

EDITORIAL

Time to Draft New Promotion Policy

The existing Non Executive promotion Policy (NEPP) is a decade old policy having found its agreement in oct 2008 and implementation in March 2010. The implemented NEPP has its own internal contradictions and created some anomalies, confusion, even frustration amongst the employees those getting downgraded and those got affected on the grounds of no reservation. After a period of ten years even, the said discriminations, flaws were not settled. The repeated appeals, discussion in Nation Council have all gone futile. The clarifications issued in galore also did not address the issues raised.

The mixing of Time Bound promotion with competitive post based promotion is its greatest confusion. One is post based and the other is simply based on qualifying years of service. One has come under the policy of reservation to SC/ STs and the other is simple relation in relaxing average entries but without any reservation in qualifying years. The experiences of State Trading Corporation and Project Equipment company were not paid any heed by the BSNL Management. The distinct discrimination is found when comparing EPP and NEPP in qualifying years of service.

The other major discrimination is in allowing OTBP/ BCR scales fixed by DoT to carry to earlier period 2004 by availing NEPP. In OTBP 'scale jump' was allowed and DOT placed them in 7100 scale jumping 6550. In NEPP this was downgraded to 6550 scale by not allowing retaining that 'scale jump' provided by DOT. In the case BCR the same 7800 was allowed to avail from 2004 though the promotion got on or after 2004. Thousands of employees who got OTBP in between 2004- 2010 were affected by downgrading their scales.

In the case of TTAs (JEs) unfortunately the date of their pay scale up gradation itself was construed as first promotion. This was the height of comedy of that NEPP. In the drivers case also the same thing happened. Another flaw was found that no provision of scales for all the four promotions for TTAs in actual effect till the arrival of NE12. The original policy issued in 2010 covered scales upto NE 10 only.

The worst affected sections belong to lower scale GR D Categories. Those in stagnation might have got their stagnation increment, but when they got their NEPP, it was found that not only no financial gain but loss comparing their pre promotion position and subsequent pension loss on retirement. The management side was adamant and failed even

to allow the loss as personal pay to carry on.

NFTE has been evincing its critical appreciation since the day of the implementation of the policy. NFTE has been adopting the approach that the benefits should be appreciated and the major grievances shown above should be settled. NFTE strongly feels that the need of the hour is to review the entire matter and consider a New promotion Policy with reservation benefits to SC/ST staff.

In nutshell, the following points need immediate settlement without further delay.

1.The Upgraded scale of TTAs on Oct. 2000 should not be treated as first promotion .

2. The upgraded scale of Drivers in 2002 was also taken as first promotion. It needs to be addressed.

3. Those who got OTBP in between 2004 and march 2010 should not be downgraded to 6550 and may be allowed as that of BCR

4. The issue of treating upgradation as promotion while the conversion of LDC to TOA needs to be addressed

4. TSM absorbed as RMs should get their fair treatment as that of other absorbed

5. Reservation by relaxing qualifying years should be given to SC/ ST staff

8. Discrimination should be settled to Direct Recruited in qualifying years as that of DOT absorbed

9. The age old culture of keeping still thousands of staff as Gr D should be abolished by upgrading all to the erstwhile Gr C scale starting from NE4 as one time measure.

10.The multi task RR may be finalised to judicially utilise the staff.

11. Second restructuring of cadres to suit the present day techno commercial culture may be thought of to compete with the private operators.

12. Preliminary Training in 'sales marketing business management' may be imparted by utilizing the training centres.

We strongly hope that the matter will get its serious attention in the Board room. It will be better if the management coming forward setting up joint committee comprising staff side and official side to draft New promotion policy suiting to the present environment. Our CHQ will strive its best to redraft the required things in this regard.

नयी पदोन्नति नीति समय की पुकार

मौजूदा गैर कार्यकारी कर्मचारियों हेतु प्रदत्त पदोन्नति नीति एक दशक पुरानी है जिसके लिए समझौता अक्टूबर 2008 में हुई तथा इसे मार्च 2010 से लागू किया गया। कार्यान्वित पदोन्नति नीति के अपने, आन्तरिक विरोधाभास है और कुछ विसंगतियां, भ्रम पैदा करते हुए कर्मचारियों के बीच निराशा पैदा करती है। आरक्षण के आधार को भी प्रभावित किया है। दस साल के बाद भी विसंगतियों एवं भेदभाव का निपटारा नहीं किया जा सका है। यूनियन द्वारा बार-बार आग्रह करने, राष्ट्रीय परिषद में चर्चा सभी व्यर्थ साबित हुए हैं। जो स्पष्टीकरण जारी किये गये वे भी उठाये गये कठिनाइयों को दूर नहीं कर पाये।

प्रतिस्पर्धा परीक्षा एवं पद आधारित प्रोन्नति के साथ समयबद्ध प्रोन्नति का मिश्रण सबसे बड़ा भ्रम पैदा करती है। एक पद आधारित और दूसरा केवल सेवा के वर्षों के पूरा करने पर मिलनी है, फिर दोनों का मिश्रण पूर्णतः अव्यवहारिक है। एक आरक्षण की नीति एवं परीक्षा के बंदोलत आता है और दूसरा साधारण सेवा की वर्षों की पूर्ति ही योग्यता है, जिसमें औसत टिप्पणी को तो शिथिल करने की छूट दी गई पर आरक्षण के आधार पर समयबद्धता की कमी नहीं की गयी है। राज्य व्यापार निगम एवं प्रोजेक्ट इक्वीपेंट कम्पनी के अनुभव ने बीएसएनएल प्रबंधन का ध्यान आकृष्ट नहीं किया। जब एक्जीक्यूटिव कर्मियों के पदोन्नति के लिए निर्धारित योग्यता की समयबद्धता और नॉन एक्जीक्यूटिव कर्मचारियों के लिए योग्यता वर्ष की समयबद्धता अवलोकन किया जाय तो भारी भेद-भाव परिलक्षित होती है।

अन्य प्रमुख भेदभाव का उदाहरण डी.ओ.टी. द्वारा ओ.टी.बी.पी एवं बी.सी.आर. के नीति के तहत प्रदत्त वेतन उछाल जिसमें 6550 रुपये को उछाल कर ओ.टी.बी.पी के लिए 7100 रुपये करते हुए इसे 2004 के आगे जारी रखने का निर्देश एवं सम्यतः बी.सी.आर के स्केल 7800 रुपये की उछाल के साथ डी.ओ.टी. ने दिया था जिसे नान-एक्जीक्यूटिव प्रदोन्नति में घटाया गया और ओ.टी.बी.पी. वेतनमान को 7100 रुपये से, घटाकर 6500 रुपये किया गया जिससे 2004 एवं 2010 के बीच ओ.टी.बी.पी पाने वाले हजारों कर्मचारियों को वेतनमान के निम्नवत आने से हजारों रुपये की कटौती हुई।

टी.टी.ए. (अब जे.ई) की 01.10.2000 से उन्नयन किये गये 7100 रुपये के वेतनमान को ही प्रथम पदोन्नति (अधिक उन्नयन) मान लिया गया। वैसे ही स्थिति मोटर चालकों के साथ भी हुई। यह उच्चतम हस्यास्पद स्थिति एन.ई.पी.पी. की है। टी.टी.ए. संवर्ग को अगर 8 वर्ष पर प्रोन्नति मिलनी है तो उसके लिए कम से कम चार वेतनमान चाहिए थी परन्तु एन.ई.-12 के उपरान्त कोई वेतनमान ही नहीं है। एन.ई.पी.पी. की मूल नीति जो 2010 में जारी हुई केवल एन.ई.-10 वेतनमान को ही ढक सकती है।

सबसे निचले समूह के गुप-डी कर्मचारियों को तो सबसे भयंकर रूप से इस एन.ई.पी.पी. ने घायल किया।

उन्हें भीषण रूप में स्टेगेशन का सामना करना पड़ा, कुछ को जो स्टेगेशन इन्क्रीमेंट मिला उनको एन.ई.पी.पी. मिलने पर उनकी पदोन्नति को निगल गयी और उनके वेतनमान को निम्नवत खिसकना पड़ा। किसी कर्मचारी के लिए इससे बड़ी पीड़ा और हो ही नहीं सकती जिसकी सेवा काल में ही नहीं बल्कि सेवानिवृत्ति के उपरान्त पेंशन में भी

क्षति उठानी पड़ेगी। बीएसएनएल प्रबंधन ने उस पीड़ा से मुंह मोड़ लिए और इन्हें व्यक्तिगत वेतन देकर उनके लाभ को सुरक्षित नहीं किया।

एनएफटीई ने इस प्रोन्नति नीति के लागू होने के दिन से ही इसके असहनीय पीड़ाओं मुखर होकर कहा कि इस पदोन्नति नीति से हुए लाभ की प्रशंसा के साथ प्रमुख दुःखदायी स्थितियों का निराकरण आवश्यक है। एनएफटीई मजबूती के साथ यह कहती है कि इस प्रोन्नति नीति की समीक्षा करें तथा समय की पुकार है कि गयी पदोन्नति नीति का सृजन हो जिसमें एससी/एसटी आरक्षण सहित एक ही कम्पनी में एक्जीक्यूटिव एवं नान-एक्जीक्यूटिव को प्रोन्नति नीति में समयबद्धता की घोर भेदभाव की गुंजाइश नहीं हो।

संक्षेप में निम्नांकित बिन्दुओं पर अविलम्ब ध्यान देते हुए इसके निराकरण की गारन्टी की जानी चाहिए।

1. अक्टूबर 2000 से टी.टी.ए. (वर्तमान जे.ई) के उन्नयित वेतनमान को प्रथम उन्नयन नहीं मानते हुए नीति में प्रदत्त योग्यता वर्ष के अनुसार इन्हें प्रोन्नति दी जाय।

2. वर्ष 2002 में मोटर चालकों के उन्नयित वेतन को प्रथम उन्नयन नहीं मानी जाय।

3. जो कर्मचारी 2004 से 2010 के बीच ओ.टी.बी.पी. वेतनमान पाये हैं उन्हें 6550 रु. के वेतनमान में अवक्रियत नहीं करते हुए इन्हें बी.सी.आर. की तरह वेतनमान में रहने की अनुमति दी जाय।

4. जो टी.एस.एम. 01.10.2000 को या उसके बाद आर.एम. बने हैं उनके साथ न्यायबद्ध व्यवहार करते हुए अन्य सामंजित कर्मचारियों की तरह उनका वेतन उन्नयन हो।

5. क्वालीफाइंग वर्ष में एस.सी/एस.टी. कर्मचारियों के लिए छूट दी जाय।

6. डायरेक्ट भर्ती कर्मियों को भी पहला प्रोन्नयन तथा अन्य प्रोन्नयन सामंजित कर्मचारियों के तरह की जाय।

7. वर्षों पुरानी संस्कृति के अनुरूप हजारों कर्मियों का गुप-डी से उन्नयन कर एन.ई.-4 में लाने की व्यवस्था की जाय तथा गुप-सी घोषित किया जाय।

8. मल्टीटास्किंग संवर्ग का नियुक्ति नियम बनाते हुए न्यायिक रूप से कर्मचारियों का सामंजन किया जाय।

9. संवर्गों का पुर्नगठन नये तकनीकी वाणिज्यिक संस्कृति के आधार पर किये जाए ताकि निजी कम्पनियों से सक्षम मुकाबला की जा सके।

10. प्रशिक्षण केन्द्रों के इस्तेमाल एवं सक्षमता बढ़ाने हेतु "सेल्स मार्केटिंग" बिजनेस मैनेजमेंट आदि का प्रशिक्षण दिये जाए।

हम दृढ़ता से आशान्वित हैं कि मामले को बीएसएनएल बोर्ड में उपयुक्त स्थान मिलेगा तथा इस पर गंभीर चिन्तन द्वारा सापेक्ष फल निकल पायेगा। यह सराहनीय होगा अगर प्रबंधत कर्मचारी पक्ष के सहयोग एवं सहभागिता के साथ "नयी प्रोन्नति नीति" का सृजन करे जो वर्तमान वातावरण और आवश्यकता के अनुरूप हो। हमारी यूनियन मुख्यालय इस पुर्नसृजन में हर सम्भव प्रयास एवं सहयोग के लिए हरक्षण तत्पर होगी।