



బిఎస్ఎన్ఎల్ ఎంప్లాయిస్ యూనియన్

ఆంధ్రప్రదేశ్ సర్కిల్

ప్రమోషన్ విధానంపై లొంగిపోయిందెవరు?

ఎన్ఎఫ్టిఇ - ఎఫ్ఎన్టిఓలా? లేక బిఎస్ఎన్ఎల్ఇయునా?

బిఎస్ఎన్ఎల్ ఎంప్లాయిస్ యూనియన్ సాధించిన ఘనవిజయం

కొత్తగా కుదిరిన ప్రమోషన్ పాలసీపై మేనేజ్మెంటుకు బిఎస్ఎన్ఎల్ ఎంప్లాయిస్ యూనియన్ లొంగిపోయిందని ఎన్ఎఫ్టిఇ-ఎఫ్ఎన్టిఓ ప్రచారం చేస్తున్నాయి. గతంలో కానీ ఇప్పుడుగానీ ఉద్యోగుల హక్కులు, ప్రయోజనాల విషయంలో లొంగిపోయినదెవరో ప్రతి ఒక్క వుద్యోగికి తెలిసిందే. యునైటెడ్ ఫోరం మరియు బిఎస్ఎన్ఎల్ఇయు గత నాలుగు సంవత్సరాల గుర్తింపు కాలంలో- గతంలో ఎన్ఎఫ్టిఇ- ఎఫ్ఎన్టిఓ గుర్తింపులో ఉన్న సమయంలో దశాబ్దాలుగా పెండింగులో వున్న వందకు పైగా ప్రధానమైన డిమాండ్లను పరిష్కరించాయి.

జెసియం మరియు నేషనల్ కౌన్సిల్లో గుర్తింపు యూనియన్లుగా ఎన్ఎఫ్టిఇ-ఎఫ్ఎన్టిఓ వున్న కాలంలో ఏనాడైనా ప్రమోషన్ పాలసీ విషయంలో 15 సంవత్సరాల క్రితం అమలులోకి వచ్చిన ఓటిబిపి/బిసిఆర్ విధానాన్ని మార్చాలని డిమాండ్ చేశాయా? మూడవ ప్రమోషన్ (గ్రేడ్-4)ను అయినా కాలపరిమితికి లోబడి ఇవ్వాలన్న కనీస డిమాండ్లను చేయకుండా, 28.5.2003న జరిగిన నేషనల్ కౌన్సిల్ మీటింగులో కొత్త వేతన చర్చల సమయంలోనే ప్రమోషన్ పాలసీపై చర్చిస్తామని ఒప్పుకొని ప్రమోషన్ పాలసీకి గండికొట్టింది ఎన్ఎఫ్టిఇ- ఎఫ్ఎన్టిఓ కాదా?

యునైటెడ్ ఫోరం మరియు బిఎస్ఎన్ఎల్ఇయు ఉద్యోగి మొత్తం సర్వీసులో కనీసం ఐదు ప్రమోషన్లు ఉండాలన్న డిమాండ్ చేసి అందుకోసం అనేక ఆందోళన కార్యక్రమాలను చేపట్టింది. అయితే 28.05.2003 నాటి నేషనల్ కౌన్సిల్లో అప్పటి గుర్తింపు యూనియన్లు ఎన్ఎఫ్టిఇ-ఎఫ్ఎన్టిఓ వేతన చర్చలతో పాటే ప్రమోషన్ విధానంపై చర్చిస్తామని అంగీకరించడంతో దాన్ని ఆధారం చేసుకొని మేనేజ్మెంటు మొండివైఖరి అవలంబించింది. ఈ అడ్డుగోడని ఛేదిస్తూ యునైటెడ్ ఫోరం 1,10,2000 నుండి ప్రమోషన్ పాలసీ అమలయ్యేలా విజయం సాధించింది. అసాధ్యాన్ని సుసాధ్యం చేసి చూపించింది. బిఎస్ఎన్ఎల్ఇయు ప్రమోషన్ పాలసీ విషయంలో లొంగుబాటు ధోరణిలో కాకుండా ప్రస్తుత విధానం కంటే ఎన్నో రెట్లు మేలైన ఒప్పందాన్ని సాధించింది.

అయితే ఓటిబిపి/బిసిఆర్ విధానం అమలుకోసం ఎన్ఎఫ్టిఇ-ఎఫ్ఎన్టిఓ ఏ విషయాలలో లొంగిపోయారో ఈ క్రింది అంశాలను గమనించండి.

1. ఉద్యోగ నియామకాలపై నిషేధాన్ని 1984లో ఎన్ఎఫ్టిఇ-ఎఫ్ఎన్టిఓ అంగీకరించడం వల్ల దాదాపు లక్ష ఉద్యోగాలు కోల్పోయాయి. పైగా కారుణ్య నియామకాలు మరియు కాంట్రాక్టు లేబరు రెగ్యులరైజేషన్కు దీనివల్ల అడ్డంకులు ఏర్పడ్డ మాట వాస్తవం కాదా?
2. 1983లో 16 సంవత్సరాలకు (ఓటిబిపి) ఒక ప్రమోషన్ కోసం ఎన్ఎఫ్టిఇ ఎఫ్ఎన్టిఓ ఈ విధంగా లొంగిపోయాయి.
 - ఎ) బేసిక్ క్యాడర్లో 5% శాంక్షన్ పోస్టుల రద్దుకు అంగీకరించడం వల్ల 20,000కు పైగా ఉద్యోగాలు కోల్పోయాయి.
 - బి) సూపర్వైజరీ పోస్టుల్లో 15% తగ్గుదలకు అంగీకరించడం వల్ల 7000 ఉద్యోగాలను కోల్పోయాయి.
 - సి) 1/3 కోటాలో ఎల్ఎస్జి ప్రమోషన్ రద్దయింది.

26 సంవత్సరాలకు రెండవ ప్రమోషను (బిసిఆర్) కోసం ఎన్ఎఫ్టిఇ-ఎఫ్ఎన్టిఓ ఈ విధంగా లొంగిపోయాయి.

1. మ్యాచింగ్ సేవింగ్స్కి అంగీకరించడం వల్ల ప్రభుత్వానికి అదనపు ఖర్చు లేదు.
2. పైన పేర్కొన్న బేసిక్ క్యాడర్లో 5% తగ్గింపు, సూపర్వైజరీ పోస్టుల్లో 15% తగ్గుదలకి అదనంగా బేసిక్ క్యాడర్లో మరో 1%, సూపర్ వైజరీ పోస్టుల్లో మరో 5% తగ్గుదలకి అంగీకరించడం మూలంగా మొత్తంగా బేసిక్ క్యాడర్లో 6%, సూపర్వైజరీ పోస్టుల్లో 20% ఉద్యోగాలు రద్దయ్యాయి.
3. సూపర్వైజరీ అలవెన్సుగా ఇచ్చే రూ. 35 రద్దుకు అంగీకరించారు.

ఓటిబిపి/బిసిఆర్ అనే రెండు ప్రమోషన్లు ఇప్పించడానికి, దీనిపై ఒక అగ్రిమెంటు చేసుకోవడానికి 6 సంవత్సరాల కాలం తీసుకొని, అనేక ఉద్యోగుల హక్కులు, ప్రయోజనాలను తాకట్టు పెట్టిన ఎన్ఎఫ్టిఇ-ఎఫ్ఎన్టిఓ ఈరోజు ఇలా మాట్లాడటం విడ్డూరం.

ప్రస్తుతం వున్న ఏ ఒక్క ప్రయోజనం ఉద్యోగి కోల్పోకుండా అదనంగా కనీసం రెండు ప్రమోషన్లు ఎఫ్.ఆర్. 22(i)(ఎ)(i) ప్రకారం ఉద్యోగి పొందేలాగు బిఎస్ఎన్ఎల్ఇయు చేయగలిగింది. 1999లో బిసిఆర్ ప్రమోషన్ విషయంలో కోల్పోయిన ఎఫ్.ఆర్. 22(i)(ఎ)(i)ని ఈ నూతన ప్రమోషన్ పాలసీ వల్ల తిరిగి పొందగలుగుతున్నాడు. పైగా నూతన ప్రమోషన్ పాలసీ వల్ల ప్రతి ప్రమోషన్లో ఎఫ్.ఆర్. (i) (ఎ) (i)ని ఉద్యోగి పొందగలుగుతున్నాడు. ఉద్యోగి ప్రయోజనాలను ప్రక్కకు పెట్టి, మేనేజ్మెంటుకు లొంగిపోయే ఎన్ఎఫ్టిఇ-ఎఫ్ఎన్టిఓ విధానాలను మార్చి, ఉద్యోగుల హక్కుల్ని పునరుద్ధరించటమే బిఎస్ఎన్ఎల్ఇయు/యునైటెడ్ ఫోరం సాధించింది.

గత అనుభవాల నుండి గుణపాఠాలు నేర్చుకొన్న ఉద్యోగులను ఎల్లకాలం పూల్స్ని చేయలేరు.

అభినందనలతో

J. Sampath Reddy,

(జె. సంపత్ రావు)

సర్కిల్ సెక్రటరీ