

## प्रोत्साहन धन आवश्यक

उत्पादन के आधार पर प्रोत्साहन धन, पीएलआई, निगमों में बोनस के स्थान पर भुगतान होता है। वास्तव में यह कर्मचारियों को अधिकार है। अभाग्य से लगभग 5 वर्षों से कर्मचारियों को इससे निरंतर वंचित किया जा रहा है। प्रबंधन का तर्क है कि कंपनी आर्थिक रूप से हानि में है। छठवें वेरीफिकेशन के समय एनएफटीई ने पीएलआई के प्रति अपनी प्रतिबद्धता की घोषणा की थी कि इसकी प्राप्ति हेतु अथक परिश्रम तथा प्रयास होगा। हम आज भी मुद्दे पर दृढ़ प्रतिज्ञा हैं।

बीएसएनएल के सृजन के पश्चात् के आधार पर पीएलबी, डीओटी के समय के फार्मूले के अनुसार बोनस पर तदर्थ प्रोत्साहन धन के रूप में कर्मचारियों को भुगतान निगम में जारी रहा। कुछ समय पश्चात् प्रोत्साहन धन फार्मूला रेटिंग्स के आधार पर बनाया गया तथा इसमें लाभ की शर्तें रखी गई कि कंपनी के हानि में रहने पर भुगतान नहीं होगा। इस प्रावधान को हटाना अत्यंत आवश्यक है। आज बीएसएनएल को निजी कंपनियों से तीव्रतम मुकाबला तो करना ही है साथ ही साथ इसके पास सामग्रियों का अभाव है। ऐसे में लाभ से जोड़ने का प्रावधान का कोई औचित्य नहीं बनता है।

डिपार्टमेंट ऑफ पब्लिक इंटरप्राइजेज ने वर्ष 2011 के जुलाई माह में दिशा निर्देशन जारी किया कि निगमों में कार्यरत कर्मचारियों को प्रोत्साहन धन का भुगतान हो। यह लाभ पर आधारित नहीं है। सदैव की भांति प्रबंधन दो वर्षों से अधिक इस पर आंख बंद कर ली। मान्यता की प्राप्ति के पश्चात् पीएलआई की मांग की। मान्यता प्राप्त संघों के निरंतर दबाव तथा प्रयास के फलस्वरूप फार्मूले हेतु एक संयुक्त समिति गठित हुई जिसमें प्रशासन तथा कर्मचारी पक्ष के सदस्य सम्मिलित हैं। प्रारंभ में प्रबंधन पक्ष ने पीएलआई को द्वितीय वेतन समझौते के अनुसार इसे 'परफार्मेंस मैनेजमेंट सिस्टम' से जोड़ने का प्रयास किया जिसका घोर विरोध हुआ। निदेशक (कार्मिक) के साथ बैठक में निर्णय हुआ कि कंपनी के उत्पादन के आधार पर पीएलआई पर चर्चा हो। यह सत्य है कि अवरोधों तथा कठिनाईयों के होते हुए भी बीएसएनएल के उत्पादन में वृद्धि हुई है। कर्मचारियों की संख्या में भारी गिरावट हुई है। इन सभी के होते हुए भी कर्मचारियों ने सभी कार्यों का कुशलता के साथ संपादन किया है। परंतु बीएसएनएल हेड क्वार्टर के दुर्भावना से ग्रसित कुछ अधिकारियों का कथन है कि कर्मचारियों को परफार्मेंस नहीं है तथा पीएलआई की स्वीकृति पर रोड़ा बन रहे हैं। वे भूल जाते हैं कि आज कौन से लोग हैं जो अधिकतम लाभ कंपनी से ले रहे हैं। नेशनल कौंसिल की पिछली बैठक में कर्मचारी पक्ष ने ऐसी मानसिकता के विरुद्ध जोर-शोर से आवाज बुलंद की तथा सकारात्मक रवैये की मांग की। संयुक्त समिति की बैठक में मांग की गई कि न्यूनतम पीएलआई की धनराशि निर्धारित हो तथा फार्मूला बनाया जाय। यद्यपि ग्रेडिंग आदि में कुछ आगे बढ़े हैं क्योंकि उत्कृष्ट, बहुत अच्छा तथा अच्छा तथा अच्छा के साथ-साथ बढ़िया (फेयर) को भी स्वीकार कर लिया गया है। परंतु न्यूनतम धनराशि के निर्धारण पर प्रशासन ने चुप्पी साध रखी है। इससे प्रशासन की नियत स्पष्ट होती है। हानि की तर्क कर्मचारियों को स्वीकार नहीं है। उन्हें भली भांति जानकारी है कि आज की अंधाधुंध खर्च, विदेशी भ्रमण सहित, हो रहे हैं। इसके साथ ही साथ पीएलआई का कंपनी के लाभ से कोई लेना देना नहीं है। प्रबंधन को इसकी अनदेखी करने के स्थान पर सकारात्मक रवैया अपनाते हुए कर्मचारियों के अधिकार का पुर्नस्थापन करना चाहिए।

कर्मचारी कंपनी की सेवाओं के विकास, विस्तार तथा वृद्धि में योगदान कर रहे हैं। अतः उन्हें न्यूनतम पीएलआई धनराशि की गारंटी की स्वीकृति आवश्यक है। इससे वे प्रोत्साहित होंगे। उनको प्रोत्साहन धन से वंचित करना हानिकारक हो सकता है।

**पाक रमजान के महीने में एनएफटीई की ओर से शुभकामनाएं**