

**विलय के पश्चात एअर इंडिया के मानव संसाधन मामलों पर न्यायमूर्ति धर्माधिकारी समिति की  
अनुपूरक रिपोर्ट**

नागर विमानन मंत्रालय द्वारा विलय के पश्चात एअर इंडिया के वेतन/मजदूरी की औचित्यपरकता तथा पुनर्संरचना से संबंधित विभिन्न मामलों की देख रेख के लिए सर्वोच्च न्यायालय के भूतपूर्व न्यायाधीश न्यायमूर्ति डी.एम. धर्माधिकारी की अध्यक्षता में दिनांक 11 मई, 2011 को एक विशेषज्ञ समिति का गठन किया गया है। प्रोफेसर रविन्द्र एच. ढोलकिया, आईआईएम, अहमदाबाद तथा वरिष्ठ सरकारी अधिकारी श्री राजेश्वर दयाल समिति के अन्य सदस्य थे। नागर विमानन मंत्रालय से श्री सत्यद नासीर अली, निदेशक इस समिति का सदस्य सचिव नामित किए गए हैं। इस समिति का कार्य क्षेत्र निम्नानुसार है:-

- क. विभिन्न कैडरों के मध्य एकीकरण के सिद्धांतों का परीक्षण करना तथा स्तर एवं वरिष्ठता का निर्धारण करना।
- ख. पूर्ववर्ती एयरलाइनों के सभी कर्मचारियों के मध्य वेतन/मजदूरी औचित्यकरण एवं पुनर्संरचना के सिद्धांतों का परीक्षण करना।
- ग. पूर्ववर्ती एयरलाइनों के कर्मचारियों की विभिन्न श्रेणियों के संबंध में अपेक्षाओं की निर्भरता के आधार पर संगत कार्य स्थितियों का परीक्षण करना तथा सुझाव देना।
- घ. लागत तटस्थता के सिद्धांत को ध्यान में रखते हुए उपर्युक्त क, ख तथा ग का परीक्षण करना।
- ङ. पेंशन योजना, मृत्यु-एवं-सेवानिवृत्ति परितोषण एवं वित्तीय बाध्यताओं वाले अन्य सेवानिवृत्ति लाभों की संरचना को संचलित करने वाले सिद्धांतों का परीक्षण करना।
- च. उत्पादकता सम्बद्ध प्रोत्साहन योजनाओं के सामान्य सैद्धांतिक मानदंडों का परीक्षण करना तथा उन्हें एयरलाइन व्यवहारों के अनुसार स्थापित करने के संबंध सिफारिशें प्रस्तुत करना।
- छ. समिति के सम्मुख संदर्भित किया जाने वाला अन्य कोई सम्बद्ध मामला ।

समिति द्वारा अपनी रिपोर्ट माननीय नागर विमानन मंत्री को दिनांक 31 जनवरी, 2012 को प्रस्तुत कर दी गई थी। इसके पश्चात समिति से एअर इंडिया कर्मचारियों के संबंध में पेंशन योजना की संचलन संरचना तथा विलयित कम्पनी की संगत कार्य स्थितियों के संबंध में सिफारिशें प्रस्तुत करने के लिए कहा गया था। बाद में, सरकार द्वारा समिति से इंजीनियरों तथा केबिन कर्मियों की श्रेणी को औद्योगिक मानदंडों एवं मानकों के अनुसार दिए जाने वाले भत्तों पर और प्रकाश डालने का अनुरोध किया गया था। समिति द्वारा कर्मचारी यूनियनों तथा प्रबंधन से पहले की गई बातचीत के दौरान ऐसे मामलों पर चर्चा की गई थी तथा मुख्य रिपोर्ट में इससे संबंधित परिच्छेदों में अपनी सिफारिशें प्रस्तुत की थी। तथापि, इसे और अधिक स्पष्ट करने के लिए समिति द्वारा निम्नलिखित स्पष्टीकरण एवं सिफारिशें की गई हैं, जिन्हें दिनांक 31 जनवरी, 2012 को प्रस्तुत की गई मुख्य रिपोर्ट के साथ पढ़ा जाना है। बेहतर समझ और स्पष्टता के उद्देश्य से अनुपूरक रिपोर्ट के साथ विस्तृत विवरण भी संलग्न किया गया है।

**1. एअर इंडिया की कार्य स्थितियों को संगत बनाना:**

पूर्ववर्ती एअर इंडिया तथा इंडियन एयरलाइंस के विलय के प्रमुख उद्देश्यों में एक प्रमुख उद्देश्य दोनों कम्पनियों के पास उपलब्ध कुशल एवं अनुभवी जनशक्ति से उनकी इष्टतम संभाव्यताओं के अनुसार लाभ उठाने के अवसर प्रदान करना तथा एक ऐसे एकीकृत अंतरराष्ट्रीय/अंतर्देशीय फुटप्रिंट का निर्माण करना है, जिससे ग्राहक अनुकूलन के प्रति अत्याधिक बढ़ोतरी हो सके तथा इस सुदृढ़ परिसम्पत्ति एवं क्षमताओं से पूरे लाभ उठाने के अवसर प्राप्त हो सकें। तथापि, यह देखने में आया है कि दोनों पूर्ववर्ती एयरलाइनों के कर्मचारियों के मन मस्तिष्क में कमोबेश अपनी पूर्ववर्ती एयरलाइनें ही समाई हुई हैं जिसके परिणामस्वरूप इन लक्ष्यों की प्राप्ति पर्याप्त प्रगति न हो पाने के कारण नहीं की जा सकी है। उक्त लक्ष्यों की प्राप्ति के लिए इन दोनों पूर्ववर्ती एयरलाइनों की पहचान का विलय इस प्रकार किया जाना आवश्यक है जिससे यह एकीकृत कम्पनी के रूप में उभर सके। तभी एक नई एयरलाइन की मजबूत नींव रखी जा सकेगी तथा विविधता से सम्पन्न एअर इंडिया अपनी उचित जगह बनाने के लिए तैयार हो सकेगी। इसके लिए यह अनिवार्य है कि अपनी यूनियनों तथा कामगारों इत्यादि के साथ किए जाने वाले किसी प्रकार के कार्यालयीन अथवा अनौपचारिक सम्प्रेषण में इन दोनों पूर्ववर्ती कम्पनियों का संदर्भ न दिया जाए। इसके साथ साथ, कर्मचारियों के परस्पर मिश्रण के उद्देश्य से प्रबंधन द्वारा कर्मचारियों को एक दूसरे के विभिन्न विभागों में तैनाती करने की योजना का निर्माण अनिवार्य होना चाहिए ताकि ऐसा करने से विभिन्न क्षेत्रों का उन्हें ज्ञान हो सकें तथा पूर्ण एकीकरण किया जा सके।

इस संबंध में तत्काल ध्यान दिए जाने की आवश्यकता वाले कुछ क्षेत्रों का उल्लेख नीचे किया गया है:-

#### **क. कैंटीन सुविधाएं:**

औपचारिक विलय किए जाने के 5 वर्ष पश्चात भी पूर्ववर्ती एअर इंडिया तथा इंडियन एयरलाइंस द्वारा अभी भी अपने कर्मचारियों को भिन्न दरों एवं रियायती भोजन के लिए कैंटीन सुविधाएं अलग अलग उपलब्ध करवाई जा रही हैं। कम्पनी की वित्तीय स्थिति की अनिश्चितता को ध्यान में रखते हुए वर्तमान स्थिति में कम्पनी द्वारा भोजन के लिए आर्थिक सहायता देने का विचार सही प्रतीत नहीं होता है। इस समिति का यह विचार है कि जब तक कम्पनी वित्तीय स्थिति के संकट से उबर नहीं जाती तब तक के लिए प्रचालन की लागत की नकद प्राप्ति की जानी चाहिए क्योंकि कैंटीन में परोसे जाने वाले रियायती भोजन का आर्थिक भार कम्पनी वहन नहीं कर सकती है। तदनुसार, कम्पनी द्वारा अपने कर्मचारियों के लिए लाभ-हानि के बिना सेवाएं देने के आधार पर कैंटीन सुविधाएं प्रदान की जानी चाहिए। भोजन के लिए रियायत दिए जाने के संबंध में नकद लाभ होने के पश्चात विचार किया जा सकता है। इस समिति को यह बताया गया है कि प्रबंधन द्वारा कैंटीन सेवाएं बाह्य स्रोतों से प्राप्त करने के लिए कुछ प्रयास किए गए थे, जो कि एक सराहनीय प्रयास है तथा जहां कहीं संभव हो अन्य ऐसे क्षेत्रों के लिए भी की जा सकती है जहां औचित्यपरक जनशक्ति उपयोगिता एवं लागत में कमी लाने की संभावनाएं उपलब्ध हों।

#### **ख. कार्य घंटे:**

औपचारिक विलय के पश्चात 5 वर्ष का समय व्यतीत हो जाने के बाद भी पूर्ववर्ती एअर इंडिया तथा इंडियन एयरलाइंस में अभी भी अपने कर्मचारियों के लिए भिन्न कार्य घंटे प्रचलन में हैं। एअर इंडिया द्वारा 6 दिन की साप्ताहिक अनुसूची प्रयोग में लाई जा रही है जबकि इंडियन एयरलाइंस में 5 दिन की साप्ताहिक अनुसूची प्रचलन में है। यह स्वीकार्य नहीं है क्योंकि विलय के पश्चात कम्पनी में समान कार्य घंटे होने चाहिए। एयरलाइन सेक्टर में चौबिस घंटे कार्य किए जाते हैं। इनमें प्रचालनात्मक कर्मचारी तथा गैर-प्रचालनात्मक कर्मचारी अथवा प्रशासनिक कर्मचारी कार्यरत हैं। प्रचालन कर्मचारियों के लिए इस संबंध में आवर्तन आधार पर प्रति सप्ताह न्यूनतम कार्य घंटे समान होने चाहिए। वर्तमान में पूर्ववर्ती इंडियन एयरलाइंस तथा एअर इंडिया में भिन्न कार्य घंटे प्रयोग में लाए जा रहे हैं। औद्योगिक मानकों के अनुसार कम्पनी द्वारा प्रति सप्ताह 44 घंटे कार्य करने के मानक प्रयोग में लाए जाने चाहिए। इसके अलावा, एयरलाइन की वर्तमान स्थिति को ध्यान में रखते हुए विलयित कम्पनी के लिए 6 दिन के कार्य सप्ताह की अनुशंसा की जाती है।

यह सूचित किया गया है कि प्रचालन विंग, आरक्षण कार्यालय तथा बिक्री एवं विपणन विंग में प्रति सप्ताह 44 घंटे (7 दिन) कार्य किया जा रहा है, जबकि गैर प्रचालन विभागों यथा वित्त/कार्मिक/योजना /सतर्कता/ सम्पति एवं सुविधाएं/ निगमित संचार/ आंतरिक लेखा परीक्षा में सप्ताह में 38 घंटे कार्य किया जा रहा है। कम्पनी के कार्य घंटों का औचित्यकरण करने के उद्देश्य से बिक्री एवं विपणन तथा आरक्षण कार्यालयों सहित प्रचालन विंग में प्रति सप्ताह 6 दिन कुल 44 घंटे कार्य करने की अनुशंसा की गई है। गैर प्रचालन विंगों में भी 44 घंटे कार्य किया जाना चाहिए। तथापि, गैर प्रचालन विंग के लिए कम्पनी 5 दिन के सप्ताह के लिए 40 कार्य घंटों की व्यवस्था अपने इस अधिकार के साथ कर सकती है कि वह साप्ताहिक छुट्टी के दिन बिना कोई अतिरिक्त भत्ता के अपने कर्मचारियों को प्रति सप्ताह अधिकतम 4 घंटों के लिए कार्यालय बुला सके।

क्षेत्रीय विभाग प्रमुख तथा उनके प्रशासनिक कार्यालयों में साप्ताहिक छुट्टियां नियत होनी चाहिए। क्षेत्रीय कार्यपालक निदेशकों द्वारा कार्य घंटों तथा दिनों के संबंध में ऊपर दिए गए फ्रेमवर्क के अनुसार अपनी प्रचालनात्मक आवश्यकताओं के अनुरूप आवर्ती पारी प्रणाली एवं अलग अलग साप्ताहिक छुट्टियां नियत की जा सकती हैं। पारी प्रणाली तैयार किए जाते समय व्यस्ततम काल के दौरान उड़ान प्रचालनों के संचलन के लिए पर्याप्त मात्रा में जनशक्ति उपलब्ध होने का सुनिश्चय किया जाना चाहिए।

### (ग)वर्दी

समिति को अब यह सूचित किया गया है कि पूर्ववर्ती एयरलाइनों के विभिन्न वर्गों के कर्मचारियों द्वारा धारण की जाने वाली वर्दी में समानता होने का सुनिश्चय प्रबंधन द्वारा कर लिया गया है। इसमें दोनों पूर्ववर्ती एयरलाइनों के कमांडरों द्वारा अपनी टोपी पर लगाई जाने वाली ओक की पतियां लगाए जाने की पात्रता होने का एकमात्र विवाद का मुद्दा है। यह चूंकि सम्मान का मान्यता प्रतीक चिन्ह होने के साथ साथ वरिष्ठता का द्योतकभी अतः इसके

संबंध में प्रबंधन के साथ की गई चर्चा के पश्चात समिति का यह विचार है कि कमांडरों को अपनी टोपी पर ओक की पत्तियां लगाने की अनुमति उनके द्वारा वाईड/नैरो बॉडी के किसी भी विमान के संबंध में 15000 उड़ान घंटे पूरे कर लिए जाने पर प्रदान की जानी चाहिए। ओक की पत्तियां लगाए जाने की अनुमति दिए जाने के पश्चात 15000 उड़ान घंटों से अधिक उड़ान घंटे पूरे करने वाले वरिष्ठ कमांडरों को सम्मान एवं मान्यता प्रदान करने के लिए समिति उनकी टोपी पर लगाई जाने वाली पत्तियों के बीच एक स्टार लगाने की अनुशंसा करती है।

ऐसा किए जाने से उनके पारस्परिक स्तर में अंतर प्रकट हो सकेगा।

## 2. पेंशन योजना

पूर्ववर्ती दोनों एयरलाइनों में दो अलग अलग परन्तु लगभग एक दूसरे से समान पेंशन योजनाएं वर्ष 1994 (एअर इंडिया) तथा वर्ष 1995 (इंडियन एयरलाइंस) प्रचलित की गई थी। दोनों ही योजनाएं लाभ पर आधारित नहीं थी तथा इनका स्वरूप स्व-अंशदेयता पर आधारित था। समिति को यह सूचित किया गया था कि विभिन्न कारणों से योजनाएं परिणामों के संबंध में की गई संकल्पना के अनुसार प्रचालन अथवा कार्य नहीं कर सकी तथा इसके सदस्यों को इसमें अंशदान के रूप में दी गई काफी अधिक राशि का नुकसान उठाना पड़ा और यह योजना व्यवहार्य न रह सकी। सेवानिवृत्त कर्मचारियों को इस योजना में बने रहने के लिए उनके द्वारा चुकता किए गए वास्तविक अंशदान और उनके वार्षिक वेतन के मध्य के अंतर का भुगतान करने अथवा ट्रस्टियों को उनके द्वारा अंशदान के रूप में चुकता की गई अधिक राशि भारतीय जीवन बीमा निगम से प्राप्त करने का अधिकार दिए जाने से संबंधित एक संशोधन को बम्बई उच्च न्यायालय तथा बाद में भारतीय सर्वोच्च न्यायालय में चुनौती दी गई थी। सर्वोच्च न्यायालय द्वारा योजना में बदलाव करनेसे संबंधित संकाय के अधिकार को बरकरार रखा गया था परन्तु ऐसा भावी प्रभाव के लिए था। तथापि, ट्रस्टियों द्वारा वर्ष 2003 के दौरान किए गए संशोधन के प्रति सेवानिवृत्त कर्मचारियों द्वारा की गई चुनौती से संबंधित इंडियन एयरलाइंस का मामला बम्बई उच्च न्यायालय में लम्बित पड़ा हुआ है तथा उनके द्वारा माननीय न्यायालय से संशोधन को दरकिनार करने तथा पुरानी सेवानिवृत्ति योजना के अनुसार लाभ प्रदान करने की मांग की गई है। इस लम्बित याचिका तथा उच्च न्यायालयों में लम्बित पड़ी इससे मिलती जुलती याचिकाओं के संबंध में यह सूचित किया गया है कि इनसे पूर्ववर्ती इंडियन एयरलाइंस के लगभग 990 कर्मचारी तथा पूर्ववर्ती एअर इंडिया से जुड़े लगभग 150 कर्मचारी प्रभावित होंगे तथा उनसे संबंधित मामलों पर लिया जाना वाला निर्णय लम्बित न्यायाधीन मामलों पर निर्णय लिए जाने के पश्चात लिया जा सकेगा।

समिति यह मानती है कि दोनों पेंशन योजनाओं का स्वरूप एक जैसा तथा स्वैच्छिक हैं तथा इनके मामले इनमें संबंधित योजनाओं के ट्रस्टियों एवं भारतीय जीवन निगम के मध्य हैं। प्रबंधन इसमें केवल समन्वयक का कार्य कर रही है। तदनुसार, विवेकसम्मत यही होगा कि

पेंशन पॉलिसी को जारी रखने का मामला उनके ट्रस्टियों के माध्यम से कर्मचारियों पर छोड़ दिया जाए। प्रबंधन द्वारा दो योजनाओं का एकीकरण करने पर भी विचार किया जा सकता है तथा कर्मचारियों द्वारा लिए जाने वाले निर्णय की सुविधा के लिए पारदर्शी स्वरूप में विस्तृत निगमित सूचना के माध्यम से प्रत्येक तथ्यगत जानकारी एवं बाध्यताओं से उन्हें अवगत करवाकर ऐसी पेंशन योजना के लिए कर्मचारियों को इसमें बने रहने अथवा न बने रहने का विकल्प दिया जा सकता है, जो औपचारिक रूप से प्रत्येक कर्मचारी से लिखित रूप में लिया जाना चाहिए तथा इसके लिए दी गई स्वीकृति उनके लिए बाध्यता होगी।

### 3. केबिन कर्मी तथा इंजीनियर्स:

केबिन कर्मियों (एयर होस्टेस एवं स्टीवर्ड) तथा इंजीनियरों को लोक उद्यम विभाग के वेतन मानों के अलावा दिए जाने वाले भत्तों से संबंधित मामला सरकार द्वारा समिति के सम्मुख फिर से प्रस्तुत किया गया है। इस संबंध में पैरा 3.58.....(इसे केन्द्रीय मंत्रिमंडल के सम्मुख प्रस्तुत किया जाना है) में दिए गए संदर्भ की ओर ध्यान आकर्षित किया जाता है।

यह स्पष्ट किया जाता है कि यह पैरा केवल उड़ान कार्य करने वाले कर्मचारियों (केवल केबिन कर्मी तथा पॉयलट श्रेणी नहीं) एवं इंजीनियरिंग कर्मचारियों से ही सम्बद्ध है। पॉयलट श्रेणी के लिए मुख्य रिपोर्ट के पैरा 3.39-3.44 में अलग से सिफारिशें प्रस्तुत की गई हैं।

तदनुसार, प्रबंधन को एयर होस्टेसों, स्टीवर्ड सहित केबिन कर्मियों तथा इंजीनियरों के लिए वेतन का निर्धारण इन विस्तृत मानदंडों के अनुसार किए जाने का सुझाव दिया जाता है। हमारे विचारानुसार, ऐसा किए जाने के पश्चात इस श्रेणी के कर्मचारियों तथा उनके भत्तों के संबंध में प्रचलित वेतन से अनुरूपता में कोई अधिक अंतर शेष नहीं रह जाएगा। तथापि, सरकार को यदि इसमें किसी प्रकार की गुंजाइश प्रतीत होती है तो ऐसी स्थिति के लिए हमने पैरा 3.69 में अपने सुझाव प्रस्तुत कर दिए हैं। सुविधा के लिए इन्हें पुनः नीचे प्रस्तुत किया जा रहा है :-

*उद्धरण..... समिति की जानकारी में यह लाया गया है कि वायुयान इंजीनियरों की अधिकतम 6 प्रकार के विमानों के लिए लाइसेंस भत्ता प्राप्त करने की पात्रता है। इसके अलावा, यह लाइसेंस भत्ता वर्तमान में ऐसे विमानों के लिए भी चुकता किया जा रहा है जो एअर इंडिया द्वारा प्रयोग में नहीं लाया जा रहे हैं। समिति, तदनुसार, यह सिफारिश करती है कि लाइसेंस भत्ते का भुगतान केवल उन्हीं विमानों के लिए प्रतिबंधित किया जाए जो एअर इंडिया द्वारा प्रयोग में लाए (हटाए जा चुके नहीं) जा रहे हैं।.....उद्धरण समाप्त*

प्रबंधन द्वारा अंतर को पूरा किए जाने, यदि कोई हो, के लिए उचित भत्ते के भुगतान पर विचार किया जाना चाहिए। यहां यह भी स्पष्ट किया जाता है कि समिति को इसमें किसी प्रकार का प्रमुख अंतर दिखाई नहीं दिया है तथा समिति का यह मानना है लाइसेंस के लिए भत्ते का भुगतान अनिवार्य रूप से किया जाना चाहिए, जिससे वे प्रोत्साहित होकर अपनी विशेषज्ञता में संवर्धन के लिए और अधिक लाइसेंस प्राप्त कर सकें। प्रबंधन द्वारा इंजीनियरिंग श्रेणी के लिए विशेष भत्ता दिए जाने

पर भी विचार करके उनके कुल वेतन पैकेज को विमान उद्योग में समान कार्य करने वाले कर्मियों के तुलनीय बनाया जा सकता है। तदनुसार उनके संशोधित सीटीसी पद में विशेष भत्ते का यह घटक भी शामिल हो सकेगा। (इसका विवरण मंत्रिमंडल सचिवालय को संदर्भित किया जाना चाहिए)

4. केबिन कर्मी:

एयर होस्टेस तथा स्टीवर्ड अर्थात केबिन कर्मियों के मामले के लिए यह पुनः प्रस्तुत किया जाता है कि उनके वेतन का निर्धारण पैराग्राफ 3.58 के साथ पठनीय पैराग्राफ 3.56 में दिए गए फार्मूले के अनुसार किया जाना चाहिए। तथापि, औद्योगिक मानदंडों को ध्यान में रखकर, उड़ान कर्मियों को उड़ान भत्ते एवं ले-ओवर निर्वाह भत्ते की पात्रता है। अतः केबिन कर्मी भी पाँयलटों को दिए जा रहे भत्ते के समान भत्ते प्राप्त करने के पात्र हैं। (इसका विवरण मंत्रिमंडल सचिवालय को संदर्भित किया जाना है)

नई दिल्ली

28 मार्च, 2012

(डी.एम.धर्माधिकारी)  
(भारतीय सर्वोच्च न्यायालय के भूतपूर्व न्यायाधीश)  
समिति अध्यक्ष

(रविन्द्र एच. ढोलकिया)  
सदस्य

सदस्य

(राजेश्वर दयाल)

(सय्यद नासिर अली)  
सदस्य-सचिव