



బిఎస్ఎన్ఎల్ ఎంప్లాయియీస్ యూనియన్

ఆంధ్రప్రదేశ్ సర్కిల్

22.4.2009న డైరెక్టరు (హెచ్ఆర్డి) కా॥ నంబూదిరికి రాసిన లేఖకు సమాధానంగా శ్రీ గోపాల్దాస్ డైరెక్టరు (హెచ్ఆర్డి)కు 23.4.2009న వ్రాసిన లేఖ తెలుగు అనువాదం

టు తేది: 23 ఏప్రిల్ 2009

శ్రీ గోపాల్దాస్
 డైరెక్టరు (హెచ్.ఆర్.డి.), బిఎస్ఎన్ఎల్, సి.ఓ.
 భారత్ సంచార్భవన్
 న్యూఢిల్లీ - 110 001.

అయ్యా!

విషయం: వేతన ఒప్పందం చర్చలలో మేనేజ్మెంట్ మోసపూరిత, ఉద్యోగ వ్యతిరేకవైఖరి గురించి

రెఫరెన్సు: డైరెక్టరు (హెచ్ఆర్డి) డి.ఓ. నెం. బిఎస్ఎన్ఎల్/38-1/ఎన్.ఆర్./2009, తేది 22.04.2009

పైన ఉదహరించిన లేఖ ఉద్యోగులకు న్యాయబద్ధంగా వేతన సవరణలో రావాల్సిన ప్రయోజనాలను తుంగలో తొక్కటానికి వుద్దేశించినదిగా కనబడుతోంది.

బిఎస్ఎన్ఎల్లోని ఉద్యోగులు వేతన సవరణ కోసం ఆత్రుతగా ఎదురుచూస్తున్న మాట వాస్తవం. అయితే వేతన చర్చలు ఆలస్యంగా ప్రారంభించడం ద్వారా మేనేజ్మెంట్ ఈ ఆలస్యానికి బాధ్యత వహించవలసి వుంది. ఉద్యోగుల ఆత్రుతని వాడుకోవటం ద్వారా వారికి నిజంగా వేతన సవరణలో రావాల్సిన ప్రయోజనాలను రాకుండా చూడాలనుకోవడం దారుణం.

ఉద్యోగులకు 1.1.2007 నాటి మూలవేతనం మీద 68.8%, డి.ఎ., ఆ మొత్తంపై 30% ఫిట్మెంట్ ఇచ్చి, ఇలాంటి ప్రతిపాదనపై గుర్తింపు పొందిన యూనియన్ సంతకం పెట్టేలా చేయాలనీ, ఆ తరువాత 2.4.2009 నాటి డి.పి.ఇ. ఉత్తర్వు ప్రకారం అధికారులకు ఇప్పటికే ఇచ్చిన 1.1.2007నాటి మూలవేతనంపై 68.8% డి.ఎ., ఆ మొత్తంపై 30% ఫిట్మెంట్ స్థానంలో 1.1.2007 నాటి మూలవేతనంపై 78.2% డి.ఎ., ఆ మొత్తంపై 30% ఫిట్మెంట్ బెనిఫిట్ ఇవ్వాలని బిఎస్ఎన్ఎల్ మేనేజ్మెంట్ చూస్తోంది. ఉద్యోగుల గుర్తింపు పొందిన యూనియన్ గా ఈ కుట్రని సాగనివ్వం. ఉన్నతస్థాయి అధికారులకు ఇచ్చిన విధంగానే ఫిట్మెంట్ బెనిఫిట్ ఇస్తూ, 1.1.2007 నాటి మూల వేతనంపై 78.2% డి.ఎ. ఇవ్వాలని యూనియన్ డిమాండ్ చేస్తోంది.

మీరు అబద్ధపు సమాచారంతో ఉద్యోగులను మోసం చేయాలని చూడటం దురదృష్టకరం. మీ లేఖలో మీరు రెండవ వేతన సవరణ కమిటీ అధికారుల వేతన సవరణ కాలపరిమితి పది సంవత్సరాలుగా రికమెండు చేసినట్లుగా పేర్కొన్నారు. అయితే ఇది పూర్తిగా అవాస్తవం. రెండవ వేతన సవరణ కమిటీ ఎక్కడా అలాంటి రికమెండేషన్ చేయలేదు. నిజానికి రెండవ వేతన సవరణ కమిటీ తన నివేదికలో ఈ క్రింది విధంగా పేర్కొంది.

“కేంద్ర ప్రభుత్వరంగ సంస్థలతో జరిగిన చర్చల సందర్భంగా వేతన ఒప్పంద కాలపరిమితి పది సంవత్సరాలు చాలా సుదీర్ఘ కాలమనీ కనుక కాలపరిమితిని ఐదు సంవత్సరాలుగానీ ఆ మేరకుగానీ తగ్గించాలన్న డిమాండ్ చాలాసార్లు వినవచ్చింది. అయితే వేతన సవరణ కమిటీ రికమెండేషన్లు అమలులోకి వచ్చిన తరువాత, భవిష్యత్తులో జరిగే వేతన సవరణల అధికారం ఆయా బోర్డు ఆఫ్ డైరెక్టర్లకు అప్పగించాలనీ, షేర్ హోల్డర్ల హోదాలో ఆయా మంత్రిత్వ శాఖల అనుమతులు తీసుకోవాలనీ కోరుకొంటున్నాం. ప్రస్తుత వేతన సవరణ కమిటీ పరిహార పద్ధతిని నిర్ణయించే చర్చలలో పాల్గొనే చివరి కమిటీ కావాలనీ ఇకపై వేరే కమిటీలేవీ ఉండరాదనీ మేం భావిస్తున్నాం. వేతన సవరణలు ఆయా బోర్డు ఆఫ్ డైరెక్టర్లు ఆయా మంత్రిత్వ శాఖల అనుమతితో తమతమ అవసరాలను తమతమ ఆర్థిక వనరులను దృష్టిలో ఉంచుకొని చేసుకోవాలని భావిస్తున్నాం.”

రెండవ వేతన సవరణ కమిటీ ఇంకా ఇలా పేర్కొంది.

“ఆయా పరిశ్రమలకు తగినట్లుగా విభిన్న విధానాలను ఆయా మంత్రిత్వ శాఖలు పాటించవచ్చు. ఈ విధంగా అధికారుల వేతనాలు నిర్ణయించడంలో ఆయా కంపెనీల బోర్డు ఆఫ్ డైరెక్టర్లు ప్రధానపాత్ర వహించవలసి వుంది.”

కనుక ఇకపై అధికారుల వేతనాలను బిఎస్ఎన్ఎల్ బోర్డు తనకు అనుకూలమైనప్పుడు సవరించుకోవచ్చు. అందువల్లనే బిఎస్ఎన్ఎల్ మేనేజ్మెంట్ అధికారుల వేతన సవరణ ఉత్తర్వులలో ఎలాంటి వేతన ఒప్పంద కాలపరిమితిని పేర్కొనలేదు. ఈ విధంగా అధికారుల వేతన ఒప్పంద కాలపరిమితి విషయంలో ఐదు సంవత్సరాల కంటే తక్కువ కాలానికే చేసుకొనే వెసులుబాటును వుంచుకొన్న మేనేజ్మెంట్, ఉద్యోగుల వేతన సవరణ కాలపరిమితిని పది సంవత్సరాలుగా వుంచాలని చూస్తోంది.

1.1.2007 నాటి మూలవేతనంపై 68.8% డి.ఎ., ఆ మొత్తంపై 30% ఫిట్మెంట్ బెనిఫిట్తో 10 సంవత్సరాల కాలపరిమితితో ఇవ్వడాన్ని ఉద్యోగులకు ఎంతో మేలు చేసినట్లుగా చెప్పుకొంటున్న మీరు ఒక విషయాన్ని దాచి వుంచుతున్నారు. సిఎండి కనీస వేతనం స్థాయిలో ఫిట్మెంట్ బెనిఫిట్ 62% ఇచ్చి దాన్ని మూలవేతనం మరియు 78.2% డి.ఎ.తో కలిపి వేతనాన్ని పెంచారు. ఆ విధంగా సిఎండి కనీస వేతనం రూ. 27,750 నుండి రూ. 80,000గా పెంచబడింది. కేవలం మూలవేతనం + 78.2% డి.ఎ. ఆ మొత్తంపై 30% ఫిట్మెంట్ బెనిఫిట్ మాత్రమే ఇచ్చిన పక్షంలో సిఎండి కనీస వేతనం రూ. 27,750 నుండి రూ. 64,290గా మాత్రమే ఉండాలి. కాని సిఎండి కనీస వేతన స్కేలు 62% ఫిట్మెంట్ బెనిఫిట్తో రూ. 80,000గా పెంచబడింది. అదేవిధంగా బోర్డు ఆఫ్ డైరెక్టర్లకు ఫిట్మెంట్ 63%గా పెంచబడి వేతనం 78.2% డి.ఎ.పై ఇవ్వబడింది. ఈ రకంగానే జిఎం స్థాయి అధికారుల వేతనాలపై ఫిట్మెంట్ బెనిఫిట్ 50% ఫిట్మెంట్ బెనిఫిట్తో వేతనం మరియు 78.2% డి.ఎ.పై పెంచబడింది.

ఇలా ఉన్నతస్థాయి అధికారుల వేతనాలు దొడ్డిదారిన 50% నుండి 62%, ఫిట్మెంట్ బెనిఫిట్ ఇచ్చి, వేతనం 78.2% డి.ఎ.తో వేతనాలు పెంచగా, ఉద్యోగుల వేతనాలు మాత్రం 30% ఫిట్మెంట్తో మూలవేతనం + 68.8% డి.ఎ.పై మాత్రమే జరగాలని పేర్కొనటం అన్యాయం మరియు దారుణమైన విషయం.

ఉద్యోగులకు అధ్యాస్యంగా మొదట రెండు నెలల మూలవేతనం ఆ తరువాత దానిని మూడు నెలల మూలవేతనంగా పెంచటం, 'ఉద్యోగుల వేతన సవరణ విషయంలో మేనేజ్మెంట్ కున్న వ్యతిరేక వైఖరిని తెలియజేస్తోంది. ఏ ఇతర ప్రభుత్వరంగ సంస్థ కూడా ఈ రకమైన అతి తక్కువ అధ్యాస్యను తమ ఉద్యోగులకు ప్రతిపాదించలేదు. బిఎస్ఎన్ఎల్ లాంటి ఆధునికమైన ప్రభుత్వరంగ సంస్థ మేనేజ్మెంట్ ఉద్యోగులను బిచ్చగాళ్ళుగా భావించడం దురదృష్టకరం.

పైన ఉదహరించిన లేఖలో మీరు 9.11.2006 నాటి డి.పి.ఇ. ఉత్తర్వులలో ఎక్కడా గ్రూపు-డి కనీస వేతనాన్ని, ఉన్నతస్థాయి అధికారుల మాస్టిమమ్ వేతనంతో పోల్చి చూడాలని ఎక్కడా లేదని పేర్కొన్నారు. కానీ ఇదే ఉత్తర్వులలోనే ఎక్కడా కూడా కనీస వేతనానికి మాస్టిమమ్ వేతనానికి వుండాలని కనీస నిష్పత్తిని పోల్చి చూడకూడదని కూడా ఎక్కడా లేదు. ఈ విధంగా పేర్కొనటం ద్వారా మీరు మేనేజ్మెంట్ యొక్క ఆలోచనా విధానాన్ని తెలియజేస్తున్నారు. మేనేజ్మెంట్ దృష్టిలో సిఎండి, డైరెక్టరు, జిఎంలాంటి ఉన్నతస్థాయి అధికారుల వేతనాలు విపరీతంగా పెరిగినా ఇతరులు దాన్ని ప్రశ్నించడంకానీ, పోల్చి చూడటంకానీ చేయకూడదు. మేనేజ్మెంట్ నయా ఉదారవాద ఆర్థిక విధానాలను పాటిస్తూ ఉన్నతస్థాయి అధికారులను పెంచుతూ ఇతరుల్ని తగ్గించాలని చూస్తోంది. ఈ రకమైన అసమానతల ఫలితంగానే అమెరికాలోని అనేక పెద్దపెద్ద కంపెనీలు దివాలా తీసే దిశలో వున్నాయి. ఇక్కడ ఇంకో విషయాన్ని గమనించాల్సి వుంది. దివాలా తీసే దశలో వున్న అమెరికాలోని ఈ కంపెనీల ఉన్నతస్థాయి అధికారులు ఆ దేశ ప్రభుత్వం వద్దకు సౌకర్యవంతమైన పెద్దపెద్ద విమానాలలో వెళ్ళి తమ కంపెనీని కాపాడాలని కోరడానికి వెళ్ళారు. బిఎస్ఎన్ఎల్ సంస్థలో కూడా ఉన్నతస్థాయి అధికారులు ఇలాంటి అధునాతన సౌకర్యాలనే అనుభవిస్తూ, క్రిందిస్థాయి అధికారులుగానీ, ఉద్యోగులుగానీ ఈ విషయాన్ని ప్రశ్నించరాదని భావిస్తున్నారు. ఈ రకమైన వైఖరి ప్రజల ఆస్తి అయిన ఒక ప్రభుత్వరంగ సంస్థలో గర్హనీయం. ఈ ప్రభుత్వరంగ సంస్థ ఉన్నతస్థాయి అధికారుల వ్యక్తిగత ఆస్తి కాదని వారు గ్రహించాలి.

ఉద్యోగుల గుర్తింపు పొందిన యూనియన్ పై ఒత్తిడి తేవడం ద్వారా కొద్దిపాటి వృద్ధితో కూడిన అలవెన్సులు మరియు పెర్కులకే అంగీకరించేలా చేసి, ఆ తరువాత అధికారుల పెర్కులను అధికంగా పెంచాలని మేనేజ్మెంటు కుట్ర పన్నుతోంది. గత అనుభవం దృష్ట్యా ఉద్యోగుల పెర్కులను కొద్దిగా పెంచి, తరువాత అధికారుల పెర్కులను అధికంగా పెంచడం నిజం కాదా? అలాగే ట్రాన్స్ పోర్టు అలవెన్సు విషయంలో కూడా అధికారులతో పోల్చి చూసి ఆ విధంగా ఉద్యోగులకు ఇవ్వాలన్న డిమాండ్ ను అంగీకరించలేదు.

పైన పేర్కొన్న లేఖలో మీరు మరో అంశం కూడా ప్రస్తావించారు. బిఎస్ఎన్ఎల్ సంస్థకు మార్కెట్ పోటీ, ఆదాయం, వనరులు ఒక్కో ఉద్యోగికి వచ్చే సగటు ఆదాయం లాంటివి వున్న దృష్ట్యా ఇతర ప్రభుత్వరంగ సంస్థలైన ఓఎన్ జిసి, ఎన్ టి పి సి ల ఉద్యోగుల వేతనాలతో పోల్చి చూడరాదని పేర్కొన్నారు. ఇదే రూలు అధికారులకు వర్తించదా? ఓఎన్ జిసి మొదలన ఇతర సంస్థల అధికారుల వేతన స్కేలు, ఫిట్మెంట్ విధానాలనే బిఎస్ఎన్ఎల్ లోని అధికారులకు ఎలా వర్తింపజేశారు?

ఓఎన్ జిసి మొదలైన సంస్థలలోని అధికారులతో సమానంగా బిఎస్ఎన్ఎల్ లోని అధికారుల వేతనాలు తీసుకోవచ్చుగానీ, ఆయా సంస్థలలోని ఉద్యోగులతో సమానంగా బిఎస్ఎన్ఎల్ ఉద్యోగులు వేతనాలు డిమాండ్ చేయకూడదని మేనేజ్మెంట్ ఉద్దేశ్యమా?

ఉద్యోగుల ప్రయోజనాల పట్ల మేనేజ్మెంట్ కు వ్యతిరేక భావం వుందని రుజువు చేసే అనేక ఉదాహరణలు వున్నాయి. ఉద్యోగుల ప్రయోజనాల పట్ల అత్యంత ఆసక్తి వున్నదని పేర్కొంటూ మేనేజ్మెంట్ మొసలి కన్నీరు కారుస్తూ ప్రచారానికి దిగటం దురదృష్టకరం. ఉద్యోగులకు న్యాయంగా రావాల్సిన ప్రయోజనాలు రాకుండా చేయడానికి మోసం చేయడమే ఈ కుట్ర ఉద్దేశం. ఉద్యోగులను ఈ రకంగా మోసం చేయడం మానేసి న్యాయబద్ధమైన వేతన సవరణ ఒప్పందానికి అంగీకరించవలసిందిగా మేనేజ్మెంటుకు విజ్ఞప్తి చేస్తున్నాను.

భవదీయుడు
కా॥ వి.వి.ఎన్. నంబూదిరి
జనరల్ సెక్రటరీ
బిఎస్ఎన్ఎల్ ఎంప్లాయిస్ యూనియన్