EDITORIAL

BSNL: Dreams of Revival and the Bitter Reality of Neglecting Employees

When the name Bharat Sanchar Nigam Limited (BSNL) is heard, images of the telecom revolution reaching even the remotest villages of India come to mind. It is the same public sector enterprise that laid the foundation for digitally connecting the nation. Today, BSNL is on the path of revival, but this path is full of challenges. The efforts being made by the government are commendable, but this revival remains incomplete as long as it includes the pain of ignoring employees.

In recent years, the government has taken several steps to revive BSNL. A revival package of more than ₹4 lakh crore has been approved, work is underway towards the launch of 4G and now 5G services, and reforms at the management level are being discussed. Undoubtedly, these efforts are necessary to make BSNL technologically competitive and to bring it out of losses.

However, the question is: what is the condition of the foundation on which this massive structure stands?

The real strength of BSNL lies in its employees—the officers and staff who kept the network running even under adverse conditions, served customers, and protected the organization. Today, these very employees are facing neglect.

Under the name of the Voluntary Retirement Scheme (VRS), a large number of experienced employees were forced to leave, which dealt a severe blow to institutional memory and technical expertise. The remaining employees are now under increased workload. Attempts are being made to demoralize employees in the name of transfers and disciplinary actions. Issues related to promotions and pay anomalies have been pending for years. No one seems concerned about employee welfare or their mental well-being.

In this conflict between government initiatives and the neglect of employees, the biggest danger is that new machinery may be purchased, but there may not be skilled and motivated workers to operate it. If employees remain marginalized, their problems remain unresolved, and their contributions are not recognized, then no technological upgrade or government package can bring BSNL back to its rightful position.

In the same context, some news is currently circulating on social media. For example, a sector review meeting chaired by the Prime Minister was held on 7 January 2026. Among the points discussed in this meeting, Point No. 10 states the following:

Point 10

It was observed that BSNL is a human-resource heavy organization. Steps may be taken to repatriate all persons on deputation from other departments working in BSNL. In addition, an assessment of all personnel should be carried out regarding their suitability for the organization, and efforts should be made to reduce the number of employees.

Responsible: Department of Telecommunications (DoT)

Timeline: 31 October 2026

The Prime Minister’s Office has indicated that BSNL has excess staff (“human-resource heavy”).

This is a polite way of saying that the company currently has more employees than required for its existing operations, which is affecting both its efficiency and financial performance.

To address this issue, the government has directed two immediate and concrete actions:

1. Repatriation of Deputed Personnel

Many officers and employees from different central government departments and ministries are currently working in BSNL on deputation (temporary posting).

All such personnel should be sent back to their parent departments.

The objective is to prevent BSNL from carrying the burden of extra human resources that actually belong to other departments.

2. Comprehensive Staff Assessment and Reduction

The Department of Telecommunications (DoT) will conduct a comprehensive review of every BSNL employee (regular employees as well as any remaining deputed staff).

The review will examine:

Whether the person’s skill set matches BSNL’s current and future needs.

Whether their performance meets the required level.

Whether the position itself is actually necessary.

Based on this assessment, concrete steps should be taken to reduce the overall number of employees (for example, through Voluntary Retirement Schemes, not filling vacant posts, redeployment, or other HR measures—the exact method has not been specified in the minutes, but the intention is clear: reduce the total workforce).

Why Was This Issue Raised?

Historically, BSNL has been a very large public sector employer. Even after the 2019-20 VRS, the number of employees is still considered high compared to its revenue and network size.

The government wants BSNL to become leaner, more competitive, and financially viable, especially as it is being positioned as a key player in 4G/5G rollout and rural connectivity (BharatNet, etc.).

Reducing the wage bill is considered necessary for BSNL’s sustainability.

Timeline and Responsibility

The Department of Telecommunications (DoT) is fully responsible for implementing these measures.

All actions must be completed by 31 October 2026 (about 7–8 months from the issuance of the directive).

Progress will be monitored and reported to the Prime Minister’s Office / NITI Aayog.

In summary, Point 10 is a clear directive from the Prime Minister to reduce BSNL’s workforce, first by removing deputed personnel and then by conducting a proper suitability assessment so

that only the required number of suitable employees remain in the organization. This is part of a broader effort to increase efficiency in the public telecom sector.

Additionally, another piece of circulating news suggests that organizational restructuring within BSNL is underway. As part of this process, circles are being merged, with several territorial and non-territorial circles being combined. Under the restructuring plan,there is also a proposal to close regional and zonal telecom training centres. At the same time, the number of employees in circle and business area offices is being reduced, and greater emphasis is being placed on deploying more employees in field units to improve operational efficiency.

A review of the Voluntary Retirement Scheme is also underway, and it is possible that a final decision may be taken after June 2026. The process of implementing the proposals of Boston Consulting Group is continuing and has been largely accepted by the management.

All employee unions of BSNL had strongly opposed the appointment of Boston Consulting Group, an American consulting firm. This company was contracted for ₹131crores. It is difficult to understand why private consultancy was needed when BSNL already has highly qualified senior management members with engineering expertise. With such capable officers already in the organization, the necessity of hiring a private consultancy raises serious questions.

Therefore, as a trade union, we demand that government initiatives be made employee-centric. Employees should be made partners in the revival strategy, not mere spectators. Pending demands should be fulfilled at the earliest, and employees should be treated with dignity.

The true revival of BSNL will only be possible when hope is restored not only in the company's balance sheet but also in the hearts of its employees.

This struggle is not merely about salaries or facilities; it is about whether BSNL is a home for its employees or just an office. Let us all work together to ensure that every brick of this house becomes stronger, rather than ignoring the foundation and focusing only on cosmetic changes.

Meanwhile, the National Executive Committee meeting of our organization, NFTE-BSNL, will be held in Patna on 14–15 March 2026. Let us all come together to discuss concrete ideas for protecting employees and restoring the pride of the company, and to determine the future strategy.

NFTE Zindabad

Employee Unity Zindabad

संपादकीय

बी.एस.एन.एल. : उत्थान के सपने और कर्मचारियों की उपेक्षा का कड़वा सच

भारत संचार निगम लिमिटेड (बी.एस.एन.एल.) का नाम सुनते ही दूर–दराज के गांवों तक पहुंची दूरसंचार क्रांति की तस्वीरें सामने आती हैं। यह वही सार्वजनिक क्षेत्र का उपक्रम है जिसने देश को डिजिटल रूप से जोड़ने की नींव रखी। आज बी.एस.एन.एल. पुनरुत्थान की राह पर है, लेकिन यह राह कंटीली है। सरकार द्वारा किए जा रहे प्रयास सराहनीय हैं, लेकिन यह उत्थान तब तक अधूरा है जब तक इसमें कर्मचारियों की अनदेखी का दंश शामिल है।

हाल के वर्षों में, सरकार ने बी.एस.एन.एल. को पुनर्जीवित करने के लिए कई कदम उठाए हैं। चार लाख करोड़ रुपये से अधिक के पुनरुद्धार पैकेज को मंजूरी दी गई, 4जी एवं अब 5जी सेवाओं की शुरुआत की दिशा में काम हो रहा है, और प्रबंधन स्तर पर सुधारों की बातें की जा रही हैं। निस्संदेह, यह प्रयास बी.एस.एन.एल. को तकनीकी रूप से प्रतिस्पर्धी बनाने और उसे घाटे से उबारने के लिए आवश्यक हैं।

लेकिन सवाल यह है कि जिस नींव पर यह विशाल भवन खड़ा है, उस नींव की क्या दशा है? बी.एस.एन.एल. की असली ताकत उसके कर्मचारी हैं। वही अधिकारी और कर्मचारी, जिन्होंने प्रतिकूल परिस्थितियों में भी नेटवर्क को चालू रखा, ग्राहकों की सेवा की और संगठन को बचाए रखा। आज यही कर्मचारी उपेक्षा का शिकार हैं।

स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति योजना (वीआरएस) के नाम पर बड़ी संख्या में अनुभवी विशेषज्ञता को गहरा धक्का लगा। शेष कर्मचारियों पर काम का दबाव बढ़ गया है। तबादलों और अनुशासनात्मक कार्रवाइयों के नाम पर कर्मचारियों के मनोबल को ठेस पहुंचाने के प्रयास किए जा रहे हैं। पदोन्नति और वेतन विसंगतियों के मामले वर्षों से लंबित हैं। कर्मचारियों के कल्याण और उनके मानसिक स्वास्थ्य की चिंता किसी को नहीं है।

सरकारी प्रयास और कर्मचारियों की अनदेखी के इस द्वंद्व में सबसे बड़ा खतरा यह है कि नई मशीनरी तो खरीद ली जाएगी, लेकिन उसे चलाने वाला कुशल और उत्साहित कार्यकर्ता नहीं होगा। अगर कर्मचारी हाशिए पर हैं, उनकी समस्याओं का समाधान नहीं है, और उनके योगदान को मान्यता नहीं दी जाती, तो कोई भी तकनीकी उन्नयन या सरकारी पैकेज बी.एस.एन.एल. को दोबारा मुकाम पर नहीं पहुंचा सकता।

उपरोक्त संदर्भ के अनुकूल ही अभी कुछ समाचार सोशल मीडिया में तैर रहे हैं, मसलन– 7 जनवरी 2026 को प्रधानमंत्री के अध्यक्षता में सेक्टर समीक्षा बैठक की गई है। इस बैठक में लिए गए मुद्दों में मुद्दा संख्या 10 जो इस प्रकार है:

10. यह देखा गया कि बी.एस.एन.एल. एक मानव संसाधन– भारी संगठन है। अन्य विभागों से बी.एस.एन.एल. में प्रतिनियुक्ति पर आए सभी व्यक्तियों को वापस भेजने के लिए कदम उठाए जा सकते हैं। इसके अलावा, संगठन के लिए उनकी उपयुक्तता के संबंध में सभी कार्मिकों का आकलन किया जाए और कर्मचारियों को कम करने के प्रयास किए जाएं।

जिम्मेदार: दूरसंचार विभाग (डीओटी)

समय–सीमा: 31.10.2026

प्रधानमंत्री कार्यालय ने संकेत दिया है कि बी.एस.एन.एल. (भारत संचार निगम लिमिटेड) के पास अत्यधिक कर्मचारी हैं ("मानव संसाधन–भारी")। यह कहने का एक शिष्ट तरीका है कि कंपनी के पास अपने वर्तमान कार्यों के लिए आवश्यकता से कहीं अधिक कर्मचारी हैं, जिससे इसकी दक्षता और वित्त दोनों पर बुरा असर पड़ रहा है।

इसे ठीक करने के लिए, सरकार ने दो तत्काल और ठोस कार्यों के निर्देश दिए हैं:

1. प्रतिनियुक्ति कर्मियों की वापसी:

विभिन्न केंद्र सरकार के विभागों/मंत्रालयों के कई अधिकारी और कर्मचारी वर्तमान में प्रतिनियुक्ति (अस्थायी पोस्टिंग) पर बी.एस.एन.एल. में काम कर रहे हैं।

ऐसे सभी लोगों को उनके मूल विभागों में वापस भेजा जाना चाहिए।

इसका उद्देश्य बी.एस.एन.एल. को अतिरिक्त मानव संसाधन ढोने से रोकना है जो वास्तव में कहीं और के हैं।

2. संपूर्ण कर्मचारी मुल्यांकन और कटौती:

दूरसंचार विभाग (डीओटी) को बी.एस.एन.एल. के प्रत्येक कर्मचारी (नियमित कर्मचारी + कोई भी शेष प्रतिनियुक्ति कर्मी) की व्यापक समीक्षा करनी होगी।

समीक्षा में यह जांचा जाएगा:

क्या व्यक्ति का कौशल सेट बी.एस.एन.एल. की वर्तमान और भविष्य की जरूरतों के लिए उपयुक्त है?

क्या उनका प्रदर्शन सही स्तर का है?

क्या हमें वास्तव में इस पद की आवश्यकता है?

मूल्यांकन के आधार पर, कर्मचारियों की कुल संख्या कम करने के लिए ठोस कदम उठाए जाने चाहिए (उदाहरण के लिए, स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति योजना, रिक्त पदों को न भरना, पुनर्नियोजन, या अन्य मानव संसाधन उपायों के माध्यम से –कार्यवृत्त में सटीक तरीका निर्दिष्ट नहीं है, लेकिन इरादा स्पष्ट है: कुल कर्मचारी संख्या कम करना)।

यह बिंदु क्यों उठाया गया?

– बी.एस.एन.एल. ऐतिहासिक रूप से एक बहुत बड़ा सार्वजनिक क्षेत्र का नियोक्ता रहा है। 2019–20 की पिछली स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति योजना के बाद भी, कर्मचारियों की संख्या इसके राजस्व और नेटवर्क आकार की तुलना में अत्यधिक मानी जाती है।

सरकार चाहती है कि बी.एस.एन.एल. अधिक दुबला, प्रतिस्पर्धी और आर्थिक रूप से व्यवहार्य बने खासकर जब इसे 4जी/5जी रोलआउट और ग्रामीण कनेक्टिविटी (भारतनेट, आदि) में एक प्रमुख खिलाड़ी के रूप में स्थापित किया जा रहा है।

– बी.एस.एन.एल. की स्थिरता के लिए वेतन बिल कम करना आवश्यक समझा जाता है।

समय–सीमा और जिम्मेदारी

– दूरसंचार विभाग (डीओटी) पूरी तरह से जिम्मेदार है।

सभी कार्य 31 अक्टूबर 2026 तक पूरे किए जाने हैं (अर्थात, ज्ञापन जारी होने की तारीख से लगभग 7–8 महीने के भीतर)।

– इस कार्य बिंदु पर प्रगति की निगरानी की जाएगी और प्रधानमंत्री कार्यालय/नीति आयोग को रिपोर्ट दी जाएगी।

संक्षेप में, बिंदु 10 प्रधानमंत्री की ओर से बी.एस.एन.एल. के कार्यबल को कम करने का एक स्पष्ट निर्देश है, पहले बाहरी प्रतिनियुक्ति कर्मियों को हटाकर और फिर एक उचित उपयुक्तता अभ्यास करके ताकि केवल सही संख्या में सही लोग ही संगठन में बने रहे। यह सार्वजनिक क्षेत्र के दूरसंचार में दक्षता बढ़ाने के व्यापक प्रयास का हिस्सा है।

इसके अतिरिक्त एक दूसरी उड़ती खबर तैर रही है कि बी.एस.एन.एल. संगठन का संगठनात्मक पुनर्गठन भी जारी है, जिसके तहत सर्किलों की विलय की प्रक्रिया चल रही है। इस पुनर्गठन प्रयास के तहत कई टेरिटोरियल और नॉन टेरिटोरियल सर्किलों का आपस में विलय किया जा रहा है। नए प्रशिक्षण केंद्र पुनर्गठन योजना के तहत सभी क्षेत्रीय प्रशिक्षण केंद्र और

जोनल दूर संचार प्रशिक्षण केंद्र को बंद करने की योजना बनाई गई है। साथ ही सर्किल और बिजनेस एरिया कार्यालय में कर्मचारियों की संख्या कम की जा रही है। परिचालन दक्षता बढ़ाने के लिए अधिकतम कर्मचारियों को फील्ड यूनिट्स में तैनात करने पर जोर दिया जा रहा है। स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति योजना की समीक्षा चल रही है और संभावना है कि इस जून 2026 के बाद अंतिम रूप दिया जाएगा। बोस्टन कंसल्टेंसी ग्रुप के प्रस्ताव को लागू करने की प्रक्रिया जारी है और प्रबंधन द्वारा इन्हें बड़े पैमाने पर स्वीकार किया गया है।

बी.एस.एन.एल. के समस्त कर्मचारी संगठनों ने बोस्टन कंसल्टेंसी कंपनी जो अमेरिका की कंपनी है, की नियुक्ति का पुरजोर विरोध किया था। इस कंपनी को 131 करोड़ की राशि देकर अनुबंध किया गया था। यह समझ से परे है कि जहां बी.एस.एन.एल. के अंतर्गत अभियंत्रण में विशेषता रखने वाले उच्च पदस्थ प्रबंधन के सदस्य हैं, यह उनकी दक्षता को चुनौती है। मसलन इतने दक्ष अधिकारियों के समूह के रहते हुए प्राइवेट कंसल्टेंसी कि क्या जरूरत हुई।

इसलिए, हम एक ट्रेड यूनियन के नाते मांग करते हैं कि सरकारी प्रयासों को कर्मचारी–केंद्रित बनाया जाए। उत्थान की रणनीति में कर्मचारियों को भागीदार बनाया जाए, न कि दर्शक। लंबित मांगों को जल्द से जल्द पूरा किया जाए। कर्मचारियों के साथ उनकी गरिमा के अनुरूप व्यवहार हो। बी.एस.एन.एल. का सच्चा उत्थान तभी संभव है जब कंपनी की बैलेंस शीट के साथ–साथ कर्मचारियों के हृदय में भी आशा का संचार हो।

यह लड़ाई केवल वेतन या सुविधाओं की नहीं है, बल्कि इस बात की है कि बी.एस.एन.एल. अपने कर्मचारियों का घर है या महज एक कार्यालय। आइए, हम सब मिलकर यह सुनिश्चित करें कि इस घर की हर ईंट को मजबूती मिले, न कि उसे अनदेखा करके केवल रंग–रोगन पर ध्यान दिया जाए।

इस बीच हमारे संगठन एनएफटीई, बी.एस.एन.एल. की राष्ट्रीय कार्यकारिणी की सभा दिनांक 14 एवं 15 मार्च 2026 को पटना में होने जा रही है। आइए, हम सभी मिलकर कर्मचारियों की सुरक्षा एवं कंपनी को गौरवशाली बनाने की दिशा में ठोस विचार विमर्श करके आगे की रणनीति तय करेंगे।

एनएफटीई जिंदाबाद
कर्मचारी एकता जिंदाबाद