

BSNL – The Distressed Employees

Background: It is noteworthy that on October 1, 2000, the Department of Telecommunications' telecom operations and services, along with all their employees, were converted into a corporation known as Bharat Sanchar Nigam Limited (BSNL). Prior to the formation of this corporation, all non-executive employees went on a complete strike for three days from September 6 to 8, 2000. This strike brought the nation's entire communication services to a standstill. To address this situation, the central government formed a committee of six ministers. At that time, the late Ram Vilas Paswan was the Union Minister of Communications. On September 8, 2000, an agreement was reached between the ministerial group and the leadership of workers' unions, which included the following provisions:

1. Ensuring the financial viability of the newly formed corporation.
2. Job security for employees opting to work in the corporation from the Department of Telecommunications.
3. Employees transferring from the Department of Telecommunications to the corporation would receive a government pension from the central treasury, combining their previous service with their tenure in BSNL.

These three issues were approved by the Union Cabinet on September 29, 2000, and published in the Gazette of India. Assured of their future, employees enthusiastically chose to work in the corporation. Peacefully, 375,000 employees and officers opted to join BSNL, becoming quasi-government employees from October 1, 2000.

In the fiscal year 2004-05, BSNL earned a profit of Rs10,500 crores, and this trend continued until 2007-08. However, profits began declining steadily after 2005, and by 2007-08, BSNL slipped into losses, marking the beginning of hardships for its employees.

Towards a Dire Situation: Post-2008, BSNL's financial condition deteriorated continuously. However, any independent global audit would reveal that the central government's policies were the primary reason for BSNL's financial decline. During this period of economic distress, employees faced severe crises. While they continued fulfilling their responsibilities, they were gradually deprived of all benefits, the most pressing issue being the long-pending wage revision effective from January 1, 2017.

Wage Revision: The wage revision for employees of all central public sector undertakings (PSUs) is conducted based on guidelines issued by the Department of Public Enterprises (DPE), Government of India. For the revision due from January 1, 2017, the DPE issued a circular stating that only companies with profits for three consecutive years prior to 2017 would be eligible. Since BSNL did not meet this criterion, its employees were denied the wage revision.

To protest this injustice, employee and officer unions united and launched continuous agitations from June 2017. Employees argue that the government's policies are responsible for BSNL's profits or losses and that punishing the workforce is unjust. It is well-known that the telecom sector is rapidly evolving, with consumers demanding faster services. While private operators were allowed to launch 4G services as early as 2012, and Reliance Jio was permitted to offer free 4G services for a year in 2016, BSNL was deliberately deprived of this technology.

After persistent protests, the government announced a revival package for BSNL on October 21, 2019, including eight measures, such as providing 4G spectrum at government expense and offering voluntary retirement to employees above 50 years. However, when BSNL management submitted a proposal for 4G technology, the Department of Telecommunications forwarded it to the PMO, which mandated that only domestically manufactured 4G equipment could be used. Due to this restriction, BSNL has still not been able to fully roll out 4G services nationwide, leading to a negligible market share in mobile services.

Justice demands that the government follow uniform policies for both private and public telecom opera-

tors. Instead, private companies were allowed to use foreign equipment, while BSNL was pushed back under the guise of "indigenous manufacturing." Consequently, BSNL's financial condition worsened, proving that government policies were solely responsible for its decline. Meanwhile, employees who tirelessly kept BSNL operational were denied their rightful wage revision, citing the company's losses.

Impact of Non-Revision of Wages: As per government rules, employees of PSUs are entitled to an annual increment of 3% of their basic pay. However, over 60% of BSNL employees have been deprived of this benefit for the past 8–10 years, forcing them to work on stagnant salaries. Unions have repeatedly highlighted this anomaly to the government and BSNL management, but the authorities remain indifferent.

Medical Facilities: After BSNL's formation, management took full responsibility for employees' and their dependents' medical needs. However, in reality, numerous obstacles have been created, leaving employees and their families to fend for themselves.

Promotion Status: For non-executive employees, promotions are governed by two systems:

- (1) Time-bound financial upgradation.
- (2) Promotions through internal competitive exams.

The first system has failed, providing no benefits to employees. As for the second, promotion exams are not being conducted in over 50% of states due to a lack of vacancies.

Welfare Schemes: Employees had secured certain benefits through struggles, such as compassionate appointments for dependents in case of an employee's death during service. However, this provision was discontinued in 2018.

Sports and Cultural Activities: Contrary to national policy, BSNL management has indefinitely suspended all sports and cultural activities. While the central government promotes such activities, BSNL's blanket ban is unjustifiable.

Festival Advance: Around 50% of BSNL employees were originally recruited by the government and were entitled to a festival advance, recoverable in ten installments. This benefit was later extended to BSNL-recruited employees but has now been completely withdrawn. As a result, employees must take loans to celebrate festivals.

The list of grievances is long and cannot be fully enumerated here. The central question is: Why is the government reneging on its written commitments to employees and ignoring their pleas? Are BSNL employees not citizens of a democratic nation? If they are, why are they being treated as stepchildren?

The truth is that history teaches us that employees have always secured their rights through struggle. Now, the government is suppressing their voices. The call of the hour is to unite, rise above political interference, and fight collectively for our rights and BSNL's survival. Only then can a new dawn emerge for employees.

The National Federation of Telecom Employees (NFTE)-BSNL was the first to champion employees' job security and welfare schemes. Therefore, let us move forward with unity to safeguard our livelihoods and BSNL's future.

Long Live NFTE!
Long Live Employee Unity

बीएसएनएल – त्रस्त कर्मचारी

पृष्ठभूमि: ज्ञातव्य है कि बीएसएनएल 1 अक्टूबर 2000 में दूरसंचार विभाग के दूरसंचार परिचालन एवं दूरसंचार सेवा को उनके समस्त कर्मचारियों सहित निगम के रूप में परिवर्तित कर दिया गया, जिसे भारत संचार निगम लिमिटेड के नाम से जाना गया। निगम को प्रादुर्भाव में आने के पूर्व समस्त नान-एग्जीक्यूटिव कर्मचारियों ने सितंबर 2000 में 6 से 8 तारीख तक तीन दिनों की संपूर्ण हड़ताल किया। इस हड़ताल के कारण समस्त राष्ट्र की संचार सेवाएं बिल्कुल ठप हो गई। इस स्थिति से निपटने के लिए केंद्र सरकार ने 6 मंत्रियों की समिति गठित की। बताते चलें कि उक्त कल में स्वर्गीय रामविलास पासवान जी भारत सरकार के संचार मंत्री थे। दिनांक 8 सितंबर 2000 को मंत्री समूह एवं श्रमिक संगठनों के नेतृत्व के साथ एक समझौता हुआ जिसमें:

(1) बनने वाली निगम को आर्थिक रूप से संपन्न रखना।

(2) जो कर्मचारी दूरसंचार विभाग से निगम में कार्य करने के लिए विकल्प देंगे उनके नौकरी की सुरक्षा एवं

(3) दूरसंचार विभाग से स्थानांतरित होकर निगम में समाहित होने के लिए गए कर्मचारियों को पूर्व की सेवा एवं निगम में दिए गए सेवा को जोड़कर उन्हें भारत सरकार की कोष से सरकारी पेंशन दी जाएगी।

इन तीन मुद्दों को भारत सरकार के मंत्री परिषद के बैठक में दिनांक 29 सितंबर 2000 को अनुमोदित करते हुए इसे भारत के राजपत्र में प्रकाशित किया गया। कर्मचारियों ने अपने भविष्य को सुरक्षित देखते हुए निगम में कार्य करने के लिए उत्साहित होकर विकल्प दिया। बड़े ही शांतिपूर्ण ढंग से 375000 (तीन लाख पचहत्तर हजार) कर्मचारी एवं अधिकारियों ने निगम में कार्य करने हेतु अपना विकल्प देकर 1 अक्टूबर 2000 से अर्ध सरकारी कर्मचारी बन गए। वर्ष 2004-05 में इस निगम ने दस हजार पांच सौ करोड़ रुपए की मुनाफा कमाई और मुनाफे का यह सिलसिला वर्ष 2007-08 तक चलते रहा। हालांकि मुनाफे की राशि 2005 के बाद उत्तरोत्तर घटते रही और अंततः 2007-08 में बीएसएनएल कंपनी घाटे में चली गई और कर्मचारियों के साथ विडंबना की शुरुआत हो गई।

भयावह स्थिति की ओर: ज्ञातव्य है कि वर्ष 2008 के बाद कंपनी की आर्थिक स्थिति में गिरावट होते रहा लेकिन अगर दुनिया की कोई भी प्रतिष्ठान इनकी स्वतंत्र जांच करे तो यह दृष्टिगोचर होता कि बीएसएनएल में लगातार आर्थिक गिरावट के कारणों में केंद्र सरकार की नीतियां ही सबसे बड़ा कारण रहा है। आर्थिक विपन्नता के दौर से बढ़ती हुई कंपनी में कर्मचारियों को बहुत ही संकट की घड़ी से गुजरना पड़ा। कर्मचारी लगातार अपने दायित्व की पूर्ति करते रहे परंतु धीरे-धीरे उन्हें मिलने वाली समस्त सुविधाओं से उन्हें वंचित किया गया। जिसमें सबसे ज्वलंत मुद्दा कर्मचारियों का वेतन पुनरीक्षण है, जो 01.01.2017 से लंबित है।

वेतन पुनरीक्षण: केंद्र सरकार के अधीनस्थ समस्त लोक उपक्रमों के कर्मचारियों के वेतन पुनरीक्षण हेतु भारत सरकार के लोक उपक्रम विभाग द्वारा जारी किए गए दिशा-निर्देश के आलोक में कर्मचारियों एवं अधिकारियों का वेतन पुनरीक्षण किया जाता है। वर्ष 01.01.2017 से होनेवाली वेतन पुनरीक्षण के संबंध में लोक उपक्रम विभाग भारत सरकार ने एक परिपत्र के द्वारा दिशानिर्देश जारी किया, जिसके अनुसार जो कंपनी वर्ष 01.01.2017 के पूर्व लगातार 3 वर्षों तक मुनाफे में है, उसी कंपनी के कर्मचारियों एवं अधिकारियों का वेतन पुनरीक्षण किया जा सकता है। चुकी बीएसएनएल इस दायरे में नहीं आती, अतः इसके कर्मचारियों को वेतन पुनरीक्षण से वंचित रखा गया। इस दुरुह स्थिति से उबरने के लिए कर्मचारियों एवं अधिकारियों के संगठनों ने एकजुट होकर जून 2017 से लगातार संघर्ष किया। कर्मचारियों का कहना है कि कंपनी में मुनाफे अथवा घाटे का जिम्मेवार भारत सरकार की नीतियां हैं। इसके लिए कार्य बल में लगे हुए मानव संसाधन को दुरुह स्थिति में धकेलना न्याय संगत नहीं है। यह सर्वविदित है कि दूरसंचार क्षेत्र में लगातार तकनीकी विकास हो रहा है। उपभोक्ता त्वरित सेवा चाहते हैं। एक ओर जहां निजी दूरसंचार परिचालक करने वाली कंपनियों को 4जी तकनीकी पर आधारित सेवा वर्ष 2012 से ही संचालित करने की अनुमति दे दी गई। अंबानी ग्रुप के रिलायंस जिओ को वर्ष 2016 से समस्त नियमों को दरकिनार करते हुए 1 वर्ष तक मुफ्त सेवा के लिए 4जी तकनीकी पर आधारित सेवा देने की अनुमति दे दी गई, वहीं दूसरी ओर बीएसएनएल को इस तकनीक से वंचित रखा गया। श्रमिक संगठनों ने पूर्ण एकजुटता के साथ कई श्रमिक आंदोलन का आयोजन किया, तब जाकर भारत सरकार ने मंत्री परिषद के अनुमोदन के पश्चात 21 अक्टूबर 2019 को बीएसएनएल के लिए एक पुनरुद्धार पैकेज की घोषणा की गई। इस पैकेज में 8 सूत्री घोषणा की गई, जिसमें 4जी स्पेक्ट्रम पर आधारित तकनीक सरकारी खर्च पर देने की घोषणा हुई। साथ ही 50 वर्ष से अधिक आयु वाले कर्मचारियों एवं अधिकारियों को स्वेच्छिक सेवानिवृत्ति देने की घोषणा भी की गई। 4जी आधारित तकनीक हेतु जब बीएसएनएल प्रबंधन ने सरकार के पास संविका प्रेषित की तो संचार विभाग ने उसे अनुमोदित करते हुए प्रधानमंत्री कार्यालय को प्रेषित किया। प्रधानमंत्री कार्यालय द्वारा यह फैसला आया कि 4जी तकनीक सेवाएं तभी दी जाएगी, जब 4जी तकनीक में उपयोग होने वाले उपकरण स्वदेशी निर्मित हो। स्वदेशी निर्माण के चलते 4जी सेवाएं पूर्ण रूप से आज भी बीएसएनएल द्वारा पूरे देश में लगाई नहीं जा सकी है। इस अवधि में मोबाइल क्षेत्र में बीएसएनएल का उपभोक्ता हिस्सा नगण्य हो चुका है। न्याय के तकाजा के अनुसार सरकार को निजी क्षेत्र एवं सरकारी क्षेत्र के सभी दूरसंचार परिचालन करने वाली कंपनियों के

लिए समान नीति होनी चाहिए थी। परंतु एक और निजी क्षेत्र के कंपनियों को विदेशी उपकरण का इस्तेमाल करने की छूट दी गई और केवल बीएसएनएल को स्वदेशी उपकरण के नाम पर पीछे धकेल दिया गया। इस परिस्थिति में बीएसएनएल को आर्थिक विपन्नता की ओर अग्रसर होना ही था और बीएसएनएल में यह स्वयं सिद्ध हुआ कि सरकार की नीतियों के कारण ही कंपनी की हालत अति जर्जर हो गई है। इस बीच कर्मचारी जो अथक प्रयत्न करके बीएसएनएल की सेवाओं को जारी रखे हुए हैं उन्हें वेतन पुनरीक्षण से वंचित रखा गया है। कहा जा रहा है कि चुकी कंपनी लगातार घाटे में है, इसलिए कर्मचारियों का वेतन पुनरीक्षण संभव नहीं है।

वेतन पुनरीक्षण नहीं होने से कर्मचारियों पर प्रभाव: सरकारी नियमों के अनुसार सरकारी विभागों एवं लोक उपक्रमों के कर्मचारियों को वर्ष में एक बार उनके मूल वेतन का 3% वार्षिक बढ़ोतरी के रूप में दी जाती है। लेकिन यह सुविधा बीएसएनएल के साठ प्रतिशत से अधिक कर्मचारियों को उपलब्ध नहीं है। कर्मचारी विगत 8 – 10 वर्षों से एक ही वेतन पर कार्य करने को मजबूर हैं। इस विसंगति के तर्फ श्रमिक संघों ने लगातार सरकार एवं बीएसएनएल प्रबंधन का ध्यान आकृष्ट किया, लेकिन इन बिलखते कर्मचारियों के प्रति सरकार उदासीन रवैया अपना रही है।

चिकित्सा सुविधा: बीएसएनएल के अस्तित्व में आने के उपरांत प्रबंधन ने कर्मचारियों एवं उनके आश्रितों की चिकित्सा की पूर्ण जिम्मेवारी ली थी, परंतु सर-जमीन पर स्थित यह है कि कर्मचारियों के चिकित्सा के संबंध में इतने अवरोध पैदा किए जाते हैं कि कर्मचारी एवं उनके आश्रित भगवान भरोसे जीवन यापन कर रहे हैं।

पदोन्नति की स्थिति: नान-एग्जीक्यूटिव कर्मचारियों के लिए पदोन्नति हेतु दो तरह की व्यवस्थाएं लागू हैं –

(1) समयबद्ध आर्थिक उन्नयन की पद्धति तथा

(2) आंतरिक प्रतिस्पर्धा परीक्षा के द्वारा उत्तीर्ण कर्मचारियों की पदोन्नति।

आलम यह है कि पहली पद्धति नाकाम हो चुकी है। इसके द्वारा किसी भी कर्मचारी को कोई लाभ नहीं हो रहा है। जहां तक दूसरे पद्धति का सवाल है पूरे देश में पचास प्रतिशत से अधिक राज्यों में पद रिक्त नहीं होने के कारण पदोन्नति संबंधित परीक्षाएं आयोजित नहीं की जा रही है।

कल्याणकारी योजनाएं: कर्मचारियों ने लगातार संघर्ष के माध्यम से कुछ सुविधा अर्जित की थी, जैसे सेवा काल में मृत्यु होने पर अनुकंपा के आधार पर उनके एक आश्रित को नौकरी दी जाती थी। यह व्यवस्था वर्ष 2018 से बीएसएनएल में बंद कर दी गई है।

खेलकूद एवं सांस्कृतिक गतिविधियां: इसे दुर्भाग्यपूर्ण ही कहा जाएगा कि राष्ट्रीय नीति के विपरीत बीएसएनएल प्रबंधन द्वारा खेलकूद एवं सांस्कृतिक गतिविधियों का आयोजन अगले आदेश तक के लिए स्थगित कर दिया गया है। यह एक अति विचारणीय विषय है। जहां भारत सरकार खेलकूद एवं सांस्कृतिक गतिविधियों के बढ़ावा देने पर लगातार जोर दे रही है, वहीं बीएसएनएल में इन विधाओं पर पूर्ण रूप से पाबंदी लगाना न्याय संगत नहीं हो सकता है।

त्योहार अग्रिम: बीएसएनएल में कार्यरत लगभग पचास प्रतिशत कर्मचारी सरकारी विभाग में भर्ती किए गए थे। इन कर्मचारियों को त्योहारों के समय त्योहार अग्रिम के नाम पर कुछ रकम दी जाती थी, जिसे कर्मचारियों के वेतन से दस बराबर किस्तों में वसूल कर ली जाती थी। यह व्यवस्था बीएसएनएल बनने के बाद कंपनी द्वारा भर्ती किए गए कर्मचारियों पर भी लागू थी, परंतु यह सुविधा भी पूर्ण रूप से समाप्त कर दी गई है। ज्ञातव्य है कि बीएसएनएल के कर्मचारी अगर त्योहार का आनंद लेना चाहे तो उन्हें कर्ज के बोझ में दबना पड़ता है।

दुख दर्द की लंबी फेहरिस्त है, जिसको एक साथ सूचीबद्ध करना संभव नहीं है। सवाल यह है कि कर्मचारियों के साथ सरकार द्वारा किए गए लिखित वादे से सरकार धीरे-धीरे मुकरते जा रही है और कर्मचारियों के आवाज को सुनना पूरी तरह से बंद कर दी है। सवाल उठता है कि क्या बीएसएनएल के कर्मचारी लोकतांत्रिक देश के नागरिक नहीं हैं? अगर हैं तो उनके साथ यह सौतेला व्यवहार क्यों किया जा रहा है। सच्चाई यह है कि समस्त कठिनाइयों से उबरने के लिए इतिहास से सबक लेनी होगी। इतिहास साक्षी है कि कर्मचारियों ने अपने तमाम सहूलियतें संघर्ष के माध्यम से प्राप्त किए हैं। अब सरकार द्वारा कर्मचारियों के आवाज को कुंठित किया जा रहा है। समय की पुकार है कि हम फिर से संघर्ष के लिए तैयार हो जाएं और विभिन्न राजनीतिक हस्तक्षेप से अलग होते हुए अपने हित रक्षा एवं बीएसएनएल की सुरक्षा के लिए अटूट रूप से एकबद्ध हों। यही कर्मचारियों के लिए पुनः नया सवेरा लेगा। एनएफपीटीई – बीएसएनएल सबसे पहले अस्तित्व में आई और कर्मचारियों के लिए सुरक्षित नौकरी के साथ कल्याणकारी योजनाओं का प्रावधान सुनिश्चित किया है। अतः पूर्ण एकजुट के साथ आगे बढ़ें और अपने जीवन की सुरक्षा के साथ बीएसएनएल की सुरक्षा सुनिश्चित करें।

एनएफपीटीई जिंदाबाद – कर्मचारी एकता जिंदाबाद