

Losses yet to be Compensated

The employees in BSNL were denied the 78.2% IDA fixation benefit in new Pay scales after the wage revision agreement despite Govt. of India orders of 2nd April, 2009. The staff had been reasonably agrieved and agitated over the blatant discrimination as they were ***being forced to undergo financial loss for ever*** for their no fault. This issue got so much importance that in the meetings and conferences of almost all the unions the matter was being raised for settlement. In BSNL workers Alliance Meeting, held at Allahabad in May, 2012 the demand was placed by NFTE and alliance partners very forcefully before the Director (HR) to redress the grievance sooner the better for the Industrial peace.

The management was earlier having ready made reply that the PSU is in loss and conveniently forgetting that it ***was in profit on 15th January, 2010 when it signed the wage revision agreement with the recognised and representative union.*** The situation took a serious turn when the Govt. Status officers were extended Perks and allowances in BSNL akin to Central Govt. This forced the unions /associations to jointly serve the indefinite strike Notice on the management. The NFTE true to its traditions joined the proposed struggle as ***nothing was more important than to protect the workers from the immortal financial loss caused due to wage revision.*** The negotiations started and an agreement was reached on 12th June, 2012 on three demands. The NFTE signed the agreement with full consciousness and responsibility as nothing more was possible at that juncture being company in loss. The management in the agreement also agreed to *extend "Child Care leave" benefit to BSNL lady staff like Central Govt. which was earlier rejected in the National Council. Agreement was also arrived at for framing of rules and procedure for Pension and Terminal benefits to direct BSNL Recruits.*

The 78.2% IDA agreement after clearance by BSNL Board was sent to the DOT in August, 2012 for the approval and notification of the Presidential orders. The DOT adopted delaying tactics and sought clarifications thrice from the corporate office. The NFTE persued it with cogent reasons and provided vital information to the management to accelerate the process of settlement. During the 6th Verification the NFTE promised to the workers to get the approval from DOT by all means as employees were very much agitated over the cool and evasive approach of the Administrative Ministry. The indifferent approach ultimately compelled the unions once again to come together to serve the indefinite strike notice which compelled the DoT to convey the approval on 10th June, 2013 and thus the strike beginning form 12th June was averted. The role of BSNL management had been laudable in the settlement. The BSNL workers in the entire country deserve congratulations as they rose to the occasion to hit hard from 12-06-2013 for the settlement of their right full claim, 78.2% IDA, which was being denied in violation of Govt. of India orders. *The mistake and injustice done in wage revision has been rectified to some extent by united struggle.* The employees have undoubtedly been denied presently the arrears from 01.01.2007 to 09.06.2013 and some complications are also stored in. The fear that the Regular Majdoors may reach stagnation and will be deprived of the benefit is not without basis. The difficulties may arise in pension revision of even such employees who retired between 31st January, 2007 to 31st May, 2013. *These are bitter but gospel truth.*

Thus the struggle is still not over and the unions have to fight for the rest. The NFTE has its own traditions to fight for the cause of the workers. It does not require certificates of militancy from those who have earlier called NFTE leaders as Pro Management and Pro Govt. Let us keep in mind that the BSNL is yet to frame rules for Pension and Terminal benefits for direct Recruits staff. The NFTE stands for settlement of all these issues. There is no room for laxity and Complacency in these regard.

हानियों की भरपाई शेष है

वेतन संशोधन समझौते में कर्मचारियों को 78.2 प्रतिशत आईडीए मरजर फिक्सेशन लाभ से वंचित कर दिया था। यद्यपि की भारत सरकार का 2.4.2009 का इस आशय का आदेश था। इससे कर्मचारियों को निरन्तर हानि हो रही थी जिस कारण कर्मचारी दुखी तथा चिन्तित थे। यह मुद्दा शनैःशनैः अत्यन्त ज्वलन्त बनता गया। लगभग सभी संघों की बैठकों तथा सम्मेलनों में यह मांग उठती रही कि कर्मचारियों को 78.2 प्रतिशत आईडीए मरजर का लाभ उपलब्ध किया जाय। **मई 2012 में इलाहाबाद में बीएसएनएल वर्कर्स एलायन्स के खुले अधिवेशन में इस मांग को निदेशक (कार्मिक) के समक्ष जबरदस्त ढंग से तथा दो टूक शब्दों में रखा गया कि इस मुद्दे का समाधान कम्पनी तथा कर्मचारी दोनों के हित में होगा।**

प्रबंधन का इसके पूर्व सदैव रटा हुआ जवाब होता था कि कम्पनी आर्थिक हानि में है। परन्तु वे भूल जाते थे कि मान्यता प्राप्त संघ से समझौते की तिथि 15.1.2010 को कम्पनी हानि में नहीं थी। इस मध्य बीएसएनएल प्रबंधन ने सरकारी स्टेटस अधिकारियों को केन्द्रीय अधिकारियों के समकक्ष भत्ता देने का आदेश जारी कर दिया जिस कारण कर्मचारियों में भारी असन्तोष उत्पन्न हुआ। सभी संघों ने चर्चा के उपरान्त मांगों के समाधान हेतु अनिश्चितकालीन हड़ताल की नोटिस दी। एनएफटीई संघर्ष में भाग लेने की तत्परता दिखाई क्योंकि 78.2 प्रतिशत का मुद्दा अत्यन्त गम्भीर था। कर्मचारियों को प्रत्येक माह आर्थिक हानि हो रही थी। दिनांक 12 जून, 2012 को प्रबंधन के साथ तीन मुद्दों पर समझौता हुआ। एनएफटीई ने पूर्ण विवेक तथा जिम्मेदारी के साथ समझौते पर हस्ताक्षर किया क्योंकि उस समय कम्पनी आर्थिक हानि में थी। प्रबंधन बीएसएनएल में कार्यरत महिला कर्मचारियों को केन्द्रीय सरकारी कर्मचारी की भांति "चाइल्ड केयर लीव" सुविधा को प्रदान करने हेतु भी सहमत हो गया। स्मरण रहे कि पूर्व में **इस मांग को प्रबंधन ने नेशनल कौंसिल की बैठक में खारिज कर दिया था।** समझौते में यह भी था कि वाह्य भर्ती कर्मचारियों के लिए बीएसएनएल पेंशन लाभ आदि के नियम बनाएगा।

78.2 प्रतिशत आईडीए के प्रस्ताव को बोर्ड के अनुमोदन के उपरान्त डीओटी प्रेसिडेन्शियल आर्डर हेतु भेजा गया। डीओटी ने स्पष्टीकरण के नाम पर तीन बार प्रस्ताव को बीएसएनएल को वापस किया। एनएफटीई लगातार मामले में प्रयासरत था तथा प्रबंधन को महत्वपूर्ण सूचनाएं भी दी जिससे कि डीओटी संतुष्ट हो सके। छठवें वेरीफिकेशन में एनएफटीई ने कर्मचारियों से वादा किया था कि संघ डीओटी से प्रत्येक दशा के अनुमोदन प्राप्त करेगा। कर्मचारी डीओटी के रवैयों से पूर्णतः असन्तुष्ट थे। आखिर डीओटी के रवैये से मजबूर होकर संघों ने पुनः अनिश्चितकालीन हड़ताल की नोटिस दी जिसके फलस्वरूप 10 जून को डीओटी ने प्रेसिडेन्शियल आदेश जारी किया तथा हड़ताल नहीं हुई। **मुद्दे के समाधान में प्रबंधन का रवैया तथा प्रयास सराहनीय रहा है।**

बीएसएनएल कर्मचारी बधाई के पात्र है क्योंकि सभी 12.6.2013 से डीओटी के ऊपर जबदस्त प्रहार करने हेतु तत्पर थे। डीओटी भारत सरकार के आदेश होने पर भी बीएसएनएल कर्मचारियों को 78.2 प्रतिशत आईडीए लाभ से वंचित करने में प्रयासरत था। **इस प्रकार संयुक्त संघर्ष से वेतन संशोधन की गलती तथा अन्याय में सुधार हुआ परन्तु पूर्ण रूपेण नहीं। निःसंदेह कर्मचारियों को 1.1.2007 से 9.6.2013 तक का एरियर वर्तमान में नहीं मिला। विसंगतियां भी इकट्ठा है। नियमित मजदूर स्टैगनेशन पर होंगे। इस वर्ग के कर्मचारियों को हानि जारी रहेगी। 31 जनवरी, 2007 से 31.5.2013 तक सेवानिवृत्त कर्मचारी के पेंशन संशोधन में कठिनाइयां हैं। यह कटु सत्य है।**

संघर्ष का अंत नहीं है तथा शेष हेतु हमें लड़ना होगा। एनएफटीई की कर्मचारियों के हितों हेतु संघर्ष की अपनी परिपाटी तथा इतिहास है तथा हमें किसी से "लड़ाकू" का प्रमाणपत्र नहीं चाहिए विशेषकर उनसे जिन्होंने पूर्व में एनएफटीई को प्रोमैनेजमेंट तथा प्रोगवर्नमेंट कहा है। सीधे भर्ती बीएसएनएल कर्मचारियों की पेंशन भुगतान की पद्धति तथा नियम अभी तक नहीं बने हैं। एनएफटीई की इनके समाधान हेतु प्रतिबद्धता है। इन पर ढीला, ढुलमुल रवैया तथा आत्मसंतोष का कोई स्थान नहीं है।