



**MANAGEMENT - LABOUR
AGREEMENT
1993**

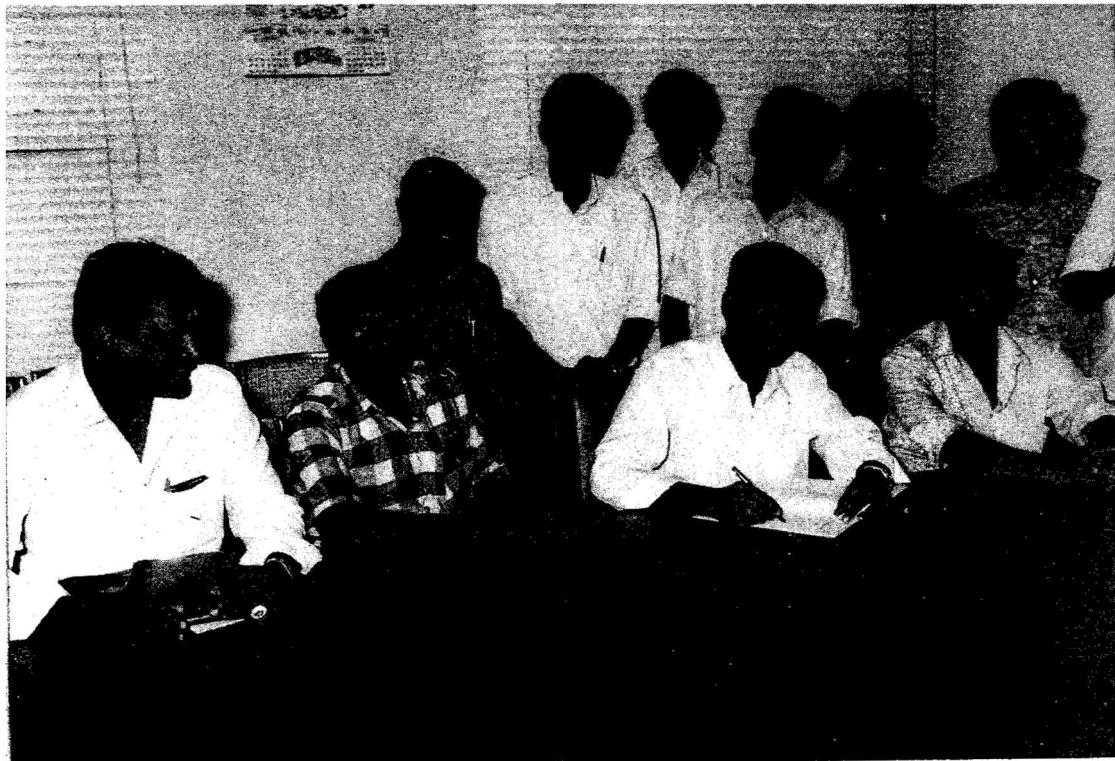
**Ashok Leyland Limited
Ennore, Madras - 600 057.**













MEMORANDUM OF SETTLEMENT

Dated the 21st day of October 1993.

Under Section 18(1) of the Industrial Disputes Act and Rule 25(1) of the Tamilnadu Industrial Disputes Rules.

ஒப்பந்த அறிக்கை

21 அக்டோபர் 1993 தேதியிட்டது

**தொழிற் தகராறு சட்டம் 18 (1)
தமிழ்நாடு தொழிற் தகராறு விதிகள் 25 (1)ன் படி**

CONTENTS

- | | |
|---|----------------|
| 1. Memorandum of Settlement
Dated 21.10.1993 (English) | Page
1 - 44 |
|---|----------------|

பொருளடக்கம்

- | | |
|---|------------------|
| 1. ஒப்பந்த அறிக்கை
தேதி 21.10.1993 (தமிழ்) | பக்கம்
1 - 56 |
|---|------------------|

NOTE

As between the English and Tamil Text of the agreements, the English version will prevail, in the event of any doubt for the purpose of interpretation and application.

குறிப்பு

ஒப்பந்த அறிக்கை ஆங்கிலம், தமிழ் வெளியீடுகளை பொருத்தமட்டில் பொருள்கொள்வதிலோ, பயன் படுத்துவதிலோ சந்தேகம் ஏதேனும் ஏற்பட்டால் ஆங்கில வடிவமே சரியானதாகக் கருதப்படும்.

MEMORANDUM OF SETTLEMENT

Dated the 21st day of October 1993

Under Section 18 (1) of the Industrial Disputes Act and Rule 25 (1) of the Tamil Nadu Industrial Disputes Rules.

Name of the Parties (Employer and Employees) : **M/s. Ashok Leyland Limited** and its workmen at Ennore Works represented by **Ashok Leyland Employees' Union, Ennore, Madras.**

Representing the Employer : **Mr. J. Joseph**
Dy. Managing Director

Mr. V. Audimoolam
General Manager (Manufacturing)

Mr. V. Amudachary
Divisional Manager Production

Mr. D. S. Rao
Divisional Manager Maintenance

Mr. B.M. Udayashankar
Manager Personnel

Mr. K. Venkataraman
Manager Industrial Engineering

Representing the Workmen : **Mr. Michael B. Fernandes**
President ALEU

Mr. A. G. Arulpragasam
Mr. K. Murugaiyan
Mr. R. Durai
Vice Presidents

Mr. V. Ayyappan Pillai
General Secretary

Mr. C. Murthy
Joint Secretary

Mr. A.S. Kuppusamy
Treasurer

Number and broad description of the Categories of workmen : Workmen 7056 - Daily Rated and Monthly Rated Employees in Ennore Works.

SHORT RECITAL OF THE CASE

WHEREAS the Ashok Leyland Employees' Union (hereinafter referred to as the Union) being the recognised and sole representative of the workmen employed by Ashok Leyland Limited at its Ennore Works (hereinafter referred to as "workmen") terminated the Wage Settlement dated 21.07.1989 entered into between the Union and M/s. Ashok Leyland Limited (hereinafter referred to as the Company) and thereafter submitted a Charter of Demands dated 19.12.1992 containing upward revision of pay, various allowances and other benefits.

WHEREAS the company had pointed out by its letter No. DMD:JJ:151 dated 27.05.1993 that (i) the Union's demands were excessive and far beyond the means of the Company (ii) that the Company had to operate in an increasingly competitive environment and was also faced by a nearly stagnant market. It drew the attention of the Union to the significant fall in the industry volume of Medium Duty Vehicle(s) as well as of its own reduced sales and hence expressed its inability to add to the liabilities on the wage front and in fact suggested the urgent need to contain employee cost in all ways. It pointed out that in the Automobile Industry most factories were reducing manpower and increasing productivity.

WHEREAS the Company further pointed out the necessity to make significant improvements in the following areas to cope with the continuing recessionary trend and to face the very stiff competition in the market.

- (a) **Marked improvement in quality by workmen taking responsibility for building quality into the product through process and workmanship**
- (b) **Quicker and wholesome response to customer expectations**
- (c) **Introduction of sophistication in manufacturing**
- (d) **Ensuring cost effectiveness in all operations**
- (e) **All steps that are required to achieve a more productive and harmonious working atmosphere at its Ennore Works.**

WHEREAS the Management stated that consistent with the established practice since 1977, the Management will only be prepared to make the customary revision in wages, say **Rs. 350/- p.m.** against ALEU accepting Management's minimum conditions of change/improvements to be achieved in Ennore. However, Management was willing to consider augmenting this amount against economies in employment costs.

AND WHEREAS, ALEU was not in a position to agree to economies in employment but reiterated their desire to reach a substantially high wage revision. Management then suggested a substantial increase in productivity.

AND WHEREAS ALEU felt that such a productivity increase could not be agreed to, MANAGEMENT then proposed that the alternative method viz., of saving employee costs through adjustments in manpower and redeployment etc. had only limited scope and that the Union had therefore to reconcile itself with a much lower horizon, in the matter of wage revision.

WHEREAS after series of bilateral meetings extending from May to October 1993, a full and final settlement of all the demands / issues was reached on 21.10.1993 recognising the need to maintain mutually cordial relationships and to promote the long term health of the Company and the long term interests of the workmen, and to ensure efficient, effective and competitive operations of the Company.

AND WHEREAS the terms and conditions of this settlement are set out herein below :

1. GENERAL

In the above said letter of the Company and during the series of bilateral meetings extending from May to October 1993 the Company repeatedly stressed that even a modest revision in wages can be possible only if savings in the overall wage bill for Ennore can be built in through improved efficiency, reduced manpower, optimum distribution of manufacturing activities between inhouse and outsourced operations and by strict avoidance of restrictive work practices. In this context a systematic moderation of manpower in Ennore was unavoidable as the economic viability of the Company cannot be otherwise ensured, given the intense competition and improved efficiency alround. Accordingly, replacements of manpower would only be provided strictly on the basis of the actual need in the on

going context. A practice would be evolved to identify vacancies where replacement is absolutely necessary and, further, to fill them with the men redeployed from areas where continued employment of regular men was not called for or where the work could be carried out by alternate routes. It will also be necessary to redeploy regular employees away from areas where it is counter-productive to continue with permanent employees.

Quicker and wholesome response to customer expectations had to be ensured through improved quality of the product achieved in the most cost effective manner and by providing product improvements to and changes in the existing products in least time.

It was recognised by the Union during the aforesaid meetings, that the competitive environment emerging from the forces of liberalisation called for immediate actions to achieve higher levels efficiency, effectiveness and economy in operations at Ennore. The Union agreed to extend full cooperation to the Management in ushering in necessary changes at Ennore so that it will achieve competitiveness and attract more investment and diversification. The current settlement is based on this recognition of the realities of the competitive environment and the need to protect the long term interests of employees.

2. **APPLICABILITY :**

This Settlement covers all permanent workmen who are on the rolls of the Company at its Ennore Works on or after the date of the Settlement, but specifically excludes all temporary and casual workmen, Apprentices and Trainees.

3. **REVISION OF WAGES & BENEFITS**

3.1 **Revised Pay Scales**

Effective 1st November 1993, the Pay Scales for various grades of Monthly Rated and Daily Rated workmen shall, respectively, be as per Annexure-A.

3.2 **Increase in Basic Rate :**

Effective 1st November 1993, the amount indicated below against each of the Daily / Monthly Rated grades shall be added to the respective basic (post 1989 revised level) of the Daily / Monthly pay of the individual as of 01.10.93 and the newly arrived basic of the Daily / Monthly rated workmen shall be fitted in the revised Daily / Monthly Rated scale as applicable.

Sl. No.	Daily Rated	Increase in Basic Rate per day
1.	Highly Skilled	Rs. 5.40 (4.5 x 1.2)
2.	Setter / Sr. Setter	

3.	Skilled Higher	Rs. 5.10 (4.25 x 1.2)
4.	Skilled Lower / Viewers (Inspection)	Rs. 4.80 (4.00 x 1.2)
5.	Semiskilled Higher	Rs. 4.08 (3.40 x 1.2)
6.	Semiskilled Lower	} Rs. 3.60 (3.00 x 1.2)
7.	Unskilled	

MONTHLY RATED

Categories	Increase in Basic Rate per month
1 to 6	Rs. 102.99 (90 x 34.33 / 30)
7	Rs. 85.83 (75 x 34.33 / 30)
8	Rs. 68.66 (60 x 34.33 / 30)

3.3 Increment Dates :

Workmen will continue to be eligible for annual increment, as per existing conditions in the revised pay scales on normally due dates unaffected by this Settlement.

3.4 Additional Special Pay (Service Weightage)

Workmen (MR & DR) in service with the Company for more than 5 years as on 01.11.93 will qualify for additional special pay at the rate of Rs. 2/- per year of completed service upto a maximum of Rs. 60/- per month.

The additional special pay granted vide para 1 (C) of the terms and conditions of the Settlement dated 31.08.81, Clause 2.4 of the Settlement dated 29.09.85 and Clause 2.4.1. of the Settlement dated 21.07.89 shall be continued but consolidated and merged with the additional special pay due as per this Sub-clause.

This additional (consolidated) special pay will continue to be taken into account for the calculation of Provident Fund, ESI and Gratuity and Annual Bonus under the Payment of Bonus Act, 1965 as per the existing practice.

3.5 Dearness Allowance :

3.5.1. Effective 01.11.1993, Dearness Allowance will be paid at the rate of 43 paise per point beyond 1100 points of the Madras City Industrial Workers Cost of Living Index 1936 base.

3.5.2. Dearness Allowance will be paid each month to all workmen-Daily Rated and Monthly Rated entitled to Dearness Allowance Payment for attending work on all working days in the month and will be calculated on the basis of the previous month's Cost of Living Index (eg. Cost of Living Index for October 1993 shall be the basis for computing Dearness Allowance for the month of November 1993 and the attendance of each workman)

3.5.3. Effective 01.11.93, DA will be calculated based on a uniform factor of 34.33 / 30 instead of 34 / 30 in some months and 35 / 30 in some other months. DA so calculated will be rounded off to the nearest rupee.

3.6. Incentive Bonus Scheme :

The existing Incentive Bonus Scheme will continue as per the prevailing terms and conditions agreed between the Management and the Union except for the following modifications in the Incentive Rates effective 1st November 1993.

Revised incentive rates :

Daily Rated Category	Existing upto 31.10.1993	Revised from 01.11.1993
	Rs.	Rs.
Highly Skilled	1.05	1.20
Setter	0.95	1.10
Skilled Higher	0.90	1.05
Skilled Lower/Viewer	0.80	0.95
Semiskilled Higher	0.60	0.70
Semiskilled Lower/ Unskilled more than 5 years service	0.55	0.65
Unskilled less than 5 years service	0.50	0.60

Monthly Rated Category	Existing upto 31.10.1993	Revised from 01.11.1993
	Rs.	Rs.
Category 1 to 3	1.00	1.15
Category 4	0.95	1.10
Category 5 & 6	0.90	1.05
Category 7	0.80	0.95
Category 8 more than 5 yrs. service	0.55	0.65
Category 8 less than 5 yrs. service	0.50	0.60

3.7 Special Incentive Scheme :

The existing Special Incentive Scheme introduced as per the Memorandum of Settlement of 25th September 1979 will continue to apply as per terms of that Settlement.

3.8 House Rent Allowance :

3.8.1 House Rent Allowance will be increased to Rs. 340/- per month from Rs. 140/- per month with effect from 1st November 1993.

3.8.2 The existing practice of deduction towards House Rent to such of those workmen who have been provided with Company Quarters will continue.

3.9 Uniform

Clause 5.2 (a), (b), (d) and (e) of the Settlement dated 29th September 1985 will continue to be operative excepting the quantum of Stitching Charges mentioned as per Annexure 'C' of the Settlement dated 31.08.1981.

3.10 Stitching Charges :

3.10.1 Effective 01.01.1994 the provisions of Clause 5.3 (a) of Settlement dated 29.09.1985 will cease to apply and no payment will be due under this Clause effective 31.12.1993.

3.10.2 Effective 01.01.1994 all permanent employees will be paid stitching charges at the rate of Rs. 400/- per annum.

3.10.3 In addition, Stitching Charges due against each category of employees according to Annexure - C to the Settlement dated 31.08.1981 will continue to be operative and will be paid along with Stitching Charges mentioned above (Clause 3.10.2)

3.11 Shoes, Goggles, Towels

3.11.1 Clauses 5.3 (b), (c), (d) and (e) of Settlement dated 29.09.1985 will continue to be operative.

3.11.2 Effective 01.01.1994 all permanent employees will be given 3 Towels per annum instead of 2 Towels per annum.

3.12 Conveyance Allowance :

Conveyance allowance will be increased to Rs. 80/- per month from Rs. 50/- per month effective 01.11.1993.

3.13. Washing Allowance :

Washing allowance will be increased to Rs. 50/- per month from Rs. 10/- per month effective 01.11.1993.

3.14. Night Shift Allowance :

Night Shift Allowance will be increased as detailed with effect from 01.11.1993.

Daily Rated Category	Existing upto 31.10.1993	Revised from 01.11.1993
	Rs. P.	Rs. P.
Highly Skilled	3.90	7.80
Setter	3.00	6.00
Skilled Higher	3.00	6.00
Skilled Lower / Viewer	2.40	4.80
Semiskilled Higher		
Semiskilled Lower /	1.80	3.60
Unskilled		

Monthly Rated Category	Existing upto 31.10.1993	Revised from 01.11.1993
	Rs. P.	Rs. P
Category 1 & 2	3.00	6.00
Category 3, 4 & 5	2.40	4.80
Category 6	1.80	3.60
Category 7 & 8	1.50	3.00

3.15 Long Service Award :

3.15.1 The practice of presenting Titan Quartz Watch (stainless steel case and strap) on completion of 15 years of service and Titan Quartz Watch on completion of 25 years will continue.

3.15.2 Effective 01.01.1994 for the employees who have completed 30 years of permanent service will be given Rs. 1500/-

3.16 Retirement Benefit :

3.16.1 Effective 01.11.1993 workmen who retire on completion of the 58th birth anniversary and who have completed a minimum of 15 years of service with the Company will be eligible to receive Rs. 8500/- as retirement benefit.

3.16.2. In addition each workman will contribute Re.1/- per retiring employee.

- 3.16.3** Clause 2.13.3 and 2.13.4 of the Settlement dated 21.07.1989 will continue to be operative.
- 3.16.4** In the case of Special Trade Apprentices (STA) of 1965 batch disputed period will be counted as service for the purpose of Service Award like Improvers.
- 3.16.5** Two Years will be added to service counted for Gratuity for service as Improvers / STAs and no further claim in this regard will be entertained either for Improver or Special Trade Apprentices.
- 3.17** **Educational Assistance :**
- 3.17.1** Educational Assistance will be increased to Rs. 1000/- from Rs. 540/- per annum from 1994 onwards.
- 3.18** **Leave Travel Assistance :**
- 3.18.1** Effective 01.01.1994, each workman will be eligible for Leave Travel Assistance of Rs. 2500/- for a 2 years cycle, provided they avail a minimum of 5 days Earned Leave continuously.
- 3.19** **Family Relief Scheme :**
- 3.19.1** Clause 2.16 of the Wage Settlement dated 21st July 1989 will continue to be operative.

3.20 Employees' Benefit Fund (Welfare Fund):

Clause 2.17 of the Wage Settlement dated 21st July 1989 will continue to be operative.

3.21 Employee Health :

Clause 2.18 of the Wage Settlement dated 21st July 1989 will continue to be operative.

3.22 Heart & Kidney Fund :

Clause 2.19.1, 2.19.2, 2.19.3 and 2.19.4 of the Wage Settlement dated 21st July 1989 will continue to be operative. Operation of certain specific cases of brain tumour is also included apart from heart operation (bypass) and or kidney transplantation.

3.23 Medical Reimbursement :

3.23.1 Clause 2.20 of the Wage Settlement dated 21st July 1989 in relation to Medical Reimbursement will continue to be operative except that the existing maximum amount of Rs. 960/- per year will be increased to Rs. 1200/- per year effective 01.11.1993 and paid prorata.

3.24 Scrap Reduction Reward :

A Scheme in this regard applicable to all direct employees in Production areas will be introduced w.e.f. 01.01.94 on the principle of sharing with direct employees on 50 : 50 basis the benefit of

reduction in Scrap levels, below the average achieved in 1993 in each shop.

3.25 Housing Loan :

3.25.1 The conditions of eligibility and terms of operations of the Housing Loan Scheme will continue as per the minutes dated 22.12.1982 and 25.05.1983 signed between the Union and the Company.

3.25.2 The Company agrees to give a housing loan of Rs. 12,000/- (Rupees twelve thousand only) instead of Rs. 10,000/- to 1200 eligible employees during the currency of this Settlement viz. between 01.11.1993 and 31.12.1996.

PERIOD	NO. OF. LOANS
1993	200
1994	300
1995	300
1996	400

3.26 MEDI - CLAIM :

In order to help the employees meeting medical expenses during their major sickness involving hospitalisation a suitable Medi-Claim Scheme to be operated by an Insurance Company will be formulated.

The Company will contribute Rs. 10.42 per employee per month and each employee will contribute an equal amount per month towards the premium for this Scheme. The benefits accruing will correspond to their Premium.

This Scheme is renewable every year and any additional premium which may be classified by the Insurance Company will be borne by the employees. The Company will not take any further liability towards this Scheme.

After the Scheme is formulated by the Insurance Company, the eligibility for benefits will be separately intimated to all employees who should abide fully by the rules of the Insurance Company.

Necessary administrative support in dealing with claims will be provided by the Company.

3.27 GROUP SAVINGS-LINKED INSURANCE SCHEME :

Effective November 1993, employees will be covered by a Group Savings - Linked Insurance Scheme operated by Life Insurance Corporation of India for providing monetary help to the dependants of deceased employees. Under this Scheme, Company will contribute Rs. 17.50 per month per employee and each employee will contribute an equal amount (Rs. 17.50) per month towards this Scheme. This Scheme is renewable every year and any additional premium

classified by the Insurance Company will be borne by the employees. The Company will not take any further liability towards this Scheme.

The Scheme will be governed by the rules of the Life Insurance Corporation of India.

This is in lieu of the existing Family Relief Scheme dated 30th May 1974 and the existing practice of contribution by the Company (Rs.2.50 per employee) on behalf of each employee towards Family Relief Scheme will be discontinued. Clauses 8 (a) of 1981 settlement, 10.1 of 1985 settlement and 2.16 of 1989 Settlement ceases to be operative.

4. PRODUCTION :

4.1 It has been agreed that the Union and workmen would actively promote measures to bring down the cost of manufacturing including :-

4.1.1 Implementation of cost effective and technologically advanced production system involving substantial increase in the rate of production and adjustments in manpower. Such production systems will be introduced quickly and implemented without delay as elaborated in Annexure - 1 herein of.

4.1.2 Buying out of components, assemblies aggregates etc. to overcome constraints of costs, resources, environment etc.

- 4.1.3** Re-orienting all work practices to suit lower in - process inventory, smaller batches, quick product changes etc.
- 4.1.4** Reducing rework and rejections on the Shop floor atleast by half of the current levels by strictly adhering to correct procedures and work methods, adopt technically proper speeds and feeds, changing and maintaining tools in-time; maintain physical and technical cleanliness of tools machinery and equipment etc., correctly tighten the fasteners etc. Handle carefully all materials machinery and equipments.

A scrap reduction reward has been agreed to motivate direct machine shop production operators towards these objectives.

- 4.2.** In modification to the practice existing since 1986 and the provision in the 1989 Settlement for not replacing Setters, it has been agreed to replace Setters in certain limited areas in machine shops. (Annexure - 2)
- 4.3.** Replacements of retiring / required operators in Machine Shops will be from helpers available within so that the helper category will be totally abolished at the earliest. Where required suitable conveyor or mechanical handling will be provided to the operators to carry out the loading and unloading by themselves to maintain the present levels of production. In the case of Fly Wheel Housing machining, a conveyor will be

provided at the earliest and helpers withdrawn or redeployed.

4.4 In order to ensure motivation in maintaining steady output in certain critical areas direct incentive scheme will be introduced effective 01.11.1993 in the following areas. Proposals have been given to the Union in this regard.

- a) Crank Case cleaning and liner pressing.
- b) Engine Dressing.
- c) Industrial Engine shifting and packing.

4.5 It is agreed that the per shift output in Engine Assembly will be 48 and ensured through proper absenteeism coverage in Main Assembly. Absenteeism coverage in Engine Main Assembly will be on the same lines as in other Assemblies i.e., from stand by without any restriction and to achieve the output of 48 per shift. In addition to the existing 4 men per shift for covering absenteeism additional 4 men per shift will be earmarked and kept as standby. In case any of the additional standby men are available after covering up of absenteeism in all areas in Main Assembly they would be used to cover up absenteeism in all areas in Sub-assembly, shortage fitment etc.

4.6 Chassis production (Offtrack and Passed to Sales) will be increased to 80 per day w.e.f. 01.11.93 both in Chassis Assembly and West Land.

Production of Frame Assembly and shifting from East Land to Chassis Assembly also will be increased correspondingly, i.e. to 84 per day. Additional men will be required for increased scale of operations and will be moved from areas like Canteen etc. where existing men have to be re-deployed.

Such movements will be direct or through other Departments / Shops etc. as convenient.

The men to be so re-deployed immediately are :

To West Land :

	No. of men
Final Passing Group	52
Electrical	6
Tow	2 (Towing 42 veh./shift)
Major Rectification	4
Letter Fixing	2
Total	66

(Total of 40 Groups each of 11 workmen and 2 Inspectors)

To Chassis Assembly	22
To Frame Assembly	6
To Production Services	2

(for shifting of all models of
Frame Assemblies without
any restriction - 84 / day)

- 4.7** Swarf and burr removal in many locations is being done by non-regular personnel to ensure better cleaning and part of the work being done in non-regular shifts. This practice will be extended to all Shops / Departments and existing workmen engaged in swarf / burr removal and cleaning will be redeployed soonest.
- 4.8** Due to the customer complaints about painting quality it is agreed that painting of chassis will be entrusted to alternate agency without using regular men and existing workmen (permanent and casual) will be redeployed in other work at the earliest.
- 4.9** With the addition of 2 men to Tow group, Tow men will perform all the duties as enforced by agreement dated 29th September 1985

5. SUPPORTING DEPARTMENTS :

- 5.1** It has already been agreed vide minutes dated 11.04.92 signed between Management and Union that replacement in Stores, PPC will be limited to half of the losses

in manpower. This principle will continue to apply and work will be re-allocated and shared among available men for balancing the load for each workman.

- 5.2** It is noted that there have been significant change in work practices and technology in Heat Treatment Mix of furnaces has changed. Jigs and Tools departments (cutting tools technology has drastically changed) leading to significantly lower requirement of workmen. Similarly the work content has diminished & mechanised in Quality Control and Tool Room (CNC Machine etc) at Ennore. Accordingly Management stated that some men from these shops have to be redeployed elsewhere, but Union contended that the men who have put in very long years of service in these departments will find the redeployment difficult and they need not be disturbed. Therefore it was agreed that the strength of J & T, HT, QC departments may be allowed to be reduced through retirements / separations etc.

Similarly it was agreed that in respect of the Departments Mechanical Maintenance and Tool Room replacement would be made to the extent of 50 %. Work will be re-allocated suitably among the remaining men to balance the load and it will be ensured that all work is completed well in time and to correct standards.

- 5.3** Existing Painters and Masons in Civil Maintenance Department will be redeployed in other departments and will be catered by other means as already established.

Workmen in East Land and Main Land Swarf Yards will be similarly redeployed. Due to implementation of plating of pipes 2 parkerising men are not required and will be redeployed.

Battery fitment on Chassis has been entrusted to the same agency who are carrying out battery charging. Existing PPC men engaged in battery fitments will be redeployed.

- 5.4** Four men from MTR oil section will be transferred immediately to fitting section. Consequently oilmen will also apply grease and there will not be a separate greasing group. Each group will fill oil and grease for 50 machines each day.

However future four retirements / separations in MTR department will not be replaced.

- 5.5** Workmen in Tool Room operating similar type of machines (Turning, Milling, Drilling, Grinding etc.) will operate all the machines without any restriction to get the required output with the available men. In the case of slotting and surface grinding machine, absenteeism will be covered with alternate means to carry out jobs without any holdup. When required, specified markers will coverup absenteeism of Standards' Room Inspection.

5.6 It is recognised that permanent employees in Canteen/s need job rotation and career growth and should be moved to the production / maintenance areas to provide job rotation and career growth. However, this can only be a one time exercise and cannot be repeated. It has therefore been agreed that in order to ensure proper service and quality in the Canteens, Canteen service will be organised by Management through alternative means and the present practice of employing regular workmen will be discontinued and existing workmen will be redeployed.

5.7 It is agreed that re-deployment of men required as a result of decisions taken in this Settlement shall be given top most priority and should be the 1st call on all arrangements for filling authorised / due replacements / vacancies.

6. IMPROVEMENTS

6.1 ISO 9001 Certification

Management recognises the co-operation and teamwork displayed by workmen and ALEU towards achieving ISO 9002 certification for Ennore Unit. It is necessary to sustain the certification obtained and to move towards ISO 9001 certification.

ALEU will therefore

- cooperate with the Management to change the work culture to one oriented totally to achieving Customer satisfaction through quick product and method changes, technology upgradation and improved cost effectiveness.
- co operate in maintaining the extant quality system by instructing the workmen to follow procedures and work instructions, maintain product quality, minimise scrap and rework and ensure an organised clean work place.
- participate actively in promotion of Quality Circles and in the training of workmen.
- ensure that product improvements are implemented without any delay and loss of productivity.

The workmen will therefore : -

- follow work instructions, ensure product quality and cooperate in minimising scrap and rework and avoiding waste. Continuous improvement is to be attempted and achieved by greater care on the part of the workmen.
- maintain records, test status and traceability controls wherever applicable.

— use calibrated gauges and equipments, adhere to principles of good house-keeping in their respective work places and contribute towards better upkeep and maintenance of machines and equipments and careful material handling.

— show initiative in suggesting and implementing quality improvement programmes aimed at customers satisfaction.

6.2 It is necessary to do component level surface preparation and painting for side members, cross members, brackets, etc. and many of the bought out components to improve the surface finish and finish painting quality. Presently pretreated side members are disc ground after drilling and are therefore very vulnerable to rust and cause excessive field complaints. In order to ensure proper adhesion of paint on frame side member pretreatment is necessary immediately after drilling and dressing. Accordingly frame drilling and dressing will be progressively transferred to A.L.A.U., Ambattur where pre-treatment facility for side members exists. Cross members manufactured at Ennore will also be pretreated and primer painted at Ambattur. Frame Assembly will continue in Ennore @ 80 sets per day by using drilled frame side members etc coming from ALAU and other sources. Existing frame drilling, dressing men will be progressively redeployed as corresponding activity picks up at ALAU.

- 6.3** Similarly in Fabrication Shop, Fabricated Brackets and Welded Spindles will be bought out and the existing men will be redeployed.
- 6.4** Front and Rear Axle Assemblies will be conveyorised for progressive fitments for ensuring smooth production and improved quality. Work will be restructured to suit the above and necessary adjustments will be made in manpower.
- 6.5** It is agreed that the Engine Assembly area has to be streamlined and dust controlled. It will be necessary to resite the engine sub-assemblies near the respective machining areas and resite the FIP area in order to improve the Engine Main Assembly area and to reduce dust and noise pollution. The Engine Assembly area will be progressively closed to reduce / prevent dust incursion.
- 6.6** In order to provide better strength and support for test / convoy drivers and better appearance of vehicle in transit the existing wooden platform, driver seat, battery box etc. will be replaced with suitable alternative design / material. Carpentry personnel and wooden-items shifting personnel will not be required and will be suitably redeployed at the earliest.
- 6.7** It is recognised that product improvements and new product introduction, technological changes, improvement of work practices, shop modernisation etc. are

absolutely necessary for the survival of the Company and all cooperation in this regard will be extended to by the workmen and the Union.

The Union will fully cooperate and actively support the Company in the introduction of new products, product improvements and all technological and administrative modifications intended to improve the Company's business and suit its product to the market needs. (C45, F45, G45, Namakkal IVECO type FES, Normal Control Chassis, HINO / IVECO / AL improved version Engines, Modifications in Engines to reduce Oil consumption and improve the cooling and air flow, Fully built industrial and generator sets, Marine Engines conversions and Ashok Marine types, Chassis with rear routed linkage, frame mounted gear shift levers, outrigger and universal joint steerings, modified battery carrier, spare wheel carrier, bumper and larger fuel tanks, Routing of pipes, Hoses, Allied linkages, spigotted axles with centre bolt springs and wider brackets, improved axial clutch, diapharm clutch, synchromesh gear boxes). The Union will actively cooperate in the introduction of process changes modifications and introduction of new technology to keep the Company competitive.

6.8 It is necessary to do component level finish painting for side members, cross members, brackets etc and many of the BOF items to improve the surface finish and

painting quality. Painting facilities are to be set up in Shop IV for finish painting frame assembly, FES etc. Existing Rear Axle Assembly will be resited in suitable available building. ALEU will fully cooperate with the Management in the successful implementation of this plan particularly with regard to choice of men for handling and painting operations and the earliest resiting of Rear Axle Assembly.

- 6.9** Related supporting activities and data communication systems will be improved by introduction of computer terminals, personal computers etc. for introducing productivity, efficiency, cost effectiveness and speed. Work content and manpower redeployment will accordingly be made to suit new techniques, technology and requirements.

It is agreed that the booking clerks, progress chassers in PPC and clerical staff in Spares will not be replaced.

- 6.10** Spare Parts Department will be reorganised to provide for quick despatches to achieve customer satisfaction. The incentive calculation will be suitably adjusted so that reduction in MR strength will not result in increased incentive.

7. TRAINING, PROMOTIONS ETC

- 7.1** Having regard to the demands of new technology, it was recognised that the men recruited will have to be

ITI trained or undergo equivalent training. It was decided that atleast 10th Std. should be insisted upon from 1995 onwards and 9 months training would be provided to them before being taken in as regular casuals in the Company. Only ITI / DME qualified people will be taken as regular casuals and these ITI / DME qualified persons will be absorbed in the Semi-skilled Lower grade if assigned to higher grade jobs.

- 7.2** Promotion to skilled Higher grade will be available after 8 years of service for employees in skilled Lower grades working in Skilled Lower jobs only.

8. ESSENTIAL SERVICES PERSONNEL :

Clause 13.0 of the Settlement dated 21st July 1989 shall continue to be operative.

- 9.** This Settlement is in full and final settlement of all the demands of the Union relating to revision of pay, allowances, benefits etc. and other terms and conditions of service, including incentive revision. The Union hereby agrees that it or any of the workmen will not raise any further demand involving any financial commitment whatsoever whether directly or indirectly except for the payment of annual bonus under the Payment of Bonus Act 1965, as amended.

10. CONTINUANCE OF PREVIOUS SETTLEMENTS / AGREEMENTS

10.1 The parties hereto agree that all subsisting Settlements and Agreements and Minutes signed between the Union and the Company shall continue to be in force, except to the extent specifically modified or altered or deleted by this Settlement.

10.2 More specifically it is agreed that :

Clause 15.0 (a) and 15.0 (b) of the Settlement dated 21st July 1989 shall continue to be operative.

11. In the event of any Statute, Law etc. being enacted by Government relating to any of the payments, allowances or benefits covered herein, the same will be deemed to have been modified as required by the provisions of such Statute, Law or Enactment and neither party will have any redress on this account from the other.

12. LUMP SUM EXGRATIA PAYMENT

12.1 In full and final Settlement of all claims towards revision of wages etc and other terms and conditions of service for the period from 01.01.1993 to 31.10.1993 or the effective dates specifically mentioned against various terms in this Settlement, the Company agrees to pay a lumpsum exgratia of Rs. 3200/- (Rupees three thousand two hundred only) to each workman covered by

this Settlement and who has been in company's service on or before 31.12.1992 and who is still on the rolls of the Company on the date of signing this settlement.

- 12.2** Proportionate deduction will be made from the above said sum in case of eligible workmen for unauthorised absence in excess of 25% during the period 1st January to 30th October 1993.

13. PENSION SCHEME

The Union has requested that a Pension Scheme be introduced for workmen. The Company has pointed out that this is not feasible and the Company cannot afford any such scheme. The Union then suggested that the implications of a Pension scheme could be studied.

Accordingly, the Company without any commitment whatsoever will appoint a team of Senior Executive to study the various implications of a typical Pension scheme and examine the feasibility of workmen being able to finance such a scheme by direct contribution and / or by diverting a part of the existing benefits / payments from the company towards such scheme.

14. VEHICLE / ARTICLE LOAN

At the request of the Union, the Company will approach one or two Nationalised Banks / Ashok Leyland Fi-

nance Limited for grant of an interest bearing loan to the interested workmen for purchase of Two-Wheeler Vehicles / Refrigerator / Colour TV.

The Company shall not bear any expenditure in this regard and both workmen and the company will have to abide by the decision of the Banks / Ashok Leyland Finance Limited.

15. PERIOD OF SETTLEMENT

15.1 This Settlement shall come into force on 1st November 1993 and shall remain in force till 31st December 1996 and thereafter shall continue to be binding till a new settlement is reached between the parties.

15.2 The Parties hereto agrees that after 31st October 1996 either of them may give 3 months notice of their intention to terminate this Settlement provided it is always understood as the terms of this Settlement shall continue to be binding on either parties till a new Settlement is reached.

IN WITNESS WHEREOF the parties hereto have signed the Settlement on this 21st day of October 1993.

ON BEHALF OF THE COMPANY

Sd/-

J. Joseph

Dy Managing Director

Sd/-

V. Audimoolam

General Manager (Mfg.)

Sd/-

V. Amudachary

Divisional Manager Production

Sd/-

D.S. Rao

Divisional Manager Maintenance

Sd/-

B.M. Udayashankar

Manager Personnel

Sd/-

K. Venkataraman

Manager Industrial Engineering

ON BEHALF OF THE UNION

Sd/-

Michael B Fernandes

President, ALEU

Sd/-

A.G.Arul Prakasam

Vice President

Sd/-

K. Murugaiyan

Vice President

Sd/-

R. Durai

Vice President

Sd/-

V. Ayyappan Pillai

General Secretary

Sd/-

C. Murthy

Joint Secretary

Sd/-

A.S. Kuppusamy

Treasurer

WITNESSES :

Sd/

1. P. Ramalingam

Asst Manager Transport

Sd/-

2. V. Jeevamanickam

Sr. Industrial Relations Officer

WITNESSES :

Sd/-

1. K. Anbazhagan

Committee Member M/S

Sd/-

2. T. Venkateswaran

Committee Member M/S

Copy to : 1. The Secretary to Govt. of Tamil Nadu, Labour Dept.,
Madras.

2. The Commissioner of Labour, Madras.

3. The Assistant Commissioner of Labour, Madras.

ANNEXURE - A**BASIC SCALES EFFECTIVE 1st NOVEMBER 1993.****1. MONTHLY RATED WORKMEN**

CATEGORY	CLASSIFICATION	SCALE OF PAY
1.	Sr. Chargehand Jr. Designer	540-15-615-EB-15-765-EB-15-825-EB-18-987-EB-18-1167-EB-18-1311-18-1473
2.	Clerk Grade I Progress Chaser Gr.1 Draughtsman Head Watchman	440-10-540-EB-15-615-EB-15-795-EB-15-930-EB-15-1065-EB-15-1185-15-1335
3.	Stenographer Jr. Chargehand Jr. Technical Asst. Laboratory Asst. Comptist Gr. I Punch Operator Gr. I	440-10-570-EB-10-700-EB-10-810-EB-10-900-EB-10-1000-10-1130
4.	Clerk Grade II Progress Chaser Gr. II Punch Operator Gr. II Comptist Gr. II Typist Gr. I Sr. Inspector	410-7.50-440-10-500-EB-10-600-EB-10-700-EB-10-770-EB-10-880-EB-10-980-10-1110
5.	Driver Despatch Rider	390-5-415-EB-10-515-EB-10-665-EB-10-735-EB-10-845-EB-10-945-10-1075
6.	Clerk Grade III Progress Chaser Gr. III First Aider Gr. III Typist Gr. II Jr. Inspector Tracer Blue Print Operator	390-5-410-7.50-470-EB-7.50-575-EB-7.50-665-EB-7.50-725-EB-7.50-815-7.50-935
7.	Picker & Packer (Spare Parts) Asst. Head Watchman	390-5-450-EB-5-515-EB-5-585-EB-5-635-EB-5-705-5-800

8. Peon
 Watchman
 Mazdoor (FPS)

365-5-415-EB-5-495-EB-5-560-
 EB-5-625-EB-5-685-5-765

BASIC SCALES EFFECTIVE 1st NOVEMBER 1993

I. DAILY RATED WORKMEN

CLASSIFICATION

SCALE OF PAY

Highly Skilled	19.70-0.25-21.20-EB-0.50-26.20-EB- 0.50-31.20-EB-0.50-36.20-EB-0.50- 40.20-EB-0.50-45.20-0.50-51.70
Setter	19.50-0.25-22.25-EB-0.25-26.25-EB- 0.25-29.00-EB-0.25-33.25-EB-0.25- 37.25-0.25-42.75
Skilled Higher	19.10-0.20-20.10-0.25-21.60-EB- 0.25-23.85-0.25-25.60-EB-0.25- 28.35-EB-0.25-31.60-EB-0.25-35.35- 0.25-40.60
Skilled Lower	18.60-0.20-21.00-EB-0.20-24.40-EB- 0.20-26.40-EB-0.20-30.00-EB-0.20- 33.40-0.20-38.20
Semiskilled Higher	18.30-0.17-20.51-EB-0.17-23.23-EB- 0.17-24.93-EB-0.17-27.14-EB-0.17- 30.03-0.17-34.11
Semiskilled Lower	16.88-0.15-19.28-EB-0.15-21.53-EB- 0.15-23.03-EB-0.15-25.73-EB-0.15- 28.28-0.15-31.88
Unskilled	16.75-0.15-19.15-EB-0.15-21.40-EB- 0.15-22.90-EB-0.15-25.60-EB-0.15- 28.15-0.15-31.75

ANNEXURE - 1

IMPROVEMENT IN WORK PRACTICES & FIXATION OF NORMS OF PRODUCTION :

Undue delay and excessive dilution of production potential while fixing production norms involving new machines / equipments / new components, result in poor utilisation of Shop capacity. This leads to poor recovery on any investments. This discourages the Company from taking up any modernisation at Ennore. Besides, delay in implementing product modifications leads to loss of sales. On the whole, the prospects of Ennore Unit and the Company as a whole, are being severely damaged by the protracted arguments on the part of workmen and the consequent severe attrition in investment returns and business potential.

In this context the 1981 wage Settlement already assures that ALEU will cooperate with Management in determining operation timings on the basis of machine / equipment manufacturer's recommendations and in achieving optimum utilisation of machine / equipment.

In order to establish a healthy and fair method to quickly implement the product and process changes, the following procedure has been agreed between Management and ALEU.

(i) The production rate will be fixed by the Management as per production capability of the equipment as per manufacturers recommendations and time study.

(ii) Workmen will be allowed one month, thereafter, to achieve the stated productivity level during which they will be paid incentive at 70% Machine Shop / Factory Average.

(iii) After the said one month, productivity norms as fixed are to be achieved by the workmen, failing which appropriate penal action for lower production as may be deemed fit will be resorted to by Management.

The above procedure will be applicable for operations in the new machine / equipment or changed operations as per required modifications / design changes in the existing machine / assembly operations.

ANNEXURE - 2**SETTERS IN MACHINE SHOPS**

1. Vide Wage Settlement 1989 it was recognised that the practice of non promotion of workmen to Setter category in vogue since 1986 will be continued and it was agreed that there will not be further promotion to the 'Setters' category and besides operators will set and operate the machines and maintain production norms agreed. In turn Management agreed to time scale promotion from skilled Lower to Skilled Higher category resulting in large increase of Highly Skilled Workmen. Subsequently the Union however requested for replacement of Setters in certain areas but no agreement could be arrived at over it.

2. During the 1993 Wage Settlement discussions Union requested that the Setter category may be retained by replacing vacancies caused by retirements taking place henceforth from October 1993, considering that many Setters had already retired and non replacement results in problems in machine shops.

3. Management expressed shock at ALEU wanting to go back on specific agreements. Management pointed out that Setters have very little work and their work could easily be done by workmen. Besides, in very many factories there were no Setters and all setting was done by workmen / operators.

4. ALEU requested that Setters may be retained atleast in some areas, say, in the case of groups where operators produces from 2.5 or more machines. The Union further pointed out that operators working in multi drill and gang mills also require some setter's help. In addition they also felt that when grinding operations are to be carried out with many change of settings it requires some setting help. After detailed discussions between Management and Union on all the issues relating to setting work it was agreed that in all 71 positions may be considered as required.

5. Any setters not included in the 71 positions listed are to be considered as surplus to requirements.

6. If the retirement / separations of setters result in the number going below the stipulated level in that area as per allocations it will be made good by shifting setter/s available in any other area. (Where available in excess of the requirement indicated)

7. In all the other areas retirement (separation) vacancy will be allowed to lapse.

8. With this revised arrangements it is specifically agreed by ALEU that there will not be any further claim for replacement of setters for any retirements or separations already taken place or that will take place henceforth. It is also agreed that as a rule operators will set the machines and maintain the production norms as well whether or not setters are present. Similarly operator / workmen will also go to the J & T / Warehouse for exchange of tools and contact the booking clerk / inspection to get the operation tickets closed.

9. There was no need for replacement of retiring (separated) setters in the immediate context. Retirements (separations) without replacements would continue till the total number of setters go down to 100 and this will be the overall maximum level although the groupwise allocations as shown below suggests only 71 setters. Allocation of extra 29 setters in the said areas (para 4) will be discussed and finalised with the Union.

Area	Available	Required	
		Multi M/C's	Multi Drill/ Gang Mill/ Grinding

SHOP I

FD Clutches 3A	2	2	
Flanges 3A	1	1	
MS gears Hob	5	5	
CS gears Hob	3	3	
Dos clutches Hob	2	2	
Shafts Hob	3	3	
Timing gears Hob	4	4	
B. Wheel Gleason	2	2	
Axle beam	1 }		2
Axle arm	8 }		
GB Casing	2 }		2
CS casing	3 }		
Forks	2 }		2
CD Levers	2 }		
Levers	1 }		
PS bkt/CS levers	1 }		
Hsg / CP bkt	}		
Ext. grind	1		2
Int. grind/MS gears	1 }		2
Grooving	}		
CW Sleeve	1		
Mini chuckers	2		

Area	Available	Required	
		Multi M/C's	Multi Drill/ Gang Mill/ Grinding
Bushes	2 }		1
Back plate	1 }		
Flanges	2 }		
Driving plate	1 }		
Timing gears turn	2 }		
Shafts turn	1		1
T. Gears - Spandau	2		
CW Plate	1		
B. Wheel/B. Pinion	1		
Pillar drill	1		
Jaw end	1		
	62	22	12
Shop II			
Brg Hsg	1	1	
Idler spindle	1	1	
C. Case & Brg cap	19		6
Con rod & cap	7		4
Roc. lvr & RS bkt	4		2
Cylinder head	6		2
Camshaft	4		--
FW Hsg	4		--
OP body	2		1
Fly wheel	2		
Therm hsg & Imp cs	2		
Mani fold F & R	1		
Mani fold Centre	1		
Aluminium Misc	3		1
Cl Misc	3		1
	60	2	17

Area	Available	Required	
		Multi M/C's	Multi Drill/ Gang Mill/ Grinding
East Land			
Spg. bkt	2 }		2
Spindles	1 }		
Frnt. Hub	4 }		2
Rear hub	5 }		
Brake drum	1 }		
Sp. Shackle	2 }		2
Levers	2 }		
Sockets	2 }		
AT nut	2 }		
CP lever	1 }		
Diff. Cages	3 }		2
Diff. carrier	3 }		
Axle shaft	1		6
Misc. Grinding	6		
Autos	2	2	
K.Pin/B.Pin	5 }		2
OP/Dr. shaft	1 }		
Ecc. pin	1 }		
Relief valve	1 }		
	45	2	16

ஒப்பந்த அறிக்கை

21 அக்டோபர் 1993 தேதியிட்டது

தொழிற் தகராறுகள் சட்டம் 18 (1) மற்றும் தொழிற் தகராறுகள் விதிகளின் 25 (1) படி

ஒப்பந்தத்தில் : அசோக் லேலண்டு லிமிடெட் சம்பந்தப்பட்ட மற்றும் எண்ணூரிலுள்ள அத் குழுவினர் தொழிற்சாலையில் பணிபுரியும் அசோக் லேலண்டு தொழிலாளர் சங்கத்தால் பிரதிநிதித் துவப்படுத்தப்பட்ட தொழிலாளர்கள்.

நிர்வாகப்

பிரதிநிதிகள்

: திரு ஜே. ஜோசப்

துணை நிர்வாக இயக்குனர்

திரு. வி. ஆதிமூலம்

பொது மேலாளர் (தயாரிப்பு)

திரு. வி. அமுதாச்சாரி

பிரிவு மேலாளர் உற்பத்தி

திரு. டி. எஸ். ராவ்

பிரிவு மேலாளர் பராமரிப்பு

திரு. பி. எம். உதயசங்கர்

மேலாளர் - பணியாளர்

திரு. கே. வெங்கட்டராமன்

மேலாளர் தொழிற் பொறியியல்

தொழிலாளர்
பிரதிநிதிகள்

: திரு. மைக்கேல் பி. பெர்னான்டஸ்
தலைவர் அ. லே. தொ. சங்கம்

திரு. ஏ. ஜி. அருள்பிரகாசம்

திரு. கே. முருகைய்யன்

திரு. ஆர். துரை
உப தலைவர்கள்

திரு. வி. அய்யப்பன் பிள்ளை
பொதுச் செயலாளர்

திரு. சி. மூர்த்தி
இணைச் செயலாளர்

திரு. ஏ. எஸ். குப்புசாமி
பொருளாளர்

தொழிலாளர்
எண்ணிக்கையும்
விரிவான
விளக்கமும்

தொழிலாளர்கள் 7056 மாதாந்-
திரமற்றும் தினச் சம்பள அடிப்-
படையில் எண்ணூர் தொழிற்-
சாலையில் பணி புரிபவர்கள்.

வழக்கின் சுருக்கம்

அசோக் லேலண்டு எண்ணூர் தொழிற்சாலையில் பணிபுரியும் தொழிலாளர்களின் (இனி இவ்வறிக்கையில் "தொழிலாளர்கள்" என்றே குறிப்பிடப்படும்) ஒரே பிரதிநிதியென்று நிர்வாகத்தினரால் அங்கீகரிக்கப்பட்டுசெயல்படும் அசோக் லேலண்டு தொழிலாளர்கள் சங்கம் (இனி இவ்வறிக்கையில் சங்கம் என்று குறிப்பிடப்படும்.) எண்ணூர் தொழிற் சாலையில் உள்ள அசோக் லேலண்டு லிமிடெட்டிடம் (இனி இவ்வறிக்கையில் கம்பெனி என்றே குறிப்பிடப்படும்) செய்து கொண்ட 21.07.1989 தேதியிட்ட ஊதிய ஒப்பந்தத்தை ரத்து செய்து அதன் பிறகு ஊதிய உயர்வு மற்றும் பல்வேறு படி கள் மற்றும் இதர சலுகைகள் அடங்கிய 19.12.1992 தேதியிட்ட ஒரு கோரிக்கைப் பட்டியலை சமர்ப்பித்தது.

அப்படியிருக்கையில் கம்பெனி தன்னுடைய 27.05.93 தேதியிட்ட D.M.D. JJ: 151 கடிதத்தின் மூலம் (i) சங்கத்தின் கோரிக்கைகள் அதிகப்படியாகயிருப்பதாகவும் கம்பெனியின் சக்திக்கு அப்பாற்பட்டிருப்பதாகவும் (ii) கம்பெனி கடுமையான போட்டிச் சூழ்நிலையிலும் மற்றும் தேக்க நிலையில் உள்ள வியாபாரச் சந்தையில் இயங்க வேண்டியிருப்பதாகவும் குறிப்பிட்டது. மேலும் நடுத்தர வண்டிகளின் அளவு தொழிலில் குறைந்துள்ளது குறித்து மற்றும் தனது விற்பனையில் குறைவு ஏற்பட்டுள்ளது குறித்து சங்கத்தின் கவனத்தை ஈர்த்து சம்பள கணக்கில் மேலும் தனது சுமைகளை அதிகப்படுத்தியலாது என்பதை அறிவித்து அனைத்து

வகையிலும் பணியாளர்களது செலவினங்களை கட்டுட்படுத்துவதின் அவசியங்களை தெரிவித்தது. மேலும் வாகனத்தொழிலில் பெரும்பான்மையான தொழிற்சாலைகள் பணியாளர்களை குறைத்து உற்பத்தி திறனை அதிகப்படுத்தியதை சுட்டிக்காட்டியது.

அப்படியிருக்கையில் கம்பெனி மேலும் குறிப்பிட்ட தாவது தொழிலில் உள்ள தொடர்ந்த மந்த நிலையினை சமாளிப்பதற்கும் மற்றும் சந்தையின் கடுமையான போட்டியினை எதிர்நோக்குவதற்கும், கீழ்கண்ட பகுதிகளில் குறிப்பிடத்தக்க மேம்பாடுகள் செய்வதின் அவசியத்தை வலியுறுத்தியது.

(அ) சரியான வேலைப்பாட்டினால் தொழிலாளர்கள் தரத்தினை மேம்படுத்துவதற்கான பொருப்பினை ஏற்றுக் கொண்டு தயாரிக்கும் பொருட்களில் தரத்தினை புகுத்துவது.

(ஆ) வாடிக்கையாளர்களின் எதிர்பார்ப்புகளை நிறைவேற்று வதற்கு துரிதமாக மற்றும் முழுமையாக செயல்படுவது

(இ) உற்பத்தியில் நவீன முறையை புகுத்துதல்

(ஈ) அனைத்து செயல்முறைகளிலும் சிக்கன முறையை கையாளுதல்

(உ) எண்ணூர் தொழிற்சாலையில் அதிக உற்பத்தி தரக் கூடிய மற்றும் சுமுகமான சூழ்நிலையை பெற அனைத்து வழிகளையும் கடைபிடித்தல்.

அப்படியிருக்கையில் நிர்வாகம் 1977ல் இருந்து தொடர்ந்து நடைமுறையில் உள்ள வழக்கப்படி, நிர்வாகத்தின் குறைந்த பட்ச நிபந்தனைகளான எண்ணூரில் அடைய வேண்டிய மாற்றங்கள் /மேம்பாடுகள்

ஆகியவைகளை சங்கம் ஏற்றுக் கொண்டால் நிர்வாகம் வழக்கத்திலுள்ளபடி சம்பள விகிதங்களில் அதாவது மாதம் ரூ.350 / - மட்டும் உயர்த்திக் கொடுக்க தயாராகவுள்ளது. இருப்பினும் வேலை வாய்ப்பிலுள்ள செலவின சிக்கனங்களுக்கிணங்க மேற்கூறிய தொகையை மேலும் அதிகரிக்க நிர்வாகம் பரிசீலனை செய்யும்.

அப்படியிருக்கையில் சங்கம் வேலை வாய்ப்பிலுள்ள செலவின சிக்கனங்களை ஏற்றுக் கொள்ளாமல் ஊதிய விகிதத்தில் கணிசமான உயர்வினைப்பெற விருப்பம் தெரிவித்தது. அப்பொழுது நிர்வாகம் உற்பத்தி திறனை உயர்த்துவதற்கு ஆலோசனைக் கூறியது.

அப்படியிருக்கையில் சங்கம் இது மாதிரியான ஒரு உற்பத்தி திறனை உயர்த்த ஒப்புக் கொள்ளாததின் பேரில் நிர்வாகம் மாற்று வழியினை எடுத்துரைத்தது. அதாவது தொழிலாளர்களின் எண்ணிக்கையில் மாற்றம் மற்றும் அவர்களை மாற்றம் செய்வதின் மூலமும் குறையும் பணியாளர்களின் செலவு மற்றும் அதனால் ஏற்படும் சேமிப்பு குறைந்தபட்சமாக இருப்பதால் சங்கம் ஊதிய உயர்வில் குறைந்தபட்ச அளவினையே அடைய முடியும்.

அப்படியிருக்கையில் மே மாதம் முதல் அக்டோபர் மாதம் வரை இரு தரப்பினரின் பன்முறை பேச்சுவார்த்தைகளுக்கு பிறகு மனப்பூர்வமான சுமுக உறவினை தொடர்ந்து நிலைநிறுத்தவும், கம்பெனியின் நீண்ட நாள் நலன் கருதியும், தொழிலாளர்கள் நலனை கருத்தில் கொண்டும், கம்பெனி திறம்பட போட்டியுடன் இயங்குவதற்கும் 21.10.93 அன்று அனைத்து கோரிக்கைகள் / எழுப்பப்பட்ட பிரச்சனைகள் குறித்து ஒரு முழுமையான மற்றும் இறுதியான ஒப்பந்தம் ஏற்பட்டது.

அப்படியிருக்கையில் இந்த உடன்பாட்டின் விதிமுறைகளும் நிபந்தனைகளும் கீழ்வருமாறு வரையறுக்கப்பட்டுள்ளன.

1. பொதுவானது

மேற்குறிப்பிட்ட கம்பெனியின் கடிதம் மற்றும் மே மாதம் முதல் அக்டோபர் 93 வரை நீடித்த இருதரப்பு பேச்சு வார்த்தைகளின் போது கம்பெனி மேம்பட்ட திறன்பாடு, குறைந்த தொழிலாளர்கள், தயாரிப்பு செயல்பாடுகளை தேவைக்கேற்ப உள்ளேயும் வெளியேயும் பகிர்ந்தளிப்பது மற்றும் தேவையற்ற வேலை முறைகளை தவிர்த்தல் ஆகியவைகளின் மூலம் மொத்த சம்பளப்பட்டியலில் சேமிப்பு ஏற்படுத்தினால் மட்டுமே . சம்பள உயர்வில் ஒரு மிதமான மாற்றத்தை காண முடியும் என்று திரும்பத் திரும்ப வலியுறுத்தியது. கடுமையான போட்டி மற்றும் மேம்பட்ட திறன் நிலவும் சூழ்நிலையில் கம்பெனியின் பொருளாதார நிலையினை நிலைநிறுத்துவதற்கு எண்ணூரில் முறையாக பணியாளர்களை மிதமாக்குவது இன்றியமையாதது. ஆதலின் இனிமேல் அவசியமாக தேவைப்படுமிடங்களில் மட்டுமே ஆட்கள் அமர்த்தப்படுவார்கள். எந்த ஒரு காலியிடத்திற்கும் மாற்று பணியாளர்கள் அளிப்பது குறித்து வழிமுறை வகுக்கப்படும். அதற்காக வேறு இடங்களில், முறையான பணியாளர்கள் தேவையில்லையென்றாலும், மாற்று வழிகளில் அவ்வேலையை செய்ய இயலும் என்றாலும் அந்தப் பணியாளரைக் கொண்டு காலியிடங்களை நிரப்பப்படும்.

நிரந்தரத் தொழிலாளர்கள் தொடர்வதால் உற்பத்தி பாதிக்கும் இடங்களிலிருக்கும் நிரந்தரத் தொழிலாளர்களை வேறு இடங்களுக்கு மாற்றுவதின் அவசியம் ஏற்படும்.

வாடிக்கையாளர்களது எதிர்பார்ப்புகளுக்கு தகுந்தபடி குறைந்தபட்ச உற்பத்தி செலவில் செய்த மேம்படுத்தப்பட்ட பொருட்களை மேலும் செம்மைபடுத்தியும் குறைந்த காலத்தில் தற்போதுள்ள பொருட்களை மாற்றியமைத்தும் செயல்பட வேண்டும். மேற்கூறப்பட்ட பேச்சு வார்த்தைகளின் போது, தளர்த்தப்பட்ட கொள்கைகளினால் வெளிப்படும் போட்டிச் சூழ்நிலைகளுக்கேற்ப உடனடியாக எண்ணூரில் செயல்பாட்டில் ஒரு உயர்ந்த திறனையும் மற்றும் செலவினச் சிக்கனத்தையும் அடைவதற்கு செயல்படுத்தல் குறித்து சங்கம் ஒப்புக் கொண்டது. போட்டியை சமாளிப்பதற்கும், வெளி முதலீடுகளை கவருவதற்கும், தொழில் விருத்தி செய்வதற்கும் எண்ணூரில் நிர்வாகம் எடுக்கும் மாற்றங்களுக்கு சங்கம் முழு ஒத்துழைப்பை நல்க ஒப்புக் கொண்டது. இந்த ஒப்பந்தம் போட்டிச் சூழ்நிலையின் உண்மைகளை ஏற்றுக் கொண்டும் தொழிலாளர் நலன்களின் நீண்ட கால பாதுகாப்பு அவசியத்தையும் அடிப்படையாக கொண்டது.

2. ஒப்பந்தம் பொருந்தக் கூடியவர்கள்

கம்பெனியின் எண்ணூர் தொழிலகத்தின் வருகைப் பட்டியலில் தற்காலிக, மற்றும் நிரந்தரம் செய்யப்படாத தொழிலாளர்கள்,

அப்ரண்டிஸ் மற்றும் பயிற்சி பெறுவோர் நீங்கலாக ஒப்பந்தத் தேதியிலோ அல்லது அதன் பிறகோ இருக்கும் நிரந்தரத் தொழிலாளர்களும் இவ்வொப்பந்தத்தில் அடங்குவார்கள்.

3. மாற்றியமைக்கப்பட்ட ஊதியம் மற்றும் அனுசூலங்கள்

3.1 மாற்றியமைக்கப்பட்ட ஊதிய விகிதம்

நவம்பர் 1, 1993 முதல், மாத சம்பளம் மற்றும் தினசரி சம்பளம் பெறும் பல்வேறு பிரிவு தொழிலாளர்களுக்கான ஊதிய விகிதங்கள் இணைப்பு 'A' என்படி இருக்கும்

3.2 அடிப்படைச் சம்பளத்தில் உயர்வு

தினசரி மற்றும் மாதாந்திர சம்பளமுடைய கிரேடுகளுக்கு எதிரே, கீழே குறிப்பிட்டுள்ள தொகை தினசரி அல்லது மாதாந்திர அடிப்படை ஊதியத்தில் (1989 பிறகுள்ள மாற்றியமைக்கப்பட்ட சம்பள விகிதத்துடன்) ஒவ்வொருவருக்கும் 1993 நவம்பர் மாதம் முதல் தேதியில் இருந்து சேர்க்கப்படும். அப்படி புதிதாக கணக்கிடப்பட்ட அடிப்படைச் சம்பளம் தினசரி அல்லது மாதாந்திர சம்பள விகிதங்களில் தகுந்த படி பொருத்தப்படும்

வ.என் தினசரி சம்பளம்

அடிப்படைச் சம்பள

உயர்வு நாளொன்றுக்கு

1. ஹைலி ஸ்கில்டு

ரூ. 5.40 (4.50 × 1.2)

2. செட்டர்/சீனியர் செட்டர்

3 ஸ்கில்டு ஹையர்

ரூ. 5.10 (4.25 × 1.2)

- 4 ஸ்கிஸ்டு லோயர் / ரூ. 4.80 (4.00 × 1.2)
வியூவர்ஸ் (இன்ஸ்பெக்டர்)
- 5 ஸ்கிஸ்டு ஹையர் ரூ. 4.08 (3.40 × 1.2)
6. செமி ஸ்கிஸ்டு ஹையர் } ரூ. 3.60 (3.00 × 1.2)
- 7 அன்ஸ்கிஸ்டு }

மாதச்சம்பளம்

பிரிவு

அடிப்படைச் சம்பள

உயர்வு ஒரு மாதத்திற்கு

1 முதல் 6

ரூ. 102.99 (90 × 34.33 / 30)

7

ரூ. 85.83 (75 × 34.33 / 30)

8

ரூ. 68.66 (60 × 34.33 / 30)

3.3 வருடாந்திர உயர்வு

நடைமுறையில் உள்ள விதிகளின்படி தொழிலாளர்கள் தொடர்ந்து மாற்றியமைக்கப்பட்ட சம்பள விகிதத்தில் அதற்குரிய காலத்தில் இந்த ஒப்பந்தத்தினால் பாதிப்பு ஏற்படாமல் வருடாந்திர ஊதிய உயர்வு பெற தகுதி யுடையவர்கள் ஆவர்.

3.4 கூடுதல் சிறப்புச் சம்பளம் (சர்வீஸ் வெயிட்டேஜ்)

1.11.1993 அன்று ஐந்து வருடங்களுக்கு மேல் பணி புரிந்த தொழிலாளர்களுக்கு (மாதாந்திர மற்றும் தினச்சம்பளம்) கூடுதல் சிறப்புச் சம்பளமாக, முடிவுற்ற ஒவ்வொரு வருட பணிக்கும் ரூ. 2/- வீதம் அதிகபட்சம் மாதம் ஒன்றுக்கு ரூ. 60/- க்கு மிகாமல் வழங்கப்படும்.

31.8.81 தேதியிட்ட ஒப்பந்தத்தில் குறிப்பிட்டுள்ள உடன் பாடு நிபந்தனைகளின்படி பத்தி (சி)யில் அளிக்கப்பட்ட சிறப்பு கூடுதல் சம்பளமும் ஷரத்து 2.4 - 29.9.85 தேதியிட்ட ஒப்பந்தத்தின் படி அளிக்கப்பட்ட சிறப்பு கூடுதல் சம்பளமும் மற்றும் ஷரத்து 2.4.1 - 21.7.89 தேதியிட்ட ஒப்பந்தத்தின்படி அளிக்கப்பட்ட சிறப்பு கூடுதல் சம்பளமும் தொடர்ந்து மொத்தமாக இந்த ஒப்பந்தத்தின் மூலம் அளிக்கப்படும் கூடுதல் சிறப்பு சம்பளத்துடன் இணைக்கப்படும்.

இந்த சிறப்பு கூடுதல் சம்பளம் தொடர்ந்து வைப்பு நிதி, இ. எஸ். ஐ. பணிக்கொடை, போனஸ் சட்டம், 1965 ன்படி கொடுக்க வேண்டிய போனஸ் தொகை முதல்பவைகள் கணக்கிடுவதற்கும் தற்போது உள்ள வழக்கத்தின் படி சேர்த்துக் கொள்ளப்படும்.

3.5 பஞ்சப்படி

3.5.1. 1993 நவம்பர் முதல் தேதியில் இருந்து சென்னை மாநகரத் தொழிலாளர் வாழ்க்கைத் தரக் குறியீடு 1936 அடிப்படையில், முதல் 1100 புள்ளிக்குமேல் இருக்கும் ஒவ்வொரு புள்ளிக்கும் 43 பைசா வீதம் கணக்கிடப்பட்டு பஞ்சப்படி வழங்கப்படும்.

3.5.2. பஞ்சப்படி ஒவ்வொரு மாதமும் எல்லாத் தொழிலாளர் களுக்கும் வழங்கப்படும். தினசரி மற்றும் மாதாந்திர சம்பளம் பெறும் அனைத்து தொழிலாளர்களுக்கு மாதத்தில் எல்லா வேலை நாட்களிலும் வேலைபார்த்தற்கு, முந்தைய மாத

வாழ்க்கைத்தர புள்ளியின் அடிப்படையில் கணக்கிடப்பட்டு வழங்கப்படும். (1993 அக்டோபர் மாத வாழ்க்கைத்தர புள்ளியின் அடிப்படையில் 1993 நவம்பர் மாதப்பஞ்சப்படி) ஒவ்வொரு தொழிலாளியின் வருகைக்கேற்றபடி கணக்கிடப்பட்டு வழங்கப்படும்.

3.5.3. 1993 நவம்பர் முதல் தேதியில் இருந்து பஞ்சப்படி சில மாதங்களில் 34 / 30 என்றும் மற்றும் சில மாதங்களில் 35 / 30 என்றும் கணக்கிடப்படுவதற்கு பதிலாக 34.33 / 30 என்று ஒரு சீரான அடிப்படையில் கணக்கிடப்படும். அவ்வாறு கணக்கிடப்படும் பஞ்சப்படி சில்லரை விகிதத்தில் இல்லாமல் (சமீபம்) ரூபாயாக முழுமையாக வழங்கப்படும்

3.6 ஊக்க போனஸ் திட்டம்

1.11.93ல் இருந்து கீழ்க்கண்டவாறு மாற்றியமைக்கப்பட்ட ஊக்க போனஸ் விகிதத்தை தவிர ஏற்கனவே நிர்வாகமும் சங்கமும் ஒப்புக்கொண்டு நடைமுறையில் இருந்து வரும் ஊக்க போனஸ் திட்டம் தொடர்ந்து அமுலில் இருந்து வரும்.

மாற்றியமைக்கப்பட்ட ஊக்குவிப்பு தொகை விகிதம்.

தினசரி சம்பள தற்போதுள்ளது மாற்றியமைக்கப்பட்டது
பிரிவு (31.10.93 வரை) (01.11.93) முதல்

	ரூ	ரூ
ஹைலி ஸ்கில்டு	1.05	1.20
செட்டர்	0.95	1.10

ஸ்கில்லு ஹையர்	0.90	1.05
ஸ்கில்லு லோயர் / வியூவர்	0.80	0.95
செமிஸ்கில்லு ஹையர்	0.60	0.70
செமிஸ்கில்லு லோயர் / அன்ஸ்கில்லு 5 ஆண்டு களுக்கு மேல்	0.55	0.65
அன்ஸ்கில்லு 5 ஆண்டு களுக்கு குறைவு	0.50	0.60

மாத சம்பள பிரிவு	தற்போதுள்ளது (31.10.93 வரை)	மாற்றியமைக்கப் பட்டது (01.11.93) முதல்
	ரூ	ரூ
பிரிவு 1 முதல் 3 வரை	1.00	1.15
பிரிவு 4	0.95	1.10
பிரிவு 5 மற்றும் 6	0.90	1.05
பிரிவு 7	0.80	0.95
பிரிவு 8 5 வருட பணிக்கு மேல்	0.55	0.65
பிரிவு 8 5 வருட பணிக்கு கீழ்	0.50	0.60

3.7 சிறப்பு ஊக்குவிப்பு திட்டம்

தற்போது நடைமுறையில் இருக்கும் 25.09.79 தேதியிட்ட ஒப்பந்தத்தில் அறிமுகம் செய்யப்பட்ட சிறப்பு ஊக்குவிப்பு ஊதிய திட்டம் அந்த ஒப்பந்தத்தின் விதிகளின் படி தொடர்ந்து செயல்பாட்டில் இருக்கும்.

3.8 வீட்டு வாடகைப்படி

01.11.93 ல் இருந்து வீட்டு வாடகைப்படி மாதம் ரூ. 140 /- ல் இருந்து மாதம் ரூ. 340 /- ஆக உயர்த்தப்படுகிறது.

3.8.2. கம்பெனி குடியிருப்பில் குடியிருப்பவர்களுக்கு தற்போது வீட்டுவாடகைப்படி பிடித்தம்செய்து வரும் வழக்கம் தொடர்ந்து கடைபிடிக்கப்படும்.

3.9 சீருடை

31.8.1981 தேதியிட்ட ஒப்பந்தத்தின் இணைப்பு 'சி' யில் குறிப்பிட்டிருந்த தையல் கூலிகள் தவிர்த்து 29.9.85 ஒப்பந்தத்தின் ஷரத்துக்கள் 5.2(எ), (பி), (டி) மற்றும் (இ) ஆகியவற்றில் கூறியுள்ள அம்சங்கள் தொடர்ந்து அமுலில் இருக்கும்.

3.10 தையற் கூலிகள்

3.10.1. 01.01.94 முதல், 29.9.85 தேதியிட்ட ஒப்பந்தத்தின் ஷரத்து 5.3 (எ) யில் குறிப்பிட்டுள்ள அம்சங்கள் நடைமுறையில் இருக்காது. மற்றும் இந்த ஷரத்துக்களின் படி 31.12.93 முதல் எந்த தொகையும் கொடுக்க வேண்டியிருக்காது.

3.10.2. 01.01.1994 முதல் அனைத்து நிரந்தர தொழிலாளர்களுக்கும் தையற் கூலியாக வருடத்திற்கு ரூ. 400/- வழங்கப்படும்.

3.10.3. இத்துடன் 31.8.89 தேதியிட்ட ஒப்பந்தத்தின் இணைப்பு "சி" யில் கண்டுள்ளபடி ஒவ்வொரு பிரிவு தொழிலாளர்களுக்கும் கொடுக்கப்பட வேண்டிய தையற்கூலிகள் தொடர்ந்து தரப்படும். மற்றும் இந்தத் தொகை மேலே ஷரத்து 3.10.2.ல் குறிப்பிட்டுள்ள தையற் கூலியுடன் சேர்ந்து வழங்கப்படும்.

3.11 ஷூக்கள், காப்பு முக்குக் கண்ணாடி, டவல்கள்

3.11.1. 29.09.1985 ஒப்பந்தத்தின் ஷரத்துக்கள் 5.3 (பி), (சி), (டி) மற்றும் (இ) முதலியவைகள் தொடர்ந்து நடைமுறையில் இருக்கும்

3.11.2. 01.01.1994 முதல் அனைத்து நிரந்தர தொழிலாளர்களுக்கும் வருடத்திற்கு இரண்டு டவல்களுக்குபதில் மூன்று டவல்கள் அளிக்கப்படும்.

3.12. பயணப்படி

01.11.1993 முதல் பயணப்படி மாதம் ரூ. 50/- ல் இருந்து மாதம் ரூ. 80/- ஆக உயர்த்தப்படும்.

3.13. சலவைப்படி

01.11.1993 முதல் சலவைப்படி மாதம் ரூ. 10/- ல் இருந்து மாதம் ரூ. 50 /- ஆக உயர்த்தப்படும்.

3.14. இரவு பணிப்படி

இரவு பணிப்படி 1.11.93 முதல் கீழ்க்கண்டவாறு உயர்த்தப்படும்

தினசரி சம்பளம் பிரிவு	நடைமுறையில் உள்ளது 31.10.93 வரை	மாற்றியமைக்கப் பட்டது 01.11.93 முதல்
	ரூ. பை.	ரூ. பை.
ஹைலி ஸ்கிஸ்டு	3.90	7.80
செட்டா	3.00	6.00
ஸ்கிஸ்டு ஹையர்	3.00	6.00
ஸ்கிஸ்டு லோயர் / வியூவர்	2.40	4.80
செமிஸ்கிஸ்டு ஹையர்		
செமிஸ்கிஸ்டு லோயர் / அன்ஸ்கிஸ்டு	1.80	3.60

மாதாந்திர சம்பளம் பிரிவு	நடைமுறையில் உள்ளது 31.10.93 வரை	மாற்றியமைக்கப் பட்டது 01.11.93 முதல்
	ரூ. பை.	ரூ. பை.
பிரிவு 1 மற்றும் 2	3.00	6.00
பிரிவு 3, 4 மற்றும் 5	2.40	4.80
பிரிவு 6	1.80	3.60
பிரிவு 7 மற்றும் 8	1.50	3.00

3.15. நீண்ட பணிக்கால விருது

3.15.1. நடைமுறையிலிருக்கும் 15 வருட பணிக்கால முடிவிற்கு வழங்கப்படும் டைட்டன் குவார்ட்டர்ஸ் கைக்கடி காரம் (ஸ்டெயின்லெஸ் ஸ்டீல் கேஸ் மற்றும் ஸ்டீ.ராப்) மற்றும் 25 வருட பணிக்கால

முடிவில் வழங்கப் படும் டைட்டன் குவார்ட்ஸ் கைக்கடி காரம் தொடர்ந்து வழங்கப்படும்.

3.15.2. 01.01.1994 முதல் 30 வருட நிரந்தர பணிமுடிந்த தொழிலாளர்களுக்கு ரூ. 1500 /- வழங்கப்படும்.

3.16. ஒய்வுக்கால சலுகை

01.11.1993 முதல் கம்பெனியில் குறைந்த பட்சம் 15 வருட கால பணி முடித்து மற்றும் 58 வயது நிரம்பி ஒய்வு பெறும் தொழிலாளர்கள் ஒய்வு கால சலுகையாக ரூ. 8500 /- பெற தகுதியுள்ள வர்கள் ஆவர்.

3.16.2. இத்துடன் ஒவ்வொரு தொழிலாளியும் ஒய்வு பெறும் ஒவ்வொரு தொழிலாளிக்கும் ரூபாய் ஒன்று வீதம் தருவார்கள்.

3.16.3. 21.7.1989 ஒப்பந்தத்தின் ஷரத்துக்கள் 2.13.3. மற்றும் 2.13.4. ஆகியவைகள் தொடர்ந்து அமுலில் இருக்கும்.

3.16.4. 1965 ம் வருட சிறப்பு தொழில்முறை பயிற்சியாளர்களின் (எஸ். டி. ஏ) சர்ச்சைக்குரிய பணிக்காலம் நீண்ட பணிக்கால விருதிற்கு இம்புருவர்கள் பணிக்காலம் கணக்கிடுவது போல் சேர்த்துக் கொள்ளப்படும்.

3.16.5. பணிக்கொடை வழங்குவதில் பணிக்கால கணக்கெடுப்பில் இம்புருவர்களுக்கும் /எஸ். டி. ஏ. க்களுக்கும் இரண்டு வருடம் கணக்கில் சேர்த்துக் கொள்ளப்படும் மற்றும் இது சம்மந்தமாக எந்த உரிமைக் கோரிக்கையும் இம்புருவர் மற்றும் எஸ். டி. ஏ க்களுக்கும் இனிமேல் ஏற்றுக் கொள்ளப்படமாட்டாது.

3.17. கல்விக்கான உதவித் தொகை

3.17.1. 1994 முதல் கல்விக்காக வழங்கப்படும் உதவித் தொகை ஒரு வருடத்திற்கு ரூ. 540 /- ல் இருந்து ரூ.1000 /- ஆக உயர்த்தப்படும்.

3.18. விடுமுறைக் கால பயண உதவி

3.18.1. 01.01.1994 முதல் ஒவ்வொரு தொழிலாளியும் இரண்டு வருடங்களுக்கு ஒருமுறை குறைந்த பட்சம் 5 நாட்கள் தொடர்ச்சியாக சேமிப்பு விடுப்பு எடுக்கும் பட்சத்தில் அவர்கள் விடுமுறை கால பயண உதவியாக ரூ. 2500 /- பெற தகுதியுடையவர்கள் ஆவர்.

3.19. குடும்ப நிவாரண திட்டம்

3.19.1. 21.7.89 தேதியிட்ட ஒப்பந்தத்தின் ஷரத்து 2.16 தொடர்ந்து அமுலில் இருக்கும்.

3.20 தொழிலாளர்கள் நல நிதி (Welfare Fund)

21.7.89 தேதியிட்ட ஒப்பந்தத்தின் ஷரத்து 2.17 தொடர்ந்து அமுலில் இருக்கும்.

3.21. தொழிலாளர் ஆரோக்கியம்

21.7.89 தேதியிட்ட ஒப்பந்தத்தின் ஷரத்து 2.18 தொடர்ந்து அமுலில் இருக்கும்.

3.22. இதயம் மற்றும் சிறுநீரக நிதி

21.7.89 தேதியிட்ட ஒப்பந்தத்தின் ஷரத்துக்கள் 2.19.1., 2.19.2, 2.19.3 மற்றும் 2.19.4 முதலியவைகள் தொடர்ந்து அமுலில் இருக்கும். மேலும் இருதய அறுவை சிகிச்சை மற்றும் மாற்று சிறுநீரக சிகிச்சை மட்டுமின்றி ஒரு சில மூளைக் கட்டி அறுவை சிகிச்சையும் சேர்க்கப்படும்

3.23. மருத்துவச் செலவு ஈட்டுத் தொகை

3.23.1. 01.11.1993 ல் இருந்து நடைமுறையில் இருக்கும் அதிகபட்ச மருத்துவச் செலவு ஈட்டுத் தொகை ஒரு வருடத்திற்கு ரூ. 960 /- ல் இருந்து ரூ. 1200 /- ஆக உயர்த்தப்பட்டு விகிதாச்சார முறையில் வழங்கப்படும். தவிர 21.7.89 தேதியிட்ட ஒப்பந்தத்தின் ஷரத்து 2.20 தொடர்ந்து அமுலில் இருக்கும்.

3.24. ஸ்கிராப் குறைப்பு வெகுமதி

உற்பத்திபகுதிகளில் உள்ள நேரடித் தொழிலாளர்களுக்கு இது சம்மந்தமாக 01.01.94 முதல் ஒரு திட்டம் அறிமுகப்படுத்தப்படும். அதாவது நேரடித் தொழிலாளர்களுடன் 50:50 என்னும் விகிதத்தில் ஒவ்வொரு ஷாப்பிலும் 1993 ம் வருட சராசரிக்கு கீழே ஸ்கிராப் குறைக்கும் பட்சத்தில் வெகுமதி பகிர்ந்து கொள்ளப்படும்.

3.25. வீட்டு வசதிக் கடன்

3.25.1. நிர்வாகத்திற்கும் கம்பெனிக்கும் இடையே 22.12.82 மற்றும் 25.05.1983 அன்று கையெழுத்தான உடன்பாடுகளில் அடங்கியுள்ள வீட்டு வசதி திட்டத்தின் நடைமுறைவிதிகள் மற்றும் வரைமுறைகளும் தொடர்ந்து கடைபிடிக்கப்படும்.

3.25.2. இந்த ஒப்பந்தத்தின் கால கட்டத்தில் அதாவது 1.11.93 முதல் 31.12.96 வரை 1200 தகுதியுள்ள தொழிலாளர்களுக்கு வீட்டு வசதிக்கடன் ரூ. 10,000/- க்கு பதிலாக ரூ. 12,000/- (ரூ. பன்னிரெண்டு ஆயிரம் மட்டும்) கொடுக்க கம்பெனி ஒப்புதல் அளிக்கிறது.

காலம் கடன்களின் எண்ணிக்கை

1993	200
1994	300
1995	300
1996	400

3.26. மெடி-கிளைம்

கடும் வியாதியால் அவதியுற்று மருத்துவமனையில் தங்க நேரிடும் தருவாயில் ஏற்படும் செலவுகளுக்காக தொழிலாளர்களுக்கு உதவ இன்சூரன்ஸ் நிறுவனத்தால் நடத்தப்படும் ஒரு பொருத்தமான மெடி கிளைம் (Medi-claim) திட்டத்தை கம்பெனி செயல்படுத்தும்.

இந்த திட்டத்திற்கு பிரிமியமாக கம்பெனி ஒவ்வொரு தொழிலாளர்களுக்கும் மாதம் ரூ. 10.42 அளிக்கும் மற்றும் ஒவ்வொரு தொழிலாளியும் ஒவ்வொரு மாதமும் அதே அளவு தொகையை அளிப்பார்கள். இதனால் ஏற்படும் அனுகூலங்கள் அவர்களுடைய பிரிமியத்தை சார்ந்திருக்கும்.

இந்த திட்டம் ஒவ்வொரு ஆண்டும் புதுப்பிக்கப்படுவதாகும். மற்றும் இன்சூரன்ஸ் கம்பெனியால் வரையறுக்கப்படும் கூடுதல் பிரிமியத் தொகை ஏதாகினும் இருப்பின் அதனை தொழிலாளர்கள் ஏற்க வேண்டும். இந்த திட்டத்தை பொருத்தவரை கம்பெனி மேற்கொண்டு எந்த ஒரு சமையையும் ஏற்காது.

இன்சூரன்ஸ் கம்பெனி இந்த திட்டத்தினை உருவாக்கிய பிறகு அனுகூலங்களை அடைவதற்

கான தகுதிகள் அனைத்து தொழிலாளர்களுக்கும் தனியாக அறிவிக்கப்படும். அவர்கள் இன்சூரன்ஸ் கம்பெனிகள் விதிமுறைகளை கடைபிடிக்க வேண்டும்.

இந்த திட்டத்திற்கு தேவையான நிர்வாக உதவிகளை கம்பெனி வழங்கும்.

3.27. குரூப் சேவிங்ஸ்லின்க்டு இன்சூரன்ஸ் திட்டம் (Group savings linked insurance scheme)

1993 நவம்பர் முதல் இறக்கும் தொழிலாளர்களின் வாரிசுகளுக்கு பண உதவி செய்வதற்காக ஆயுள் காப்பீட்டு கழகத்தால் நடத்தப்படும் குரூப் சேவிங்ஸ்லின்க்டு திட்டத்தில் தொழிலாளர்கள் கொண்டு வரப்படுவார்கள். இந்த திட்டத்திற்கு கம்பெனி ஒவ்வொரு தொழிலாளருக்கும் மாதம் ரூ. 17.50 கொடுக்கும் மற்றும் ஒவ்வொரு தொழிலாளியும் அதற்கு நிகரான தொகையை (ரூ. 17.50) ஒவ்வொரு மாதமும் அளிப்பார்கள்.

இந்த திட்டம் ஒவ்வொரு ஆண்டும் புதுப்பிக்கப்படுவதாகும் மற்றும் இன்சூரன்ஸ் கம்பெனியால் வரையறுக்கப்படும் கூடுதல் பிரிமியத்தொகை ஏதாகிலும் இருப்பின் அதனை தொழிலாளர்கள் ஏற்க வேண்டும். இந்த திட்டத்தை பொருத்த வரை கம்பெனி மேற்கொண்டு எவ்வித சமையும் ஏற்காது. இந்த திட்டம் இந்திய ஆயுள் காப்பீட்டு கழகத்தின் சட்ட திட்டத்திற்கு உட்பட்டதாகும்.

இத்திட்டம் 30.5.1974 தேதியிட்ட தற்போது நடைமுறையில் இருக்கும் குடும்ப நிவாரண

திட்டத்திற்கு மாற்றுத் திட்டமாகும். மற்றும் கம் பெனி நடைமுறையில் இருக்கும் குடும்ப நிவாரண திட்டத்திற்கு ஒவ்வொரு தொழிலாளிக்கும் அளிக்கும் தொகை (ரூ.2.50 ஒவ்வொருவருக்கும்) நிறுத்தப்படும். 1981 ஒப்பந்தத்தின் ஷரத்து 8 (a) 1985 ஒப்பந்தத்தின் ஷரத்து 10 (1) மற்றும் 1989 ஒப்பந்தத்தின் ஷரத்து 2.16 ஆகியவைகள் நடைமுறையில் இருக்காது.

4. உற்பத்தி

4.1. சங்கம் மற்றும் தொழிலாளர்கள் சிரத்தையுடன் செயல்பட்டு உற்பத்தி செலவினங்களை குறைக்க கீழ் கண்ட நடவடிக்கைகளுக்கு ஒப்புதல் தந்துள்ளார்கள்.

4.1.1 உற்பத்தி விகிதத்தில் ஒரு கணிசமான உயர்வு, மற்றும் அதற்கேற்றவாறு தொழிலாளர்களை மாற்றியமைத்தல் ஆகியவைகள் உள்ளடங்கிய முன்னேற்றமடைந்த தொழில் நுட்பம் மற்றும் சிக்கனமான உற்பத்தி முறையை அமுல்படுத்துவது இணைப்பு ஒன்றில் விவரிக்கப்பட்டுள்ள படி அந்த உற்பத்தி முறையை காலம் தாழ்த்தாமல் விரைவில் அறிமுகப்படுத்துவது.

4.1.2. சுற்றுப்புற சூழ்நிலை சாதனங்கள், விலைவாசி போன்றவைகளினால் ஏற்படும் தடைகளை சமாளிப்பதற்கு உறுப்புகள், இணைப்பு பாகங்களை வெளியில் இருந்து கொணர்வது.

4.1.3. அனைத்து வேலைப்பழக்க வழக்கங்களை குறைந்த பட்ச கையிருப்பு, சிறிய பிரிவுகள் விரை

வாக மாறிவரும் பொருட்களின் மாற்றம் போன்றவைகளுக்கு கேற்ப மாற்றியமைத்தல்.

- 4.1.4. சரியான செய்முறை மற்றும் வேலை வழிமுறை, தொழில் நுட்பத்திற் கேற்ப சரியான ஸ்பீட்ச் மற்றும் ஃபீட்ச் கையாளுவது, உபகரணங்களை சரியான நேரத்தில் மாற்றி பராமரித்தல், கருவிகளையும் உபகரணங்களை சுத்தமாகவும், தொழில்நுட்பமாகவும் பராமரித்தல், இணைப்புகளை சரியாக இறுக்கம் செய்வது இயந்திரங்கள் உபகரணங்கள் பொருட்கள் முதலியவற்றை கவனமாக கையாளுவது போன்றவைகளை தீவிரமாக கடைபிடிப்பதின் மூலம் இயந்திர பகுதிகளில் ஏற்படும் பொருட்கள் தள்ளப்படுதல் மற்றும் மீண்டும் வேலை செய்தல் ஆகியவைகளை இப்போதுள்ள நிலையில் இருந்து பாதியாக குறைத்தல்.

இந்த இலக்கினை அடைவதற்கு இயந்திரப் பகுதியில் இருக்கும் நேரடி உற்பத்தி தொழிலாளர்களை ஊக்குவிக்கும் வண்ணம் ஸ்கிராப் குறைக்கும் வெகுமதியளிக்க ஒப்புக் கொள்ளப்பட்டது.

- 4.2. 1986 ல் இருந்து வழக்கத்தில் உள்ளது போலவும் 1989 ஒப்பந்தத்தில் குறிப்பிட்டுள்ளபடி செட்டர்களை பூர்த்தி செய்யாததை மாற்றி இயந்திரப் பகுதிகளில் உள்ள ஒரு குறிப்பிட்ட சில பகுதிகளில் செட்டர் இடங்களை பூர்த்தி செய்வதற்கு ஒப்புக் கொள்ளப்பட்டது (இணைப்பு 2)

- 4.3. இயந்திரப் பகுதிகளில் ஓய்வு பெறும் /தேவைப் படும் ஆப்பரேட்டர்களின் இடங்களுக்கு அங்கேயே உள்ள உதவியாளர்களை கொண்டு நிரப்பப்படும். அதனால் உதவியாளர்கள் பிரிவு கூடிய விரைவில் நீக்கப்படும். ஆப்பரேட்டர்கள் ஏற்றுதல் மற்றும் இறக்குதல் ஆகிய வேலைகளை அவர்களாகவே செய்து இன்றைய உற்பத்தி அளவை பராமரிக்கும் வகையில் எங்கெல்லாம்தேவைப்படுகிறதோ அதற்கேற்ற வாறு கன்வேயர் மற்றும் இயந்திரம் மூலம் கையாளும் சாதனம் செய்து தரப்படும். பிளைவீல் ஹவுசிங் மெஷினிங் பொருத்த வரை கூடிய விரைவில் ஒரு கன்வேயர் பொருத்தப்பட்டு அங்குள்ள உதவியாளர்களை திரும்ப பெற்று வேறு இடங்களில் அமர்த்தப்படுவார்கள்.
- 4.4. சில கடினமான பகுதிகளில் நிலையான உற்பத்தியை நிலைநாட்ட ஊக்குவிக்கும் வகையில் 01.11.93 முதல் கீழ்க்கண்ட பகுதிகளில் நேரடி ஊக்க ஊதிய திட்டம் அறிமுகப்படுத்தப்படும். இது சம்மந்தமாக ஆலோசனைகள் சங்கத்திடம் கொடுக்கப்பட்டுள்ளது.
- அ) கிராங்க் கேஸ் சுத்தம் செய்தல் மற்றும் லைனர் பொருத்துதல்
- ஆ) இன்ஜின் சுத்தம் செய்தல் (Dressing)
- இ) இண்டஸ்ட்ரியல் இன்ஜின் எடுத்து செல்லுதல் மற்றும் பேக்கிங் செய்தல்
- 4.5. மெயின் அசெம்பளியில், சரியான முறையில், வேலைக்கு வராதவர்களின் இடத்தை பூர்த்தி செய்து இன்ஜின் அசெம்பளி உற்பத்தியை ஒரு

ஷிப்டுக்கு 48 வீதம் நிலை நாட்ட ஒப்புக் கொள்ளப் பட்டிருக்கிறது. இன்னின் மெயின் அசெம்பளியில் வேலைக்குவராத இடத்தை பூர்த்தி செய்வது மற்ற அசெம்பளிகள் போல் இருக்கும். அதாவது ஒரு ஷிப்டுக்கு 48 வீதம் உற்பத்தியடைய ஸ்டான்ட் பையில், (Standby) இருந்து எவ்வித தடையுமின்றி பயன்படுத்தப்படும். தற்போதுள்ள நான்கு ஸ்டேன்ட் பை ஆட்களுடன் மேலும் கூடுதலாக நான்கு ஆட்கள் ஸ்டேன்ட் பையாக அறிவிக்கப்படும். மெயின் அசெம்பளியில் உள்ள எல்லா பகுதிகளிலும் வேலைக்கு வராதவர்கள் இடங்களை நிரப்பிய பிறகு எஞ்சியுள்ள கூடுதலான ஸ்டேன்ட் பை ஆட்கள் சப் அசெம்பளி, ஷார்ட்டேஜ் பிட்மென்ட் போன்ற எல்லா பகுதிகளிலும் வேலைக்கு வராதவர்கள் இடத்தினை நிரப்ப உபயோகப் படுத்தப் படுவார்கள்.

- 4.6. சேசிஸ் உற்பத்தி (Off track and Passed Sales) 01.11.93 முதல் சேசிஸ் அசெம்பளியிலும் வெஸ்ட் லேண்டிலும் நாளொன்றுக்கு 80 ஆக உயர்த்தப் படும். அதற்கேற்ப ஃபிரேம் அசெம்பளி உற்பத்தி மற்றும் ஈஸ்ட் லேண்டில் இருந்து சேசிஸ் அசெம்பளிக்கு எடுத்து செல்லுவதும் அதிகரிக்கும் அதாவது நாள் ஒன்றுக்கு 84 உயர்ந்த அளவு உற்பத்திக்கு தேவையான கூடுதலான ஆட்கள் கேன்டீன் மற்றும் எங்கு மாற்றம் செய்யப்பட வேண்டிய ஆட்கள் இருக்கின்றனரோ அங்கிருந்து நகர்த்தப்படுவார்கள்.

இவ்வாறு செய்யப்படும் மாற்றங்கள் வசதிக்
கேற்றவாறு நேரடியாகவோ அல்லது மற்ற
டிபார்ட்மெண்டுகள் / ஷாப்புகள் மூலமாகவோ
இருக்கும்.

உடனடியாக மாற்றியமர்த்தப்படும் ஆட்கள்
பின்வருமாறு -

வெஸ்ட் லேண்டிற்சு

ஆட்களின் எண்ணிக்கை

பைனல் பாஸிங் குரூப்	52	
எலக்ட்ரிகல்	6	
டோவ் (TOW)	2	(ஒரு ஷிப் டிற்சு 42 வீதம்)
மேஜர் ரெக்டிபிகேஷன்	4	
லெட்டர் பொருத்துதல்	2	
மொத்தம்	<u>66</u>	

(மொத்தம் 11 ஆட்கள் மற்றும் 2 இன்ஸ்பெக்டர்கள்
உள்ளடங்கிய 40 குழுக்கள்)

சேசிஸ் அசம்பளிக்கு 22
பிரேம் அசம்பளிக்கு 6

புரடக்ஷன் சர்வீஸ்க்கு 2 (எந்த ஒரு தடையும்
இன்றி அனைத்து மாடல் பிரேம் அசெம்பளி
களையும்- எடுத்து செல்வதற்காக நாள்
ஒன்றுக்கு 84 வீதம்)

4.7. தற்போது பல இடங்களில் ஸ்வார்ப் மற்றும் பர்
நல்ல முறையில் அகற்றவேண்டும் என்று கருதி
நிரந்தரம் செய்யப்படாத ஆட்களை வைத்து

அகற்றப்படுகின்றன. மற்றும் இதில் ஒரு பகுதி ரெகுலர் ஷிப்ட் அல்லாத காலத்தில் செய்யப்படுகின்றன. இந்த வழக் கம் எல்லா ஷாப்புகள் / டிபார்ட்மெண்டுகளில் நடைமுறைப்படுத்தப்படும். மேலும் ஸ்வார்ப் / பர் அகற்றுதல் மற்றும் சுத்தம் செய்யும் பணியில் உள்ள தொழிலாளர்கள் வேறு இடங்களில் அமர்த்தப்படுவர்.

4.8. வாடிக்கையாளர்களிடம் இருந்து வர்ணம் பூசுவதின் தரம் குறித்து புகார்கள் வருவதால் தற்போதுள்ள (நிரந்தரம் மற்றும் நிரந்தரம் செய்யப்படாத) தொழிலாளர்களை பயன்படுத்தாமல் அவர்களை கூடிய விரைவில் மாற்று இடங்களில் அமர்த்தவும் வர்ணம் பூசும் வேலையை மாற்று முகவரிடம் தருவதாகவும் ஒப்புக் கொள்ளப்பட்டது.

4.9. டோ குரூப்பில் கூடுதலாக இரண்டு ஆட்கள் அமர்த்துவதின் மூலம் டோ செய்யும் ஆட்கள் 29.9.85 தேதியிட்ட ஒப்பந்தப்படி அனைத்து வேலைகளையும் அவர்களே செய்தல் வேண்டும்.

5. துணை டிபார்ட்மெண்டுகள்

5.1. 11.04.1992 ல் நிர்வாகமும் சங்கமும் கையெழுத்திட்ட உடன்படிக்கையில் ஸ்டோர்ஸ் பி.பி.சி (P.P.C.) போன்ற இடங்களில் ஏற்படும் ஆட்கள் குறைவு பாதியளவுக்குத் தான் நிரப்பப்படும் என்று ஏற்கனவே ஒப்புக் கொள்ளப்பட்டது.

இந்த கோட்பாடு தொடர்ந்து செயலாக்கப்பட்டு அந்த வேலையை ஒவ்வொரு தொழிலாளர் களுக்கும் வேலையை சரிசமமாக்கும் வகையில் மறுபடியும் பங்கிட்டு தரப்படும்.

- 5.2. அனல் சிகிச்சை பிரிவில் உலைகளின் கலவையிலும், வேலை நடைமுறைகளிலும், தொழில் நுட்பங்களிலும் கணிசமான மாற்றங்கள் அடைந்துள்ளது. ஜிக்ஸ் மற்றும் லேஸ் பகுதிகளில் (கருவிகள் வெட்டும் தொழில்நுட்பம் வெகுவாக மாற்றம் அடைந்துள்ளது) வேலையாட்களின் தேவையை கணிசமாக குறைக்க வழிகோலியுள்ளது. அதே போல வேலைகளின் தேவை எண்ணூரில் தரக்கட்டுப்பாடு மற்றும் லேசும் (CNC இயந்திரம் போன்றவை) பகுதிகளில் இயந்திர மயமாக்கப்பட்டுள்ளது மற்றும் குறைந்துள்ளது. ஆகவே இந்த பகுதிகளில் இருந்து சில ஆட்கள் வேறு எங்கேயாவது மாற்றியமர்த்தப்பட வேண்டும் என்று நிர்வாகம் கூறியது. ஆனால் சங்கம் இந்த பகுதிகளில் வெகு அதிக வருடங்கள் பணிபுரிந்த ஆட்களை வேறு இடங்களுக்கு மாற்றினால் அவதிப்படுவார்கள் எனவே அவர்களை மாற்றத் தேவையில்லை என்று வாதாடியது. ஆகவே, J & T, H.T, Q.C ஆகிய பகுதிகளில் ஆட்களை ஓய்வு பெறுபவர்கள் / வேலை விடுபவர்கள் போன்றவர்கள் மூலம் குறைப்பதற்கு அனுமதி ஒப்புக் கொள்ளப்பட்டது.

அதே போன்று இயந்திர பராமரிப்பு மற்றும் லேர்னும் பகுதிகளுக்கு 50% மட்டுமே பதில் ஆட்கள் தருவதற்கு ஒப்புக் கொள்ளப்பட்டது. எஞ்சியுள்ள ஆட்களுக்கு வேலை பல்வகை சமமாக பங்கிட்டு தரும் வகையில் மாற்றியமைக்கப்படும். மற்றும் அனைத்து வேலைகளும் குறித்த நேரம் மற்றும் சரியான தரங்களுடன் முடிக்க உறுதி செய்யப்படும்.

- 5.3. சிவில் மெயின்டென்ஸ் பகுதியில் தற்போதுள்ள பெயின்டர்கள் மற்றும் மேசன்கள் மற்றப் பகுதிகளுக்கு மாற்றியமர்த்தப்படுவார்கள். மற்றும் அந்த வேலைகளுக்கு ஏற்கனவே உத்தேசித்த வழிகள் மூலம் ஆட்கள் தரப்படும். ஈஸ்ட் லேண்ட் மற்றும் மெயின் லேண்ட் கழிவுக் கூடத்தில் (Swarf yard) உள்ள வேலையாட்களும் அதே போல் மாற்றியமர்த்தப்படுவார்கள். பைப்புகள் பிளேட்டிங் அமுல் செய்யப் படுவதால் தேவையற்ற இரண்டு பார்கரைசிங் ஆட்கள் மாற்றியமர்த்தப் படுவார்கள். பாட்டரி சார்ஜ் செய்யும் அதே ஸ்தாபனத்திடம் பாட்டரி சேசிஸில் பொருத்தும் வேலை கொடுக்கப்படும். தற்போது பாட்டரி பொருத்தும் வேலையில் இருக்கும் பி.பி.சி. (PPC) ஆட்கள் மாற்றப்படுவார்கள்.

- 5.4. M.T.R. ஆயில் பகுதியிலிருந்து உடனடியாக நான்கு ஆட்கள் பிட்டிங் பகுதிக்கு மாற்றப்படுவார்கள். அதன் விளைவாக ஆயில் ஆட்கள் கிரீசும்போடுவார்கள். மற்றும் தனியாக

ஒரு கிரீஸ் குழு இருக்காது. ஒவ்வொரு குழுவும் நாளொன்றுக்கு 50 இயந்திரங்களுக்கு ஆயில் மற்றும் கிரீஸ் நிரப்பும்.

இருப்பினும் M.T.R. பகுதியில் எதிர்காலத்தில் ஏற்படும் 4 ஓய்வு பெறுபவர் /வேலையை விட்டு செல்பவர் இடங்களுக்கு ஆட்கள் நிரப்பப்படும்

5.5. டீல்களும் பகுதியில் கிடைக்கும் ஆட்களை கொண்டு தேவைப்பட்ட உற்பத்தியை பெறுவதற்கு ஒரே மாதிரியான இயந்திரங்களை (டர்னிங், மில்லிங், டிரில்லிங், கிரைண்டிங் போன்றவை) இயக்கும் வேலையாட்கள் எவ்வித தடையுமின்றி எல்லாவித இயந்திரங்களையும் இயக்குவார்கள். ஸ்லாட்டிங் மற்றும் சர்பேஸ் கிரைண்டிங் இயந்திரங்களை பொருத்த வரை வேலைகள் எவ்வித தடையுமின்றி நடைபெற வேலைக்கு வராதவர்களின் இடங்களை மாற்று வழிகளில் நிரப்பப்படும். தேவைப்படும் போது ஸ்டாண்டர்டு ரூம் இன்ஸ்பெக்ஷனில் வேலைக்கு வராதவர்களின் இடத்தை குறிப்பிட்ட மார்க்கர்களை கொண்டு பூர்த்தி செய்யப்படும்.

5.6. கேண்டின் களில் பணிபுரியும் நிரந்தர தொழிலாளர்களுக்கு வேலை சுழற்சி மற்றும் பணியாளர்களின் வளர்ச்சி ஆகியவைகளின் அவசியத்தை ஒப்புக் கொண்டு அவைகள் நிறைவேறும் வண்ணம் அவர்களை உற்பத்தி / பராமரிப்பு பகுதிகளுக்கு மாற்றப்பட வேண்டும் என்று ஒப்புக் கொள்ளப்பட்டது. இருப்பினும் இதை ஒரு முறை பயிற்சியாக மட்டுமே செய்ய

முடியும். மற்றும் திரும்பவும் செய்ய முடியாது. ஆகவே கேண்டன்களில் முறையான சேவையையும் தரத்தையும் நிலை நிறுத்து வதற்காக கேண்டன்கள் சேவை மாற்றுவழிகளின் மூலம் நிர்வாகத்தால் ஏற்பாடு செய்ய ஒப்புக் கொள்ளப்பட்டது. தற்போதுள்ள நிரந்தர தொழிலாளரை நியமிக்கும் வழக்கம் நிறுத்தப்படும். மற்றும் தற்போதுள்ள வேலையாட்கள் மாற்றியமர்த்தப்படுவார்கள்.

5.7. இந்த ஒப்பந்தத்தில் ஏற்பட்ட முடிவுகளின் விளைவாக தேவைப்பட்ட ஆட்கள் மாற்றியமர்த்தப்படுதல் மிகவும் முன்னுரிமைத் தரப்படும் என்று ஒப்புக் கொள்ளப்பட்டது. மற்றும் அனுமதிக்கப்பட்ட /பதில் ஆட்கள் தர வேண்டிய இடங்கள் / காலியிடங்கள் ஆகியவைகளை நிரப்புவதற்கு செய்யும் ஏற்பாடுகள் முதற்கண் முக்கியத்துவம் கொடுக்கப்படும்.

6. மேம்பாடுகள்

6.1. I.S.O. 9000 சான்றிதழ்

எண்ணூர் தொழிற்சாலையில் ISO 9002 சான்றிதழை அடைய சங்கமும் தொழிலாளர்களும் நல்கிய ஒத்துழைப்பு மற்றும் கூட்டு முயற்சியை நிர்வாகம் அங்கீகரிக்கிறது. அடைந்த சான்றிதழை தக்க வைத்துக் கொள்வது மற்றும் ISO 9001 சான்றிதழை அடைய முயற்சி செய்வதும் மிகவும் இன்றியமையாததாகும்.

ஆகவே சங்கம்

- துரித பொருள் மற்றும் வழிமுறை மாற்றங்கள், தொழில் நுட்ப மேம்பாடு மற்றும் உயர்ந்த சிக்கனம் ஆகியவைகளின் மூலம் வாடிக்கையாளர் திருப்தியடைய முழுமையான ஒரு நிலைக்கு வேலைப் பண்பை மாற்ற நிர்வாகத்துடன் ஒத்துழைக்கும்.
- வேலைக் குறிப்புகள் மற்றும் செய்முறைகளை பின்பற்றுதல், பொருளின் தரத்தை பராமரித்தல், வீணாதல், திரும்ப திரும்பச் செய்தல் முதலியவைகளை குறைத்தல் மற்றும் ஒரு தூய்மையான வேலைச் சூழ்நிலையை உருவாக்குதல் ஆகியவைகளை வேலையாட்களுக்கு கற்பித்து, இருக்கும் தர நிலையை நிலைநிறுத்த ஒத்துழைக்கும்.
- தரக்குழுக்கள் உருவாக்குவதிலும் வேலையாட்களுக்கு பயிற்சியளிப்பதிலும் ஊக்கத்துடன் பங்கேற்கும்.
- உற்பத்தி திறனில் நட்டப்படாமலும் பொருள் மேம்பாடுகளை அமுல் செய்வதில் எந்த தாமதமும் இல்லாமல் இருக்க உறுதி செய்யும்.

ஆகவே தொழிலாளர்கள் -

வேலைக் குறிப்புகளை பின்பற்றி, பொருளின் தரத்தை உறுதி செய்து சேதத்தையும் திரும்பத்திரும்பச் செய்வதையும் குறைத்து மற்றும் வீணாவதை தவிர்க்க ஒத்துழைப்பார்கள். வேலையாட்கள் தொடர்ந்த

முன்னேற்றத்திற்கு முயற்சி செய்து அதனை அடைய மிகுந்த கவனத்துடன் இருத்தல் வேண்டும்.

- தஸ்தாவேஜுகள், பரிசோதனை நிலை மற்றும் அடிச்சுவடுகளை கண்டுபிடிக்கக் கூடிய கட்டுப்பாடுகள் ஆகியவைகள் எங்கெல்லாம் பொருந்துகிறதோ அங்கு பராமரிப்பார்கள்.
- அளவு மானிகள் மற்றும் உபகரணங்களை உபயோகித்தல் அவர்களுடைய வேலையிடங்களை தூய்மையாக வைத்திருக்கும் கொள்கையை கடைபிடித்தல் இயந்திரங்கள் மற்றும் உபகரணங்களை பாதுகாத்து பராமரிக்க பங்கு கொள்ளுதல் மற்றும் பொருட்களை கவனமாக கையாளுதல் ஆகியவைகளை செய்வார்கள்.
- வாடிக்கையாளர்களின் திருப்தியை குறிக்கோளாக கொண்டுள்ள தரமேம்பாட்டு திட்டங்களுக்கு ஆலோசனை வழங்குவதிலும் அமுலாக்கம் செய்வதிலும் முன்வருவார்கள்.

6.2. மேற்பரப்பு வேலைப்பாடு மற்றும் பெயிண்டிங் வேலையின் தரத்தினை மேம்படுத்த சைட் மெம்பர்ஸ், கிராஸ் மெம்பர்ஸ், பிராக்டர்ஸ் போன்றவை மற்றும் வெளியில் இருந்து தருவிக்கப்படும் பலபாகங்கள் ஆகியவைகளின் உறுப்புக்கள் அளவிலான மேற்பரப்பு தயாரிப்பு மற்றும் பெயிண்டிங் அவசியமாகிறது. தற்போது முன்சிகிச்சை செய்யப்பட்ட சைட்

மெம்பர்கள் துளையிட்டப்பிறகு டிஸ்க் கிரைண்டிங் செய்யப்படுகிறது. ஆகவே இது துருப்பிடிப்பதற்கு சாத்தியம் இருப்பதால் புகார்கள் வர நேரிடுகிறது. பிரேம், சைட் மெம்பர்களின் மேல் பெயிண்ட் சரியாக ஒட்டுதலை உறுதி செய்வதற்கு டிரில்லிங் மற்றும் டிரஸ்ஸிங் செய்தவுடன் உடனடியாக முன் சிகிச்சை செய்வது அவசியமாகிறது. அதற்கேற்ப பிரேம் துளையிடுதல் மற்றும் டிரஸ்ஸிங் செய்தல் படிப்படியாக ALAU அம்பத்தாருக்கு மாற்றம் செய்யப்படும். அங்கு சைட் மெம்பர்களுக்கு முன் சிகிச்சை செய்யும் வசதியிருக்கிறது. எண்ணூரில் தயாரிக்கப்படும் கிராஸ் மெம்பர்களுக்கு முன் சிகிச்சை மற்றும் பிரைமர் பெயிண்ட் அம்பத்தூரில் செய்யப்படும். ALAU மற்றும் மற்ற வழிகளில் இருந்து வரும் துளையிட்ட பிரேம், சைட் மெம்பர்களை கொண்டு நாள் ஒன்றுக்கு 80 செட்டுகள் வீதம் எண்ணூரில் பிரேம் அசெம்பளி செய்வது தொடரும். தற்போதுள்ள பிரேம் டிரில்லிங் டிரஸ்ஸிங் ஆட்கள் அது தொடர்பான வேலைகள் ALAU வில் செய்யும் தருவாயில் படிப்படியாக மாற்றி அமர்த்தப்படுவார்கள்.

- 6.3. அதேபோல் பேப்ரிகேஷன் பகுதியில் பேப்ரிகேட் செய்யப்பட்ட பிராக்கட் மற்றும் வெல்டிங் செய்யப்பட்ட ஸ்பிண்டி ல்ஸ் வெளியில் இருந்து வாங்கப்படும். மற்றும் அங்குள்ள ஆட்கள் மாற்றியமர்த்தப்படுவார்கள்.

- 6.4. மேம்பட்ட தரத்தையும், தடையற்ற உற்பத்தியை உறுதி செய்ய முன் மற்றும் பின் அச்ச அசெம்பளிகளில் படிப்படியாக உறுப்புகள் பொருத்துவதற்கு கன்வேயர்கள் பொருத்தப்பட வேண்டும். மேற்குறிப்பிட்டவைகளுக்கு ஏற்றவாறு வேலைகள் மாற்றியமைக்கப்பட்டு ஆட்கள் எண்ணிக்கை அதற்கேற்றவாறு மாற்றப்படும்.
- 6.5. இன்ஜின் அசெம்பளி பகுதி ஒழுங்கு படுத்தப்பட்டு தூசு கட்டுப்படுத்தப்படும். இன்ஜின் மெயின் அசெம்பளி பகுதியை மேம்படுத்தவும் தூசி மற்றும் சப்தம் கட்டுப்படுத்துவதற்கு இன்ஜின் சப் அசெம்பளிகள் அதனுடைய இயந்திர பகுதிகளுக்கு அருகிலும் மற்றும் FIP பகுதிகளும் இடமாற்றம் செய்யப்பட வேண்டியது அவசியம். தூசு உள்ளே வருவதை குறைக்கவும் / தடுக்கவும் படிப்படியாக இன்ஜின் அசெம்பளி பகுதி மூடப்படும்.
- 6.6. டெஸ்ட் / கான்வாய் ஓட்டுனர்களின் வசதி குறித்தும் வண்டியை எடுத்து செல்லும் போது நல்ல தோற்றம் இருப்பதற்காகவும் தற்போதுள்ள மரத்தினால் ஆன மேடை, ஓட்டுனர் இருக்கை, மின்கலப்பெட்டி போன்றவைகள் பொருத்தமான மாற்று வடிவமைப்பு / பொருட்களால் மாற்றியமைக்கப்படும். தச்சு வேலை செய்பவர்கள், மரத்தினால் செய்த பொருட்களை எடுத்து செல்பவர்கள் தேவையின்மையால் கூடிய

விரைவில் பொருத்தமாக மாற்றியமைக்கப் படுவார்கள்.

- 6.7. பொருள் மேம்பாடுகள் மற்றும் புதிய பொருட்களின் அறிமுகம், தொழில் நுட்ப மாற்றங்கள், செய்முறைகளில் மேம்பாடு, நவீனமயமாக்குதல் போன்றவை கம்பெனி நீடித்திருக்க மிகவும் அவசியம் என்று ஏற்றுக் கொள்ளப்பட்டது. இது சம்பந்தமாக எல்லா ஒத்துழைப்பையும் தொழிலாளர்களும் சங்கமும் நல்கும்.

கம்பெனியின் வியாபாரத்தை விருத்தி செய்வதற்கும் சந்தையின் தேவைக்கேற்ப அதனுடைய பொருட்களை உருவாக்கவும், தேவையான அனைத்து தொழில் நுட்ப மற்றும் நிர்வாக மாற்றங்களை, புதிய பொருட்களின் அறிமுகம் பொருள்களின் மேம்பாடு ஆகியவற்றிற்கு சங்கம் முழு ஒத்துழைப்பு மற்றும் முழு மனதான ஆதரவை கம்பெனிக்கு அளிக்கும் (C45, F45, G45, நாமக்கல் IVECO வகை FES, சாதாரண வண்டிகள், HINO/IVECO/AL உயர்ந்த ரக இன்ஜின்கள் ஆயில் செலவுகளை குறைத்து குளுமை மற்றும் காற்றோட்டத்தை அதிகரிக்க இன்ஜின்களில் செய்யப்படும் மாறுதல்கள் பூர்த்தி செய்யப்பட்ட தொழிற்சாலை ஜெனரேட்டர்கள், மாறுதல் செய்யப்பட்ட மெரீன் இன்ஜின்கள், அசோக் மெரீன் வகைகள் பின் இணைப்புடன் கூடிய வண்டி, பிரேமுடன் கூடிய கியர் ஷிப்ட் லீவர்,

அவுட்ரிகர் மற்றும் யூனிவர்சல் ஜாயின்ட் ஸ்டீயரிங், மாற்றியமைக்கப்பட்ட மின்கல தாங்கி, உபரிச் சக்கர தாங்கி, பம்பர் மற்றும் பெரிய டீசல் டாங்கு, பைப்புகளின் வழித்தடங்கள், குழாய்கள் ஒன்றுசேர்க்கப்பட்ட இணைப்புகள் அகலமான பிராக்கட்டுகள் மற்றும் சென்டர் போல்ட், ஸ்பிரிங் பொருத்தப்பட்ட ஸ்பிகாட்டட் அச்சக்கள், மேம்படுத்தப்பட்ட ஆக்ஸியல்கிளட்ச், டையப்ரம் கிளட்ச், சிங்க்ரோமஸ் கியர் பாக்ஸ்) செய்முறை மாற்றங்களில் மாறுதல்கள் புதிய தொழில் நுட்பம் ஆகியவற்றை அறிமுகம் செய்து கம்பெனி போட்டி தன்மையுடன் இயங்க சங்கம் ஊக்கமுடன் ஒத்துழைக்கும்.

- 6.8. மேற்பரப்பு பூர்த்தி மற்றும் பெயிண்டிங் தரத்தை மேம்படுத்துவதற்கு சைட் மெம்பர்ஸ், கிராஸ் மெம்பர்ஸ், பிராக்கட்ஸ் போன்றவை மற்றும் பல BOF பொருட்களுக்கு உறுப்பு அளவிலான பெயிண்டிங் பூர்த்தி அவசியமாகிறது. பிரேம் அசம்பளி, FES போன்றவைகளுக்கு பூர்த்தி பெயிண்டிங் செய்வதற்காக ஷாப் IV ல் பெயிண்டிங் வசதிகள் செய்யப்படும். தற்போதுள்ள பின் அச்ச அசம்பளி பகுதி, இருப்பிலுள்ள வேறு பொருத்தமான இடத்திற்கு மாற்றியமைக்கப்படும். இந்த திட்டத்தை வெற்றிகரமாக அமுல்படுத்த குறிப்பாக, கையாளுதல் மற்றும் பெயிண்டிங் இயக்கங்களுக்கு ஆட்கள் தேர்வு செய்வதிலும்

பின் அச்ச அசம்பளியை விரைவில் இடமாற்றம் செய்வதிலும் சங்கம் நிர்வாகத்துடன் முழுமையாக ஒத்துழைக்கும்.

- 6.9. உற்பத்தி திறன், திறமை, சிக்கனம் மற்றும் வேகம் ஆகியவைகளை அறிமுகம் செய்வதற்காக கம்ப்யூட்டர் டெர்மினல்கள் பர்சனல் கம்ப்யூட்டர்கள் போன்றவைகளின் அறிமுகத்தின் மூலம் சம்மந்தப்பட்ட நடவடிக்கைகள் மற்றும் டேட்டா கம்யூனி கேஷன் துறைகள் மேம்படுத்தப்படும். புதிய உத்திகள், தொழில் ரூட்பம் மற்றும் தேவைகளுக்கேற்ப வேலையமைப்பு மற்றும் ஆட்கள் மாற்றியமைத்தப்படுதல் ஆகியவை செய்யப்படும்.

ஸ்பேர் பார்ட்ஸ் பகுதியில் உள்ள எழுத்தர்கள், PPC யில் உள்ள புராக்ரஸ் சேசர்ஸ் மற்றும் எழுத்தர்கள் இடங்களுக்கு பதில் ஆட்கள் தரப்படமாட்டாது என்று ஒப்புக் கொள்ளப்பட்டது.

- 6.10. வாடிக்கையாளர்கள் திருப்தியை முன்னிட்டு விரைவாக பொருட்களை அனுப்புவதற்காக ஸ்பேர் பார்ட்ஸ் பகுதி மாற்றியமைக்கப்படும். மாதாந்திர தொழிலாளர்கள் குறையும் பட்சத்தில் ஊக்க ஊதியம் அதிகரிக்காத வண்ணம் ஊக்குவிப்பு கணக்கில் பொருத்தமாக மாறுதல் செய்யப்படும்.

7. பயிற்சி, பதவி உயர்வுகள் முதலியன

7.1. புதிய தொழில் நுட்பத் தேவையை கருதி புதிதாக வேலைக்கு அமர்த்தப்படுபவர்கள் III பயிற்சி பெற்ற அல்லது அதற்கு நிகர் பயிற்சி பெற்றவர்களாக இருத்தல் வேண்டும் என்று ஏற்றுக் கொள்ளப்பட்டது. 1995 ல் இருந்து குறைந்த பட்சம் 10வது வகுப்பு தேவை என்று வலியுறுத்தி அவர்களை கம்பெனியில் தற்காலிக தொழிலாளியாக எடுப்பதற்கு முன் 9 மாத பயிற்சி அளிக்கப்படும் என்று முடிவு செய்யப்பட்டது. III/DME தகுதியுள்ளவர்கள் மட்டுமே முறையான தற்காலிக தொழிலாளர்களாக எடுத்துக் கொள்ளப்படுவார்கள். மற்றும் இந்த III/DME ஆட்கள் ஹையர் கிரேடு வேலைகள் கொடுக்கப்பட்டால் அவர்கள் SSL கிரேடிடில் நிரந்தரம் செய்யப்படுவார்கள்.

7.2. SKL வேலை செய்து கொண்டு SKL கிரேடிடில் இருக்கும் தொழிலாளர்கள் 8 வருட பணிக் காலத்திற்கு பிறகு SKH கிரேடு பதவியுயர்விற்கு தகுதியுடையவர்கள் ஆவார்கள்.

3. அத்தியாவசிய பணி ஊழியர்கள்

21.7.89 ஒப்பந்த ஷரத்து 13.0 தொடர்ந்து செயல் முறையில் இருக்கும்.

9. இந்த ஒப்பந்தம் ஊதிய மாற்றம், படிக்கள், சலுகைகள் மற்றும் பணி விதிகள், ஊக்க போனஸ் போன்றவை உள்ளிட்டு சங்கத்தால் எழுப்பப்பட்ட எல்லா கோரிக்கைகளுக்காவும்

முடிக்கப்பட்ட ஒரு முழுமையான இறுதி ஒப்பந்தமாகும். போனஸ் சட்டம் 1965 (திருத்தப்பட்டது)ன் படி அளிக்கப்படக் கூடிய போனஸ் தவிர சங்கமோ அல்லது தொழிலாளர்களோ நேரடியாகவோ அல்லது மறைமுகமாகவோ கம்பெனிக்கு நிதி பளு ஏற்படுத்தக்கூடிய எவ்வித கோரிக்கையையும் எழுப்ப மாட்டார்கள் என ஒப்புக் கொள்கிறது.

10. முந்தைய ஒப்பந்தங்கள் தொடர்வது
- 10.1. இந்த ஒப்பந்தத்தின் மூலம் குறிப்பாக மாற்றப்பட்டிருந்தாலோ, திருத்தியமைக்கப்பட்டிருந்தாலோ, அல்லது நீக்கப்பட்டிருந்தாலோ தவிர சங்கமும் நிர்வாகமும் கையெழுத்திட்டு தற்போது நடைமுறையில் உள்ள உடன் படிக்கைகள் ஒப்பந்தங்கள் ஒப்புக் கொள்ளப்பட்டவைகள் தொடர்ந்து நடைமுறையில் இருக்கும்.
- 10.2. 21.7.89 தேதியிட்ட ஒப்பந்தத்தின் குறிப்பாக ஷரத்து 15.0 (a) மற்றும் 15.0 (b) தொடர்ந்து அமுலில் இருக்கும் என்று ஒப்புக் கொள்ளப்பட்டது.
11. ஊதியம், படிகள் அனுசூலங்கள் இவற்றைப் பற்றி அரசாங்கம் ஏதேனும் சட்டம் இயற்றுமாயின் அந்த சட்டத்திற்கு உட்படும் வகையில் மாற்றியமைக்கப்பட்டதாக கருதப்பட்டு இதன் பொருட்டு எத்தரப்பினருக்கும் ஒருவரிடம் இருந்து மற்றவருக்கு எவ்விதமான கோரிக்கையும் இருக்காது.

12. **மொத்த எக்ஸ்கிரேஷியா தொகை பட்டுவாடா**
- 12.1 1.1.93ல் இருந்து 31.10.93 வரையிலுமோ அல்லது இந்த ஒப்பந்தத்தில் குறிப்பிட்ட சில சலுகைகளின் ஆரம்ப காலத்தினை கணக்கிட்டோ கோரிக்கைக்கான பெற வேண்டிய தொகை முழுவதும் ஈடுகட்டும் வகையில் இந்த ஒப்பந்தத்தில் அடங்கியும் கம்பெனியில் 31.12.92ல் அல்லது அதற்குமுன்போ வேலையில் சேர்ந்து இந்த ஒப்பந்தம் கையெழுத்தாகும் தேதியில் தொடர்ந்து கம்பெனியில் வேலையில் இருக்கும் ஒவ்வொரு தொழிலாளிக்கும் ரூ.3200/- (ரூபாய் மூவாயிரத்து இருநூறு மட்டும்) முழு இறுதித் தொகையாக கொடுக்க கம்பெனி ஒப்புக் கொள்கிறது.
- 12.2. இத்தொகையைப் பெற தகுதி வாய்ந்த தொழிலாளர்கள், ஜனவரி முதல் தேதியில் இருந்து 1993 அக்டோபர் 30க்கு இடைப்பட்ட காலத்தில் அனுமதியில்லாமல் வேலைக்குவராமல் இருந்த காலம் 25 விழுக்காடிற்கு அதிகமாக இருந்தால் அந்த சதவிகிதத்திற்கு ஏற்றவிகிதாச்சாரத்தில் எக்ஸ்கிரேஷியா தொகையில் பிடித்தம் செய்யப்படும்.
13. **ஒய்வு ஊதியத் திட்டம்**
- சங்கம் தொழிலாளர்களுக்காக ஒரு ஒய்வு ஊதிய திட்டத்தை ஏற்படுத்துமாறு கேட்டுக் கொண்டது. கம்பெனி இது சாத்தியமாகாது எனவும் அத்தகைய திட்டத்தை நடைமுறை படுத்துவதற்குரிய வசதி கம்பெனிக்கு இல்லை

எனவும் குறிப்பிட்டது. அதன்பிறகு சங்கம் அத்தகைய திட்டத்தை ஆராயுமாறு கூறியது.

அதன்படி கம்பெனி எவ்வித பொறுப்புக்களையும் ஏற்காவண்ணம் உயர் அதிகாரிகள் கொண்ட ஒரு குழு ஏற்படுத்தி அத்தகைய திட்டத்திலுள்ள விளைவுகளை அறிந்து தொழிலாளர்கள் நேரிடையாக அந்த திட்டத்திற்கு பணம் வழங்குவது அல்லது தற்போதுள்ள அனுகூலங்கள் ஊதியம் இவற்றில் ஒரு பகுதியை அளிப்பது பற்றியும் ஆராயும்.

14. வண்டி / பொருள் வாங்க கடனுதவி

சங்கத்தின் வேண்டுகோளின்படி விருப்பமுள்ள தொழிலாளர்களுக்கு இரண்டு சக்கர வண்டி / குளிர்சாதனப் பெட்டி / வண்ணத் தொலைக்காட்சிபெட்டி வாங்குவதற்குவட்டியுடன் கூடிய கடனளிக்க ஒரு திட்டத்தை சம்மதிக்க வைக்க கம்பெனி ஒன்று அல்லது இரண்டு தேசிய மயமாக்கப்பட்ட வங்கிகள் / அசோக் லேலண்டு பைனான்ஸ் லிமிடெட்டை அணுகும்.

இது சம்மந்தமாக கம்பெனி எந்த ஒரு செலவினையும் ஏற்காது. கம்பெனியும் தொழிலாளர்களும் வங்கிகள் / அசோக் லேலண்டு பைனான்ஸ் லிமிடெட்டின் முடிவிற்கு கட்டுப்பட வேண்டும்.

15. ஒப்பந்தத்தின் கால வரம்பு

15.1 இந்த ஒப்பந்தமானது 1993 ^{நவம்பர்} ~~ஆகஸ்டு~~ முதல் தேதியில் இருந்து 1996 டிசம்பர் 31ம் தேதி வரை

அமுலில் இருக்கும். அதன்பிறகு புதியதொரு ஒப்பந்தம் உருவாகும் வரை தொடர்ந்து இரு தரப்பினரையும் கட்டுப்படுத்தும்.

15.2 1996 அக்டோபர் 31ம் தேதிக்கு பிறகு எந்த ஒரு தரப்பினரும் மூன்று மாத முன்னறிவிப்புடன் இந்த ஒப்பந்தத்தை ரத்து செய்யும் எண்ணத்தை தெரியப்படுத்தலாம். இருப்பினும் ஒரு புதிய ஒப்பந்தம் உருவாகும் வரை இந்த ஒப்பந்தத்தின் ஷரத்துக்கள் தொடர்ந்து இரு தரப்பினரையும் கட்டுப்படுத்தும்.

இதற்கு அத்தாட்சியாக 1993 அக்டோபர் 31ம் தேதி இந்த ஒப்பந்தத்தில் இரு தரப்பினரும் கையெழுப்பமிட்டனர்.

கம்பெனியின் சார்பில்

(ஒப்பம்)

ஜெ. ஜோசப்

துணை நிர்வாக இயக்குநர்

சங்கத்தின் சார்பில்

(ஒப்பம்)

மைக்கேல் பி. பெர்ணான்டஸ்
தலைவர், அ.வே.தொ.ச.

(ஒப்பம்)

வி. ஆதிமூலம்

பொது மேலாளர் (தயாரிப்பு)

(ஒப்பம்)

ஏ.சி. அருள்பிரகாசம்

துணைத் தலைவர்

(ஒப்பம்)

வி. அமுதாச்சாரி

பிரிவு மேலாளர் உற்பத்தி

(ஒப்பம்)

கே. முருகையன்

துணைத் தலைவர்

(ஒப்பம்)

டி.எஸ். ரால்

பிரிவு மேலாளர் பராமரிப்பு

(ஒப்பம்)

ஆர். துரை

துணைத் தலைவர்

(ஒப்பம்)

பி.எம். உதயசங்கர்
மேலாளர்-பணியாளர்கள்

(ஒப்பம்)

வி. அய்யப்பன் பிள்ளை
பொதுச் செயலாளர்

(ஒப்பம்)

கே. வெங்கட்டராமன்
மேலாளர்
தொழில் பொறியியல்

(ஒப்பம்)

சி. மூர்த்தி
இணைச் செயலாளர்

(ஒப்பம்)

ஏ.எஸ். குப்புஸ்வாமி
பொருளாளர்

சாட்சிகள்

சாட்சிகள்

(ஒப்பம்)

1. பி.ராமலிங்கம்
துணை மேலாளர்
போக்குவரத்து

(ஒப்பம்)

1. கே. அன்பழகன்
செயற்குழு உறுப்பினர்
இயந்திரப் பகுதி

(ஒப்பம்)

2. வி. ஜீவமாணிக்கம்
முத்த தொழில் உறவு அதிகாரி செயற்குழு உறுப்பினர்

(ஒப்பம்)

டி. வெங்கடேஸ்வரன்
இயந்திரப்பகுதி

நகல்

1. செயலாளர், தமிழ்நாடு அரசு தொழில் துறை, சென்னை
2. தொழில்துறை ஆணையர், சென்னை
3. உதவி தொழில்துறை ஆணையர், சென்னை.

1993. நவம்பர், 1 முதல் அமுலுக்கு வரும்

திருத்தப்பட்ட சம்பள விகிதம்

மாத சம்பள தொழிலாளர்கள்

பிரிவு

பகுதி

சம்பள விகிதங்கள்

- | | |
|---|---|
| 1. சீனியர் சார்ஜ்ஹெண்ட்
ஜீனியர் டிசைனர் | 540-15-615-EB-15-765-EB-15-825-EB-18-987-EB-18-1167-EB-18-1311-18-1473 |
| 2. கிளார்க் கிரேடு
புரோகிரஸ் சேசர் கிரேடு
டிராப்ட்ஸ்மேன்
ஹெட் வாட்ச்மேன் | 440-10-540-EB-15-615-EB-15-795-EB-15-930-EB-15-1065-EB-15-1185-15-1335 |
| 3. ஸ்டெனோ கிராபர்
ஜூனியர் சார்ஜ்ஹெண்ட்
ஜூனியர் டெக்னிகல்
அசிஸ்டெண்ட்
லெபார்ட்டரி அசிஸ்டெண்ட்
காம்டிஸ்ட் கிரேடு
பஞ்ச் ஆப்பரேட்டர் கிரேடு | 440-10-570-EB-10-700-EB-10-810-EB-10-900-EB-10-1000-10-1130 |
| 4. கிளார்க் கிரேடு
புரோகிரஸ் சேசர் கிரேடு
பஞ்ச் ஆப்பரேட்டர் கிரேடு
காம்டிஸ்ட் கிரேடு
டைபிஸ்ட் கிரேடு
சீனியர் இன்ஸ்பெக்டர் | 410-7.50-440-10-500-EB-10-600-EB-10-700-EB-10-770-EB-10-880-EB-10-980-10-1110 |
| 5. டிரைவர்
டெஸ்பாட்ச் ரைடர் | 390-5-415-EB-10-515-EB-10-665-EB-10-735-EB-10-845-EB-10-945-10-1075 |

6. கிளார்க் கிரேடு III

புரோகிரஸ் சேசர் கிரேடு III

பஸ்ட் எய்டர் கிரேடு III

டைபிஸ்ட் கிரேடு II

ஜூனியர் இன்ஸ்பெக்டர்

டி.ரேசர்

புளு பிரிண்ட் ஆப்பரேட்டர்

390-5-410-7.50-470-EB-7.50-575-
EB-7.50-665-EB-7.50-725-EB-7.50-
815-7.50-935

7. பிக்னர் மற்றும் பேக்கர்

(ஸ்பேர் பார்ட்ஸ்)

உதவி ஹெட் வாட்ச்மேன்

390-5-450-EB-5-515-EB--5-585-EB-
5- 635-EB-5-705-5-800

8. பியூன்

வாட்ச்மேன்

மஸ்தூர் (நியாயவிலைகடை)

365-5-415-EB-5-495-EB-5-560-EB-
5-625-EB-5-685-5-765

இணைப்பு (அ) தொடர்ச்சி
1993, நவம்பர், 1 முதல் அமுலுக்கு வரும்
திருத்தப்பட்ட சம்பள விகிதம்

தினச் சம்பள தொழிலாளர்கள்

பிரிவு

சம்பள விகிதங்கள்

ஹைலி ஸ்கில்டு

19.70-0.25-21.20-EB-0.50-26.20-EB-
0.50-31.20-EB-0.50-36.20-EB-0.50-
40.20-EB-0.50-45.20-0.50-51.70

செட்டர்

19.50-0.25-22.25-EB-0.25-26.25-EB-
0.25-29.00-EB-0.25-33.25-EB-0.25-
37.25-0.25-42.75

ஸ்கில்டு ஹையர்

19.10-0.20-20.10-0.25-21.60-EB-
0.25-23.85-0.25-25.60-EB-0.25-
28.35-EB-0.25-31.60-EB-0.25-35.35-
0.25-40.60

ஸ்கில்டு லோயர்

18.60-0.20-21.00-EB--0.20-24.40-
EB- 0.20-26.40-EB-0.20-30.00-EB-
0.20-33.40-0.20-38.20

செமிஸ்கில்டு ஹையர்

18.30-0.17-20.51-EB-0.17-23.23-EB-
0.17-24.93-EB-0.17-27.14-EB-0.17-
30.03-0.17-34.11

செமிஸ்கில்டு லோயர்

16.88-0.15-19.28-EB-0.15-21.53-EB-
0.15-23.03-EB-0.15-25.73-EB-0.15-
28.28-0.15-31.88

அன்ஸ்கில்டு

16.75-0.15-19.15-EB-0.15-21.40-EB-
0.15-22.90-EB-0.15-25.60-EB-0.15-
28.15-0.15-31.75

வேலை நடைமுறை பழக்கங்களில் மேம்பாடு மற்றும் உற்பத்தியில் விதிமுறைகளை நிர்ணயித்தல்

புதிய இயந்திரங்கள் / உபகரணங்கள் / புதிய உறுப்புகள் ஆகியவற்றிற்காக உற்பத்திவிதிமுறைகளை நிர்ணயிக்கும்போது தேவையற்ற தாமதம் மற்றும் அதிகப்படியான உற்பத்தி பாதிப்பினால் ஷாப்பின் திறன் மிகக் குறைந்தளவு பயன் படுத்தப்படுகிறது. இதனால் முதலீடுகளுக்கு குறைந்தபட்ச பலன் கிடைக்கிறது. இந்நிலை எண்ணூரில் நவீன மயமாக்கம் செய்வதை உற்சாகம் படுத்துவதாக யில்லை. மேலும் பொருட்களில் ஏற்படும் மாற்றங்கள் அமூல் செய்வதில் ஏற்படும் கால தாமதம் விற்பனையில் மிகுந்த இழப்பினை ஏற்படுத்துகிறது.

தொழிலாளர்களின் நீண்ட வாதுரைகளினால் மொத்தத்தில் எண்ணூர் தொழிற்சாலை மற்றும் கம்பெனி முழுவதுமாக எதிர்காலம் வெகுவாக பாதிக்கப்படுகிறது. அதன் விளைவாக முதலீட்டின் லாபம் மற்றும் வியாபார நிலை வெகுவாக தேய்வடைகிறது.

இது சம்பந்தமாக இயந்திரம் / உபகரணம் தயாரிப்பாளரின் சிபாரிசு ஆகியவற்றின் அடிப்படையில் செய்முறைக் காலத்தை தீர்மானிப்பதற்கும் மற்றும் இயந்திரம் / உபகரணம் ஆகியவற்றின் அதிகபட்ச பயனை அடையவும் நிர்வாகத்துடன் சங்கம் ஒத்துழைக்க ஏற்கனவே 1981 ஊதிய ஒப்பந்தத்தில் ஒப்புக் கொண்டது.

பொருட்கள் மற்றும் செய்முறை மாற்றங்களை விரைவாக அமுல் செய்வதற்கு வேண்டிய ஆரோக்கியமான மற்றும் சரியான வழிமுறையை கடைபிடிப்பதற்காக நிர்வாகமும் சங்கமும் பின்வரும் செய்முறைகளை ஒப்புக்கொண்டது.

1. தயாரிப்பாளர்களின் குறிப்பீடு மற்றும் நேரக் கணக்கீடுகளின்படி உபகரணத்தின் உற்பத்தி ஆற்றலுக்கேற்ப நிர்வாகம் உற்பத்தியளவை நிர்ணயிக்கும்.
2. அதற்கு பிறகு குறிப்பிட்ட உற்பத்தி திறனளவை அடைய வேலையாட்களுக்கு ஒரு மாதம் அனுமதிக்கப்படும். அந்த காலத்தில் அவர்களுக்கு 70% இயந்திரப்பகுதி / தொழிற்சாலை சராசரிப்படி ஊக்குவிப்பு ஊதியம் தரப்படும்.
3. சொல்லப்பட்ட ஒரு மாதத்திற்கு பிறகு நிர்ணயிக்கப்பட்ட உற்பத்தி திறன் விதிகளை வேலையாட்கள் அடைய வேண்டும். இல்லையெனில் உற்பத்தி குறைவிற்கேற்றவாறு நிர்வாகம் பொருத்தமான ஒழுங்கு முறை நடவடிக்கை எடுக்கும்.

புதிய இயந்திரம் / உபகரணங்களின் செய்முறைகள் அல்லது தற்போதுள்ள இயந்திரம் / அசெம்பளி செய்முறைகளில் தேவைப்பட்ட மாறுதல்கள் மற்றும் டிசைன் மாற்றங்களுக்கு ஏற்ப மாற்றப்பட்ட ஆப்பரேஷன்கள் மேற்கூறிய செயல்முறைகளுக்கு பொருந்தும்.

இயந்திரப் பகுதிகளின் செட்டர்கள்

1. 1986ல் இருந்து தொடர்ந்த செட்டர்கள் பதவிக்கு பதவி உயர்வு இல்லாத வழக்கம் தொடர்ந்து 1989 ஒப்பந்தத்திலும் செட்டர்கள் பதவி உயர்வு இருக்காது என்றும் ஆப்பரேட்டர்களே இயந்திரங்களை செட் செய்து இயக்கி உற்பத்தி விதிமுறைகளை பராமரிப்பார்கள் என்று ஒப்புக் கொள்ளப்பட்டது. அதற்கு பதிலாக நிர்வாகம் ஸ்கில் ஹையர் பதவிக்கு டைம் ஸ்கேல் பதவி உயர்வு ஒப்புக்கொண்டதின் பேரில் ஹைலி ஸ்கில் ஓட்டிகளின் எண்ணிக்கை அதிகப்படியாக உயர்ந்துள்ளது. இருப்பினும் சங்கம் அதன் பின்னர் சில இடங்களில் செட்டர்களுக்கு பதில் ஆள் கேட்டது ஆனால் அது சம்மந்தமாக எவ்வித உடன் படிக்கையும் ஏற்படவில்லை.
2. 1993 ஊதிய ஒப்பந்த பேச்சு வார்த்தையின்போது சங்கம் ஏற்கனவே பல செட்டர்கள் ரிடையர் ஆகி விட்டதையும் மற்றும் பதில் ஆட்கள் தராததால் இயந்திரப் பகுதியில் ஏற்பட்ட இடையூறுகளையும் கருத்தில் கொண்டு 1993 அக்டோபர் முதல் வரும் ரிடையர்மெண்டுகளால் ஏற்படும் காலியிடங்களுக்கு பதில் ஆள் தருவதற்கு செட்டர் பிரிவை தக்க வைத்துக் கொள்ளலாம் என்று வேண்டியது.
3. குறிப்பிட்ட ஒப்பந்தங்களில் சங்கம் பின்வாங்க விரும்புவது கண்டு நிர்வாகம் அதிர்ச்சியை தெரிவித்தது. செட்டர்களின் வேலை மிக குறைவாக

உள்ளது என்றும் மற்றும் அவர்கள் வேலையை வேலையாட்களே சுலபமாக செய்ய முடியும் என்று நிர்வாகம் குறிப்பிட்டது. மேலும் பலத் தொழிற் சாலைகளில் செட்டர்களே இண்கலை மற்றும் எல்லா செட்டிங் வேலைகளும் ஆப்பரேட்டர்கள் / வேலையாட்களால் செய்யப்படுகிறது.

4. செட்டர்களை குறைந்தது சில இடங்களிலாவது தக்க வைத்துக்கொள்ள அதாவது குழுக்களை பொருத்தமட்டில் 2.5 அல்லது அதிக இயந்திரங்களில் வேலை செய்து உற்பத்தி செய்யும் ஆப்பரேட்டர் உள்ள இடங்களில் செட்டர்களை சங்கம் வேண்டியது. மல்டி டிரில் மற்றும் கேங் மில்லில் வேலை செய்யும் ஆப்பரேட்டர்களுக்கு சில செட்டர்களுடைய உதவி தேவைப்படுகிறது என்று சங்கம் மேலும் சுட்டிக்காட்டியது. மேலும் பல செட்டிங் மாற்றங்களோடு கிரைண்டிங் ஆப்பரேஷன்கள் செய்யப்படும்போது அதற்கு சில செட்டிங் உதவி தேவைப்படுகிறது என்று அவர்கள் கருதினார்கள். செட்டிங் வேலை சம்மந்தமான எல்லா பிரச்சனைகள் மீதும் நிர்வாகத்திற்கும் சங்கத்திற்கும் ஏற்பட்ட நீண்ட பேச்சுவார்த்தைகளுக்கு பிறகு தேவைப்பட்டபடி 71 பதவிகளுக்கு செட்டர்கள் அமர்த்த ஒப்புக்கொள்ளப்பட்டது.

5. பட்டியலிட்ட 71 பதவிகளில் சேர்க்கப்படாத எந்த செட்டர்களும் தேவைகளுக்கு மேல் உபரியாக கருதப்படும்.

6. செட்டர்கள் ஓய்வு பெறுதல்/வேலை விட்டு செல்லுதலின் விளைவாக செட்டர்களின் எண்ணிக்கை அந்தப்பகுதியில் ஒதுக்கீட்டின்படி ஒரு குறிப்பிட்ட நிலையில் இருந்து குறையுமாயின், வேறு இடங்களில் உள்ள கிடைக்கும் செட்டர்கள் மாற்றப்படுவார்கள் (குறிப்பிடப்பட்ட தேவைகளுக்கு அதிகமாக உள்ள இடங்களில் இருந்து)
7. மற்ற எல்லா இடங்களிலும் ஓய்வு பெறுதலினால் (Separations) ஏற்படும் காலியிடங்கள் பூர்த்தி செய்யப்படமாட்டாது.
8. இந்த மாற்றியமைக்கப்பட்ட ஏற்பாடுகளின் மூலம் ஏற்கனவே அல்லது இனிமேல் ஏற்படும் ஓய்வு/பிரிந்து செல்லும் இடங்களுக்கு பதில் செட்டர் அமர்த்துவதில் எந்த ஒரு கோரிக்கையும் இருக்காது என்று சங்கத்தினால் குறிப்பாக ஒப்புக் கொள்ளப்பட்டது. செட்டர்கள் வேலைக்கு வந்தாலும் வரவில்லையென்றாலும் ஆப்பரேட்டர்கள் இயந்திரங்களை செட்செய்து உற்பத்தி அளவினை பராமரிப்பது ஒரு விதியாக ஏற்றுக்கொண்டது. அதே போல ஆப்பரேட்டர்கள்/வேலையாட்கள் J & T வேர் ஹவுஸ்க்குசென்று உபகரணம் மாற்றம் செய்வதையும் புக்கிங்கிளார்க்/ இன்ஸ்பெக்ஷன் அணுகி ஆப்பரேஷன் டிக்கட்டுகளை முழுமையடைய செய்வார்கள்.
9. உடனடியாக ரிடையர் ஆகும் (பிரிந்து செல்லும்) செட்டர்களின் இடங்களுக்கு பதில் ஆள் தருவது அவசியமிருக்காது. ஓய்வு பெரும் (பிரிந்து செல்லும்) செட்டர் இடங்களுக்கு பதில் ஆள் கொடுக்

காது மொத்த செட்டர்களின் எண்ணிக்கை 100 ஆக குறையும் வரை தொடர்ந்து கடைபிடிக்கப்படும் மற்றும் கீழே கொடுக்கப்பட்டுள்ளபடி குழுவாரியாக ஒதுக்கப்பட்டுள்ள செட்டர்கள் 71 ஆட்கள் இருப்பினும் அதிகபட்ச அளவு 100 செட்டர்கள் ஆகும். (பத்தி 4) சொல்லப்பட்ட இடங்களுக்கு வேண்டிய அதிகப்படியான 29 செட்டர்களின் ஒதுக்கீடு சங்கத்துடன் பேச்சு வார்த்தை நடத்தி முடிவெடுக்கப்படும்.

தேவையான

பகுதி	இருப்பு	மல்டி இயந்திரங்கள்	மல்டி டிரில் கேங்க்டிரில் கிரைண்டிங்
ஷாப் - 1			
எஃப்.டி கிளட்சஸ் 3A	2	2	
பிளானஜஸ் 3A	1	1	
எம்.எஸ். கியர்ஸ் ஆப்	5	5	
சி.எஸ். கியர்ஸ் ஆப்	3	3	
டாக் கிளட்சஸ் ஆஃப்	2	2	
ஷேப்டல் ஆஃப்	3	3	
டைமிங் கியர் ஆஃப்	4	4	
பி.வீல். கிளீசன்	2	2	
ஆக்ஸில் பீம்	1		2
ஆக்ஸில் ஆர்ம்	8		
ஜி.பி.கேசிங்	2		2
சி.எஸ். கேசிங்	3		
போர்க்குகள்	2		
சி.டி. லீவர்கள்	2		
லீவர்ஸ்	1		2
பி.எஸ்.பிராக்கட்/ சி.எஸ். லீவர்கள்	1		
ஹவுசிங்/சி.பி. பிராக்கட்			
எக்ஸ்ட் கிரைண்டு	1		2
இண்ட் கிரைண்டு/ எம்.எஸ். கியர்கள்	1		
குருவிங்			2

சி.டபுள்யூ ஸ்லீவ்	1
மினி சக்கர்ஸ்	2
புஷ்கள்	2
பேக் பிளேட்	1
பிளான் ஜஸ்	2
டிரைவிங் பிளேட்	1
டைமிங் கியர்ஸ் டர்ன்	2
ஷேப்ட்ஸ் டர்ன்	1
டி.கியர்கள் ஸ்பேண்டோ	2
சி.டபுள்யூ பிளேட்	1
பி.வீல்/பி.பினியன்	1
பில்லர் டிரில்	1
ஜா எண்டு	1

1

1

62

22

12

பகுதி	இருப்பு	தேவையான மல்டி இயந்திரங்கள்	மல்டி டிரில் கேங்க்டிரில் கிரைண்டிங்
ஷாப் - II			
பேரிங் ஹவுசிங்	1	1	
ஐட்லர் ஸ்பிண்டில்	1	1	
சி.கேஸ் & பேரிங் கேப்	19		6
கான்ராடு & கேப்	7		4
ராக் லீவர் & ஆர்.எஸ். பிராக்கட்	4		2
சிலிண்டர் தலை	6		2
கேம் ஷாப்ட்	4		-
எப்ஃ.டபுள்யூ ஹவுசிங்	4		-
ஓ.பி.பாடி	2		1
பிளைவீல்	2		
தொர்ம் ஹவுசிங் மற்றும் இம்பெல்லர் கேசிங்	2		
மேனிபோல்டு எப் & ஆர்	1		
மேனிபோல்டு சென்டர்	1		
அலுமினியம் மிஸ்க்	3		1
சி.ஐ.மிஸ்க்	3		1
	60	2	17

ஈஸ்டு லேண்ட்

ஸ்பிரிங் பிராக்கட்	2		2
ஸ்பிண்டில்கள்	1		
பிரண்ட் ஹப்	4		2
ரியர் ஹப்	5		

பிரேக் டிரம்	1	
ஸ்பிரிங் ஷேக்கல்	2	2
லீவர்கள்	2	
சாக்கட்ஸ்	2	
எடி நட்டுகள்	2	
சி.பி.லீவர்கள்	1	
டிஃப் கேஜ்கள்	3	2
டிஃப் கேரியர்	3	
ஆக்ஸில் ஷாப்ட்	1	
மிஸ்க் கிரைண்டிங்	6	6
ஆட்டோஸ்	2	2
கே.பின்/பி.பின்	5	2
ஒபி/டி. ஷாப்ட்	1	
இசிசி. பின்	1	
ரிலீப் வால்வ்	1	