EDITORIAL

WHERE IS THE JUSTICE FOR BSNL EMPLOYEES?

WHERE IS THE JUSTICE FOR BSNL EMPLOYEES?

Years of Struggle, Agreements and Assurances-Why Are Employees Still Left Waiting?

The pain, resentment and injustice being faced by the employees of Bharat Sanchar Nigam Limited (BSNL) today cannot be described merely as a case of delay in wage revision. It is a question of justice, equality, dignity, social security and the legitimate rights of employees.

These are the very employees who have devoted the most important years of their lives to strengthening the telecommunications system of the nation. They have worked under difficult circumstances, maintained services in remote areas, worked day and night to keep communication networks operational during natural calamities and adverse conditions, and never stepped back from their responsibilities even during the most difficult phases of the organisation.

Yet, when it comes to their own legitimate rights, they have been forced to wait for years.

Therefore, the biggest question before us today is-

WHERE IS THE JUSTICE FOR BSNL EMPLOYEES?

BSNL employees have been engaged in a continuous, peaceful and democratic struggle since 2018. They have made every possible effort to raise their legitimate demands before the concerned authorities and at the highest levels. Memoranda have been submitted, delegations have been sent, the concerned authorities have repeatedly been apprised of their problems, and their voice has even been taken to the Hon'ble Prime Minister's Office.

Their demand is neither unreasonable nor unjustified.

They are simply demanding that appropriate relaxation be granted in the affordability and profitability conditions imposed on the path of the Third Wage Revision, so that the long-pending wage revision of BSNL employees can finally be implemented.

But despite years of struggle and repeated representations, the issue remains unresolved.

How many more years are BSNL employees expected to wait?

BSNL Was Not an Ordinary Public Sector Undertaking Created from Scratch

It must be clearly understood that BSNL was not established like an ordinary Public Sector Undertaking from scratch.

On 1st October 2000, Bharat Sanchar Nigam Limited was formed by corporatising the telecom operations and services of the Department of Telecommunications.

This historic transformation directly involved the service, seniority, pension, wages and future of thousands of employees.

The employees accepted this transition with the belief and understanding that their interests and future would be protected and that the newly formed corporation would be made financially viable.

Therefore, the agreements and commitments made at the time of the formation of BSNL cannot simply be forgotten today.

The Historic Agreement of 8th September 2000-What Happened to Those Promises?

Before the formation of BSNL, employees had undertaken a historic struggle for the protection of their rights and future.

The non-executive employees observed a three-day historic strike from 6th September 2000.

As a result of this struggle, an agreement was reached on 8th September 2000 between the Group of Six Central Ministers and representatives of the employees.

The written agreement, signed by six Central Ministers, contained clear commitments regarding the financial viability of the newly formed Public Sector Undertaking and the protection of the interests of employees.

There was also a clear commitment regarding the employees transferred from the Department of Telecommunications to BSNL that they would continue to receive the protection of Government Pension under the provisions of the Pension Rules, 1972.

These were not ordinary assurances.

These were written agreements.

These were commitments made at the highest level.

Therefore, employees have every right to ask today-

Have those commitments been fully honoured?

If yes, why are BSNL retired employees still waiting for pension revision with effect from 1st January 2017?

If yes, why is the Third Wage Revision of serving employees with effect from 1st January 2017 still pending?

And if written agreements made with employees can remain unimplemented for years, then what remains of the credibility and importance of such agreements?

One BSNL, But Why Two Different Standards of Justice?

To understand the pain of BSNL employees, it is necessary to look at the inequality visible within the organisation.

On one side, thousands of non-executive employees are still waiting for their long-pending wage revision.

On the other side, senior officers on deputation have continued to receive financial benefits related to the 6th and 7th Central Pay Commissions, while their attention naturally turns towards the forthcoming 8th Central Pay Commission.

This is not an allegation against any individual.

It is a question of the principles of equality and justice.

If financial resources of BSNL can be utilised from time to time to provide financial benefits related to pay to senior officers, why is financial justice not available to those employees who are actually operating BSNL's services at the ground level?

- The employee who maintains the network.
- The employee who restores telecom faults.
- The employee who resolves consumer complaints.
- The employee who works in the field day and night.

- The employee who restores services under difficult conditions.
- The employee who is the real backbone of BSNL's functioning.

Why should that employee have to wait for years for his legitimate wage revision?

Does financial difficulty become a concern only when it comes to wage revision of non-executive employees?

This is the question in the mind of every non-executive employee today.

The Condition of the Most Vulnerable Sections Is Even More Alarming

The problem is not confined to regular employees.

The condition of Temporary Status Mazdoors and Casual Mazdoors* is also extremely serious. They have been compelled to work for a long time on wages fixed at outdated levels.

Similarly, Group-C and Group-D employees are facing financial hardship because of the old wage structure applicable from 1st January 2007.

What kind of system is this in which the organisation expects its employees to work with modern technology, take on new responsibilities and improve efficiency continuously, but when it comes to their wages and financial security, they are kept tied to structures that are decades old?

Is this workers' justice?

Is this equality?

Is this respect for an employee who has devoted the most important years of his life to BSNL?

The answer can only be NO.

Affordability and Profitability Cannot Be Used to Indefinitely Deny Legitimate Rights

In the matter of the Third Wage Revision, the affordability and profitability conditions of the organisation are repeatedly cited.

But the fundamental question is-

Can the legitimate wage revision of employees be denied indefinitely merely by citing financial affordability and profitability?

The history of BSNL and its role as a provider of public services are fundamentally different from those of ordinary Public Sector Undertakings.

BSNL has played an important role in extending telecommunications services to remote and rural areas of the country.

Whenever the organisation needed its employees, the employees never stepped back.

When the network had to be maintained, employees stood in the forefront.

When communication services had to be restored, employees were in the field.

When difficult working conditions had to be faced, employees performed their responsibilities.

But when it comes to their own legitimate rights, those very employees have been standing in the queue of waiting for years.

This contradiction must no longer be accepted.

Pensioners and Serving Employees-Both Victims of the Same Injustice

Today, both retired and serving BSNL employees are suffering.

On one side, pension revision with effect from 1st January 2017 remains pending.

On the other side, Third Wage Revision with effect from 1st January 2017 remains pending.

The employee who devoted his entire working life to BSNL is still waiting for pension revision even after retirement.

And the employee who is running BSNL today is waiting for wage revision while still in service.

Two generations of employees of the same organisation are asking the same question-WHEN WILL WE GET JUSTICE?

This is not merely an economic problem.

Inflation is continuously rising.

The cost of children's education is increasing.

Medical expenses are increasing.

The prices of essential commodities are increasing.

But when an employee's wages remain frozen within an outdated structure for years, the economic burden on the family continues to increase.

Now Is the Time to Raise Our Voice for Our Rights

The time has come to further strengthen the collective strength of BSNL employees.

This struggle is not against any individual.

This is not a personal struggle against any officer.

This is a struggle for justice, equality and the legitimate rights of employees.

Peaceful struggle is not weakness.

Peaceful struggle is the identity of organised workers' strength.

But keeping legitimate demands pending for years cannot be accepted either.

The unity of employees is their greatest strength.

History bears witness that organised workers' strength has achieved major settlements and secured legitimate rights.

Therefore, the struggle now needs to be made more organised, stronger and more decisive.

Now We Need a Decision, Not Merely Assurances

BSNL employees have waited long enough.

Memoranda have been submitted.

Delegations have been sent.

Peaceful demonstrations have been held.

The attention of concerned authorities has been drawn repeatedly.

The voice of employees has been raised at the highest levels.

Their demand has even been brought to the attention of the Hon'ble Prime Minister's Office.

But one thing must now be made absolutely clear-

Peaceful struggle is not weakness.

Patience does not mean compromise with rights.

Silence does not mean consent.

Employees no longer need mere assurances.

EMPLOYEES NEED A DECISION.

Employees do not need another date.

EMPLOYEES NEED IMPLEMENTATION.

Employees do not need sympathy.

EMPLOYEES NEED JUSTICE.

The Direct Question-Who Will Answer?

If BSNL has to be strengthened, why are the rights of its employees not being strengthened?

If employees are the most important strength of BSNL, why are their financial interests being ignored?

If the Agreement of 8th September 2000 was a clear commitment to protect the interests of employees, what is the status of that commitment today?

If the path for financial benefits can remain open at higher levels, why is the path for wage revision closed for employees working at the grassroots level?

If employees have stood with the organisation for years, when will the organisation and the system stand with its employees?

The answers to these questions can no longer remain confined to papers and files.

The answers must come through concrete decisions and their immediate implementation.

JUSTICE DELAYED IS JUSTICE DENIED

BSNL employees are not asking for charity.

They are not asking for favour.

They are not demanding any unjustified privilege.

They are demanding only their legitimate rights.

Third Wage Revision is not a favour.

Pension Revision is not charity.

Financial security of employees is not an additional concession.

These are the rights of the employees who strengthened the foundation of BSNL, stood by

the organisation during difficult times and continue to discharge their responsibilities with full dedication even today.

The issue can no longer be kept pending indefinitely.

Employees do not want mere assurances-

THEY WANT A DECISION.

Employees do not want endless waiting-

THEY WANT IMPLEMENTATION.

Employees do not want sympathy-

THEY WANT JUSTICE.

And the message of the organised workers' movement must be absolutely clear-

"IF BSNL HAS TO BE STRENGTHENED, THE DIGNITY AND RIGHTS OF BSNL EMPLOYEES MUST ALSO BE STRENGTHENED."

"NO MORE WAITING-THE THIRD WAGE REVISION IS OUR LEGITIMATE RIGHT."

"PENSIONERS AND SERVING EMPLOYEES STAND UNITED-THE STRUGGLE FOR JUSTICE WILL CONTINUE."

Today, every non-executive employee of BSNL is asking one common question-

"WHERE IS THE JUSTICE FOR BSNL EMPLOYEES?"

The answer to this question is no longer required in the form of another speech, assurance or fresh date.

THE ANSWER IS REQUIRED THROUGH A CONCRETE DECISION.

THE ANSWER IS REQUIRED THROUGH IMMEDIATE IMPLEMENTATION.

THE STRUGGLE WILL CONTINUE.

UNITY WILL GROW STRONGER.

THE FIGHT FOR RIGHTS WILL INTENSIFY.

THE ORGANISED TRADE UNION STRUGGLE WILL CONTINUE UNTIL JUSTICE IS DELIVERED.

संपादकीय

बीएसएनएल कर्मचारियों के साथ न्याय कहाँ है?

वर्षों के संघर्ष, समझौतों और आश्वासनों के बावजूद कर्मचारियों के हिस्से में केवल प्रतीक्षा क्यों?

भारत संचार निगम लिमिटेड के कर्मचारी आज जिस पीड़ा, असंतोष और अन्याय का सामना कर रहे हैं, वह केवल वेतन संशोधन में देरी का विषय नहीं है। यह न्याय, समानता, सम्मान, सामाजिक सुरक्षा और कर्मचारियों के वैधानिक अधिकारों का प्रश्न है।

ये वही कर्मचारी हैं जिन्होंने अपने जीवन के महत्वपूर्ण वर्ष देश की दूरसंचार व्यवस्था को मजबूत करने में लगाए हैं। कठिन परिस्थितियों में काम किया, दूर–दराज के क्षेत्रों में सेवाएं बनाए रखीं, प्राकृतिक आपदाओं और विषम परिस्थितियों में संचार व्यवस्था को सुचारु रखने के लिए दिन–रात मेहनत की और संस्था के कठिन दौर में भी अपनी जिम्मेदारियों से पीछे नहीं हटे। लेकिन जब उनके अपने अधिकारों की बात आती है, तो उन्हें वर्षों से प्रतीक्षा करने के लिए मजबूर किया जा रहा है।

इसलिए आज सबसे बड़ा प्रश्न है– आखिर बीएसएनएल कर्मचारियों के लिए न्याय कहाँ है?

बीएसएनएल कर्मचारी वर्ष 2018 से लगातार शांतिपूर्ण और लोकतांत्रिक संघर्ष कर रहे हैं। उन्होंने अपनी जायज़ मांगों को लेकर संबंधित अधिकारियों से लेकर उच्चतम स्तर तक अपनी आवाज पहुंचाने का हर संभव प्रयास किया है। उन्होंने ज्ञापन दिए, प्रतिनिधिमंडल भेजे, अपनी समस्याओं से संबंधित अधिकारियों का ध्यान आकर्षित किया और यहां तक कि माननीय प्रधानमंत्री कार्यालय तक अपनी आवाज पहुंचाई।

उनकी मांग कोई अनुचित मांग नहीं है।

वे केवल यह चाहते हैं कि तीसरे वेतन संशोधन के रास्ते में लगाई गई सामर्थ्य और लाभप्रदता की शर्तों में उचित छूट दी जाए, ताकि बीएसएनएल कर्मचारियों का लंबित वेतन संशोधन लागू हो सके। लेकिन वर्षों के संघर्ष और लगातार अभ्यावेदन के बाद भी यह प्रश्न आज तक अनसुलझा है।

आखिर कर्मचारियों को और कितने वर्षों तक प्रतीक्षा करनी होगी?

बीएसएनएल कोई सामान्य रूप से स्थापित सार्वजनिक उपक्रम नहीं था।

यह तथ्य स्पष्ट रूप से समझना होगा कि बीएसएनएल की स्थापना किसी सामान्य सार्वजनिक उपक्रम की तरह शून्य से नहीं हुई थी।

एक अक्टूबर 2000 को दूरसंचार विभाग के दूरसंचार संचालन एवं सेवाओं का निगमित रुपांतरण करके भारत संचार निगम लिमिटेड का गठन किया गया।

इस ऐतिहासिक परिवर्तन के साथ हजारों कर्मचारियों की सेवा, वरिष्ठता, पेंशन, वेतन और भविष्य सीधे जुड़े हुए थे।

कर्मचारियों ने इस परिवर्तन को इस विश्वास के साथ स्वीकार किया था कि उनके हितों और भविष्य की सुरक्षा सुनिश्चित की जाएगी तथा नवगठित निगम को आर्थिक रूप से सक्षम बनाया जाएगा।

इसलिए बीएसएनएल के गठन के समय किए गए समझौतों और प्रतिबद्धताओं को आज भुलाया नहीं जा सकता।

आठ सितंबर 2000 का ऐतिहासिक समझौता–उन वादों का क्या हुआ?

बीएसएनएल के गठन से पहले कर्मचारियों ने अपने अधिकारों और भविष्य की सुरक्षा के लिए ऐतिहासिक संघर्ष किया था।

छह सितंबर 2000 से गैर–कार्यकारी कर्मचारियों ने तीन दिवसीय ऐतिहासिक हड़ताल की थी।

इस संघर्ष के परिणामस्वरूप आठ सितंबर 2000 को छह केंद्रीय मंत्रियों के समूह और कर्मचारी प्रतिनिधियों के बीच समझौता हुआ।

छह केंद्रीय मंत्रियों द्वारा हस्ताक्षरित लिखित समझौते में नवगठित सार्वजनिक उपक्रम को आर्थिक रूप से सक्षम बनाए रखने तथा कर्मचारियों के हितों की रक्षा करने की स्पष्ट प्रतिबद्धता व्यक्त की गई थी।

दूरसंचार विभाग से बीएसएनएल में स्थानांतरित कर्मचारियों के संबंध में यह भी स्पष्ट प्रतिबद्धता थी कि उन्हें पेंशन नियम, 1972 के प्रावधानों के अंतर्गत सरकारी पेंशन का संरक्षण प्राप्त रहेगा। ये सामान्य आश्वासन नहीं थे। ये लिखित समझौते थे। ये उच्चतम स्तर पर किए गए वादे थे। इसलिए आज यह प्रश्न पूछना कर्मचारियों का अधिकार है– क्या उन प्रतिबद्धताओं को पूरी तरह निभाया गया है?

यदि हाँ, तो बीएसएनएल के सेवानिवृत्त कर्मचारियों को एक जनवरी 2017 से पेंशन संशोधन के लिए वर्षों तक प्रतीक्षा क्यों करनी पड़ रही है?

यदि हाँ, तो कार्यरत कर्मचारियों का एक जनवरी 2017 से तीसरा वेतन संशोधन आज तक लंबित क्यों है?

और यदि कर्मचारियों के साथ किए गए लिखित समझौते वर्षों तक लागू नहीं किए जाते, तो फिर ऐसे समझौतों की विश्वसनीयता और महत्ता क्या रह जाती है? एक ही बीएसएनएल, लेकिन न्याय के दो अलग–अलग मापदंड क्यों?

बीएसएनएल कर्मचारियों की पीड़ा को समझने के लिए संस्था के भीतर दिखाई देने वाली इस असमानता पर ध्यान देना आवश्यक है।

एक ओर हजारों गैर–कार्यकारी कर्मचारी आज भी अपने लंबित वेतन संशोधन की प्रतीक्षा कर रहे हैं।

दूसरी ओर प्रतिनियुक्ति पर आए उच्च स्तर के अधिकारी छठे और सातवें केंद्रीय वेतन आयोग से संबंधित वित्तीय लाभ प्राप्त करते रहे हैं और आगामी आठवें केंद्रीय वेतन आयोग की ओर भी उनका ध्यान स्वाभाविक रूप से है। यह किसी व्यक्ति विशेष के विरुद्ध आरोप नहीं है। यह समानता और न्याय के सिद्धांत का प्रश्न है।

यदि बीएसएनएल के संसाधनों से उच्च स्तर के अधिकारियों को समय–समय पर वेतन संबंधी वित्तीय लाभ दिए जा सकते हैं, तो उसी संस्था के उन कर्मचारियों के लिए वित्तीय न्याय क्यों नहीं, जो वास्तविक धरातल पर बीएसएनएल की सेवाओं को संचालित कर रहे हैं?

जो कर्मचारी नेटवर्क संभालता है।

जो दूरसंचार दोषों को ठीक करता है।

जो उपभोक्ताओं की समस्याओं का समाधान करता है।

जो दिन–रात क्षेत्र में काम करता है।

जो कठिन परिस्थितियों में सेवाएं बहाल करता है।

जो बीएसएनएल की वास्तविक कार्यप्रणाली की रीढ़ है।

उस कर्मचारी को अपने जायज़ वेतन संशोधन के लिए वर्षों तक प्रतीक्षा क्यों करनी पड़े?

क्या आर्थिक कठिनाइयों का स्मरण केवल गैर–कार्यकारी कर्मचारियों के वेतन संशोधन के समय ही होता है?

यह प्रश्न आज प्रत्येक गैर–कार्यकारी कर्मचारी के मन में है।

सबसे कमजोर वर्ग की स्थिति और भी अधिक चिंताजनक है

समस्या केवल नियमित कर्मचारियों तक सीमित नहीं है।

अस्थायी दर्जा प्राप्त मजदूरों तथा आकस्मिक मजदूरों की स्थिति भी अत्यंत चिंताजनक है। वे लंबे समय से पुराने स्तर पर निर्धारित मजदूरी में काम करने को मजबूर हैं।

इसी प्रकार समूह 'ग' और समूह 'घ' के कर्मचारी भी एक जनवरी 2007 से लागू पुराने वेतन ढाँचे के कारण आर्थिक कठिनाइयों का सामना कर रहे हैं। यह कैसी व्यवस्था है जिसमें संस्था अपने कर्मचारियों से आधुनिक तकनीक, नई जिम्मेदारियों और बढ़ती कार्यक्षमता की अपेक्षा करती है, लेकिन उनके वेतन और आर्थिक सुरक्षा के मामले में उन्हें वर्षों पुराने ढांचे में ही बांधकर रखती है?

क्या यही श्रमिक न्याय है?

क्या यही समानता है?

क्या यही उस कर्मचारी का सम्मान है जिसने अपने जीवन के महत्वपूर्ण वर्ष बीएसएनएल को दिए हैं? इस प्रश्न का उत्तर नकारात्मक ही हो सकता है। सामर्थ्य और लाभप्रदता की आड़ में अधिकारों को अनिश्चितकाल तक नहीं रोका जा सकता.

तीसरे वेतन संशोधन के संबंध में बार–बार संस्था की आर्थिक क्षमता और लाभप्रदता की शर्तों का उल्लेख किया जाता है।उ लेकिन मूल प्रश्न यह है–

क्या कर्मचारियों के जायज़ वेतन संशोधन को केवल आर्थिक क्षमता और लाभप्रदता का हवाला देकर अनिश्चितकाल तक रोका जा सकता है? बीएसएनएल का इतिहास और इसकी सार्वजनिक सेवा की भूमिका अन्य सामान्य सार्वजनिक उपक्रमों से अलग है।

बीएसएनएल ने देश के दूर–दराज और ग्रामीण क्षेत्रों तक दूरसंचार सेवाएं पहुंचाने में महत्वपूर्ण भूमिका निभाई है।

जब संस्था को कर्मचारियों की आवश्यकता पड़ी, कर्मचारी पीछे नहीं हटे।

जब नेटवर्क को संभालने की आवश्यकता पड़ी, कर्मचारी आगे रहे।

जब संचार व्यवस्था बहाल करनी पड़ी, कर्मचारी मैदान में रहे।

जब कठिन परिस्थितियों में काम करना पड़ा, कर्मचारियों ने अपनी जिम्मेदारी निभाई।

लेकिन जब कर्मचारियों के अपने अधिकारों की बात आती है, तो वही कर्मचारी वर्षों से प्रतीक्षा की कतार में खड़े हैं। यह विरोधाभास अब स्वीकार्य नहीं होना चाहिए। पेंशनभोगी और कार्यरत कर्मचारी–दोनों एक ही अन्याय के शिकार।

आज बीएसएनएल का सेवानिवृत्त कर्मचारी भी परेशान है और कार्यरत कर्मचारी भी।

एक ओर एक जनवरी 2017 से पेंशन संशोधन लंबित है।

दूसरी ओर एक जनवरी 2017 से तीसरा वेतन संशोधन लंबित है।

जिस कर्मचारी ने अपना पूरा जीवन बीएसएनएल को दिया, वह सेवानिवृत्ति के बाद भी अपने पेंशन संशोधन की प्रतीक्षा कर रहा है। और जो कर्मचारी आज बीएसएनएल को चला रहा है, वह सेवा में रहते हुए अपने वेतन संशोधन की प्रतीक्षा कर रहा है।

एक ही संस्था की दो पीढ़ियां एक ही सवाल पूछ रही हैं–हमारा न्याय कब होगा? यह केवल आर्थिक समस्या नहीं है।

महंगाई लगातार बढ़ रही है।

बच्चों की शिक्षा का खर्च बढ़ रहा है।

चिकित्सा खर्च बढ़ रहा है।

दैनिक आवश्यक वस्तुओं की कीमतें बढ़ रही हैं।

लेकिन जब कर्मचारी का वेतन वर्षों तक पुराने ढांचे में स्थिर रहता है, तो उसके परिवार पर आर्थिक बोझ लगातार बढ़ता जाता है। अब चुप रहने का नहीं, अधिकारों के लिए आवाज बुलंद करने का समय है.

अब समय आ गया है कि बीएसएनएल कर्मचारियों की संगठित शक्ति को और मजबूत किया जाए।

यह संघर्ष किसी व्यक्ति विशेष के विरुद्ध नहीं है।

यह संघर्ष किसी अधिकारी के विरुद्ध व्यक्तिगत संघर्ष नहीं है।

यह संघर्ष न्याय, समानता और कर्मचारियों के जायज़ अधिकारों के लिए है।

शांतिपूर्ण संघर्ष कमजोरी नहीं है।

शांतिपूर्ण संघर्ष संगठित श्रमिक शक्ति की पहचान है।

लेकिन वर्षों तक मांगों को लंबित रखना भी स्वीकार नहीं किया जा सकता।

कर्मचारियों की एकता ही उनकी सबसे बड़ी ताकत है।

इतिहास गवाह है कि संगठित कर्मचारी शक्ति ने बड़े–बड़े समझौते करवाए हैं और अधिकार हासिल किए हैं।

इसलिए अब संघर्ष को और अधिक संगठित, मजबूत और निर्णायक बनाने की आवश्यकता है।

अब केवल आश्वासन नहीं, निर्णय चाहिए

बीएसएनएल कर्मचारियों ने बहुत प्रतीक्षा की है।

ज्ञापन दिए गए।

प्रतिनिधिमंडल भेजे गए।

शांतिपूर्ण प्रदर्शन किए गए।

संबंधित अधिकारियों का ध्यान आकर्षित किया गया।

उच्च स्तर तक अपनी आवाज पहुंचाई गई।

माननीय प्रधानमंत्री कार्यालय तक अपनी मांग पहुंचाई गई। लेकिन अब एक बात पूरी तरह स्पष्ट होनी चाहिए–

शांतिपूर्ण संघर्ष कमजोरी नहीं है।

धैर्य का अर्थ अधिकारों से समझौता नहीं है।

चुप्पी का अर्थ सहमति नहीं है।

कर्मचारियों को अब केवल आश्वासन नहीं चाहिए।

कर्मचारियों को निर्णय चाहिए।

कर्मचारियों को नई तारीख नहीं चाहिए।

कर्मचारियों को क्रियान्वयन चाहिए।

कर्मचारियों को सहानुभूति नहीं चाहिए।

कर्मचारियों को न्याय चाहिए।

सीधा सवाल–जवाब कौन देगा?

यदि बीएसएनएल को मजबूत बनाना है, तो उसके कर्मचारियों के अधिकारों को मजबूत क्यों नहीं किया जा रहा?

यदि कर्मचारी बीएसएनएल की सबसे महत्वपूर्ण शक्ति हैं, तो उनके आर्थिक हितों की अनदेखी क्यों?

यदि आठ सितंबर 2000 का समझौता कर्मचारियों के हितों की रक्षा की स्पष्ट प्रतिबद्धता था, तो उस प्रतिबद्धता की वर्तमान स्थिति क्या है?

यदि उच्च स्तर पर वित्तीय लाभों का रास्ता खुला रह सकता है, तो नीचे काम करने वाले कर्मचारियों के लिए वेतन संशोधन का रास्ता क्यों बंद है?

यदि कर्मचारी वर्षों से संस्था के साथ खड़े रहे हैं, तो संस्था और व्यवस्था कर्मचारियों के साथ कब खड़ी होगी? इन सवालों का जवाब अब केवल कागजों और फाइलों में नहीं चाहिए।

इन सवालों का जवाब ठोस निर्णय और उसके तत्काल क्रियान्वयन के रूप में चाहिए।

विलंबित न्याय, न्याय से इनकार के समान है

बीएसएनएल कर्मचारी किसी दया की मांग नहीं कर रहे हैं।

वे किसी कृपा की मांग नहीं कर रहे हैं।

वे कोई अनुचित विशेषाधिकार नहीं मांग रहे हैं।

वे केवल अपना न्यायसंगत अधिकार मांग रहे हैं।

तीसरा वेतन संशोधन कोई उपकार नहीं है।

पेंशन संशोधन कोई दया नहीं है।

कर्मचारियों की आर्थिक सुरक्षा कोई अतिरिक्त सुविधा नहीं है।

यह उन कर्मचारियों का अधिकार है जिन्होंने बीएसएनएल की नींव मजबूत की, कठिन समय में संस्था को संभाला और आज भी पूरी निष्ठा के साथ अपनी जिम्मेदारियां निभा रहे हैं। अब इस मुद्दे को अनिश्चितकाल तक लंबित रखना स्वीकार नहीं किया जा सकता।

कर्मचारियों को केवल आश्वासन नहीं चाहिए– निर्णय चाहिए।

कर्मचारियों को केवल प्रतीक्षा नहीं चाहिए– क्रियान्वयन चाहिए।

कर्मचारियों को केवल सहानुभूति नहीं चाहिए– न्याय चाहिए।

और संगठित श्रमिक आंदोलन का संदेश बिल्कुल स्पष्ट होना चाहिए– "बीएसएनएल को मजबूत करना है तो बीएसएनएल कर्मचारियों के सम्मान और अधिकारों को भी मजबूत करना होगा।"

"अब और प्रतीक्षा नहीं–तीसरा वेतन संशोधन हमारा न्यायसंगत अधिकार है।"

"पेंशनभोगी और कार्यरत कर्मचारी एकजुट हैं–न्याय की लड़ाई जारी रहेगी।"

आज बीएसएनएल का प्रत्येक गैर–कार्यकारी कर्मचारी एक ही सवाल पूछ रहा है–

"आखिर बीएसएनएल कर्मचारियों के लिए न्याय कहाँ है?"

इस प्रश्न का उत्तर अब किसी भाषण, आश्वासन या नई तारीख में नहीं चाहिए।

उत्तर ठोस निर्णय में चाहिए।

उत्तर तत्काल क्रियान्वयन में चाहिए।

संघर्ष जारी रहेगा।

एकता और मजबूत होगी।

अधिकारों की लड़ाई और तेज होगी।

न्याय मिलने तक संगठित श्रमिक संघर्ष जारी रहेगा।