

## **ENGAGEMENT WITH THE BOSTON CONSULTING GROUP?**

The BSNL management has engaged Boston consulting group for study and to recommend the suggestions to improve the performance and revenue generation of BSNL as reported by the CMD in a meeting with the recognized unions and associations of BSNL. Though the MOU was signed without consulting the stake holders i.e. Unions and Associations.

CMD / BSNL called a meeting of Unions/Associations on 24/05/2024 to brief on engaging the American Consulting Group by name Boston Consulting Group (BCG) for a fee of rupees 132 crores. The unions were informed that BSNL has to engage the BCG to improve the performance and revenue generation of BSNL. The BCG is expected to submit its recommendations within 18 months for improving the brand value and visibility of BSNL. But the CMD was not sure of accepting or implementing all the recommendations of BCG. The CMD / BSNL informed the unions/Associations at May 24th meeting that BSNL will only decide on the acceptance and implementation of the recommendations of BCG.

What ever be the recommendations of BCG those had to be executed only by the executives/ non executive employees of BSNL. Hence the motivation of the work force of BSNL is very important.

The pay revision/wage revision for both tho executives and employees is pending since 01/01/2017. The revision of perks and allowances were not implemented since 2007. When all the Unions /Associations raised this point at the meeting held on 24/05/2024, the CMD BSNL was silent and expressed his helplessness. We are at a loss to understand the logic behind the unreasonable stand of the BSNL management/ DOT in denying the implementation of the Pay / Wage revision for both the executives and employees.

If this trend continues the fourth Pay / Wage Revision will become due in 2027 without the implementation of third wage revision with effect from 01/01/2017. The very wrong attitude of DOT has already resulted in the total demoralisation of the complete workforce in BSNL. It is a futile exercise on

the part of the management to expect the most dissatisfied and demoralised workforce in BSNL to effectively implement the recommendations of BCG.

Everyone in India knows the difficulties being faced by the BSNL for more than 14 years. Due to the discriminative and partisan attitude of the government of India the BSNL is suffering both financially and technologically. BSNL's infrastructure is in such a precarious condition today to effectively compete with the private telecom companies.

BSNL's present difficulties are mainly due to the apathy of the Government of India towards its own CPSE. 4G Spectrum was allocated to the private telecom companies in 2012 itself for mobile telephone services. Yet the BSNL has not allocated the 4G Spectrum although the cabinet of Sri Narendra Modi government decided for the same in 2019.

If fair and equal competition is ensured BSNL will effectively compete with the other private telecom companies and improve its market share considerably besides earning profits. But deliberately that is not being permitted for obvious reasons by the vested interested groups in the telecom sector and the government of the day is helping them.

Engaging a foreign consulting firm at a cost of rupees 132 crores to improve the performance of BSNL is unwarranted and needless one. We have got our own people inside BSNL with a very long experience and exposure on Telecom field. Their services could have been utilised for improving the band value of BSNL. It is ironic that the people who insist on Atamirbhar (indigenous technology usage) for BSNL's 4G mobile upgradation now permit the BSNL to engage a foreign (American) consulting group .

Only a satisfied worker could discharge his/her responsibilities efficiently and effectively in any organisation. The present situation in BSNL wherein both the employees/executives are completely de-motivated and de-moralised is not conducive to implement whatever be the recommendations of BCG. The management must attend the difficulties of the work form first by implementing the Pay /Wage Revision immediately without any conditionality.

## बोस्टन कंसल्टिंग ग्रुप के साथ जुड़ाव ?

बीएसएनएल प्रबंधन ने बीएसएनएल के मान्यता प्राप्त यूनियनों और संघों के साथ बैठक में सीएमडी द्वारा बताए गए बीएसएनएल के प्रदर्शन और राजस्व सृजन में सुधार के लिए अध्ययन और सुझावों की सिफारिश करने के लिए बोस्टन कंसल्टिंग ग्रुप को नियुक्त किया है। हालांकि एमओयू पर हितधारकों यानी यूनियनों और संघों से परामर्श किए बिना हस्ताक्षर किए गए थे।

सीएमडी/बीएसएनएल ने 132 करोड़ रुपये के शुल्क पर बोस्टन कंसल्टिंग ग्रुप (बीसीजी) नामक अमेरिकी कंसल्टिंग ग्रुप को शामिल करने के बारे में जानकारी देने के लिए 24/05/2024 को यूनियनों/एसोसिएशनों की एक बैठक बुलाई। यूनियनों को सूचित किया गया कि बीएसएनएल को बीएसएनएल के प्रदर्शन और राजस्व सृजन में सुधार के लिए बीसीजी को शामिल करना होगा। बीसीजी से बीएसएनएल के ब्रांड मूल्य और दृश्यता में सुधार के लिए 18 महीने के भीतर अपनी सिफारिशें प्रस्तुत करने की उम्मीद है। बीएसएनएल के सीएमडी ने 24 मई की बैठक में यूनियनों को सूचित किया कि बीएसएनएल केवल बीसीजी की सिफारिशों को स्वीकार करने और लागू करने पर निर्णय लेगा। बीसीजी की जो भी सिफारिशें होंगी, उनका क्रियान्वयन बीएसएनएल के अधिकारियों/नॉन-एक्जीक्यूटिव कर्मचारियों द्वारा ही किया जाना है। इसलिए बीएसएनएल के कर्मचारियों की प्रेरणा बहुत महत्वपूर्ण है। अधिकारियों और कर्मचारियों दोनों के लिए वेतन संशोधन 01/01/2017 से लंबित है। भत्तों और सुविधाओं का संशोधन 2007 से लागू नहीं किया गया है। जब सभी यूनियनों/एसोसिएशनों ने 24/05/2024 को आयोजित बैठक में यह मुद्दा उठाया, तो बीएसएनएल के सीएमडी चुप रहे और अपनी लाचारी व्यक्त की। अधिकारियों और कर्मचारियों दोनों के लिए वेतन संशोधन के कार्यान्वयन से इनकार करने के बीएसएनएल प्रबंधन/डीओटी के अनुचित रुख के पीछे का तर्क हमें समझ में नहीं आ रहा है। यदि यह प्रवृत्ति जारी रहती है तो 01/01/2017 से तीसरे वेतन संशोधन के कार्यान्वयन के बिना चौथा वेतन संशोधन 2027 में देय होगा। दूरसंचार विभाग के बहुत गलत रवैये के कारण पहले ही बीएसएनएल में पूरे कार्यालय का मनोबल पूरी तरह से टूट चुका है। बीएसएनएल में असंतुष्ट और हतोत्साहित कर्मचारियों से बीसीजी की सिफारिशों को प्रभावी ढंग से लागू करने की उम्मीद करना प्रबंधन की ओर से एक निरर्थक प्रयास है। भारत में हर कोई जानता है कि बीएसएनएल 14 वर्षों से अधिक समय से किन कठिनाइयों का सामना कर रहा है। भारत सरकार के भेदभावपूर्ण और पक्षपात पूर्ण रवैये के कारण बीएसएनएल आर्थिक और तकनीकी दोनों रूप से पीड़ित है। बीएसएनएल का बुनियादी ढांचा आज निजी दूरसंचार कंपनियों के साथ प्रभावी रूप से प्रतिस्पर्धा करने के लिए अनिश्चित स्थिति में है। बीएसएनएल की वर्तमान कठिनाइयाँ

मुख्य रूप से भारत सरकार की अपने स्वयं के सीपीएसई के प्रति उदासीनता के कारण है, फिर भी बीएसएनएल ने 4जी स्पेक्ट्रम आवंटित नहीं किया है। जबकि श्री नरेंद्र मोदी सरकार की कैबिनेट ने 2019 में इसके लिए फैसला किया था। यदि निष्पक्ष और समान प्रतिस्पर्धा सुनिश्चित की जाती है तो बीएसएनएल अन्य निजी दूरसंचार कंपनियों के साथ प्रभावी रूप से प्रतिस्पर्धा कर सकेगा और मुनाफा कमाने के अलावा अपनी बाजार हिस्सेदारी में काफी सुधार कर सकेगा। लेकिन दूरसंचार क्षेत्र में निहित स्वार्थी समूहों द्वारा स्पष्ट कारणों से जानबूझकर ऐसा नहीं होने दिया जा रहा है और मौजूदा सरकार उनकी मदद कर रही है। बीएसएनएल के प्रदर्शन को सुधारने के लिए 132 करोड़ रुपये की लागत से एक विदेशी परामर्श फर्म को शामिल करना अनुचित और अनावश्यक है। बीएसएनएल में हमारे अपने लोग हैं जिन्हें दूरसंचार क्षेत्र में बहुत लंबा अनुभव और एक्सपोजर है। उनकी सेवाओं का उपयोग बीएसएनएल के ब्रांड मूल्य में सुधार के लिए किया जा सकता था। यह विडंबना है कि जो लोग बीएसएनएल के 4जी मोबाइल अपग्रेडेशन के लिए आत्मनिर्भर (स्वदेशी प्रौद्योगिकी उपयोग) पर जोर देते हैं, वे अब बीएसएनएल को एक विदेशी (अमेरिकी) परामर्श समूह को नियुक्त करने की अनुमति दे रहे हैं। बीएसएनएल की वर्तमान स्थिति जिसमें कर्मचारी/अधिकारी पूरी तरह से हतोत्साहित हैं, बीसीजी की सिफारिशों को लागू करने के लिए अनुकूल नहीं है। प्रबंधन को बिना किसी शर्त के तुरंत वेतन संशोधन को लागू करके सबसे पहले कर्मचारियों की कठिनाइयों को दूर करना चाहिए।

वर्तमान स्थिति में सभी कार्यपालक एवं अकार्यपालक कर्मचारियों के नेतृत्व समूह को फिर से एक बार एकजुट होकर बीएसएनएल कंपनी एवं कार्यरत कर्मचारियों की हित-रक्षा के लिए खड़ा होना चाहिए। एनएफटीई परंपरा के अनुकूल हर पल संपूर्ण एकता का पक्षधर रहा है और आज भी हम अगली कतार में खड़े होने के लिए तैयार हैं। नान-एक्जीक्यूटिव कर्मचारी अत्यंत पीड़ित स्थिति में हैं। समस्त कर्मचारी संख्या की 60% लोग वार्षिक वेतन बढ़ोतरी से वर्षों से वंचित हैं। यह संबंधित कर्मचारियों के लिए अतिशय पीड़ा की स्थिति है। इसी प्रकार जरूरत के अनुसार विभागीय परीक्षाएं नहीं आयोजित की जा रही हैं, जिससे पढ़े-लिखे एवं युवा कर्मचारियों का भविष्य कुंठित हो रहा है। अतः हम चाहेंगे कि समस्त कर्मचारियों को उत्साहित करने के लिए तृतीय वेतन संशोधन शीघ्र लागू किया जाए तथा मानव संसाधन संबंधित चिरलंबित समस्याओं का समाधान शीघ्रातिशीघ्र किया जाए।

**\*\*एनएफटीई जिंदाबाद\*\***

**\*\*कर्मचारी एकता जिंदाबाद\*\***