

Restructuring in BSNL: Reform or a Test of Employees' Endurance

Bharat Sanchar Nigam Limited (BSNL) is not merely a Telecom company; a historic public sector institution that has connected cities, towns, villages, and remote corners of India for decades. At a time when the nation is moving rapidly towards Digital India, rural connectivity and technological self-reliance, the role of BSNL becomes more significant. Therefore, **the recent move by BSNL management to initiate a new restructuring policy without adequate consultation, transparency, or stakeholder participation has generated widespread concern and unrest among employees across the country**

The sudden introduction of this pilot restructuring project in the Uttarakhand Circle on 4th July 2026 created confusion and anxiety among both executive and non executive employees. Neither the recognised unions nor the associations were taken into confidence before implementation. As a result, a spontaneous outburst of resentment emerged, compelling employees to protest publicly. What began in Uttarakhand quickly spread across the country, demonstrating that **the issue is not confined to one circle but has become a matter of collective concern for the entire BSNL workforce.**

The most fundamental question is this: How can the Government insist on affordability and profitability as preconditions for implementing the 3rd Wage Revision/3rd PRC, while simultaneously promoting a restructuring experiment whose financial viability and long-term revenue implications have not been transparently explained? If profitability is considered essential for wage revision, then the same principle must logically apply to any major restructuring initiative that could significantly affect BSNL's operational and financial structure.

For nearly a decade, BSNL employees have been working without any wage revision. During this period, inflation has increased, living expenses have multiplied, and financial pressures on employees' families have grown substantially. Yet the workforce has continued to serve the organisation with dedication and professionalism. **On one hand, senior officers at circle, BA and higher administrative levels are already enjoying the benefits of the 7th Central Pay Commission and are likely to receive the benefits of the 8th CPC in due course. On the other hand, a large section of casual labourers, temporary status mazdoors, and lower-income employees continues to receive wages linked to the 6th CPC, with delayed implementation of even those benefits.** This represents not only an economic imbalance but also a serious issue of institutional equity and social justice.

It is important to remember that BSNL is a wholly Government-owned enterprise. The Government certainly has the authority to frame business strategies and organisational policies. However, **the success of any public institution depends not merely on administrative decisions but on the commitment, morale, and confidence of its employees.** These are the same employees who maintained communication services during floods, natural disasters, pandemics, and other national emergencies, often working under extremely difficult conditions when communications networks most needed by the public.

Bharat Net project was conceptualized, BSNL unions and associations had suggested that the existing BSNL officers and staff were fully capable of executing and managing the project efficiently. Despite this, a separate corporation was established, and enormous public funds were invested. If the

desired targets have still not been achieved, the reasons should be examined through a serious policy and administrative review rather than by placing additional burdens on BSNL employees through abrupt restructuring measures.

Reports suggest that the proposed restructuring may involve shifting a substantial portion of the workforce to rural areas. If this is indeed the intention, an obvious question arises: How will BSNL manage its urban business operations, enterprise services, leased circuits, FTTH networks, broadband customers, corporate clients, and other revenue-generating activities? **Urban business remains one of the principal sources of BSNL's revenue.** Weakening that structure without a clearly defined operational and financial roadmap could adversely affect the company's overall sustainability.

Any restructuring exercise should aim to make organisation more efficient, more competitive, technologically stronger, and financially sustainable. **Unfortunately, reforms introduced without dialogue, clarity, and employee participation often create uncertainty. Mistrust, and industrial unrest.** Employees are not opposed to reform; they are opposed to unilateral decisions that ignore their legitimate concerns and long-pending demands. Sustainable reform succeed only when it is built on consultation, transparency, accountability, and mutual trust.

What BSNL requires today is not another experimental exercise imposed from above, but a process of confidence-building and participative decision-making. **The Government and BSNL management should initiate comprehensive discussions with recognised unions and associations, place the full details of the restructuring proposal in the public domain, release a transparent assessment of its financial implications, and, most importantly, implement the long-pending 3rd PRC/3rd Wage Revision with effect from 01.01.2017 before introducing any policy that may impose additional hardships on employees.**

A strong BSNL cannot be built solely through administrative restructuring, relocation of staff, repeated organisational experiments. It can be built only through fair wages, dignified service conditions, motivated human resources, technological investment, transparent governance, and participatory management practices. If employee morale is weakened, no restructuring model deliver lasting success. A demoralised workforce cannot become the foundation of a vibrant and competitive public sector telecom company.

BSNL is than a commercial telecom operator; it a strategic national asset and a vital instrument of India's digital inclusion mission. Strengthening BSNL therefore requires policies that protect the institution, respect its employees, and reinforce the public sector values that have played a crucial role in connecting rural and underserved India.

Delay in justice is not merely an injustice to employees; it is an injustice to the future Of the institution itself. If BSNL is to be strengthened, the confidence Of its employees must be protected; and that confidence can survive only When reform is accompanied by fairness, transparency, and justice

बीएसएनएल में पुनर्गठन या कर्मचारियों की सहनशक्ति की परीक्षा?

भारत संचार निगम लिमिटेड (बीएसएनएल) देश की उस ऐतिहासिक सार्वजनिक दूरसंचार संस्था का नाम है, जिसने दशकों तक शहरों से लेकर दूर-दराज के ग्रामीण अंचलों तक संचार सेवाओं का विस्तार किया। आज जब देश डिजिटल इंडिया, ग्रामीण कनेक्टिविटी और आत्मनिर्भर भारत की दिशा में आगे बढ़ रहा है, तब बीएसएनएल की भूमिका और भी महत्वपूर्ण हो जाती है। ऐसे समय में बीएसएनएल प्रबंधन द्वारा नई पुनर्गठन (Restructuring) नीति को बिना पर्याप्त चर्चा, संवाद और पारदर्शिता के लागू करने की प्रक्रिया ने कर्मचारियों के बीच गंभीर चिंता और असंतोष उत्पन्न कर दिया है।

4 जुलाई 2026 को उत्तराखंड सर्किल में इस नई पायलट परियोजना को अचानक लागू किया गया। इससे पहले न तो मान्यता प्राप्त यूनियनों और एसोसिएशनों को विश्वास में लिया गया और न ही कर्मचारियों को इसके संभावित प्रभावों से अवगत कराया गया। परिणामस्वरूप कार्यपालक और गैर-कार्यपालक दोनों वर्गों के कर्मचारियों में स्वतःस्फूर्त आक्रोश उत्पन्न हुआ और वे सड़कों पर उतरने को विवश हुए। यह विरोध केवल उत्तराखंड तक सीमित नहीं रहा, बल्कि शीघ्र ही पूरे देश में फैल गया। यह स्थिति स्पष्ट संकेत देती है कि समस्या किसी एक सर्किल की नहीं, बल्कि पूरे बीएसएनएल परिवार की सामूहिक चिंता बन चुकी है।

सबसे बड़ा प्रश्न यह है कि जब सरकार 3rd PRC / 3rd Wage Revision लागू करने के लिए लगातार वहनीयता (Affordability) और लाभप्रदता (Profitability) की शर्तें रखती है, तब पुनर्गठन के नाम पर ऐसी नीति क्यों लाई जा रही है जिसकी वित्तीय व्यवहार्यता और राजस्व प्रभाव का कोई स्पष्ट विवरण कर्मचारियों और हितधारकों के सामने प्रस्तुत नहीं किया गया है? यदि वेतन पुनरीक्षण के लिए लाभप्रदता अनिवार्य है, तो किसी भी नई संरचनात्मक नीति के लिए भी वही कसौटी समान रूप से लागू होनी चाहिए।

कर्मचारियों और हितधारकों के सामने प्रस्तुत नहीं किया गया है? यदि वेतन पुनरीक्षण के लिए लाभप्रदता अनिवार्य है, तो किसी भी नई संरचनात्मक नीति के लिए भी वही कसौटी समान रूप से लागू होनी चाहिए।

दुर्भाग्यपूर्ण तथ्य यह है कि बीएसएनएल कर्मचारियों को पिछले कई वर्षों से बिना वेतन पुनरीक्षण के कार्य करना पड़ रहा है। एक ओर उच्च प्रबंधन स्तर के अधिकारी 7वें वेतन आयोग का लाभ प्राप्त कर रहे हैं और भविष्य में 8वें वेतन आयोग के लाभ की संभावना भी उनके सामने है, वहीं दूसरी ओर बड़ी संख्या में कैजुअल लेबर, टेम्पररी स्टेटस मजदूर और निम्न आय वर्ग के कर्मचारी आज भी सीमित वेतन और असमान सेवा शर्तों के साथ कार्य कर रहे हैं। यह केवल आर्थिक असमानता नहीं, बल्कि संस्थागत संवेदनहीनता का भी प्रश्न है।

बीएसएनएल पूरी तरह भारत सरकार के स्वामित्व वाली कंपनी है। सरकार को नीतिगत निर्णय लेने का पूर्ण अधिकार है, किंतु किसी भी सार्वजनिक संस्था की सफलता केवल प्रशासनिक आदेशों से सुनिश्चित नहीं होती। उसकी वास्तविक शक्ति उसके अनुभवी, प्रशिक्षित और समर्पित कर्मचारी होते हैं। ये वही कर्मचारी हैं जिन्होंने बाढ़, महामारी, प्राकृतिक आपदाओं और राष्ट्रीय आपात परिस्थितियों में भी संचार सेवाओं को बाधित नहीं होने दिया। जब निजी नेटवर्क विफल हो जाते हैं, तब अक्सर बीएसएनएल की सेवाएँ ही अंतिम आशा बनकर खड़ी रहती हैं।

विश्वसनीय सूत्रों से यह बात लंबे समय से सामने आती रही है कि बीएसएनएल का मूल उद्देश्य देश के प्रत्येक

पंचायत स्तर तक डिजिटल संचार सुविधाओं का विस्तार करना था। भारतनेट परियोजना के गठन के समय बीएसएनएल की यूनियनों और एसोसिएशनों ने सुझाव दिया था कि मौजूदा अधिकारी और कर्मचारी ही इस विशाल परियोजना का सफल संचालन कर सकते हैं। इसके बावजूद अलग कॉर्पोरेशन का गठन किया गया और भारी सार्वजनिक धन व्यय किया गया। यदि आज भी लक्ष्य अपेक्षित स्तर तक नहीं पहुँच पाए हैं, तो उसके कारणों का गंभीर विश्लेषण होना चाहिए केवल बीएसएनएल कर्मचारियों पर अतिरिक्त बोझ डाल देना किसी समस्या का स्थायी समाधान नहीं हो सकता।

नई पुनर्गठन नीति के अंतर्गत लगभग पूरी कार्यशक्ति को ग्रामीण क्षेत्रों में स्थानांतरित करने की चर्चा हो रही है। यदि ऐसा है, तो यह स्पष्ट किया जाना आवश्यक है कि शहरी क्षेत्रों का व्यवसाय, एंटरप्राइज सेवाएँ, लीज्ड सर्किट, एफटीटीएच नेटवर्क, ब्रॉडबैंड ग्राहक, कॉर्पोरेट सेवाएँ और अन्य राजस्व अर्जित करने वाली गतिविधियों कैसे संचालित होंगी। बीएसएनएल का शहरी राजस्व उसकी वित्तीय रीढ़ है। यदि उसी संरचना को कमजोर कर दिया गया, तो कंपनी की समग्र आर्थिक स्थिति पर प्रतिकूल प्रभाव पड़ सकता है।

किसी भी पुनर्गठन का उद्देश्य संगठन को अधिक सक्षम, अधिक प्रतिस्पर्धी और अधिक लाभकारी बनाना होना चाहिए। किंतु जब नीति संवादहीनता, अस्पष्टता और कर्मचारियों की आशंकाओं के बीच लागू की जाती है, तब वह सुधार कम और अविश्वास का कारण अधिक बन जाती है। कर्मचारियों का विरोध सुधारों के विरुद्ध नहीं है। उनका विरोध उन एकतरफा निर्णयों के विरुद्ध है जिनमें उनकी वैध चिंताओं और वर्षों से लंबित मांगों की उपेक्षा की जाती है।

आज आवश्यकता किसी नए प्रयोग से पहले विश्वास बहाली की है। सरकार और बीएसएनएल प्रबंधन को चाहिए कि वे मान्यता प्राप्त यूनियनों और एसोसिएशनों के साथ व्यापक संवाद स्थापित करें, पुनर्गठन नीति के सभी पक्ष सार्वजनिक करें, वित्तीय प्रभाव का श्वेतपत्र जारी करें और सबसे महत्वपूर्ण 01.01.2017 से लंबित 3rd PRC / 3rd Wage Revision को तत्काल लागू करें।

एक मजबूत बीएसएनएल केवल भवनों, टावरों और तकनीकी उपकरणों से नहीं बनता। वह बनता है न्यायपूर्ण वेतन व्यवस्था, सम्मानजनक सेवा शर्तों, प्रेरित मानवबल, पारदर्शी प्रशासन और सहभागी निर्णय प्रक्रिया से। यदि कर्मचारियों का मनोबल टूटता है, तो कोई भी पुनर्गठन कंपनी को दीर्घकालिक सफलता नहीं दिला सकता।

बीएसएनएल केवल एक दूरसंचार कंपनी नहीं, बल्कि देश की सामाजिक और डिजिटल समावेशन यात्रा का महत्वपूर्ण स्तंभ है। इसलिए सुधारों की दिशा ऐसी होनी चाहिए जो संस्था को मजबूत करे, कर्मचारियों को सम्मान दे और सार्वजनिक क्षेत्र की उस परंपरा को जीवित रखे जिसने भारत को संचार के क्षेत्र में आत्मनिर्भर बनाने में महत्वपूर्ण भूमिका निभाई है।

न्याय में देरी केवल कर्मचारियों के साथ अन्याय नहीं, बल्कि संस्था के भविष्य के साथ भी अन्याय है। बीएसएनएल को बचाना है तो कर्मचारियों का विश्वास बचाना होगा और कर्मचारियों का विश्वास तभी बचेगा जब सुधारों के साथ न्याय भी सुनिश्चित होगा।