EDITORIAL

Ranchi, Jharkhand 2022 to Vadatal Dham, Gujarat 2025

We gathered in Ranchi, the capital of Jharkhand and the land of the great freedom fighter Birsa Munda, from 25th to 28th August 2022, successfully conduct the sixth national conference of our organization NFTE BSNL. The comrades from Ranchi and all of Jharkhand left no stone untouched in making the conference a success with great enthusiasm and dedication.

At this conference, the then CMD of BSNL, Shri P.K. Purwar, was also present. He addressed a large gathering of employees there and motivated them to contribute to the progress of BSNL. Employees representatives raised some important issues with him, but he deferred their resolution, citing BSNL's poor financial condition. He urged the employees to contribute diligently to the company's services to accelerate economic growth and assured them that their pending demands would be considered once this was achieved.

The President and General Secretary of the organization presented several pressing issues of the employees before the honorable CMD, with the primary demand being salary revision effective from 1st January 2017. Additionally, attention was drawn to the conduct of promotion-related examinations. The General Secretary questioned why promotion exams were not being held in all circles. He pointed out that under the guise of cadre restructuring and manpower readjustment, all vacancies prior to 1st November 2021 had been abolished by the management. As a result, promotion exams were not being conducted in nearly half of the circles for any cadre.

The General Secretary requested that a new mechanism be devised to address this situation and proposed implementing a 'matching saving' system on behalf of the organization. Under this system, he suggested that if a circle had no vacancies in the JTO cadre, exams should be conducted for all JE cadre employees in that circle. Employees who passed the exam would be sent for training in the JTO cadre as per the prescribed criteria. The vacancies created in the JE cadre after such promotions would then be abolished. Implementing this system would reduce the financial burden on the company and prevent any increase in the number of employees fixed in 2021. This formula could also be adopted for promotions in the JTO and other cadres.

Similarly, the 'Time-Bound Economic Upgradation' scheme, in place since 2008, has lost its relevance. No non-executive employee is benefiting from this scheme. Raising this issue, the General Secretary urged that work be done towards implementing a new 'Time-Bound Economic Upgradation' scheme for non-executive employees. He also demanded that, like executive officers, non-executive employees be given a 'Time-Bound Economic Upgradation' scheme after every five years.

Drawing the CMD's attention to salary revision, it was pointed out that there had been significant delays in convening meetings, demoralizing the employees. The organization also demanded the removal of the indefinite ban on compassionate appointments for the dependents of deceased employees imposed since March 2022. Additionally, several other issues were brought to the notice of the honorable CMD.

Shri P.K. Purwar, the former CMD, completed his tenure on 14th July 2024, and Shri. A Robert Ravi was appointed as the new CMD in the BSNL Board. Since his appointment, all the aforementioned issues have been repeatedly brought to the notice of the honorable Director (HR) and other concerned officials through letters and meetings, but the problems remain unresolved. Under the new CMD's tenure, sports and cultural programs have also been indefinitely suspended. This has disappointed young employees who experts in sports and have been representing BSNL at the national level in sports and cultural activities. Overall, it can be seen that BSNL management is entirely indifferent to the employees' issues. After listening to the employees, they are being placated with false assurances

and delays. The legal rights of workers' organizations are also being ignored. When workers' organizations protest against unresolved issues, they are threatened with harsh actions.

It appears that the management's indifference towards non-executive employees and their policy of ignoring legitimate issues have been secretly ensured. This is not to say that employees organizations have been silent since the August 2022 national conference. Several agitational actions have been taken during this period. Last year, from 14th to 16th February 2024, NFTE members observed an 'Attention Attraction Week' by demonstrating daily during lunch breaks. They wrote postcards to the Prime Minister, requesting exemptions from DoT directives hindering salary revision.

The condition of employees in the company is deteriorating day by day. BSNL employees are compelled to work under duress and are deprived of natural justice. Due to the VRS implemented from 31st July 2020, nearly half of the employees have left the company. New employees appointed thereafter, posted in remote locations, are not getting transfers to their hometowns under the company's rules (Rule 8 and Rule 9). There are instances where employees with elderly and ailing parents are not being granted transfers for their care. Even the rules framed by the Government of India are being blatantly disregarded. The Government of India's rule states that if husband and wife are working in different locations, the wife should be posted at the same place upon her request. However, BSNL has diluted this provision as well. It seems BSNL employees are not entitled to assistance based on humanitarian grounds.

On one hand, as per the central government's claims, nearly three lakh crore rupees have been allocated from the government treasury for BSNL's revival. On the other hand, the government has not transferred the assets of the Department of Telecom Operations and Department of Telecom Services to BSNL as per the agreement with workers' organizations on 8th September 2000. Now, the Telecom Secretary of the Government of India has asked all state governments to come forward to purchase these assets if they wish. It seems the government will recover the funds given for BSNL's revival by selling its assets.

Since 2022, it has been repeatedly claimed that 4G spectrum-based services would soon be launched nationwide for BSNL consumers. Now, in 2025, 4G spectrum-based services have been launched, but their quality still falls short of standard. This work has been outsourced to private companies, which face a severe shortage of trained personnel. BSNL was far ahead in FTTH services, but maintenance through private entities is also being affected. BSNL employees are contributing beyond expectations in maintaining transmission, BTS, and FTTH services, but the credit goes to private contractors rather than the employees.

The issue of salary revision effective from 1st January 2017 has also been kept tangled by the management. Due to persistent struggles and efforts by all executive and employee organizations, DoT issued directives in 2018 to form a committee for determining salaries for non-executive employees. The committee's recommendations were to be sent to DoT through the BSNL Board. The Salary Settlement Committee was formed, and all pay scales were finalized, but due to the management's obstinacy, it has been held back.

Due to the COVID-19 pandemic, a nationwide lockdown was in place from March 2020 to October 2021. During this period, BSNL employees struggled to receive their salaries on time. In October 2021, all executive and employee organization General secretaries held a meeting and decided to launch an agitation. Consequently, the then CMD called a meeting of all General Secretaries. After three consecutive meetings, the then CMD, Shri P.K. Purwar, agreed that

salaries would be paid on time from January 2022, and salaries are now being paid on time. In this meeting, the leadership of executive employees requested the reconvening of the Salary Revision Committee meetings. The Salary Revision Committee was reconstituted, and its meetings began in February 2022, facing several hurdles.

Several times, when agitation notices were issued to convene the committee's meetings, the management provided the employee side with a list of 12 pay scales for non-executive employees. The employee side stated in that meeting that if these pay scales did not lead to stagnation until 2026, they would accept them. The management allowed the employee side to review the pay scales properly. Subsequently, the employee side pointed out several instances of stagnation in many pay scales, but due to the committee chairman's obstinacy, their concerns were ignored.

After a change in the chairmanship of the Salary Revision Committee, the official side assured the removal of stagnation. Informal meetings continued in February and March for review. Finally, in the Salary Revision Committee meeting on 30th June 2025, the employee side demanded a slight increase in the maximum limits of pay scales 3, 8, 9, and 10 and minor increases in the minimum and maximum amounts of pay scale 9. The management agreed and stated that the final documents would be prepared, and the Salary Revision Committee meeting would be convened on 14th July for signatures from both sides. However, no notice could be issued for the 14th July 2025 meeting. Upon inquiry, it was revealed that all documents had been sent for the CMD's approval on 10th July 2025 and would be signed only after his permission.

On 6th August 2025, all General Secretaries met the honorable CMD at 7 PM. In this meeting, discussions began on the anti-employee activities of the Chief General Manager of Tamil Nadu Chennai, the new attendance system via mobile app, and salary revision. The CMD directed the Director (HR) to take immediate action on all points. On the question of salary revision, he expressed ignorance and instructed the Director to resolve it quickly. Leaders of executive employee organizations requested that executive employees be exempted from the mobile app attendance system.

Given the above circumstances, it is clear that since the national conference held in Ranchi in August 2022, there has been no positive change in BSNL's situation. As far as employees, especially non-executive employees, are concerned, their condition has gone from bad to worse. It can be seen that ordinary employees are bearing the brunt of this dire situation.

Now, the BSNL management, under the honorable CMD, is set to launch 'Freedom SIM' on the auspicious occasion of Independence Day 2025. These SIMs will be provided to consumers for one rupee. The honorable CMD has appealed to all employee organizations to promote this 'Freedom SIM' among consumers, as its features are very attractive. On behalf of our organization, we will make every possible effort to make this scheme successful. We have previously made every effort to ensure the success of many company schemes. In the last two quarters of the 2024-25 financial year, the company earned profits of 262 crore and 280 crore rupees respectively, but the salary revision issue remains unresolved.

Now, from 23rd to 26th August 2025, we will gather at the national conference in Vadatal Dham, Gujarat, to deliberate deeply and decide the future course of action accordingly. We hope the seventh national conference will provide a solid roadmap for non-executive employees to navigate these challenging times. We have full confidence in all delegate comrades attending the seventh national conference for its success.

संपादकीय

रांची झारखंड 2022 से वड़ताल धाम गुजरात 2025

हम अपने संगठन एन.एफ.टी.ई. बी.एस.एन.एल. के छठे राष्ट्रीय सम्मेलन के लिए झारखंड राज्य की राजधानी और महान स्वतंत्रता सेनानी बिरसा मुंडा की कर्मभूमि रांची में 28 अगस्त से 30 अगस्त 2022 तक एकत्रित होकर अपना राष्ट्रीय सम्मेलन संपन्न किए थे। रांची और समस्त झारखंड के साथियों ने बहुत उत्साह और लगन के साथ सम्मेलन को सफल बनाने में कोई कमी नहीं छोड़ी थी।

इस सम्मेलन में बीएसएनएल के तत्कालीन सी.एम.डी. श्री पी.के. पुरवार जी भी उपस्थित थे। उन्होंने वहाँ मौजूद कर्मचारियों के एक बड़े समूह को संबोधित किया और उन्हें बीएसएनएल की उन्नति में योगदान देने के लिए प्रेरित किया। कर्मचारियों के प्रतिनिधियों ने उनके सामने कुछ महत्वपूर्ण समस्याएँ रखीं, लेकिन उन्होंने यह कहकर उनका समाधान टाल दिया कि बीएसएनएल की आर्थिक स्थिति अभी ठीक नहीं है। उन्होंने कर्मचारियों से कंपनी की सेवाओं में निष्ठापूर्वक योगदान देकर आर्थिक विकास की गति को बढ़ाने का आग्रह किया और आश्वासन दिया कि ऐसा होने पर उनकी लंबित मांगों पर विचार किया जाएगा।

संगठन के अध्यक्ष और महासचिव ने माननीय सीएमडी के समक्ष कर्मचारियों की कई ज्वलंत समस्याएँ रखी थीं, जिनमें 1 जनवरी 2017 से वेतन संशोधित करने की मांग प्रमुख थी। इसके अतिरिक्त, पदोन्नति से संबंधित परीक्षाओं के आयोजन पर भी सी.एम.डी. महोदय का ध्यान आकर्षित किया गया था। संगठन के महासचिव ने यह सवाल उठाया कि सभी परिमंडलों में पदोन्नति की परीक्षाएँ क्यों नहीं आयोजित की जा रही हैं। उन्होंने बताया कि संवर्गों के पुनर्गठन और मानव शक्ति के पुनः समायोजन के नाम पर 1 नवंबर 2021 से पहले की सभी रिक्तियों को प्रबंधन द्वारा समाप्त कर दिया गया है। इस स्थिति में, लगभग आधे परिमंडलों में किसी भी संवर्ग में पदोन्नति के लिए परीक्षाएँ आयोजित नहीं की जा रही हैं।

महासचिव ने निवेदन किया कि इस स्थिति से निपटने के लिए एक नई व्यवस्था खोजनी होगी और उन्होंने अपने संगठन की ओर से 'मैचिंग सेविंग' की एक व्यवस्था लागू करने का अनुरोध किया। इस व्यवस्था के तहत, उन्होंने सुझाव दिया कि यदि किसी परिमंडल में जेडटीओ संवर्ग में रिक्तियाँ नहीं हैं, तो उस परिमंडल के सभी जेई संवर्ग के कर्मचारियों के लिए परीक्षा आयोजित की जाए। परीक्षा में उत्तीर्ण होने वाले कर्मचारियों को निर्धारित मापदंडों के अनुसार जेडटीओ संवर्ग में प्रशिक्षण के लिए भेजा जाए। इस प्रकार पदोन्नति देने के बाद जेई संवर्ग में जो रिक्तियाँ पैदा होंगी, उन्हें समाप्त कर दिया जाए। इस व्यवस्था को लागू करने से कंपनी पर आर्थिक बोझ भी कम पड़ेगा और 2021 में निर्धारित कर्मचारियों की संख्या में वृद्धि भी नहीं होगी। इस फॉर्मूले को जेडटीओ आदि संवर्गों में पदोन्नति के लिए भी अपनाया जा सकता है।

इसी प्रकार, 'समय–बद्ध आर्थिक उन्नयन' की व्यवस्था, जो 2010 से लागू है, अपनी प्रासंगिकता खो चुकी है। किसी भी नॉन–एग्जीक्यूटिव कर्मचारी को इस व्यवस्था का लाभ नहीं मिल रहा है। महासचिव ने इस सवाल को उठाते हुए कहा कि नॉन–एग्जीक्यूटिव कर्मचारियों के लिए एक नई 'समय–बद्ध आर्थिक उन्नयन' की व्यवस्था लागू करने की दिशा में काम किया जाए। उन्होंने यह भी मांग की कि एग्जीक्यूटिव अधिकारियों की तरह ही नॉन–एग्जीक्यूटिव कर्मचारियों को भी हर 5 साल पर एक श्समय–बद्ध आर्थिक उन्नयनश की व्यवस्था दी जाए।

वेतन पुनरीक्षण की ओर सी.एम.डी. का ध्यान आकर्षित करते हुए यह बताया गया कि इसकी बैठकें बुलाने में बहुत देरी हो रही है, जिससे कर्मचारी हतोत्साहित हो रहे हैं। संगठन ने मार्च 2022 से मृतक कर्मचारियों के आश्रितों को अनुकंपा के आधार पर दी जाने वाली नौकरी पर लगाए गए अनिश्चितकालीन प्रतिबंध को हटाने की मांग भी रखी थी। इसके अतिरिक्त, अनेक अन्य समस्याओं के प्रति भी सी.एम.डी. महोदय का ध्यान आकर्षित किया गया था।

श्री पी.के. पुरवार, जो पूर्व सीएमडी थे, का कार्यकाल 14 जुलाई 2024 को समाप्त हो गया, और श्री वी. रॉबर्ट रवि को बीएसएनएल बोर्ड में नए सीएमडी के रूप में नियुक्त किया गया। उनकी नियुक्ति के तुरंत बाद से, ऊपर वर्णित सभी समस्याओं को माननीय निदेशक (मानव संसाधन) और अन्य संबंधित अधिकारियों को पत्रों और साक्षात्कार के माध्यम से बार–बार बताया गया, लेकिन सभी समस्याएँ जस की तस बनी हुई हैं। नए सी.एम.डी. महोदय के कार्यकाल में खेल एवं सांस्कृतिक कार्यक्रमों को भी अनिश्चित काल के लिए बंद कर दिया गया है। इससे उन युवा कर्मचारियों को निराशा हुई है जो खेलकूद में निपुण हैं और अखिल भारतीय स्तर पर खेल एवं सांस्कृतिक गतिविधियों में भाग लेकर बीएसएनएल की पहचान बनाते रहे हैं। कुल मिलाकर, यह कहा जा सकता है कि बीएसएनएल प्रबंधन कर्मचारियों की समस्याओं के प्रति पूरी तरह से उदासीन है। कर्मचारियों की बात सुनने के बाद उन्हें झूठे आश्वासन

देकर टालमटोल किया जा रहा है। श्रमिक संगठनों को मिले कानूनी अधिकारों की भी अनदेखी की जा रही है। जब श्रमिक संगठन समस्याओं के समाधान न होने पर विरोध करते हैं, तो उन्हें कठोर कार्रवाई की धमकी दी जाती है।

ऐसा प्रतीत होता है कि नॉन–एग्जीक्यूटिव कर्मचारियों के प्रति प्रबंधन की उदासीनता और उनकी जायज समस्याओं को नजरअंदाज करने की नीति गोपनीय रूप से सुनिश्चित कर ली गई है। ऐसा नहीं है कि अगस्त 2022 के राष्ट्रीय सम्मेलन के बाद से कर्मचारी संगठनों ने आवाज उठाने में कमी की है। इस दौरान कई आंदोलनात्मक कार्रवाईयाँ की गई हैं। पिछले साल, 14 फरवरी से 16 फरवरी 2024 तक, एन.एफ.टी.ई. के सदस्यों ने 'ध्यान आकर्षण सप्ताह' मनाते हुए प्रतिदिन भोजन अवकाश के समय प्रदर्शन किया। उन्होंने प्रधानमंत्री को पोस्टकार्ड लिखकर वेतन संशोधन में आड़े आ रहे डी.ओ.टी. (डीओटी) के निर्देशों में छूट देने का अनुरोध किया।

कंपनी में कर्मचारियों की स्थिति दिन–ब–दिन दयनीय होती जा रही है। बीएसएनएल के कर्मचारी मजबूरी में काम करने को विवश हैं और प्राकृतिक न्याय से भी वंचित हैं। 31 जुलाई 2020 से लागू वी.आर.एस. (वीआरएए) के कारण लगभग आधे कर्मचारी कंपनी से बाहर हो गए हैं। उसके बाद नियुक्त हुए नए कर्मचारियों को, जो दूर–दराज के स्थानों पर पदस्थापित हैं, कंपनी के बनाए नियमों (रूल 8 और रूल 9) के तहत अपने पैतृक स्थान पर स्थानांतरण नहीं मिल पा रहा है। ऐसे भी उदाहरण हैं कि जिन कर्मचारियों के माता–पिता बहुत वृद्ध और बीमार हैं, उन्हें उनकी देखभाल के लिए भी स्थानांतरण नहीं मिल रहा है। भारत सरकार द्वारा बनाए गए नियमों की भी पूरी तरह से अवहेलना की जा रही है। भारत सरकार का नियम है कि अगर पति और पत्नी दो अलग–अलग स्थानों पर काम कर रहे हैं, तो पत्नी के आवेदन पर उन्हें एक ही जगह पदस्थापित किया जाए। लेकिन बीएसएनएल ने इस व्यवस्था को भी ढीला कर दिया है। ऐसा लगता है कि बीएसएनएल के कर्मचारी मानवीय संवेदना के आधार पर सहायता पाने के हकदार नहीं हैं।

एक तरफ, केंद्र सरकार के दावों के अनुसार बीएसएनएल के पुनरुद्धार के लिए सरकारी कोष से लगभग तीन लाख करोड़ रुपये दिए जा चुके हैं। दूसरी तरफ, सरकार ने 8 सितंबर 2000 को श्रमिक संगठनों के साथ हुए समझौते के अनुसार डिपार्टमेंट ऑफ टेलीकॉम ऑपरेशन और डिपार्टमेंट ऑफ टेलीकॉम सर्विसेज की परिसंपत्तियों को बीएसएनएल कंपनी को हस्तांतरित नहीं किया। अब, भारत सरकार के दूरसंचार सचिव ने सभी राज्य सरकारों से उन परिसंपत्तियों को खरीदने के लिए आगे आने को कहा है, यदि वे चाहें तो। ऐसा लगता है कि भारत सरकार ने बीएसएनएल को जो धन पुनरुत्थान के नाम पर दिया है, उसकी वसूली इसकी परिसंपत्तियों की बिक्री करके कर लेगी।

वर्ष 2022 से लगातार यह कहा जाता रहा है कि 4जी स्पेक्ट्रम आधारित सेवा जल्द ही राष्ट्रीय स्तर पर बीएसएनएल के उपभोक्ताओं के लिए शुरू कर दी जाएगी। अब जाकर, 2025 में 4जी स्पेक्ट्रम आधारित सेवा शुरू की जा सकी है, लेकिन अभी भी इसकी गुणवत्ता मानकों पर खरी नहीं उतर रही है। इस काम को निजी कंपनियों को दिया गया है, जिनके पास प्रशिक्षित कर्मियों की भारी कमी है। एफ.टी.टी.एच. (एफटीटीएच) सेवा में बीएसएनएल काफी आगे चल रही थी, लेकिन निजी संस्थाओं के माध्यम से इसका रखरखाव भी प्रभावित हो रहा है। बीएसएनएल के कर्मचारी ही ट्रांसमिशन, बी.टी.एस. (बीटीएस) और एफ.टी.टी.एच. (एफटीटीएच) सेवाओं के रखरखाव में उम्मीद से बढ़कर योगदान दे रहे हैं, लेकिन इसका श्रेय कर्मचारियों को नहीं दिया जाता, बल्कि निजी ठेकेदारों की उपलब्धि बताई जाती है।

1 जनवरी 2017 से लागू होने वाले वेतन पुनरीक्षण के मुद्दे को भी प्रबंधन ने उलझाकर रखा है। सभी कार्यकारी और कर्मचारी संगठनों के लगातार संघर्ष और प्रयासों के परिणामस्वरूप, डी.ओ.टी. (डीओटी) ने 2018 में नॉन–एग्जीक्यूटिव कर्मचारियों के लिए वेतन निर्धारण करने हेतु समिति गठित करने के निर्देश जारी किए। समिति की अनुशंसा को बीएसएनएल बोर्ड के माध्यम से डी.ओ.टी. (डीओटी) को भेजने का निर्देश भी जारी किया गया। वेतन समझौता समिति गठित की गई और सभी वेतनमान तय भी कर लिए गए, लेकिन प्रबंधन की हठधर्मिता के कारण उसे रोक कर रखा गया है।

कोविड–19 महामारी के कारण मार्च 2020 से अक्टूबर 2021 तक पूरे देश में लॉकडाउन रहा। इस दौरान बीएसएनएल कर्मचारियों को समय पर वेतन मिलना भी मुश्किल हो गया था। अक्टूबर 2021 में, सभी अधिकारी और कर्मचारी संगठनों के

महासचिवों ने बैठक करके आंदोलन करने का निर्णय लिया। परिणामस्वरूप, तत्कालीन सी.एम.डी. ने सभी संगठनों के महासचिवों की बैठक बुलाई। लगातार तीन बैठकों के बाद, तत्कालीन सी.एम.डी. श्री पी.के. पुरवार ने स्वीकार किया कि जनवरी 2022 से सभी को समय पर वेतन का भुगतान किया जाएगा, और अब वेतन का भुगतान सही समय पर किया जा रहा है। इस बैठक में, अकार्यपालक के नेतृत्व ने वेतन पुनरीक्षण समिति की बैठकें फिर से शुरू करने का अनुरोध किया। वेतन पुनरीक्षण समिति को फिर से गठित किया गया और फरवरी 2022 से इसकी बैठकें शुरू हुईं, जिसमें कई बार बाधाएँ आईं।

कई बार समिति की बैठक बुलाने के लिए आंदोलन की नोटिस जारी करने पर प्रबंधन पक्ष ने नॉन–एग्जीक्यूटिव कर्मचारियों के 12 वेतनमानों की एक सूची कर्मचारी पक्ष को दी। कर्मचारी पक्ष ने उस बैठक में कहा कि अगर इन वेतनमानों में 2026 तक कोई गतिरोध (stagnation) नहीं आता है, तो हमें यह मंजूर है। प्रबंधन पक्ष ने कर्मचारी पक्ष को वेतनमानों की सही ढंग से समीक्षा करने का अवसर दिया। इसके बाद, कर्मचारी पक्ष ने कई वेतनमानों में गतिरोध के कई उदाहरण दिए, लेकिन समिति के अध्यक्ष की हठधर्मिता के कारण कर्मचारी पक्ष की बातों को अनसुना किया जाता रहा।

वेतन पुनरीक्षण समिति के अध्यक्ष के पद में बदलाव के बाद, अधिकारी पक्ष ने गतिरोध दूर करने का आश्वासन दिया। फरवरी और मार्च के महीनों में इसकी अनौपचारिक बैठकों में समीक्षा चलती रही। आखिरकार, 30 जून 2025 को वेतन पुनरीक्षण समिति की बैठक में, कर्मचारी पक्ष ने वेतनमान 3, 8, 9 और 10 की अधिकतम सीमा में थोड़ी बढ़ोतरी और वेतनमान 9 की न्यूनतम और अधिकतम राशि में थोड़ी–थोड़ी बढ़ोतरी की मांग की। प्रबंधन पक्ष ने इसे मानते हुए कहा कि अब पूर्ण दस्तावेज तैयार करके वेतन पुनरीक्षण समिति की बैठक 14 जुलाई को बुलाई जाएगी और दोनों पक्षों के हस्ताक्षर हो जाएँगे। लेकिन 14 जुलाई 2025 की बैठक के लिए कोई अधिसूचना जारी नहीं की जा सकी। पता करने पर यह बताया गया कि सभी दस्तावेज सी.एम.डी. की स्वीकृति के लिए 10 जुलाई 2025 को ही भेज दिए गए हैं और उनकी अनुमति के बाद हस्ताक्षर कराए जाएँगे।

6 अगस्त 2025 को हम सभी महासचिवों ने शाम 7 बजे माननीय सी.एम.डी. से मुलाकात की। इस बैठक में तमिलनाडु चेन्नई के मुख्य महाप्रबंधक की कर्मचारी विरोधी गतिविधियों, मोबाइल ऐप द्वारा नई उपस्थिति व्यवस्था और वेतन पुनरीक्षण के विषय में बातचीत शुरू की गई। सी.एम.डी. ने सभी बिंदुओं पर निदेशक (कार्मिक) को तुरंत कार्रवाई करने का निर्देश दिया। वेतन पुनरीक्षण के सवाल पर उन्होंने अनभिज्ञता जताई और निदेशक महोदय से इसे जल्द निपटाने का निर्देश दिया। अकार्यपालक के संगठन के नेताओं ने मोबाइल ऐप से उपस्थिति से अकार्यपालक कर्मचारियों को अलग रखने का आग्रह किया।

उपर्युक्त स्थितियों को देखने से यह स्पष्ट है कि अगस्त 2022 में रांची में संपन्न हुए राष्ट्रीय सम्मेलन के समय बीएसएनएल कंपनी की जो स्थिति थी, उसमें कोई सकारात्मक बदलाव नहीं दिख रहा है। जहाँ तक कर्मचारियों, विशेषकर नॉन–एग्जीक्यूटिव कर्मचारियों का सवाल है, उनकी स्थिति बद से बदतर हो गई है। कहा जाए तो आम कर्मचारी बुरी स्थिति का दंश झेल रहे हैं।

अब बीएसएनएल प्रबंधन की ओर से माननीय सी.एम.डी. स्वतंत्रता दिवस 2025 के पावन अवसर पर 'फ्रीडम सिम' जारी करने जा रहे हैं। ये सिम उपभोक्ताओं को एक रुपये में दिए जाएँगे। सी.एम.डी. महोदय ने सभी कर्मचारी संगठनों से अपील की है कि वे इस 'फ्रीडम सिम' का उपभोक्ताओं के बीच प्रचार करें, क्योंकि इसकी सुविधाएँ बहुत आकर्षक हैं। हम अपने संगठन की तरफ से इस योजना को सफल बनाने के लिए हर संभव प्रयास करेंगे। हमने पहले भी कंपनी की कई योजनाओं को सफल बनाने में हर संभव प्रयास किए हैं। 2024–25 वित्तीय वर्ष की अंतिम दो तिमाहियों में कंपनी ने क्रमशः 262 करोड़ और 280 करोड़ रुपये का लाभ अर्जित किया है, लेकिन वेतन पुनरीक्षण का मामला अभी भी उलझा हुआ है।

अब हम 23 अगस्त से 26 अगस्त 2025 तक वड़ताल, गुजरात में होने वाले राष्ट्रीय महासम्मेलन में एकत्रित होकर इस बात पर गहन विचार–विमर्श करते हुए आगे की दिशा तय करेंगे और उसके अनुसार कार्य करेंगे। आशा है कि सातवाँ राष्ट्रीय सम्मेलन नॉन–एग्जीक्यूटिव कर्मचारियों के लिए एक ऐसी ठोस दिशा–निर्देश जारी करेगा जो हमें इस विषम परिस्थिति से निकलने का मार्ग दिखाएगा। हम सातवें राष्ट्रीय सम्मेलन में शामिल होने वाले सभी प्रतिनिधि साथियों से सम्मेलन की सफलता की पूरी आशा रखते हैं।