

## അവകാശ പ്രഖ്യാപനം - നിർദ്ദേശ രേഖ

സംസ്ഥാനത്തിന്റെ സമ്പദ് വ്യവസ്ഥയ്ക്കും വൈജ്ഞാനിക പുരോഗതിയ്ക്കും ഏറ്റവുമധികം സംഭാവന ചെയ്തുവരുന്ന പൊതുമേഖല, സ്വയംഭരണ സ്ഥാപനങ്ങളെ നിലനിർത്തുന്നതിനും അവയിലെ ജീവനക്കാർക്ക് അന്തസ്സുള്ള ജീവിതം ഉറപ്പാക്കുന്നതിനും വേണ്ടി മുദ്രാവാക്യങ്ങളുയർത്തിക്കൊണ്ട് 2018 മേയ് 15,16 തീയതികളിൽ തിരുവനന്തപുരത്ത് സ്റ്റാറ്റോ നടത്തിയ അവകാശപ്രഖ്യാപന സമ്മേളനം ഒരു വൻവിജയമായിരുന്നു. സമ്മേളനത്തിൽ ധനകാര്യ വകുപ്പ് മന്ത്രി സ. തോമസ് ഐസക്, അന്ന് വ്യവസായ വകുപ്പ് കൈകാര്യം ചെയ്തിരുന്ന മന്ത്രി സ. എ. സി. മൊയ്തീൻ, തൊഴിലും എക്സൈസും വകുപ്പ് മന്ത്രി സ. ടി. പി. രാമകൃഷ്ണൻ, ടൂറിസവും ദേവസ്വവും വകുപ്പ് മന്ത്രി സ. കടകംപള്ളി സുരേന്ദ്രൻ എന്നിങ്ങനെ നാല് മന്ത്രിമാരും, സ. സി. പി നാരായണൻ, സ. എ. സമ്പത്ത്, എന്നീ പാർലമെന്റംഗങ്ങളും, റിട്ടയേഡ് ഹൈക്കോടതി ജസ്റ്റിസും (ജ. രാമചന്ദ്രൻ നായർ) വിവിധ സർവ്വീസ് സംഘടന നേതാക്കളും പങ്കെടുത്തു.

നാല് അടിയന്തിര പ്രാധാന്യമുള്ള വിഷയങ്ങളാണ് കേരള സമൂഹത്തിന്റെയും, രാഷ്ട്രീയ, ഭരണ നേതൃത്വത്തിന്റേയും മുന്നിലേക്ക് സംവാദത്തിനും പരിഹാരമാർഗ്ഗങ്ങൾ രൂപീകരിക്കുന്നതിനുമായി അവകാശ പ്രഖ്യാപന സമ്മേളനം മുന്നോട്ട് വെച്ചത്. അവയിൽ രണ്ടെണ്ണം പ്രത്യക്ഷമായും മറ്റ് രണ്ടെണ്ണം പരോക്ഷമായും ഇടതു ജനാധിപത്യമുന്നണിയുടേ തെരഞ്ഞെടുപ്പ് പ്രകടന പത്രികയിൽ ഉൾപ്പെടുന്നവയാണ്. സ്റ്റാറ്റോയുടെ അവകാശ പ്രഖ്യാപന സമ്മേളനത്തിൽ നടന്ന ചർച്ചകളിൽ ഈ വിഷയങ്ങളിൽ സർക്കാർ അടിയന്തിരമായി സ്വീകരിക്കേണ്ട നടപടികളെക്കുറിച്ച് കൃത്യമായ ധാരണ ഉരുത്തിരിഞ്ഞിട്ടുണ്ട്. അവ താഴെ വിവരിക്കുന്നു.

വിഷയം 1. പൊതുമേഖല സ്വയംഭരണ സ്ഥാപനങ്ങൾക്ക് മാതൃകാ ഭരണ ചാർട്ടർ രൂപീകരിക്കുക ( ഖണ്ഡിക 151 ഇടതുപക്ഷ ജനാധിപത്യമുന്നണിയുടെ പ്രകടന പത്രിക)

സംസ്ഥാനത്തെ സ്വയം ഭരണ സ്ഥാപനങ്ങൾ പ്രത്യേക സ്റ്റാറ്റൂട്ട് പ്രകാരം നിലവിൽ വന്നവയാണ്. അതാതിനു വേണ്ടി തയ്യാറാക്കപ്പെട്ട ബൈ ലാ അനുസരിച്ചാണ് അവയുടെ ഭരണം നടന്നു വരുന്നത് . പൊതുമേഖലാ സ്ഥാപനങ്ങളാകട്ടെ 2013 ലെ (മുൻപ് 1956) കമ്പനി നിയമമനുസരിച്ച് തയ്യാറാക്കപ്പെടുന്ന മെമോറാണ്ടം ഓഫ് അസോസിയേഷൻ , ആർട്ടിക്കിൾസ് ഓഫ് അസോസിയേഷൻ, എന്നിവയെ അടിസ്ഥാനപ്പെടുത്തി പ്രവർത്തിക്കുന്നവയാണ്. എന്നാൽ പലപ്പോഴും സ്ഥാപനങ്ങളുടെ പ്രവർത്തനങ്ങൾ അടിസ്ഥാന പ്രമാണങ്ങളിൽ നിന്നും മാറിപ്പോകുന്നതായും സ്ഥാപനത്തിന്റെ ഉദ്ദേശ ലക്ഷ്യങ്ങളിൽ നിന്ന് വ്യതിചലിക്കുന്നതായും പ്രവർത്തന പരാജയം ഏറ്റുവാങ്ങുന്നതായും കണ്ടു വരുന്നു . ഈ സാഹചര്യത്തിലാണ് സ്പാറ്റാ ഇവയുടെ ഭരണനിർവ്വഹണം കാര്യക്ഷമമാക്കുന്നതിലേക്ക് മാതൃകാ ഭരണ ചാർട്ടർ രൂപീകരിക്കുക എന്ന നിർദ്ദേശം മുന്നോട്ട് വെക്കുന്നത്.

മാതൃകാഭരണചാർട്ടർ രൂപീകരിക്കുന്നതിലൂടെ സംസ്ഥാനത്തെ പൊതുമേഖലാ സ്വയം ഭരണ സ്ഥാപനങ്ങളുടെ ഘടനയും പ്രവർത്തന രീതിയും അടിമുടി പരിഷ്കരിക്കുവാൻ കഴിയും.

സ്ഥാപനങ്ങളുടെ;

- ഭരണ സമിതി (ഗവേണിംഗ് ബോഡി/ ബോർഡ് ഓഫ് ഡയറക്ടേഴ്സ്) യുടെ ഘടനയും നിയമനവും സംബന്ധിച്ച മാർഗ്ഗനിർദ്ദേശം
- ചീഫ് എക്സിക്യൂട്ടീവ് ഓഫീസർ/ മാനേജിംഗ് ഡയറക്ടർ/ ഡയറക്ടർ എന്നിവരുടെ യോഗ്യത, നിയമനം എന്നിവ സംബന്ധിച്ച മാർഗ്ഗനിർദ്ദേശം
- മറ്റ് നിർണ്ണായക പദവികളിലേക്കുള്ള നിയമനങ്ങളുമായി ബന്ധപ്പെട്ട മാനദണ്ഡങ്ങളെ കുറിച്ചുള്ള നിർദ്ദേശം
- പ്രവർത്തനം കൃത്യമായി നിരീക്ഷിക്കുന്നതിനും ശാസ്ത്രീയമായി വിലയിരുത്തുന്നതിനും വിശകലനം ചെയ്യുന്നതിനുമുള്ള സംവിധാനത്തെക്കുറിച്ചുള്ള നിർദ്ദേശം

- സ്വയം ഭരണാവകാശത്തിന്റെ വ്യാപ്തിയും പരിധിയും നിശ്ചയിക്കുന്നതിനുള്ള മാർഗ്ഗനിർദ്ദേശം

ഇടങ്ങിയവയടങ്ങിയ മാതൃകാ ഭരണചാർട്ടർ ആണ് സ്പാറ്റോ വിഭാവനം ചെയ്യുന്നത് .

**നിർദ്ദേശം:** ആഴമുള്ള ഗവേഷണവും പഠനവും ആവശ്യമായ ഈ ജോലി നിർവ്വഹിക്കുന്നതിന്, കമ്പനി നിയമം, ചട്ടങ്ങൾ, മാനേജ്മെന്റ്, സാങ്കേതികം, സാമ്പത്തികം എന്നിങ്ങനെ ഭരണസംബന്ധമായ വിവിധ വിഷയങ്ങളിൽ പരിജ്ഞാനവും പ്രാഗത്ഭ്യവുമുള്ളവരെ ഉൾപ്പെടുത്തിക്കൊണ്ട് ഒരു വിദഗ്ധ സമിതിയെ സർക്കാർ നിയോഗിക്കണം . ടി സമിതി ഈ മേഖലയുമായി ബന്ധപ്പെടുന്ന, മാനേജ്മെന്റ്/പ്രൊഫഷണൽ അസോസിയേഷനുകൾ, ട്രേഡ് യൂണിയനുകൾ, ഇടങ്ങി എല്ലാ വിഭാഗം ആൾക്കാരുമായി ചർച്ച ചെയ്ത് നിശ്ചിത സമയ പരിധിക്കുള്ളിൽ ചാർട്ടർ തയ്യാറാക്കി നൽകുന്നതിനും നിർദ്ദേശിക്കണം.

ഇങ്ങനെ തയ്യാറാക്കപ്പെടുന്ന ചാർട്ടർ നിയമപരമായി നടപ്പിലാക്കുന്നതിനുള്ള നടപടികൾ സ്വീകരിക്കണം.

വിഷയം 2. പൊതുമേഖലാ സ്വയം ഭരണ സ്ഥാപനങ്ങളിലെ ജീവനക്കാർക്ക് വേണ്ടി ശമ്പളക്കമ്മീഷൻ രൂപീകരിക്കുക

അവകാശ പ്രഖ്യാപന സമ്മേളനത്തിനു ശേഷം, ഈ വിഷയം കൈകാര്യം ചെയ്യുന്നതിനായി സർക്കാർ രൂപീകരിച്ച പേ റിവിഷൻ കമ്മിറ്റി ആവശ്യപ്പെട്ട പ്രകാരം സ്പാറ്റോ ഒരു വട്ടം ചർച്ച നടത്തുകയും ഈ വിഷയത്തിൽ ഞങ്ങളുടെ അഭിപ്രായങ്ങൾ രേഖപ്പെടുത്തി നൽകുകയും ചെയ്തിട്ടുണ്ട്. പല സ്ഥാപനങ്ങളിലും പത്തും പതിനഞ്ചും വർഷങ്ങളായി ശമ്പള പരിഷ്കരണം നടന്നിട്ടില്ല. മാത്രമല്ല, ട്രേഡ് യൂണിയൻ അവകാശങ്ങളുള്ള തൊഴിലാളികളിൽ നിന്ന് വ്യത്യസ്തമായി ടി സ്ഥാപനങ്ങളിലെ ഓഫീസർമാർ ‘കൂട്ടായ വില പേശലി’നു (Collective bargaining) അവകാശമില്ലാത്തവരാണ്. സർക്കാർ ജീവനക്കാരിൽ നിന്നും വിഭിന്നമായി, എട്ടു മുതൽ പന്ത്രണ്ടു മണിക്കൂർ വരെ , പലപ്പോഴും ശ്രീ ഷിഫ്റ്റിൽ

ജോലി ചെയ്യുന്നവരാണ്, പ്രൊഫഷണൽ / സാങ്കേതിക യോഗ്യതയുള്ള പൊതുമേഖല, സ്വയംഭരണ സ്ഥാപനങ്ങളിലെ ഓഫീസർമാർ . എന്നാൽ അവരുടെ ശമ്പളം കാലാകാലങ്ങളിൽ പരിഷ്കരിക്കപ്പെടുന്നില്ല , അഥവാ അങ്ങനെയൊന്നും സംഭവിച്ചാൽ തന്നെ പലപ്പോഴും സർക്കാർ ഉദ്യോഗസ്ഥരുടെ കാലഹരണപ്പെട്ട സ്കെയിലിലാണ് ഇവരുടെ ശമ്പളം നിശ്ചയിക്കപ്പെടുക . സ്ഥാപനങ്ങളുടെ ബോർഡ് സമർപ്പിക്കുന്ന നിർദ്ദേശം വർഷങ്ങളോളം സെക്രട്ടേറിയറ്റിലെ അതാത് ഭരണവകുപ്പിലും ധനകാര്യ വകുപ്പിലും പരിഗണിക്കപ്പെടാതെ കിടക്കുകയും നാളതുവരെ ഒരു ഫാക്ടറിയോ പ്ലാന്റോ കണ്ടിട്ടില്ലാത്ത, അവിടുത്തെ പ്രവർത്തന അന്തരീക്ഷത്തെപ്പറ്റി യാതൊരു പിടിയുമില്ലാത്തവരുടെ നൂറായിരം സംശയങ്ങൾ ക്വറി ആയി ഉന്നയിക്കപ്പെടുകയും ഒടുവിൽ, കൊടുത്ത പ്രൊപ്പോസലുമായി യാതൊരു വിധ സാദൃശ്യവുമില്ലാത്ത, ഏതെങ്കിലും സർക്കാർ ക്ലർക്കിന്റെ ഭാവന പ്രകാരം ഉപദേശിക്കപ്പെട്ട വേതന പരിഷ്കരണം ഏറ്റു വാങ്ങേണ്ടി വരികയും ചെയ്യുന്ന അവസ്ഥയാണ് നിലവിലുള്ളത്. ഉദാഹരണത്തിന് എസ് ഐ എഫ് എൽ (SIFL), കെൽടോൺ എന്നിങ്ങനെ പല സ്ഥാപനങ്ങളിലും ശമ്പള പരിഷ്കരണ ഉത്തരവ് പ്രകാരം ഉദ്യോഗസ്ഥർക്ക് നിലവിലുണ്ടായിരുന്ന ശമ്പളത്തിൽ കാര്യമായ കുറവ് സംഭവിക്കുന്ന സ്ഥിതി വിശേഷം ഉണ്ടായിട്ടുണ്ട് . ഇത്തരം സംഭവങ്ങൾ ആവർത്തിക്കുന്നതൊഴിവാക്കേണ്ടതുണ്ട്. കൂടാതെ, കഴിവും പ്രാഗത്ഭ്യവുമുള്ള ഉദ്യോഗസ്ഥരെ പൊതുമേഖലയിലേക്ക് ആകർഷിക്കുന്നതിനും നിലനിർത്തുന്നതിനും സേവന വേതന വ്യവസ്ഥകൾ ശാസ്ത്രീയമായി പരിഷ്കരിക്കുകയും സമയ ബന്ധിതമായി വേതന പരിഷ്കരണം കൃത്യമായി (ഖണ്ഡിക 153, ഇടതുപക്ഷ ജനാധിപത്യമുന്നണിയുടെ പ്രകടന പത്രിക ) നടക്കുകയും വേണം. ഇതിലേക്ക്;

**നിർദ്ദേശം:** ഒന്നാമതായി, സമാന സ്ഥാപനങ്ങളിലെ സമാന തസ്തികകളുടെ ഏകീകരണവും, സേവന വേതന വ്യവസ്ഥകളുടെ നിർണ്ണയവും നടക്കേണ്ടതുണ്ട്. അതിനുള്ള സംവിധാനമേർപ്പെടുത്തണം . ഇതിന് അടിയന്തിരമായി

മാനവശേഷി, ധനകാര്യം, അഡ്മിനിസ്ട്രേറ്റീവ് നിയമങ്ങൾ, ശാസ്ത്ര സാങ്കേതിക മേഖല എന്നിങ്ങനെയുള്ള വിഷയങ്ങളിലെ വിദഗ്ധരെ ഉൾപ്പെടുത്തി ഒരു കമ്മിറ്റി രൂപീകരിക്കുകയും സമയ ബന്ധിതമായി റിപ്പോർട്ട് ലഭ്യമാക്കുകയും ചെയ്യണം.

ഇത്തരത്തിൽ ഏകീകരിക്കപ്പെട്ട തസ്തികകളുടെ അടിസ്ഥാന ശമ്പള നിർണ്ണയവും, സ്ഥാപനത്തിന്റെ പ്രവർത്തന മികവിനനുസൃതമായി ഉദ്യോഗസ്ഥർക്ക് കൊടുക്കേണ്ട ഗ്രേഡ് പേയും മറ്റും നിശ്ചയിക്കുന്നതിന് സർക്കാർ ജീവനക്കാരുടേയും അധ്യാപകരുടേയും കാര്യത്തിലെന്ന പോലെ പൊതുമേഖലാ സ്വയം ഭരണ സ്ഥാപനങ്ങളിലേയും ഉദ്യോഗസ്ഥരുടേയും ശമ്പള പരിഷ്കരണ ജോലികൾ ഒരു ശമ്പളകമ്മീഷനെ ഏല്പിക്കണം . ഈ ജോലി, കാലാകാലങ്ങളിൽ സർക്കാർ ജീവനക്കാരുടേയും അധ്യാപകരുടേയും ശമ്പള പരിഷ്കരണത്തിനായി നിയോഗിക്കപ്പെടുന്ന കമ്മീഷനെത്തന്നെ ഏല്പിക്കുകയോ , അതല്ലെങ്കിൽ, ഇതിനായി മാത്രം ഒരു കമ്മീഷനെ നിയോഗിക്കുകയോ ചെയ്യാവുന്നതാണ്.

വിഷയം 3. പൊതുമേഖലാ സ്വയം ഭരണ സ്ഥാപനങ്ങളിലെ ജീവനക്കാർക്ക് വേണ്ടി പ്രത്യേക പെൻഷൻ പദ്ധതി നടപ്പാക്കുക (ഖണ്ഡിക 153, ഇടതുപക്ഷ ജനാധിപത്യമുന്നണിയുടെ പ്രകടന പത്രിക)

ജീവിതത്തിന്റെ ഏറ്റവും ഉത്പാദന ക്ഷമമായ കാലം മുഴുവൻ ജോലി ചെയ്ത ശേഷം തൊഴിലിൽ നിന്ന് വിരമിക്കുമ്പോൾ മറ്റാരെയും ആശ്രയിക്കാതെ അന്തസ്സായി ജീവിക്കാനുള്ള വരുമാനമാണ് പെൻഷനായി ഒരാൾക്ക് ലഭിക്കേണ്ടത്. എന്നാൽ സംസ്ഥാനത്തെ ബഹു ഭൂരിപക്ഷം പൊതുമേഖലാ , സ്വയം ഭരണ സ്ഥാപനങ്ങളിൽ നിന്ന് വിരമിക്കുന്നവർക്ക് വളരെ തുച്ഛമായ ഇ പി എഫ് പെൻഷൻ മാത്രമാണ് ലഭിക്കുന്നത്. വാർധക്യ കാലത്ത് മരുന്ന് വാങ്ങാൻ പോലും പണമില്ലാതെ കഷ്ടപ്പെടുന്ന ഒട്ടനവധി വിരമിച്ച ജീവനക്കാർ കേരളത്തിലുണ്ട്. 30 വർഷത്തെ സേവനം കഴിഞ്ഞ് സ്ഥാപനത്തിന്റെ പടിയിറങ്ങുമ്പോൾ വളരെ ഉന്നത പദവിയിലിരുന്ന ഒരു ഓഫീസർക്കു പോലും 1000 രൂപയിൽ കുറഞ്ഞ പെൻഷനാണ് ലഭിച്ചു വരുന്നത് . സാമ്പത്തിക

പരാധീനതയുള്ള സ്ഥാപനങ്ങളിലാകട്ടെ പലപ്പോഴും കൃത്യമായി സമയാസമയം വിഹിതം അടച്ചിട്ടുണ്ടാവില്ല. അത്തരം സ്ഥാപനങ്ങളിൽ നിന്ന് വിരമിക്കുന്നവർക്ക് പെൻഷൻ തുക വീണ്ടും കുറയും.

ഈ സാഹചര്യത്തിൽ, പൊതുമേഖല, സ്വയം ഭരണ സ്ഥാപനങ്ങളിലെ ജീവനക്കാർക്ക് മാനുവൽ പെൻഷൻ ലഭിക്കുന്ന രീതിയിൽ ഒരു പ്രത്യേക പെൻഷൻ പദ്ധതി രൂപവത്കരിക്കണമെന്ന ആവശ്യം അവകാശ പ്രഖ്യാപന സമ്മേളനത്തിലൂടെ സ്പാറ്റോ മുന്നോട്ട് വെച്ചത്. കമ്പനി/ സ്ഥാപന മാനേജ് മെന്റ്, സംസ്ഥാന സർക്കാർ, ഉദ്യോഗസ്ഥൻ എന്നീ മൂന്ന് വിഭാഗങ്ങളിൽ നിന്നും വിഹിതം സ്വീകരിച്ചുകൊണ്ട് ഒരു പെൻഷൻ ഫണ്ട് രൂപീകരിക്കുകയും ആയതിന്റെ നടത്തിപ്പ് ഏതെങ്കിലും പൊതുമേഖലാ ധനകാര്യ സ്ഥാപനത്തെ ഏല്പിച്ചു കൊണ്ട് നടത്തിക്കുകയും ചെയ്യുന്ന പെൻഷൻ പദ്ധതിയാണ് സ്പാറ്റോ വിഭാവനം ചെയ്യുന്നത്. ടി സാങ്കേതിക സെഷൻ ഉത്ഘാടനം ചെയ്ത തൊഴിൽ വകുപ്പ് മന്ത്രി ടി നിർദ്ദേശത്തോട് തത്വത്തിൽ യോജിപ്പ് പ്രകടിപ്പിക്കുകയും ആവശ്യമായ തുടർ നടപടികൾ സ്വീകരിക്കാമെന്ന് ഉറപ്പ് തരികയുമുണ്ടായി. ഇത് നടപ്പിലാക്കുന്നതിന്;

**നിർദ്ദേശം:** സർക്കാർ, പ്രോവിഡണ്ട് ഫണ്ട് പെൻഷൻ പദ്ധതികളും, സഹകരണ/ ബാങ്കിങ്ങ് മേഖലകളിൽ പുതുതായി രൂപീകരിച്ചിട്ടുള്ള പെൻഷൻ പദ്ധതികളും സമഗ്രമായി പഠിച്ച്, മേൽ സൂചിപ്പിച്ച മാതൃകയിൽ സർക്കാരിന്റേയും , തൊഴിലുടമയുടേയും, ജീവനക്കാരന്റേയും വിഹിതം ചേർത്തുള്ള ഒരു പെൻഷൻ പദ്ധതി രൂപീകരിക്കുന്നതിന് ഒരു വിദഗ്ധ സമിതിയെ സർക്കാർ അടിയന്തിരമായി നിയോഗിക്കണം.

സമിതിയുടെ റിപ്പോർട്ട് സമയ ബന്ധിതമായി ലഭിക്കുന്നതിനുള്ള നിർദ്ദേശങ്ങൾ കൊടുക്കുകയും റിപ്പോർട്ട് ലഭിച്ചാലുടൻ ഈ സാമ്പത്തിക വർഷം തന്നെ പെൻഷൻസ്കീം രൂപീകരിക്കുന്നതിനുള്ള നടപടികൾ സ്വീകരിക്കുകയും വേണം.

വിഷയം 4. വിരമിച്ച ഓഫീസർമാരുടേയും ജീവനക്കാരുടേയും വിരമിക്കൽ ആനുകൂല്യങ്ങൾ സമയബന്ധിതമായി നൽകുക

സംസ്ഥാനത്തെ പൊതുമേഖലാ , സ്വയം ഭരണ സ്ഥാപനങ്ങളിൽ നിന്നും വിരമിക്കുമ്പോൾ ഒരു ഉദ്യോഗസ്ഥൻ/ക്ക് കിട്ടുന്ന ആനുകൂല്യങ്ങൾ പ്രധാനമായും ഗ്രാറ്റുവിറ്റി, ലീവ് സാലറി എന്നിവയാണ്. നിശ്ചിത ദിവസങ്ങൾക്കുള്ളിൽ ഗ്രാറ്റുവിറ്റി കൊടുത്തു തീർക്കുന്നതിനുള്ള നിയമപരമായ ബാധ്യത തൊഴിലുടമക്കുണ്ടു താനും . എന്നാൽ സാമ്പത്തിക പരാധീനതയുള്ള സ്ഥാപനങ്ങളിൽ പലപ്പോഴും ഈ ആനുകൂല്യങ്ങൾ വിരമിക്കുന്ന ഉദ്യോഗസ്ഥർക്ക് കൃത്യമായി ലഭിക്കുന്നില്ല. ഒന്നിലധികം പോസ്റ്റ് ഡേറ്റഡ് ചെക്കുകളിലായി തുക വീതിച്ച്, സ്ഥാപനത്തിൽ ഫണ്ട് വരുന്ന മുറയ്ക്ക് തുക പാസ്സാക്കുന്ന രീതി അടുത്ത കാലത്ത് പല സ്ഥാപനങ്ങളും സ്വീകരിച്ചിട്ടുണ്ട്. ഇത് വിരമിക്കുമ്പോൾ കാര്യമായ ഒരു തുക ഒരുമിച്ച് കയ്യിൽ വരുന്നതിനും ആയത് ദീർഘകാലം സൂക്ഷ്മതയോടെ ഉപയോഗിക്കാവുന്ന രീതിയിൽ നിക്ഷേപിക്കുന്നതിനോ , ഭവന നിർമ്മാണമോ, മക്കളുടെ കല്യാണമോ പോലെ പ്രധാനപ്പെട്ട മറ്റേതെങ്കിലും ആവശ്യത്തിന് വേണ്ടി ഉപയോഗിക്കുന്നതിനോ സാധിക്കാത്ത സാഹചര്യമുണ്ടാകുന്നു. തുച്ഛമായ പെൻഷൻ ആനുകൂല്യം മാത്രമുള്ള ഇവർക്ക് സർവീസ് അവസാനിക്കുമ്പോൾ ലഭിക്കേണ്ട തുകയും കിട്ടേണ്ട സമയത്ത് കിട്ടാത്ത ദുരവസ്ഥയാണ്.

നിലവിൽ ഈ അവസ്ഥ നേരിടുന്നവരുടെ എണ്ണം താരതമ്യേന കുറവാണ് . മുന്നോട്ട് പോകും തോറും ഇവരുടെ എണ്ണം കൂടാനുള്ള സാധ്യത ഉള്ളതിനാൽ എത്രയും വേഗം ബദൽ സംവിധാനം ഏർപ്പെടുത്തേണ്ടതുണ്ട്. നിലവിൽ ആനുകൂല്യം ലഭിച്ചിട്ടില്ലാത്തവർക്ക് വിരമിക്കൽ ആനുകൂല്യ (ഗ്രാറ്റുവിറ്റിയും ലീവ് സാലറിയും)ങ്ങൾ നൽകുന്നതിനുള്ള ബാധ്യത സർക്കാർ ഏറ്റെടുക്കുകയും ആയത് അവർക്ക് അടിയന്തിരമായി വിതരണം ചെയ്യുകയും വേണം. ഭാവിയിൽ ഇത് ആവർത്തിക്കാതിരിക്കാൻ സർക്കാർ മുൻ കൈയെടുത്ത് ബദൽ സംവിധാനമേർപ്പെടുത്തുകയും വേണം.

നിർദ്ദേശം: നിലവിൽ പൊതുമേഖലാ സ്വയം ഭരണ സ്ഥാപനങ്ങളിൽ നിന്നും വിരമിച്ച ശേഷം നാളിതു വരെ (ഒരു കട്ട് ഓഫ് ഡേറ്റ് നിശ്ചയിച്ച ശേഷം)വിരമിക്കൽ ആനുകൂല്യം പൂർണ്ണമായും നൽകാൻ കഴിഞ്ഞിട്ടില്ലാത്ത ജീവനക്കാരുടെ വിവരങ്ങൾ ലഭ്യമാക്കുന്നതിന് സർക്കാരിൽ നിന്നും സ്ഥാപനങ്ങൾക്ക് നിർദ്ദേശം നൽകണം. ഈ വിവരങ്ങളുടെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ ആനുകൂല്യം ബന്ധപ്പെട്ടവർക്ക് നൽകുന്നതിന് 2019-20 സാമ്പത്തിക വർഷത്തെ ബജറ്റിൽ തുക വകയിരുത്തുന്നതിനും സമയബന്ധിതമായി ആയതു വിതരണം ചെയ്യുന്നതിനും ഏർപ്പാട് ഉണ്ടാക്കുക.

ഭാവിയിൽ പൊതുമേഖലാ സ്വയം ഭരണ ജീവനക്കാർക്ക് ഗ്രാറ്റുവിറ്റി കൃത്യമായി ലഭ്യമാക്കാൻ സ്റ്റേറ്റ് ഇൻഷുറൻസ് ഡിപ്പാർട്ട്മെന്റ്/ ഡയറക്ടറേറ്റിന്റെ ചുമതലയിൽ ഗ്രാറ്റുവിറ്റി ട്രസ്റ്റ്, ലീവ് സാലറി ആനുകൂല്യ ഇൻഷുറൻസ് എന്നിങ്ങനെയുള്ള സംവിധാനം ഏർപ്പെടുത്തണം . ഇത്തരമൊരു പദ്ധതി രൂപീകരിക്കുന്നതിന് ഒരു വിദഗ്ധ സമിതിയെ അടിയന്തിരമായി നിയോഗിക്കണം.

സംസ്ഥാനത്തെ പൊതുമേഖലാ സ്വയംഭരണ സ്ഥാപനങ്ങളിലെ ജീവനക്കാരുടെ ജീവിത ഗന്ധിയായ വിഷയങ്ങൾ മുൻനിർത്തി സ്പാറ്റോ നടത്തിയ അവകാശ പ്രഖ്യാപന സമ്മേളനത്തിലെ ചർച്ചകളിൽ ഉരുത്തിരിഞ്ഞ മേൽ നിർദ്ദേശങ്ങൾ ഇടതു ജനാധിപത്യമുന്നണിയുടെ തെരഞ്ഞെടുപ്പ് മാനിഫെസ്റ്റോയിൽ പ്രഖ്യാപിക്കപ്പെട്ട പൊതുമേഖലാ സംരക്ഷണ നയവുമായി അഭേദ്യ ബന്ധമുള്ളവയാണ് . ആയതിനാൽ മേൽ നിർദ്ദേശങ്ങൾ നടപ്പിൽ വരുത്തുന്നതിന്, മുന്നണിയും സർക്കാരും അടിയന്തിര നടപടികൾ സ്വീകരിക്കണമെന്ന് സ്പാറ്റോ അവകാശപ്രഖ്യാപന സമ്മേളനം ഏകകണ്ഠമായി ആവശ്യപ്പെട്ടു.