

# **Redress the sufferings and hardships of NEPP**

Much talked Non- executive promotion policy, NEPP, effective from 01.10.2004 has caused sufferings as well as hardships to the employees beyond description. The staff in the field are so frustrated and in anguish that they are calling it Punishment policy for nonexecutive staff.

There is numerous representations to the effect that the ACRs of the employees particularly of Regular Mazdoors and Telecom mechanics have not been completed by the concerned officers under whom they were working. The number of such staff is not in hundreds but in thousands. The officers who were supposed to complete the ACRs are either retired or expired. Now these staff are being denied upgradation not due to their mistakes and dereliction but of those who had been supervising them. The management has linked the NEPP upgradation with the performance of the past. Again low paid officials specially Regular Mazdoors and Telecom mechanics are the worst victims as the officers have recorded their performance as "Average" in the ACRs. The number of such staff is also very high. Even in one major SSA more than 500 employees have been awarded average entries and now these are taken as stigma in upgradation. Such workers have never been afforded any opportunity to defend themselves against uncommunicated average entries. Such situation don't augur well for the industry and may not help in motivating the staff for better contribution to the service.

There are many negative provisions also in NEPP in respect of Sr. TOA's/TTA's and other cadres. In many cases in upgradation the pay scales are lowered and recoveries taking place. The promotion obtained by passing the examinations etc is being considered as 1st upgradation which is neither logical nor reasonable. A complication in respect of TSM's has been created by treating them as BSNL recruits although after regularization they come within the perview of Govt. Pension and GPF scheme. This aspect has altogether been ignored. The NEPP has been full of confusions and contradictions which necessitated the corporate HQR. to issue more than 100 clarifications although basic issues referred by unions have altogether been kept aside and unresolved.

There is delay in creation of NE12 scale causing enormous sufferings to the employees as the losses occurred to senior staff can never be compensated. The grant of one extra increment prior to one year of retirement has been withdrawn although it is part and parcel of OTBP/BCR and duly approved by DoT for pensionery benefits.

The BSNL management must seriously ponder on the issues so that the sufferings and hardships of the workers are redressed and settled.

## नॉन-एक्जीक्यूटिव प्रमोशन पॉलिसी की परेशानियों एवं जटिलताओं को दूर करो

1.10.2004 से प्रभावी, बहुचर्चित नॉन-एक्जीक्यूटिव पदोन्नति नीति ;एनईपीपीद्ध के कारण कर्मचारियों को अवर्णनीय परेशानी एवं कठिनाइयां हैं। फील्ड में कार्यरत कर्मचारी निराशा एवं क्षोभ में इसे नॉन-एक्जीक्यूटिव पनिशमेंट पॉलिसी कहने लगे हैं।

नियंत्री पदाधिकारी द्वारा अपने अधिनस्थ कर्मियों विशेषतः नियमित मजदूर एवं टेलीकाम मेकैनिकों का गोपनीय प्रपत्र नहीं लिखा गया है ऐसे आवेदनों की भरमार हो रही है। वैसे कर्मचारी सैंकड़ों नहीं हजारों में हैं। जिन अधिकारियों को गोपनीय प्रपत्र लिखना था या तो वे सेवानिवृत्त हो चुके हैं अथवा उनका निधन हो चुका है। वैसे कर्मचारियों को वेतन उन्नयन उनके दोष के कारण नहीं अपितु उनके पर्यवेक्षक के दोष के कारण नहीं हो रहा है। प्रबंधन ने एन.ई.पी.पी. उन्नयन को पूर्व के परफारमेंस से जोड़ दिया है। फिर अल्प वेतन भोगी कर्मचारी विशेषतः आर.एम. एवं टेलीकाम मेकैनिक अधिकारियों द्वारा गोपनीय प्रपत्र में औसत ;एवरेजद्ध मन्तव्य दर्ज करने के कारण सर्वाधिक प्रताड़ित हो रहे हैं।

ऐसे कर्मचारी भारी संख्या में हैं, मसलन एक बड़े एस.एस.ए. में ऐसे कर्मचारियों की संख्या पांच सौ से अधिक है, जिनके गोपनीय प्रपत्र में "औसत" दर्ज किया गया है और अब यह रिमार्क वेतन उन्नयन के लिए रूकावट हो गया है। वैसे कर्मचारियों को अपना बचाव करने का अवसर भी प्राप्त नहीं हो सका क्योंकि 'औसत' ;एवरेजद्ध रिमार्क को सूचित करने का प्रावधान नहीं है। यह अच्छी स्थिति नहीं है और ऐसे में कर्मचारियों को बेहतर योगदान के लिए प्रोत्साहित नहीं किया जा सकता।

एन.ई.पी.पी. में सीनियर टी.ओ.ए. टी.टी.ए एवं अन्य संवर्ग के लिए बहुत सारी विसंगतियां हैं। वेतन उन्नयन के ऐसे अनेक उदाहरण हैं जहां अपग्रेडेशन के बाद वेतनमान कम हो गये तथा उन कर्मचारियों के वेतन से कटौती जारी कर दी गई है। परीक्षा द्वारा प्राप्त पदोन्नति को प्रथम अपग्रेडेशन मान लेना अतार्किक एवं समझ से परे है। टेलीकाम-मेकैनिक को बीएसएनएल में भर्ती बताकर उनके जी.पी.एफ. एवं सरकारी पेंशन पर संकट पैदा कर दिया गया है जिसे आर.एम. बनने पर उन्हें दिया गया था। इसे नजर अंदाज किया गया है। एन.ई.पी.पी. पूर्ण रूप से भ्रामक एवं उलझन भरी है तभी तो प्रबंधन को एक सौ से उपर स्पष्टीकरण देने पड़े हैं। हालांकि मूल मुद्दों को उलझन भरी स्थिति में यथावत दरकिनार कर दिया गया।

एन.ई. -12 वेतनमान की संरचना में विलम्ब के कारण कर्मचारियों में बेचैनी है क्योंकि वरिष्ठतम कर्मियों को हो रही क्षति की भरपाई नहीं की जा सकती। दूरसंचार विभाग द्वारा पूर्ण अनुमोदिन एवं ओ.टी.बी.पी./बी.सी.आर का हिस्सा के रूप में सेवानिवृत्ति के एक वर्ष पूर्व मिलने वाला एक वार्षिक बढ़ोत्तरी के नियम को बंद कर दिया गया जिस पर डी ओ टी द्वारा पेंशन देने के लिए भी अनुमोदित था।

बीएसएनएल प्रबंधन को गंभीरता से इन कठिनाइयों एवं परेशानियों को समझ करके कर्मचारियों की समस्याओं का समाधान सुनिश्चित करना चाहिए।