

भेदभाव स्वीकार नहीं

द्वितीय वेतन निर्धारण समझौता लागू होने के फलस्वरूप 1.1.2007 या इसके बाद कम्पनी में नियुक्त किए गए कर्मियों को वेतन नुकसान का शिकार होना पड़ा। यह वेतन हानि इतनी अधिक थी कि इससे नान-इक्जीक्यूटिव कर्मियों में काफी रोष व्याप्त हो गया। अपनी प्रतिबद्धता एवं परम्परा के अनुसार एन.एफ.टी.ई. ने न केवल इस मुद्दों को उठाया बल्कि पूरे दम के साथ इसको आगे बढ़ाया और यह उस समय की घटना है जब यह मान्यता में भी नहीं थी। कई बार प्रतिनिधित्व किया गया तथा अनौपचारिक विचार विमर्श प्रबंधन के साथ करके स्टाफ की परेशानियों से अवगत कराया। प्रबंधन ने अन्ततः जी. एमकी एक कमेटी बनाया जो इस मुद्दे पर परिशीलन कर अपनी रिपोर्ट दे। कमेटी के गठन के लिए भी संघ ने अपना अधिकतम दबाव बनाया, तब जाकर इसका गठन हो पाया। कर्मियों का वेतन नुकसान एक गंभीर मामला था और तार्किक समाधान के लिए सावधानी से हैंडल करना था। संघ कमेटी के सदस्यों से लगातार सम्पर्क बनाए रखा और कर्मियों की परेशानी से उन्हें अवगत कराता रहा। काफी विचार विनिमय के बाद कमेटी ने प्रभावित स्टाफ को एक इन्क्रिमेन्ट वेतन वृद्धि की सिफारिश प्रबंधन को सौंप दी। किन्तु कतिपय कारणों से इसमें रोड़े अटकाए गए जो प्राकृतिक थे। जो प्रतिपूर्ति राशि सिफारिश की गई, वह जे.ए.ओ./जे.टी.ओ. की तुलना में कम थी किन्तु वेतन क्षति को कमेटी द्वारा स्वीकार किया गया और उसकी भरपाई के लिए सिफारिश की गई। हमारी यहीं प्रयास तथा प्रतिबद्धता थी। इस तरह के बर्ताव के कारण हो सकते हैं किन्तु वेतन नुकसान की क्षति पूर्ति का ध्यान रखा गया। नेशनल काउन्सिल की पूर्व की लगातार दो बैठकों में स्टाफ साइड ने मुद्दे को जोर-शोर से उठाया जिससे प्रबंध समिति ने बोर्ड को कमेटी के प्रस्ताव पर विचार एवं अनुमोदन के लिए भेजा, जिसमें एरियर के साथ एक वेतन वृद्धि प्रस्तावित की गई थी। किन्तु बड़े ही आश्चर्य का विषय है कि प्रबंधन ने उपरोक्त सिफारिश को केवल टी.टी.ए. संवर्ग के कर्मियों को देने का अनुमोदन किया और आर.एम. एवं सी.टी.ओ. ए.वर्गों को लाभ वंचित कर दिया जबकि ये समान भुक्तभोगी थे। प्रश्न उठना स्वाभाविक है कि ऐसा भेदभाव क्यों? प्रबंधन से इस प्रकार बर्ताव की अपेक्षा नहीं की जाती है।

संघ भेदभाव के पूरी तरह विरुद्ध है और न्याय के लिए आखिरी क्षणों तक लड़ता रहेगा। संघ इस पर दृढ़ प्रतिज्ञ है। जयपुर में सम्पन्न राष्ट्रीय कार्यकारिणी की बैठक के उपरान्त मांगों की सूची निष्पादन के लिए प्रशासन को सौंपी गई। यह भी विचारणीय है कि बोर्ड ने अभी तक जे.ए.ओ./जे.टी.ओ. का आर.आर. और नान-इक्जीक्युटिव एन.ई.पी.पी. में ई-1 वेतनमान को मंजूरी नहीं दी। इस तरह का बर्ताव बी.एस.एन.एल. बोर्ड से अपेक्षित नहीं है। उन्हें यह अहसास होना चाहिए कि उइस तरह का भेदभावपूर्ण बर्ताव कम्पनी के हित में नहीं है और कर्मी इसे पचा नहीं पाएंगे। इन कार्यों का उत्तरदायित्व जिन लोगों पर है उन्हें ध्यान देना होगा कि भेदभाव को न तो स्वीकार किया जा सकता है न ही इसे औचित्य पूर्ण ठहराया जा सकता है। यह कम्पनी के व्यापक हित में भी नहीं है। प्रत्येक माह कर्मचारी सेवानिवृत्त हो रहे हैं तथा ई-1 वेतनमान से वंचित हो रहे हैं। जे.टी.ओ. तथा जे.ए.ओ. भर्ती नियम नहीं अनुमोदित होने के कारण विभागीय परीक्षाओं का आयोजन नहीं हो पा रहा है। दो वर्षों की रिक्तियों के विरुद्ध विभागीय परीक्षाएं नहीं होने के कारण कर्मचारियों में निराशा उत्पन्न हो रही है। प्रबंधन