

## **Need to Strengthen Negotiating Machinery**

The National Council in BSNL is the highest Negotiating Machinery where the management and staff side meet together to interact and come to agreement for settlement of problems and redressal of hardships and sufferings of non-executive staff. Below the above apex body circle and local councils are also in existence at state and district levels for redressal of grievances.

The 3 Tier councils set up i.e. National, Circle and SSA level came into existence after 1st verification and the NFTE (BSNL) was then the sole recognised and representative union in the PSU. The NFTE (BSNL) sponsored the Negotiating Machinery Scheme and formulated policies for bilateral negotiations. These started functioning from the year 2003. It is disgusting and unfortunate that more than 12 years have passed since then but till date the "Business Rule" for functioning of these could not be evolved and framed. In absence of Business Rule the functioning of councils at different levels are affected and impaired to a very considerable extent. At majority of places circle and local councils either don't function at all or function erratically in absence of rules. While different reasons and factors may be attributed for non-functioning but primarily it is due to the mindset of the officers in the company who avoid to hold meetings on different pretexts. One may agree or disagree but it is fact that such approach has affected the industrial peace and harmony in the company. Undoubtedly no company particularly a service provider can afford workers dissatisfaction and unrest Alas! This vital necessity is being systematically ignored in the entity.

The National council meets at fixed period under the Chairmanship of Director (HR) of the PSU. All will agree and appreciate that its functioning should be example for the sub-ordinate councils. But unfortunately the last meeting, held on 14.5.2015, could be held only after 8 months although it was due in December, 2014. The management side was present in the said meeting in a truncated form as except ED (Finance) other EDs and officers particularly handling services, materials, equipments, lands and quarters monetisation affairs etc. were unavailable resulting non-availability of information sought by the staff side. The highest body cannot be "Talking Forum" and has to be effective as such its strengthening particularly when the PSU is in crisis is need of the time. The staff side in the meeting has forcefully placed many problems including those pending in Board for their early settlement and expect positive approach from the management. The problems pending in board were earlier not cleared on the plea of DoT bosses that the HR plan be placed first for approval and thereafter issues will be taken up. The HR plan is now approved and staff now expect early settlement.

We expect the management will take steps to strengthen and streamline the functioning of councils and ensure regular meetings at fixed intervals at all levels in larger interest of PSU and employees both. This is possible when rules are framed accordingly. Let us wait and watch in which way the management moves.

**"First give value to customers before asking value from them."  
Above is new business Mantra given by esteemed CMD, BSNL**

## संपादकीय

# निगोशिएटिंग मशीनरी को सुदृढ़ करो

बीएसएनएल में नेशनल कौंसिल उच्चतम निगोशिएटिंग मशीनरी हैं जहां प्रबंधन तथा कर्मचारी दोनों पक्ष एक साथ कर्मचारियों की समस्याओं तथा कष्टों आदि पर चर्चा करके समाधान सुनिश्चित करते हैं। इस संस्था में कर्मचारियों की समस्याओं के साथ साथ कम्पनी की सेवाओं तथा आवश्यकताओं पर भी चर्चा होती है। उच्चतम संस्था से नीचे सर्किल तथा जिला स्तरों पर भी ऐसी कौंसिलें कार्य करती हैं।

प्रथम वेरीफिकेशन के उपरांत नेशनल, सर्किल तथा लोकल कौंसिल अस्तित्व में आया। एनएफटीई उस समय अकेला मान्यता प्राप्त तथा प्रतिनिधि संघ था, जिसके प्रस्ताव के परिणामस्वरूप निगोशिएटिंग मशीनरी का गठन किया गया। परन्तु 12 वर्षों के पश्चात् भी अभी तक निगोशिएटिंग कमेटी का “बिजनेस रूल” नहीं बना जिसके अभाव में विभिन्न स्तरों पर समितियां उचित ढंग से कार्य नहीं कर रही हैं। इसके अनेक कारण हो सकते हैं। परन्तु मुख्यतः इसका कारण प्रबंधन की मानसिकता ही है। कोई माने अथवा नहीं माने परन्तु इसमें सत्यता है कि ऐसी मानसिकता के कारण कम्पनी में औद्योगिक शान्ति तथा सौहार्द पूर्ण वातावरण प्रभावित हुआ है। इसमें किंचित संदेह नहीं है कि कोई भी उपक्रम विशेषकर सेवा प्रदानकर्ता कर्मचारियों के अंसतोष तथा रोष को कदापि झेल नहीं सकता है। **अभाग्य से इस मूल तथ्य को जान-बूझ कर नकारा गया तथा यह प्रवृत्ति वर्तमान में भी जारी है। यह दुखद है।**

निगम में नेशनल कौंसिल की बैठक निश्चित अवधि में निदेशक (कार्मिक) की अध्यक्षता में सम्पन्न होती है। स्वाभाविक रूप से नीचे स्तरों हेतु नेशनल कौंसिल की कार्य प्रणाली तथा बैठक एक उदाहरण होनी चाहिए। परन्तु पिछली बैठक 14 मई को 8 माह के अंतराल में हुई जबकि यह दिसंबर, 2014 में निर्धारित थी। बैठक में प्रबंधन का पूर्ण प्रतिनिधित्व भी नहीं था क्योंकि ईडी (वित्त) के अतिरिक्त कोई अन्य ईडी अथवा अधीनस्थ अधिकारी विशेषकर जो सामग्रियों, उपकरणों, सेवाओं, जमीन तथा स्टॉफ क्वार्टर्स आदि से संबंध रखते हैं। परिणामतः बैठक में प्रतिनिधियों को उपर्युक्त से संबंधित सूचनाएं उपलब्ध नहीं हो सकी। रात्रि 9 बजे से प्रातः 7 बजे तक फ्री काल्स सुविधा के कारण क्षेत्र में लैंड फोन्स की मांग है परन्तु सामग्रियों का अभाव है। रिक्त भूमि तथा क्वार्टर्स का उपयोग नहीं हो रहा है। इसमें दो मत नहीं हो सकते कि नेशनल कौंसिल “चर्चा का फोरम” नहीं हो सकता है। अतः नेशनल कौंसिल को प्रभावी ढंग से कार्य करने हेतु सुदृढ़ करना होगा। कम्पनी के संकट के समय इसकी नितांत आवश्यकता है। क्या प्रबंधन ध्यान देगा?

देखना है कि प्रबंधन इस दिशा में, निगोशिएटिंग मशीनरी की सुदृढ़ता में कदम उठाता है अथवा नहीं। सुदृढ़ हेतु कौंसिल “कार्यप्रणाली नियम” बनाने की प्राथमिकता होनी चाहिए। जिससे समस्याओं का समाधान देखना है प्रबंधन इस दिशा में क्या प्रभावी कदम उठाता है?

**श्री आर के मित्तल बीएसएनएल बोर्ड के निदेशक (सीएम) के पद पर चयनित हैं।**