

EDITORIAL

3RD WAGE REVISION: STRIKE INEVITABLE WHEN PATIENCE IS EXHAUSTED, INDUSTRIAL ACTION BECOMES INEVITABLE

A Decade of Waiting, Repeated Assurances and the Unanswered Cry for Justice.

How long must thousands of BSNL employees continue to wait for justice? How many demonstrations, representations, negotiations and peaceful protests are required before a legitimate demand receives the attention it deserves?

These are no longer merely questions raised by trade unions. They represent the anguish, disappointment and growing frustration of thousands of working employees of Bharat Sanchar Nigam Limited, whose 3rd wage revision has remained pending since 1st January 2017.

Nearly ten years have passed. The cost of living has increased substantially. Educational expenses, medical bills and essential family responsibilities have placed an ever-growing financial burden on employees. Yet, the workforce continues to draw salaries based on the pay scales introduced in 2007.

The calendar has moved forward, but the economic expectations of BSNL employees remain trapped in the past.

AN AGREEMENT SIGNED, BUT JUSTICE STILL AWAITED

After prolonged negotiations and sustained efforts by the trade unions, an agreement concerning the revision of pay scales of Non-Executive employees was signed between BSNL Management and the recognised staff unions on 8th October 2025.

The agreement represented an important achievement of collective bargaining and created legitimate expectations among employees.

Unfortunately, those expectations have remained unfulfilled.

The proposal continued to face administrative delays at the Corporate Office. Following persistent trade union pressure and agitation, the matter was eventually approved by BSNL Management and the BSNL Board and forwarded to the Department of Telecommunications in February 2026.

Since then, the employees have been waiting for the necessary government approval.

The prolonged delay raises a fundamental question:

If an agreement negotiated between management and employees, subsequently approved by the competent corporate authorities, cannot be implemented within a reasonable period, what confidence can employees place in the collective bargaining process?

An agreement must carry meaning beyond the paper on which it is signed.

AFFORDABILITY CANNOT BECOME A PERMANENT INSTRUMENT OF DENIAL

The affordability condition has emerged as a major impediment to the implementation of the 3rd wage revision.

BSNL employees are justified in questioning why the financial difficulties of the organisation should become a permanent barrier to their legitimate wage revision.

The financial condition of a public sector undertaking cannot be examined in isolation from government policies, investment decisions, technological delays, market conditions and

management accountability.

Ordinary employees neither formulate national telecommunications policies nor determine the timing of major capital investments.

Yet, they are expected to bear the consequences of decisions over which they exercise little control.

Is it fair to make employees indefinitely responsible for circumstances they did not create?

BSNL is not merely another commercial establishment. It is a strategically important public sector enterprise entrusted with responsibilities extending far beyond commercial profitability.

Its employees have maintained telecommunications services in rural areas, remote regions and difficult geographical locations, often under challenging working conditions.

Their contribution to national connectivity cannot be measured solely through balance sheets.

The Government must therefore adopt a balanced and equitable approach towards wage revision, taking into consideration the special responsibilities of BSNL and the legitimate interests of its employees.

FROM PATIENCE TO PROTEST: A STRUGGLE FOR ECONOMIC JUSTICE

For years, BSNL employees have demonstrated remarkable patience and discipline.

They continued to discharge their responsibilities while their legitimate wage revision remained unsettled.

However, patience has its limits.

The mounting frustration among employees compelled the All Unions and Associations of BSNL (AUAB) to launch a nationwide programme of democratic agitation.

On 25th September 2026, massive lunch-hour demonstrations were organised across the country, reflecting the growing determination of the workforce.

On 28th September 2026, a nationwide social media campaign was undertaken to draw the attention of the Government, the Department of Telecommunications and the Prime Minister's Office.

Approximately 44,000 posts were made on Twitter/X, amplifying the collective demand for the implementation of the 3rd wage revision.

On 1st October 2026, the Foundation Day of BSNL, employees observed a day-long hunger fast and organised lunch-hour demonstrations.

The occasion was particularly significant.

The employees who had contributed to the growth, survival and functioning of BSNL were compelled to express their anguish on the very day commemorating the establishment of their organisation.

What should have been an occasion of pride and celebration became a powerful reminder of an unresolved injustice.

THE STRUGGLE HAS NOW REACHED THE DOORSTEPS OF GOVERNMENT

Between 21st and 24th October 2026, employees raised their grievances through the

Centralised Public Grievance Redress and Monitoring System (CPGRAMS), seeking government intervention for the early settlement of the wage revision issue.

Memorandums have also been submitted to Members of Parliament and Union Ministers, requesting their intervention with the Hon'ble Minister of Communications.

The principal demand remains the removal or appropriate relaxation of the affordability condition and the implementation of the 3rd wage revision without further delay.

These initiatives demonstrate that employees and their representative organisations have consistently preferred democratic, peaceful and institutional methods of resolving the dispute.

They have approached the management.

They have approached the Department of Telecommunications.

They have appealed to the Government.

They have sought parliamentary intervention.

They have demonstrated peacefully.

They have undertaken hunger fasts.

What remains unanswered is the most important question: When will a concrete decision be taken?

BSNL CANNOT BE REVIVED BY IGNORING THE PEOPLE WHO KEEP IT ALIVE

The Government has repeatedly emphasised the importance of strengthening and reviving BSNL.

The employees have every reason to welcome initiatives aimed at restoring the organisation's financial strength, technological competitiveness and operational efficiency.

However, the revival of BSNL cannot be separated from the welfare, motivation and economic security of its workforce.

Infrastructure can be modernised. Technology can be upgraded. Financial assistance can be provided.

But the confidence, dedication and morale of employees cannot be sustained indefinitely through assurances alone.

A workforce struggling with stagnant pay scales and mounting family responsibilities deserves more than expressions of appreciation.

It deserves fair treatment.

It deserves economic security.

Above all, it deserves justice.

The Government must recognise that employee welfare is not an obstacle to organisational revival. It is one of its essential foundations.

20TH NOVEMBER 2026: THE GOVERNMENT MUST ACT BEFORE THE DEADLINE

The AUAB has already announced its decision to proceed with a total strike from 20th November 2026 onwards if the 3rd wage revision remains unresolved.

This decision has not emerged overnight.

It is the consequence of prolonged uncertainty, repeated representations, unsuccessful appeals and growing dissatisfaction among employees.

A strike is never an easy decision for responsible trade unions.

Employees understand the sacrifices involved. They are equally conscious of their responsibilities towards BSNL and the public.

Nevertheless, when peaceful and democratic efforts fail to secure a meaningful resolution, the possibility of industrial action becomes increasingly difficult to avoid.

The proposed strike must therefore be understood as a warning arising from years of accumulated frustration, rather than an isolated act of confrontation.

The Government and BSNL Management still have sufficient opportunity to prevent an avoidable industrial dispute.

Immediate and meaningful discussions with AUAB, a time-bound decision on the pending wage revision proposal and an equitable resolution of the affordability-related obstacle can restore confidence among employees.

The responsibility to preserve industrial peace now rests substantially with those empowered to take these decisions.

THE WORKERS ARE NOT ASKING FOR CHARITY — THEY ARE DEMANDING JUSTICE

The demand of BSNL employees is neither extraordinary nor unreasonable.

They are not asking for special favours.

They are not seeking privileges at the expense of the organisation.

They are demanding a fair revision of wages that has remained pending since 1st January 2017.

These are the employees who have served the organisation through difficult financial circumstances, technological transitions and periods of uncertainty.

They have continued to fulfil their responsibilities despite the prolonged stagnation of their pay scales.

Their dedication deserves recognition through action, not merely through words.

The Government must understand that an employee's salary is not simply an accounting entry.

It represents the education of children, the medical treatment of ageing parents, the security of a family and the dignity of a working life.

Every year of unnecessary delay carries real consequences for thousands of families.

For employees approaching retirement, the prolonged uncertainty becomes even more painful, as the remaining period of service continues to diminish without a resolution of their legitimate wage expectations.

The economic future of working families cannot remain indefinitely dependent upon administrative movement of files.

A FINAL APPEAL BEFORE AN AVOIDABLE INDUSTRIAL CONFRONTATION

The time for routine assurances has passed.

What BSNL employees now expect is a definite decision, supported by a clear and credible implementation schedule.

The Government of India and the Department of Telecommunications must urgently intervene to resolve the pending issue of the 3rd wage revision.

BSNL Management must fulfil its responsibility by actively pursuing the proposal and protecting the legitimate interests of its workforce.

The AUAB has repeatedly demonstrated its willingness to pursue the issue through peaceful and democratic means.

That commitment deserves a constructive response.

The proposed strike from 20th November 2026 can still be avoided through timely and meaningful intervention.

But if the issue continues to remain unresolved, the responsibility for the resulting industrial confrontation cannot reasonably be placed upon the employees alone.

History has repeatedly demonstrated that prolonged injustice creates industrial unrest, while fair and timely decisions strengthen confidence and cooperation.

The Government must choose the path of dialogue, fairness and justice.

LET THE GOVERNMENT HEAR THE VOICE OF BSNL EMPLOYEES BEFORE THEIR SILENCE TURNS INTO A NATIONWIDE STRIKE.

The employees have waited long enough.

Their patience has been tested enough.

Their legitimate expectations have been deferred enough.

Now is the time for justice.

NO MORE DELAY.

NO MORE EMPTY ASSURANCES.

IMPLEMENT THE 3RD WAGE REVISION.

SAVE BSNL — PROTECT ITS EMPLOYEES — RESTORE INDUSTRIAL PEACE.

JUSTICE DELAYED TO BSNL EMPLOYEES IS JUSTICE DENIED.

Chandeshwar Singh,

General Secretary, NFTE (BSNL) New Delhi

तीसरा वेतन संशोधन : अब हड़ताल अपरिहार्य

**जब धैर्य की सीमा समाप्त होने लगे, तब संघर्ष ही अंतिम विकल्प बन जाता है
एक दशक की प्रतीक्षा, बार-बार आश्वासन और न्याय की अनसुनी पुकार**

आखिर बीएसएनएल के हजारों कर्मचारियों को अपने न्यायोचित अधिकार के लिए और कितनी प्रतीक्षा करनी होगी? कितने धरने, कितने प्रदर्शन, कितने ज्ञापन और कितनी शांतिपूर्ण अपीलों के बाद उनकी आवाज सरकार तक पहुँचेगी? क्या अपने जीवन का महत्वपूर्ण समय राष्ट्र की दूरसंचार सेवाओं को समर्पित करने वाले कर्मचारियों को सम्मानजनक वेतन संशोधन के लिए भी वर्षों तक संघर्ष करना पड़ेगा?

ये प्रश्न अब केवल श्रमिक संगठनों के नहीं हैं। ये उन हजारों कार्यरत कर्मचारियों और उनके परिवारों की पीड़ा, निराशा तथा बढ़ते असंतोष की अभिव्यक्ति हैं, जिनका तीसरा वेतन संशोधन 1 जनवरी 2017 से लंबित है।

लगभग एक दशक बीतने को है। समय बदल गया, परिस्थितियाँ बदल गईं, महँगाई बढ़ती गई, बच्चों की शिक्षा महँगी होती गई, चिकित्सा व्यय और पारिवारिक उत्तरदायित्व निरंतर बढ़ते गए, लेकिन बीएसएनएल कर्मचारियों का वेतनमान आज भी वर्ष 2007 के स्तर पर अटका हुआ है।

समय आगे बढ़ता रहा, किंतु कर्मचारियों की आर्थिक प्रगति प्रशासनिक प्रक्रियाओं में उलझकर रह गई।

यह केवल वेतन संशोधन का प्रश्न नहीं है। यह आर्थिक न्याय, मानवीय गरिमा, श्रमिक अधिकारों और हजारों परिवारों के भविष्य से जुड़ा गंभीर विषय है।

समझौता हुआ, किंतु न्याय की प्रतीक्षा समाप्त नहीं हुई

लंबी वार्ताओं और श्रमिक संगठनों के निरंतर प्रयासों के फलस्वरूप 8 अक्टूबर 2025 को बीएसएनएल प्रबंधन और मान्यता प्राप्त कर्मचारी संगठनों के बीच गैर-कार्यपालक कर्मचारियों के वेतनमान संशोधन संबंधी समझौता संपन्न हुआ।

इस समझौते ने कर्मचारियों के मन में वर्षों से लंबित वेतन संशोधन के समाधान की आशा जगाई थी।

दुर्भाग्यपूर्ण स्थिति यह रही कि समझौता होने के बाद भी प्रस्ताव कई महीनों तक निगम मुख्यालय में लंबित रहा। कर्मचारियों के आंदोलन और श्रमिक संगठनों के निरंतर दबाव के पश्चात ही प्रबंधन तथा बीएसएनएल निदेशक मंडल से स्वीकृति प्राप्त कर प्रस्ताव फरवरी 2026 में दूरसंचार विभाग को भेजा गया। इसके बाद से कर्मचारी आवश्यक सरकारी स्वीकृति की प्रतीक्षा कर रहे हैं।

यहाँ एक गंभीर प्रश्न उत्पन्न होता है।

जब प्रबंधन और कर्मचारी संगठनों के बीच विधिवत समझौता हो चुका हो तथा निगम के सक्षम स्तर से भी प्रस्ताव अनुमोदित हो गया हो, तब उसके क्रियान्वयन में इतनी लंबी देरी क्यों?

यदि सामूहिक सौदेबाजी से संपन्न समझौतों का परिणाम भी अनिश्चित प्रतीक्षा हो, तो औद्योगिक संबंधों में विश्वास और संवाद की सार्थकता कैसे बनी रहेगी?

समझौते का महत्व केवल हस्ताक्षर तक सीमित नहीं होना चाहिए। उसका वास्तविक सम्मान समयबद्ध क्रियान्वयन में निहित है।

वित्तीय सामर्थ्य की शर्त कर्मचारियों के अधिकारों पर स्थायी प्रतिबंध नहीं बन सकती

तीसरे वेतन संशोधन के मार्ग में वित्तीय सामर्थ्य की शर्त एक प्रमुख बाधा बनी हुई है।

बीएसएनएल कर्मचारी यह प्रश्न पूछने के पूर्ण अधिकारी हैं कि निगम की वित्तीय कठिनाइयों का संपूर्ण भार आखिर उन्हीं के कंधों पर क्यों डाला जाए?

किसी सार्वजनिक उपक्रम की आर्थिक स्थिति का मूल्यांकन केवल उसके लाभ और हानि के आधार पर नहीं किया जा सकता। सरकारी नीतियाँ, निवेश संबंधी निर्णय, तकनीकी विस्तार में विलंब, बाजार की परिस्थितियाँ तथा प्रबंधकीय निर्णय भी उसकी वित्तीय स्थिति को प्रभावित करते हैं।

साधारण कर्मचारी न तो राष्ट्रीय दूरसंचार नीति निर्धारित करता है और न ही बड़े निवेश अथवा तकनीकी विस्तार का निर्णय लेता है।

फिर उन परिस्थितियों का आर्थिक दंड कर्मचारियों को अनिश्चितकाल तक क्यों भुगतना पड़े, जिन पर उनका कोई नियंत्रण नहीं है?

बीएसएनएल मात्र एक व्यावसायिक प्रतिष्ठान नहीं, बल्कि राष्ट्रीय महत्व का सार्वजनिक दूरसंचार उपक्रम है।

देश के ग्रामीण, दुर्गम, सीमावर्ती और दूरस्थ क्षेत्रों में दूरसंचार सेवाएँ उपलब्ध कराने में इसकी भूमिका अत्यंत महत्वपूर्ण रही है।

इन सेवाओं को संचालित रखने वाले कर्मचारियों के योगदान का मूल्यांकन केवल लाभ-हानि के आँकड़ों से नहीं किया जा सकता।

सरकार को यह समझना होगा कि सार्वजनिक उपक्रमों का उद्देश्य केवल व्यावसायिक लाभ अर्जित करना नहीं, बल्कि व्यापक राष्ट्रीय और सामाजिक उत्तरदायित्वों का निर्वहन करना भी है।

ऐसी स्थिति में कर्मचारियों के वेतन संशोधन के प्रश्न पर न्यायसंगत, संवेदनशील और व्यावहारिक निर्णय लेना आवश्यक है।

धैर्य से आंदोलन तक : आर्थिक न्याय के लिए संघर्ष

बीएसएनएल कर्मचारियों ने वर्षों तक असाधारण धैर्य और अनुशासन का परिचय दिया है।

वेतन संशोधन लंबित रहने के बावजूद उन्होंने संगठन के प्रति अपने दायित्वों का निर्वहन किया।

लेकिन धैर्य की भी एक सीमा होती है।

कर्मचारियों के बीच बढ़ते असंतोष और निरंतर दबाव के फलस्वरूप बीएसएनएल के सभी श्रमिक संगठनों एवं अधिकारियों के संघों के संयुक्त मंच, एयूएबी, ने देशव्यापी लोकतांत्रिक आंदोलन का कार्यक्रम आरंभ किया।

25 सितंबर 2026 को पूरे देश में भोजनावकाश के दौरान व्यापक विरोध प्रदर्शन आयोजित किए गए। इन प्रदर्शनों में कर्मचारियों की एकजुटता, संघर्षशील भावना और अपने अधिकारों के प्रति दृढ़ संकल्प स्पष्ट दिखाई दिया।

28 सितंबर 2026 को सामाजिक माध्यमों पर देशव्यापी अभियान चलाकर सरकार, दूरसंचार विभाग और प्रधानमंत्री कार्यालय का ध्यान इस लंबे समय से लंबित विषय की ओर आकर्षित किया गया।

इस अभियान के अंतर्गत लगभग 44 हजार संदेश प्रसारित किए गए, जिनके माध्यम से हजारों कर्मचारियों ने तीसरे वेतन संशोधन की माँग को व्यापक स्तर पर उठाया।

1 अक्टूबर 2026 को बीएसएनएल के स्थापना दिवस पर कर्मचारियों ने दिनभर का उपवास रखकर तथा भोजनावकाश में प्रदर्शन आयोजित कर अपना विरोध प्रकट किया।

यह अवसर विशेष रूप से विचारणीय है।

जिस दिन कर्मचारियों को अपने संगठन की उपलब्धियों और उसके गौरवशाली योगदान का उत्सव मनाना चाहिए था, उसी दिन उन्हें अपने आर्थिक अधिकारों के लिए उपवास और विरोध प्रदर्शन का सहारा लेना पड़ा।

इससे अधिक दुर्भाग्यपूर्ण स्थिति और क्या हो सकती है?

संघर्ष की आवाज अब सरकार के द्वार तक

21 से 24 अक्टूबर 2026 के बीच कर्मचारियों ने केंद्रीय लोक शिकायत निवारण एवं निगरानी प्रणाली के माध्यम से अपनी शिकायतें प्रस्तुत कर सरकार से हस्तक्षेप की माँग उठाई।

इसके अतिरिक्त सांसदों तथा केंद्रीय मंत्रियों को ज्ञापन देकर उनसे अनुरोध किया जा रहा है कि वे माननीय संचार मंत्री के समक्ष कर्मचारियों की न्यायोचित माँग का समर्थन करें और वित्तीय सामर्थ्य की बाधा को दूर कर तीसरे वेतन संशोधन के

शीघ्र क्रियान्वयन का मार्ग प्रशस्त करें।

इन प्रयासों से स्पष्ट है कि कर्मचारी और उनके संगठन प्रारंभ से ही संवाद, लोकतांत्रिक प्रक्रियाओं तथा शांतिपूर्ण संघर्ष के माध्यम से समाधान चाहते रहे हैं।

उन्होंने प्रबंधन के समक्ष अपनी बात रखी।

दूरसंचार विभाग से अनुरोध किया।

सरकार से हस्तक्षेप की अपील की।

सांसदों और केंद्रीय मंत्रियों का ध्यान आकर्षित किया।

देशव्यापी प्रदर्शन किए।

उपवास रखे।

लेकिन मूल प्रश्न आज भी अनुत्तरित है।

आखिर कर्मचारियों को उनका न्यायोचित वेतन संशोधन कब मिलेगा?

कर्मचारियों की उपेक्षा करके बीएसएनएल का पुनरुत्थान संभव नहीं

सरकार द्वारा बीएसएनएल के पुनरुत्थान और सुदृढ़ीकरण पर लगातार बल दिया जाता रहा है।

कर्मचारी भी चाहते हैं कि बीएसएनएल आर्थिक रूप से सशक्त बने, आधुनिक तकनीक से सुसज्जित हो और देश की दूरसंचार व्यवस्था में अपनी महत्वपूर्ण भूमिका को और अधिक प्रभावशाली बनाए।

लेकिन क्या किसी संगठन का वास्तविक पुनरुत्थान उसके कर्मचारियों की आर्थिक सुरक्षा और मनोबल की उपेक्षा करके संभव है?

आधारभूत संरचना विकसित की जा सकती है।

आधुनिक उपकरण लगाए जा सकते हैं।

नई तकनीक अपनाई जा सकती है।

वित्तीय सहायता उपलब्ध कराई जा सकती है।

लेकिन कर्मचारियों का विश्वास, समर्पण और मनोबल केवल आश्वासनों के सहारे अनिश्चितकाल तक बनाए नहीं रखा जा सकता।

जो कर्मचारी वर्षों से आर्थिक कठिनाइयों के बीच अपने दायित्वों का निर्वहन कर रहे हैं, उन्हें केवल प्रशंसा के शब्द नहीं, बल्कि न्यायसंगत निर्णय चाहिए।

बीएसएनएल का पुनरुत्थान और कर्मचारियों का कल्याण एक-दूसरे के विरोधी नहीं, बल्कि परस्पर पूरक उद्देश्य हैं।

सरकार को यह स्वीकार करना होगा कि किसी भी सार्वजनिक उपक्रम की वास्तविक शक्ति उसके कर्मचारी होते हैं।

20 नवंबर 2026: सरकार के सामने निर्णायक अवसर

तीसरे वेतन संशोधन का समाधान नहीं होने की स्थिति में एयूएबी ने 20 नवंबर 2026 से पूर्ण हड़ताल पर जाने का निर्णय घोषित किया है।

यह निर्णय अचानक उत्पन्न परिस्थितियों का परिणाम नहीं है।

इसके पीछे वर्षों की प्रतीक्षा, अनेक वार्ताएँ, लगातार प्रस्तुत ज्ञापन, शांतिपूर्ण आंदोलन और कर्मचारियों की बढ़ती निराशा है।

जिम्मेदार श्रमिक संगठनों के लिए हड़ताल कभी पहला विकल्प नहीं होती।

कर्मचारी जानते हैं कि हड़ताल में उन्हें स्वयं भी आर्थिक त्याग करना पड़ता है और आवश्यक सेवाएँ प्रभावित होने की

आशंका रहती है।

फिर भी जब संवाद और शांतिपूर्ण प्रयासों से समाधान नहीं निकलता, तब औद्योगिक संघर्ष की संभावना बढ़ जाती है।

इसलिए प्रस्तावित हड़ताल को केवल विरोध का कार्यक्रम मानना वास्तविक परिस्थितियों की अनदेखी होगी।

यह वर्षों से लंबित न्याय की माँग और कर्मचारियों के बढ़ते असंतोष की गंभीर चेतावनी है।

सरकार और बीएसएनएल प्रबंधन के पास अभी भी अवसर है कि वे समय रहते सकारात्मक पहल करें।

एयूएबी के साथ सार्थक वार्ता, वित्तीय सामर्थ्य संबंधी बाधा का न्यायोचित समाधान तथा वेतन संशोधन पर समयबद्ध निर्णय संभावित औद्योगिक टकराव को रोक सकता है।

कर्मचारी दया नहीं, न्याय माँग रहे हैं

बीएसएनएल कर्मचारियों की माँग न तो असाधारण है और न ही अनुचित।

वे किसी विशेष कृपा की अपेक्षा नहीं कर रहे हैं।

वे अपने संगठन के हितों के विरुद्ध कोई लाभ नहीं चाहते।

वे केवल 1 जनवरी 2017 से लंबित न्यायोचित वेतन संशोधन का समाधान चाहते हैं।

ये वही कर्मचारी हैं जिन्होंने कठिन आर्थिक परिस्थितियों, तकनीकी परिवर्तनों और संगठनात्मक चुनौतियों के बीच अपनी सेवाएँ जारी रखीं।

इन कर्मचारियों के समर्पण का सम्मान केवल भाषणों से नहीं, बल्कि ठोस निर्णयों से होना चाहिए।

सरकार को समझना होगा कि किसी कर्मचारी का वेतन केवल लेखा-पुस्तक की एक प्रविष्टि नहीं होता।

उसी वेतन में उसके बच्चों की शिक्षा का भविष्य छिपा होता है।

उसी में वृद्ध माता-पिता के उपचार की आशा होती है।

उसी में परिवार की आवश्यकताएँ, सामाजिक उत्तरदायित्व और सम्मानपूर्वक जीवन जीने की आकांक्षा जुड़ी होती है।

वेतन संशोधन में प्रत्येक वर्ष का विलंब हजारों परिवारों की आर्थिक योजनाओं और भविष्य की सुरक्षा को प्रभावित करता है।

विशेषकर सेवानिवृत्ति के निकट पहुँच रहे कर्मचारियों के लिए यह अनिश्चितता और भी पीड़ादायक है।

उनकी शेष सेवावधि लगातार घटती जा रही है, जबकि वेतन संशोधन का प्रश्न अब भी अनिर्णीत है।

क्या हजारों परिवारों का आर्थिक भविष्य अनिश्चितकाल तक सरकारी फाइलों की गति पर निर्भर रहना चाहिए?

यह प्रश्न केवल प्रशासनिक नहीं, बल्कि मानवीय संवेदना और सामाजिक न्याय से भी जुड़ा हुआ है।

अब आश्वासन नहीं, निर्णायक पहल आवश्यक

सरकार और दूरसंचार विभाग को यह समझना होगा कि कर्मचारियों का धैर्य अनंत नहीं है।

लगभग एक दशक से लंबित वेतन संशोधन पर अब केवल आश्वासन पर्याप्त नहीं होंगे।

आवश्यकता है एक स्पष्ट निर्णय, निश्चित समयसीमा और प्रभावी क्रियान्वयन की।

भारत सरकार और दूरसंचार विभाग को तत्काल हस्तक्षेप कर तीसरे वेतन संशोधन के समाधान का मार्ग प्रशस्त करना चाहिए।

बीएसएनएल प्रबंधन को भी कर्मचारियों के हितों की रक्षा करते हुए इस विषय को सर्वोच्च प्राथमिकता देनी चाहिए।

एयूएबी ने बार-बार लोकतांत्रिक और शांतिपूर्ण माध्यमों से समाधान प्राप्त करने की अपनी प्रतिबद्धता प्रदर्शित की है।

इस सकारात्मक भावना का सम्मान किया जाना चाहिए।

20 नवंबर 2026 से प्रस्तावित हड़ताल को अभी भी टाला जा सकता है।

लेकिन यदि कर्मचारियों की न्यायोचित माँग अनिर्णीत बनी रहती है, तो उत्पन्न होने वाले औद्योगिक टकराव की संपूर्ण

जिम्मेदारी केवल कर्मचारियों पर नहीं डाली जा सकती।

इतिहास साक्षी है कि अन्यायपूर्ण विलंब असंतोष को जन्म देता है, जबकि समय पर लिया गया न्यायसंगत निर्णय विश्वास, सहयोग और औद्योगिक शांति को मजबूत करता है।

सरकार को अब निर्णय करना होगा कि वह संवाद और न्याय के माध्यम से समाधान चाहती है अथवा निरंतर विलंब से उत्पन्न औद्योगिक संघर्ष की स्थिति का सामना करना चाहती है।

हमारा स्पष्ट मानना है कि बीएसएनएल को मजबूत बनाने का मार्ग कर्मचारियों को कमजोर करके नहीं निकाला जा सकता।

जिस संगठन के पुनरुत्थान की बात की जा रही है, उसके कर्मचारियों की आर्थिक उपेक्षा उस उद्देश्य के अनुरूप नहीं है।

सरकार को कर्मचारियों की आवाज उस स्थिति से पहले सुननी चाहिए, जब वर्षों का मौन असंतोष देशव्यापी हड़ताल का रूप धारण कर ले।

कर्मचारियों ने बहुत प्रतीक्षा कर ली।

उनके धैर्य की पर्याप्त परीक्षा हो चुकी।

उनकी न्यायोचित अपेक्षाएँ बहुत लंबे समय से लंबित हैं।

अब समय है न्याय करने का।

अब और विलंब नहीं।

अब केवल आश्वासन नहीं।

तीसरा वेतन संशोधन शीघ्र लागू किया जाए।

बीएसएनएल बचाइए, कर्मचारियों के अधिकारों की रक्षा कीजिए और औद्योगिक शांति बनाए रखिए।

याद रखिए –

कर्मचारियों को न्याय देने में किया गया अनावश्यक विलंब, न्याय से वंचित करने के समान है।

और अंततः –

जब न्याय की प्रतीक्षा संघर्ष में बदल जाती है, तब उसकी आवाज को अनसुना करना किसी भी व्यवस्था के लिए उचित नहीं होता।

चंद्रेश्वर सिंह, महासचिव

एनएफटीई (बीएसएनएल) नई दिल्ली