ മാനുവൽ, റീസർവ്വെ ഇൻസ്ട്രക്ഷൻബുക്ക് എന്നിവയുടെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ SOP പ്രായോഗികമായി പരിഷ്കരിക്കുക, ശാസ്ത്രീയമായ ഔട്ട്ടേൺ നിശ്ചയിക്കുക, ഡിജിറ്റൽ സർവ്വെ ഫീൽഡ് ജോലിക്കൊപ്പം തന്നെ സൂക്ഷ്മ പരിശോധന കാര്യക്ഷമമാക്കുക, CORS എണ്ണം വർദ്ധിപ്പിച്ച് സിഗ്നൽ ലഭിക്കാത്ത സാഹചര്യം ഒഴിവാക്കുക, ഫീൽഡ് ജീവനക്കാർക്ക് ആഴ്ചയിൽ ഒരു ദിവസമെങ്കിലും ഓഫീസ് ഡ്യൂട്ടി അനുവദിച്ച് റെക്കോർഡിലെ തെറ്റുകൾ പരിഹരിക്കുന്നതിന് സാഹചര്യമുണ്ടാക്കുക തുടങ്ങിയ നിർദ്ദേശങ്ങൾ പ്രായോഗികമാക്കിയാൽ ഡിജിറ്റൽ സർവ്വെ കുറ്റമറ്റരീതിയിൽ നിർവ്വഹിക്കാനാകും. കൂടാതെ മുൻമുഖ്യമന്ത്രി വി.എസ്. അച്ചുതാനന്ദൻഅദ്ധ്യക്ഷനായ ഭരണ പരിഷ്കാര കമ്മീഷന്റെ അഞ്ചാം റിപ്പോർട്ടിലെ പ്രധാന ശുപാർശകളും പരിഗണിക്കേണ്ടതുണ്ട്.

താലൂക്ക്തല റീസർവ്വെ സൂപ്രണ്ടാഫീസുകൾ സ്ഥാപിക്കുക, സർവ്വെ സംബന്ധിച്ച ഭൂപരാതി ഫയലുകൾ അംഗീകരിക്കാനുള്ള അധികാരം സർവ്വെ സൂപ്രണ്ടുമാർക്ക് നൽകുക, സർവ്വെ വകുപ്പിലെ എല്ലാ തസ്തികകളും തുടർച്ചാനുമതി ആവശ്യമില്ലാത്ത സ്ഥിരംതസ്തികകളാക്കുക, സ്ഥലംമാറ്റങ്ങൾക്ക് സ്റ്റേഷൻതാലൂക്ക് ആയി ക്രമീകരിക്കുക, ജോലിഭാരത്തിന് അനുസൃതമായി അധിക തസ്തികകൾ ആവശ്യമായതിനാൽ 652 തസ്തികകൾ പുന:സ്ഥാപിക്കുക, ശാസ്ത്രീയമായി ജോലി പരിശോധിച്ച് വർക്ക് ഔട്ട്ടേൺ നിശ്ചയിക്കുക, ഡിജിറ്റൽ സർവ്വെ നിർവ്വഹിക്കുന്നതിനാവശ്യമായ നിയമഭേദഗതികൾ നടപ്പിലാക്കുക തുടങ്ങിയ നിർദ്ദേശങ്ങൾ നടപ്പിലാക്കുന്നത് വകുപ്പിന്റെ പ്രവർത്തനം മെച്ചപ്പെടുത്തുന്നതിന് സഹായകരമാകുന്നതാണ്.

32

സർവ്വെയും ഭൂരേഖയും വകുപ്പ്

"എല്ലാവർക്കും ഭൂമി, എല്ലാ ഭൂമിക്കും രേഖ, എല്ലാ രേഖയും സ്മാർട്ട് എന്നീ പ്രഖ്യാപിത ലക്ഷ്യങ്ങളുമായി 2022 നവംബർ 1 ന് സർക്കാർ ആരംഭിച്ച ഡിജിറ്റൽ സർവേയിൽ 4 വർഷം കൊണ്ട് സംസ്ഥാനത്തെ എല്ലാ വില്ലേജുകളുടെയും റീസർവേ പൂർത്തീകരണ മാണ് ലക്ഷ്യമിടുന്നത്. ഡിജിറ്റൽ സർവ്വേ പദ്ധതിക്ക് 858,42 കോടി രൂപയാണ് ചിലവ് പ്രതീക്ഷിക്കുന്നത്. റി ബിൽഡ് കേരള ഇനിഷ്യേറ്റിവിൽ ഉൾപ്പെടുത്തിയാണ് പ്രസ്തുത പദ്ധതി നടപ്പിൽ വരുത്തുന്നത്

ഡിജിറ്റൽ സർവെ -നേട്ടങ്ങൾ/ പ്രായോഗികത

നിലവിൽ വകുപ്പിൽ ആരംഭിച്ചിട്ടുള്ള ഡിജിറ്റൽ സർവ്വെ പ്രവർത്തനങ്ങൾ ഉപയോഗിക്കുന്ന ടെക്നോളജി കൊണ്ട് മുന്നിട്ട് നിൽക്കുന്നു. ആധുനിക സർവ്വ ഉപകരണങ്ങളായ RTK-Rover RETS എന്നിവ ഉപയോഗിച്ച് പൂർണമായും സോഫ്റ്റ് വെയർ അധിഷ്ഠിധമായി നിർവഹിക്കുന്നത് കൊണ്ട് വേഗത്തിലും, കൃത്യതയിലും ജോലി പൂർത്തീകരണത്തിന് സഹായകമാകും.

പ്രധാന ലക്ഷ്യങ്ങൾ

ആധികാരികവും കാലഹരണപ്പെടാത്തതുമായ ഡിജിറ്റൽ സർവേ റിക്കാർഡുകൾ പൊതുജനങ്ങൾക്ക് ലഭ്യമാക്കുക

ദുരന്ത നിവാരണം ഉൾപ്പെടെയുള്ള വകുപ്പുകളുടെ ഉപയോഗത്തിനായി മൾട്ടി പർപ്പസ് കടാസ്റ്റൽ ഡേറ്റ ബേസ് തയാറാക്കുക.

റവന്യൂ സർവേ രെജിസ്ട്രേഷൻ വകുപ്പുകളുടെ ഓൺലൈൻ സംവിധാനങ്ങളുടെ സംയോജനം നടത്തി ഒരു പോർട്ടലിൽ നിന്ന് ഭൂമിയുമായി ബന്ധപ്പെട്ട സേവങ്ങൾ ലഭ്യമാക്കുക.

നാല് വർഷം കൊണ്ട് പദ്ധതി പൂർത്തീകരിക്കുന്നതിന് വകുപ്പിലെ ടെക്ക്നിക്കൽ ജീവനക്കാർ അപര്യാപ്തമായതിനാൽ വകുപ്പിലെ ജീവനക്കാരെ കൂടാതെ കരാർ അടിസ്ഥാനത്തിൽ സർവേയർ, ഹെൽപ്പർമാരെ നിയമിച്ചാണ് ഡിജിറ്റൽ സർവ്വേ പ്രാവർത്തനങ്ങൾ മുന്നോട്ട് പോകുന്നത്. ഡിജിറ്റൽ സർവ്വേ പ്രവർത്തനങ്ങൾക്കായി സംസ്ഥാനത്തെ വിവിധ ഭാഗങ്ങളിൽ 29 CORS (Continuously operating reference Stations) argan muson നാവിഗേഷൻ ഉപഗ്രഹങ്ങളിൽ നിന്ന് ലഭിക്കുന്ന സിഗ്നലുകളെ അടിസ്ഥാനമാക്കിയാണ് ഈ സ്റ്റേഷനുകൾ പ്രവർത്തിക്കുന്നത്. സർവ്വേ നിർവഹിക്കുന്ന RTK ഉപകരണങ്ങൾക്ക് തത്സമയം വ്യക്തതയാർന്ന സിഗ്നലുകൾ ലഭ്യമാക്കുന്നത് CORS സ്റ്റേഷനുകളാണ്. സ്റ്റേഷനുകളിൽ നിന്ന് ലഭിക്കുന്ന സിഗ്നലുകൾ ഉപയോഗിച്ച് RTK ഉപകരണങ്ങൾ ഓരോ പോയിന്റുകളുടെയും കൃത്യമായ കോർഡിനേറ്റുകൾ നൽകുകയും ഒരു ടാബ്ലെറ്റിന്റെ സഹായത്തോടുകൂടി ഫീൽഡിൽ വെച്ച് തന്നെ അതിർത്തികൾ തമ്മിൽ യോജിപ്പിച്ച് സർവ്വേ ജോലികൾ ത്വരിതപ്പെടുത്തുകയും ചെയ്യുന്നു. എന്റെ ഭൂമി പോർട്ടൽ ഡിജിറ്റൽ സർവേയുമായി ബന്ധപ്പെട്ട മുഴുവൻ വിവരങ്ങളും കൈകാര്യം ചെയ്യുന്നതിനായി ആരംഭിച്ച പോർട്ടൽ' ആണ് "എന്റെ ഭൂമി . മാപ്പുകൾ കൃത്യമായി തയാറാക്കാനും, സർവ്വേ രേഖകൾ തയാറാക്കാനും, ഭൂമി സംബന്ധമായ എല്ലാ രേഖകളും ഓൺലൈൻ മുഖാന്തിരം ലഭ്യമാക്കാനും ഈ പോർട്ടൽ സഹായിക്കുന്നു . ഡിജിറ്റൽ സർവേ പൂർത്തീകരണ ശേഷം റവന്യൂ ഭരണം സുഗമമാക്കുക പോക്കുവരവ് നടക്കുമ്പോൾ സർവേ സ്കെച്ച് ഉൾപ്പെടെ നൽകുക മുതലായ ലക്ഷ്യങ്ങളും പോർട്ടലിനുണ്ട്.

ടോറൻസ് സമ്പ്രദായം

കോട്ടയം, എറണാകുളം ജില്ലയിലെ അങ്കമാലി എന്നിവിടങ്ങളിലെ 13 വില്ലേജുകളിൽ 1995 മുതൽ നടപ്പിൽ വരുത്തിയ ഒരു രീതിയാണ് ടോറൻസ് സമ്പ്രദായം. ഭൂമി രജിസ്ട്രേഷന് അംഗീകരിച്ച സർവേ പ്ലാൻ നിർബന്ധമാണ് എന്നതാണ് ഇതിന്റെ പ്രത്യേകത. ഓരോ ഭൂ കൈമാറ്റത്തോടൊപ്പവും സർവ്വേ പ്ലാനും അംഗീകരിച്ച് രെജിസ്റ്റർ ചെയ്യുന്നു. ഒരു ലൈസൻസ്ഡ് സർവേയർ തയാറാക്കുന്ന സർവ്വേ പ്ലാൻ ഡ്രാഫ്റ്റ്സ്മാന്മാരുടെ സൂക്ഷ്മ പരിശോധനകൾക്ക് ശേഷം ഹെഡ് സർവേയർ റാങ്കിലുള്ള ഒരു ഉദ്യോഗസ്ഥൻ അംഗീകരിച്ച് നൽകുന്നു.

നടപ്പിലാക്കിയിരിക്കുന്ന വില്ലേജുകൾ

കോട്ടയം ജില്ല: കോട്ടയം, അയ്മനം, ചെങ്ങളം, നാട്ടകം, തിരുവാർപ്പ്, പേരൂർ, കുമരകം

ആലുവ

അങ്കമാലി, മഞ്ഞപ്ര മൂക്കന്നൂർ, തുറവൂർ, ചൊവ്വര, കറുകുറ്റി

പ്രയോജനങ്ങൾ

*ഭൂമി റെജിട്രേഷനൊപ്പം സർവ്വേ നടപടികളും നടക്കുന്നതിനാൽ ഭൂ രേഖകൾ നാതീകരിക്കുന്നു. *നാളത്തീകരിച്ച സർവ്വേ പ്ലാൻ തയാറാക്കുന്നതിനാൽ അതിർത്തി തർക്കങ്ങൾ ഇല്ലാതാകുന്നു.

'വിസ്തീർണ്ണം സംബന്ധിച്ച പരാതികൾ കുറയുന്നു

കൃത്യമായ വിസ്തീർണ്ണത്തിന് മതിയാകുന്നതോടൊപ്പം, തർക്കമറ്റ ഭൂമി ലഭിക്കുന്നു.

"വസ്തു ഉടമകൾക്ക് തുക നൽകിയാൽ ടോറൻസ് സമ്പ്രദായം വ്യാപിപ്പിക്കണമെന്ന് മുൻ മുഖ്യമന്ത്രി സ.വി എസ് അച്യുതാനന്ദൻ അധ്യക്ഷനായ നാലാം ഭരണ പരിഷകര കമ്മീഷന്റെ അഞ്ചാമത് റിപ്പോർട്ട് ശുപാർശ നല്കിയിട്ടുള്ളതാണ്.

33

റവന്യൂ വകുപ്പ്

അനൂപ് വി വി[1], ഷാജി[2], ഇ .പ്രമോദ്[3]

സർക്കാർ വകുപ്പുകളുടെ മാതൃവകുപ്പായ റവന്യൂ വകുപ്പ് യാഥാസ്ഥിതിക ഭരണ ശൈലികളിൽ നിന്നും കാലാനുസൃതമായ മാറ്റങ്ങൾ ഉൾക്കൊണ്ട് നവീന ഭരണ ക്രമത്തിലേക്ക് അതിവേഗം മാറിക്കൊണ്ടിരിക്കയാണ്. വിവരസാങ്കേതിക വിദ്യ പ്രയോജനപ്പെടുത്തി നിരവധി ഭരണ നിർവ്വഹണ പ്രവർത്തനങ്ങൾ വകുപ്പ് നടത്തി വരുന്നു. സേവന മേഖല ശക്തവും സുതാര്യവുമാക്കുന്നതിന് റവന്യൂ വകുപ്പ് എന്നും പ്രതിജ്ഞാബന്ധമാണ്.

റവന്യൂ വരുമാനം, ഭൂമി സംരക്ഷണം, ഭൂമിവിനിയോഗം, ഭൂമി വിതരണം, ദുരന്ത നിവാരണം, തെരഞ്ഞെടുപ്പ്, സെൻസസ്, പൗരാവകാശ സംരക്ഷണം സർട്ടിഫിക്കറ്റ് സേവനം സാമൂഹ്യനീതി ക്ഷേമ പ്രവർത്തനങ്ങൾ ഭൂരേഖാ സംരക്ഷണം തുടങ്ങി വിവിധങ്ങളായ വിഷയങ്ങൾ കൈകാര്യം ചെയ്യുന്ന റവന്യൂ വകുപ്പ് സർക്കാറിൻറെ മുഖമായാണ് അറിയപ്പെടുന്നത്.

മുൻകാല പഠന റിപ്പോർട്ടുകൾ പ്രകാരം ജോലിഭാരവും ജീവനക്കാരുടെ കുറവുമാണ് വകുപ്പ് നേരിടുന്ന പ്രധാന പ്രശ്നം. ആവശ്യമായ ട്രെയിനിങ്ങുകൾ ജീവനക്കാർക്ക് ലഭിക്കുന്നത് കൂടുതൽ നന്നായിരിക്കും. പേ റിവിഷനിലും വകുപ്പിലെ ജീവനക്കാർ വലിയ അപാകത നേരിടുന്നുണ്ട്. എക്സിക്യൂട്ടീവ് അധികാരങ്ങലുള്ള വില്ലേജ് ഓഫീസർമാർക്ക് ഹെഡ് ക്ലാർക്ക് തസ്തികയിലുള്ള ശമ്പളമാണ് ലഭിക്കുന്നത്. പഞ്ചായത്ത് സെക്രട്ടറിക്ക് തുല്യമായ പദവിയിലേക്ക് വി ഒ മാരെ ഉയർത്തേണ്ടത് വളരെ അത്യാവശ്യമാണ്.

റവന്യൂ വകുപ്പിനെ കൂടുതൽ ജനസൗഹൃദമാക്ക്കുന്നതിന് നെറ്റ് വർക്ക്, സോഫ്റ്റ്വെയർ അപ്ഗ്രഡേഷൻ, ജോലി വിഭജനം, സോഫ്റ്റ്വെയറുകൾ പൊതു ഫോർമാറ്റിൽ കൊണ്ടുവരുന്നത്, സർട്ടിഫിക്കറ്റ് ലഘൂകരണം എന്നീ നടപടികൾ സ്വീകരിക്കാവുന്നതാണ്. വകുപ്പിന്റെ പ്രവർത്തനം മെച്ചപ്പെടുത്തുന്നതിന് വില്ലേജ് ഓഫീസുകളുടെ പുനർ വിഭജനം അനിവാര്യമാണ്.

സേവന - സർവ്വീസ് വിതരണം മെച്ചപ്പെടുത്തുന്നതിനായി ഫ്രണ്ട് ഓഫീസ് സംവിധാനം ,റാപിഡ് ആക്ഷൻ സെൽ ,കിയോസ്ക് ഫോർ പബ്ലിക്ക് ,കമ്പ്യൂട്ടർവൽകൃത ടോക്കൺ സംവിധാനം ,സർട്ടിഫിക്കറ്റ് സംബന്ധിച്ച വിവരങ്ങൾ നൽകുക എന്നീ സംവിധാനങ്ങൾക്കൊപ്പം സേവനാവകാശ നിയമം പരിഷ്കരിക്കൽ ,ഓൺ ലൈൻ സർട്ടിഫിക്കറ്റുകൾ (ഇ-ഡിസ്ട്രിക്റ്റ്) ,സാമൂഹ്യക്ഷേമ പെൻഷൻ സർട്ടിഫിക്കറ്റുകൾ ,ജനന-മരണ (വൈകിയത്) സർട്ടിഫിക്കറ്റ് ടെംപ്ലേറ്റ് ,തരംമാറ്റൽ പ്രക്രിയ ,തണ്ണീർത്തട നിയമം അധികാരം വിഭജിക്കൽ ,ഓൺലൈൻ പോക്ക് വരവ് ,ഒഴിമുറി കേസ് ,ടി.പി മോഡിഫിക്കേഷൻ ,ഓൺലൈൻ പി വി (റെലിസ്) ,കെട്ടിട നികുതി / ആഡംബര നികുതി നിയമ പരിഷ്ക്കാരം ,ജോലിഭാരം ലഘൂകരിക്കൽ എംപോളിയി അപ്രെയസൽ സിസ്റ്റം ,ഇൻറ്റഗ്രഷൻ ഓഫ് വേരിയസ് ഇ സൈറ്റ് ,മഹസർ (polioc/Exide) ലഘൂകരിക്കൽ ,ജോലി വിഭജനം (സ്റ്റാഫ് പാറ്റേൺ മോഡിഫിക്കേഷൻ) ,താലൂക്ക് വിഭജനം, ഈ-സാക്ഷരത (റവന്യൂ വകുപ്പ്), അക്ഷയ/കോമൺ സർവ്വീസ് സെൻറർ തുടങ്ങിയ കാര്യങ്ങളും പരിഗണിക്കാവുന്നതാണ്. ഭൂപരിഷ്ക്കരണ നിയമം പരിഷ്ക്കരിക്കൽ ,ലാൻറ് ട്രിബ്യൂണൽ പട്ടയ വിതരണം (ഓൺലൈൻ) മുഖേന മിച്ചഭൂമി സംബന്ധമായ പ്രശ്നങ്ങൾ പരിഹരിക്കാവുന്നതാണ്. ഇ ഓഫീസ് സംവിധാനം നിലവിൽ വന്നതിൽ കൂടുതൽ കാര്യക്ഷമമായ ഇലക്ട്രോണിക്ക് ഉപകരണങ്ങളുടെ ലഭ്യത ഉറപ്പ് വരുത്തേണ്ടതുണ്ട്.

വകുപ്പിൻറെ വികസനത്തിന് സംസ്ഥാന സർക്കാർ ഇടപ്പെടുന്നുണ്ടെങ്കിലും ,കേന്ദ്ര സർക്കാർ, സംസ്ഥാനങ്ങൾക്ക് അനുവദിക്കുന്ന നികുതി വിഹിതം വെട്ടിക്കുറക്കുന്നത് പൊതുവായ വികസനത്തിന് തടസ്സം സൃഷ്ടിക്കുന്നുണ്ട്. റീസർവ്വെ പൂർത്തീകരണം ലക്ഷ്യത്തിലെത്തിക്കുന്നതിന് ആവശ്യമായ ജീവനക്കാരെ നിയോഗിക്കേണ്ടതുണ്ട് - ഇത്തരം പ്രവർത്തനങ്ങൾക്ക് ജീവനക്കാരെ സഹായിക്കുന്നതിൽ സാങ്കേതിക വിദ്യഭ്യാസ മേഖലയായ ഐ.ടി ഐ / പോളിടെക്നിക്ക് എന്നിവിടങ്ങളിലെ വിദ്യാർത്ഥികളെ ഉപയോഗപ്പെടുത്തുന്നത് പരിഗണിക്കാവുന്നതാണ്.

ദുരന്ത നിവാരണം / മറ്റ് അടിയന്തര സാഹചര്യങ്ങൾ എന്നിവ നേരിടുന്നതുമായി ബന്ധപ്പെട്ട, യുവജനങ്ങൾ, വിദ്യാർത്ഥികൾ എന്നിവരെ ആവശ്യമായ പരിശീലനം നൽകി ഭാവിയിൽ ഉപയോഗിക്കാൻ കഴിയുന്ന രീതിയിൽ പ്രത്യേകം രൂപീകരിക്കാവുന്നതാണ്. തരം മാറ്റൽ അടക്കം ഒന്നിൽ കൂടുതൽ ഡിപ്പാർട്ട്മെൻറു

കളുടെ ആവശ്യമുള്ള ജോലികൾ ചെയ്യുന്നതിനും ഫയൽ നീക്കം ത്വരിതപ്പെടുത്തുന്നതിനും ഉതകുന്നതരത്തിൽ ബന്ധപ്പെട്ട ഡിപ്പാർട്ട്മെൻറ് ജീവനക്കാരുടെ സേവനം സുഗമമായി ലഭിക്കുന്നതിൽ ആവശ്യമായ ക്രമീകരണങ്ങൾ നയപരമായി രൂപീകരിക്കേണ്ടതാണ്.

വകുപ്പിലെ നിയമങ്ങൾ, ചട്ടങ്ങൾ, മാന്വലുകൾ തുടങ്ങിയവ കാലോചിതമായി പരിഷ്കരിക്കണം. ഭരണ ഭാഷ പൂർണ്ണമായും മലയാളമാക്കണം.

ജനസംഖ്യയുടെയും, ഭൂവിസ്തൃതിയുടെയും ജോലി ഭാരത്തിൻറെയും അടിസ്ഥാനത്തിൽ വില്ലേജുകൾ പുനസംഘടിപ്പിക്കുക. ഭൂമി ഏറ്റെടുക്കുന്നതിനായി രൂപീകൃതമാവുന്ന സ്പെഷ്യൽ എൽ. എ ഓഫീസുകൾക്ക് തുടർച്ചാനുമതി ഓരോ സാമ്പത്തിക വർഷാടിസ്ഥാനത്തിൽ നൽകുക, ദുരന്തനിവാരണ അതോറിറ്റി സാങ്കേതിക വിദ്ഗദ്ധരെ ഉൾപ്പെടുത്തി പുനസംഘടിപ്പിക്കുക. പഞ്ചായത്ത് രാജ് നിയമത്തിൻറെ ഭാഗമായി ജീവനക്കാർ പ്രാദേശിക സർക്കാറുകളുടെ കീഴിലേക്ക് വന്നതായ സാഹചര്യത്തെ പൂർണ്ണമായും ഉൾക്കൊള്ളാൻ വകുപ്പിലെ ചെറിയ ശതമാനം ജീവനക്കാർ ഇനിയും തയ്യാറായിട്ടില്ല. തരം മാറ്റം - റവന്യൂ കെട്ടിടനികുതി നിർണ്ണയം തുടങ്ങിയ വിഷയങ്ങളിൽ മറ്റ് വകുപ്പുകളുമായി സംയോജിച്ചു പ്രവർത്തനത്തിൽ രൂപരേഖ തയ്യാറാക്കേണ്ടതാണ്. രേഖകൾ പൂർണ്ണമായും ഡിജിറ്റലൈസ് ചെയ്യേണ്ടതാണ്. ജീവനക്കാരുടെ പൊതുസ്ഥലമാറ്റത്തിനായി നിലവിൽ വന്ന എച്ച്. ആർ.എം.എസ് സംവിധാനത്തിൽ സ്റ്റേഷൻ താലൂക്ക് പരിധിയാകിയതിൽ ജീവനക്കാർക്ക് വളരെയധികം പ്രയാസം സൃഷ്ടിക്കും ആയത് മറ്റ് വകുപ്പുകൾ സ്വീകരിച്ച ജീവനക്കാർക്ക് അനുകൂലമായ രീതി ആവിഷ്ക്കരിക്കേണ്ടതുണ്ട്. നിലവിൽ ഐ.എൽ.ഡി.എം. തിരുവനന്തപുരം സർവീസ് സംബന്ധമായി - പുതിയ ജീവനക്കാർക്കുള്ള പരിശീലനം നടത്തിവരുന്നുണ്ട്. എന്നാൽ പുതുതായി സർവ്വീസിൽ വരുന്നവർക്ക് സമൂഹത്തിന് വേണ്ടിയാണ് താൻ ജോലി ചെയ്യുന്നത് എന്ന അവബോധം സൃഷ്ടിക്കുന്ന തരത്തിൽ ഉള്ള പരിശീലന പരിപാടി രൂപപ്പെടുത്തി നടപ്പിലാക്കേണ്ടതുണ്ട്. കാലനുസൃതമായി സാങ്കേതിക വൈദഗദ്യം എല്ലാ ജീവനക്കാർക്കും ലഭ്യമാക്കുന്നതിനാവശ്യമായ പരിശീലനം നൽകണം.

ജീവനക്കാർ സ്വയം അഴിമതിയിൽ നിന്നും മാറി നിൽകുന്നതോടൊപ്പം താൻ ജോലി എടുക്കുന്ന സ്ഥാപനത്തിലെ എല്ലാവരും അഴിമതി മുക്തരാണ് എന്ന് ഉറപ്പു വരുത്തുന്ന പ്രവർത്തനങ്ങൾ കൂടി ഏറ്റെടുക്കേണ്ടതുണ്ട്. അഴിമതിക്കെതിരെ ശക്തമായ നിരീക്ഷണ സംവിധാനങ്ങളും, ശിക്ഷാനടപടികളും ഉറപ്പുവരുത്തണം. ആഭ്യന്തര വിജിലൻസ് സംവിധാവും, പോലീസ് വിജിലൻസ് സംവിധാനവും ഇനിയും ശക്തിപ്പെടുത്തേണ്ടതുണ്ട്. അഴിമതിയുമായി ബന്ധപ്പെട്ട് കാര്യങ്ങളിൽ ജീവനക്കാരുടെ സംഘടനകളും പൊതുജന സാമാന്യവും കൂടെ ശക്തമായി ഇടപെടുമ്പോൾ മാത്രമേ ഇക്കാര്യത്തിൽ പൂർണ്ണമായും വിജയിക്കാൻ കഴിയും.

1- 9895812073, 2- 9497170754, 3- 9495404818

34

നവ കേരള കാലത്തെ ഭരണം നിർവഹണം സംസ്ഥാന ചരക്ക് സേവന നികുതി വകുപ്പ്

നവനീത് കൃഷ്ണൻ

നാടിൻറെ സമഗ്ര പുരോഗതിക്കും വികസനത്തിനും ആവശ്യമായ വരുമാന സമാഹരണത്തിനായി കാലാകാലങ്ങളിൽ നടപ്പാക്കുന്ന നികുതി നിയമങ്ങളുടെ ഭരണനിർവഹണം വകുപ്പ് നിർവഹിച്ചു വരുന്നു. ഇന്ത്യൻ ഭരണഘടനയുടെ അനുച്ഛേദം 265 മുതൽ 259 വരെ 245 246 എന്നിവ ഭരണഘടനയുടെ ഏഴാം ഷെഡ്യൂളിനൊപ്പം ചേർത്തു വായിച്ചാണ് കേന്ദ്രവും സംസ്ഥാനങ്ങളും തമ്മിലുള്ള നികുതി അധികാര വിതരണം പരസ്പര കൈകടത്തൽ ഇല്ലാതെയുള്ള പ്രവർത്തനങ്ങൾ എന്നിവ നടപ്പാക്കുന്നത് 2017 വരെ കേന്ദ്ര-സംസ്ഥാന തലങ്ങളിൽ നിരവധി നികുതികൾ ചുമത്തിയിരുന്നു കേരളസംസ്ഥാനമായി രൂപപ്പെടുന്നതിന് മുമ്പ് പ്രാദേശികമായി വിൽപ്പന നികുതി കൊണ്ടുവന്നിരുന്നു കേരള സംസ്ഥാനം ആയി രൂപപ്പെട്ടതിനുശേഷം നിലനിന്നിരുന്ന റവന്യൂ ബോർഡിനെ 17 1998 പ്രാബല്യത്തിൽ വാണിജ്യനികുതി വകുപ്പായി സർക്കാർ ഉത്തരവുമൊക്കെ പുനർനാമകരണം ചെയ്തു 003ൽരാജ്യം മൂല്യ വർദ്ധിത നികുതി സമ്പ്രദായത്തിലേക്ക് മാറിയതിനെ തുടർന്ന് കേരളത്തിലും 2005 ഏപ്രിൽ ഒന്നിന് മൂല്യ വർദ്ധിത നികുതി നിയമം കെ വി എ റ്റി നിലവിൽ വന്നു 2017 വിവിധ നികുതി നിയമങ്ങളെ സംയോജിപ്പിച്ച് ഏകീകൃത നികുതി സമ്പ്രദായം ഇന്ത്യയിൽ നടപ്പിലാക്കി 1 7 2018 നിലവിൽ വന്ന ചരക്ക് സേവന നികുതി നിയമം

2017 ന് പുറമേ കേന്ദ്രം ചുമത്തുന്ന കസ്റ്റംസ് ഡ്യൂട്ടിയും സംസ്ഥാനങ്ങളിൽ ഈടാക്കുന്ന സ്റ്റാമ്പ് ഡ്യൂട്ടിയും ഇപ്പോഴും നിലവിലുണ്ട് പുതിയ നിയമത്തിന്റെ സാഹചര്യത്തിൽ 2 8 2022ലെ സർക്കാർ ഉത്തരവ് പ്രകാരം ടാക്സ് പേർ സർവീസസ് ഓഡിറ്റ് ഇൻറലിജൻസ് ആൻഡ് ഇൻഫോ എന്നീ പ്രധാന മൂന്ന് വിഭാഗങ്ങളും അനുബന്ധ വിഭാഗങ്ങളും ഉൾപ്പെടുത്തി വകുപ്പ് പുനസംഘടന യാഥാർത്ഥ്യമാക്കി ഫംഗ്ഷണൽ സ്പെഷ്യലൈസേഷൻ വഴി വകുപ്പിന്റെ ഗുണമേന്മ വർദ്ധിപ്പിക്കുക നികുതി സമാഹരണ പ്രവർത്തനങ്ങൾ സമഗ്രവും ശാസ്ത്രീയവും ആക്കുക വിവരസാങ്കേതികവിദ്യകളുടെ സഹായത്തോടെ നികുതി ദായകരെ സഹായിക്കുക എന്നീ ലക്ഷ്യങ്ങളിൽ അധിഷ്ഠിതമായി നിലവിൽ വകുപ്പ് മുന്നോട്ടു പോകുന്നു ജി എസ് ടി നിയമത്തിൽ ചെക്ക് പോസ്റ്റുകൾ അപ്രസക്തമായതിനാൽ 2018ൽ അവ നിർത്തലാക്കി വി എ ടി നിയമത്തിന് കീഴിൽ പ്രവർത്തിച്ചിരുന്ന ഓഫീസുകൾ ക്രമപ്പെടുത്തുകയും ഓരോ ഓഫീസിന്റെയും അധികാരപരിധി നിർണയിക്കുകയും ചെയ്തു 15 ടാക്സ് പെയർ സർവീസ് ജില്ലകൾ 31 ടാക്സ് പെയർ സർവീസ് ഡിവിഷനുകൾ 94 ടാക്സ് സർവീസ് സർക്കിൾ ഓഫീസുകൾ 7 ഓഡിറ്റ് സോണുകൾക്ക് കീഴിൽ 66 ഓഡിറ്റ് ഡിവിഷനുകൾ 140 ഓഡിറ്റ് ടീമുകൾ 41 ഇന്റലിജൻസ് യൂണിറ്റുകൾ 47 ഇൻഫോർഡുകൾ എന്നിവ ഉൾപ്പെടെ വിപുലമായ ഘടനയാണ് പുനസംഘടനയിലൂടെ സാധ്യമാക്കിയിട്ടുള്ളത് മറ്റ് സംസ്ഥാനങ്ങളും കേന്ദ്രവുമായി ഏകോപിപ്പിച്ച് പ്രവർത്തിക്കുന്നതിന് ഇൻറർ അഡ്മിനിസ്ട്രേഷൻ കെ ഓർഡിനേഷൻ ഡിവിഷനും നിലവിലുണ്ട് ഓഫീസുകൾ അപ്പീലുകൾ എന്നിവ ആവശ്യമായ മാറ്റങ്ങളുടെ തുടരുന്നത് ആണ് ജീവനക്കാര്യം കൈകാര്യം ചെയ്യുന്നതിനായി റവന്യൂ ജില്ലാ അടിസ്ഥാനത്തിൽ ഒറ്റ എസ്റ്റാബ്ലിഷ്മെൻറ് സംവിധാനവും നിലവിൽ വന്നിട്ടുണ്ട് പുനസംഘടനയുടെ ഭാഗമായി വകുപ്പിന്റെ സ്പെഷ്യൽ റോളുകളിൽ ആവശ്യമായ മാറ്റങ്ങൾ വരുത്തേണ്ടതുണ്ട് പുനസംഘടനയ്ക്ക് ശേഷമുള്ള വകുപ്പിന്റെ പ്രവർത്തനഫലമായി കഴിഞ്ഞ മൂന്ന് മാസത്തിനിടയിൽ 960 കോടിയിലധികം തുക നികുതി ഇനത്തിൽ സമാഹരിക്കാൻ കഴിഞ്ഞിട്ടുണ്ടെന്ന് എടുത്തു പറയേണ്ടതാണ്.

35

ട്രഷറി വകുപ്പ് -വികസനത്തിന്റെ പാതയിൽ

കൃഷ്ണകുമാർ

സംസ്ഥാന ട്രഷറി വകുപ്പ് ആധുനിക ധനകാര്യ സ്ഥാപനങ്ങളോട് കിടപിടിക്കുന്ന രീതിയിലുള്ള മാറ്റങ്ങൾ ഉൾക്കൊണ്ട് , സംസ്ഥാന ധനകാര്യ മാനേജ്മെന്റ് വളരെ ഭംഗിയായി തന്നെ നിറവേറ്റുന്നുണ്ട്. ഒട്ടേറെ നൂതന സംവിധാനങ്ങൾ ട്രഷറിയിൽ ഇതിനോടകം ഏർപ്പെടുത്തി കഴിഞ്ഞു. സെൻട്രൽ സെർവർ വാങ്ങിയാണ് അതിനു തുടക്കമിട്ടത്. പൊതുജനങ്ങൾക്ക് ഇത് മൂലം ലഭിക്കുന്ന ഗുണങ്ങൾ താഴെ ക്രോഡീകരിക്കുന്നു.

1. കോർ ബാങ്കിങ് -ട്രഷറി അക്കൗണ്ടുടമകൾക്ക് , സംസ്ഥാനത്തെ ഏതു ട്രഷറിയിൽ നിന്നും പണം പിൻവലിക്കാനും ,നിക്ഷേപിക്കുവാനും സാധ്യമായത് ചരിത്ര നേട്ടമാണ്.

2. ഓൺലൈൻ ബാങ്കിങ് സേവനങ്ങൾ - ട്രഷറി അക്കൗണ്ട് ഇടപാടുകാർക്ക് യാതൊരു സർവീസ് ചാർജും ഈടാക്കാതെ ഓൺലൈൻ ബാങ്കിങ് സേവനങ്ങൾ ലഭ്യമായത് എടുത്തു പറയത്തക്ക മറ്റൊരു നേട്ടമാണ്. ട്രഷറികളിലെ തിരക്കിൽ നിന്നൊഴിവായി , മാസാദ്യ പ്രവർത്തി ദിവസം തന്നെ ഇടപാടുകാർക്കു തങ്ങളുടെ ബാങ്ക് അക്കൗണ്ടുകളിലേക്ക് പണം ഓൺലൈൻ ആയി മാറ്റുന്നതിനും ബാങ്കിന്റെ ATM സൗകര്യം ഉപയോഗിച്ച് പണം പിൻവലിക്കാൻ സാധ്യമായത് വകുപ്പിൽ നടപ്പിലാക്കുന്ന ആധുനികവൽക്കരണം കൊണ്ടാണെന്ന് പ്രത്യേകം പറയേണ്ടതില്ല.

3.ഇ-ട്രഷറി സംവിധാനം - 2015 ൽ ഉൽഘാടനം ചെയ്യപ്പെട്ടു എങ്കിലും ഒന്നാം പിണറായി വിജയൻ സർക്കാരിൻറെ ആദ്യ വർഷമാണ് ഇതിൻറെ വികാസം തുടങ്ങിയത് എന്ന് അഭിമാനപൂർവം പറയാം. ഇന്ന് സംസ്ഥാനത്തെ 78 വകുപ്പുകളും 25 ബാങ്കുകളും ഈ സംവിധാനത്തിൽ ഇന്റഗ്രേറ്റ് ചെയ്യപ്പെട്ടു കഴിഞ്ഞു. സർക്കാരിലേക്ക് അടയ്ക്കാനുള്ള തുക ഓൺലൈൻ ആയി തന്നെ , ഏതൊരു പൗരനും ലോകത്തെവിടെ നിന്നും 24 മണിക്കൂറും അടയ്ക്കാം എന്നത് ഇതിന്റെ സവിശേഷതയാണ്. അടയ്ക്കുന്ന സമയത്തു തന്നെ അതിന്റെ രസീത് ലഭ്യമാകുന്നതും ട്രഷറികൾ സന്ദർശിക്കാതെ ഈ സൗകര്യം ഇടപാടുകാർക്കു കിട്ടുന്നതും ഈ സംവിധാനത്തിൻറെ സവിശേഷതയാണ്.

4.ട്രഷറി അടിസ്ഥാന സൗകര്യ വികസന പദ്ധതി (TIDP)- ഇടതു പക്ഷ സർക്കാർ 2011 ൽ രൂപം നൽകിയ ഈ പദ്ധതി പൂർണമായും ഫലപ്രാപ്തിയിലെത്തിയത് 2016 ൽ 35 ട്രഷറി കെട്ടിടങ്ങൾ നിർമിക്കുമെന്ന ഒന്നാം പിണറായി സർക്കാരിന്റെ ആദ്യ ബജറ്റ് പ്രഖ്യാപനത്തോടെയാണ് . പൊട്ടിപ്പൊളിഞ്ഞ

കെട്ടിടങ്ങളിൽ പ്രവർത്തിച്ചു വന്നിരുന്ന , സ്വന്തമായി ഭൂമിയുള്ള മുഴുവൻ ട്രഷറികൾക്കും പുതിയ കെട്ടിടമെന്ന സ്വപ്നം യാഥാർഥ്യമായത് ഇടതു പക്ഷ ജനാധിപത്യ മുന്നണി സർക്കാരിന്റെ ഭരണ നേട്ടങ്ങളുടെ പട്ടികയിൽ ഒന്നാം സ്ഥാനത്തു തന്നെ എന്നും നിലനിൽക്കും.

വകുപ്പ് രൂപീകൃതമായി 60 വർഷങ്ങളായിട്ടും വാടക കെട്ടിടങ്ങളിൽ തുടർന്ന് വന്ന ട്രഷറി വകുപ്പിന് സ്വന്തമായൊരു ആസ്ഥാന മന്ദിരമെന്ന സ്വപ്നം പൂവണിഞ്ഞത് ഈ സർക്കാരിന്റെ കാലത്താണ്. പട്ടത്തു തലയെടുപ്പോടെ നിൽക്കുന്ന ട്രഷറി ഡയറക്ടറേറ്റ് മന്ദിരം പൊതുജനങ്ങൾക്കും ജീവനക്കാർക്കും ഏർപെടുത്തിയിട്ടുള്ള സൗകര്യങ്ങൾ മറ്റു സ്ഥാപനകൾക്കു മാതൃകയാണ് എന്ന് അഭിമാനപൂർവം പറയാം.

5.പെൻഷൻകാർക്ക് ഏർപ്പെടുത്തിയിട്ടുള്ള സൗകര്യങ്ങൾ -സംസ്ഥാന സർക്കാരിൽ നിന്നും പെൻഷൻ വാങ്ങുന്ന എല്ലാപേർക്കും ട്രഷറി സന്ദർശിക്കാതെ സേവനങ്ങൾ ലഭ്യമാവുന്നുണ്ട്. പെൻഷൻ പോർട്ടലിൽ രജിസ്റ്റർ ചെയ്യുന്നതിലൂടെ ഓൺലൈൻ ആയി മസ്റ്ററിങ്, ഇൻകം TAX സ്റ്റേറ്റ്മെന്റ് സമർപ്പണം, പെൻഷൻ സംബന്ധമായ വിവരങ്ങൾ എന്നിവ വിരൽ തുമ്പിൽ ലഭ്യമാവുന്നു.

സംസ്ഥാന ധനകാര്യ മാനേജ്മെൻറ് - ട്രഷറികൾ വഹിക്കുന്ന പങ്ക് -വകുപ്പുകൾ ബജറ്റ് എസ്റ്റിമേറ്റ് തയാറാക്കുന്നത് മുതൽ എല്ലാ കാര്യങ്ങളും ഓൺലൈൻ മോഡ്യൂളുകൾ മുഖേനയാണ് ഇപ്പോൾ ചെയ്യുന്നത്. ബില്ലുകളുടെ ഓൺലൈൻ സമർപ്പണ രീതി ,ട്രഷറി സന്ദർശിക്കാതെ മറ്റു വകുപ്പുകൾക്ക് നൽകുന്ന സൗകര്യങ്ങൾ പ്രത്യേകം പറയേണ്ട ഒന്ന് തന്നെയാണ്. സർക്കാരിന് അതാതു ദിവസത്തെ ധനകാര്യ സ്ഥിതി നേരിട്ട് അപ്പപ്പോൾ തന്നെ അറിഞ്ഞു ധനകാര്യ മാനേജ്മെന്റ് നിർവഹിക്കാൻ കഴിയുക എന്നത് ആധുനിക കാലം അർഹിച്ച ഒന്ന് തന്നെ എന്നതിൽ സംശയമേതുമില്ല.

മറ്റു സംസ്ഥാന സർക്കാരുകൾക്ക് മോഡൽ ആയി സംസ്ഥാന ട്രഷറി വകുപ്പ് മാറി എന്നത് ഒരു ജനപക്ഷ സർക്കാരിന്റെ വകുപ്പിനോടുള്ള പ്രതിബദ്ധത ഒന്ന് കൊണ്ട് തന്നെ എന്ന് നിസ്സംശയം പറയാം.

സീനിയർസൂപ്രണ്ട്, ട്രഷറി ഡയറക്ടറേറ്റ്
myselfkrishnakumaras@gmail.com

36

വനംവകുപ്പ്

കാടുകളിൽ നിന്നും ആദിവാസി വി എസ് എസ് മുഖേന പച്ച മരുന്നുകൾ ശേഖരിച്ചു വനം വകുപ്പിന്റെ നേതൃത്വത്തിൽ ആയുർവേദ കമ്പനികൾക്ക് വില്പന നടത്തിയാൽ ആദിവാസികൾക്ക് സ്ഥിരം വരുമാനവും മികച്ച വിലയും ലഭിക്കും ഇടനിലക്കാരുടെ ചൂഷണത്തിൽ നിന്നും രക്ഷപ്പെടാനും സഹായിക്കും

കെസ് ആർ ടി സിയുമായി സഹകരിച്ച് എക്കോ സെന്ററിൽ അവരുടെ വിനോദായാത്രാ സംഘങ്ങൾക്കു സൗകര്യവും റിഫ്രഷ്മെന്റ് സൗകര്യവും വിട്ടുനൽകിയാൽ വനം വകുപ്പിന് വരുമാനം വർദ്ധിക്കുന്നതാണ് .

നിലവിൽ MSTC എന്ന പൊതുമേഖലാ സ്ഥാപനം മുഖേനയാണ് വനം വകുപ്പിലെ ഡമ്പിങ് ഡെപ്പോ ലേലം/സ്ക്രാപ്പ് ലേലം നടത്തുന്നത്. ഇവർക്ക് സർവീസ് ചാർജ് ഇനത്തിൽ കോടികണക്കിന് രൂപ വർഷവും നൽകി വരുന്നു. ഇത് വനം വകുപ്പിന് നേരിട്ട് നടത്താവുന്നതാണ്.

വനം വകുപ്പ് നേഴ്സറി വഴി വനം വകുപ്പിന് ആവശ്യമായ തൈകൾ മാത്രമേ ഉൽപ്പാദിപ്പിക്കുന്നുളൂ തൈ ഉത്പാദനം വർധിപ്പിച്ചു എക്കോ സെന്റർ മുഖേന പണം ഈടാക്കി ജനങ്ങൾക്ക് നൽകാവുന്നതാണ്.

വനം വകുപ്പിന്റെ കരാർ ജോലികൾ മിക്കതും അടങ്കൽ തുകയേക്കാൾ കുറഞ്ഞ നിരക്കിനാണ് കരാർ എടുക്കുന്നത്. ഇവയെല്ലാം വി എസ് എസ് മുഖേനയുള്ള സൊസൈറ്റികൾ വഴി ആക്കിയാൽ വനം വകുപ്പിന് വളരെ ധനലാഭം ഉണ്ടാകുന്നതാണ്. (ഊരാളുങ്കൽ സൊസൈറ്റി പോലെ)

വനം വകുപ്പിലെ ഡോർമെട്രികളും ഐ ബി കളും പൊതു ജനങ്ങൾക്ക് വാടകക്ക് നൽകുന്നത് വഴി വരുമാനം വർദ്ധിപ്പിക്കാം വലിയ തോതിൽ പരസ്യം നൽകണമെന്ന് മാത്രം .

വനം വകുപ്പിലെ ക്വാർടേഴ്സ് റിപ്പയറിംഗ് ഒരു സ്ഥിരം പരിപാടിയാണ് ഇതിനു പകരം ഇനി നിർമ്മിക്കുന്ന ക്വാർടേഴ്സ് ഫ്ളാറ്റ് ആയി മാത്രം നിർമ്മിക്കണം തുടക്കത്തിൽ ചിലവ് കൂടുമെങ്കിലും പരിചരണ ചെലവ് കുറക്കാം .

വനത്തിനോട് ചേർന്ന് കിടക്കുന്നതോ വനം ഉൾപ്പെട്ട സർവേയിൽപ്പെട്ട സ്ഥലങ്ങൾക്ക് വില്പന സമയത്ത് വനം വകുപ്പിൻ റെ നിരാക്ഷേപപത്രംരജിസ്ട്രേഷൻ വകുപ്പ് അവശ്യപ്പെടാറുണ്ട്. ഇത് പല ഡിവിഷനുകളിലും പല വിധത്തിലാണ് നൽകിവരുന്നത് ഇതിന് ഒരു ഏകീകൃത സ്വഭാവം അത്യാവശ്യമാണ് നൽകു

ന്ന നിരാക്ഷേപ പത്രത്തിന് ടി സ്ഥലത്തിന്റെ അടുത്ത വില്പന വരെ സാധുത നൽകേണ്ടതാണ്.

ഓരോ ഡിവിഷൻറെയും കീഴിൽ പ്രവർത്തിക്കുന്ന സൊ മിൽ ഫർണ്ണിച്ചർ യൂണിറ്റ് എന്നിവയുടെ ലൈസൻസിനുള്ള അപേക്ഷ നിലവിലെ സ്ഥിതിമാറ്റി റെയിഞ്ച് തലത്തിൽ സ്വീകരിച്ച് ലൈസെൻസ് നൽകുന്നത് മാത്രം ഡിവിഷൻ തലത്തിൽ ആക്കിയാൽ പൊതു ജനങ്ങളുടെ ബുദ്ധിമുട്ട് പകുതി കുറക്കാൻ കഴിയും

37

വനംവകുപ്പ്

1. വനം വകുപ്പിന്റെ വിവിധ ഓഫീസുകളിൽ കരാറുകാരുടെ പേരിലും മറ്റുമായി ഒടുക്കിയ ടി.എസ്.എ അക്കൗണ്ടുകൾ, സെക്യൂരിറ്റി ഡെപ്പോസിറ്റുകൾ എന്നിവ കാലാവധി അവസാനിച്ച് സർക്കാരിലേക്ക് മുതൽക്കൂട്ടാതെ അനാഥമായി കിടക്കുന്നുണ്ട്. ഇത്തരം ടി.എസ്.എ അക്കൗണ്ടുകൾ. സെക്യൂരിറ്റി ഡെപ്പോസിറ്റുകൾ എന്നിവ യഥാസമയം സർക്കാരിലേക്ക് മുതൽക്കൂട്ടുകയാണെങ്കിൽ കോടികളുടെ വരുമാനം ഇത്തരത്തിൽ ലഭിക്കാൻ സാധ്യതയുണ്ട്.
2. ഇക്കോ ടൂറിസം സെന്ററുകളിൽ പ്രകൃതിക്ക് കോട്ടം തട്ടാതെ സഞ്ചാരികൾക്ക് ആസ്വാദനം ഉറപ്പ് വരുത്തുന്നതിനുള്ള അടിസ്ഥാന സൗകര്യങ്ങൾ ഒരുക്കുക വഴി വരുമാനത്തിൽ വർധനയുണ്ടാക്കാം.
3. മൺസൂൺ പാക്കേജുകൾ വനം വകുപ്പ് നേരിട്ട് ഏറ്റെടുത്ത് ആകർഷിക്കുന്ന പദ്ധതികൾ നടപ്പാക്കുക.
4. ഇക്കോ ടൂറിസം സെന്ററുകൾ വി.എസ്.എസ് ഇ.ഡി.സി മുഖേനയാണ് നടത്തിവരുന്നത് നിലവിലുള്ള വരുമാനം നിലനിർത്തുക എന്നല്ലാതെ പുതിയ പദ്ധതികൾ ആവിഷ്കരിക്കാൻ തയ്യാറാവുന്നില്ല എന്നത് പരിശോധിക്കപ്പെടേണ്ടതാണ്.
5. വന വിഭവങ്ങൾ പലതും സ്വകാര്യ വിൽപ്പനയിലേക്ക് മാറുന്നു. ഇക്കോ ഷോപ്പുകളിൽ വനോത്പന്നങ്ങൾ ലഭിക്കാത്ത സാഹചര്യം പല ഡിവിഷൻ പരിധിയിലും ഉള്ളതായി കാണുന്നു. വന വിഭവങ്ങൾ ശേഖരിക്കുന്നതിലും അത് മാർക്കറ്റ് ചെയ്യുന്നതിലും കാതലായ അനിവാര്യമാണ് കൂടാതെ ഓൺലൈൻ മാർക്കറ്റിംഗ് സാധ്യത പരിശോധിക്കാവുന്നതാണ്.
6. കുരുമുളക്, തേൻ എന്നിവയ്ക്ക് ഓർഗാനിക്ക് സർട്ടിഫിക്കറ്റ് ലഭ്യമാക്കുകയും, വിപണി സാധ്യത കണ്ടെത്തുകയും ചെയ്യുക. 7. വനഭാഗത്ത് നിന്നും ധാരാളമായി ലഭിക്കുന്ന നെല്ലിക്ക, കുടംപുളി, രാമച്ചം, മാങ്ങ, ഞാവൽ, അത്തി, ചീനിക്ക എന്നിവ ശേഖരിച്ച് ശാസ്ത്രീയമായ രീതിയിൽ സംസ്കരിച്ച് ഉപോത്പന്നങ്ങളാക്കി മാറ്റി വിപണന സാധ്യത കണ്ടെത്തുക.
7. എഫ്.ഡി.എ.ഇ.ഡി.സി.യുടെ വരുമാനം ബാങ്ക് ഡെപ്പോസിറ്റ് ആയി മാറുക എന്നതല്ലാതെ വനോത്പന്നങ്ങൾ ഉപയോഗിച്ചുള്ള ഉത്പന്നങ്ങൾ നിർമ്മിച്ച് വിതരണം ചെയ്യുന്നതിനായി ഒരു വനിതാ തൊഴിൽ സൊസൈറ്റി രൂപീകരിച്ച് പ്രവർത്തിക്കുന്നത്. വനാശ്രിത സമൂഹത്തിന്റെ തൊഴിൽ സാധ്യതയിലേക്കും വകുപ്പിന്റെ വരുമാന വർധനവിനും ഇടയാക്കും എഫ്.ഡി.എ. യുടെ മാർഗ്ഗനിർദ്ദേശങ്ങൾ പാലിക്കുന്നതിൽ വിഴ്ച വരുത്തുന്നു
8. ഡിപ്പാർട്ട്മെന്റ് കസ്റ്റഡിയിൽ എടുത്തതും ശേഖരിച്ചതുമായ ചന്ദനം ചെറിയ കഷണങ്ങൾ ആക്കി പാക്ക് ചെയ്ത് സാധാരണ ജനങ്ങൾക്ക് പ്രാപ്യമായ വിലയിൽ ഡിപ്പോവഴി വിതരണം ചെയ്യുന്നത് ഗുണകരമായിരിക്കും.
9. വനം വകുപ്പിന്റെ ഡിവിഷൻ ഓഫീസ് കെട്ടിടങ്ങൾ സ്ഥിതി ചെയ്യുന്ന പ്രദേശങ്ങൾ ഒരു കാലത്ത് പരിസ്ഥിതി സൗഹൃദ പ്രദേശങ്ങളും, ജനകീയാകർഷണ കേന്ദ്രങ്ങളും ആയിരുന്നു. എന്നാൽ ഇന്ന് അനാവശ്യമായ കെട്ടിടങ്ങൾ നിർമ്മിച്ച് വനം വകുപ്പ് ഓഫീസ് കോമ്പൗണ്ടുകൾ വികലമാക്കിയ അവസ്ഥയിലാണ്. ഇക്കോ ഫ്രണ്ട്ലി കെട്ടിടങ്ങൾ ഉദ്യാനങ്ങൾ മിയാവാക്കി വനങ്ങൾ എന്നിവ തയ്യാറാക്കി മാതൃക കാണിക്കുന്ന വിധത്തിൽ ഒരുക്കേണ്ടതാണ്. എല്ലാ ഓഫീസ് കോമ്പൗണ്ടുകളിലും ഇക്കോ ഷോപ്പുകൾ സജ്ജീകരിക്കേണ്ടതും വരുമാന വർധനയ്ക്ക് ഇടയാക്കും
10. വനം വകുപ്പിന്റെ ഐ.ബി-കൾ ഏറ്റവും മനോഹരമായ വനത്തോട് അനുബന്ധിച്ചോ വനാന്തരഭാഗത്തോ ആണ് സ്ഥിതി ചെയ്യുന്നത്. പരിപാലിക്കുന്നതിനായി ലക്ഷക്കണക്കിന് രൂപ വിനിയോഗിച്ച് വാച്ചർമാരെ നിയോഗിക്കുന്നു എന്നല്ലാതെ സർക്കാർ വരുമാനം ഉണ്ടാക്കുന്നതിന് ആവശ്യമായ നടപടികൾ ഒന്നും തന്നെ ഡിപ്പാർട്ട്മെന്റ് സ്വീകരിക്കാറില്ല. വനം വകുപ്പിലെ

ഉദ്യാഗസ്ഥർക്ക് മാത്രമായി പരിമിതപ്പെടുത്തുന്ന അവസ്ഥ ഇപ്പോഴും ചില ഐ.ബി കളിൽ നിലനിൽക്കുകയാണ്. ഇത് പൂർണ്ണമായും മാറ്റി പൊതു ജനങ്ങൾക്ക് ഓൺലൈൻ സംവിധാനത്തിലൂടെ കൂടുതൽ കാര്യക്ഷമമായി അനുവദിക്കുന്നതിന് പി.ഡബ്ല്യു ഡി യുടെ മാതൃക അവലംബിക്കാവുന്നതാണ്.

38

മണ്ണു പര്യവേക്ഷണ മണ്ണു സംരക്ഷണ വകുപ്പ്

കേരളത്തിൽ മണ്ണു പര്യവേക്ഷണ പ്രവർത്തനങ്ങൾ തുടങ്ങിയത് 1955 ൽ മണ്ണു സംരക്ഷണ വകുപ്പിന്റെ സ്ഥാപനത്തോടെ ആണ്. 1969 ൽ പ്രസ്തുത വകുപ്പിന് കൃഷി വകുപ്പിനോട് ചേർക്കുകയും കൃഷി (മണ്ണു സംരക്ഷണ യൂണിറ്റ്) വകുപ്പ് എന്ന പേരിൽ തുടരുകയും ചെയ്തു. എന്നാൽ 2012 ഓടെ കൃഷി വകുപ്പിൽ നിന്നും വേർപടുത്തി "മണ്ണു പര്യവേക്ഷണ - മണ്ണു സംരക്ഷ വകുപ്പ് "എന്ന പേരിൽ പ്രവർത്തനങ്ങൾ തുടരുകയും ചെയ്തു. മണ്ണു പര്യവേക്ഷണ വിഭാഗം മണ്ണു സംരക്ഷണ വിഭാഗം എന്നീ രണ്ടു ശാഖകളായി സംസ്ഥാന കൃഷി മന്ത്രാലയത്തിന്റെ ഭാഗമായി ഒരു ഡയറക്ടറുടെ കീഴിൽ പ്രവർത്തനങ്ങൾ നടത്തി വരുന്നു. മണ്ണി പര്യവേക്ഷണ വിഭാഗം യു.എസ് ഡിപ്പാർട്ട്മെന്റ് ഓഫ് അഗ്രിക്കൾച്ചർ (USDA) യുടെ മാതൃകയിൽ മണ്ണു പര്യവേക്ഷണ പ്രവർത്തനങ്ങൾ നടത്തുമ്പോൾ മണ്ണു സംരക്ഷണ വിഭാഗം മണ്ണു സംരക്ഷണ പ്രവർത്തനങ്ങളുടെ നിർവ്വഹണം നടത്തി വരുന്നു.

മണ്ണു പര്യവേക്ഷണ വിഭാഗത്തിന് ഓഫീസ് സംവിധാനം - സംസ്ഥാന ഡയറക്ടറേറ്റിനെ കൂടാതെ 14 ജില്ലയിലും ജില്ലാ ഓഫീസുകളും തിരുവനന്തപുരത്തുള്ള സെൻട്രൽ സോയിൽ അനാലറ്റിക് ലാബ് ഉൾപ്പടെ 7 മണ്ണു പരിശോധനാ ലാബോറട്ടറികളിലും തിരുവനന്തപുരം കേന്ദ്രമാക്കി സംസ്ഥാന മണ്ണ് മ്യൂസിയവും ഈ വിഭാഗത്തിന്റെ കീഴിൽ പ്രവർത്തിക്കുന്നു.

പ്രവർത്തനങ്ങൾ - ജില്ലകളിൽ അസിസ്റ്റന്റ് ഡയറക്ടറുടെ നേതൃത്വത്തിൽ രണ്ട് സോയിൽ സർവ്വേ ഓഫീസർമാർ അനുബന്ധ സ്റ്റഫുകൾ എന്നിവർ മണ്ണു പര്യവേക്ഷണ പ്രവർത്തനങ്ങൾ നടത്തി വരുന്നു. കേന്ദ്ര സ്ഥാപനമായ നാഷാണൽ ബ്യൂറോ ഓഫ് സോയിൽ സർവ്വേ & ലാൻഡ് യൂസ് പ്ലാനിംങ്ങിൽ നിന്നും ലഭിച്ച പരിശീലന പ്രകാരം ജില്ലയിലെ ഓരോ തദ്ദേശ സ്വയംഭരണ സ്ഥാപനത്തിന്റേയും മണ്ണ് പരിശോധന നടത്തി ഭൂപടം തയ്യാറാക്കുകയും അതിൽ മണ്ണിന്റെ ഭൌതിക രാസ വിശദാംശങ്ങൾ, ചെരിവ്, ആഴം, രചന, ഘടന, മണ്ണെലിപ്പിന്റെ തോത് എന്നിവയെ അടിസ്ഥാനമാക്കി സോയിൽ മാനേജ്മെന്റ് യൂണിറ്റുകളാക്കി തിരിച്ച് ശുപാർശകൾ നല്കുകയും ചെയ്യുന്നു. കൂടാതെ വള പ്രയോഗ ശുപാർശകൾ പ്രത്യേകം നല്കുന്നു. വകുപ്പിന്റെ ലബോറട്ടറികളിൽ മണ്ണിന്റെ ഭൌതിക രാസ സ്വഭാവങ്ങൾ വിശകലനം ചെയ്ത് മണ്ണിനെ വിവിധ ശ്രേണികളിൽ USDA യുടെ മാതൃകയിൽ വർഗ്ഗീകരണം നടത്തി സ്ഥിരം രേഖയാക്കി സൂക്ഷിക്കുന്നു. സംസ്ഥാനത്തെ വിവിധ നദീ തടങ്ങളെ നീർത്തടങ്ങളാക്കി തിരിക്കുകയും നീർത്തടം അറ്റ്ലസ് തയ്യാറാക്കി വിവിധ വകുപ്പുകളിലെ പ്രവർത്തനങ്ങൾക്ക് നല്കിയിട്ടുണ്ട്. കർഷകർക്ക് ഉപയോഗപ്രദമായ രീതിയിൽ "മണ്ണ് " എന്ന മൊബൈൽ ആപ്പ് വികസിപ്പിക്കുകയും കേരളത്തിന്റെ എല്ലാ പ്രദേശത്തേയും പോഷക നില (ന്യൂട്രിയന്റ് സ്റ്റാറ്റസ്) പ്രധാന വിളകളുടെ ശുപാർശകൾ എന്നിവ മൊബൈൽ ഫോണിലൂടെ ലഭ്യമാക്കുകയും ചെയ്യുന്നു. കേരളത്തിലെ എല്ലാ പ്രധാന മണ്ണിനങ്ങളുടേയും പരിച്ഛേദം മണ്ണു സംരക്ഷണ മാതൃകകൾ മുതലായവ പ്രദർശിപ്പിച്ചിരിക്കുന്ന സംസ്ഥാന സോയിൽ മ്യൂസിയത്തിലെ വിവരങ്ങൾ ഗവേഷകർക്കും വിദ്യാർത്ഥികൾക്കും കർഷകർക്കും വികസന ആസൂത്രണ പ്രവർത്തകർക്കും ഒരുപോലെ ഉപയോഗപ്രദംമാണ്. ഡയറക്ടറേറ്റിനോട് അനുബന്ധിച്ച് പ്രവർത്തിക്കുന്ന സോയിൽ ഇൻഫർമേഷൻ & പബ്ലിക്കേഷൻസ് സെല്ലിൽ വകുപ്പിന്റെ എല്ലാ രേഖകളും ഡിജിറ്റലായി സൂക്ഷിച്ചിട്ടുണ്ട്.

ശുപാർശകൾ -

1) വകുപ്പിന്റെ പ്രവർത്തനങ്ങൾക്ക് കൃത്യമായ ലക്ഷ്യബോധം നല്കുന്നതിനും പരമാവധി സർക്കാരിനും മറ്റു വകുപ്പുകൾക്കും ഉപയോഗപ്പെടുത്തുന്നതിനായി സംസ്ഥാനതലത്തിൽ പ്ലാനിങ്ങ് ബോർഡിന്റേയും ജില്ലാ തലത്തിൽ ഡി.പി.സികളുടേയും മേൽനോട്ടം ഉണ്ടായിരിക്കണം.

2) മണ്ണു പര്യവേക്ഷണ പ്രവർത്തനങ്ങൾക്ക് കൃത്യത നല്കുന്നതിനായി നിലവിൽ സോയിൽ സർവ്വേ ഓഫീസർമാർവരെ ഉള്ളവർക്ക് ആണ് പരിശീലനം നല്കുന്നത് താഴേത്തട്ടിൽ ഫീൽഡ് അസിസ്ററന്റുമാർ, സർവ്വേയർമാർ എന്നിവർക്കു കൂടി നിർബന്ധമാക്കുകയും വകുപ്പിന്റെ വിവിധ ഉദ്യോഗസ്ഥർക്കുള്ള "Deligation of work" അനുസരിച്ച് ചുമതലകൾ നിർവ്വഹിക്കുന്നതിന് അവരെ പ്രാപ്തരാക്കുകയും ചെയ്യുക.

3) മണ്ണു പര്യവേക്ഷണ പ്രവർത്തനങ്ങളുടെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ മാതൃകാ നിർവ്വഹണ പ്രവർത്തനങ്ങൾ നടത്തുന്നതിനുള്ള ചുമതല വകുപ്പ് ഏറ്റെടുക്കുക.

4) വകുപ്പിന്റെ പക്കലുള്ള ഡിജിറ്റൽ ഭൂപടങ്ങളുടെ വിശദാംശങ്ങൾ വിവിധ വകുപ്പുകളുമായി KSDI വഴിയും (I T, കൃഷി, പ്ലാനിംങ്ങ്, ജലവിഭവം, തദ്ദേശസ്വയംഭരണം, MGNREGA, Disaster Management etc…) പങ്കുവെക്കുകയും സംയോജനത്തിലൂടെ സമഗ്രമായ പദ്ധതികൾ നിർവ്വഹിക്കുകയും ചെയ്യുക.

5) വകുപ്പിന്റെ പ്രവർത്തനങ്ങൾക്ക് പിന്തുണ നല്കുന്ന രീതിയിൽ മിനിസ്റ്റീരിയൽ സ്റ്റാഫിന്റെ പ്രവർത്തനങ്ങൾ ക്രമീകരിക്കുകയും അധികമായി കണ്ടെത്തുന്ന സ്റ്റാഫുകളെ പുനർ വിന്യസിക്കുകയും ചെയ്യുക.

വിജയകരമായ പ്രവർത്തനങ്ങൾ

1) 2018 ലെ പ്രളയകാലത്ത് കൂട്ടിക്കൽ പഞ്ചായത്തിലെ രാമച്ചൻ പറമ്പ് എന്ന പ്രദേശത്ത് മഴ മൂലം മണ്ണിൽ വിള്ളൽ രൂപപ്പെടുകയുണ്ടായി . ബഹു. ജില്ലാ കളക്ടറുടെ നിർദ്ദേശ പ്രകാരം ഈ പ്രദേശത്ത് മണ്ണു പര്യവേക്ഷണ ഉദ്യോഗസ്ഥരുടെ നേതൃത്വത്തിൽ കൃഷി, ജലവിഭവം, ഹരിതകേരളം മിഷൻ എന്നീ വകപ്പുകളുടെ ഉദ്യോഗസ്ഥരുടെ സഹകരണത്തോടെ പരിശോധന നടത്തുകയും ഉരുൾപൊട്ടൽ സാധ്യത പ്രവചിക്കുകയും ചെയ്തിരുന്നു. ഉരുൾ പൊട്ടൽ മൂലം ഉണ്ടാവാനിടയുള്ള പ്രളയജലത്തിന്റെ പാത കൃത്യമായി രേഖപ്പെടുത്തി നല്കി. ജില്ലാ ഭരണകൂടം ഇതിന്റെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ ഈ പ്രദേശത്തെ സ്ത്രീകളേയും കുട്ടികളേയും ഒഴിപ്പിക്കുകയും പ്രളയ പാതയിൽ നിന്നും ആൾക്കാർ ഒഴിഞ്ഞു നില്ക്കാൻ ഉള്ള നിർദ്ദേശം നല്കുകയും ചെയ്തിരുന്നു. പഠനത്തിന്റെ മൂന്നാം ദിവസം ഈ പ്രദേശത്ത് ഉരുൾപൊട്ടൽ ഉണ്ടാകുകയും നേരത്തെ രേഖപ്പെടുത്തിയ പാതയിൽ കൂടി തന്നെ പ്രളയജലം ഒഴുകിപ്പോകുകയും ചെയ്തതിനാൽ ആളപായം ഒഴിവായി.

2) 2015 കാലഘട്ടത്തിൽ കോട്ടയം ജില്ലയിലെ തിരുവാർപ്പ് ഗ്രാമപഞ്ചായത്തിലെ കുട്ടനാടൻ പാടശേഖരത്തിൽ 50 സെന്റ് സ്ഥലത്ത് നെൽകൃഷി ഏറ്റെടുത്ത് മണ്ണു പരിശേധനയിലൂടെ വള പ്രയോഗം നടത്തുന്നതിന് Field level demonstration നടത്തി. മണ്ണു പരിശോധനയുടെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ പ്രദേശത്തെ സാധാരണ വളപ്രയോഗത്തിന്റെ മൂന്നിലൊന്ന് മാത്രം വളം ഉപയോഗിച്ച് കൃഷി ചെയ്തതിലൂടെ പത്തു ശതമാനം വിള വർദ്ധന ഉണ്ടായതായി കണ്ടെത്തി. Field level demonstration നടത്തിയ കർഷകയെ കൊണ്ട് തന്നെ മറ്റു കർഷകർക്ക് ക്ലാസ്സ് എടുക്കുന്ന രീതി നടപ്പാക്കി. ഇതിനെ തുടർന്ന് ഇത്തരത്തിലുള്ള Field level demonstration എല്ലാ ജില്ലകളിലും നടത്തി വരുന്നു.

3) "മണ്ണ് " മൊബൈൽ ആപ്പ് ഉപയോഗിച്ച് ധാരാളം കർഷകർ വളപ്രയേഗം ശുപാർശകൾ അനുസരിച്ച് കൃഷി നടപ്പാക്കുന്നുണ്ട്. ഓരോ വർഷവും ഇതിനായി കൂടുതൽ മണ്ണ് സാമ്പിളുകൾ പരിശോധിച്ച് ഫലം ഡാറ്റാബേസിൽ ഉൾപ്പെടുത്തി കൂടുതൽ കാര്യക്ഷമമാക്കുന്നു. കേരള ഡിജിറ്റൽ യൂണിവേഴ്സിറ്റിയുടെ സഹായത്തോടെ ആണ് ഈ സങ്കേതം നടപ്പാക്കുന്നത്.

39

തദ്ദേശ ഭരണം - തദ്ദേശഭരണ സ്ഥാപനങ്ങളും കാർഷിക മേഖലയും

സംസ്ഥാന പദ്ധതി വിഹിതത്തിന്റെ 27.5 ശതമാനം തുകയാണ് തദ്ദേശ സ്ഥാപനങ്ങൾക്ക് നടപ്പു വർഷം നൽകിയത്. ഗ്രാമ-ബ്ലോക്ക്-ജില്ല പഞ്ചായത്തുകളും വികസന ഫണ്ടിലെ പൊതു വിഭാഗം മേഖലയിൽ നിന്നും 30 ശതമാനം തുകയെങ്കിലും ഉൽപ്പാദന മേഖലയ്ക്കായി വകയിരുത്തിയിട്ടുണ്ട്. നഗര ഭരണ സ്ഥാപനങ്ങളിൽ ശരാശരി 10 ശതമാനം തുക ഉൽപ്പാദന മേഖലയ്ക്ക് വകയിരുത്തുന്നുണ്ട്. ഇത്തരത്തിൽ ലഭിക്കുന്ന തുകയിൽ ഗണ്യമായ ഭാഗം കൃഷി, മണ്ണ് സംരക്ഷണം എന്നിവയ്ക്കുള്ള പ്രോജക്ടുകളാണ് തദ്ദേശസ്ഥാപനങ്ങൾ ഏറ്റെടുത്ത് നടപ്പിലാക്കുന്നത്. നെൽകൃഷി മെച്ചപ്പെടുത്തുന്നതിനുള്ള പദ്ധതികൾ പൊതുവെ ചെറുകിട ജലസേചന പദ്ധതികളും, ജലസംരക്ഷണ പ്രവർത്തനങ്ങളും ഉൾപ്പെട്ടതാണ്.

ആലപ്പുഴ ജില്ലയിലെ കഞ്ഞിക്കുഴി ഗ്രാമപഞ്ചായത്തിന്റെ പച്ചക്കറി കൃഷിയുടെ അനുഭവങ്ങൾ പ്രാദേശിക ആസൂത്രണത്തിൽ വലിയ സ്വാധീനമാണ് ചെലുത്തിയത്. വെള്ളനാട് ബ്ലോക്ക് പഞ്ചായത്തിന്റെ നേന്ത്രവാഴകൃഷി, കഞ്ഞിക്കുഴി ഗ്രാമപഞ്ചായത്തിന്റെ പച്ചക്കറി കൃഷി എന്നിവ മാതൃകകളാണ്. മിക്ക ഗ്രാമപഞ്ചായത്തുകളും കാർഷിക പ്രോജക്ടുകളുടെ ഭാഗമായി തടയണകൾ നിർമ്മിക്കുകയും, പരമ്പരാഗത കുളങ്ങൾ പുനഃരുജ്ജീവിപ്പിക്കുകയും ചെയ്തു. കഴിഞ്ഞ 20 വർഷങ്ങളിൽ നെൽകൃഷിയുടെ വസ്തൃതിയിലും, ഉൽപ്പാദനത്തിലും കുറവുണ്ടായെങ്കിലും അടുത്ത കാലത്തായി ആ പ്രവണത അവസാനിക്കുകയും, നേരിയ തോതിൽ വിസ്തൃതി കൂടുകയും ചെയ്തു. നമ്മുടെ പച്ചക്കറി ഉപഭോഗത്തിൽ സംസ്ഥാന ഉൽപ്പാദനത്തി

ന്റെ പങ്ക് 22 ശതമാനത്തിൽ നിന്നും 60 ശതമാനം വരെ വർദ്ധിക്കുന്ന തരത്തിൽ പച്ചക്കറി കൃഷി വ്യാപിപ്പിച്ചു. ഇതിൽ തദ്ദേശസ്ഥാപനങ്ങൾ നിർണ്ണായകമായ പങ്കാണ് വഹിച്ചത്.

കാർഷിക മേഖലയിലെ പ്രാദേശിക വിഷയങ്ങൾ പരിഹരിക്കുന്നതിന് കൂടുതൽ ഇടപെടൽ ആവശ്യമാണ്. ഭക്ഷ്യോൽപ്പാദനം വർദ്ധിപ്പിക്കുന്നതിനായി സംസ്ഥാന സർക്കാർ സുഭിക്ഷകേരളം എന്ന പ്രത്യേക പദ്ധതിയിൽ തരിശ് കൃഷിയ്ക്കും, സ്ഥിരം കൃഷിയ്ക്കുമായി നിർദ്ദേശങ്ങൾ മുന്നോട്ട് വച്ചത്. ഇതിൽ തദ്ദേശഭരണ സ്ഥാപനങ്ങൾ നെൽകൃഷി, പച്ചക്കറി കൃഷി, വാഴ കൃഷി എന്നിവയിൽ വലിയ നേട്ടങ്ങളാണ് ഉണ്ടാക്കിയത്.

ജനകീയാസൂത്രണത്തിൽ കാർഷിക രംഗത്ത് ഉണ്ടായ നേട്ടങ്ങളും, കോട്ടങ്ങളും അവലേകനം ചെയ്ത്കൊണ്ടാണ് പതിനാലാം പഞ്ചവൽസരപദ്ധതിയിൽ തദ്ദേശസ്ഥാപനങ്ങൾക്കായുള്ള സബ്സിഡി മാർഗ്ഗരേഖയിൽ പ്രധാന വിഷയങ്ങൾ ഉൾപ്പെടുത്തി നിർണ്ണായക ഇടപെടൽ നടത്തിയത്. മേഖലയിലെ ഉൽപ്പാദനവും, ഉൽപ്പാദന ക്ഷമതയും വർദ്ധിപ്പിക്കുന്നതിനുള്ള നിരവധി പുതിയ പദ്ധതികളും, അവയ്ക്കുള്ള ധനസഹായവും നൽകുന്നുണ്ട്. മൂല്യവർദ്ധിത ഉൽപ്പന്നങ്ങൾ അധിഷ്ഠിതമാക്കിയുള്ള സംരംഭങ്ങൾ, സംഭരണകേന്ദ്രങ്ങൾ, വിപണന സൗകര്യങ്ങൾ എന്നിവ സ്ഥാപിക്കുന്നതിന് സഹായവും ലഭ്യമാക്കി. കാർഷിക മേഖലയിൽ ഉൽപ്പാദന പ്രോജക്ടുകൾക്ക് സബ്സിഡി ആനുകൂല്യം നൽകുന്നതിനുള്ള കുടുംബ വാർഷിക പരിധി 5 ലക്ഷം രൂപയായി ഉയർത്തി.

സംയോജിത കൃഷി, തരിശ് കൃഷി, അക്വാപോണിക്ക്, കണിക ജലസേചനം, ചെറുകിട യന്ത്രവൽക്കരണം, പഴം,പച്ചക്കറികൾ, സുഗന്ധവ്യഞ്ജനങ്ങൾ തുടങ്ങിയവയുടെ മൂല്യവർദ്ധിത ഉൽപ്പന്നങ്ങൾ പ്രാദേശികതല കാർഷിക, ജൈവവൈവിദ്ധ്യ പരിപാലനം, പ്രാദേശിക പ്രത്യേകതയുള്ള വിത്തിനങ്ങളുടെ സംരക്ഷണവും, നാട്ടറിവ് മ്യൂസിയവും, ഇക്യുബേഷൻ സെന്റർ, അഗ്രോ ഫാർമസി, ജൈവവളം, ജൈവ കീടനാശിനി, ഉൽപ്പാദന യൂണിറ്റുകൾ എന്നിവയ്ക്ക് തദ്ദേശഭരണ സ്ഥാപനങ്ങൾ എല്ലാവിധ പ്രോത്സഹാനങ്ങളും നൽകുന്നുണ്ട്. സ്ഥിരം കൃഷിയിൽ നെല്ലിനുള്ള സബ്സിഡി വർദ്ധിപ്പിച്ചു. തക്കാളി കൃഷി പൊതുവായി ഉൾപ്പെടുത്തി ധനസഹായം നൽകുന്നു. എള്ള് കൃഷിക്കും, പച്ചക്കറി കൃഷിയ്ക്കും ധനസഹായം വർദ്ധിപ്പിച്ചു. സംയോജിത കൃഷി പുതുതായി ചെയ്യുമ്പോഴും, വിപുലപ്പെടുത്തുമ്പോഴും ധനസഹായം നൽകുന്നുണ്ട്. പെട്ടന്നുണ്ടാകുന്ന കീട-രോഗങ്ങളുടെ തീവ്ര വ്യാപനം തടയാൻ പദ്ധതി ഏറ്റെടുത്താൻ 100 ശതമാനം സബ്സിഡിയും നൽകും.

ഫാം പ്ലാനിന്റെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ സംയോജിക കൃഷി വ്യാപിപ്പിക്കുന്നതിനും, ഉൽപ്പാദനവും, ഉൽപ്പാദ ക്ഷമതയും വർദ്ധിപ്പിക്കുന്നതിനുമുള്ള വിപുലമായ സാധ്യതകളാണ് തദ്ദേശസ്ഥാപനങ്ങളുടെ മുന്നിൽ പതിനാലാം പഞ്ചവത്സര പദ്ധതിക്കാലത്ത് ഉള്ളത്.

40

കൃഷിവകുപ്പ്

ഡി. എൽ. സുമ

1908 മെയ് 27ന് തിരുവിതാംകൂർ മഹാരാജാവായിരുന്നു ശ്രീമൂലം തിരുനാളിന്റെ ഭരണകാലത്താണ് കൃഷിവകുപ്പ് രൂപം കൊണ്ടത്. ഡോക്ടർ കുഞ്ഞൻപിള്ളയായിരുന്നു പ്രഥമ കൃഷി ഡയറക്ടർ. ആദ്യകാലത്ത് കൃഷി വകുപ്പ് ലാൻഡ് റവന്യൂ വകുപ്പിന്റെ ഭാഗമായിട്ടാണ് പ്രവർത്തിച്ചിരുന്നത്. 1956 ൽ തിരുകൊച്ചിയും മലബാറും യോജിപ്പിച്ച് കേരളസംസ്ഥാനം രൂപീകരിച്ചപ്പോൾ ആദ്യത്തെ മന്ത്രിസഭയിൽ ധനമന്ത്രിയായിരുന്ന ശ്രീ സി അച്യുതമേനോൻ കൃഷിവകുപ്പിന്റെ അധിക ചുമതല വഹിച്ചിട്ടുണ്ട്. 1962ൽ സംസ്ഥാനത്തൊട്ടാകെ 144 എൻ ഇ എസ് ബ്ലോക്കുകൾ പ്രവർത്തനമാരംഭിച്ചപ്പോൾ ഓരോ ബ്ലോക്കിലും ഓരോ കൃഷി വികസന ഉദ്യോഗസ്ഥനെ നിയമിച്ചു.1987 ൽ കേരളത്തിലെ എല്ലാ പഞ്ചായത്തുകളിലും കൃഷിഭവൻ പ്രവർത്തനമാരംഭിച്ചു.

നിലവിൽ കേരളത്തിൽ ഒട്ടാകെ ആകെ ആയി 1077 കൃഷിഭവനികളാണ് പ്രവർത്തിക്കുന്നത്.2016 മുതൽ കൃഷിഭവിക്കുന്ന കാർഷിക വികസന കർഷക ക്ഷേമ വകുപ്പ് എന്നു പുനർനാമകരണം ചെയ്തിട്ടുണ്ട്. കർഷകരുടെ താൽപര്യങ്ങൾ സംരക്ഷിച്ചുകൊണ്ട് ഭക്ഷ്യ സ്വയംപര്യാപ്തത ഉറപ്പുവരുത്തുക ,തദ്ദേശസ്വയംഭരണ സ്ഥാപനങ്ങൾ മുഖേന പ്രാദേശിക വികസനത്തിന് ഉതകുന്ന പദ്ധതികൾ രൂപീകരിച്ച നടപ്പിലാക്കുക, സാങ്കേതികവിദ്യകൾ പരിചയപ്പെടുത്തുന്നതിനായി കർഷകർക്ക് പരിശീലനങ്ങൾ നൽകുക, അത്യുത്പാദന ശേഷിയുള്ള മേൽതരം നടീൽ വസ്തുക്കളും മറ്റ് ഉൽപാദനോപാധികളും യഥാസമയം കർഷകർക്ക്

ലഭ്യമാക്കുക, വിപണിയിൽ ഇടപെടുകയും വിപണനത്തിനുള്ള അടിസ്ഥാന സൗകര്യം ഒരുക്കുകയും ചെയ്യുക, പരിസ്ഥിതി സൗഹൃദ കാർഷിക പ്രവർത്തനങ്ങളിലൂടെ കാർഷിക വിഭവങ്ങളെയും പ്രകൃതിവിഭവങ്ങളെയും സംരക്ഷിക്കുക എന്നിവയൊക്കെയാണ് വകുപ്പിന്റെ പ്രധാന ലക്ഷ്യങ്ങൾ .

കർഷകരെ സംരക്ഷിക്കുന്നതിനായി നിരവധി നിയമങ്ങൾ നിലവിൽ ഉണ്ടെങ്കിലും അടിസ്ഥാന സൗകര്യങ്ങളുടെ അഭാവം കൃഷിഭവനകളുടെ സേവനം ലഭ്യമാക്കുന്നതിൽ തടസ്സം സൃഷ്ടിക്കുന്നുണ്ട്. സേവനാവകാശ നിയമം നിലവിൽ ഉണ്ടെങ്കിലും കർഷകർക്ക് ലഭിക്കേണ്ട സാമ്പത്തിക ആനുകൂല്യങ്ങൾ നൽകുന്നതിന് ഫണ്ടിന്റെ അപര്യാപ്തത തടസ്സം സൃഷ്ടിക്കുന്നു. നെൽവയൽ തണ്ണീർത്തട സംരക്ഷണ നിയമം ശരിയായ രീതിയിൽ പാലിക്കപ്പെടുന്നില്ല. പല കൃഷിഭവനങ്ങളിലും അഗ്രോ ക്ലിനിക്കുകളുണ്ടെങ്കിലും ഗുണകരമായ രീതിയിൽ പ്രവർത്തിക്കുന്നില്ല. പല ഉപകരണങ്ങളും ഉപയോഗിക്കാത്ത അവസ്ഥ നിലനിൽക്കുന്നു. ജീവനക്കാരുടെ അപര്യാപ്തത സേവനങ്ങൾ സമയബന്ധിതമായി നൽകുന്നതിന് തടസ്സം ഉണ്ടാക്കുന്നു.

വകുപ്പിന്റെ പ്രവർത്തനം മെച്ചപ്പെടുത്തുന്നതിനായി സമയബന്ധിതമായി പദ്ധതി നിർവഹണം ഉറപ്പുവരുത്തുന്നതിന് പഞ്ചായത്ത് തല വർക്കിംഗ് ഗ്രൂപ്പ് കൂടുമ്പോൾ തന്നെ അടുത്ത സാമ്പത്തിക വർഷത്തെ സ്റ്റേറ്റ് സ്കീം ലഭ്യമാക്കുകയും സംസ്ഥാന ആവിഷ്കൃത ഫണ്ടും എൽഎസ് ജി ഡി ഫണ്ടും സംയോജിപ്പിച്ച് പദ്ധതികൾ രൂപീകരിക്കുകയും സ്കീമുകളുടെ എണ്ണം കുറയ്ക്കുകയും വേണം. പ്രായോഗികവും പ്രാദേശികവുമായി നടപ്പിലാക്കാൻ സാധിക്കുന്ന പദ്ധതികൾ മാത്രമേ ഏറ്റെടുക്കുകയും കാർഷിക കാലാവസ്ഥ മേഖല പരിഗണനകൾ പാലിക്കപ്പെടുകയും വേണം. തൊഴിലുറപ്പ് പദ്ധതിയെ കാര്യക്ഷമമായി കാർഷിക മേഖലയിൽ വിനിയോഗിക്കാൻ കൃഷി ഓഫീസർമാർക്കും അസിസ്റ്റൻറ് മാർക്ക് കൃത്യമായി ചുമതല നിശ്ചയിക്കണം. ഗുണനിലവാരമുള്ള വിത്തുകളും മറ്റു നടീൽ വസ്തുക്കളും ഓർഡറുകൾ അനുസരിച്ചു ലഭ്യമാക്കാൻ സാധിക്കുന്ന സ്ഥാപനങ്ങൾ ആയി സർക്കാർ ഫാമുകളെ മാറ്റേണ്ടതുണ്ട്. കൃത്യമായ ഇടവേളകളിൽ നഴ്സറി വളം കീടനാശിനി ഡിപ്പോകളിൽ പരിശോധന നടത്തുക. കൃഷിഭവനകൾക്ക് ഗ്രേഡിങ് നടപ്പിലാക്കുക. പരാതി പരിഹാരത്തിന് ഓരോ കൃഷിഭവനിലും പരാതിപ്പെട്ടി സ്ഥാപിക്കുകയും മാസത്തിൽ ഒരു തവണ കൃഷി അസിസ്റ്റൻറ് ഡയറക്ടർ കൃഷിഭവൻ പരിശോധന നടത്തി പരാതികൾ പരിശോധിച്ചു പരിഹരിക്കുന്നതിനുള്ള ഇടപെടലുകൾ നടത്തേണ്ടതുണ്ട്. സാങ്കേതി പരമാവധി പ്രയോജനപ്പെടുത്തിക്കൊണ്ട് എല്ലാ കൃഷിഭവങ്ങളും സ്മാർട്ട് ഓഫീസുകൾ ആക്കുകയും ജീവനക്കാർക്ക് കാലോചിതമായ പരിശീലനം നൽകി കാര്യക്ഷമത വർധിപ്പിക്കുകയും വേണം. മാസത്തിൽ ഒരു തവണയെങ്കിലും ബ്ലോക്ക് തലത്തിൽ എല്ലാ കൃഷിഭവൻ ജീവനക്കാരുടെയും യോഗം കൂടുകയും പദ്ധതി അവലോകനം നടത്തുകയും ചെയ്യണം. എല്ലാ കാർഷികോൽപന്നങ്ങൾക്കും തറവില നിശ്ചയിക്കണം. പദ്ധതികൾ ആസൂത്രണം ചെയ്യുമ്പോൾ വകുപ്പിലെ ജീവനക്കാരോടും കൂടി ചർച്ച ചെയ്യുകയും ഓരോ പ്രദേശത്തിനും യോജിച്ചതും ആയതും കർഷകർക്ക് പ്രയോജനം ചെയ്യുന്നതുമായ പദ്ധതികൾ ആവിഷ്കരിച്ച് നടപ്പാക്കുകയും വേണം.

41

കൃഷി - പരാജയപ്പെട്ട പദ്ധതി

ആസൂത്രണത്തിലെ പിഴവ്-ഒരു പദ്ധതിയുടെ ലക്ഷ്യ പൂർത്തീകരണ പരാജയം

സുമ ഡി.എൽ

ഏറ്റവും അവശ്യമായ ഒരു പദ്ധതി, ആസൂത്രണത്തിലെ പിഴവ് കൊണ്ട് മാത്രം പരാജയപ്പെട്ടതിന്റെ ഉത്തമോദാഹരമാണ് കൃഷി വകുപ്പ്. ഒന്നരപതിറ്റാണ്ട് മുൻപ് നടപ്പിലാക്കാൻ ശ്രമിച്ച കർഷക രജിസ്ട്രേഷൻ പദ്ധതി കർഷകർക്കായി ഒരു ഡാറ്റാ ബേസ് ഉണ്ടാക്കുകയും അതുവഴി കൃഷി ഭവൻ നടപ്പിലാക്കുന്ന എല്ലാ പദ്ധതികളുടെ ആനുകൂല്യങ്ങൾക്കായും അപേക്ഷിക്കുന്നത് ലളിത വല്കരിക്കുകയും ആനുകൂല്യ വിതരണം സുതാര്യമാക്കുകയും ആത്യന്തികമായി കർഷകരേയും വകുപ്പിനേയും ഒറ്റ കുടക്കീഴിൽ കൊണ്ടു വരിക എന്നതായിരുന്നു കർഷക രജിസ്ട്രേഷൻ പദ്ധതിയുടെ ലക്ഷ്യം. ഇത്രയും ബൃഹത്തായ ഒരു പദ്ധതി പൈലറ്റ് പദ്ധതിയായി സംസ്ഥാനത്തെ തെരഞ്ഞെടുക്കപ്പെട്ട കൃഷിഭവനുകളിൽ നടപ്പാക്കുകയും അപാകതകൾ ഉണ്ടെങ്കിൽ പരിഹരിക്കപ്പെട്ട് ഒന്നോ രണ്ടോ ജില്ലകളിലും തുടർന്ന് രണ്ടോ മൂന്നോ വർഷങ്ങൾ കൊണ്ട് സംസ്ഥാനം മുഴുവനും നടപ്പിലാക്കുകയും ചെയ്യുക എന്നതായിരുന്നു അവലംബി

ക്കേണ്ടിയിരുന്നത്. മാത്രമല്ല പദ്ധതിയുടെ സ്റ്റേക്ക് ഹോൾഡർമാരായ എല്ലാവരേയും ഇതിനായി സജ്ജമാക്കണമായിരുന്നു. അക്ഷയയായിരുന്നു പ്രധാനപ്പെട്ട സ്റ്റേക്ക് ഹോൾഡർ. അടിസ്ഥാനപരമായി കർഷകരിൽ നിന്നും ശേഖരിക്കപ്പെടേണ്ട വിവരങ്ങളേയും അത് ഡാറ്റാ ബേസിൽ ശേഖരിക്കപ്പെടേണ്ട യൂണിറ്റ് ഉൾപ്പെടെയുള്ള കാര്യങ്ങൾ അക്ഷയക്ക് അറിവില്ലാതിരുന്നതും ഇതിനാവശ്യമായ പരിശീലനങ്ങൾ പദ്ധതി പരാജയത്തിലേക്ക് കൂപ്പ് കുത്തുമ്പോൾ മാത്രം ആരംഭിച്ചതുമാണ് സംഭവിച്ച ഏറ്റവും വലിയ പാളിച്ച. കർഷകരും കൃഷി വകുപ്പും രജിസ്ട്രേഷനായി ചെലവഴിച്ച പ്രയത്നവും പണവും എങ്ങുമെത്താതെ പോയി എന്നുമാത്രമാണ് പദ്ധതിയെ വിലയിരുത്താവുന്നത്.

പരാജയ വിശകലനം ചുരുക്കത്തിൽ

1. പദ്ധതി രൂപീകരണ സമയത്ത് അടിസ്ഥാന കൃഷി ഉദ്യോഗസ്ഥരുമായി (കൃഷിഭവൻ) ആലോചന നടത്തി വേണമായിരുന്നു ഡാറ്റാ ബേസ് ശേഖരണം തീരുമാനിക്കാൻ
2. അക്ഷയക്കും കൃഷി ഉദ്യോഗസ്ഥർക്കുമുള്ള പരിശീലനം പദ്ധതി പരാജയപ്പെട്ടതിന് ശേഷമാണ് നടന്നത്.
3. രജിസ്ട്രേഷനായി സൗകര്യമൊരുക്കാൻ അക്ഷയക്ക് സമയം അനുവദിച്ചുകൊണ്ട്, ആവശ്യമായ സിസ്റ്റങ്ങളും ഡാറ്റാ എൻട്രി ഓപ്പറേറ്റർമാരുമുള്ള കേന്ദ്രങ്ങൾക്ക് മാത്രം അപേക്ഷകൾ കൈമാറുന്നതി പരിമിതി.
4. ഡാറ്റാബേസ് ശേഖരണത്തിനുള്ള ചോദ്യാവലികൾ ലളിതവും വ്യക്തവുമായിരുന്നില്ല. പിന്നീടുള്ള കൂട്ടിചേർക്കലിന് കർഷകർക്ക് അവസരം നൽകുന്ന രീതിയിൽ പോർട്ടൽ തയ്യാറാക്കിയില്ല.
5. രജിസ്ട്രേഷൻ പൂർത്തിയാക്കിയതിനു ശേഷം പദ്ധതികൾ പോർട്ടൽ വഴി ആരംഭിക്കുന്നതോടുകൂടി കർഷകർ സ്വയം രജിസ്ട്രേഷനായി മുന്നോട്ട് വരും എന്നുള്ള കാര്യം ഉറപ്പായിരുന്നു. എന്നാൽ ഈ പദ്ധതി ഉപേക്ഷിക്കപ്പെടുകയായിരുന്നു.

കൃഷി അസിസ്റ്റന്റ് ഡയറക്ടർ

42

കൃഷി വകുപ്പ് - മികച്ച മാതൃക 3
വിള ആരോഗ്യ പരിപാലന പദ്ധതി - പ്ലാൻറ് ഹെൽത്ത് ക്ലിനിക്

അദ്രിക ബി. വി.[1], അജയകുമാർ ബി.[2]

ആഹാരത്തിന് ആരോഗ്യത്തിലുള്ള സ്വാധീനത്തെ പറ്റി കേരള ജനതയുടെ പൊതുബോധം വർദ്ധിച്ചു വരുന്ന സാഹചര്യത്തിൽ വലിയൊരു ജനവിഭാഗം സർക്കാരിന്റെ വിവിധ പദ്ധതികളുടെ ഭാഗമായി മട്ടുപ്പാവിലും വീട്ടുവളപ്പിലും ചെറു കൃഷിയിടങ്ങൾ ഒരുക്കി കഴിഞ്ഞു.ഇവർക്കും പരമ്പരാഗത കർഷകർക്കും ഉൽപാദനപ്രക്രിയയിൽ നേരിടുന്ന ഏറ്റവും വലിയ വെല്ലുവിളി വിവിധ രോഗ കീടബാധകൾ കാരണം ഉണ്ടാകുന്ന വിള നഷ്ടമാണ്. പ്രശ്നത്തിന്റെ യഥാർത്ഥ കാരണം മനസ്സിലാക്കാതെ വിപണിയിൽ നിന്നും ലഭിക്കുന്ന കീടനാശിനികൾ പ്രയോഗിക്കുന്നത് വളരെയധികം നഷ്ടം വരുത്തുകയും കൃഷിയിൽ നിന്ന് പിന്തിരിയാൻ കാരണമാവുകയും ചെയ്യുന്ന സാഹചര്യത്തിലാണ് കൃഷിവകുപ്പിന്റെ വിള ആരോഗ്യ ക്ലിനിക്കുകൾക്ക് പ്രസക്തിയേറുന്നത്.

കേരളത്തിലെ വിവിധ ഗ്രാമപഞ്ചായത്തുകളിൽ 2013 മുതലാണ് കൃഷിവകുപ്പിടà വിള ആരോഗ്യ ക്ലിനിക്കുകൾ പ്രവർത്തനം ആരംഭിച്ചത്. എല്ലാ ഗ്രാമപഞ്ചായത്തുകളിലും കൃഷിഭവനുകളും സാങ്കേതിക വിദഗ്ധരും ഉണ്ടെങ്കിലും, തുണ്ടവൽക്കരിക്കപ്പെട്ട കൃഷിയിടങ്ങൾ ആയതിനാൽ എല്ലാ കൃഷിയിടങ്ങളിലേക്കും നേരിട്ട് എത്തി കൃത്യവും സമയബന്ധിതവുമായ രീതിയിൽ ശാസ്ത്രീയ കീട - രോഗ നിർണയം നടത്തുക എന്നത് ഒരു പ്രധാന വെല്ലുവിളിയാണ്. സംസ്ഥാനത്തെ ഓരോ പഞ്ചായത്തിലും കാർഷിക മേഖലയിലെ മാനുഷിക വിഭവശേഷിയും സാങ്കേതിക വൈദഗ്ധ്യവും പ്രയോജനപ്പെടുത്തി പ്രദേശത്തിന്റെ സാധ്യതകൾക്കനുസരിച്ച് വിള ഉത്പാദനം വർദ്ധിപ്പിക്കുന്നതിന്, വിള തിരഞ്ഞെടുക്കുന്നത് മുതൽ അതിന്റെ പരിപാലനം, വളപ്രയോഗം, രോഗ കീട നിർണ്ണയവും നിവാരണവും തുടങ്ങി സമസ്ത മേഖലകളിലും സവിശേഷ ശ്രദ്ധ പതിപ്പിക്കേണ്ടതുണ്ട്. ഇതിനുതകുന്ന സാങ്കേതിക ഉപകരണങ്ങളും അനുബന്ധ സംവിധാനങ്ങളും സജ്ജമാക്കിയാണ് ഇന്ന് കേരളത്തിൽ 276 കൃഷിഭവനുകളിലെ വിള ആരോഗ്യ ക്ലിനിക്കുകൾ പ്രവർത്തിച്ചു പോരുന്നത്. കൃത്യമായ ഇടവേളകളിൽ സംസ്ഥാനത്തെ പ്രധാന ഭക്ഷ്യവിളകളായ നെല്ല്, തെങ്ങ്, വാഴ, പച്ചക്കറി, കുരുമുളക് എന്നിവയിൽ ശാസ്ത്രീയമായ കീട- രോഗ നിരീക്ഷണം നടത്തി ഫീൽഡ് തല പ്രവർത്തനം

ഏകോപിപ്പിക്കുന്നതിന്, വിള ആരോഗ്യ ക്ലിനിക്കുകളിൽ കരാർ അടിസ്ഥാനത്തിൽ നിയമിക്കപ്പെട്ട പെസ്റ്റ് സ്കൗട്ട്മാരുടെ സേവനം ലഭ്യമാണ് . ഇവർ ശേഖരിക്കുന്ന ഫീൽഡ് തല വിവരങ്ങൾ ഇന്ത്യൻ ഇൻസ്റ്റിറ്റ്യൂട്ട് ഓഫ് ഇൻഫർമേഷൻ ടെക്നോളജി ആൻഡ് മാനേജ്മെൻറ് കേരള (IIITMK) തയ്യാറാക്കിയിട്ടുള്ള ക്രോപ്പ് പെസ്റ്റ് സർവയലൻസ് സിസ്റ്റം(CROPS) എന്ന സോഫ്റ്റ്വെയർ വഴി കൃഷി ഓഫീസർ മുതൽ മുകളിലേക്കുള്ള സാങ്കേതിക ഉദ്യോഗസ്ഥർക്ക് ലഭ്യമാക്കാനും, പരിഹാരമാർഗ്ഗങ്ങളും നിർദ്ദേശങ്ങളും കർഷകർക്ക് മൊബൈൽ ആപ്പ് മുഖാന്തരവും ഫോണിൽ മെസ്സേജ് ആയി നൽകാനും സാധിക്കുന്നു.കൂടാതെ ഇതിലൂടെ ലഭ്യമാകുന്ന കീട- രോഗ വിവരങ്ങളെ അടിസ്ഥാനപ്പെടുത്തി പഞ്ചായത്ത് തലത്തിൽ കർഷകർക്ക് ലഘുലേഖകൾ തയ്യാറാക്കി നൽകി വരുന്നു.

CROPS വഴി ശേഖരിക്കുന്ന വിവരങ്ങൾ പരിശോധനയ്ക്ക് വിധേയമാക്കി കൊണ്ട് ഓരോ വിളയെയും ബാധിക്കാൻ സാധ്യതയുള്ള കീട-രോഗ ആക്രമണങ്ങളെ പ്പറ്റി കർഷകർക്ക് മുൻകൂട്ടി അറിയിപ്പ് നൽകുവാൻ സാധിക്കുന്നു. വിള ആരോഗ്യ കേന്ദ്രത്തിൽ എത്തുന്ന കർഷകർക്ക് , എല്ലാ വിളകളിലെയും - കീട-രോഗ നിയന്ത്രണ മാർഗങ്ങളും സൂക്ഷ്മ മൂലക അഭാവങ്ങളുടെ ലക്ഷണങ്ങളും, കീടങ്ങളുടെയും,മിത്ര പ്രാണി സാമ്പിളുകളും,നേരിട്ട് കണ്ട് മനസ്സിലാക്കാനും,രോഗലക്ഷണങ്ങൾ തിരിച്ചറിയാനും, വിദഗ്ധരുമായി സംവദിച്ച് ശാസ്ത്രീയ മാർഗ്ഗങ്ങൾ അവലംബിക്കാനും സാധിക്കുന്നു . കേരള കാർഷിക സർവകലാശാല വികസിപ്പിച്ചെടുത്ത ജൈവകൃഷി മുറകൾ പ്രചരിപ്പിക്കുകയും, പരിശീലനങ്ങളും നൽകുകയും വഴി ആവാസ വ്യവസ്ഥയെ സംരക്ഷിച്ച് അവശിഷ്ട വിഷാംശത്തിന്റെ തോത് കുറയ്ക്കുന്നതിനും സാധിക്കുന്നുണ്ട്. കൃഷിവകുപ്പിന്റെ ഫണ്ടിന് അനുപൂരകമായി തദ്ദേശ സ്വയംഭരണ സ്ഥാപനങ്ങളിൽ ജനകീയാസൂത്രണ പദ്ധതി പ്രകാരം സസ്യാരോഗ്യ കേന്ദ്രങ്ങൾ വഴി കീട- രോഗ നിയന്ത്രണ ഉപാധികൾ 50 മുതൽ100 ശതമാനം വരെ സബ്സിഡിയിൽ കർഷകർക്ക് നൽകി വരുന്നു. കർഷകരും സാങ്കേതിക വിദഗ്ധരും ഉദ്യോഗസ്ഥരും ഉൾപ്പെടുന്ന ഒരു സുവർണ്ണ ത്രികോണ മാതൃകയായി പ്രവർത്തിച്ചുകൊണ്ട് ഉൽപാദന മേഖലയിൽ കൃത്യമായ ഇടപെടൽ നടത്താൻ വിള ആരോഗ്യ ക്ലിനിക്കുകൾക്ക് സാധിച്ചിട്ടുണ്ട് എന്ന് നിസംശയം പറയാം.

1. കൃഷി ഓഫീസർ 2. പെസ്റ്റ് സ്കൗട്ട്

43

കൃഷി - മികച്ച മാതൃക
കാർഷിക പദ്ധതികളിൽ അഗ്രോസർവീസ് സെന്ററുകളുടെ സ്വീകാര്യത

പ്രമോദ് കുമാർ സി.

പത്ത് വർഷങ്ങൾക്കു മുമ്പ് കൃഷി വകുപ്പ് ആരംഭിച്ച പദ്ധതിയാണ് കാർഷിക സേവന കേന്ദ്രങ്ങളും (അഗ്രോ സർവീസ് സെന്ററുകൾ) കർമ്മ സേനകളും. കാർഷിക മേഖലയുടെ അതിവേഗത്തിലുള്ള വിസ്തൃതി ശോഷണത്തിന് പ്രധാന കാരണം വിദഗ്ധ തൊഴിലാളികളുടെ ക്ഷാമമാണ്. പരിശീലനം ലഭിച്ച സേവനദാതാക്കളും കൃഷി യന്ത്രോപകരണങ്ങളുമാണ് ഈ പദ്ധതിയിലെ പ്രധാന ഘടകങ്ങൾ. 25 ലക്ഷം രൂപയ്ക്ക് യന്ത്രോപകരണങ്ങൾ ഉൾപ്പെടെ 32 ലക്ഷം രൂപയാണ് ഒരു അഗ്രോസർവീസ് സെന്ററിന് അനുവദിക്കുന്നത്. ഫെസിലിറ്റേറ്റർ എന്ന സ്ഥാനത്ത് വിരമിച്ച കൃഷി ഓഫീസറുടെ സേവനം ഉറപ്പാക്കുന്നു. നടീൽ വസ്തുക്കളുടെ ഉല്പാദനം, വിതരണം, വിളപരിപാലനം തുടങ്ങി കൃഷി വകുപ്പിന്റെയും തദ്ദേശസ്ഥാപനത്തിന്റെയും പദ്ധതികൾ ഏറ്റെടുത്ത് നടപ്പിലാക്കൽ, കാർഷിക പരിശീലനങ്ങൾ സംഘടിപ്പിക്കുക എന്നിങ്ങനെ വിപുലമായ പ്രവർത്തനങ്ങൾ നടത്തുന്ന കേരളത്തിലെ പല അഗ്രോ സർവീസ് സെന്ററുകളും വിജയപാതയിലാണ്. ഇവയുടെ പ്രവർത്തനങ്ങളുടെ മോണിറ്ററിംഗ് സംവിധാനത്തിൽ ജനപ്രതിനിധികൾക്ക് ഉൾപ്പെടെ ചുമതലയുണ്ട്. സർക്കാരിന്റെ പരമാവധി പദ്ധതികൾ അഗ്രോ സർവീസ് സെന്ററുകളോട് ചേർന്നു നടപ്പിലാക്കിയാൽ കർഷകരെ ചൂഷണത്തിൽ നിന്നും ഒഴിവാക്കാനാകും.

കൃഷി ഓഫീസർ

44

കൃഷി - മികച്ച മാതൃക
കൃഷി ഉദ്യോഗസ്ഥർക്ക് ഉന്നതപഠനം

ബീന ജെ.എസ്.

75 ശതമാനം ജനങ്ങൾ കാർഷികവൃത്തിയിൽ ഏർപ്പെട്ടിരിക്കുന്ന രാജ്യമാണ് ഇന്ത്യ. കാലാവസ്ഥാവ്യതിയാനം, പ്രകൃതിക്ഷോഭങ്ങൾ, അശാസ്ത്രീയ വികസന പ്രവർത്തനങ്ങൾ, കീടങ്ങളും രോഗബാധകളും തുടങ്ങിയവ കാർഷികവൃത്തിയിൽ നിന്നും കർഷകരെ പിന്നോട്ടടിപ്പിക്കുന്നു. ഇത്തരം സാഹചര്യങ്ങളിൽ ഇടപെടാനാകുന്ന വകുപ്പിലെ ഉദ്യോഗസ്ഥരെന്ന നിലയിൽ, വിവിധ പരിശീലനങ്ങളിലൂടെയും, കോഴ്സുകളിലൂടെയും സാങ്കേതിക അറിവ് അപ്ഡേറ്റ് ചെയ്യാനും, അതിൽ പ്രാവീണ്യം നേടാനും, ഫീൽഡ്തലത്തിൽ പ്രാവർത്തികമാക്കാനും കഴിയേണ്ടതുണ്ട്. പോസ്റ്റ് ഗ്രാജുവേറ്റ് ഡിപ്ലോമ ഇൻപ്ലാന്റ് ഹെൽത്ത് മാനേജ്മെന്റ് (PGDPHM) എന്ന കോഴ്സ് ഹൈദരാബാദിലെ നാഷണൽ ഇൻസ്റ്റിറ്റ്യൂട്ട് നടത്തിവരുന്നുണ്ട്. നാളിതുവരെ അഞ്ച് ബാച്ചുകൾ ഈ കോഴ്സ് പൂർത്തീകരിച്ചിട്ടുണ്ട്. വിളകളിൽ പാരിസ്ഥിതിക എഞ്ചിനീയറിംഗ് നടപ്പിലാക്കുക വഴി കീടരോഗബാധ കുറയ്ക്കാൻ കഴിയുന്നതാണ്. ചെലവ് കുറഞ്ഞ കെണികൾ ഉല്പാദിപ്പിക്കുന്നതിനും, പ്രദർശന തോട്ടങ്ങൾ തയ്യാറാക്കുന്നതിനും മിത്ര കീടങ്ങളെ വർദ്ധിപ്പിക്കുന്നതിനുമൊക്കെ സഹായകരമാകുന്ന വിവരങ്ങൾ ഈ കോഴ്സിൽ വിഭാവനം ചെയ്തിട്ടുണ്ട്. PGDPHM എന്ന കോഴ്സ് കൃഷി ഭവനുകളിൽ ആരംഭിച്ചിട്ടുള്ള വിള ആരോഗ്യ ക്ലിനിക്കുകളുടെ വിജയകരമായ പ്രവർത്തനത്തിന് മുതൽകൂട്ടാണ്.

കൃഷി ഓഫീസർ

45

കൃഷി - മികച്ച മാതൃക
വിള ഇൻഷുറൻസ്

ജോഷി പി.എം.

കാലാവസ്ഥാ വ്യതിയാനവും പ്രകൃതിക്ഷോഭങ്ങളും കൊണ്ടുള്ള കൃഷിനാശം, കർഷകർക്ക് സാമ്പത്തിക നഷ്ടത്തിന് കാരണമാകുകയും കടബാധ്യതകൾ വർദ്ധിപ്പിക്കുകയും ചെയ്യുന്നു. ഇതിന് പരിഹാരമായിട്ടാണ് 1996 മുതൽ കേരള സർക്കാർ വിള ഇൻഷുറൻസ് പദ്ധതി ആരംഭിച്ചത്. ചുരുങ്ങിയ പ്രീമിയത്തോടെ സാമാന്യം മെച്ചപ്പെട്ട നഷ്ടപരിഹാരം ഉറപ്പുവരുത്തുന്നതിന് ഈ പദ്ധതിയിലൂടെ കഴിയുന്നു. കർഷകർക്ക് പദ്ധതിയെകുറിച്ച് വേണ്ടത്ര അവബോധമില്ലാത്തതിനാൽ വളരെ കുറച്ചുപേർ മാത്രമാണ് ഇതിൽ ചേർന്നുവരുന്നത്. 2017-ൽ പ്രീമിയത്തിൽ ചെറിയ വർദ്ധനവ് വരുത്തി നഷ്ടപരിഹാര തോതും വർദ്ധിപ്പിച്ച് പദ്ധതി ആകർഷകമാക്കുകയും കാട്ടുമൃഗങ്ങളുടെ ആക്രമണം, കീടരോഗബാധ കാരണമുള്ള കൃഷിനാശം എന്നിവകൂടി പ്രകൃതിക്ഷോഭത്തിന്റെ ഇനത്തിൽ ഉൾപ്പെടുത്തുകയും ചെയ്തിട്ടുണ്ട്.

കൃഷിഭവൻനേരിട്ട് നടപ്പിലാക്കുന്ന പദ്ധതിയിൽ 25 കാർഷിക വിളകളെ ഇൻഷുറൻസ് പരിധിയിൽ ഉൾപ്പെടുത്തിയിട്ടുണ്ട്. AIMS പോർട്ടലിൽ ആവശ്യമായ രേഖകൾ സഹിതമാണ് അപേക്ഷകൾ സമർപ്പിക്കേണ്ടതും, കൃഷി ഓഫീസറുടെ അംഗീകാരത്തിനുശേഷം പ്രീമിയം ഒടുക്കേണ്ടതും. സ്വന്തമായോ, പാട്ടത്തിന് എടുത്ത സ്ഥലത്തോ കൃഷി ചെയ്യുന്ന വിളകൾ വ്യവസ്ഥകൾ പാലിച്ചുകൊണ്ട് ഇൻഷർ ചെയ്യാവുന്നതാണ്.

ഇൻഷ്വറൻസ് പദ്ധതിയെക്കുറിച്ച് കർഷകർക്ക് അവബോധം നൽകാനും, പദ്ധതിയിൽ കർഷകരെ ചേർക്കുന്നതിന് കമ്മീഷൻവ്യവസ്ഥയിൽ ഏജന്റുമാരെ നിയോഗിക്കാനും നടപടികൾ അനിവാര്യമാണ്. സമയബന്ധിതമായി നഷ്ടപരിഹാരത്തുക വിതരണം ചെയ്യേണ്ടതും, ചെറുകിട നാമമാത്ര കർഷകർ എന്നതിലുപരി എല്ലാ കർഷകർക്കും വിള ഇൻഷുറൻസ് പദ്ധതി ബാധകമാക്കേണ്ടതുമാണ്. കുടുംബശ്രീ യൂണിറ്റുകൾ, മറ്റ് സ്വയംസഹായ സംഘങ്ങൾ, സന്നദ്ധ സംഘടനകൾ, സ്ഥാപനങ്ങൾ തുടങ്ങിയവ നടത്തുന്ന കൃഷിയും ഇൻഷ്വറൻസ് പദ്ധതിയുടെ കീഴിൽ കൊണ്ടുവരുന്നത് പരിഗണിക്കണം.

റിട്ട. കൃഷി ഓഫീസർ, pmjpattambi@gmail.com, 8075273616

46

നവ കേരള പശ്ചാത്തലത്തിൽ ഭരണം നിർവഹണം

കെ. ബി. വൽസല കുമാരി

നവകേരളത്തിന്റെ മുഖമുദ്ര തുല്യനീതിയും പാർശ്വ വൽക്കരിക്കപ്പെട്ടവരോടുള്ള കരുതലും കരുണയുമായിരിക്കണം. പക്ഷെ ഇവയ്ക്ക് വിഘാതമായി നിൽക്കുന്ന ചില വെല്ലുവിളികൾ ഉണ്ട്. അവയിൽ ഏറ്റവും പ്രധാനം ഇന്നും നമ്മുടെ ഭരണ സംവിധാനത്തിൽ "പബ്ലിക് ട്രസ്റ്റ്" എന്ന ആശയം സ്വാംശീകരിക്കപ്പെട്ടിട്ടില്ല എന്നതാണ്. രണ്ടാമതായി സർക്കാർ ഉദ്യോഗസ്ഥരുടെ നിസ്സംഗതയാണ് ഒരു വലിയ വെല്ലുവിളി, റവന്യൂ വകുപ്പ് ഉദ്യോഗസ്ഥരുടെ പ്രഥമമായ ഉത്തരവാദങ്ങളിൽ ഒന്ന് സർക്കാർ ഭൂമി സംരക്ഷിക്കുക എന്നതാണ്. പലപ്പോഴും സർക്കാർ ഭൂമി കയ്യേറി അത് രൂപാന്തരപ്പെടുത്തിയാലും അതിനെതിരെ യാതൊരു നടപടിയും എടുക്കുകയില്ല. എന്ന് മാത്രമല്ല ആ കയ്യേറ്റം കണ്ടു എന്നു പോലും പല ഉദ്യോഗസ്ഥരും ഭാവിക്കുകയില്ല. കീഴ് ജീവനക്കാർ മേലുദ്യോഗസ്ഥരുടെ ശ്രദ്ധയിൽ പെടുത്തിയാലും മേലുദ്യോഗസ്ഥൻ അതിനെതിരെ ഫലപ്രദമായ നടപടിക്ക് നേതൃത്വം നൽകാറില്ല. ഉദ്യോഗസ്ഥർ തങ്ങളുടെ ഗുണനിലവാരവും പ്രവർത്തനക്ഷമതയും വർദ്ധിപ്പിക്കുവാനുതകുന്ന പല പരിശീലന പരിപാടികളിൽ നിന്ന് വിട്ടു മാറി നില്ക്കാനുള്ള പ്രവണത മറ്റൊരു വെല്ലുവിളിയാണ്. കാലാവസ്ഥ വ്യതിയാനത്തിന്റെ പശ്ചാത്തലത്തിൽ നമ്മൾ നേരിടുന്ന ഒരു പ്രധാന വെല്ലുവിളി വെള്ളപ്പൊക്കമാണ്. നിലവിലെ നിയമങ്ങൾ എല്ലാം കാറ്റിൽ പറത്തി. നമ്മുടെ ജലാശയങ്ങൾ നികത്തിയതിന്റെ തിക്തഫലങ്ങൾ നാം ഇപ്പോഴും അനുഭവിച്ചുകൊണ്ടേയിരിക്കുന്നു.

വെന്യൂ ആൻഡ് ഡിസാസ്റ്റർ മാനേജ്മെന്റ് വകുപ്പുപോലെ പ്രധാനപ്പെട്ട മറ്റൊരു വകുപ്പാണ് ഭക്ഷ്യ വകുപ്പ്. ഭക്ഷ്യ സുരക്ഷാ ആക്ട് നിലവിൽ വന്നതോടു കൂടി ഭക്ഷ്യ വകുപ്പിൽ സമൂലമായ ചില പരിവർത്തനങ്ങൾ വന്നു. എങ്കിലും ഭക്ഷണപദാർത്ഥങ്ങളുടെ ഗുണ നിലവാരവും ന്യായമായ വിലനിലവാരവും ഉറപ്പു വരുത്താൻ സാധിക്കുന്നില്ല എന്നത് ഒരു യാഥാർത്ഥ്യമാണ് . ഒരു ഭരണ നിർവഹണം ജയമോ പരാജയമോ എന്ന് നിർണയിക്കുന്നത് ഭരണ ചക്രം തിരിക്കുന്നവർ എത്രമാത്രം കൃത്യതയോടും കാര്യക്ഷമതയോടും കൂടി സമൂഹത്തിലെ എറ്റവും പാർശ്വവൽക്കരിക്കപ്പെട്ടവരുടെ പ്രശ്നങ്ങൾക്ക് തൃപ്തികരമായ പരിഹാരം കണ്ടെത്തുന്നു എന്നതിനെ ആശ്രയിച്ചിരിക്കും. ഇതിൽ ഏറ്റവും പ്രധാനം വളരെ അവശരും അശരണരുമായ വ്യക്തികളുടെ ഭക്ഷ്യസുരക്ഷ തന്നെയാണ്. ഇത് ഗ്രാമങ്ങളിലും വിദൂരസ്ഥിതങ്ങലായ ആദിവാസി ഊരുകളിലും റേഷൻ കടകളിൽ വന്നെത്തി പറ്റാത്ത വിധം ചലനശേഷി നഷ്ടപ്പെട്ട വരും, കിടപ്പുരോഗികളും ഉണ്ട്. അവരുടെ പക്കലേക്കു റേഷൻ സാധനങ്ങൾ എത്തുന്നില്ല. എത്തിയാൽ അവർക്ക് പാചകം ചെയ്യാനുള്ള സാഹചര്യമില്ല. ഇങ്ങനെയുള്ളവർക്ക് മുൻതൂക്കം നൽകിയ ഭക്ഷ്യസുരക്ഷ നമ്മുടെ നവ കേരളത്തിൽ. ഉറപ്പാക്കേണ്ടതാണ്.

47

മത്സ്യബന്ധന വകുപ്പ്

കേരളത്തിന്റെ ജലകൃഷിമേഖല വെല്ലുവിളിയും പരിഹാര നിർദ്ദേശങ്ങളും

ഇഗ്നേഷ്യസ് മൺട്രോ

ജലകൃഷിയിലൂടെയുള്ള മത്സ്യ ഉല്പാദനത്തിൽ ലോകത്ത് രണ്ടാം സ്ഥാനം ഇന്ത്യക്കാണെന്ന് നാം വീമ്പിളക്കുമ്പോൾ ഒന്നാം സ്ഥാനക്കാരുമായുള്ള അന്തരം നമ്മൾ കാണാതെ പോകരുത്. ഇന്ത്യയിൽ ജലസമൃദ്ധിയുടെ കാര്യത്തിൽ മുന്നിലുള്ള ഒരു സംസ്ഥാനമാണ് കേരളം എന്നാൽ ജലകൃഷിയിലൂടെയുള്ള മത്സ്യ ഉല്പാദനം 5% ത്തിലും താഴെയാണ്. നമ്മുടെ അയൽ സംസ്ഥാനങ്ങളിൽ മാർക്കറ്റിൽ എത്തുന്ന മത്സ്യത്തിന്റെ പകുതി കൃഷിയിലൂടെ ഉല്പാദിപ്പിക്കുന്നവയാണ്. 65000 ഹെക്ടറോളം ഓരു ജലാശയങ്ങളും 42000 ഹെക്ടർ ജലസംഭരണികളും 30000 ഹെക്ടർ ചെറുതും വലുതുമായ കുളങ്ങളും മത്സ്യകൃഷിക്കനുയോജ്യമായ പൊക്കാളി, കുട്ടനാട്, കൈപ്പാട് പാടശേഖരങ്ങളും 590 കി.മീ. വരുന്ന കടലോരവും നമുക്കുണ്ടെങ്കിലും അവയെ പ്രയോജനപ്പെടുത്തി ജലകൃഷിയിലൂടെ മത്സ്യഉല്പാദനം വർദ്ധിപ്പിക്കുന്നതിന് ഇനിയും ആസൂത്രിതമായ ശ്രമങ്ങൾ ഉണ്ടാകേണ്ടതാണ്. കൃഷിക്ക് ലഭ്യമായ കുളങ്ങളുടെ

വിസ്തൃതി തീരെ കുറവാണ് എന്നത് തന്നെയായിരുന്നു ഇതിന്റെ ഏറ്റവും വലിയ പരിമിതിയും. ഒരേക്കറിന് മുകളിൽ വിസ്തൃതിയുള്ള കുളങ്ങൾ വിരളവുമാണ്. മതിയായ അടിസ്ഥാന സൌകര്യമില്ലായ്മയും, കാലാവസ്ഥയും മണ്ണിന്റെ അമ്ലതയും, കാർപ്പ് അധിഷ്ഠിത മത്സ്യകൃഷിരീതികളും, ഗുണനിലവാരമുള്ള വിത്തിന്റെയും തീറ്റയുടേയും അഭാവവുമെല്ലാം നമ്മുടെ മത്സ്യകൃഷിക്ക് വിഘാതമായി നില്ക്കുന്ന ഘടകങ്ങളാണെങ്കിലും കഴിഞ്ഞ 5 വർഷത്തിനുള്ളിൽ റീസർക്കുലേറ്ററി അക്വാകൾച്ചർ, ബയോ ഫ്ലോക്ക് മത്സ്യകൃഷി, കൂട് മത്സ്യകൃഷി, ഇനങ്ങളുടെ വൈവിധ്യവത്കരണം, ഹാച്ചറികളുടെ നവീകരണം എന്നിവയിലൂടെയും കോവിഡ് കാലത്ത് നടപ്പാക്കിയ സുഭിഷ കേരളം പദ്ധതിയിലൂടെയും നമുക്ക് ഏറെ മുന്നേറുവാൻ കഴിഞ്ഞിട്ടുണ്ട്. മത്സ്യകൃഷിക്കുള്ള കൃഷിയിടങ്ങൾ ചെറുതാണെങ്കിലും ഇതിനെ ഇതര കൃഷികളുമായി കൂട്ടിയോജിപ്പിക്കുക വഴിയും കർഷകർക്ക് യഥാസമയം സാങ്കേതികമായി സഹായിക്കുവാൻ കഴിയുന്ന ഒരു സമൂഹത്തെ സൃഷ്ടിച്ചെടുക്കുന്നതിലൂടെയും മത്സ്യകൃഷിയിലൂടെ ഉല്പാദനം വർദ്ധിപ്പിക്കുവാൻ കഴിയും. മത്സ്യകൃഷി നടപ്പിലാക്കുന്നതിനായി ഒന്നിലധികം ഏജൻസികൾ പ്രവർത്തിക്കുന്നുണ്ടെങ്കിലും ലക്ഷ്യം കൈവരിക്കുവാൻ നമുക്ക് സാധിച്ചിട്ടില്ല. ഒരേ ലക്ഷ്യത്തിനായി പ്രവർത്തിക്കുന്ന വിവിധ ഏജൻസികളുടെ സംയോജനവും ഒരുമിച്ചുള്ള പ്രവർത്തനവും കേരളത്തിലെ മത്സ്യകൃഷി വികസനത്തിന് അത്യാവശ്യമാണ്. അതോടൊപ്പം കൃഷി, വനം തുടങ്ങിയ വകുപ്പുകളുമായി ഒരുമിച്ചുള്ള പ്രവർത്തനത്തിനുള്ള കൂട്ടായ സംവിധാനത്തിന്റെ പോരായ്മകളും പരിഹരിക്കുന്നു. മത്സ്യകർഷകരുടെ സഹകരണ സംഘങ്ങളുടെ രൂപീകരണത്തിലൂടെയും കൂട്ടായ പ്രവർത്തനത്തിലൂടെയും കൃത്യമായ വിപണന സാധ്യത ഉപയോഗപ്പെടുത്തിയും നിർമ്മിത ബുദ്ധി സാധ്യതകൾ പ്രയോജനപ്പെടുത്തിയും മത്സ്യകൃഷിക്ക് ഇൻഷുറൻസ് പരിരക്ഷ ഏർപ്പെടുത്തിയും, മത്സ്യരോഗ നിർണ്ണയത്തിനും, ജലം, മണ്ണ് പരിശോധനകൾ നടത്തുന്നതിന് കൂടുതൽ സൌകര്യം ഒരുക്കിയും ഗവേഷണ സ്ഥാപനങ്ങളും കർഷകരും ഉദ്യോഗസ്ഥരും വിജ്ഞാന വ്യാപനത്തിന് കൈകോർത്തും പരിശ്രമിക്കുകയാണെങ്കിൽ കേരളത്തിൽ മത്സ്യകൃഷി മേഖലയിൽ ഒരു വിപ്ലവം തന്നെ സൃഷ്ടിക്കുവാൻ കഴിയും.

മാനേജിംഗ് ഡയറക്ടർ, അഡാക്ക്

48

കേരളത്തിന്റെ പൊതുജനാരോഗ്യ സംവിധാനം കൂടുതൽ ഇൻക്ലൂസീവ് ആകേണ്ടതിന്റെ ആവശ്യകത

ഡോ. ടി. എസ്. അനിഷ്

കേരളത്തിന്റെ പൊതുജനാരോഗ്യസംവിധാനത്തിന്റെ സവിശേഷതകളും അതിന്റെ നടത്തിപ്പും ഈ പ്രദേശത്തിന്റെതന്നെ ചരിത്രത്തിന്റെ ഭാഗമായ സാമൂഹിക മാറ്റങ്ങളുടെ ഉല്പന്നമായി ഉണ്ടായിരുന്നതാണ് മൂന്നാം ലോകരാജ്യങ്ങളിലെ പൊതുജനാരോഗ്യസംവിധാനങ്ങൾക്ക് ഒരു മാതൃക എന്ന നിലയിൽ അത് ദശാബ്ദങ്ങളായി അവതരിപ്പിക്കപ്പെടുക മാത്രമല്ല പൂർണ്ണമായും വ്യക്ത്യാധിഷ്ഠിത ഇൻഷുറൻസിൽ ഊന്നിയ സംവിധാനത്തിന് സാമൂഹികമായ റസിലിയന്റായ ഒരു ബദിൽ എന്ന നിലയിലും ഇത് ചർച്ച ചെയ്യപ്പെടുന്നു സ്വാതന്ത്ര്യാനന്തര കേരളം പൊതുജനാരോഗ്യത്തിന്റെ കാര്യത്തിൽ ഉണ്ടാക്കിയ നേട്ടങ്ങൾ ആരോഗ്യ സൂചകങ്ങളുടെ കുതിപ്പുതന്നെ വിളിച്ചോതുന്നുണ്ട്. പൊതുജനാരോഗ്യ സൂചകങ്ങളുടെ കാര്യത്തിൽ കേരളം സ്വതന്ത്ര ഇന്ത്യയിലെ അതിന്റെ പ്രഥമസ്ഥാനം ഒരു സമയത്തും കൈവിട്ടുകളഞ്ഞിട്ടില്ല. ശിശുമരണനിരക്ക് ആയിരം ജനനങ്ങൾക്ക് അഞ്ച് അല്ലെങ്കിൽ ആറ് എന്ന കേരളത്തിന്റെ ഇപ്പോഴത്തെ അവസ്ഥ മിക്ക വികസിതരാജ്യങ്ങളോടും കിടപിടിക്കുന്നതാണ്. പുത്തൻ പകർച്ചവ്യാധികൾ കടന്നുവരുന്നുണ്ടെങ്കിലും അവയെ പ്രതിരോധിക്കുന്നതിൽ പുത്തൻ മാതൃകകൾ നിർമ്മിക്കാൻ നമുക്ക് കഴിയുന്നു. എന്നതിന് നിപ നല്ല ഉദാഹരണമാണ്. ജീവിതശൈലി രോഗങ്ങളുടെ കടന്നുവരവ് വലിയ ഭീഷണി ഉയർത്തുന്നു എന്നത് ഒരു വസ്തുതയാണെങ്കിലും അതിനെ പ്രതിരോധിക്കുന്നതിന് ഇടതുപക്ഷ സർക്കാരുകളുടെ നേതൃത്വത്തിൽ ഉണ്ടായിവന്ന ആർദ്രം പോലെയുള്ള പദ്ധതികൾക്ക് ഒരു പരിധിവരെ കഴിഞ്ഞിട്ടുണ്ട് പല്ലിയേറ്റീവ് കെയറിന്റെ കാര്യത്തിലാണെങ്കിൽ കേരളത്തിൽ വേരോടിയിട്ടുള്ള സാമൂഹികാധിഷ്ഠിത പലിയേറ്റീവ് കമ്മ്യൂണിറ്റി ബേസ്ഡ് പുലിയേറ്റിവ് കെയർ കെയർ ലോകത്തിന് തന്നെ മാതൃകയാണ്. ലോകത്ത് എന്നുള്ളതിൽ ഏറ്റവും മികച്ച പല്ലിയേറ്റീവ് കെയർ സംവിധാനം കേരളത്തിലാണ് എന്ന് മരണത്തിന്റെ മൂല്യം എന്ന വിഷയത്തിലുള്ള ലാൻസെറ്റ് കമ്മീഷൻ സാക്ഷ്യപ്പെടുത്തുന്നു മഹാമാരിയെ പ്രതിരോധിക്കുന്നതിലും സാമൂഹിക സംവിധാങ്ങളിലൂന്നിയുള്ള പ്രവർത്തനങ്ങളിലൂടെ നമുക്ക്

കഴിഞ്ഞു വെല്ലുവിളികൾ ഉണ്ടെങ്കിലും ആശാവഹമായ ഒരു ചിത്രമാണ് കേരളത്തിന്റെ പൊതുജനാരോഗ്യ സംവിധാനം നമ്മുടെ മുന്നിലേക്ക് വയ്ക്കുന്നത്.

പക്ഷെ ഇതിന്റെ ഒരു മറുപുറം നാം ചിന്തിക്കേണ്ടതുണ്ട്. കേരളത്തിന്റെ പൊതുജനാരോഗ്യ നേട്ടങ്ങൾ മുഖ്യധാരയുടേതാണ് എന്നും അവശവിഭാഗങ്ങളും പാർശ്വവൽക്കരിക്കപ്പെട്ടവരും വലിയ അളവിൽ പിന്തള്ളപ്പെട്ടു പോകുന്നു എന്നും ആക്ഷേപമുണ്ട്. ഭാരതത്തിന്റെ ഇതര പ്രദേശങ്ങളുമായോ ലോകത്തിലെ സാമൂഹികമായി പിന്നാക്കം നിൽക്കുന്ന പ്രദേശങ്ങളുമായോ തുലനം ചെയ്താൽ നമ്മുടെ അവസ്ഥ മെച്ചമായിരിക്കാമെങ്കിലും നമ്മുടെ ആരോഗ്യ സൂചകങ്ങൾ കാണിക്കുന്നത് പുരോഗമനം അവശജനവിഭാഗങ്ങളുടെ ആരോഗ്യത്തിൽ നമ്മക്ക് ഉണ്ടാക്കാൻ കഴിഞ്ഞിട്ടുണ്ടോ എന്ന് സംശയമാണ്. ആരോഗ്യസംവിധാനങ്ങളുടെയും വിഭവങ്ങളുടെയും മാനുഷിക വിഭവം ഉൾപ്പെടെ ഗിരിവർഗ്ഗമേഖലയിലുള്ള വിതരണം, അവർ നേരിടുന്ന ആരോഗ്യപ്രശ്നങ്ങളുമായി തുലനം ചെയ്യുമ്പോൾ പരിമിതമാണ്. തീരദേശ മേഖലയിലാണെങ്കിൽ ജനസംഖ്യാനുപാതികമായി അവ എത്തിക്കാൻ നാളിതുവരെ നമുക്ക് കഴിഞ്ഞിട്ടില്ല ഉള്ള സംവിധാനങ്ങളുടെ ഗുണനിലവാരത്തിലും അത് ഉയർത്തുന്നതിനുള്ള പ്രവർത്തനങ്ങളിലും (ഉദാഹരണത്തിന് പ്രാഥമിക ആരോഗ്യ കേന്ദ്രങ്ങളെ കുടുംബാരോഗ്യകേന്ദ്രങ്ങളായി ഉയർത്തുന്ന പ്രവർത്തനം) ഈ പ്രദേശങ്ങൾ പിന്നാക്കം നിൽക്കുന്നത് കാണാൻ കഴിയും. ജെണ്ടർ ന്യൂനപക്ഷങ്ങൾക്കും സ്ത്രീകൾക്കും വേണ്ട പരിഗണന നല്കാൻ ഇപ്പോഴും നമുക്ക് കഴിയുന്നില്ല. കേരളം ഒരു വയോജനധിക്യമുള്ള സംസ്ഥാനമായി അതി വേഗം പരിണമിച്ചുകൊണ്ടിരിക്കുന്നു. അതിനനുസരിച്ച് മാറാൻ നമ്മുടെ പൊതുജനാരോഗ്യ സംവിധാനത്തിന് ഇനിയും കഴിയേണ്ടിയിരിക്കുന്നു. അതിഥി തൊഴിലാളികളെ ഇപ്പോഴും തദ്ദേശീയ സമൂഹത്തിന് വെളിയിലുള്ള ഒന്നായി ആണ് നമ്മുടെ ആരോഗ്യസംവിധാനം കാണുന്നത്. കേരളത്തെ അപേക്ഷിച്ച് പകർച്ചവ്യാധികളുടെ പ്രാചര്യത്തിന്റെ കാര്യത്തിലും ആരോഗ്യധികങ്ങളുടെ കാര്യത്തിലും മറ്റ് സംസ്ഥാനങ്ങളുടെ പിന്നാക്കാവസ്ഥ ചിലപ്പോഴെങ്കിലും അതിഥി തൊഴിലാളികൾക്ക് ആരോഗ്യത്തിന്റെ കാര്യത്തിൽ സ്റ്റിഗ്മ നേരിടുന്ന അവസ്ഥയിൽ പോലും എത്തുന്നുണ്ട്.

ചുരുക്കത്തിൽ നേടിയവ നിലനിർത്തുന്നതിനും പുതിയ നേട്ടങ്ങൾ കൊയ്യുന്നതിനും കേരളത്തിന്റെ ആരോഗ്യ സംവിധാനത്തെ മുഖ്യധാരയിൽ നിന്നും മാറി നിൽക്കുന്നവരുടെ ആരോഗ്യ സംരക്ഷണത്തിന് കൂടുതൽ ഊന്നൽ നൽകി ഉടച്ചുവാർക്കേണ്ടതുണ്ട്.

49

സേവന സർവീസ് വിതരണം മെച്ചപ്പെടുത്താനുള്ള നിർദ്ദേശങ്ങൾ:

ഡോ. ടി. എസ്. അനിഷ്

എ) ഹ്യൂമൻ റിസോഴ്സ് :

1) ഓരോ സ്ഥാപനങ്ങളിലെയും രോഗികളുടെ എണ്ണം, മറ്റു സേവനങ്ങൾ, മെഡിക്കൽ UG, PG വിദ്യാർത്ഥികളുടെ എണ്ണം എന്നിങ്ങനെ ശാസ്ത്രീയമായി പഠിച്ചു അവിടവിടങ്ങളിൽ ആവശ്യമായ staff pattern പുനർനിർണയിക്കണം.

2) Trolley, reception, പബ്ലിക് റിലേഷൻ ഓഫീസർ എന്നിങ്ങനെ ആശുപത്രിയുടെ സുഗമമായ പ്രവർത്തനത്തിനാവിശ്യമുള്ളതും എന്നാൽ ഇപ്പൊൾ DME യിൽ നിലനിൽക്കാത്തതുമായ പോസ്റ്റുകൾ രൂപീകരിക്കണം.

3) PG സീറ്റുകൾ പല മെഡിക്കൽ കോളേജുകളിലും വളരെയധികം സമതുല്തമല്ലാത്ത രീതിയിൽ ആണുള്ളത്. ചില ഇടങ്ങളിൽ എണ്ണം തീരെ കുറവും ചില ഇടങ്ങളിൽ കൂടുതലും ഉണ്ട്. അത് രോഗീ പരിചരണം എല്ലായിടത്തും ഒരേ പോലെ മെച്ചപ്പെടുത്തുന്നതിലും SR മാരുടെ പോസ്റ്റിങ്ങിലും ഒക്കെ ബുദ്ധിമുട്ടുകൾ സൃഷ്ടിക്കുന്നുണ്ട്. ഇത് പരിഹരിക്കാൻ കൃത്യമായ പഠനത്തിന് ശേഷം ആവശ്യമെങ്കിൽ PG സീറ്റുകളുടെ എണ്ണം വിവിധ കോളേജുകളായി പുനർവിന്യാസം ചെയ്യേണ്ടതുണ്ട്.

4) Destitute രോഗികളുടെ പരിചരണത്തിനായ് കൃത്യമായി scrutinise ചെയ്യപ്പെട്ട സന്നദ്ധ സംഘടനകളെ ഉപയോഗിച്ച് കൊണ്ട് ഒരു volunteer ഗ്രൂപ്പിനെ തയ്യാറാക്കുന്ന നടപടി ആശുപത്രി തലത്തിൽ ചെയ്യാനുള്ള നിർദ്ദേശം നൽകേണ്ടതാണ്.

5) എല്ലാ മെഡിക്കൽ കോളേജിലും സ്വാതന്ത്രമായി പ്രവർത്തിക്കുന്ന എമർജൻസി and ട്രൗമ വിഭാഗം, ക്രിട്ടിക്കൽ കെയർ വിഭാഗം എന്നിവ രൂപീകരിക്കണം.

ബി) ആശുപത്രി സൗകര്യങ്ങൾ:

1) പുതിയ മെഡിക്കൽ കോളേജുകളിൽ ഉൾപ്പടെ കാലികമായ ആശുപത്രി സൗകര്യങ്ങളും വിവിധ ബ്ലോക്കുകളും ഏർപ്പെടുത്താൻ ദീർഘ കാലികമായ ഒരു

മാസ്റ്റർ പ്ലാൻ സംസ്ഥാന തലത്തിൽ തന്നെ ഉണ്ടാക്കേണ്ടതുണ്ട്.

2) E health ഇന്ന് നിലനിൽക്കുന്ന പ്രശ്നങ്ങൾ കൃത്യമായി പരിഹരിക്കാതെ നിൽക്കുന്ന സാഹചര്യമുണ്ട്. അത് ദ്രുത ഗതിയിൽ പരിഹരിച്ചു എല്ലാ സേവനങ്ങളും ഒരൊറ്റ സോഫ്റ്റ്‌വെയർ വഴി ലഭ്യമാകുന്ന രീതി വരേണ്ടതുണ്ട്. സ്കീം രോഗികളുടെ ബില്ല് കൈകാര്യം ചെയ്യാൻ ഇപ്പോഴില്ലാത്ത ക്രെഡിറ്റ് സംവിധാനം E health സോഫ്റ്റ്‌വെയറിൽ ഉൾപ്പെടുത്തണം .

3) ബില്ല് അടക്കേണ്ടതുണ്ടെങ്കിൽ ഇടയ്ക്കിടെ ചെയ്യേണ്ടി വരുമ്പോൾ അത് കൂട്ടിരിപ്പുകാർക്കും രോഗിക്കും പ്രശ്നങ്ങൾ സൃഷ്ടിക്കുന്നുണ്ട്. അത് ലഘൂകരിക്കാൻ ബില്ലിംഗ് പോയിന്റ് ആശുപത്രിയിൽ ഒരിടത്തു ആകുകയും, ഡിസ്ചാർജ് സമയത്തുള്ള ഏകീകൃത ബില്ലിങ് സംവിധാനം ഏർപ്പെടുത്തുകയും വേണം.

4) Lab സൗകര്യങ്ങൾ മെച്ചപ്പെടുത്താൻ automated സാമ്പിൾ ട്രാൻസ്പോർറ്റേഷൻ സിസ്റ്റം ആശുപത്രികളിൽ ഏർപ്പെടുത്തണം.

5) ലാബുകൾക്ക് വേണ്ട consumables kmscl വഴി ലഭ്യമാക്കാനുള്ള ശ്രമം ഊർജിതപ്പെടുത്തണം.

6) വിവിധ സ്റ്റെന്റ് , ഇമ്പ്ലാന്റ് എന്നിവയ്ക്കു kmscl വഴിയുള്ള വിതരണമോ rate കോൺട്രാക്ടോ ഏർപെടുത്തേണ്ടതാണ്.

7) ഓരോ ആശുപത്രിക്കും മാസ്റ്റർ പ്ലാൻ തയ്യാറാക്കേണ്ടിയിരിക്കുന്നു.

സി) അക്കാദമിക് മാറ്റങ്ങൾ:

1) CBME അനുസരിച്ചുള്ള skill ഡെവലപ്പ്മെന്റ് വിദ്യാർത്ഥികളിൽ ഉറപ്പുവരുത്തുന്നതിനായി കൃത്യമായ മാറ്റങ്ങൾ പഠന രൂപങ്ങളിലും അസ്സസ്മെന്റിലും വരുത്താൻ KUHS നു നിർദ്ദേശം നൽകണം.

2) കമ്മ്യൂണിക്കേഷൻ, സാമൂഹ്യ പ്രതിബദ്ധതയോടെയുള്ള സമീപനം എന്നിവ മെഡിക്കൽ വിദ്യാർത്ഥികളിൽ മെച്ചപ്പെടുത്താനുള്ള പ്രത്യേക പ്രോഗ്രാമുകൾ യൂണിവേഴ്സിറ്റിയുടെ മുൻകയ്യിൽ നടത്തേണ്ടതുണ്ട്.

3) എല്ലാ മെഡിക്കൽ കോളേജിലും സ്കിൽ and സിമുലേഷൻ ലാബുകൾ സ്ഥാപിക്കണം.

4) ഓൺലൈൻ ജേർണലുകൾ ലഭ്യമാക്കുക, ആധുനിക രീതിയിൽ ഉള്ള ലൈബ്രറികൾ സ്ഥാപിക്കുക എന്നിവക്കു വേണ്ട ഫണ്ട് മാറ്റി വെക്കണം.

5) മെഡിക്കൽ കോളേജിൽ പ്രത്യേക റിസർച്ച് വിംഗ് സ്ഥാപിക്കുകയും , അതിൽ ഫുൾ ടൈം റിസർച്ച് കോഴ്സുകൾ തുടങ്ങുകയും ചെയ്യുന്നത് സ്ഥാപനങ്ങളുടെ അക്കാദമിക് നിലവാരം മെച്ചപ്പെടാൻ സഹായിക്കും. റിസർചിനാവശ്യമായ ഫണ്ട് ഉറപ്പു വരുത്തണം.

ഡി) അഡ്മിനിസ്ട്രേഷൻ രംഗത്ത് വരുത്തേണ്ട മാറ്റങ്ങൾ:

1) ഹോസ്പിറ്റൽ അഡ്മിനിസ്ട്രേറ്റർ തസ്തികയിൽ non മെഡിക്കൽ ആയവരെ നിയമിക്കുന്ന കാര്യം ചിന്തിക്കണം.

2) E filing system മെഡിക്കൽ കോളേജുകളിലും DME തലത്തിലും പ്രവർത്തികമാക്കണം.

3) DME ഓഫീസിനെ കൂടുതൽ കാര്യക്ഷമമാക്കാനുള്ള നടപടികൾ എടുക്കണം.

4) മെഡിക്കൽ കോളേജുകൾക്ക് ഒരു അളവുവരെ autonomy നൽകേണ്ടതുണ്ട്. ഫാക്കൾട്ടിയെ കൃത്യമായി ഒരു സ്ഥാപനത്തിൽ നിലനിർത്തുക വഴി രോഗപരിചരണം, അക്കാദമിക് തുടർച്ച, റിസേർച്ച് എന്നിവക്ക് ഗുണം ലഭിക്കും.

5) കമ്മ്യൂണിറ്റി മെഡിസിൻ വിഭാഗത്തെ ശക്തിപ്പെടുത്തി പബ്ലിക് ഹെൽത്തുമായുള്ള ത്രിതല സംവിധാനത്തെ കൂട്ടിയിണക്കേണ്ടതുണ്ട്. ജനങ്ങളുമായ് സമ്പർക്കമുള്ള കൂടുതൽ പരിപാടികൾ ആവിഷ്കരിക്കാൻ ഇത് സഹായിക്കും.

50

മെഡിക്കൽ വിദ്യാഭ്യാസ വകുപ്പ്

ഡോ. എം.എസ്. ഷർമാദ്, ഡോ. അൽത്താഫ്

കേരളത്തിൽ ആദ്യമായി 1951ൽ സ്ഥാപിതമായ തിരുവനന്തപുരം സർക്കാർ മെഡിക്കൽ കോളേജ് മുതൽ ഏറ്റവും ഒടുവിലായി 2022ൽ സ്ഥാപിതമായ ഇടുക്കി സർക്കാർ മെഡിക്കൽ കോളേജ് ഉൾപ്പെടെ കേരളത്തിലെ 12 സർക്കാർ മെഡിക്കൽ കോളേജുകളുടെയും സുതാര്യമായ നടത്തിപ്പിന് വേണ്ടി നിലകൊള്ളുന്ന വകുപ്പാണ് മെഡിക്കൽ വിദ്യാഭ്യാസ വകുപ്പ് .ആരോഗ്യരംഗത്ത് കേരളം കൈവരിച്ചിട്ടുള്ള നേട്ടങ്ങളിൽവലിയ സംഭാവനകളാണ് കേരളത്തിലെ സർക്കാർ മെഡിക്കൽ കോളേജുകൾക്ക് നൽകാൻ സാധിച്ചിട്ടുള്ളത്

ഉദ്ദേശ്യ ലക്ഷ്യങ്ങൾ

ആരോഗ്യ വിദ്യാഭ്യാസ ഡയറക്ടറേറ്റിന്റെ പ്രധാന ഉദ്ദേശ്യ ലക്ഷ്യങ്ങൾ താഴെപ്പറയുന്നവയാണ്.

ഡയറക്ടറേറ്റിന് കീഴിലുള്ള വിദ്യാഭ്യാസ സ്ഥാപനങ്ങളുടെയും ആശുപത്രികളുടെയും സുഗമവും, സുതാര്യവുമായ നടത്തിപ്പ്.

നൂതന ആരോഗ്യ വിദ്യാഭ്യാസം പ്രദാനം ചെയ്യുക വഴി ആരോഗ്യ വിദ്യാഭ്യാസ രംഗത്തും, ചികിത്സാരംഗത്തും ആവശ്യമുള്ള മെഡിക്കൽ, ഡന്റൽ, നഴ്സിംഗ്, ഫാർമസി മറ്റു പാരാമെഡിക്കൽ വിഭാഗങ്ങൾ എന്നിവയിൽ വിദഗ്ധരെ വാർത്തെടുക്കുക.

കേന്ദ്ര, സംസ്ഥാന സർക്കാരുകൾ വിഭാവനം ചെയ്യുന്ന ആരോഗ്യ സുരക്ഷ പദ്ധതികളും, ആരോഗ്യ നയവും നടപ്പാക്കുക.

നൂതന മാർഗ്ഗങ്ങൾ ഉപയോഗിച്ച് ശാസ്ത്രീയമായ പരീക്ഷണങ്ങൾ (റിസർച്ച്) നടത്താനുള്ള സൗകര്യങ്ങൾ മെച്ചപ്പെടുത്തി ആരോഗ്യ സേവന രംഗത്ത് ആരോഗ്യ പരിപാലന മികവിന് വേണ്ടിയുള്ള ഗവേഷണങ്ങൾ നടത്തുക.

വിദഗ്ധ പരിചരണം നൽകാൻ വേണ്ട സാഹചര്യവും, അടിസ്ഥാന സൗകര്യവും ജീവനക്കാരുടെ പര്യാപ്തതയും ഉറപ്പു വരുത്തി ചികിത്സക്കായി എത്തുന്ന രോഗികൾക്ക് വിദഗ്ധ ചികിത്സ നൽകുക.

മെഡിക്കൽ വിദ്യാഭ്യാസ സ്ഥാപനങ്ങൾ തുടങ്ങുന്നതിന് മുമ്പ് നിലവാരം പരിശോധിച്ച് സ്ഥാപനത്തിന്റെ കോഴ്സ് തുടങ്ങാനുള്ള പര്യാപ്തത (സ്യൂട്ടബിലിറ്റി) യെക്കുറിച്ചുള്ള വിവരം സർക്കാരിലേയ്ക്ക് സമർപ്പിക്കുക.

മെഡിക്കൽ കോളേജുകൾക്കു കീഴിൽ വരുന്ന പ്രാഥമികാരോഗ്യ കേന്ദ്രങ്ങൾ വഴി മികച്ച സാമൂഹിക-ആരോഗ്യ പരിപാലനം നടത്തുക.

ആശുപത്രികളുടെ വികസന പ്രവർത്തനങ്ങൾ വിപുലീകരിക്കുക.

ആരോഗ്യ വിദ്യാഭ്യാസ രംഗത്തും ചികിത്സ രംഗത്തും പ്രവർത്തിക്കുന്നവരുടെ സേവനം മെച്ചപ്പെടുത്തുന്നതിനായുള്ള തുടർ വിദ്യാഭ്യാസം, ഉന്നത വിദ്യാഭ്യാസം, മറ്റ് സൗകര്യങ്ങൾ എന്നിവ ഉറപ്പാക്കുക.

വിദഗ്ധ വിദ്യാഭ്യാസവും, ആരോഗ്യ സേവനവും പ്രദാനം ചെയ്യുന്നതിനു വേണ്ടിയുള്ള സൗകര്യങ്ങളും, ജീവനക്കാരുടെ പര്യാപ്തതയും ഉറപ്പാക്കുക.

വകുപ്പ് നിലവിൽ നൽകുന്ന സേവനങ്ങളുടെ ഗുണമേന്മ, സമയ ക്ലിപ്തത, നടപടിക്രമങ്ങൾ ജീവനക്കാർക്കും പൊതുജനങ്ങൾക്കും സൗഹൃദപരമാണോയെന്ന് പരിശോധിക്കാം.

മെഡിക്കൽ വിദ്യാഭ്യാസ വകുപ്പിൽ അക്കാഡമിക്സും ക്ലിനിക്കലും ഉണ്ട്. ഇതിൽ അക്കാഡമിക്കിന്റെ കാര്യം എടുത്താൽ വിവിധ കോഴ്സുകൾ മെഡിക്കൽ വിദ്യാഭ്യാസ വകുപ്പിന് കീഴിൽ ഇല്ല എന്നതാണ് വസ്തുത. ഉദാഹരണത്തിനു ഫിസിയോതെറാപ്പി ചികിത്സയുടെ ഗുണഭോക്താക്കൾ ഏറെയുണ്ടെങ്കിലും, ഒരു ഡിഗ്രി കോഴ്സ് നാളിതുവരെ ഗവണ്മെന്റ് തലത്തിൽ ഇല്ല. അത്തരത്തിൽ ഗവണ്മെന്റ് തലത്തിൽ ഇല്ലാത്ത ഡിഗ്രി കോഴ്സുകൾ തുടങ്ങാവുന്നതാണ്.

ഒരു രോഗി രാവിലെ ഒപിയിൽ ഡോക്ടറെ കണ്ടതിനു ശേഷം രക്തപരിശോധന, x-ray മുതലായവയ്ക്ക് ശേഷം വീണ്ടും ഡോക്ടറെ കാണുകയും അദ്ദേഹം മറ്റൊരു ഡോക്ടറെ കാണുവാൻ നിർദേശിക്കുകയും ചെയ്താൽ, ഉച്ചക്ക് മുൻപ് പുതിയ ഡോക്ടറുടെ op കിട്ടാതിരിക്കുകയും അടുത്ത ആഴ്ച അതെ ദിവസം വന്നു ഡോക്ടറെ കണ്ടെത്തുമായുള്ള സ്ഥിതിവിശേഷം നിലവിലുണ്ട്. പരിശോധനകൾക്കായി ഒരു ഏക ജാലക സംവിധാനം ഇല്ലാത്തതാണ് മുഖ്യ കാരണം. ആയതിനാൽ രോഗികൾക്ക് സമയബന്ധിതമായി സമ്പൂർണ്ണചികിത്സ ലഭിക്കുന്നില്ല.

MRI പോലുള്ള പരിശോധനകൾ ചെയ്യുവാൻ രോഗികൾക്കു 6 മുതൽ 8 മാസം വരെ കാത്തിരിക്കണം. ഇതിനൊരു പരിഹാരം ഉണ്ടാവണം. ജീവനക്കാരുടെ അഭാവമാണ് ഒരു കാരണം എന്ന് മനസിലാക്കുന്നു.

എല്ലാ വിഭാഗത്തിലും ജീവനക്കാർ കുറവായതിനാൽ സമീപ അർദ്ധസർക്കാർ, സഹകരണസ്ഥാപനങ്ങൾ, എന്നിവിടങ്ങളിൽ നിന്നും പഠനം പൂർത്തിയാക്കിയ കുട്ടികളെ ട്രെയിനിങ് ആയോ ഇന്റേർൻഷിപ് ആയോ എടുക്കുവാൻ സാധിച്ചാൽ രോഗീപരിചരണം മെച്ചപ്പെടുത്തുവാനും, കുട്ടികൾക്ക് നല്ലൊരു വ്യക്തീ

കരണം(exposure) ഉണ്ടാവുകയും പിന്നീട് മറ്റു സ്ഥലങ്ങളിൽ ജോലിക്കു പ്രവേശിക്കുമ്പോൾ അനായാസമായി കാര്യങ്ങൾ ചെയ്യുവാനും സാധിക്കുന്നു. ഈ കുട്ടികളുടെ മേൽനോട്ടം അതാതു ഡിപ്പാർട്മെന്റിലെ ഒരു സീനിയർ ഉദ്യോഗസ്ഥനിൽ നിപ്ഷിപ്തമാകുകയും അഡ്മിനിസ്ട്രേറ്റിവ് തലത്തിലുള്ള ഒരാളുടെ മുഴുവനായുള്ള മേൽനോട്ടവും ഏല്പിക്കാവുന്നതാണ്.

ഒരു ഹെൽത്ത് കോർഡിനേറ്റർ എന്ന പോസ്റ്റ് എല്ലാ ഡിപ്പാർട്മെന്റിലും ഉണ്ടെങ്കിൽ രോഗികൾക്ക് ലഭിക്കേണ്ടതായ സൗകര്യങ്ങൾ കുറച്ചുകൂടി എളുപ്പത്തിലും, വേഗതയിലും ലഭിക്കും. ഈ പോസ്റ്റ് കുടുംബശ്രീ വഴിയോ, hds വഴിയോ എടുക്കാവുന്നതാണ്. മെഡിസെപിൻറെ സേവനം ഫലപ്രദമായി രോഗികൾക്കു ലഭിക്കും.

എമെർജൻസി മെഡിസിൻ ടെക്നിഷ്യൻ (emt), ഡൈറ്റിഷൻ, മെഡിക്കൽ റെക്കോർഡ്സ്, ഹോസ്പിറ്റൽ മാനേജ്മന്റ് എന്നി കോഴ്സുകളും പരിഗണിക്കാവുന്നതാണ്.

E Healthന്റെ പ്രവർത്തനം കുറച്ചു കൂടി കാര്യക്ഷമമാക്കിയാൽ ഡോക്ടർമാരുടെ കൺസൽട്ടിങ് കമ്പ്യൂട്ടറിൽ mri, ct, യും മറ്റു ലാബ് റിപ്പോർട്ടുകളും വരികയും രോഗികൾക്ക് അത് ഗുണപ്രദമാവുകയും ചെയ്യും.

ക്വാളിറ്റി കൺട്രോൾ ത്വരിതപ്പെടുത്തുവാനുള്ള മാർഗ്ഗങ്ങൾ ശക്തമാക്കുക. ഇത്തരത്തിലുള്ള ഒരു Quality control wing ഓരോ ആശുപത്രിയിലും ഉണ്ടെങ്കിൽ മാത്രമേ nabh പോലുള്ള നിലവാരത്തിലേക്ക് കേരളത്തിലെ പൊതുജനാരോഗ്യ മേഖല വികസിക്കുകയുള്ളൂ.

ആശുപത്രി campus ഇൽ Public comfort station നിർമ്മിക്കുക

മറ്റു നിർദ്ദേശങ്ങൾ:

എ) ഹ്യൂമൻ റിസോഴ്സ് :

1) ഓരോ സ്ഥാപനങ്ങളിലെയും രോഗികളുടെ എണ്ണം , മറ്റു സേവനങ്ങൾ, മെഡിക്കൽ UG, PG വിദ്യാർത്ഥികളുടെ എണ്ണം എന്നിങ്ങനെ ശാസ്ത്രീയമായി പഠിച്ചു അവിടവിടങ്ങളിൽ ആവശ്യമായ staff pattern പുനർനിർണയിക്കണം.

2) ഓരോ വിഭാഗത്തിലും റിസർച്ച് ചെയ്യുവാനുള്ള ബോധവത്കരണവും ആവശ്യകതയും സാധ്യതകളും വിലയിരുത്തുവാനും വിശദീകരണം നടത്തുവാനും അതാത് ഡിപ്പാർട്മെന്റിലെ ഓരോ ഉദ്യോഗസ്ഥനെ ചുമതലപ്പെടുത്തുക.

3) PG സീറ്റുകൾ മെഡിക്കൽ കോളേജുകളിലും വളരെയധികം സമതുല്തമല്ലാത്ത രീതിയിൽ ആണുള്ളത്. ചില ഇടങ്ങളിൽ എണ്ണം തീരെ കുറവും ചില ഇടങ്ങളിൽ കൂടുതലും ഉണ്ട്. അത് രോഗീ പരിചരണം എല്ലായിടത്തും ഒരേ പോലെ മെച്ചപ്പെടുത്തുന്നതിലും SR മാരുടെ പോസ്റ്റിങ്ങിലും ഒക്കെ ബുദ്ധിമുട്ടുകൾ സൃഷ്ടിക്കുന്നുണ്ട്. ഇത് പരിഹരിക്കാൻ കൃത്യമായ പഠനത്തിന് ശേഷം ആവശ്യമെങ്കിൽ PG സീറ്റുകളുടെ എണ്ണം വിവിധ കോളേജുകളായി പുനർവിന്യാസം ചെയ്യേണ്ടതുണ്ട്.

4) Destitute രോഗികളുടെ പരിചരണത്തിനായ് കൃത്യമായി scrutinise ചെയ്യപ്പെട്ട സന്നദ്ധ സംഘടനകളെ ഉപയോഗിച്ച് കൊണ്ട് ഒരു volunteer ഗ്രൂപ്പിനെ തയ്യാറാക്കുന്ന നടപടി ആശുപത്രി തലത്തിൽ ചെയ്യാനുള്ള നിർദ്ദേശം നൽകേണ്ടതാണ്.

5) എല്ലാ മെഡിക്കൽ കോളേജിലും സ്വാതന്ത്രമായി പ്രവർത്തിക്കുന്ന എമർജൻസി and ട്രൗമ വിഭാഗം, ക്രിട്ടിക്കൽ കെയർ വിഭാഗം എന്നിവ രൂപീകരിക്കണം.

ബി) ആശുപത്രി സൗകര്യങ്ങൾ:

1) പുതിയ മെഡിക്കൽ കോളേജുകളിൽ ഉൾപ്പടെ കാലികമായ ആശുപത്രി സൗകര്യങ്ങളും വിവിധ ബ്ലോക്കുകളും ഏർപ്പെടുത്താൻ ദീർഘ കാലികമായ ഒരു മാസ്റ്റർ പ്ലാൻ സംസ്ഥാന തലത്തിൽ തന്നെ ഉണ്ടാക്കേണ്ടതുണ്ട്.

2) E health ഇന്ന് നിലനിൽക്കുന്ന പ്രശ്നങ്ങൾ കൃത്യമായി പരിഹരിക്കാതെ നിൽക്കുന്ന സാഹചര്യമുണ്ട്. അത് ദ്രുത ഗതിയിൽ പരിഹരിച്ചു എല്ലാ സേവനങ്ങളും ഒരൊറ്റ സോഫ്റ്റ്വെയർ വഴി ലഭ്യമാകുന്ന രീതി വരേണ്ടതുണ്ട്. സ്കീം രോഗികളുടെ ബില്ല് കൈകാര്യം ചെയ്യാൻ ഇപ്പോഴില്ലാത്ത ക്രെഡിറ്റ് സംവിധാനം E health സോഫ്റ്റ്വെയറിൽ ഉൾപ്പെടുത്തണം .

3) ബില്ല് അടക്കേണ്ടതുണ്ടെങ്കിൽ ഇടയ്ക്കിടെ ചെയ്യേണ്ടി വരുമ്പോൾ അത് കൂട്ടിരിപ്പുകാർക്കും രോഗിക്കും പ്രശ്നങ്ങൾ സൃഷ്ടിക്കുന്നുണ്ട്. അത് ലഘുകരിക്കാൻ ബില്ലിംഗ് പോയിന്റ് ആശുപത്രിയിൽ ഒരിടത്തു ആകുകയും, ഡിസ്ചാർജ് സമയത്തുള്ള ഏകീകൃത ബില്ലിങ് സംവിധാനം ഏർപ്പെടുത്തുകയും വേണം.

4) ലബോറട്ടറി സൗകര്യങ്ങൾ മെച്ചപ്പെടുത്തേണ്ടതുണ്ട് -.ഇപ്പോൾ പല ഭാഗങ്ങളിലായി ചിതറിക്കിടക്കുന്ന ക്ലിനിക്കൽ പത്തോളജി, മൈക്രോബയോളജി , ബയോകെമിസ്ട്രി എന്നീ ലബോറട്ടറികൾ ഒരിടത്ത് കേന്ദ്രീകരിച്ച് സെൻട്രൽ ലബോറട്ടറി സംവിധാനം ഏർപ്പെടുത്തി ഇ ഹെൽത്ത് സോഫ്റ്റ്വെയറുമായി ബന്ധിപ്പിക്കണം. കൂടാതെ automated സാമ്പിൾ ട്രാൻസ്പോർറ്റേഷൻ സിസ്റ്റം ആശുപത്രികളിൽ ഏർപ്പെടുത്തണം

5) ലാബുകൾക്ക് വേണ്ട consumables kmscl വഴി ലഭ്യമാക്കാനുള്ള ശ്രമം ഊർജിതപ്പെടുത്തണം.

6) വിവിധ സ്റ്റെന്റ് , ഇമ്പ്ലാന്റ് എന്നിവയ്ക്കു kmscl വഴിയുള്ള വിതരണമോ rate കോൺട്രാക്ടോ ഏർപെടുത്തേണ്ടതാണ്.

7) ഓരോ ആശുപത്രിക്കും മാസ്റ്റർ പ്ലാൻ തയ്യാറാക്കേണ്ടിയിരിക്കുന്നു.

സി) അക്കാദമിക് മാറ്റങ്ങൾ:

1) CBME അനുസരിച്ചുള്ള skill ഡെവലപ്പ്മെന്റ് വിദ്യാർത്ഥികളിൽ ഉറപ്പുവരുത്തുന്നതിനായി കൃത്യമായ മാറ്റങ്ങൾ പഠന രൂപങ്ങളിലും അസ്സസ്സ്മെന്റിലും വരുത്താൻ KUHS നു നിർദ്ദേശം നൽകണം.

2) കമ്മ്യൂണിക്കേഷൻ, സാമൂഹ്യ പ്രതിബദ്ധതയോടെയുള്ള സമീപനം എന്നിവ മെഡിക്കൽ വിദ്യാർത്ഥികളിൽ മെച്ചപ്പെടുത്താനുള്ള പ്രത്യേക പ്രോഗ്രാമുകൾ യൂണിവേഴ്സിറ്റിയുടെ മുൻകയ്യിൽ നടത്തേണ്ടതുണ്ട്.

3) എല്ലാ മെഡിക്കൽ കോളേജിലും സ്കിൽ and സിമുലേഷൻ ലാബുകൾ സ്ഥാപിക്കണം.

4) ഓൺലൈൻ ജേർണലുകൾ ലഭ്യമാക്കുക, ആധുനിക രീതിയിൽ ഉള്ള ലൈബ്രറികൾ സ്ഥാപിക്കുക എന്നിവക്കു വേണ്ട ഫണ്ട് മാറ്റി വെക്കണം.

5) മെഡിക്കൽ കോളേജിൽ പ്രത്യേക റിസർച്ച് വിംഗ് സ്ഥാപിക്കുകയും , അതിൽ ഫുൾ ടൈം റിസർച്ച് കോഴ്സുകൾ തുടങ്ങുകയും ചെയ്യുന്നത് സ്ഥാപനങ്ങളുടെ അക്കാദമിക് നിലവാരം മെച്ചപ്പെടാൻ സഹായിക്കും. റിസർചിനാവശ്യമായ ഫണ്ട് ഉറപ്പു വരുത്തണം.

ഡി) അഡ്മിനിസ്ട്രേഷൻ രംഗത്ത് വരുത്തേണ്ട മാറ്റങ്ങൾ:

1) ഹോസ്പിറ്റൽ അഡ്മിനിസ്ട്രേറ്റർ തസ്തികയിൽ non മെഡിക്കൽ ആയവരെ നിയമിക്കുന്ന കാര്യം ചിന്തിക്കണം.

2) E filing system മെഡിക്കൽ കോളേജുകളിലും DME തലത്തിലും പ്രവർത്തികമാക്കണം.

3) DME ഓഫീസിനെ കൂടുതൽ കാര്യക്ഷമമാക്കാനുള്ള നടപടികൾ എടുക്കണം.

4) മെഡിക്കൽ കോളേജുകൾക്ക് ഒരു അളവുവരെ autonomy നൽകേണ്ടതുണ്ട്. ഫാക്കൾട്ടിയെ കൃത്യമായി ഒരു സ്ഥാപനത്തിൽ നിലനിർത്തുക വഴി രോഗിപരിചരണം, അക്കാദമിക് തുടർച്ച, റിസേർച്ച് എന്നിവക്ക് ഗുണം ലഭിക്കും.

5) കമ്മ്യൂണിറ്റി മെഡിസിൻ വിഭാഗത്തെ ശക്തിപ്പെടുത്തി പബ്ലിക് ഹെൽത്തുമായുള്ള ത്രിതല സംവിധാനത്തെ കൂട്ടിയിണക്കേണ്ടതുണ്ട്. ജനങ്ങളുമായ് സമ്പർക്കമുള്ള കൂടുതൽ പരിപാടികൾ ആവിഷ്കരിക്കാൻ ഇത് സഹായിക്കും.

6) മെഡിക്കൽ കോളേജുകളിൽ ഫാർമകോവിജിലൻസ് പ്രോഗ്രാമുകൾ സ്ഥാപിക്കുക, എഡിആർ രേഖപ്പെടുത്തുന്നതിനും റിപ്പോർട്ടുചെയ്യുന്നതിനുമുള്ള കർശനമായ മാറ്റ നടപടികൾ.

7). ഡ്രഗ് ഇന്ററാക്ഷൻ അവലോകന ഡാറ്റാബേസ് നടപ്പിലാക്കൽ.

8) വിദ്യാർത്ഥികൾക്കും പൊതുജനങ്ങൾക്കുമായി സിറ്റിസൺ ചാർട്ടർ സംവിധാനം നടപ്പിലാക്കുക. മെഡിക്കൽ കോളേജുകളിൽ നിന്നും ആശുപത്രികളിൽ നിന്നും വിദ്യാർത്ഥികൾക്കും പൊതുജനങ്ങൾക്കും പരാതി പരിഹാര മാർഗ്ഗങ്ങളും സമയബന്ധിതമായ സേവനങ്ങൾക്കുള്ള വ്യവസ്ഥകളും നേടാനാകും.

9). മതിയായ യോഗ്യതയുള്ള സ്റ്റാഫും ശക്തിയും ഉള്ള മെഡിക്കൽ കോളേജുകളിലെ സിറ്റിസൺ ഫെസിലിറ്റേഷൻ സെന്ററുകൾ.

10) ഫാർമസ്യൂട്ടിക്കൽ സയൻസ് വിദ്യാഭ്യാസത്തിന് പ്രത്യേക ജോയിന്റ് ഡയറക്ടർ.

11). പാരാമെഡിക്കൽ വിദ്യാഭ്യാസത്തിന് പ്രത്യേക ജോയിന്റ് ഡയറക്ടർ.

12). മെഡിക്കൽ കോളേജുകൾ പൂർണമായും സൗരോർജ്ജത്തിൽ പ്രവർത്തിക്കുന്ന തലത്തിലേക്ക് ഉയരണം.പുതിയ നിർമ്മാണങ്ങൾ അതിനുതകുന്ന വിധത്തിൽ ആയിരിക്കണം.

51

സ്കൂൾ ഹെൽത്ത് പ്രോഗ്രാം (ബാലമുകുളം & കിരണം)

ഭാരതീയ ചികിത്സാ വകുപ്പിന്റെ കീഴിൽ 2016-2017 കാലഘട്ടത്തിൽ ബാലമുകുളം എന്ന പദ്ധതി പൈലറ്റ് പ്രൊജക്ട് ആയി പാലക്കാട്, വയനാട്, കണ്ണൂർ ജില്ലകളിൽ നടപ്പാക്കിയിരുന്നു. ജില്ലകളിലെ തെരഞ്ഞെടുത്ത 3 UP സ്കൂളുകളിലാണ് പ്രൊജക്ട് നടപ്പാക്കിയത്.

കുട്ടികളിലെ വിളർച്ച രോഗം, തൂക്കക്കുറവ് തുടങ്ങിയവ കണ്ടെത്തി ചികിത്സിക്കുക, പഠന വൈകല്യങ്ങൾ (Learning disability) തിരിച്ചറിഞ്ഞ് ചികിത്സിക്കുക എന്നിവയായിരുന്നു ലക്ഷ്യങ്ങൾ.

ആദ്യ ഘട്ടത്തിൽ മുഴുവൻ കുട്ടികളുടെയും CBC പരിസോധിച്ച് HB കുറവുള്ളവരെ കണ്ടെത്തി, BCI പരിശോധിച്ച് കുറവുള്ളവരെ കണ്ടെത്തി, പഠനവൈകല്യം തിരിച്ചറിയുന്നതിനു വേണ്ടി പ്രത്യേക ക്യാമ്പ് നടത്തിയതിനു ശേഷം മാസത്തിലൊരിക്കൽ സ്കൂളിലെത്തി മരുന്നുകളും കൗൺസിലിംഗു മറ്റും ലഭ്യമാക്കുന്ന പദ്ധതി സംസ്ഥാനത്തൊട്ടാകെ വ്യാപിപ്പിക്കേണ്ടതുണ്ട്.

പോഷകാഹാരക്കുറവ് കുട്ടികൾക്കിടയിൽ വളരെ കൂടുതലാണ്. ജങ്ക് ഫുഡ് ഉപയോഗിക്കുവാനുള്ള പ്രവണതയെ പ്രതിരോധിക്കാനുള്ള ബോധവൽക്കരണം പദ്ധതിയിലൂടെ നടപ്പാക്കാൻ സാധിക്കും.

ADHD, Dyslexia, Dysgraphia, Dyspraxia, Autism തുടങ്ങി വൈകല്യങ്ങൾ വളരെ നേരത്തെ കണ്ടെത്തി ചികിത്സ ഉറപ്പാക്കുന്നതു മൂലം ഇത്തരം കുട്ടികൾ പിന്നീട് സമൂഹത്തിൽ പിന്തള്ളപ്പെടുന്ന അവസ്ഥ ഒഴിവാക്കാനാകും.

കിരണം പദ്ധതി ആശുപത്രികളിലെത്തുന്ന കുട്ടികൾക്ക് പ്രധാനമായും വിളർച്ചരോഗ പ്രതിരോധവുമായി ബന്ധപ്പെട്ടാണ് പദ്ധതി വിഭാവനം ചെയ്തിരിക്കുന്നത്. രക്തം പരിശോധിച്ച് HB കുറവുള്ളവർക്ക് ദഹന വ്യവസ്ഥ മെച്ചപ്പെടുത്തുന്ന തരത്തിൽ മരുന്നുകൾ നൽകുകയും അതിനു ശേഷം HB കൂടുന്നതിനാവശ്യമായ ആഹാര ഔഷധങ്ങൾ നിർദ്ദേശിക്കുകയും ചെയ്യും. കുട്ടികൾക്ക് വേണ്ടി പ്രത്യേകം ഔഷധങ്ങൾ ലഭ്യമാണെങ്കിലും ഈ പ്രോജക്ട് സംസ്ഥാനാടിസ്ഥാനത്തിൽ നടപ്പാക്കി തുക അനുവദിച്ചാൽ മാത്രമേ ഡിസ്പൻസറികളിൽ വേണ്ട അളവിൽ മരുന്നുകൾ ലഭ്യമാക്കാൻ സാധിക്കൂ. വിളർച്ച രോഗപ്രതിരോധത്തോടൊപ്പം കുട്ടികളെ ബാധിക്കുന്ന മറ്റെല്ലാ ശാരീരിക രോഗങ്ങൾക്കും കിരണം പ്രോജക്ടിലൂടെ ചികിത്സ നൽകുന്നുണ്ട്.

52

സദ്ഗമയ

കേരള സർക്കാർ ആയുഷ് ഹോമിയോപ്പതി വകുപ്പ് കുട്ടികളുടെ സമഗ്രആരോഗ്യം ലക്ഷ്യമിട്ട് നടപ്പാക്കുന്ന പദ്ധതിയാണ് സദ്ഗമയ. 19 വയസ്സിനു താഴെയുള്ള കുട്ടികളുടെ പഠന-പെരുമാറ്റ വൈകല്യ നിവാരണ പദ്ധതിയാണ്.

ഹോമിയോപ്പതി വകുപ്പിന്റെ സ്കൂൾ ഹെൽത്ത് പ്രോഗ്രാം ആയിരുന്ന ജ്യോതിർഗമയയിൽ മാറ്റം വരുത്തിയാണ് 2012 ൽ തൃശൂർ ജില്ലയിൽ സദ്ഗമയ ആരംഭിച്ചത്. പിന്നീട് 2013-ൽ പത്തനംതിട്ടയിലും, 2014 ൽ കേരളത്തിലെ എല്ലാ ജില്ലകളിലും പ്രവർത്തനം ആരംഭിക്കുകയായിരുന്നു. കൗമാരപ്രായ ക്കാരായ കുട്ടികളുടെ പദ്ധതി യായിട്ടാണ് ആരംഭിച്ചതെങ്കിലും ഇപ്പോൾ 19 വയസ്സിനു താഴെയുള്ള എല്ലാ കുട്ടികൾക്കും സേവനം നൽകുന്നുണ്ട്.

കുട്ടികളിൽ കാണുന്ന ആരോഗ്യ പ്രശ്നങ്ങളും പെരുമാറ്റ വൈകല്യങ്ങൾക്കുമുള്ള പരിഹാരമാണ് പദ്ധതി ലക്ഷ്യം വക്കുന്നത്. നിലവിൽ ജില്ലാ ആശുപത്രികൾ കേന്ദ്രീകരിച്ചാണ് ആണ് സദ്ഗമയ പ്രവർത്തിക്കുന്നത്. തിങ്കൾ മുതൽ ശനി വരെ രാവിലെ 9 മുതൽ 2 മണി വരെയാണ് സദ്ഗമയ ഒ.പികൾ പ്രവർത്തിക്കുന്നത്.

കുട്ടികളുടെ എല്ലാവിധ ശാരീരിക ആസ്വാസ്ഥ്യങ്ങൾക്കും ചികിത്സ നൽകുന്നതിനോടൊപ്പം പെരുമാറ്റ വൈകല്യങ്ങൾ, പഠന വൈകല്യങ്ങൾ, വൈകാരിക പ്രശ്നങ്ങൾ, എന്നിവക്കുള്ള കൗൺസിലിങ്ങും ചികിത്സയും നൽകുന്നുണ്ട്.പഠന വൈകല്യം, ഓട്ടിസം, ADHD പോലുള്ള രോഗങ്ങൾക്ക് ചികിത്സയോടൊപ്പം ആവശ്യമെങ്കിൽ സ്പെഷ്യൽ എഡ്യൂക്കേഷനും ബിഹേവിയർ തെറാപ്പിയും നൽകുന്നതിന് വേണ്ടി സ്പെഷ്യൽ എഡ്യൂക്കേഷൻ ടീച്ചറുടെ സേവനവും ലഭ്യമാണ്.

ബിരുദവും ബിരുദാനന്തര ബിരുദവുമുള്ള ഡോക്ടർമാർ മുഖേന വളരെ മികച്ച ചികിത്സയും നല്ല ഫല

പ്രപ്തിയും നൽകാൻ ചുരുങ്ങിയ കാലയളവിനുള്ളിൽ തന്നെ സദ്ഗമയ പദ്ധതിക്കു സാധിച്ചിട്ടുണ്ട്.

ജില്ലകളിൽ പ്രവർത്തിക്കുന്ന സദ്ഗമയ യൂണിറ്റിൽ നിലവിൽ ആഴ്ചയിൽ നാല് ദിവസം കൺവീനർ ആയി പ്രവർത്തിക്കുന്ന മെഡിക്കൽ ഓഫീസറുടെ സേവനം ആണ് നൽകുന്നത്. ജില്ലയിലെ ഡിസ്‌പെൻസറികളി ലെ മെഡിക്കൽ ഓഫീസർ മാരെയാണ് കൺവീനർ ആയി നിയോഗിക്കുന്നത്.

കൺവീനർക്ക് പകരം ഈ നാല് ദിവസങ്ങളിൽ ഡി സ്‌പെൻസറിയിലെ രോഗികളെ പരിശോധിക്കുന്നതി നു വേണ്ടി നാഷണൽ ആയുഷ് മിഷൻ കോൺട്രാക്ട് അടിസ്ഥാനത്തിൽ ഒരു മെഡിക്കൽ ഓഫീസറെ നിയ മിച്ചിട്ടുണ്ട്. കൺവീനർ 2 ദിവസം സ്വന്തം സ്ഥാപന ത്തിൽ ജോലി ചെയുന്നു. ആഴ്ചയിൽ കൺവീനർ ഇല്ലാ ത്ത മറ്റു രണ്ട് ദിവസം വേറെ ഡിസ്‌പെൻസറികളിലെ ഓരോ മെഡിക്കൽ ഓഫീസർമാരെയും സദ്ഗമയ ഒ.പിയിൽ നിയോഗിക്കുന്നുണ്ട്. ഈ ദിവസങ്ങളിൽ NAM ഇൽ നിന്നുള്ള മെഡിക്കൽ ഓഫീസർ സദ്ഗ മയിൽ കൺവീനർ അല്ലാത്തമെഡിക്കൽ ഓഫീസർ മാരോടൊപ്പം രോഗികളെ നോക്കുകയും ചെയുന്നു. എന്നാൽ ഈ രീതിയിൽ പദ്ധതി മുന്നോട്ടു പോവു ന്നത് സദ്ഗമയയിൽപ്രവർത്തിക്കുന്ന മെഡിക്കൽ ഓഫീസർമാരുടെ സ്ഥാപനങ്ങളിലെ കാര്യക്ഷമമായ പ്രവർത്തനത്തെ ബാധിക്കുന്നുണ്ട്. സദ്ഗമയ ഒ.പി കൾ മിക്കവാറും ജില്ല ആശുപത്രികളുമായി ചേർന്നാ ണ് പ്രവർത്തിക്കുന്നത്. എന്നാൽ സദ്ഗമയക്കു സ്വന്ത മായി മരുന്ന് നൽകാൻ ഫാർമസിസ്റ്റ് തസ്തികകൾ ഇല്ല. ഹോമിയോപ്പതി വകുപ്പിന്റെ മറ്റു പദ്ധതികൾക്ക് ഉള്ളത് പോലെ താത്കാലിക അറ്റെൻഡർ തസ്തിക കൾ പോലും ഇല്ല. മറ്റു പദ്ധതികളിലെ അറ്റെൻഡർ മാരുടെ സഹായത്തോടെ ആണ് പദ്ധതി മുന്നോട്ടു പോവുന്നത്.

വളരെയധികം ജനകീയമായ ഹോമിയോപ്പതി വകു പ്പിന്റെ പദ്ധതികളിലേക്ക് psc മുഖേനെ സ്ഥിരം തസ്തികകൾ സൃഷ്ടികപ്പെടുകയാണെങ്കിൽ യാതൊരു പാർശ്വ ഫലങ്ങളുമില്ലാതെ കുട്ടികളു ടെ വൈകല്യങ്ങളെ തരണം ചെയ്യുന്നതിന് മികച്ച ചികിത്സ നൽകാൻ വകുപ്പിന് സാധിക്കും.

നിലവിലുള്ള സദ്ഗമയ പദ്ധതി മുൻപ് ജ്യോതിർ ഗമായ എന്ന പേരിൽ സ്കൂൾ ഹെൽത്ത്പ്രോഗ്രാം ആയിട്ടാണ് തുടങ്ങിയത്. പിന്നീടാണ് കൗമാര പ്രായ ക്കാർക്കുള്ള സദ്ഗമയ സ്പെഷ്യൽ ഒ.പി കളായി എല്ലാ ജില്ലകളിലും ഒരു ആശുപത്രിയിൽ എന്ന നിലയിൽ പ്രവർത്തനമാരംഭിച്ചത്. മിക്കവാറും എല്ലാ ജില്ലകളി ലും ജില്ല ആശുപത്രികളിൽ തന്നെ ലഭ്യമാക്കിയിട്ടുള്ള സേവനം നിലവിൽ 19 വയസ്സിനു താഴെയുള്ള എല്ലാ വർക്കും ലഭ്യമാണ്.

പഠനവൈകല്യം, സ്വഭാവവൈകല്യം, ഉത്കണ്ഠ, സ്കൂളിൽ പോവാനുള്ള മടി, പഠനത്തോടുള്ള വിമുഖത അമിതഭയം, ബുദ്ധിമാന്ദ്യം,ഓട്ടീസം, വളർച്ചാവൈ കല്യം എന്നിവ സംബന്ധിച്ചുള്ള പ്രയാസങ്ങൾ തുടങ്ങി പല ആരോഗ്യപ്രശ്നങ്ങൾക്കും പരിഹാരം കാണാൻ നാളിത് വരെ പദ്ധതിയിലൂടെ സാധിച്ചിട്ടു ണ്ട്. അംഗനവാടികളിൽ എല്ലാ മാസവും സന്ദർശിച്ചു ആരോഗ്യബോധവത്കരണ ക്ലാസുകൾ നടത്തുന്നു. സ്കൂളുകളിൽ ക്യാമ്പുകൾ നടത്തി കുട്ടികളെ സദ്ഗമയ ഒ. പിയിലേക്ക് റഫർ ചെയുന്നു.

Substantiate tribal education sadgamaya(STEPS) എന്ന പേരിൽ ട്രൈബൽ മേഖലയിലെ കുട്ടികളെയും സ്കൂളുകളെയും കേന്ദ്രീകരിച്ചു ബോധവത്കരണ ക്ലാ സ്സുകളും സൗജന്യ ചികിത്സയും നൽകുന്നുണ്ട്.

ഹോമിയോ പതി വകുപ്പിന്റെ ഗവേഷണ പദ്ധതിയായ HEART ഉമായി ചേർന്ന് കുട്ടികളുടെ രോഗങ്ങളിൽ ഹോമിയോചികിത്സ കൊണ്ടുള്ള ഗുണത്തെക്കുറിച്ചു ള്ള പഠനങ്ങൾ നടക്കുന്നുണ്ട്.

ഓട്ടിസം ദിനചാരണം, പുകയില വിരുദ്ധദിനം, ലഹ രിവിരുദ്ധ ദിനം തുടങ്ങി കുട്ടികളുമായി ബന്ധപ്പെട്ട എല്ലാ അവസരങ്ങളിലും അവർക്കു വേണ്ട ബോധവ ത്കരണവും ക്യാമ്പുകളും സംഘടിപ്പിച്ചു ദിശാബോ ധമുള്ള യുവതീ യുവാക്കളാ വനും കാര്യപ്രാപ്തിയുള്ള പൗരന്മാരാവാനും കുട്ടികളെ പ്രാപ്തരാക്കുന്നു.

53

ഗുണനിലവാരം മെച്ചപ്പെടുത്തൽ തിരുവനന്തപുരം മെഡിക്കൽ കോളേജ്

ഡോ. എം.എസ്. ഷർമാദ്, സുഷമ

പ്രോജക്റ്റ് പശ്ചാത്തലം

1951-ൽ സ്ഥാപിതമായ ഗവൺമെന്റ് മെഡിക്കൽ കോളേജ്, തിരുവനന്തപുരം, കേരളത്തിലെ പ്രധാന മെഡിക്കൽ വിദ്യാഭ്യാസ കോളേജുകളിലും ആശുപത്രികളിലും ഒന്നാണ്. സംസ്ഥാനത്തുടനീളവും അയൽ സംസ്ഥാനങ്ങളിൽ നിന്നുമുള്ള ധാരാളം രോഗികൾ അവരുടെ ആരോഗ്യ സംരക്ഷണ ആവശ്യങ്ങൾക്കായി ആശുപത്രിയിലേക്ക് എത്തുന്നതിനാൽ മെഡിക്കൽ കോളേജ് ആശുപത്രി അടിസ്ഥാന സൗകര്യങ്ങളുടെ ആവശ്യകത വളരെ ഉയർന്നതാണ്. സർക്കാരിനു കീഴിലുള്ള ചുരുക്കം ചില സൂപ്പർ സ്പെഷ്യാലിറ്റി ആശുപത്രികളിൽ ഒന്നായതിനാൽ, നൂതന ആരോഗ്യ സംരക്ഷണത്തിനുള്ള രോഗികളുടെ ആവശ്യവും വളരെ ഉയർന്നതാണ്.

നിർദ്ദേശം

സിസ്റ്റത്തിലെ വിവിധ പങ്കാളികൾ അഭിമുഖീകരിക്കുന്ന പ്രധാന പ്രശ്നങ്ങൾ മനസിലാക്കുകയും രോഗികൾക്കും മറ്റ് പങ്കാളികൾക്കും നൽകുന്ന സേവനത്തിന്റെ കാര്യക്ഷമതയും ഗുണനിലവാരവും വളരെയധികം മെച്ചപ്പെടുത്തുന്ന നൂതനവും വേഗതയേറിയതും എന്നാൽ പരിഹാരങ്ങൾ വികസിപ്പിക്കുന്നതും ആണ് ഈ പേപ്പറിലെ കേന്ദ്ര വിഷയം.

Cashulaity വികസനം

1. അപകടത്തിൽപ്പെട്ടവരെ പുതിയ കേന്ദ്രത്തിലേക്ക് മാറ്റുന്നു

ഇ-ഹെൽത്ത് ഉപയോഗം

ED വകുപ്പ് പ്രവർത്തനക്ഷമമാക്കുന്നു

എല്ലാ ആവശ്യകതകളും കണക്കിലെടുത്ത് പുതിയ സൗകര്യത്തിന്റെ ശരിയായ സ്പേഷ്യൽ ഓർഗനൈസേഷൻ.

കാഷ്വാലിറ്റിയിൽ പുതിയതും ആധുനികവുമായ ഫാർമസി സ്ഥാപിക്കും

സ്ട്രോക്ക് ക്ലിനിക്ക് സ്ഥാപിക്കൽ

ബേൺസ് യൂണിറ്റിനും അതിനായി പ്രത്യേക ജീവനക്കാർക്കും പ്രത്യേക ഊന്നൽ

രജിസ്ട്രേഷൻ കൗണ്ടറിൽ തിരക്ക് കുറയ്ക്കുന്നതിനുള്ള നിർദേശം

രജിസ്ട്രേഷൻ കൗണ്ടറുകളുടെ എണ്ണം വർദ്ധിപ്പിക്കുക

ഓൺലൈൻ ബുക്കിംഗ് സൗകര്യം സ്ഥാപിക്കുകയും പ്രോത്സാഹിപ്പിക്കുകയും ചെയ്യും

ആളുകളെ വേർതിരിക്കലും കാഴ്ചക്കാരുടെ എണ്ണം പരിമിതപ്പെടുത്തലും

പരിശീലനം ലഭിച്ച നഴ്സിന്റെ നേതൃത്വത്തിൽ ട്രയേജിംഗ് / റിസപ്ഷൻ

ട്രയേജിംഗ് പ്രോട്ടോക്കോളുകളും ചെക്ക്ലിസ്റ്റുകളും അറ്റാച്ചുചെയ്യേണ്ടതുണ്ട്

കളർ കോഡഡ് ട്രയിംഗ് സിസ്റ്റം

ഹബ്ബും സ്പോക്ക് ടെലിമെഡിസിനും നിലവിലുള്ള വ്യവസ്ഥകൾ ഉപയോഗിച്ച് പ്രവർത്തനക്ഷമമാക്കും

നിരീക്ഷണ മുറി:

പുതിയ സൗകര്യത്തിലേക്ക് മാറുക

നിരീക്ഷണ പ്രോട്ടോക്കോളുകളും ചെക്ക്ലിസ്റ്റുകളും

രോഗിയുടെ ഗതാഗതം:

ജനസൗഹൃദ സമീപനത്തിൽ പരിശീലനം

ആവശ്യമായ എല്ലാ പരിശീലനവും നൽകണം

ജീവനക്കാരുടെ റിക്രൂട്ട്മെന്റും ആവശ്യത്തിന് രോഗികളുടെ ഗതാഗത ഉപകരണങ്ങളും

ആർദ്രം ദൗത്യത്തിന് കീഴിൽ ആസൂത്രണം ചെയ്തിട്ടുള്ള ജനസൗഹൃദ പരിവർത്തന പ്രവർത്തനം, വിടവ്തിരിച്ചറിയൽ, പ്രിൻസിപ്പൽ അറ്റാച്ചുചെയ്യേണ്ടപ്രവർത്തനമാട്രിക്സ്

സാമ്പിൾ ശേഖരണത്തിലും മരുന്ന് വിതരണം ചെയ്യുന്ന സ്ഥലത്തും തിരക്ക്

ലാബുകൾക്കുള്ള സ്റ്റാൻഡേർഡ് ഓപ്പറേറ്റിംഗ് നടപടിക്രമം ആവശ്യമാണ്

വികേന്ദ്രീകൃത ശേഖരണം, ബാർകോഡ് ചെയ്ത പാത്രങ്ങൾ, മാതൃകകളുടെ ഗതാഗതം (സാമ്പിളുകൾ നീക്കുക, ഫലങ്ങൾ ഡെസ്കിലേക്ക്)

പൊതുജനങ്ങൾക്ക് ഗുണനിലവാരമുള്ള ആരോഗ്യ സേവനങ്ങൾ ഉറപ്പാക്കണം

ആവശ്യമായ ചികിത്സയും റഫറൻസ് മാർഗ്ഗനിർദ്ദേശങ്ങളും തയ്യാറാക്കുകയും പരിശീലിപ്പിക്കുകയും വേണം.

ആവശ്യമായ നിരീക്ഷണ ഉപകരണങ്ങൾ തയ്യാറാക്കണം

എച്ച്ആർ പോളിസി, റോളുകളും ഉത്തരവാദിത്തങ്ങളും, എല്ലാ ജീവനക്കാരുടെയും ഡ്യൂട്ടി പോളിസികൾ എന്നിവ അറ്റാച്ച് ചെയ്യണം.

എല്ലാ അദ്ധ്യാപക ക്ലിനിക്കൽ സ്റ്റാഫുകളും അവരുടെ കാഷ്വാലിറ്റി, വാർഡ് ചുമതലകൾ നിർവഹിക്കുന്നുണ്ടെന്ന് ഉറപ്പാക്കുക

തിങ്ങിനിറഞ്ഞ വാർഡുകൾ

നിലവിലെ നിശ്ചിത കിടക്ക വിഹിതം യൂണിറ്റുകളിലേക്ക് മാറ്റുക, കമ്പ്യൂട്ടറുകൾക്ക് മുമ്പായി ഒരു സംവിധാനം

മാർഗ്ഗനിർദ്ദേശങ്ങൾ, സ്റ്റാൻഡേർഡ് ഓപ്പറേറ്റിംഗ് നടപടിക്രമങ്ങൾ ചെക്ക്‌ലിസ്റ്റുകൾ, പ്രവേശനത്തിനുള്ള പ്രോട്ടോക്കോളുകൾ, പ്രൊഫഷണൽ ബാക്ക് റഫറൽ

തത്സമയ ഡാഷ്ബോർഡുകളും ദൃശ്യവൽക്കരണങ്ങളും വികസിപ്പിച്ചുകൊണ്ട് ബാലൻസിങ് ലോഡ് ചെയ്യുക

ബെഡ് അലോക്കേഷനുകൾക്കായി ഇന്റലിജന്റ് അൽഗോരിതങ്ങൾ വികസിപ്പിക്കുക

ബന്ധുക്കളുടെ/കാണുന്നവരുടെ സൗകര്യങ്ങൾ

ബന്ധുക്കൾ/ കാഴ്ചക്കാർ കാത്തിരിപ്പ് കേന്ദ്രം പുനഃസ്ഥാപിക്കുന്നു (നിലവിൽ കോവിഡ് ഒപി)

സന്ദർശകരെ നിയന്ത്രിക്കുകയും കർശനമായ നയം ഉറപ്പാക്കുകയും ചെയ്യുന്നു

പുതിയ പ്രദേശം തിരിച്ചറിയുന്നു

സ്റ്റാൻഡേർഡ് ഓപ്പറേറ്റിംഗ് നടപടിക്രമങ്ങൾ ഉറപ്പാക്കണം

ശുചിത്വവും ശുചിത്വ പ്രശ്നങ്ങളും

അണുബാധ നിയന്ത്രണ സമിതിയുടെ ശുപാർശകൾ കർശനമായി പാലിക്കുക.

അണുബാധ നിയന്ത്രണ പ്രോട്ടോക്കോളുകളുടെ ശക്തമായ അനുസരണം

എല്ലാ തലങ്ങളിലും സമർപ്പിക്കാൻ പ്രതിവാര കമ്മിറ്റിയും നടപടികളും സ്വീകരിച്ചു

അണുബാധ നിയന്ത്രണ പ്രതിവാര പരിശീലനം

സാധാരണ പ്രവർത്തന നടപടിക്രമങ്ങള്

സൗകര്യ മാനേജ്മെന്റ് സേവനങ്ങളുടെ മെച്ചപ്പെടുത്തൽ

ഭക്ഷണ സേവനങ്ങൾ

ഭക്ഷണ വിഭാഗവും സ്റ്റാൻഡേർഡ് കാന്റീൻ SOP

രോഗികൾക്ക് ശരിയായ ശുചിത്വവും ഗുണമേന്മയുള്ള പോഷകാഹാര സൗകര്യവും സജ്ജമാക്കുക

ഇൻഷുറൻസ് ക്ലെയിം മാനേജ്മെന്റിലെ വെല്ലുവിളികൾ

ഇൻഷുറൻസ് ക്ലെയിം പ്രോസസ് പോർട്ടൽ

24 മണിക്കൂർ ഇൻഷുറൻസ് ഹെൽപ്പ് ഡെസ്ക്

ബന്ധപ്പെട്ട ഇൻഷുറൻസ് കമ്പനികളിൽ നിന്ന് ചെലവഴിച്ച തുകകളുടെ ശേഖരണം

രോഗിയുടെ ഫീഡ് ബാക്ക്

രോഗിയുടെ ഫീഡ്ബാക്കിന്റെ ഡോക്യുമെന്റേഷനും അതിന്റെ വിശകലനവും

സുരക്ഷാ സേവനങ്ങൾ

സേവനങ്ങളുടെ റിക്രൂട്ട്മെന്റ് / ഔട്ട്സോഴ്സിംഗ്

നിലവിലുള്ള ജീവനക്കാരുടെ സോഫ്റ്റ് സ്കിൽ പരിശീലനം

ആശയവിനിമയ ഉപകരണങ്ങൾ ഹാൻഡ്ഹെൽഡ് റേഡിയോ ട്രാൻസ്സീവറുകൾ നൽകുക

മികച്ച നിരീക്ഷണത്തിനായി സിസിടിവികൾ സ്ഥാപിക്കൽ

ജീവനക്കാരുടെ ക്ഷേമവും സൗകര്യങ്ങളും

ലോക്കറുകളും വിശ്രമസ്ഥലവും ഉള്ള വിശ്രമമുറികളുടെ അഭാവം- നിയുക്ത മുറികൾ പരിവർത്തനം ചെയ്യാൻ തിരിച്ചറിയണം (നിലവിലെ പേ വാർഡ് മുറികൾ ഇതിനായി ഉപയോഗിക്കാം)

24 മണിക്കൂറും കാന്റീൻ സേവനം

അവധിക്കാലം/വിശ്രമ പ്രവർത്തനങ്ങൾ

പെരിഫറൽ സെക്കൻഡറി കെയർ സ്ഥാപനങ്ങളിലേക്കുള്ള പതിവ് പരിശീലനവും എക്സ്പോഷർ പോസ്റ്റിംഗുകളും

കഴിവ് വിലയിരുത്തലും മെച്ചപ്പെടുത്തൽ പ്രോഗ്രാമുകളും

അർഹരായ ഡോക്ടർമാർക്ക് വർക്ക് ഫ്രം ഹോം സൗകര്യം നൽകും

ടെലിമെഡിസിൻ പ്രോത്സാഹിപ്പിക്കുന്നതിലൂടെ അണുബാധയില്ലാത്ത അന്തരീക്ഷത്തിൽ നിന്ന് പ്രവർത്തിക്കുക

Mob: 9947648729

54

Value Stream Analysis and Good Governance: The Case of Scheduled Castes Development

Anilkumar U P

Value Stream Analysis (VSA) is a critical tool used in various industries to identify, analyze, and optimize processes with the ultimate goal of delivering value to the beneficiaries efficiently. It is particularly relevant in the context of good governance, as it empowers organizations to make informed decisions, streamline operations, and ensure transparency, accountability, and effectiveness.

Value Stream Analysis is a methodology that focuses on mapping the flow of information, materials, and activities that contribute to the creation and delivery of products or services. It seeks to identify waste, bottlenecks, and inefficiencies along the value chain and propose improvements to achieve greater efficiency and customer satisfaction. VSA aims to enhance overall productivity and align processes with the organization's strategic objectives.

This paper examines the significance of the VSA to ensure good governance to all, in particular the weaker sections of the society. As a case, the functioning of some schemes of Scheduled Castes Development Department has been taken to apply VSA to examine the flow of governance in the various stages of implementation by taking consideration of the aspects such as transparency and accountability, informed decision making, beneficiary centric approach, identifying bottlenecks, resource optimisation etc.

Assistant Professor, Gulati Institute of Finance and Taxation, Thiruvananthapuram, 9447269504, upanil@gift.res.in

55

അട്ടപ്പാടി മൊബൈൽ ട്രൈബൽ മെഡിക്കൽ യൂണിറ്റ്, പാലക്കാട് ജില്ല

1962 ൽ സ്ഥാപിതമായ അട്ടപ്പാടി ട്രൈബൽ ബ്ലോക്ക് 745 ചതുരശ്ര കിലോമീറ്ററിൽ അഗളി, പുതൂർ, ഷോളയൂർ എന്നീ പഞ്ചായത്തുകൾ ആയി വിഭജിക്കപ്പെട്ടിരിക്കുന്നു. ഇരുള, മുടുഗ, കുറുമ്പ എന്നീ വിഭാഗങ്ങളിൽപ്പെട്ട 33169 പേർ വരുന്ന ആദിവാസി സമൂഹം 192 ഊരുകളിലായി ഇവിടെ വാസം ഉറപ്പിച്ചിരിക്കുന്നു. മാതൃശിശു മരണനിരക്കുകളാൽ കുപ്രസിദ്ധി ആർജിച്ചിരുന്ന ഇവിടം വിവിധ പദ്ധതികളുടെ പ്രവർത്തനഫലമായി മാറ്റത്തിന്റെ പാതയിലാണ്.

അട്ടപ്പാടി മേഖലയിലെ വർദ്ധിച്ചുവരുന്ന ശിശുമരണങ്ങൾ ദേശീയ ശ്രദ്ധ വരെ ആകർഷിക്കുകയുണ്ടായി. തുടർന്ന് ഗർഭിണികളിലെ പോഷക കുറവും വിളർച്ച രോഗവും ആണ് ഇതിനു കാരണം എന്നും കണ്ടെത്തുകയുണ്ടായി. ഇത് മറികടക്കുന്നതിനായി ആരോഗ്യ സംവിധാനങ്ങൾ ഊരുകളിലേക്ക് നേരിട്ടെത്തിക്കുക എന്ന ആശയം അടിസ്ഥാനമാക്കി 2016 ൽ നാഷണൽ ആയുഷ് മിഷൻ ഒരു പദ്ധതിക്ക് രൂപം നൽകുകയുണ്ടായി. ആയുർവേദം, സിദ്ധ, ഹോമിയോപ്പതി എന്നീ വിഭാഗങ്ങളിലെ ഡോക്ടർമാർ നേരിട്ട് ഊരുകളിലെത്തി പരിശോധനകൾ നടത്തി മരുന്നുകൾ നൽകുകയും തുടർന്ന് കൃത്യമായ ഇടവേളകളിൽ സന്ദർശിച്ചു പുരോഗതി വിലയിരുത്തുകയും ചെയ്യുന്ന രീതിയിലാണ് പദ്ധതി രൂപകൽപ്പന ചെയ്യപ്പെട്ടത്. 5 ഊരുകളിലായി തുടങ്ങിയ പദ്ധതി നിലവിൽ 63 ഊരുകളിലേക്ക് വ്യാപിപ്പിച്ചിരിക്കുന്നു.

ഗർഭിണികൾ, മുലയൂട്ടുന്ന അമ്മമാർ, കൗമാരക്കാരികളായ പെൺകുട്ടികൾ, കുഞ്ഞുങ്ങൾ എന്നിവരാണ് പ്രധാന ഉപഭോക്താക്കൾ.

ഡോക്ടർമാരും അസിസ്റ്റന്റുമാരും അടങ്ങുന്ന സംഘം ദിവസം മൂന്നു ഊരുകൾ വച്ച് മെഡിക്കൽ ക്യാമ്പുകൾ സംഘടിപ്പിക്കുകയും ക്യാമ്പ് വിവരങ്ങൾ മുൻകൂട്ടി അറിയിച്ച് അംഗൻവാടികളിലായി ക്യാമ്പ് സജ്ജീകരിക്കുകയും ചെയ്യുന്നു. എല്ലാ മാസവും ഇതുപോലെ ക്യാമ്പുകൾ വച്ച് പുരോഗതി വിലയിരുത്തുകയും മരുന്നുകൾ നൽകുകയും ചെയ്യുന്നു.

പ്രശ്നങ്ങളും വെല്ലുവിളികളും

1. ഒരു വർഷം മൂന്നര ലക്ഷം രൂപയുടെ മരുന്നാണ് മൂന്നു വിഭാഗങ്ങൾക്കുമായി അനുവദിച്ചു തന്നിട്ടുള്ളത് .എന്നാൽ 63 വീടുകളിലെ രോഗികൾക്കും ഗർഭിണികൾക്കും ഇത് തികച്ചും അപര്യാപ്തമാണ് .ഗതാഗതസൗകര്യങ്ങൾ തീരെ കുറഞ്ഞ വീടുകളിൽ ഉള്ളവർക്ക് ഇങ്ങനെ ലഭ്യമാകുന്ന മരുന്നുകൾ മാത്രമാണ് ആശ്രയം.
2. മരുന്നുകൾ നൽകുന്നുണ്ടെങ്കിലും അത് കൃത്യമായി കഴിക്കുന്നുണ്ടെന്ന് ഉറപ്പുവരുത്താനുള്ള ഒരു മേൽനോട്ടസംവിധാനത്തിന്റെ കുറവ് അനുഭവപ്പെടുന്നു.
3. പോഷകാഹാരങ്ങളുടെ കുറവ് പരിഹരിക്കാൻ സോഷ്യൽ കിച്ചണുകൾ വഴി മികച്ച രീതിയിലുള്ള പോഷകാഹാരങ്ങൾ വിതരണം ചെയ്യാൻ സാധിക്കും .നിലവിൽ അത്തരം സംവിധാനങ്ങൾ ഉണ്ടെങ്കിലും പലപ്പോഴും അവ പ്രവർത്തനക്ഷമം അല്ല.
4. തുടർച്ചയായ ഇടവേളകളിൽ രക്ത പരിശോധന നടത്തി ചികിത്സ പുരോഗതി വിലയിരുത്തുന്നതിനുള്ള സംവിധാനം നിലവിൽ ലഭ്യമല്ല.

നിർദ്ദേശങ്ങൾ

1. മരുന്നുകൾക്കായി കൂടുതൽ ഫണ്ട് അനുവദിക്കുക
2. കൃത്യമായ ഇടവേളകളിൽ രക്ത പരിശോധന നടത്താനുള്ള സംവിധാനങ്ങൾ ഏർപ്പെടുത്തുക
3. ഊരുകളിൽ ചികിത്സകർ നിർദ്ദേശിച്ച മരുന്നുകൾ കഴിക്കുന്നുണ്ടോ എന്നറിയാനുള്ള മേൽനോട്ട സംവിധാനം ഏർപ്പെടുത്തുക
4. സാമൂഹ്യ അടുക്കളകൾ വ്യാപകമാക്കി കൃത്യമായ പോഷക ആഹാരങ്ങൾ ലഭ്യമാകുന്നുണ്ടെന്ന് ഉറപ്പുവരുത്തുക
5. കൗമാരക്കാരികളായ പെൺകുട്ടികളായി സ്കൂൾ ഹോസ്റ്റലുകളിൽ കൃത്യമായ മോണിറ്ററിംഗ് സംവിധാനത്തോടെ മരുന്നുകളും പോഷകാഹാരങ്ങളും ലഭ്യമാക്കുക

56

സാന്ത്വനപരിചരണം പൂർണ്ണതയിലേക്ക്

സിന്ധു മോൾ വി.

ചികിത്സയും പരിചരണവും ഒരു വ്യക്തിയുടെ അവകാശമാണ്. കിടപ്പുരോഗികൾ, മാറാരോഗികൾ എന്നിവരുടെ പരിചരണം പൊതുവേ മനപൂർവ്വമോ സാഹ വര്യങ്ങളുടെ അപര്യാപ്തത മൂലമോ അവഗണിക്കപ്പെടുന്ന ഒരു രീതി കണ്ടു വരാറുണ്ട്. രോഗിയും കുടുംബവും അനുഭവിക്കുന്ന ശാരീരിക, മാനസിക സാമൂഹിക, സാമ്പത്തിക പ്രശ്നങ്ങളിൽ രോഗിക്കും കുടുംബത്തിനും ഒപ്പം നിൽക്കാൻ കഴിയുക എന്നതാണ് സാന്ത്വന പരിചരണത്തിൽ പ്രധാനം . ഈ പരിചരണം ഒരു തുടർച്ചയാണ് . ഇത് ഒരാൾക്കോ ഒന്നിലധികം പേർക്കോ ഒരു നിശ്ചിത സമയത്തിനുള്ളിൽ ചെയ്തുതീർക്കാൻ കഴിയുന്ന ഒന്നല്ല. ദീർഘകാല രോഗികൾ കൂടിവരുന്ന സാഹചര്യത്തിൽ പരിചരണ സംവിധാനങ്ങളിലും മാറ്റം ഉണ്ടാകണം. മരിച്ചുപോകുന്നവരുടെ മൊത്തം കണക്കെടുത്താൽ 40 - 60% പേർക്ക്

പാലിയേറ്റീവ് കെയർ ആവശ്യമാണെന്ന് കാണാം. കേരളത്തിൽ പാലിയേറ്റീവ് കെയർ ഇത്രമാത്രം പ്രചാരമായത് 1993 ൽ കോഴിക്കോട് ആരംഭിച്ച പെയിൻ ആൻഡ് പാലിയേറ്റീവ് കെയർ സൊസൈറ്റിയുടെ പ്രവർത്തനം കൊണ്ട് തന്നെയാണ് 2008 പാലിയേറ്റിവ് കെയർ പോളിസി വന്നത് മറ്റൊരു നാഴികക്കല്ലായി മാറി 2003 മുതൽ തിരുവനന്തപുരത്ത് 'പാലിയം ഇന്ത്യ' എന്ന എൻ ജി ഒ തികച്ചും സൗജന്യമായി സാന്ത്വനപരിചരണം നൽകുകയും പാലിയേറ്റീവ് പരിചരണവുമായി ബന്ധപ്പെട്ട ട്രെയിനിംഗുകൾ നടത്തുകയും ചെയ്യുന്നു. ഇതിന്റെ ചെയർമാൻ ഡോക്ടർ എം ആർ രാജഗോപാൽ "ആണ്. ഇ കെ നായനാർ ചാരിറ്റബിൾ ട്രസ്റ്റിന്റെ കീഴിൽ സന്നദ്ധപ്രവർത്തകരുടെ പരിശീലനവും പരിചരണവും, തിരുവനന്തപുരം മെഡിക്കൽ കോളജിനടുത്ത് പാലിയേറ്റീവ് കെയർ കേന്ദ്രവും പ്രവർത്തിക്കുന്നുണ്ട്. ഇതും പാലിയേറ്റീവ് പരിചരണം വേണ്ട രോഗികൾക്ക് വളരെയധികം ആശ്വാസം പകരുന്നുണ്ട്. കൂടാതെ വിവിധ സന്ന സംഘടനകൾ പ്രസ്തുത പ്രവർത്തനങ്ങളിൽ മാതൃകാപരമായി ഇടപെടുന്നുണ്ട്.

കേരള സർക്കാർ ആവിഷ്കരിച്ച് നടപ്പിലാക്കുന്നെ ഏറ്റവും മാതൃകാപരമായ പദ്ധതിയാണ് ആർദ്രം പൗരന്റെ ആരോഗ്യം സർക്കാരിന്റെ ഉത്തരവാദിത്വമാണെന്നും സാന്ത്വന പരിചരണം ആവശ്യമുള്ള കേരളത്തിലെ രോഗികളുടെ കാര്യത്തിൽ ഈ ഉത്തരവാദിത്വം ജനകീയ പങ്കാളിത്തത്തോടെ നടത്താൻ സർക്കാർ പ്രതിജ്ഞാബദ്ധമാണെന്നും പ്രഖ്യാപിച്ചിട്ടുള്ള സാഹചര്യത്തിൽ "ആർദ്രം ദൗത്യം അനുഭവവേ

ദ്യമാക്കുന്നതിന് നമുക്ക് കഴിയണം . തങ്ങളുടെ ചുറ്റു മുള്ള രോഗികളെ പരിചരിക്കേണ്ടത് തങ്ങളുടെ കൂടി ഉത്തരവാദിത്വമാണ് എന്ന് സമൂഹം തിരിച്ചറിഞ്ഞാൽ സാന്ത്വനപരിചരണ സംവിധാനം മെച്ചപ്പെടും നിലവിൽ ആരോഗ്യ കേന്ദ്രങ്ങൾ കേന്ദ്രീകരിച്ചും ചില സന്നദ്ധ സംഘടനകളുടെ കൈത്താങ്ങും ആണ് സാന്ത്വനപരിചരണ രംഗത്തെ മുന്നോട്ട് നയിക്കുന്നത് എന്നാൽ നിലവിൽ ഒരു ഐ എഫ് എച്ച് സി യുടെ കീഴിൽ 500ലധികം കിടപ്പുരോഗികൾ ഉള്ള സാഹചര്യമാണ് പലയിടത്തും. ആഴ്ചയിൽ 3 അല്ലെങ്കിൽ 4 ദിവസമാണ് ഇത്തരമൊരു ആരോഗ്യ കേന്ദ്രത്തിൽ നിന്ന് ഭവനസന്ദർശനത്തിന് പോകാൻ കഴിയുന്നത്. സാധാരണ ഒരു ദിവസത്തെ ഭവനസന്ദർശനത്തിൽ മുതൽ 10 വരെ വീടുകളിൽ അധികമൊന്നും സന്ദർശനം നടത്താൻ കഴിയില്ല. അതിനാൽ തന്നെ ഒരു മാസത്തിലൊരിക്കൽ പോലും പാലിയേറ്റിവ് പരിചരണം വേണ്ട വീടുകളിൽ എത്താൻ കഴിയില്ല . അത്യാവശ്യ സന്ദർഭങ്ങളിൽ എത്താറുണ്ട് എന്നത് ശരിയാണ്. ഇത്തരം സാഹചര്യത്തിലാണ് പാലിയേറ്റീവ് പരിചരണ സംവിധാനങ്ങളിൽ മാറ്റം ഉണ്ടാകേണ്ടത്. അതിനായി സാന്ത്വന പരിചരണ സംവിധാനം വളരെയധികം ശക്തിപ്പെടേണ്ടതുണ്ട്. ഇതിന് പ്രധാനമായും വേണ്ടത്:

1. മോട്ടിവേഷണൽ ട്രെയിനേഴ്സ് പ്രചോദനം കഴിയാൻ നൽകാൻ കഴിയുന്നവർ)
2. സന്നദ്ധ പ്രവർത്തകർ
3. പരിശീലകർ
4. കാര്യനിർവാഹക സമിതി
5. സാമ്പത്തികം
6. പ്രവർത്തനങ്ങൾ

മോട്ടിവേഷണൽ ട്രെയിനേഴ് പ്രചോദനം നൽകാൻ കഴിയുന്ന പരിശീലകർ യുവാക്കളെയും വിദ്യാർത്ഥികളെയും ആകർഷിക്കാൻ കഴിയുന്ന സ്വഭാവഗുണങ്ങളുള്ള പ്രശസ്തരായവരെയാകണം മോട്ടിവേഷണൽ ട്രെയിനേഴ്സായി തിരഞ്ഞെടുക്കുന്നത്. ഇവർക്ക് ആവശ്യമായ നിർദ്ദേശങ്ങൾ ലഘുലേഖകളായോ കൈപ്പുസ്തകങ്ങളായോ ട്രെയിനിംഗിന് മുമ്പ് നൽകിയിരിക്കണം. സെലിബ്രറ്റീസിനെ ക്ഷണിക്കുന്നതിന് കരോഗ്യ ഭരണ രംഗങ്ങളിലെ മേധാവികളെ ഉപയോഗിക്കുന്നതാകും നല്ലത്. കോളേജുകൾ, സ്കൂളുകൾ എന്നിവിടങ്ങളിലെ എൻ.എസ്.എസ് എൻ സി സി, സ്കൗട്ട് ആൻഡ് ഗൈഡ് യൂണിറ്റുകളിലെ അംഗങ്ങളെ സന്നദ്ധ പ്രവർത്തകരാക്കുന്നതിനുള്ള മോട്ടിവേഷൻ ക്ലാസുകൾ നൽകുന്നത് വളരെയധികം പ്രയോജനം ചെയ്യപ്പെടുന്നതായി കാണുന്നുണ്ട്. അതുപോലെതന്നെ മികച്ച നിലയിൽ പ്രവർത്തിക്കുന്ന റസിഡൻസ് അസോസിയേഷനുകൾ ക്ലബ്ബുകൾ ഗ്രന്ഥശാലകൾ, മറ്റു സന്നദ്ധ സംഘടനകൾ (രാഷ്ട്രീയപാർട്ടികളുമായി ബന്ധപ്പെട്ട യുവജനസംഘടനകൾ, സാംസ്കാരിക സംഘടനകൾ) എന്നിവരെയും ഇത്തരത്തിലുള്ള മോട്ടിവേഷൻ ക്ലാസുകളിലൂടെ സന്നദ്ധപ്രവർത്തകരാക്കാൻ കഴിയും. ഗവൺമെൻറ് സർവീസിൽ നിന്ന് വിരമിക്കുന്നവരോട് തദവസരത്തിൽ തന്നെ സന്നദ്ധപ്രവർത്തകരാകുവാനുള്ള താല്പര്യം ഉണ്ടോ എന്ന് വിവരശേഖരണം നടത്തി അതും ഒരു ലിസ്റ്റ് ആക്കി സന്നദ്ധ സേവനത്തിനായി ഉപയോഗപ്പെടുത്താം. നിലവിൽ ആശാവർക്കന്മാർ പാലിയേറ്റിവ് പരിചരണത്തിന്റെ ഭാഗമായി പ്രവർത്തിക്കുന്നുണ്ട്. അവരെയും മോട്ടിവേഷൻ ട്രെയിനിംഗുകളിലൂടെയും പാലിയേറ്റീവ് പരിശീലനത്തിലൂടെയും കുറച്ചു കൂടി മെച്ചപ്പെടുത്തി കൊണ്ടുവരാൻ സാധിക്കും.

മോട്ടിവേഷൻ ക്ലാസുകൾ കേൾക്കുന്ന എല്ലാവരും സന്നദ്ധപ്രവർത്തകരായി മുന്നോട്ടുവരണമെന്നില്ല വരുന്നവർ എല്ലാവരും തന്നെ സന്നദ്ധസേവകരായി തുടരണമെന്നുമില്ല. സന്നദ്ധത അറിയിച്ച് പ്രവർത്തകർക്ക് അവർക്ക് ചെയ്യാൻ കഴിയുന്ന പരിചരണങ്ങളെക്കുറിച്ചും ഭവന സന്ദർശനത്തിന്റെ പ്രാധാന്യത്തെക്കുറിച്ചും ട്രെയിനിങ് നൽകണം. കുറഞ്ഞത് മൂന്നു ദിവസത്തെ പരിശീലനം എങ്കിലും നൽകിയിരിക്കണം. ആറുമാസത്തിലൊരിക്കലെങ്കിലും ഈ സന്നദ്ധ പ്രവർത്തകരെ വീണ്ടും ഒരു ദിവസത്തെ ട്രെയിനിങ്ങിലേക്ക് എങ്കിലും കൊണ്ടുവരികയും അവർ നൽകുന്ന പരിചരണത്തിൽ കുറച്ചുകൂടി വ്യക്തത വരുത്തുകയും അവരുടെ സംശയനിവാരണം നടത്തുകയും വേണം.

പരിശീലകർ

പരിശീലകർ എപ്പോഴും പാലിയേറ്റീവ് കെയർ ട്രെയിനിംഗ് കഴിഞ്ഞ ആരോഗ്യ പ്രവർത്തകർ ആയിരിക്കും നല്ലത്. അവർ പരിശീലകരായി മാറും മുമ്പ് കൃത്യമായി അവർക്കും ചിട്ടയായ പാലിയേറ്റീവ് പരിശീലനം നൽകിയിരിക്കണം. സർവീസിൽ നിന്നും വിരമിച്ച സ്വയം സന്നദ്ധരായി പ്രവർത്തിക്കാൻ താല്പര്യമുള്ള ഡോക്ടർമാർ നമാർ എന്നിവരെ പരിശീലകരായി ലഭിച്ചാൽ പരിശീലനം വളരെയധികം ഫലവത്തായിരിക്കും.

കാര്യനിർവാഹക സമിതി

കാര്യനിർവാഹക സമിതി സംസ്ഥാനം, ജില്ല, താലൂക്ക് അടിസ്ഥാനത്തിൽ രൂപപ്പെടുത്തേണ്ടതുണ്ട്. അതിൽ രക്ഷാധികാരി സ്ഥാനങ്ങളിലേക്ക് സെലിബ്രിറ്റികളെ വയ്ക്കുന്നത് ഈ സന്നദ്ധ സേവനത്തിന് ആകർഷകതയേറ്റും അതിനാൽ മോട്ടിവേഷൻ സ്പീക്കേർസ് ആയി കണ്ടുപിടിച്ചവരെയും അതത് സ്ഥലങ്ങളിലെ സെലിബ്രറ്റികളെയും

അവർക്ക് സൗകര്യപ്രദമായ സ്ഥലങ്ങളിലെ കാര്യനിർവാഹക സമിതിയുടെ രക്ഷാധികാരികളായി തീരുമാനിക്കുക ഒപ്പം സമൂഹത്തിൽ സൽപേര് നിലനിർത്തുന്ന, പൂർണ്ണമായും സേവനമനസ്സോടെ പ്രവർത്തിക്കാൻ കഴിയുന്നവരെ നേതൃനിരയിലേക്ക്

കൊണ്ടുവരികയും ചെയ്യണം സന്നദ്ധപ്രവർത്തകർക്ക് ഏത് സമയവും നേതൃനിലയിൽ ഉള്ള ഏത് ആൾക്കാരെയും, മോട്ടിവേഷൻ സ്പീക്കർമാരെയും, പരിശീലകരേയും സമീപിക്കാനോ, ബന്ധപ്പെടാനോ ഉള്ള സ്വാതന്ത്ര്യം ഉണ്ടായിരിക്കണം. ഒരു മാസം ഇടവേളകളിൽ എങ്കിലും എല്ലാവരും ഒത്തു ചേരുന്ന പരിപാടികൾ സംഘടിപ്പിക്കണം.

പ്രവർത്തനങ്ങൾ

പാലിയേറ്റീവ് പരിചരണം എല്ലാവർക്കും ഒരേ രീതിയിൽ കൃത്യമായി ലഭ്യമാക്കാൻ ഒരു കൂട്ടായ പ്രവർത്തനം തന്നെ വേണ്ടിവരും.

സന്നദ്ധ പ്രവർത്തകരെ ഏരിയകളിൽ രോഗികളുടെ എണ്ണവും കൂടി നോക്കിയ ശേഷം ചെറിയ ചെറിയ ഗ്രൂപ്പുകളായി തിരിക്കണം. ഓരോ ഗ്രൂപ്പിലും ഓരോ ലീഡർ ഉണ്ടായിരിക്കണം. ആഴ്ചയിൽ ഒരിക്കൽ എല്ലാവരും ഒത്തുകൂടി ഭവന സന്ദർശനത്തിന് പോയപ്പോൾ ഉണ്ടായ അനുഭവങ്ങളും, കൊടുക്കാൻ കഴിഞ്ഞ പരിചരണങ്ങളും എങ്കിലും സംശയം ഉണ്ടായെങ്കിൽ അതും ഈ കൂടിച്ചേരലിൽ സംസാരിക്കുന്ന ഈ കൂടിച്ചിൽ ട്രെയിനിംഗ് കൊടുത്തവരും ഉണ്ടായിരിക്കുന്നു. ഈപ്രവർത്തകരെ തദ്ദേശവാസികളായ ആരോഗ്യ പ്രവർത്തകരുമായും അവിടെ പ്രവർത്തിക്കുന്ന ആരോഗ്യ കേന്ദ്രത്തിലെ ആരോഗ്യ പ്രവർത്തകരുമായും ബന്ധപ്പെടുത്തണം. സന്നദ്ധ പ്രവർത്തകർ അവരുടെ സേവനകാലം കഴിഞ്ഞുപോകുമ്പോൾ (പി കിട്ടുകയോ താമസംമാറുകയോ അവർക്ക് പാലിയേറ്റീവ് കെയർ സംവിധാനത്തിന്റെ അപക്സ്ബോധി തയ്യാറാക്കിയ സർട്ടിഫിക്കറ്റ് നൽകണം. ഓരോരുത്തരുടെയും പ്രവർത്തനമനുസരിച്ച് സർട്ടിഫിക്കറ്റ് ഗ്രേഡ് ചെയ്യുന്നു. ഇത് സന്നദ്ധ പ്രവർത്തകരിൽ ഉത്സാഹം ഉണർത്തും. മാത്രമല്ല ഈ വിട്ടുപോകുന്ന പ്രവർത്തകർക്ക് അവർക്ക് പകരമായി സന്നദ്ധപ്രവർത്തകരെ നിർദ്ദേശിക്കാനുള്ള അവസരവും നൽകാം.

സന്നദ്ധ പ്രവർത്തകരിലെയും പരിശീലകരിലെയും കലാപരമായ കഴിവുകളുള്ള വ്യക്തികളെ കണ്ടുത്തുകയും അവരുടെ ഒരു ലിസ്റ്റ് തയ്യാറാക്കി വയ്ക്കുകയും ചെയ്യും കൂടിച്ചേരലുകൾ നടക്കുമ്പോഴും പാലിയേറ്റീവ് പരിചരണ കേന്ദ്രങ്ങൾ സന്ദർശിക്കുന്ന അവസരത്തിലും മേൽപ്പറഞ്ഞ ലിസ്റ്റിലുള്ള പ്രവർത്തകരെ കൊണ്ട് കലാപരിപാടികൾ അവതരിപ്പിക്കുന്നത് രോഗികൾക്കും പ്രവർത്തകർക്കും വളരെയധികം മാനസിക ഉല്ലാസം നൽകുന്നതായിരിക്കും. സെലിബ്രിറ്റിസിനെയും ഇതുപോലെ ഉപയോഗപ്പെടുത്താം.

സാമ്പത്തികം

കാരുണ്യ പ്രവർത്തനങ്ങളുമായി സഹകരിക്കാൻ താല്പര്യമുള്ള സാമ്പത്തികശേഷിയുള്ള വ്യക്തികൾ, സംഘടനകൾ, സ്ഥാപനങ്ങൾ എന്നിവയുടെ ലിസ്റ്റ് തയ്യാറാക്കി സംഘടനയുടെ അപ്പക്സ് ബോഡി തയ്യാറാക്കുന്ന ലറ്റർഹെഡിൽ ഉള്ള കത്ത് നൽകിയോ രസീത് നൽകിയോ സംഭാവനകൾ സ്വീകരിക്കാവുന്നതും ഇത്തരത്തിൽ ലഭിക്കുന്ന സംഭാവനകൾ പ്രവർത്തനം മൂലധനം ആയി ഉപയോഗിക്കാവുന്നതുമാണ്. ഏരിയയിലെ സംഭാവന നൽകാൻ കഴിവുള്ളവരെ അത് ഏരിയയിൽ പ്രവർത്തിക്കുന്ന സന്നദ്ധപ്രവർത്തകർക്കും രാഷ്ട്രീയ സാമൂഹ്യപ്രവർത്തകർക്കും കണ്ടെത്താൻ കഴിയും എല്ലാ ഗവൺമെൻറ് ജീവനക്കാരിൽ നിന്നും 10 മുതൽ 50 വരെയുള്ള ഒരു ചെറിയ തുക പാലിയേറ്റീവ് കയറനായി സംഭാവനയായി മാസംതോറും നീക്കി വയ്ക്കാനുള്ള നിർദ്ദേശം അതും മറ്റൊരു സാമ്പത്തിക സ്രോതസ്സാണ് സാമ്പത്തിക പരാധീനത ഇല്ലാത്ത കിടപ്പുരോഗികളുടെ കുടുംബങ്ങളിൽ നിന്നും പരിചരണ പ്രവർത്തനങ്ങൾ നടത്തുമ്പോൾ സംഭാവന സ്വീകരിക്കാവുന്നതാണ് ഇതിന് മതിയായ രസീത് നൽകിയിരിക്കണം. വാഹനങ്ങൾ ഉപകരണങ്ങൾ തുടങ്ങിയവ സ്പോൺസർ ചെയ്യിപ്പിക്കുന്നതിന് സംഘടനയുടെ സാമൂഹ്യ രാഷ്ട്രീയ ബന്ധങ്ങള് പ്രയോജനപ്പെടുത്താവുന്നതും, കാര്യമായി പ്രവർത്തിക്കുന്നതിനുള്ള വ്യവസ്ഥകൾ തയ്യാറാക്കുന്നതും വളരെ നന്നായിരിക്കും വരവ് ചെലവുകൾ കൃത്യമായി സൂക്ഷിക്കുന്നതിന് ബന്ധപ്പെട്ട ലധികാരികളിൽ രണ്ടോ മൂന്നോ പോട പേരിൽ ജോയിൻറ് അക്കൗണ്ട് രൂപീകരിച്ച് പണം സൂക്ഷിക്കാവുന്നതും ചെലവഴിക്കാവുന്നതുമാണ്. വരവുചെലവ് കണക്കുകൾ പുലാവരുടെയും സമക്ഷം അവതരിപ്പിക്കേണ്ടതും വളരെ കൃത്യതയും വ്യക്തതയും ഉള്ളതും ആയിരിക്കണം.

കിടപ്പിലായ ഒരാളും അവരുടെ അടുത്ത ബന്ധുവും ഭഗ്നാശരായി ജീവിതം തള്ളിനീക്കാതെ ഒപ്പം നിൽക്കാൻ കൂട്ടം ആൾക്കാരുണ്ടെന്ന വിശ്വാസമാർജിക്കാനും തുടർന്ന് ജീവിതം ആശ്വാസത്തോടെ മുന്നോട്ട് കൊണ്ടുപോകാനും സാന്ത്വന പരിചരണത്തിന് കഴിയണം. ലോകം അണുകുടുംബമായി മാറിക്കൊണ്ടിരിക്കുന്ന ഈ പ്രത്യേക സാഹചര്യത്തിൽ ജീവിതത്തിനും മരണത്തിനും ഇടയിലുള്ള നൂൽപാലത്തിലൂടെ ഉള്ള നരക ജീവിതം നയിക്കുന്ന മനുഷ്യന്റെ അവസ്ഥകൾ നമുക്ക് ഓരോരുത്തർക്കും ഏതുസമയവും സംഭവിക്കാവുന്നതാണ് എന്ന യാഥാർത്ഥ്യം മനസ്സിലാക്കി ഈ സംവിധാനത്തെ കാര്യക്ഷമമാക്കുക എന്നത് ഓരോ വ്യക്തിയുടെയും ഉത്തരവാദിത്തമാണ്.

'സാന്ത്വനമേകാൻ അയൽക്കണ്ണികൾ ' എന്നൊരു പ്രവർത്തന പദ്ധതിയും നിലവിലുണ്ട്. ആരോഗ്യ പ്രവർത്തകർ, ആശ പ്രവർത്തകർ അംഗൻവാടി പ്രവർത്തകർ, വാർഡ് മെമ്പർമാർ എ.ഡി.എസ് പ്രവർത്തകർ കുടുംബശ്രീ പ്രവർത്തകർ സാമൂഹ്യരാഷ്ട്രീയ കലാരംഗങ്ങളിൽ നിറഞ്ഞു നിൽക്കുന്നവർ എന്നിവർ ചേർന്ന് ഒറ്റക്കെട്ടായി നിന്നാൽ ആർദ്രം ദൗത്യം' അനുഭവവേദ്യമാക്കാൻ കഴിയും. പാലിയേറ്റീവ് പരിചരണ

ത്തിന്റെ പ്രയോജനം വിലയിരുത്തേണ്ടത് ആ പ്രദേശത്തെ ജനങ്ങൾ തന്നെയാണ്. പഞ്ചായത്തംഗങ്ങൾ, കുടുംബശ്രീ പ്രവർത്തകർ ആശാ പ്രവർത്തകർ ആരോഗ്യപ്രവർത്തകർ അംഗൻവാടി പ്രവർത്തകർ, രാഷ്ട്രീയ സന്നദ്ധ സാമൂഹ്യ പ്രവർത്തകർ വിദ്യാർത്ഥികൾ തൊഴിലാളികൾ, കൂലിപ്പണിക്കാർ തുടങ്ങിയ ആ പ്രദേശത്തെ ജനങ്ങൾക്ക് മാത്രമേ ആർക്കൊക്കെയാണ് പരിചരണം വേണ്ടതെന്നും ആർക്കൊക്കെ പരിചരണം കിട്ടുന്നുണ്ടെന്നും, ഇനി എത്രപേർക്ക് കൂടി ചരിചരണം കിട്ടാനുണ്ടെന്നും കണ്ടെത്താനാകു. ഇതെല്ലാം ചെയ്യുന്നതും പരിചരണം നൽകുന്നതും ആ പ്രദേശത്തെ ആൾക്കാർ തന്നെയാകുന്നത് കൂടുതൽ നല്ലതാണ്. രോഗം ശാപമായി കാണാതെ സമ്പൂർണ്ണവും ക്രിയാത്മകവുമായ ഒരു സാന്ത്വന പരിചരണം യാതനകൾ കുറയ്ക്കാനും പ്രത്യാശ നിറയ്ക്കാനും സഹായിക്കും. ജീവിതം കരുപ്പിടിപ്പിക്കുന്നതിനുള്ള നെട്ടോട്ടത്തിൽ തളർന്നുവീണ് ഇനിയെന്ത് എന്ന് ചിന്തിക്കാനുള്ള മനഃശക്തി പോലും ഇല്ലാതെ കഴിയുന്നവരെ എല്ലാ വ്യഥകളിൽ നിന്നും നമുക്ക് പരിചരിക്കാം. കൂട്ടായ പ്രയത്നത്തിലൂടെ വേദനയില്ലാത്ത മുറിവുകളും, അങ്കലാപ്പും ഇല്ലാത്ത ഒരു ജീവിതവും ശാന്തമായ മനസം നമുക്ക് ആശംസിക്കാം.

സീനിയർ നഴ്സിംഗ് ഓഫീസർ

57

സുജലം സുലഭം ടാങ്കറുകളിലൂടെയുള്ള ജലവിതരണ സംവിധാനം

അനൂപ് റോയ് പി.എ.

2020 ഫെബ്രുവരി മുതലാണ് തിരുവനന്തപുരം നഗരസഭ ടാങ്കറുകളിലൂടെയുള്ള ജലവിതരണത്തിന് പൂർണ്ണമായും ഓൺലൈൻ അധിഷ്ഠിതമായ ഒരു സംവിധാനം ഏർപ്പെടുത്തിയത്. നഗരസഭാ ആരോഗ്യ വിഭാഗത്തിന്റെ നേതൃത്വത്തിലുള്ള ഹോട്ടൽ പരിശോധനകളിൽ പല ഹോട്ടലുകളിലും ഉപയോഗിക്കുന്ന വെള്ളം വൃത്തിഹീനമാണെന്ന് കണ്ടെത്തിയതിനെ തുടർന്ന് നടത്തിയ അന്വേഷണത്തിലാണ് സ്വകാര്യ ടാങ്കറുകൾ തോടുകളിൽ നിന്നും പാറമടകളിൽ നിന്നുമൊക്കെ ജലം ശേഖരിച്ച് നഗരത്തിൽ വിതരണം ചെയ്യുന്നത് ശ്രദ്ധയിൽ പെടുന്നത്. നഗര ഭരണകൂടം അടിയന്തിരമായി തന്നെ ഈ വിഷയത്തിൽ ഇടപെടുകയും വൃത്തിഹീനമായ സ്രോതസ്സുകളിൽ നിന്ന് ജലം ശേഖരിച്ച് കുടിവെള്ളമെന്ന പേരിൽ വിതരണം ചെയ്യുന്ന നിരവധി സ്വകാര്യ ടാങ്കറുകൾ പിടിച്ചെടുക്കുകയും ചെയ്തു. പൊതുജനാരോഗ്യത്തിന് വൻഭീഷണിയായ ഈ വിഷയത്തിന് പരിഹാരം കാണുന്നതിന് തിരുവനന്തപുരം നഗരസഭ ടാങ്കറുകളിലൂടെയുള്ള ജലവിതരണവുമായി ബന്ധപ്പെട്ട് ഒരു ബൈലോ തയ്യാറാക്കി അടിയന്തിര തുടർ നടപടികൾ സ്വീകരിച്ചു.

കേരളാ വാട്ടർ അതോറിറ്റി, ഭക്ഷ്യ സുരക്ഷാ വകുപ്പ്, ആരോഗ്യ വകുപ്പ്, പോലീസ്, മോട്ടോർ വാഹന വകുപ്പ് എന്നിവരുമായി ചർച്ച ചെയ്തും അവരുടെ പങ്കാളിത്തം ഉറപ്പാക്കിയും ചുമതലകൾ കൃത്യമായി നിശ്ചയിച്ചുമാണ് ബൈലോയ്ക്ക് രൂപം നല്കിയത്. സ്വകാര്യ ടാങ്കറുകളെ ഒഴിവാക്കുന്നതിനു പകരം അവരെക്കൂടി ഈ സംവിധാനത്തിന്റെ ഭാഗമാക്കി നിയമവ്യവസ്ഥയ്ക്കു കീഴിൽ കർശനമായ നിയന്ത്രണങ്ങളോടെ സേവനം നല്കുന്നതിനായി സജ്ജമാക്കിയാണ് ബൈലോ നടപ്പിലാക്കിയത്. കുടിവെള്ള വിതരണത്തിനും, കൃഷി, നിർമ്മാണ ആവശ്യം എന്നിവയ്ക്കുള്ള ജലവിതരണത്തിനും പ്രത്യേകം ലൈസൻസ് ഏർപ്പെടുത്തി. കുടിവെള്ള ടാങ്കറുകൾക്കും കുടിവെള്ളമല്ലാത്ത ജലം വിതരണം ചെയ്യുന്ന ടാങ്കറുകൾക്കും പ്രത്യേകം കളർ കോഡ് ഏർപ്പെടുത്തി. കുടിവെള്ള ടാങ്കറുകൾക്ക് കൃത്യമായ ആരോഗ്യ സുരക്ഷാ മാനദണ്ഡങ്ങൾ നിശ്ചയിച്ച് അത് തൃപ്തികരമായി പാലിക്കുന്നവർക്ക് മാത്രമായി ലൈസൻസ് പരിമിതപ്പെടുത്തി. കേരള വാട്ടർ അതോറിറ്റിയുടെ വെൻഡിംഗ് പോയിന്റുകളിൽ നിന്നുമാത്രം കുടിവെള്ളം ശേഖരിച്ചു വിതരണം ചെയ്യുന്നതിനുള്ള ക്രമീകരണം ഏർപ്പെടുത്തി. കിലോ ലിറ്റർ കണക്കിൽ വാട്ടർ അതോറിറ്റി നിശ്ചയിച്ചിട്ടുള്ള നിരക്കും സർവ്വീസ് ചാർജ്ജുമാണ് കുടിവെള്ളത്തിന് ഈടാക്കുന്നത്. നഗരസഭാ ലൈസൻസ് എടുക്കാത്ത വാഹനങ്ങൾക്ക് നഗരത്തിനുള്ളിൽ സേവനം നല്കാൻ കഴിയില്ല. ജല വിതരണത്തിനായുള്ള ഓർഡറുകൾ സ്വീകരിക്കുന്നതും അവ ടാങ്കറുകൾക്ക് നിശ്ചയിച്ചു നല്കുന്നതും പണമിടപാടുകളുമെല്ലാം ഓൺലൈൻ സംവിധാനത്തിലൂടെ മാത്രമാണ്. ഇതിലേയ്ക്കായി നഗരസഭയുടെ സ്മാർട്ട് ട്രിവാൻഡ്രം മൊബൈൽ ആപ്പിലും സ്മാർട്ട് ട്രിവാൻഡ്രം വെബ് പോർട്ടലിലും ഇതിന് സംവിധാനമുണ്ട്. അക്ഷയ കേന്ദ്രങ്ങൾ വഴിയും സേവനം ബുക്ക് ചെയ്യാം. ഈ സേവനങ്ങൾ ഏകോപിപ്പിക്കുന്നതിനും മോണിറ്റർ ചെയ്യുന്നതിനുമായി നഗരസഭ

യിൽ 24 മണിക്കൂറും കോൾ സെന്റർ / കൺട്രോൾ റൂം പ്രവർത്തിക്കുന്നു. വാഹനങ്ങളിൽ ജി.പി.എസ്. ട്രാക്കറും ക്യാമറയും സജ്ജമാക്കിയിട്ടുണ്ട്. സേവനം ബുക്ക് ചെയ്യുന്ന സമയം മുതൽ ജലം വിതരണം ചെയ്യപ്പെടും വരെ ഉപഭോക്താവുമായി കോൾ സെന്ററിൽ നിന്ന് കൃത്യമായ ഇടവേളകളിൽ ബന്ധപ്പെടും. നിശ്ചയിക്കപ്പെട്ടിട്ടുള്ള വെൻഡിംഗ് പോയിന്റുകളിൽ നിന്നു മാത്രം കുടിവെള്ളം സുരക്ഷിതമായി ശേഖരിക്കുന്നുവെന്നും, സുരക്ഷിതമായി തന്നെ പരിവഹനം ചെയ്യപ്പെട്ട് ഉപഭോക്താവിന് ലഭ്യമാകുന്നുവെന്നും ഉറപ്പാക്കുന്ന കുറ്റമറ്റ മോണിറ്ററിംഗ് സംവിധാനമാണ് ഇവിടെ പ്രവർത്തിക്കുന്നത്. കൃഷി, നിർമ്മാണ ആവശ്യങ്ങൾക്കുള്ള ജലം ശേഖരിക്കുന്നതിനുള്ള പോയിന്റുകളും നഗരസഭ നിശ്ചയിച്ചു നല്കിയിട്ടുണ്ട്.

ടാങ്കറുകളിലൂടെയുള്ള ജല വിതരണവുമായി ബന്ധപ്പെട്ട് വളരെ വലിയ ഫീസ് ഉപഭോക്താക്കളിൽ നിന്ന് ഈടാക്കി പ്രവർത്തിച്ചിരുന്ന മാഫിയ, കുടിവെള്ളം എന്ന പേരിൽ നല്കിയിരുന്നത് ഇ-കോളി ഉൾപ്പെടെയുള്ള രോഗാണുക്കൾ നിറഞ്ഞ ജലമായിരുന്നു. നഗരസഭ ബൈലോ പാസ്സാക്കി പ്രവർത്തനം തുടങ്ങിയതോടെ ഈ മാഫിയാ സംഘം കോടതി നടപടികൾ അടക്കം പല ഇടപെടലുകൾ നടത്തിയെങ്കിലും നഗരസഭാ നടപടികൾ ശരിവയ്ക്കപ്പെട്ടു.

നിലവിൽ കുടിവെള്ള വിതരണത്തിനായി 90 ടാങ്കറുകളും കുടിവെള്ളമല്ലാത്ത ജലം വിതരണം ചെയ്യുന്ന 22 ടാങ്കറുകളുമാണ് നഗരസഭ ലൈസൻസോടുകൂടി സേവനം നൽകി വരുന്നത്. ബൈലോയുടെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ നിലവിൽ വന്ന ഓൺലൈൻ സംവിധാനത്തിലൂടെ അതിവേഗത്തിൽ സേവനം ലഭ്യമാകും എന്നു മാത്രമല്ല സേവനം ആവശ്യമായ സമയം ഉപഭോക്താവിന് മുൻകൂട്ടി നിശ്ചയിച്ച് ബുക്ക് ചെയ്യുന്നതിനും കഴിയും. ഈ സംവിധാനത്തിന് കമ്പ്യൂട്ടർ സൊസൈറ്റി ഓഫ് ഇന്ത്യയുടെ ഇ-ഗവേണൻസ് അവാർഡും സംസ്ഥാന സർക്കാരിന്റെ ഇ-ഗവേണൻസ് അവാർഡും നേടാൻ കഴിഞ്ഞു. ഇതിന്റെ സാമ്പത്തികവശം വിശകലനം ചെയ്താൽ, 2020 ൽ ആരംഭിച്ചതു മുതലിന്നു വരെ 143363 ട്രിപ്പുകളിലൂടെ 1273698 കി.ലി കുടിവെള്ളമാണ് ഇതിലൂടെ വിതരണം ചെയ്തത്. 24.59 കോടി രൂപയാണ് ഈ സംവിധാനത്തിലൂടെ യൂസർ ഫീയായി ലഭിച്ചത്. ഇതിൽ നിന്ന് ടാങ്കർ ഉടമകൾക്ക് 14.90 കോടി രൂപയും കേരള വാട്ടർ അതോറിറ്റിക്ക് 7.11 കോടി രൂപയും നല്കിയിട്ടുണ്ട്. 1.23 കോടി രൂപയാണ് ഇതിലൂടെ നഗരസഭയ്ക്ക് വരുമാനമായി ലഭിച്ചത്.

പി.എ. ടു. വട്ടിയൂർക്കാവ് എം.എൽ.എ. 9388682432

58

Promoting & Facilitating MSMEs: Transforming MSMEs in Tamil Nadu

Ajit Mathai

The reforms for transformation of MSMEs in Tamil Nadu in the period 2021-23 is detailed in the presentation. The first year of the engagement was an inward-looking exercise which involved the reorganisation of the department, digitisation of department services, making the department MSME centric and accessible, establishing mechanisms for Capacity Building and creating a policy document for MSMEs.

The second phase and the second year onwards has significantly been outward focused. A Section 8 Company was created called FaMeTN, Facilitation of MSMEs. With a focus on facilitating MSMEs, there was a clear shift to Financing support and facilitating Market Access (Exports, Domestic Retail, Online retail and B2B). Ease of Doing Business and Policies that facilitated business sector-wise became central. The second phase involved a significant branding overhaul and Capacity Building of DICs with a specific focus of taking services to MSMEs rather than MSMEs coming to the Department for regulatory and compliance purposes.

The institutional restructuring of the MSME Department to make the organisation structure reflect the new strategy and processes to become a facilitation oriented, MSME centric department was significant. From a Regulatory Mindset to a Facilitatory Mindset involved capacity building but also institutional restructuring. For example, the General Manager DIC's office now has a Customer Centric 'May I Help You' team, a Markets & e-Commerce section, Import/ Export Desk, Banking

& Financing Desk, Ease of Doing Business and Schemes and Subsidies section with central teams monitoring each section across the 38 districts. Significant processes have all been digitised.

The industry reforms in Tamil Nadu in the last two years have covered seven distinct areas. They include Branding and Market Access, Capacity Building, Finance and repurposing TAICO Bank, converting all cooperatives into Section 8 Companies and bringing them all on to an ERP system for tracking and monitoring, Policy reforms, Engagement, Sectoral Intervention and Cluster Development.

The challenges faced started with the fundamental issue of businesses did not recognise themselves as MSMEs. An entire awareness and education program through reach outs and campaigns were required. While the Department traditionally focused on manufacturing, Services and Trade were not seen in the ambit of MSMEs and needed to be brought into the fold. Most problems faced by the MSMEs revolved around Markets and Working Capital Finance. With a regulatory mindset these problems were not addressed at all and were not even seen as the mandate of the Department as the focus was largely on regulatory and providing subsidies. The MSME sector as a whole has very poor quality of data. Starting with the Udhyam registration program to systematic collation of sector wise data by engaging and revitalisation of industry associations was required. A significant intervention was creating a paperless ecosystem using digital and mobile phone technology. Export and Import and facilitating buyers domestically and internationally were not a priority and needed to be addressed. Finally, a significant intervention on credit guarantee involving the Finance Department and PSUs to onboard on TReDS to ease the challenges of working capital is work in progress.

What has significantly worked in the two years of MSME industry reforms was the total clarity of purpose and the alignment of the political and bureaucratic leadership in driving a concerted agenda. A structured weekly review mechanism was established to track and monitor project progress. Department staff and Consultants worked seamlessly together with Industry Associations to facilitate a sense of collaboration and trust.

Technology has played a critical role in the reforms agenda. Key amongst them has been the Virtual Pavilion seamlessly integrated into a Platform Cooperative Ecosystem. The twin challenges that MSMEs face are in discovering markets and working capital finance. aHOPE is a solution that aggregates small producers on a Platform Cooperative Ecosystem and allows discovery of markets on the Virtual Pavilion. aHOPE builds the confidence of banks to lend to MSMEs by providing them a clear line of sight of end use of capital and through a robust credit guarantee scheme and Value Chain Financing. This seamlessly integrated market facing Virtual Pavilion is core to the Tamil Nadu’s industry reform program and was launched by the Chief Minister of Tamil Nadu in June, 2023. Moving from a regime of subsidies to viable bankable and profitable projects that are supported back end with subsidies and interest subventions is making banking finance available to MSMEs.

The future strategy of the department will be Sectorally defined with separate sector teams for priority sectors. Sector transformation maps are being created for each sector with subsidies, incentives, interest subventions aligned sectorally.

59

അച്ചടിവകുപ്പിലെ വികസനവും ശാസ്ത്രസാങ്കേതികവിദ്യയും

അച്ചടിവകുപ്പിലെ എൈടി ഇൻഫ്രാസ്ട്രക്ചർ, നെറ്റ് വർക്കിംഗ്, സ്വകാര്യ ക്ലൗഡ്, സൈബർ സുരക്ഷാ നടപടികൾ എന്നിവയുടെ നവീകരണത്തിന്റെ ആവശ്യകതയുമായി ബന്ധപ്പെട്ട് നിലവിലെ സംവിധാനം മെച്ചപ്പെടുത്തേണ്ടത് അച്ചടിവകുപ്പിന്റെ ദ്രുതഗതിയിലുള്ള വികസനത്തിന് അത്യാവശ്യമാണ്. ഇതുവഴി ദൈനംദിന പ്രവർത്തനങ്ങളിൽ കാര്യക്ഷമമായ പുരോഗതി ഉണ്ടാകും. ഡിപ്പാർട്ട്മെന്റിലേക്ക് ഒരു അത്യാധുനിക എൈടി ഇൻഫ്രാസ്ട്രക്ചർ കൊണ്ടുവരുന്നതിലൂടെ അതിന്റെ കാര്യക്ഷമതയും ഉൽപ്പാദനക്ഷമതയും ഗണ്യമായി മെച്ചപ്പെടുമെന്ന് ഞങ്ങൾ വിശ്വസിക്കുന്നു.

നിലവിൽ എൈടി ഇൻഫ്രാസ്ട്രക്ചർ കാലഹരണപ്പെട്ടതാണ്. ഇത് പതിവ് നെറ്റ് വർക്ക് പ്രവർത്തനരഹിതവും മന്ദഗതിയുലുള്ള പ്രതികരണ സമയവുമാണ്. ഇൗ സാങ്കേതിക പ്രശ്നങ്ങൾ ഞങ്ങളുടെ ക്ലയ്ന്റുകൾ ഉയർന്ന നിലവാരമുള്ള സേവനങ്ങൾ നൽകാനുള്ള ഞങ്ങളുടെ കഴിവിനെ തടസ്സപ്പെടുത്തുകയും ഞങ്ങളുടെ മൊത്തത്തിലുള്ള പ്രകടനത്തെ തടസ്സപ്പെടുത്തുകയും ചെയ്യുന്നു. കൂടാതെ, ഞങ്ങളുടെ സൈബർ സുരക്ഷാ നടപടികൾ അപര്യാപ്തമാണ്. ഇത് സൈബർ ഭീഷണികളുടെയും ഡാറ്റാ ലംഘനങ്ങളുടേയും അപകടസാധ്യത വർദ്ധിപ്പിക്കുന്നു. ഡിപ്പാർട്ട്മെന്റിനുള്ളിലെ നിർണ്ണായക വിവരങ്ങളുടെ രഹസ്യാത്മകത, സമഗ്രത, ലഭ്യത എന്നിവയ്ക്ക് ഇത് ഒരു പ്രധാന വെല്ലുവിളി ഉയർത്തുന്നു.

ഒരു നവീകരിച്ച എൈടി സംവിധാനം നടപ്പിലാക്കുന്നതിലൂടെ ഇൗ വെല്ലുവിളികളെ നമുക്ക് മുൻകൂട്ടി നേരിടാനും ഞങ്ങളുടെ വകുപ്പിന്റെ കാര്യക്ഷമത വർദ്ധിപ്പിക്കാനും കഴിയും. ഞങ്ങളുടെ ഇൻഫ്രാസ്ട്രക്ചർ അപ്ഗ്രേഡു ചെയ്യുന്നത് വിവരങ്ങളുടെ തടസ്സമില്ലാത്ത ഒഴുക്കും ആന്തരികമായും ബാഹ്യമായും സുപ്രധാന വിഭവങ്ങളിലേക്കുള്ള മെച്ചപ്പെട്ട പ്രവേശനക്ഷമതയും ഉറപ്പാക്കും. ശക്തവും സുരക്ഷിതവുമായ ഒരു നെറ്റ് വർക്കിംഗ് അന്തരീക്ഷം കൂടുതൽ ഫലപ്രദമായി സഹകരിക്കാനും ആന്തരിക പ്രക്രിയകൾ കാര്യക്ഷമമാക്കാനും സേവനങ്ങൾ കാര്യക്ഷമമായി നൽകാനും പ്രാപ്തരാക്കും.

കൂടാതെ ഒരു നൂതനമായ സൈബർ സുരക്ഷാ ചട്ടക്കൂട് ഞങ്ങലുടെ സിസ്റ്റങ്ങളെയും ഡാറ്റയെയും സെൻസിറ്റീവ് വിവരങ്ങളെയും അനധികൃത ആക്സസ്, ക്ഷുദ്രകരമായ ആക്രമണങ്ങൾ, സാധ്യതയുള്ള ലംഘനങ്ങൾ എന്നിവയിൽ നിന്ന് സംരക്ഷിക്കും. വിപുലമായ സൈബർ സുരക്ഷാ നടപടികളിൽ നിക്ഷേപിക്കുന്നതിലൂടെ സൈബർ സംഭവങ്ങളുമായി ബന്ധപ്പെട്ട പ്രശസ്തവും സാമ്പത്തികവുമായ അപകടസാധ്യതകളിൽ നിന്ന് ഞങ്ങളുടെ വകുപ്പിനെ സംരക്ഷിക്കാൻ കഴിയുമെന്ന് ഞങ്ങൾ ഉറച്ചു വിശ്വസിക്കുന്നു. ഇത് ഡാറ്റാ സ്വകാര്യതയ്ക്കും സുരക്ഷയ്ക്കും വേണ്ടിയുള്ള ഞങ്ങളുടെ പ്രതിബദ്ധത പ്രകടമാക്കികൊണ്ട് ഞങ്ങളുടെ പങ്കാളികൾക്കിടയിൽ ആത്മവിശ്വാസം വളർത്തുകയും ചെയ്യും.

വളരെ ആവശ്യമായ ഇൗ നവീകരണത്തിന് ആവശ്യമായ വിഭവങ്ങളും ബജറ്റും അനുവദിക്കുന്നതിന് ഉചിതമായ നടപടികൾ സ്വീകരിക്കണമെന്ന് ഞങ്ങൾ അഭ്യർത്ഥിക്കുന്നു. പരിമിതമായ വിഭവങ്ങൾക്കായുള്ള മത്സര ആവശ്യങ്ങൾ ഞങ്ങൾ മനസ്സിലാക്കുന്നു. എന്നാൽ നവീകരിച്ച എൈടി ഇൻഫ്രാസ്ട്രക്ചറിൽ നിക്ഷേപിക്കുന്നത് ഡിപ്പാർട്ടുമെന്റിനുള്ളിലെ മെച്ചപ്പെട്ട കാര്യക്ഷമതയും ഉൽപ്പാദനക്ഷമതയും കണക്കിലെടുത്ത് ഗണ്യമായ നേട്ടങ്ങൾ നൽകുമെന്ന് ഞങ്ങൾ ഉറച്ചു വിശ്വസിക്കുന്നു.

60

നവ കേരളവും മാറുന്ന സംരംഭങ്ങളും

ടി ഒ ഗംഗാധരൻ

- വൈജ്ഞാനിക പരിതസ്ഥിതിയും സാങ്കേതിക വിദ്യയെ ഫലപ്രദമായി പ്രയോജനപ്പെടുത്താനുള്ള നൈപുണ്യവും നല്ല പോലെ ഇണങ്ങിച്ചേരുന്ന ഒരു പശ്ചാത്തലത്തിൽ പ്രകൃതി വിഭവങ്ങളെയും മാനവ വിഭവ ശേഷിയെയും ക്രിയാത്മകമായി ഇണക്കിച്ചേർത്ത് തൊഴിലും സമ്പത്തും സൃഷ്ടിക്കുന്നതിനാവണം നമ്മുടെ വ്യവസായങ്ങൾ വരും നാളുകളിൽ നിലകൊള്ളേണ്ടത്.
- മാറിക്കൊണ്ടിരിക്കുന്ന ലോകത്തിനാവശ്യമായ ഉത്പന്നങ്ങളും സേവനങ്ങളും പ്രദാനം ചെയ്യാൻ കഴിയും വിധം സമഗ്രതയുള്ള ഒരു വ്യവസായ ആവാസ വ്യവസ്ഥ ബോധപൂർവ്വം പണിതെടുക്കേണ്ടിവരും. അത്തരമൊരു സംവിധാനത്തിൽ പരമ്പരാഗത വ്യവസായങ്ങളും നൂതന ഉത്പാദന മേഖലകളും സേവന രംഗങ്ങളും എല്ലാം തന്നെ കാര്യക്ഷമത അടിസ്ഥാനമാക്കിയും നൈതികതയും ഗുണമേന്മയും ഉറപ്പ് നൽകിക്കൊണ്ടുള്ള ഉൽപ്പന്നങ്ങളും സേവനങ്ങളും അതോടൊപ്പം ആരോഗ്യകരമായ തൊഴിലിടങ്ങളും സമന്വയിച്ച് പ്രവർത്തിക്കുന്ന ഒരു വ്യവസായ അന്തരീക്ഷം നവ കേരളത്തിന് അത്യന്താപേഷിതമാണ്.
- നൂതനാശയങ്ങളെ കൃത്യവും ഉചിതവുമായ സാങ്കേതിക വിദ്യയുടെ സഹായത്തോടെ വാണിജ്യവത്കരിക്കപ്പെടുന്ന ഉത്പന്നങ്ങളും സേവനങ്ങളുമാക്കുന്ന സാമ്പത്തിക പ്രക്രിയയിൽ മാനവ വിഭവശേഷിയുടെ ഫലപ്രദമായ വിനിയോഗം ഉറപ്പാക്കുന്നതിലൂടെ സൃഷ്ടിക്കപ്പെടുന്ന തൊഴിലവസരങ്ങൾ ഗുണമേന്മയുള്ളതും നാടിനെ സാമ്പത്തികമായും സാമൂഹികമായും വികാസത്തിലേക്ക് നയിക്കുന്നതുമായിരിക്കും. ലോകത്തെവിടെയും ഉത്പാദിപ്പിക്കപ്പെടുന്ന ഉത്പന്നങ്ങളോടും സേവനങ്ങളോടും മത്സരിച്ച് മുന്നേറാൻ കഴിയും വിധം നമ്മുടെ വ്യവസായരംഗം സാങ്കേതിക വിദ്യയുടെയും നൈപുണ്യത്തിന്റെയും പശ്ചാത്തല സൗകര്യങ്ങളുടെയും കാര്യത്തിൽ സ്വയം പര്യാപ്തവും സുസ്ഥിരവുമായിരിക്കണം.
- നിർമ്മിത ബുദ്ധിയുടെ കടന്നുവരവ് തൊഴിൽ നഷ്ടം ഉണ്ടാക്കുന്ന ഒരു സാഹചര്യത്തിൽ എങ്ങിനെ മനുഷ്യവിഭവശേഷിയെ ശാസ്ത്രീയമായി പുനർവിന്യസിക്കാം എന്നത് പരിഗണിക്കപ്പെടേണ്ട പ്രധാന വിഷയമാണ്.
- പഠന സിലബസ്സിൽ സംരംഭങ്ങളെ സംബന്ധിക്കുന്ന പ്രായോഗിക അനുഭവങ്ങൾക്ക് ഊന്നൽ നൽകണം. പഠനത്തോടൊപ്പം വരുമാനം കണ്ടെത്താൻ കഴിയുന്ന *കാമ്പസ്സ് വ്യവസായ പാർക്കുകൾ * വേഗത്തിൽ നടപ്പാക്കാൻ കഴിയണം. തൊഴിലന്വേഷണം / മികച്ച പഠനം എന്നിവ മുൻനിർത്തി വിദേശങ്ങളിലേക്ക് പോകുന്നവരുടെ എണ്ണം വിധത്തിൽ ഉയരുന്നതിന് തടയിടാൻ ഈ ബദൽ അത്യന്താപേക്ഷിതം ആണ്.
- കേരളത്തിന്റെ 'ഭൂപ്രകൃതി, ജനസാന്ദ്രത, ഉയർന്ന മാനവികസന സൂചകങ്ങൾ, എന്നിവയും ആരോഗ്യ വിദ്യാഭ്യാസ രംഗങ്ങളിൽ കൈവരിച്ച നേട്ടങ്ങളും ഫലപ്രദമായി ഉപയോഗപ്പെടുത്തും വിധം പ്രാദേശികതലം തൊട്ട് ആസൂത്രിതമായ പ്രവർത്തനം ആവശ്യമാണ്. അതിസൂക്ഷ്മ തലത്തിലുള്ള സംരംഭങ്ങൾ തൊട്ട് വൻകിട വ്യവസായങ്ങൾ വരെയുള്ളവയുടെ പ്രർത്തനം പരസ്പര പൂരകമാവും വിധമുള്ള ഭരണതലത്തിലുള്ള ഇടപെടൽ തുടർച്ചയായി ആവശ്യമാണ്. വിവിധ വകുപ്പുകൾ സംരംഭങ്ങളെ പ്രോത്സാഹിപ്പിക്കുന്നതിന് നടപ്പിലാക്കുന്ന പദ്ധതികൾക്ക് കൃത്യമായ ഏകോപനം ജില്ലാ , സംസ്ഥാന തലങ്ങളിൽ ഉറപ്പാക്കണം.
- കേരള സർക്കാരിന്റെ വ്യവസായ നയം 2023, ശ്രദ്ധ കേന്ദ്രീകരിക്കേണ്ടതായ വിഷയങ്ങളും പ്രത്യക ഊന്നൽ നൽകേണ്ട മേഖലകളും അക്കമിട്ട് വിശദമാക്കിയിട്ടുണ്ട്. പ്രസ്തുത വ്യവസായ നയം വിഭാവനം ചെയ്യുന്ന ലക്ഷ്യങ്ങൾ ഫലപ്രദമായും കാലതാമസമില്ലാതെയും കൈവരിക്കുന്നതിന് ജാഗ്രതയോടെയുള്ള പ്രവർത്തനം സർവ്വ തലങ്ങളിലും ഒരേ ദിശയിൽ ഇനിയുള്ള നാളുകളിൽ നിരന്തരം ഉണ്ടാകേണ്ടതുണ്ട്. ആരീതിയിലുള്ള പ്രവർത്തനങ്ങൾക്ക് ശക്തിയും വേഗവും പകരുന്നതിന് സഹായമാകും വിധം സർവീസ് സംഘടനകളും അവയുടെ പ്രവർത്തനം കാലോചിതമായി ക്രമീകരിക്കുന്നത് ഗൗരവമായി ചിന്തിക്കേണ്ടതാണ്.

അഡീഷനൽ ഡയറക്ടർ, കയർവികസന ഡയറക്ടറേറ്റ്.

61

ഖനന ഭൂവിജ്ഞാന വകുപ്പ്

1946 മുതൽനിലവിലുണ്ടായിരുന്ന ഭൂവിജ്ഞാന വകുപ്പാണ് 1970ൽപുനഃസംഘടിപ്പിച്ച് ഖനന ഭൂവിജ്ഞാന വകുപ്പ് എന്ന നിലയിൽപ്രവർത്തിച്ചുവരുന്നത്. 1946ന് മുൻപ് വ്യവസായ വകുപ്പിന്റെ ഭാഗമായിട്ടായിരുന്നു ഖനന ഭൂവിജ്ഞാന വകുപ്പിന്റെ പ്രവർത്തനങ്ങൾ നടന്നുവന്നിരുന്നത്. ധാതുപര്യവേക്ഷണം, ധാതുഖനനം, ധാതുപരിപലാനം, ധാതുക്കളുടെ അഡ്മിനിസ്ട്രേഷൻ എന്നിവയ്ക്കായി സംസ്ഥാന ഗവൺമെന്റ് നിയമാനുസൃതമായി രൂപീകരിച്ച വകുപ്പാണ് ഖനന ഭൂവിജ്ഞാന വകുപ്പ്. ഇതിനുപുറമെ സർക്കാരിന്റെ നിർദ്ദേശാനുസരണമുള്ള ഹ്രസ്വകാല അന്വേഷണങ്ങളും പഠനങ്ങളും വകുപ്പ് നടത്തിവരുന്നു.

ഇന്ന് കേരളത്തിലെ 14 ജില്ലകളിലും വകുപ്പിന്റെ ജില്ലാതല ആഫീസുകളും 3 കേരള മിനറൽസ്ക്വാഡും പ്രവർത്തിക്കുന്നു. ധാതുപര്യവേക്ഷണവും പരിപാലനവും വകുപ്പിലെ 58 ഭൂവിജ്ഞാന വിദഗ്ധരുടെയും 4 രാസപരിശോധനാ വിദഗ്ധരുടെയും മേൽനോട്ടത്തിൽനടപ്പാക്കുന്നു.

വകുപ്പുമായി ബന്ധപ്പെട്ട പ്രവർത്തനങ്ങൾനടപ്പിലാക്കുന്നതിനായി പര്യവേഷണ വിഭാഗം, ധാതുപരിപാലനവും മൈനിംഗ് ലീഡ് വിഭാഗം എന്നിങ്ങനെയുള്ള രണ്ട് വിഭാഗങ്ങൾനിലവിലുണ്ട്.

സംസ്ഥാനത്തിന്റെ വിവിധ ഭാഗങ്ങളിൽവ്യവസായികാടിസ്ഥാനത്തിൽഖനനം നടത്തുന്നതിന് ആവശ്യമായ ധാതുനിക്ഷേപം കണ്ടെത്തുകയും അവയുടെ തോത് കണക്കാക്കുക, ധാതുനിക്ഷേപം അടിസ്ഥാനപ്പെടുത്തിയുള്ള വ്യവസായങ്ങൾആരംഭിക്കുന്നതിനും നിലവിലുള്ള വ്യവസായങ്ങളെ പരിപോഷിപ്പിക്കുകയും ചെയ്യുന്നതിന് ഉതകുന്ന തരത്തിലുള്ള ധാതുവികസനം എന്നിവയാണ് ധാതുപര്യവേഷണ വിഭാഗത്തിന്റെ ചുമതല. പരിസ്ഥിതി ആവാസ വ്യവസ്ഥകൾക്ക് കോട്ടം തട്ടാതെ ഖനനാനുമതി നൽകുക, അനധികൃത ഖനനം തടയുക തുടങ്ങിയ ചുമതലകൾപ്രസ്തുത വിഭാഗത്തിൽനിക്ഷിപ്തമായിരിക്കുന്നു. ധാതുഖനനത്തിനുള്ള വരുമാനം പിരിച്ചെടുക്കുന്നതും ട്രഷറികളിൽനിക്ഷേപിക്കുന്നതും സംസ്ഥാനത്ത് അംഗീകരിച്ചിട്ടുള്ള ധാതുഖനന ഉടമ്പടി ആനുസരിച്ചുള്ള പ്രവർത്തനങ്ങളുമായി ബന്ധപ്പെട്ട കണക്ക് പരിശോധനകൾനടത്തുന്നതും ഈ വകുപ്പിലെ ഉദ്യോഗസ്ഥരാണ്.

പ്രവർത്തനം മെച്ചപ്പെടുത്തുന്നതിനായി വകുപ്പിൽ ഓൺലൈൻ സേവനങ്ങൾ നടപ്പിലാക്കുകയും ഡിജിറ്റൽ സാങ്കേതിക വിദ്യ പൂർണമായും നടപ്പിലാക്കേണ്ടതുണ്ട്. വകുപ്പിന്റെ കാര്യക്ഷമത വർധിപ്പിക്കുന്നതിനായി ജീവനക്കാർക്ക് കേന്ദ്ര ഗവണ്മെന്റ് സ്ഥാപനങ്ങളായ ജോഗ്രഫിക്കൽ സർവ്വേ ഓഫ് ഇന്ത്യൻ നാഷണൽ ഇൻസ്റ്റിറ്റ്യൂട്ട് ഓഫ് റോക്ക് മെക്കാനിക്സ് വാഡിയ ഇൻസ്റ്റിറ്റ്യൂട്ട് ഓഫ് ഹിമാലയൻ ജിയോളജി നാഷണൽ ഇൻസ്റ്റിറ്റ്യൂട്ട് ഓഫ് ഓഷ്യനോഗ്രഫ്യ് തുടങ്ങിയ സ്ഥാപനങ്ങളിൽ പരിശീലനത്തിന് അയക്കേണ്ടതുണ്ട് സർക്കാരിന് വരുമാനം കൂട്ടുന്നതിനും പാരിസ്ഥിതിക സംരക്ഷണത്തിനും വകുപ്പിന്റെ പ്രവർത്തനം മെച്ചപ്പെടുത്തേണ്ടത് അനിവാര്യതയാണ്

62

പ്രാദേശിക സാമ്പത്തിക വികസനം - ലക്ഷ്യപ്രാപ്തിക്കായി തദ്ദേശഭരണ സ്ഥാപനങ്ങൾ അനുവർത്തിക്കേണ്ടതായ നടപടികൾ

കെ. എൻ. വിമൽകുമാർ

പ്രളയങ്ങൾ, കോവിഡ് എന്നിവ ഉണ്ടാക്കിയ പ്രതിസന്ധികളിൽ പെട്ട് സംസ്ഥാനത്തിന്റെ സാമ്പത്തിക വളർച്ച മന്ദീഭവിച്ചിരിക്കുകയായിരുന്നു. ഇതോടൊപ്പം സംസ്ഥാനത്തിന്റെ സാമ്പത്തിക സ്വാതന്ത്ര്യത്തിന്റെ കടയ്ക്കൽ കത്തിവച്ചുകൊണ്ട് വായും പരിധി വെട്ടിക്കുറയ്ക്കൽ, GST നഷ്ടപരിഹാരം നിർത്തലാക്കൽ തുടങ്ങിയ കേന്ദ്ര സർക്കാർ നടപടികൾ സാമ്പത്തിക പ്രതിസന്ധിക്ക് ആക്കം കട്ടുകയും ചെയ്തിട്ടുണ്ട്. ഇതിൽ നിന്നും കരകയറുന്നതിലേക്കായി ഉൽപാദന മേഖലയിൽ ഉൾപ്പെടുന്ന കൃഷി, മൃഗസംരക്ഷണം, ക്ഷീര വികസനം, മാല്പാദനം, ടൂറിസം, വ്യവസായം തുടങ്ങിയ സാമ്പത്തിക മേഖലയിലെ മൂല്യവർദ്ധിത

സാദ്ധ്യത ഉൾപ്പെടെയുള്ള വികസനവും അതിലൂടെ സാദ്ധ്യമാക്കുന്ന തൊഴിൽ അവസരം സൃഷ്ടിയും സംസ്ഥാനത്തിന്റെ ഏറ്റവും പ്രധാനപ്പെട്ട മുൻഗണനകളായി മാറിയിട്ടുണ്ട്.

അധികാര വികേന്ദ്രീകരണത്തെ ശക്തിപ്പെടുത്തുന്നതിനായി സംസ്ഥാനത്ത് ആവിഷ്കരിക്കപ്പെട്ട ജനകീയാസൂത്രണ പദ്ധതിയിലൂടെ കഴിഞ്ഞ കാൽ നൂറ്റാണ്ടുകൊണ്ട് ക്ഷേമം, പശ്ചാത്തലമേഖലകളിൽ വിസ്മയകരമായ മുന്നേറ്റം നടത്തുന്നതിന് നമുക്ക് സാദിച്ചിട്ടുണ്ട്. എന്നാൽ ഉല്പാദന സ്രോതസ്സുകളെ ശക്തിപ്പെടുത്തുന്നതിനോ അതുവഴി കാര്യമായ നേട്ടം കൈവരിക്കുന്നതിനോ സാധിച്ചിട്ടില്ലെന്നുള്ളതും വസ്തുതയാണ്.

ഇന്ത്യയുടെ വികസന ഭൂപടത്തിൽ സവിശേഷമായ സ്ഥാനമാണ് നമ്മുടെ സംസ്ഥാനത്തിനുള്ളത്. വിദ്യാഭ്യാസമേഖലയിലെ മികവ്, താരതമ്യേന കൂടിയ പ്രതീക്ഷിത ആയുസ്സ്, ഉയർന്ന സാക്ഷരതാ നിരക്ക്, അക്കാദമിക മേഖലയിലെ മികവ്, സ്ത്രീകൾക്ക് അനുകൂലമായ ജനസംഖ്യാനുപാതം ഇവയെല്ലാം വികസന കാര്യത്തിൽ നമുക്കുള്ള അനുകൂല ഘടകങ്ങളാണ്. എന്നാൽ വിദ്യാസമ്പന്നരുടെ ഇടയിലെ തൊഴിലെടുക്കുന്നവരുടെ മേലുള്ള വർദ്ധിച്ച ആശ്രിതത്വം സാങ്കേതിക വിദ്യ, നൂതന യന്ത്രോപകരണങ്ങളുടെ ലഭ്യതയില്ലായ്മ ഇവയെല്ലാം ഈ മേഖലയിൽ സംസ്ഥാനം നേരിടുന്ന പ്രതിസന്ധികളാണ്. കേന്ദ്ര സർക്കാരിന്റെ ആനുകാലിക തൊഴിൽ സേനാ പഠന റിപ്പോർട്ട് പ്രകാരം കേരളത്തിലെ തൊഴിലില്ലായ്മ 9% ആണ്. അതുപോലെ തന്നെ മുതിർന്ന പൗരൻമാരുടെ ശതമാനം 16.5% ആണ്. അടുത്ത 10 വർഷത്തിൽ മുതിർന്ന പൗരൻമാരുടെ ശതമാനം 20.9% ആയി മാറുമെന്ന് കണക്കാക്കപ്പെടുന്നു.

തൊഴിൽസേനയുടെ വലുപ്പം താരതമ്യേന കുറയുകയും തൊഴിലെടുക്കുന്നവരെ ആശ്രയിച്ച് ജീവിക്കുന്നവരുടെ ശതമാനം ഗണ്യമായി കൂടുകയും ചെയ്യുമെന്നാണ് ഇത് അർത്ഥമാക്കുന്നത്. ഈ സ്ഥിതി തരണം ചെയ്യുന്നതിന് തൊഴിലില്ലായ്മ പരമാവധി കുറയ്ക്കുക മാത്രമാണ് കരണീയമായിട്ടുള്ളത്.

കോവിഡ് മഹാമാരി മൂലം പ്രവാസികൾക്കിടയിലുണ്ടായ വ്യപകമായ തൊഴിൽ നഷ്ടവും സംസ്ഥാനത്തിന്റെ വരുമാനത്തിൽ അത് ഉണ്ടാക്കിയ ഭീമമായ ഇടിവും സംസ്ഥാനം സാമ്പത്തിക രംഗത്ത് നേരിടുന്ന അധിക വെല്ലുവിളിയാണ്. വരുമാന നഷ്ടത്തോടൊപ്പം തൊഴിൽ നഷ്ടപ്പെട്ട് മടങ്ങിയെത്തിയ പ്രവാസികൾക്കും തൊഴിൽ അവസരങ്ങൾ സൃഷ്ടിച്ചു നല്കേണ്ടതായിട്ടുണ്ട്.

സുസ്ഥിര സാമ്പത്തിക വികസനം ലക്ഷ്യമാക്കി സംസ്ഥാനത്തെയാകെ ഒരു വികസന യൂണിറ്റായി പരിഗണിച്ച് വിവിധ വകുപ്പുകളും ഏജൻസികളും വ്യത്യസ്ത സാമ്പത്തിക മേഖലകളിൽ സംരംഭകത്വ പ്രവർത്തനങ്ങൾ ഏറ്റെടുത്ത് നടത്തി വരുന്നുണ്ട്. എന്നാൽ ഇതിൽ നിന്ന് വ്യത്യസ്തമായി തദ്ദേശഭരണ സ്ഥാപനത്തെ ഒരു യൂണിറ്റായി കണ്ട് പ്രാദേശിക സാമ്പത്തിക വികസനം ലക്ഷ്യമാക്കി തൊഴിൽ സൃഷ്ടിക്കുന്നതിനും വ്യക്തികളുടെയും കുടുംബങ്ങളുടെയും പ്രദേശത്തിന്റെയും വികസനത്തിന് സൂക്ഷ്മതലത്തിൽ ഊന്നൽ നൽകികൊണ്ട് സ്വയം തൊഴിൽ, സ്വയം തൊഴിൽ ദായക സംരംഭങ്ങൾ, സംരംഭകത്വ വികസനം, നൈപുണ്യ വികസനം എന്നീ മേഖലകളിൽ പ്രവർത്തനം ഏറ്റെടുത്തും നടത്തി വരുന്നുണ്ട്. ഇതിലേക്കായി ഓരോ തദ്ദേശസ്വയംഭരണ സ്ഥാപനതലത്തിലുള്ള മുഴുവൻ വികസന സാദ്ധ്യതകളും വിഭവങ്ങളും കണ്ടെത്തി പരമാവധി വരുമാനദായക പ്രവർത്തനങ്ങളാക്കി മാറ്റേണ്ടതായിട്ടുണ്ട്. ഇതിനായുള്ള പ്രവർത്തന തന്ത്രം പ്രാദേശിക സാമ്പത്തിക വികസനം സാദ്ധ്യമാക്കുന്നതിന് തദ്ദേശഭരണ സ്ഥാപനങ്ങൾ അനുവർത്തിക്കണം. വിവിധ മേഖലകളിലുള്ള വിഭവങ്ങളും അവസരങ്ങളും സാദ്ധ്യതകളും ശാസ്ത്രീയമായ അപഗ്രഥിച്ച് ഒരു പ്രാദേശിക സാമ്പത്തിക വികസന പദ്ധതി ഓരോ തദ്ദേശഭരണ സ്ഥാപനവും തയ്യാറാക്കേണ്ടതായിട്ടുണ്ട്.

സംരംഭകത്വ വികസനത്തിലൂടെ സുസ്ഥിരമായ പ്രാദേശിക സാമ്പത്തിക വികസനം സാദ്ധ്യമാക്കി വരുമാനം വർദ്ധിപ്പിച്ച് ജനങ്ങളുടെ ജീവിത നിലവാരം പടിപടിയായി ഉയർത്തുന്നതിന് തദ്ദേശഭരണ സ്ഥാപനങ്ങളുടെ പങ്ക് വളരെ വലുതാണ്. പുതിയ സംരംഭങ്ങൾ ആരംഭിക്കുക, നിലവിലുള്ളവ വിപുലീകരിക്കുക, സാമ്പത്തിക പ്രതിസന്ധിമൂലമോ മറ്റ് കാരണങ്ങളാലോ പ്രവർത്തനം മന്ദീഭവിച്ച സംരംഭങ്ങളെ പുനരുജ്ജീവിപ്പിക്കുന്നതിനും പര്യാപ്തമായ അന്തരീക്ഷം സൃഷ്ടിക്കുന്നതിനും തദ്ദേശഭരണ സ്ഥാപനങ്ങൾ മുൻകൈയെടുക്കണമെന്നതാണ് ഈ സമീപനത്തിന്റെ കാതൽ. ഇതിനായുള്ള മൂലധനം, സ്ഥലലഭ്യത, അടിസ്ഥാന സൗകര്യങ്ങളുടെ ലഭ്യത, സാങ്കേതിക സഹായത്തിനുള്ള ധനസഹായം, സംരംഭങ്ങളെ പരിരക്ഷിക്കുന്നതിനുള്ള സംവിധാനങ്ങൾ, സാങ്കേതിക സ്ഥാപനങ്ങളുമായുള്ള ബന്ധം സ്ഥാപിക്കുന്നതിനുള്ള സഹായം തുടങ്ങിയവ തദ്ദേശഭരണ സ്ഥാപനങ്ങൾക്ക് നൽകാൻ കഴിയണം. ആയിരത്തിൽ അഞ്ച് പേർക്ക് തൊഴിൽ എന്ന സർക്കാരിന്റെ പ്രഖ്യാപിതനയം പ്രാവർത്തികമാക്കേണ്ടതിന്റെ ഉത്തരവാദത്വം തദ്ദേശഭരണ സ്ഥാപനങ്ങൾക്കാണ്. ഇതിലേക്കായുള്ള പ്രവർത്തനങ്ങളാണ് പ്രാദേശിക തൊഴിൽ സൃഷ്ടിക്കുന്നതിലൂടെ ഏകോപിപ്പിക്കേണ്ടത്. കൂടാതെ താഴെപ്പറയുന്ന ലക്ഷ്യങ്ങൾ കൂടി നിർണ്ണയിച്ചുകൊണ്ടുള്ള പ്രവർത്തനങ്ങൾ ഏറ്റെടുക്കുന്നതും ഉചിതമായിരിക്കും.

(1) വികസന മേഖലകളിൽ കൂടുതൽ മൂലധന നിക്ഷേപം ഉറപ്പാക്കുക.

(ii) ഉല്പാദനവും ഉല്പാദനക്ഷമതയും വർദ്ധിപ്പിക്കുന്ന പ്രവർത്തനങ്ങൾക്ക് മുൻഗണന നൽകുക.

(ii) വൈജ്ഞാനിക സമൂഹത്തെ സൃഷ്ടിക്കുന്നതിലേക്കായി നൈപുണി വികസിപ്പിക്കുക.

(iv) സംരംഭകത്വ പ്രോത്സാഹനത്തിലൂടെ കൂടുതൽ തൊഴിലവസരങ്ങൾ സൃഷ്ടിക്കുക.

സംസ്ഥാനത്ത് പ്രഖ്യാപിക്കപ്പെട്ടിട്ടുള്ള വ്യവസായ നയത്തിനനുസൃതമായി പ്രാദേശിക സംരംഭകത്വ സാദ്ധ്യതകൾ കണ്ടെത്തി പൂർണ്ണതയിൽ എത്തിക്കുന്നതിലേക്കായി വ്യവസായ വകുപ്പ് ഒരു ഇന്റേണിനെ വീതം തദ്ദേശഭരണ സ്ഥാപനതലത്തിലേക്ക് നിയോഗിച്ചതിന്റെ ഫലം കണ്ടുവരികയുമാണ്. കൂടാതെ വൈജ്ഞാനിക തൊഴിൽ സേനയെ സൃഷ്ടിക്കുന്ന തിലേക്കായി k-Disc കേരള നോളജ് എക്കോണമി മിഷൻ എന്നിവയുടെ നേതൃത്വത്തിൽ DMS : പോർട്ടൽ മുഖേനയും തൊഴിൽ സഭ സംഘടിപ്പിച്ചും വിപുലമായ പ്രവർത്തനങ്ങൾ സംഘടിപ്പിച്ചുവരുന്നു. അവരുടെ അഭിരുചിക്കനുസൃതമായി നൈപുണി വികസനത്തിലൂടെ തൊഴിൽ ലഭ്യമാക്കുന്നതിനാണ് ലക്ഷ്യമിടുന്നത്. ഇതിനായുള്ള അടിസ്ഥാന സൗകര്യങ്ങൾ ഒരുക്കുന്നതിന്റെ ഭാഗമായി തദ്ദേശഭരണ സ്ഥാപനതലത്തിൽ കമ്മ്യൂണിറ്റി അംബാസിഡർമാരെ നിയോഗിച്ച് പ്രവർത്തനങ്ങൾ ഏകോപിച്ചുവരുന്നു.

സംരംഭക സാദ്ധ്യതകളെ പരിപോഷിപ്പിക്കുന്നതിന് സഹകരണസംഘങ്ങൾ, ചാരിറ്റബിൾ സൊസൈറ്റികൾ, കമ്പനികൾ തുടങ്ങിയ സംഘടനാ സംവിധാനങ്ങളെ തദ്ദേശസ്വയംഭരണ സ്ഥാപനങ്ങൾ പ്രോത്സാഹിപ്പിക്കുന്നത് സഹായകമായിരിക്കും.

പ്രാദേശിക - സാമ്പത്തിക വികസനത്തിന്റെ പ്രഭവ കേന്ദ്രമായി തദ്ദേശഭരണ സ്ഥാപനങ്ങൾ മാറേണ്ടത് അനിവാര്യമാണ്. പതിനാലാം പഞ്ചവത്സര പദ്ധതിയുടെ പൊതുലക്ഷ്യങ്ങളിൽ ഒന്നായ സുസ്ഥിര സാമ്പത്തിക വികസന ലക്ഷ്യത്തിലേക്ക് എത്തിച്ചേരുന്നതിനുള്ള ഒരു പാതയാണ് പ്രാദേശിക സാമ്പത്തിക വികസനമെന്നതിനാൽ വിവിധ വകുപ്പുകളും ഏജൻസികളും ഉൾപ്പടെ ഏറ്റെടുത്ത് നടത്തുന്ന സംരംഭകത്വ വികസന പ്രവർത്തനങ്ങളെ ഏകോപിപ്പിച്ചും സംയോജിപ്പിച്ച ചയ ഫെസിലിറ്റേറ്ററായി തദ്ദേശഭരണ സ്ഥാപനങ്ങൾ മാറുകയാണെങ്കിൽ പ്രാദേശിക സാമ്പത്തിക വികസനത്തിൽ ആശാവഹമായ മുന്നേറ്റം പ്രതീക്ഷിക്കാവുന്നതാണ്.

9447847800

63

ഉത്തരവാദിത്ത ടൂറിസം

രൂപേഷ് കുമാർ

സാധാരണക്കാരായ തദ്ദേശീയ സമൂഹത്തിന് കൂടി മാന്യമായ സ്ഥാനം നൽകിക്കൊണ്ട് ദേശീയ അന്തർദേശീയ തലങ്ങളിൽ കേരള ടൂറിസത്തിന്റ പ്രതിച്ഛായമാകാൻ സംസ്ഥാനത്തെ ഉത്തരവാദിത്ത ടൂറിസം പ്രവർത്തനങ്ങളിലൂടെ കഴിഞ്ഞിട്ടുണ്ട്. 2008-ൽ തെരഞ്ഞെടുക്കപ്പെട്ട ടൂറിസം കേന്ദ്രങ്ങളിൽ പരീക്ഷണാടിസ്ഥാനത്തിൽ ആരംഭിച്ച ഉത്തരവാദിത്ത ടൂറിസം 2017 ആഗസ്റ്റ് മാസത്തിൽ ഉത്തരവാദിത്ത ടൂറിസം മിഷന്റെ നേതൃത്വത്തിൽ ടൂറിസം രംഗത്ത് പ്രകടമായ മാറ്റങ്ങൾ സൃഷ്ടിച്ചുകൊണ്ട് ഗ്രാമീണ വികസനത്തിനും, ദാരിദ്രലഘുകരണത്തിനും സ്ത്രീ ശാക്തീകരണത്തിനുമുള്ള ഉപാധിയായി മാറുന്ന കാഴ്ചയാണ്.

വില്ലേജ് ടൂറിസം, റൂറൽ ടൂറിസം, കൾച്ചറൽ ടൂറിസം, ഫെസ്റ്റിവൽ ടൂറിസം, എക്സ്പീരിയൻസ് ടൂറിസം, ഫാം/അഗ്രി ടൂറിസം, പൈകൃത ടൂറിസം, ഫുഡ് ടൂറിസം, ആക്സസബിൾ ടൂറിസം ടൂറിസത്തിലൂടെ സ്ത്രീ ശാക്തീകരണം, പ്രാദേശിക കലാകാരന്മാർക്കും, വിവിധ രംഗങ്ങളിൽ ആയോധനകലകൾ എന്നിവയ്ക്ക് പ്രോത്സാഹനം, സുവിനിയർ/പ്രാദേശിക കരകൗശല വസ്തുക്കളുടെ നിർമ്മാണത്തിനുള്ള പ്രോത്സാഹനം, സ്റ്റോറി ടെല്ലിങ് പാക്കേജുകൾ എന്നിങ്ങനെ സുസ്ഥിത ടൂറിസം വികസനത്തിനുള്ള നോഡൽ ഏജൻസി ആയിട്ടാണ് മിഷന്റെ പ്രവർത്തനങ്ങൾ ഏകോപിപ്പിച്ചിട്ടുള്ളത്.

തദ്ദേശവാസികളെ ടൂറിസുമായി ബന്ധപ്പെടുത്തുന്നതിനുള്ള തൊഴിൽ പരിശീലനങ്ങളും അവബോധ പ്രവർത്തനങ്ങളും സംഘടിപ്പിക്കുന്നതോടൊപ്പം പൊതുജനപങ്കാളിത്തത്തോടെ പുതിയ ടൂറിസം കേന്ദ്രങ്ങൾ കണ്ടെത്തി വികസിപ്പിക്കുവാനും മിഷൻ ശ്രദ്ധിക്കുന്നു. കമ്മ്യൂണിറ്റി ടൂർ ലീഡർമാർക്കുള്ള പരിശീലനം, ഹോം സ്റ്റേ പരിശീലനം, ഗ്രഹസ്ഥിതി പരിശീലനം, ജിയോടാഗ് ചെയ്ത സുവനീയർ നിർമ്മാണം ഉൾപ്പെടെയുള്ള പലവിധ പരിശീലന പരിപാടികൾ ഇതിന്റെ ഭാഗമായി നടത്തുന്നുണ്ട്.

ടൂറിസം ഫോർ ഇൻക്ലൂസീവ് ഗ്രോത്ത് എന്ന യു.എൻ. ഡബ്ലിയു.റ്റി.ഒ -യുടെ പുതിയ ടൂറിസം മുദ്രാവാക്യത്തിന്റെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ സംസ്ഥാന ഉത്തരവാദിത്വ ടൂറിസം മിഷൻ തിരഞ്ഞെടുക്കപ്പെട്ട 10 പ്രദേശങ്ങളിൽ നടപ്പിലാക്കുന്ന പദ്ധതിയാണ് സ്ട്രീറ്റ് പദ്ധതി.

കടലുണ്ടി(കോഴിക്കോട്),തൃത്താല, പട്ടിത്തറ(പാലക്കാട്),പിണറായി, അഞ്ചരക്കണ്ടി(കണ്ണൂർ), വറവൻതുരുത്ത്, മാഞ്ചിറ(കോട്ടയം) വലിയപറമ്പ് (കാസർഗോഡ്), കാന്തല്ലൂർ(ഇടുക്കി), ചോകാടി(വയ

നാട്) എന്നിവിടങ്ങളിലാണ് സ്ട്രീറ്റ് പദ്ധതി ആദ്യഘട്ടം ലക്ഷ്യമിടുന്നത്.4 വർഷമാണ് പദ്ധതി നിർവഹണത്തിന് തീരുമാനിച്ചിട്ടുള്ളത്.

ടൂറിസം വികസന പ്രക്രിയയിൽ പ്രാദേശിക ജനസമൂഹത്തിന്റെ പങ്കാളിത്തം ഉറപ്പുവരുത്തുന്നതിനായി ആവിഷ്കരിച്ച മറ്റൊരു പദ്ധതിയാണ് പെഷർ പദ്ധതി. വൈക്കം താലൂക്കിലെ തദ്ദേശസസ്ഥാപനങ്ങളിലാണ് ആദ്യഘട്ടത്തിൽ പദ്ധതി ആരംഭിച്ചത്. രണ്ടാംഘട്ടത്തിൽ പുതുതായി മറ്റ് 7 തദ്ദേശസ്ഥാപനങ്ങളിലേക്കും, മൂന്നാംഘട്ടത്തിൽ 10 സ്ഥാപനങ്ങളിലേക്കും, നാലാം ഘട്ടത്തിൽ 1 സ്ഥാപനത്തിനെയും കൂടി ഉൾപ്പെടുത്തി പദ്ധതി പ്രവർത്തനങ്ങൾ ആരംഭിച്ചു.

ഗ്രാമങ്ങളെ വളർത്തിക്കൊണ്ടു വരുന്നതിന് അനുകരണീയ. മാതൃകയാകുന്ന തരത്തിൽ നടപ്പിലാക്കുന്ന മാതൃകാ ഉത്തരവാദിത്ത ടൂറിസം ഗ്രാമങ്ങളിൽ പദ്ധതിയിലൂടെ ആദ്യ മാതൃക ഗ്രാമമായി ടൂറിസം ഗ്രാമം ആയി അയ്മനം പ്രഖ്യാപിക്കപ്പെട്ടു.ഇതോടൊപ്പം തന്നെ പ്രാദേശിക ഉത്തരവാദിത്ത ടൂറിസം ക്ലബ്ബുകൾ രൂപീകരിക്കുന്ന പ്രവർത്തനങ്ങളിലൂടെ ഒരു തദ്ദേശസ്ഥാപനത്തിൽ കുറഞ്ഞത് ഒരു ഉത്തരവാദിത്ത ടൂറിസം ക്ലബ്ബ് എന്ന നിലയിൽ 3 വർഷക്കാലം കൊണ്ട് 1000 ഉത്തരവാദിത്ത ടൂറിസം ക്ലബ്ബുകൾ രൂപീകരിക്കാനും മിഷൻ ലക്ഷ്യമിടുന്നു. കേരളത്തിനുള്ളിലെ ആഭ്യന്തര ടൂറിസം പ്രോത്സാഹിപ്പിക്കുകയാണ് ഇതിലൂടെ ഉദ്ദേശിക്കുന്നത്.

2010 ടൂറിസം പ്രവർത്തനങ്ങളെ കൂടുതൽ ജനകീയമാക്കുന്നതിന് മിഷൻന്റെ കീഴിൽ കേരള അഗ്രി ടൂറിസം നെറ്റ് വർക്ക്, കേരളത്തിന്റെ തനത് വിഭവങ്ങൾ സഞ്ചാരികൾക്ക് പരിചയപ്പെടുത്തുന്നതോടൊപ്പം സാധാരണക്കാരായ വീട്ടമ്മമാരെ ടൂറിസം മേഖലയുമായി ബന്ധിപ്പിച്ച് വരുമാനം ലഭ്യമാക്കുന്നതിന് ഫുഡ് ടൂറിസം, ബേപ്പൂർ സമഗ്ര ഉത്തരവാദിത്ത ടൂറിസം പദ്ധതി, ആഗോള സുസ്ഥിര വിരോധസഞ്ചാര മാനദണ്ഡങ്ങൾക്ക് അനുസൃതമായി ഉത്തരവാദിത്ത ടൂറിസം വർഗ്ഗീകരണ സമ്പ്രദായം, കോവിഡ് മഹാമാരിയ തുടർന്ന് പ്രതിസന്ധിലായ ടൂറിസം മേഖലയിലെ ജീവനക്കാരെയും ചെറുകിട സംരംഭകരെയും, സാമ്പത്തികമായി സഹായിക്കുന്നതിനായി രൂപീകരിച്ച റിവോൾവിംഗ് ഫണ്ട് സമാശ്വാസ പദ്ധതി തുടങ്ങി നിരവധി പ്രവർത്തനങ്ങൾ ആണ് ഈ മേഖലയിൽ നടപ്പാക്കി വരുന്നത്.

ഉത്തരവാദിത്ത ടൂറിസം മിഷനെ സ്വതന്ത്ര പ്രവർത്തനശേഷിയുള്ള സംസ്ഥാന സർക്കാരിന്റെ ഉള്ള സൊസൈറ്റിയാക്കി മാറ്റുന്നതിന് സർക്കാർ നിലവിൽ തീരുമാനമെടുത്തിട്ടുണ്ട്. യൂണിറ്റുകളുടെ എണ്ണം 50,000 ആയി വർദ്ധിപ്പിച്ചുകൊണ്ട് 5 വർഷം കൊണ്ട് 50,000 പേർക്ക് തൊഴിൽ പരിശീലവും, മിനിമം രണ്ടരലക്ഷം കുടുംബങ്ങളിലേക്ക് വരുമാനം എത്തിക്കുക, മിഷൻ യൂണിറ്റുകളുടെ വരുമാനം പ്രതിപക്ഷം ഏറ്റവും കുറഞ്ഞത് 10 കോടി രൂപ ലഭിക്കുന്നനിലയിലേക്ക് എത്തിക്കുക തുടങ്ങിയ ലക്ഷ്യങ്ങളാണ് ഇതിലൂടെ പ്രാവർത്തിമാക്കാൻ ഉദ്ദേശിക്കുന്നത്.

64

കേരള ടൂറിസത്തിന്റെ വികസനത്തിനായി വിനോദ സഞ്ചാരവകുപ്പിന്റെ ഇടപെടലുകൾ

രാജീവ് ജി.എൽ

വിനോദ സഞ്ചാരികൾ സന്ദർശിക്കേണ്ട 50 വിശേഷപ്പെട്ട സ്ഥലങ്ങളിലൊന്നായി ദൈവത്തിന്റെ സ്വന്തം നാട് എന്നറിയപ്പെടുന്ന കേരളത്തെ ടൈം മാഗസിൻ തെരെഞ്ഞെടുത്തിട്ടുണ്ട്. ടൂറിസം വിപണന തന്ത്രങ്ങളും അടിസ്ഥാനവികസന പ്രവർത്തനങ്ങളും മികച്ച രീതിയിൽ ആസൂത്രണം ചെയ്ത് നടപ്പാക്കിയതിലൂടെ കേരളത്തിലേക്കുള്ള സഞ്ചാരികളുടെ വരവ് വർധിപ്പിക്കുവാൻ ടൂറിസം വകുപ്പിന് സാധിച്ചിട്ടുണ്ട്. വരുമാനത്തിലും വിനോദ സഞ്ചാരികളുടെ എണ്ണത്തിലും ഗണ്യമായ വളർച്ചാ നിരക്ക് രേഖപ്പെടുത്തിയ 2019-20 സാമ്പത്തിക വർഷത്തിനു ശേഷമാണ് കോവിഡ് 19 മഹാമാരി ലോകത്തെ ഗ്രസിച്ചത്. മറ്റെല്ലാ മേഖലകളെയും പോലെ ടൂറിസം മേഖലയെയും കോവിഡ് മഹാമാരി വിപരീതമായി ബാധിച്ചു. ഈ സ്തംഭനാവസ്ഥയിൽ നിന്നും ടൂറിസം മേഖലയെ പുനരുജ്ജീവിപ്പിക്കുന്നതിനായി ടൂറിസം വകുപ്പ് മികച്ച പദ്ധതികൾ നടപ്പിലാക്കി ഇതിന്റെ ഫലമായി കഴിഞ്ഞ സാമ്പത്തിക വർഷത്തിൽ ലോക ടൂറിസം ഭൂപടത്തിൽ മികച്ച സ്ഥാനം ഉറപ്പാക്കിയിട്ടുണ്ട്.

ടൂറിസം മേഖലയുടെ വളർച്ചക്കായി ടൂറിസം വകുപ്പ് വിവിധ മാർക്കറ്റിംഗ് പദ്ധതികൾ നടപ്പാക്കി വരുന്നു. ആഭ്യന്തര വിദേശ വിനോദ സഞ്ചാര മേഖലകളിൽ കൂടുതൽ ശക്തമായ സാനിധ്യം അറിയിക്കുന്നതിന് വേണ്ടി അച്ചടി മാധ്യമങ്ങൾ, വിമാനത്താവളങ്ങൾ തുടങ്ങി പൊതുജന സാനിധ്യം കൂടുതലുള്ള സ്ഥലങ്ങൾ എന്നിവയിൽ പ്രചാരണ പ്രവർത്തനങ്ങൾക്ക് തുടക്കം കുറിച്ചു കഴിഞ്ഞു. രാജ്യത്തും പുറത്തുമുള്ള വിവിധ നഗരങ്ങളിൽ ബിസിനസ് മീറ്റുകൾ സംഘടിപ്പിക്കുക, പ്രധാനപ്പെട്ട വിപണന മേളകളിൽ

പങ്കെടുക്കുക തുടങ്ങിയ പരമ്പരാഗത വിപണന തന്ത്രങ്ങളിൽ ഏർപ്പെടുന്നതിനു പുറമെ സമൂഹ മാധ്യമങ്ങളിലൂടെ സജീവമായ പ്രചാരണ പരിപാടികളും ആവിഷ്കരിച്ചു നടപ്പാക്കി വരുന്നു. ടൂർ ഓപ്പറേറ്റർമാർ വിനോദ സഞ്ചാര മേഖലയിലെ എഴുത്തുകാർ, തെരഞ്ഞെടുക്കപ്പെട്ട മാധ്യമ പ്രവർത്തകരും തുടങ്ങി ടൂറിസം മേഖലയിൽ സ്വാധീനം ചെലുത്തുന്നവർക്കായി കേരളത്തെ പരിചയപ്പെടുത്തുന്നതിനായി FAM ടൂറുകൾ സംഘടിപ്പിക്കുന്നുണ്ട്. ചാമ്പ്യൻസ് ബോട്ട് ലീഗ് വിനോദ സഞ്ചാര മേഖലയ്ക്ക് പുത്തൻ ഉണർവ് നൽകിയിട്ടുണ്ട്. കേരളത്തിന്റെ തനത് സംസ്കാരം സഞ്ചാരികൾക്ക് അനുഭവവേദ്യമാക്കുന്നതിനായി ഓണാഘോഷം നിശാഗന്ധി ഡാൻസ് ഫെസ്റ്റിവൽ, നിശാഗന്ധി മൺസൂൺ രാഗാസ് മ്യൂസിക് ഫെസ്റ്റിവൽ ഉത്സവം എന്നീ പരിപാടികൾ എല്ലാ വർഷവും വിനോദ സഞ്ചാരവകുപ്പ് സംഘടിപ്പിച്ചു വരുന്നു.

ടൂറിസം കേന്ദ്രങ്ങളെ മാലിന്യ വിമുക്തമാക്കുന്നതിനും ഭിന്നശേഷി സൗഹൃദമാക്കുന്നതിനും വകുപ്പ് മികച്ച പദ്ധതികൾ ആസൂത്രണം ചെയ്തിട്ടുണ്ട്. കേരളത്തിലെ അധികം അറിയപ്പെടാത്ത ടൂറിസം കേന്ദ്രങ്ങളെ ബന്ധിപ്പിച്ചു കൊണ്ടുള്ള കാരവാൻ ടൂറിസം പദ്ധതിക്ക് മികച്ച പ്രതികരണമാണ് ലഭിക്കുന്നത്. സംസ്ഥാനത്തെ ആദ്യത്തെ കാരവാൻ പാർക്ക് വാഗമണിൽ പ്രവർത്തനം ആരംഭിച്ചു കഴിഞ്ഞു.

ലോക ടൂറിസം മേഖലയിൽ കേരളാ ടൂറിസത്തിന്റെ സ്ഥാനം ഉയർത്തിയതിൽ ഗണ്യമായ സ്ഥാനം വകുപ്പ് നടപ്പാക്കി വരുന്ന ഉത്തരവാദിത്ത ടൂറിസം പദ്ധതിക്കുണ്ട്. ഉത്തരവാദിത്ത ടൂറിസം പദ്ധതി വഴി പ്രാദേശികമായി വിനോദ സഞ്ചാര പ്രവർത്തനങ്ങൾ ആരംഭിക്കുകയും പ്രദേശവാസികൾക്ക് ടൂറിസത്തിന്റെ ഗുണഫലം നേരിട്ട് ലഭ്യമാകുന്ന അവസ്ഥ സംജാതമാകുകയും ചെയ്തിട്ടുണ്ട്. സ്ത്രീ ശാക്തീകരണം, ദാരിദ്ര്യ ലഘൂകരണം, പാർശ്വവത്കൃത ജനസമൂഹത്തിന്റെ ഉന്നമനം എന്നിവ ഉറപ്പാക്കുവാൻ ഉത്തരവാദിത്ത ടൂറിസം പദ്ധതിയ്ക്ക് സാധിച്ചിട്ടുണ്ട്. ടൂറിസം വകുപ്പിന്റെ ഉത്തരവാദിത്ത ടൂറിസം പ്രവർത്തനങ്ങൾ ലോക ശ്രദ്ധ പിടിച്ചു പറ്റുകയും നിരവധി അന്താരാഷ്ട്ര പുരസ്കാരങ്ങൾ ലഭിക്കുന്നതിന് ഇടയാക്കുകയും ചെയ്തിട്ടുണ്ട്. ടൂറിസം സാധ്യതയുള്ള വിവിധ സ്ഥലങ്ങളെ ടൂറിസം ഡെസ്റ്റിനേഷനുകളായി മാറ്റുന്നതിന് വകുപ്പ് ആവിഷ്കരിച്ച നവീന പദ്ധതിയാണ് "Destination Challenge". തദ്ദേശ സ്വയം ഭരണ സ്ഥാപനങ്ങളുടെ പങ്കാളിത്തത്തോടെയും നേതൃത്വത്തോടെയും തദ്ദേശീയമായ ടൂറിസം സാധ്യതയുള്ള ഡെസ്റ്റിനേഷനുകൾ വികസിപ്പിച്ച് ടൂറിസം വികസനം വിപുലമാക്കുകയാണ് ഈ പദ്ധതി കൊണ്ട് ഉദ്ദേശിക്കുന്നത്. നമ്മുടെ നാടിന്റെ തനത് സംസ്കാരവും പൈതൃകവും സംരക്ഷിക്കുന്നതിനായി വകുപ്പ് വിവിധ പൈതൃക പദ്ധതികൾ നടപ്പാക്കി വരുന്നു മുസിരിസ് പൈതൃക പദ്ധതി, തലശ്ശേരി പൈതൃക പദ്ധതി, ആലപ്പുഴ പൈതൃക പദ്ധതി, തിരുവിതാംകൂർ പൈതൃക പദ്ധതി എന്നിവ ഇവയിൽ ചിലതാണ്.

കോവിഡ് 19 മഹാമാരിയുടെ പശ്ചാലത്തിൽ തൊഴിൽ നഷ്ടവും വരുമാന നഷ്ടവും ഉണ്ടായ ടൂറിസം മേഖലയ്ക്ക് ആശ്വാസമേകുന്നതിന് ചീഫ് മിനിസ്റ്റേഴ്സ് ടൂറിസം അസ്സിസ്റ്റൻസ് സപ്പോർട്ട് സ്കീം ടൂറിസം വകുപ്പ് നടപ്പാക്കി വരുന്നു. ടൂറിസം വർക്കിംഗ് ക്യാപിറ്റൽ ലോൺ സ്കീം, ടൂറിസം എംപ്ലോയ്മെന്റ് സപ്പോർട്ട് സീം, ടൂറിസം ഹൗസ് ബോട്ട് സപ്പോർട്ട് സീം, ടൂറിസം ഗൈഡ് സപ്പോർട്ട് സ്കീം, റിവോൾവിങ് ഫണ്ട് എന്നിവ ഈ പദ്ധതിയിൽ ഉൾപ്പെടുന്നു.

ടൂറിസം ഹബുകളുടെ നിർമാണം. ടൂറിസം കോറിഡോർ വികസനം, ഹേലി ടൂറിസം, ക്രൂയിസ് ടൂറിസം, ഫുഡ് സ്ട്രീറ്റുകളുടെ നിർമാണം, സിനിമ ടൂറിസം, മലബാർ ലിറ്ററി സർക്യൂട്ട്, കൊല്ലം ബയോ ഡൈവേഴ്സിറ്റി സർക്യൂട്ട്, കോഴിക്കോട് പൈതൃക പദ്ധതി, പാലക്കാട് സാംസ്കാരിക പൈതൃക പദ്ധതി ഫോർട്ട് കൊച്ചി വികസനം എന്നിവ ഈ സാമ്പത്തിക വർഷത്തിൽ നടപ്പിലാക്കി വരുന്ന പദ്ധതികളാണ്.

ടൂറിസം മേഖലയിലെ വൈവിധ്യമാർന്ന ഇടപെടലുകളിലൂടെ കേരളാ ടൂറിസത്തിന്റെ ക്രമാനുഗതവും സ്ഥായിയുമായ വളർച്ച ഉറപ്പാക്കി സംസ്ഥാനത്തിന്റെ സാമ്പത്തിക സ്ഥിരത ഉറപ്പാക്കുന്നതിന് വിനോദ സഞ്ചാര വകുപ്പിന് സാധിച്ചിട്ടുണ്ട്.

65

നവകേരളത്തിലെ നോർക്ക ടൂറിസം, കായിക വകുപ്പുകളുടെ ഭരണ നിർവ്വഹണം

കേരള ഭരണത്തിൽ വികേന്ദ്രീകൃതവും സുസ്ഥിരവുമായ ഭരണ നിർവ്വഹണം ആവശ്യപ്പെടുന്ന മൂന്ന് മേഖലകളാണ് ടൂറിസം, കായികം, പ്രവാസികാര്യം എന്നിവ ടൂറിസ്സം വകുപ്പ് ലക്ഷ്യമിടുന്നത് നമ്മുടെ നിലവിലെ വിഭവങ്ങൾ സംരക്ഷിച്ചു കൊണ്ടു ഉത്തരവാദിത്വ ടൂറിസം പോലെയുള്ള മാർഗങ്ങൾ അവലംബിച്ചു. വിദേശനാണ്യം ഉൾപ്പെടെയുള്ള വരുമാനം വർധിപ്പിക്കുക എന്നതാണ് പ്രവാസികളുടെ സുര

ക്ഷിത കുടിയേറ്റം ഉറപ്പുവരുത്തി തിരികെയെത്തിയ പ്രവാസികൾക്ക് കേന്ദ്രീകൃതമായ പദ്ധതികൾ ആസൂത്രണം ചെയ്തു നടപ്പിലാക്കുകയാണ് പ്രവാസികാര്യ വകുപ്പ് വഴി കേരളം നടപ്പിലാക്കുന്നത്. സാമ്പത്തിക ലക്ഷ്യങ്ങളെക്കാൾ കേരളത്തിലേക്ക് കോടിക്കണക്കിനു വിദേശപണം കൊണ്ടു വരുന്ന പ്രവാസികളുടെ ക്ഷേമത്തിനാണ് ഊന്നൽ നൽകുക. താഴെക്കിടയിൽ നിന്ന് കൃത്യമായ പദ്ധതികൾ നടപ്പിലാക്കി കായിക താരങ്ങളെ കണ്ടെത്തി അവരുടെ വളർച്ചയ്ക്കായി കൃത്യമായ സംവിധാനങ്ങൾ ഒരുക്കുക എന്നതാണ് പ്രധാന ലക്ഷ്യം. സംസ്ഥാനത്തിനു സാമ്പത്തിക നേട്ടം എന്നതിൽ ഉപരി മികച്ച വിജയങ്ങൾ വഴി ഉണ്ടാകുന്ന കേരളത്തിന്റെ യശസ്സും അഭിമാനവും ഉയർത്തുക എന്നതാണ് കായിക വകുപ്പ് ലക്ഷ്യമിടുന്നത്.

മൂന്നു വ്യത്യസ്ത കാഴ്ച്ചപ്പാടുകൾ കൈമുതലായ വകുപ്പുകൾ ആണെങ്കിലും ഇവയുടെ ഭരണ നിർവ്വഹണ സാധ്യതകളിൽ നിരവധി സമാനതകൾ കണ്ടെത്താൻ സാധിക്കും. നോർക്ക റൂട്ട്സ്, സ്പോർട്ട് കൗൺസിൽ, ടൂറിസം പ്രൊമോഷൻ കൗൺസിൽ തുടങ്ങിയ ഉപസ്ഥാപനങ്ങൾ വകുപ്പുകളുടെ പ്രവർത്തനത്തിൽ നിർണ്ണായകമാണ്. സ്വഭാവത്തിലുള്ള ഭരണം കൂടുതൽ വികേന്ദ്രീകൃത ആവശ്യപ്പെടുന്ന വകുപ്പുകൾ കൂടിയാണ് ഇവയെല്ലാം. മൂന്ന് വകുപ്പുകളിലും വിജയകരമായ മോഡലുകൾക്ക് വളരെ പ്രസക്തിയുണ്ട്. ഇതര സർക്കാരുകൾക്ക് സ്വീകരിക്കാൻ കഴിയുന്ന മാതൃകകൾ ടൂറിസം മേഖലയിലും കായിക രംഗത്തും പ്രവാസികാര്യ രംഗം ലോക സൃഷ്ടിക്കപ്പെട്ടിട്ടുണ്ട്. വിവിധ സാഹചര്യങ്ങളിൽ വിവിധ മേഖലകളിൽ ഇത്തരം സുസ്ഥിര മോഡലുകൾ സൃഷ്ടിക്കാൻ കേരളത്തിന് സാധിക്കും. ഇവയൊക്കെ കേരളത്തിനകത്തും പുറത്തും സ്വീകരിക്കാൻ കഴിയുന്നവയാകണം. കൂടാതെ ഭരണ നിർവഹണം സുഗമമാക്കാൻ രൂപീകരിച്ച ഉപസ്ഥാപനങ്ങളെ ശക്തിപ്പെടുത്തേണ്ടതും അത്യാവശ്യമാണ്. മാനുഷിക വിഭവശേഷി വർധിപ്പിച്ചും മികച്ച പശ്ചാത്തല സൗകര്യങ്ങൾ ഒരുക്കിയും ഇത്തരം സ്ഥാപനങ്ങളെ ഭരണത്തിന് മുതൽക്കൂട്ടാക്കാൻ സർക്കാർ ശ്രമിക്കേണ്ടതുണ്ട്.

66

നവകേരളം ഭരണ നിർവ്വഹണം സെക്രട്ടേറിയറ്റ് സർവ്വീസ്
(കേരളാ സെക്രട്ടറിയേറ്റ് എംപ്ലോയീസ് അസോസിയേഷന് സമർപ്പിക്കുന്നത്)

സംസ്ഥാന ഭരണ നിർവ്വഹണ സംവിധാനത്തിലെ ഏറ്റവും ഉയര്ന്ന തലത്തിലെ ഓഫീസുകള്അടങ്ങുന്നതാണ് ഗവണ്മെന്റ് സെക്രട്ടേറിയറ്റ്. നിലവില്44 ഭരണവകുപ്പുകളാണ് ഗവ.സെക്രട്ടേറിയറ്റില്ഉള്ളത്.

ഭരണഘടനയുടെ ആർട്ടിക്കിള്166 പ്രകാരം ഉണ്ടാക്കിയ 'കേരള ഗവണ്മെന്റ് ബിസിനസ് റൂള്സ്, 'കേരള ഗവണ്മെന്റ് സെക്രട്ടേറിയറ്റ് നിർദ്ദേശങ്ങള്' എന്നിവ പ്രകാരമാണ് സർക്കാരിന്റെ ഭരണനിർവ്വഹണം നടക്കുന്നത്. സെക്രട്ടേറിയറ്റ് ഓഫീസ് മാനുവലില്സെക്രട്ടേറിയറ്റിലെ എല്ലാ വിഭാഗം ഉദ്യോഗസ്ഥരുടെയും ചുമതലകളെയും അധികാരങ്ങളെയും പ്രവര്ത്തനങ്ങളെയും പറ്റി പ്രതിപാദിച്ചിട്ടുണ്ട്.

നയങ്ങളൂപപ്പെടുത്തല്, നടപടിക്രമങ്ങളുടെ ചട്ടങ്ങളും തത്വങ്ങളും രൂപപ്പെടുത്തല്, സാമ്പത്തിക നിയന്ത്രണം, നിയമനിർമ്മാണവുമായി ബന്ധപ്പെട്ട പ്രവര്ത്തനങ്ങള്, പൊതുവായ ദിശാബോധം, പ്രവര്ത്തനങ്ങളുടെ വിലയിരുത്തല്, സാമ്പത്തികവും ഭരണപരവുമായ അധികാരങ്ങളുടെ പ്രയോഗം അവയുടെ പ്രത്യായോജനം(delegation) മുതലാവയാണ് സെക്രട്ടേറിയറ്റില്അർപ്പിതമായ മുഖ്യ കർത്തവ്യങ്ങള്.

ഫയല്പരിശോധനയും നീക്കവും പൂര്ണ്ണമായും വിവരസാങ്കേതിക വിദ്യയില്അധിഷ്ഠിതമായ സംവിധാനത്തിലൂടെ ആയ ആദ്യ സംസ്ഥാന സർക്കാര്ഓഫീസാണ് ഗവ.സെക്രട്ടേറിയറ്റ്. മുഖ്യമന്ത്രിയുടെ പൊതുജന പരാതി പരിഹാര സംവിധാനം, മുഖ്യമന്ത്രിയുടെ ദുരിതാശ്വാസ നിധിയില്നിന്നുള്ള ധനസഹായവിതരണം എന്നിവ പൂർണ്ണമായും 'Online' സംവിധാനത്തിലൂടെ ആക്കിയിട്ടുണ്ട്. ഇത് വളരെ വേഗത്തിലുള്ള പരാതി പരിഹാരവും ധനസഹായ വിതരണവും സാദ്ധ്യമാക്കിയിട്ടുണ്ട്. ഇതിന് ഐ.എസ്.ഒ. അംഗീകാരവും ലഭിച്ചിട്ടുണ്ട്.

ധനകാര്യ വകുപ്പിന്റെ നിരവധി ഐ.ടി അധിഷ്ഠിത സോഫ്റ്റ് വെയറുകള്ധനമാനേജ്മെന്റ് കാര്യക്ഷമമായി നടപ്പാക്കുന്നതിന് സഹായകരമായിട്ടുണ്ട്. SPARK, SCORE തുടങ്ങി നിരവധി സോഫ്റ്റ് വെയറുകള്, ജീവനക്കാരുടെ വേതന വിതരണം കോണ്ഫിഡന്ഷ്യല്റിപ്പോർട്ടിംഗ് തുടങ്ങിയവ ലളിതമായി നിർവ്വഹിക്കുന്നതിന് ഉതകുന്ന തരത്തില്തയ്യാറാക്കിയിട്ടുള്ളതാണ്.

സംസ്ഥാന ഭരണ നിർവ്വഹണത്തിന്റെ ഏറ്റവും ഉയര്ന്ന തലം എന്ന നിലയില്ഗവ.സെക്രട്ടേറിയറ്റിന്റെ പ്രവര്ത്തനവും ഘടനയും സൂക്ഷ്മമായ തലത്തില്ഭരണപരിഷ്കാര കമ്മീഷനുകളടക്കം വിമര്ശനബുദ്ധ്യാ അപഗ്രഥിച്ചിട്ടുള്ളതാണ്. ഇവയില്സമകാലികമായിട്ടുള്ളത് നാലാം ഭരണപരിഷ്കാരകമ്മീഷന്2021

മാര്ച്ച് മാസം സമര്പ്പിച്ച 13-ാംമത് റിപ്പോര്ട്ടാണ്. സെക്രട്ടേറിയറ്റില്അര്പ്പിതമായ ഉയര്ന്ന തലത്തിലുള്ള കടമകള്നിര്വഹിക്കുന്നതിന് വിഘാതമാകുന്ന കാര്യങ്ങള്മുന്ഭരണപരിഷ്കാര കമ്മീഷനുകളടക്കം നിരീക്ഷിച്ചിട്ടുണ്ട്. ഗവണ്മെന്റ് തലത്തിലെ പരിശോധന ഒരു തരത്തിലും ആവശ്യമില്ലാത്ത വ്യക്തിഗതമായ കേസുകളുടെ ബാഹുല്യം നിമിത്തം, സെക്രട്ടേറിയറ്റ് നിര്വ്വഹിക്കേണ്ടുന്ന മൗലികമായ കര്ത്തവ്യങ്ങളുടെ സുഗമമായ നിര്വ്വഹണം തടസ്സപ്പെടുന്നുവെന്ന് 3-ാം ഭരണപരിഷ്കാര കമ്മീഷന് പ്രസ്താവിക്കുന്നു. ഇതടക്കം നിരവധി വിഷയങ്ങള്നാലാം ഭരണപരിഷ്കാരകമ്മീഷന് വിലയിരുത്തുകയും സെക്രട്ടേറിയറ്റ് പരിഷ്കാരം സംബന്ധിച്ച് നിരവധി ശിപാര്ശകള്അതിന്റെ 13-ാം റിപ്പോര്ട്ട് പ്രകാരം നല്കുകയും ചെയ്തിട്ടുണ്ട്. ഈ ശിപാര്ശകള്സര്ക്കാരിന്റെ പരിഗണനയിലാണ്.

കാലാനുസൃതമായ പരിഷ്കാരങ്ങളോട് സെക്രട്ടേറിയറ്റ് ഒരിക്കലും പുറംതിരിഞ്ഞ് നിന്നിട്ടില്ല. ആധുനിക സാങ്കേതികവിദ്യകളിലധിഷ്ഠിതമായ സങ്കേതങ്ങള്ഏറ്റവും ആദ്യം പരീക്ഷിച്ചിട്ടുള്ളത് സെക്രട്ടേറിയറ്റിലെ ഫയല്സംവിധാനത്തിലാണ്. അതിനുതകുന്ന തരത്തില്സെക്രട്ടേറിയറ്റ് ഓഫീസ് മാനുവലിലടക്കം ഭേദഗതികളും കൊണ്ടുവന്നിട്ടുണ്ട്. സെക്രട്ടേറിയറ്റ് സര്വ്വീസ് കൂടുതല്കാര്യക്ഷമമാക്കുന്നതിനും സേവന പ്രദായനത്തിന്റെ (Service delivery) ഗുണനിലവാരവും വേഗതയും വര്ദ്ധിപ്പിക്കുന്നതിനും താഴെപ്പറയുന്ന നിര്ദ്ദേശങ്ങളുയര്ത്തുന്നു.

വകുപ്പദ്ധ്യക്ഷന്മാരും ജില്ലാതല മേധാവികളും തങ്ങളില്നിക്ഷിപ്തമായ അധികാരങ്ങള്യഥാവിധി വിനിയോഗിക്കുകയും, തങ്ങള്ക്ക് ക്ഷമതയുള്ള വിഷയങ്ങളില്ഫയലുകള്ക്ക്/പരാതികള്ക്ക് തീര്പ്പുകല്പിക്കുകയും ചെയ്യുക. ഇതുവഴി ഗവണ്മെന്റിലേക്ക് അനാവശ്യമായി വിഷയങ്ങള്റഫര്ചെയ്യുന്നത് ഒഴിവാക്കാം. വകുപ്പദ്ധ്യക്ഷന്മാരുടെ കാര്യാലയങ്ങളില്നിയമിതരായ അഡ്മിനിസ്ട്രേറ്റീവ്/ഫിനാന്സ്/ലോ ഓഫീസര്മാര്ക്ക് ഇതിന്റെ മേല്നോട്ട ചുമതല നല്കുന്നത് ഉപകാരപ്രദമായിരിക്കും. ഇത്തരത്തില്അനാവശ്യവിഷയങ്ങള്ഗവണ്മെന്റ് തലത്തില്എത്തുന്നത് ഒഴിവാക്കിയാല്സെക്രട്ടേറിയറ്റിന് അതിന്റെ മൗലികമായ കര്ത്തവ്യങ്ങള്കൂടുതല്ക്ഷമതയോടെ നിര്വ്വഹിക്കുവാന്കഴിയും.

ഭരണപരമായ നടപടിക്രമങ്ങള്കൂടുതല്ലളിതവും പ്രായോഗികതലത്തില്ഊന്നിയുള്ളതുമാക്കുക. കാലഹരണപ്പെട്ട ചട്ടങ്ങളും കോഡുകളും, മാനുവലുകളും ഈ സമീപനത്തില്ഊന്നി പരിഷ്കരിക്കുക. വിവരസാങ്കേതികവിദ്യയുടെ സാദ്ധ്യത കൂടുതലായി പ്രോയോജനപ്പെടുത്തുക. അഡ്മിനിസ്ട്രേറ്റീവ് സാങ്ഷന്ഉത്തരവുകള്പുറപ്പെടുവിക്കുന്നതിന് ഏര്പ്പെടുത്തിയിരിക്കുന്ന "ഇ-അനുമതി" പോലുള്ള സങ്കേതങ്ങള്ഇത്തരുണത്തില്അനുകരണീയമായ മാതൃകകളാണ്.

മതിയായ പരിശീലനത്തിന്റെ അഭാവം കാര്യക്ഷമതയെ ബാധിക്കുന്നു. അസിസ്റ്റന്റ് കാറ്റഗറിയില്സര്വ്വീസില്പ്രവേശിക്കുന്ന ഒരാള്ക്ക് ചുരുങ്ങിയത് 3 മാസത്തെയെങ്കിലും 'Induction Training' നല്കണം. സൂപ്പര്വൈസറി തസ്തികകളിലേക്ക് സ്ഥാനക്കയറ്റം ലഭിക്കുന്നതിന് മുന്പായി ആ തസ്തികയിലെ വര്ദ്ധിച്ച ഉത്തരവാദിത്തവും കടമകളും നിര്വ്വഹിക്കുന്നതിന് ഉതകുന്ന തരത്തില്'Mid career Training' അടക്കമുള്ള പരിശീലനം നല്കണം.

ശാസ്ത്രീയമായ'Placement Norms' ഉണ്ടാകണം. സെക്രട്ടേറിയറ്റില്ഇന്ന് പ്രാബല്യത്തിലുള്ള 'Transfer Norms' തികച്ചും അശാസ്ത്രീയവും ഏതെങ്കിലും ഒരു വകുപ്പില്/സെക്ഷനില്ചുരുങ്ങിയത്/പരമാവധി ജോലി ചെയ്യേണ്ട/ ജോലിചെയ്യാവുന്ന കാലം മാത്രം നിഷ്കര്ഷിക്കുന്ന തരത്തിലുള്ളതുമാണ്. ഇതിന് പകരമായി സെക്രട്ടേറിയറ്റിലെ വിവിധതരം ജോലികളെ 'Establishment', Planning, Development, Regulatory, Advisory, Rules, Budgeting, Resources, Legislation, Suits, Work Studying തുടങ്ങി ശാസ്ത്രീയമായി വര്ഗ്ഗീകരിക്കേണ്ടതും Assistant തസ്തികയില്സര്വ്വീസില്പ്രവേശിക്കുന്ന ഒരു ഉദ്യോഗസ്ഥന്ആദ്യ സൂപ്പര്വൈസറി തസ്തികയിലേക്ക് സ്ഥാനക്കയറ്റം ലഭിക്കുന്നതിന് മുന്പ് 4-5 തരം ജോലികളിലെങ്കിലും പ്രാവീണ്യം നേടത്തക്കതരത്തില്'Placement Norms' ഏര്പ്പെടുത്തേണ്ടതുമാണ്.

സര്ക്കാരിന് വിപുലമായ ഒരു 'database' തയ്യാറാക്കേണ്ടത് അത്യാവശ്യമാണ്. നിയമസഭാചോദ്യങ്ങള്ക്ക് മറുപടി തയ്യാറാക്കുന്ന അവസരങ്ങളിലും മറ്റും, ഓരോ കാര്യത്തെ സംബന്ധിച്ചും സമകാലികമായ വിവരം വീണ്ടും വീണ്ടും ശേഖരിക്കേണ്ടിവരുന്നു. ആയതിനാല്വിവരസാങ്കേതികവിദ്യയില്അധിഷ്ഠിതമായ സങ്കേതം ഈ ആവശ്യത്തിന് തയ്യാറാക്കണം. സര്ക്കാര്വാഹനങ്ങളുടെ ഡാറ്റാബേസ് തയ്യാറാക്കുന്നതിന് 'VEELS' പോര്ട്ടല്വികസിപ്പിച്ചത് മാതൃകയാക്കാവുന്നതാണ്.

സെക്രട്ടേറിയറ്റ് ക്യാംപസിലെ അടിസ്ഥാന സൗകര്യങ്ങൾ വികസിപ്പിക്കേണ്ടത് പരമപ്രധാനമാണ്. ജീവനക്കാര്ക്ക് കാര്യക്ഷമമായ ജോലി നിര്വ്വഹിക്കുന്നതിന് മതിയായ സ്ഥലസൗകര്യം ഗവ.സെക്രട്ടേറിയറ്റില് ഇല്ലായെന്നത് ഒരു വസ്തുതയാണ്. അത് മറികടക്കുന്നതിന് ഉതകുന്ന തരത്തില്പുതിയ കെട്ടിടസമുച്ചയം ആവശ്യമാണ്. സെക്രട്ടേറിയറ്റിലെ പൗരാണികമന്ദിരമായ 'മെയിന്ബ്ലോക്ക്' ഒരു സംരക്ഷിത സ്മാരകമാക്കി മാറ്റണം.

അശാസ്ത്രീയമായ നിയന്ത്രണ മാര്ഗ്ഗങ്ങള്അവലംബിക്കുന്നത് ഒഴിവാക്കണം. ഇ ഓഫീസ്, ബയോമെട്രിക് അറ്റന്ഡന്സ് മാനേജ്മെന്റ് സിസ്റ്റം എന്നിവ ഏറ്റവും കാര്യക്ഷമമായി പ്രവര്ത്തിക്കുന്നത് ഗവ. സെക്രട്ടേറിയറ്റില്മാത്രമാണ്. അറ്റന്ഡന്സും ശമ്പള വിതരണ സോഫ്റ്റ് വെയറായ SPARKഉം സംയോ

ജിപ്പിച്ചിട്ടുണ്ട്. ജീവനക്കാരുടെ കാര്യക്ഷമതയും, ഓഫീസ് അച്ചടക്കവും ഉറപ്പു വരുത്തുന്നതിന് ഇവ പര്യാപ്തമാണെന്നിരിക്കെ, ഒരു ഫാക്ടറിയിലെപ്പോലുമില്ലാത്ത തരത്തിലുള്ള നിയന്ത്രണങ്ങള്, സെക്രട്ടേറിയറ്റ് സുരക്ഷ വര്ദ്ധിപ്പിക്കുന്നതിന്റെ മറവില്, ജീവനക്കാരുടെ മേല്ഏര്പ്പെടുത്തുന്നതിനുള്ള ഉദ്യോഗസ്ഥതല ശിപാര്ശ തള്ളിക്കളയേണ്ടതാണ്.

67

E-Governanace

Jayan P Vijayan (KGOA)

കാര്യക്ഷമത, സേവനലഭ്യത, സുതാര്യത എന്നിവ ഉറപ്പാക്കി കൂടുതൽ ജനോപകാരപ്രദമാക്കുന്നതിനുവേണ്ടി E-Governance ഉപയോഗക്ഷമമാക്കുന്നതിനും നടപ്പിൽ വരുത്തുന്നതിനും തുടക്കം കുറിക്കുകയും മുന്പോട്ടുപോകുകയും ചെയ്തിട്ടുണ്ട് .കോവിഡ് കാലഘട്ടത്തിൽ പോലും സർക്കാർ ,തദ്ദേശസ്വയം ഭരണ സ്ഥാപനങ്ങളുടെ സേവനം ജനങ്ങൾക്കു E-Governace മുഖാന്തിരം ലഭ്യമാക്കാൻ കേരളത്തിനു കഴിഞ്ഞിട്ടുണ്ട് എന്നാൽ E Governanace സംസ്ഥാനത്തു തുടക്കം കുറിച്ച മുന്നേറ്റം അതേ വേഗതയിൽ മുൻപോട്ട് പോയിട്ടില്ല എന്നു പരിശോധിച്ചാൽ കാണാൻ കഴിയും. പുത്തൻ സാങ്കേതിക സങ്കേതങ്ങളായ നിർമ്മിത ബുദ്ധി ,ഇൻറ്റർനെറ്റ് ഓഫ് തിങ്സ്, ബ്ലോക്ക് ചെയിൻ ,ഡാറ്റ അനലിറ്റിക്സ് എന്നിവയെല്ലാം ഉപയോഗപ്പെടുത്തി E - Governanace-ലൂടെ സർക്കാർ സേവനങ്ങൾ ജനങ്ങൾക്ക് പരമാവധി വേഗത്തിൽ, സുതാര്യമായി , കാര്യക്ഷമമായ് ലഭ്യമാക്കുവാൻ കഴിയേണ്ടതുണ്ട് .

കേരളം സ്റ്റേറ്റ് I T മിഷൻ ,ഇൻഫെർമേഷൻ കേരള മിഷൻ (IKM) ,FRIENDS ജനസേവനകേന്ദ്രങ്ങൾ ,അക്ഷയ എന്നിവയാണ് e-governance സംവിധാനത്തിന് സംസ്ഥാനത്തു പ്രധാനപങ്കു നിലവിൽ വഹിച്ചുകൊണ്ടിരിക്കുന്നത് .1999-ൽ KSITM, IKM എന്നീ സ്ഥാപനങ്ങൾ ആരംഭിച്ചതോടെയാണ് e-governance ന് തുടക്കം കുറിച്ചത് . IKM കേരളത്തിലെ തദേശസ്വയംഭരണ സ്ഥാപനങ്ങളിലെ e-governance നോഡൽ ഏജൻസിയായി പ്രവർത്തിച്ചുവരുന്നു . നിലവിൽ വിവിധവകുപ്പുകളിൽ വ്യത്യസ്ടങ്ങളായ SOFTWARE ഉപയോഗിച്ചുവരുന്നു.അഴിമതി ഒഴിവാക്കുന്നതിനും കുറഞ്ഞ ചിലവിൽ സുതാര്യമായ് സേവനങ്ങൾ വേഗത്തിൽ ലഭ്യമാക്കുന്നതിനും സഹായകരമാകുന്നുണ്ട് . ചില വകുപ്പുകളിൽ മാതൃകാ പദ്ധതികളും സേവനങ്ങളും ലഭ്യമാക്കുന്നുണ്ട് .പോലീസ് വകുപ്പിൽ ഉള്ള Pol-App പോലെയുള്ള മാതൃകകളും ചർച്ച ചെയ്യപെടേണ്ടതാണ് .

നിലനിൽക്കുന്ന സംവിധാനത്തെ അപ്പടി ഡിജിറ്റൽ സംവിധാനം അക്കിമാറ്റിയതിലൂടെ FILE MOVEMENT പ്രതീക്ഷിച്ച വേഗത കൈവരിക്കാൻ കഴിഞ്ഞില്ല . വിവിധ വകുപ്പുകളിലെ സേവങ്ങൾ വ്യത്യസ്തങ്ങളായ SOFTWARE ഉപയോഗിക്കുന്നതു നിമിത്തം ഉണ്ടാകുന്ന കാലതാമസവും കാര്യക്ഷമത കുറവും. വിവിധ വകുപ്പുകൾ തമ്മിൽ e-governance ഭാഗമായി ഉണ്ടാകേണ്ട ഏകോപനത്തിന്റെ അഭാവം . MOBILE PHONE ,E-MAIL തുടങ്ങിട്ടുള്ള പുതിയ വിവരവിനിമയ സംവിധാനങ്ങൾ ഉപയോഗപെടുത്തുന്നില്ല.

സമൂഹത്തിലെ എല്ലാവരിലേക്കും e-governance ഗുണഫലം എത്തിക്കുന്നതിനുള്ള വ്യാപകമായ പരിശീലനം ലഭ്യമാക്കണം . പുത്തൻ സാങ്കേതിക വിദ്യകളെ കൂടെ ഉപയോഗപ്പെടുത്തി ഫയൽ MOVEMENT വേഗത വർധിപ്പിക്കുന്നതിനായി ഓരോവകുപ്പുകളിലും പഠനം നടക്കണം.വകുപ്പുകൾ ത മ്മി ൽ വിവരകൈമാറ്റവും e-governance സംവിധാനത്തിന്റെ ഭാഗമായി നടക്കണം . സേവനാവകാശ നിയമം (2012) വിവരാവകാശ നിയമം (2005) എന്നിവ സമയബന്ധിതമായ സേവനവും സുതാര്യതും മുന്പോട്ടുവെക്കുന്നുണ്ട് . ഇതിനെ e-governance റ്റെ ഭാഗമായി FILE MOVEMENT ഉൾപ്പെടെ സുതാര്യവും സമയാസമയം അപേക്ഷകനു തൻറെ പോരായ്മകൾ പരിഹരിക്കുന്നതിനുള്ള അവസരവും ഒരുക്കുന്നതായ് മാറണം . എം -governanace എന്ന രീതിയിൽ മൊബൈൽ ഫോൺ ഉപയോഗപ്പെടുത്തണം. വിദ്യാർഥികൾക്കുള്ള uniqe-id അടിസ്ഥാനത്തിൽ എല്ലായൂനിവേഴ്സിറ്റികളിലേക്കും സുഗമമായ പ്രവേശനം സാധ്യമാക്കുന്ന സംവിധാനം ഉണ്ടാകണം . നിലവിലുള്ള തടസ്സങ്ങൾ ഒഴിവാക്കുന്നതോടൊപ്പം ICT സേവനങ്ങളും ആധുനിക സാങ്കേതിക വിദ്യകളും ഉപയോഗപ്പെടുത്തി വകുപ്പുകൾ തമ്മിലുള്ള പാരസ്പര്യം E-Governance ഉറപ്പുവരുത്തണം . സേവനങ്ങൾ വിരൽ തുമ്പിൽ ലഭ്യമാക്കുന്നതിലേക്ക് മാറാൻ കഴിയണം .അതോടൊപ്പം എല്ലാവർക്കും ഡിജിറ്റൽ സേവനം ലഭ്യമാകുന്നതിനുള്ള പരിശീലനവും ലഭ്യമാക്കണം . K-ഫോൺ പോലെയുള്ള അവസരങ്ങൾ ഉപയോഗപ്പെടുത്താൻ കഴിയുന്ന രീതിയിൽ E-Governanace മുൻപോട്ടു പോകേണ്ടതുണ്ട്.

9747182813

68

System preparedness for dementia prevention

Dr Thomas Iype

Kerala has 12.6% of its population is 60 years and above (census of India 2011). Dementia prevalence is approximately 4.1% in India. The daily living activities of people with dementia (PLWD) are affected. Thus, most of them are dependent on caregivers. The caregivers of PLWD have a higher burden as the disease progresses with the development of wandering, Behavioral and Psychological Symptoms of Dementia (BPSD), incontinence and falls. The disease can affect multiple domains; cognitive, physical, emotional, social, economic, and psychological. Hence, it is imperative to gear up the preparedness of the health system to mitigate the effects of dementia as well as prevent progression.

At the Family Health Centre (FHC), the aim should be to control hypertension in midlife to 120mmHg and below and diastolic to 70 mm Hg and below. The control of diabetes and dyslipidemia throughout life is essential. FHCs should identify deafness and blindness and take appropriate steps to correct it. A frequent regular dental check-up is essential for PLWD. Depression is a risk factor that has to be identified and corrected.

Panchayat can encourage setting up elder self-help groups and arranging frequent meetings to improve socialization. Arranging adult education, second language training, music training, and card games will help to give optimal cognitive activity. Lifestyle modifications which require behavioral change can be more effective through peer pressure. The elder self-help groups can arrange for group aerobic exercise to improve cardiovascular health and limited exposure to sunlight to prevent vitamin D deficiency. The physically fit young-old can be taught High-Intensity Interval Training (HIIT). They require rest and adequate sleep. Avoid caffeine after 1 pm. Sleep hygiene should be taught.

Health education regarding the need for low carbohydrate meals and using locally available whole fruits with low glycemic index will help lower insulin resistance, a risk factor for dementia. They can have fish (fatty fish) (not fried), poultry (not fried), and eggs in moderation. Optimal use of curcumin should be encouraged. Time-restricted eating patterns (12-16 hours) can be facilitated.

The social security system should be strengthened to identify social isolation, economic problems, and emotional problems so that appropriate measures can be taken. PLWD who need palliative care must be linked to the health care system. The caregiver stress is more in PLWD. Hence PLWD is more prone to elder abuse, which has to be detected. With changes in social structure and values, there is a need for day care and 24X7 care services for PLWD.

Former Professor & HOD, Department of Neurology , Govt Medical College, Trivandrum

69

Minimum Standards for institutions for Elderly care

Preamble: Elderly is now becoming the fastest growing age group in number. Kerala is special by early demographic transition, remarkable mortality reduction, and the high levels of morbidity burden in the background of high ranking in developmental indicators . Accumulation of the elderly is an important social and health issue to be addressed. Government is implementing policies and programs for the aged population with an added zeal of enthusiasm.

It is in this context that we are framing this guideline

Elderly is a big mix with diverse needs, untapped resources and relentless maturity of wisdom. This warrants team of multi skilled caregivers and skill mix

for care. Many memorable models of institutional care are in existence but scale up is a challenge because many of the success stories may be context specific. Hence the minimum standards are only general guidelines and customization to the context specific needs for detailed micro plan preparation is perhaps the first step.

Structure of this minimum standards

These minimum standards have 20 inclusion standards and 5 sector specific standards (as per the needs of the elderly already defined.)

Scope of the standards

This standards cover all the relevant institutions providing support and care with residential care services, accommodation and support and coming under the control of Local Self Government.

Definitions

- Institutional care of elderly

Institutional care is provided with in a collective living establishment to meet structured functional, medical, social, personal and housing needs of individuals with varying extent of physical mental and developmental challenges.

- Elderly

This is not a matter of age defined differently in a defined context the purpose here definition as per Elderly policy of govt of Kerala

- Carer: those who care for the elderly and give support
- Authority:

The formal establishment constituted by the govt / company/ governing council of NGOs

- Needs of elderly

Physical Needs

Nutritional

Medication

Regular exercise, lighter movements

Sleep & rest, entertainment and leisure

hygiene

Regular health checkup

Social or relationship needs

- Geriatric care Models

Acute care of Elderly

Institutional Care:

- Home based :Formal and informal
- Open shelter
- Supporting principles for care
  - Non discrimination
  - Meaningful access
  - Principled humanitarian action
  - Respect for diversity
  - Person-centered care and support
  - Privacy dignity and self fulfillment
  - Health & Well being

When to be institutionalized (Indications for institutional admission)

State will set up old age homes with assisted living facilities for abandoned citizens in every district with adequate budgetary support. (Refer item 14, State policy for the elderly, GOK)

Any case of elderly with dementia, for physiotherapy or for Healthy ageing

As per national program for health care of elderly and referring to constitution of India (Article....41,47) facilities need to be provided for poor and destitute older.

General tips

- Providing high quality coordinated care is the purpose.
- care transition to care at home needs to be smooth Continuity of care
- Preventing hospital admissions
- Coordinated
- Enabling social inclusiveness
- Up to date on latest technology
- Addressing care giver burden
- Mindful communication
- Create a safe environment ,
- individualized need assessment
- Statement of purpose and transparency
- Opportunity to come and be visited
- Informed and and to have a right to make choice
- helping with intermediate care to maximize their independence.
- Written consent.

Specific standards

- Physical requirements: (As per the national building code NBC)
- Ambience of inferior
- Surroundings and courtyard, compound wall & fencing
- Special service.

- Landscaping
- Parking
- Facility entrance
- Disabled friendly access
- Circulation areas, corridor and Ramp (as per NDMA guidelines)
- Kitchen, Dining hall, Recreation Hall, Toilet and wash rooms, Swimming pool/Exercising place, Ground for Walking walk- way, Drugs and medical, prayer hall & Chapel. Library and reading room.

Procedures to be kept at time of receival

Every individual need to be received by the person in charge of the institution and necessary undertaking and documents need to be signed with contact numbers and address.

The receiving person needs to satisfy the identity of the guest and get documented.

The details of the type of stay, personal preferences, financial belongings to be cleared and documented.

Medication Needs

Daily routine(Suggested)

- Wake up bell/alarm
- Measuring-walk/light exercise, personal hygiene activity-bath,shaving
- -garden activity
- Prayer (optional)
- Physical exercise, yoga optional
- Break fast
- Medication compliance check
- Reading/leasure
- Collective/Group activity like craft/embroidery
- Lunch
- Snap
- Collective activities-educational class, vocational
- Hobby, Television watching 10 pm to bed

Special programs

- Visit by celebrities
- Group singing
- Manner of dealing with unexpected behavior
- Making the person understand (communicating)
- Discussing on motive & available planning
- Warming
- Forte, use privileges (going for preferred activity, other engagements)
- Exceptional good behavior and positive stroke/ Mean time.
- Safety considerations

prohibited articles

- Intoxicants-substance abuse drugs
- Arms
- Explosives
- Obscene matter/porno
- Unnecessary articles like rope, chain, any sharp item
- Playing cards
- Tobacco items
- Non prescribed drugs, jewelry and excess cash

Case record/Individual file keeping

- Photo ID
- Past P.history, including any crime committed
- Psychosocial profiling and consulting history
- Heath status report
- Personal belongings
- Exceptional behavior& out source
- Police correspondence escort order etc.
- Records of visitors and date.

Procedures at Event of Death

Attended by medical officer

Inquest/post mortem insisted in abnormal circumstances of national death details of medical attention documented.

Death certificate kept(Copy).

Inform guardians or relatives and written information to nearest police station as immediately. Report prepared and signed by institutional head.

Maintenance of registers

- Admission & Discharge register
- Individual place and case file of each inmate
- Opinion can feed bulk book
- Handing over charges, registers, Housekeeping and sanitation log books.
- Legal service register
- Counseling register
- Group meeting book
- Cash book, stock register, visitiors diary etc.
- Recreation & follow up
- Waste management and satisfy plan
- Governance & office management
- Constitution of committees

- Internal review committees
- Public Relations
- Networking and coordinating with civil society organizations after care facilities & entrepreneur ship. Follow up of police cases. participation in community events

Financial matters

- Compliance of residential & Grievance cell.
- Special & Sponsorship policy
- Procedures on missing/elopement/absconding.
- Details of savings and ATM card use

Other concerns to be addressed

- Procedures to be followed at time of acute medical emergency: Contact number to be exhibited at medical assistance corner.
- Waste management principles to be followed both hazardous waste as well as municipal common waste.
- Public relations: Letters, phone calls, public relations, social networking
- Complaint redressal and grievance reporting
- Sponsorship policy
- Procedures at time of missing or absconding

70

Convergence of Resources and Services: Building an Age-Inclusive Society

Dr. Praveen G Pai

Introduction:

The population of older persons is rapidly increasing, particularly in Kerala, emphasizing the need for a proactive approach to address their unique challenges. Convergence of resources and services plays a vital role in creating an age-inclusive society. This article explores the importance of convergence, the facilitator role of the government, the significance of public-private partnerships, and the appreciation of grassroots efforts in promoting the well-being and dignity of older persons.

Creating an Age-Inclusive Society:

Convergence of resources and services is crucial in creating an age-inclusive society that respects and values older persons, providing them with the necessary support. By adopting age-inclusive policies and fostering collaborations among various stakeholders, we can build an enabling environment that promotes the rights, well-being, and dignity of older persons.

Government as a Facilitator:

In the convergence process, government departments should serve as facilitators, ensuring that the entire society becomes age-friendly across all eight domains recommended by the World Health Organization. It is essential to develop an integrated program for the geriatric population guided by a developmental and promotional approach, embedded within the health policy. This will provide a comprehensive framework for designing programs, services, and projects that cater to the needs of older persons.

Public-Private Partnerships:

Creating ample space for public-private partnerships is crucial in successful convergence efforts. Non-governmental organizations (NGOs) and individuals working at the grassroots level bring valuable expertise, resources, and local context understanding. Collaborating with them enhances the effectiveness and reach of initiatives aimed at supporting older persons. Recognition and support of their efforts through grants, capacity building programs, and accolades further strengthen convergence.

Appreciating Grassroots Efforts:

Acknowledging and appreciating the commendable work carried out by NGOs and individuals at the grassroots level is essential. Their dedication, passion, and connection with the community are invaluable assets. Recognizing and supporting their efforts through grants, capacity building programs, and public recognition strengthen the convergence of resources and services, fostering an environment that prioritizes older persons' well-being.

Integrated Program Development:

To address the diverse needs of older persons, a comprehensive and integrated program should be developed. This program should encompass various domains such as healthcare, social support, housing, transportation, education, and recreation. Integrating efforts across these domains ensures older persons receive holistic support, enhancing their overall well-being.

Promoting Developmental and Promotional Approaches:

Developmental and promotional approaches should guide the design of programs, services, and projects for older persons. These approaches focus on not only addressing existing challenges but also promoting active and healthy aging. Emphasizing prevention, health promotion, and empowering older persons to maintain independence and active participation in society significantly enhance their quality of life.

Conclusion:

With the increasing population of older persons, adopting a convergence approach that brings together resources and services from various sectors becomes imperative. Government departments as facilitators must ensure the inclusion of all eight domains in an integrated program for older persons. Public-private partnerships and the appreciation of grassroots efforts enhance the effectiveness and reach of initiatives. By promoting developmental and promotional approaches, we can address the unique needs of older persons and create an age-inclusive society that respects their rights and fosters their well-being.

Convenor, IMA Care of Elderly, Kerala State

71

Caring for the Mental Health of the elderly

Health Action by People, Thiruvananthapuram

Along with declining physical condition, the mental health is also likely to be compromised in the elderly for many reasons:

1. There will be degenerative and vascular changes in the brain along a spectrum of a normal retrogression to severe atrophy or avascularisation of the brain. The result may be normal decline in cognitive functions to severe conditions like dementia. In addition to impairments in memory and other intellectual functions, there may be psychiatric & behavioural symptoms like suspiciousness, irritability, inappropriate happiness and jocularity, depressive symptoms, and anxiety.
2. The lifestyle diseases which are common in the elderly may cause trigger and accentuate the above symptoms
3. Living with physical disability, may have psychological consequences
4. Loneliness, often the result of migration or separation from the children

The common manifestations are

1. Depression
2. Anxiety
3. Insomnia
4. Paranoia & irritability

The solutions are

1. Maintaining connectivity through peer groups which will cater to the emotional needs as well as instrumental needs for sustenance.
2. Physical activities including walking and games involving mild to moderate exertion
3. Creative activities like play, songs and, also puzzles which will help in maintaining a sense of purpose
4. Taking care of the diet and medications
5. Sleep Hygiene
6. Avenues to contact children through electronic media etc.
7. Treatment of depression, anxiety and insomnia

72

Attitudinal Change – Fighting Ageism, Ensuring Respect, Acceptance and Inclusion

Dr Sherin Susan Paul N.

With the demographic transition that the State of Kerala is witnessing, one of the issues that is gaining momentum among policy makers is the concept called Ageism. What is ageism? According to World Health Organisation Ageism is "the stereotypes (how we think), prejudice (how we feel) and discrimination (how we act) towards others and oneself based on age." It can affect any age group, but is predominantly biased towards older population. Right from our childhood we are being culturally ingrained with how we should act, re-act, behave and execute in a way that is appropriate to each age. This plays a very important role in how we perceive ourselves, often leading to even self-directed ageism.

When we look at already marginalised groups in a society, such as the extremes of ages, it will become evident that ageism further creates a dent that will prove detrimental to their dignified existence in the society. This was more glaring during COVID_19 pandemic where, ironically, the trauma and discrimination suffered by older people stemmed from the very effort that was made with the intention to protect them. It often creates a barrier that secludes people in the society thereby creating social isolation and loneliness. Many a times they are forced to leave their job, or stay discriminated in their workplace or are unable to find a decent source of income causing greater financial insecurity. Besides, negative stereotypes severely affect physical and cognitive health, that it significantly declines recovery from major illnesses and longevity of an older person. There are many reports that suggest that these challenges have cost society billions through their health and welfare measures which these societies are obliged to introduce as remedial measures. These societal costs are mainly deduced from the data from high income countries and we are yet to recognise the figures from low-middle income countries such as India. It is also worth mentioning that ageism often find intersection with other forms of neglect based on race, gender, disability etc. making them more vulnerable to its effects.

We as a society should recognise the diversity the exists within the umbrella term 'older adult', and celebrate their contributions as leaders, volunteers, caregivers and nation builders. A three-pronged strategy is currently being propagated as a method to combat ageism which include:

1. Policy and law: Strengthening existing rules and regulations will address inequality and human rights issues and can be modified to address age discrimination. Besides, multi-level monitoring bodies and enforcement mechanisms are required to ensure effective implementation
2. Educational Interventions: These activities should include those that develop empathy, reduce age misconceptions and prejudices and should be incorporated at the primary level itself.
3. Intergenerational contact interventions: This should focus on developing those activities that will increase greater dialogue and interactions between age groups which will prove to be mutually beneficial.

Ageism is an issue that has far reaching consequences and building a conversation around it is the first step towards changing the narrative about age and ageing.

Professor, Community Medicine, Pushpagiri Institute of Medical Sciences and Research Centre, Thiruvalla, Kerala

73

Assistive devices for older adults – The smarter way to age in kerala

Dr. Jino Joy MD

Kerala is a state with the dubious distinction of having a large number of older adults but with very limited caregiver resources. With the current migration trends and low fertility rates, we are going to experience a shortage of young people who could take care of older adults. Due to the shrinking pool of care providers in comparison to the enlarging pool of older adults in the state who want to stay independent, new solutions are warranted to help older adults. Strategies beyond human assistance open the horizon of assistive technology in geriatric care.

Assistive technology refers to any item, piece of equipment, or product system to increase or maintain the functional capabilities of a person. They range from hearing or visual aids to advanced sensors, augmented and virtual reality devices, etc. Assistive devices contrary to popular belief are not something reserved for people with disabilities. It is for anyone who wants to make their life easier.

A 70-year-old female who has to still do cooking at home may find it much easier to have utensils in her kitchen fitted with oversized handles which are easier for gripping. Similarly, a long handled reacher to pick things from the floor or a nail cutter with a magnifying glass could make life better for many. Grab bars and handles are quite popular in preventing falls. Mobility assistance devices including walking sticks, walkers, wheelchairs, etc. are probably the most widely recognized assistive devices.

The latest buzz is about artificial intelligence-powered devices and robotics. While there are working models of 'Android Kunjappan' like Eliq, Mario, and Kompai with advanced features including the ability to feed or even carry an older adult from bed to chair or vice versa, the smaller internet-connected devices have started their entry into the Kerala households. Devices including motion sensor lights, fall detectors, and gesture-controlled gadgets are now common in many homes. Many electronic gadgets including washing machines, televisions, air conditioners, etc. can be now managed via voice commands through an interface like Alexa or Google. Devices like 'Alexa' are even tuned to understand commands in many local languages. Wearable sensors and smart watches are now fitted with GPS trackers and fall sensors. They are considered effective for older adults who are particularly at high risk for falls or those who have cognitive impairment.

Virtual reality devices are found to be beneficial in gait training and rehabilitation. They may also help older adults to experience traveling to various parts of the globe. The peak experience one could recreate using virtual reality would be a virtual setting of the person's ancestral house or loved ones. Such use of technology could find a great deal in helping older adults fight their loneliness and even has found use in managing delirious older adults in ICU. On the other hand, augmented reality has its own particular use in cognitive impairment by helping the older person identify people, objects, and places while using a pair of smart spectacles.

With technological advances, devices have been able to substitute for human assistance in some cases. However, for most people, assistive devices supplement human help. So the question of will assistive devices replace human assistance is something to watch out for in the long run. However, despite the availability of thousands of devices designed to enhance life for the functionally impaired elderly, assistive technology has not been fully successful yet in our state. This could be attributed to four factors: (a) inadequate training and orientation for the elderly consumer; (b) inappropriate match of assistive device to the person's need; (c) unwieldy designs; and (d) failure to realize that assistive technology involves more than just giving a person a device.

Individuals can often be given a new piece of equipment, a pair of glasses for example, and taught to use it relatively quickly. But most of the newer assistive devices may need successful training for the older adult. Opportunities to try and test them in an experience center may facilitate understanding of

how the assistive devices can make their life easier. Arrangements for ongoing training and maintenance should be available for any assistive device that is introduced to an older adult.

Although elderly individuals with functional impairments can realize tremendous benefits from assistive devices, technology brings with it problems and disadvantages too. Many of the problems result from mismatches between individual needs and assistive devices. What works beautifully for one person, may be a dismal failure for another, due to the unique characteristics of the people involved. Investing in an assistive device is considered a luxury spending by many. Some discounts are given for mobility aids by many NGOs and governmental agencies but a huge chunk of other useful devices including home sensors, fall detection watches, and robotic devices come at a very high price.

Our focus in the coming years should also include developing newer and cheaper assistive devices and smart gadgets for older adults using the huge brain pool of techies we have in our midst. Let us work towards making aging a smarter experience in our state.

(Geriatric Medicine), Consultant and Head of the Department, Department of Geriatrics, Medical Trust Hospital, Cochin

74

വയോജന കേരളം
ധനകാര്യവും ബഡ്ജറ്റും

വാർദ്ധക്യം ജനസംഖ്യാപരിവർത്തനത്തിലെ ഒഴിവാക്കാനാവാത്ത ഘട്ടമാണ്. അധ്വാനശേഷി കുറയുന്നതിനാലും പരസഹായം ആവശ്യമായതിനാലും വാർദ്ധക്യം സവിശേഷമായ ആരോഗ്യ,സാമൂഹിക, സാമ്പത്തിക പ്രശ്നങ്ങൾക്കിടയാക്കുന്നു. അതേ സമയം വാർദ്ധക്യം നിർബന്ധമായും കടന്നുപോകേണ്ട ഘട്ടമായതിനാൽ ആ ഘട്ടത്തിലെത്തുന്നവർക്കെല്ലാം തന്നെ ആരോഗ്യപരവും സന്തോഷപ്രദവുമായ ജീവിതമെന്നത് അവരുടെ അവകാശമാണുതാനും.

ജനസംഖ്യയിൽ വയോജനങ്ങൾ കൂടിവരുന്നതായാണ് കണക്കുകൾ എല്ലാം കാണിക്കുന്നത് അതിൽ തന്നെ ദരിദ്ര രാജ്യങ്ങളിലാണ്. ഇന്ത്യയിലും കേരളത്തിലും 2011ലെ സെൻസെസ്സാണ് ഇത് സംബന്ധിച്ച് അടിസ്ഥാന വിവരസ്രോതസ്സ്. അത് 12 വർഷം മുമ്പ് ഉള്ളതായതിനാൽ പല ഏജൻസികളും അതിനെ അടിസ്ഥാനമാക്കിയുള്ള പ്രൊജക്റ്റഡ് ഡേറ്റ തയ്യാറാക്കുകയാണ്. ഇതനുസരിച്ച് ഇന്ത്യയിൽ വൃദ്ധജന അനുപാതം കൂടുതലുള്ള സംസ്ഥാനം കേരളമാണ്. 2031ൽ ഇത് ജനസംഖ്യയുടെ 21 ശതമാനം ആകുമത്രേ.

കേരളം നേടിയ സാമൂഹിക നേട്ടങ്ങളും ആരോഗ്യ അവബോധവും ആയുർദൈർക്യം വർധിപ്പിക്കുകയും, ജനസംഖ്യാ വർധന കുറയ്ക്കുകയും ചെയ്തിരിക്കുന്നു. ഇത് മൊത്തം ജനസംഖ്യയിൽ വൃദ്ധജന അനുപാതം വർദ്ധിക്കാൻ ഇടയാക്കുന്നു. വൃദ്ധരിൽ തന്നെ സ്ത്രീകളുടെ അനുപാതമാണ് കൂടുതൽ. അവരിൽ തന്നെ നല്ലൊരു വിഭാഗം വിധവകളാണ്. താഴെപ്പറയുന്ന പട്ടിക 1 ശ്രദ്ധിക്കുമല്ലോ.

മറ്റൊരു കണക്കുകൂടി ഇതോടൊപ്പം കൂട്ടി വായിക്കേണ്ടതുണ്ട് എന്ന് തോന്നുന്നു പ്രൊജക്റ്റഡ് ഡാറ്റ അനുസരിച്ച് 2011- 2031 കാലയളവിൽ കേരളത്തിൽ 15 മുതൽ 59 വയസ്സുകാരും (അതായത് പണിയെടുക്കുന്നവർ) 60 വയസ്സിൽകൂടുതലുള്ള വരും യഥാക്രമം ആറു ശതമാനവും 5 ശതമാനവും വർദ്ധിക്കുമത്ര. അത് ഭാവിയിലെ വയോജന അനുപാതം വർദ്ധിക്കുന്നതോടൊപ്പം ആശ്രിത അനുപാതവും വർധിപ്പിക്കും. ഇതെല്ലാം കാണിക്കുന്നത് വിവിധ തലങ്ങളിലുള്ള സർക്കാരുകളും, സാമൂഹിക സംവിധാനങ്ങളും, വകുപ്പുകളും പിന്തുണച്ചുകൊണ്ട് മാത്രമേ ഈ പ്രശ്നത്തെ അതിന്റെ സമഗ്രതയിൽ കാണാനും പരിഹരിക്കാനും കഴിയൂ എന്നാണ്.

പട്ടിക ഒന്ന് : വയോജനസംഖ്യാനുപാതം കേരളത്തിൽ (ശതമാനത്തിൽ) 2020

വയസ്സ് 1	വയോജന സംഖ്യാനുപാതം 2	2ൽ പുരുഷന്മാർ 3	2ൽ സ്ത്രീകൾ 4
60-69	58	47	53
70-79	29	43	57
80+	13	38	62
സ്രോതസ്സ് : ഹെൽത്ത് ആക്ഷൻ ബൈ പീപ്പിൾ തിരുവനന്തപുരം 2023			

വയോജനങ്ങൾ നേരിടുന്ന പ്രധാന വെല്ലുവിളികളെ മൂന്നായി തരം തിരിക്കാം- ആരോഗ്യപരം,

സാമൂഹികം, സാമ്പത്തികം എന്നിങ്ങനെ. ജൈവികമായ ദൗർബല്യമുള്ളവർ കൂടി വരുന്നതാണ് പ്രധാന പ്രശ്നം. ചലനാത്മകത കുറയുന്നതോടെ ഇവരുടെ സാമൂഹിക ഇടപെടലുകളും കുറയും, ഒപ്പം കുടുംബഘടനയിൽ വന്നുകൊണ്ടിരിക്കുന്ന മാറ്റം, 'ഒറ്റപ്പെടൽ' എന്ന വലിയൊരു ആരോഗ്യ- സാമൂഹിക വെല്ലുവിളി ഉയർത്തുന്നതായും കാണാം. ചികിത്സാ ചെലവാകട്ടെ ഗണ്യമായി കൂടിവരുന്നു. പലർക്കും പലതരം ഉപകരണ പിൻബലവും വേണ്ടതുണ്ട്, ഇതോടൊപ്പം സുരക്ഷാ സംവിധാനങ്ങൾക്കും ഭക്ഷണത്തിനും വേണ്ട പണവും കണ്ടെത്തണം. എണ്ണം കൂടിവരുന്ന വിധവകളായ വയോജനങ്ങൾക്ക് ഇതൊരു വലിയ ഭാരം ആണ് ഉണ്ടാക്കുന്നത്.

ഇന്ത്യയിൽ ആദ്യമായി ഒരു വയോജന നയം രൂപപ്പെടുത്തിയ സംസ്ഥാനം കേരളമാണ്. അത് പ്രാവർത്തികമാക്കാനായി ഒരു കർമ്മ പദ്ധതിയും ഇപ്പോൾ നിർദ്ദേശിച്ചിട്ടുണ്ട് വിവിധ വകുപ്പുകളും, സ്ഥാപനങ്ങളും വിവിധ തലങ്ങളിൽ നടത്തുന്ന പ്രവർത്തനങ്ങളുടെ ഏകോപനത്തിനാണ് ഊന്നൽ നൽകുന്നത്. ഇതൊരു നല്ല കാൽ വയ്പ്പ് ആണ്, ശക്തിപ്പെടുത്തണം. പക്ഷേ ഓരോ വിഭാഗത്തെയും പ്രത്യേകം കരുതി കൊണ്ടുള്ള സവിശേഷ പദ്ധതികളെ പറ്റി അതിൽ പറയുന്നില്ല

എങ്കിലും വയോജന സംരക്ഷണത്തിൽ ഏറെ മുന്നിലാണ് കേരളം. തദ്ദേശഭരണ സ്ഥാപനങ്ങൾ (LSG)ക്ക് ഈ ഇനത്തിൽ പ്രത്യേക ഫണ്ട് തന്നെ നൽകുന്നു. അവ നവീനങ്ങളായ പദ്ധതികൾ ആസൂത്രണം ചെയ്യുന്നു. പെയിൻ ആൻഡ് പാലിയേറ്റീവ് മാതൃകാപരമായി തന്നെ പ്രവർത്തിക്കുന്നു. കുടുംബശ്രീ, 'ആശ', സംവിധാനങ്ങൾ ഇവയ്ക്കൊപ്പം ചേർന്ന് നിൽക്കുന്നു. എങ്കിലും ജനങ്ങളിലെ അവബോധതലം (Perception level) ഉയർന്നു നിൽക്കുന്ന സമൂഹമായതിനാൽ കേരളീയർ കൂടുതൽ പ്രതീക്ഷിക്കും. ഒരു മനുഷ്യാവകാശ പ്രശ്നമെന്ന നിലയിൽ അത് ശരിയുമാണ്.

ഇക്കാര്യങ്ങളെല്ലാം പരിഗണിച്ചുകൊണ്ടുള്ള ആസൂത്രണ- ധനകാര്യ- ബഡ്ജറ്റിങ്, സംവിധാനം കേരളത്തിൽ ഉണ്ടായിവരണം അതിലേക്കു പരിഗണിക്കേണ്ട കാര്യങ്ങൾ നിർദ്ദേശിക്കുന്നു.

1. കാര്യങ്ങൾ നടപ്പിലാക്കുന്നത് തദ്ദേശസ്വയംഭരണ സ്ഥാപനങ്ങൾ വഴി ആയിരിക്കണം
2. വയോജന ക്ഷേമ പദ്ധതികൾ തദ്ദേശസ്വയംഭരണ സ്ഥാപനതലത്തിൽ ഏകോപിപ്പിക്കണം നിർവ്വഹണത്തിൽ NGO-കൾ സന്നദ്ധ സംഘടനകൾ യുവജന സംഘടനകൾ എന്നിവയെയും പങ്കാളികൾ ആക്കണം
3. മൊത്തം പ്ലാൻ ഫണ്ടിന്റെ അഞ്ചു മുതൽ 10 ശതമാനം വരെ ഇതിനായി പരിഗണിക്കണം സംസ്ഥാന ബഡ്ജറ്റിൽ അതിനുള്ള ക്രമീകരണം വരണം
4. കമ്പനികളുടെ സി എസ് ആർ ഫണ്ടിന്റെ നിശ്ചിത ശതമാനം വയോജന ആവശ്യങ്ങൾ പൂർത്തീകരിക്കുന്നതിന് ഉപയോഗിക്കുന്നു എന്ന് ഉറപ്പാക്കണം. അവർക്ക് സ്വന്തമായി വയോജന സദനങ്ങൾ ഏറ്റെടുത്ത് നടത്താവുന്നതാണ്
5. പെയിൻ ആൻഡ് പാലിയേറ്റീവ് സംവിധാനം കൂടുതൽ മെച്ചപ്പെടുത്തി വയോജന സൗഹൃദമാക്കണം. വൃദ്ധസദനങ്ങളിൽ പാലിയേറ്റീവ് സംവിധാനം കൂടി പ്രവർത്തിക്കണം
6. 60-70 പ്രായക്കാർക്ക് പ്രത്യേക തൊഴിൽ പരിപാടികൾ ഉറപ്പാക്കണം നൈപുണ്യ വികസനം നടക്കണം
7. ഹോം നേഴ്സ് ലഭ്യതയ്ക്കായി പ്രാദേശിക പരിശീലന കേന്ദ്രങ്ങളും മേൽനോട്ട സംവിധാനങ്ങളും ഉണ്ടാവണം
8. 70 വയസ്സിന് മുകളിൽ പ്രായമുള്ളവർക്ക് മെച്ചപ്പെട്ട ജീവിതശൈലി രോഗ ചികിത്സ സാമ്പത്തിക പരിഗണന ഇല്ലാതെ തന്നെ സൗജന്യമായി ലഭ്യമാക്കണം
9. മെഡിക്കൽ വിദ്യാർത്ഥികൾ അടക്കമുള്ള എല്ലാ വിദ്യാർത്ഥികൾക്കും സാമൂഹിക സേവനം നിർബന്ധമാക്കി അവരെ വ്യത്യസ്ത ബാച്ചുകൾ ആയി വയോജന ക്ഷേമ പ്രവർത്തനങ്ങളിൽ നിശ്ചിതകാലത്തേക്ക് നിയോഗിക്കണം
10. വൃദ്ധരിലെ, ദരിദ്രർക്കും വിധവകൾക്കും ആകണം മുന്തിയ പരിഗണന നൽകേണ്ടത്
11. സാങ്കേതിക വിദ്യാപിൻബലം, ഉപകരണ പിൻബലം എന്നിവയ്ക്കായി പ്രത്യേക സംവിധാനങ്ങൾ ഉണ്ടാകണം. വയോജനങ്ങളെ കൂടി ഉൾപ്പെടുത്തി ഇത്തരം സാമഗ്രികൾ ഉണ്ടാക്കുന്നതിനുള്ള പ്രൊജെക്ടുകൾ ജില്ലാതലത്തിൽ ആലോചിക്കണം. ഇത്തരം പ്രവർത്തനങ്ങൾക്ക് തുടക്കം കുറിക്കുന്നതിനുള്ള പണം സംസ്ഥാന ബഡ്ജറ്റിൽ ഉൾപ്പെടുത്തണം. ബാങ്ക് വായ്പകളിൽ മുൻഗണന നൽകണം
12. പൊതു ഗതാഗത സംവിധാനങ്ങളിൽ സീറ്റ് റിസർവേഷനോടൊപ്പം തന്നെ കയറാനും, ഇറങ്ങാനും, സഹായകവും സൗഹൃദവുമായ മാറ്റങ്ങൾ വേണം
13. വൃദ്ധസദനങ്ങളുടെ നിർമ്മാണം നടത്തിപ്പ് എന്നിവ എംജിഎൻആർ ഇജിഎസ് പരിധിയിൽ വരുത്താൻ നടപടികൾ വേണം
14. വയോജന ചികിത്സയ്ക്കായി ആശുപത്രികളിലെ പ്രത്യേക സംവിധാനങ്ങൾ വിപുലപ്പെടുത്തണം
15. ഇക്കാര്യങ്ങളെല്ലാം ഏകോപിപ്പിക്കുന്നതിനായി 'കുടുംബശ്രീ' സംവിധാനം പോലെ 'വയോജന ക്ഷേമ സമിതി'കൾ തദ്ദേശസ്വയംഭരണ സ്ഥാപനങ്ങൾക്കു കീഴിൽ, എന്നാൽ സ്വതന്ത്രമായി ഉണ്ടായിവരണം.

75

കേരളത്തിലെ പ്രത്യേക ദുർബല ഗോത്രവർഗ്ഗവിഭാഗങ്ങളുടെ വികസനവും വെല്ലുവിളികളും

ഡോ. പി.വി. മിനി

കേരളത്തിലെ 37 പട്ടികവർഗ്ഗ വിഭാഗങ്ങളിൽ, കൊറഗ, കാട്ടുനായ്ക്കൻ, ചോലനായ്ക്കൻ, കുറുമ്പർ, കാടർ എന്നീ അഞ്ച് സമുദായങ്ങളെ പ്രത്യേക ദുർബല ഗോത്രവർഗ്ഗക്കാരായി(Particularly Vulnerable Tribal Groups) കേന്ദ്ര സർക്കാർ അംഗീകരിച്ചിട്ടുണ്ട്. പട്ടിക വർഗ്ഗ സമുദായത്തിൽ വികസനത്തിന്റെയും ജീവിത നിലവാരത്തിന്റെയും അടിസ്ഥാനത്തിലാണ് ഈ പ്രത്യേക തരംതിരിവ് നടത്തിയിരിക്കുന്നത്. ഭൂമി ശാസ്ത്രപരമായി ഒറ്റപ്പെട്ട ജീവിത സാഹചര്യം, നിരക്ഷരത, പൊതു സമൂഹവുമായി ഇടപഴുകുവാനുള്ള വിമുഖത, കാർഷിക പൂർവ്വ രീതിയിലുള്ള ആഹാര സമ്പാദനം, ചെറിയ ജനസംഖ്യ തുടങ്ങിയ മാനദണ്ഡങ്ങളാണ് ഇതിൽ പ്രധാനപ്പെട്ടത്.ഇന്ത്യയിൽ ആകെ മൊത്തത്തിൽ 75 സമുദായങ്ങളെ പ്രത്യേക ദുർബല ഗോത്രവർഗ്ഗങ്ങളായി കണക്കാക്കിയിട്ടുണ്ട്. ഇങ്ങിനെ പട്ടിക പെടുത്തിയിട്ടുള്ള സമുദായങ്ങൾക്ക് കേന്ദ്ര സർക്കാർ പൂർണ്ണമായും പിന്തുണ നൽകുന്നുണ്ട്. കേരളത്തിലെ സമുദായങ്ങൾക്ക് വികസന വേഗത പോര എന്നുള്ള കണ്ടെത്തലിന്റെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ പതിമൂന്നാം ധനകാര്യ കമ്മീഷൻ 148 കോടി രൂപയുടെ പ്രത്യേക പാക്കേജ് പ്രഖ്യാപിച്ചിരുന്നു. ഈ പദ്ധതി പൂർണ്ണമായും നടപ്പിലാക്കി കഴിഞ്ഞിട്ടുണ്ട്.

പ്രസ്തുത 5 സമുദായങ്ങൾ ആകെ മൊത്തം 2011 സെൻസസ് പ്രകാരം 25425 അംഗങ്ങൾ മാത്രമാണ് ഉള്ളത്. അതായത് കേരളത്തിലെ മൊത്തം പട്ടിക വർഗ്ഗ ജനസംഖ്യയുടെ 5.24 ശതമാനം മാത്രമാണ്. ഈ അഞ്ച് സമുദായങ്ങൾ 73 ഗ്രാമ പഞ്ചായത്തുകളിലും മൂന്ന് മുൻസിപ്പാലിറ്റികളിലുമായി അധിവസിച്ചു വരുന്നു. 548 ഊരുകളിലായിട്ടാണ് ഇവർ താമസിക്കുന്നത്. ജനസംഖ്യാപരമായി കാട്ടുനായ്ക്കൻ സമുദായം എണ്ണത്തിൽ കൂടുതലും ചോലനായ്ക്കൻ എണ്ണത്തിൽ ഏറ്റവും കുറവുമാണ്.

ഇത്രയെല്ലാം വികസന പ്രവർത്തനങ്ങൾ നടത്തിയിട്ടും ഈ അഞ്ച് സമുദായങ്ങളിലെ കുടുംബങ്ങൾ മാറിയ സാഹചര്യത്തിൽ പ്രത്യേകതരം വെല്ലുവിളികൾ അഭിമുഖീകരിക്കേണ്ടി വരുന്നുണ്ട്. വിവിധ തരം പദ്ധതികളുടെ പ്രവർത്തനങ്ങൾ നടക്കുന്നുണ്ടെങ്കിലും അവയിൽ കൂടി ഈ സമുദായങ്ങൾക്ക് കണ്ണിചേർന്ന് സാമ്പത്തിക മുന്നേറ്റം കൈവരിക്കാൻ കഴിഞ്ഞിട്ടില്ല. വിദ്യാഭ്യാസം, ആരോഗ്യം, അടിസ്ഥാന സൗകര്യങ്ങൾ തുടങ്ങിയവയിൽ ഗുണനിലവാരമുള്ളതും മേന്മയുള്ളതുമായ പദ്ധതികൾ നടപ്പിലാക്കേണ്ടതുണ്ട്. ചുരുക്കത്തിൽ ഒരു സ്വയംപര്യാപ്ത നേടാനാണ് ഉദ്ദേശിച്ചിട്ടുള്ളത്. ആയതിന്റെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ ഈ വിഭാഗങ്ങൾ നേരിടുന്ന പ്രധാനപ്പെട്ട വികസന സൂചകങ്ങളെ വീണ്ടും പുന:പരിശോധിക്കുകയാണ്. അവ പരിഹരിച്ച് മുന്നേറാനുള്ള ഊർജ്ജിതമായ തന്ത്രങ്ങൾ ആവിഷ്കരിക്കേണ്ടതായിട്ടുണ്ട്. ഇതുവരെ ഉണ്ടായിട്ടുള്ള നേട്ടങ്ങളെയും കോട്ടങ്ങളേയും സമഗ്രമായി വിലയിരുത്തി പുതിയൊരു അധ്യായം തുറന്ന് ഇപ്പോൾ നടക്കുന്ന പൊതു സമൂഹത്തിന്റെ വികസന നിലവാരത്തിനൊപ്പം ഈ വിഭാഗങ്ങളെ എങ്ങിനെ മാറ്റിയെടുക്കാമെന്ന് പരിശോധിക്കാനുള്ള ശ്രമമാണ് ഈ പ്രബന്ധം കൊണ്ട് ഉദ്ദേശിക്കുന്നത്.

റിസർച്ച് ഓഫീസർ, കിർടാഡ്സ്, കോഴിക്കോട്-17

76

Apex Training Institute of Kerala – IMG, Governance in the time of Nava Keralam – possibilities and constraints

Dr Anishia Jayadev

The Government of Kerala established the Kerala Institute of Public Administration at Trivandrum, with Centres at Kochi and Kozhikode right back in the mid seventies. With a view to discuss the possibilities of developing KIPA into a management institute for the State, a meeting of the Secretaries to the Government was convened on the 19th of June, 1978, which was presided over by the Chief Secretary. Professor N.S. Ramaswamy, Director of the Indian Institute of Management, Bangalore, spoke on the role and importance of management sciences to the various departments and administrative functions of the Government and this paved the way for the initiation of Institute of Management in Government as the Apex training institute of the state of Kerala. So august and learned were the master craftsperson and the perspective was very rigours and had far reaching administrative and academic consequences.

It was envisaged that the institute will be an In-Service Institute and Apex Institution for the state . It was expected to provide expertise and facilities for management education and training programmes, policy and operations research, consultancy and extension, seminars and conferences, etc. for all aspects of the State's economic and social life where management science can play an useful role. Areas of Activity Its programmes and activities shall cover all sectors of the economy and social life, departments, of the State Government and their agencies: Its resource allocation and priorities shall be such that its activities and programmes shall be highly socially relevant and productive.

Much thrust was given to the need of the institute to become autonomous in governance. It was destined to have sufficient autonomy in order to enable it to function as a professional institution capable of innovation and initiative as well as to exercise discretion and flexibility The Institute shall engage in the following kinds of programmes and activities: a) Educational Programmes- Both short-term and long-term, formal and informal. b) Training Programmes – Both short-term and long-term on techniques, functional and sectoral subjects. c) Research – On policy and operations problems. d) Consultancy and Extension (c) Research 7. The University system in the State is not attuned to research work of contemporary significance; also they are not focused on specific problems and issues. Two kinds of research may be undertaken: a) Policy Research to help the Government in evolving policies and assessing impact of policies on implementation. 11 b) Operations Research to improve efficiency and productivity at unit level Consultancy and Extension 11. Consultancy :- The Institute shall function as an in-service consulting agency for the various governmental departments and their agencies. Presently, the State Government have to depend on private organizations, or on the Institute of Management and the Staff College, for this purpose. I Publications 16. The Institute may undertake the publication of research studies, case development, etc.

With the introduction of the State Training Policy (STP) in 2004, the training strategy underwent significant changes. Some of the salient features of the new approach were systematic assessment of training needs of each Department, development of training modules, including training materials and training plans, Training of Trainers to a select sample of officers from the concerned departments, training of all categories of officials form each Department separately and rollout of programmes using Training Coordinators form the client Departments. These activities were carried out in a phased manner with the participation, involvement and support from the Departments. A Training Manager was put in place in each Department so as to ensure the smooth functioning of training courses conducted by each Departmental. Currently, IMG runs programmes, both directly through its headquarters in Thiruvananthapuram and the two Regional Centres

and in various districts through the Departmental Coordinators.

Institute of Management in Government (IMG), an autonomous body constituted by the Government of Kerala, was established in 1981 to develop managerial skills, organizational ability, leadership qualities, and decision-making skills among different categories of employees of Government, and in Public Sector undertakings. Designated as the Apex Training Institute (ATI) for the State of Kerala, IMG is now entrusted with the responsibility of training Government officials. This necessitates developing detailed training plans for various Government Departments, networking of training institutions, pooling of faculty resources, up-gradation of facilities available in these institutions and such initiatives. The Institute located at the State Capital, Thiruvananthapuram has two regional centers, one at Kochi and the other at Kozhikode.

Aims of the Institute

To create an awareness of the potential of modern management science as a major instrument for the development of economic and social activities of Government

To develop managerial skills, organizational capability, leadership and decision making skills, development planning and efficient implementation To carry on research, operational and policy, to evolve ideas and concepts appropriate to the nation and fortunate policy alternatives To foster, assist and support individuals, organizations, and institutions indirectly for the use of management science to create social awareness and make it a genuine instrument for economic development and social change in the State as well as in the region.

Training in IMG

The Glossary of Training Terms defines Training as a planned process to modify attitude, knowledge or skill through learning experiences to achieve effective performance in an activity or range of activities… to satisfy…needs of organisation'

Dale.S Bear, who authored "Personnel: the Management of People at Work" defines training as 'the organized procedure by which people learn knowledge and/or skill for a definite purpose'. Training refers to the teaching and learning activities carried on for the primary purpose of helping members of an organization acquire and apply the knowledge, skills, abilities, and attitudes needed by a particular job and organization.

Prior to the realization of this concept, since its inception from 1981, IMG was offering training programmes in different areas for different levels of functionaries in Government. This was mostly based on the Training Needs perceived by IMG and its discussion with the Heads of the Departments. The total number of programmes offered ranged from 200 to 400. But this scenario changed drastically with the advent of National training policy in mid 1990s .

State Training Policy and Programmes

The mission of the training enterprise of the Kerala State Government is the transformation of each and every employee in Government Departments and Government agencies and organizations into fully developed, duty conscious, development oriented, well-behaved, competent and motivated member of work teams who are committed to the promotion of public welfare. The expected outcome is a Public Service System for the State, the edifice of which will be built on people (customer)-focused management that allows the greatest room for their participation in decision-making, and one that is geared toward promoting continuous innovations towards the relentless pursuit of total quality in governance.

On the lines with the National Training Policy of Government of India, and in tune with the Administrative Reforms Committee report, the Government of Kerala has enacted its State Training Policy in the year 2004 with the vision "Training for All". This has become Government's mandate and IMG, which is the Apex Training Institute for the State of Kerala has been designated as the nodal agency to impart training to its departments.

From 2004 onwards, IMG has conducted comprehensive Training Needs Analysis for the Government departments and has been addressing the training needs, which emanated in the process. In 2004, during the first phase of conduct of Training Needs Analysis those departments with direct citizen interface were selected. These departments were assigned to particular members of faculty of IMG designated as Facilitators. They conducted systematic Training Needs Analysis, came up with training and non-training solutions that need to be addressed for the improvement in service delivery and performance of respective departments. On

the basis of training needs, training modules were designed for different categories of employees.

In order to ensure the departments' ownership in the conduct of training programme, a senior officer of the department was designated as Training Manager who works as a liaison between the department and the Facilitator concerned. He/she ensures the nomination of participants. Training Coordination Committee consisting of senior officers oversee the conduct of training for each department. Till this date, IMG has done the Training Needs Analysis of 55 departments, designed course modules for different categories of employees, conducted Trainer Development Programmes for employees and are conducting programmes in a decentralized manner. Those who have undergone the Trainer Development Programmes are designated Departmental Coordinators to conduct the programme in IMG or in other venues. The senior-level programmes and induction programmes are directly conducted by the Facilitator in Head Quarters or one of the Regional Centers of IMG.

Evaluation and upkeep of quality of training

At the end of each training programme a summative evaluation of the course is done by the participants using a structured format for evaluation prepared and provided by IMG. This is consolidated and major suggestions pertaining to the conduct of the programme, course design, and quality of training is incorporated in the conduct of next year's programme.

For ensuring regular update of Training Needs Analysis Document, course module, design etc., the respective facilitator conducts a workshop with all the Departmental Coordinators who have conducted at least one training programme and the core group members and make necessary changes in this regard. This is on the basis of evaluation given by participants at the end of each training programme.

Consultancy

IMG acts as a professional advisor to various government and public institutions in areas such as restructuring, recruitment, policy advice, performance gap identification, organizational development interventions etc. with a view to enhance their organizational capacity. IMG undertakes research and consultancy assignments with social orientation and commitment.

Management of the Institute

IMG is governed by a Body consisting of eminent persons drawn from State/Central Government, academia and public management system with the Chief Secretary as the President. An Executive Committee supervises the functions of the Institute, of which the Director, IMG is the Chairperson, the Secretary of the Institute is the Ex-officio Secretary of the Board of Governors and the Executive Committee. The Institute has a dedicated and competent Faculty body, with strong inter-disciplinary skills, drawn from different streams and disciplines relevant to Government. This team of proficient faculty undertakes training, research and consultancy activities of Institute. The administration and accounts are taken care of by staff members recruited directly by IMG and those who came from Secretariat and other departments on deputation.

Academic and Development Activities

There are two committees constituted for the smooth conduct of training programmes and development activities viz. Programme Committee and Planning and Development Committee.

The IMG library has books across disciplines like Management, Public Administration, Governance, Economics, Rural Development, Decentralised Planning, Health, Gender etc. Its facilities are being utilized by Government employees, research students and the public. A sizable number of periodicals are also subscribed to. It is also an appraised Research Centre of the Kerala University.

The Institute offers excellent hospitality and has a hostel with 70 rooms at Thiruvananthapuram with all modern amenities. Hostel facilities are available at both our regional centres. In Kochi there are 30 double rooms including one guest suite. At Regional Centre Kozhikode there are 27 double rooms. The Thiruvananthapuram Hostel offers health club facilities and a swimming pool.

Navakeralam and Capacity development by IMG

The Government of Kerala has launched Nava Kerala Mission in Kerala Budget 2019-20 to improve the lives of the people in the state. This initiative has been launched by the State earlier in the year 2016; it was re fabricated by the Government to develop the state, especially after the devastating floods of 2018. As part of the Nava Kerala Mission, the

Government of Kerala is trying to implement various missions in the field of housing, health, education and sanitation. The initiative by the Government of Kerala, launched as a feasible solution to the socio- economic development challenges faced by Kerala and thereby create a new Kerala through new development perspectives and prospective planning.

The Navakeralam Karma Padhathi envisages undertaking tasks of contemporary relevance to resolve the prevailing issues of the people and lay foundation for long-term reforms for the development of the state. Navakerala Karma Padhati-2 envisages achieving the set goals by mobilizing the masses on a large scale through the participatory campaigns and through coordination of the Local Self-Government Institutions, the concerned departments and agencies through the integration of Central and State Government schemes Comprises of the existing four development missions and the Rebuild Kerala Initiative (RKI) under one umbrella. The Government of Kerala have issued order G.O (P) No.10/2021/ P&EA dated 01.08.2021 regarding the formulation of NKP-2 to implement the objectives set forth with more effective coordination, integration, and evaluation methods.

The initiation of IMG into the capacity development was in late 2016 through designating the institute as the Nodal agency for evolution of the various missions and later did prepare a module for Training of Trainers of Haritha Keralam Mission. Later no specific involvement was there with respect to conduct or evaluation of the project except for conduct of STP training for the various departments who come under the missions.

The efforts of IMG towards effectively involving in the governance process by conducting a 3 day capacity building programme for the ministers of newly elected government of Kerala during September 2021. And the institute still caters to the training requirements of the departments who are directly involved in the mission such as Health, LSG, General Education, animal Husbandry, PWD, Agriculture, forestry , fisheries etc .

Constraints faced by the institute

Rapidly declining number of faculty members , non availability of professional team, lack of financial and functional autonomy in contrary for that envisaged in the perspective plan etcetera are constraining the excellence of the Institute.

Right from the start of this institution, autonomy was highlighted because the privilege of being an "Autonomous" institution is something that can make it independent to make any academics-related, administrative and financial decisions. Autonomous institutions get the freedom to think, design, analyze, and create an academic and infrastructural environment that meets their vision and mission statement. What would a senior academic administrator do if an angel came in the middle of the night and asked for one wish that would be granted right away? The most likely answer would be "more autonomy"! UNESCO defines institutional autonomy as, "a degree of self-governance, necessary for effective decision making by institutes of higher education regarding their academic work standards, management, and related activities" (Vlasova, 2019). Academic autonomy is a generic concept, implying self-governance of any and not limited to a narrow sense of designing the academic curriculum for the training programmes. If autonomy is examined closely, it also needs to percolate to the academic activities and individual members of the faculty; ideally resulting in self-governance of various degrees at all levels.

Financial management and controls are also integral to the concept of autonomy at the institutional level. In short, it would amount to the freedom to make all strategic and operational choices.

Way ahead

- Academic Autonomy involves among many other things performance appraisal of trainers with adequate weightage for research work based on quantifiable parameters; autonomy to establish linkages for academic and research collaboration in India and abroad; transparency and objectivity in the selection of faculty on an all-India basis; and
- Administrative Autonomy involves: a) management system in the institution to encourage best practices of governance; b) head of the institution to have the autonomy to determine both the rank and the number of positions of professors, as well as associate and assistant professors; c) outsourcing of non-academic activities for efficiency and effectiveness; d) e) norms of accountability to be evolved which are open, participative and data-based; and f) charter of responsibility and devolution and delegation

of authority defined for different levels within the system.

- Financial Autonomy involves among others a) provision of funds to institution in an united manner to ensure greater degree of freedom; b) undertaking consultancy assignments and sponsored research projects. Studies by Berdahl (1971, 1993) distinguish two kinds of institutional autonomies: Substantive Autonomy and Procedural Autonomy.

From the financial angle, the granting of autonomy should not be viewed as escaping from the responsibility of providing public funding (Varghese and Malik, 2015). Instead, granting of autonomy should be accompanied by financial assistance to the institutions while maintaining the freedom of the institutions to mobilize additional funds. In effect, this will help in the capacity development efforts at the institutional level.

In any institution to remain professional there should be a robust team. In the new world there should be faulty, hired consultants, training assistants, technology, research, documentation and professional assistance. In early nineties, when the three centres together conducted only 300 odd training programmes an year, there were 27 faculty members in. The permanent role and 3 faculty members from secretariat to teach service rules and in 2023 when 1500 programs are conducted throughout the state the number of regular faculty members is 5 and the rest are on deputation from other institutes who only in rare instances have the where we thoughts of serving in an academic institution. Administrative staff has also dwindled in number and so is the case of confidential assistance who support in preparation of teaching and training materials. IMG is forced to take administrative and support staff from employment exchange and their tenure is so short that they are not in a position to professionally support the capacity building research and consultancy. From its inception till early 2000 recruitment of faculty members was through open advertisement in National daily and test and interview by professionals of academic excellence. Later the recruitment procedure was changed. Now that special rules have not been formulated IMG is struggling to keep up with its excellent academic history. Only by re-investing the extent of autonomy both financial and functional can the institute continue its role on building a Nava Keralam.

References

open.liboumn.cdu/human resource management/chapter/8-4-designing-a-training programme

Perspectiveplan (https://img.kerala.gov.in/images/pdf2017/perspectiveplan.pdf)

Berdahl, R. O.Statewide coordination of higher education. Washington, D.C.: American Council on Education, 1971.

https://www.universityworldnews.com/post.php?story=20210622133956498

https://www.magna-charta.org/magna-charta-universitatum/mcu-2020

Vlasova and Inna. (2019). University Autonomy: Analysis of the International Documents. The Pedagogical Process: Theory and Practice.

Berka, W., De Groof, J., & Penneman, H. (Eds.) (2000) Autonomy in education (Vol. 3). Springer Science & Business Media.

Bjork, C. (2004). Decentralisation in education, institutional culture and teacher autonomy in Indonesia. International review of education, 50(3),

Guruz, K. (2011). University autonomy and academic freedom: A historical perspective. International Higher Education, (63).

Associate Professor, IMG, 9497571803