



കോ-ഓർഡിനേഷൻ കമ്മിറ്റി
കേരള ഗ്രാമീണ ബാങ്ക് എംപ്ലോയീസ് യൂണിയൻ &
കേരള ഗ്രാമീണ ബാങ്ക് ഓഫീസേഴ്സ് യൂണിയൻ



(Affiliated to AIRRBEA & BEFI)
 സെൻട്രൽ ഓഫീസ്: ദിലീപ് മുഖർജി ഭവൻ, റിംഗ് റോഡ്, അപ്ഹിൽ, മലപ്പുറം 676 505
 Email: kgbeumpm@gmail.com, visit:www.kgbeuou.com

സർക്കുലർ 31/2023

30-12-2023

50 വയസ്സ് പൂർത്തിയായവരെ പുറത്താക്കാം എന്ന
BMS നിലപാടിനെതിരെ പ്രതിഷേധിക്കുക!

ഒരു തൊഴിലാളി സംഘടന എങ്ങനെ ആവരുത് എന്ന് നമ്മുടെ മുന്നിൽ നേരിട്ട് പലതവണ കാണിച്ചുതന്ന സംഘടനയാണ് ഗ്രാമീണ ബാങ്കിലെ BMS സംഘടന. തങ്ങളുടെ അംഗത്വത്തിൽ ഇരിക്കുന്ന ജീവനക്കാരെപ്പോലും സ്വാർത്ഥ താല്പര്യങ്ങൾക്കായി ബലി കൊടുക്കുന്ന സമീപനം കൈക്കൊള്ളുന്ന കാഴ്ചയാണ് നാം കണ്ടിട്ടുള്ളത്. KGB യിൽ നടന്ന മഹത്തായ സമരം ഐക്യത്തോടെ മുന്നോട്ട് പോകുമ്പോൾ മാനേജ്മെന്റിനൊപ്പം ചേർന്ന് യുദ്ധമുഖത്തുനിന്നും പിന്തിരിഞ്ഞോടിയ സമീപകാല ചരിത്രം ഒരു വർഷം മുമ്പ് നാം കണ്ട ഏറ്റവും അടുത്തു നടന്ന ഒന്ന് മാത്രം.

BMS സംഘടനയുടെ നിരവധി അഖിലേന്ത്യ ഭാരവാഹികൾ ജോലിചെയ്യുന്ന ഒരു സംസ്ഥാനമാണ് ഉത്തർപ്രദേശ്. അവിടെയുള്ള ഒരു ഗ്രാമീണ ബാങ്കിൽ ആ സംഘടന എടുത്തിരിക്കുന്ന നിലപാടുമായി ബന്ധപ്പെട്ടതാണ് ഈ സർക്കുലറിന്റെ തലക്കെട്ട്. ബാങ്കിന്റെ പെർഫോമൻസ് മെച്ചപ്പെടണം എങ്കിൽ 50 വയസ്സ് കഴിഞ്ഞവരെ പ്രത്യേകമായി റിവ്യൂ ചെയ്യണമെന്നും അവരുടെ പെർഫോമൻസ് കൃത്യമായി വിലയിരുത്തി, മികച്ചതല്ല എന്ന് കാണുന്നുവെങ്കിൽ അവരെ ജോലിയിൽ നിന്ന് പറഞ്ഞു വിടണം എന്നുമാണ് BMS സംഘടന മാനേജ്മെന്റിന് രേഖാമൂലം നൽകിയ കത്തിൽ പറയുന്നത്.

संगठन को पूर्ण विश्वास है कि उपरोक्त से Field में अनुशासन भी आएगा और बैंक की NPA स्थिति में भी सुधार आना आरंभ हो जाएगा और इस नीति को दीर्घकालिक भी रखा जा सकता है ताकि समस्या का Permanent solution हो सके। NPA को केवल एक हथियार **वसूली** से ही नहीं हराया जा सकता अपितु Quality Advance भी समय की आवश्यकता है जिसमें भी अच्छा potential वाले Regions बहुत खराब प्रदर्शन कर रहे हैं। Advances वित्तीय संस्था का अत्यंत महत्वपूर्ण Portfolio है जिसे नज़रअंदाज़ किया जा रहा है।

- परिक्षेत्रों कुछ RMs/Sr. Managers/CMs/HODs शाखाओं द्वारा प्रेषित क्षेत्रीय कार्यालय के स्तर के proposals को demotivate करने में लगे रहते हैं जिससे कि उनकी कलम कहीं न फसे। उदाहरण HUBs की दुर्दशा के रूप में देखा जा सकता है जो कि ऐसी कार्यशैली वाले क्षेत्रीय कार्यालयों और उसके अधिकारियों के कारण हुई है। अत्यंत ऊर्जा के साथ आया हुआ HUBs का स्टाफ और शाखाओं का स्टाफ भी इस प्रकार की कार्यशैली और मानसिकता के अधिकारियों के कारण Demotivate होता है। संगठन यह सुझाव देता है कि प्रत्येक क्षेत्रीय कार्यालय से MSME/Retail व अन्य NON Agriculture योजनाओं में RO स्तर से किए गए Sanction की सूची 1 महीने की (November) की मांग ली जाए स्थिति स्वतः ही परिलक्षित हो जाएगी। **ऐसे अधिकारी जिनकी उम्र 50 के ऊपर हो गई है** उनकी समीक्षा की जाए और कमी मिलने पर उन्हें **Red notice** दिया जाए और 1 महीने पश्चात पुनः उनकी समीक्षा की जाए और यदि पुनः निराशाजनक प्रदर्शन मिले तो उन्हें **Compulsory Retirement** दिया जाए क्योंकि ऐसे अधिकारी बैंक पर बोझ के अलावा कुछ नहीं। कार्यवाही पहले ऊपर के अधिकारियों पर हो जिससे नीचे के अधिकारी स्वतः अनुशासित होंगे और यदि वे फिर भी नहीं होते तो उनकी भी (नीचे के अधिकारियों की) समीक्षा की जाए फिर उनकी कमियाँ होने पर चेतावनी दी जाए फिर पुनः उनकी समीक्षा की जाए और फिर भी यदि वे नहीं सुधरते तो उनकी भी Services समाप्त की जाएँ।

समय की आवश्यकता है कि स्पष्ट और कठोर निर्णय लेने होंगे अन्यथा हमारी संस्था प्रत्येक माह और प्रत्येक त्रैमास खतरे में आती रहेगी। आज की वर्तमान स्थिति कोई एक दिन का परिणाम नहीं है अपितु पूर्व में की गई Sugar coating का

Dream India: Clean India, Green India
(भारत माता की जय)

(നൽകിയ കത്തിന്റെ പ്രസക്ത ഭാഗങ്ങൾ)

ജീവനക്കാരെ അടിക്കാൻ മാനേജ്മെന്റിന് ഒരു വടി നൽകുകയാണ് ഇതുവഴി അവർ ചെയ്തിരിക്കുന്നത്. ഇത്തരം കാര്യങ്ങൾ മാനേജ്മെന്റുകൾക്ക് അനുകൂലമായും തൊഴിലാളി വിരുദ്ധമായും ചെയ്യുമ്പോൾ ജാഗ്രതയോടെയും അതീവരഹസ്യമായുമാണ് സാധാരണ അവർ കൈകാര്യം ചെയ്യാറുള്ളത്. ഭാഗ്യവശാൽ, അവർ നൽകിയ കത്ത് പുറത്തു വന്നതു കൊണ്ട് മാത്രമാണ് തെളിയിക്കുന്ന ഈ വാർത്ത നാമേവരും അറിയുന്നത്. നിരവധി അഖിലേന്ത്യ ഭാരവാഹികൾ പ്രവർത്തിക്കുന്ന സംസ്ഥാനത്തെ ഗ്രാമീണ ബാങ്കിൽ ഇത്തരമൊരു കത്ത് കൊടുക്കുമ്പോൾ തീർച്ചയായും അവർ അറിഞ്ഞു കൊണ്ടാവും ഇത് ചെയ്തിട്ടുണ്ടാവുക എന്നത് ഉറപ്പാണ്. അതിനർത്ഥം, ഏതൊക്കെ ഗ്രാമീണ ബാങ്കുകളിൽ ഈ സംഘടന ഇത്തരം ഒരു നിലപാട് എടുത്തു കൊണ്ട് കത്ത് നൽകിയിട്ടു

ണ്ട് എന്നും മാനേജ്മെന്റുകൾക്ക് തങ്ങളുടെ അനുവാദം നൽകിയിട്ടുണ്ട് എന്നും നമുക്ക് ഇപ്പോൾ പറയാനാവില്ല.

ലാഭം മാത്രം ലാക്കാക്കി പ്രവർത്തിക്കുന്ന വർത്തമാനകാല മാനേജ്മെന്റുകൾ ഇത്തരമൊരു വടി കിട്ടുന്നതിനായി കാത്തിരിക്കുകയാണ്. ഇതിനു സമാനമായ ഒരു സാഹചര്യം സൃഷ്ടിക്കാൻ CSB ബാങ്ക് മാനേജ്മെന്റ് ശ്രമിച്ചതും തൊഴിലാളികൾ ചെറുത്തു നിന്നതും എന്നിട്ടും 58 വയസ്സ് പൂർത്തിയായ ജീവനക്കാരെ അവിടുത്തെ മാനേജ്മെന്റ് പുറത്താക്കിയതും നാം കണ്ടതാണ്. ഇത്തരം ഒരു സാഹചര്യത്തിലാണ് തൊഴിലാളികളെ വഞ്ചിക്കുന്ന സമീപനം BMS സംഘടന കൈക്കൊണ്ടിരിക്കുന്നത്.

പെർഫോമൻസ് എന്നത് വിവിധ ഘടകങ്ങളെ ആശ്രയിച്ചാണിരിക്കുന്നത്. ബാങ്കിംഗ് മേഖലയിൽ അതിന്റെ പ്രധാന മാനദണ്ഡം നിക്ഷേപങ്ങൾ സ്വീകരിക്കുക, വായ്പ നൽകുക, നൽകിയ വായ്പകൾ കൃത്യമായി തിരിച്ചുപിടിക്കുക എന്നിവയാണ്. നമ്മുടെ സംഘടനയുടെ പ്രഖ്യാപിത നിലപാട് മുകളിൽ പരാമർശിച്ച ഉത്തരവാദിത്തം മുഴുവൻ ജീവനക്കാരും 100% ആത്മാർത്ഥതയോടെ ഏറ്റെടുക്കണം എന്നാണ്. ആ നിലപാട് ഏറ്റെടുത്ത് സംഘടനയുടെ ആദ്യകാലം തൊട്ടുള്ള നേതാക്കളും പ്രവർത്തകരും അംഗങ്ങളും കാണിച്ചു തന്ന അതേ മാതൃക പിന്തുടർന്ന് കൊണ്ടാണ് നമ്മുടെ ഇന്നത്തെ തലമുറയും മുന്നോട്ട് പോകുന്നത്. ഇവിടെയും ആ നിലപാട് നാം ആവർത്തിച്ച് വ്യക്തമാക്കുകയാണ്. എന്നാൽ ആഗോളീകരണ കാലത്ത് വർത്തമാനകാല മാനേജ്മെന്റുകൾ തങ്ങളുടെ സ്വന്തം വളർച്ചയ്ക്കുതക്കുന്ന പടവുകൾ ഒന്നൊന്നായി കയറാനുള്ള ഇൻഷുറൻസ് വിൽപ്പന ത്വരിതപ്പെടുത്തുക, മ്യൂച്ചൽ ഫണ്ട് വിൽക്കുക, ഓഹരിക്കമ്പോളത്തിലേക്ക് നിക്ഷേപങ്ങൾ വക മാറ്റുക, ഭരിക്കുന്ന പാർട്ടിയുടെ ഇംഗിതമനുസരിച്ച് ക്യാമ്പയിനുകൾ സംഘടിപ്പിക്കുക തുടങ്ങിയ കാര്യങ്ങൾക്ക് അമിത പ്രാധാന്യം നൽകുന്ന തരത്തിലാണ് പെർഫോമൻസിനെ വിലയിരുത്തുന്നത്. മാത്രവുമല്ല, പെർഫോമൻസ് എന്നത് സേവനമേഖലയിൽ സ്തുത്യർഹമായി പ്രവർത്തിക്കുന്ന ബാങ്കുകളെ സംബന്ധിച്ചിടത്തോളം ഒരാൾക്ക് ഒറ്റയ്ക്ക് ചെയ്യാൻ കഴിയുന്നതല്ല. അതൊരു കൂട്ടായ പ്രവർത്തനമാണ്. ഒരു ശാഖയിൽ മികച്ച പ്രവർത്തനം കാഴ്ചവെച്ച ഉദ്യോഗസ്ഥന് എല്ലാ ശാഖകളിലും അതേ പ്രവർത്തനം കാഴ്ചവെക്കാൻ കഴിയണമെന്നില്ല. ഭൂപ്രദേശം ഒരു പ്രധാന വിഷയമാണ്. കൂടെ ജോലിചെയ്യുന്ന ജീവനക്കാരെല്ലാവരും മികച്ച രീതിയിൽ പ്രവർത്തിക്കുമ്പോൾ മാത്രമാണ് കൂടുതൽ മികച്ച റിസൾട്ട് ഉണ്ടാവുന്നത്. എന്നുവെച്ചാൽ ഒറ്റയ്ക്ക് ഒരാൾ മാത്രം വിചാരിച്ചാൽ ചെയ്യാൻ കഴിയുന്നതല്ല ബാങ്കിംഗ് എന്നർത്ഥം. ആകെക്കൂടി നോക്കുമ്പോൾ വാണിജ്യബാങ്കുകളിലായാലും ഗ്രാമീണബാങ്കുകളിലായാലും അതിരുകഴമായ സ്റ്റാഫ് ഷോർട്ടേജിനിടയിലും ഏറ്റവും മികച്ച പ്രവർത്തനവും ലാഭവും ഉണ്ടാക്കിയ സമയത്താണ് നാം നിൽക്കുന്നത്.

ഇവിടെയാണ് പ്രായത്തിന്റെ പേരിൽ ജീവനക്കാരെ രണ്ടുതട്ടിൽ ആക്കാൻ BMS കത്ത് കൊടുത്തത്. ഇത് ഇന്ന് 50 കഴിഞ്ഞവരെ മാത്രമല്ല, ആർക്കു നേരെയും എപ്പോൾ വേണമെങ്കിലും എടുത്തുപയോഗിക്കാൻ കഴിയുന്ന വ്യക്തമായ മാനേജ്മെന്റ് സൂക്ഷിക്കും. ഇന്ന് 40 തികയുന്നവർ പത്ത് വർഷം കഴിഞ്ഞാലും, 30 ൽ നിൽക്കുന്നവർ ഇരുപത് വർഷം കഴിഞ്ഞാലും ഇതേ ദുരവസ്ഥയിലൂടെ കടന്നു പോകും. 50 വയസ്സ് കഴിഞ്ഞവരെ ഇത്തരത്തിൽ വിലയിരുത്താൻ അനുവാദം നൽകുന്നത് ഏത് പ്രായത്തിലുള്ള ജീവനക്കാരെ എപ്പോൾവേണമെങ്കിലും എങ്ങനെ വേണമെങ്കിലും വിലയിരുത്താനുള്ള അധികാരം മാനേജ്മെന്റിന് നൽകുന്നതാണ്. ഒരു സംഘടന എന്നാൽ ജീവനക്കാർക്ക് 'മുട്ടൻ പണി വാങ്ങിച്ചു കൊടുക്കുക' എന്നതല്ല അവരുടെ ജോലിക്കും കുലിക്കും സംരക്ഷണം നൽകുക എന്ന ഉത്തരവാദിത്തമാണ് ഏറ്റെടുക്കേണ്ടത്. എന്നാൽ ഇവിടെ നമുക്ക് കാണാനാവുന്നത് തൊഴിലാളി വിരുദ്ധമായ ചെയ്തികൾക്ക് മാനേജ്മെന്റിന് തോളോട് തോൾ ചേർന്നു നിന്ന് കൊണ്ട് ഒരു സംഘടന നിലപാട് എടുക്കുന്നു എന്ന ദുരന്തമാണ്. സ്ഥിരം ജീവനക്കാരെ പിരിച്ചുവിട്ട് കരാർ അടിസ്ഥാനത്തിലും താൽക്കാലിക അടിസ്ഥാനത്തിലും ജീവനക്കാരെ കുത്തിനിറക്കാൻ വെമ്പൽകൊള്ളുന്ന മാനേജ്മെന്റുകൾക്ക് വിടുപണിചെയ്യുന്ന ഒരു നിലപാട് എന്തുവിലകൊടുത്തും ചെറുത്തുനിന്നേ മതിയാകൂ. ഒരുകാരണവശാലും അത്തരം നിലപാടുകളെ അംഗീകരിക്കാൻ ഒരു തൊഴിലാളിക്കും കഴിയില്ല.

*വർഗ്ഗ വഞ്ചകരെ ഒറ്റപ്പെടുത്തുക...
നമ്മുടെ തൊഴിലിടം നമ്മൾ സംരക്ഷിക്കുക..!*

അഭിവാദനങ്ങളോടെ,

ബിഗേഷ് ഉണ്ണിയൻ
ജനറൽ സെക്രട്ടറി
KGBEU, 98957 10203

രാജേഷ്.പി
ജനറൽ സെക്രട്ടറി
KGBOU, 98474 07673