

## **EDITORIAL**

# **The contour of the Affordability and Our Tasks**

The Executives and Employees of Public Sector Enterprises had their wage revision once in 5 years before the advent of New Economic Policy introduced by Shri Narasimha Rao. Man Mohan Ministry during 1991. Even today the workmen of some PSUs like Coal and SAIL are getting their wage revision once in 5 years period. Workmen unions are having two types of settlements one for 5 years and other for 10 years. But no PSU is revising the salary of Executives in 5 years after 1997. BSNL comes under the category of 10 years for both Executives and Non Executives as Pension by Govt. is involved.

The first Guideline issued after the announcement of LPG Policy is the ban on any wage revision in PSUs during October 1991. The 5th round for the workmen (Non Executives) were due from Jan 1992. The protracted and serious strike struggles of PSU Unions only made the Government to yield and the result was withdrawal of the ban order. The guidelines issued in 1993 for next round of wage revision did two good things. The periodicity was announced as 5 years (1992 to 96) for the workmen and the affordability condition was very subtle with a liberal clause not fully linking with profit and relaxing it with resources. Wage negotiations were allowed if resources found even not profit. Another positive clause was that the agreement between Unions and Management need not be sent for the approval of the Ministry or DPE.

The Executives were also allowed to get their wage revision from 1992 for 5 years vide DPE guidelines issued during July 1995. But a different clause was inserted that loss making Units could go for wage revision after approval of the Ministry in concurrence with DPE. After this wage revision these 5 years periodicity was put an end and they were made to fall on the 10 years periodicity by appointing Government Pay Revision committees. As on date three such PRCs were announced by the GOI and the recommendations were mostly implemented. These recommendations and the subsequent guidelines issued on that basis started affecting the settlements of workmen also.

The guidelines for 6th round for the workmen were issued in 1999 but with a caution of first PRC

Mohan committee. In this round also, the 'resources or profit' clause was there on the question of affordability. When PSUs pronounced their resources, wage revisions were allowed for the Workmen of various PSUs even not earned profit. But the new clause of approval of Ministry and DPE was introduced for the settlement of workmen also. Indication of 10 years periodicity was there. Another clause was about 'no conflict with Executives' pay revision'.

The recommendations of Mohan Committee were implemented by the DPE guidelines issued on 25th June 1999, the one after 5 months of 6th round guidelines. Executives of PSUs with 3 years profit making were allowed to have their wage revision with 10 years periodicity. The nonprofit making PSUs were also allowed with the approval of Govt in consultation with DPE.

The struggles of workmen of Coal and other PSUs compelled the GOI to issue part 2 Guidelines for the 6th round to have 5 years wage revision with IDA restriction in higher basics for the period 2002-2006 and here also the same 'resources or profit clause' was provided.

The next 7th round of wage negotiation for workmen were allowed for the period from 2007 with the same resources or profit clause. But a condition was added that the loss making units should give estimate to the administrative ministry how resources would be generated by the concerned PSU to meet the extra expenditure arising out of the wage revision. The revision was allowed after approval of the ministry.

The recommendations of second PRC Rao committee for Executives were implemented by the DPE guidelines issued during November 2008. The PBT clause was inserted for the affordability and the expenditure was also linked restricting 20 % of PBT to have full fitment formula and if more than that then reduced fitment implementation was allowed. Thus the affordability clause was limited strict to PBT and no relaxation to any loss making units found in that guidelines.

This limitation was extended to the workmen when guidelines issued during 2013 for the second part of 7th round when the workmen of 5 years



periodicity demanded their next wage revision due from 2012. In the guidelines we found the affordability restrictive clause first time for the workmen (non executives). Instead of 'resources or profit', the clause was changed as 'affordability and financial sustainability' .

Now the workmen who had their 7th round in 2007 has been waiting for the 8th round of negotiations to get their revision from 2017. Unfortunately DPE is delaying the same and the unions are also not vociferous in demanding the same except NFTE and its forum. Against the practice in vogue, not only the 3rd PRC was constituted earlier to the guidelines of workmen (having due from the same 2017) but the recommendations were also accepted and guidelines issued on 3rd Aug 2017 for the executives. The affordability clause has been made more stringent and rigid by linking with PBT of three years and restricting the financial impact with 20 %. There is no relaxation for loss making units this time which one found place in earlier guidelines.

Because of these rigid guidelines issued for Executives, the workmen would get the same rigid affordability clause in the 8th round which may cause even affecting the bilateral negotiations in the nonprofit making PSUs like BSNL.

The task of wage revision becomes difficult but should be executed and realized at any cost.

BSNL management is updating the unions that they would try their best to get exemption from the affordability clause for the Executives at present. As per the 3rd PRC DPE guidelines, the Board alone is having power to send the proposal after examining the affordability clause to the concerned ministry not any Management committee. We do not know in what way they are going to convince the DOT / ministry to seek the same. It is the responsibility of Unions and associations to create a sense of urgency to get either exemption to BSNL from the clause or sought amendment in the DPE guidelines to have wage revision for the loss making units also by uniting the PSUs of similar nature as that of BSNL. We do not know whether it is possible without amending the present DPE guidelines as per the Cabinet decision. The broadest Platform of all unions and associations is a necessary step to discuss, guide and monitor the uphill task of the wage revision in BSNL.

What is the way out and what are the tasks of Non executive Unions? The following Points need

to be discussed to have consensus for rallying the workers for Wage revision.

1. Seeking exemption individually by every PSU from the affordability clause or seeking amendment for all the PSUs which are loss making but able to find resources for pay revision.

2. Demanding DPE to issue guidelines for Non executives enabling BSNL to negotiate with us.

3. Demanding BSNL to setup BWNC (Bilateral Wage Negotiating Committee) instead of the mere Officers Committee.

4. Is there two phases of wage revision one for Executives and the second for Non Executives or single phase only?

5. Whether implementations of wage Revision in one phase itself is possible or in two phases? Because two different approvals one for Executives on the basis of PRC and another for Non Executives on the basis of agreement is needed.

6. For executives the new scales are known- (Wage revision or not their Scales are already decided) if pay revision is allowed everything is ready to implement.. no stagnation question is there because of lengthy span of scales.

7. What are the new Pay scales of Non Executives? On which scales you will be placed on getting fitment 15 %. You can cook your scales only when negotiation is started.. why the unions and associations are not demanding that. Do we think it is a premature stage? We should demand that also.

8. In the case of Non Executives already we are having 25000 employees suffering on account of stagnation. We must be doubly careful while crafting the new scales. It is going to be a big issue once BWNC started sitting. so we need a lot of reserve energy in the coming days for Non Executive Wage Negotiation.

9. The inflationary factor comparing 1997-2007 is higher in the period 2007- 2017 (In 2017 It is 119.50 % IDA comparing 68.8 in 2007). Restoration of real wages by merging the IDA to all the PSUs as on 1-1-2017 is a must without further delay as the IDA has gone beyond 100 percent even.

So the tasks of the Non executives Unions are

\* Demand DPE to issue guideline with enabling clause of negotiation with loss making units also.

\* Demand BSNL to form BWNC consisting both Official and staff side members.



\* Forming staff side wage negotiating committee comprising of all the General secretaries of all the Non Executive Unions to help the BWNC members to start negotiation, discussing pay revision and constructing new scales to avoid future stagnation with the management.

\* Support the calls /agitations of Executives to have their pay revision with the said 15 % Benefit so that to get the same fitment benefit for Non executives also.

\* Build solidarity movement with other PSUs having no PBT or affordability to amend the 3rd PRC DPE Memo as well as to get DPE guidelines with an enabled clause for loss making units.

There may be delay to bring the expected changes but NFTE is firm to rally all the Unions / Associations and force the authorities concerned to feel their responsibility of maintaining Industrial peace in telecom. Let us move together and find ways and means to solve the great task of wage revision.



## विशाल आर्थिक क्षमता की चुनौती – हमारा दायित्व

1991 के दौरान नारसिंहराव-मनमोहन मंत्रालय द्वारा पेश की गई नई आर्थिक नीति के तहत आगमन से पहले 5 साल में पब्लिक सेक्टर एंटरप्राइजेज के कार्यकारी अधिकारियों और कर्मचारियों के अपना वेतन संशोधन किया। था। आज भी कोयला और इस्पात जैसे कुछ सार्वजनिक उपक्रमों के कर्मचारी 5 साल की अवधि में एक बार फिर से अपना वेतन संशोधन को प्राप्त कर रहे हैं। कर्मचारी यूनियनों ने पांच साल और दस साल पर वेतन समझौता की व्यवस्था प्राप्त की है।

लेकिन कोई भी पीएसयू 1997 के बाद 5 वर्षों में कार्यकारी अधिकारियों के वेतन में संशोधन नहीं कर रहा है। सरकार द्वारा पेंशन के तौर पर बीएसएनएल के अधिकारियों और गैर कार्यकारी अधिकारियों दोनों के लिए 10 साल की श्रेणी में आता है।

उदासीकरण, नीजिकरण एवं वैश्वीकरण की नीति की घोषणा के बाद जारी किए गए पहले दिशानिर्देश अक्टूबर 1991 के दौरान पीएसयू में किसी भी वेतन संशोधन का प्रतिबंध है। कामगारों के लिए 5 वें दौर (गैर कार्यकारी अधिकारियों) जनवरी 1992 से होने के कारण थे।

पीएसयू यूनियनों की लंबी और गंभीर हड़ताल के संघर्ष सरकार को बाध्य किया और इसके परिणामस्वरूप प्रतिबंध आदेश वापस ले लिया गया।

1993 में जारी किए गए दिशानिर्देशों में अगले दौर के वेतन संशोधन में दो अच्छी चीजें थीं। कर्मचारियों के लिए 5 साल (1992 से 96) के रूप में आवधिकता की घोषणा की गई थी और सामर्थ्य की स्थिति के लिए उदारता रखते हुए इसे लाभ जनित नहीं रखा गया था।

यदि संसाधनों को लाभ नहीं मिला तो वेतन वार्ता की अनुमति दी गई थी। एक अन्य सकारात्मक खंड यह था कि यूनियनों और प्रबंधन के बीच समझौता मंत्रालय या डीपीई के अनुमोदन के लिए नहीं भेजा जाना चाहिए।

कार्यकारी अधिकारियों को 1992 से जुलाई 1995 के दौरान जारी डीपीई दिशानिर्देशों के माध्यम से अपने वेतन संशोधन को 1992 से प्राप्त करने की अनुमति भी थी।

लेकिन एक अलग खंड लगाया गया था कि नुकसान बनाने वाली इकाइयां डीपीई के साथ सहमति में मंत्रालय की स्वीकृति

के बाद वेतन संशोधन के लिए जा सकती हैं।

इस वेतन संशोधन के बाद इन 5 वर्षों की आवधिकता का अंत हो गया और उन्हें सरकार के वेतन संशोधन समितियों की नियुक्ति के द्वारा 10 साल की अवधि के दौरान गिरने के लिए बनाया गया।

जैसा कि तीन तरह की पीआरसी की घोषणा भारत सरकार द्वारा की गई थी और सिफारिशों को ज्यादातर लागू किया गया था।

इन सिफारिशों और उस आधार पर जारी किए गए दिशानिर्देशों ने भी कर्मचारियों के समूह को प्रभावित करना शुरू कर दिया।

कर्मचारियों के लिए छठे दौर के दिशानिर्देश 1999 में जारी किए गए थे लेकिन पहले पीआरसी मोहन कमेटी की सावधानी से इस दौर में भी, 'संसाधनों या मुनाफा' खंड की क्षमता पर सवाल था। जब पीएसयू ने अपने संसाधनों को घोषित किया, तो विभिन्न पीएसयू के कामगारों के लिए मजदूरी संशोधन को अनुमति दी गई, यहां तक कि लाभ भी नहीं कमाया। लेकिन मजदूरों के निपटारे के लिए मंत्रालय और डीपीई के अनुमोदन का नया खंड भी पेश किया गया था। 10 साल की आवधिकता का संकेत वहां था। एक अन्य खंड 'अधिकारियों के वेतन संशोधन के साथ कोई संघर्ष नहीं' था।

मोहन समिति की सिफारिशों को डीपीई दिशानिर्देशों द्वारा लागू किया गया था, जो कि 25 जून, 1999 को जारी किए गए थे, जो 6 महीनों के दिशानिर्देशों के बाद एक था। पीएसयू के कार्यकारी अधिकारियों ने 3 साल के लाभ के साथ 10 साल की आवधिकता के साथ उनके वेतन संशोधन की अनुमति दी थी। गैर-लाभकारी पीएसयू को डीपीई के साथ परामर्श में सरकार के अनुमोदन से भी अनुमति दी गई थी।

कोयला और अन्य सार्वजनिक उपक्रमों के कर्मचारियों के संघर्ष ने भारत सरकार को छठे दौर के लिए दिशानिर्देश जारी करने के लिए मजबूर किया, जिसमें 2002-2006 की अवधि के लिए उच्च मूल बातें में आईडीए प्रतिबंध के साथ 5 साल का वेतन संशोधन किया गया और यहां भी 'संसाधन या लाभ' मुहैया कराया गया था।

कामगारों के लिए मजदूरी की बातचीत के अगले 7 वें दौर की अनुमति 2007 से इसी संसाधन या मुनाफे के



साथ दी गई थी। लेकिन एक शर्त सामने आई है कि हानि बनाने वाली इकाइयों को प्रशासनिक मंत्रालय से अनुमति लेनी होगी कि वेतन पुनरीक्षण से उत्पन्न होने वाले अतिरिक्त व्यय को पूरा करने के लिए संबंधित पीएसयू द्वारा संसाधन कैसे तैयार किए जाएंगे। मंत्रालय के अनुमोदन के बाद संशोधन की अनुमति दी गई थी।

कार्यकारी अधिकारियों के लिए दूसरी पीआरसी राव समिति की सिफारिशें नवंबर 2008 के दौरान जारी डीपीई दिशानिर्देशों द्वारा लागू की गई थी। पीबीटी खंड की क्षमता के लिए सम्मिलित किया गया था और व्यय को भी पीबीटी के 20% को सीमित करने के लिए जोड़ा गया था ताकि पूरी फिटमेंट फॉर्मूला मिल सके और यदि उससे अधिक कम फिटमेंट कार्यान्वयन की अनुमति थी इस प्रकार सामर्थ्यता का नियम पीबीटी से सख्त था और उस दिशा-निर्देशों में कोई भी हानि बनाने वाली इकाइयों में छूट नहीं हुई।

यह सीमा 7 वर्षों के दूसरे भाग के लिए 2013 के दौरान जारी दिशानिर्देश जब कामगारों के लिए 5 वर्ष की आवधिकता के उनके अगले वेतन संशोधन की मांग की गई थी, तो यह सीमा बढ़ा दी गई थी। दिशानिर्देशों में हमें कामगारों के लिए पहली बार सामर्थ्य प्राप्त करने वाले प्रतिबंधक खंड मिल गए (गैर अधिकारी) 'संसाधनों या लाभ' के बजाय, इस खंड को 'सामर्थ्य और वित्तीय स्थिरता' के रूप में बदल दिया गया था।

अब जो कर्मचारी 2007 में अपने 7 वें दौर में थे, वे 2017 से अपने संशोधन पाने के लिए वार्ता के 8वें दौर की प्रतीक्षा कर रहे हैं। दुर्भाग्य से डीपीई में देरी हो रही है प्रचलित अभ्यास के खिलाफ, न केवल तीसरी पीआरसी का गठन पहले कामगारों के दिशानिर्देशों के लिए किया गया था (वही 2017 से होने के कारण) लेकिन सिफारिशों को भी स्वीकार किया गया था और अधिकारियों के लिए 3 अगस्त 2017 को दिशानिर्देश जारी किए गए थे। पीबीटी को तीन साल से जोड़ने और 20% के साथ वित्तीय प्रभाव को सीमित करने के द्वारा सामर्थ्य सीमा का खंड अधिक कठोर और कठोर बना दिया गया है। इस समय हानि बनाने वाले इकाइयों के लिए कोई छूट नहीं है, जो पहले दिशानिर्देशों में पाया गया था।

कार्यकारी अधिकारियों के लिए जारी किए गए इन कठोर दिशानिर्देशों के कारण, कर्मचारियों को 8वें दौर में एक ही कठोर सामर्थ्य प्राप्त होगा, जिसके कारण बीएसएनएल जैसी गैर-लाभकारी पीएसयू में द्विपक्षीय वार्ता को भी प्रभावित किया जा सकता है। वेतन संशोधन का कार्य कठिन हो जाता है लेकिन किसी भी कीमत पर इसे निष्पादित और प्राप्त किया जाना है।

बीएसएनएल प्रबंधन यूनियनों को अद्यतन कर रहा है कि वे वर्तमान में कार्यकारी अधिकारियों के लिए सामर्थ्य सीमा से छूट प्राप्त करने की पूरी कोशिश करेंगे। तीसरे पीआरसी डीपीई के दिशानिर्देशों के मुताबिक, अकेले बोर्ड संबंधित मंत्रालय को परम्परागत प्रावधान का परीक्षण करने के बाद प्रस्तावित प्रस्ताव को भेजने का अधिकार रखता है, कोई प्रबंधन समिति नहीं। हम यह नहीं जानते हैं कि वे डॉट / मिनिस्ट्री को यह जानने के लिए किस तरह से समझने जा रहे हैं। यह संघों और संघों की जिम्मेदारी है कि वे बीएसएनएल को खंड से छूट देने के लिए तात्कालिकता की भावना पैदा कर सकें या डीपीई दिशानिर्देशों में संशोधन की मांग को नुकसान पहुंचाने वाले इकाइयों के लिए समान प्राप्ति के पीएसयू को एकजुट करके भी कार्यवाही की पहल करे। बी एस एन एल। हमें नहीं पता कि कैबिनेट के निर्णय के अनुसार मौजूदा डीपीई दिशानिर्देशों में संशोधन किए बिना क्या यह संभव है। सभी यूनियनों और संघों का व्यापक मंच बीएसएनएल में वेतन संशोधनों के कठिन कार्य की चर्चा, मार्गदर्शन और श्मानिटर करने के लिए आवश्यक कदम है।

गैर कार्यकारी संघों के कार्य का क्या तरीका है और क्या है? मजदूरी संशोधन के लिए श्रमिकों को रैली में लाने के लिए आम सहमति बनाने के लिए निम्नलिखित बिंदुओं पर चर्चा की जानी चाहिए।

1. प्रत्येक पीएसयू द्वारा पॉजिटिव क्लॉज से व्यक्तिगत रूप से छूट की मांग करना या सभी पीएसयू के लिए संशोधन की मांग करना जो हानि बनाने की है, लेकिन भुगतान संशोधन के लिए संसाधन ढूंढने में सक्षम हैं।

2. डीपीई की मांग, गैर अधिकारियों के लिए दिशानिर्देश जारी करना जिससे बीएसएनएल हमारे साथ बातचीत कर सके।

3. बस अधिकारियों की समिति के बजाय बीडब्ल्यूएनसी (द्विपक्षीय वेतन बातचीत समिति) को स्थापित करने के लिए बीएसएनएल की मांग।

4. क्या मजदूरी संशोधन के दो चरण एक कार्यकारी अधिकारियों के लिए और दूसरे गैर निष्पादक या एकल चरण के लिए ही हैं?

5. क्या मजदूरी संशोधन के कार्यान्वयन में एक चरण में ही संभव है या दो चरणों में? क्योंकि पीआरसी के आधार पर और दूसरे गैर-कार्यकारी अधिकारियों के लिए समझौते के आधार पर दो अलग-अलग अनुमोदन अधिकारी होते हैं।

6. अधिकारियों के लिए नए पैमाने ज्ञात होते हैं— (वेतन संशोधन या उनके स्केल का पहले से ही निर्णय नहीं लिया



गया है) अगर भुगतान संशोधन की अनुमति है तो सब कुछ लागू करने के लिए तैयार है। कोई भी ठहराव सवाल नहीं है क्योंकि स्केल लंबे दौर का है।

7. गैर कार्यकारी अधिकारियों के नए वेतनमान क्या हैं? जिस पर आप तराजू पर फिट बैठेंगे 15% जब आप वार्ता शुरू कर लेते हैं तो आप अपना स्केल बना सकते हैं .. क्यों यूनियनों और संघों ने यह मांग नहीं की है। क्या हमें लगता है कि यह एक समयपूर्व चरण है? हमें यह भी मांग करना चाहिए।

8. गैर कार्यकारी अधिकारियों के मामले में पहले से ही हमारे पास 25000 कर्मचारियों को स्टैगनेशन के कारण पीड़ित हैं। नए स्तरों को तैयार करते समय हमें दोगुना सावधानी बरतनी चाहिए। बीडब्ल्यूएनसी ने बैठना शुरू करने के बाद यह एक बड़ी समस्या होगी। अतः गैर कार्यकारी मजदूरी वार्ता के लिए आने वाले दिनों में हमें बहुत अधिक आरक्षित ऊर्जा रखनी है।

9. 1997-2007 की तुलना में मुद्रास्फीति का आकलन 2007-2017 की अवधि में अधिक है (2017 में यह 119.50% आईडीए है जो 2007 में 68.8 की तुलना करता है)। 1-1-2017 को सभी सार्वजनिक क्षेत्र के उपक्रमों को आईडीए को विलय करके वास्तविक मजदूरी की पुनर्स्थापना एक और देरी के बिना जरूरी है क्योंकि जैसा कि आईडीए 100 प्रतिशत से अधिक हो चुका है।

तो गैर कार्यकारी यूनियनों के कार्य हैं

★ हानि बनाने वाली इकाइयों के साथ वार्ता के खंड को

सक्षम करने के साथ दिशानिर्देश जारी करने के लिए मांग डीपीई से की जानी चाहिए।

★ बीडब्ल्यूएनसी बनाने के लिए डिमांड बीएसएनएल को आधिकारी और स्टाफ दोनों पक्षों के सदस्य शामिल हों

★ बीडब्ल्यूएनसी सदस्यों को बातचीत शुरू करने, वेतन संशोधन पर चर्चा करने और प्रबंधन के साथ भविष्य में स्थिरता से बचने के लिए नए पैमाने का निर्माण करने के लिए सभी गैर कार्यकारी संघों के सभी जनरल सचिवों के शामिल स्टाफ पक्ष मजदूरी वार्ता समिति बनानी चाहिए।

★ कार्यकारी अधिकारियों के कॉल/आंदोलन को उनके वेतन संशोधन को 15% लाभ के साथ समर्थन प्रदान करने के लिए ताकि गैर-अधिकारियों के लिए समान फिट लाभ भी मिल सके।

★ अन्य पीएसयू वाले पीएसटी या तीसरे पीआरसी डीपीई मेमो में सुधार करने की क्षमता के साथ ही डीपीई दिशानिर्देशों को नुकसान पहुंचाने वाले इकाइयों के लिए एक सक्षम क्लॉज के साथ एकजुट आंदोलन बनाएं।

अपेक्षित परिवर्तन लाने में देरी हो सकती है लेकिन एनएफटीई सभी यूनियनों /संघों को रैली करने और दूरसंचार में औद्योगिक शांति बनाए रखने की उनकी जिम्मेदारी को महसूस करने के लिए संबंधित अधिकारियों को मजबूती के लिए मजबूर है। आइए हम एक साथ चलते हैं और मजदूरी संशोधन के महान कार्य को हल करने के तरीके और तरीकों का पता लगाएं।

