Annual Subscription: Rs. 60/- Single Copy: Rs. 5/-

Tele Light

BSNLEU

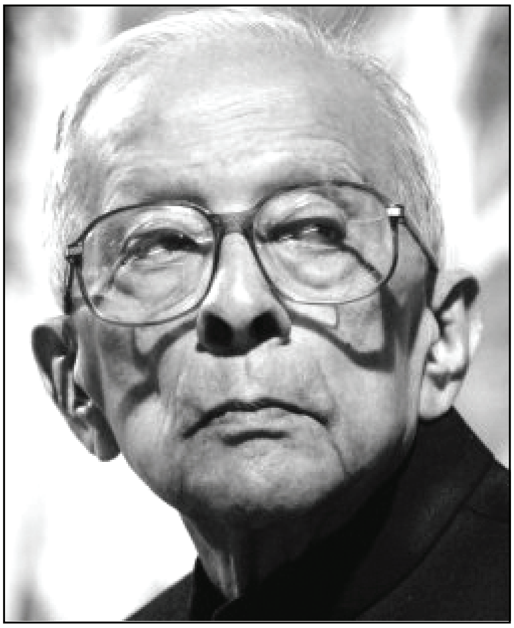
Publisher: **J. SAMPATH RAO** *Editor:* **P. ASOKA BABU**

**House Journal of B.S.N.L. Employees Union,
Andhra Pradesh Circle Branch**

Vol. No. - I **January 2010** **Issue - 6**

ఒక శకం ముగిసింది...

అస్తమించిన వామపక్ష సూర్యుడు కామ్రేడ్ జ్యోతిబసుకు లాల్‌సలాం...



కామ్రేడ్ జ్యోతిబసు

8 జులై 1914 - 17 జనవరి 2010

70 సంవత్సరాల ప్రజాజీవితం...
చివరిశ్వాస వరకు రాజకీయ యవనికలో తనదైన ముద్ర...
దేశ చరిత్రలో విలక్షణమైన వామపక్షనేత...
పార్లమెంటరీ ప్రజాస్వామ్యాన్ని, వామపక్ష సిద్ధాంతాలను కలిపి, విజయవంతం చేసిన కమ్యూనిస్టు నేత...
స్వతంత్రభారతంలో సెక్యులరిజాన్ని బలోపేతం చేసిన రాజకీయవాది...
భారత రాజకీయాలలో కార్మిక, ఉద్యోగవర్గ ప్రాముఖ్యతను పెంపొందించిన ఏకైక ధృవతార...
పశ్చిమబెంగాల్‌కు 23 ఏళ్ళ ముఖ్యమంత్రిత్వం...
భూసంస్కరణల అమలు రూపశిల్పి...
పంచాయితీవ్యవస్థను కార్యరూపం చేసినవాడు...
ప్రజాసేవ ఎలా చేయాలో నేర్పిన వ్యక్తి...
కార్మిక, ఉద్యోగవర్గ పోరాటాలకు తొలి ముందడుగు...
నిండైన, జీవితం...
అత్యున్నత పదవీ అవకాశం కన్నా పార్టీ నిర్ణయానికే కట్టుబడ్డ నిఖార్సైన నేత...
కామ్రేడ్ జ్యోతిబసుకు
బిఎస్ఎన్ఎల్ ఎంప్లాయీస్ యూనియన్
ఆంధ్రప్రదేశ్ సర్కిల్...

లాల్ సలాం...

నాన్ ఎగ్జిక్యూటివ్ ఉద్యోగుల వేతన సవరణ ఒప్పందం ప్రతికూల పరిస్థితులలో అసమాన విజయం

పుతుంబాక అశోక్‌బాబు
ఎజిఎస్, బిఎస్ఎన్ఎల్ఇయు

ఉపోద్ఘాతం

మేనేజ్‌మెంటు ప్రతినిధులు మరియు గుర్తింపు పొందిన యూనియన్ అయిన బిఎస్ఎన్ఎల్ ఎంప్లాయీస్ యూనియన్ ప్రతినిధులతో కూడిన వేతన సవరణ కమిటీలో 15 జనవరి 2010న వేతన సవరణ ఒప్పందం కుదిరింది. ఈ ఒప్పందం ప్రాముఖ్యత మరియు సాధించిన విజయాలను తెలుసుకుందాం.

1) బిఎస్ఎన్ఎల్‌లోని నాన్ ఎగ్జిక్యూటివ్ వేతన సవరణ చర్చలు ఏ పరిస్థితుల మధ్య జరిగాయి మరియు ఈ చర్చల తుది ఫలితం ఏమిటి?

అ) కంపెనీ యొక్క వాణిజ్యం 2007-08 ఆర్థిక సం॥నికి నష్టాలలో వుంది. 2007-08 సం॥నికి కంపెనీ ఆదాయం సర్వీసుల పై 32,842.30 కోట్లు కాగా, ఖర్చు 33,629.86 కోట్లుగా వుంది. అలాగే 2008-09 సం॥నికి సర్వీసుల రంగంలో కంపెనీ ఆదాయం 30,268.57 కోట్లు కాగా, ఖర్చు 34,354.21 కోట్లుగా వుంది. (అయితే కంపెనీకి బ్యాంకులలో వున్న రిజర్వు నిధులపై వచ్చే వడ్డీని కలిపి 2007-08 సం॥నికి 3000 కోట్ల లాభాన్ని, 2008-09 సం॥నికి 574 కోట్ల లాభాన్ని వచ్చినట్లు లెక్క చూపారు.)

ఆ) బిహెచ్ఇఎల్, సెయిల్ తదితర ఇతర ప్రభుత్వ రంగ సంస్థలు తయారుచేసే వస్తువుల ధరలు మార్కెటులో పెరుగుతున్నాయి. కానీ హానికరమైన వాణిజ్యపోటీ కారణంగా టెలి ఫోను కాల్స్ రేట్లు విపరీతంగా తగ్గుతున్నాయి. అవి లోకల్ కాల్స్ రేటు సెకనుకు అర పైసా మరియు ఎస్‌టిడి కాల్ రేట్లు సెకనుకు పైసాలాగా తగ్గిపోయాయి. ప్రభుత్వ వ్యతిరేక ధోరణి కారణంగా బిఎస్ఎన్ఎల్ ఎక్విప్‌మెంటు సమకూర్చుకోవ డంలో విపరీతమైన జాప్యం జరుగుతోంది. 2007లో అధికారులు మరియు ఉద్యోగులు కలిసి సమ్మె చేసిన తర్వాతనే మొబైల్ రంగంలో కొత్త వినియోగదారుల్ని సమకూర్చుకోవడానికి కొంత ఎక్విప్‌మెంట్ కొనగలిగారు. కానీ అది ఏమాత్రం సరిపోదన్న విషయం మనందరికీ తెలిసిందే. మరలా 93 మిలియన్ లైన్ల పరికరాల టెండరు ఫైనలైజ్ చేయడంలో విపరీతమైన జాప్యం జరుగుతోంది. దీనిని ఆపే ప్రయత్నాలు జరుగుతూండడంతో మనం మళ్ళీ ఎక్విప్‌మెంటు సమకూర్చుకోవడం కోసం పోరాటం చేయాల్సిన పరిస్థితులు ఏర్పడుతున్నాయి. ఈ విధంగా ప్రభుత్వం ప్రైవేటు టెలికాం ఆపరేటర్లకు సహాయం చేస్తూ, ఉద్దేశ్వపూర్వకంగా బిఎస్ఎన్ఎల్‌కు వెన్నుపోటు పొడుస్తోంది.

ఇ) బిఎస్ఎన్ఎల్ ఆర్థిక పరిస్థితి మరింతగా దిగజారిపోక ముందే, వేతన ఒప్పందం కుదిరితే మేలన్న భావన ఉద్యోగులలో బలంగా వచ్చింది. దీంతో ఒప్పందం వీలైనంత త్వరగా కుదుర్చుకోవాలన్న ఒత్తిడి యూనియన్ పై వచ్చింది. వీలైతే వేతన సవరణకు సంబంధించి కొన్ని అంశాల పైన అయినా సరే ఒప్పందం కుదుర్చుకోవాలన్న భావన ఉద్యోగులలో పెరిగింది.

ఈ) పూర్వం టెలికాం రంగంలో డిఓటి ఏకచ్ఛత్రాధిపత్యం వున్నప్పుడు, కొత్త టెక్నాలజీ అంతగా లేని కారణంగా, మన సమ్మెల ప్రభావం సర్వీసులపై పూర్తిగా వుండేది. అయితే ప్రస్తుతం అనేక టెలికాం కంపెనీలలో బిఎస్ఎన్ఎల్ కూడా ఒకటి. పైగా అధునాతన సాంకేతిక పరిజ్ఞానం ఉపయోగించబడుతోంది. బిఎస్ఎన్ఎల్ ఉద్యోగుల సమ్మెల ప్రభావంసర్వీసులపై పరిమితిగా వుంటోంది. కనుక సమ్మె ప్రభావం మేనేజ్‌మెంటుపై అంతగా లేదు.

ఉ) ప్రభుత్వం యొక్కకార్మిక, ఉద్యోగ వ్యతిరేక పాలసీలకు వ్యతిరేకంగా బిఎస్ఎన్ఎల్ ఎంప్లాయీస్ యూనియన్ పోరాడుతుండటంతో, పూర్తి వ్యతిరేక వైఖరిని అవలంబించమని మేనేజ్‌మెంటుకు ఆదేశాలు వచ్చాయి.

ఊ) మంచి వేతన ఒప్పందం సాధించేందుకు బిఎస్ఎన్ఎల్ ఎంప్లాయీస్ యూనియన్ చేసిన కృషికి వెన్నుపోటు పొడవటానికి ఎన్ఎఫ్‌టిఇ, ఎఫ్ఎన్‌టిఓ కూటమి సాధ్యమైనంతగా ప్రయత్నించింది. బిఎస్ఎన్ఎల్ ఎంప్లాయీస్ యూనియన్ నాయకులకు వ్యతిరేకంగా, మరీ ముఖ్యంగా జనరల్ సెక్రటరీ కా॥ వి.ఎ.ఎన్. నంబూదిరికి వ్యతిరేకంగా, ఈ కూటమి అనేక పుకార్లు, అబద్ధాలతో కూడిన ప్రచారాన్ని పెద్ద ఎత్తున నిర్వహించింది. ఈ కూటమి మేనేజ్‌మెంటుతో కుమ్మక్కై, వేతన

సవరణ ఒప్పందాన్ని దెబ్బతీయడం ద్వారా, వచ్చే యూనియన్ వెరిఫికేషన్ ఎన్నికలలో బిఎస్ఎన్ఎల్ ఎంప్లాయీస్ యూనియన్ని దెబ్బతీయాలని కుట్ర పన్నింది.

ఈ విధమైన ప్రతికూల పరిస్థితుల మధ్య బిఎస్ఎన్ఎల్ నాన్ ఎగ్జిక్యూటివ్స్‌ల వేతన సవరణ ఒప్పందం చర్చించాల్సి వచ్చింది. ఇంతటి వ్యతిరేక పరిస్థితులలో సైతం బిఎస్ఎన్ఎల్ ఎంప్లాయీస్ యూనియన్ ఆధ్వర్యంలోని యునైటెడ్ ఫోరం అనేక పోరాట కార్యక్రమాలను నిర్వహించింది. విజయవంతంగా 19 మరియు 20, ఆగస్టు 2009 తేదీలలో రెండు రోజుల సమ్మెను నిర్వహించి, అద్భుతమైన వేతన ఒప్పందాన్ని, ఈ స్థితిలో సాధించగలిగాం. టెలికాం రంగంలోని మరో ప్రభుత్వరంగ సంస్థ అయిన ఎంటిఎన్ఎల్‌లో అధికారులకు 30% ఫిట్‌మెంట్‌కు బదులుగా కేవలం 5% ఫిట్‌మెంట్‌ను మేనేజ్‌మెంటు ప్రతిపాదించింది. అయితే అధికారులు ఆందోళన చేసిన తర్వాత 5% ఫిట్‌మెంట్‌ను ప్రక్కనపెట్టారు. ఇంత వరకు ఈ విషయంలో ఎలాంటి పురోగతి లేదు. అలాగే ఎంటిఎన్ఎల్‌లోని నాన్ ఎగ్జిక్యూ టివ్స్‌కు వేతన చర్చలు ఇటీవలనే ప్రారంభమయ్యాయి. ఎంటిఎన్ఎల్ మేనేజ్‌మెంటు 10 సంిలు కాల పరిమితికి 15% ఫిట్‌మెంట్ బెనిఫిట్‌ను ప్రతిపాదించింది. దీంతో పోల్చుకుంటే మన వేతన సవరణ ఒప్పందం చాలా మంచి ఒప్పందం.

2) వేతన సవరణ ఏ తేదీ నుండి అమలులోకి వస్తుంది? ఆ తేదీ ఎలా నిర్ణయించబడింది?

వేతన సవరణ 1.1.2007 నుండి అమలులోకి వస్తుంది. ప్రభుత్వరంగ సంస్థలలో గత వేతన సవరణ 1.1.1997 నుండి 10 సంవత్సరాల కాలానికి అనగా 31.12.2006 వరకు అమలులో వుంది. కనుక కొత్త వేతన సవరణ 1.1.2007 నుండి అమలులోకి వచ్చింది.

3) ప్రస్తుతం వున్న వేతన స్కేళ్ళు ఏమిటి? 1.1.2007 తర్వాత వేతన సవరణలో అవి ఎలా సవరించబడ్డాయి?

క్రసం.	కేటగిరి	ప్రస్తుత ఐడిఏ స్కేళ్ళు రూిలలో	1.1.2007 నుండి అమల్లోకి వచ్చే సవరించ బడిన వేతన స్కేళ్ళు
1	ఎన్.ఇ.1	4000-120-5800	7760-13320
2	ఎన్.ఇ.2	4060-125-5935	7840-14700
3	ఎన్.ఇ.3	4100-125-5975	7900-14880
4	ఎన్.ఇ.4	4250-130-6200	8160-15340
5	ఎన్.ఇ.6	4550-140-6650	8700-16840
6	ఎన్.ఇ.6	4720-150-6970	9020-17430
7	ఎన్.ఇ.7	5700-160-8100	10900-20400
8	ఎన్.ఇ.8	6550-185-9325	12520-23440
9	ఎన్.ఇ.9	7100-200-10100	13600-25420
10	ఎన్.ఇ.10	7800-225-11175	14900-27850
11	ఎన్.ఇ.11	8570-245-12245	16370-30630

4) ప్రమోషన్ పాలసీ ఒప్పందంలో భాగంగా మేనేజ్‌మెంట్ అంగీకరించిన ఎన్ఇ 12 పే స్కేలు రూ. 9200-250-13200 మరియు ఇ1-ఎ పే స్కేలు రూ. 9850-250-13200 పే స్కేళ్ళ అమలు విషయం ఏమైంది?

వేతన ఒప్పందంలో పేర్కొనబడిన ఎన్ఇ1 నుండి ఎన్ఇ11 పే స్కేళ్ళు బిఎస్ఎన్ఎల్ ఏర్పడిన 1.10.2000 నుండి డిఓటి మరియు డిపిఇ అనుమతి అనంతరం అమలులోకి వచ్చాయి. అయితే బిఎస్ఎన్ఎల్ ఎంప్లాయీస్ యూనియన్‌కు మేనేజ్‌మెంటుకు 30.10.2008న కుదిరిన ప్రమోషన్ పాలసీ ఒప్పందంలో భాగంగా ఎన్ఇ11 పే స్కేలులో వున్న ఉద్యోగులకు ప్రమోషన్ కల్పించడం కోసం ఎన్ఇ12, ఇ1ఎ పే స్కేళ్ళు కొత్తగా చేర్చబడ్డాయి. ఇవి కొత్తగా చేర్చబడిన పే స్కేళ్ళు అవడం మూలంగా డిఓటి/డిపిఇ అనుమతి అవసరమైన కారణంగా, డిపిఇ అనుమతి కోసం పంపబడ్డాయి. ప్రమోషన్ పాలసీలోని ఒప్పందంలోని తేదీల నుండి ఈ కొత్త పే స్కేళ్ళకు ప్రమోషన్లు, డిపిఇ అనుమతి అనంతరం ఇవ్వబడతాయి. అందువల్లనే డిఓటి నుండి అనుమతి వచ్చిన అనంతరమే ఈ రెండు పే స్కేళ్ళను సవరిస్తామని వేతన ఒప్పందంలో పేర్కొనడం జరిగింది.

5) 1.1.2007 కంటే ముందు సర్వీసులో వున్న ఉద్యోగి వేతనం ఏ విధంగా సవరించబడుతుంది? సవరించబడిన వేతన స్కేళ్ళలో ఆ ఉద్యోగికి ఎంత లాభం కల్గుతుంది?

1.1.2007 నాటికి ఆ ఉద్యోగికి వున్న బేసిక్‌కు 30% ఫిట్‌మెంట్ బెనిఫిట్ మరియు అప్పటికి వున్న 68.8% డి.ఎ. కలిపి కొత్త బేసిక్ పేగా నిర్ణయిస్తారు.

ఉదాహరణకు ఒక ఉద్యోగి రూ. 7100-200-10100 స్కేలులో వున్నాడనుకుందాం. అతను రూ. 8100 బేసిక్‌లో వున్నాడనుకుందాం.

అ) బేసిక్ (1.1.07 నాటికి)	= రూ.	8100
ఆ) 8100 పై 68.8% డి.ఎ.	= రూ.	5573
(అ + ఆ)	= రూ.	13673
ఇ) ఈ మొత్తం పై 30% ఫిట్‌మెంట్ బెనిఫిట్	= రూ.	4102
అ+ఆ+ఇ	= రూ.	17,775
ఈ మొత్తాన్ని తరువాతి 10 రూపాయలకి సవరిస్తే బేసిక్	= రూ.	17,780
1.1.07నాటికి సవరించబడిన బేసిక్	= రూ.	17780
(-) చెల్లించబడిన జీతం	= రూ.	14,434
1.1.2007 నాటికి పెరుగుదల	= రూ.	3346

1.1.2007 నాడు ఉద్యోగికి ఇచ్చిన జీతం

అ) బేసిక్	= రూ.	8100
ఆ) డి.పి (50% డి.ఎ)	= రూ.	4050
ఇ) డి.ఎ. 18.8%	= రూ.	2284
ఇచ్చిన మొత్తం	= రూ.	14,434

6) 30% ఫిట్‌మెంట్ బెనిఫిట్ ఎలా సాధించబడింది?

1.1.1997లో వివిధ ప్రభుత్వరంగ సంస్థలలో జరిగిన వేతన సవరణలను పరిశీలిద్దాం. అప్పట్లో డి.ఏ.ని బేసిక్‌లో కలిపి కేవలం బేసిక్ పే పైన మాత్రమే ఫిట్‌మెంట్ ఇచ్చారు. బేసిక్+డి.ఎ. పైన ఫిట్‌మెంట్ బెనిఫిట్ ఇవ్వ లేదు. అయితే అధికారులకు మాత్రం వేతన పెరుగుదల బేసిక్ పే పై 60% నుండి 80% వరకు ఇచ్చారు. కాని నాన్ ఎగ్జిక్యూటివ్స్ పట్ల పూర్తి వివక్ష చూపిస్తూ, వారికి కేవలం 20 నుండి 40% మాత్రమే పెరుగుదల ఇచ్చారు.

ఈ అనుభవాలను దృష్టిలో వుంచుకొని వివిధ ప్రభుత్వరంగ సంస్థలలోని యూనియన్లు 'కమిటీ ఆఫ్ పబ్లిక్ సెక్టరు ట్రేడ్ యూనియన్స్' పేరుతో ఏకమయ్యాయి. ఈ వేదికలో అధికారులకు, నాన్ ఎగ్జిక్యూటివ్స్‌కు వేతన పెరుగుదలలో ఎలాంటి తేడాలుండకూడదనీ, అందు కోసం పోరాటం చేయాలనీ నిర్ణయించాయి. అంతే కాకుండా అధికారులకు వేతన సవరణ జరిగేదాకా వేచి చూసి తరువాతనే వేతన చర్చలు ప్రారంభించాలనీ నిర్ణయించారు. 'సిపిఎస్‌టియు'లో భాగస్వామి అయిన బిఎస్ఎన్ఎల్ ఎంప్లాయీస్ యూనియన్, సమాఖ్య ఇచ్చిన అన్ని పోరాటాలలో పాల్గొంది. అలాగే అధికారుల వేతన సవరణ అమలయ్యేదాకా వేచి చూసి, ఆ తరువాతనే వేతన చర్చ లలో పాల్గొంది.

బిఎస్ఎన్ఎల్ ఎంప్లాయీస్ యూనియన్ ఒక్కటే సిపిఎస్‌టియు ఇచ్చిన అన్ని పోరాట కార్యక్రమాలలో పాల్గొంది. బిఎస్ఎన్ఎల్‌లోని ఇతర యూనియన్లు ఈ పోరాటాలలో పాల్గొనలేదు. బిఎస్ఎన్ఎల్‌లోని అధికారుల వేతన సవరణ ఉత్తర్వులు రాకముందే, నాన్ ఎగ్జిక్యూటివ్‌ల వేతన సవరణ ఆలస్యమవుతోందని గగ్గోలు పెట్టిన కొన్ని యూనియన్లు ఎలాంటి పోరాటాలు చేయకుండానే వేతనాల సవరణ జరగాలని కోరుకున్నాయి. అధికారుల వేతన సవరణ జరిగేదాకా ఆగి, ఆ తరువాత పోరాటాలు చేసి అధికారులతో సమంగా వేతన సవరణ సాధించి నాన్ ఎగ్జిక్యూటివ్స్‌కి అన్యాయం జరగకుండా చూసాం.

బిఎస్ఎన్ఎల్‌లోని అధికారులకు వేతన సవరణ ఉత్తర్వులు మార్చి 2009న వెలువడ్డాయి. తరువాత జరిగిన మొదటి వేతన సవరణ చర్చలలోనే అధికారులతో సమంగా 30% ఫిట్‌మెంట్ బెనిఫిట్ మనకు కూడా ఇస్తామని మేనేజ్‌మెంట్ పేర్కొంది. బిఎస్ఎన్ఎల్ ఎంప్లాయీస్ యూనియన్ వ్యూహాత్మకంగా వ్యవహరించి అధికారులతో సమంగా ఫిట్‌మెంట్ సాధించడంలో విజయం సాధించింది.

పే+68.8% పై 30% ఫిట్‌మెంట్ సాధించడం వల్ల వేతనాలలో పేర్కొనదగ్గ పెరుగుదలలు సాధించాం. 1.1.07 నాటికి గ్రూపు-డిగా వుండి రూ. 4000 బేసిక్ పేలో వున్న ఉద్యోగికి కనీస వేతన పెరుగుదల రూ. 1652గా వుంది. అలాగే సీనియర్ టిఓఏ/టిటిఏలల గ్రేడ్-4 బిసిఆర్ 10% పొంది రూ. 11175 బేసిక్ వున్న ఉద్యోగికి వేతన పెరుగుదల రూ. 5059గా వుంది. 1.10.2000 లేదా 2001లో గ్రూప్-డి క్యాడర్‌లో ఉద్యోగం పొంది, 5 లేక 6 ఇంక్రిమెంట్లు 1.1.2007 కంటే ముందు ఇచ్చిన ఉద్యోగికి కనీస వేతన పెరుగుదల రూ. 2000 కంటే ఎక్కువగా వుంది. కనుక 1.1.2007 నాటికి ఉద్యోగికి కనీస వేతన పెరుగుదల రూ. 2000 నుండి రూ. 5000 వరకు వుంది.

7) పే+68.8% డి.ఎ. పై 30% ఫిట్‌మెంట్ బెనిఫిట్ ఇప్పుడు అంగీకరించి, భవిష్యత్తులో అధికారులకు మరియు నాన్ ఎగ్జిక్యూటివ్స్‌కు కలిపి పే+78.2% డి.ఎ. పై 30% ఫిట్‌మెంట్ బెనిఫిట్ ఇస్తామన్న క్లాజ్ వేతన సవరణలో ఎందుకు పెట్టారు?

26.11.2008 నాడు డిపిఇ ఇచ్చిన ఉత్తర్వుల ప్రకారం పే+68.8% డి.ఎ. పై 30% ఫిట్‌మెంట్ బెనిఫిట్‌తో ప్రభుత్వరంగ సంస్థలలోని అధికారులకు వేతన సవరణ జరిగింది. 1.1.2007 నాటికి 68.8% డి.ఎ. వుంది. కనుకనే పే+68.8% డి.ఎ.పై 30% ఫిట్‌మెంట్ బెనిఫిట్‌కు అంగీకరించడం జరిగింది. అయితే 50% డి.ఎ. మెర్జరు అంశాన్ని పరిగణనలోనికి తీసుకుంటే డి.ఎ. 68.8% కాకుండా 78.2% ఇవ్వాల్సి వుంది.

ఉదాహరణకు ఒక ఉద్యోగి 1.1.2007 నాటికి రూ. 10,000 బేసిక్ పేలో వున్నాడనుకుందాం.

ఇవ్వాల్సింది		**ఇచ్చింది**	
బేసిక్ పే	= 10,000	బేసిక్ పే	= 10,000
డి.పి (50% డి.ఎ.)	= 5,000	డి.ఎ. 68.8%	= 6,880
డి.ఎ. 18.8% 1.1.07 నాటికి	= 2820		
	= 17,820		= 16,880

తేడా = రూ. 940

ఈ రూ. 940 తేడానే పర్సెంటేజ్ రూపంలో మార్చితే 78.2% అవుతుంది. ఇదే మనకు ఇవ్వవలసి వుంది.

ఇందుకు అనుగుణంగానే 2.4.2009న డిపిఇ రివైజ్డ్ ఉత్తర్వులు జారీ చేసింది. దీని ప్రకారం పే+78.2% డి.ఎ.పై 30% ఫిట్‌మెంట్ బెనిఫిట్ అమలు చేయాలని ఆదేశించారు. ఈ ఉత్తర్వులను అనుసరించి అనేక పిఎస్‌యులలో పే+78.2% డి.ఎ.పై 30% ఫిట్‌మెంట్ బెనిఫిట్ ఇవ్వబడింది. ఇది అధికారులకి, నాన్ ఎగ్జిక్యూటివ్స్‌లకు కూడా అనేక పిఎస్‌యులలో అమలుచేయబడింది. అయితే బిఎస్ఎన్ఎల్ సంస్థ యొక్క ఆర్థిక పరిస్థితిని దృష్టిలో వుంచుకొని బిఎస్ఎన్ఎల్ మేనేజ్‌మెంటు 30% ఫిట్‌మెంట్ బెనిఫిట్‌ని పే+68.8% డి.ఎ.కు పరిమితం చేసింది.

అయితే మనం చేసిన నిరంతర పోరాటాలు, ఒత్తిడి ఫలితంగా అధికారులకు మరియు నాన్ ఎగ్జిక్యూటివ్స్‌కు భవిష్యత్తులో పే+78.2% డి.ఎ.పై 30% ఫిట్‌మెంట్ బెనిఫిట్ ఇచ్చే అంశం పరిశీలించడానికి మేనేజ్‌మెంటు అంగీకరించడం జరిగింది. అందువల్లనే వేతన సవరణలో ఈ క్లాజ్‌ను పెట్టడం జరిగింది. ఒకవేళ మేనేజ్‌మెంటు దీనికి అంగీకరిస్తే సవరించబడే మన వేతనాలు మరింతగా పెరుగుతాయి.

8) వేతన ఒప్పందంలో 1.1.2007 నుండి అమలులోకి వచ్చే వేతన సవరణ, 1.1.2007 తరువాత వచ్చే ప్రమోషన్‌ను పొందే తేదీ నుండిగానీ, లేదా ఇంక్రిమెంటు పొందే తేదీ నుండిగానీ తీసుకోవచ్చని పేర్కొనబడింది! ఇది ఏ విధంగా ప్రయోజనకరం?

ఈ క్రింది ఉదాహరణను గమనిస్తే ఈ విషయాన్ని అర్థం చేసుకోవచ్చు. ఒక టెలికాం మెకానిక్ 1.2.2007లో టిటిఏగా ప్రమోషన్ పొందాడనుకుందాం. 1.1.2007 నాటికి ఆ టి.ఎమ్. బేసిక్ పే రూ. 5920గా వుందనుకొందాం. 1.2.2007 నాటికి ఆ ఉద్యోగి టిటిఏగా రూ. 7100 పే స్కేలులో వుంటాడు. ఒకవేళ అతని కొత్త వేతనం 1.1.2007 నుండి టి.ఎమ్. పే స్కేలులో సవరిస్తే అతని పాత బేసిక్ రూ. 5920 పై 1.1.2007న కొత్త బేసిక్ రూ. 13,000 అవుతుంది. అయితే అతను టిటిఏ క్యాడరుకు ప్రమోషను పొందిన 1.2.2007 నుండి టిటిఏగా పే ఫిక్సేషనుకు ఆప్షను ఇస్తే, అతను టిటిఏగా రూ. 7100 బేసిక్‌లో వుంటాడు. కనుక అతని కొత్త బేసిక్ 1.2.2007 నుండి రూ. 15,580 అవుతుంది. అతనికి ప్రమోషన్ పొందిన తేదీ నుండి ఆప్షను ఇచ్చుకుంటే అతనికి ఎక్కువ ప్రయోజనం కలుగుతుంది.

9) 1.1.2007 కంటే ముందు బిఎస్ఎన్ఎల్‌లో రిటైరైన వారి సంగతి ఏమిటి?

1.1.2007 కంటే ముందు రిటైరైన వారికి వేతన సవరణ వర్తించదు. అయితే వారి పెన్షను పెంచవలసి వుంది. కానీ సిపిఎస్ పెన్షను రూల్సులోని రూలు 37(ఎ)లో పెన్షను పెంపుకు సంబంధించిన క్లాజులు లేవు. బిఎస్ఎన్ఎల్ ఏర్పాటును ప్రోత్సహించి, పెన్షను సాధించామని చెప్పుకుంటున్న అప్పటి మూడు ఫెడరేషన్లు ఈ విషయాన్ని విస్మరించాయి. ఇప్పటి వేతన చర్చల సందర్భంగా ఈ అంశం వెలుగులోకి వచ్చింది. పెన్షను రూలులోని 37-ఎను ప్రస్తుతం ఎవరు మార్చాలి? కేవలం కేంద్ర మంత్రివర్గం మాత్రమే మార్చగలదు. డిఓటి ఈ విధమైన క్యాబినెట్ నోటును తయారుచేసి మంత్రివర్గ ఆమోదం కోసం పంపే ప్రయత్నం చేస్తోంది. అయితే పెన్షనును ఐడిఏ పే పై కాకుండా సిడిఏ పే పైననే పెన్షను పెంపు ఇవ్వాలని డిఓటి ప్రతిపాదిస్తోంది. ఇది ఎందుకు జరిగిందంటే 19.9.2003 తేదీతో డిపార్టుమెంటు ఆఫ్ పెన్షను

ఉత్తర్వులున్నాయి. అవేమిటంటే ప్రభుత్వంలో కొంత కాలం మరియు ప్రభుత్వరంగ సంస్థలలో కొంత కాలం పనిచేసి, రెండు సర్వీసుల పైనా కలిపి పెన్షను తీసుకొం టున్న ఉద్యోగులకు ఐడిఏ పే పై కాకుండా సిడిఏ పే పైననే పెన్షను పెంపు వుండాలని ఆ ఉత్తర్వులు నిర్దేశిస్తు న్నాయి. అంటే 1.1.2007 కంటే ముందు రిటైరైన ఉద్యో గుల పెన్షను పెంచాలంటే సిడిఏ పైననే పెంచుతారు. బిఎస్ఎన్ఎల్ ఎంప్లాయీస్ యూనియన్ ఈ విషయమై డిఓటి అధికారులను, కమ్యూనికేషన్ల మంత్రిని కలుసు కుని పెన్షను పెంపు ఐడిఏ బేసిక్ పైననే వుండాలని డిమాండ్ చేసింది. బిఎస్ఎన్ఎల్ ఎంప్లాయీస్ యూని యన్ మరియు ఆలిండియా బిఎస్ఎన్ఎల్-డిఓటి పెన్ష నర్ల అసోసియేషన్ చాలా తీవ్రంగా పెన్షను పెంపు ఐడిఏ పే పైననే వుండాలని నిరంతర కృషి కొనసాగిస్తాయి. వేతన సవరణ ఒప్పందంలో ఈ విధంగా పేర్కొన బడింది.

1.1.2007 కంటే ముందు బిఎస్ఎన్ఎల్‌లో రిటైరైన ఉద్యోగులకు ఐడిఏ పైననే పెన్షను ఇచ్చే అంశం మరియు బిఎస్ఎన్ఎల్‌లో విలీనమై 31.7.2001 కంటే ముందు రిటైరైన ఉద్యోగుల పెన్షను అనామలీ అంశం డిఓటికి ఇదివరకే పంపిన కారణంగా, ఈ విషయాన్ని బిఎస్ఎన్ఎల్ పరిశీలిస్తుంది.

10) 1.1.2007 తర్వాత రిటైరైనవారి పరిస్థితి ఏమిటి?

1.1.2007 నుండి అమలయ్యే వేతన సవరణ వారికి వర్తిస్తుంది. పెన్షను రూల్సులో కూడా మంచి మార్పు జరిగింది. డిపార్టుమెంటు ఆఫ్ పెన్షను ఇటీవల ఇచ్చిన ఉత్తర్వుల ప్రకారం (వీటిని డిఓటి కూడా ఆమోదించింది) చివరి పదినెలల సరాసరి వేతనంగానీ, చివరి నెల వేతనం గానీ ఏది ఎక్కువైతే దానిపై పెన్షను ఇస్తారు. ఈ ఉత్త ర్వులు 1.1.2006 నుండి అమలులోకి వస్తాయి. అందు వల్ల 31.1.2007 తరువాత రిటైరైన ఉద్యోగికి కూడా 1.1.2007 నుండి సవరించబడిన వేతనాలు వర్తిస్తాయి. సవరించబడిన వేతనాల పైననే పెన్షను చెల్లిస్తారు.

11) సవరించబడిన వేతన స్కేళ్ళలో కనీస వేతనాన్ని ఎలా నిర్ణయిస్తారు? ఎందుకు నిర్ణయిస్తారు?

సవరించబడే వేతన స్కేళ్ళలోని కనీస వేతనాన్ని 1.91 తో గుణించడం ద్వారా వచ్చే మొత్తాన్ని నిర్ణయించాలని బిఎస్ఎన్ఎల్ మేనేజ్‌మెంటు ప్రతిపాదించింది. అంటే ఎన్ఇ-9 స్కేలు రూ. 7100-200-10100లో కనీస వేతనం రూ. 7100. ఈ కనీస వేతనం రూ. 7100ని 1.91తో గుణిస్తే రూ. 13,561 వస్తుంది. అంటే రూ. 13,570 దీనిని రూ. 13,600గా చేసి ఎన్ఇ-9 స్కేలు కనీస వేతనాన్ని రూ. 13,600గా నిర్ణయిస్తారు. కనుక 1.1.2007 తర్వాత బిఎస్ఎన్ఎల్‌లో ఎన్ఇ-9 స్కేలులో ఉద్యోగం పొందిన ఉద్యోగి కనీస వేతనం రూ. 13,600గా చెల్లిస్తారు.

1.91గా కనీస వేతన గుణాంకాన్ని ఎలా నిర్ణయించా రంటే, అధికారుల కనీస వేతన స్కేలు పెంపు కూడా 1.91 గుణాంకంతోనే జరిగింది. ఉదాహరణకు జెటిఓ ప్రస్తుత స్కేలు రూ. 9850-250-14600ను సవరించిన వేతన స్కేళ్ళలో రూ. 18850- 40500గా మార్చాలని బిఎస్ ఎన్ఎల్ మేనేజ్‌మెంటు ప్రతిపాదించింది. అంటే రూ. 9850ని 1.91తో గుణిస్తే రూ. 18820 వస్తుంది. దీనిని రూ. 18850గా సవరించారు. అలాగే ఇ3 పే స్కేలులోని అధికారుల స్కేలు రూ. 13000-350-18250 స్కేలు రూ. 24900-50500గా సవరించబడింది. ఈ స్కేలు మినిమం రూ. 13000ని 1.91గా గుణిస్తే రూ. 24830గా వస్తుంది. దీనిని రూ. 24900గా సవరించారు.

అనేక ఇతర పిఎస్‌యులలో (ఫుడ్ కార్పొరేషన్, కంటైనర్ కార్పొరేషన్, ఇసిఐఎల్ తదితర) వేతన సవరణ జరిగిన చోట్ల, కనీస వేతన స్కేళ్ళు 1.91 గుణాంకంతోనే పెంచబడ్డాయి.

కేంద్ర ప్రభుత్వ ఉద్యోగులకు కూడా 1.91 గుణాం కాన్నే అమలుచేశారు. ఉదాహరణకు 5వ వేతన సంఘం నిర్ధారించిన ఎన్ఇ-7లోని పోస్టల్ క్లర్క్ స్కేలు రూ. 4000-100-600గా వుంది. 6వ వేతన సంఘం ఈ స్కేలును రూ. 5200-20200 పే బ్యాండ్‌లో రూ. 2400 గ్రేడ్ పేగా నిర్ధారించింది. 6వ వేతన సంఘం సిఫార్సులు అమలులోకి వచ్చిన 1.1.2006 తర్వాత ఉద్యోగం పొందిన పోస్టల్ క్లర్కు కనీస వేతనం రూ. 5200+2400=7600గా నిర్ణ యించబడింది. అంటే రూ. 4000 కనీస వేతనాన్ని 1.91తో గుణిస్తే రూ. 7640 వస్తుంది. ఇలా కేంద్ర ఉద్యోగుల కనీస వేతనం కూడా 1.91 గుణాంకంతోనే పెంచబడింది.

బేసిక్+68.8% డి.ఎ.పై 30% ఫిట్‌మెంట్ బెనిఫిట్ కనీస వేతనం పై రావాలంటే గుణాంకం 2.915గా ఇవ్వా లని బిఎస్ఎన్ఎల్ ఎంప్లాయీస్ యూనియన్ డిమాండ్ చేసింది. అయితే ఈ డిమాండ్‌ని బిఎస్ఎన్ఎల్ మేనేజ్ మెంటు తిరస్కరించింది. కనీసం గుణాంకాన్ని 1.91 నుండి

2కు పెంచాలని యూనియన్ డిమాండ్ చేసింది. అయితే ఈ డిమాండ్‌ని కూడా మేనేజ్‌మెంటు తిరస్కరించింది. కాని అన్నిచోట్ల పైన ఉదహరించినట్లుగా గుణాంకం 1.91 వున్న దృష్ట్యా, కనీస వేతన పెరుగుదల 1.91 గుణాంకంగానే పెంచడానికి మనం అంగీకరించవలసి వుంది. ఒకవేళ మనం డిమాండ్ చేసినట్లుగా కనీస వేతన పెరుగుదల 2.195ను నాన్ ఎగ్జిక్యూటివ్స్‌కు అంగీకరించిన పక్షంలో కొత్త ప్రమోషన్ పాలసీలో ప్రతిపాదించిన రూ. 9200-25-13200 స్కేలు మినిమం రూ. 18850 కంటే ఎక్కువ వస్తుంది. ఈ రకంగా ఎగ్జిక్యూటివ్స్ యొక్క కనీస వేతనం కంటే నాన్ ఎగ్జిక్యూటివ్స్ యొక్క కనీస వేతనం ఎక్కువగా వుండటం అంగీకరించబడదు. కనుకనే కనీస వేతన పెరుగుదల 1.91 రెట్లు పెరగటానికి యూనియన్ బలవంతంగా అంగీ కరించవలసి వచ్చింది.

12) పే స్కేలు యొక్క మాగ్జిమం ఉద్యోగి యొక్క వేతనం పై ఎలాంటి ప్రభావం చూపిస్తుంది? ప్రస్తుతం వున్న పే స్కేలు యొక్క మాగ్జిమం కొత్త స్కేళ్ళలో ఎలా నిర్ధారించ బడింది?

ఒక ఉద్యోగి స్కేలు యొక్క మాగ్జిమంకు చేరు కుంటే, ఆ ఉద్యోగి అదే బేసిక్‌లో కొనసాగుతాడు. అతనికి ప్రతి సంవత్సరం వచ్చే ఇంక్రిమెంటు, అతను స్కేలు మాగ్జిమంకు చేరడం కారణంగా రాదు. కానీ అతనికి రెండు సంIIలకు ఒకసారి 'స్టాగ్నేషన్ ఇంక్రిమెంటు' వస్తుంది. ఈ రకంగా మూడు స్టాగ్నేషన్ ఇంక్రిమెంట్లు ఇస్తారు.

ఒక పే స్కేలు యొక్క మాగ్జిమం ఆ పే స్కేలు యొక్క 'స్పాన్' మీద ఆధారపడి వుంటుంది. ఒక పే స్కేలు యొక్క స్పాన్ అంటే ఒక స్కేలు యొక్క మినిమం పే నుండి ఎన్ని సంవత్సరాలు ఆ ఉద్యోగికి సాంవత్సరిక ఇంక్రిమెంట్లు వచ్చాయి అన్న దాని మీద ఆ స్కేలు మాగ్జిమం నిర్ణయమవుతుంది.

ఉదాహరణకు ఎన్ఇ-1 పే స్కేలులో వున్న గ్రూపు-డి స్కేలు రూ. 4000-120-5800. ఈ స్కేలులోని మినిమం బేసిక్ రూ. 4000. సాంవత్సరిక ఇంక్రిమెంటు రేటు రూ. 120. ఇలా 15 సంIIలు 120లాగా ఇంక్రిమెంటు ఇస్తే ఆ స్కేలు మాగ్జిమం రూ. 5800 వస్తుంది. కనుక ఈ స్కేలు యొక్క స్పాన్ 15 సంIIలు. నాన్ ఎగ్జిక్యూటివ్స్ యొక్క అన్ని స్కేళ్ళు 15 సంIIల స్పాన్‌ను కలిగి వున్నాయి.

అధికారులకు వేతన స్కేళ్ళు సవరించడానికి ముందు ఇ1ఎ స్కేలు 19 సంIIలు, ఇ2ఎ స్కేలు 18 సంIIలు, ఇ3 స్కేలు 15 సంIIలు, ఇ4, ఇ5, ఇ6 స్కేల్స్ 12 సంIIలు, ఇ9, ఇ9ఎ స్కేలు 8 సంIIల స్పాన్ కలిగి వున్నాయి. అయితే సవరించబడిన వేతన స్కేళ్ళలో అధికారులకు ఇ1ఎ స్కేలు 26 సంIIలుగా, ఇ3 స్కేలు 28 సంIIలు, ఇ4 స్కేలు 28 సంIIలుగా, ఇ5 స్కేలు 20 సంIIలుగా నిర్ధారించబడ్డాయి.

13) ఒక పే స్కేలుకు మాగ్జిమం వుండటం అవసరమా? ఈ పే స్కేల్సు ఓపెన్ ఎండెడ్ పే స్కేల్సుగా ఎందుకు వుండరాదు?

ఓపెన్ ఎండెడ్ పే స్కేలు అంటే ఒక పే స్కేలుకు మినిమం పే మరియు ఇంక్రిమెంటు రేటు మాత్రమే వుంటాయి. దీనికి మాగ్జిమం వుండదు కనుక సాంవత్సరిక ఇంక్రిమెంట్లు 'స్టాగ్నేషన్' లేకుండా ఇవ్వవచ్చు. ఇలాంటి ఓపెన్ ఎండెడ్ పే స్కేళ్ళు ఓఎన్‌జిసిలో 1997 నుండి అమలులో వున్నాయి. బిఎస్ఎన్ఎల్ ఎంప్లాయీస్ యూనియన్ కూడా మేనేజ్‌మెంటుని ఇదే రకమైన ఓపెన్ ఎండెడ్ పే స్కేల్స్ ఇవ్వాలని డిమాండ్ చేసింది. కానీ ఈ విషయంలో మేనేజ్‌మెంటుకి ఒక ప్రత్యేకమైన సమస్య వుంది. అదేమిటంటే, బిఎస్ఎన్ఎల్ ఉద్యోగుల పెన్షను చెల్లించడం కోసం బిఎస్ఎన్ఎల్-డిఓటికి స్కేలు యొక్క మాగ్జిమం పై పెన్షను కంట్రిబ్యూషను చెల్లించాల్సి వుంది. అందువల్ల ప్రభుత్వ పెన్షను సిస్టమ్ అమలులో వున్నంతకాలం ఇదే విధమైన పద్ధతి కొనసాగించాల్సి వుంది. కనుకనే పే స్కేలుకి మాగ్జిమం తప్పక వుండాల్సిన పరిస్థితి వుంది. కేంద్ర ప్రభుత్వం ఇటీవలనే 6వ వేతన సంఘం సిఫార్సుల ఆధారంగా వచ్చిన వేతన స్కేళ్ళలో, బేసిక్ పే పైననే పెన్షను కంట్రిబ్యూషన్ చెల్లించవచ్చునీ, స్కేలు మాగ్జిమం పై అక్కరలేదనీ ఆర్డరు ఇచ్చింది. అయితే ఈ ఉత్తర్వులు బిఎస్ఎన్ఎల్‌లో డెప్యుటేషన్‌లో పనిచేసే ఉద్యోగులకు మాత్రమే వర్తిస్తాయనీ, బిఎస్ఎన్ఎల్‌లో విలీనమైన ఉద్యోగులకు వర్తించవనీ డిఓటి పేర్కొంది.

14) సవరించబడిన వేతన స్కేళ్ళ మాగ్జిమం నిర్ణయించడానికి మేనేజ్‌మెంటు ప్రతిపాదించిన స్పాన్ ఎంత? ఆ ప్రతిపాదన వల్ల ఎలాంటి సమస్యలు వచ్చాయి? వాటికి పరిష్కారం ఎలా లభించింది?

ప్రస్తుతం వున్న పే స్కేళ్ళు 15 సంIIల స్పాన్‌లో వున్నాయి. అయితే మేనేజ్‌మెంటు 12 సంIIల పే స్కేళ్ళ

స్పాన్ ప్రతిపాదించింది. ఈ విషయంలో మేనేజ్‌మెంట్ వాదన ఏమిటంటే బిఎస్ఎన్ఎల్‌లో విలీనమైన డిఓటి ఉద్యోగుల పెన్షన్ కంట్రిబ్యూషన్ స్కేలు మాగ్జిమంపై చెల్లించాల్సి వుంది. ఒకవేళ స్కేలు మాగ్జిమం ఎక్కువగా వున్న పక్షంలో పెన్షన్ కంట్రిబ్యూషన్ దానిపై చెల్లించాల్సి వస్తుంది కనుక ఖర్చు ఎక్కువ అవుతుంది. లాభాలు తగ్గి పోతున్న బిఎస్ఎన్ఎల్ ప్రస్తుత పరిస్థితులలో ఈ ఖర్చుని భరించే స్థితిలో లేదు కనుక స్కేలు స్పాన్ తక్కువగా వుండాలని మేనేజ్‌మెంటు వాదన.

మేనేజ్‌మెంట్ చేసే మరో వాదన ఏమిటంటే కొత్తగా అమలులోకి వచ్చే ప్రమోషన్ పాలసీ వల్ల ఒక ఉద్యోగి తదుపరి వేతన స్కేళ్ళలోకి 4/7/8 సం॥లకి పొందే అవకాశం వుంది కనుక పే స్కేలు యొక్క స్పాన్ ఎక్కువ వుండాల్సిన అవసరం లేదు అన్నది మేనేజ్‌మెంటు వాదన. మరోవైపు ఎన్ఎఫ్‌టిఇ, ఎఫ్ఎన్‌టిఓ అలయెన్సు మేనేజ్ మెంటుకు ఒక ఉత్తరం రాస్తూ పే స్కేలు స్పాన్‌ను తగ్గిం చాలని ప్రతిపాదించింది. దీనివల్ల ఉద్యోగులకు హాని కలుగుతుందని తెలిసినా ఈ అలయెన్సు పట్టించు కోలేదు.

అయితే అనేకమంది ఉద్యోగులకు 12 సం॥ల పే స్కేలు స్పాన్ మాత్రమే వున్న పక్షంతో సవరించబడిన వేతన స్కేళ్ళలో 30% ఫిట్‌మెంట్ బెనిఫిట్‌తో బేసిక్ నిర్ణ యించబడితే, ఆ కొత్త బేసిక్ స్కేలులో వుండటం లేదు. అంటే 30% ఫిట్‌మెంట్ బెనిఫిట్ యొక్క పూర్తి ప్రయో జనం కూడా అనేకమంది ఉద్యోగులకు రావడం లేదన్న మాట. కనుకనే పే స్కేలు స్పాన్ నిర్ణయించేటపుడు 30% ఫిట్‌మెంట్ బెనిఫిట్ యొక్క పూర్తి ప్రయోజనం వుద్యోగికి లభించేలాగు పే స్కేళ్ళు నిర్ణయించబడాలని బిఎస్ ఎన్ఎల్ ఎంప్లాయీస్ యూనియన్ డిమాండ్ చేసింది. అలాగే రాబోయే ప్రమోషన్ పాలసీ వల్ల కూడా ఉద్యోగి కొత్త బేసిక్ నిర్ణయించబడేటపుడు ఎలాంటి స్టాగ్నేషన్లు రాకుండా వుండాలని యూనియన్ డిమాండ్ చేసింది.

దేశవ్యాప్తంగా అనేక రకాలైన కేసులను సేకరించి ఎందుకు పే స్కేళ్ళ స్పాన్‌ని 26 సం॥లుగా పెంచాలో సవివరంగా మేనేజ్‌మెంటుకు అనేక లెటర్ల ద్వారా తెలియ జేశాం. అనేకమార్లు మీటింగులలో ఈ విషయమై సుదీ ర్ఘంగా, సంపూర్ణంగా చర్చించడం వల్ల, చివరకు మేనేజ్ మెంటు 12 సం॥ల పే స్కేలు స్పాన్‌ను, ఎన్ఇ1 పే స్కేలును 18 సం॥లకు, అలాగే ఎన్ఇ2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11 పే స్కేళ్ళకు 21 సం॥లకు మరియు ఎన్ఇ5 & 6 పే స్కేళ్ళకు 22 సం॥లకు పెంచడానికి అంగీ కరించింది. ఇది గణనీయమైన విజయమే. ప్రస్తుతం నాన్ ఎగ్జిక్యూటివ్‌లకు వున్న పే స్కేళ్ళ స్పాన్ 15 సం॥లుగా వున్నాయి. అయితే జెటిఓ పే స్కేలు యొక్క స్పాన్‌ను 19 సం॥ల నుండి 26 సం॥లకు (అంటే 7 సం॥లు) పెంచారు. నాన్ ఎగ్జిక్యూటివ్ పే స్కేల్సు కూడా ప్రస్తుతం వున్న 15 సం॥ల నుండి 21/22 సం॥లకు (అంటే 6/7 సం॥లు) పెంచారు. ఈ విధంగా అధికారులతో సమానంగా స్కేలు స్పాన్‌లో కూడా పెరుగుదల సాధించాం. ఈ ఒక్క సమస్య పరిష్కారం కోసమే వేతన చర్చలు దాదాపు రెండు నెలలు పైగా ఆలస్యమయ్యాయి. చివరికి మనం మేనేజ్ మెంటును ప్రస్తుతం వున్న పే స్కేళ్ళ స్పాన్ 15 సం॥ల నుండి 21/22 సం॥లకు (అంటే 6/7 సం॥లకు) పెంచ డానికి అంగీకరించేలా చేయగలిగాం. దీనివల్ల స్టాగ్నేషన్ సమస్య చాలా మేరకు పరిష్కరించడినట్లే. ఉద్యోగ వ్యతిరేక ఎన్ఎఫ్‌టిఇ-ఎఫ్ఎన్‌టిఓ నాయకులు చేసిన దుష్ప్రచారానికి లొంగి ఒకవేళ మనం ముందే ఒప్పందం కుదుర్చుకొని వుంటే, అనేకమంది ఉద్యోగులకు స్టాగ్నేషన్ వచ్చి, ప్రతి సంవత్సరం ఒక ఇంక్రిమెంట్ కాకుండా, రెండు సంవత్సరాలకు ఒక స్టాగ్నేషన్ ఇంక్రిమెంటు తీసుకొనే వారు. ఈ విధమైన నిశ్చయమైన నిర్ణయం తీసుకోవడం మూలంగా మనం, పే స్కేలు స్పాన్‌ను పెంచడమే కాకుండా, దాదాపుగా స్టాగ్నేషన్‌ను నివారించగలిగాం.

ఒక పే స్కేలుకు మాగ్జిమం ఉన్నంతకాలం 'స్టాగ్నేషన్'ను పూర్తిగా నివారించడం సాధ్యం కాదు. అందువల్లనే ఎగ్జిక్యూటివ్‌లకు కూడా సవరించిన వేతన స్కేళ్ళలో కొంతమేర స్టాగ్నేషన్ సమస్య వుంటే, ప్రతి రెండు సంవత్సరాలకు ఒకసారి స్టాగ్నేషన్ ఇంక్రిమెంటు ఇచ్చారు. నాన్ ఎగ్జిక్యూటివ్స్‌కు కూడా ఇదేవిధంగా సాధించగలిగాం. కొద్దిమంది ఉద్యోగులు ఎవరైతే స్కేలు మాగ్జిమంకు చేరుకున్నారో వారికి ప్రతి రెండు సం॥లకు ఒకసారి (అధికారులకు చేసినట్లుగా) స్టాగ్నేషన్ ఇంక్రిమెంటు ఇస్తారు.

వేతన స్కేళ్ళ మాగ్జిమంను పెంచడానికి మనం చేసిన కృషి, వివిధ తేదీలలో మేనేజ్‌మెంటు అంగీకరించిన స్పాన్‌ను క్రింది టేబుల్‌లో ఉదహరించాం.

స్కేలు	సవరించిన వేతన స్కేలులో మేనేజ్‌మెంటు ప్రతిపాదించిన స్కేలు మాగ్జిమం స్పాన్ బ్రాకెట్‌లో ఇవ్వబడింది 17.11.2009న చేసిన ప్రతిపాదనలు	18.12.2009న చేసిన ప్రతిపాదనలు	24.12.2009న చేసిన ప్రతిపాదనలు	15.1.2010న కుదిరిన వేతన ఒప్పందంలో మేనేజ్ మెంటు అంగీకరించిన స్కేలు మాగ్జిమం
ఎన్ఇ1	11,100 (12 సం॥లు)	13,320 (18 సం॥లు)	13,320 (18 సం॥లు)	13,320 (18 సం॥లు)
ఎన్ఇ2	11,250 (12 సం॥లు)	13,440 (18 సం॥లు)	13,850 (19 సం॥లు)	14,700 (21 సం॥లు)
ఎన్ఇ3	11,350 (12 సం॥లు)	13,600 (18 సం॥లు)	14,010 (19 సం॥లు)	14,880 (21 సం॥లు)
ఎన్ఇ4	11,800 (12 సం॥లు)	13,940 (18 సం॥లు)	14,450 (19 సం॥లు)	15,340 (21 సం॥లు)
ఎన్ఇ5	12,600 (12 సం॥లు)	14,940 (18 సం॥లు)	15,390 (19 సం॥లు)	16,840 (22 సం॥లు)
ఎన్ఇ6	13,100 (12 సం॥లు)	15,470 (18 సం॥లు)	15,470 (18 సం॥లు)	17,430 (22 సం॥లు)
ఎన్ఇ7	15,800 (12 సం॥లు)	18,650 (18 సం॥లు)	18,650 (18 సం॥లు)	20,400 (21 సం॥లు)
ఎన్ఇ8	18,150 (12 సం॥లు)	21,430 (18 సం॥లు)	21,430 (18 సం॥లు)	23,440 (21 సం॥లు)
ఎన్ఇ9	19,700 (12 సం॥లు)	23,200 (18 సం॥లు)	23,200 (18 సం॥లు)	25,420 (21 సం॥లు)
ఎన్ఇ10	21,650 (12 సం॥లు)	25,470 (18 సం॥లు)	25,470 (18 సం॥లు)	27,850 (21 సం॥లు)
ఎన్ఇ11	23,750 (12 సం॥లు)	28,010 (18 సం॥లు)	28,010 (18 సం॥లు)	30,630 (21 సం॥లు)

మనం ఈ విధంగా ఒత్తిడి చేయటం వల్ల మేనేజ్ మెంటు దిగివచ్చి 12 సం॥లుగా ప్రతిపాదించిన స్పాన్‌ను 18 సం॥ లకు పెంచడానికి అంగీకరించింది. భవిష్యత్తులో పే+ 78.2% డి.ఎ. పై 30% ఫిట్‌మెంట్ బెనిఫిట్ ఇస్తే, ప్రమోషన్ పాలసీ అమలు అయినపుడు ఎలాంటి స్టాగ్నేషన్ రాకుండా చూడటానికి, వేతన స్కేళ్ళ స్పాన్‌ని 21/22 సం॥ల కంటే ఎక్కువ వుండేలా యూనియన్ డిమాండ్ చేసింది. మేనేజ్‌మెంటు ఈ డిమాండ్‌ని అంగీకరించింది.

15.1.2010న జరిగిన వేతన చర్చలలో పే స్కేలు యొక్క స్పాన్‌ను 18 సం॥ల నుండి 21 సం॥లు, కొన్ని స్కేళ్ళకి 22 సం॥లుగా పెంచడానికి మేనేజ్‌మెంటు అంగీ కరించింది. దీనివల్ల ఉద్యోగులకి 'స్టాగ్నేషన్' వచ్చే అవకాశము తక్కువ.

15) సవరించబడిన వేతన స్కేళ్ళలో ఇంక్రిమెంటు రేటు ఎంత? ప్రస్తుతం వున్న ఇంక్రిమెంటు రేటు కన్నా ఇది ఎలా విభిన్నమైనది?

సవరించబడిన బేసిక్ పే పై 3% ఇంక్రిమెంటు ఇవ్వడానికి మేనేజ్‌మెంటు అంగీకరించింది. ప్రస్తుతం ఒకే మొత్తం ప్రతి సంవత్సరం ఇంక్రిమెంటుగా ఇచ్చే విధానం కంటే ఇది ఎంతో ప్రయోజనకరమైంది. ప్రస్తుతం ఉన్న విధానంలో ఒక పే స్కేలులో ఉద్యోగి ఎన్ని సంవ త్సరాలు వుంటే, అన్ని సంవత్సరాలు ఒకే మొత్తం ఇంక్రి మెంటుగా వస్తుంది. ఉదాహరణకు ఒక గ్రూపుగా ఉద్యోగి 4000-120-5800 స్కేలులో వున్నంత కాలం అతని ఇంక్రిమెంటు రూ. 120గా వుంటుంది. కాని పర్సెంటేజ విధానంలో ఇంక్రిమెంటు బేసిక్ పే పై ఇవ్వడం మూలం గా ప్రతి సంవత్సరం ఇంక్రిమెంటు మొత్తం పెరుగుతూ పోతుంది. ఉదాహరణకు ఎన్ఇ-10 స్కేలు రూ. 7800-225-11175లో 1.1.2007 నాటికి రూ. 9600 బేసిక్‌లో ఒక ఉద్యోగి ఉన్నాడనుకుందాం. సవరించబడే వేతన స్కేళ్ళ లో అతని కొత్త బేసిక్ 1.1.2007 నాటికి రూ. 21070 అవు తుంది. అతని ఇంక్రిమెంటు మే 2007న రావాల్సి వుంది అనుకుంటే-

1.1.2007 నాటికి బేసిక్	= రూ. 21070
మే 2007 నాటికి 3% ఇంక్రిమెంటు	= రూ. 640 (21070×3%)
1.5.2007 నాటికి బేసిక్	= రూ. 21710
1.5.2008 నాటికి ఇంక్రిమెంటు 3%	= రూ.21710×3 = 660
1.5.2008 నాటికి బేసిక్	= రూ. 22370

ఇలా అతని ఇంక్రిమెంటు మొత్తం పెరుగుతూ వుంటుంది.

ప్రతి సంవత్సరం ఇలా ఇంక్రిమెంటు రేటు పెరు గుతూ వుండటం మూలంగా, గతంలోలాగా పే స్కేలులో ఫిక్స్‌డ్ స్టేజీ వుండదు. ప్రతి ఉద్యోగికి 1.1.2007 నాటి బేసిక్ పే పై కొత్త బేసిక్ ఇచ్చి, దానిపై 3% సాంవత్సరిక ఇంక్రిమెంటు ఇస్తారు.

16) బేసిక్ పే పై పర్సెంటేజి రూపంలో ఇంక్రిమెంటు

ఇవ్వాలన్న ప్రయోజనాత్మక విధానం ఎలా సాధించబడింది?

1.1.1997లో వేతన సవరణ జరిగినపుడు కొన్ని ప్రభుత్వరంగ సంస్థలలో పర్సెంటేజి రూపంలో ఇంక్రిమెంటు ఇవ్వడం అనే విధానం అమలులోకి వచ్చింది. దీనివల్ల ఉన్న ప్రయోజనాలను గుర్తించిన సిపిఎస్‌టియు (కమిటీ ఆఫ్ పబ్లిక్ సెక్టరు ట్రేడ్ యూనియన్సు) ఈ విధానాన్ని అన్ని ప్రభుత్వరంగ సంస్థలలో అమలు చేయాలని కోరుతూ అనేక పోరాటాలు చేసింది. బిఎస్ఎన్ఎల్ ఎంప్లాయీస్ యూనియన్ కూడా అన్ని పోరాటాలలో పాల్గొంది. కేంద్ర ప్రభుత్వ ఉద్యోగులు కూడా ఇదే విధమైన డిమాండ్‌తో పోరాట కార్యక్రమాలు చేశాయి. దాంతో ఆరవ వేతన సంఘం పర్సెంటేజి విధానంలో ఇంక్రిమెంటు ఇచ్చింది. తదనుగుణంగా 1.1.2007 నుండి వేతన సవరణ జరిగిన అనేక పిఎస్‌యులు మరియు బిఎస్ఎన్ఎల్ మేనేజ్‌మెంటు కూడా ఇదే విధానాన్ని అమలు చేశాయి.

17) 1.1.2007 నుండి అమలులోకి వచ్చిన ఈ సవరించబడిన వేతన స్కేళ్ళు ఎంత కాలం అమలులో వుంటాయి? తదుపరి వేతన సవరణ ఎప్పుడు జరుగుతుంది?

9.11.2006న డిపిఇ ఇచ్చిన గైడ్‌లైన్ల ప్రకారం నాన్ ఎగ్జిక్యూటివ్స్ యొక్క వేతన సవరణ కాల పరిమితి 10 సం॥లు. కనుక ఇప్పటి వేతన సవరణ 1.1.2007 నుండి జరుగుతున్న దృష్ట్యా, తదుపరి వేతన చర్చలు 10 సంవ॥ల కాలపరిమితి తర్వాత 1.1.2017లో జరుగవలసి వున్నాయి. అయితే 1996 వరకు అన్ని ప్రభుత్వరంగ సంస్థలలో వేతన సవరణలు ప్రతి 5 సం॥లకే జరిగాయి. 1.1.1997లో అమలులోకి వచ్చిన 6వ వేతన సవరణ మాత్రం ప్రపంచ బ్యాంకు షరతులకు తలొగ్గిన ప్రభుత్వం ఆదేశంతో 10 సం॥ల కాలపరిమితితో జరిగింది. వివిధ ప్రభుత్వరంగ సంస్థలలోని యూనియన్లు 'సిపిఎస్‌టియు' బ్యానర్ పేరు మీద ఏకమై 10 సం॥ల కాలపరిమితిని వ్యతిరేకిస్తూ, వేతన సవరణ 5 సం॥లకే వుండాలని డిమాండ్ చేశాయి. అనేక పోరాటాలు జరిగాయి. అనేక పిఎస్‌యులు సమ్మెకు సైతం పిలుపునిచ్చాయి. సిపిఎస్‌టియుకు చెందిన ఒక ప్రతినిధి వర్గం, సిపిఐ(ఎం)కు చెందిన కా॥ సీతారాం ఏచూరితో కలిసి 27.4.2008న ప్రధానమంత్రి మన్మోహన్ సింగ్‌ను కలిసింది. ఆ సందర్భంగా ప్రధానమంత్రి ఇచ్చిన హామీ మేరకు 1.5.2008న డిపిఇ ఉత్తర్వులు జారీ చేసింది. ఈ ఉత్తర్వుల ప్రకారం వేతన సవరణ కాల పరిమితిని మేనేజ్‌మెంటు మరియు యూనియన్లు చర్చించుకొని 10-5 సం॥లుగా నిర్ణయించుకొనే స్వేచ్ఛను ఇవ్వడం జరిగింది.

కొన్ని పిఎస్‌యులలో వేతన సవరణ కాలపరిమితి 5 సం॥లుగానే వేతన ఒప్పందాలు జరిగాయి. అయితే ఫిట్‌మెంట్ బెనిఫిట్ 30%గా కాకుండా 24% లేదా 23%గా అంగీకరించడం జరిగింది. అయితే 1.1.2007 నాడు 24%, మళ్ళీ తదుపరి వేతన చర్చలలో 1.1.2012 (5 సం॥ల తర్వాత) నాడు మరో 24% కలిపి 10 సం॥ల కాలంలో 24+24 = 48% ఫిట్‌మెంట్ బెనిఫిట్ సాధించడం జరుగుతుంది. ఇది 30% ఫిట్‌మెంట్ బెనిఫిట్ కంటే ఎక్కువ. బిఎస్ఎన్ఎల్‌లో కూడా మనం 5 సం॥ల కాలపరిమితితో 30% ఫిట్‌మెంట్ బెనిఫిట్ ఇవ్వాలని డిమాండ్ చేసాం. అయితే ఫిట్‌మెంట్ బెనిఫిట్ 30% కంటే తగ్గితే బిఎస్ఎన్ఎల్‌లో రిటైరవుతున్న ఉద్యోగులకు తక్కువ పెన్షన్ వచ్చే అవకాశం వుంటుంది. అలాగే ప్రభుత్వం పెన్షనును ప్రతి 10 సం॥లకు ఒకసారి మాత్రమే సవరిస్తోంది. కనుక బిఎస్ఎన్ఎల్ ఎంప్లాయీస్ యూనియన్ 30% కంటే తక్కువ ఫిట్‌మెంట్ అంగీకరించలేదు. ఇతర పిఎస్‌యులలో 5 సం॥లకే వేతన సవరణ 1.1.2012లో జరిగి, ఒక్క బిఎస్ఎన్ఎల్‌లో మాత్రం 1.1.2017లో వేతన సవరణ జరిగే అవకాశం వుంటుంది. ఇందుకోసమే 5 సం॥ల కాలపరిమితితో కూడిన వేతన సవరణతో 30% ఫిట్‌మెంట్ బెనిఫిట్‌తో సాధించడానికి రెండు రోజుల సమ్మె సైతం చేసి బిఎస్ఎన్ఎల్ఇయు అన్ని ప్రయత్నాలు చేసింది.

అయితే చివరికి కాలపరిమితి విషయంలో మేనేజ్‌మెంటుతో ఒక అంగీకారం కుదిరింది. '10 సం॥ల కాల పరిమితి' అనే అంశం ఒప్పందంలో వుండదు. అయితే అధికారులకు వేతన సవరణ కాలపరిమితి తగ్గించిన పక్షంలో నాన్ ఎగ్జిక్యూటివ్స్‌లకు కూడా అదే విధంగా వేతన సవరణ కాలపరిమితి ఉంటుందన్న హామీ ఈ ఒప్పందంలో వుంటుంది. ఈ రకంగా మనం 30% ఫిట్‌మెంట్ బెనిఫిట్‌ను ఏమాత్రం తగ్గకుండా సాధిస్తూనే, అధికారులతో సమంగా కాలపరమితిని, ఫిట్‌మెంట్‌ని సాధించగలిగాం.

18) వేతన సవరణ 1.1.2007 నుండి అమలుకావల్సి వుంది. కానీ వేతన సవరణ ఒప్పందం జనవరి 2010లో కుదిరింది. ఎందుకు ఇంత ఆలస్యం జరిగింది?

ఇదివరకే వివరించబడిన విధంగా, గతంలో ప్రభుత్వరంగ సంస్థలలో వేతన సవరణలు నాన్ ఎగ్జిక్యూటివ్స్‌కు తక్కువ బెనిఫిట్ ఇచ్చి, ఎగ్జిక్యూటివ్స్‌కు ఎక్కువ ఇచ్చేవి. దీన్ని నివారించేందుకుగానూ, అధికారుల వేతన సవరణ అమలయ్యేవరకు వేచిచూసి ఆ

తరువాతనే వేతన ఒప్పందం కుదుర్చుకోవాల్సి వచ్చింది. అధికారులకు వేతన సవరణలో ఎలాంటి కాలపరిమితి పేర్కొనకుండా, 30% ఫిట్‌మెంట్ బెనిఫిట్ ఇచ్చారు. అయితే నాన్ ఎగ్జిక్యూటివ్‌ల వేతన సవరణలో 10 సం॥ల కాలపరిమితి అయితేనే 30% ఫిట్‌మెంటు ఇస్తామని మేనేజ్‌మెంటు పేర్కొంది. 22.4.2009న డైరెక్టరు (హెచ్‌ఆర్‌డి) ఒక లేఖను కా॥ నంబూదిరి, జిఎస్, బిఎస్ఎన్ఎల్ ఇయుకి రాస్తూ అధికారులకు 10 సం॥లు కాలపరిమితికి 30% ఫిట్‌మెంట్ ఇచ్చారనీ, కనుక నాన్ ఎగ్జిక్యూటివ్స్‌కి కూడా ఇదే వర్తింపజేయాలనీ పేర్కొన్నారు (ఈ లేఖను ఉద్యోగులందరికీ సర్క్యులేట్ చేసారు). కానీ డైరెక్టరు (హెచ్‌ఆర్‌డి) ఈ లేఖలో పేర్కొన్న విషయాలు పచ్చి అబద్ధాలు. అధికారుల వేతన సవరణ కోసం నియమించబడిన వేతన సవరణ కమిటీ అధికారుల వేతన సవరణకు ఎలాంటి కాల పరిమితిని విధించలేదు. అలాగే బిఎస్ఎన్ఎల్ మేనేజ్ మెంటు అధికారుల వేతనాలు సవరిస్తూ ఇచ్చిన ఉత్తర్వులలోనూ ఎలాంటి కాల పరిమితి లేదు. డిపిఇ నిర్ణయించిన విధంగా ఈ కాలపరిమితి వుంటుందని ఇందులో పేర్కొన్నారు. ఒకవేళ మనం 10 సం॥ల వేతన సవరణకు ఒప్పుకుంటే, ఆ తరువాత డిపిఇ అధికారుల వేతన సవరణ కాలపరిమితిని తగ్గిస్తే మనకు అన్యాయం జరుగుతుంది. ఈ రకమైన వివక్షతకు వ్యతిరేకంగా మనం పోరాడాల్సి వచ్చింది. మేనేజ్‌మెంటు మొండివైఖరి వల్ల కొంత ఆలస్యం జరిగినా, చివరికి ఎలాంటి కాలపరిమితిని వేతన ఒప్పందంలో పేర్కొనకుండా అధికారులకు ఎప్పుడు వేతన సవరణ జరిగితే మనకు కూడా అప్పుడన్న నిబంధనని ఒప్పందంలో చేర్చగలిగాం. ఆ తరువాత వేతన స్కేళ్ళ స్పాన్‌ని నిర్ణయించేందుకు మరో రెండు నెలల సమయం పట్టింది. కనుక ఈ కారణాల వల్ల వేతన సవరణ ఆలస్యం జరిగింది మన మంచి కోసమే.

19) 1.1.2007 నుండి సవరించబడిన వేతన స్కేళ్ళు అమలులోకి వచ్చిన తర్వాత డి.ఎ. ఎలా చెల్లించబడుతుంది?

ప్రస్తుత విధానంలో ధరల పెరుగుదలకు అనుగుణంగా డి.ఎ. పెరుగుతుంది. 1.1.2007 నాటికి మొత్తం డి.ఎ. 68.8% డి.ఎ. బేసిక్‌లో విలీనం అవుతున్న దృష్ట్యా 1.1.2007 నాటికి కొత్త బేసిక్ పైన డి.ఎ. '0'గా వుంటుంది. ఆ తరువాత డి.ఎ. ఈ క్రింది విధంగా వుంటుంది.

తేది	డి.ఎ.	తేది	డి.ఎ.
1.1.07	0%	1.10.08	12.9%
1.4.07	0.8	1.1.09	16.6
1.7.07	1.3	1.4.09	16.9
1.10.07	4.2	1.7.09	18.5
1.1.08	5.8	1.10.09	25.3
1.4.08	6.3		
1.7.08	9.2		

20) 1.1.2007 తర్వాత ఉద్యోగం పొందిన ఉద్యోగికి ప్రస్తుత జీతం కన్నా సవరించబడిన బేసిక్+డిఎ తక్కువ వచ్చే అవకాశం వుంది. ఈ విధమైన పరిస్థితిలో రికవరీ కాకుండా ఎలాంటి జాగ్రత్తలు తీసుకోబడ్డాయి?

అ) 1.5.2008న టిటిఏగా డైరెక్టు రిక్రూట్‌మెంట్‌లో ఒక ఉద్యోగి వున్నాడనుకుందాం. కనుక అతని బేసిక్ స్కేలు మినిమం రూ. 7100లో వుంటుంది. 1.5.2009 నాటికి అతనికి ఒక ఇంక్రిమెంటు వచ్చి అతని బేసిక్ రూ. 7300 అవుతుంది.

డిసెంబరు 2009 నాటికి ఆ ఉద్యోగికి

బేసిక్	= రూ. 7300
డి.ఎ. (50% డి.ఎ. మెర్జరు)	= రూ. 3650
డి.ఎ.	= రూ. 6745
మొత్తం	= రూ. 17695

ఆ) 1.5.2008 నాటికి సవరించబడిన వేతన స్కేలు మినిమం రూ. 13600లో వుంటాడు. 1.5.2009 నాటికి అతనికి 3% ఇంక్రిమెంటు కొత్త వేతన స్కేలుపై రూ. 408 వస్తుంది. అతని బేసిక్ 1.5.2009 నాటికి రూ. 14010 కొత్త బేసిక్ అవుతుంది.

బేసిక్	= రూ. 14010
డి.ఎ.	= రూ. 3545
మొత్తం	= రూ. 17555

ఇ) డిసెంబరు 2009 నాటికి ఇచ్చిన జీతం= రూ. 17695
ఇవ్వవలసిన జీతం = రూ. 17555
తేడా = రూ. 140

కనుక అతనికి రూ. 140 రికవరీ పెట్టవలసి వుంది.

ఈ విషయాన్ని బిఎస్ఎన్ఎల్ ఎంప్లాయీస్ యూనియన్ మేనేజ్‌మెంటుతో చర్చించింది. ఈ మొత్తాన్ని రికవరీ చేయకుండా వుండటానికి మేనేజ్‌మెంటు అంగీకరించింది. ఈ డిఫరెన్సు మొత్తాన్ని పర్సనల్ పేగా చూపించడానికి, భవిష్యత్తులో రాబోయే పే+డిఎలో సవరించడానికి మేనేజ్‌మెంటు అంగీకరించింది. అధికారుల వేతన సవరణలో సైతం కొత్తగా నియమించబడిన జెటిఓలకు ఇదే విధంగా

పర్సనల్ పేగా పెట్టి సవరించారు.

అయితే ఇక్కడ గమనించాల్సిన అంశం ఏమిటంటే ఇంటి అద్దె అలవెన్సును కలుపుకుంటే కొత్తగా నియమించబడిన ఉద్యోగులకు జీతం పెరుగుతుంది.

21) గ్రేడ్ ఫోర్ ప్రమోషన్ పొందని ఉద్యోగికి రిటైరయ్యే ముందు కలిసే 'ఒక ఇంక్రిమెంటు' పరిస్థితి వేతన సవరణ తర్వాత ఏమవుతుంది?

అ) 1.1.2007 నుండి 31.3.2008 మధ్యలో ఈ 'ఒక ఇంక్రిమెంటు' అదనంగా పొంది రిటైరైన ఉద్యోగులకు కొత్త ప్రమోషను పాలసీ వర్తించదు. వారు రిటైరైన తర్వాత పాత తేదీల నుండి ప్రమోషను పొందే అవకాశం వారికి వుండదు. కనుక వారికి వచ్చిన ఈ అదనపు 'ఒక ఇంక్రిమెంటు' ప్రయోజనాన్ని వేతన ఒప్పందంలో కూడా కాపాడవలసి వుంది. వారిలో 1.1.2007 కంటే ముందు ఈ ఒక ఇంక్రిమెంటు పొందినవారికి, ఈ ఇంక్రిమెంటును బేసిక్ పేలోనే కలిపి సవరించిన కొత్త బేసిక్ పేను 30% ఫిట్మెంటు బెనిఫిట్‌తో ఇస్తారు. కనుక ఈ ఇంక్రిమెంటు యొక్క పూర్తి ప్రయోజనం సవరించిన వేతన స్కేళ్ళలో లభించినట్లే. అలాగే 1.1.2007 తర్వాత ఎవరికైనా ఈ ఒక ఇంక్రిమెంటు వచ్చి వుంటే వారికి 3% ఇంక్రిమెంటు అదనంగా లభిస్తుంది. ఇది పెన్షనుకు కూడా లెక్క కడతారు.

ఆ) ఎవరైనా ఉద్యోగి 31.3.2008 తర్వాత రిటైరై, కొత్త ప్రమోషన్ పాలసీ వల్ల 1.1.2007 కంటే ముందే ప్రమోషన్ పొందితే, వారు తరువాతి స్కేలులో వుంటారు కనుక 1.1.2007 నాటికి ప్రమోషను పొందిన కొత్త స్కేలు నుండి వారి బేసిక్ రివైజ్ అవుతుంది. అలాగే కొత్త ప్రమోషన్ పాలసీ వల్ల 1.1.2007 తర్వాత ప్రమోషన్ పొందిన వారికి, ప్రమోషన్‌గానీ లేదా ఒక ఎగస్ట్రా ఇంక్రి మెంటు గానీ, ఏది లాభదాయకంగా అయితే అది ఎన్ను కోవాల్సి వుంటుంది.

22) ఇంటి అద్దె అలవెన్సును పెంచటంలో మేనేజ్మెంటు సృష్టించిన సమస్యలు ఏమిటి? ఈ సమస్యలు ఎలా పరిష్కరించబడ్డాయి?

50 లక్షలు అంతకు మించిన జనాభా వున్న పట్టణాలకు 30%, 5 నుండి 50 లక్షల జనాభా వున్న పట్టణాలకు 20%, 5 లక్షల కంటే తక్కువ జనాభా వున్న ప్రాంతాలకు 10% ఇంటి అద్దె అలవెన్సును డిపిఇ సవరించింది. 6వ వేతన సంఘం కూడా కేంద్ర ప్రభుత్వ ఉద్యోగులకు ఇదే విధమైన ఇంటి అద్దె అలవెన్సులు రికమండ్ చేసింది. ప్రభుత్వరంగ సంస్థలలోని అధికారులకు కూడా ఇదే రకమైన రేట్లు ఆయా డిపార్టుమెంట్లు అంగీకరించిన తేదీ నుండి అమలులోకి వస్తాయి. అయితే ఈ రేట్లు అమలులోకి వచ్చే తేదీ అధికారులకు వేతన సవరణ ఉత్తర్వులు డిఇఇ ఇచ్చిన 26.11.2008 తరువాతనే అమలవుతుంది.

బిఎస్ఎన్ఎల్‌లోని అధికారులకు సవరించిన వేతన స్కేళ్ళు 27.2.2009న డిఓటి ఆమోదించిన కారణంగా, సవ రించిన ఇంటి అద్దె అలవెన్సులు కూడా 27.2.09 నుండి అమలులోకి వచ్చాయి. కనుక బిఎస్ఎన్ఎల్‌లోని నాన్ ఎగ్జిక్యూటివ్స్‌కు కూడా సవరించిన ఇంటి అద్దె అలవెన్సులు 27.2.09 నుండే అమలు చేయాల్సి వుంది. ఒకే కంపెనీలో పనిచేసే ఉద్యోగులకు రెండు రకాలైన ఇంటి అద్దె అలవెన్సులు వుండరాదు.

19 & 20 మే 2009 తేదీలలో మనం ఇచ్చిన సమ్మె నోటీసు ఫలితంగా పే+డిపి పై 27.2.09 నుండి ఇంటి అద్దె అలవెన్సులు నాన్ ఎగ్జిక్యూటివ్స్‌లకు కూడా ఇవ్వడానికి మేనేజ్‌మెంటు అంగీకరించింది. వేతన స్కేళ్ళు సవరించేవరకు ఇది వర్తిస్తుంది. కనుక వేతనాలు సవరించిన తర్వాత కూడా ఇదే విధమైన హెచ్ఆర్ఏ రేటు 27.2.2009 నుండి రివైజ్డ్ పే పై చెల్లించక మేనేజ్మెంటుకు తప్పలేదు.

అయితే వేతన ఒప్పందంలో హెచ్ఆర్ఏ విషయంలో ఈ రకమైన అంగీకారాన్ని తెలియజేయడానికి మేనేజ్మెంటు మొండికేసింది. అనేక సమస్యలు సృష్టించింది. సవరించిన వేతన స్కేళ్ళ పైన 27.2.2009 నుండి హెచ్ఆర్ఏ రాదనీ, ఒప్పందం కుదిరిన తేదీ నుండి మాత్రమే వస్తుందని ఎన్ఎఫ్‌టిఇ-ఎఫ్ఎన్‌టిఓ అలయెన్సు చేసిన దుష్ప్రచారం వల్లనే మేనేజ్‌మెంటుకు ఈ ధైర్యం వచ్చింది.

అధికారులతో సమానంగా 27.2.2009 నుండి సవరించిన వేతనాలపై హెచ్ఆర్ఏ ఎందుకు ఇవ్వాలో తెలియజేస్తూ మేనేజ్‌మెంటుకు సవివరమైన లేఖను ఇచ్చాం. అనేకమార్లు ఈ అంశం పై చర్చ జరిగింది. ఒప్పందం కుదిరిన 15.1.2010న కూడా మేనేజ్‌మెంటు ఎక్కువ సమయం ఈ విషయం పైననే చర్చించింది. చివరకు అధికారులతో సమానంగా 27.2.2009 నుండి పెరిగిన జీతాలపై హెచ్ఆర్ఏను అంగీకరించకపోతే వేతన ఒప్పందంపై సంతకం చేసే ప్రసక్తే లేదని మనం స్పష్టం చేయడంతో, మేనేజ్‌మెంటు దిగిరాక తప్పలేదు.

23) పెర్క్స్ మరియు అలవెన్సులలో ఎలాంటి పెరుగుదల వుంది?

ఆదాయాలు మరియు లాభాలలో బిఎస్ఎన్ఎల్‌కు విపరీతమైన తగ్గుదల వుండటం మూలంగా మరియు

వాణిజ్యంలో ఇదివరకే బిఎస్ఎన్ఎల్ నష్టాలలో వుండటం మూలంగా అధికారులకు పెర్క్స్ మరియు అలవెన్సులు పెంచలేదు. కనుకనే అధికారులతో పోల్చు కొని నాన్ ఎగ్జిక్యూటివ్స్ సైతం అలవెన్సులలో ఎలాంటి పెరుగుదల లేదు.

అధికారులకు ట్రాన్స్‌పోర్టు అలవెన్సు పెంచలేదు కనుక నాన్ ఎగ్జిక్యూటివ్స్‌కు సైతం ట్రాన్స్‌పోర్టు అలవెన్సు పెంచలేదు. అయితే 1.1.2012 నుండిగానీ లేదా ఎగ్జిక్యూటివ్‌లకు ఒకవేళ 1.1.2012 కంటే ముందు ఈ అలవెన్సును పెంచిన పక్షంలో ఆ తేదీ నుండి ఈ అలవెన్సు పెంచే విషయంలో రెవ్యూ వుంటుందని వేతన ఒప్పందంలో క్లాజు చేర్చబడింది.

అధికారులకు ఫుడ్ అలవెన్సు రద్దు చేసారు. నాన్ ఎగ్జిక్యూటివ్స్‌కు ఫుడ్ అలవెన్సు స్థానంలో స్కిల్ అప్‌గ్రేడేషన్ అలవెన్సు పేరుతో ప్రతి నెలా బేసిక్ పే పై 2% అలవెన్సు ఇస్తారు. కొద్దిమంది కారుణ్య నియామకాలతో నియమించబడిన గ్రూప్-డి ఉద్యోగులకు మినహా అందరికీ ప్రస్తుతం వున్న రూ. 225 ఫుడ్ అలవెన్సు కన్నా బేసిక్ పే పై 2% వుండే ఈ అలవెన్సు వల్ల ఎక్కువ మొత్తం లభిస్తుంది.

ఈ అలవెన్సును అగ్రిమెంటు జరిగిన తేదీ నుండి ఇస్తారు. 1.10.2000 నాడు ఆర్.ఎం.లుగా రెగ్యులరైజ్ అయిన క్యాజువల్ మజ్దూర్లు 1.10.2009 నాటికి రూ. 5080 పే స్కేలులో వుంటారు. వారు 1.1.2007 నాటికి రూ. 4720 బేసిక్ పేలో వుంటారు. వారు సవరించిన బేసిక్‌లో రూ. 10,360లో వుంటారు. 1.10.2009 నాటికి వారి సవరించిన బేసిక్ రూ. 11,350 అవుతుంది. రూ. 11,350 పై స్కేల్ అప్‌గ్రేడేషన్ అలవెన్సు 2% చొప్పున రూ. 227 వస్తుంది. ఇది ప్రస్తుతం వున్న రూ. 225 ఫుడ్ అలవెన్సు కన్నా ఎక్కువే. ఇది ప్రతి సంవత్సరం పెరుగుతుంది. అగ్రిమెంటు జరిగే వరకు ఫుడ్ అలవెన్సు కొనసాగుతుంది. ఎక్కువ పే స్కేలులో వున్నవారికి స్కిల్ అప్‌గ్రేడేషన్ అలవెన్సు రూ. 600 వరకు నెలకు వచ్చే అవకాశం వుంది.

ఓటిఏ రేటు పెంచాలని ఎంత ఒత్తిడి చేసినా మేనేజ్‌మెంటు అంగీకరించలేదు. 6వ వేతన సంఘం ఓటిఎను రద్దుచేయాలని ప్రతిపాదించింది. ఈ విషయంలో ప్రభుత్వం ఇంకా ఎలాంటి నిర్ణయం తీసుకోలేదు. ఈ రకమైన పరిస్థితులలో కూడా మనం ఓటిఏ రేట్లను 1.1.2012లో రెవ్యూ చేయడానికి మేనేజ్‌మెంటు అంగీకరించేలా చేయగలిగాం.

రూరల్ అలవెన్సు 100 యధాతథంగా వుంటుంది. సైకిల్ మెయింటెనెన్స్, క్యాష్ హ్యాండ్లింగ్ అలవెన్సులు ప్రస్తుతం వున్న మొత్తాలకు 50% పెరుగుతాయి.

24) యూనిఫాం మరియు వాషింగు అలవెన్సుల పరిస్థితి ఏమిటి?

ఎక్కువమంది ఉద్యోగులు యూనిఫాంను ధరించడం లేదు అన్న సాకును చూపుతూ యూనిఫాంను రద్దు చేయాలని మేనేజ్‌మెంటు ఒత్తిడి తెచ్చింది. అయితే యూనిఫాం రద్దు చేయడానికి ఇది సహేతుకమైన కారణం కాదని మనం స్పష్టం చేసాం. సరియైన యూనిఫాంని, సరియైన వాషింగు అలవెన్సుతో ఇస్తే ఉద్యోగులు తప్పక ధరిస్తారని యూనియన్ పేర్కొంది. అంతేకాకుండా ఛైర్మెన్, బిఎస్ఎన్ఎల్ నుండి క్రిందిస్థాయి ఉద్యోగి వరకూ అందరూ యూనిఫాం ధరించాలని మనం డిమాండ్ చేసాం. అయితే బిఎస్ఎన్ఎల్‌లో ఖర్చు తగ్గించేందుకు గానూ యూనిఫాంను రద్దు చేద్దామని, కావాలంటే కొంత మొత్తంలో ఇతర అలవెన్సుల రూపంలో పెంచుతామనీ మేనేజ్‌మెంటు ప్రతిపాదించింది. మనం ఈ ప్రతిపాదనకు అంగీకరించలేదు. చివరకు గుర్తింపు పొందిన యూనియన్‌తో ఇంకొక ప్రత్యామ్నాయ ఒప్పందం కుదిరేవరకూ యూనిఫాంను కొనసాగించడానికి మేనేజ్‌మెంటు అంగీకరించింది. అందరికీ యూనిఫాం లేదా యూనిఫాంకు బదులు సమానమైన కొంత అలవెన్సు అన్నదే ప్రత్యామ్నాయ విధానం అవ్వాలి. అందువల్ల ఈ రకమైన ప్రత్యామ్నాయ ఒప్పందం కుదిరేవరకు యూనిఫాం, వాషింగ్ అలవెన్సులు కొనసాగు తాయి.

25) మెటర్నిటీ లీవు పెంపును మేనేజ్‌మెంటు ఎలా అంగీకరించింది?

కేంద్ర ప్రభుత్వం మెటర్నిటీ లీవును 135 రోజుల నుండి 180 రోజులకు పెంచింది. బిఎస్ఎన్ఎల్ కంపెనీ కనుక ప్రభుత్వ లీవులు కంపెనీకి వర్తించవన్న కారణంతో మెటర్నిటీ లీవుని పెంచడానికి మేనేజ్‌మెంటు నిరాకరించింది. బిఎస్ఎన్ఎల్ ఎంప్లాయీస్ యూనియన్ ఈ అంశాన్ని అనేకమార్లు చర్చించినా మేనేజ్‌మెంటు వినలేదు. ఈ అంశాన్ని పార్లమెంటులో లేవనెత్తాల్సిందిగా మహిళా ఎం.పి.లను యూనియన్ కోరింది. సిపిఎం పొలిట్‌బ్యూరో సభ్యురాలు, పార్లమెంటు మెంబరు కా॥ బృందాకారత్‌ను కోరగా, ఆమె మంత్రిని పార్లమెంటులో ఈ ప్రశ్న అడిగారు. చివరకు మేనేజ్‌మెంటు దిగివచ్చి బిఎస్ఎన్ఎల్‌లోని అధికారులకు మెటర్నిటీ లీవుని పెంచుతూ ఉత్తర్వులు జారీ చేసింది. నాన్ ఎగ్జిక్యూటివ్ లకు పెంచడానికి

అంగీకరిస్తూ వేతన ఒప్పందంలో క్లాజు పెట్టింది.

26) బోనస్ (పిఎల్ఐ) పరిస్థితి ఏమిటి?

ప్రస్తుతం బిఎస్ఎన్ఎల్‌లోని అధికారులకూ, నాన్ ఎగ్జిక్యూటివ్‌లకూ బిఎస్ఎన్ఎల్ యొక్క పనితీరును బట్టి బోనస్ ఇస్తున్నారు. ఎక్సలెంట్ అయితే బేసిక్ పే పై 1.4 రెట్లు, వెరీగుడ్ అయితే 1.1 రెట్లు, గుడ్ అయితే బేసిక్ పే పై 0.85 రెట్లు, ఫెయిర్ అయితే బేసిక్ పే పై 0.75 రెట్లు కొన్ని నిబంధనలతో ఇస్తున్నారు. అయితే డిపిఇ ఇటీవల అన్ని ప్రభుత్వరంగ సంస్థలలో పనితీరుపై ఆధార పడిన కొత్త విధానాన్ని అధికారులకు అమలు చేయమని ఆదేశించింది. బిఎస్ఎన్ఎల్ మేనేజ్‌మెంటు ఈ విధమైన కొత్త విధానాన్ని అధికారులకు మరియు నాన్ ఎగ్జిక్యూటివ్ లకు అమలు చేయాలని బిఎస్ఎన్ఎల్ మేనేజ్‌మెంటు సంకల్పించింది. ఈ కొత్త విధానం ప్రకారం సర్కిల్/జిల్లా పనితీరు ఆధారంగా ఆయా సర్కిల్/జిల్లాలలో బోనస్ ఇస్తారు. అంటే ఒక్కో సర్కిల్‌కి, ఒక్కో రకమైన బోనస్ వుంటుందన్నమాట. ఈ కొత్త విధానం యొక్క విధి విధానాలు ఇంకా నిర్ణయం కాలేదు. బిఎస్ఎన్ఎల్ ఎంప్లాయీస్ యూనియన్ దేశవ్యాప్తంగా ఒకే రకమైన బోనస్ విధానానికి కట్టుబడి వుంది. మేనేజ్‌మెంటు, గుర్తింపు పొందిన యూనియన్ కలిసి ఈ విషయంలో ఒక అంగీ కారానికి రావాల్సి వుంది.

27) వేతన ఒప్పందంపై ప్రమోషన్ పాలసీ అమలు ప్రభావం ఎలా వుంటుంది?

వేతన ఒప్పందం అమలు కంటే ముందే ప్రమోషన్ పాలసీ అమలైతే, 1.1.2007 కంటే ముందు ప్రమోషన్ పొందిన ఉద్యోగి, జనవరి 2007 కంటే ముందే ప్రమోషన్ స్కేలు పొందుతాడు. వేతన ఒప్పందం అమలయ్యే 1.1.2007లో అతను ప్రమోషన్ పొందిన స్కేలులో ఎక్కువ బేసిక్‌లో సవరించిన వేతనం పొందుతాడు. కనుక వేతన సవరణలో అతను ఎక్కువ ప్రయోజనం పొందు తాడు. ఎన్ఇ 12 స్కేలు (9200-250- 13200) డిఓటి/ డిపిఇ అనుమతి కోసం పంపబడింది కనుక ఆ స్కేలు కాకుండా మిగతా ప్రమోషన్ పాలసీ వెంటనే అమలు చేయమని బిఎస్ఎన్ఎల్ఇయు కోరింది. (గ్రేడ్ ఫోర్‌కి వచ్చిన సీనియర్ టిఓఎ/టిటిఎలకు మాత్రమే అంటే ఎన్ఇ 11 (8570-245-12245)లో వారికి ఎన్ఇ12 వస్తుంది.) డిపిఇ అనుమతి వచ్చిన తర్వాత ఎన్ఇ 12 స్కేలు తేదీ నుండే అమలు చేస్తారు. ఈ రకమైన ఉత్త ర్వులు ఇవ్వడానికి మేనేజ్‌మెంటు ప్రయత్నాలు చేస్తోంది.

28) వేతన సవరణలో ఎన్ఎఫ్‌టిఇ-ఎఫ్ఎన్‌టిఓ పాత్ర ఏమిటి?

మంచి వేతన ఒప్పందం కుదిరితే, ఎన్నికలలో తమకు నష్టం అన్న ఆలోచనతో, ఉద్యోగులకు నష్టం కలిగినా సరే మంచి ఒప్పందం కుదరకూడదని తమ శక్తి మేరకు ఉద్యోగులకు నష్టం కలిగించే చర్యలు ఈ అల యెన్సు చేసింది. సంస్థ ఆర్థిక పరిస్థితి ఆశించిన మేరకు లేకున్నా బిఎస్ఎన్ఎల్ఇయు ఉద్యోగులకు మేలు చేయా లని ప్రయత్నిస్తుంటే, ఈ కూటమి మేనేజ్‌మెంటు ఇస్తానన్న దాని కల్లా ఒప్పుకోవాలని ఒత్తిడి చేసింది. గత గుర్తింపు ఎన్నికలలోనే బిఎస్ఎన్ఎల్ఇయు వేతన ఒప్పందాన్ని ఆలస్యం చేస్తోందని వీరు పెద్ద ఎత్తున ప్రచారం చేసారు. వీరి వాదన ప్రకారం వేతన ఒప్పందం 2007 లేదా 2008 లోనే కుదరాలి. అంటే అధికారులకు వేతన సవరణ ఇచ్చిన మార్చి 2009 కంటే ముందే మనం ఒప్పందం చేసు కోవాలి.

ఒకవేళ అలా జరిగి వుంటే అధికారులతో సమా నంగా 30% ఫిట్‌మెంటు వచ్చేదా? అధికారులకు 30% ఫిట్‌మెంటు ఇచ్చిన తర్వాతనే, మేనేజ్‌మెంటు మనకు 30% ఫిట్‌మెంట్ బెనిఫిట్ ఇస్తామని ప్రతిపాదించింది. అయితే 10 సంll కాలపరిమితికి అంగీకరించాలని షరతు పెట్టింది. ఎన్ఎఫ్‌టిఇ-ఎఫ్ఎన్‌టిఓ కూటమి 10 సంll ల కాలపరిమితికి అంగీకరించాలని ప్రచారం చేసాయి. కార్మిక వ్యతిరేకమైన ఈ దుష్ప్రచారాన్ని తిప్పికొట్టడం ద్వారా మనం అధికారులతో సమానమైన ఫిట్‌మెంటు మరియు వారితో పాటే వేతన సవరణ సాధించాం. అంటే వారికి 10 సంll ల కంటే ముందే వేతన సవరణ జరిగిన పక్షంలో మనకు కూడా అధికారులతో పాటు వేతన సవరణ జరిగేలా వేతన ఒప్పందం చేసుకున్నాం. ఎన్ఎఫ్‌టిఇ-ఎఫ్ఎన్‌టిఓ ఒత్తిడికి లొంగి వుంటే ఈ విధమైన నిబంధన సాధించగలిగే వారమా? మంచి వేతన ఒప్పందం సాధించడానికి జరిగిన పోరాటాలు, సమ్మెలలో కలిసి రమ్మని, వారికి ఎన్ని పిలు పులు ఇచ్చినా మనతో కలిసి రాలేదు. ఇంతే కాకుండా గుర్తింపు లేకపోయినా కూడా వారు కూడా వేతన ఒప్పం దంలో సాక్షులుగా సంతకాలు చేయవచ్చనీ, లేదా మరే ఇతర రూపంలోనైనా సంతకం చేయవచ్చనీ మనం అంగీ కరించినా ఎన్ఎఫ్‌టిఇ-ఎఫ్ఎన్‌టిఓ మన పోరాటాలలో కలిసి రాలేదు. పైగా వేతన స్కేళ్ళ 'స్పాన్' తక్కువ పెట్టా లని మేనేజ్‌మెంటుకు ఉత్తరాలు రాసారు. ఒకవేళ ఇది అమలయితే అనేక మంది ఉద్యోగులకు 'స్టాగ్నేషన్' వచ్చి వుండేది. ఎఫ్ఎన్‌టిఇ-ఎఫ్ఎన్‌టిఓ అలయెన్సు ఉద్దేశ్యం ఒక్కటే, మేనేజ్‌మెంటుకు వత్తాసు పలకటం, దానివల్ల

ఉద్యోగులకు నష్టం కలిగినా వారికి బాధలేదు. బిఎస్ఎన్ ఎల్ఇయు ఉద్యోగుల 'పే స్కేల్'ను పెంచడానికి ప్రయత్నిస్తుంటే సమర్థించడానికి బదులుగా వీరు మెంబరు షిప్పును మానెయ్యమని ప్రచారం చేసారు. ఇలా వేతన సవరణ ఒప్పందం చర్చలు జరిగిన ప్రతిసారి వారు ఉద్యోగులను తప్పుదోవ పట్టించి, ఉద్యోగులకు అన్యాయం చేయడానికి ప్రయత్నించారు. ఈ రకమైన అన్ని కుట్రలను, కుతంత్రాలను తిప్పికొట్టి బిఎస్ఎన్ఎల్ ఆర్థిక పరిస్థితి బాగా లేకపోయినా సాధ్యమైనంత మంచి ఒప్పందం కుదుర్చుకున్నాం.

29) క్యాజువల్ మరియు కాంట్రాక్టు కార్మికుల పరిస్థితి ఏమిటి?

ఆలిండియా బిఎస్ఎన్ఎల్ కాంట్రాక్టు మరియు క్యాజువల్ కార్మికుల ఫెడరేషన్ మరియు బిఎస్ఎన్ఎల్ ఇయు యొక్క నిరంతర ప్రయత్నాల వల్ల క్యాజువల్ కార్మికుల వేతనాలను 6వ వేతన సంఘం సిఫార్సుల మేరకు గ్రూపు-డి పే స్కేలుతో సమానంగా పెంచుతూ బిఎస్ఎన్ఎల్ మేనేజ్‌మెంటు ఉత్తర్వు నెం. 269-II/ 2009-Per.IV/ఎల్ఇ, తేది 1.1.2010 జారీ చేసింది. ఇది 1.1.2010 నుండి అమలవుతుంది. దీనివల్ల 1.1.2010 నుండి టెంపరరీ స్టేటస్ మజ్దూర్ యొక్క వేతనం ఈ క్రింది విధంగా వస్తుంది.

అ) కేంద్ర ప్రభుత్వంలోని గ్రూపు-డి మినిమం బేసిక్ పే = రూ. 5740

ఆ) అప్పటివరకు ఎన్ని ఇంక్రిమెంట్లు వచ్చాయో, అన్ని ఇంక్రిమెంట్లు 3% చొప్పున మినిమం పే పై ఇవ్వాలి.

ఉదా: సవరించడానికి ముందున్న 3020 పే స్కేలులో ఒక టిఎస్ఎమ్‌కు 8 ఇంక్రిమెంట్లు వచ్చి వుంటే, రూ. $5740 \times (1.03)^8$ = రూ. 7271

ఇ) హెచ్ఆర్ఏ రేటు కలపాలి = 30%/20%/10%
ఉదా: హైదరాబాదు హెచ్ఆర్ఏ 30% తీసుకొంటే
7271 × 30% = రూ. 2181

ఈ) 1.1.2010 నాటి సెంట్రల్ డి.ఏ. 27% =
7271×27% = రూ. 1963

ఉ) నెల వేతనం మొత్తం = బేసిక్ = 7271
హెచ్ఆర్ఏ = 2181
సిడిఏ = 1963
మొత్తం = 11,415

రోజువారీ వేతనం = 11415 / 30 = రూ. 381

ఈ విధంగానే ఒక క్యాజువల్ కార్మికుడి వేతనం 1.1.2010 నాటికి ఈ క్రింది విధంగా నిర్ణయించాలి.

అ) మినిమం బేసిక్ పే = 5740
సిడిఏ 1.1.2010 నాటికి 27% = 1550
మొత్తం జీతం = 5740+1550 = 7290
రోజువారీ జీతం = 243

ఇది చాలా మంచి పురోగతే. అయితే క్యాజువల్ కార్మికుల వేతనాలు ఐడిఏ స్కేళ్ళపై సాధించేందుకు మరియు వారిని రెగ్యులరైజ్ చేసేందుకు మనం కృషి కొనసాగించాల్సి వుంది.

30) వేతన సవరణలో మనం నేర్చుకున్న పాఠాలేమిటి?

అ) 'సిపిఎస్‌టియు' ఆధ్వర్యంలో అన్ని ప్రభుత్వరంగ సంస్థలలోని యూనియన్లు చేసిన పోరాటాల ఫలితంగా అధికారులతో సమానంగా 30% ఫిట్‌మెంట్ బెనిఫిట్, అధికారులతో సమానంగా వేతన సవరణ కాలపరిమితి, 3% ఇంక్రిమెంట్ సాధించాం. ఇవి ప్రధానంగా సాధించిన ఫలితాలు. కనుక మనం 'సిపిఎస్‌టియు' ఆధ్వర్యంలో, ప్రభుత్వరంగ సంస్థల ఐక్యతను పటిష్టం చేయవలసి వుంది. సిపిఎస్‌టియు ఇచ్చిన ప్రతి పోరాటంలో పాల్గొనడం ద్వారా ఐక్య ఉద్యమాలను బలపర్చి, మనం మంచి ఫలితాలు సాధించగలిగాం. కనుక మనం ఈ ఐక్యతను మరింతగా బలపర్చాల్సి వుంది.

ఆ) టెలికాం రంగంలోని బిఎస్ఎన్ఎల్‌లో మాత్రమే సమ్మె జరిగితే ఏ విధమైన ప్రయోజనం వుండదు కనుకనే టెలికాం రంగంలోని ఇతర కంపెనీలలోని సర్వీసులను సైతం ప్రభావితం చేయగలగాలి. మనం చేసిన సమ్మె వల్ల మేనేజ్‌మెంటు దిగివచ్చి అధికారులతో సమానంగా వేతన సవరణ కాలపరిమితికి అంగీకరించింది. మనం ప్రైవేటు టెలికాం కంపెనీలలోని ఉద్యోగులను సైతం సమ్మెలోకి రాగలిగేలా ప్రభావితం చేయగలిగితే మనం మొత్తం టెలికాం సర్వీసులను ఆపగలుగుతాం. దానివల్ల ఫలితం వుంటుంది.

ఇ) ఉద్యోగవ్యతిరేక కూటమి అయిన ఎన్ఎఫ్‌టి-ఎఫ్ఎన్‌టిఓ అలయెన్సు ఉద్యోగులను విడగొట్టడం మూలంగా ఒక వర్గం సమ్మెలో పాల్గొనలేదు. ఉద్యోగులందరినీ పోరాటాలలో పాల్గొనేలా చేయగలగడం ద్వారా, మేనేజ్‌మెంటు కొమ్ము కాసే నాయకులను దూరం పెట్టడం ద్వారా కార్మిక ఐక్యతను కాపాడగల్గుతాం.

ఈ) బిఎస్ఎన్ఎల్‌కి సమకూరే ఆదాయాల నుండే మనకు వేతనాలు వస్తాయి. ఒకవేళ బిఎస్ఎన్ఎల్‌కు నష్టాలు వస్తే, మన వేతనాలు సక్రమంగా వస్తాయని ఆశించలేం. మన పెన్షను చెల్లింపులు సైతం ప్రమాదంలో

పడే అవకాశం వుంది. ప్రైవేటు టెలికాం కంపెనీలకు మేలు కలిగించేలా, బిఎస్ఎన్ఎల్‌ను దెబ్బతీసేలా ఉన్న ప్రభుత్వ విధానాల వల్ల బిఎస్ఎన్ఎల్ ఇప్పటికే వాణిజ్యపరమైన నష్టాలలో వుంది. పరిస్థితి తీవ్రతను మనం గుర్తించవలసి వుంది.

అందుకోసమే బిఎస్ఎన్ఎల్‌ను కాపాడుకొనేందుకు, అభివృద్ధి చేసేందుకు మూడు విధాలుగా మనం పాటుపడవలసి వుంది.

1) వినియోగదారునికి మంచి సేవలు అందించడం ద్వారా, మరింతమంది వినియోగదారుల్ని ఆకర్షించడం ద్వారా, బిఎస్ఎన్ఎల్ మార్కెట్ వాటాను పెంచుకోవాల్సి వుంది. దీనికోసం ఉద్యోగులు మరింతగా శ్రమపడాల్సి వుంది. దీనిని సాధించడం కోసమే వేతన ఒప్పందంలో ఈ క్రింది అంశం చేర్చబడింది.

'ట్రైనింగు మరియు పని విధానం.'

పని విధానాన్ని పెంపొందించేందుకు మేనేజ్‌మెంటు తీసుకునే అన్నిరకాల చర్యల్ని సమర్థించడానికి గుర్తింపు యూనియన్ అంగీకరించింది.

సాంకేతిక మరియు వృత్తి నైపుణ్యాలను పెంపొందించడానికి, అవసరమైన చోట్ల ఉద్యోగులకు సాంకేతిక మార్పులపై తిరిగి ట్రైనింగు ఇవ్వాలని ఒప్పందంలో అంగీకరించబడింది.

పని విధానాన్ని మెరుగుపర్చుకోవడం, వినియోగదారునికి మెరుగైన సేవలు అందించడం, బిఎస్ఎన్ఎల్‌కు వినియోగదారుల్ని పెంచడం వల్ల బిఎస్ఎన్ఎల్ అభివృద్ధికి, బిఎస్ఎన్ఎల్‌ను కాపాడటానికి, మన భవిష్యత్తును సైతం కాపాడుకోవడానికి మంచి మార్గాలు. కనుకనే ఉద్యోగులందరూ తమకు తాము మార్పులకు అనుగుణంగా రూపాంతరం చెందుతూ, పని పద్ధతుల్ని మార్పు చేసుకోవాలి.

2) ప్రైవేటు టెలికాం కంపెనీలను అభివృద్ధి చేసేందుకు, బిఎస్ఎన్ఎల్‌ను నాశనం చేయడానికి అప్పటి ఎన్‌డిఏ ప్రభుత్వం కానీ, ఇప్పటి యుపిఏ ప్రభుత్వాలు కానీ ప్రయత్నిస్తున్నాయి. 2007లో అధికారులు మరియు నాన్ ఎగ్జిక్యూటివ్‌లు కలిసి చేసిన సమ్మె తర్వాతనే, కొంత మేర జిఎస్ఎం పరికరాల కోసం టెండరును ప్రభుత్వం అనుమతించింది. సెల్‌ఫోన్ల డిమాండ్‌కు అనుగుణంగా పరికరాలు దిగుమతి చేసుకోవడం అప్పటికిగానీ సాధ్యం కాలేదు. మరలా ప్రభుత్వంగానీ, ఇతర సంస్థలుగానీ, బిఎస్ఎన్ఎల్ పూర్తిచేసిన 93 మిలియన్ల టెండరును ఆపడానికి అనేక అడ్డంకులు కలిగిస్తున్నాయి. ఒకవంక బిఎస్ఎన్ఎల్ అభివృద్ధికి ఆటంకాలు కలిగిస్తూ మరోవంక ప్రధానమంత్రి బిఎస్ఎన్ఎల్ అభివృద్ధికి కారణాలు అన్వేషిస్తున్నానంటూ, కమ్యూనికేషన్ల మంత్రితో, డిఓటి/బిఎస్ఎన్ఎల్ అధికారులతో సమావేశాలు నిర్వహిస్తున్నారు.

వీరి దృష్టిలో బిఎస్ఎన్ఎల్‌ను కాపాడడానికి ఒకే ఒక మార్గం 10% షేర్లు అమ్మడమే. 40 లక్షల కోట్ల విలువైన, దేశవ్యాప్త నెట్‌వర్క్ కలిగిన బిఎస్ఎన్ఎల్ ఆస్తులను, బడా పారిశ్రామికవేత్తలకు, విదేశాలకు కారు చౌకగా అమ్మేయడమే వీరి లక్ష్యం. ఈ కుట్రను ఎదిరించడం ద్వారానే మన భవిష్యత్తును, బిఎస్ఎన్ఎల్‌ను కాపాడుకోగలం. అందుకోసమే నాన్ ఎగ్జిక్యూటివ్స్‌ను అధికారులను కలిపి పోరాటాలు చేయడం ద్వారానే ప్రభుత్వ కుట్రలను ఓడించగలం.

3) ప్రస్తుతం రాజకీయ పార్టీలను, బడా పెట్టుబడిదారులు శాసిస్తున్నారు. తమ విధానాలకు వత్తాసు పలికే రాజకీయ పార్టీలను కేంద్రంలోనూ, రాష్ట్రాలలోనూ అధికారంలోకి తేవడానికి ప్రయత్నించడం ద్వారా వారి ప్రయోజనాలను ఇరువర్గాలు కాపాడుకుంటున్నాయి. ఇప్పటివరకు ఉద్యోగ, కార్మికవర్గాల ప్రయోజనాలను కాపాడే వామపక్ష ప్రజాతంత్ర పార్టీలు కేవలం కేరళ, బెంగాల్, త్రిపురలలో మాత్రమే అధికారంలో వున్నాయి. యుపిఏ-1 ప్రభుత్వం 60 మంది వామపక్ష ఎంపిల మద్దతుతో ఆధారపడినంత కాలం ప్రభుత్వరంగ సంస్థలను, పెన్షనును ప్రైవేటీకరించడానికి సాహసించలేదు. 'జాతీయ గ్రామీణ ఉపాధి పథకపు చట్టం' ద్వారా గ్రామీణ ప్రాంతాలలో 100 రోజుల పనిని తప్పక కల్పించాల్సి వచ్చింది. కేరళ, బెంగాల్ మరియు త్రిపుర ప్రభుత్వాలు భూ సంస్కరణలను, కార్మిక ప్రయోజనాలను ఖచ్చితంగా అమలుచేసాయి. కనుకనే ఉద్యోగులకు, ప్రజల ప్రయోజనాలు కాపాడబడాలంటే రాజకీయ మార్పు అనివార్యం చేయాలి. అంటే అసెంబ్లీ, పార్లమెంటులో కార్మికవర్గ అనుకూల ప్రాతినిధ్యం పెరిగేలా చూసుకోవాలి. కానీ ఇది కార్మికవర్గం మరింత చురుగ్గా రాజకీయాలలో పాల్గొంటేనే సాధ్యమవుతుంది.

కనుకనే ప్రభుత్వ విధానాలకు వ్యతిరేకంగా పోరాడుతూనే, మన పని విధానాన్ని మార్చుకుంటూనే, కార్మికవర్గ ప్రజా ప్రభుత్వాలను దేశంలో స్థాపించడం కోసం రాజకీయ మార్పు కోసం కూడా కృషి చేయాల్సిన అవసరం వుంది.

1.1.2006 నుండి పెన్షనును పెంచే అంశాన్ని అంగీకరిస్తూ, చివరి నెల బేసిక్ లేదా 10 నెలల సరాసరి ఏది ఎక్కువైతే దానిపై పెన్షను చెల్లించేలా ఆదేశాలు జారీ చేసిన ఉత్తర్వు నెం. 40-18/2008-పెన్షను (బి), తేది 22.1.2010.

Implementation of Government's decision on the recommendations of the Sixth Central Pay Commission regarding revision of pension etc. - Grant of full pension to Government servants who retired or after 1.1.2006.

I am directed to forward herewith a copy of DOT letter No. 36/06/2008-Pen(T) dated 1.1.2010 circulating the Department of Pension and Pensioner's Welfare O.M. No. 38/37/08-P&PW(A) dated 10.12.2009 on the revision of pension on grant of full pension to Government Servants who retired on or after 1.1.2006 for information and further necessary action.

Implementation of Government's decision on the recommendations of the Sixth Central Pay Commission regarding revision of pension of pensioners/family pensioners etc. - Grant of full pension to Government servants who retired on or after 1.1.2006.

The undersigned is directed to say that in pursuance of Government's decision on the recommendations of Sixth Central Pay Commission, orders were issued vide this Department's O.M. No. 38/37/08-P&PW(A) dated 2.9.2008 for introducing modifications in the rules regulating pension, Retirement/Death/Service Gratuity/Family Pension/ disability pension and exgratia lump-sum compensation. In accordance with para 5.2 and para 5.3 of that OM, once a Government servant becomes entitled to pension on completion of 20 years/10 years of qualifying service, he shall be paid pension at 50% of the emoluments or average emoluments received during the last 10 months, whichever is more beneficial to him. In terms of para 5.4 of the OM, these revised provisions have come into force w.e.f. 2.9.2008 and shall be applicable to Government servants retiring on or after that date. Subsequently, it was clarified vide O.M. No. 38/37/08-P&PW(A) dated 11.12.2008 that pension of Government servant retiring on or after 1.1.2006 will also be calculated based on the emoluments or average emoluments received during the last 10 months, whichever is more beneficial to him but his pension would continue to be proportionate to the pension on completion of 33 years of qualifying service. Para 5.4 of this Department's O.M. No. 38/37/08-P&PW(A) dated 2.9.2008 was modified to that extent.

2) This matter has been reconsidered by the Government. In partial modification of the instructions/order issued in this respect, it has now been decided that linkage of full pension with 33 years of qualifying service shall be dispensed with, with effect from 1.1.2006 instead of 2.9.2008. The revised provisions for calculation of pension in para 5.2 and 5.3 of the OM No.38/37/08-P&PW(A) dated 2.9.2008 shall come into force with effect from 1.1.2006 and shall be applicable to the Government servants retired/retiring after that date. Para 5.4 will further stand modified to that extent.

3) Consequent upon the above revised provisions, in partial modification of para 7.1 of the OM No.38;37/01-P&PW(A)-P&PW(A) dated 2.9.08, the extant benefit of adding years of qualifying service for the purpose of computation of pension and gratuity shall stand withdrawn with effect from 1.1.2006.

4) The overall calculation may take into account revised gratuity and revised pension, including arrears up to date of revision based on these instructions. However, no recoveries would be made in the cases already settled.

5) It is impressed upon all the Ministries/Departments of the Government of India to keep in view the above modifications/clarifications while disposing of the cases of revision of pension. They are also advised to dispose of the representations received by them from pensioners on the above issues without referring the same to this Department.

6) This issues with the concurrence of Ministry of Finance (Department of Expenditure) vide their U.O. No.375/EV/2009 dated 19.11.2009.

7) In their application to the employees of the Indian Audit and Accounts Departments, these orders issue in consultation with the Comptroller & Auditor ' General of India.

8) Hindi version will follow.

మెటర్నిటీ లీవును పెంచుతూ వికలాంగ ఉద్యోగినుల పిల్లలకు రెండు సంవత్సరాల వరకు స్పెషల్ అలవెన్సు ఇచ్చే అంశంపై 1.2.2010న ఇచ్చిన ఉత్తర్వు

Enhancement of the period of Maternity Leave and introduction of Special Allowance for child care for non-executive women emplyees with disabilities

జాయింట్ ఫోరం ఆఫ్ బిఎస్ఎన్ఎల్ అసోసియేషన్స్ / యూనియన్ ఆఫ్ ఎగ్జిక్యూటివ్స్ & నాన్ ఎగ్జిక్యూటివ్స్

డి-7, టెలిగ్రాఫ్ ప్లేస్, గోల్ మార్కెట్, న్యూ ఢిల్లీ - 110 001

జెఎఫ్/జిఎల్ తేది: 05-01-2010

శ్రీ మన్‌మోహన్‌సింగ్ జీ
గౌరవనీయ ప్రధానమంత్రి
భారత ప్రభుత్వం
న్యూఢిల్లీ - 110 001.

విషయం: బిఎస్ఎన్ఎల్‌ను, దాని సర్వీసులను రక్షించడం కోసం జోక్యం చేసుకోవాలని కోరుతూ ప్రధానమంత్రికి వినతిపత్రం

గౌరవనీయులైన అయ్యా!

జాయింట్ ఫోరం ఆఫ్ బిఎస్ఎన్ఎల్ అసోసియేషన్స్/యూనియన్స్ ఆఫ్ ఎగ్జిక్యూటివ్స్ & నాన్ ఎగ్జిక్యూటివ్స్ తరపున ఈ క్రింది వినతిపత్రాన్ని తమ పరిశీలన కోసం, సత్వర జోక్యం కోసం సానుభూతితో పరిశీలించడం కోసం సమర్పిస్తున్నాం.

దేశంలోని టెలికాం సర్వీసులను అభివృద్ధిపర్చడం కోసం, విస్తృతం చేయడం లక్ష్యంగా బిఎస్ఎన్ఎల్‌ను అక్టోబరు 2000లో ఏర్పాటుచేయడం జరిగింది. ఆ సమయంలో ప్రభుత్వం సంస్థ ఆర్థిక పరిపుష్టికి, సంస్థ అభివృద్ధికి సహాయం చేస్తామనీ, అందుకోసం లైసెన్సు ఫీజుల తిరిగి చెల్లింపు ఎడిసి మరియు యుఎస్ఓ ఫండ్ ద్వారా గ్రాంటులు ఇస్తామనీ

- Matters regarding in BSNL.

The issue of enhancement of period of Maternity Leave and introduction of Special Allowance for Child Care for Non-executive women employees with disabilities have been under consideration in this office. It has been decided with the approval of the competent authority that the following allowances/ benefits may be extended to Non-executive Woman employees:

(a) Enhancement of maternity leave from 135 days to 180 days.

(b) Special allowance for child care for women employees with disabilities shall be paid @ Rs.1000 per month per child maximum for two children. This allowance shall be payable from the time of child birth till the child attains the age of 2 years.

2) For the purpose of 1(a) above the female non-executive women employees in whose case the period of 135 days of maternity leave has not expired as on 05.01.2010 shall also be entitled to the maternity leave of 180 days. However, the terms and conditions will continue to be applicable as per Department of Personnel and Training OM NO 13018/2/98 Estt(L) dated 16-7-1999(Annexure-I)

3) For the purpose of drawal of special allowance for child care at Para 1(b) above, disability means a person having a minimum Disability of 40% as elaborated in Ministry of Welfare's Notification No.16-18/97-NI.I dated 1.6.2001 (Annexure- II).

4) These orders shall take effect from 05.01.2010.

5) Error and Omissions occurred while calculating the arrears therein are subject to rectification and correction. Over payments made, if any, shall be recovered as per rules.

6) Hindi version will follow.

గ్రామీణ ప్రాంతాలలో ఉద్యోగులు బ్రాడ్‌బ్యాండ్ సర్వీసు కనెక్షన్లు ఇస్తే ఇంటెన్సివ్ ఇచ్చే ఉత్తర్వు నెం. 64-86/09-ఎస్ & ఎం (సిఎఫ్ఏ), తేది 1.2.2010

Incentives for BSNL employees

Competent authority has approved following incentive schemes for BSNL employees bringing in postpaid broadband connections with their initiative in such rural areas where USOF subsidy is available.

1. Upto three (3) BB Connections:
   @ Rs. 100 per connection
2. Above three (3) BB connections:
   @ Rs. 150 per connections.

The amount of incentive due as per above rates shall, however, become payable after the first two bills of the particular BB connection are paid by the customer (or after realization of cheques in case of payment by cheque).

This issues with the approval of competent authority.

హామీ ఇచ్చింది. అయితే గత 9 సం॥లలో ఈ విధంగా ఇచ్చిన కన్సెషన్‌లను తగ్గించడంకానీ లేదా రద్దు చేయడంకానీ జరిగింది. భారతదేశం మొత్తంగా ప్రభుత్వవిధానాల అమలులో భాగంగా గ్రామీణ ప్రాంతాలలో కమ్యూనికేషన్ వ్యవస్థని, నష్టాలను భరిస్తూ, సౌకర్యాలు కల్పిస్తున్న ఏకైక సంస్థ బిఎస్ఎన్ఎల్ మాత్రమే. ఈరకమైన సౌకర్యం కల్పిస్తున్న ఒకేఒక్క టెలికాం కంపెనీగా, దీనిని ప్రోత్సహించడానికి బదులుగా, అభివృద్ధి పథకాలకు, దీని విస్తృత ప్రణాళికలకు అడ్డంకులు కలిగిస్తున్నారు. తద్వారా కంపెనీ తన మార్కెట్‌వాటాను కోల్పోతోంది. సంస్థ ఆదాయం మరియు లాభాలు తగ్గుతున్నాయి.

2007 వరకు లాండ్ లైన్ల కనెక్షన్లలోగానీ, మార్కెట్ షేరులోగానీ, మొత్తం కనెక్షన్లలోగానీ, బిఎస్ఎన్ఎల్ మొదటి స్థానంలో వుంది. ప్రైవేటు టెలికాం కంపెనీలకు మొబైల్ రంగంలో లైసెన్సులు ఇచ్చిన ఆరు సంవత్సరాల తర్వాత బిఎస్ఎన్ఎల్‌కు లైసెన్సు వచ్చినా మొన్నటి వరకూ మొబైల్ రంగంలో రెండవ స్థానంలో వుంది. ఇప్పటికీ ఇతర ప్రైవేటు ఆపరేటర్లలో మొదటి స్థానం కోసం మొబైల్ రంగంలో పోటీపడుతోంది. కానీ దురదృష్టవశాత్తూ 45 మిలియన్ జిఎస్ఎమ్ లైన్ల టెండరును సగానికి కుదించడం మరియు టెండరులో జరిగిన ఆలస్యం మూలంగా బిఎస్ఎన్ఎల్ అభివృద్ధి పథకాలకి ఆటంకం కలిగింది. దానివల్ల గత సంవత్సరన్నర కాలంగా బిఎస్ఎన్ఎల్ తగినంతగా కనెక్షన్లు ఇవ్వలేక పోతోంది. తద్వారా మార్కెటు వాటాను కోల్పోయి ఆదాయాలు మరియు లాభాలపై ప్రభావం పడుతోంది. బిఎస్ఎన్ఎల్ ప్రస్తుతం మొబైల్ రంగంలో 4వ స్థానంలోనూ, మొత్తం కనెక్షన్లలో 3వ స్థానంలోనూ వుంది. కంపెనీకి ఒకప్పుడు సరాసరిన సంవత్సరానికి రూ. 35,000 కోట్ల నుండి రూ. 40,000 కోట్ల ఆదాయం దానిపై రూ. 10,000 కోట్ల నుండి రూ. 5,000 కోట్ల లాభం వుండేది. ఆ పరిస్థితి నుండి 2008-09 సం॥లో కేవలం 574 కోట్ల ఆదాయం మాత్రమే వచ్చింది. ఈ సంవత్సరం అంటే 2009-10లో సంస్థకి దాదాపు రూ. 4,000 కోట్ల నష్టం వస్తుందని భయపడుతున్నారు.

ఇటువంటి విపత్కర పరిస్థితులలో, తన అభివృద్ధి పథకాలను మెరుగుపరచుకోవడానికి బిఎస్ఎన్ఎల్ ప్రయత్నిస్తుంటే, మరో ఎదురుదెబ్బ అభివృద్ధి పథకాలపై పడింది. రెండు సంవత్సరాల క్రితం బిఎస్ఎన్ఎల్ పిలిచిన 93 మిలియన్ల జిఎస్ఎమ్ టెండరు ప్రక్రియలో కొనుగోలు ఉత్తర్వులు ఇవ్వవలసిన తరుణంలో, టెండరు ప్రక్రియను తాత్కాలికంగా ఆపడం జరిగింది. ఈ టెండరు ప్రక్రియను ఆపడానికి కొన్ని శక్తులు పనిచేశాయన్నది నిర్వివాదాంశం. టెండరులో సాంకేతిక అంశాలపై తిరస్కరించబడిన 'నోకియా సీమన్స్ నెట్‌వర్క్స్' కోర్టుకు వెళ్ళింది. సెంట్రల్ విజిలెన్సు కమీషనర్ సలహాపై టెండరు ప్రక్రియపై వచ్చిన అనుమానాలపై దర్యాప్తు నిమిత్తం ఒక పానెల్‌ను ఏర్పాటుచేయడం జరిగింది. ఆంధ్రప్రదేశ్ హైకోర్టు 'నోకియా' పిటిషన్‌ను కొట్టివేసింది. సెంట్రల్ విజిలెన్సు కమీషన్ అనుమతితో వేసిన దర్యాప్తు కమిటీ టెండరులో ఎలాంటి అవకతవకలు లేవని తేల్చింది. కొనుగోలు ఉత్తర్వులు ఇవ్వబోయే ఈ తరుణంలో బిఎస్ఎన్ఎల్ బోర్డు, ఈ టెండరును ప్రక్కన పెట్టాలనీ, సెంట్రల్ విజిలెన్సు కమీషన్ ఆధ్వర్యంలో వుంచాలనీ నిర్ణయించింది. ఇందుకు వ్యక్తం చేసిన అభ్యంతరం ఏమిటంటే టెండరులో వేసిన రేటు కంటే ఇంకా తగ్గించమని కంపెనీతో మాట్లాడటం ఏమిటని? గతంలో కూడా ఇదే విధంగా టెండరు రేటు తగ్గించడంలో మాట్లాడుకోవటం మూలంగా బిఎస్ఎన్ఎల్‌కు ఖర్చు మిగలడం తెలిసిందే.

93 మిలియన్ల జిఎస్ఎమ్ లైన్ల కొనుగోలు ఉత్తర్వులు ఇవ్వడంలో ఇలాగే మరింత జాప్యం జరిగితే, ఎక్విప్డ్ కెపాసిటీ లేకపోవడం మూలంగా, కనెక్షన్లు ఇవ్వలేక బిఎస్ఎన్ఎల్ పరిస్థితి అగమ్యగోచరంగా మారే ప్రమాదం వుంది. బిఎస్ఎన్ఎల్‌లోని మొత్తం 3 లక్షలమంది ఉద్యోగులు సంస్థ పరిస్థితిపై, మరోవైపు తమ పరిస్థితిపై ఆందోళనగా వున్నారు.

ఈ పరిస్థితిలో, తమరు దయ యుంచి 93 మిలియన్ల జిఎస్ఎమ్ లైన్ల కొనుగోలు ఉత్తర్వులు ఇప్పించడంలో జోక్యం చేసుకోవాలనీ, తద్వారా బిఎస్ఎన్ఎల్‌ను ఈ దుఃఖకరమైన పరిస్థితి నుండి కాపాడాలనీ, తిరిగి ప్రజలకు సేవ చేసేందుకు, బిఎస్ఎన్ఎల్‌ను ప్రతిష్ట పునరుద్ధరించాలనీ విజ్ఞప్తి చేస్తున్నాం.

కృతజ్ఞతలతో...

తమ విధేయులు

సం/-
వి.ఎ.ఎన్. నంబూదిరి
జనరల్ సెక్రటరీ, బిఎస్ఎన్ఎల్ఇయు
కన్వీనర్, జాయింట్ ఫోరం

సం/-
సురేష్ కుమార్
జనరల్ సెక్రటరీ, బిఎస్ఎన్ఎల్ మజ్దూర్ సంఘ్
జనరల్ సెక్రటరీ, ఎస్ఎన్ఇఏ (ఐ)

సం/-
బి.ఆర్. జకాటియా
జనరల్ సెక్రటరీ, ఎస్‌సి/ఎస్‌టి
ఎంప్లాయీస్ వెల్ఫేర్ అసోసియేషన్ ఆఫ్
బిఎస్ఎన్ఎల్

సం/-
నాకం సింగ్
జనరల్ సెక్రటరీ, ఎస్ఎన్ఏటిటిఏ

సం/-
దేవిప్రసాద్ పాట్వా
జనరల్ సెక్రటరీ, ఏఐబిసిటిఇఎస్

WAGE AGREEMENT MADE ON 15-01-2010

1. INTRODUCTION AND BACKGROUND

1.1 After formation of BSNL, IDA pay scales were introduced w.e.f. 1.10.2000 as per BSNL order no. BSNU26/SR/2002 dated 07/08/2002 which were effective for the period ending 31.12.2006. After the expiry of this period, the next pay revision fell due from 1.1.2007. DPE vide its OM No. 2(7)/2006-DPE (WC)-GL-XIV dated 9.11.2006 conveyed the guidelines of the Govt, for the commencement of wage negotiation by the Managements of CPSEs with the trade unions.

1.2 Further, DPE vide its OM No. 2(7)/06-DPE(WC)-GL VI dated 1.5.2008 conveyed the decision of the Govt, that the validity of wage settlement could be for a period less than 10 years but not less than 5 years and the other provisions of the guidelines dated 9.11.2006 will continue.

1.3 BSNL Employees Union being the majority representative union of BSNL had submitted their charter of demands vide letter dated 3.9.2008 requesting BSNL Management for the revision of pay and allowances and other related benefits to the non-executives effective from 1.1.2007.

1.4 DPE vide its OM No. 2(70)/08-DPE (WC) dated 26.11.2008 issued orders for pay revision of executive employees of CPSUs. In pursuance of Presidential Directive issued by DoT vide its order no. 61-01/2009-SU dated 27.02.09, pay of executives was revised from 01.01.07, and HRA and other allowances were revised w.e.f. 27.02.09 i.e. the date of issue of Presidential Directive.

1.5 Wage Revision Committee with representatives from recognized union and management side was formed by BSNL vide order dated 19.12.2006, which was reconstituted on 05.03.2009 & 10.08.2009 with change of members/ chairperson. The recommendations on wage revision were finalized after detailed discussions in a series of meetings of this committee. The recommendations of the Wage Revision Committee are as contained in the following paras.

2. TERMS OF SETTLEMENT

2.1 This settlement will be applicable to non-executives who were on the rolls of BSNL as on 1.1.2007 including those non-executives who are presently drawing executive pay scales due to grant of ACP. It will also be applicable to non-executives who have subsequently joined the Company. The non-executives drawing executive pay scales on adhoc/officiating basis, according to post based promotion, will be eligible for perks and allowances as per the rates given to executives for the period of such adhoc/officiating arrangement.

2.2 Wages under this settlement shall be effective from 1st January 2007. The staff side had demanded five years periodicity of wage revision whereas the management side offered periodicity of ten years. After detailed discussion it was finally agreed that duration of wage revision of non-executives will be co-terminus with that of executive employees of BSNL.

3. WAGE STRUCTURE

3.1 Scales of Pay for Non-executives

Sl. No.	Grade	Existing IDA Pay scales (Rs.)	Recommended pay scales (Rs.)
1	NE1	4000-120-5800	7760-13320
2	NE2	4060-125-S93S	7840-14700
3	NE3	4100-125-S975	7900-14880
4	NE4	4250-130*5200	8160-15340
5	NE6	4550-140-6650	8700-16840
6	NE6	4720-150-6970	9020-17430
7	NE7	C700-160-8100	10900-20400
8	NE8	6550-185-9325	12520-23440
9	NE9	7100-200-10100	13600-25420
10	NE10	7800-225-11175	14900-27850
11	NE11	8570-245-12245	16370-30630

3.2 Revised pay scales, corresponding to pre-revised pay scales Rs. 9200-250-13200 & Rs. 9850-250-14600 for non-executives proposed under Non-executive Promotion Policy, will be notified after approval by DOT.

3.3 Industrial Dearness Allowance (IDA)

100% DA neutralization will be adopted for all the non-executives, who are on IDA pattern of

scales of pay w.e.f. 01.01.2007 as done in case of executives of BSNL. Thus, DA as on 01.01.2007 will become zero with link point of All India Consumer Price Index (AICPI) 2001 = 100 which is 126.33 as on 01.01.2007. The periodicity of adjustment will be once in three months as per the existing practice for these categories. The quarterly DA from 01.01.2007 will be as per new DA scheme. The IDA payable w.e.f. 01.04.2007 onwards shall be as per the IDA rates circulated by DPE from time to time.

3 4 Fitment Method

3.4.1 Employees who were in the pre-revised non-executive pay scales before 1.1.07 will be placed in the corresponding revised non-executive pay scales as per the fitment formula given in para 3.4.3.

3.4.2 Employees joining BSNL on or after 1.1.2007 will be placed at the Initial stage of the revised pay scale in which they are appointed. In cases where emoluments in the pre-revised pay scale(s) on the date of joining BSNL [i.e. Basic Pay + DP+DA applicable on the date of joining] exceeds the sum of the pay fixed in the revised pay scale and applicable IDA thereon on the same date, the difference will be allowed as Personal Pay and it will be absorbed in future increments.

3.4.3 Fitment in the revised scale shall be made applicable as per following formula:

a) Basic Pay in the Pre Revised pay scale as on 01.01.2007
Plus

b) IDA neutralization @ 68.8% on Basic Pay
Plus

c) Fitment benefit @30% on [Basic Pay +IDA (68.8%)]

d) The amount so arrived at, rounded off to the next multiple of 10 Rupees, shall be the Basic Pay in the revised pay scale.

3.5 Annual Increment/Stagnation Increment/ Pay Fixation on Promotion

3.5.1 Annual increment will be at the rate of 3% of the revised basic pay and will be rounded off to the next 10 Rupees.

3 5.2 Stagnation Increment will be @3% of the revised basic pay and the non-executive will be allowed to draw maximum 3 stagnation increments, one increment after every two years upon reaching the maximum of the revised pay scales.

3.5.3 On promotion, one notional increment equal to 3% of the existing basic pay rounded off to the next multiple of Rs. 107- would be granted and pay fixed in the promoted scale.

3.5.4 The annual increment which falls on 01.01.2007 will be granted in the revised pay scale on 01.01.2007.

3.5.5 The extra increment granted to those non-executives who were unable to get BCR 10% promotion one year prior to their retirement, In terms of BSNL CO order no. 27-8/2003-TE-ll(i) dt. 18.11.2003. before 01.01.2007. shall be added to the pre-revised basic pay for calculating the revised pay. In case this extra increment falls on or after 01.01.2007, then this increment will be granted in the revised pay scale @ 3% of the revised basic pay.

3.5.6 The non-executives can opt for the revision of pay on 01.01.2007, or from the date of promotion after 01.01.2007, or from the date of next increment in the existing scale.

3.5.7 Where non-executives drawing pay at two or more consecutive stages in the existing pay scales get bunched, then, for every two stages so bunched, benefit of one increment will be given.

3.6 House Rent Allowance

The house rent allowance to the non-executive employees of BSNL will be at the following rates and will be payable on revised pay w.e.f. 27th February, 2009:-

Cities and population	Rates of HRA
50 Lakhs & above	30% of basic pay
5 to 50 Lakhs	20% of basic pay
Less than 5 Lakhs	10% of basic pay

The issue of applicability of classification of cities for HRA to BSNL employees based on the orders for the Central Govt. Employees stands referred to DoT. The final decision on this issue will be applicable to all employees of BSNL.

3 7 City Compensatory Allowance (CCA)

CCA stands dispensed w.e.f. 27.02 2009.

4. PERKS & ALLOWANCES

4.1 The perks & allowances applicable to non-executive employees as contained in Paras 4.2 to 4.4 may be revised with effect from the date of signing of wage agreement.

4.2 Allowances

4.2.1	Transport Allowance	Existing amount may continue. It may be reviewed on 01.01.2012 or as and when Transport Allowance for executives In general in BSNL Is revised, which ewer is earlier.
4.2.2	Transport Allowance for handicapped employees	Existing higher rate may continue. It may be reviewed on be reviewed on 01.01.2012 or as and when Transport Allowance for executives in general in BSNL is revised, which ever is earlier.
4.2.3	Special (Duty), Allowances, Island Special Duty Allowance, Hard Area Allowance	Existing percentages may continue on revised basic pay. The eligibilities and attendant conditions will be appli cable as in the case of BSNL Executives.
4.2.4	Special Compensatory (Remote Locality) Allowance, Special Compensatory (bad climate) Allowance Special Compensatory (Hill Area) Allowance, and Scheduled/Tribal Area Allowance	Existing amount of allowance as applicable to the relevant pre-revised pay slabs may be increased by 75%. The eli gibilities and attendant conditions will be applicable as in the case of BSNL Executives.
4.2.5	Cycle Maintenance Allowance	Existing amount of allowance may be increased by 50%
4.2.6	Cash Handling Allowance	Existing amount of allowance may be increased by 50%
4.2.7	Escort Allowance (Gr. D accompanying Cashier)	Existing amount of allowance maybe increased by 50%
4.28	Education Allowance and Hostel Subsidy	Existing rates & amounts may continue.
4.3.1	Food allowance	May be discontinued.
4.3.2	Skill Up gradation allowance	In order to help non-executive employees of BSNL upgrade their skills, a new allowance @ 2% of revised basic pay per month may be paid.
4.3.3	Rural Duty Allowance	Existing amount may continue

4.4 Other Misc. Allowances:

4.4.1	OTA	Existing rates may continue. It may be reviewed on 1.1.2012
4.4.2	TA, DA and Hotel rates	Existing amount may continue. It may be reviewed on 01.01.2012 or as and when these allowances are revised for executives in general in BSNL. Whichever is earlier
4.4.3	Training Allowance	The rate of Training allowance may be modified to 7.5% of revised basic pay.
4.4.4	Fixed Conveyance Allowance	Existing amount of allowance may be increased by 50%.
4.4.5	Special Allowance for Child care for women employees with minimum 40% disability	A new allowance of Rs. 1000/-per month per child for a maximum of two children from the time of child birth till the child attains the age of 2 years, may be introduced.

4.5 Holidays, Leave, Working Hours and LTC

4.5.1	Holidays and Casual Leave	Existing arrangement may continue
4.5.2	Earned Leave, Half pay leave, commuted leave	Existing arrangement may continue
4.5.3	Maternity Leave	May be enhanced from 135 to 180 days as in case of executives in BSNL.
4.5.4	Paternity Leave	Existing arrangement may continue

4.5.5	Working hours	Existing arrangement may continue
4.5.6	LTC	Existing arrangement may continue
4.5.7	EL encashment	Existing arrangement may continue
4.5.8	Uniform, Stitching Charges, Rain Coats, Chappals. Shoes, Washing Allowance etc	Existing arrangement may continue till an alternate policy is worked out by a joint committee of management and staff side.
4.5.9	Family planning increment	Existing amount on pre-revised scale may continue. It wilt be revised as and when such revision takes place as for Executives.
4.5.10	Other Special pay existing in BSNL	Existing rates/amount on pre-revised scale may continue. It wilt be revised as and when such revision takes place for Executives.

4.6 Advances

The existing advances in BSNL will continue as per the existing rates / amounts till revised keeping in view the relevant orders of Central Government. Separate orders will be issued for eligibility conditions etc. as per revised pay scales.

5. BONUS / PLI

A new scheme is to be worked out expeditiously through negotiations between the management and the recognised union taking into consideration the Performance Management System.

6.RETIREMENT BENEFITS

6.1 Pension

6.1.1 The DoT/DTS/DTO employees absorbed in BSNL are eligible for pension from Central Govt, as per provisions under Rule 37-A of CCS (Pension) Rule 1972. The BSNL recruited/regularised employees are governed by provisions of Employees Provident Funds and Miscellaneous Provisions Act 1952.

6.1.2 The issues of revision of IDA Pension in respect of employees absorbed in BSNL and retired before 1.1.2007 and Pension anomaly in respect of BSNL absorbed employees retired prior to 31.7.2001 already stand referred to DOT and may be further pursued by BSNL.

6.2 Gratuity

Payment of Gratuity will be regulated-

- As per orders of Central Government/ DoT for Central Govt, employees, in case of Central Government employees absorbed in BSNL.
- As per provisions under Gratuity Act 1972, in case of BSNL recruited employees.

7. GENERAL

7.1 Six months interest free Salary Advance paid to the non-executive employees in accordance with BSNL CO. letters No, 1-22/2009-PAT (BSNL) dated 30.4.2009 and 20.5.2009, and amount equal to CCA being paid to some employees in accordance with BSNL CO. letters No. 1-22/2009-PAT (BSNL) dated 4.6.2009, shall be adjusted against the pay revision arrears. In case an employee is in receipt of amounts more than his entitlement, the excess amount on adjustment of arrears shall be recovered.

7.2 Anomalies/aberrations, if any, arising out of this Wage revision will be addressed separately.

7.3 Other allowances / perquisites / advances / facilities etc. not mentioned in these recommendations may remain unchanged, subject to eligibility/admissibility.

7.4 As and when BSNL management decides for 78.2% IDA merger for executives, the same benefit may be extended to non-executives also.

7.5 On the demand of Staff side for payscale up gradation issues of certain cadres of non-executives and implementation of Promotion Policy without waiting for approval of Non-executive pay scale of Rs.9200-250-13200/- from DOT/ DPE. the official side clarified that the issues are beyond the ambit of Wage Revision Committee, and BSNL management may take appropriate decision.

8. WORK CULTURE & TRAINING

8.1 The recognised union has agreed to extend full support to all initiatives taken by the

management for further improving the work culture.

8.2 Management and representative union agree to cooperate for creating a harmonious industrial relationship conducive to the growth of BSNL's share in the Telecom, services market. It has also been agreed that re-training of its employees consistent with skills and technology will be undertaken, wherever necessary, especially in the context of technological changes.

SIGNED AT BSNL CO, BHARAT SANCHAR BHAVAN, NEW DELHI ON 15TH DAY OF JANUARY 2010.

PARTIES TO THE SETTLEMENT

On behalf of BSNL Management

S.R.Kapoor, ED (Fin.)
Chairman, Wage Revision Committee

Ram Kumar, ED (CN)

D.P.De, GM (Estt.)

Smt. A. Panda, GM (EF)

Shakeel Ahmad, GM (SR)

P.K. Purwar, GM (CA)

L.M.Kandpal , AGM (SR-II)

On behalf of Workmen (Non Executives)

V A N Namboodiri
General Secretary, BSNLEU

R. Venkataraman

P. Abhimanyu

P.Asoka Babu

B. R. Jakhatia

Devi Prasad Patwa

Hakam Singh

Hari Singh

V. Subburaman

Suresh Kumar

Printed and Published by J. Sampath Rao on behalf of BSNL Employees Union, A.P. Circle, Room No.207, Triveni Complex, 1st Floor, Abids, Hyderabad-01. Ph.: 040 2475 4896 and Printed by him at Sri Lipi Graphics Web & Offset Printers, Shop # 179, Sri Krupa Market, Malakpet, Hyderabad - 500 036. Phone No. 040 2455 2129
No. K-3164/Press-SB/151/08, Dated 23-6-2009