

31వ నేషనల్ కౌన్సిల్ సమావేశంలో చర్చకు ఇచ్చిన ఎజెండా అంశాలు

78.2% డి.ఎ. విలీనాన్ని దృష్టిలో వుంచుకొని నాన్ ఎగ్జిక్యూటివ్ ఉద్యోగుల వేతన స్కేళ్లను పునర్వ్యవస్థీకరించాలి

డిపార్టుమెంట్ ఆఫ్ పబ్లిక్ ఎంటర్ప్రైజెస్ ఉత్తర్వు నెం. 2(70)/08-డిపిఇ (డబ్ల్యుసి-XVI/08) తేదీ 26.11.2008 ప్రకారం కేంద్ర ప్రభుత్వరంగ సంస్థల వేతన స్కేళ్లను 1.1.2007 నుండి సవరించాలి. ఈ ఉత్తర్వులలో 30% ఫిట్మెంటును, 68.8% డి.ఎ. విలీనాన్ని చేయాలని మాత్రమే వుంది. ఆ తరువాత డి.పి.ఇ. ఇచ్చిన ఉత్తర్వు నెం. 2(70)/8-డిపిఇ(డబ్ల్యుయసి)-జిఎల్-VII/09, తేదీ 2.4.2009 ప్రకారం 1.1.2007 నుండి 30% ఫిట్మెంటు బెనిఫిట్ను, 78.2% డి.ఎ. విలీనం చేస్తూ ఇవ్వాలని వుంది. బిఎస్ఎన్ఎల్లో నాన్ ఎగ్జిక్యూటివ్ ఉద్యోగుల వేతన సవరణ ఉత్తర్వులు డిపిఇ ఇచ్చిన ఉత్తర్వు తేదీ 2.4.2009 తరువాతనే 7.5.2010న ఇచ్చారు. 2.4.2009 నాటి ఉత్తర్వులలో 78.2% డి.ఎ. విలీనం చేయాలని డిపిఇ ఉత్తర్వులు వున్నా, అప్పటి గుర్తింపు యూనియన్ 78.2% డి.ఎ. విలీనం పైననే వేతన సవరణ చేయాలని డిమాండ్ చేసినా ఎగ్జిక్యూటివ్ల వేతన సవరణ 68.8% డి.ఎ. విలీనం పైననే చేసిన దృష్ట్యా, నాన్ ఎగ్జిక్యూటివ్ల వేతన స్కేళ్లు 78.2% డి.ఎ. విలీనంపై ఇవ్వడం సాధ్యం కాదని మేనేజ్మెంటు తిరస్కరించింది. కనుక ప్రస్తుత నాన్ ఎగ్జిక్యూటివ్ ఉద్యోగుల వేతన స్కేళ్ల స్థిరీకరణ 68.8% డి.ఎ. విలీనం పై చేసినవే. తదనంతరం బిఎస్ఎన్ఎల్ ఉత్తర్వు నెం. 1-16/2010-పిఎటి (బిఎస్ఎన్ఎల్) తేదీ 10.6.2013నాటి ఉత్తర్వుల ప్రకారం 78.2% డి.ఎ. విలీనాన్ని అంగీకరించారు.

ఈ రకంగా డిపిఇ ఉత్తర్వులను అమలుచేయని తన తప్పిదాన్ని మేనేజ్మెంటు గుర్తించి 78.2% డి.ఎ. విలీనాన్ని అంగీకరించింది. అయితే అనేకమంది ఉద్యోగులకు 78.2% డి.ఎ. విలీనం ఆర్థిక ప్రయోజనాలు అందడంలేదు. ఎందుకంటే వారి వేతన స్కేళ్లు 68.8% డి.ఎ. విలీనం పైన రూపొందించబడ్డవి. కనుక ఆర్.ఎం. మరియు గ్రూప్-డి ఉద్యోగులలో దాదాపు 90% ఉద్యోగులకు స్టాగ్నేషన్ ఏర్పడింది. ఈ సమస్య ప్రధానంగా వేతన స్కేళ్లు 78.2% డి.ఎ. విలీనంపై కాకుండా 68.8% డి.ఎ. విలీనం పై రూపొందించడం వల్ల వచ్చినవే. కానీ రెండేళ్ల కొకసారి స్టాగ్నేషను ఇంక్రిమెంటు ఇవ్వడం వల్ల ఈ సమస్య పరిష్కారం కాదు. ఈ సమస్య ఏర్పడడానికి ప్రధాన కారణం బిఎస్ఎన్ఎల్ మేనేజ్మెంటే. 2.4.2009 నాటి డిపిఇ ఉత్తర్వులను మేనేజ్మెంటు మొదటిలోనే అమలుచేసి వుంటే ఈ సమస్య వచ్చి వుండేదికాదు. ప్రభుత్వ ఉత్తర్వులను బిఎస్ఎన్ఎల్ మేనేజ్మెంటు అమలుచేయకపోవడం వల్లనే ఈ సమస్య ఏర్పడింది. కనుక నాన్ ఎగ్జిక్యూటివ్ ఉద్యోగుల వేతన స్కేళ్లను 78.2% డి.ఎ. విలీనం పై పునర్వ్యవస్థీకరించాలని డిమాండ్ చేస్తున్నాం.

ఎంటర్ప్రైజ్ రిసోర్సు ప్లానింగ్ (ఇఆర్పి) అమలు వల్ల కలుగుతున్న ఇబ్బందులు - పరిష్కారాలు

బిఎస్ఎన్ఎల్లో ఇఆర్పి అమలు వల్ల అటు ఉద్యోగులు ఇటు వినియోగదారులు అనేక ఇబ్బందులను ఎదుర్కొంటున్నారు. టెంప్లెట్ల తయారీలో జరిగిన తప్పుల వల్ల బిల్లుల చెల్లింపులో అనేక ఇబ్బందులు ఎదురవుతున్నాయి. ఈ క్రింది ప్రధాన సమస్యలు ఇఆర్పిలో వున్నట్లు తెలుస్తోంది.

- 1) టెండర్లు, కాంట్రాక్టులు, ఆసుపత్రుల బిల్లుల చెల్లింపులు జరుగకపోవడం వల్ల అనేక సమస్యలు వస్తున్నాయి.
- 2) టెంప్లెట్ల భర్తీ కరెక్టుగా జరగడం లేదు.
- 3) హెచ్సీఎల్ ప్రతినిధులు ఇఆర్పి ఇబ్బందుల పరిష్కారం కోసం సహకరించడం లేదు.
- 4) సర్కిల్ స్థాయిలో ట్రైనింగు పొందిన నోడల్ ఆఫీసర్ లేరు.
- 5) ఇన్కంటాక్సు రిటర్ను సమర్పించడానికి ఫారం-16ను ఇవ్వడం లేదు.
- 6) జిపిఎఫ్ బ్యాలెన్సును '0'గా ఇఆర్పిలో చూపిస్తున్నారు.
- 7) ఉద్యోగుల జీతభత్యాలను తక్కువగా చూపించడం.

బిఎస్ఎన్ఎల్ తీసుకోవాల్సిన పరిష్కారాలు

- 1) ఇఆర్పిలోని అన్ని ఇబ్బందులనూ తొలగించిన తర్వాతనే ఇతర సర్కిళ్లలో 'గోలైవ్' అనుమతి ఇవ్వాలి.
- 2) టెంప్లెట్లలోని తప్పులను యుద్ధ ప్రాతిపదికన సరిచేయాలి.

- 3) ఎలాంటి ఇబ్బందులు ఇఆర్పిలో లేకుండా వుండేదాకా హెచ్సీఎల్ ప్రతినిధులు నిరంతరం అందుబాటులో వుండాలి.
- 4) బిఎస్ఎన్ఎల్ ఉద్యోగులకు, నోడల్ ఆఫీసర్ కి ఇఆర్పిలో క్షుణ్ణంగా ట్రైనింగు ఇవ్వాలి.
- 5) పెండింగ్ లో వున్న అన్ని మెడికల్, హాస్పిటల్ లాంటి ఇతర బిల్లులన్నీ వెంటనే చెల్లించాలి.
- 6) అందరు నాన్ ఎగ్జిక్యూటివ్/ఎగ్జిక్యూటివ్ లకు ఇఆర్పి శిక్షణ తరగతులు నిర్వహించాలి.
- 7) ఇఆర్పిని మొత్తం సర్కిల్ ఆఫీసులో కాకుండా పెద్ద సర్కిళ్లలో ఆరు జోన్లుగా విభజించాలి.

బిసిఎఫ్ చెల్లింపులకు నిధుల విడుదలలో జాప్యం

బిసిఎఫ్ చెల్లింపులలో జరుగుతున్న జాప్యం వల్ల ఉద్యోగులు అనేక ఇబ్బందులు ఎదుర్కొంటున్నారు. సరిపడినన్ని నిధులు బిసిఎఫ్ చెల్లింపులకు విడుదల చేయకపోవడం వల్ల ఈ ఇబ్బందులు ఎదురవుతున్నాయి. రానురానూ ఈ సమస్య తీవ్రతరం అవుతోంది. ఉద్యోగుల వేతనాలలో జరిగిన రికవరీ పైననే అధ్యాన్లు చెల్లిస్తారు కనుక ఉద్యోగులు వెంటనే బిసిఎఫ్ చెల్లింపులు ఆశిస్తారు. కనుక ఈ సమస్యను వెంటనే పరిష్కరించాలి.

మెడికల్ అటెండెంట్ రూల్సులో మార్పులు

మెడికల్ అటెండెంట్ రూల్సు బిసిఎమ్ హెచ్ ఓఎమ్ నెం. 4-24/96-సి&పి/సిబిఎమ్ఎస్/సిబిఎమ్(పి), తేది 31.5.2007 ప్రకారం డిపెండెంట్ల వయసులను క్రింది విధం ఆ నిర్దారించారు.

1. కొడుకు - 25 సం॥ల వరకు లేదా ఆదాయం సమపార్జించే వరకు
2. కూతురు - ఆదాయం సముపార్జించే వరకు, వివాహం వరకు లేదా 25 సం॥ల వరకు
3. కొడుకు వికలాంగుడు / మానసిక దౌర్బల్యం వుంటే - జీవితాంతం
4. విడాకులు పొందిన కూతురు - జీవితాంతం
5. మైనరు బ్రదరు - మేజరు అయ్యేంతవరకు

బిఎస్ఎన్ఎల్ ఉత్తర్య నెం. 5.6.2012 ప్రకారం మహిళా ఉద్యోగులు వారి తల్లిదండ్రులనుగానీ అత్తమామలనుగానీ డిపెండెంట్లుగా పేర్కొనవచ్చును. ఇదే విధంగా బిఎస్ఎన్ఎల్ ఎంఆర్ఎస్ రూల్సులో కూడా పై ఉత్తర్య ప్రకారం సవరణ చేయాలి.

పదవీ విరమణ చేసిన ఉద్యోగులకు మెడికల్ అలవెన్సు చెల్లింపు వునరుద్ధరణ

బిఎస్ఎన్ఎల్ ఉద్యోగులకు మెడికల్ బిల్లులు పెట్టే అవసరం లేకుండా ప్రతి మూడు నెలలకొకసారి మెడికల్ అలవెన్సు చెల్లించే వారు. కార్పొరేటు ఆఫీసు ఉత్తర్య నెం. 768/2010/ఎఫ్ఎఫ్/పిఎటి/1, తేది 5.9.2011 ద్వారా ఈ చెల్లింపులను నిలిపివేశారు. సంస్థ ఆర్థిక పరిస్థితిని ఇందుకు కారణంగా చూపారు. యూనియన్లు ఎన్నిసార్లు అభ్యర్థించినా మెడికల్ అలవెన్సు వునరుద్ధరణ జరపడానికి మేనేజ్మెంటు అంగీకరించలేదు. ఈ పరిస్థితులలో మెడికల్ అలవెన్సు వునరుద్ధరణ కనీసం పదవీ విరమణ చేసిన ఉద్యోగులకైనా చేయాలని యూనియన్ డిమాండ్ చేస్తోంది. వయసు మీరిపోయిన ఈ స్థితిలో వారు ఆఫీసులకు వెళ్లి బిల్లులు సబ్మిట్ చేయడం కష్టసాధ్యమవుతోంది. దశాబ్దాలుగా వారు సంస్థకు చేసిన సేవలు దృష్టిలో వుంచుకుని మేనేజ్మెంటు ఈ డిమాండ్ను అంగీకరించాల్సిందిగా కోరుతున్నాం.

ఇమ్మ్యూనిటీ ట్రాన్స్ఫర్ల విషయంలో ఎగ్జిక్యూటివ్ అసోసియేషన్లకూ/నాన్ ఎగ్జిక్యూటివ్ యూనియన్లకు మధ్య తేడాను తొలగించాలి

ప్రస్తుతం వున్న డిఓటి ఉత్తర్యల ప్రకారం గుర్తింపు పొందిన నాన్ ఎగ్జిక్యూటివ్ యూనియన్ ప్రతినిధులు మొదటి సంవత్సరంలో ఇమ్మ్యూనిటీ ట్రాన్స్ఫర్ పొందవచ్చు. ఆ తర్వాత ఇమ్మ్యూనిటీ ట్రాన్స్ఫర్ ఇచ్చే అంశం మేనేజ్మెంటు మరియు యూనియన్ల సంబంధాల పై ఆధారపడి వుంటుంది. కానీ ఎగ్జిక్యూటివ్ అసోసియేషన్ల గుర్తింపు రూల్సులో ఎగ్జిక్యూటివ్ ఇమ్మ్యూనిటీ ట్రాన్స్ఫర్ గుర్తింపు కాలానికి మొత్తానికి అంటే మూడేళ్ల కాలానికి అని పేర్కొనబడింది. నాన్ ఎగ్జిక్యూటివ్ ఇమ్మ్యూనిటీ బదిలీ అంశం పిఓటి కాలంలో నిర్ణయించబడింది. ఇప్పుడు నాన్ ఎగ్జిక్యూటివ్ ఇమ్మ్యూనిటీ కూడా మూడేళ్ల కాలానికి ఇవ్వాలని డిమాండ్ చేస్తున్నాం.

బిసిఆర్ గ్రేడ్-3 ఉద్యోగులకు రిటైర్మెంటుకు ఒక సంవత్సరం ముందు ఒక ఎక్స్ట్రా ఇంక్రిమెంటును పునరుద్ధరించాలి

బిసిఆర్ గ్రేడ్-3 ఉద్యోగులకు రిటైర్మెంటుకు ఒక సంవత్సరం ముందు ఇచ్చే ఇంక్రిమెంటును ఉత్తర్వు నెం. 27-8/2003-టిఇ, తేది 29.11.2013 ద్వారా బిఎస్ఎన్ఎల్ రద్దు చేసింది. రీప్లక్యరు క్యాడర్ అమలైన తర్వాత ఓటిబిసి/బిసిఆర్ రద్దవుతుంది కదా? అన్నది మేనేజ్మెంటు వాదన. ఓటిబిసి/బిసిఆర్ ప్రమోషన్లు 16/26 సం॥ సర్వీసు పూర్తయిన తర్వాత వస్తాయి. రీప్లక్యరు క్యాడర్లు అమలయిన తర్వాత కూడా గ్రూప్-సి మరియు గ్రూప్-డి ఉద్యోగులకు 16/26 సం॥ల ప్రమోషన్లు లభించాయి. రీప్లక్యర్డ్ క్యాడర్ల అమలు తర్వాత కూడా ఓటిబి ఎక్కడా 16/26 సం॥ల ప్రమోషన్లు లేవని వాదించడం ప్రారంభించింది. ఎన్ఇసిపి ఉత్తర్వులు 23.3.2010 పేరా 5.1లో ఎన్ఇసిపి అమలైన తర్వాత ఓటిబిసి/బిసిఆర్/గ్రేడ్-4/ఎసిపిలు రద్దవుతాయని పేర్కొన్నారు. కనుక ఓటిబిసి /బిసిఆర్కు ఆప్షను ఇచ్చి వుంటే వారికి కూడా ఆ విధానం వున్నట్లే. ఆయా ఉద్యోగులు ఎవరైతే ఓటిబిసి/బిసిఆర్కు ఆప్షను ఇచ్చి వుంటే వారికి ఒక ఇంక్రిమెంటు ఇవ్వడం న్యాయబద్ధం. ఈ ఇంక్రిమెంటును రద్దు చేయడం వల్ల రికవరీ కూడా వచ్చింది. ఈ ఒక ఇంక్రిమెంటు పెన్షనుకు కూడా లెక్క కడతామని ఓటిబి పేర్కొంది. కనుక ఈ ఇంక్రిమెంటు తొలగింపు పెన్షను తగ్గింపునకు కూడా దారి తీసింది.

కొన్నిళ్ల నిర్వహణ కోసం బైలాలు రూపకల్పన

బిఎస్ఎన్ఎల్లో కొన్నిళ్లు ఏర్పడి దాదాపు 12 సంవత్సరాలు అవుతోంది. కానీ కొన్నిళ్ల ఏర్పాటు, నిర్వహణ లాంటి వాటి పై ఎలాంటి బిజినెస్ రూల్స్ ఏర్పాటు చేయలేదు. వీటి నిర్వహణ పై అప్పుడప్పుడు కొన్ని క్లారిఫికేషన్లు వచ్చినా, పూర్తిస్థాయి రూల్స్ రూపొందించలేదు. గతంలోని జాయింట్ కొన్సిల్ మీటింగుల తరహాలోనే బిఎస్ఎన్ఎల్లో కొన్నిళ్లు నడుస్తున్నాయి. జెసిఎమ్ నిర్వహణకు పూర్తిస్థాయి కాన్స్టిట్యూషన్ వుండేది. కనుక కొన్నిళ్ల రూపకల్పన నిర్వహణ పై యూనియన్లతో చర్చించి రూపొందించాలి.

జనాభా ఆధారంగా హెచ్ఆర్ఎ పంపు కోసం పట్టణాలు అప్ గ్రేడ్ చేయాలి

2011 నాటి జనాభా లెక్కల ఆధారంగా పట్టణాలను రీ కాటగిరీ చేసి వాటి హెచ్ఆర్ఎను నిర్ణయించాల్సి వుంది. నెల్లూరు, వెల్లూరు, అహమ్మదాబాదు పట్టణాల పునర్వ్యవస్థీకరణ జరుగుతోంది. ఈ కేసులను సంబంధిత శాఖలతో మాట్లాడి త్వరగా పరిష్కరించాలి.

డిపార్టుమెంటల్ పరీక్షలలో నెగెటివ్ మార్కుల విధానాన్ని రద్దుచేయాలి

ప్రస్తుతం టి.ఎం., టిటివీ, జెటిఓ, జెవీ పరీక్షలలో నెగెటివ్ మార్కుల విధానం అమలులో వుంది. దీనివల్ల ఉద్యోగులకు నష్టం జరుగుతోంది. కనుక ఈ విధానాన్ని రద్దు చేయాలి.

రాజ్యభాషా అధికారి పోస్టుల మంజూరులో సమానత్వం - మరియు రిక్రూట్మెంటు రూల్స్ సవరణ

రాజ్య భాషా అధికారి పోస్టులు ఒక్కొక్క సర్కిల్లో ఒక్కో విధంగా మంజూరయ్యాయి. వీటిని మంజూరు చేసే విధానాన్ని సవరించాలి. అదే విధంగా రాజ్యభాషా అధికారి నియామకపు రూల్స్ సవరించాలి.

బిఎస్ఎన్ఎల్ సిడివీ రూల్స్ 2006 ప్రకారం రూల్-55(11)(సి)

బిఎస్ఎన్ఎల్ ఉత్తర్వు నెం. 250-13/2011-Pexs-III, తేది 19.12.2011 ప్రకారం బిఎస్ఎన్ఎల్లో నియమించబడ్డ ఉద్యోగులు వాలంటరీ రిటైర్మెంటు తీసుకోవాలంటే, బిఎస్ఎన్ఎల్ సిడివీ రూల్స్ 2006లోని రూల్-55(II)(సి) వర్తిస్తుంది. ఇదే ఉత్తర్వులలోని రెండవ పేరాలో ఓటిబి నుండి బిఎస్ఎన్ఎల్లో విలీనమైన ఉద్యోగులు రూల్-37(ఎ)లోని సబ్ రూల్ II-ఎ కింద వాలంటరీ రిటైర్మెంటు వర్తిస్తుందని పేర్కొన్నారు.

ఈ సందర్భంగా బిఎస్ఎన్ఎల్లో విలీనమైన ఉద్యోగులకు 55(1), 55(2)(డి) వర్తించనపుడు అదే రూల్స్లోని మరో రూల్ ఎలా వర్తిస్తుంది. ఈ విషయమై క్లారిఫికేషను కోసం అనేక రిప్రజెంటేషన్లు వచ్చినా కార్పొరేటు ఆఫీసు క్లారిఫికేషను ఇవ్వలేదు.

ట్రాన్స్ఫర్ పాలసీ ఉత్తర్వు నెం. 6-1/2007-Restg, తేదీ 7.5.2008లోని క్లాజు-4లోని 13(డి)ని సవరించాలి

ఎగ్జిక్యూటివ్లకు హార్డు టెన్యూర్, సాఫ్ట్ టెన్యూర్ ట్రాన్స్ఫర్లు వున్నాయి. నాన్ ఎగ్జిక్యూటివ్ ఉద్యోగులు గ్రామీణ ప్రాంతాలకు బదిలీ అయితే అనేక సంవత్సరాలకు కూడా వారు కోరుకున్న ప్రాంతానికి బదిలీ పొందలేకపోతున్నారు. కనుక మేనేజ్మెంటు గ్రామీణ

ప్రాంతాలకు ఉద్యోగులను బదిలీ చేసినపుడు వారిని తిరిగి ఎప్పుడు వారు కోరుకున్న ప్రాంతానికి ఎప్పుడు తీసుకు వస్తారో ఉండే క్లాజు-4, 13(డి)ని క్రింది విధంగా సవరించాలి.

“గ్రామీణ/ఆన్ పాపులర్ స్టేషనుకు బదిలీ అయిన ఉద్యోగిని ఆ ఉద్యోగి కోరిక ప్రకారం సంవత్సరం/రెండు సంవత్సరాలలో తిరిగి తీసుకు వస్తాం.”

గ్రూపు ఇన్సూరెన్సు మొత్తం పెంపు

2002 నాటి వేతన సవరణ సందర్భంగా ఇన్సూరెన్సు మొత్తాలు నిర్ణయించారు. ఈ మొత్తాలు 31.12.2006 వరకు అమలులో వుండేలా ఒప్పందం. 525/315/105ల రికవరీతో మూడు రకాలుగా ఈ రికవరీ జరుగుతోంది. లైఫ్ ఇన్సూరెన్స్, సేవింగ్స్, యాక్సిడెంట్ కవరేజి వీటిలో వున్నాయి. 1.1.2007 నుండి వేతన సవరణ జరిగిన దృష్ట్యా ఈ ప్రీమియంలను పెంచి ఇన్సూరెన్సు కవరేజి పెంచాలని డిమాండ్ చేస్తున్నాం.

రెండవ క్యాడర్ల రీస్ట్రక్చరింగు

ప్రస్తుతం బిఎస్ఎన్ఎల్లోని పనివిధానాన్ని పరిశీలించి టిఎం/టిటిఏ, టిఓఏ క్యాడర్లను వారి పనులను తిరిగి నిర్వచించడానికి మేనేజ్మెంటు మరియు యూనియన్లతో ఒక కమిటీని ఏర్పాటుచేయాలి. నూతన వాణిజ్య సాంకేతిక పనులను ఈ కమిటీ పరిశీలించాలి.

కేంద్ర మంత్రిత్వ విభాగాలు ప్రతి 5 సం॥/10 సం॥లకు క్యాడర్ల రెవ్యూ జరుపుతూ వుంటాయి. ప్రస్తుతం బిఎస్ఎన్ఎల్లోని క్యాడర్లు 20 సం॥ల నాటివి. కనుక ప్రస్తుత పోటీ వాతావరణంలో పని విధానాన్ని పునఃసమీక్షించుకోవడానికి రెండవ క్యాడర్ల రీస్ట్రక్చరింగు జరపాలి.

బహుళార్థ సాధన ఉద్యోగులను నియమించాలి

కేంద్ర ప్రభుత్వ విభాగాలు ఆర్ఎం/గ్రూప్/డి క్యాడర్లను అప్గ్రేడ్ చేసి గ్రూప్-సి ఉద్యోగులుగా ప్రమోషన్లు ఇచ్చారు. వీరిని బహుళార్థసాధక ఉద్యోగులుగా రూపొందించారు. ఇదే రకంగా బిఎస్ఎన్ఎల్లో కూడా ఎన్ఇ-5 స్కేలులో ఆర్ఎమ్/బిఆర్డిలను అప్గ్రేడ్ చేయడం వల్ల అనేక సమస్యలు పరిష్కారమవుతాయి. ఇందుకోసం వారికి తగిన ట్రైనింగు కూడా ఇవ్వవచ్చు.

ఎల్ఐసి లీవ్ ఎన్క్యాష్మెంట్లో లైఫ్ ఇన్సూరెన్సు విధానం వుండాలి

ఉద్యోగుల లీవ్ ఎన్క్యాష్మెంట్ను చెల్లించడానికి బిఎస్ఎన్ఎల్ మేనేజ్మెంటు 4852 కోట్లతో ఒక ఒప్పందం చేసుకుంది. దురదృష్ట వశాత్తు యూనియన్లకు ఈ ఒప్పందం వివరాలు అందజేయలేదు. పైగా ఇందులోని ఇన్సూరెన్సు కేవలం రూ. 1000 మాత్రమే. ఇతర ప్రభుత్వరంగ సంస్థలలో ఇన్సూరెన్సు మొత్తం 5 నుండి 10 లక్షలుగా వుంది. పైగా యూనియన్లు మేనేజ్మెంటు, ఎల్ఐసి ఒప్పందాన్ని చేసుకున్నాయి. కనుక ఎల్ఐసితో తిరిగి చర్చించి ఈ ఒప్పందాన్ని మరోసారి సమీక్షించి ఇన్సూరెన్సు మొత్తం కనీసం లక్ష వుండేలా చూడాలి.



బిఎస్ఎన్ఎల్ ఎంప్లాయిస్ యూనియన్
ఆంధ్రప్రదేశ్ సర్కిల్