11

akpcta journal

1979
JUNE – JULY

MONTHLY BULLETIN OF THE ALL-KERALA PRIVATE COLLEGE TEACHERS' ASSOCIATION

akpcta

in this issue

O editorial

O our demands

O memorandum

A. K. P. C. T. A.
JOURNAL
(for private circulation only)

editorial board

r. r. c. nair

v. narayanankutty

m. r. chandrasekharan

k. c. chacko

n. j. jacob

v. n. murali
(chief editor)

പണിമുടക്ക് വിജയിപ്പിക്കുക

കോളേജധ്യാപകരുമുൾപ്പെടെ കേരളത്തിലെ നാലുലക്ഷത്തോളം ജീവനക്കാർ ജൂലൈ നാലു മുതൽ അനിശ്ചിതകാല പണിമുടക്ക് ആരംഭിക്കുകയാണ്. ഇത്രമാത്രം സംഘടിതവും വ്യാപകവുമായ സമരം കേരളത്തിന്റെ ചരിത്രത്തിൽ ഇതാദ്യമാണ്. ജീവനക്കാരുടെ മിതവും ന്യായവുമായ ആവശ്യങ്ങൾ അംഗീകരിക്കാൻ കൂട്ടാക്കാത്ത കേരള സർക്കാർ, കരിനിയമങ്ങളിലൂടെ ജീവനക്കാരന്റെ പണിമുടക്കാനുള്ള അവകാശത്തെത്തന്നെ ചോദ്യം ചെയ്തിരിക്കയാണ്. ജൂലൈ നാലിനാരംഭിക്കുന്ന സമരം അവകാശങ്ങൾക്കുവേണ്ടിയുള്ള പോരാട്ടമാണ്; അതോടൊപ്പം, അവകാശങ്ങൾക്കുവേണ്ടി പോരാടാനുള്ള സ്വാതന്ത്ര്യം സംരക്ഷിക്കാനുംകൂടിയാണ്. ജീവനക്കാരുടെ സംഘടിതശക്തി ഇതിൽ വിജയിക്കുകതന്നെ ചെയ്യും.

യു. ജി. സി. സ്കെയിലിനുവേണ്ടി കേരളത്തിലെ കോളേജധ്യാപകരെപ്പോലെ നിരന്തരമായ സമരം നടത്തേണ്ട അവസ്ഥ മറ്റു സംസ്ഥാനങ്ങളിൽ ഉണ്ടായിക്കാണുമെന്നു തോന്നുന്നില്ല. അവിടെയെല്ലാം ഉണ്ടായ സമരങ്ങളെ മാനിക്കാനും സ്കെയിൽ നടപ്പിലാക്കാനും ഗവൺമെന്റുകൾ തയാറായിട്ടുണ്ട്. ഇവിടെ 1974 മുതൽ ഇതിനുവേണ്ടി നമ്മൾ നടത്തിവരുന്ന സമരങ്ങളെയെല്ലാം തച്ചുടയ്ക്കാനാണ് സർക്കാർ ശ്രമിച്ചിട്ടുള്ളത്. ഡൈസ്നോണിനു പുറമേ ലോകത്ത് മറ്റെങ്ങും കേട്ടുകേൾവി പോലുമില്ലാത്ത ഒരു നിയമം — ഒരു ദിവസത്തെ പണിമുടക്കിന് രണ്ടുമാസ ശമ്പളം തടയൽ — സർക്കാർ സൃഷ്ടിക്കുകയുമുണ്ടായി. ഇതിലൂടെ കോളേജധ്യാപകന്റെ സമരശക്തിയെ ഇല്ലായ്മ ചെയ്യാമെന്ന വ്യാമോഹം സർക്കാരിനുണ്ടായിരുന്നു. എന്നാൽ ആ കണക്കുകൂട്ടലുകളെല്ലാം തെറ്റിയിരിക്കുന്നു. കൂടുതൽ കരുത്താർജ്ജിച്ചുകൊണ്ട് കോളേജധ്യാപകർ സമരരംഗത്തെത്തിയിരിക്കുന്നു.

ശമ്പളവർദ്ധനവല്ല നമ്മൾ ആവശ്യപ്പെടുന്നത്; കേന്ദ്രഗവൺമെന്റ് ഇന്ത്യയിലെ എല്ലാ കോളേജധ്യാപകർക്കും നൽകണമെന്നു നിർദ്ദേശിക്കുന്ന ശമ്പളം കേരളത്തിലും നടപ്പിലാക്കികിട്ടണമെന്നാണ്. സെൻ കമ്മീഷന്റെ ശുപാർശകൾ സ്വീകരിച്ചുകൊണ്ട് സർവ്വകലാശാലാ ഗ്രാന്റ്സ് കമ്മീഷൻ ഈ സ്കെയിലിനു രൂപം നൽകിയത് ഉന്നതവിദ്യാഭ്യാസരംഗത്തെ പൊതുവിലുള്ള പുരോഗതി ലക്ഷ്യമാക്കിക്കൊണ്ടാണ്. ഇതുതന്നെയാണ് എല്ലാ സംസ്ഥാനങ്ങളിലും ഈ സ്കെയിൽ നടപ്പിലാക്കണമെന്ന് കേന്ദ്രം നിർദ്ദേശിക്കാനുള്ള കാരണവും. എന്നാൽ ഈ ദേശീയ ധാരയിൽ നിന്നൊറ്റപ്പെട്ട്, ചില വിതണ്ഡവാദങ്ങളുടെ തുരുത്തു സൃഷ്ടിച്ച് അവിടെ ചടഞ്ഞുകൂടാനാണ് കേരളസർക്കാരിന് ഇഷ്ടം. ഒപ്പം യു. ജി സി. സ്കെയിൽ ചോദിക്കുന്നവർക്കെതിരേ കരിനിയമങ്ങൾ സൃഷ്ടിക്കുകയും.

ശമ്പളം ശാസ്ത്രീയമായി പുനർനിർണ്ണയം ചെയ്യണമെന്ന ആവശ്യം എല്ലാ മേഖലകളിൽ നിന്നും ഉയർന്നുവരുന്നുണ്ട്. ഉന്നത വിദ്യാഭ്യാസരംഗത്തെ സംബന്ധിച്ചിടത്തോളം ഒട്ടാകെ ശാസ്ത്രീയമായി പുനർനിർണ്ണയം ചെയ്തതാണ് യു. ജി. സി. സ്കെയിൽ. ഒരു ശമ്പളക്കമ്മീഷനല്ലാതിരുന്നിട്ടും, യു. ജി. സി., വിദ്യാഭ്യാസ നിലവാരം ഉയർത്താനായി വേതനം ശാസ്ത്രീയമായി പുനർനിർണ്ണയം ചെയ്യുകയാണ് ഉണ്ടായത്. പക്ഷേ നമ്മുടെ സർക്കാരിന് ഈ സത്യങ്ങളൊന്നും കാണാൻ കഴിയുന്നില്ല. അഥവാ കണ്ടിട്ടും കണ്ടില്ലെന്ന ഭാവത്തിൽ കണ്ണടയ്ക്കുന്നു. ഈ നിഷേധാത്മക നിലപാട് തിരുത്തിക്കുറിക്കാൻ സമരമല്ലാതെ മറ്റു മാർഗ്ഗങ്ങളില്ല.

''ശമ്പളക്കാര്യത്തിൽത്തന്നെ ഓരോ സ്റ്റേറ്റിലും പല നിരക്കുകളാണ് നിലവിലുള്ളത്. ഇന്ത്യയിൽ പൊതുവെ ഏകീകരിച്ച ഒരു ശമ്പളനിരക്ക് പോലീസിന് അംഗീകരിക്കാവുന്നതാണ്. എന്നാൽ അതു നടപ്പിലാക്കുന്നതിന് കേന്ദ്രത്തിന്റെ സാമ്പത്തികസഹായം വേണ്ടിവരും'' ഇത് നമ്മുടെ മുഖ്യമന്ത്രി ഈയിടെ പറഞ്ഞതാണ്. ഈ മുഖ്യമന്ത്രിതന്നെയാണ് 80% കേന്ദ്രസഹായം ലഭിക്കുന്ന യു. ജി. സി. സ്കെയിൽ കോളേജധ്യാപകർക്ക് നടപ്പിലാക്കാത്തതും!

നമുക്ക് ജൂലൈ നാലു മുതൽ ശക്തമായ സമരം ആരംഭിക്കാം. എത്ര നീണ്ടുനിന്നാലും, എന്തുമാത്രം കഷ്ടനഷ്ടങ്ങൾ സഹിക്കേണ്ടിവന്നാലും ഈ സമരം വിജയിപ്പിക്കുമെന്ന് പ്രതിജ്ഞയെടുക്കാം.

എന്തുകൊണ്ട് യു. ജി. സി. സ്കെയിലിൽ ?

(പഞ്ചദശാനുക്കമ്മീഷൻ റിപ്പോർട്ട് തള്ളിക്കളഞ്ഞുകൊണ്ട് കോളേജധ്യാപകർ യു. ജി. സി. സ്കെയിൽ വേണമെന്ന് ആവശ്യപ്പെടാനുള്ള കാരണങ്ങൾ ഇവിടെ വ്യക്തമാക്കുന്നു. എ. കെ പി. സി. ടി. എ യുടെ മുൻ ജനറൽ സെക്രട്ടറി പ്രൊ: ടി. ഗോപാലകൃഷ്ണൻ തയ്യാറാക്കിയ ലഘുലേഖയുടെ അവസാന ഭാഗമാണിത്– എഡിററർ)

യഥാർത്ഥത്തിൽ ശമ്പള സ്കെയിലുകൾ പരിഷ്കരിച്ചിട്ടുണ്ടോ?

തികച്ചും അശാസ്ത്രീയമായ രീതിയിലാണ് പുതിയ സ്കെയിലുകൾ ആവിഷ്കരിച്ചിരിക്കുന്നതെന്നു കാണാൻ ഒരു ബുദ്ധിമുട്ടുമില്ല. വാങ്ങിക്കൊണ്ടിരിക്കുന്ന ഡി. എ. യുടെ കാര്യമായ ഒരു ഭാഗം ലയിപ്പിച്ച്, ഊതി വീർപ്പിച്ചവയാണ് ആവിഷ്കരിച്ചിരിക്കുന്ന 'പുതിയ' സ്കെയിലുകൾ. സ്കെയിലുകൾ യഥാർത്ഥത്തിൽ മുന്നോട്ടു പോയിട്ടേയില്ല. ഒരദ്ധ്യാപകനു് 1550 രൂപാവരെ പോകാൻ കഴിയുമെന്നു നാം പറഞ്ഞു ഇതിൽ ലയിപ്പിച്ച, പഴയ നിരക്കിലുള്ള ഡി. എ. ആയ 243 രൂപാ കഴിച്ചാൽ ബാക്കിയുള്ളത് 1307 രൂപായാണ്. —1307 രൂപാവരെ മാത്രമേ ഒരദ്ധ്യാപകന് പോകാൻ കഴിയുന്നുള്ളൂ എന്നതാണ് വസ്തുത. പുതിയ നിരക്കുകളിൽ ശമ്പളം നിർണ്ണയം ചെയ്താൽ പലർക്കും സ്കെയിൽ ഇല്ലാതാവുകയും ഇൻക്രിമെൻറ് ലഭിക്കാതാവുകയും ചെയ്യും. ചില ഉദാഹരണങ്ങൾ നോക്കുക:

(a) I Grade Professors

		Case I	Case II
(1)	Basic pay as on 1-7-1978 in the existing scale of pay of Rs. 850-50-1350-50/2-1450	— Rs. 1400	Rs. 1450
(2)	Dearnes Allowance at 272 points of cost of living index	Rs. 243	Rs. 243
(3)	Existing Emoluments on the date ef Fixation of pay	Rs.1 643	Rs. 1693
(4)	Weightage limited under Rule 8 of the fixation Rules.	Rs 50	Rs. 50
(5)	Existing Emoluments plus weightage	Rs. 1693	Rs. 1748
(6)	When raised to the next stage in the Revised scale of Rs. 1125-60-1725	Rs. 1725	the pay wil be fixed at Rs. 1725*

* the defference between Rs. 1743 and Rs. 1725 will be allowed as personal pay

കേസ് ഒന്നിൽ ശമ്പളം പുതിയ നിരക്കുകളുടെ മാക്സിമത്തിൽ ഫിക്സ് ചെയ്യും. അഞ്ചു വർഷക്കാലത്തേക്ക് അദ്ധ്യാപകന് ഇൻക്രിമെൻറില്ല. കേസ് രണ്ടിൽ എക്സിസ്റ്റിംഗ് ഇമോലുമെൻറും വെയിറേറജും ചേർന്നുള്ളത് പുതിയ നിരക്കിൻെറ മാക്സിമത്തേക്കാൾ കൂടുതലാണ്. വ്യത്യാസം

പേഴ്സണൽ പേ ആയി നൽകും. ഇവിടെയും അഞ്ചു വർഷത്തേക്ക് അദ്ധ്യാപകന് ഇൻക്രിമെൻറ് ആനുകൂല്യംഇല്ല. Biennial increment System നിർത്തിയെന്നു അവകാശപ്പെടുന്ന സർക്കാർ അഞ്ചുവർഷക്കാലയളവിൽ ഒരു ഇൻക്രിമെൻറുപോലും ലഭിക്കാൻ കഴിയാത്ത സാഹചര്യം സൃഷ്ടിച്ചിരിക്കുന്നു.

b) II Grade Professors:-1—7—1978-ന് Rs. 1050, Rs. 1100, Rs. 1150, Rs. 1200 എന്നീ അടിസ്ഥാന ശമ്പളം ഉള്ളവർക്ക് പുതിയ നിരക്കുകളിൽ ശമ്പളം നിർണ്ണയിച്ചു കഴിഞ്ഞതിനുശേഷം എല്ലാ വർഷവും ഇൻക്രിമെൻറ് ആനുകൂല്യം ലഭിക്കുകയില്ല. രണ്ട് ഉദാഹരണങ്ങൾ നോക്കുക.

(1) <u>Professor with a basic Pay of Rs. 1150/- in the existing scale of Pay as on 1-7-1978:-</u>

Basic Pay	Rs.	1150
D. A. at 272 Points appropriate to the above Basic pay	Rs	243
Weightage	Rs.	50
E. E. plus weightge	Rs.	1443
When raised to the next stage in the revised scale pay will be	Rs.	1450

as on 1-7-'78

on 7/79, B. pay will be Rs. 1500 and on 7/80 B, pay will be Rs. 1550. (Maximum of the revised scale) The teacher stands to get only two increments after fixation of his pay in the revised scale

(2) <u>Professor with a basic pay of Rs. 1200/- in the E. scale of pay as on 1-7 798:-</u>

Basic pay	Rs.	1200
D. A. at 272 points appropriate to tue above B. pay	Rs,	243
Weightage	Rs.	50
E E plus weightage	Rs	1493
When raised to the next Stage in the revised scale, pay will be	Rs	1500

as on 1—7—1978

On 7/79 pay will be Rs. 1550 and hence the teacher will not get any increment beyond 7/79

c) 1—7—1978-ൽ 915 രൂപയുടെ അടിസ്ഥാന ശമ്പളത്തിൽ എത്തിയ, 13 വർഷത്തെ മൊത്തം ലക്ചറർ സർവീസുള്ള, അദ്ധ്യാപകന് 1980-ൽ non-cadre. II Grade Professor പ്രൊമോഷൻ കിട്ടുന്നതിനുമുമ്പ് ഒരു ഇൻക്രിമെൻറ് നഷ്ടം ഉണ്ടാകും. 1—7—'78-ൽ പുതുക്കിയ നിരക്കുകളിൽ അദ്ദേഹത്തിന്റെ ശമ്പളം 1230 ആയിരിക്കും. 1-7-'79-ന് അദ്ദേഹം സ്കെയിലിന്റെ മാക്സിമത്തിൽ എത്തും. 1980-ൽ ഇൻക്രിമെൻറില്ല. അതായത്, 1930-ൽ ലഭിക്കേണ്ട ഇൻക്രിമെൻറ് ഉൾപ്പെട്ട അടിസ്ഥാന ശമ്പളത്തിൽ നിന്ന്, പ്രൊമോഷൻ ആകുമ്പോൾ, പ്രൊഫസ്സറുടെ സ്കെയിലിലേയ്ക്ക് മാറുവാൻ കഴിയില്ലെന്നർത്ഥം.

ഡി. എ. നിരക്കുകൾ വെട്ടിക്കുറച്ചു.

നാം വാങ്ങിക്കൊണ്ടിരുന്നതായ ഡി. എ. യുടെ കാര്യമായൊരു ഭാഗം ശമ്പളത്തിൽ ലയിപ്പിച്ചാണ് പുതിയ നിരക്കുകൾ ആവിഷ്കരിച്ചിരിക്കുന്നതെന്ന് നാം കണ്ടു. ഒരു മുടന്തൻ ന്യായം കണ്ടെത്തി, കമ്മീഷൻ ലയിപ്പിക്കാത്ത ഡി. എ. യിൽ കുറവു വരുത്തിയിരിക്കുകയാണ്. 42 ശതമാനം ഡി. എ. വാങ്ങിക്കൊണ്ടിരുന്നവരുടെ ഡി. എ. യിൽ നിന്ന് 27 ശതമാനം ശമ്പളത്തിൽ ലയിപ്പിച്ച്, ബാക്കിയുള്ള 15 ശതമാനം പൂർണ്ണമായി നൽകാതെ, 12 ശതമാനമായി വെട്ടിക്കുറച്ചിരിക്കുന്നു. --3 ശതമാനം ഡി. എ. ശമ്പള പരിഷ്കാരത്തി (?) ന്റെ പേരിൽ സർക്കാർ തട്ടിയെടുത്തിരിക്കുന്നു. മാത്രമല്ല, ഈ സംസ്ഥാന ശമ്പള പരിഷ്ക്കരണത്തോടെ 1967 മുതൽ ഇവിടെ പാലിക്കപ്പെട്ടു വന്ന കേന്ദ്ര ഡി. എ. ഫോർമുല അട്ടിമറിക്കപ്പെടുകയും ചെയ്തിരിക്കുന്നു. വിലസൂചികയിലെ ഓരോ എട്ടു പോയിൻറ് വർദ്ധനവിനും കേന്ദ്രസർക്കാർ അനുവദിച്ചുകൊണ്ടിരിക്കുന്ന മൂന്നര ശതമാനം, രണ്ടര ശതമാനം ഡി.

എ. ഇവിടെ രണ്ടരയും രണ്ടും ശതമാനമായി ചുരുക്കിയിരിക്കുന്നു.

1967–ലാണ് ആദ്യമായി സംസ്ഥാന ജീവനക്കാർക്ക് കേന്ദ്രനിരക്കിലുള്ള ഡി. എ. അനുവദിച്ചത്. ഓരോ 8 പോയിന്റ് വർദ്ധനവിനും നേരത്തെ 4 ശതമാനം, 3 ശതമാനം എന്ന നിരക്കിലാണു ഡി. എ. അനുവദിച്ചുകൊണ്ടിരുന്നത്. അടിയന്തിരാവസ്ഥക്കാലത്ത് കേന്ദ്രം അതിൽ ഏകപക്ഷീയമായി കുറവുവരുത്തി—അത് യഥാക്രമം $3\frac{1}{2}$ ശതമാനവും $2\frac{1}{2}$ ശതമാനവുമായി കുറഞ്ഞു. ഈ കുറവു പരിഹരിക്കണമെന്ന് ജീവനക്കാർ ആകമാനം ആവശ്യപ്പെട്ടുകൊണ്ടിരിക്കുന്ന അവസരത്തിലാണ് അതിനേക്കാൾ കുറഞ്ഞ നിരക്കിൽ ഡി. എ നൽകിയാൽ മതിയെന്ന് ഇവിടെ വിധിക്കപ്പെട്ടിരിക്കുന്നത്. കേന്ദ്രഗവൺമെന്റു ജീവനക്കാർക്ക് മേലിൽ ഓരോ 8 പോയിന്റ് വർദ്ധനവിനും $3\frac{1}{2}$ ശതമാനത്തിന്റെയും $2\frac{1}{2}$ ശതമാനത്തിന്റെയും ഡി. എ. വർദ്ധന നൽകുമ്പോൾ ഇവിടെ $2\frac{1}{2}$ ശതമാനവും 2 ശതമാനവുമേ നൽകൂ. വാസ്തവത്തിൽ, ഇത് കേന്ദ്ര ഡി. എ. നൽകുകയെന്ന ബാദ്ധ്യതയിൽ നിന്ന് ഒഴിഞ്ഞുമാറാനുള്ള സംസ്ഥാന സർക്കാരിന്റെ ശ്രമമാണ്: നമുക്കു ലഭിച്ചുകൊണ്ടിരുന്ന ഡി. എ. നിരക്കിൽ കുറവാണു വരുത്തിയതെങ്കിൽ ഇലക്ട്രിസിറ്റിബോർഡ്, ഫിനാൻഷ്യൽ എന്റർപ്രൈസസ്, ഫിനാൻഷ്യൽ കോർപ്പറേഷൻ എന്നിവിടങ്ങളിൽ ഡി. എ. യുടെ ഒരു ഭാഗം ശമ്പളത്തിൽ ലയിപ്പിച്ചതിനുശേഷം അവശേഷിച്ച ഡി. എ. ജീവിതസൂചികയുടെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ വർദ്ധിപ്പിക്കുകയാണു ചെയ്തതെന്നോർക്കണം. ഒരു ചന്തയിൽ രണ്ടു കച്ചവടം!

വെയിറേറജിന്റെ കാര്യത്തിലെ സ്ഥിതി.

ഒരു ശമ്പള പരിഷ്കരണം നടക്കുമ്പോൾ ജീവനക്കാരുടെ സർവീസ് ദൈർഘ്യം കണക്കിലെടുത്ത് വെയിറേറജ് നൽകുകയെന്നത് പ്രധാനമായ ഒരു സംഗതിയാണ്. 1973-ൽ ശമ്പളനിരക്കുകൾ പരിഷ്കരിച്ചപ്പോൾ 7 വർഷത്തെ സർവീസിന് ഒന്ന് എന്ന ക്രമത്തിൽ 3 വെയിറേറജ് വരെ ലഭിച്ചിരുന്നു. ഇപ്പോൾ അത് പത്തുവർഷത്തെ സർവീസിന് ഒരു വെയിറേറജ് എന്നാക്കിയിരിക്കുന്നു. ഇലക്ട്രിസിറ്റി ബോർഡിൽ 5 വർഷത്തിന് ഒരു വെയിറേറജും 9 വർഷത്തിന് രണ്ടും വെയിറേറജുകളും നൽകി. ഫിനാൻഷ്യൽ എന്റർപ്രൈസസ്, ഫിനാൻഷ്യൽ കോർപ്പറേഷൻ എന്നീ സ്ഥാപനങ്ങളിൽ 5 വർഷത്തെ സർവീസിന് ഒരു വെയിറേറജ് എന്ന ക്രമത്തിലാണ് വെയിറേറജ് നൽകിയത്. വെയിറേറജ്കൊണ്ട് പ്രത്യേകിച്ചു പ്രയോജനമുണ്ടാകാത്തതിനു ഉദാഹരണമുണ്ട്. വെയിറേറജിനു അർഹതയുള്ള അദ്ധ്യാപകനും (A) അർഹതയില്ലാത്ത അദ്ധ്യാപകനും (B) പുതുക്കിയ നിരക്കുകളിൽ ശമ്പളം നിർണ്ണയിക്കുമ്പോൾ ഒരേ അടിസ്ഥാനശമ്പളമാകുന്നു. ഫിക്സേഷൻ ബെനിഫിറ്റ് B യ്ക്കു കൂടുതൽ, A യ്ക്കു കുറവ്.

B† Basic pay as on 1-9-1978, in the Existing scale	Rs. 800/-
D. A. at 272 points appropriate to the B. pay	Rs. 216/-
E. E. on the date of change over to the Revised scale	Rs. 1016/-
Total service as on 1-9-1978	9 years
So weightage	Nil
Minimum benefit	Rs. 25/-
E. E. + minimum benefit Rs. 1016+ Rs. 25 =	Rs. 1041/-
When raised to the next stage in the revised scale, B. pay will be	Rs. 1070

A* Basic pay as on 1-7-1978, in the Existing scale	Rs. 800
D. A. at 272 points appropriate to the B. pay	Rs. 216
E. E. on the date of change over to the Revised Scale.	Rs. 1016
Total service as on 1-7-1978 counting for weightage	10 years.

So weightage at the rate of increment at the level of Rs. 1016 — 1 increment at Rs. 35

E. E. + weightage 1016 + 35 — Rs. 1051

When raised to the next stage in the revised scale, B. Pay will be — Rs. 1070

† appointed first as Lecturer. * Served as Jr. Lecturer for a period.

ഇൻക്രിമെൻറു നിരക്ക്.

"the incremental rates have been generally improved" എന്നാണ് സർക്കാർ അവകാശപ്പെടുന്നത്. ഒന്നാം ഗ്രേഡ് പ്രൊഫസ്സറുടെയും (1125–60–1725) പോസ്‌റ്റ് ഗ്രാഡ്യുവേറ്റ് കോളേജിലെ പ്രിൻസിപ്പലിൻെറയും (1300–60–1600–75–1900) ഇൻക്രിമെൻറു നിരക്കുകളിൽ വർദ്ധനവുണ്ടായി. പക്ഷെ ആ തസ്‌തികകളിൽ വളരെപ്പേർക്കൊന്നും നിയമനം കിട്ടില്ലല്ലോ! ഭൂരിപക്ഷം അദ്ധ്യാപകർ ഇന്നു ലക്‌ചർ തസ്‌തികയിൽ ഇരിക്കുന്നവരാണ്. അതിൻെറ പുതുക്കിയ നിരക്കുകളിൽ ഇൻക്രിമെൻറൽ റേററ്സ് ഇംപ്രൂവ് ചെയ്‌തു എന്നു പറയാനാവില്ല. യഥാർത്ഥത്തിൽ പുതുക്കിയ നിരക്കുകളിൽ ഇൻക്രിമെൻറു ലഭിക്കുമ്പോൾ നഷ്ടമാണു സംഭവിക്കുന്നത് ഒരുദാഹരണം നോക്കുക.

നിലവിലുള്ള സ്‌കെയിലിൽ 1–7–78 നു 695 രൂപാ അടിസ്ഥാന ശമ്പളം ഉള്ള ഒരദ്ധ്യാപകൻ ആ തീയതിക്ക് പുതുക്കിയ നിരക്കിലേക്കു മാറുന്നു. അടുത്ത ഇൻക്രിമെൻറ് ഡ്യൂ ആകുന്ന 7/79 നു, പഴയ സ്‌കെയിലിൽ തുടർന്നിരുന്നെങ്കിൽ കിട്ടുമായിരുന്ന മൊത്തം തുകയെന്ത്, പുതുക്കിയ സ്‌കെയിലിൽ കിട്ടുന്ന മൊത്തം എന്ത്?

Existing Scale

510-25-635-30-695-35-835-40-875-40/2-995

7/78 695 + 292 = 987 } difference
7/79 730 + 307 = 1037 } Rs. 50

Revised Scale

700-25-800-30-890-35-1030-40-1270

925 + 111 = 1036 } differ:
960 + 1 5 = 1075 } Rs. 39

നിലവിലുള്ള സ്‌കെയിലിൽ തുടർന്നാൽ 7/79 നു ഇൻക്രിമെൻറു ലഭിക്കുമ്പോൾ total emoluments-ൽ 50 രൂപായുടെ വ്യത്യാസം (രൂ. 35 + രൂപ. 15) ഉണ്ടാകും. അടിസ്ഥാന ശമ്പളം വർദ്ധിക്കുമ്പോൾ വർദ്ധനവിൻെറ 42 ശതമാനം ഡി. എ. അധികമായി കിട്ടുന്നു. പുതുക്കിയ സ്‌കെയിലിൽ ആയിക്കഴിഞ്ഞാൽ 7/79നു ഇൻക്രിമെൻറു ലഭിക്കുമ്പോൾ total emoluments–ൽ 39 രൂപായുടെ വ്യത്യാസമേ (രൂ. 35 + രൂ. 4) വരുന്നുള്ളൂ. പുതുക്കിയ നിരക്കുകളിൽ ആയിക്കഴിഞ്ഞതിനുശേഷം ഇൻക്രിമെൻറു ലഭിക്കുമ്പോൾ നഷ്ടമല്ലേ സംഭവിക്കുന്നത്? ഡി. എ. അടിസ്ഥാന ശമ്പളത്തിൽ ലയിപ്പിച്ചതു മൂലമാണ് ഈ നഷ്ടം ഉണ്ടാകുന്നത്. ഓരോ മാസവും ഈ നഷ്ടം സംഭവിക്കുന്നു എന്ന് ഓർക്കണം. ഇതുമൂലം, പുതുക്കിയ ശമ്പളനിരക്കുകളിൽ ശമ്പളം നിർണ്ണയിക്കുന്ന സമയത്ത് എന്തെങ്കിലും ലഭിക്കുന്നവർക്കുപോലും ഒരു നിശ്ചിത കാലയളവിനുള്ളിൽ ലഭിച്ചത് കുറഞ്ഞ് ഇല്ലാതാവുകയും പഴയനിരക്കിൽ അവർ തുടർന്നിരുന്നെങ്കിൽ കിട്ടുമായിരുന്നതിനേക്കാൾ കുറവു മാത്രം വാങ്ങേണ്ട ഗതികേട് ഉണ്ടാവുകയും ചെയ്യും. രണ്ട് ഉദാഹരണങ്ങൾ ചേർത്തിരിക്കുന്നു.

1. a lecturer with a Basic pay, in the Existing scale of Rs. 610 as on 1-7-'78 opts to change over to the Revised Scale on, 1-7-1978. His pay will be fixed in the R. Scale at Rs. 800/-on 1-7-1978, date of of option.

Existing Scale

7/78 610 + 256 = 866
7/79 635 + 267 = 902
7/80 665 + 279 = 944
7/81 695 . 292 = 987
7/82 730 + 307 = 1037
7/83 765 + 321 = 1086

Revised scale	Difference
800+ 96 = 896	Rs 30
830+100 = 930	Rs 28
860+103 = 963	Rs 19
890+107 = 997	Rs 10
925+111 = 1036	—Rs 1
960+115 = 1075	—Rs 11

II a lecturer with a Basic Pay, in the Existing Scale, of Rs. 695 as on 1-7-1978 opts to change over to the Revised Scale on 1-7-1978. His pay will be fixed in the Revised Scale at Rs. 925 on 1-7-78 the date of change over.

	Existing Scale	Revised Scale	Difference
7/78	695+292 = 987	925+111=1036	Rs. 49
7/79	730+307 = 1037	960+115=1075	Rs. 38
7/80	765+321 = 1086	995+119=1114	Rs. 28
7/81	800+336 = 1136	1030+120=1150	Rs. 14
7/82	835+351 = 1186	1070+120=1190	Rs. 4
7/83	875+356 = 1231	1110+120=1230	—Re. 1

[illegible] benefit (weightage or minimum benefit) [illegible] (pay scales and rate of D. A.) [illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible] State pay structure [illegible]

Post	Existing scale	Revised scale
I Grade Professor	850-1450	1125-172[illegible]
Supt. of Govt. Presses	850-1450	1200-180[illegible]
Supt. of Police (Non I P S) Armed Reserve Police	850-1450	1200-180[illegible]
Cammandant II Grade Professor	850-1450	1200-180[illegible]
Dy. Supt. Govt. Presses	710-1200	910-155[illegible]
Dy. Director, Harijan Welfare	710-1200	975-162[illegible]
Dy. Director, Harijan Welfare	710-1200	975-162[illegible]

[illegible]

[illegible]

ത്. ഇതേവരെ HRA കിട്ടാതിരുന്നവർക്ക് 10 രൂപ നൽകി അധിക്ഷേപിച്ചിരിക്കുന്നു. യഥാർത്ഥത്തിൽ വീടു വാടകയ്ക്ക് ലഭിക്കുന്ന കാര്യത്തിൽ കൂടുതൽ ബുദ്ധിമുട്ട് ഗ്രാമങ്ങളിലാണെന്ന വസ്തുത അവഗണിച്ചിരിക്കുകയാണ്. വാടക കൂടുതൽ കൊടുക്കേണ്ടിവരുന്നത് ചിലപ്പോൾ ഗ്രാമങ്ങളിലായിരിക്കും.

ഭിന്നിപ്പിക്കൽ നയം:—

അദ്ധ്യാപകരുടെ ഇടയിൽതന്നെ ഭിന്നത ഉണ്ടാക്കാൻ സർക്കാർ ശ്രമിച്ചിരിക്കുന്നു. ഒന്നാം ഗ്രേഡ് പ്രൊഫസർക്കു ബാധകമായ സ്കെയിലിലെ മാക്സിമവും പോസ്റ്റ്ഗ്രാഡുവേററു കോളേജിലെ പ്രിൻസിപ്പലിന്റെ സ്കെയിലിലെ മാക്സിമവും തമ്മിലുള്ള അന്തരം വർദ്ധിച്ചിരിക്കുന്നു.

Design. of Post.	Existing scale,	Difference.
Principal	1050-1550	100
I Grade Prof.	850-1450	
	Revised scale	Difference.
	1300–1900	175
	1125–1725	

അദ്ധ്യാപകരോട് നീതികാട്ടിയില്ലെന്നു മാത്രമല്ല, അവരെ തമ്മിലടിപ്പിക്കാനുള്ള ശ്രമം നടത്തിയിട്ടുമുണ്ട്. യോഗ്യതക്കുറവെന്ന കാരണം പറഞ്ഞ് (അറിവില്ലായ്മ മൂലം) ഫിസിക്കൽ എഡ്യൂക്കേഷൻ അദ്ധ്യാപകരുടെ സ്കെയിലുകൾ ചുരുക്കി. നൽകിയിരിക്കുന്നതോ (530–950) യോഗ്യത കൂടുതലുള്ള ജൂണിയർ ലക്ചറർമാർക്ക് അനുവദിച്ചിരിക്കുന്നതിൽ (470–830) കൂടിയത്. ശമ്പള നിരക്കുകളുടെ ഘടന റേഷനലൈസ് ചെയ്തിരിക്കുന്നത് ഇപ്രകാരമാണ്. റേഷനലൈസ് ചെയ്യുക എന്ന ചുമതല മി. ചന്ദ്രഭാനുവിനെ ഏൽപ്പിച്ചതു തെററായിപ്പോയി.

സംസ്ഥാന ശമ്പള "പരിഷ്ക്കാരത്തെക്കുറിച്ച് ഇതേവരെ പറഞ്ഞ വസ്തുതകളിൽ നിന്ന് കുറച്ചെങ്കിലും ശാസ്ത്രീയമായ ഒരു ശമ്പളപരിഷ്കാരം കേരളത്തിൽ ഇപ്പോൾ നടന്നില്ലെന്ന് മനസ്സിലാക്കാൻ കഴിയും. നാം വാങ്ങിക്കൊണ്ടിരുന്ന ഡി എ യുടെ കാര്യമായൊരു ഭാഗം കൂട്ടിച്ചേർത്ത് സ്കെയിലുകൾ ഊതിവീർപ്പിക്കുക, 30–35 രൂപായുടെ ആനുകൂല്യം ശമ്പളം നിർണ്ണയിക്കുമ്പോൾ നൽകിയിട്ട് അത് അഞ്ചുവർഷംകൊണ്ട് തിരിച്ചു പിടിക്കുക—ഇതല്ല ശമ്പളപരിഷ്കാരം. ശമ്പളഘടന 'റേഷനലൈസ്' ചെയ്യുക എന്നത് പോയിട്ട് അതിൽ ചെറിയ തോതിലെങ്കിലുമുള്ള ഒരു ശാസ്ത്രീയമായ മാററം വരുത്താൻപോലും ശമ്പളക്കമ്മീഷന് കഴിഞ്ഞിട്ടില്ല.

അപാകതകൾ പരിഹരിച്ച് (സർക്കാർ അതിനു ഒരുപക്ഷെ തയ്യാറായാൽ തന്നെ) നേരെയാക്കാവുന്ന സ്കെയിലുകളല്ല ഇപ്പോൾ ഉണ്ടായിരിക്കുന്നത്. അപാകതകൾ പരിഹരിക്കുന്നത് ഇവിടെ ആരേയും തൃപ്തരാക്കുകയുമില്ല. ഈ സ്കെയിലുകൾ നമുക്ക് ഒരു തരത്തിലും അംഗീകരിക്കാൻ പററില്ല. നമ്മെ മനഃപൂർവമായി അവഹേളിക്കുന്നതിനായാണ് കുറച്ചു സ്ക്കെയിലുകൾ നിർമ്മിച്ച് ഉത്തരവായിരിക്കുന്നത്. മുൻകാല പ്രാബല്യത്തോടെ യു. ജി. സി. സ്കെയിലുകളും കേന്ദ്രനിരക്കിലുള്ള ഡി. എ. യും നമുക്കു കിട്ടണം. നമ്മുടെ ശമ്പളനിരക്കുകൾ സംസ്ഥാന ശമ്പളഘടനയിൽ നിന്ന് എന്നെന്നേയ്ക്കുമായി വേർപെടുത്തുകയും വേണം.

നമുക്കവകാശപ്പെട്ടത്, ഇത്രയും കാലം നമുക്കു നിഷേധിച്ചത്, പിടിച്ചു വാങ്ങുകതന്നെ വേണം. അതിനു പ്രത്യക്ഷസമരമല്ലാതെ മററു മാർഗ്ഗങ്ങൾ ഇല്ലതന്നെ. നമ്മുടെ ആവശ്യം നേടിയെടുക്കാൻ പ്രക്ഷോഭത്തിന്റെ മാർഗ്ഗത്തിലൂടെ തന്നെ നമുക്കു നീങ്ങാം. ഇവിടെ ആരും, അവകാശപ്പെട്ടത് ഔദാര്യമായി നൽകിയിട്ടില്ല. ഔദാര്യം നമുക്കുവേണമെന്നുണ്ടോ? വേണ്ടവേണ്ടെന്നു നാം പ്രഖ്യാപിക്കുന്നു. ഒപ്പം നാം പ്രഖ്യാപിക്കുന്നു:—

യു. ജി. സി. സ്കെയിലുകൾ ഇവിടെ അനുവദിപ്പിക്കും!

AKPCTA OFFICE - BEARERS 1979 — '80

State Council

President :	Prof.	R. Ramachandran Nair, N. S. S. College, Ottapalam.
Vice-President :	,,	N. Bhargavan, S. N. College, Sivagiri, Varkala
General Secretary :	,,	V. Narayanan Kutty, Guruvayoorappan College, Calicut.
Joint Secretary :	,,	G. Madhavan Nair, N. S. S. College, Nilamel.
Treasurer :	,,	N. J. Jacob, C. M. S. College, Kottayam

Southern Regional Council

President :	Sir.	N. M. Joseph, St. Thomas College, Palai,
Vice-President	,,	Joy Kulavelil, U. C. College, Alwaye.
Secretary :	,,	P. G. Chandrasekharan Nair, D. B. College, Thalayolaparambu
Joint Secretary :	,,	S. Sivan, S. N. College, Quilon.
Treasurer	,,	P. A. Sadhujan, B. A. M. College, Thuruthicad.

Northern Regional Council

President :	Sri.	C. K. Varghese, S. K. V. College, Trichur.
Vice-President :	Dr.	P. Sukumara Panicker, N. S. S. College, Nemmara.
Secretary :	Sri.	P. P. Sreedharan, S. N, College, Cannanore.
Joint-Secretary :	,,	P. Gopalakrishnan Nair, Sree Krishna College Guruvayoor
Treasurer :	,,	P. V. Mohammed Iqbal, S. S. College, Thaliparamba.

Members elected to the State Committee

1) Sri. A. K. Krishnankutty Nair. S. D. College, Alleppey
2) ,, P. J. Koshy, Bishop Moore College, Mavelikara
3) ,, K. N. J. Kartha, S. N. College, Sivagiri, Varkala
4) ,, P. Narendran, N. S. S. College, Shertallai
5) ,, P. Ravindranath, N. S. S College, Nilamel
6) Prof. I. G. Bhaskara Panicker, Guruvayoorappan College, Calicut
7) Sri. K. Damodaran, S. K. V College, Trichur
8) ,, T. K. Gopalakrishnan Nair, N S S College, Nemmara
9) ,, N. Mukundan, S N College, Cannanore
10) ,, N. Sivarajan, S N College, Nattika

District Councils

Alleppey District Council

President : Sri. David Abraham, Christian College, Chenganur
Secretary : ,, P. V. Ramanathan, S N College, Shertallai

Ernakulam District Council

President : ,, K. N. Nagappan Pillai, S. N. M. College, Maliyankara
Secretary : ,, C. A. Peethambaran, St. Paul's College, Kalamaserry.

Kottayam and Idikki District Council

President : Sri. T. C. Emmanuel, St. George's College, Aruvithura
Secretary : ,, P. V. Parameswara Kurup, N. S. S. Hindu College, Changanacherry.

Quilon District Council

President : Sri. S. S. Babu Rajendra Prasad, D. B. College, Sasthamcottah.
Secretary : ,, J. Johnson, St. Thomas College, Kozhencherry.

Trivandrum District Council

President : Sri. K. Prabhakaran, S N College, Chempazhanthi, Trivandrum.
Secretary : ,, K. P. Divakaran Nair, V. T. M. N S S College, Dhanuvachapuram.

Cannanore District Council

President : Prof. A. K Raghavan Nambiar, Payyannur College, Payyannur
Secretary : Sri. M. K. Chindankutty, S. S. College, Thaliparamba

Calicut District Council

President : Sri. P. S. Chidambaram, Malabar Christian College, Calicut.
Secretary : ,, K. P. R. Menon, Guruvayurappan College. Calicut.

Malappuram District Council

President : Sri. K. Sadasivan Nair, N S S College. Manjeri
Secretary : ,, K. Kunheed, M. E S. College, Mampad

Palghat District Council

President : Sri. M. V. Sadasivan Namboothiri, N. S. S. College, Nemmara
Secretary : ,, T. N. Raman Pillai, N. S. S. College, Ottapalam

Trichur District Council

President : Sri T. R. Sasidharan, S. N. College, Nattika
Secretary : ,, P. N. Narayanan, St. Aloysius College, Elthuruth

ജൂലൈ നാലിന്റെ പണിമുടക്കം എന്തിന്?

ആവശ്യാധിഷ്ഠിത മിനിമം വേതനം.

ആവശ്യാധിഷ്ഠിത മിനിമം വേതന തത്വം അംഗീകരിക്കണമെന്ന് അദ്ധ്യാപക സർവീസ് സംഘടനകൾ ശമ്പളക്കമ്മീഷനോടാവശ്യപ്പെട്ടിരുന്നു. ശമ്പളക്കമ്മീഷൻ ഈ ആവശ്യം പരിഗണിക്കുവാൻ പുറപ്പെട്ട് അപ്രസക്തമായ കുറെ കാടുകയറൽ നടത്തി അവസാനം ജീവനക്കാർക്ക് ഇതിന് അർഹതയില്ല എന്ന നിഗമനത്തിലാണ് എത്തിയത്. ഇന്ത്യയിലെ കേന്ദ്ര ടി. യു. സംഘടനകളിലെ നേതാക്കളായ പ്രമുഖരായ മന്ത്രിമാർ ചേർന്നിരുന്ന് ഈ ശുപാർശ അംഗീകരിക്കുകയും ചെയ്തു. കഴിഞ്ഞ മാസം മുഖ്യമന്ത്രിയുമായി നടന്ന ചർച്ചാവേളയിൽ 'ഇവിടെ നിന്നുതന്നെ വേണമോ ആവശ്യാധിഷ്ഠിത മിനിമം വേതനം' എന്നാണ് ചോദിച്ചത്.

ഒരു ദേശീയ മാനദണ്ഡം.

ആവശ്യാധിഷ്ഠിത മിനിമം വേതനം ഏതെങ്കിലും ഒരു സംഘടന മുന്നോട്ടുവച്ച ഒരു ഡിമാന്റു മാത്രമാണ് എന്ന ധാരണയാണ് ശമ്പളകമ്മീഷനും സർക്കാരിനുമുള്ളത്. 1957–ൽ 22 വർഷങ്ങൾക്കു മുൻപ് കേന്ദ്ര സർക്കാർ വിളിച്ചുകൂട്ടിയ 15-ാം ത്രികക്ഷി തൊഴിൽ സമ്മേളനത്തിൽ കേന്ദ്ര സർക്കാർ മുന്നോട്ടു വച്ചതും തൊഴിലാളി പ്രതിനിധികളും മുതലാളിമാരുടെ പ്രതിനിധികളും കേന്ദ്ര സ്റ്റേററ് പ്രതിനിധികളും ചേർന്ന് ഏകകണ്ഠമായി അംഗീകരിച്ച മിനിമം വേതനം സംബന്ധിച്ച മാനദണ്ഡങ്ങളാണ് ഈ തത്വത്തിൽഉൾക്കൊള്ളുന്നത്. ഇത്ഭാവിയിലുള്ള ശമ്പളക്കമ്മീഷനുകൾ, വേജ്ബോർഡുകൾ എന്നിവയ്ക്ക് മാർഗ്ഗദർശകമായിരിക്കുമെന്നും തീരുമാനിക്കപ്പെട്ടിരുന്നു. അങ്ങിനെ ദേശീയമായി ഔദ്യോഗികമായി ആവിഷ്കരിച്ച മിനിമം വേതന തത്വമാണിത്. ഇതനുസരിച്ച് ഇന്നത്തെ നിലവാരത്തിൽ മിനിമം വേതനം നല്കുന്നതിന് സാമ്പത്തികവും മററുമായി, വിശേഷിച്ച് ഒരു സംസ്ഥാന സർക്കാരിന് ഒട്ടേറെ പരിമിതികളുണ്ട് എന്ന സത്യം എല്ലാ സംഘടനകളും അംഗീകരിക്കുന്നു. അതുകൊണ്ടുതന്നെ ഇതു തത്വത്തിൽ അംഗീകരിക്കുക, അതിന്റെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ മിനിമം വേതനം എത്രയാണെന്ന് നിശ്ചയിക്കുക, ഇന്നത്തെ വേതനവും അർഹതപ്പെട്ടതും തമ്മിലുള്ള അന്തരം എങ്ങിനെ നികത്താമെന്ന് പരിശോധിക്കുകയും അക്കാര്യത്തിൽ സംഘടനകളുമായി ആലോചിച്ച് ഒരു തീരുമാനത്തിലെത്തുകയും ചെയ്യുക എന്ന നിർദ്ദേശമാണ് സംഘടനകൾക്കുള്ളത്. അർഹത എന്തെന്നു പ്രഖ്യാപിക്കുകയും ചോദിക്കുന്നതിനും നല്കുന്നതിനും ഒരു വ്യവസ്ഥ ഉണ്ടാക്കുകയും വേണമെന്നാവശ്യപ്പെടുന്നത് ഒരു പാതകമാണോ? പക്ഷേ എന്തെങ്കിലും നക്കാപ്പിച്ച നല്കി ശമ്പളം വർദ്ധിപ്പിച്ചു എന്നു പെരുംപായടിക്കുന്ന ഗോഷ്ടിത്തരങ്ങൾ കാട്ടുകമാത്രമാണ് സംസ്ഥാന ജീവനക്കാരുടെ കാര്യത്തിൽ സർക്കാർ നാളിതുവരെ സ്വീകരിച്ചിട്ടുള്ള രീതി. ഇത് മാററിയേ തീരൂ. ഇന്ത്യയിലാകെ സംഘടിത വ്യവസായമേഖലയിൽ തൊഴിലാളികൾ മിനിമം വേതനതത്വം അടിസ്ഥാനമാക്കി പ്രക്ഷോഭങ്ങൾ നടത്തുന്നു. ഇന്നത്തെ വേതനത്തിൽനിന്ന് 80 മുതൽ 120 രൂപവരെ വിവിധ മേഖലകളിൽ വർദ്ധിച്ച വേതനം നേടിയെടുത്തു കഴിഞ്ഞു. കേരളത്തിൽ പൊതുമേഖലയിൽ

സർക്കാർ അംഗീകരിച്ച സമീപനവും ഇതു തന്നെയാണ്. അദ്ധ്യാപകരും എൻ. ജി. ഒ. മാരും മററു ജീവനക്കാരും ആവശ്യപ്പെടുമ്പോൾ മാത്രം നക്കാപ്പിച്ച നല്കുന്ന രീതിയാണ് അവലംബിക്കുന്നത്.

പൊതുമേഖലയിൽ അംഗീകരിച്ചത്.

കേരളത്തിൽ പൊതുമേഖലാ സ്ഥാപനങ്ങളിൽ സമീപകാലത്ത് ഉണ്ടാക്കിയ വേതന പരിഷ്ക്കരണ കരാറുകളുണ്ട്. അവിടങ്ങളിൽ ഒരാൾക്ക് ശമ്പളത്തിൽ നല്കിയ വർദ്ധധവും ഫിക്സേഷൻ ആനുകൂല്യവും സംസ്ഥാന സർക്കാരിൻെറ നേരിട്ടു കീഴിൽ ജോലി ചെയ്യുന്നവർക്ക് നല്കണമെന്ന് എല്ലാ സംഘടനകളും ആവശ്യപ്പെട്ടു. മിനിമം വേതനവുമായി ഇന്നുള്ള അന്തരം കുറയ്ക്കുന്ന രീതിയിൽ വേതനം പരിഷ്ക്കരിക്കുവാൻ ഇതൊരു സ്വീകാര്യമായ മാർഗ്ഗമല്ലേ? അതൊന്നും ചെവിക്കൊള്ളാൻ സർക്കാർ തയ്യാറല്ല.

ചന്ദ്രഭാനുക്കമ്മീഷൻ ചെയ്തതെന്താണ്?

ശമ്പളവും, ക്ഷാമബത്തയായി ലഭിച്ചിരുന്ന തുകയുടെ ഒരു ഭാഗത്തെ പേരുമാററി പുതുക്കിയ ശമ്പളമാക്കി. അധികം നല്കിയ ഓരോ ശമ്പളസ്കെയിലിൻെറയും ആദ്യത്തിലും അവസാനത്തിലും 8 മുതൽ 13 രൂപവരെയാണ്. ഇതുതന്നെ ഈ സ്കെയിലിൽ ഇരിക്കുന്നവർക്കു തുടർന്നു ലഭിക്കുന്നില്ല. പഴയ നിരക്കിൽ തുടരുമായിരുന്നുവെങ്കിൽ ലഭിക്കുമായിരുന്നതിലും കുറഞ്ഞ ശമ്പളത്തിൽ ചെന്നെത്തുന്ന തരത്തിലാണ് ഇംക്രിമെൻറുകളുടെ ഘടന. ദീർഘകാല സേവനം 30 വർഷം പിന്നിട്ടവർക്കുപോലും വെയിറേറജ്കൂടി ലഭിച്ചാലും ക്ലാസ്സ് 4, ക്ലാസ്സ് 3 വിഭാഗത്തിൽപ്പെട്ട പതിനായിരക്കണക്കിന് അല്പ വരുമാനക്കാർക്ക് ലഭിക്കുക നിസ്സാരമായ ആനുകൂല്യമാണ്. ഇതു പുറത്തറിയാതിരിക്കുവാൻ വേണ്ടിയാണ് പുതുക്കിയ നിരക്കിൻെറ ഫലവും വെയിറേറജും ലഭിച്ചുകഴിഞ്ഞിട്ടും 25 രൂപ ആനുകൂല്യം ഇല്ലാത്തവർക്കു 25 രൂപ നല്കുമെന്നു പ്രഖ്യാപിച്ചിരിക്കുന്നത്. വളരെ ദീർഘകാല സർവീസുള്ളവരും സൂപ്പർവൈസറി തസ്തികകളിലിരിക്കുന്നവരുമല്ലാത്ത എല്ലാ ജീവനക്കാർക്കും 30 വർഷം സർവീസുണ്ടായാലും 30 ദിവസമായാലും കിട്ടുന്ന മെച്ചം ഒന്നായിരിക്കും.

കമ്മീഷൻെറ കടന്നാക്രമണങ്ങൾ.

നിലവിലുള്ള ശമ്പളനിരക്കുകൾ കുറയ്ക്കുക എന്ന ഒരേർപ്പാടും ഈ കമ്മീഷൻ ഉണ്ടാക്കിയിരിക്കുന്നു. ഏതാനും വർഷങ്ങൾക്കു മുൻപ് ട്രാൻസ്പോർട്ടിൽ ഇത്തരം ഒരേർപ്പാടാരംഭിച്ചു. ഈ പദ്ധതിയുടെ ഉപജ്ഞാതാവായ മന്ത്രിയുടെ അനുയായി നിരാഹാരം കിടന്ന് അതു റദ്ദാക്കിയതും ആരും മറന്നിരിക്കില്ല. ഇന്നത്തെ ജീവനക്കാരുടെ ശമ്പളം കുറയ്ക്കില്ല, ഇനി മേലാൽ സർവീസിൽ പ്രവേശിക്കുന്നവർക്ക് കുറഞ്ഞ ശമ്പളനിരക്കു നല്കുകയാണ് ഈ പദ്ധതികൊണ്ടുദ്ദേശിക്കുന്നത്. തൊഴിലില്ലാത്തവർ കുറഞ്ഞ കൂലിക്കും തയ്യാറാകുമെന്ന സൗകര്യം ഉപയോഗിച്ച് വേതന വ്യവസ്ഥ കുറയ്ക്കുന്ന ഏർപ്പാടും ഇവരുടെ സോഷ്യലിസ്ററു പദ്ധതിയാണത്രേ. സഹകരണ ഇൻസ്പെക്ടർമാർ, മൃഗസംരക്ഷണവകുപ്പിലെ ലൈവ്സ്റേറാക്ക് അസിസ്ററൻറുമാർ എന്നിവരാണ് ഈ കയ്യേററത്തിന് ഇരയായവർ. ഇന്നിരിക്കുന്നവർക്ക് ഒരു പൈസപോലും ലഭിക്കാതെ അവരെ ഹയർഗ്രേഡായി പ്രഖ്യാപിക്കുകയും ചെയ്തിരിക്കുന്നു.

ഇതുവരെ ലഭിച്ചുപോന്ന ഒട്ടേറെ ആനുകൂല്യങ്ങൾ കമ്മീഷൻ റദ്ദാക്കി. ശമ്പളനിരക്കുകൾ യാതൊരു കാരണവും കാണിക്കാതെ ചുരുക്കി. സ്റെറനോഗ്രാഫർമാർ, സർവേ ഹെഡ് ഡ്രാഫ്ററ്സ്മാൻമാർ എന്നിവ ഉദാഹരണങ്ങളാണ്. പ്രത്യേക ജോലിക്കുള്ള അലവൻസുകളും മററും വർദ്ധിപ്പിച്ചില്ല എന്നു മാത്രമല്ല പലതും നിർത്തുകയും ചെയ്തു.

ഗ്രേഡിൻെറ പ്രശ്നം

സർവീസിയിൽ പ്രവേശിച്ച് ദശകങ്ങൾ പിന്നിട്ടാലും പുറപ്പെട്ട സ്ഥാനത്തു നിൽ

ക്കുവാൻ മാത്രം വിധിക്കപ്പെട്ട നിരവധി ജീവനക്കാരുണ്ട്. ഇവർക്ക് യഥാകാലം വേതനത്തിൽ വർദ്ധനവു് ലഭിക്കാവുന്ന വിധത്തിൽജോലിസ്വഭാവമൊന്നും മാററാതെതന്നെ ഉയർന്ന ശമ്പള നിരക്കു നൽകുവാൻ ഹയർഗ്രേഡ്നൽകുന്ന സംവിധാനം ഇന്നു നിലവിലുണ്ട്. ക്ളാസ് 4, ക്ളാസ് 3 വിഭാഗത്തിൽപ്പെട്ട ജീവനക്കാർക്ക് ഇത് വിദ്യുച്ഛക്തി ബോർഡിൽ അനുവദിച്ചിട്ടുണ്ട്. കേന്ദ്ര സർക്കാർ അതംഗീകരിച്ചു കഴിഞ്ഞു. തമിഴ് നാട്ടിൽ പത്തു വർഷത്തിലേറെ ഒരേ തസ്തികയിൽ തുടരുന്നവർക്ക് അടുത്ത ഉയർന്ന ഗ്രേഡു നൽകുവാൻ വ്യവസ്ഥയുണ്ട്. കേരളത്തിൽ അത്തരം ഒരു സംവിധാനം ഉണ്ടാകണമെന്നാണ് സംഘടനകളാവശ്യപ്പെട്ടത്. കാലദൈർഘ്യം പരിഗണിച്ച് ഗ്രേഡ് നൽകുന്നതിൽ അശാസ്ത്രീയത കണ്ടുപിടിച്ചു. 30 വർഷം കാൺസ്ററബിൾ ജോലി ചെയ്തവന്ന് ഒരു ഗ്രേഡിന്നർഹതയില്ലെന്നും അവരിൽ നിന്നു ഏണിപ്പടികൾ കടന്നുവരാൻ 'കഴിവു'ണ്ടായി ഡി. വൈ. എസ്. പി. ആയവർക്ക് ഗ്രേഡു നൽകുന്നതിൽ 'ശാസ്ത്രീയവും' കണ്ടെത്തിയ കമ്മീഷന്റെ നീതിബോധത്തെക്കുറിച്ചെന്തു പറയാൻ. അതു കണ്ണടച്ചംഗീകരിച്ച സർക്കാരിൽ നിന്നു നീതി പ്രതീക്ഷിക്കുന്നതു വിഡ്ഢിത്തരമാണ്.

ഒരേ തസ്തികയിൽതന്നെ വിവിധ വകുപ്പുകളിൽ പ്രമോഷനുള്ള സാദ്ധ്യത വ്യത്യസ്തങ്ങളാണ്. ഒരു പ്രത്യേക വകുപ്പിലായി എന്നതുകൊണ്ടുമാത്രം യാതൊരു ഉന്നമനത്തിനും മാർഗ്ഗമില്ലാത്തവരായി മാറുന്നവർക്ക് ഗ്രേഡുനൽകുവാൻ വ്യവസ്ഥചെയ്യണമെന്ന ആവശ്യവും നിരാകരിക്കപ്പെട്ടു. മുൻപു ഗ്രേഡിനു വ്യവസ്ഥ ചെയ്ത ചില തസ്തികകൾക്കു അതു സേവന ദൈർഘ്യം പരിഗണിച്ച് നൽകിയില്ല. ഇന്നുവരെ നിശ്ചയിക്കപ്പെടാത്ത സീനിയോറിട്ടി ലിസ്ററ് അനുസരിച്ചു നൽകണമെന്ന നിബന്ധന കാരണം അർഹതപ്പെട്ടവർക്കു ലഭിക്കുന്നില്ല. ഇതും പരിശോധിച്ചില്ല. എന്നു മാത്രമല്ല, എ എൻ. എം, അററൻഡർ തുടങ്ങിയ ചില തസ്തികകൾക്ക് സീനിയോരിട്ടി ലിസ്ററിന്റെ അടിസ്ഥാനത്തിലാണ് ഗ്രേഡിനു ശുപാർശ ചെയ്തിരിക്കുന്നത്. ഏട്ടിലെ പശു പുല്ലു തിന്നുകയില്ലല്ലോ?

അദ്ധ്യാപകർക്കു നൽകിയ ഹയർഗ്രേഡിന്റെ പുതിയ വ്യാഖ്യാനം കൂടെ വന്നപ്പോൾ ഇന്നു ലഭിക്കുന്ന ആനുകൂല്യംപോലും നഷ്ടപ്പെട്ടുപോയി. ഒഴിവനുസരിച്ചു ഹെഡ്മാസ്ററർ തസ്തികയിലേയ്ക്കു പ്രമോഷൻ പോലും ലഭിക്കാത്ത സ്ഥിതിയാണിന്നു സംജാതമായിരുന്നത്. 25 വർഷം സർവീസ് കഴിഞ്ഞാലേ പ്രൈമറി ഹെഡ്മാസ്ററർമാരുടെ ശമ്പളം ലഭിക്കൂ. അതുപോലെ ഹൈസ്ക്കൂൾ ഹെഡ്മാസ്ററർ സ്കെയിലിൽ ഹെഡ്മാസ്ററർക്ക് ശംബളത്തിനർഹത 22 വർഷത്തിനു ശേഷമേ ലഭിക്കൂ എന്നതാണ് ഇപ്പോഴത്തെ അനോമലി പരിഹാരംകൂടിയായപ്പോഴത്തെ സ്ഥിതി. ഗ്രേഡിനും ഹയർഗ്രേഡിനും വേണ്ട സർവീസ് കാലം കുറയ്ക്കുക എന്നതാണ് അദ്ധ്യാപകരുടെ ആവശ്യം. അതംഗീകരിച്ചില്ല എന്നു മാത്രമല്ല നിലവിലുള്ള മറെറാരാനുകൂല്യം നിഷേധിക്കുകയും ചെയ്തിരിക്കുന്നു.

വീട്ടുവാടക

ജനസാന്ദ്രതയാണ് പാർപ്പിട ക്ഷാമത്തിന്റെ അടിസ്ഥാനം. ഏററവും കൂടിയ ജനസാന്ദ്രതയുള്ള നമ്മുടെ സംസ്ഥാനത്തിൽ താമസസൗകര്യം വളരെ കുറവാണ്. ഉള്ളതിനു വൻ നഗരങ്ങളിലുള്ളതിലും കൂടിയ വാടകയുമാണ്. ഇതൊന്നും പരിഗണിക്കാതെ വീട്ടുവാടകയ്ക്ക് നിശ്ചയിച്ച നിരക്കിൽ നൽകാതെ നാമമാത്രമായ തുകയിൽ സീലിംഗ് ഏർപ്പെടുത്തിയിരിക്കുന്നു. മററു സംസ്ഥാനങ്ങളിലും കേന്ദ്രത്തിലും ഒന്നുംകാണാത്ത ഇത്തരം വെട്ടിക്കുറയ്ക്കലുകൾ മാററുകയും നിലവിലുള്ള വാടക നിരക്കിന് അനുയോജ്യമായ രീതിയിൽ അലവൻസ് നൽകുകയും വേണം. പാർപ്പിട സൗകര്യങ്ങൾ നൽകുകയെന്നത് ഏതൊരു തൊഴിലുടമയുടെയും ബാദ്ധ്യതയാണ്. അതു നിർവഹിക്കുകയാ

ണെങ്കിൽ ഒഴിവാക്കാൻ കഴിയുന്ന ഒരു ബാദ്ധ്യതയാണിത്. പക്ഷേ സർക്കാർ അതും ചെയ്യാൻ തയ്യാറല്ല.

മെഡിക്കൽ അലവൻസ്

രോഗ ചികിൽസാർത്ഥം പ്രതിമാസം അലവൻസ് നൽകണമെന്ന ആവശ്യം ഇൻഡ്യയിൽ എത്രയോ പൊതുമേഖലാ സ്ഥാപനങ്ങളും സംസ്ഥാന സർക്കാരുകളും അംഗീകരിച്ചിട്ടുണ്ട്. കേരളത്തിൽ ചികിൽസാ ചിലവുകടം നൽകാനുള്ള വ്യവസ്ഥ ജീവനക്കാർക്ക് ഒരു തീരാശാപമാണ്. .01 ശതമാനം ജീവനക്കാർ പോലും ഇതിന്റെ ഗുണം ഉപയോഗിക്കുവാൻ കഴിയാത്തവരാണ്. അതുകൊണ്ട് ഇതിന്നായിട്ടുള്ള തുക പ്രതിമാസം അലവൻസായി നൽകണമെന്ന ആവശ്യം ഇവിടെയും ഉന്നയിച്ചു. അത് രോഗംവരുന്ന ദിവസമാകുംപോഴേയ്ക്ക് ചിലവായിപ്പോകും എന്ന ഒരു കണ്ടുപിടിത്തം നടത്തിയാണ് കമ്മീഷൻ നിരാകരിച്ചത്.

വിദ്യാഭ്യാസ അലവൻസ്, ലീവ്, യാത്രാബത്ത

ജീവനക്കാരുടെ കുടുംബാംഗങ്ങളോടൊത്തു ജീവിക്കുവാൻ സൗകര്യപ്പെടാത്തവരുടെ സന്താനങ്ങടം പഠിക്കുന്ന ക്ളാസുകടംക്കനുസരിച്ച് കേന്ദ്ര സർക്കാരും ചില സംസ്ഥാന സർക്കാരുകളും വിദ്യാഭ്യാസ അലവൻസ് നൽകുന്നു. പാർപ്പിട സൗകര്യം നൽകാത്ത നമ്മുടെ സർക്കാർ സ്ഥലം മാററത്തിനു യാതൊരു തത്വദീക്ഷയുമില്ലാതെ തോന്നിയപോലെ ചെയ്യുന്ന ഈ സ്റേററിൽ വിദ്യാഭ്യാസ അലവൻസ് നൽകാൻ വ്യവസ്ഥ ചെയ്യണം. അതുപോലെ വർഷത്തിലൊരിക്കലെങ്കിലും സ്വന്തം നാട്ടിൽ പോകുവാൻ യാത്രപ്പടി നൽകണം. മററു സ്റേററുകളിലും കേന്ദ്രത്തിലും നിലവിലുള്ളതാണ് ഈ ആനുകൂല്യം. കേരളത്തിൽ ഇതിനൊന്നും അർഹതയില്ലെന്നതാണ് കമ്മീഷന്റെ ശുപാർശ. സർക്കാർ ഇതാണംഗീകരിച്ചിരിക്കുന്നത്.

സിററി കോംപൻസേററി അലവൻസ്

നഗരപ്രദേശങ്ങളിലെ പ്രത്യേകതകളെ പരിഗണിച്ച് നൽകുന്ന ആനുകൂല്യമാണ് ഇത്. ഇൻഡ്യാഗവൺമെന്റും ഇത് അംഗീകരിക്കുകയും ചെയ്യുന്നുണ്ട്. കേന്ദ്ര സർക്കാർ കേരളത്തിൽ മൂന്നു കോർപ്പറേഷൻ നഗരങ്ങളിൽ ഇതു നൽകുന്നു. കേരളത്തിൽ മാത്രം നിഷേധിക്കപ്പെടുന്ന ഈ അവകാശം കമ്മീഷൻ തള്ളിക്കളയുവാൻ പറഞ്ഞ ന്യായം കൊച്ചിയിലും കോഴിക്കോട്ടും കൊടുത്താൽ കോട്ടയത്തും ആലുവയിലും അനുവദിക്കേണ്ടിവരുമെന്നാണ്. സർക്കാർ ഈ മുടന്തൻ ന്യായം അംഗീകരിക്കുകയും ചെയ്തു.

ക്ഷാമബത്ത

ക്ഷാമബത്തയ്ക്കാധാരമായ ജീവിതവില സൂചികയിൽ വെട്ടിപ്പാണെന്നു പരക്കെ ആക്ഷേപം ഉയർന്നിരിക്കുകയാണല്ലോ? ഈ വെട്ടിപ്പിനു പുറമേ ശമ്പളക്കമ്മീഷൻ മറെറാരു വെട്ടിപ്പുംകൂടി നടത്തിയിരിക്കുന്നു. പുതുക്കിയ നിരക്കിൽ 400 രൂപയ്ക്കു താഴെ 2.5 ശതമാനവും അതിനു മേലെ 2 ശതമാനവും ക്ഷാമബത്ത നൽകാനാണ് കമ്മീഷനും സർക്കാരും തീരുമാനിച്ചിരിക്കുന്നത്.

ഇൻഡ്യയിൽ വിവിധ രംഗങ്ങളിൽ വ്യത്യസ്തങ്ങളായ ക്ഷാമബത്താ തത്വങ്ങളാണ് നിലവിലുള്ളത്. എല്ലാം ഏററവും താഴ്ന്ന നിലവാരത്തിൽ ശമ്പളം പററുന്നവർക്കു വില വർദ്ധനവുകൊണ്ടുള്ള മൂല്യശോഷണത്തിനു പൂർണ്ണമായ സമീകരണം നൽകുന്നു. കേന്ദ്രക്ഷാമബത്താതത്വം ഇതാണ് ചെയ്യുന്നത്. കേന്ദ്രസർക്കാർ വിലസൂചിക 200 പോയിന്റിനു ശമ്പളം നിശ്ചയിച്ചു. വിലസൂചികയിൽ ഓരോ 8 പോയിന്റിന്റെ അഥവാ ഓരോ 8 ശതമാനം വർദ്ധനവിനും നാലു ശതമാനം ക്ഷാമബത്ത നൽകാൻ വ്യവസ്ഥ ചെയ്തു. പന്ത്രണ്ടാനുക്കമ്മീഷൻ 272 പോയിന്റുവരെയുള്ള ക്ഷാമബത്തചേർത്തു ശമ്പളം നിശ്ചയിച്ചു. അങ്ങിനെയമായാൽ $\frac{8 \times 200}{272} = 2.94$ അഥവാ 3% എന്നു

ലഭിക്കും. ഇതെങ്ങിനെ രണ്ടരയായി? തുന്നിന്റെ ആറിലൊന്നു ചുരുക്കി. മറെറാരർത്ഥത്തിൽ സമീകരണം $\frac{100 \times 1}{6} = 16\ 7$ ശതമാനം കുറച്ചു. 100 ശതമാനം സമീകരണത്തിന്റെ സ്ഥാനത്ത് 83.3 ശതമാനം സമീകരണം മാത്രമുള്ള, ഇൻഡ്യയിൽ എങ്ങുമില്ലാത്ത ക്ഷാമബത്താതത്വം ആവിഷ്ക്കരിച്ചു. അതു സർക്കാർ സ്വീകരിച്ചു.

ഇതിൽ പതിയിരിക്കുന്ന വെട്ടിപ്പ് ആവർത്തിച്ചു പറഞ്ഞപ്പോൾ ഈ അടുത്ത ക്ഷാമബത്താ വർദ്ധനവ് വന്നപ്പോൾ കേന്ദ്ര സർക്കാർ നൽകിയ തുക നൽകുമെന്നു പറഞ്ഞു. അതും നടന്നില്ല. 400 രൂപ ശമ്പളം പററുന്നവർക്കു കേന്ദ്രത്തിൽ 16 രൂപ ലഭിക്കുമ്പോൾ കേരളത്തിൽ 14 രൂപ മാത്രം ലഭിക്കുന്നു എന്ന് ഇതിനകം വ്യക്തമാക്കപ്പെട്ടതാണ്. സുവ്യക്തമായ ഒരു വ്യവസ്ഥ മാററി അപ്പപ്പോൾ നുള്ളിക്കൊടുത്തുകൊണ്ടിരിക്കുന്ന ഒന്നോ രണ്ടോ ക്ഷാമബത്ത. ചുരുക്കത്തിൽ കേന്ദ്രക്ഷാമബത്താതത്വവും കേരളത്തിലെ ജീവനക്കാർക്കു നഷ്ടപ്പെട്ടു.

ബോണസ്

ഫെസ്ററിവൽ അലവൻസ് എന്ന പേരിൽ കഴിഞ്ഞ വർഷം നൽകിയ തുക ബോണസ്സായി അംഗീകൃത നിരക്കിൽ വർദ്ധിപ്പിച്ചു നൽകണം. കഴിഞ്ഞവഷം നൽകിയപ്പോൾ പുറപ്പെടുവിച്ച പ്രസ്താവന ബംഗാളുമായി താരതമ്യപ്പെടുത്തിക്കൊണ്ടായിരുന്നു. ഉത്തരവു വന്നപ്പോൾ ഈ വർഷത്തേയ്ക്കു മാത്രം എന്നാണു പറയുന്നത്. ഇന്ത്യയിലാകെ ബോണസ്സിനുവേണ്ടിയുള്ള പ്രക്ഷോഭം ഉയർന്നുവരുന്നു. ഇവിടെ ഭരിക്കുന്നവരെല്ലാം അതിന്റെ മുൻപന്തിയിലുമാണ്. സംസ്ഥാന ജീവനക്കാരുടെ കാര്യം വരുമ്പോൾ ഫെസ്ററിവെൽ അലവൻസ് തന്നെ കഴിഞ്ഞ വർഷത്തേയ്ക്കു മാത്രമാണു നൽകിയത് എന്നാണ് ഒരുവാദം.

സർവീസ് ബ്രേക്ക്, ഡയസ്നോൺ ഉപജീവനപ്പടിപോലുമില്ല.

സംഘടിത തൊഴിലാളി പ്രസ്ഥാനം അവലംബിച്ചുപോരുന്ന ഏതെങ്കിലും കൂട്ടായ വില പേശലിനുള്ള പ്രക്ഷോഭമാർഗ്ഗങ്ങൾ ഏതെങ്കിലും ഒന്നു സ്വീകരിച്ചാൽ സർവീസ് ബ്രേക്കോ ഡയസ്നോണോ തീർച്ചയാണ്. മറേറതെങ്കിലും തൊഴിലാളികൾക്കാണെങ്കിൽ സമരകാലം, പണിമുടക്കുകാലം അവരുടെ പ്രക്ഷോഭണത്തിന്റെ സമാപ്തിയിൽ ഉണ്ടാക്കുന്ന ഒത്തുതീർപ്പിന്റെ വ്യവസ്ഥയുടെ ഭാഗമായി ശമ്പളത്തോടുകൂടിയതോ മററ് സാമ്പത്തികമായ ആവശ്യത്തോടുകൂടിയതോ ആയി തീരുമാനിക്കുകയാണല്ലോ പതിവ്. അതുപോലെ സസ്പെൻഷൻ ഉണ്ടായാൽ, കൈക്കൂലിക്കാരനും ക്രിമിനൽപ്പുള്ളിക്കും ഉപജീവനപ്പടിയുണ്ട്. എന്നാൽ സമരത്തിൽ പങ്കെടുത്തതിന്റെ പേരിൽ സസ്പെൻഡ് ചെയ്താൽ ഉപജീവനപ്പടിപോലും നല്കില്ലായെന്നാണ് നിയമത്തിൽ വരുത്തിയ ഭേദഗതി.

വ്യവസായബന്ധബില്ലിനെതിരേ സംഘടനാ സ്വാതന്ത്ര്യവും പ്രക്ഷോഭത്തിനുള്ള സ്വാതന്ത്ര്യവും നിഷേധിക്കുന്ന കേന്ദ്ര സർക്കാരിനെതിരേ സമരാഹ്വാനം രാജ്യവ്യാപകമായി മുഴുങ്ങുന്നു. കേരള മന്ത്രിമാരും നിയമസഭ തന്നെയും ഈ ആഹ്വാനം ഏറെറടുത്തതാണ്. പക്ഷേ ഇവിടെ ഇവർ നടത്തുന്ന ഈ സംഘടനാ—പ്രക്ഷോഭ സ്വാതന്ത്ര്യത്തിനെതിരേയുള്ള ഈ കടന്നാക്രമണം ഒന്നവസാനിപ്പിക്കണമെന്നാണ് സമരസമിതി ആവശ്യപ്പെടുന്നത്. അതുപോലെ കഴിഞ്ഞ കാലങ്ങളിൽ പണിമുടക്കിൽ പങ്കെടുത്തതിന്റെയും മററു സംഘടനാ പ്രവർത്തനത്തിന്റെയും പേരിൽ നടത്തിയ പിരിച്ചുവിടലും പ്രതികാര നടപടികളും റദ്ദാക്കണം എന്നും ആവശ്യപ്പെടുന്നു.

ജൂലായ് 4നു പണിമുടക്കാൻ ഉന്നയിച്ച എല്ലാ ആവശ്യങ്ങളും ഇവിടെ പ്രതിപാദിക്കുന്നില്ല. ഇത്രയും കാര്യങ്ങളിൽനിന്ന് ഒരു കാര്യം വ്യക്തമാണ്. ഇവിടെ ജീവനക്കാർ മറെറങ്ങും ഇല്ലാത്ത പുത്തനായ എന്തോ ഒന്നു ചോദിച്ചു എന്ന രീതിയിലുള്ള പ്രചാരവേല അടിസ്ഥാനരഹിതമാണ്.

(യു. ജി. സി. സ്കെയിലിന്റെ പ്രാധാന്യം വിവരിച്ചുകൊണ്ടുള്ള ലേഖനവും ഈ ലക്കത്തിൽ ചേർത്തിട്ടുണ്ട്—എഡിററർ)

MEMORANDUM

Submitted by AKPCTA to the MINORITIES COMMISSION

Honourable Members of the Commission,

It is really gratifying to note that the Government of India has decided to look into the problem of the rights and obligations of the minority communities in the present day social situation. Thirty one years of Independence have definitely changed the Indian society both in quality and quantity and a reassessment of the social realities and situations is necessary for a real understanding of the nature of Indian society today. Naturally the role and the status of the minority communities in India should be assessed afresh in the light of the past experiences and the dreams we cherish regarding the future of India.

The All Kerala Private College Teachers' Association has been working for the overall improvement of the teaching community in private colleges in Kerala for the past 25 years. It has a membership of over 3500 and has got its branch units in almost all the private colleges in the State. In Kerala 75% of the colleges are run by Private Management of which 63% represents the minority communities. As such higher education in the state is practically under the control of the Private Managements who make or mar the educational policies of the state.

As a result of the repeated representations by the AKPCTA and the various struggles launched under its banner and also considering the miserable plight of the private college teaching community in the State the Government of Kerala enacted a progressive University legislation in 1969. Many of the provisions in the Act were on a par with the provisions of the Kerala Education Act 1958 ensuring statutory protection to the service conditions of teachers in private colleges. The Private Management challenged those protective provisions in the Act invoking Article 30 (i) of the Indian Constitution and the Court struck down many of them defeating the purpose of the legislation. Another University Act was passed by the Legislature in 1974 containing provisions ensuring security of service and justiciable service conditions to Private college teachers. The minority community Managements again challenged these provisions in the High Court of Kerala invoking the same article 30 (i) and some salient provisions were struck down. To our surprise a few provisions of the Kerala University Act 1969, which had been formerly upheld by the High Court and subsequently by the Supreme Court and included in the new Act were also struck down this time--all in the name of Article 30 (i) of the Constitution.

There are instances where the appellate authority of the Vice-Chancellor of the Kerala University exercised by him under law in deciding cases of victimisation of teachers by Managements has been challenged and invalidated by the Court of law in the name of Article 30 (i). Similarly the apellate authority of the Tribunal constituted under the Kerala University Act 1974 is being challenged in the High Court on the same

ground of minority right. It may be noted that only a person having the status of not less than a District Judge is qualified to be appointed as the Tribunal under the Act. Ironically enough the teachers involved in all these cases of victimisation are persons belonging to the minority communities. It is really amazing to note that the rights and special previleages enjoyed by the minority community Managements in the matter of administration of educational institutions prevent the private college teachers of the same community from enjoying the fundamental right of natural justice in respect of security of service. This, we feel, goes against the principle of equality before law. Further, the teachers whe happen to work in minority institutions are at a serious dis-advantage when compared with their compeers in colleges run by minority communities since the minority managements enjoy unrestricated freedom to administer the institutions according to their whims and fancies under the cover of Article 30 (i)- and that too, often at the expense of the security of service of the unfortunate teachers, belonging to the minority community itself.

The minority educational institutions in the State are imparting general education as is done by the majority community institutions and instuctions in the Government sector. Teaching is also a major area of employment in the State and as such minority Managements exercise great influence on the society which is suffering alarmingly from under-employment and un-employment. Thus the minority communities are playing a vital role in the society today and we feel that they should be aware of their social responsibilities as well. But unfortunately most of them exploit the opportunity provided by the unrestricted freedom under Article 30 (i). Maladministration and corrupt practices are rampant among them in spite of the rules and regulations laid down by the University regarding admission of students and appointment and promotion of teachers. Many of these Managements collect large amounts of money under some pretext or other both from students and teachers. You may be surprised to know that a person has to pay nearly half a lakh of rupees to get appointment as a teacher in some colleges run by minority communities. These Managements dare to do all these corrupt practices since they know fully well that their position would be ultimately safe in a Court of law under the protective umbrella of minority rights in the constitution.

It may be noted in this context that the entire financial burden of running the private colleges in Kerala is met by the Government. The employee who enjoy parity in emoluments with their counterparts in Government colleges are directly paid by the State Government. They are given all retirement benefits also by the Government. Further, the Managements are paid yearly maintenance grants. Over and above all these the U G. C. releases large sums of money for the purpose of construction of building and equipping libraries and laboratories, While the minorites should have full opportunity to conserve their culture, language or script by establishing educational institutions of their choice, institutions imparting general

education and receiving aid out of state funds should be treated as institutions amenable to social control. Only under such a situation the teachers and other employees of these institutions can have security of service and justiciable service conditions enjoyed by their counterparts in similar educational institutions in the state run by other private managements If this is not ensured the deep sense of despair and insecurity that already prevails among the teachers in minority institutions would affect adversely the excellence and standard of higher education in Kerala.

We may be permitted to draw your attention to a few glaring instances of victimisation of teachers belonging to minority communities by the minority community managements. (please see Annexure – I). You may please note that in all these cases the victimised teachers could not get legal redress because the interpretation given to Article 30 (i) by the courts have always been to the advantage of the minority managements and to the total disadvantage of the victimised teachers.

We are also raising certain issues for your consideration in respect of the interpretation of the ambit of Article 30 (i) of the Indian Constitution made by various courts (Please see Annexure II).

In the light of the above, we request that the commission may be pleased to recommend to the Government that effective steps be taken to:

(1) define statutorily the minority institution qualified to enjoy the protection under Article 30 (i).

(2) make minority institutions enjoying the rights under article 30 (i) and imparting general education and receiving financial aid from the state subject to social control and

(3) see that the right under Article 30 (i) conferred on the minority communities does not in any respect stand in the way of employees in the minority institutions getting security of tenure, justiciable conditions of service and equal treatment in the eyes of law with their counterparts in the majority community institutions.

Thanking you,

Yours faithfully
Prof. R. Ramachandran Nair
President, AKPCTA.

Prof. T. Gopalakrishnan
General Secretary,
AKPCTA.

Cochin,
6th March, 1979.

ANNEXURE — I

A few glaring instances of victimisation of teachers belonging to minority communities by the minority community managements.

(1) Termination of services of Sri. George Thomas and Smt. Sarala John, permanent teachers in the service of Fatima Mata National College, Quilon under the management of Rev. Bishop of Quilon, at the end of the academic year 1957–'58. Sri. George Thomas was a permanent teacher in the F.M.N. College, Quilon with five years of continuous service.

Mrs. Sarala John had five years of teaching experience at collegiate level when she joined duty as Lecturer in the F. M. N. College during the academic year 1954-55 and by April 1958 she had put in four years of continuous service in the F. M. N College. In April, 1958 both these permanent teachers were served with 3 months notice terminating their services by the management without assigning any reason whatsoever. Against these orders the teachers appealed to the University and the Syndicate appointed a special committee consisting of Sri. V. Narayana Pillai, Retired Principal, University College, Trivandrum, Sri. P.C. Joseph, Principal, C. M. S. College, Kottayam and Fr. Kureethadam, Principal, St. Thomas College, Palai to enquire into the case.

The following are some relevant extracts from the report of the Committee:

"The Management Board and Principal show scant respect to definite provisions contained in the Administrative Rules of the Managing Board, the service rules of the staff made by the Board, and the provisions contained in the Statutes of the University ....

In conclusion we find that the termination of the services of Mr. George Thomas and Mrs. Sarala John cannot be justified. Hence we have no alternative but to recommend to the Syndicate that they should ask the Management of the F. M. N. College, Quilon to reinstate these Lecturers in their respective Posts".

Even in these cases of victimisation of two permanent teachers by the Management of a college, run by a minority community the University Syndicate could not protect the legitimate rights of the teachers since article 30 (i) provided the management with legal immunity.

(2) Termination of the services of Miss. Susan Koshy, Lecturer by the minority management.

The services of Miss. Susan Koshy (now Mrs. Susan John) a fully qualified Lecturer of the Christian College, Chenganur, were terminated by the Management in October 1967 on the ground that she got married. Here also the management's arbitary act of victimisation could not be questioned effectively in a court of law because of the legal invincibility provided by Article 30 (i) to the Management's action

(3) The helplessness of the University in enforcing service conditions of teachers of Private Colleges brouht into effect by it.

Sri. S. Michael a fully qualified post graduate was appointed as Lecturer in Mathematics in the F. M. N. college, Quilon at the beginning of the academic year 1965-66. By the beginning of the academic year 1967-68 he completed two years of probation required by sub-section A of section 5 of the ordinances of the University relating to the conditions of service of teachers in Private Colleges. As stipulated in the same sub-section "In exceptional cases, the period of probation may be extended by a period not exceeding one year, subject to the previous approval of the University". in this case neither the management

nor the Principal of the college had sought the approval of the University, not to speak of the previous approval, to extend the period of probation of the teacher for the third year. The teacher also was not informed that his period of probation was extended. Therefore he was deemed to have been confirmed. However towards the end of the third academic year of service, the Principal of the college served a notice for relieving him from service with effect from 31st May, 1968 Thereupon the teacher appealed to the University stating that the order of termination of the service served on him by the Principal was in violation of the Ordinances of the University and that the management be directed to allow him to continue in service. The repeated instructions issued by the University asking the management to keep the teacher in service, were flouted by the management. This is another example where the University's instructions could not be implemented as the institution was enjoying protection under Article 30(i) of the constitution.

(4) Illegal abolition of a course of study by a Minority Management with the wilful objective of terminating the service of a teacher on account of personal vendetta.

In 1969-70 the management of the St. Dominic's College, Kanjirappally abolished a particular course of study. Their only motive for so doing was to terminate the service of a teacher, Rev. Fr. Joseph Nedunthakady, a member of the minority community represented by the said management, against whom they harboured personal vendetta, through devious means. The affected teacher preferred an appeal to the University, urging it to take steps to prevent the abolition of the course. The University issued instructions to the management to the effect that the course be continued The University considered the action of the management illegal as under the then operative rules, no management could abolish any course unilaterally without the University's prior permission, which the impugned management hadn't secured As a saquel te this, the said management appealed to the Hon'ble High Court of Kerala against the University's ruling. They contended that the University's ruling wys tantamount to infringement on the rights that accrued to them under Article 30(i) The Hon'ble High Court upheld their contention and stayed the operation of the University's directive. During the period of the stay, the management terminated Rev. Fr. Nedunthakady's service. Rev. Fr. Nedunthakady impleaded in the Hon'ble High Court. But it was of no avail.

(5) Illegal termination of the Service of Smt. Lily Kurian, Principal St. Joseph's Training College for Women, Ernakulam.

Smt. Lily Kurian entered service as Principal of St. Joseph's Training College for Women, Ernakulam in 1947, the year of its inception. She continued in that capacity till 1970, when the management suspended her on trumped up charges and subsequently dismissed her from service. These extreme steps where alleged to have been taken for the sole purpose of replacing Smt Lily Kurian with a Rev. Sister of the management's choice. Smt. Lily Kurian preffered appeal againts the management's high handed action to the Vice-Chancellor who was the appellate authority

and the University's appellate tribunal. Both of them upheld the appellant's contentions and asked the management to reinstate her in her post. But the management flouted the University's directive. They field suit in a High Court challenging the jurisdication of Vice-Chancellor and the Appellate Tribunal's in the affairs of their institution as they were protected by Article 30(i). The High Court and the Supreme Court upheld the management's plea regarding the V. C's jurisdication not stretching to their institufion. The case regarding the question of the Appellate Tribunal's jurisdication is pending decision by the court. The aggreived teacher has been jobless running from court to court with a view to getting her grievance redressed for the past eight years.

ANNEXURE – II

(A) Interpretation of the ambit of Article 30 (i) – certain issues for consideration.

(1) Article 30 (i) guarantees to minority only equality with the majority. The Article does not sanction any preferential rights to be enjoyed by the minorities.

"The idea of giving some special rights to the minorities is not to have a kind of privileged or pampered section of the population but to give the minorities a feeling of confidence" (J. Khanna 1975 (i) SCR Page 224, Para 3).

In contrast, 30 (i) safeguards the right of minority community (Dwivedi J)

(2) The interpretation of article 30 (i) should not go against the intent of the constitution-makers. The Minority Right is only a protection and safeguard, and not a provision for pampered and privileged treatment. The constitution makers have never envisaged such differential treatment and creating two classes of teachers and institutions.

Introducing the draft constitution in the Constituent Assembly Dr. Ambedkar said. "It is wrong for the majority to deny the existence of minorities. It is equally wrong for the minorities to perpetuate themselves. A solution must be found which will serve a double purpose. It must recognise the existence of minorities to start with. It must also be such that it will enable majorities and minorities to merge someday into one........... The moment the majority loses the habit of discriminating against the minority, the minorities can have no ground to exist". Speaking on the motion by Dr. Ambedkar, Pandit Jawaharlal Nehru said. "May I say one word again about certain tendencies in the country which still think in terms of separatist tendencies or searate privileges and the like .... While it is our bounden duty to do everything we can to give full opportunity to every minority or group and to raise every backward group or class, I do not think, it will be a right thing to go the way this country has gone in the past by creating barriers and by calling for protection". (Constituent Assembly Debates Vol. 7)

3 Article 30 (i) gives the right to minorities, to establish educational institutions of their choice, for eg. A Medical or an Arts and Science College. But the administration of the institution so established will be in accordance with the statutes ordinances, rules etc. of the University, The administration of the institution cannot be according to the choice of the minority. The word choice must relate to establishment and not to administration,

(4) Choice in administration to the minority if at all any, would relate to

the policy to be taken in the dissemination of culture, language and relate to the policy to be taken in the dissemination of culture, language and religion of the minorities,

(5) All rules and regulations prescribed by the University promote the excellence of education and the maintenance of discipline and academic standards The rules which are applicable to majority institutions, should be applicable to be minority institutions as well to maintain proper standards and create a feeling of security among teachers and students.

(6) Article 30(i) does not give the right to the management to hire and fire their employees, arbitrarily, and capriciously, which previlege is denied to the majority institutions. Conditions of service prescribed by the University must be the same for both the minority and majority institutions. While the power of disciplinary action and punishment may be with the management, the aggrieved teacher should be protected from arbitrary, and malafide actions by the management. Articls 30 (i) is not a right to mal-administer which is the case in many of the minority institutions, without firm end definite rules.

(7) Article 30 (i) is only a safe guard and not a special protection like aticle 337 given to the Anglo-Indians. 30 (i) is a shield and not a sword for clamuring for more and more previleges, rights and benefits without accompanying responsibilities and duties

The best compliment that can be paid to a minority institution is that it dose not rest on or proclaim its minority character' (1975 (1) SCR 196 (ii).

(8) Minority rights should be allowed to be exercised in the interest of the students and the teacher and not a single or a few persons who constitute the 'management'.

(9) Article 14 guarantees to a citizen equality before law. Equality before law is not taken away by article 30 (i). It dose not mean that the minority will have one system of administration in respect of educaional institutions and the majority another system. Such differential treatment adversely effects discipline in the institution, enthusiasm of teachers and the excellence of education, which is ultimately a loss to the nation.

(B) Extracts from legbl opinion given to the AKPCTA by Shri. V. R. Krishna Iyer, Advocate (now Honourable Justice of the Supreme Court) on the Kerala University Bill, 1968.

"One of the major difficulties in enforcing rules against the management is that they claim to be private bodies not amenable to the writ jurisdiction of the court. There must be a statutory declaration that every management which receives grant from the Government will be a statutory body charged with the duty of carrying out public functions and discharging public duties laid down in the Kerala University Act, Rules, Statutes and Ordinances. Now that a new Bill is being introduced it will be useful to clear" the air of the confused concept of minority institutions. It cannot be that the Muslims are minorities, the Marthomites are minorities, the Jacobites are minorities, the Catholics are minorities, and so also the Ezhavas and Nairs and others. A State with only minority and no majority is a political absurdity, nor can it be contended that merely because the founder or administrator of an institution belongs to a particular class or community the institution itself is a minority institution although it professedly caters to the needs of the entire public as a Government insitution does. There should be a statutory definition of a minority institution so that challenges on the score of violation of Articles 26 to 29 of the Constitution can be avoided as far as possible".

★

UNIVERSITY OF KERALA

No, Acad. L/PS/I/79

NOTIFICATION

Amendment to the Pension Statutes

The following amendment has been made to the Kerala University First Statutes 1976 in respect of Pension, Provident Fund, Gratuity, Insurance and age of retirement of Teachers of Private Colleges.

Amendment No. 1

That in Chapter I – General – of the Kerala University First Statutes 1976 in respect of Pension, Provident Fund, Gratuity, Insurance and age of retirement of Teachers of Private Colleges, the following new Statute be added as Statute "5" immediately after Statute 4:–

"5". Notwithstanding anything contained in these Statutes, a teacher who opts for retirement at the age of sixty may, at any time before his completing the age of fifty five, re-opt to retire at the age of fifty five and thereafter he shall be governed by the provisions of Chapters II and V of these Statutes".

This amendment shall come into force from 30th April 1979.

Sd/–

University of Kerala,
Trivandrum,
7-6-1979.

C. K. DEVASSY,
REGISTRAR (OFFICIATING).

Copy to:

1. The Deputy Registrar (Planning & Development)
2. The Acad. F. Section
3. The Principals of all Affiliated Private Colleges
4. The Director of Collegiate Education
5. Stock file

edited and piinshed by v. n. murali at anupama printers, trivandrum, and published by v. narayanankutty, general secretary, akpcta.