



പതിമൂന്നാം കേരള നിയമസഭ

**യുവജനക്ഷേമവും യുവജനകാര്യവും സംബന്ധിച്ച സമിതി
(2011-2014)**

ഒന്നാമത് റിപ്പോർട്ട്

(2012 ഡിസംബർ 20-ാം തീയതി സഭയിൽ സമർപ്പിച്ചത്)

കേരള നിയമസഭാ സെക്രട്ടേറിയറ്റ്

തിരുവനന്തപുരം

2012

പതിമൂന്നാം കേരള നിയമസഭ

യുവജനക്ഷേമവും യുവജനകാര്യവും സംബന്ധിച്ച സമിതി
(2011-2014)

ഒന്നാമത് റിപ്പോർട്ട്

(സ്വകാര്യ മേഖലയിലെ നഴ്സുമാരുടെ പ്രശ്നങ്ങൾ
സംബന്ധിച്ച്)

(2012 ഡിസംബർ 20-ാം തീയതി സഭയിൽ സമർപ്പിച്ചത്)

ഉള്ളടക്കം

		പേജ്
സമിതിയുടെ ഘടന	..	v
ആമുഖം	..	vii
റിപ്പോർട്ട്	..	1
അനുബന്ധം I	..	11
അനുബന്ധം II	..	22
അനുബന്ധം III	..	23

സമിതിയുടെ ഘടന

അദ്ധ്യക്ഷൻ :

ശ്രീ. ജോസഫ് വാഴക്കൽ

അംഗങ്ങൾ :

ശ്രീ. അൻവർ സാദത്ത്

ശ്രീ. വി. റ്റി. ബൽറാം

ശ്രീ. ജി. എസ്. ജയലാൽ

ശ്രീ. ആർ. രാജേഷ്

ശ്രീ. റ്റി. വി. രാജേഷ്

ശ്രീ. ബി. സത്യൻ

ശ്രീ. ഷാഫി പറമ്പിൽ

ശ്രീ. കെ. എം. ഷാജി.

നിയമസഭാ സെക്രട്ടേറിയറ്റ് :

ശ്രീ. പി. ഡി. ശാരംഗധരൻ, സെക്രട്ടറി

ശ്രീ. കെ. സി. ജോസഫ് കുട്ടി, ജോയിന്റ് സെക്രട്ടറി

ശ്രീ. കെ. ബാലമുരളി കുഷ്ണൻ, ഡെപ്യൂട്ടി സെക്രട്ടറി

ശ്രീമതി എസ്. ബിന്ദു, അണ്ടർ സെക്രട്ടറി.

ആമുഖം

യുവജനക്ഷേമവും യുവജനകാര്യവും സംബന്ധിച്ച സമിതി (2011-14) യുടെ അദ്ധ്യക്ഷനായ ഞാൻ സമിതി അധികാരപ്പെടുത്തിയതനുസരിച്ച് സമിതിയുടെ ഒന്നാമത് റിപ്പോർട്ട് സമർപ്പിക്കുന്നു.

സംസ്ഥാനത്തെ ആരോഗ്യ സേവന രംഗത്ത് സുപ്രധാന പങ്ക് വഹിക്കുന്ന സ്വകാര്യ ആശുപത്രികളിലെ നഴ്സുമാർ അഭിമുഖീകരിക്കുന്ന പ്രശ്നങ്ങൾ നിരവധിയാണ്. കാലാനുസൃതമായ സേവന വേതന പരിഷ്കാരങ്ങളോ തൊഴിൽപരമായ ഉന്നതിയോ സ്വകാര്യ നഴ്സിംഗ് മേഖലയിൽ കടന്നുവന്നിട്ടില്ല. പഠനത്തിനും തൊഴിലിനുമായി നഴ്സിംഗ് തെരഞ്ഞെടുത്ത്, പലപ്പോഴും വായ്പയെടുത്ത് പഠനം പൂർത്തിയാക്കിയിട്ടും മാന്യമായി ജീവിക്കുവാനുള്ള സാഹചര്യം ലഭിക്കാത്ത ധാരാളം യുവജനങ്ങളുടെ പരാതികൾ സമിതിക്ക് ലഭിക്കുകയുണ്ടായി. സ്വകാര്യ ആശുപത്രികളിലെ നഴ്സുമാരുടെ ക്ഷേമം ഉറപ്പുവരുത്തുന്നതിനായി ഈ മേഖലയിൽ നിലനിൽക്കുന്ന പ്രശ്നങ്ങൾ സമിതി പഠനവിധേയമാക്കുകയും ആരോഗ്യ കുടുംബ ക്ഷേമം, തൊഴിൽ, യുവജനക്ഷേമം എന്നീ വകുപ്പുകളിൽ നിന്നും നഴ്സിംഗ് കൗൺസിൽ രജിസ്ട്രാർ, വിവിധ നഴ്സിംഗ് സംഘടനകൾ എന്നിവരിൽനിന്നും തെളിവെടുപ്പ് നടത്തുകയും ചെയ്തു. സമിതി നടത്തിയ പഠനത്തിന്റെയും തെളിവെടുപ്പിന്റെയും അടിസ്ഥാനത്തിൽ സമിതി കണ്ടെത്തിയ വിവിധ പ്രശ്നങ്ങളും അവയിൽ നേലുള്ള ശുപാർശകളും ഉൾക്കൊള്ളിച്ചുകൊണ്ട് തയ്യാറാക്കിയതാണ് ഈ റിപ്പോർട്ട്.

2012 ഡിസംബർ 18-ാം തീയതി ചേർന്ന യോഗത്തിൽ സമിതി ഈ റിപ്പോർട്ട് അംഗീകരിച്ചു.

കേരള നിയമസഭാ സെക്രട്ടേറിയറ്റ്,
2012 ഡിസംബർ 20.

ജോസഫ് വാഴക്കൻ,
അദ്ധ്യക്ഷൻ,
യുവജനക്ഷേമവും യുവജനകാര്യവും
സംബന്ധിച്ച സമിതി.

സ്വകാര്യ മേഖലയിലെ നഴ്സുമാരുടെ പ്രശ്നങ്ങൾ

റിപ്പോർട്ട്

1. ആധുനിക കാലത്ത് നൂതന ചികിത്സാ രീതികൾ നിലവിൽ വന്നെങ്കിലും രോഗാതുരതകളും കുടിവരുന്നൂ എന്ന വൈരുദ്ധ്യമാണ് ആഗോള വ്യാപകമായി ദൃശ്യമായിക്കൊണ്ടിരിക്കുന്നത്. മനുഷ്യന് തന്റെ രോഗാവസ്ഥയിൽ ചികിത്സയും ശുശ്രൂഷയും ആവശ്യമായി വരുന്നു. മരുന്നുകൾക്കൊപ്പം ശ്രദ്ധയോടെയുള്ള പരിചരണവും ഉണ്ടെങ്കിൽ മാത്രമേ ആരോഗ്യപൂർണ്ണമായ ജീവിതം സാധ്യമാകൂ. ആതുര ശുശ്രൂഷയുടെ പ്രാധാന്യം നാം മനസ്സിലാക്കുന്നതും ഈ അവസരത്തിലാണ്.

2. വേദനിക്കുന്നവരെ പരിചരിക്കുക എന്നതും കനിയും കാര്യവുമുമാണ് കാട്ടുക എന്നതും മഹത്കർമ്മമാണ്. 'ആതുര ശുശ്രൂഷ ദൈവ പൂജയാണ്' എന്ന സന്ദേശം നൽകിക്കൊണ്ട് തൊഴിൽപരമായ അന്തസ്സ് സൃഷ്ടിച്ച് നഴ്സിംഗ് മേഖലയ്ക്ക് സമൂഹത്തിൽ ഉന്നത സ്ഥാനം നേടിത്തന്ന 'വിളക്കേന്തിയ വനിത'യായ ഫ്ളോറൻസ് നൈറ്റിംഗേലിനെ ലോകം എന്നും ആദരവോടെ സ്മരിക്കുന്നു. ആതുര ശുശ്രൂഷ എന്ന മഹത്തായ ജോലി ക്ഷമയോടും ഉത്തരവാദിത്വത്തോടും ത്യാഗപൂർണ്ണമായ മനസ്സോടുംകൂടി നിർവഹിക്കുന്ന നഴ്സുമാരെ ഭൂമിയിലെ മാലാഖമാർ എന്ന് വിശേഷിപ്പിക്കുന്നതിൽ അതിശയോക്തി ഒട്ടും തന്നെയില്ല.

3. കേരളത്തിൽ ആരോഗ്യ സേവന രംഗത്ത് ഏറ്റവും അധികം ആളുകൾ ജോലി ചെയ്യുന്നതും എന്നാൽ ഏറെ ചൂഷണങ്ങൾ നടക്കുന്നതുമായ ഒരു മേഖലയാണ് നഴ്സിംഗ്. സംസ്ഥാനത്തെ ജനങ്ങളുടെ ആരോഗ്യ പരിപാലന രംഗത്ത് സ്വകാര്യ ആശുപത്രികളുടെ പങ്ക് വളരെ വലുതാണ്. കേരളത്തിൽ ഏതാണ്ട് അരലക്ഷത്തോളം നഴ്സുമാർ ജോലി ചെയ്യുന്നുണ്ട്. അതിൽ ഏകദേശം നാല്പതിനായിരത്തോളവും സ്വകാര്യ മേഖലയിലാണ്. കേരളത്തിനകത്തും പുറത്തുമുള്ള സ്ഥാപനങ്ങളിൽ നിന്ന് കാൽലക്ഷത്തിലധികം വിദ്യാർത്ഥികൾ ഓരോ കൊല്ലവും നഴ്സിംഗ് ഡിപ്ലോമയോ ബിരുദമോ നേടുന്നു. എന്നാൽ ആതുര ശുശ്രൂഷാ രംഗത്ത് തികഞ്ഞ അർപ്പണബോധത്തോടും ആത്മാർത്ഥതയോടും കൂടി നിർണ്ണായകമായ സേവനം നൽകുന്ന നഴ്സുമാർക്ക് അർഹതപ്പെട്ട സേവന വേതന വ്യവസ്ഥകളോ അനുകൂല തൊഴിൽ സാഹചര്യങ്ങളോ ജോലി സുരക്ഷയോ ലഭ്യമാകുന്നില്ല.

4. കാലത്തിനൊത്ത സേവന വേതന പരിഷ്കാരങ്ങൾ കടന്നുവരാത്ത മേഖലകളിലൊന്നാണ് സ്വകാര്യ ആശുപത്രികളിലെ നഴ്സുമാരുടേത്. നിയമസഭ പാസ്സാക്കിയ മിനിമം വേതന നിയമംപോലും പല സ്വകാര്യ ആശുപത്രികളും നടപ്പാക്കുന്നില്ല. തൊഴിൽ സ്ഥലത്തെ ചൂഷണത്തിന്റെ ഫലമായി മാനസികവും ശാരീരികവും വൈകാരികവുമായ സമ്മർദ്ദങ്ങൾ നേരിടേണ്ടിവരുന്നത് നഴ്സുമാരുൾപ്പെടെയുള്ള സ്വകാര്യ ആശുപത്രി ജീവനക്കാരിൽ അസംതൃപ്തി ഉളവാക്കുന്നു. ഇത് ചികിത്സയുടെ നിലവാരത്തെയും ബാധിക്കുന്നു. ഓരോ ജോലിക്കാരന്റെയും അവകാശങ്ങളും കർത്തവ്യങ്ങളും തമ്മിൽ പരസ്പരം ബന്ധപ്പെട്ടു കിടക്കുന്നു. കേരള ചരിത്രത്തിലാദ്യമായി സ്വകാര്യ ആശുപത്രികളിലെ നഴ്സുമാർ ജോലി ബഹിഷ്കരിച്ച് സമരമുഖത്തിറങ്ങിയതിനാൽ രോഗികൾക്ക് യഥാസമയം ചികിത്സ ലഭിക്കാതെ

വന്നത് നഴ്സുമാരുടെ പ്രശ്നം അടിയന്തിരമായും സമയബന്ധിതമായും പരിഹരിക്കേണ്ടതിന്റെ ആവശ്യകതയിലേക്കാണ് നമ്മുടെ ശ്രദ്ധ ക്ഷണിക്കുന്നത്. വെറുമൊരു തൊഴിൽ പ്രശ്നം മാത്രമായി ഇതിനെ നിസ്സാരവൽക്കരിക്കുവാൻ സാധിക്കുകയില്ല എന്ന് സമിതി കരുതുന്നു. അതിനാലാണ് നഴ്സിംഗ് മേഖലയിൽ നിലനിൽക്കുന്ന പ്രശ്നങ്ങളെക്കുറിച്ച് പഠിക്കുവാൻ യുവജനക്ഷേമവും യുവജനകാര്യവും സംബന്ധിച്ച സമിതി തീരുമാനിച്ചത്.

5. കേരളത്തിലെ സ്വകാര്യ ആശുപത്രികളിൽ ജോലി ചെയ്യുന്ന നഴ്സുമാർക്ക് വളരെ തൃപ്തമായ വേതനമാണ് ലഭിക്കുന്നത് എന്ന് സമിതി മനസ്സിലാക്കുന്നു. സംസ്ഥാനത്തെ പാവപ്പെട്ടവരും ഇടത്തരം കുടുംബങ്ങളിൽ നിന്നുള്ളവരുമായ കുട്ടികളാണ് നഴ്സിംഗ് പഠനമെന്ന പൗദീസ തേടി പോകുന്നവരിൽ അധികവും. നഴ്സിംഗ് വിദ്യാഭ്യാസരംഗം ഏതാണ്ട് പൂർണ്ണമായും സ്വാശ്രയ മേഖല കൈയ്യടക്കിയതോടെ വിദ്യാഭ്യാസ ചെലവും കുടിയിട്ടുണ്ട്. ഇതോടെ വിദ്യാർത്ഥികൾക്ക് ബാങ്ക് വായ്പകളെ ആശ്രയിക്കേണ്ടിവരുന്നു. ലക്ഷങ്ങൾ വിദ്യാഭ്യാസ വായ്പ വാങ്ങി കേരളത്തിനകത്തും പുറത്തുമുള്ള സ്വകാര്യ നഴ്സിംഗ് കോളേജുകളെ ശരണം പ്രാപിക്കുന്നതോടെ വിദ്യാഭ്യാസ കാലയളവിൽ തന്നെ ഇവർ കടക്കണിയിലകപ്പെട്ടു പോകുന്നു. വിദ്യാഭ്യാസ വായ്പ ലഭിക്കാത്ത പലരും മറ്റ് ബാങ്ക് വായ്പകളെയോ സ്വകാര്യ പണമിടപാട് സ്ഥാപനങ്ങളെയോ ആശ്രയിക്കേണ്ടിവരുന്നു. എന്നാൽ ചുരുക്കം ചിലർക്കുമാത്രമേ മെച്ചപ്പെട്ട തൊഴിൽ മേഖലകൾ കണ്ടെത്താൻ സാധിക്കുന്നുള്ളൂ. മറ്റുള്ളവർ തൃപ്തമായ വേതനത്തിന് സ്വകാര്യ സ്ഥാപനങ്ങളിൽ ജോലി ചെയ്യേണ്ടിവരുന്നു. മാസം അയ്യായിരം രൂപയെങ്കിലും വായ്പാ തിരിച്ചടവിനുവേണ്ടി വരുമ്പോൾ സ്വകാര്യ ആശുപത്രികളിൽ അത്രയുമോ അതിൽകുറവോ വേതനം വാങ്ങുന്ന ഇവർക്കുമുന്നിൽ വായ്പാ തിരിച്ചടവ് ഒരു വലിയ പ്രശ്നമായി മാറുന്നു. ഇത് ജപ്തി നടപടികൾക്കുവരെ വഴിവയ്ക്കുന്നു.

6. സ്വകാര്യ ആശുപത്രികളിലെ നഴ്സുമാർക്ക് മിനിമം വേതനം ഉറപ്പാക്കുന്നതിനായി 16-12-2009-ൽ സ. ഉ. (എം എസ്.) 174/2009/തൊഴിൽ നമ്പർ ഉത്തരവ് പ്രകാരം സർക്കാർ വിജ്ഞാപനം പുറപ്പെടുവിച്ചിട്ടുണ്ടെങ്കിലും (അനുബന്ധം I) ഇതുപോലും അവർക്ക് നൽകുന്നില്ല. വാസ്തവത്തിൽ പ്രൊഫഷണൽ യോഗ്യതയും രോഗികളുടെ അസുഖം മാറ്റുന്നതിന് ഡോക്ടർമാരുടെ നിർദ്ദേശം പാലിക്കുന്നതിലും രോഗിയുടെ അവസ്ഥ നിരീക്ഷിച്ച് വിവരങ്ങൾ ഡോക്ടർമാരുടെ ശ്രദ്ധയിൽ കൊണ്ടുവരുന്നതിലും നഴ്സുമാർ വഹിക്കുന്ന മഹത്തായ പങ്കും കണക്കിലെടുക്കുമ്പോൾ സർക്കാർ നിശ്ചയിച്ചിരിക്കുന്ന കുറഞ്ഞവേതനത്തേക്കാൾ വളരെ കൂടിയ നിരക്കിൽ വേണം ഇവർക്ക് വേതനം നൽകുവാൻ എന്ന് സമിതി കരുതുന്നു. പല സ്വകാര്യ ആശുപത്രികളും ശമ്പളം കുട്ടി നൽകാനെന്ന വ്യാജേന രോഗികളിൽ നിന്നും നഴ്സിംഗ് കെയർ ഇനത്തിൽ വൻതുക ഇടംകൊടുക്കുന്നുണ്ടെങ്കിലും നഴ്സിംഗ്/പാരാമെഡിക്കൽ ജീവനക്കാർക്ക് ന്യായമായ വേതനം നൽകുന്നില്ല. കേരളത്തിൽ മറ്റെല്ലാ മേഖലകളിലും ഉയർന്ന വേതനം നിലനിൽക്കുമ്പോൾ പ്രൊഫഷണൽ യോഗ്യത നേടി ഏറെ ശ്രദ്ധയോടെ മനുഷ്യജീവൻ നിലനിർത്തുന്നതുമായി ബന്ധപ്പെട്ട ജോലികൾ ചെയ്യുന്ന നഴ്സുമാർക്ക് തൃപ്തമായ വേതനം നൽകുന്നത്

ന്യായീകരിക്കത്തക്കതല്ല എന്ന് സമിതി വിശ്വസിക്കുന്നു. ആയതിനാൽ നഴ്സുമാരുടെ ഉത്തരവാദിത്വവും ജോലിയുടെ സ്വഭാവവും കണക്കിലെടുത്ത് അവർ അർഹിക്കുന്ന വേതനം സ്വകാര്യ മേഖലയിലും അവർക്ക് ലഭ്യമാക്കുന്നതിനുള്ള നടപടി സർക്കാർ സ്വീകരിക്കണമെന്ന് സമിതി ശുപാർശ ചെയ്യുന്നു.

7. പലതരത്തിലുള്ള ചൂഷണങ്ങൾ നഴ്സിംഗ് മേഖലയിൽ നിലനിൽക്കുന്നതായി സമിതി മനസ്സിലാക്കുന്നു. പല സ്വകാര്യ സ്ഥാപനങ്ങളിലും ജോലിയിൽ പ്രവേശിക്കുമ്പോൾ പത്താം ക്ലാസ്സ് മുതലുള്ള എല്ലാ സർട്ടിഫിക്കറ്റുകളും വാങ്ങിവയ്ക്കുകയും നിശ്ചിത കാലത്തേക്ക് തൊഴിൽ വിട്ട് പോകില്ല എന്ന ഉറപ്പ് വാങ്ങുകയും ചെയ്യുന്നു. ഈ കാലയളവിനുള്ളിൽ നാട്ടിലോ വിദേശത്തോ നല്ലൊരു ജോലി ലഭിക്കുന്നവർക്ക് കരാർ ലംഘിക്കേണ്ടിവരുന്നു. ഏതാണ്ട് 25,000 രൂപ മുതൽ ഒരു ലക്ഷം രൂപവരെ നൽകിയാൽ മാത്രമേ ഇവർക്ക് സർട്ടിഫിക്കറ്റുകൾ തിരികെ ലഭിക്കുകയുള്ളൂ. എന്നാൽ ഇന്ത്യൻ നഴ്സിംഗ് കൗൺസിലിന്റെ ഉത്തരവനുസരിച്ച് ഈ സമ്പ്രദായം നിയമവിരുദ്ധമാണെന്ന് സമിതി കണ്ടെത്തി. മതിയായ ശമ്പളവും നല്ല ജോലി സാഹചര്യങ്ങളും ലഭിക്കുന്നപക്ഷം ജീവനക്കാർ ആശുപത്രി വിട്ട് പോവുകയില്ല. അതിനാൽതന്നെ നിർബന്ധിച്ച് ബോണ്ട് ചെയ്യിക്കേണ്ട ആവശ്യവുമില്ല. യോഗ്യതാ സർട്ടിഫിക്കറ്റുകൾ പിടിച്ചുവയ്ക്കുകയും ശരിയായ പ്രവർത്തനപരിചയ സർട്ടിഫിക്കറ്റ് നൽകാതിരിക്കുകയും ചെയ്യുന്ന ആശുപത്രികൾക്കെതിരെ ശക്തമായ നടപടികൾ സ്വീകരിക്കണമെന്ന് സമിതി ശുപാർശ ചെയ്യുന്നു.

8. സ്വകാര്യ ആശുപത്രി മേഖലയിലെ തൊഴിലുടമ-തൊഴിലാളി ബന്ധം മെച്ചപ്പെടുത്തുന്നതിനും തൊഴിൽ തർക്കങ്ങളിൽ ഇടപെടുന്നതിനുമായി ഈ മേഖലയിൽ ഒരു വ്യവസായബന്ധസമിതി 28-5-2012-ലെ 799/2010/തൊഴിൽ നമ്പർ ഉത്തരവ് പ്രകാരം രൂപീകരിച്ചിട്ടുണ്ടെന്നും ഇതിൽ ചെയർമാനെ കൂടാതെ 11 മാനേജ്മെന്റ് പ്രതിനിധികളും വിവിധ യൂണിയനുകളുടെ 11 പ്രതിനിധികളുമുണ്ടെന്നും Pay Revision, Category Pay Revision, Working Hours എന്നിവ സമിതി പരിഗണിക്കുമെന്നും സമിതി മനസ്സിലാക്കുന്നു. അപാകതകൾ പരിഹരിച്ച് പ്രായോഗികവും, നീതിപൂർവ്വകവുമായ സേവന വേതനവ്യവസ്ഥ നിലവിൽ വരുത്തുന്നതിനാവശ്യമായ അടിയന്തിര നടപടി പ്രസ്തുത കമ്മിറ്റി സ്വീകരിക്കണമെന്ന് സമിതി ശുപാർശ ചെയ്യുന്നു.

9. കാലാകാലങ്ങളിൽ ഉള്ള വേതന വർദ്ധനവ്, ശമ്പള സ്കെയിൽ, പ്രൊബേഷൻ, ഇൻക്രിമെന്റ്, രാജിവയ്ക്കൽ, വിരമിക്കൽ, നിയമനത്തിന് കൃത്യമായ റിക്രൂട്ടിംഗ് രീതികൾ എന്നിവ സംബന്ധിച്ച് വ്യക്തവും സ്വീകാര്യവുമായ ഏകീകരിക്കപ്പെട്ട വ്യവസ്ഥകൾ നിലവിൽ വരണമെന്ന് സമിതി ആഗ്രഹിക്കുന്നു. മറ്റു പ്രൊഫഷനുകൾക്കും കാലാനുസൃതമായ ജീവിതച്ചെലവിനും ആനുപാതികമായി വേതന വർദ്ധന സ്വകാര്യ ആശുപത്രി നഴ്സുമാർക്കും നൽകണമെന്ന് സമിതി ശുപാർശ ചെയ്യുന്നു. മിനിമം വേതന വ്യവസ്ഥ പൂർണ്ണമായും നടപ്പിലാക്കണമെന്നും വ്യവസ്ഥ തെറ്റിക്കുന്ന സ്വകാര്യ ആശുപത്രികൾക്കെതിരെ ശക്തമായ നിയമ നടപടികൾ സ്വീകരിക്കണമെന്നും സമിതി ശുപാർശ ചെയ്യുന്നു. കൂടാതെ 5 വർഷത്തിലൊരിക്കൽ ശമ്പള പരിഷ്കരണം നടത്തണമെന്നും സമിതി ശുപാർശ ചെയ്യുന്നു.

10. മിക്ക സ്വകാര്യ ആശുപത്രികളിലും ജോലിഭാരവും ചുമതലകളും കൂടുതലുള്ള ഐ. സി. യു., എമർജൻസി വിഭാഗങ്ങളിൽ ജോലി ചെയ്യുന്നവർക്ക് പ്രത്യേക അലവൻസുകൾ ഒന്നും നൽകാറില്ല. അധിക ജോലിക്ക് അധികവേതനം എന്നത് ഈ മേഖലയിൽ നടപ്പാക്കി കാണുന്നില്ല. കൂടാതെ ബി.എസ്.സി. നഴ്സിംഗ്, പോസ്റ്റ് ബേസിക് ബി.എസ്.സി. നഴ്സിംഗ്, എം.എസ്.സി. നഴ്സിംഗ്, പരിചയസമ്പത്ത് മുതലായ അധികയോഗ്യതകളുള്ളവർക്ക് അധിക ഇൻക്രിമെന്റുകൾ നൽകാറില്ലെന്നും സമിതി മനസ്സിലാക്കുന്നു. അതിനാൽ അധികയോഗ്യതയോ അധികജോലി ഭാരമോ ഉള്ളവർക്ക് ശമ്പളത്തിൽ ആനുപാതിക വർദ്ധനവ്, റിസ്ക് അലവൻസ് എന്നിവ നൽകണമെന്ന് സമിതി ശുപാർശ ചെയ്യുന്നു. കൂടാതെ മറ്റെല്ലാ മേഖലകളിലും മെന്നപോലെ സ്വകാര്യ ആശുപത്രി ജീവനക്കാർക്കും ബോണസ്, ഉത്സവബത്ത എന്നിവ നൽകണമെന്ന് സമിതി ശുപാർശ ചെയ്യുന്നു.

11. സ്വകാര്യ ആശുപത്രി ജീവനക്കാർക്ക് മിനിമം വേതനം നൽകാത്തതിനെതിരെ പ്രോസിക്യൂഷൻ നടപടികൾ സ്വീകരിക്കുന്നത് ബഹു. കേരള ഹൈക്കോടതി സ്റ്റേ ചെയ്തിട്ടുള്ളതായും ഇതിനെതിരെ സർക്കാർ കോടതിയിൽ സത്യവാങ്മൂലം സമർപ്പിച്ചിട്ടുള്ളതായും സമിതിയിൽ വ്യക്തമാക്കപ്പെട്ടു. ഷോപ്സ് ആന്റ് കൊമേഴ്സ്യൽ ആക്ട് പ്രകാരം രജിസ്റ്റർ ചെയ്തിട്ടുള്ള ഭൂരിഭാഗം സ്വകാര്യ ആശുപത്രികളിലും ജില്ലാ ലേബർ ഓഫീസറുടെ നേതൃത്വത്തിൽ സ്കാഡുകൾ രൂപീകരിച്ച് പരിശോധന നടത്തിയതായും അതിന്റെ ഫലമായി ധാരാളം സ്ഥാപനങ്ങൾ മിനിമം വേതനം നൽകിത്തുടങ്ങിയതായും തൊഴിൽ വകുപ്പ് അറിയിച്ചു. എന്നാൽ നഴ്സുമാരും മറ്റ് അനുബന്ധ ജീവനക്കാരുമുള്ള ആശുപത്രികൾ മാത്രമേ പ്രസ്തുത നിയമത്തിന്റെ പരിധിയിൽ വരുകയുള്ളൂ എന്നും ഒരു മുറി മാത്രമുള്ള അനേകം സ്വകാര്യ ആശുപത്രികൾ സംസ്ഥാനത്തുണ്ടെങ്കിലും അവയൊന്നും ഇതിന്റെ പരിധിയിൽ വരുകയില്ലെന്നും സമിതി മനസ്സിലാക്കി. അതിനാൽ എല്ലാ സ്വകാര്യ ആശുപത്രികളും രജിസ്റ്റർ ചെയ്തിരിക്കണമെന്ന നിയമവ്യവസ്ഥ നടപ്പിലാക്കണമെന്നും മിനിമം വേതനം നൽകാത്ത ആശുപത്രികളുടെ രജിസ്ട്രേഷൻ റദ്ദാക്കണമെന്നും സമിതി ശുപാർശ ചെയ്യുന്നു.

12. വേതന സുരക്ഷാ പദ്ധതി പ്രകാരം എല്ലാ സ്വകാര്യ ആശുപത്രികളിലും ഇ-പേയ്മെന്റ് സംവിധാനം ഏർപ്പെടുത്തണമെന്ന് നിർദ്ദേശിച്ചുകൊണ്ട് 16-2-2012-ലെ സ.ഉ. (എം.എസ്.) നമ്പർ 26/12/തൊഴിൽ നമ്പർ ഉത്തരവ് (അനുബന്ധം II), 22-2-2012-ലെ 4617/ഇ1/2012/തൊഴിൽ നമ്പർ സർക്കുലർ (അനുബന്ധം III) എന്നിവ നിലവിലുണ്ട്. നൽകുന്ന വേതനത്തേക്കാൾ കൂടുതൽ തുക അക്വിറ്റൻസിൽ രേഖപ്പെടുത്തി നഴ്സുമാരെക്കൊണ്ട് ഒപ്പ് വയ്ക്കുക, കൃത്യമായി ശമ്പളം നൽകാതിരിക്കുക തുടങ്ങിയ പരാതികൾ ഒഴിവാക്കാനായി ചെക്ക് മുഖേനയോ ബാങ്ക് അക്കൗണ്ടിൽ ക്രെഡിറ്റ് ചെയ്തോ ജീവനക്കാർക്ക് ശമ്പളം നൽകേണ്ടതും ആയതിന്റെ വിശദവിവരങ്ങൾ, സ്വകാര്യ സ്ഥാപനങ്ങൾ ശമ്പളം ബാങ്കിൽ ക്രെഡിറ്റ് ചെയ്ത് 10 ദിവസത്തിനുള്ളിൽ ജില്ലാ ലേബർ ഓഫീസറെ അറിയിക്കേണ്ടതുമാണെന്ന് പ്രസ്തുത ഉത്തരവിൽ നിഷ്കർഷിക്കുന്നു. ആയത് ഇപ്പോഴും നടപ്പിൽ വന്നിട്ടില്ല. ഇ-പേയ്മെന്റ് സംവിധാനം സ്വകാര്യ ആശുപത്രി മേഖലയിൽ പൂർണ്ണമായും നടപ്പിലാക്കണമെന്നും എല്ലാ ജീവനക്കാർക്കും അതിൻപ്രകാരമുള്ള സാലറി സ്ലിപ്പ് നൽകണമെന്നും സമിതി ശുപാർശ ചെയ്യുന്നു.

13. ഇ.പി.എഫ്., മെഡിക്കൽ ഇൻഷുറൻസ്, ഇ.എസ്.ഐ. തുടങ്ങിയ ആനുകൂല്യങ്ങൾ ലഭിക്കുന്ന നഴ്സുമാർ സ്വകാര്യമേഖലയിൽ വിരളമാണെന്ന് സമിതി മനസ്സിലാക്കുന്നു. മാനേജ്മെന്റിന്റെ ഭാഗത്തുനിന്നുള്ള പി.എഫ്. വിഹിതം അടയ്ക്കാതെ നഴ്സുമാരുടെ ഭാഗത്തുനിന്നുമാത്രം പി.എഫ്. വിഹിതം അടയ്ക്കുന്ന തായും സമിതി കണ്ടെത്തി. അത് ഒഴിവാക്കി ഇത്തരം ആനുകൂല്യങ്ങൾ എല്ലാ നഴ്സുമാർക്കും കൃത്യമായി ലഭിക്കുന്നു എന്നുറപ്പാക്കുന്നതിന് നടപടികൾ സ്വീകരിക്കണമെന്ന് സമിതി ശുപാർശ ചെയ്യുന്നു.

14. വേണ്ടത്ര യോഗ്യത ഇല്ലാത്തവരെ നഴ്സിംഗ് സുപ്രണ്ട് തുടങ്ങിയ തസ്തികകളിൽ നിയമിക്കുന്ന നടപടി പല സ്വകാര്യ ആശുപത്രികളിലും നടക്കുന്നതായി സമിതിക്ക് മനസ്സിലാക്കുവാൻ സാധിച്ചു. നഴ്സിംഗ് കൗൺസിൽ നിർദ്ദേശിച്ചിരിക്കുന്ന മാനദണ്ഡമനുസരിച്ച് മാത്രമേ വാർഡ് സൂപ്പർവൈസർ, ഹെഡ് നഴ്സ്, നഴ്സിംഗ് സുപ്രണ്ട് എന്നീ തസ്തികകളിൽ നിയമനം നടത്താവൂ എന്ന് വ്യവസ്ഥ ചെയ്യണമെന്ന് സമിതി ശുപാർശ ചെയ്യുന്നു.

15. ഇപ്പോൾ ഒട്ടുമിക്ക സ്വകാര്യ ആശുപത്രികളോടും മനുബന്ധിച്ച് നഴ്സിംഗ് സ്കൂളുകളും നഴ്സിംഗ് കോളേജുകളുമുണ്ട്. ശമ്പളം നൽകേണ്ടതില്ല എന്ന കാരണത്താൽ പഠനകാലയളവിൽ മിക്ക സ്വകാര്യ ആശുപത്രികളും നഴ്സിംഗ് വിദ്യാർത്ഥികളെക്കൊണ്ട് നഴ്സുമാർ ചെയ്യേണ്ട പല ജോലികളും നോൺ-നഴ്സിംഗ് ജോലികളും അധികമായി ചെയ്യിക്കുന്നതായി സമിതി കണ്ടെത്തി. ഇതിനായി ഇവർക്ക് വേതനം ഒന്നും തന്നെ നൽകുന്നില്ല. ഇന്റേണൽ മാർക്ക് കുറയ്ക്കുകയും സേവന പരിചയ സർട്ടിഫിക്കറ്റിൽ 'ത്യപ്തികരം' എന്ന് രേഖപ്പെടുത്തുകയും ചെയ്യുന്നത് ഭാവിയിലെ ബാധിക്കുമെന്നതിനാൽ ഇവർ പ്രതികരിക്കാറില്ല. ഇത് നീതിരഹിതവും മാനസികബുദ്ധിമുട്ട് ഉളവാക്കുന്നതുമായ നടപടിയാണ്. ആയതിനാൽ നഴ്സുമാരെയും നഴ്സിംഗ് വിദ്യാർത്ഥികളേയും നഴ്സിംഗിതര ജോലികളിൽ നിന്ന് പൂർണ്ണമായും ഒഴിവാക്കണമെന്ന് സമിതി ശുപാർശ ചെയ്യുന്നു. നഴ്സിംഗിതര ജോലികൾ ചെയ്യുന്നതിനായി ആവശ്യത്തിന് ജീവനക്കാരെ നിയമിക്കണമെന്നും സമിതി ശുപാർശ ചെയ്യുന്നു.

16. സേവന വേതന വ്യവസ്ഥകൾ വ്യക്തമാക്കിക്കൊണ്ടുള്ള ഒരു നിയമന ഉത്തരവ് സ്വകാര്യ ആശുപത്രികൾ നൽകാത്തതിനാൽ ജോലികൾ ഏൽപ്പിക്കപ്പെടുമ്പോൾ നഴ്സുമാർക്ക് പ്രതികരിക്കാൻ സാധിക്കുന്നില്ല. ആയതിനാൽ സ്വകാര്യ ആശുപത്രികളിൽ നഴ്സുമാരെ നിയമിക്കുമ്പോൾ അവർക്ക് നിയമനവേളയിൽത്തന്നെ സേവന-വേതന വ്യവസ്ഥകൾ വ്യക്തമാക്കിക്കൊണ്ടുള്ള നിയമന ഉത്തരവ് നൽകുന്നതിനുള്ള വ്യവസ്ഥ ചെയ്യണമെന്ന് സമിതി ശുപാർശ ചെയ്യുന്നു.

17. നഴ്സ്-രോഗി അനുപാതം കൃത്യമായി പാലിക്കുന്ന ആശുപത്രികൾ സ്വകാര്യ മേഖലയിൽ ഉണ്ടോ എന്ന് സമിതി ആശങ്കപ്പെടുന്നു. ജനറൽ വാർഡിൽ 3 രോഗികൾക്കും ഐ.സി.യു.വിൽ ഒരു രോഗിക്കും ഒരു നഴ്സ് വീതം വേണമെന്നാണ് ഇന്ത്യൻ നഴ്സിംഗ് കൗൺസിലിന്റെ നിബന്ധന. എന്നാൽ മിക്ക സ്വകാര്യ ആശുപത്രികളിലും 15 മുതൽ 20 വരെ രോഗികൾക്കാണ് ഇപ്പോൾ ഒരു നഴ്സ് ഉള്ളത് എന്ന് സമിതിക്ക് ബോധ്യപ്പെട്ടു. അതിനാൽ ഇവർക്ക് ജോലിഭാരവും തന്മൂലം മാനസികസമ്മർദ്ദവും കൂടുന്നു. നഴ്സ്-രോഗി അനുപാതം സംബന്ധിച്ച നഴ്സിംഗ് കൗൺസിലിന്റെ നിബന്ധനകൾ കൃത്യമായി പാലിക്കപ്പെടുന്നുവെന്ന് ഉറപ്പുവരുത്തണമെന്ന് സമിതി ശുപാർശ ചെയ്യുന്നു.

18. നിശ്ചിതയോഗ്യതയില്ലാത്തവരെ നഴ്സുമാരുടെ യൂണിഫോം ധരിപ്പിച്ച് അവരുടെ ജോലി ചെയ്യുന്ന സ്വകാര്യ ആശുപത്രികളും കുറവല്ല. കുറഞ്ഞ ശമ്പളത്തിൽ ജോലി ചെയ്യുവാനുള്ള സന്നദ്ധതയാണ് ഇതിനുള്ള നിയമനയോഗ്യത. ഇക്കൂട്ടർക്ക് രോഗിക്കാവശ്യമായ ശുശ്രൂഷ യഥാസമയം വേണ്ടവിധത്തിൽ നൽകുവാൻ പലപ്പോഴും സാധിക്കാറില്ല. ഇത് ശുശ്രൂഷയുടെ നിലവാരത്തെ ബാധിക്കുന്നു. ഇത് ഒഴിവാക്കുന്നതിനായി എല്ലാ വിഭാഗം ജീവനക്കാർക്കും ഐഡന്റിറ്റി കാർഡ് നൽകുന്നതിനും നഴ്സുമാരുടെ ഫോട്ടോ പതിച്ച ഐഡന്റിറ്റി കാർഡിൽ കേരളാ നഴ്സിംഗ് കൗൺസിലിലെ രജിസ്ട്രേഷൻ നമ്പർ വ്യക്തമായി കാണത്തക്കവിധം രേഖപ്പെടുത്തുന്നതിനും വ്യവസ്ഥ ചെയ്യണമെന്ന് സമിതി ശുപാർശ ചെയ്യുന്നു.

19. മാരക രോഗങ്ങൾക്കിടയിൽ സുരക്ഷാമാർഗ്ഗങ്ങളില്ലാതെയാണ് മിക്ക നഴ്സുമാരും ജോലി ചെയ്യുന്നത്. തൊഴിൽജന്യരോഗങ്ങൾക്ക് ഏറ്റവുമധികം ഇരയാകുന്നത് നഴ്സുമാരാണ്. ഇവർക്ക് വേണ്ടത്ര പ്രതിരോധ സംവിധാനം ഏർപ്പെടുത്തുന്നതിനും രോഗബാധിതർക്ക് ചികിത്സ നൽകുന്നതിനും വിശ്രമം ആവശ്യമുള്ള പക്ഷം ശമ്പളത്തോടുകൂടിയ അവധി അനുവദിക്കുന്നതിനും മിക്ക സ്വകാര്യ ആശുപത്രി അധികൃതരും തയ്യാറാകുന്നില്ല. ജോലി ചെയ്യുന്ന ആശുപത്രികളിൽ നിന്ന് കാലാകാലങ്ങളിൽ പ്രതിരോധ കുത്തിവയ്പ്പുകൾ, വൈദ്യപരിശോധന, സൗജന്യ ചികിത്സ എന്നീ ആനുകൂല്യങ്ങൾ നഴ്സുമാരുൾപ്പെടെയുള്ള ജീവനക്കാർക്ക് നൽകുന്നതിനും ആവശ്യമുള്ളപക്ഷം സിക്ക് ലീവ് അനുവദിക്കുന്നതിനും വ്യവസ്ഥ ചെയ്യണമെന്ന് സമിതി ശുപാർശ ചെയ്യുന്നു.

20. പുരുഷ നഴ്സുമാരുടെ നിയമനം പലസ്വകാര്യ ആശുപത്രികളും പാടേ ഉപേക്ഷിച്ചുകഴിഞ്ഞു. പുരുഷ നഴ്സുമാരുടെ സാന്നിധ്യം അവകാശ സമരങ്ങൾക്ക് വഴിയൊരുക്കുന്നുവെന്ന ധാരണയാണ് ഇതിനു കാരണമെന്ന് സമിതി കരുതുന്നു. നഴ്സിംഗ് പഠനം പൂർത്തിയാക്കിയ ആൺകുട്ടികളുടെ ഭാവി ഇക്കാരണത്താൽ അനിശ്ചിതത്വത്തിലാണ്. പ്രവർത്തന പരിചയ സർട്ടിഫിക്കറ്റ് കൂടാതെ ഇവർക്ക് കേരളത്തിന് പുറത്ത് ജോലി നേടാനും സാധിക്കുകയില്ല. ആയതിനാൽ എല്ലാ സ്വകാര്യ ആശുപത്രികളിലും നിശ്ചിത ശതമാനം പുരുഷ നഴ്സുമാരെ നിയമിക്കണമെന്ന് വ്യവസ്ഥ ചെയ്യണമെന്നും പുരുഷ നഴ്സുമാരെ മനഃപൂർവ്വം ഒഴിവാക്കുന്ന സ്ഥാപനങ്ങൾക്കെതിരെ നടപടികൾ സ്വീകരിക്കണമെന്നും സമിതി ശുപാർശ ചെയ്യുന്നു.

21. നിയമനത്തിന് റിക്രൂട്ടിംഗ് രീതികളോ, തൊഴിൽ നിബന്ധനകളോ, ഓരോ കാറ്റഗറിയിലും ചെയ്യേണ്ടിവരുന്ന തൊഴിൽ സംബന്ധിച്ച വിശദവിവരങ്ങളോ, അവധി അനുവദിക്കൽ, തൊഴിൽ സമയം എന്നിവ സംബന്ധിച്ച് വ്യക്തമായതോ ഏകീകരിക്കപ്പെട്ടതോ ആയ വ്യവസ്ഥകളോ ഇന്ന് സ്വകാര്യ ആശുപത്രികളിലെ നഴ്സിംഗ് മേഖലയിൽ നിലവിലില്ല. ഓരോ ആശുപത്രികളിലും ശമ്പളം, അവധി, മറ്റാനുകൂല്യങ്ങൾ, തൊഴിൽ സമയം തുടങ്ങിയവ മാനേജ്മെന്റുകൾ സ്വമേധയാ തീരുമാനിക്കുന്ന അവസ്ഥാവിശേഷമാണ് ഇന്ന് നിലവിലുള്ളത്. ആയതിനാൽ തൊഴിൽ രംഗത്തെ ചൂഷണം നിയന്ത്രിക്കുന്നതിനായി സ്വകാര്യ ആശുപത്രികളിലെ നഴ്സുമാരുടെ നിയമനം, റഗുലറൈസേഷൻ, പ്രൊബേഷൻ പൂർത്തീകരിക്കൽ, സ്ഥാനക്കയറ്റം, സർവ്വീസ് ആനുകൂല്യങ്ങൾ, അച്ചടക്ക നടപടികൾ തുടങ്ങിയവ സംബന്ധിച്ച് വ്യക്തമായ സർവ്വീസ് നിയമങ്ങൾ ഉണ്ടാക്കണമെന്ന് സമിതി ശുപാർശ ചെയ്യുന്നു.

22. ഇതര സംസ്ഥാനങ്ങളിൽ നിന്നും നഴ്സിംഗ് പാസ്സായിവരുന്നവരെ നഴ്സിംഗ് കൗൺസിലിന്റെ രജിസ്ട്രേഷൻ നേടുന്നതിന് മുമ്പ് 'ട്രെയിനി' എന്ന പേരിൽ തൃപ്തമായ ശമ്പളത്തിൽ നിയമിക്കുന്ന പ്രവണത നിലനിൽക്കുന്നതായി സമിതി മനസ്സിലാക്കുന്നു. ഇവരെക്കൊണ്ട് അധികം ജോലി ചെയ്യിപ്പിക്കുന്നതായും നാമമാത്രമായ ശമ്പളം നൽകുന്നതായും സമിതിക്ക് അറിയുവാൻ കഴിഞ്ഞു. മിനിമം വേതനം കൊടുക്കണമെന്ന നിബന്ധന മറികടക്കുന്നതിനായി 'വോളന്റിയായി ജോലി ചെയ്യാൻ തയ്യാറാണെന്ന്' പലരിൽ നിന്നും എഴുതിവാങ്ങുന്നതായും സമിതിയിൽ വെളിപ്പെടുത്തപ്പെട്ടു. ഈ പ്രവണത തീർത്തും നിരുത്സാഹപ്പെടുത്തേണ്ടതാണെന്ന് സമിതി അഭിപ്രായപ്പെട്ടു.

23. വീക്ക്ലി ഓഫ്, കോപൻസേഷൻ ഓഫ്, അർഹതപ്പെട്ട ലീവ്, മറ്റ് അവധികൾ എന്നിവയുടെ അഭാവം, അധിക ജോലിഭാരം എന്നിവ നഴ്സുമാർ നേരിടുന്ന മറ്റു പ്രധാന പ്രശ്നങ്ങളാണ്. മിക്ക സ്വകാര്യ ആശുപത്രികളും നഴ്സുമാർക്ക് പ്രസവാവധി അനുവദിക്കാറില്ല എന്ന് മാത്രമല്ല ചില ആശുപത്രി അധികൃതർ ഗർഭിണികളായ നഴ്സുമാരെ ജോലിയിൽ തുടരാൻ അനുവദിക്കാറില്ലെന്നും സമിതി മനസ്സിലാക്കുന്നു. സ്വകാര്യ ആശുപത്രികളിലെ നഴ്സുമാരായതുകൊണ്ടു മാത്രം മാതൃത്വത്തിന്റെ മഹനീയത അംഗീകരിക്കപ്പെടാതെ പോകുന്നത് നമ്മുടെ സംസ്കാരത്തിനു ചേർന്നതല്ല. സ്വകാര്യ ആശുപത്രിയിലെ നഴ്സുമാർക്ക് കുറഞ്ഞത് 3 മാസമെങ്കിലും ശമ്പളത്തോടുകൂടിയ പ്രസവ അവധി അനുവദിക്കണമെന്നും 6 മാസത്തേക്ക് അവരെ രാത്രി ഡ്യൂട്ടിയിൽ നിന്നും ഒഴിവാക്കുന്നതിനും, വീക്കിലി ഓഫ്, കോപൻസേഷൻ ഓഫ്, അർഹതപ്പെട്ട മറ്റ് അവധികൾ എന്നിവ നഴ്സുമാർക്ക് അനുവദിക്കുന്നതിനുമുള്ള വ്യവസ്ഥകൾ കൊണ്ടുവരണമെന്നും സമിതി ശുപാർശ ചെയ്യുന്നു.

24. നഴ്സുമാരുടെ അവധികൾ മുതലായവ നിഷേധിക്കപ്പെട്ടതായി കണ്ടെത്തിയാൽ തൃപ്തമായ ഒരു പിഴമാത്രമേ ഈടാക്കാൻ ഇപ്പോൾ വ്യവസ്ഥയുള്ളൂ എന്നും ഇത് മാനേജ്മെന്റുകൾ മുതലെടുക്കുന്നുവെന്നും സമിതി കണ്ടെത്തി. ഇത്തരം സന്ദർഭങ്ങളിൽ വൻതുക പിഴയായി ഈടാക്കണമെന്നും മറ്റ് ശിക്ഷാനടപടികൾ സ്വീകരിക്കണമെന്നും ഇത് സംബന്ധിച്ച വ്യവസ്ഥകൾ മെഡിക്കൽ എസ്റ്റാബ്ലിഷ്മെന്റ് നിയമത്തിൽ ഉൾപ്പെടുത്തണമെന്നും സമിതി ശുപാർശ ചെയ്യുന്നു.

25. ഇന്റേൺഷിപ്പ് പൂർത്തിയാക്കിയവരെ വിടുതൽ ചെയ്യാതെ നിർബന്ധപൂർവ്വം താഴ്ന്ന പ്രതിഫലത്തിൽ ജോലി ചെയ്യിക്കുന്നതായും ജോലി ചെയ്ത കാലയളവിന് പ്രവൃത്തിപരിചയ സർട്ടിഫിക്കറ്റ് നൽകാതിരിക്കുന്നതായും സമിതി മനസ്സിലാക്കുന്നു. സംസ്ഥാനത്ത് 8 മണിക്കൂർ ജോലി സമയം എന്നത് അംഗീകരിക്കപ്പെട്ടിട്ട് വർഷങ്ങളായെങ്കിലും അതിനെപ്പറ്റി യാതൊരു അറിവുമില്ലാത്തവരെപ്പോലെയാണ് സ്വകാര്യ ആശുപത്രി മാനേജ്മെന്റുകൾ പെരുമാറുന്നത്. പകൽ സമയം 8 മുതൽ 6 വരെയും വൈകിട്ട് 6 മുതൽ രാവിലെ 8 വരെയുമാണ് മിക്ക ആശുപത്രികളിലും നഴ്സുമാർക്ക് ഷിഫ്റ്റ് ഡ്യൂട്ടി അതായത് പകൽ 10 മണിക്കൂറും രാത്രി 14 മണിക്കൂറും. കേരളത്തിൽ ഒരു വിഭാഗം ജോലിക്കാരുടെ ഇത്രയധികം സമയം ജോലി ചെയ്യുന്നില്ല. ഗ്രാമീണ മേഖലകളിൽ വാഹന സൗകര്യത്തിന്റെ കുറവ് കണക്കിലെടുത്ത് എല്ലാ സ്വകാര്യ ആശുപത്രികളിലും നഴ്സുമാർക്ക് 3 ഷിഫ്റ്റ് സമ്പ്രദായം ഏർപ്പെടുത്തുവാനും

ഗ്രാമീണ മേഖലയിൽ രാത്രി ഷിഫ്റ്റ് വൈകിട്ട് 6 മുതൽ രാവിലെ 6 വരെയുള്ള വാനും പകൽ ഷിഫ്റ്റ് പരമാവധി 8 മണിക്കൂർ എന്ന കണക്കിൽ ഒരാഴ്ച പരമാവധി 48 മണിക്കൂർ ജോലി സമയമാക്കുന്നതിനും വേണ്ട നടപടികൾ സ്വീകരിക്കണമെന്ന് സമിതി ശുപാർശ ചെയ്യുന്നു. അധികമായി ചെയ്യുന്ന ജോലി ഒരു ദിവസം പരമാവധി 3 മണിക്കൂർ എന്ന് നിജപ്പെടുത്തണമെന്നും ഇതിന് ഓവർടൈം അലവൻസോ കോംപൻസേഷൻ അവധിയോ നൽകണമെന്നും സമിതി ശുപാർശ ചെയ്യുന്നു. കൂടാതെ ഇവർക്ക് വാഹന സൗകര്യമോ ഹോസ്റ്റൽ സൗകര്യമോ ഏർപ്പെടുത്തണമെന്നും സമിതി ശുപാർശ ചെയ്യുന്നു. 50 വയസ്സ് കഴിഞ്ഞവരെ രാത്രി ഡ്യൂട്ടിയിൽ നിന്നും ഒഴിവാക്കുന്നത് അനുഭാവപൂർവ്വം പരിഗണിക്കണമെന്ന് സമിതി ശുപാർശ ചെയ്യുന്നു.

26. പ്രതികൂലവും അരക്ഷിതവുമായ തൊഴിൽ സാഹചര്യങ്ങളാണ് മിക്ക സ്വകാര്യ ആശുപത്രികളിലും ഉള്ളത്. അത്യാവശ്യ സൗകര്യങ്ങൾ പോലും ഇല്ലാതെയാണ് ജീവനക്കാരിൽ ഭൂരിഭാഗംപേരും ജോലിചെയ്യുന്നത്. ഡ്യൂട്ടി റൂം, റെസ്റ്റ് റൂം, ടോയ്ലറ്റ് സൗകര്യം, ചെയ്ഞ്ചിംഗ് റൂം എന്നിങ്ങനെയുള്ള സൗകര്യങ്ങൾ ഒഴിച്ചുകൂടാതെ നാകാത്തവയാണ്. ഇത്തരം അടിസ്ഥാന സൗകര്യങ്ങളുടെ അഭാവത്തിൽ കടുത്ത മാനസിക പീഡനങ്ങൾ അനുഭവിച്ചുകൊണ്ട് ജോലിചെയ്യേണ്ടിവരുന്നവരാണ് ഏറെ പേരും. മാത്രമല്ല രോഗീ പരിചരണത്തിനാവശ്യമായ സാധന സാമഗ്രികളുടെ അപര്യാപ്തതയും നഴ്സുമാരെ മാനസിക സമ്മർദ്ദത്തിനടിമകളാക്കുന്നു. വിലപ്പെട്ട ജീവനുവേണ്ടി പോരാടുമ്പോൾ ഇവർ സഹിക്കേണ്ടിവരുന്ന യാതനകൾ ഏറെയാണ്. എല്ലാ സൗകര്യങ്ങളോടും കൂടിയ നഴ്സസ് സ്റ്റേഷൻ, ചെയ്ഞ്ചിംഗ് റൂം, ടോയ്ലറ്റ്, സിങ്ക് റൂം എന്നിവ സ്വകാര്യ ആശുപത്രികളിൽ ഉൾപ്പെടുത്തുന്നതിന് വ്യവസ്ഥ ചെയ്യണമെന്ന് സമിതി ശുപാർശ ചെയ്യുന്നു.

27. സ്വകാര്യ മേഖലയിലെ നഴ്സുമാർക്ക് ജോലി സ്ഥിരത ഇല്ല. എപ്പോൾ വേണമെങ്കിലും ജോലി നഷ്ടപ്പെടാം എന്ന ചിന്തയോടെയാണ് ഇവർ ജോലി ചെയ്തു വരുന്നത്. ഇക്കാര്യത്തിൽ നിയമ വ്യവസ്ഥ ആവശ്യമാണെന്ന് സമിതി കരുതുന്നു. ഇതിനുള്ള നടപടി സ്വീകരിക്കണമെന്ന് സമിതി ശുപാർശ ചെയ്യുന്നു.

28. സ്വകാര്യ ആശുപത്രികളിൽ കൃത്യമായ ഇടവേളകളിൽ പരിശോധന നടത്തേണ്ടതിന്റെ ആവശ്യകത സമിതി മനസിലാക്കുന്നു. ഇതിനായി ഒരു നഴ്സിംഗ് ഡയറക്ടറേറ്റും ജില്ലാതലത്തിൽ നഴ്സിംഗ് കമ്മിറ്റികളും രൂപീകരിക്കണമെന്ന് സമിതി ശുപാർശ ചെയ്യുന്നു.

29. സ്വകാര്യ ആശുപത്രി മാനേജുമെന്റുകളെ ഗവൺമെന്റിന് നിയന്ത്രിക്കാൻ കഴിയുന്ന നിയമത്തിന്റെ അഭാവമാണ് പല മാനേജുമെന്റുകളുടെയും നീതിരഹിതമായ പ്രവർത്തനങ്ങൾക്ക് കാരണമെന്ന് സമിതി വിലയിരുത്തുന്നു. സ്വകാര്യ ആശുപത്രികളുടെ പ്രവർത്തനങ്ങൾക്ക് മേൽ ആവശ്യമായ നിയന്ത്രണം ഏർപ്പെടുത്തുന്നതരത്തിൽ നിയമം രൂപീകരിക്കപ്പെടേണ്ടതിന്റെ ആവശ്യകത സമിതി

മനസ്സിലാക്കുന്നു. ക്ലിനിക്കൽ എസ്റ്റാബ്ലിഷ്മെന്റിനെ നിയന്ത്രിക്കുന്നതിനായുള്ള ഒരു നിയമം നിയമ വകുപ്പ് പരിശോധിച്ചുവരുന്നതായി സമിതിയിൽ വെളിപ്പെടുത്തപ്പെട്ടു. ആശുപത്രികളെയും ലബോറട്ടറികളെയും പലതലങ്ങളായി തിരിച്ച് ഓരോതലത്തിലും ഉണ്ടായിരിക്കേണ്ട സ്റ്റാഫ്, മറ്റ് സൗകര്യങ്ങൾ എന്നിവ വ്യക്തമായി നിർവ്വചിച്ചുകൊണ്ടുള്ള പ്രസ്തുത നിയമം എത്രയും പെട്ടെന്ന് ഉണ്ടാക്കണമെന്ന് സമിതി ശുപാർശ ചെയ്യുന്നു.

30. സ്വകാര്യ ആശുപത്രിയിൽ ജോലി ചെയ്യുന്ന ഒരാൾ ജോലിയിൽ നിന്നും സ്വമേധയാ വിടുതൽ നേടാനാഗ്രഹിക്കുന്നുവെങ്കിൽ ഒരു മാസം മുൻപ് നോട്ടീസ് നൽകിയാൽ മതിയാകുമെന്നും ഇതിനായി സർട്ടിഫിക്കറ്റ് തടഞ്ഞുവെയ്ക്കുക, പ്രവൃത്തിപരിചയ സർട്ടിഫിക്കറ്റ് നൽകാതിരിക്കുക, പിഴ ഈടാക്കുക തുടങ്ങിയ ശിക്ഷാനടപടികൾ സ്വീകരിക്കുവാൻ പാടില്ലെന്നും വ്യവസ്ഥ ചെയ്യണമെന്ന് സമിതി ശുപാർശ ചെയ്യുന്നു.

31. നവീന കാലഘട്ടത്തിനനുസൃതമായി നൂതന സാങ്കേതിക വിദ്യകളിലും നവീന ഉപകരണങ്ങളിലും പരിചയം ലഭിക്കുന്നതിനായി നഴ്സുമാർക്ക് ഇൻ-സർവീസ് ട്രെയിനിംഗ് കൊടുക്കുവാനുള്ള നടപടി ആശുപത്രികൾ സ്വീകരിക്കണമെന്ന് സമിതി ശുപാർശ ചെയ്യുന്നു.

32. നഴ്സുമാരെക്കൂടാതെ സ്വകാര്യ ആശുപത്രികളിലെ ഫാർമസിസ്റ്റുകൾ, ലാബ്ടെക്നീഷ്യൻസ്, ആംബുലൻസ് ഡ്രൈവർ, ഹൗസ് കീപ്പിംഗ് വിഭാഗം ജീവനക്കാർ തുടങ്ങിയവരും ചുഷണത്തിന് ഇരയാകുന്നുണ്ടെന്ന് സമിതി കണ്ടെത്തി. വേണ്ടത്ര യോഗ്യതയില്ലാത്തവരെ ഫാർമസിയിലും ലാബിലുമൊക്കെ നിയമിക്കുന്നത് ശുശ്രൂഷയുടെ നിലവാരത്തെയും ബാധിക്കുന്നു. ജീവനക്കാരിൽ പലർക്കും മിനിമം വേതനംപോലും നിഷേധിക്കപ്പെടുന്നതായും മിക്കവർക്കും ജോലി ചെയ്യുന്ന 26 ദിവസത്തെ ശമ്പളം മാത്രമേ പ്രതിമാസവേതനമായി ലഭിക്കുന്നുള്ളൂവെന്നും സമിതിയുടെ ശ്രദ്ധയിൽപ്പെട്ടു. എല്ലാ സ്വകാര്യ ആശുപത്രികളും നിശ്ചിത യോഗ്യതയുള്ളവരെ മാത്രം പാഠാമെഡിക്കൽ സ്റ്റാഫായി നിയമിക്കണമെന്നും അവർക്ക് ന്യായമായ വേതനം ഉറപ്പു വരുത്തണമെന്നും സമിതി ശുപാർശ ചെയ്യുന്നു.

33. സ്വകാര്യ ആശുപത്രികളിലെ ചുഷണത്തിനെതിരെ പ്രതികരിക്കുകയോ സമരരംഗത്തിറങ്ങുകയോ ചെയ്യുന്ന ജീവനക്കാരോട് മാനേജ്മെന്റ് പ്രതികാരമനോഭാവം പുലർത്തുന്നതിൽ സമിതി ആശങ്ക പ്രകടിപ്പിച്ചു. പലപ്പോഴും ഏറെക്കാലത്തെ സേവന പരിചയമുള്ള ജീവനക്കാരെപ്പോലും പിരിച്ചു വിടുന്നുവെന്നും അവരുടെ തൊഴിൽ പരിചയ സർട്ടിഫിക്കറ്റിൽ 'ത്യപ്തികരം' എന്നു മാത്രം രേഖപ്പെടുത്തി മറ്റൊരു സ്ഥാപനത്തിൽ തൊഴിൽ ലഭിക്കുന്നത് ബുദ്ധിമുട്ടാക്കുന്നുവെന്നും സമിതി മനസ്സിലാക്കി. സമരം ചെയ്യുന്ന ജീവനക്കാരോട് മാനേജ്മെന്റുകൾ പ്രതികാര നടപടികൾ സ്വീകരിക്കരുതെന്നും ന്യായമായ ആനുകൂല്യങ്ങൾ അവർക്ക് നിഷേധിക്കരുതെന്നും സമിതി ശുപാർശ ചെയ്യുന്നു.

34. കേരള സംസ്ഥാനത്തെ ആരോഗ്യ സേവന രംഗം മെച്ചപ്പെടുത്തുന്നതിനാവശ്യമായ നിയമ നിർമ്മാണം സർക്കാർ എത്രയുംപെട്ടെന്ന് നടത്തണമെന്നും സമിതിയുടെ ശുപാർശകൾ നടപ്പിലാക്കുന്നതിനുള്ള വ്യവസ്ഥകൾ നിയമത്തിൽ ഉൾപ്പെടുത്തണമെന്നും സമിതി ശുപാർശ ചെയ്യുന്നു.

കേരള നിയമസഭാ സെക്രട്ടേറിയറ്റ്,
2012 ഡിസംബർ 20.

ജോസഫ് വാഴക്കൻ,
അധ്യക്ഷൻ,
യുവജനക്ഷേമവും യുവജനകാര്യവും
സംബന്ധിച്ച സമിതി.