

EDITORIAL

" Justice Delayed is Justice Denied"

"Justice must not only be done, but must be done in time; for delayed justice ultimately transforms into injustice." This universal principle of jurisprudence has today become the most accurate reflection of the suffering, struggle, and waiting of thousands of BSNL employees. Their long-pending legitimate demands have for years fallen victim to administrative procedures, delays in decisions, and indifference. Consequently, frustration, discontent, and deep anxiety about the future are naturally growing among the employees.

The wage revision of BSNL employees has been pending since 1st January 2017. This is not merely a matter of salary increase, but a question connected to the employees' self-respect, social security, and the future of their families. After a long wait of nearly nine years, persistent struggle by employee organizations, and numerous rounds of negotiations, an agreement on pay scales for non-executive employees was finally reached on 8th October 2025. This was a new ray of hope for the employees, but unfortunately, administrative delay has dimmed that hope as well. After keeping the agreement pending for nearly six months, it was approved by the BSNL Board and sent to the Department of Telecommunications, yet even today, the wait for a final decision continues.

At every opportunity, the company's financial condition or profit-loss arguments are used to defer the just expectations of employees. However, it must be remembered that the true strength of any public sector undertaking lies not in its buildings, equipment, or balance sheets, but in those employees who, even in adverse circumstances, kept the institution alive, maintained its services continuously, and protected its existence.

The reality is that rising inflation has made the lives of employees extremely difficult. For fulfilling children's higher education, medical needs, marriages, and other social obligations, most employees are compelled to take loans. A large portion of their salary goes towards loan installments, and with the remaining amount, maintaining a respectable standard of living for the family is becoming increasingly difficult. This is not just an economic crisis, but also a matter of mental stress, social insecurity, and uncertainty about the future.

Apart from wage revision, the most serious issue pending for years in BSNL is that of promotions. **For any employee, promotion is not merely a salary increase, but an acknowledgment of their capability, respect for their experience, and a direction for their future.** Yet today, for many BSNL employees, this right has become a distant dream.

After VRS-2020, in the name of manpower restructuring, many live positions were abolished. As a result, the natural career progression of employees has been nearly halted. In particular, thousands of young, energetic, and highly educated employees of the Junior Engineer cadre have been facing career stagnation for years. A large number among them are engineering graduates and diploma engineers, whose talent and capabilities are not being fully utilized.

The committee constituted on Rule-8, Rule-9, and other administrative matters submitted its recommendations nearly two years ago. Significantly, implementing these recommendations would not impose any additional financial burden on BSNL. Despite this, their being kept pending for years raises the question: when decisions are not hindered by financial reasons, then why this delay in justice?

The question of promotion from Junior Engineers to the JTO cadre has also been in a state of indecision for a long time. Preventing the advancement of eligible employees by citing the absence of vacancies is neither in the interest of the organization nor fair for the employees' future. Most Junior Engineers have already completed far more service than the eligibility requirement for the departmental examination and are fully prepared to contribute their capabilities to the organization.

Our organization is not only raising problems but also presenting practical and forward-looking solutions to them.

The first suggestion is that a departmental internal competitive examination should be conducted for all eligible Junior Engineers. Employees who achieve the prescribed qualifications should be provided with the necessary training and promoted in a phased manner to the JTO cadre, and their previous posts should be abolished. This will not impose any significant additional financial burden on BSNL.

A similar arrangement should be implemented for employees of the T.T. and A.T.T. cadres as well, so that eligible, trained, and competent employees get the opportunity for timely career progression and the organization receives experienced and skilled human resources.

The second suggestion is that engineering graduates should be promoted to the JTO cadre under the "Walk-in-Grade" arrangement, and diploma engineers should be promoted after a prescribed service period and screening examination, followed by training. This will provide the organization with trained, experienced, and full-time executive officers, and will also give a new direction to employees' careers.

This is not a hypothetical proposal. Similar arrangements were successfully implemented in the Department of Telecommunications during the manpower restructuring in the 1990s. Therefore, these can be practically adopted even today.

Today, the need is not for assurances but for time-bound decisions. **Employees do not need sympathy but justice; not just assurances but rights; not just waiting but a respectable future. If BSNL is to be established as a strong, competitive, and self-reliant public sector undertaking, then justice must be done to its most valuable resource-its employees.**

A just decision taken today will not only secure the future of the employees but will also provide new strength, new direction, and new credibility to BSNL's future. Employee morale is the greatest capital of any organization. If this capital is respected, BSNL will not only become financially robust but will also establish its reputation as an ideal public sector undertaking.

Now is the time for decision. History does not remember how many assurances were given, but it does remember when and how justice was delivered.

Otherwise, history will once again say- "Delayed justice is, indeed, justice denied."

“ न्याय में देरी, न्याय से इनकार के समान है”

“न्याय केवल किया ही नहीं जाना चाहिए, बल्कि समय पर किया जाना चाहिए क्योंकि विलंबित न्याय अंततः अन्याय का ही रूप ले लेता है।” विधिशास्त्र का यह सार्वभौमिक सिद्धांत आज बीएसएनएल के हजारों कर्मचारियों की पीड़ा, संघर्ष और प्रतीक्षा का सबसे सटीक प्रतिबिंब बन गया है। वर्षों से लंबित उनकी न्यायोचित मांगें प्रशासनिक प्रक्रियाओं, निर्णयों में विलंब और उदासीनता की शिकार होती रही हैं। परिणामस्वरूप कर्मचारियों के मन में निराशा, असंतोष तथा भविष्य को लेकर गहरी चिंता स्वाभाविक रूप से बढ़ती जा रही है।

बीएसएनएल के कर्मचारियों का वेतन पुनरीक्षण 1 जनवरी 2017 से लंबित है। यह केवल वेतन वृद्धि का विषय नहीं, बल्कि कर्मचारियों के आत्मसम्मान, सामाजिक सुरक्षा और उनके परिवारों के भविष्य से जुड़ा हुआ प्रश्न है। लगभग नौ वर्षों की लंबी प्रतीक्षा, कर्मचारी संगठनों के सतत संघर्ष तथा अनेक दौर की वार्ताओं के उपरांत 8 अक्टूबर 2025 को नॉन-एक्जीक्यूटिव कर्मचारियों के वेतनमान पर समझौता संपन्न हुआ। यह कर्मचारियों के लिए आशा की एक नई किरण थी, किंतु दुर्भाग्यवश उस आशा को भी प्रशासनिक विलंब ने धूमिल कर दिया। समझौते को लगभग छह माह तक लंबित रखने के बाद बीएसएनएल बोर्ड से अनुमोदित कर दूरसंचार विभाग को भेजा गया, किंतु आज भी अंतिम निर्णय की प्रतीक्षा समाप्त नहीं हुई है।

प्रत्येक अवसर पर कंपनी की वित्तीय स्थिति अथवा लाभ-हानि का तर्क देकर कर्मचारियों की न्यायसंगत अपेक्षाओं को टालने का प्रयास किया जाता है। किंतु यह स्मरण रखना होगा कि किसी भी सार्वजनिक उपक्रम की वास्तविक शक्ति उसकी इमारतों, उपकरणों अथवा बैलेंस शीट में नहीं, बल्कि उन कर्मचारियों में निहित होती है, जिन्होंने विपरीत परिस्थितियों में भी संस्था को जीवित रखा, उसकी सेवाओं को निरंतर बनाए रखा और उसके अस्तित्व की रक्षा की।

वास्तविकता यह है कि बढ़ती महँगाई ने कर्मचारियों के जीवन को अत्यंत कठिन बना दिया है। बच्चों की उच्च शिक्षा, चिकित्सा, विवाह तथा अन्य सामाजिक दायित्वों की पूर्ति के लिए अधिकांश कर्मचारी ऋण लेने को विवश हैं। वेतन का बड़ा भाग ऋण की किश्तों में चला जाता है और शेष राशि से परिवार का सम्मानजनक जीवन-यापन कठिन होता जा रहा है। यह केवल आर्थिक संकट नहीं, बल्कि मानसिक तनाव, सामाजिक असुरक्षा और भविष्य की अनिश्चितता का भी प्रश्न है।

वेतन पुनरीक्षण के अतिरिक्त बीएसएनएल में वर्षों से लंबित सबसे गंभीर विषय प्रोन्नति का है। किसी भी कर्मचारी के लिए पदोन्नति केवल वेतन वृद्धि नहीं होती, बल्कि उसकी योग्यता की स्वीकृति, उसके अनुभव का सम्मान और उसके भविष्य की दिशा होती है। किंतु आज बीएसएनएल में अनेक कर्मचारियों के लिए यह अधिकार एक दिवास्वप्न बनकर रह गया है।

वीआरएस-2020 के उपरांत जनशक्ति पुनर्गठन के नाम पर अनेक जीवंत पदों को समाप्त कर दिया गया। परिणामस्वरूप कर्मचारियों की स्वाभाविक कैरियर प्रगति लगभग अवरुद्ध हो गई। विशेष रूप से जूनियर इंजीनियर संवर्ग के हजारों युवा, ऊर्जावान एवं उच्च शिक्षित कर्मचारी वर्षों से कैरियर में ठहराव का सामना कर रहे हैं। इनमें बड़ी संख्या इंजीनियरिंग स्नातकों तथा डिप्लोमा इंजीनियरों की है, जिनकी प्रतिभा और क्षमता का समुचित उपयोग नहीं हो पा रहा है।

रूल-8, रूल-9 तथा अन्य प्रशासनिक विषयों पर गठित समिति अपनी अनुशंसाएँ लगभग दो वर्ष पूर्व ही प्रस्तुत कर चुकी है। उल्लेखनीय तथ्य यह है कि इन अनुशंसाओं को लागू करने से बीएसएनएल पर कोई अतिरिक्त वित्तीय भार भी नहीं पड़ता। इसके बावजूद उनका वर्षों तक लंबित रहना यह प्रश्न उठाता है कि जब निर्णय आर्थिक कारणों से बाधित नहीं हैं, तो फिर न्याय में यह विलंब क्यों?

जूनियर इंजीनियरों से जेटीओ संवर्ग में प्रोन्नति का प्रश्न भी लंबे समय से अनिर्णय की स्थिति में है। रिक्तियों के अभाव का तर्क देकर योग्य कर्मचारियों की उन्नति को रोक देना न तो संगठन के हित में है और न ही कर्मचारियों के भविष्य के लिए उचित है। जबकि अधिकांश जूनियर इंजीनियर विभागीय परीक्षा की पात्रता से कहीं अधिक सेवा अवधि पूर्ण कर चुके हैं और संगठन को अपनी क्षमता देने के लिए पूर्णतः तैयार हैं।

हमारा संगठन केवल समस्याएँ नहीं उठा रहा, बल्कि उनके व्यावहारिक एवं दूरदर्शी समाधान भी प्रस्तुत कर रहा है।

प्रथम सुझाव यह है कि सभी पात्र जूनियर इंजीनियरों के लिए विभागीय आंतरिक प्रतियोगी परीक्षा आयोजित की जाए। निर्धारित योग्यता प्राप्त करने वाले कर्मचारियों को आवश्यक प्रशिक्षण प्रदान कर चरणबद्ध ढंग से जेटीओ संवर्ग में प्रोन्नत किया जाए तथा उनके पूर्व पद समाप्त कर दिए जाएँ। इससे बीएसएनएल पर कोई उल्लेखनीय अतिरिक्त वित्तीय भार नहीं पड़ेगा। इसी प्रकार की व्यवस्था टी.टी. तथा ए.टी.टी. संवर्ग के कर्मचारियों के लिए भी लागू की जाए, ताकि योग्य, प्रशिक्षित एवं दक्ष कर्मचारियों को समयानुकूल कैरियर प्रगति का अवसर प्राप्त हो सके तथा संगठन को अनुभवी एवं कुशल मानव संसाधन उपलब्ध हों।

द्वितीय सुझाव यह है कि इंजीनियरिंग स्नातकों को "वॉक-इन-ग्रेड" व्यवस्था के अंतर्गत तथा डिप्लोमा इंजीनियरों को निर्धारित सेवा अवधि एवं स्क्रीनिंग परीक्षा के उपरांत प्रशिक्षण देकर जेटीओ संवर्ग में प्रोन्नत किया जाए। इससे संगठन को प्रशिक्षित, अनुभवी एवं पूर्णकालिक कार्यपालक अधिकारी प्राप्त होंगे तथा कर्मचारियों के कैरियर को भी नई दिशा मिलेगी।

यह कोई काल्पनिक प्रस्ताव नहीं है। दूरसंचार विभाग में 1990 के दशक में जनशक्ति पुनर्गठन के दौरान इसी प्रकार की व्यवस्थाएँ सफलतापूर्वक लागू की जा चुकी हैं। अतः आज भी इन्हें व्यावहारिक रूप से अपनाया जा सकता है।

आज आवश्यकता आश्वासनों की नहीं, बल्कि समयबद्ध निर्णयों की है। कर्मचारियों को केवल सहानुभूति नहीं, बल्कि न्याय चाहिए केवल आश्वासन नहीं, बल्कि अधिकार चाहिए केवल प्रतीक्षा नहीं, बल्कि सम्मानजनक भविष्य चाहिए। यदि बीएसएनएल को एक सशक्त, प्रतिस्पर्धी और आत्मनिर्भर सार्वजनिक उपक्रम के रूप में स्थापित करना है, तो उसके सबसे मूल्यवान संसाधन—उसके कर्मचारी के साथ न्याय करना ही होगा।

आज लिया गया एक न्यायपूर्ण निर्णय केवल कर्मचारियों का भविष्य ही सुरक्षित नहीं करेगा, बल्कि बीएसएनएल के भविष्य को भी नई शक्ति, नई दिशा और नई विश्वसनीयता प्रदान करेगा। कर्मचारियों का मनोबल ही किसी भी संगठन की सबसे बड़ी पूंजी होता है। यदि इस पूंजी का सम्मान किया गया, तो बीएसएनएल न केवल आर्थिक रूप से सुदृढ़ होगा, बल्कि एक आदर्श सार्वजनिक उपक्रम के रूप में भी अपनी प्रतिष्ठा स्थापित करेगा।

अब निर्णय का समय है। इतिहास यह याद नहीं रखता कि आश्वासन कितने दिए गए, बल्कि यह याद रखता है कि न्याय कब और कैसे किया गया।

अन्यथा इतिहास एक बार फिर यही कहेगा – "न्याय में देरी, वास्तव में न्याय से इनकार के समान है"।