

മനുഷ്യവിഭവങ്ങൾ

5.1 യൂഎൽബികളിലെ മനുഷ്യശേഷിയുടെ വ്യവസ്ഥാപനം

ചുമതലകളുടെയും ഫണ്ടുകളുടെയും കൈമാറ്റത്തിനൊടൊപ്പം, സ്വയംഭരണത്തിനു പൂർണ്ണസജ്ജമായ യൂണിറ്റുകളായി യൂഎൽബികൾക്ക് ഫലപ്രദമായ പ്രവർത്തനം സുഗമമാക്കുന്നതിന് മതിയായ എണ്ണം ജീവനക്കാർ കൂടി ഉണ്ടായിരിക്കേണ്ടത് ആവശ്യമാണ്. നിർദ്ദിഷ്ട മാനദണ്ഡങ്ങൾ അടിസ്ഥാനമാക്കിയുള്ള ജീവനക്കാരുടെ ആവശ്യകത നിർണ്ണയിക്കുന്നതിന്റെയും യൂഎൽബികളിൽ ലഭ്യമായ മനുഷ്യശേഷിയുടെ പര്യാപ്തതയുടെയും ഓഡിറ്റ് നിരീക്ഷണങ്ങൾ ഇപ്രകാരമാണ്:

5.1.1 മനുഷ്യശേഷിയുടെ ആവശ്യകതയുടെ അപര്യാപ്തമായ നിർണ്ണയം

കെഎം നിയമത്തിലെ 222-ാം വകുപ്പ് പ്രകാരം, സംസ്ഥാനത്തെ മുനിസിപ്പാലിറ്റികളിൽ സേവനമനുഷ്ഠിക്കുന്ന ജീവനക്കാർക്കു വേണ്ടി ഒരു പൊതു മുനിസിപ്പൽ സർവീസ്, സർക്കാർ രൂപീകരിക്കേണ്ടതും മുനിസിപ്പാലിറ്റികളിലെ ജീവനക്കാരുടെ നിയമനവും സേവനവ്യവസ്ഥകളും നിയന്ത്രിക്കേണ്ടതുമാണ്.

മേൽപ്പറഞ്ഞ വ്യവസ്ഥ പ്രകാരം, യൂഎൽബികളിലെ ജീവനക്കാരുടെയും ഉദ്യോഗസ്ഥരുടെയും തരംതിരിവ്, നിയമനസമ്പ്രദായങ്ങൾ, സേവനവ്യവസ്ഥകൾ, ശമ്പളവും ബത്തയും, അച്ചടക്കം, പെരുമാറ്റം എന്നിവ സംസ്ഥാന സർക്കാർ നിയന്ത്രിക്കുന്നു. കേരള മുനിസിപ്പൽ കോമൺ സർവീസ് (മിനിസ്റ്റീരിയൽ ആൻഡ് റവന്യൂ ബ്രാഞ്ച്) കാളിഫിക്േഷൻ ആൻഡ് മെത്തഡ് ഓഫ് അപ്പോയിന്റ്മെന്റ് റൂൾസ്, 2001, പൊതുജനാരോഗ്യ നിയമന ചട്ടങ്ങൾ, 1972, കേരള തദ്ദേശസ്വയംഭരണ എൻജിനീയറിംഗ് സർവീസുകൾക്കുള്ള പ്രത്യേക ചട്ടങ്ങൾ, 2007 എന്നിവ യൂഎൽബികളിലെ ജീവനക്കാരുടെ നിയമനത്തെ നിയന്ത്രിക്കുന്നു.

യൂഎൽബികളിലെ വിവിധ വിഭാഗങ്ങൾ നിറവേറ്റുന്ന ചുമതലകളുടെ വിശാലമായ ചട്ടക്കൂട് പട്ടിക 5.1-ൽ പറഞ്ഞിരിക്കുന്നു:

പട്ടിക 5.1: യൂഎൽബികളിലെ വിവിധ വിഭാഗങ്ങളെ ഏല്പിച്ചിരിക്കുന്ന ചുമതലകൾ

വിഭാഗങ്ങൾ/ സെക്ഷനുകൾ	ചുമതലകൾ
പൊതുഭരണം	കൗൺസിൽ, ജനറൽ എസ്റ്റാബ്ലിഷ്മെന്റ്, തപാൽ വിതരണവും അയയ്ക്കലും, ടൈപ്പിംഗ്, നിയമപരമായ കാര്യങ്ങൾ
റവന്യൂ	നികുതി നിർണ്ണയവും പിരിവും, മുനിസിപ്പാലിറ്റിയുടെ വസ്തുക്കളിന്മേലുള്ള ഫീസ് പിരിവ്, മുനിസിപ്പാലിറ്റി കെട്ടിടത്തിന്മേലുള്ള വാടക, സ്ഥിരതാമസ സാക്ഷ്യപത്രം, ഉടമസ്ഥാവകാശ സാക്ഷ്യപത്രം, ഉടമസ്ഥാവകാശ മാറ്റം എന്നിവ നൽകുന്നത്.
പൊതുജനാരോഗ്യവും ശുചിത്വവും	ശുചീകരണപ്രവൃത്തികളുടെ മേൽനോട്ടം, ജനന-മരണ-വിവാഹങ്ങളുടെ രജിസ്ട്രേഷൻ, ഫാക്ടറികൾ, വ്യാപാരങ്ങൾ, വ്യവസായ പ്രവൃത്തികൾ, മറ്റു സേവനങ്ങൾ എന്നിവയ്ക്കുള്ള ലൈസൻസ് നൽകുന്നത്, ആശുപത്രികളുടെയും പാരാമെഡിക്കൽ സ്ഥാപനങ്ങളുടെയും രജിസ്ട്രേഷൻ, ട്യൂട്ടോറിയലുകളുടെ രജിസ്ട്രേഷൻ, മാലിന്യ നിർമ്മാർജ്ജനവുമായി ബന്ധപ്പെട്ട പദ്ധതികളുടെ നിർവ്വഹണം, പൊതുജനാരോഗ്യ ബോധവൽക്കരണ പരിപാടികളുടെയും ദാരിദ്ര്യ നിർമ്മാർജ്ജന പദ്ധതികളുടെയും മേൽനോട്ടം.

വിഭാഗങ്ങൾ/ സെക്ഷനുകൾ	ചുമതലകൾ
ധനകാര്യം/ അക്കൗണ്ട്സ്	എല്ലാ മുനിസിപ്പൽ ഫണ്ടുകളുടെയും അക്കൗണ്ടുകളുടെയും കൈകാര്യം ചെയ്യൽ, ബഡ്ജറ്റിന്റെയും വാർഷിക ധനകാര്യ സ്റ്റേറ്റ് മെന്റിന്റെയും തയ്യാറാക്കൽ, എല്ലാ വരവു ചെലവുകളും, സാമൂഹ്യസുരക്ഷാ പെൻഷൻ, റിക്കവറികൾ, മുൻകൂറുകൾ, വായ്പ, ജി.എസ്.ടി, ഓഡിറ്റ്
എൻജിനീയറിംഗ് ആൻഡ് ടൗൺ പ്ലാനിംഗ്	എല്ലാ മുനിസിപ്പൽ പണികളും, ടൗൺ പ്ലാനിംഗ് പണികളും, ബിൽഡിംഗ് പെർമിറ്റുമായി ബന്ധപ്പെട്ട പ്രവൃത്തികളും പൊതുമരാമത്തും, മുനിസിപ്പൽ വാഹനങ്ങളുടെ പരിപാലനം, ജലം-വൈദ്യുതി ചാർജ്ജുകൾ, ഭൂമി ഏറ്റെടുക്കൽ, എൻജിനീയറിംഗ് വിഭാഗത്തിന്റെ സ്ഥാപനം
വികസനം	വീകേന്ദ്രീകൃതസൂത്രണം, വാർഡ് സഭയും വികസന സെമിനാറും സംഘടിപ്പിക്കുന്നത്, പദ്ധതി അനുമതി മുതലായവയുമായി ബന്ധപ്പെട്ട എല്ലാ പ്രവൃത്തികളും .
വിവിധം	കടുംബശ്രീ, അയൻകാളി നഗര തൊഴിലുറപ്പു പദ്ധതി (ഏ.യു.ഇ.ജി.എസ്), ദേശീയ നഗര ഉപജീവന മിഷൻ (എൻ.യു.എൽ.എം) മുതലായവ
ക്ഷേമം	സാമൂഹ്യസുരക്ഷാ പെൻഷൻ, തൊഴിലില്ലായ്മ വേതനം

(അവലംബം : നഗരകാര്യ ഡയറക്ടറേറ്റ്, തിരുവനന്തപുരം നൽകിയ വിവരങ്ങൾ)

യുഎൽബികളിലെ അതിവേഗം വളരുന്ന ജനസംഖ്യയുടെ ആവശ്യങ്ങൾ നിറവേറ്റുവാൻ ജീവനക്കാരുടെ മതിയായ അംഗബലം അത്യാവശ്യമായിരുന്നു. യുഎൽബികൾ അവയുടെ പദവി ഉയർത്തുന്നതിനും പുതിയ തസ്തികകളുടെ സൃഷ്ടിയിലൂടെ സ്ഥാപനഘടന നവീകരിക്കുന്നതിനും, പ്രമേയങ്ങൾ പാസ്സാക്കി. 2014-ൽ വരുമാനത്തിന്റെയും ജനസംഖ്യയുടെയും അടിസ്ഥാനത്തിൽ മുനിസിപ്പാലിറ്റികളെ I, II, III എന്നീ ഗ്രേഡുകളായി⁵⁶ തരംതിരിച്ചുവെങ്കിലും, മുനിസിപ്പൽ കോർപ്പറേഷനുകളുടെ ഇത്തരത്തിലുള്ള ഒരു വർഗ്ഗീകരണത്തിന് ശ്രമിച്ചില്ലെന്ന് ഓഡിറ്റ് നിരീക്ഷിച്ചു. വർഗ്ഗീകരണ പ്രക്രിയയുടെ ഫലമായി, പുതുതായി രൂപീകരിച്ച 27 മുനിസിപ്പാലിറ്റികളിലും കണ്ണൂർ കോർപ്പറേഷനിലും നിലവിലുള്ള മറ്റു രണ്ട് കോർപ്പറേഷനുകളിലും⁵⁷ ഒഴികെ, നിലവിലുള്ള യുഎൽബികളിൽ പുതിയ തസ്തികകളൊന്നും സൃഷ്ടിക്കപ്പെട്ടിട്ടില്ലെന്നും കൂടി ശ്രദ്ധയിൽപ്പെട്ടു. ഒരേ ഗ്രേഡിൽപ്പെടുന്ന മുനിസിപ്പാലിറ്റികൾക്കിടയിൽപ്പോലും, ജൂനിയർ ഹെൽത്ത് ഇൻസ്പെക്ടർ ഗ്രേഡ് II, സീനിയർ ക്ലർക്ക്, ഓഫീസ് അസിസ്റ്റന്റ് മുതലായ തസ്തികകളിലെ ജീവനക്കാരുടെ എണ്ണത്തിൽ വിപുലമായ വ്യതിയാനമുള്ളതായി ഓഡിറ്റ് നിരീക്ഷിച്ചു.

യുഎൽബികളിൽ മനുഷ്യശേഷിയെ സംബന്ധിച്ചിടത്തോളം അനുവദിക്കപ്പെട്ട അംഗബലമില്ലെന്ന് ഓഡിറ്റിന്റെ ശ്രദ്ധയിൽപ്പെട്ടു. നിലവിലെ സമ്പ്രദായമനുസരിച്ച്, ഓരോ യുഎൽബികളിൽ നിന്നുമുള്ള അഭ്യർത്ഥനകൾ നഗരകാര്യ ഡയറക്ടർ സർക്കാരിലേക്ക് അയയ്ക്കുന്നതിന്റെ അടിസ്ഥാനത്തിലാണ് യുഎൽബികളിലെ നിലവിലുള്ള തസ്തികകളുടെ എണ്ണം വർദ്ധിപ്പിക്കുന്നത്. തദ്ദേശസ്വയംഭരണ സ്ഥാപനങ്ങളിലെ എൻജിനീയറിംഗ് വിഭാഗത്തിൽ മാത്രമാണ് കേഡർ അംഗബലം നിശ്ചയിച്ചതായി കാണപ്പെട്ടത്. മറ്റു വിഭാഗങ്ങളിൽ ജീവനക്കാരുടെ ആവശ്യകത നിർണ്ണയിക്കുന്നതിനുള്ള മാനദണ്ഡങ്ങളൊന്നുമില്ലായിരുന്നു. യുഎൽബികളിലെ

⁵⁶ ഒന്നാമത് എസ്.എഫ്.സിയുടെ നിർദ്ദേശത്തിന്റെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ, 1993-ൽ മുനിസിപ്പാലിറ്റികളെ വരുമാനത്തിന്റെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ ആദ്യം തരംതിരിച്ചു. 1993-നും ശേഷം, 20 വർഷത്തെ ഇടവേള കഴിഞ്ഞ് 2014-ൽ മുനിസിപ്പാലിറ്റികളുടെ ഗ്രേഡിംഗ് നടന്നു.

⁵⁷ കൊല്ലം, കോഴിക്കോട് കോർപ്പറേഷനുകൾ

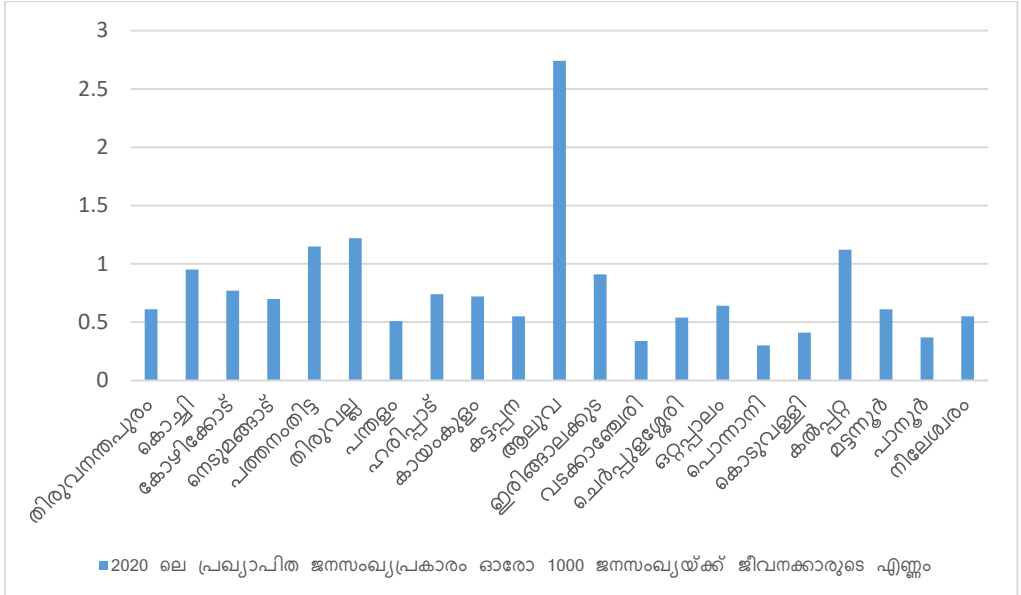
ജീവനക്കാരുടെ ആവശ്യകത ശാസ്ത്രീയമായി തിട്ടപ്പെടുത്തുന്നതിന് സർക്കാരോ പുറമെയുള്ള ഏജൻസികളോ ഒരു പ്രവൃത്തി പഠനമോ നിർണ്ണയമോ നടത്തിയിട്ടില്ല.

കഴിയുന്നതും നേരത്തെതന്നെ തസ്തിക വിന്യാസത്തിന്റെ, ശാസ്ത്രീയമായ പുനഃക്രമീകരണവും ഉറപ്പാക്കലും നടപ്പിലാക്കേണ്ടതാണെന്ന് നാലാമത് എസ്എഫ് സി ശുപാർശ ചെയ്യുകയും അത് സർക്കാർ അംഗീകരിക്കുകയും ചെയ്തു. യുഎൽബികളിലെ മനുഷ്യശേഷിയുടെ ആവശ്യകതയെപ്പറ്റി ഫലപ്രദമായ ഒരു പഠനം നടത്തേണ്ടതുണ്ടെന്നും ഇതിനുവേണ്ടി തന്മൂലം വകുപ്പിന് ഒരു ഏജൻസിയെ തിരഞ്ഞെടുക്കാമെന്നും പ്രസ്താവിച്ചുകൊണ്ടുള്ള ശുപാർശയിൻമേൽ, നടപടി വിശദീകരണ റിപ്പോർട്ട് സർക്കാർ സമർപ്പിച്ചു (2011 മാർച്ച്). എന്നാൽ, നാളിതുവരെയും ഇക്കാര്യത്തിൽ ഒരു നടപടിയും എടുത്തിട്ടില്ല (2021 മാർച്ച്).

നഗരകാര്യഡയറക്ടർ (ഡിയുഎ) ഓഡിറ്റിന് സമർപ്പിച്ച വിവരങ്ങൾ പ്രകാരം, 2020 മാർച്ച് 31 വരെ, യുഎൽബികളിൽ നിലവിലുള്ള 7736 തസ്തികകൾക്കെതിരെ, 6754 പേരെയാണ് നിയമിച്ചത്. സംസ്ഥാനത്ത് 982 ഒഴിവുകളുള്ളതിൽ 123 എണ്ണം (12.52 ശതമാനം) യുഎൽബികളിലെ എൻജിനീയറിംഗ് വിഭാഗത്തിലാണുള്ളതെന്ന് സർക്കാരിന്റെ തന്മൂലം വകുപ്പ് റിപ്പോർട്ട് ചെയ്തു. മുനിസിപ്പാലിറ്റികളുടെ ഗ്രേഡ് ഉയർത്തിയപ്പോൾ (2014 ജൂലൈ), മുനിസിപ്പാലിറ്റികളുടെ പരിഷ്കരിച്ച ഗ്രേഡ് പ്രകാരമുള്ള തസ്തികകൾ അനുവദിക്കപ്പെട്ടിട്ടില്ലെന്ന് കൂടി ഡിയുഎ പ്രസ്താവിച്ചു (2021 ഏപ്രിൽ). അതിനാൽ, മുനിസിപ്പാലിറ്റികൾ / കോർപ്പറേഷനുകൾക്ക് അവയുടെ ഗ്രേഡ് അനുസരിച്ചുള്ള പ്രത്യേക തസ്തിക വിന്യാസം ഇല്ല.

2020-ലെ പ്രഖ്യാപിത ജനസംഖ്യ പ്രകാരം 21 തെരഞ്ഞെടുത്ത യുഎൽബികളിൽ, ഓരോ 1000 ജനസംഖ്യയ്ക്കുള്ള ജീവനക്കാരുടെ എണ്ണം⁵⁸ വിശകലനം ചെയ്തപ്പോൾ, ചാർട്ട് 5.1-ൽ കാണിച്ചിരിക്കുന്നത് പോലെ 0.3 നും 2.74 നും ഇടയിൽ ആണെന്ന് കണ്ടു.

ചട്ടിക 5.1: പ്രഖ്യാപിത ജനസംഖ്യയ്ക്കെതിരെയുള്ള ജീവനക്കാരുടെ എണ്ണം



(അവലംബം: യുഎൽബികൾ നൽകിയ വിവരങ്ങൾ)

ആലുവ മുനിസിപ്പാലിറ്റിയിൽ ഓരോ 1000 ജനസംഖ്യയ്ക്ക് 2.74 ജീവനക്കാർ ഉണ്ടെന്നിരിക്കെ, 17 യുഎൽബികളിൽ ഓരോ 1000 ജനസംഖ്യയ്ക്ക് ഒന്നിൽ കുറവ് എണ്ണം ജീവനക്കാരാണുണ്ടായിരുന്നത്. മൂന്ന് യുഎൽബികളിൽ മാത്രമാണ് ഓരോ 1000

⁵⁸ തന്മൂലം വകുപ്പിലെ എൻജിനീയറിംഗ് വിഭാഗം ഒഴികെ

ജനസംഖ്യയ്ക്ക് ഒന്നിനും രണ്ടിനും ഇടയിൽ ജീവനക്കാർ ഉണ്ടായിരുന്നത്. ജീവനക്കാരുടെ ക്ഷാമം സാമൂഹിക സേവനങ്ങൾ പ്രദാനം ചെയ്യുന്നതിന്റെ ഗുണത്തെ പ്രതികൂലമായി ബാധിക്കും.

തദ്ദേശസ്ഥാപനങ്ങൾക്ക് അധികാരങ്ങൾ കൈമാറിയത് മുഴുവനായും ഫലപ്രദമാകണമെങ്കിൽ തസ്തികാമാനദണ്ഡങ്ങൾ, നിയമനം മുതലായവ തീരുമാനിക്കുന്നതിലെ തദ്ദേശസ്ഥാപനങ്ങളുടെ പങ്കാളിത്തം നിർബന്ധമാണെന്ന് ഓഡിറ്റ് നിരീക്ഷിച്ചു. സർക്കാരിന്റെ മുൻ അനുമതി കൂടാതെ ഒരു മുനിസിപ്പാലിറ്റിയുടെയും സർവ്വീസിൽ ഒരു തസ്തികയും സൃഷ്ടിക്കാൻ പാടില്ലാത്തതാണെന്ന് കെഎം നിയമത്തിലെ 223-ാം വകുപ്പ് വ്യക്തമായി വാദിക്കുമ്പോൾ, തദ്ദേശസ്ഥാപനങ്ങളിലെ മനുഷ്യശേഷിയുടെ കുറവിനെ സർക്കാർ പരമാവധി മുൻഗണന കൊടുത്ത് പരിഗണിക്കേണ്ടതുണ്ട്. ആവശ്യത്തിന് ജീവനക്കാർ തദ്ദേശസ്ഥാപനങ്ങളിൽ ഇല്ലാതെ വന്നാൽ യുഎൽബികളിൽ ഫലപ്രദമായ ഒരു സ്വയംഭരണസംവിധാനം ഉറപ്പാക്കുക എന്ന ലക്ഷ്യം അട്ടിമറിക്കപ്പെടും.

എക്സിറ്റ് കോൺഫറൻസിൽ (2021 നവംബർ), തസ്വഭവ എസിഎസ് ഓഡിറ്റ് നിരീക്ഷണം സ്വീകരിക്കുകയും, കാലക്രമേണ ഉത്തരവാദിത്വങ്ങൾ വികസിക്കുകയും വ്യാപ്തികൂടുകയും ചെയ്യുന്നതിനാലും ആവശ്യങ്ങൾ നിറവേറ്റുന്നതിനുള്ള വിഭവങ്ങൾ പരസ്പര പൂരകമല്ലാത്തതിനാലും യുഎൽബികൾക്ക് അമിതഭാരം ഏൽക്കേണ്ടിവരുകയാണെന്ന് സൂചിപ്പിക്കുകയും ചെയ്തു.

5.1.2 ജീവനക്കാരുടെ നിയമനത്തിലെ അപര്യാപ്തകൾ

യുഎൽബികളെ ശക്തിപ്പെടുത്തുന്നതിനു വേണ്ടി 74-ാമത് സിഎഎ നടപ്പിലാക്കുവാൻ നാളിതുവരെ നടപടികൾ സ്വീകരിച്ചിട്ടും, യുഎൽബികളിലെ ജീവനക്കാരുടെയും ഉദ്യോഗസ്ഥരുടെയും തരംതിരിക്കൽ, നിയമനരീതി, സേവനവ്യവസ്ഥകൾ, ശമ്പളവും വേതനവും, അച്ചടക്കവും പെരുമാറ്റവും, എന്നിവയുടെ മേൽ സർക്കാർ ഇപ്പോഴും നിയന്ത്രണം ഏർപ്പെടുത്തുന്നു.

ജീവനക്കാരെ റിക്രൂട്ട് ചെയ്യുന്നതിന് വേണ്ടി യുഎൽബികൾ ഡിയുഎക്ക് ഒഴിവുകൾ റിപ്പോർട്ട് ചെയ്യുകയും അത് കേരള പബ്ലിക് സർവീസ് കമ്മീഷന് (കെ.പി.എസ്.സി) അയയ്ക്കുകയും ചെയ്യുന്നു. താഴെ കൊടുത്തിരിക്കുന്നത് പോലെ, യുഎൽബികൾ ഒഴിവുകൾ റിപ്പോർട്ട് ചെയ്യുന്നതിലും, കെ.പി.എസ്.സിക്കു ഒഴിവുകൾ നിശ്ചയിച്ച് അയയ്ക്കുന്നതിലും റിക്രൂട്ട്മെന്റിന്റെ മുഴുവൻ പ്രക്രിയ പൂർത്തിയാക്കുന്നതിലും ആളുകളെ നിയമിക്കുന്നതിലും വിശദീകരിക്കപ്പെടാത്ത കാലതാമസമുണ്ടായി.

- യുഎൽബികളിൽ നിന്നും ഡിയുഎയ്ക്ക് ലഭിച്ച പ്രൊപ്പോസലുകൾ കെ.പി.എസ്.സിക്ക് അയയ്ക്കുന്നതിൽ 169 ദിവസങ്ങൾ വരെ നീണ്ട കാലതാമസമുണ്ടായി.
- തസ്തികകൾ വിജ്ഞാപനം ചെയ്യുന്നത് മുതൽ ഉദ്യോഗാർത്ഥികളെ തിരഞ്ഞെടുക്കുന്നത് വരെയുള്ള മുഴുവൻ പ്രക്രിയയുടെയും പൂർത്തീകരണത്തിന് കെ.പി.എസ്.സി ആകെ 22 മുതൽ 1640 ദിവസങ്ങൾ വരെ സമയമെടുത്തു.
- കെ.പി.എസ്.സിയിൽ നിന്നും സെലക്ഷൻ ലിസ്റ്റ് ലഭിച്ചശേഷം ഡിയുഎയിൽ നിന്നും ജീവനക്കാർക്ക് നിയമനം ലഭിക്കുന്നതിന് ആറ് മുതൽ 595 ദിവസത്തെ ഇടവേള ഉണ്ടായി.

5.1.21 നഗര തദ്ദേശസ്വയംഭരണങ്ങളിലെ ജീവനക്കാരുടെ അപര്യാപ്തത

പട്ടിക 5.2-ൽ കാണിച്ചിരിക്കുന്നത് പോലെ, യൂഎൽബികളിലെ നിലവിലുള്ള തസ്തികകൾക്കെതിരെ ജീവനക്കാരുടെ ഗണ്യമായ കുറവുണ്ടെന്ന് ഓഡിറ്റ് നിരീക്ഷിച്ചു.

പട്ടിക 5.2 : 2021 മാർച്ച് 31-ൽ സംസ്ഥാനത്തെ യൂഎൽബികളിൽ നിലവിലുള്ള തസ്തികകളും യഥാർത്ഥത്തിലുള്ള ജീവനക്കാരുടെ അംഗബലവും

വിഭാഗവും തരവും	നിലവിലുള്ള തസ്തികകൾ	നിയമനം	ഒഴിവുള്ള തസ്തികകൾ
ജനറൽ	3655	3323	332
റവന്യൂ	1018	948	70
ആരോഗ്യം	1847	1410	437
മുനിസിപ്പൽ സെക്രട്ടറിമാർ/ അസിസ്റ്റന്റ് സെക്രട്ടറിമാർ	99	79	20
ആകെ	6619	5760	859

(അവലംബം: നഗരകാര്യ ഡയറക്ടറേറ്റ് നൽകിയ വിവരങ്ങൾ, ഇതിൽ എൻജിനീയറിംഗ് വിഭാഗത്തെ സംബന്ധിക്കുന്ന വിവരങ്ങൾ ഉൾക്കൊള്ളുന്നില്ല)

പട്ടിക 5.3-ൽ പറയും പ്രകാരം, തസ്തിക വകുപ്പ് കേരള സർക്കാർ നൽകിയ വിവരങ്ങളിൽ വെളിപ്പെടുത്തിയതുപോലെ, യൂഎൽബികളിലെ എൻജിനീയറിംഗ് വിഭാഗത്തിൽ അനുവദിക്കപ്പെട്ട 1117 അംഗബലത്തിനെതിരെ 994 ജീവനക്കാർ മാത്രമാണുള്ളത്.

പട്ടിക 5.3 : സംസ്ഥാനത്തെ യൂഎൽബികളിലെ എൻജിനീയറിംഗ് വിഭാഗത്തിൽ അനുവദിക്കപ്പെട്ട അംഗബലവും നിലവിലുള്ള ജീവനക്കാരും

ക്രമ നമ്പർ	തസ്തിക	അനുവദിക്കപ്പെട്ട അംഗബലം	നിലവിലുള്ള ജീവനക്കാർ
1	സൂപ്രണ്ടിംഗ് എൻജിനീയർ	6	6
2	എക്സിക്യൂട്ടീവ് എൻജിനീയർ	20	19
3	അസിസ്റ്റന്റ് എക്സിക്യൂട്ടീവ് എൻജിനീയർ	52	41
4	അസിസ്റ്റന്റ് എൻജിനീയർ	179	169
5	ഓവർസീയർ ഗ്രേഡ് I	262	227
6	ഓവർസീയർ ഗ്രേഡ് II	221	190
7	ഓവർസീയർ ഗ്രേഡ് III	350	318
8	ക്ലർക്ക്	27	24
	ആകെ	1117	994

(അവലംബം: തസ്തിക ചീഫ് എൻജിനീയർ നൽകിയ വിവരങ്ങൾ)

നിർബന്ധിത ചുമതലകൾ നടപ്പിലാക്കുന്നതിന് രൂപകൽപന ചെയ്യപ്പെടുന്ന പദ്ധതികളുടെ ആസൂത്രണത്തിലും നിർവ്വഹണത്തിലും യൂഎൽബികളിലെ എൻജിനീയറിംഗ് വിഭാഗം നിർണ്ണായകമായ പങ്ക് വഹിക്കുന്നതിനാൽ, ജീവനക്കാരുടെ അപര്യാപ്തത, പദ്ധതികൾ യഥാസമയം നിർവ്വഹിക്കുന്നതിലും അവയുടെ പരിണിതഫലത്തിന്റെ ഗുണം വാഗ്ദാനം ചെയ്യുന്നതിലും പ്രശ്നങ്ങൾ ഉണ്ടാക്കിയേക്കാം. സാങ്കേതിക വൈദഗ്ദ്ധ്യം ആവശ്യപ്പെടുന്ന തസ്തികകളിലെ ഒഴിവ് നികത്താത്തത് അംഗീകരിക്കപ്പെട്ട അടിസ്ഥാനസൗകര്യ പദ്ധതികളുടെ നിർവ്വഹണത്തിന്റെ

സമയനിഷ്ഠയെയും കാര്യക്ഷമതയെയും പ്രതികൂലമായി ബാധിച്ചേക്കാം. അദ്ധ്യായം III-ൽ സൂചിപ്പിച്ചിരിക്കുന്നതുപോലെ, തൃശ്ശൂർ കോർപ്പറേഷൻ ഒഴികെയുള്ള എല്ലാ കോർപ്പറേഷനുകളിലും ജലവിതരണം പോലുള്ള ചുമതലകൾ പാരാസ്റ്റേറ്റൽ ഏജൻസികൾ മുഖേനയാണ് കൈകാര്യം ചെയ്യുന്നത്. പല മുനിസിപ്പാലിറ്റികളിലും സർക്കാർ നൽകിയ ജീവനക്കാർ ചില ചുമതലകൾ കൈകാര്യം ചെയ്യുന്നത് തുടരുന്നത് ദൈത ഉത്തരവാദിത്വം കാരണം ആശയവൈരുദ്ധ്യത്തിന്റെ അപകടസാധ്യത ഉണ്ടാക്കാം.

അധിക മനുഷ്യവിഭവങ്ങൾക്കുള്ള ആവശ്യത്തിനും നിർദ്ദിഷ്ട പദ്ധതികൾക്കും ഇടപെടലുകൾക്കും വേണ്ടി പ്രത്യേക നൈപുണ്യശേഷി ഏറ്റെടുക്കാൻ തദ്ദേശ സർക്കാരുകളെ പ്രാപ്തമാക്കുന്നതിന് സംസ്ഥാനം തുടർച്ചയായി പ്രതികരിച്ചുകൊണ്ടിരിക്കുകയാണെന്ന് സർക്കാർ മറുപടി നൽകി (2021 ഡിസംബർ). കേരളം അതിന്റെ സമ്പന്നമായ സാമൂഹിക വിഭവങ്ങൾ ഉപയോഗപ്പെടുത്തുകയും, സ്ഥിരജോലിയില്ലാതെ തദ്ദേശീയമായി ലഭ്യമായ മനുഷ്യവിഭവശേഷി ഉപയോഗപ്പെടുത്താൻ പ്രാപ്തമാക്കുന്ന ഇടപെടലിന്റെയും സഹകരണത്തിന്റെയും പുത്തൻ രീതികൾ കണ്ടെത്തുകയും ചെയ്യുന്നുണ്ടെന്നും പ്രസ്താവിക്കുകയുണ്ടായി.

ഇടപെടലിന്റെ പുത്തൻ രീതികൾ നിർദ്ദിഷ്ട പദ്ധതികൾക്ക് മാത്രമായി പരിമിതപ്പെടുത്തിയിരിക്കുന്നുവെന്നും, കൈമാറപ്പെട്ട എല്ലാ ചുമതലകളുടെയും അടിസ്ഥാനത്തിൽ യൂഎൽബികളെ സജ്ജമാക്കുവാനോ അവയെ ശരിയായ അർത്ഥത്തിൽ സ്വയം ഭരണസ്ഥാപനങ്ങളായി രൂപപ്പെടുത്തുവാനോ പര്യാപ്തമല്ലെന്നും ഓഡിറ്റ് നിരീക്ഷിച്ചു.