

Editorial

Mandate of 9th M.V-2022 and our responsibility

NFTE (BSNL) gladly accepted the mandate of workers and gratefully thanked them for their support to NFTE (BSNL) in 9th membership verification -2022 .

NFTE (BSNL) gratefully thanks and acknowledge the altruistic, strongest support of SEWA (BSNL) TEPU, PEWA, ATM and some individuals, Junior Engineers who came at front and extended their full support to NFTE (BSNL).

The election for the 9th membership verification completed on 12th October 2022. Counting of votes were completed on 14th October 2022 in the evening. Non of the Non executive unions secured more than fifty percent votes, hence again the recognition of two unions as per the recognition rule 2012 were implemented. BSNL Employees union got recognition as main recognized union and NFTE got recognition as second recognized union for next three years from 17th October 2022 to 16th October 2025. Since 6th membership verification of 2013 the two unions are recognized and the seats in councils are being allotted according to votes secured by the both recognized unions.

After 2nd membership verification of 2004, NFTE remained un-recognized upto April 2013. In the unrecognized period also this mighty organization was having support of more than 35% of Total serving non-executive employees and with unity of such a huge support of workers, NFTE always played a vital role for the safeguard of the BSNL company and protection of the interest of workers. It always played a role of vanguard for the workers.

In the 6th MV of 2013, NFTE got recognized status with four seats in negotiation councils. As per tradition of the organization NFTE always joined all the joint struggles and at it individual capacity also fought a lot to address several grievances of the workers and got success. The regular struggle for the interest of workers and to save the BSNL, support of workers increased in favour of NFTE and in 7th membership verification of 2016, the union got recognition with five seats in negotiating council with the similar trend of democratic-functioning of NFTE retained its recognition in 8th membership verification of 2019 with six seats in councils. Thus the united approach of leaders at all levels gradually improved the status of the union.

The NFTE head quarters has thanked the workers for their valuable mandate in 9th membership verification for supporting this union with more percentage of votes than the 8th MV of 2019.

In 9th verification of 2022 the NFTE not only retained its status of recognized union but also retained the six seats in negotiating councils.

A good section of workers have shown their faith upon NFTE, So it is the prime responsibility of NFTE leaders to take up all the long pending HR issues of serving employees for settlement.

The core issues of employees like, wage revision. New promotion policy, upgradation with new methodology, upgradation through LICE, Superannuation benefits as per DPE guide line at the time of 2nd wage revision and payment of frozen three installment of IDA, lifting of ban on compassionate appointment, filling up the back log vacancies of SC/ST employees to maintain reservation roaster as per provision in the constitution. We are duty to work hard to address the grievances of employees. Wage revision – the committee for wage revision has been constituted

and three meetings held much before the membership verification 2022.

The staff side members were unitedly demanded 5% fitment after merger of 50% IDA w.e.f. 01.01.2017.

Members of NFTE raised a vital question of scale based on 78.2 IDA w.e.f. 01.01.2007. It is known to all that our wage agreement has been done by the then recognized union based on 68.8% merger of IDA to compensate 50% of IDA merger even after the clarification of this wrong concept of merger was issued by the central Govt. in the month of April 2009. Our wage revision signed on 15th January 2010 ignoring the Govt. corrigendum regarding correction on concept of 50% merger of IDA with 78.2% in place of 68.8%.

When NFTE got recognition in 2013 it raised the issue of less payment of basic pay of each staff of BSNL due to formation of scales based on 68.8% merger of IDA in place of 78.2%.

The issue was raised by NFTE in wage revision committee constituted to decide the scale of the workers but this issue was kept aside by the management and the staff side also could not come forward unitedly to press upon the management to first display the states of NE 1 to NE 12 based on merger of 78.2% IDA and then the further discussion will take place.

The recent development on pension revision has also drawing our attention as the present MOC has approved the delinking of pension revision from wage revision, but what will be the fitment and other issues are under discussion. In this process also issue of scale based on 78.2% IDA will be raised.

The issue of merger of 78.2% IDA is most important as all the staff who were on the roll of BSNL on 31.12.2016 have got this benefit of 78.2% IDA through the notional fixation and no arrears were paid, but one and all got the basic pay increased by 9.4% from 13th June 2013. Due to non-implementation of 78.2% IDA merger w.e.f. 01.01.2007 and display, the scale based on it have created double standard of salary in the same company. The workers of the same cadre are getting two types of basic pay.

One who joined the BSNL on or before 31.12.2016 are getting their basic pay based on 78.2% IDA merger, where as the workers joined in BSNL after 31.12.2007 are getting their basic pay 9.4% less every month. If scales would have been framed based on 78.2% IDA merger as on 01.01.2007 all joined after 01.01.2007 would have been paid 9.4% more basic pay and accordingly all allowances including HRA, IDA extra. Our organization NFTE should take a firm stand regarding this issue.

The another most important issue is promotion/upgradation of the staff. The non-executive promotion policy has badly affected the low paid employees. It is not beneficial rather it is a big reason of stagnation of non executive like ATT, TT even some of the Senior TOAs are also suffering due to stagnation. The main reason of this stagnation of about 60% non executive observed employees with NEPP. It is our firm view that a new promotion policy should be introduced with discussion with unions to remove sufferings of thousands of workers.

The third important issue is the LICE which effects mainly the Junior engineers. Though this is related to ATT, TT, also but it is pinching more to well educated youngsters who joined this BSNL with a dream of better carrier progression. The entire vacancies of JTO prior to VRS have been abolished in name of restructuring. The future of the Junior Engineers are in dark. This is the firm view of the NFTE to remove the stalemate and to search a way out or an optional mecha-

nism through which these youngsters and well educated Junior engineers may get their future secured. The promotional aspects of other cadres like ATT – to TT and TT to JE are also have become difficult and we have to search the way out to protect the future carrier of the employees. The other issues are similar important like transfer under rule-8/rule-9. The employees posted far from their native states wants to come back to their home state, but the present modification done by the management has ruined the basic principle of the transfer policy, for which the NFTE will be move firmly with full determination and taking all other organizations together to ensure to remove stalemate and achieve the demands and address the grievances of the employees.

With the determination we again thank to all the workers of BSNL for participating in MV – 2022 in general and for supporting the NFTE in particular by which the NFTE (BSNL) retained its recognized status.

NFTE – Zindabad
Workers Unity – Zindabad
Long Live BSNL.

9वीं सदस्यता सत्यापन –2022 का जनादेश और हमारी जिम्मेदारियां

एनएफटीई (बीएसएनएल) ने कर्मचारियों के जनादेश को सहर्ष स्वीकार किया और 9वीं सदस्यता सत्यापन –2022 में एनएफटीई (बीएसएनएल) को उनके समर्थन के लिए उनका आभार व्यक्त किया।

एनएफटीई (बीएसएनएल), सेवा (बीएसएनएल), एवम कुछ समूहों और व्यक्तियों के मजबूत समर्थन का कृतज्ञतापूर्वक धन्यवाद ज्ञापित किया है, जो सामने आए और एनएफटीई (बीएसएनएल) को अपना पूरा समर्थन दिया।

9वीं सदस्यता सत्यापन के लिए चुनाव 12 अक्टूबर 2022 को संपन्न हुआ। मतों की गिनती 14 अक्टूबर 2022 को शाम को पूरी हुई। कोई भी नॉन एकजीक्यूटिव यूनियन पचास प्रतिशत से अधिक मत प्राप्त नहीं कर पाए, इसलिए फिर से मान्यता नियम 2012 के अनुसार दो यूनियनों की मान्यता को लागू किया गया। बीएसएनएल कर्मचारी संघ को मुख्य मान्यता प्राप्त संघ के रूप में और एनएफटीई को अगले तीन वर्षों के लिए 17 अक्टूबर 2022 से 16 अक्टूबर 2025 तक दूसरे मान्यता प्राप्त संघ के रूप में मान्यता मिली। 2013 की 6वीं सदस्यता सत्यापन के बाद से दोनों यूनियनों को मान्यता दी गई है और दोनों मान्यता प्राप्त संघ द्वारा प्राप्त वोटों के अनुसार समझौता परिषदों में सीटें आवंटित की जा रही हैं।

2004 के दूसरे सदस्यता सत्यापन के बाद, एनएफटीई अप्रैल 2013 तक गैर-मान्यता प्राप्त रहा। गैर-मान्यता प्राप्त अवधि में भी इस शक्तिशाली संगठन को कुल सेवारत गैर-कार्यकारी कर्मचारियों के 35% से अधिक का समर्थन प्राप्त था और कर्मचारियों के इतने बड़े समर्थन की एकता के साथ, एनएफटीई ने हमेशा बीएसएनएल कंपनी की सुरक्षा और श्रमिकों के हितों की सुरक्षा के लिए एक महत्वपूर्ण भूमिका निभाई है। एनएफटीई हमेशा कर्मचारियों के लिए सुरक्षा प्रहरी की भूमिका निभाई।

2013 के 6वीं एमवी में, एनएफटीई को वार्ता परिषदों में चार सीटों के साथ मान्यता प्राप्त दर्जा मिला। संगठन की परंपरा के अनुसार एनएफटीई हमेशा सभी संयुक्त संघर्ष में शामिल हुआ और अपने क्षमता से अधिक, श्रमिकों की कई शिकायतों को दूर करने के लिए बहुत संघर्ष किया और सफलता प्राप्त की। श्रमिकों के हित के लिए और बीएसएनएल को बचाने के लिए नियमित संघर्ष, एनएफटीई के उत्साह में श्रमिकों का समर्थन मिला और 2016 के 7वें सदस्यता सत्यापन में, संघ के लोकतांत्रिक-कार्य विधि के कारण एनएफटीई की वार्ता- परिषद में पांच सीटों के साथ मान्यता मिली एवं परिषद में छह सीटों के साथ 2019 के सदस्यता सत्यापन में अपनी मान्यता बरकरार रखी। इस प्रकार सभी स्तरों पर इसके नेताओं के संयुक्त दृष्टिकोण ने धीरे-धीरे संघ की स्थिति में सुधार किया।

एनएफटीई मुख्यालय ने 2019 के 8वें सदस्यता सत्यापन से अधिक वोटों के साथ इस यूनियन को समर्थन करने के लिए 9वीं सदस्यता सत्यापन में अपने बहुमूल्य जनादेश के लिए कर्मचारियों को धन्यवाद दिया है।

2022 के 9वें सत्यापन में एनएफटीई ने न केवल मान्यता प्राप्त संघ की अपनी स्थिति को बरकरार रखा बल्कि वार्ता परिषदों में छह सीटों को भी बरकरार रखा।

कर्मचारियों के एक बड़े वर्ग ने एनएफटीई पर अपना विश्वास दिखाया है, इसलिए यह एनएफटीई नेताओं की प्रमुख जिम्मेदारी है कि वे सेवारत कर्मचारियों के सभी लंबे समय से लंबित मानव संसाधन मुद्दों को उठाएं।

कर्मचारियों के मुख्य मुद्दे जैसे – वेतन संशोधन, नई पदोन्नति नीति, नई पद्धति के साथ उन्नयन, एलआईसीई के माध्यम से उन्नयन, द्वितीय वेतन संशोधन के समय डीपीई गाइड लाइन के अनुसार सेवानिवृत्ति लाभ और आईडीए की तीन किस्तों का भुगतान, अनुकंपा नियुक्ति पर प्रतिबंध हटाना, अनुसूचित जाति के बैकलॉग रिक्तियों को भरना, एससी/एसटी कर्मचारियों को संविधान में प्रावधान के अनुसार आरक्षण रोस्टर बनाए रखना। हम कर्मचारियों की शिकायतों को दूर करने के लिए कड़ी मेहनत करने के लिए प्रतिबद्ध हैं। वेतन संशोधन – वेतन संशोधन के लिए समिति का गठन किया गया है और सदस्यता सत्यापन 2022 से बहुत पहले तीन या चार बैठकें आयोजित की गई हैं।

50% आईडीए के विलय के बाद कर्मचारी पक्ष के सदस्यों ने संयुक्त रूप से 01.01.2017 से 5% फिटमेंट की मांग की थी।

एनएफटीई के सदस्यों ने 01.01.2007 से 78.2 आईडीए पर आधारित पैमाने का एक महत्वपूर्ण प्रश्न उठाया था। यह सभी जानते हैं कि हमारा वेतन समझौता तत्कालीन मान्यता प्राप्त संघ द्वारा 15 जनवरी 2010 में आईडीए के 68.8% विलय के आधार पर किया गया, जबकि केंद्र सरकार द्वारा विलय की इस गलत अवधारणा के स्पष्टीकरण अप्रैल 2009 में ही किया जा चुका था की 50% आईडीए विलय की अवधारणा के लिए 78.2 आईडीए का विलयन होना चाहिए। ज्ञातव्य है की तत्कालीन मान्यता प्राप्त संघ ने केंद्र सरकार के स्पष्टीकरण के वावजूद 78.2% के बजाय 68.8% विलयन के साथ वेतनमान का निर्धारण मंजूर किया।

जब एनएफटीई को 2013 में मान्यता मिली तो उसने 78.2% के स्थान पर आईडीए के 68.8% विलय के आधार पर वेतनमान के गठन के कारण बीएसएनएल के प्रत्येक कर्मचारी के मूल वेतन के कम भुगतान होने का मुद्दा उठाया और सभी संघटनों के साथ मिलकर हड़ताल का नोटिस देने के उपरांत बीएसएनएल प्रबंधन ने 78.2 आईडीए आधारित वेतनमान के लिए मंजूरी दी। 13 जून 2013 से सभी उन कर्मचारियों के लिए जो 31.12.2016 से पूर्व विभाग में आये थे, उनके मूल वेतन में 9.4% की बढ़ोतरी करते हुए काल्पनिक वेतन निर्धारण कर बकाये का भुगतान नहीं किया गया परन्तु सभी के मूल वेतन में 9.4% की बढ़ोतरी हो गई।

एनएफटीई द्वारा श्रमिकों के वेतनमान को तय करने के लिए गठित वेतन संशोधन समिति में मुद्दों को उठाया गया था, लेकिन इस मुद्दे को प्रबंधन पक्ष द्वारा अलग रखा गया और कर्मचारी पक्ष भी प्रबंधन पक्ष पर दबाव बना कर 01.01.2007 से 78.2 आईडीए विलयन के स्तर पर वेतनमान का सृजन नहीं करा पाए।

पेंशन संशोधन पर हालिया निर्णय ने भी हमारा ध्यान आकर्षित किया है क्योंकि वर्तमान संचार मंत्री ने वेतन संशोधन से पेंशन संशोधन को अलग करने की मंजूरी दे दी है, लेकिन फिटमेंट क्या होगा और अन्य मुद्दे पर चर्चा चल रही है। इस प्रक्रिया में भी 78.2% आईडीए पर आधारित स्केल का मुद्दा उठाया गया है।

78.2% आईडीए के विलय का मुद्दा सबसे महत्वपूर्ण है क्योंकि सभी कर्मचारी जो 31.12.2016 को बीएसएनएल के रोल में थे, उन्हें 78.2% आईडीए का यह लाभ काल्पनिक निर्धारण के माध्यम से मिला है और कोई बकाया भुगतान नहीं किया गया है, लेकिन सभी को मूल वेतन में 13 जून 2013 से 9.4% की वृद्धि का लाभ मिला है। 01.01.2007 से 78.2% आईडीए विलय को लागू नहीं करने के कारण एक ही कंपनी में वेतन का दोहरा मापदंड लागू होता है। एक ही संवर्ग के कर्मचारियों को दो तरह का मूल वेतन मिल रहा है।

31.12.2016 को या उससे पहले बीएसएनएल में शामिल होने वालों को 78.2% आईडीए विलय के आधार पर उनका मूल वेतन मिल रहा है, जबकि 31.12.2007 के बाद बीएसएनएल में भर्ती हुए कर्मचारियों को उनका मूल वेतन हर महीने 9.4% कम मिल रहा है। यदि वेतनमान 01.01.2007 को 78.2% आईडीए विलय के

आधार पर तैयार किया गया होता तो 01.01.2007 के बाद सभी शामिल हुए कर्मचारियों को 9.4% अधिक मूल वेतन और तदनुसार एचआरए, आईडीए अतिरिक्त सहित सभी भत्ते का भुगतान किया जाता। हमारे संगठन एनएफटीई को इस मुद्दे पर कड़ा रुख अपनाना चाहिए।

दूसरा सबसे महत्वपूर्ण मुद्दा कर्मचारियों की पदोन्नति/उन्नयन है। नॉन एग्जीक्यूटिव पदोन्नति नीति ने कम वेतन पाने वाले कर्मचारियों को बुरी तरह प्रभावित किया है।

यह फायदेमंद नहीं है बल्कि यह एटीटी, टीटी जैसे नॉन एग्जीक्यूटिव के स्टैगनेशन का एक बड़ा कारण है। यहां तक कि कुछ वरिष्ठ टीओए भी स्टैगनेशन के कारण पीड़ित हैं नॉन एग्जीक्यूटिव लगभग 60% गैर-कार्यकारी कर्मचारियों के इस स्टैगनेशन का मुख्य कारण एनईपीपी है। हमारा दृढ़ मत है कि हजारों श्रमिकों की पीड़ा को दूर करने के लिए यूनियनों के साथ चर्चा के साथ एक नई पदोन्नति नीति पेश की जानी चाहिए।

तीसरा महत्वपूर्ण मुद्दा एलआईसीई है जो मुख्य रूप से जूनियर इंजीनियरों को प्रभावित करता है। हालांकि यह एटीटी, टीटी से भी संबंधित है, लेकिन यह उन सुशिक्षित युवाओं को अधिक परेशान कर रहा है जो बेहतर कैरियर प्रगति के सपने के साथ इस बीएसएनएल में शामिल हुए थे। वीआरएस से पहले जेटीओ की पूरी रिक्तियों को पुनर्गठन करने के नाम पर समाप्त कर दिया गया है। जूनियर इंजीनियरों का भविष्य अंधकार में है। गतिरोध को दूर करने और एक वैकल्पिक तंत्र खोजने के लिए एनएफटीई का यह दृढ़ दृष्टिकोण है जिसके माध्यम से ये युवा और अच्छी तरह से शिक्षित जूनियर इंजीनियर अपना भविष्य सुरक्षित कर सकते हैं। एटीटी से टीटी और टीटी से जेई जैसे अन्य संवर्गों के पदोन्नति भी मुश्किल हो गई है और हमें कर्मचारियों के भविष्य के रक्षा के लिए रास्ता खोजना होगा। अन्य मुद्दे समान महत्वपूर्ण हैं जैसे नियम-8/नियम-9 के तहत स्थानांतरण। अपने मूल राज्यों से दूर तैनात कर्मचारी अपने गृह राज्य वापस आना चाहते हैं, लेकिन प्रबंधन द्वारा किए गए वर्तमान संशोधन ने स्थानांतरण नीति के मूल सिद्धांत को बर्बाद कर दिया है, जिसके लिए एनएफटीई पूरे दृढ़ संकल्प के साथ और अधिक सुदृढ़ होगा और अन्य सभी यूनियन को गतिरोध को दूर करने और मांगों को प्राप्त करने और कर्मचारियों की शिकायतों को दूर करने के लिए एक साथ लायेगा।

संकल्प के साथ हम सामान्य रूप से सदस्यता सत्यापन - 2022 में भाग लेने के लिए और विशेष रूप से एनएफटीई का समर्थन करने के लिए बीएसएनएल के सभी कर्मचारियों को धन्यवाद देते हैं, जिसके समर्थन से एनएफटीई (बीएसएनएल) ने अपनी मान्यता प्राप्त स्थिति को बरकरार रखा है।

एनएफटीई – जिंदाबाद

श्रमिक एकता – जिंदाबाद

लॉन्ग लिव बीएसएनएल।