

## EDITORIAL

# Affordability Not Synonym for Profitability

The Third Pay Revision committee was constituted on June 9th of 2016 by the GOI for the Executives of PSUs. The committee was directed with the terms of reference to recommend pay scale changes that are desirable, feasible, affordable and linking the same to promoting efficiency, productivity and profitability. The Report of 3rd PRC Chaired by Satish Chandra with other members, including the Secretary DPE as member submitted the same on 21st November 2016 well within the stipulated period given to the committee. Unfortunately the report was kept in dark for two full months and thereafter on Jan 27th of 2017 only put in public domain.

The Satish Chandra committee recommended 15 % increase in pay only to the companies that are profit earning that also with a condition of financial impact linked with PBT (profit before tax). The affordability factor is fully linked with PBT factor not mere one year but with 3 previous years. The financial impact for full 15 % wage hike is also restricted with the financial impact of 20 % of PBT. A company having profit of say 1000 crores (PBT) may be allowed to implement 15% hike only when the expenditure for the wage revision is well within 200 crores that is 20 % of PBT. If the expenditure is higher, then the hike is reduced to 10%, 5% and even to nil %.

Satish Chandra committee has gone beyond its terms of reference by completely linking the affordability with profitability and restricting with 20 % of PBT. Unfortunately the committee meddles with the affairs of Non Executive Wage Revision also and making the bilateral negotiation meaningless. The committee has recommended that the Non Executive wage revision should not create any conflict with that of Executives and the periodicity should not be less than that of Executives.

Unfortunately a toothless unilateral Wage Revision committee was set up by BSNL on Dec. 26th 2016 without any power to call the unions to negotiate. There is no terms of reference given because of absence of the relevant DPE guidelines. NFTE BSNL has been struggling to bring the necessary DPE guidelines for the Non Executives. DPE should issue the guidelines for the 8th

round of negotiations. In the 7th round guidelines, the Non Executives got favourable guidelines for the loss making units also. The guidelines were issued on 9th Nov. 2006. We need a similar guidelines for this wage negotiations also.

“CPSEs which incurred net loss during any of the three financial years preceding the proposed wage negotiation, but not referred to BIFR/ BRPSE may also be allowed to enter into wage negotiation, provided they give an estimate to their administrative Ministry/Department as to how resources would be generated by them to meet the extra expenditure arising out of implementation of wage revision.

In case of sick/incipient sick CPSEs referred to Board for Reconstruction of Public Sector Enterprises (BRPSE), the wage revision would be considered on the basis of final decision on the recommendations of BRPSE.”

Unfortunately the 3rd PRC not mentioned in its recommendations any relief to Incipient Sick Units like BSNL. As per 7th Round of DPE, even consecutively 3 years loss making company was also permitted to revise the wages of their employees provided they should show their estimate about the resources to meet the expenditure on account of wage revision. Unfortunately 3rd PRC is not taking these guidelines into consideration.

One cannot fail to appreciate the stand of the Management of BSNL for seeking permission from the administrative Ministry and DPE by showing their estimate and resources to meet the expenditure on account of 15% wage revision (without any increase in perks and allowances).

If in the name of incipient sickness or in the name of profitability and if the wage revision is avoided to our Executives after the cabinet approval, it will create serious repercussion on our bilateral negotiations.. The CHQ will try its best to unify all the forces to face the onslaught if any coming from the Government. It seems that struggle is inevitable . It is time to be more vigilant and let us be ready to observe any call or direct action to safeguard the interests of 2 lakhs employees and Officers.



## आर्थिक क्षमता का मतलब लाभप्रदता नहीं होता

सार्वजनिक क्षेत्र के कार्यकारी अधिकारियों के लिए भारत सरकार द्वारा जून 2016 में तीसरे वेतन संशोधन समिति का गठन किया गया था। समिति को वेतनमान, परिवर्तनों की वांछनीय, व्यवहार्य और अनुशासित दक्षता, उत्पादकता और लाभप्रदता को बढ़ावा देने के लिए जोड़ने की सिफारिश करने की संदर्भ में निर्देश दिए गए थे। समिति को दी गई अवधि के भीतर 21 नवंबर 2016 को सचिव (डीपीई) सहित अन्य सदस्यों को सतीश चंद्रा की तीसरी पीआरसी की रिपोर्ट सौंपी गयी। दुर्भाग्यवश यह रिपोर्ट अंधेरे में रखी गई थी और इसके बाद 27.01.2017 को केवल सार्वजनिक किया गया।

लाभ कमानेवाली कंपनियों को भी (पीबीटी) टैक्स के पहले लाभ) से जुड़ी वित्तीय प्रभाव के साथ कमाई कर रहे हैं, उसे ही सतीश चंद्र समिति ने केवल 15 प्रतिशत वृद्धि की सिफारिश की है। आर्थिक क्षमता का पहलु पूरी तरह से पाबंदी के साथ जुड़ा है। केवल एक बरस के लिए नहीं, बल्कि पिछले 3 सालों के लिए 15 प्रतिशत वेतन वृद्धि की वित्तीय प्रभाव भी पीबीटी के 20 प्रतिशत के वित्तीय प्रयास प्रतिबंधित है। एक कंपनी जिसका (पीबीटी) 1000 करोड़ रुपये है उसको 15 प्रतिशत वृद्धि करने की अनुमति दी जा सकती है, जब वेतन संशोधन के लिए खर्च 200 करोड़ के भीतर होगा जो पीबीटी का 20 प्रतिशत है। यह व्यय अधिक हुआ जो वृद्धि 10 प्रतिशत, 5 प्रतिशत और यहां तक शून्य प्रतिशत तक कम भी हो सकती है।

सतीश चंद्र समिति ने लाभप्रदता के साथ आर्थिक क्षमता को जोड़ने और उसे पीबीटी के साथ 20 प्रतिशत से समिति करने का प्रस्ताव से अपने ही नियमों से परे चला गया है। दुर्भाग्य से समिति गैर कार्यकारी मजदूरों के वेतन संशोधन के मामलों में तानाशाही करते हुए द्विपक्षीय बातचीत को अर्थहीन बनाती है। समिति ने सिफारिश की है कि गैर कार्यकारी (नॉन एक्जीक्यूटिव) वेतन संशोधन को कार्यकारी अधिकारियों के वेतन संशोधन से तुलना नहीं करनी चाहिये

और उसके वेतन संशोधन से तुलना नहीं करनी चाहिये और उनके वेतन संशोधन की समय सीमा अधिकारियों से कम नहीं होनी चाहिए।

दुर्भाग्य से बी.एस.एन.एल ने एक दंतहीन एकतरफा वेतन संशोधन समिति (जिसमें सिर्फ प्रबंधन के नुमायंदे हैं) 26 दिसंबर 2016 को स्थापना की जिसे संगठनों को बातचीत के लिए न्योता देने का भी अधिकार नहीं। संबंधित समिति को डीपीई दिशा निर्देशों की अनुपस्थिति में कोई संकेत या संदर्भ नहीं दिया गया। एन.एफ.टी.ई डीपीई का दिशानिर्देश लाने के लिए संघर्ष कर रहा है। 8वें दौर के वार्ता के लिए डीपीई को मार्गदर्शक तत्वों को जारी करना चाहिए। 7वें दौर के वार्ता के लिए गैर कार्यकारी अधिकारियों के लिए अनुकूल दिशानिर्देश मिले थे जो 9 नवंबर 2006 को जारी किये गये थे। हमें इस वार्ता के लिए इसी समान दिशा-निर्देश चाहिये। जो इस प्रकार थी :-

vii) जिस कंपनी को प्रस्तावित वेतन संशोधन वार्ता के पूर्व किसी भी तीन वित्तीय वर्षों में घाटा हुआ है और उसे बीआईएफआर/बीआरपीएसई को संदर्भ में नहीं भेजा हो उस कंपनी को वार्ता के लिए प्रशासनिक मंजूरी दे सकते हैं बशर्ते अपने मंत्रालय/विभाग को वेतन संशोधन से आने वाला व्यय अपने अतिरिक्त संसाधनों से पूरा कराने की या कैसे उत्पन्न किये जायेंगे ये बताये।

vi) बीमार/प्रारंभिक बीमार सार्वजनिक क्षेत्र के कंपनी को बीआरपीएसई को संदर्भित किया गया होगा, तो उसके वेतन संशोधन का अंतिम निर्णय बीआरपीएसई के सिफारिशों के बाद होगा।

दुर्भाग्य से तीसरे पीआरसी ने अपनी सिफारिशों में उल्लिखित बीएसएनएल जैसे प्रारंभिक बीमार (Incipient Sick) इकाइयों को कोई राहत नहीं दी है। डीपीई के 7वें दौर के मुताबिक, लगातार 3 साल की हानि में रहने वाली कंपनी को भी अपने कर्मचारियों को वेतन संशोधन करने की



अनुमति दी गई थी, बशर्ते उन्हें वेतन संशोधन के कारण आने वाले खर्च को पूरा करने के लिए संशोधनों के बारे में अपने अनुमान दिखाना होगा। दुर्भाग्य से तीसरे वेतन पुनरीक्षण समिति को ध्यान में नहीं ले रहा है।

बीएसएनएल प्रबंधन ने 15 प्रतिशत वेतन संशोधन में आने वाले खर्च के बारे में उसे पूरा करने के लिए प्रशासनिक मंत्रालय को अवगत कराने की भूमिका की हम सराहना करते हैं।

अगर हमारे अधिकारियों को वेतन संशोधन प्रारंभिक बीमारी के कारण/मुनाफे के नाम टाला गया तो हमारे द्विपक्षीय वार्ताओं पर बुरा असर पड़ सकता है।

यह सब देखते हुए हमें यह लगता है कि संघर्ष अनिवार्य है। ऐसी परिस्थितियों में हम सभी संगठनों को एकजुट बनाते हुए और जागरूक रहते हुए 2 लाख कर्मचारियों और अधिकारियों के हितों की रक्षा हेतु सदैव सहज रहेंगे।

