

## पी एल आई (बोनस) तथा सच्चाई

बीएसएलईयू ने वर्ष 2006 में लाभ के आधार पर बोनस भुगतान फार्मूले को स्वीकार किया था। कम्पनी के आर्थिक हानि में आने के परिणामस्वरूप कर्मचारियों को भुगतान होना बंद हो गया। 15 जून, 2010 को बीएसएनएलईयू ने वेतन संशोधन समझौते में इस आशय पर हस्ताक्षर किया कि भविष्य में पीएलआई भुगतान परफार्मेन्स मैनेजमेंट पद्धति के अनुसार होगा। इस पद्धति में गिने चुने कर्मचारियों को प्रोत्साहन धन मिलता। लगभग सात वर्षों से पीएलआई का भुगतान नहीं हुआ। एनएफटीई ने मान्यता की प्राप्ति के पश्चात् पीएलआई की मांग की जिसके फलस्वरूप संयुक्त समिति, प्रबंधन तथा कर्मचारी पक्ष, का गठन हुआ। प्रथम बैठक में ही एनएफटीई प्रतिनिधि ने स्पष्ट रूप से कहा कि संघ को परफार्मेन्स मैनेजमेंट पद्धति स्वीकार नहीं है क्योंकि इससे सभी को प्रोत्साहन धन नहीं मिलेगा। उत्कृष्ट, बहुत सुन्दर तथा सुन्दर के साथ-साथ उचित (Fair) मापदंड भी शामिल किया गया। बैठकों में संघ के प्रतिनिधि न्यूनतम बोनस निर्धारित करने की मांग की। दूर्गापूजा के समीप अपने पर तदर्थ राशि की मांग की गई। नेशनल कौंसिल की बैठक की चर्चाएं इसका प्रमाण है। बीएसएनएलईयू ने एक माह के वेतन भुगतान की मांग की जिससे कि निर्णय नहीं हो। संघ के निरन्तर प्रयास से प्रबंधन 30.3.2016 को संयुक्त बैठक बुलाई। बीएसएनएलई के प्रतिनिधि ने बैठक का बहिष्कार किया। बैठक में प्रबंधन पक्ष पीएलआई भुगतान के फार्मूले का प्रस्ताव किया जिसे एनएफटीई ने स्वीकार नहीं किया तथा स्पष्ट किया कि भुगतान कर्मचारी तथा निगम दोनों के सम्मान अनुसार हो। बीएसएनएलईयू के महामंत्री अनर्गल प्रचार में जुटे तथा इकाई दहाई की गुहार लगाने लगे। परन्तु कार्पोरेट कार्यालय पत्र दिनांक 6.3.2016 ने उनकी पोल पट्टी खोल दी। झूठे प्रचार को कार्पोरेट कार्यालय गम्भीरता से लेते हुए चेतावनी दी। निगोशिएशन का बहिष्कार नहीं होता तो पीएलआई को भुगतान हो जाता। इसका मुख्य कारण अहंकार है। उनको प्रबंधन की भुगतान की पेशकश तथा बैठक रास नहीं आया। अतः निगोशिएट करने के स्थान पर बहिष्कार का मार्ग अपनाया। मानसिकता थी कि इससे एनएफटीई को चुनाव में लाभ मिलेगा। इस प्रकार समाधान को रोका गया।