



# KERALA STATE FINANCIAL ENTERPRISES STAFF ASSOCIATION

Reg. No. 181/71, Kottappuram Road, Thrissur - 4  
(Affiliated to C.I.T.U.R.No.K.1128)

President  
**A.K.Balan MLA**  
Mob : 9846361111

E-mail : ksfesacitu@yahoo.co.in Web : www.ksfesa.com

General Secretary  
**S.Muraleekrishnapillai**  
Mob : 9446538432

സർക്കുലർ 13/2015

സവാക്കളേ, സുഹൃത്തുക്കളേ,

10-02-2015 ചൊവ്വാഴ്ച ഉച്ചയ്ക്ക് 2.30ന് തിരുവനന്തപുരത്ത് മാനേജ്മെന്റുമായി ചർച്ച നടന്നു. സംഘടനയെ പ്രതിനിധീകരിച്ച് സെക്രട്ടറിയേറ്റ് അംഗങ്ങൾ പങ്കെടുത്തു. Wage Revision (Staff norms) എന്ന അജണ്ടയിലാണ് ചർച്ച വിളിച്ചത്. എന്നാൽ ചെയർമാന്റെയും എം.ഡി.യുടെയും ആമുഖ പ്രസംഗത്തിൽ Staff norms പരിഷ്കരണത്തിന്റെ സൂചനയൊന്നും നൽകിയില്ല. സ്ഥാപനത്തിനെതിരായി ഒളിഞ്ഞും തെളിഞ്ഞുമുള്ള ആക്രമണം രൂക്ഷമാണെന്നും സ്വകാര്യ ചിട്ടി കമ്പനിക്കാരുടെ ലോബികൾ വളരെ ശക്തമാണെന്നും അവർ അറിയിച്ചു. ജീവനക്കാരുടെ ഭാഗത്തുനിന്നും നല്ല സഹകരണം ഉണ്ടാകുന്നതിൽ മാനേജ്മെന്റ് കൃതജ്ഞത രേഖപ്പെടുത്തി. എന്നാൽ സ്ഥാപനത്തിന്റെ വരുമാനം 20% കണ്ട് വർധിക്കുമ്പോൾ 33% കണ്ട് Employee cost വർധിക്കുന്ന പ്രവണത ആശംസ്യമല്ലെന്നും MD സൂചിപ്പിച്ചു. സ്ഥാപനത്തിന്റെ 'turn over' മായി തട്ടിച്ചു നോക്കിയാൽ ലാഭം വളരെ കുറവാണ്. ഇത് വളരെയേറെ ശ്രദ്ധിക്കേണ്ട പ്രശ്നമാണെന്ന് MD ചൂണ്ടിക്കാട്ടി. അസി.മാനേജർ തസ്തികയിലേക്കുള്ള പ്രമോഷൻ പ്രശ്നം ചർച്ചചെയ്യുന്നതിനുമുമ്പായി പ്രസ്തുത പ്രശ്നത്തിൽ മാനേജ്മെന്റ് റിപ്പോർട്ട് DGM (P&HR) ശ്രീ.സനിൽ.എസ്.കെ അവതരിപ്പിച്ചു.

**റിപ്പോർട്ട് ചുരുക്കത്തിൽ**

1. 30-9-2014ലെ ബിസിനസ് റിവ്യൂ അനുസരിച്ച് സ്ഥാപനത്തിലെ അസി.മാനേജർ റിക്വയർമെന്റ് 913 ആണ്. എന്നാൽ 1137 അസി. മാനേജർമാർ കമ്പനിയുണ്ട്. 224 അസി.മാനേജർമാർ അധികമാണ്.
2. 3100 ചിട്ടി കസ്റ്റമർക്ക് ഒരു അസിസ്റ്റന്റ് മാനേജർ എന്ന ഏകകം സ്വീകരിച്ചാണ് ശാഖകളിൽ അസി.മാനേജർമാരെ നിയമിച്ചിട്ടുള്ളത്. ചിട്ടി കസ്റ്റമേഴ്സിന്റെ എണ്ണം ഉയരുന്നതിന് ആനുപാതികമായി അസിസ്റ്റന്റ് മാനേജർമാരെ ശാഖകളിൽ വിന്യസിച്ചിട്ടുണ്ട്.
3. Productivity council ന്റെ norms ൽ WUMT യ്ക്ക് അധികമായി നൽകിയ weightage പുനഃക്രമീകരിച്ചതിനുശേഷമാണ് മുകളിൽ സൂചിപ്പിച്ച 913 എന്ന requirement എത്തിയത്

**ചർച്ചയിൽ നമ്മുടെ വാദം**

വായ്പകൾ ശക്തിപ്പെടുത്തി, KSFE യുടെ വരുമാനവും ലാഭക്ഷമതയും വർധിപ്പിക്കണമെന്ന് നാം ആവശ്യപ്പെട്ടു. 7000 കോടിയോളം രൂപ നിക്ഷേപമുള്ള സ്ഥാപനം 3200 കോടി മാത്രമാണ് വായ്പയായി നൽകിയിരിക്കുന്നത്. ട്രഷറിയിലെ പണം പിൻവലിച്ച് വായ്പ നൽകുകയും പൊള്ളചിട്ടികൾ നിയന്ത്രിക്കാൻ ശക്തമായ നിലപാടും സ്വീകരിച്ചാൽ തന്നെ KSFE യുടെ വരുമാനം ഗണ്യമായി വർധിയ്ക്കുമെന്ന് നാം ചൂണ്ടിക്കാട്ടി. ട്രഷററുടെ ആനുപാതികമായി ലാഭമുണ്ടാകാത്തതിന്റെ ഉത്തരവാദിത്വം ജീവനക്കാരുടേതല്ലെന്ന് സാരം. 7000 കോടി നിക്ഷേപമുള്ള സ്ഥാപനം ട്രഷറി നിക്ഷേപ രസീതുകൾ സ്വകാര്യബാങ്കിൽ പണയം വയ്ക്കുന്ന സ്ഥിതിയെങ്ങനെയുണ്ടായിരുന്നു നാം ആരാഞ്ഞു. കേന്ദ്ര ചിട്ടി ആക്ട് മൂലമേ രജിസ്റ്റർ ചെയ്ത ചിട്ടികളുടെ സെക്യൂരിറ്റി ട്രഷറി നിക്ഷേപത്തിന് പലിശവരുമാനം ഉറപ്പുവരുത്തണമെന്നും തിരുവനന്തപുരം ജില്ലയിലെ പൂജപ്പുര ശാഖയിലെ വരിക്കാരി ആയ ഗവ.സെക്രട്ടറിയേറ്റിലെ ഉന്നത ഉദ്യോഗസ്ഥയുടെ ചിട്ടിയുടെ ഭാവി ബാധ്യത എല്ലാ ചട്ടങ്ങളും നിയമങ്ങളും ലംഘിച്ചുകൊണ്ട് ഒഴിവാക്കിക്കൊടുത്ത നിലപാട് പുനഃപരിശോധിക്കണമെന്നും നാം ആവശ്യപ്പെട്ടു. KSFE വൈസ് ചെയർമാന് കമ്പനി നിയമത്തിലെ ചട്ടങ്ങൾക്ക് വിരുദ്ധമായി കുടിശ്ശിക പിരിക്കാനുള്ള അധികാരം നൽകിയ ഗവൺമെന്റ് ഉത്തരവിന്മേലുള്ള പ്രതിഷേധവും 2014 സെപ്റ്റംബറിലും നവംബറിലും നൽകേണ്ടിയിരുന്ന ആഫീസ് അറ്റൻഡന്റ്മാരുടെ ഗ്രേഡ് പ്രമോഷൻ നൽകാത്തതിലുള്ള പ്രതിഷേധവും നാം രേഖപ്പെടുത്തി.

ശമ്പള പരിഷ്കരണചർച്ചയുടെ അവിഭാജ്യഘടകമാണ് Staff norms പരിഷ്കരണം. സ്ഥാപനത്തിലെ വിവിധ വിഭാഗം ജീവനക്കാരുടെ സമഗ്രമായ Staff norms പരിഷ്കരണ നിർദ്ദേശമാണ് സംഘടന നൽകിയത്. അതിനെക്കുറിച്ച് ചൊന്നും തന്നെ പരാമർശിക്കാത്തതിൽ നാം പ്രതിഷേധിച്ചു. മാത്രമല്ല ശമ്പള പരിഷ്കരണ ചർച്ചയുടെ ഭാഗമായി AM Norms revision ചർച്ച ചെയ്താൽ, ശമ്പളപരിഷ്കരണത്തിന്റെ സർക്കാർ ഉത്തരവിനുശേഷമേ അത് നടപ്പാക്കാനും കഴിയുകയുള്ളൂ. ചർച്ചാവിഷയത്തിലെ ഈ അപകടകരമായ ഈ വൈരുദ്ധ്യം നാം മാനേജ്മെന്റിനെ ബോധ്യപ്പെടുത്തി.

അങ്ങനെ ചർച്ചാവിഷയം അസിസ്റ്റന്റ് മാനേജർ പ്രമോഷൻ ആയി പരിമിതപ്പെടുകയും ചെയ്തു. അസി.മാനേജർ പ്രമോഷനുമായി താഴെ കൊടുക്കുന്ന നിർദ്ദേശങ്ങൾ നാം മുന്നോട്ടുവെച്ചു.

1. അസി.മാനേജർ പ്രമോഷൻ വിഷയത്തിൽ സുതാര്യതയും വ്യക്തതയുമുണ്ടാകണം. അസി. മാനേജരുടെ ഒഴിവുകളെ സംബന്ധിച്ച് മാനേജ്മെന്റ് ഏകപക്ഷീയമായി കാര്യങ്ങൾ തീരുമാനിക്കുന്നത് ശരിയല്ല. ഓരോ ശാഖയിലെയും എണ്ണം നിശ്ചയിക്കുന്നതിനെ സംബന്ധിച്ച് വ്യക്തമായ കണക്കുകൾ സംഘടനയ്ക്ക് രേഖാമൂലം നൽകണം. 25,000/- കോടി ടേണോവറുള്ള സ്ഥാപനത്തിലെ ഓഫീസർ തസ്തികയിലേയ്ക്കുള്ള പ്രമോഷൻ ചന്തയിലേതുപോലെ ലേലം വിളി നടത്തി നൽകേണ്ടതല്ല.
2. പുതുതായി ആരംഭിക്കുന്ന ശാഖകളിൽ അസിസ്റ്റന്റ് മാനേജർമാരെ ജനറൽ പൂളിൽനിന്നും നിയമിക്കുന്ന നിലവിലുള്ള രീതി തിരുത്തി പുതിയ ശാഖകളിൽ അസി.മാനേജർമാരുടെ തസ്തിക സൃഷ്ടിക്കണം. അങ്ങനെയായാൽ ഒരു ശാഖ ആരംഭിക്കുമ്പോൾ തന്നെ രണ്ട് പേർക്ക് അസിസ്റ്റന്റ് മാനേജറായി പ്രമോഷൻ ലഭിക്കും. ശാഖ Break even ആകുമ്പോൾ മാർക്കറ്റിംഗ് & കസ്റ്റമർ റിലേഷൻ തസ്തികയിൽ ഒരു അസി.മാനേജരുടെ തസ്തിക കൂടി സൃഷ്ടിക്കണം.
3. അസിസ്റ്റന്റ് മാനേജർമാരുടെ ജോലികൾ സ്ഥാപനം കമ്പ്യൂട്ടറൈസ് ചെയ്ത സാഹചര്യത്തിൽ പുനഃക്രമീകരിക്കുന്നതിലും ഉത്തരവാദിത്വങ്ങളും ചുമതലകളും നിർവ്വഹിക്കുന്നതിലും ഗുരുതരമായ വീഴ്ചയാണുണ്ടായത്. ഇത് അടിയന്തിരമായി തിരുത്തി, സ്ഥാപനത്തിന്റെ ശാക്തീകരണത്തിന് അനുയോജ്യമായി അസി.മാനേജർ തസ്തിക പുനഃസംഘടിപ്പിക്കണം. ബ്രാഞ്ചുകളിൽ Day end operation പൂർത്തിയായതിന് ശേഷമേ അസിസ്റ്റന്റ്മാർക്ക് പോകാൻ കഴിയുന്നുള്ളൂ. ബാങ്കുകളിലും മറ്റു ധനകാര്യ സ്ഥാപനങ്ങളിലും ഇല്ലാത്ത ഒരു കീഴ്വഴക്കമാണിത്. BAS ലും തുടർന്നുവരുന്ന CASBA യിലും ഉത്തരവാദിത്വങ്ങളും ചുമതലകളും കൂടുതലായി വർക്ക്മെൻ ജീവനക്കാരിൽ അടിച്ചേൽപ്പിക്കുകയാണ്. കൂടാതെ default കൈകാര്യം ചെയ്യുന്ന അസിസ്റ്റന്റ്മാർ ഈ സാമ്പത്തിക വർഷം മുതൽ CAS ലും RR ഫയലുകൾ അപ്ലോഡ് ചെയ്യേണ്ടതുണ്ട്. ആയതിനാൽ ജീവനക്കാരിൽ ജോലി ദാരം വർദ്ധിക്കുകയാണ്.
4. കേരളാസ്റ്റേറ്റ് പ്രൊഡക്ടിവിറ്റി കൗൺസിൽ (KSPC) നോംസ് പൊളിച്ചെഴുതണമെന്ന ആവശ്യം അനവസരത്തിൽ ഉയർത്തുന്നതിനോട് നാം ശക്തമായി പ്രതിഷേധിച്ചു. ഇത് നടപ്പാക്കിയതോടെയാണ് യഥാർത്ഥത്തിൽ അമിതമായ ജോലി ദാരത്തിൽ നിന്നും 'Donkey work' ൽ നിന്നും KSFE ജീവനക്കാർക്ക് അല്പമെങ്കിലും ആശ്വാസമായതെന്ന വസ്തുത തമസ്കരിച്ചുകൊണ്ട്, KSPC norms പൊളിച്ചെഴുതണമെന്ന ബാലിശമായ വാദം ഉയർത്തുന്നവർ, workmen ജീവനക്കാരുടെ താല്പര്യത്തിനെതിരായ നിലപാടാണ് സ്വീകരിക്കുന്നത്.

KSPC norms വന്നതിന് ശേഷം പുതിയതായി ശക്തിപ്പെടുത്തിയ ഡിപ്പാർട്ട്മെന്റുകൾക്ക് ആവശ്യമായ Man power provide ചെയ്യണം. സ്ഥാപനത്തിന്റെ IT വിഭാഗത്തെയും സംഘടനാ പ്രതിനിധികളെയും ഉൾപ്പെടുത്തി ഇത് പരിശോധിക്കുന്നതിന് കമ്മിറ്റിയെ രൂപീകരിക്കുകയാണ് അഭികാമ്യം. നിലവിൽ ഒരു ബാഹ്യ ഏജൻസിയുടെ പഠനത്തിന്റെ ഒരു ആവശ്യവും നമ്മുടെ സ്ഥാപനത്തിൽ ഇല്ലെന്നും നാം ചൂണ്ടിക്കാട്ടി.

**തീരുമാനങ്ങൾ**

ചർച്ചയിൽ ഉരുത്തിരിഞ്ഞ നിർദ്ദേശങ്ങളുടെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ മാനേജ്മെന്റ് പ്രശ്നങ്ങൾ വിശദമായി പരിശോധിക്കും. ഒരു മാസത്തിനകം തന്നെ സംഘടനകളുമായി പ്രസ്തുത വിഷയം ചർച്ച ചെയ്ത് അനുഭാവപൂർവ്വം തീരുമാനമെടുക്കും.

**2015 ഫെബ്രുവരി 26 ദേശീയ പ്രക്ഷോഭം**

പൊതുമേഖലകൾ സ്വകാര്യവത്കരിക്കാൻ ഒരുമ്പെടുകയും തൊഴിൽ നിയമങ്ങൾ മുതലാളിമാർക്കനുകൂലമായി തിരുത്തിയെഴുതുകയും ചെയ്യുന്ന ബി.ജെ.പി സർക്കാരിന്റെ തെറ്റായ നയം തിരുത്തണമെന്നാവശ്യപ്പെട്ടുകൊണ്ട് രാജ്യത്തെ സംയുക്ത ട്രേഡ് യൂണിയൻ നേതൃത്വത്തിൽ ദേശീയ പ്രക്ഷോഭദിനം ആചരിക്കുകയാണ്. അന്നേദിവസം ജില്ലാകേന്ദ്രങ്ങളിൽ നടക്കുന്ന പ്രതിഷേധ പ്രകടനങ്ങളിലും ധർണയിലും നമ്മുടെ പങ്കാളിത്തം ഉറപ്പുവരുത്തണമെന്ന് എല്ലാം അംഗങ്ങളോടും അഭ്യർഥിക്കുന്നു.

**2015 മാർച്ച് 3 HO മാർച്ചും ധർണയും**

ഫെബ്രുവരി 26 ദേശീയ പ്രക്ഷോഭ ദിനമായിനാൽ നമ്മുടെ ധർണ മാർച്ച് 3 ലേക്ക് മാറ്റി. ഫെബ്രുവരി 28 പ്രതിഷേധ ദിനമായി ആചരിക്കുകയും പ്രതിഷേധ ബാഡ്ജ് ധരിക്കുകയും വേണം. അന്നേദിവസം എല്ലാ ബ്രാഞ്ചുകളിലും ഉച്ചകഴിഞ്ഞ് മുദ്രാവാക്യം വിളിക്കുകയും വിശദീകരണ യോഗം ചേരുകയും വേണം. ജീവനക്കാർ HO/RO/ജില്ലാ കേന്ദ്രങ്ങളിൽ ഒത്തുചേർന്ന് പ്രകടനം നടത്തുകയും സമരത്തിനാധാരമായ വിഷയങ്ങളെക്കുറിച്ച് വിശദീകരണ യോഗം നടത്തേണ്ടതുമാണ്.

രേഖീകരണങ്ങളോടെ,

തൃശൂർ,  
12-02-2015.

**എസ്.മുരളികൃഷ്ണപിള്ള**  
ജനറൽ സെക്രട്ടറി