

EDITORIAL

The Importance of Third Pay Committee

After the lapse of ten years Government of India has agreed to review the salary structure of Executives of the PSUs by appointing a committee headed by Retired Justice Satish Chandra. The committee is now known as 3rd PRC. The earlier committees were Justice Mohan Committee and Jagan Nath Rao Committee for 1997 and 2007 wage revisions.

As usual the Terms of Reference are having loaded factors like desirable, feasible and affordable pay structures and linking the same with efficiency, productivity and profitability of the company. Earlier Rao Committee has taken 18 months to submit its recommendations. Now, the Satish Committee have submitted its recommendations to Govt. on 02-12-2016.

The expectations amongst the Executives are high as their counterparts in Central government have already got their pay hike thro 7th CPC. In our case, the 3rd PRC recommendations are not only going to have impact on our Executives but on Non-Executives also, seeing the previous experiences of Rao committee. The fitment formula is naturally going to be the same. In case if any struggle call is given by Executive Unions for fair implementation of PRC, then it is our bounden duty to stand with them in support for the cause. The joint conventions of Officers unions have already warned the Executive folk for protracted struggles on seeing the implementations of 7th CPC by the Modi Government.

During the time of Rao, 2nd PRC the broad note of Managements of Various PSUs have advocated the following as their views.

- Committee should take into account the capacity to Pay of the Company.
- DA Merger can be done.
- Retirement age may be 62 years
- Double Increment at the time of Promotions
- Periodicity may be 5 years instead of 10 years
- Facility of ESOP(stock option)
- Autonomy for deciding VRS

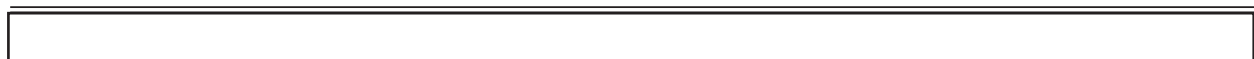
Neither the committee nor the GOI has ac-

cepted the positive views of the Managements. Instead of Rao Committee has given importance to the concept of Cost To Company as in the lines of Private sectors. Condition was also attached that there should not be any dip in the Profit beyond 20 % comparing 2007-08. GOI has accepted most of the recommendations of Rao and decided to give uniform 30 % hike to the Executives and the same was implemented in our BSNL by 2009 March.

This time also both the Officers' Associations and Management have sent their notes to the Satish committee demanding fair fitment, 5 years periodicity, DA merger, Double Increment on Promotion etc. Regarding Uniform Pay scales we observe some differences as profit making Maharatna want higher pay scales than other PSUs. The 7th CPC has given 2.57 as the Multiplication factor. AIBSNLEA has demanded 4.14 as multiplication factor and SNEA has demanded 2.75 as the factor.

In the earlier years, DPE normally issue guidelines for Wage Negotiation for the Non-Executive workers first then only PRC would be announced. This time this practice was changed. Till this date no guidelines for Wage negotiations for workmen issued by the DPE. This attitude of DPE and Government is most Unfair. NFTE and AITUC have insisted DPE to issue the guidelines without further delay. There is another factor that needs to be addressed as early as we all can. The PSUs that incurred loss in the consecutive three years are also permitted to appoint BWNC (Bilateral Wage Negotiation committee) provided they project the resources to manage the extra expenditure to the concerned Ministry. This condition may apply to our BSNL case also. Last time CMD appointed Officers Committee was only there to negotiate with the recognized Union. This time we should seek that the Board should appoint the BWNC comprising both official and staff side as in other PSUs to have greater value to the committee.

If 3rd PRC is recommending Uniform Pay scales then our Executives will also get the



same. In both MTNL and BSNL the Executives have the same Uniform scales as on today. But in our case MTNL is having one scale higher than BSNL scales. This discrimination should be settled before the next wage revision. The issue of stagnation may be one of the serious issue which confront us while constructing our scales. The tasks are galore in the coming year 2017. Let us stand together and face the challenges of Wage Revision, safeguarding our Networks etc. CHQ convey its New Year wishes to all. Let us strive together to achieve the goals.



तीसरे वेतन समिति का महत्व

दस साल के समाप्त होने के बाद भारत सरकार ने सेवानिवृत्त न्यायाधीश सतीशचन्द्र के अध्यक्षता में सार्वजनिक क्षेत्र के उपक्रमों के अधिकारियों की वेतन संरचना की समीक्षा करने के लिये समिति नियुक्त करने को सहमत हो गई है। यह समिति अब तीसरे पीआरसी के रूप में जानी जाती है। पूर्व समितियों में न्यायमूर्ति मोहन समिति और जगननाथ राव समिति 1997 और 2007 वेतन संशोधन के लिये थे।

सामान्य रूप से संदर्भ की शर्तें इस प्रकार से स्पष्ट की हैं, वांछनीय, व्यवहारिक, सस्ती भुगतान संरचनाओं की तरह भरी-भरी हुई कारक होने और एक दक्षता, उत्पादकता और कंपनी की लाभप्रदता के साथ जोड़ी है। दूसरे पीआरसी को राव समिति ने समझ लिया था। अब यह मालुम होता है, सतीश समिति ने 02.12.2016 को सरकार को अपनी सिफारिशों को सरकार को प्रस्तुत किया है।

7वें वेतन आयोग के वजह से केंद्र सरकार के अधिकारियों को वेतन वृद्धि मिल जाने के कारण हमारे अधिकारियों की उम्मीदें उच्च रही हैं। राव समिति की पिछले अनुभव देखते हुये यह तीसरे पीआरसी का प्रभाव न केवल हमारे अधिकारियों पर गैर अधिकारियों पर भी पड़ सकता है। फिटमेंट का सूत्र स्वाभाविक रूप से एक ही होगा। अगर 3पीआरसी के उचित कार्यान्वयन के लिए अधिकारी संगठनों द्वारा संघर्ष करने के लिए कॉल दिया जा सकता है, उनका समर्थन करना हमारा परम कर्तव्य हो जाता है।

मोदी सरकार द्वारा 7वें वेतन आयोग का कार्यान्वयन को देखते हुये अधिकारी संघों की संयुक्त कन्वेंशन ने लंबी संघर्ष की चेतावनी दी है।

राव समिति के समय (2पीआरसी) विभिन्न सार्वजनिक क्षेत्र उपक्रमों में प्रबंधनों ने व्यापक टिप्पणियों उनके विचारों के रूप में देने की वकालत की थी:

- ★ समिति ने सिफारिश करते समय कंपनी की भुगतान क्षमता को ध्यान में रखना चाहिये।

- ★ महंगाई भत्ते का विलय किया जा सकता है।
- ★ सेवानिवृत्ति की आयु 62 साल हो सकती है।
- ★ पदोन्नती के समय दोगुनी वृद्धि।
- ★ समिति की सीमा 10 साल की बजाय 5 साल हो सकती है।
- ★ ईएसओपी की सुविधा (शेयर का विकल्प)।
- ★ स्वेच्छानिवृत्ति तय करने की कंपनियों को स्वायत्तता।

न तो समिति ने और न ही भारत सरकार ने इस सकारात्मक विचारों को स्वीकार था। बजाय इसके राव समिति ने कंपनी के लागत की अवधारणा और उसे निजी क्षेत्रों की तर्ज को महत्व दिया। और उसके साथ ऐसा भी लिखा 2007-08 की तुलना से मुनाफा 20 प्रतिशत से नीचे न हो। भारत सरकार ने राव समिति की सब सिफारिशों को स्वीकृत करते हुये अधिकारियों को एक समान 30 प्रतिशत वृद्धि देने का फैसला किया और उसे ही हमारी बीएसएनएल में 2009 मार्च से लागु किया गया।

इस बार भी दोनों, अधिकारी संघों के साथ प्रबंधन ने अपने सुझाव फिटमेंट, 5 साल की आवधिकता, महंगाई भत्ते का विलय, प्रमोशन के वक्त दोगुनी वेतन वृद्धि की मांग के साथ सतीश समिति को सौंपी।

हमें ये जानकारी प्राप्त हुई है जो महारत्न सार्वजनिक उपक्रम फायदे में है, वह उच्च वेतनमान चाहते हैं। 7वें वेतन आयोग ने 2.57 गुणनकारक के रूप में दी है। एआईबीएसएनएलईए ने 4.14 गुणन कारक मांग रखी है और एसएनईए ने 2.75 की।

इससे पहले डीपीई सामान्य रूप से मजदूरों से बातचीत के लिए गैर कार्यकारी श्रमिकों के लिए पहले दिशा-निर्देश (पीआरसी) जारी/घोषित करता था। इस समय इस अभ्यास को परिवर्तित किया गया है। इस तारीख तक डीपीई द्वारा कामगारों के वेतन वार्ता के लिए कोई दिशा-निर्देश जारी



नहीं किया गया है। यह डीपीई और सरकार का रवय्या सबसे अनुचित है। एनएफटीई और एआईटीयूसी ने डीपीई को बिना विलंब निर्देश जारी करने को जोर दिया। इस का और एक पहलु है जो हमें जल्दी से सुलझाना चाहिये। हानि के लगातार तीन वर्षों में किए गए उपक्रमों में भी वे संबंधित मंत्रालय को अतिरिक्त व्यय के प्रबंधन के लिए संसाधन परियोजना बीडब्ल्यूएनसी (द्विपक्षीय वेतन बातचीत समिति) प्रदान की नियुक्ति करने की अनुमति है। यह स्थिति हमारे बीएसएनएल मामले करने के लिए भी लागू हो सकते हैं।

पिछली बार सीएमडी (सीएमडी, बीएसएनएल) ने केवल अधिकारियों की समिति स्थापना की थी। जो मान्यता प्राप्त संघटनों से बातचीत करेगी। इस वक्त हमें देखना होगा बीएसएनएल बोर्ड (बीडब्ल्यूएनसी) अधिकारी और कामगारों की एक सामाईक समिति बनाये जैसा अन्य सार्वजनिक उपक्रमों में होता है।

अगर तीसरे पीआरसी ने अधिकारियों के लिये समान वेतन की सिफारिश की तो हमारे अधिकारियों को वह मिल जाएगी। आज की तारीख में बीएसएनएल और एमटीएनएल में अधिकारियों को समान वेतनमान मिलता है। परंतु हमारे मामले में एमटीएनएल के Non-executive को एक वेतनमान अधिक मिलता है। इस भेदभाव को अगले वेतन संशोधन से पूर्व निपटाना चाहिये। वेतन संशोधन करते वक्त वेतन का ठहराव की समस्या गंभीर हो सकती है।

कार्य आगामी वर्ष 2017 में प्रचुर मात्रा में हैं। हमें एक साथ खड़े हो जाओ और वेतन संशोधन, हमारे नेटवर्क आदि की सुरक्षा की चुनौतियों का सामना। केन्द्रीय मुख्यालय की तरफ से नववर्ष की शुभकमनायें। हमें एक साथ लक्ष्यों को प्राप्त करने का प्रयास करते हैं।

