

# 8th CPC Questionnaire | English and Hindi (Side by Side)

English	हिंदी
Note: Please enter your responses to the questions below. There is a limit of 200 words for responding to each question. Paper based physical responses, emails or PDF responses are not being considered by the Commission. Submit responses only through MyGov.	नोट: कृपया नीचे दिए गए प्रश्नों के उत्तर दर्ज करें। प्रत्येक प्रश्न के उत्तर के लिए 200 शब्दों की सीमा है। आयोग द्वारा कागजी (पेपर) उत्तर, ईमेल या PDF के माध्यम से भेजे गए उत्तर स्वीकार नहीं किए जाएंगे। उत्तर केवल MyGov पोर्टल पर ही जमा करें।

English	हिंदी
<b>Pay Matters   वेतन संबंधी विषय</b>	
<b>Q1.</b> Implementation of the recommendations of a Pay Commission has macro economics impacts. Some of these are positive in terms of boost to consumption and savings whilst others are negative in terms of the higher fiscal deficit, inflationary potential & crowding out of other expenditure such as for overall development & public welfare. Decisions in this regard involve choices. Based on current state of the economy & the country's aspirations, what should be the guiding philosophy which must underpin the overall approach of the 8 CPC?	<b>प्र1.</b> वेतन आयोग की सिफारिशों को लागू करने का व्यापक आर्थिक प्रभाव (मैक्रो-इकोनॉमिक इम्पैक्ट) पड़ता है। कुछ प्रभाव सकारात्मक होते हैं, जैसे उपभोग और बचत में बढ़ोतरी, जबकि कुछ नकारात्मक हो सकते हैं, जैसे राजकोषीय घाटा बढ़ना, मुद्रास्फीति की संभावना और विकास व जनकल्याण जैसी अन्य मदों पर खर्च में कमी (क्राउडिंग आउट)। ऐसे निर्णयों में विकल्प चुनने पड़ते हैं। वर्तमान अर्थव्यवस्था की स्थिति और देश की आकांक्षाओं को देखते हुए, 8वें CPC की समग्र नीति के आधार में कौन सा मार्गदर्शक दर्शन (Guiding Philosophy) होना चाहिए?
<b>Q2.</b> Pay determination in organisations including Government involves "horizontal relativity" i.e. for analogous posts across domains/cadres being placed in the same level/scale & "vertical relativity" i.e. on promotion, transition to a higher scale/band of pay. Relativity within different posts of Government has been broadly established over time. However, relativity/positioning between pay and perquisites in Government and the private sector is less established. How should the 8th CPC assess/evaluate relativity between pay & perquisites in Government and the public/private sector?	<b>प्र2.</b> सरकार सहित संगठनों में वेतन निर्धारण में "क्षैतिज सापेक्षता" (Horizontal Relativity) और "ऊर्ध्वाधर सापेक्षता" (Vertical Relativity) शामिल होती है। क्षैतिज सापेक्षता का अर्थ समान प्रकृति के पदों को समान स्तर/स्केल में रखना है और ऊर्ध्वाधर सापेक्षता का अर्थ पदोन्नति पर उच्च वेतन स्तर में जाना है। सरकारी पदों के बीच सापेक्षता समय के साथ स्थापित हुई है, लेकिन सरकार और निजी क्षेत्र के वेतन व सुविधाओं (Pay and Perquisites) के बीच सापेक्षता कम स्पष्ट है। 8वां CPC सरकार और सार्वजनिक/निजी क्षेत्र के बीच वेतन व सुविधाओं की सापेक्षता का आकलन कैसे करे?
<b>Q3.</b> Should 8th CPC consider uniform horizontal relativity across all government departments, or should it consider sector-specific benchmarking where government functions are compared with their respective industry peers? For instance, should compensation for government engineers be benchmarked against private sector engineering firms, financial officers against the BFSI sector, and healthcare professionals against private healthcare? What would be the advantages and implementation considerations of such an approach?	<b>प्र3.</b> क्या 8वां CPC सभी सरकारी विभागों में समान क्षैतिज सापेक्षता (Uniform Horizontal Relativity) अपनाए, या क्षेत्र-विशिष्ट बेंचमार्किंग (Sector-specific Benchmarking) करे, जहां सरकारी कार्यों की तुलना संबंधित उद्योग के समकक्षों से की जाए? उदाहरण के लिए, सरकारी इंजीनियरों का पारिश्रमिक निजी इंजीनियरिंग कंपनियों से, वित्त अधिकारियों का BFSI क्षेत्र से और स्वास्थ्य पेशेवरों का निजी स्वास्थ्य क्षेत्र से बेंचमार्क किया जाए। इस दृष्टिकोण के क्या लाभ हो सकते हैं और इसे लागू करते समय किन बातों पर ध्यान देना होगा?
<b>Q4.</b> Security of tenure, a training regimen, housing, leave encashment, predictable increments, medical coverage, time bound	<b>प्र4.</b> सरकारी नौकरियों में सेवा की सुरक्षा, प्रशिक्षण व्यवस्था, आवास, अवकाश नकदीकरण, पूर्वानुमेय वृद्धि (Increment), चिकित्सा कवरेज,

<p>progression, inflation indexed salary, retiral benefits are certain features associated with most jobs in Government. How should these be factored in while crafting a compensation matrix and relative positioning viz-a-vis the private sector?</p>	<p>समयबद्ध प्रगति, मुद्रास्फीति-समायोजित वेतन तथा सेवानिवृत्ति लाभ जैसी विशेषताएं होती हैं निजी क्षेत्र की तुलना में वेतन-प्रतिफल (Compensation Matrix) तय करते समय इन विशेषताओं को कैसे शामिल किया जाना चाहिए?</p>
<p><b>Q5.</b> Government employment is part of the organized sector. A far larger proportion of the job force is in the informal sector and the gig economy. What influence do you think entry level pay scales implemented by Government have on compensation practices in the informal or gig sector?</p>	<p><b>प्र5.</b> सरकारी रोजगार संगठित क्षेत्र का हिस्सा है जबकि कार्यबल का बहुत बड़ा भाग असंगठित क्षेत्र और गिग अर्थव्यवस्था में है आपके अनुसार सरकार द्वारा लागू किए गए प्रारंभिक (Entry-level) वेतनमान असंगठित या गिग सेक्टर की वेतन-प्रथाओं को किस तरह प्रभावित करते हैं?</p>
<p><b>Q6.</b> Salaries in Government have a distinct element of compensation for length of service (increment, usually annual), an element of neutralization for changes in cost of living/inflation (dearness allowance) &amp; an element for higher responsibilities based on seniority/merit (pay scale on promotion). In that context, what do you think the “fitment factor” adopted by Pay Commissions should represent? What should such a fitment factor principally aim for?</p>	<p><b>प्र6.</b> सरकारी वेतन में सेवा-अवधि के लिए वृद्धि (आमतौर पर वार्षिक), जीवनयापन लागत/मुद्रास्फीति के लिए DA और पदोन्नति पर वरिष्ठता/मेरिट के आधार पर अधिक जिम्मेदारी के लिए उच्च वेतन स्तर शामिल होते हैं इस संदर्भ में, वेतन आयोग द्वारा अपनाया जाने वाला “फिटमेंट फैक्टर” क्या दर्शाए और उसका प्रमुख उद्देश्य क्या होना चाहिए?</p>
<p><b>Q7.</b> Salary of a Secretary in the Central Government typically represents the apex or the pinnacle i.e. the highest end of the scale. What should be the principle for determining this? Should there be a variable pay component for such position?</p>	<p><b>प्र7.</b> केंद्र सरकार में सचिव का वेतन आमतौर पर वेतन संरचना के शीर्ष (Apex) का प्रतिनिधित्व करता है इसे तय करने का सिद्धांत क्या होना चाहिए? क्या ऐसे पद के लिए परिवर्तनीय वेतन (Variable Pay) का कोई घटक रखा जाना चाहिए?</p>
<p><b>Q8.</b> How can pay scales for all Group A Services be fixed so as to attract candidates of the requisite caliber? Should pay scales be more attractive at entry point or later, after a few years in service? What principles should guide such differentiation to ensure competitive positioning for talent-critical roles while maintaining fiscal prudence?</p>	<p><b>प्र8.</b> सभी Group A सेवाओं के वेतनमान ऐसे कैसे तय किए जाएं कि आवश्यक क्षमता वाले उम्मीदवार आकर्षित हो सकें? क्या एंट्री प्वाइंट पर वेतन अधिक आकर्षक होना चाहिए या सेवा के कुछ वर्षों बाद? टैलेंट-क्रिटिकल भूमिकाओं के लिए प्रतिस्पर्धी स्थिति बनाए रखते हुए और राजकोषीय विवेक (Fiscal Prudence) रखते हुए कौन से सिद्धांत अपनाए जाएं?</p>
<p><b>Q9.</b> How should rates and frequency of increments in respect of different scales of pay be determined? Should these be uniform or vary across scales/ time periods during service?</p>	<p><b>प्र9.</b> विभिन्न वेतन स्तरों में वृद्धि (Increment) की दर और आवृत्ति (Frequency) कैसे तय की जाए? क्या ये सभी स्केल में समान हों या स्केल/सेवा अवधि के अनुसार अलग-अलग हों?</p>
<p><b>Allowances   भत्ते</b></p>	
<p><b>Q10.</b> Over course of time, many allowances have been introduced or rationalized based on specific nature of work, expenses such as on travel, compensation for hardship/risk/peculiarities associated with place of posting etc. Most of these are partially inflation indexed. An alternative approach has been the Cafeteria Approach followed by Central Public Sector Enterprises (CPSEs), wherein except for a handful of allowances, executives choose from a set of perquisites &amp; allowances, subject to an overall ceiling of basic pay. Which approach do you think is more appropriate for Central Government employees?</p>	<p><b>प्र10.</b> समय के साथ कई भत्ते कार्य की प्रकृति, यात्रा खर्च, कठिनाई/जोखिम तथा पोरिंटिंग की विशेष परिस्थितियों के आधार पर दिए गए हैं या युक्तिसंगत किए गए हैं इनमें से कई आंशिक रूप से मुद्रास्फीति से जुड़े होते हैं एक वैकल्पिक तरीका CPSEs में अपनाया गया “कैफेटेरिया अप्रोच” है, जिसमें कुछ चुनिंदा भत्तों को छोड़कर कर्मचारी एक सीमा (मूल वेतन की कुल सीमा) के भीतर सुविधाओं/भत्तों का चयन करते हैं केंद्र सरकार के कर्मचारियों के लिए कौन सा तरीका अधिक उपयुक्त है और क्यों?</p>

<b>Pensions   पेंशन</b>	
<b>Q11.</b> The Seventh Pay Commission had assessed that in January, 2014, there were about 47 lakh serving Central Government personnel. This included CAPF, Railways & Defence forces. The number of pensioners was just short of 52 lakh. In 2025-26, the number of Central Government personnel stands at about 50 lakh, which the number of pensioners is almost 70 lakh. The increase in the number of pensions has created additional demands on Government's Budget. What approaches could help to satisfy reasonable expectations of pensioners whilst keeping the fiscal impact within manageable limits?	<b>प्र11.</b> 7वें वेतन आयोग ने आकलन किया था कि जनवरी 2014 में लगभग 47 लाख कार्यरत केंद्रीय सरकारी कर्मी थे, जिसमें CAPF, रेलवेज और रक्षा बल शामिल थे। पेंशनर्स की संख्या लगभग 52 लाख थी। 2025-26 में कार्यरत कर्मी लगभग 50 लाख हैं, जबकि पेंशनर्स लगभग 70 लाख हो गए हैं। पेंशनर्स की बढ़ती संख्या से बजट पर अतिरिक्त दबाव बढ़ा है। पेंशनर्स की उचित अपेक्षाएं पूरी करते हुए राजकोषीय प्रभाव को प्रबंधनीय सीमा में रखने के लिए कौन से उपाय अपनाए जा सकते हैं?
<b>Dearness Allowance   महंगाई भत्ता</b>	
<b>Q12.</b> The Seventh Pay Commission was constituted in 2014 and implemented from 1.1.2016. The period since then has been marked by a lower trajectory of inflation, as compared to earlier decades. This is also reflected in the All India Consumer Price Index (Industrial Workers) which is used for DA calculation. Should the 8th CPC explore a hybrid indexation approach that factors in both inflation protection and formal sector wage growth trends? What proportion might be reasonable for each component, and what implementation considerations would arise? What are your expectations on inflation/CPI increase over the next 10 years?	<b>प्र12.</b> 7वां वेतन आयोग 2014 में गठित हुआ और 1.1.2016 से लागू हुआ। इसके बाद की अवधि में पहले के दशकों की तुलना में मुद्रास्फीति की गति कम रही है। यह AICPI (IW) में भी दिखाई देता है, जिसका उपयोग DA गणना में होता है। क्या 8वां CPC ऐसा हाइब्रिड इंडेक्सेशन मॉडल तलाशे जिसमें मुद्रास्फीति सुरक्षा के साथ-साथ संगठित क्षेत्र के वेतन-वृद्धि रुझान भी शामिल हों? दोनों घटकों का कितना अनुपात उचित हो सकता है और इसे लागू करने में किन बातों पर ध्यान देना होगा? अगले 10 वर्षों में आपकी मुद्रास्फीति/CPI वृद्धि को लेकर क्या अपेक्षाएं हैं?
<b>Railways, CAPF and Defence   रेलवेज, CAPF और रक्षा</b>	
<b>Q13.</b> Railways, CAPF and Defence forces typically account for about 70% of Central Government personnel. What particular considerations, monetary or non monetary should be factored in while determining their pay & allowances?	<b>प्र13.</b> रेलवेज, CAPF और रक्षा बल आमतौर पर केंद्रीय सरकारी कर्मियों का लगभग 70% होते हैं। इनके वेतन और भत्ते तय करते समय कौन से विशेष विचार, मौद्रिक या गैर-मौद्रिक, शामिल किए जाने चाहिए?
<b>Scientists   वैज्ञानिक</b>	
<b>Q14.</b> Scientists work in certain specialized streams/departments such as Department of Space, Department of Atomic Energy etc. What should be appropriate benchmarks to be kept in mind for fixing their emoluments?	<b>प्र14.</b> वैज्ञानिक Department of Space, Department of Atomic Energy आदि जैसे विशेष क्षेत्रों/विभागों में कार्य करते हैं। उनके पारिश्रमिक (Emoluments) तय करने के लिए कौन से उपयुक्त बेंचमार्क ध्यान में रखे जाएं?
<b>Armed Forces   सशस्त्र बल</b>	
<b>Q15.</b> Military Service Pay is currently admissible to personnel of Armed Forces. This was in recognition of the special nature of their duties. In that context and given the changing nature of their jobs, how should the pay of soldiers, sailors and airforce personnel be determined? How should it relate to the starting salary in Government or the pay of a constable in CAPF/Police?	<b>प्र15.</b> सशस्त्र बलों के कर्मियों को Military Service Pay (MSP) दिया जाता है, जो उनके कार्य की विशेष प्रकृति की मान्यता है। बदलती भूमिका और ड्यूटी की प्रकृति को देखते हुए, सेना, नौसेना और वायुसेना के जवानों का वेतन कैसे तय किया जाए? यह सरकार के प्रारंभिक वेतन या CAPF/पुलिस के कांस्टेबल के वेतन से किस प्रकार संबंधित होना चाहिए?
<b>Q16.</b> The nation has many more military	<b>प्र16.</b> देश में सेवारत सैन्य कर्मियों की तुलना में सैन्य पेंशनर्स की

<p>pensioners than serving military personnel. In 2025-26, outgo on Defence Pensions is likely to be higher than the outgo on Defence salary and allowances. As overall defence pension bill increases, in line with projections, impact will be visible on equipment and arms purchase, their maintenance and on modernization of defence forces. What changes would you recommend to contain increases in defence manpower costs and its pension bill?</p>	<p>संख्या अधिक है। 2025-26 में रक्षा पेंशन पर व्यय, रक्षा वेतन और भत्तों पर व्यय से अधिक होने की संभावना है। जैसे-जैसे कुल रक्षा पेंशन बिल बढ़ेगा, इसका असर उपकरण और हथियार खरीद, रखरखाव और आधुनिकीकरण पर पड़ेगा। रक्षा मानवशक्ति लागत और पेंशन बिल की वृद्धि को नियंत्रित करने के लिए आप कौन से बदलाव सुझाएंगे?</p>
<p><b>Bonus   बोनस</b></p>	
<p><b>Q17.</b> Productivity Linked Bonus (PLB) is paid to some employees of Government such as Railways, Postal staff whilst Non-Productivity Linked Bonus is given to specified Central Government employees including some in Armed Forces. How can the Bonus structure be reimagined for rewarding excellence in productivity &amp; performance? Should PLB/ Ad-hoc Bonus continue to be given on uniform basis (e.g. 60 days of salary for all) or be differentiated, based on individual performance?</p>	<p><b>प्र17.</b> कुछ सरकारी कर्मचारियों (जैसे रेलवेज, डाक) को Productivity Linked Bonus (PLB) दिया जाता है, जबकि निर्दिष्ट केंद्रीय सरकारी कर्मचारियों (कुछ सशस्त्र बल कर्मियों सहित) को Non-Productivity Linked Bonus दिया जाता है। उत्पादकता और प्रदर्शन में उत्कृष्टता को पुरस्कृत करने के लिए बोनस संरचना को कैसे नया रूप दिया जाए? क्या PLB/Ad-hoc Bonus सभी को समान रूप से (उदाहरण: सभी के लिए 60 दिन का वेतन) दिया जाए या व्यक्तिगत प्रदर्शन के आधार पर अलग-अलग किया जाए?</p>
<p><b>Reforms in staffing   स्टाफिंग में सुधार</b></p>	
<p><b>Q18.</b> Contractual appointments in the form of lateral entry have been tried during the last few years. Do you think this should be expanded and other practices such as part-time work, flexi time etc. be introduced in Government at middle/ higher levels to tap a bigger talent pool? What could be the pros and cons of doing so?</p>	<p><b>प्र18.</b> हाल के वर्षों में लैटरल एंट्री के रूप में संविदात्मक नियुक्तियों की गई हैं। क्या इसे और बढ़ाया जाना चाहिए और क्या middle/higher levels पर part-time work, flexi time जैसी व्यवस्थाएं लागू की जानी चाहिए ताकि बड़ा talent pool मिल सके? ऐसा करने के क्या फायदे और नुकसान हो सकते हैं?</p>