

കെ.എസ്.എഫ്.ഇ. ഓഫീസേഴ്സ് യൂണിയൻ, തൃശ്ശൂർ

ഹെഡ് ഓഫീസിൽ നിന്നും നൽകിയ 80/2013 സർക്കുലറിന്റെ ഭാഗമായി നമ്മുടെ നിരവധി ജീവനക്കാർ സംശയങ്ങളും ആശങ്കകളും ഉയർത്തുന്നുണ്ട്. അവയ്ക്കുള്ള വിശദീകരണം ജീവനക്കാരുടെ അറിവിലേയ്ക്കായി അറിയിക്കുകയാണ്.

1. സർക്കുലറിന്റെ ഭാഗമായിട്ടുള്ള അനുബന്ധം പുരിപ്പിച്ച് നൽകേണ്ടതിന്റെ ആവശ്യകത?

നമുക്ക് നിലവിൽ ലഭിച്ചുകൊണ്ടിരിക്കുന്ന ഇ.പി.എസ്. 95 എന്ന പെൻഷൻ പദ്ധതിയ്ക്ക് കണക്കാക്കുന്ന പരമാവധി ശമ്പളം 6500 രൂപ ആണ്. ഓരോ ജീവനക്കാരന്റെ പ്രതിമാസ മൊത്ത ശമ്പളത്തിന്റെ 12% കമ്പനി വിഹിതമായി അടയ്ക്കുന്നതിൽ (6500x8 1/3 %) 541 രൂപ പെൻഷൻ ഫണ്ടിലേയ്ക്കും ബാക്കി പ്രോവിഡന്റ് ഫണ്ടിലേക്കുമാണ് അടയ്ക്കുന്നത്. ഇപിഎസ്. 95 Para 11(3) Proviso അനുസരിച്ച് പെൻഷൻ ഫണ്ടിലേക്ക് മൊത്തം ശമ്പളത്തിന്റെയും മാനേജുമെന്റ് വിഹിതത്തിന്റെ 8 1/3 % അടയ്ക്കാൻ സന്നദ്ധമായാൽ 6500 രൂപ എന്ന പരിധിയില്ലാതെ മൊത്തം ശമ്പളത്തിന്റെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ പെൻഷൻ ലഭിക്കാൻ അർഹതയുണ്ട്. ഇതനുസരിച്ച് തുക (മൊത്തം ശമ്പളം 6500 രൂപ അധികരിച്ച തീയതി മുതൽ) അടയ്ക്കാൻ സന്നദ്ധമാണെന്ന് ജീവനക്കാരനും തൊഴിലുടമയും ഒരു സംയുക്ത സമ്മതപത്രം ഒപ്പിട്ട് പ്രോവിഡന്റ് ഫണ്ട് കമ്മീഷണർക്ക് നൽകേണ്ടതുണ്ട്. അതിനുവേണ്ടിയാണ് സർക്കുലറിന്റെ അനുബന്ധമായി പ്രസ്താവന നൽകിയിട്ടുള്ളത്.

2. ഇപ്പോൾ നൽകേണ്ടതിന്റെ സാഹചര്യം എന്താണ്?

വർദ്ധിച്ച ശമ്പള പരിധിയ്ക്ക് ആനുപാതികമായി പെൻഷൻ ഫണ്ടിലേക്ക് അടയ്ക്കുന്നത് 1.12.2004 മുതൽ നിർത്തലാക്കിക്കൊണ്ട് പ്രോവിഡന്റ് ഫണ്ട് ഓർഗനൈസേഷൻ ഉത്തരവിറക്കി. ഇതിനെതിരെ നിരവധി സ്ഥാപനങ്ങളും വ്യക്തികളും ബഹു. കേരള ഹൈക്കോടതിയെ സമീപിച്ചു WP(C) No. 15252/2011 സിംഗിൾ ബഞ്ച് EPFO നിശ്ചയിച്ച് Cutt off date 1.12.2004 നിലനിൽക്കില്ല എന്നു വിധിച്ചു. യൂണിയൻ ഗവൺമെന്റും പ്രോവിഡന്റ് കമ്മീഷണറും സിംഗിൾ ബഞ്ച് വിധിക്കെതിരെ ഡിവിഷൻ ബഞ്ചിൽ അപ്പീൽ നൽകി. എന്നാൽ ഡിവിഷൻ ബഞ്ച് WA No.1137/2012 വിധിയിലൂടെ അപ്പീൽ തള്ളി. ഈ സാഹചര്യത്തിലാണ് സംയുക്ത സമ്മതപത്രം ജീവനക്കാരും തൊഴിലുടമയും പ്രോവിഡന്റ് കമ്മീഷണർക്ക് നൽകുന്നത്.

3. സംയുക്ത സമ്മതപത്രം നൽകിക്കഴിഞ്ഞാൽ ഉയർന്ന ശമ്പളത്തിന്റെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ പെൻഷൻ ലഭിച്ചു തുടങ്ങുമോ?

സംയുക്ത സമ്മതപത്രം പി.എഫ് കമ്മീഷണർക്ക് നൽകുന്നത് നിലവിൽ നിരസിക്കാനാണ് സാധ്യത. അപ്പോൾ കോടതിയെ സമീപിച്ച് വിധി സമ്പാദിക്കേണ്ടിവരും. നിലവിൽ ഡിവിഷൻ ബഞ്ച് വിധി ചോദ്യം ചെയ്ത് സുപ്രീം കോടതിയിൽ സ്പെഷ്യൽ ലീവ് പെറ്റീഷൻ നിലവിലു

ണ്ടെന്ന് അറിയുന്നു. അതിന്റെയും വിധി ജീവനക്കാർക്ക് അനുകൂലമായാൽ മാത്രമേ ഉയർന്ന ശമ്പളത്തിന്റെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ പെൻഷൻ ലഭിക്കാൻ അർഹതയുള്ളൂ.

4. ഇത്തരത്തിൽ ഉയർന്ന പെൻഷൻ ലഭിക്കുന്നതിന് കണക്കാക്കുന്നത് എങ്ങനെ?

16.11.95 മുതലുള്ള സേവനകാലമാണ് പെൻഷൻ സേവനകാലമായി കണക്കാക്കുന്നത്. സേവന കാലം 20 വർഷത്തിന് മുകളിലുള്ളവർക്ക് വെയിറ്റേജായി 2 വർഷം ലഭിക്കും. അതായത് 1995 ൽ സർവ്വീസിലുള്ള 2015 മേയ് മാസം മുതൽ റിട്ടയർ ചെയ്യുന്നവർക്ക് പെൻഷൻ സേവനകാലം (20+2) 22 ആയി കണക്കാക്കും. 95 ന് മുമ്പുള്ള സർവ്വീസ് അധിക പെൻഷനായി 11 വർഷം വരെ 85 രൂപ 11 മുതൽ 15 വരെ 170 രൂപ വരെ അധികമായി സേവനകാല പെൻഷന് പുറമെ ലഭിക്കും. 95 നു ശേഷം 33 വർഷം സേവനകാലമുള്ളവർക്ക് ഫുൾപെൻഷൻ ലഭിക്കും.

$$\text{പെൻഷൻ തുക} = \frac{95 \text{ നു ശേഷമുള്ള സേവനകാലം} \times \text{ശമ്പളം} + 95 \text{ ന് മുമ്പുള്ള അധികപെൻഷനുകൾ}}{70}$$

സേവനകാലം കണക്കാക്കുന്നത് 6 മാസത്തിന് മുകളിൽ ഒരു പൂർണ്ണ വർഷമായും 6 മാസത്തിൽ താഴെയുള്ളത് പരിഗണിക്കുകയില്ല.

ശമ്പളം കണക്കാക്കുന്നത് അവസാന വർഷത്തെ 12 മാസത്തെ ശമ്പള (അടിസ്ഥാനശമ്പളം+ഡിഎ)ത്തിന്റെ ശരാശരിയാണ്. സംസ്ഥാന സർക്കാർ ജീവനക്കാർക്ക് അടിസ്ഥാന ശമ്പളത്തിന്റെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ പെൻഷനും ഡിഎയുമാണ് ലഭിക്കുന്നത് 1.4.13 നു ശേഷം ജോലിയിൽ പ്രവേശിച്ചവർക്ക് പങ്കാളിത്ത പെൻഷനുമത്രമേ അർഹതയുള്ളൂ.

5. ഇപ്പോഴത്തെ പെൻഷനും പുതുക്കിയ പെൻഷനും താരതമ്യം ചെയ്യാമോ?

നിലവിൽ 6500 പ്രകാരം 2014 മെയ് മാസത്തിനു ശേഷം ഈ വർഷം ഓരോ തസ്തികയിലേക്കും ജീവനക്കാർ പിരിയുന്പോൾ ലഭിക്കാവുന്ന പരമാവധി തുക.

		നിലവിൽ ലഭിക്കാവുന്നത്	നിർദ്ദിഷ്ട പെൻഷൻ
1.	പി.ടി. ജീവനക്കാർ	Rs. 2172	Rs. 2777
2.	H.G. OA/Des.Asst.	Rs. 2172	Rs. 10996
3.	SGA/AM (NC)	Rs. 2172	Rs. 18174
4.	SM/CM	Rs. 2172	Rs. 29934
5.	AGM	Rs. 2172	Rs. 32297

റിട്ടയർമെന്റ് 58 വയസ്സ് ആയി കണക്കാക്കിയാണ് പെൻഷൻ നിശ്ചയിക്കുന്നത് (95 നു മുമ്പുള്ള മുൻകാല സേവനകാലത്തിന്റേയും ലഭിക്കുന്ന ക്ഷാമബത്തയുടെ ഏറ്റക്കുറച്ചിലിന്റെ ഭാഗമായി നേരിയ വ്യത്യാസം വരാം. ശമ്പള പരിഷ്കരണത്തിന്റെ ഭാഗമായും മാറ്റം വരാം.)

6. തിരിച്ചടക്കേണ്ടി വരുന്ന തുക ഭീമമായിരിക്കില്ലേ?

മൊത്തം ശമ്പളം 6500 ന് മുകളിൽ പോയതിനു ശേഷം ഇൻക്രിമെന്റ്, ശമ്പള പരിഷ്കരണം, ക്ഷാമബത്ത വർദ്ധനവ് അനുസരിച്ച് തൊഴിലുടമ വിഹിതത്തിന്റെ 8.33% ശതമാനം പെൻഷൻ ഫണ്ടിലേക്കും 3.67% പ്രോവിഡന്റ് ഫണ്ടിലേക്കും മാറ്റേണ്ടതാണ്. പെൻഷൻ ഫണ്ടിലേക്ക് മാറ്റുന്ന തുകയ്ക്ക് കാലകാലങ്ങളായി ലഭിച്ച പലിശ തുകയും ചേർന്ന് മാറ്റേണ്ടിവരും. പെൻഷൻ ലഭിക്കുന്നതിന് അവസാനവർഷ ശമ്പളത്തിന്റെ അടിസ്ഥാനത്തിലായതുകൊണ്ട് മാറ്റേണ്ടി വരുന്ന തുക അത്രഭീമമായിരിക്കില്ല.

7. ഇത്തരത്തിൽ ഉയർന്ന പെൻഷൻ വാങ്ങിയാൽ പെൻഷൻ ഫണ്ട് താങ്ങുമോ?

16.11.195 ൽ 1.4.93 മുതലുള്ള ജീവനക്കാർക്കും തൊഴിലാളികൾക്കും ബാധകമാക്കിക്കൊണ്ട് തുടങ്ങുന്നതിന് സർക്കാർ വശം 70000 കോടി രൂപ 1971 ലെ കുടുംബ പെൻഷൻ ഫണ്ടിൽ നിന്നും മാറ്റിയ തുകയുണ്ടായിരുന്നു. എന്നാൽ 19 വർഷം 40 ലക്ഷം പേർക്ക് പെൻഷൻ നൽകിയിട്ടും 31.3.2012 ൽ പെൻഷൻ ഫണ്ടിലുള്ള തുക 162980.04 കോടിരൂപയാണ് ഈ കണക്ക് തന്നെ ഇതിന്റെ ഭാവി ബാധ്യത സുരക്ഷിതമാകുന്നുണ്ടല്ലോ.

8. ജീവനക്കാരൻ സർവ്വീസിലിരിക്കയോ റിട്ടയർ ചെയ്ത ശേഷമോ മരിച്ചാൽ കുടുംബത്തിന് പെൻഷൻ ലഭിക്കുമോ?

ജീവനക്കാരൻ സർവ്വീസിലിരിക്കെ മരണമടഞ്ഞാൽ അയാൾ റിട്ടയർ ചെയ്യേണ്ട ദിവസം വരെ വിധവ/വിഭാര്യയ്ക്ക് ഫുൾ പെൻഷൻ ലഭിക്കുന്നതാണ്. റിട്ടയർ ചെയ്തതിനു ശേഷം മരണമടഞ്ഞാൽ ജീവനക്കാരൻ ലഭിക്കുന്ന പെൻഷന്റെ 50% വിധവ/വിഭാര്യയ്ക്ക് ലഭിക്കുന്നതും കുട്ടികൾക്ക് പരമാവധി 2 പേർക്ക് ടി തുകയുടെ 25% വീതം ലഭിക്കുന്നതുമാണ്. വിധവ/വിഭാര്യ/കുട്ടികൾ എന്നിവർ ഇല്ലാത്തപക്ഷം ജീവിച്ചിരിയ്ക്കുന്നവർക്ക് 75% വരെ പെൻഷന് അർഹതയുണ്ട്. ഇത്തരത്തിൽ ആരും തന്നെയില്ലെങ്കിൽ ജീവനക്കാരൻ നിർദ്ദേശിക്കുന്ന ആൾക്ക് പെൻഷൻ ലഭിക്കും. കുട്ടികൾ 25 വയസ്സ് പൂർത്തിയാകുന്നതുവരെയോ വിവാഹം കഴിക്കുന്നതുവരെയോ ആണ് പെൻഷന് അർഹത.

9. നിലവിൽ ലഭിച്ചുകൊണ്ടിരിക്കുന്നതിൽ നിന്നും ഉയർന്ന ശമ്പള പരിധിയിലേക്ക് മാറുന്നത് നഷ്ടമല്ലേ?

അല്ല. കാലാകാലങ്ങളായി ശമ്പളം വർദ്ധിക്കുകയും പെൻഷൻ കണക്കാക്കുന്നതിന് റിട്ടയർ ചെയ്യുന്ന വർഷത്തെ ശരാശരി ശമ്പളവുമായതിനാൽ അടയ്ക്കുന്ന വിഹിതവും ലഭിക്കുന്ന പെൻഷനും കണക്കാക്കുമ്പോൾ വലിയ നഷ്ടമില്ല. എന്നാൽ 6500 രൂപ പരിധി നിശ്ചയിച്ച് 541 രൂപ പ്രതിമാസം 33 വർഷം അടയ്ക്കുന്ന ഒരാൾക്ക് പരമാവധി 3250 രൂപ മാത്രമേ പെൻഷൻ കിട്ടുന്നുള്ളൂ എന്നത് ഭീമമായ നഷ്ടമാണ്.

10. ഈ പദ്ധതിയുടെ ന്യൂനതകൾ എന്തൊക്കെയാണ്.

പദ്ധതി ആരംഭിച്ച് കഴിഞ്ഞ 17 വർഷം കഴിഞ്ഞിട്ടും ഉപഭോക്തൃ വിലസൂചികയുമായി ബന്ധപ്പെടുത്തി ഒരു ക്ഷാമാശ്വാസവും നൽകിയിട്ടില്ല. അതുകൊണ്ട് ലഭിക്കുന്ന പെൻഷൻ സ്ഥിരമായിരിക്കും. പദ്ധതി പ്രഖ്യാപിച്ചപ്പോൾ റിട്ടേൺ ഓഫ് ക്യാപിറ്റൽ അനുവദിച്ചിരുന്നു. ഇപ്പോൾ അത് എടുത്തുകളഞ്ഞു.

പെൻഷൻ കമ്മ്യൂട്ടേഷൻ പദ്ധതി പ്രഖ്യാപിച്ചപ്പോൾ അനുവദിച്ചുവെങ്കിൽ അതും എടുത്തുകളഞ്ഞു.

നമ്മുടെ ജീവനക്കാർക്ക് തനതായ ഒരു പെൻഷൻ പദ്ധതി നടപ്പാക്കാൻ മാനേജ്മെന്റ് സന്നദ്ധമാകാത്ത സാഹചര്യത്തിൽ നിയമപോരാട്ടത്തിലൂടെ നമുക്ക് നേടിയെടുക്കാൻ ശ്രമിക്കാം. ഒരു കാര്യത്തിൽ മാനേജ്മെന്റിന് സന്തോഷിക്കാം പെൻഷനുവേണ്ടി ഒരു പൈസായുടെയും അധികബാധ്യതയില്ലല്ലോ.

സ്നേഹപൂർവ്വം

തോമസ് പണിക്കർ ജി.
ജനറൽ സെക്രട്ടറി.

NB: 95 നുശേഷമുള്ള ശമ്പള വിവരങ്ങൾ കൃത്യമായി അറിയിച്ചാൽ പെൻഷൻ ഫണ്ടിലേക്ക് മാറ്റേണ്ട തുക സംബന്ധിച്ച വിവരങ്ങൾ അറിയിക്കുന്നതാണ്.

ലൈവായി പ്രതികരിക്കാം thomaspanicker1292@gmail.com face book അക്കൗണ്ടിലൂടെ