

அசோக் வேலண்டு எம்பிளாயீஸ் யூனியன்

(பதிவு எண்:2286)

எண்ணூர் : சென்னை - 600 057.

(வரைவு) ஓய்வூதியத் திட்டம்

இன்றைய நிலையும், எதிர்காலத்தில் உருவாகப் போகும் நிலையும்

(தலைவரின் இரண்டாவது சுற்றறிக்கை)

12.5.1992

(வரைவு) ஓய்வூதியத் திட்டம்

இன்றைய நிலையும், எதிர் காலத்தில் உருவாகப் போகும் நிலையும்.

(தலைவரின் இரண்டாவது சுற்றறிக்கை)

அன்புள்ள தோழர்களே,

1. 7.5.92 தேதியிட்ட என்னுடைய முதல் சுற்றறிக்கையில் பொதுவாக தொழிற்சாலையில் பணிபுரியும் தொழிலாளர்களுக்கும், குறிப்பாக அசோக் லேலண்டு தொழிலாளர்களுக்கும் ஓய்வூதியத் திட்டம் அறிமுகப் படுத்துவது குறித்து இதுவரை நடந்த பின்னணியைப்பற்றியும் அடைந்த முன்னேற்றத்தைப் பற்றியும் விவரமாகக் குறிப்பிட்டிருந்தேன்.
2. அசோக் லேலண்டு தொழிற்சங்கம் மேற்கொண்டு ஓய்வூதியத் திட்டத்தை உடனே அறிமுகப்படுத்தலாமா அல்லது தள்ளிப் போடலாமா என்பது குறித்து 16.5.92 அன்று ஒரு கருத்தாய்வு நடைபெற உள்ளது. நான் வலியுறுத்தி குறிப்பிட விரும்புவது என்னவென்றால் நானும், சங்க நிர்வாகிகளும், அனைத்து செயற்குழு உறுப்பினர்களும் ஆக அனைவரும் விரும்புவது தொழிலாளர்கள் செலுத்தும் பங்குக்கு தொடர்புடைய வகையில் அசோக் லேலண்டு நிர்வாகத்தின் நியாயமான பங்குடன் கூடிய ஒரு பென்ஷன் திட்டம் வேண்டும் என்பது. எனவே நிர்வாகத்தின் பங்குடன் கூடிய அல்லது நிர்வாகத்தின் பங்கு இல்லாத ஒரு பென்ஷன் திட்டம் வேண்டுமா என்று கருத்தாய்வு செய்வது சரியல்ல என்பது அனைவரும் ஏற்றுக் கொள்ளக்கூடியது.
3. இப்போது முடியக்கூடிய அளவில் உள்ள பென்ஷன் திட்டத்திற்கு நிர்வாகம் இணையான பங்கு தர தயாராக இல்லை. (எப்படியும் அடுத்த ஊதிய ஒப்பந்தத்தின் போது அசோக் லேலண்டு நிர்வாகத்தின் தரப்பு பங்கை பெறுவதில் வெற்றி காணமுடியும் என்று என்னுடைய முதல் சுற்றறிக்கையில் குறிப்பிட்டிருந்ததில் எனக்கு நம்பிக்கை உண்டு) தொழிலாளர்கள் நேரிடையாக தங்களுடைய ஊதியத்திலிருந்து கொடுக்கும் பங்குத் தொகை குறைவாக இருப்பதாலும், மேலும் தொழிலாளர் பணிபுரியும்போது இறந்து விடுதல், முழுநிரந்தர உடல் ஊனமுறுவது, பழைய சர்வீஸ் இவைகளை கருத்தில் கொள்வதால் மறைமுகப் பங்குத் தொகை திட்டத்தின் நிலையைப் பொறுத்து ஒரு குறுப்பிட்ட காலம் வரை தொழிலாளர்களிடமிருந்து தேவைப்படுகிறது.

4. இப்போது நாம் வகுத்துள்ள இப்பென்ஷன் திட்டம் நூற்றுக்கு நூறு சதம் சரியானது என்று கூற முடியாது. இன்னும் சிறிது காலத்தில் இத்திட்டத்தை நடத்தும் போது ஏற்படக்கூடிய அனுபவத்தைக் கொண்டு மேலும் அதை மேம்படுத்தவும் சரியானதாகவும் செய்ய முடியும். பென்ஷன் திட்டத்திற்கு செலுத்தும் தொகையை நிர்வாகம் எடுத்துக்கொள்ள முடியாது. ஒரு டிரஸ்ட் மூலமாகத்தான் தொழிலாளர்களுக்கு பென்ஷன் கிடைக்கும் வகையில் செயலாற்ற முடியும். வருமான வரி விலக்கு பெறவும், டிரஸ்ட் அமைப்பது சம்பந்தமான சட்ட விதிமுறைகளுக்காகவும், பென்ஷன் தேவைப்படும்போது எல்.ஐ.சி-யில் அதற்குரிய ஆண்டுத் தொகையை செலுத்த வேண்டும். மேலும் பென்ஷன் திட்டம் வருமான வரி இலாக்காவிடமிருந்து அங்கீகாரம் பெற்றதாக வேண்டும்.
5. இப்பென்ஷன் திட்டத்தை நடத்துவதற்கும் அவ்வப்போது வருமானவரி இலாக்கா மற்றும் சம்பந்தப்பட்ட இலாக்காக்களின் தேவைகளுக்கேற்பவும், அதற்குரிய முடிவுகளை எடுக்கவும், ஒரு டிரஸ்ட் தேவைப்படுகிறது. இந்தத் தொழிலகத்தில் பணிபுரிபவர்கள் தான் டிரஸ்டிகளாக இருக்க முடியும்.
6. இப்பென்ஷன் திட்டம் சம்பந்தமாகவும் அதனுடைய பலன்கள் சம்பந்தமாகவும், பல்வேறு கணக்குகள் மதிப்பீடுகள் செய்வதற்கும், ஒரு ஆக்சுவரியின் பங்கு முக்கியமாக தேவைப்படுகிறது. காப்பீடு பங்குதொகையின் வீதங்கள் மற்றும் பென்ஷன் தொகை இவற்றை இப்போது உள்ள புள்ளி விவரங்களை வைத்து நிரந்தரமான எதிர்கால ஊதிய உயர்வை அடிப்படையாகக் கொண்டு கணக்கிடுவார். அவருடைய 'சான்றிதழ்' இந்த பென்ஷன் திட்டத்தை நடத்துவதற்கு தேவைப்படுகிறது. பென்ஷன் திட்டம் வருடத்திற்கு ஒரு முறை தணிக்கை செய்யப்படுவதுடன் அவ்வப்போதுள்ள நிதி நிலைமைக்கு ஏற்ப மறுபரிசீலனை செய்து பங்கு தொகை மற்றும் பென்ஷன் தொகை டிரஸ்டிகளால் மறுபரிசீலனை செய்யப்படலாம்.
7. இவ்வரைவுத் திட்டத்தின் பரிசீலனையிலுள்ள முக்கிய அம்சங்கள் இங்கே கொடுக்கப்பட்டுள்ளது. இருப்பினும் அவை வருமானவரி இலாக்கா மற்றும் எல்.ஐ.சி. போன்றவைகளின் தேவைகளுக்கேற்ப ஏதாவது முறையான மாற்றங்கள் செய்யப்பட வேண்டியிருக்கும். ஒரு டிரஸ்டை உருவாக்குவதற்கு முன்பாக தேவைப்படும் மாற்றங்கள் யாவும் சங்கத்தின் செயற்குழுவில் விவாதிக்கப்பட்டு ஒரு முடிவிற்கு கொண்டு வரப்படும்.

7.1. பங்களிப்பு

- 7.1.1. கீழ்க்கண்டவாறு நேரிடையாக தொழிலாளர்களின் மாத ஊதியத்திலிருந்து பெறப்படும் பங்களிப்பின் விவரம்.

28 வயது வரை	2
29 லிருந்து 38 வயது வரை	3
39 லிருந்து 48 வயது வரை	4
49 லிருந்து 58 வயது வரை	6

குறிப்பு:- மேற்குறிப்பிட்ட சதவீதம் இத்திட்டம் ஆரம்பிக்கும்போது ஒருவருடைய வயது எந்த பிரிவில் உள்ளதோ அதற்கேற்றவாறு இருக்கும், எதிர்காலத்தில் மாறாது.

7.1.2. குறைந்தபட்சம் 5 ஆண்டுகள் அல்லது 60 மாத பங்குத்தொகை கண்டிப்பாக செலுத்தப்பட வேண்டும். 5 வருடங்களுக்கு குறைவான சர்வீஸ் உள்ள தொழிலாளர்கள் பென்ஷன் திட்டம் ஆரம்பித்த பின் செலுத்திய தவணை போக எஞ்சியுள்ள தவணைக்கான மொத்த தொகையையும் ஒரே நேரத்தில் செலுத்தியாக வேண்டும். கி.பி.2000 ஆண்டு வரை ஓய்வுபெறவுள்ள தொழிலாளர்கள் 21.7.1989 ஒப்பந்தத்தின் பிரிவு 2.13.1 மற்றும் 2.13.2 களின் கீழ் ஓய்வு பெறும்போது பெற்றுவரும் ஓய்வதொகையை (சுமார் ரூ.7,200 + ரூ.3,500) பென்ஷன் திட்டத்தில் முதலீடு செய்யப்பட வேண்டும்.

7.1.3. இப்போது பெற்றுவரும் சில சலுகைகளான சீருடை, மில்க் அலவன்ஸ், காகிள்ஸ், காடா துணி போன்றவற்றில் சிலவற்றின் மதிப்பை மறைமுக பங்களிப்பாக பென்ஷன் திட்டத்திற்கு மாற்றம் செய்யப்பட வேண்டும். (ஆண்டு ஒன்றிற்கு ஏறக்குறைய ரூ.85 லட்சம் அளவிற்கு) இவ்வாறு மாற்றம் செய்யப்படும் சில இனங்களின் மதிப்பானது ஆண்டுக்கு ஆண்டு கடந்த ஆண்டைக்காட்டிலும் 5 சதம் கூடுதலாக கணக்கிடப்பட்டு சேர்க்கப்படும். தொழிலாளி பணிபுரியும்போது இறந்துவிட்டாலோ, நிரந்த முழு உடல் ஊனமுற்றாலோ, மற்றும் சில காரணங்களுக்காக கொடுக்கப்படவிருக்கும் பென்ஷன் தொகைக்காக நேரிடையாக பெறப்படும் பங்களிப்பு போதாது என்பதால் இத்தொகையான மறைமுக தொகை தேவைப்படுகிறது. அத்துடன் சங்கத்தின் செயற்குழு உறுப்பினர்கள் முழு நாளும் வேலை செய்யும் பட்சத்திலோ, அல்லது நடைமுறையில் இருந்துவரும் வேலை முறைகளில் சில மாற்றங்கள் செய்யப்பட்டாலோ நிர்வாகம் மேற்குறிப்பிட்ட தொகையில் ஒரு பங்கை கொடுக்க தயாராகவுள்ளது.7.1.4. குறைந்தபட்ச பங்களாக ஆண்டு ஒன்றிற்கு ரூ.100-ஐ நிர்வாகம் அளிக்கும். இது டிராஸ்டை

அமைக்கவும். திட்டம் அங்கீகரிக்கப்படவும். வருமான வரி இலாகாவிடமிருந்து விலக்கு பெறவும் உதவும்.

7.2. தகுதிகளும், மற்றவையும்

7.2.1. பென்ஷன் பெறுவதற்கு குறைந்தபட்சம் திட்டத்தின் கீழ் 15 வருடம் உறுப்பினராயிருந்திருக்க வேண்டும். ஏற்கனவே சர்வீஸிலுள்ள தொழிலாளர்களின் பழைய சர்வீஸ் (90-S) x S/100, (S என்பது பழைய சர்வீஸ் வருடங்களாகும்) என்ற கணக்கின்படி கணக்கிடப்படும். பென்ஷன் பெறுவதற்கு தகுதியான காலமென்பது, ஒரு உறுப்பினரின் பழைய சர்வீஸை கணக்கிட்டுவரும் சர்வீஸ் வெயிட்டேஜ் உடன் திட்டம் ஆரம்பித்ததும் எஞ்சியுள்ள சர்வீஸை சேர்த்து கணக்கிடப்படும். இராணுவத்தில் பணிபுரிந்தவர்கள் போன்று யாராவது 43 வயதிற்கு பிறகு வேலைக்கு சேர்த்துக் கொள்ளப்பட்டால் அவரது பணிக்காலத்திற்கேற்ப பென்ஷன் தொகை நிர்ணயிக்கப்படும்.

7.2.2. சாதாரணமாக பென்ஷன் என்பது 58 வயதிற்கு பின்னர் ஓய்வூதியின் கிடைப்பது. இருப்பினும் பணிபுரியும்போது தொழிலாளர்கள் இறந்துவிட்டாலோ, முழு உடல் ஊனமுற்றாலோ பென்ஷன் உடனடியாகவோ அல்லது பின்னரோ சம்பந்தப்பட்டவர்கள் தேர்ந்தெடுக்கும் முறைக்கேற்ப கொடுக்கப்படும் (விருப்பம் எந்த விதத்தில் என்பது தீர்மானிக்கப்படவுள்ளது).

7.2.3. ஒருவர் 15 வருட உறுப்பினராயிருந்து தானாகவே ராஜினாமா செய்யும் பட்சத்தில் அவருக்குரிய தொகை பென்ஷன் நடைமுறையில் இருந்துவரும் வேறு இடங்களில் வேலையில் சேரும்பட்சத்தில் அத்திட்டத்திற்கு மாற்றம் செய்யப்படும் அல்லது அவருக்கு 58 வயதான பிறகு பென்ஷன் தொகை கொடுக்கப்படும். (அ) அவருக்குரிய தொகை அப்போதே திட்டத்தின் சட்டத்திற்குட்பட்டு கொடுக்கப்படும். 15 வருடத்திற்கும் குறைவாக உறுப்பினராயிருந்து தானாகவே ராஜினாமா செய்யும்பட்சத்தில் மேற்குறிப்பிட்டவாறு அவர் செல்லுமிடத்திற்கு மாற்றப்படும் அல்லது திட்டத்தின் சட்டத்திற்குட்பட்டு அவருக்குரிய தொகை அப்போதே கொடுக்கப்படும். வாலண்டரி ரிடையர்மெண்ட் என்ற அடிப்படையில் ஓய்வு பெறும் உறுப்பினருக்கு எந்த விதத்தில் உதவுவது என்று உரிய வழிமுறை வகுக்கப்படும்.

7.2.4. டிஸ்ட்ரிப்யூட், அபாண்டன்மென்ட் போன்ற காரணங்களுக்காக வெளியேறும் உறுப்பினர்களுக்கு திட்டத்தின் விதிமுறைகளுக்கேற்ப உரிய தொகை வழங்கப்படும்.

7.3. பலன்கள் :-

எல்.ஐ.சி-யில் உள்ள சில நடைமுறைகளையும், மற்றும் சில பென்ஷன் திட்டங்களில் உள்ளவற்றையும், தற்போதுள்ள புள்ளிவிவரங்கள் கணக்கிடப்பட்டு வரும் கணக்கின் அடிப்படையிலும் கீழ்க்கண்ட பலன்கள் கிடைக்கும் வகையில் திட்டமிடப்பட்டுள்ளது. பென்ஷன் நிதியின் வருமானத்தை கணக்கில் கொண்டு அவ்வப்போது மறுபரிசீலனை செய்யப்படும்.

7.3.1. தகுதி பெற்ற பென்ஷனரின் சர்வீஸ் (பழைய சர்வீசுக்கான வெயிட்டேஜ் + மீதமுள்ள சர்வீஸ்) ஆண்டு ஒன்றிற்கு 1.25 சதம் என்கிற அடிப்படையில் மாதாந்திர பென்ஷன் கணக்கிடப்பட்டு 58 வயதிற்கு பிறகு கொடுக்கப்படும். ஏற்கனவே 38 வரும் சர்வீஸ் செய்த தொழிலாளி இன்று ஓய்வு பெறும் பட்சத்தில் இன்றைய அவரது அடிப்படை சம்பளம் + பஞ்சப்படியில் 25 சதம் பென்ஷனாக கிடைக்க வாய்ப்புள்ளது. இன்று வேலையில் சேர்ந்து இன்னும் 38 ஆண்டுகள் சர்வீஸ் செய்ய வேண்டிய தொழிலாளிக்கு அவர் ஓய்வு பெறும் போது பெறப்போகும் அடிப்படை சம்பளம் + பஞ்சப்படியில் (P.F. GROSS) 47.5 சதம் பென்ஷனாக கிடைக்கும். மற்றவர்களுக்கு அவர்களது பென்ஷனரின் சர்வீசுக்கு ஏற்ப பென்ஷனுக்குரிய சதம் நிர்ணயிக்கப்பட்டு பென்ஷன் தொகை கிடைக்கும். தொழிலாளி பணிபுரியும் போது இறந்துவிட்டாலோ அல்லது முழு உடல் ஊனமுற்றாலோ, சம்மந்தப் பட்டவர்களின் விருப்பப்படி பென்ஷன் வழங்கப்படும்.

7.3.2. (L.I.C.யில் உள்ள திட்டத்தின் விதிமுறைகளின்படி) (i) உறுப்பினர் உயிருடன் இருக்கும் வரையில் பென்ஷனோ (ii) உறுப்பினர் வேலையிலிருக்கும் போது இறந்து விட்டால் அவருடைய மனைவி உயிருடன் இருக்கும் வரையிலோ (iii) குறிப்பிட்ட காலங்கள் (5,10,15 ஆண்டுகள்) எது உறுப்பினர் குறிப்பிடுகின்றாரோ அதுவரையிலோ அல்லது உயிருடன் உள்ளவரை அவருக்கோ, அக்குறிப்பிட்ட காலத்திற்குள் உறுப்பினர் இறந்துவிட்டால் அக்குறிப்பிட்ட காலம் வரை அவருடைய பெனிபிசியருக்கோ (நாமினி) (iv) அவருக்கும் அவருடைய மனைவிக்கும், எவர் ஒருவர் இறந்துவிட்டாலும் அடுத்தவர் உயிருடன் இருக்கும் வரையிலோ பென்ஷன் கிடைக்கும் இவைகளில் தேர்ந்தெடுக்கும் விதத்திற்கேற்ப முதலீடு திரும்பக்கிடைக்காத வகையில் உள்ள முறையில் சற்று கூடுதல் பென்ஷனும், முதலீட்டு தொகை திரும்பக்கிடைக்கும் வகையில் உள்ள முறையில் சற்று குறைவான பென்ஷனும் கிடைக்கும்.

7.3.3. எல்.ஐ.சி-யில் அனுமதிக்கப்பட்டவாறு உறுப்பினர்களில் எவராவது அவருடைய பங்கில் மூன்றில் ஒரு பங்குவரை தேவைப்பட்டால்

பணமாகப் பெற்றுக் கொள்ளலாம். ஆனால் அதற்கேற்ப அவருடைய பென்ஷன் தொகை குறையும்.

7.4. பென்ஷன் திட்டம் மறுபரிசீலனை:

எதிர்காலத்தில் சட்டத்தின்படி ஏதாவது ஒரு பென்ஷன் திட்டம் அறிமுகப்படுத்தப்பட்டால் சங்கத்திற்கு தற்போதுள்ள திட்டம் பற்றி மறுபரிசீலனை செய்யவும், மேற்கொண்டு புதிய திட்டங்களைப்பற்றியும் முடிவெடுப்பதற்கும், தேவைப்பட்டால் மாற்றங்கள் செய்யவும் முடியும்.

8. தற்போதைய புள்ளிவிவரங்களான தொழிலாளரின் ஊதியம் பழைய சர்வீஸ், மீதமுள்ள சர்வீஸ், வேலைவாய்ப்பு, இறப்பு விகிதம், முதலீட்டுகளின் கிடைக்கும் வருமானம் இதரவற்றை கணக்கில் கொண்டு மதிப்பீட்டாளரின் கணக்கீடுகள் அமைந்துள்ளது. எதிர்காலத்தில் கிடைக்கக்கூடிய சம்பள மதிப்பீடானது ஆண்டுக்கு 7.5 சதம் என்ற உயர்வை அடிப்படையாகக் கொண்டு 38 ஆண்டு களுக்குக் கணக்கிடப்பட்டுள்ளது. அவ்வப்போதுள்ள தழ்நிலைக் கேற்ப பங்கு பற்றியோ, பென்ஷன் தொகை பற்றியோ டிரஸ்ட் மறுபரிசீலனை செய்யும்.

9. இப்போது வைப்புநிதி, மற்றும் பென்ஷன் நிதி இவைகள் ரிசர்வ் வங்கி மூலமாக அரசின் கட்டுப்பாட்டுக்குள் இருந்து வருகிறது. அதில் வரும் வட்டி வருமானம் மதிப்பீட்டாளரால் கணக்கிடப்படும்தோது 12 சதம் என்று தான் கணக்கிடப்படுகிறது. மத்திய அரசின் பட்ஜெட்டில் வெளியிட்டுள்ள அறிக்கையின்படி பென்ஷன் நிதியை செபியின் (செக்யூரிட்டி & எக்ஸ்சேஞ்ச் போர்டு ஆப் இந்தியா) அங்கீகாரம் பெற்ற மியூச்சுவல் பண்டு போன்றவைகளில் முதலீடு செய்யலாம் என்பதை கருத்தில் கொண்டு பார்த்தால் 15 சதத்திற்கு மேலாக வட்டி வருமானம் கிடைக்கலாம். அவ்வப்போதுள்ள நிதி நிலைமையை கருத்தில் கொண்டு டிரஸ்ட் மறுபரிசீலனை செய்யும் தோது கீழ்க்கண்ட சாத்தியக்கூறுகள் உள்ளது.

i) மாதாந்திர பங்குத்தொகையின் சதத்தைக் குறைப்பது

ii) பெற்றுவரும் சில இனங்களின் மதிப்பின் தொகையை பென்ஷன் திட்டத்திற்கு மாற்றிவரும் மறைமுக நிதியைக் குறைத்துக் கொண்டு அந்த இனங்களை மறுபடியும் திரும்பப் பெற்றுக் கொள்வது

iii) பென்ஷன் சதவீதத்தை உயர்த்துவது.

10. என்னுடைய 7.5.92 சுற்றிரக்கையின்படி நிர்வாகத்திடமிருந்து உரிய பங்கைப் பெறுவது நம் அனைவருடைய ஏகோபித்த விருப்பம். இப்போது இம்மாதிரியான பென்ஷன் திட்டத்தை அறிமுகப்படுத்திவிட்டு அடுத்த ஊதிய ஒப்பந்தத்தின் போது நிர்வாகத்தின் தரப்பு பங்கை பெற்றுக் கொள்வது என்பது எளிதாகும். அவ்வாறு நாம் வெற்றி பெறும்போது பாரா-9ல் குறிப்பிட்டுள்ள மூன்று வகையில் ஏதாவது ஒன்றை மாற்றிக் கொள்ளலாம். ஆக நம் முயற்சியால் நிர்வாகத்தின் தரப்பு பங்கை பெறுதல், நல்ல முதலீட்டு முறை இவற்றின் உதவியால் பென்ஷன் திட்டத்தின் பலன்களை வரும் காலங்களில் கூடுதலாக்கிக் கொள்ளலாம்.

11. 7,000-த்திற்கும் மேலாக உள்ள தொழிலாளர்கள் ஒவ்வொரு வருக்கும் கணக்கிட்டு வெளியிடுவது என்பது இயலாது. எனவே உங்களுக்குப் புரியும் வகையில் நான்குவித வயது பிரிவில் உள்ள தொழிலாளர்களில் 9 வகை உதாரணங்கள் எடுத்துக்கொள்ளப்பட்டு மதிப்பீட்டாளரின் கணக்குப்படி அனெக்சர் 'A' யின் கீழ் கொடுக்கப்பட்டுள்ளது. இவ்வாறு கொடுக்கப்பட்டுள்ள உதாரணங்கள் இப்போது அவர்கள் பெற்றுவரும் சம்பளத்தை அடிப்படையாகக் கொண்டும், எதிர்காலத்தில் பெறவிருக்கும் சம்பளமானது ஆண்டுக்கு 7.5 சதம் உயர்வை அடிப்படையாகக் கொண்டும் கணக்கிடப்பட்டுள்ளது. அக்கணக்கின்படி ஒரு தொழிலாளி தன்னுடைய 20-வது வயதில் 1992-ல் வேலையில் சேர்ந்து மாதம் ரூ.2,400 ஊதியத்தில் (P.F. கிராஸ்) 2 சதம் வீதம் மாதத்திற்கு சுமார் ரூ.48/- என்ற அடிப்படையில் 38 ஆண்டுக்கு செலுத்தி கி.பி.2030-ல் அவர் ஓய்வு பெறும்போது அன்றைய ஊதியமான ரூ.34,917-ல் 2 சதமான ரூ.698-ஐ கடைசியாக செலுத்தி மாதம் பென்ஷனாக ரூ.16,585/- கிடைக்கும்.

அவ்வாறே 55 வயதுள்ள ஒரு தொழிலாளி 35 வருடத்திற்கு முன்பு வேலைக்கு சேர்ந்தவர் இன்று அவர் பெறும் ஊதியமான ரூ.3,400-ல் 6 சதமான ரூ.204/- மாதம் என்ற அடிப்படையில் இன்னும் 3 வருடம் செலுத்தி 1995-ல் ஓய்வு பெறும் போது அன்றைய ஊதியமான ரூ.3,929-ல் 6 சதமான ரூ.236/- கடைசியாக செலுத்துவதுடன் (பாரா 7.1.2-ல் குறிப்பிட்டுள்ள அவரது ஓய்வுகால நிதியையும், 5 வருடத்தில் குறையும் 2 ஆண்டுக்குரிய தவணை தொகை முழுவதையும் செலுத்தும் பட்சத்தில்) மாதம் பென்ஷனாக ரூ.1,080/- கிடைக்கும்.

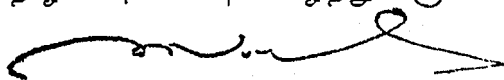
மேற்கண்டவாறு அவர்கள் செலுத்தும் நேரிடையான பங்குத் தொகை செலுத்துவதுடன் எல்லா தொழிலாளர்களும் மறைமுகமான

பங்காக பாரா 7.1.3. குறிப்பிட்டுள்ளவாறு மறு அறிவிப்பு வரும் வரையில் செலுத்தவேண்டியிருக்கும்.

தனிப்பட்ட தொழிலாளி தன்னுடைய சேமிப்பை தனிப்பட்ட சேமிப்பிலோ, திட்டத்திலோ, வங்கியிலோ முதலீடு செய்வதென்பது மிகவும் கடினமானதாகும் என்பது குறிப்பிடத்தக்கது. மேலும் அப்படியே செய்தாலும் செய்யப்படும் முதலீடுகளுக்கோ, அதிலிருந்து கிடைக்கக்கூடிய வட்டி வருமானத்துக்கோ, வருமான வரி விலக்கு பெறுவது என்பது எல்லாவித முறைகளுக்கும் இல்லை.

12. சங்கமானது இங்கு கூறப்பட்ட வரைவு பென்ஷன் திட்டத்தை (பாரா 3.4.5.7-ல் குறிப்பிட்டுள்ளவாறு) உடனடியாக நிர்வாகத்துடன் ஒப்பந்தம் செய்து கொள்ளலாமா என்பதற்கு 16.5.92-ல் நடைபெற உள்ள கருத்தாய்வு மூலம் அசோக் லேலண்டு சங்க உறுப்பினர்கள் அனுமதிப்பார்களா என்பதுதான் இப்போதுள்ள ஓர் சிறிய கேள்வியாகும். அப்படி அனுமதி அளிக்கப்பட்டால் சங்க செயற்குழு மேற்கொண்டு விவாதித்து திட்டத்தை இறுதியாக்குவதுடன் பெற்றுவரும் சலுகைகளில் எவற்றை அவ்வாறு மாற்றிக் கொள்ளலாம் என்றும் பாரா 7.1.3-ல் குறிப்பிட்டவாறு எந்த ஒரு வேலை செய்யும் முறையை மாற்றிக் கொள்ளலாம் என்பது பற்றியும் ஆலோசித்து ஓர் முடிவெடுக்கும். 13.5.92-ல் நடைபெறவிருக்கும் செயற்குழு கூட்டத்தில் கருத்தாய்வுக்கான வாக்குச் சீட்டில் எந்த மாதிரி வாசகங்கள் இருக்க வேண்டும் என்பது பற்றி தீர்மானிக்கப்பட்டு உடனே உறுப்பினர்கள் அனைவரின் கவனத்திற்கு நோட்டீஸ் போர்டில் வெளியிடப்படும். எனவே உறுப்பினர்கள் தங்களுடைய தீர்ப்பை, ஜனநாயகம் செறிந்த நல்லதொரு வகையில் தெரிவிக்கலாம். இந்த பென்ஷன் திட்டமானது வசதியான ஓய்வகால வாழ்வை அளிக்கும் வகையில் சாத்தியமானது. எப்போது இந்த திட்டத்தை துவக்குவது என்று எடுக்க வேண்டிய முடிவு இன்று உங்கள் கரங்களில் உள்ளது.

தொழிலாளர் கூடிய வாழ்த்துக்களுடன்



(மைக்கேல் பி. பர்னாண்டஸ்)

தலைவர்

அசோக் லேலண்டு எம்ப்ளாயிஸ் யூனியன்

(பதிவு எண்:2286)

எண்ணூர், சென்னை - 600 057.

12.05.92

CHART SHOWING TYPICAL CASES OF CONTRIBUTION

EMPLOYEE	AGE AS OF 1992	PAST SERVICE (YRS.)	WEIGHTAGE FOR PAST SERVICE (YRS.)	REMAINING SERVICE (YRS.)	QUALIFYING PENSIONABLE SERVICE (YRS.)	PENSION AS % OF (BASIC + DA) (1.25 % P.A.)
A	20	0	0	38	38	47.50
B	25	5	4.25	33	37	46.25
C	30	10	8	28	36	45.00
D	35	15	11.25	23	34	42.50
E	40	20	14	18	32	40.00
F	45	25	16.25	13	29	36.25
G	50	30	18	8	26	32.50
H	55	35	19.25	3	22	27.50
J	58	38	19.76	0	20	25.00

NOTE: Besides direct contributions from Basic + DA (P.F.Gross), employees v to make up a total of 60 monthly instalments, and employees retiring u have to make certain indirect contribution from fringe benefits.

) PENSION FUND & PENSION PAYABLE ON RETIREMENT

BASIC & DA (P.F. GROSS)		DIRECT CONTN. % ON BASIC DA	DIRECT MONTHLY CONTRIBUTION		PENSION PAYABLE AT THE TIME OF RET., P.M. RS.	YEAR OF RET.,
AT PRESENT RS.	AT RETIREMENT RS.		AT PRESENT RS.	AT RETIREMENT RS.		
2,400	34,917	2	48	698	16,585	2030
2,500	25,279	2	50	506	11,692	2025
2,800	19,742	3	84	592	8,884	2020
3,000	14,725	3	90	442	6,258	2015
3,000	10,250	4	120	410	4,100	2010
3,100	7,385	4	124	295	2,677	2005
3,300	5,475	6	198	329	1,779	2000
3,400	3,929	6	204	236	1,080	1995
3,500	3,500	6	210	210	875	1992

less than 5 years of service left, have to contribute in lumpsum the balance instalments
 o year A.D.2000 have to deposit the existing retirement benefit. Further all employees

THE (DRAFT) PENSION SCHEME

-What It is Now & What It can Become

(Circular letter II from the President)

Dear Comrades,

1. In the printed Circular letter dated 7.5.92 I have explained the background and certain developments relating to the introduction of pension scheme for industrial workers in general and for Ashok Leyland workers in particular.
2. The REFERENDUM to be held on 16.5.92 will decide whether the ALEU should proceed with the introduction of a pension scheme immediately or postpone the issue. I must emphasize that, including me, all Office-Bearers and all Executive Committee Members of ALEU want a pension scheme in which the AL management also should make a reasonable contribution corresponding to the employees' contribution. Therefore all will agree that the Referendum need not find out whether we want a pension scheme with or without Management's contribution.
3. In the pension scheme that is now possible, the AL Management is not prepared to make a matching or similar contribution. However I am confident, as already stated in my earlier Circular, that the AL Management's contribution can be achieved during the next wage revision). Since the rate of direct contributions by the employees from their salary is kept at a relatively low level, and since deaths, permanent total disablement and past service have to be taken care of, additional indirect contributions have to be also made by employees for some time depending on the position of the Pension Fund that will be set up.
4. The pension scheme that is now being evolved cannot be said to be hundred percent perfect. It will have to be improved and perfected as we go along with actual experience of running it,

as is the case with any scheme. However the money that goes into the pension Fund cannot be taken away by the AL Management and has to be used through a Trust only for providing pension to the members. To avail of income tax exemption etc., and to satisfy rules relating to the formation of a Trust, the pension will have to be given by purchasing annuities from the LIC alone. The pension scheme should also be approved by the Income Tax Department.

5. A Trust will be formed to run the pension scheme and to take appropriate decisions from time to time subject to the rules and requirements of the Income Tax Department or any other connected Authority. The Trustees can be only persons who are employed in the Company.
6. In arriving at the various accounting figures relating to the pension fund and benefits, an actuary has to play an important role by studying insurance risks and by calculating the rates of contribution and pension, etc., based on available data and standard rate of escalation and so on. His certificates will also become necessary for certain purposes in running the pension scheme. The financial position of the Pension Fund has to be reviewed periodically, apart from the annual audit. Based on such review, the Trustees may make changes in the rates of contribution and pension.
7. The salient points of the Draft Pension Scheme now under consideration are given below. However suitable or necessary changes may have to be made if required by the Income Tax Department or LIC. Until the Trust is formed, all these changes are bound to be discussed in the Union Executive Committee for finalising the same.

7.1 CONTRIBUTIONS

7.1.1. Direct monthly contributions from employees will be as follows:-

AGE GROUP	%of (Basic & D.A.) P.F. Gross
Upto 28 years	2
29 to 38 years	3
39 to 48 years	4
49 to 58 years	6

NOTE: The above percentage rate will be as at the time of entry into the pension scheme and will not change thereafter for any member.

- 7.1.2.** A minimum of 5 years' or 60 monthly contributions are compulsory. Employees with less than 5 years' service after the pension Scheme is started will be required to pay the balance contribution in a lumpsum. Employees retiring upto the year AD 2,000, will also deposit in the Pension Fund their existing Retirement Benefit under Clauses 2.13.1 and 2.13.2 of the Agreement dated 21.7.1989 (Approximately Rs.7,200 + 3,500).
- 7.1.3.** Additional indirect contribution (about Rs.85 lakhs per year) will be made to the Pension Fund by diverting the Uniform, milk allowance, goggles, gada cloth, etc., with an escalation of 5 per cent per annum. This is necessary because the direct contributions alone are not enough to take care of pension, death and disablement etc. The management is however prepared to provide all or part of this requirement (of about Rs.85 lakhs per year) by changing certain work practices including full-day work by ALEU Executive Committee members.
- 7.1.4.** The Management will make a nominal contribution of Rs.100 per year, to the Pension Fund. This will enable the formation of a Trust and also the approval of the pension Scheme and Income Tax relief.
- 7.2.** Eligibility Etc.

7.2.1. Normally 15 years of membership of the Pension Fund is required to be eligible for pension. For employees already in service, the past years of services will be given weightage calculated as $(90-s) S/100$, Where S stands for past service. The qualifying service for pension (or membership of the Pension Fund) Will therefore be the weightage for past service plus service after introduction of the pension Scheme. For employees recruited after the age of 43 years, for example, ex-servicemen, pension will be worked out on a proportionate basis.

7.2.2. Pension will be normally payable on attaining the age of 58 years. However in cases of permanent total disablement or upon death, while in service the pension benefits can be availed of immediately or later on by exercising suitable options available for the purpose. (The exact nature of the option will be decided when finalising the Pension Scheme).

7.2.3. In case of resignation after 15 years of membership, the available amount can be transferred to another approved pension scheme, or pension paid after 58 years of age, or the amount returned according to the rules made in this regard. In case of resignation before 15 years of membership, the available amount can be transferred to another approved pension fund, or returned according to rules made in this regard. Suitable rules can also be made to cover cases coming under voluntary retirement.

7.2.4. In cases of dismissal or abandonment of service, eligible amount can be refunded according to rules made in this regard.

7.3. Benefits:-

Based on certain guide - lines of LIC found in some pension schemes and according to some actual calculations with available data for Ashok Leyland employees, the following benefits

are proposed. This may undergo revision depending upon the income of the Pension Fund from time to time.

- 7.3.1. A monthly pension at the rate of 1.25% per year of qualifying pensionable service (weightage service plus future service), will be paid after attaining the age of 58 years. This will mean that for those who are already in service and are due to retire soon, about 25% of their Basic and DA at the time of retirement will be paid as pension. For those who have just joined and have 38 years of service left, 47.5% of their Basic and DA at the time of retirement, will be paid as pension. For all other employees it will range from 25% to 47.5% of their Basic and DA at the time of their retirement, and according to their pensionable service. In cases of death/total permanent disablement, while in service pension will be paid according to their options.
- 7.3.2. The pension is for life for the member and in case of death while in service, for the widow for her life. Different periods of guaranteed years (5,10,15) are also allowed by LIC according to the option made by individual members/Beneficiaries (Nominees) at the time of purchasing the annuities. According to the option made, pension can be of a higher amount, with no return of capital to the Beneficiary, or of a lower amount to the member, and return of capital to the beneficiary according to the prescribed rules of LIC.
- 7.3.3. Members who desire to receive a part of their pension in lumpsum (by commuting it), can receive upto 1/3 of the value of the annuity, as allowed by LIC. However, their monthly pension will be reduced accordingly.

Review of the Pension Scheme:- If any statutory Pension Scheme is introduced in future, it will be open to the ALEU to review the present scheme and decide afresh about which of the two schemes should be adopted thereafter, with such modifications as may be permissible and/or necessary.

8. The actuarial calculations have been made on the basis of existing data regarding salary, past service, remaining service, recruitment, death rate, interest on investments, etc. For calculating salary for future years, escalation at 7.5% per year has been adopted (as per LIC norm) for 38 years. The Trust is therefore empowered to review the Pension Fund position periodically and revise the rate of contributions to the Pension Fund and the rate of pension to the members.
9. Presently investments of Provident Fund or Pension Fund amounts are controlled by the Government through the Reserve Bank of India, and the interest earned by these Funds is such that for purposes of actuarial calculations only 12% is possible. However, in the recent Budget, the Government has announced that in future pension funds will be allowed to be invested in Mutual Funds approved by the Securities and the Exchange Board of India (SEBI) while the rules in this regard are perhaps yet to be framed, there are indications that the interest earned by investing in Mutual Funds may be more than 15% since the Trust managing the Pension Scheme will be reviewing the position of the Pension Funds from time to time and taking appropriate and wise investment decisions, the following three possibilities can arise:-
 - i) Reducing the rate of direct monthly contribution to the Pension Fund,
 - ii) Reducing indirect contribution by restoring some or all of the fringe benefits, and
 - iii) Enhancing the rate of pension.
10. Obtaining the Management's Contribution to the Pension Fund is our unanimous goal, and as stated in my Circular dated 7.5.92, it will be easier to achieve this goal in the next wage revision by introducing the present Draft Pension Scheme

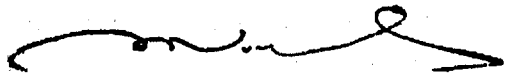
before the next wage revision itself. When this goal is achieved, the same three possibilities stated in para 9 above will also arise. A combination of both these events (better investment and the Management's contribution) can improve the pension benefits for the employees in coming years.

11. It is not possible to work out and publish the exact picture for each and everyone of the over 7,000 employees. However nine typical examples, covering all the four age groups, have been worked out actuarially and a chart (Annexure 'A') showing the same for your information. The present salary in these typical cases is based on their existing actual salary, and the salary at retirement is worked out with an escalation of 7.5% per year. It can be seen from the chart that an employee who has just joined in 1992 at the age of 20 will contribute at 2% of his Basic and DA for the next 38 years. His monthly contribution this year will be at Rs.48 from Basic and DA of Rs.2,400 per month, and during the year of retirement (AD 2030) it will be Rs.698 from an escalated Basic and DA of Rs.34,917 per month. At 47.5% of his Basic and DA his pension will be Rs.16,585 per month. Similarly, an employee who joined 35 years ago and is today 55 years old, will contribute 6% of Basic and DA for the remaining 3 years. His monthly contribution this year will be Rs.204 from a Basic and DA of Rs.3,400 per month, and during the year of retirement (1995) it will be Rs.236 from an escalated Basic and DA of Rs.3,929 per month. At 27.5% of his Basic and DA his pension will be Rs.1,080 per month. (This employee will however also have to contribute the balance of monthly instalments and their existing retirement benefits as stated in para 7.1.2 above). In addition to the direct monthly contributions, all the employees have also to make additional indirect contributions until further notice, as stated under para 7.1.3 above. It must be appreciated that individual workers would find it too difficult to invest any savings into any private money schemes or banks etc., to draw pensions. Further, such individual ap-

proach will in most cases not provide income tax relief either for the deposits or for the interest and benefits earned from those deposits.

12. The limited question to be decided through the Refrendum on 16.5.92 is whether ALEU members will authorise the Union to enter into an agreement with the Management immediately on the Draft Pension Scheme described above, more particularly at Paras 3, 4, 5 & 7. If the members also authorise it, the Executive Committee can thereafter discuss and finalise further details and also decide on which of the fringe benefits can be diverted into the Pension Fund and/or what working practices can be modified to provide the additional indirect contribution, as stated in para 7.1.3 above. The exact question or questions to be entered in the ballot paper for the Referendum, will be decided in the Executive Committee meeting on 13.5.92, and also displayed on the Notice Boards soon thereafter, so that all members may be enabled to give their judgement in the most democratic and enlightened manner. This Pension Scheme has the potential to give you a comfortable retired life, and it is now in your hands to decide when to start it.

With fraternal greetings,



(MICHAEL B. FERNANDES)
PRESIDENT

Ashok Leyland Employees' Union. (Regd. No.2286)
Ennore, Madras - 600 057.

Date: 12.5.1992.

ASHOK LEYLAND EMPLOYEES' UNION

(Regd. NO.2286)

ENNORE : MADRAS - 600 057.

THE (DRAFT) PENSION SCHEME

**-WHAT IS NOW & WHAT IT CAN BECOME
(CIRCULAR LETTER II FROM THE PRESIDENT)**

12.5.1992