

अभ्यास वर्ग

(दि० २५ एवं २६ अप्रैल ६२)

उत्तर रेलवे कर्मचारी यूनियन

B M S

“मास्टर माइन्ड ग्रुप”

चाहिए—

—दत्तोपंत ढंगड़ी

अभ्यास वर्ग

सिध्दि वैशाख कृष्ण, ८ एवं ९, विक्रम संवत् २०४६  
(25, 26 अप्रैल 92)

अम्बाला ।



प्रकाशक : उत्तर रेलवे कर्मचारी यूनियन

(सम्बद्ध भारतीय रेलवे मजदूर संघ एवं भारतीय मजदूर संघ)

मुद्रक : राज प्रिन्टर्स, मोती बाजार, देहरादून ।

भारतीय रेलवे मजदूर संघ के रजत जयन्ती अधिवेशन के अवसर पर  
दि० 16 एवं 17 अक्टूबर 92  
मुगलसराय ।

मूल्य :—पांच रुपये मात्र

प्राप्ति स्थान—उत्तर रेलवे कर्मचारी यूनियन  
राम नरेश भवन,  
तिलक गली, चूनामंडी  
पहाड़गंज नईदिल्ली—

# अनुक्रमणिका

		पृष्ठ
१.	प्रकाशकीय	- श्री महेश कुमार पाठक 1
२.	मास्टर माइंड ग्रुप चाहिए	- श्री दन्तोपंत ढेंगड़ी 2
३.	अभ्यास वर्ग - परिचय	- श्री महेश कु० पाठक 7
४.	उदघाटन भाषण	- श्री अमलदार सिंह 8
५.	मजदूरों को अपने साथ कैसे जोड़ें	- श्री राम प्रकाश मिश्र 10
६.	ट्रेड यूनियन के आवश्यक तत्व	- श्री दामोदर प्रसाद शर्मा 13
७.	आदर्श कार्यकर्ता के गुण	- श्री सुखनन्दन सिंह 15
८.	स्वदेशी जागरण	- प्रो० बजरंग लाल गुप्त 17
९.	उपभोग मूल्य सूचकांक	- श्री राम प्रकाश मिश्र 20
१०.	अनुशासनिक एवं अपील नियम	- श्री बी० डी० तिवारी 25
११.	दासता का दस्तावेज इंकल प्रस्ताव	- श्री राम प्रकाश मिश्र 33
१२.	समापन भाषण	- श्री अमलदार सिंह 38

# प्रकाशकीय

दि० १६ एवं १७ अक्टूबर ६१ को भारतीय रेलवे मजदूर संघ की सर्वोच्च परिषद की बैठक मुखनर में सम्पन्न हुई। दोनों ही दिन भारतीय मजदूर संघ के प्रणेता, मजदूर क्षेत्र के विषय में मनन चिन्तन करने वाले अन्तर्राष्ट्रीय ख्याति प्राप्त मनीषी परम श्रद्धेय - श्री दत्तोपंत ढंगड़ी जी का मार्ग दर्शन सभी कार्यकर्ताओं को प्राप्त हुआ। मा० ढंगड़ी जी ने सर्वोच्च परिषद को आगाह किया कि आने वाले निकट भविष्य में रेल कर्मचारियों के ऊपर सरकार की ओर से भाषण प्रहार होने वाला है, उससे निपटने के लिये भारतीय मजदूर संघ को स्थान स्थान पर कार्यकर्ताओं के संघर्षशील मास्टर माइन्ड गुप खड़े करने होंगे। माननीय ढंगड़ी जी के आवाहन के परिप्रेक्ष्य में सर्वोच्च परिषद ने सभी क्षेत्रीय रेलवे (Zonal railways) में कर्मठ, जुझारु एवं संघर्षशील कार्यकर्ताओं के निर्माण के लिए अभ्यास वर्ग आयोजन करने का निर्णय लिया था।

परिषद के निर्णयानुसार उत्तर रेलवे कर्मचारी यूनियन का अभ्यास वर्ग दि० २५, २६ अप्रैल ६७ को अम्बाला में सम्पन्न हुआ। इस प्रकार के अभ्यास वर्ग की योजना यद्यपि उत्तर रेलवे कर्मचारी यूनियन का प्रथम प्रयास था, परन्तु श्री दामोदर प्रसाद जी शर्मा, कार्यकारी अध्यक्ष भारतीय रेलवे मजदूर संघ, के योग्य मार्ग दर्शन के कारण वर्ग उत्तम प्रकार से सम्पन्न हुआ। इस अवसर पर मा० सर्व श्री अमलदार सिंह, राम प्रकाश जी मिश्र, दामोदर प्रसार शर्मा, प्रा० बजरंग लाल गुप्त, सुखनन्दन सिंह एवं बी०डी० तिवारी जी के द्वारा विभिन्न विषयों पर लाभदायक मार्गदर्शन प्राप्त हुआ।

सभी कार्यकर्ताओं की इच्छानुसार यह योजना बनी की अभ्यास वर्ग में जिन विषयों पर श्रेष्ठ विचारकों का दिशा बोध प्राप्त हुआ है, उन्हें लिपि बद्ध कर एक पुस्तिका प्रकाशित की जाय जिससे सामान्य कार्यकर्ताओं को भी इन विचारों का सांगोपांग अध्ययन कर लाभ मिल सके।

विचारों को लिपि बद्ध करने तथा पुस्तिका के मुद्रण का दायित्व श्री लक्ष्मी प्रसाद जायसवाल, सहायक महामंत्री को दिया गया था। हमें प्रसन्नता है कि श्री जायसवाल ने सफलता पूर्वक यह कार्य पूरा किया है। सम्भव है प्रथम प्रयास होने के कारण लिपिबद्ध करने के क्रम में कोई त्रुटि रह गयी हो- विश्वास है पाठकगण क्षमा करेंगे। हम अपने अधिकारियों के प्रति आभार हैं जिनके विचारों का इस पुस्तिका में प्रकाशित करने का सौभाग्य प्राप्त हुआ, साथ ही क्षमा याचना भी है यदि - उनके विचारों को प्रस्तुत करने में कोई कमी रह गयी हो।

यदि इस पुस्तक के पठन के पश्चात कार्यकर्ताओं द्वारा योग्य चिन्तन एवं मनन करने के लिए योग्य दिशा प्राप्त होती है एवं इसके कारण उनकी सक्रियता बढ़कर संगठन को लाभान्वित कर सकी तो हमारा यह प्रयास सार्थक होगा एवं भविष्य में भी इस प्रकार की योजनाओं के लिए आवश्यक आधार एवं सम्वल मिल सकेगा, ऐसा विश्वास है।

"सुभकामनाओं सहित क्षमस्व"

महेश कुमार पाठक,

महामंत्री,

उत्तर रेलवे कर्मचारी यूनियन

# मास्टर माइन्ड ग्रुप चाहिए

सर्वोच्च परिषद के समक्ष मा० टेंगड़ी जी के दो बौद्धिक क्रमशः 17, 18 अक्टूबर 91 को हुये। प्रस्तुत है दोनों बौद्धिकों के द्वारा प्राप्त मार्गदर्शन

राष्ट्र शक्ति का एक विभाग भा० म० संघ।

भारत के राष्ट्र शक्ति का एक विभाग के रूप में मजदूर संघ है। अन्य संगठनों की संगठन शक्ति, संघर्षशीलता कम हो रही है। भारतीय मजदूर संघ की ताकत बढ़ रही है। आज 80 लाख से ज्यादा सदस्य संख्या है। कम्युनिस्टों के आग्रह पर दुबारा सत्यापन (Verification) की बात शुरू हुई। हमने आसानी से मान लिया परन्तु दोनों कम्युनिस्ट सेंटर तथा इंटक अब सत्यापन के लिए तत्पर नहीं है। World trade union की Conference नवम्बर 81 में मास्कों में हुआ उसमें भारतीय मजदूर संघ को बुलाया गया। चीन में भी बुलाया गया। देश में तथा विदेशों में भी हम लोगों का Performance अच्छा है।

भारतीय रेलवे मजदूर संघ को मान्यता:-

मान्यता के मामले में बी० एम० एस० के साथ तो नहीं परन्तु भारतीय रेलवे मजदूर संघ और बैंकिंग उद्योग में अवश्य अन्याय हो रहा है। यह इन उद्योगों में विशेष परिस्थितियों के कारण है। बैंकिंग में कहा गया कि यदि कम्प्यूटराइजेशन के लिए BMS तैयार हो जाय तो सरकार मान्यता देने को तैयार है। आने वाला लम्बे समय में क्या क्या हो सकता है- भारतीय मजदूर संघ देखता है, मैंने मान्यता छोड़ना पसंद किया, परन्तु जिन्होंने मान्यता के लिए कम्प्यूटराइजेशन को स्वीकार किया वे भी अब अपनी गलती महसूस कर रहे हैं।

रेलवे में ट्रेड यूनियन भावना (Spirit) कम होती जा रहा है। जो Spirit मई 1982 में थी वह आज नहीं है। सभी यूनियनों में संघर्षशीलता (Militancy) कम होती जा रही है। BRMS में संघर्षशीलता कुछ बनी हुई है यह मान्यता न होने के कारण है। पहले भी मान्यता नहीं थी, काम चल रहा था। बीच में कुछ घटनाएँ हुई जिससे अपने कार्यकर्ताओं के मन में विचलितता आयी। हम लोग सुप्रीम कोर्ट में गये। परन्तु सुप्रीम कोर्ट के निर्णय को न ही पूरी तरह माना और न ही अमान्य किया बल्कि कुछ जानकारियाँ प्राप्त करने का बहाना लेकर सरकार टाल मटोल

करती रही। जार्ज फर्नान्डीज रेल मंत्री बने। उन्होंने एक प्रक्रिया शुरू किया था। परन्तु बीच में ही सरकार चली गयी। इन दोनों घटनाओं के कारण अपने कार्यकर्ताओं को लगा की नैया किनारे पर आयी पर किनारे तक नहीं पहुँची।

बी० एम० एस०/ बी० आर० एम० एस० तथा अन्य फेडरेशन में अन्तरः

बी० एम० एस० तथा बी० आर० एम० एस० आगे की घटनाओं के बारे में अपने कार्यकर्ताओं को प्रशिक्षण देता है।

दूसरे संगठन कार्यकर्ताओं को प्रशिक्षित नहीं करते क्योंकि उनका विश्वास है कि कार्यकर्ता प्रशिक्षित हो गया तो नेता का क्या होगा? हम आज की परिस्थिति एवं कर्मचारी की मनः स्थिति का सम्यक विचार करते हैं।

**मनस्थिति:**

कुछ ऐसे लोग हैं जो कहते हैं मान्यता नहीं है इसलिए काम नहीं कर सकते हैं। कुछ ऐसे लोग हैं जो कुछ नहीं करते हैं क्यों कि काम करना नहीं चाहते हैं। ऐसे लोग मान्यता की आड़ लेकर काम नहीं करने का बहाना करते हैं। दूसरे फेडरेशन की हालत खराब है, अपनी भी बहुत ठीक नहीं है परन्तु इसके कारण हम बिल्कुल खुश नहीं हैं। आर्थिक गुलामी आने वाली है। इस बात को दस साल पहले भा० म० संघ ने कहा था। कई दशकों से जो गलत नीति चली आ रही है उसका अपरिहार्य परिणाम है- डा० मनमोहन सिंह का बजट, रुपये का अवमूल्यन, अन्तर्राष्ट्रीय मुद्रा कोष का ढबाब। यह बात आज सभी लोग मानने लगे हैं।

दूसरे फेडरेशन का दिल दिमाग अभी तक भूतकाल में ही है। अन्यान फेडरेशनों द्वारा जो भिन्न भिन्न प्रस्ताव जैसे छंटनी, भर्ती पर रोक, ठेकेदारी प्रथा, निजीकरण के संबंध में आते हैं, ये सारी बातें जो दीखती हैं यह अलग अलग बीमारियाँ नहीं हैं। कभी कभी शरीर के किसी अंग में एक फोड़ा निकलता है। उपचार के पश्चात ठीक हो जाता है। फिर दूसरा, तीसरा और इसी प्रकार एक के बाद दूसरा निकलता जाता है। फोड़े का निकलना मात्र लक्षण है बीमारी तो रक्त अशुद्धि की है। ऊपर जो अलग-अलग समस्याएँ बतायी गयीं ये केवल बीमारी का लक्षण (Symptom) है। मूल बीमारी तो आर्थिक गुलामी है।

**आर्थिक गुलामी:-**

हिन्दुस्तान की सम्पूर्ण आर्थिक नीति विदेशों के द्वारा dictate की जा रही है। भारत सरकार की भूमिका शिखड़ी के रूप में है। जो- जो बात विदेशों को अनुकूल लगती है। वह सभी बातें ही रही हैं। आज हर तरह में औद्योगिक क्षेत्र में ही नहीं बल्कि ग्रामीण तथा कृषि क्षेत्रों में भी आर्थिक साम्राज्य आ रहा है। परन्तु केवल औद्योगिक क्षेत्रों में ही आर्थिक साम्राज्य

था। उनको साथ देने वाला प्रेस है। प्रेस लोगों को गुमराह कर रहा है। प्रेस पूंजीवादियों के हाथ में है। ये हमें बताते हैं कि विदेशी निवेश (Foreign investment) तो हर जगह है। विकसित देशों में भी विदेशी निवेश है- बात सही है।

अमेरिका भी जापान का कर्जदार है परन्तु एक अन्तर है। वहाँ जो विदेशी निवेश है वह मेजबान देश (Host Country) के शर्तों पर है परन्तु अपने यहाँ अतिथि देश (Guest Country) के शर्तों पर है। अन्य फेडरेशन वाले सोचते हैं अमेरिका में क्या हो रहा है इससे हमारा क्या मतलब है?

### संगठन बनाम संघर्ष:-

आज किसी को काम करने के लिए मन्नत करने की आवश्यकता नहीं है, इसका कारण है। जो-जो यूनियन, फेडरेशन आने वाली परिस्थितियों का सामना करने की तैयारी में रहेंगी वही मजदूरों का प्रतिनिधित्व कर सकेगी। मान्यता प्राप्त फेडरेशन के पास हिम्मत नहीं है, इच्छा नहीं है, सामर्थ्य नहीं है कि आने वाली परिस्थितियों का सामना कर सके। विदेशी पूंजी हिन्दुस्तान में बेकारी को बढ़ाना चाहती है, उद्योगों को खत्म करना चाहती है। चतुर्थ श्रेणी कर्मचारी पर यह आक्रमण पहले होगा, तृतीय श्रेणी पर भी होने वाला है।

डिवाइड एन्ड रूल की नीति हमेशा रही है, अब यह तीव्रता से चलेगा। सुविधायुक्त वर्ग (Privilege class) का निर्माण कर अन्य लोगों के लिए दमन चक्र चलाना यह नीति रहेगा। अपना यह काम होना चाहिए कि Privilege Class का संघर्ष अन्य लोगों के साथ कैसा हो? चतुर्थ श्रेणी पर हमला होगा, तृतीय श्रेणी पर भी होगा परन्तु धीरे गति में होगा ऐस समय में तृतीय श्रेणी के लोगों को यह समझना होगा कि यह प्रहार उन पर भी आना है, अतः उन्हें भी आन्दोलन में भाग लेना चाहिए।

इसके लिए जगह जगह स्थानीय स्तर पर संघर्ष करना पड़ेगा। मान्यता प्राप्त फेडरेशन इसके लिये सक्षम नहीं है। हम अभी से तैयार रहे उन्होंने अभी तक सोचा भी नहीं है। हमने दस साल पहले परिस्थितियों का आकलन कर लिया था, दूसरे संगठन वाले आश्चर्य में हैं। राजस्थान में पानी का अभाव रहता है। वहाँ के लोग छतों पर Terrace का निर्माण करवाते हैं जिसमें वर्षा ऋतु में जल की संचय होती है ताकि सुखे के मौसम में उस संचयित जल का प्रयोग किया जा सके।

हर डिविजन में अच्छे ध्येयवादी ७-८ लोगों की टीम तैयार कीजिए, भविष्य आपका है। ध्येयवादी के बिना संघर्ष शीलता निर्माण नहीं हो सकती है। स्वामी विवेकानन्द ने कहा था "जब तक कुत्ता भी भूखा है मैं मांस की कामना नहीं कर सकता।" आक्रमण हो रहा है, होने वाला है, उसमें जो संघर्ष करेगा उसी के पास कर्मचारी आण्डों। यह संघर्ष चलेगा क्योंकि दुनिया की सभी आर्थिक शक्तियाँ हमें गुलाम बनाना चाहती हैं।

दूसरे संगठन खोखले हो गये हैं, संघर्षशैलता कम हो गयी है, इसका सर्वसाधारण कारण सभी लोग जानते हैं। फिर भी अपने यहां और दूसरे संगठन में तुलनात्मक अध्ययन करना चाहिए।

संगठनात्मक दृष्टि से हम कहां खड़े हैं यह जानकारी हमें रहना चाहिए। तभी हम ठीक से काम कर सकेंगे वरना सभ्रम पैदा हो सकता है।

बाहर जहां जहां संगठन खोखला हो रहा है वहां जो लोग नेता बन जाते हैं वे मेरुमणि की तरह अपनी स्थिति बना लेते हैं। यानि मेरी उपस्थिति अनिवार्य (Indes pensable) है। तुलसी की माला या रुद्राक्ष की माला में एक मेरुमणि होता है। यह आप सभी ने देखा होगा। १०८ दाना होने के बाद भी माला पूर्ण नहीं माना जाता है जब तक कि उसमें मेरुमणि न हो व्यक्ति केन्द्रित नेतृत्व में नेताजी का स्थान मेरुमणि जैसा होता है।

जिसको दूर का दिखता है लोग उसे पागल समझते हैं। अतः आने वाली परिस्थिति के बारे में किसी को बताने की आवश्यकता नहीं है। कुछ समय बाद जब परिस्थितियां सामने आ जायगी तो फिर अपने आप सब समझ जायेंगे। यदि अभी आपने कुछ बताया तो लोग आपको पागल समझने लगेंगे।

मेरे अस्तित्व के कारण संगठन का अस्तित्व है यह भाव उनके मन में होता है। जिन लोगों के अन्दर गुणवत्ता होती है उन्हें सामने आने नहीं दिया जाता है। संगठन छोटा नेता बड़ा होता है।

गरीबों को बचाने के लिए संघर्ष करना पड़ेगा। बगैर संगठन के संघर्ष नहीं हो सकता है। अपने काम का स्थाई आधार है Master Mind Group, सदस्यता तो परिस्थितियों के अनुकूलता या प्रतिकूलता के अनुसार घट बढ़ सकती है।

**सुई जैसी मनोवृत्ति चाहिए:**

दूसरे लोग जो संगठन बनाते हैं उनकी मनोवृत्ति क्या होती है? हमारा सोचने का ढंग अन्य संगठनों से अलग है। कोई भी हार सुई बिना नहीं बन सकता है। परन्तु सुई कभी नहीं कहती है कि मैं हार के साथ ही रहूंगी। अच्छा हार बनाने के बाद सुई अलग हो जाती है। संगठन बनाने वालों की मनोवृत्ति सुई के समान होनी चाहिए। यदि हमारी मनोवृत्ति मेरुमणि के तरह होगी तो संगठन खोखला हो जायेगा।

**कार्यकर्ता की भूमिका:**

एक राजा अपना खजाना कहीं भेज रहा था। साथ में सुरक्षा के लिए सुरक्षा प्रहरी (Security guard) भी था। रास्ते में खजाना पर हमला हुआ और लूट लिया गया। सुरक्षा

प्रहरी वापस आकर सुल्तान को सूचना दिया तथा अपने बचाव में वह सफाई प्रस्तुत करने लगा कि लूटेरे संख्या एवं शस्त्र बल में अधिक थे। सुल्तान ने कहा खजाना लूटा गया यह भी महत्व का विषय नहीं है, खजाना कैसे लूटा गया, इसकी चिन्ता नहीं है। खजाना क्यों लूटा गया यह भी वह नहीं जानना चाहता। परन्तु खजाना बचाने के लिए तुमने कौन कौन से प्रयास किया यह बताओ। हमें रहजनी की फिक्र नहीं, फिक्र है तो तेरी रहबरी की। कार्यकर्ता के नाते आप जितना कुछ कर सकते थे वह किया कि नहीं - यह मूल प्रश्न है। सफलता एक ईंच भी नहीं मिली कोई बात नहीं। हमारा कार्यकर्ता कहता है हम तो संगठन के लिए जान भी दे सकते हैं परन्तु यदि वह किसी कार्यक्रम में जा रहा है और पत्नी ने कह दिया है आज तो पिकचर देखने का मूड है तो अपना कार्यकर्ता लड़खड़ा जाता है। वह कार्यक्रम में जाना भूल जाता है और कहता है भाई साहब बस आज छोड़ दीजिए। वह पत्नी को नराज नहीं करना चाहता है उसके मन में आता है संगठन का कार्य तो सदा सर्वदा चलने वाला है यदि आज नहीं गया तो क्या फर्क पड़ने वाला है। इस संबंध में एक उदाहरण ध्यान में आता है। एक घुड़सवार कहीं से आ रहा था। रास्ता काफी कठिन, दुर्गम एवं वीरान था। गर्मी का मौसम था, चलते-चलते घोड़ा भी थक चुका था और उसे भी प्यास लगी थी। उसे कहीं विश्राम करने की इच्छा हुई। सामने कुआं था, रहट चल रहा था। घोड़े को पानी पिलाने के लिए वह रहट के पास पहुंचा। घुड़सवार ने पहले खुद पानी पिया, हाथ मुंह धोया, बाद में घोड़े को पानी के पास ले गया। घोड़ा पानी को स्पर्श करता, इतने में रहट की टकटक की आवाज आई। घोड़ा सचेत हो गया, पानी से मुंह अलग कर लिया, एक क्षण के लिए टकटक की आवाज बन्द होती है। घोड़ा फिर से पानी की ओर बढ़ता है, परन्तु फिर से टकटक की आवाज होती है। और घोड़ा पानी पीना छोड़ देता है। इसी प्रकार का क्रम चलता रहा। घुड़सवार ने रहट चलाने वाले से कहा भाई थोड़ी देर को रहट की टकटक बन्द कर दो, मेरा घोड़ा इसके कारण पानी नहीं पी रहा है। कृपक ने रहट चलाना बन्द कर दिया। रहट जब बन्द हुआ तो पानी भी आना बन्द हो गया, टंकी खाली हो गया। घोड़ा फिर भी पानी नहीं पी सका। घुड़सवार ने कहा तुमने रहट बन्द कर दिया अब मेरा घोड़ा कैसे पानी पीगा। कृपक ने कहा यदि तुम्हारे घोड़े को पानी पीना है तो उस अपना स्वभाव बदलना होगा, मेरे रहट की आदत टकटक करने की बदल नहीं सकती है। पारिवारिक कार्य के साथ-साथ थूनियन का भी काम करना है यह स्वभाव होना चाहिए। भगवान का रहट चलता रहेगा। रहट का स्वभाव बदलने वाला नहीं है अपना स्वभाव बदलना होगा। अपना मानसिक सामंजस्य (Mental Adjustment) चाहिए। गांवों में महिलाएं दूर, कुएं तालाब से पानी लेने जाती हैं। आपने देखा होगा उनके सिर पर एक मटका के ऊपर दूसरा मटका दूसरे के ऊपर तीसरा मटका पानी से भरा रहता है। वे चलती हैं परन्तु हाथ मटके पर नहीं बल्कि खुला रहता है। उनका मस्तिष्क केन्द्रित रहता है कहीं बर्तन गिर न जाय। हमें भी अपने मन मस्तिष्क को केन्द्रित कर संगठन का काम करने की आदत डालनी चाहिए।

# अभ्यास वर्ग - दि० 25 - 26 अप्रैल 1992

## परिचय

जैसे देश की सीमा पर सैनिक युद्ध करता है, उसी प्रकार देश के भीतर आर्थिक संकट के मोर्चे पर लड़ने वाला यदि कोई सैनिक है तो वह है श्रमिक वर्ग। जिस प्रकार अधिक कुशल सैनिक ही युद्ध को सफलतापूर्वक जीत सकता है। उसी प्रकार सब प्रकार से कुशल श्रमिक ही आर्थिक संकट पर विजय पा सकता है। ऐसे कुशल श्रमिक तैयार करना ही इस अभ्यास वर्ग का उद्देश्य है। अभ्यास वर्ग में जो हम जानते हैं यदि वह सही है तो उसको दोहराते हैं, यदि गलत है तो उसका सुधार करते हैं।

**अभ्यास वर्ग और अधिवेशन व सभा में अन्तर:-**

अधिवेशन में प्रस्ताव पारित होता है, नारे बाजी होती है जबकि अभ्यास वर्ग में गुरुकुल परम्परा का निर्वाह करते हुए भाग लेने वाला प्रत्येक व्यक्ति शिक्षार्थी के रूप में मन को एकाग्र चित्त करके विभिन्न विषयों पर जानकारी प्राप्त करता है। अभ्यास वर्ग में यह कोशिश होता है कि हम क्या हैं, इसको हम जाने परन्तु अन्य कार्यक्रमों का उद्देश्य होता है हम क्या हैं इसको अन्य लोग जानें।

---

श्री महेश कु० पाठक :- महामंत्री, 30 रे० कर्मचारी यूनियन

प्रशिक्षण वर्ग की आवश्यकता क्यों है:-

उत्तर रेलवे कर्मचारी यूनियन की स्थापना १९६४ में हुई। उस वर्ष बॉन गये। उस समय के अधिकांश संस्थापक सदस्य सेवा निवृत्त हो चुके हैं। उन लोगों ने तत्काल कर्मचारियों के रहते हुए कार्य को आगे बढ़ाया। उस समय जो हमारे बीच में जवान थे अब बड़े हो गये। वर्तमान में नया पीढ़ी ( New Generation ) अपने साथ जुड़ा है और भविष्य में आने वाला है, उन्हें उत्तर रेलवे कर्मचारी यूनियन एवं भारतीय मजदूर संघ के बारे में पूर्ण जानकारी आवश्यक है। हिन्दुस्तान में हमारे अलावा अन्य ट्रेड यूनियन भी चलता है:- उनमें और हम में क्या अन्तर है। हमारी क्या विशेषताएं हैं? इन सब बातों की जानकारी आवश्यक है जो अभ्यास वर्ग के माध्यम से पूरा हो सकता है।

भारतीय रेलवे मजदूर संघ की आवश्यकता क्यों हुई:-

सन् १९५३ में रेल उद्योग अपने देश में चल रही है। इसमें १७ लाख तक कर्मचारियों की संख्या पहुंच चुकी थी जो अब लगभग १५ लाख रह गई है। रेलवे अपने आप में एक राष्ट्र है। रेल के अन्दर अच्छे से अच्छे वैज्ञानिक, कुशल, अकुशल कारीगर, डाक्टर, इंजीनियर, वकील, वावर्ची, माला, नाई इत्यादि सभी कर्मचारी कार्यरत हैं। रेलवे के काम में कितनी विभिन्नता है इसकी जानकारी प्राप्त करना बहुत कठिन है। जब पहले में रेलवे में दो फंडेशन चल रही थीं - तीसरी फंडेशन बनाने की क्यों आवश्यकता थी, हमारी विशेषताएं क्या हैं, यह हमें विश्वास पूर्वक मालूम है ऐसा आत्मविश्वास होना चाहिए। इसके लिए प्रशिक्षण की आवश्यकता है। जब तक रेल चलेगा, भा० रे० म० संघ एवं उत्तर रेलवे कर्मचारी यूनियन चलता रहेगा। उत्तर रेलवे कर्मचारी यूनियन एक जीवन्त संस्था है वह मुचाह रूप में चलती रहे, भविष्य में आने वाली चुनौतियों का सामना कर सके, इसके लिए भी प्रशिक्षण की आवश्यकता है। इस परिवर्तन के अनुरूप चलने के लिए अभ्यास वर्ग आवश्यक है। मई ६२ तक सम्पूर्ण भारतवर्ष में अभ्यास वर्ग पूरा कर लेने की योजना है।

१९२३ से AIRF चल रही है। १९४६ में जब अपने देश में कांग्रेस की हुकूमत आयी तो - सरदार पटेल की प्रेरण से NFIR शुरू हुई। इन यूनियनों की Ideology अग्नो अलग-अलग है। AIRF साम्यवादी ideology आधार पर आधारित है। बीच बीच में समाजवादी विचारधारा वाले लोग आते जाते रहे। NFIR कांग्रेस विचारधारा के आधार पर आधारित है। जब तक कांग्रेस की हुकूमत है वे शान्ति प्रिय बने रहेंगे। बीच में जब थोड़े काल के लिए सत्ता परिवर्तन हुआ तो कुछ घुलबुलाहट हुई। १९६० में प्रथम हड़ताल हुई। उस समय जो

दोनों फेडरेशनों में सम्मिलित हुआ और जिन्होंने देखा उनके लिए आवश्यक था नौजवा फेडरेशन की स्थापना की जाय। हमारे बारे में कहा गया कि इन्हें तो अर्थशास्त्र की जानकारी नहीं है। ये लोग तो सामूहिक हो सकते हैं परन्तु Trade Union की जानकारी इन्हें नहीं हो सकती है। उनका शास्त्राध्य अर्थवाद तिरस्कृत हो चुका है। जहां से प्रेरणा मिलती थी, रूस में साम्यवाद समाप्त हो चुका है। NFIR का कर्तव्य है अपने आला पार्टी कांग्रेस के एजेंट के रूप में काम करें। उन्हें मजदूरी की मांग, मजदूरों का देश के प्रति क्या कर्तव्य है इससे कोई लेना देना नहीं है। AITUC की भूमिका भारतीय श्रमिकों के अनुकूल नहीं था। इस आभाव (vacuum) को दूर करने के लिए भारतीय मजदूर संघ आया।

### आर्थिक संकट का कारण

आज सभी कह रहे हैं देश आर्थिक संकट में है। यह भी समीक्षा करनी होगी कि इतने आर्थिक संकट में फंस गये हैं कि अपनी अस्मिता को बेचने के लिए मजबूर होना पड़ रहा है। यह स्थिति रातों रात नहीं आयी। आजाद हिन्दुस्तान में जिन चीजों को प्राथमिकता मिलनी चाहिए थी वह नहीं मिली। निर्यात - 8% से घटकर 0.8% हो गया। एक आशा की झलक दिखाई दे रही है। सत्ताधारी पार्टी को यह अनुभव में आने लगा कि अपनी नीति में आमूल चूल परिवर्तन की आवश्यकता है। परन्तु देश का दुर्भाग्य है कि बिमारी का सही हल नहीं ढूँढ पाए। पहले रुग्ण डंडे में हाँका जा रहा था, अब अमेरिकी डंडे से हाँका जा रहा है।

### मंहगाई भत्ते का फार्मूला समाप्त हो -

मंहगाई भत्ता का फार्मूला, द्वितीय विश्व युद्ध के काल में पश्चिमी देशों में वहां की आर्थिक व्यवस्था चरमरा जाने के कारण लड़ाई के दौरान तक एक अन्तरिम राहत के रूप में बनाया गया था। युद्ध के काल में जिन देशों की अर्थव्यवस्था समाप्त हो गयी थी, युद्ध समाप्त होने के बाद जंग ही फिर से ग्यायित्व आया तो मंहगाई भत्ते का फार्मूला समाप्त कर दिया गया। केवल भारत, पाकिस्तान, श्री लंका तथा बंगलादेश जिनके ऊपर WAR का सीधा प्रभाव नहीं था वहाँ पर मंहगाई भत्ता का फार्मूला है। विकासशील देश में सभी को कष्ट सहना चाहिए इसलिए मंहगाई भत्ता जीवित है। संविधान में उल्लेखित Living wage की बात दूर रही, आवश्यकता पर आधारित न्यूनतम वेतन (Need based minimum wage) भी नहीं मिल रहा है। मंहगाई भत्ता अत प्रतिशत Point to point और Month to month मिलना चाहिए। चुनाव के समय सभी राजनैतिक दल बहुत जोर शोर से बाजार का भाव कम करने का प्रचार करती हैं, वादा करते हैं। परन्तु जब तक चुनाव उन पूँजीपतियों के पैसों के आधार पर लड़ा जायेगा और जब तक ये पूँजीपति एवं अफसर शाही इजारेदारी, सट्टेदार, मुनाफाखोरी, रिश्वत खोरी एवं कानूनी बाजारी करेगा तब तक मूल्य कम नहीं हो सकता। आज एक नयी बात हो रही है जो लोग कान पर हैं उनके काम को छीनने का प्रयास चल रहा है। अभी तक हम यह मांग करते रहे हैं कि 1946 के गवर्नर कमीशन के अनुसार रेल कर्मियों के वृत्तों को नौकरी दिया जाय अब यह मांग करना होगा कि रेल कर्मियों को नौकरी सुरक्षित रखी जाय।

# मजदूरों को अपने साथ कैसे जोड़ें ?

भा० म० सं० ने मजदूरों को नई दिशा दी है। भारतीय मजदूर संघ के बारे में जानने के लिए हमें देश में, विदेश में, श्रम मंत्रालय में लोग आमंत्रित करते हैं। कोई न कोई विशेषता है जिसके कारण विदेशों से आमंत्रण आ रहा है, मजदूर भी आकर्षित हो कर आ रहा है। ट्रेड यूनियन में एक गलत धारणा है कि मजदूरों के लिए जितना हम संघर्ष करेंगे, मजदूरों की सुविधाओं में इजाजा करवाएंगे, उतनी ही मात्रा में मजदूर अपने साथ जुड़ेगा। यह आंशिक सत्य है। जब हम मजदूरों के मांगों को पूरा करने के लिए यानि ट्रांसफर रोकवाने में, बोनस दिलवाने में, प्रमोशन दिलवाने में सहायक होते हैं तो उसके कारण मजदूर अपने साथ अधिक मात्रा में जुड़ता है, तो ऐसा लगता है कि अपना कम बहुत बढ़ गया है। परन्तु विपरीत परिस्थितियों में जब हमारे साथ मजदूर टिके तो मानिए कि हमारा संगठन मजबूत है। बरसात में नदी में पानी होना अधिक महत्व का नहीं, जेठ मास में नदी में पानी जितना होगा अच्छी नदी की वही पहचान है।

**भक्ति भाव भादा नदी चले सबे घटराय।  
सरिता वही सराहिए जो जेठ मास ठहराय।।**

मजदूर तब तक संतुष्ट नहीं होगा जब तक उसके अन्तमन में सतोष का भाव हो। यह बहुत मुश्किल है मजदूरों को उसका काम करवा कर अपने साथ जोड़ना। अपने साथ जोड़ने के लिए कुछ फार्मूला ध्यान में रखना होगा -

१. मजदूरों को काम कराने के लिए जितनी तकलीफ आपको होती है उसका दूगुना तकलीफ आपको मजदूरों को देना होगा, तब वह अपने साथ जुड़ेगा।

२. मजदूर यदि किसी विवाद के कारण हमारे साथ जुड़ता है तो उठते घूटते उसके साथ हम केवल उसके विवाद के संबध में ही चर्चा करते हैं। उस समय उसके विवाद के साथ साथ यूनियन की भी चर्चा करनी चाहिए।

३. हम ट्रेड यूनियन क्षेत्र में काम करते हैं हमारी एक आदत होती है, जब मजदूर हमारे पास होता है तो हम केवल अपनी बात उसको सुनाते हैं, मजदूर की बात नहीं सुनते हैं। मजदूर को बोलने नहीं बते हैं, यदि वह बोलता है तो अपने को क्रोध आता है, यह इतना बकवास क्यों करता है ? इस कारण आपके साथ जो उसका जुड़ाव जाना चाहिए वह नहीं जाता है।

6. ट्रेड यूनियन के दोष हैं संघर्ष और संगठन। जब हम काँडे आन्दोलन करने में तो आन्दोलन समाप्त होने के बाद संगठन के लिए उतना समय नहीं है जितना समय आन्दोलन चलाने के लिए दिया है। संगठन के लिए संघर्ष और संघर्ष के लिए संगठन। संघर्ष के द्वारा जो मजदूर जुड़ता है तो उसे जुड़ रहने के लिए भी संघर्ष जरूरी है।

4. हम ट्रेड यूनियन चलाते हैं। ट्रेड यूनियन में अच्छा से अच्छा कार्यकर्ता कभी कभी बर्दमान समझा जाता है। इसका कारण है हर कार्यक्रम में जो पैसा आता जाता है उसका आय व्यय यूनियन से संबंधित लोगों के सामने रखना चाहिए। हम ईमानदार हैं, व्यवहार में भी ईमानदार दिखना चाहिए। अधिवेशन में आय व्यय रखा जाना है परन्तु उससे अधिक जानकारी नहीं मिल पाती इसलिए अच्छा होगा कि अपनी बैठकों में आय व्यय प्रस्तुत करने की आदत हो। अधिक पैसे के कारण भी ट्रेड यूनियन में विकृति आती है इसलिए उतना ही पैसा यूनियन के पास होना चाहिए जितना आवश्यकता है यानि optimum मात्रा में कोष होना चाहिए। अधिक नफ़्त के कारण बढ़ आती है तो कम वर्षा के कारण सुखा पड़ता है।

भारतीय मजदूर संघ ने ट्रेड यूनियन का कार्य शुरू किया। हम ट्रेड यूनियन के माध्यम से राष्ट्र का पुर्ननिर्माण करना चाहते हैं परन्तु हमने राष्ट्र के पुर्ननिर्माण में अभी प्रवेश ही नहीं किया है। जहाँ हम ट्रेड यूनियन के माध्यम से मजदूरों के लिए कुछ करते हैं वहीं पर मजदूरों में यह भावना भरना चाहिए कि उसे भी दूसरे के लिए कुछ करना है। ट्रेड यूनियन के माध्यम से मजदूरों की दिशा बदलने का काम भारतीय मजदूर संघ ने किया है और कर रहे हैं परन्तु अभी तक हम मजदूरों के दायरे से बाहर नहीं निकले हैं। ट्रेड यूनियन के माध्यम से समाज के लिए कुछ करना इसका स्पर्श अभी नहीं किया है। इस काम की जितनी अपेक्षा है उतना नहीं करते हैं। जैसे अपने अपने यूनियन के बैनर के नीचे स्टेशन पर ठंड जल की व्यवस्था कर सकते हैं।

### ट्रेड यूनियन की विशेषता:

ट्रेड यूनियन की विशेषता है - अगर ट्रेड यूनियन को कार्यक्रम नहीं दिए तो ट्रेड यूनियन स्वयं उस संगठन को तोड़ने का काम करती है। जैसे बैटरी को चार्ज करने के पश्चात उसका इन्तमाल करना आवश्यक है वरना वह बैटरी को ही नष्ट कर देता है। ट्रेड यूनियन का कार्यक्रम देना आवश्यक है। भा० म० सं० में मजदूरों की दिशा बदली है अवश्य बदली है। एक नारा है कमजोर बाले खिलाएगा जिसके कारण मनुष्य स्वार्थी बनने से बचता है, दूसरों की चिन्ता करने का भाव मन में आता है। भा० म० सं० के पहले मजदूर क्षेत्र में एक ही नारा लगाया जाता था कमजोर बाले खायेगा। यह नारा अपने देश का नहीं है, यह भौतिक बारी नारा है मजदूर क्षेत्र में एक और दूरी चोज थी - नारा लगता था "रघुपति रघुव राजा राम आधा काम दूना दाम"। भा० म० सं० ने इस प्रवृत्ति को भी बदला हमने कहा "राष्ट्र हित में करोगे काम, काम का दाम पूरा दाम"। ट्रेड यूनियन चलाएंगे, आन्दोलन भी चलाएंगे, और मजदूरों का काम भी

करेंगे परन्तु सब कुछ राष्ट्र हित के चौखट के अन्तर्गत। तीसरी चीज थी - लोगों को चाहिए जो मजबूरी हो। हम लोगों ने ऐसा नारा नहीं दिया। किसी भी मजबूरी में नहीं जा सकते हैं। यदि मां बिमार है तो शिशु यदि उसका दूध पीएगा तब वह भी बिमार हो सकता है। इसलिए उसे दूध पीने के लिए मना किया जाता है।

मुल्कराज आनंद की एक कहानी हमने हाई स्कूल में पढ़ी थी। शीपक बालक-चाइल्ड (Lass Child)। एक बालक अपने पिता के साथ मेला देखने गया था। पिता मर गया। इसलिए बालक की मनपसन्द चीजें खरीदने में असमर्थ था। कारण कि उसके जेब में पैसा नहीं था। बालक ललमाई आंखों से मिठाई, पतंग आदि की ओर देखता था। जब उसका धरं हट गया तो वह रोने लगा। जमीन पर लोटने लगा। बच्चों का यही आन्दोलन है। किन्तु समज्य का समाधान नहीं हुआ। वह रोता ही रहा। पिताजी की उंगली पकड़े रोने में धूमता रहा। अन्त में भाड़ आई उसमें पिता की उंगली छूट गयी और वह पिता से बिछड़ गया। अब क्या था वह मेले में पिता जी, पापा पापा करके चिल्लाने और रोने लगा। मेले में सामाजिक समस्याओं के कार्यकर्ता सेवा में लगे थे। उन्होंने बालक को रोते देखा और पहचान लिया कि वह तो वही बालक है जो अभी पतंग, खिलौने और मिठाई के लिए रो रहा था। शिविर में ले चला उसे चुप करा दिया जायेगा। कैम्प में सारी चीजें उसे दी गई जिसके लिए वह पिता की उंगली पकड़े जिद कर रहा था, रो रहा था। बालक ने सारी चीजें ठुकरा दीं। अब उसे कुछ नहीं चाहिए। अब उसको उसका पिता चाहिए। बालक जब पिता के साथ था तब तक उसे मेले का सब कुछ चाहिए किन्तु पिता के बिना उसे कुछ भी नहीं चाहिए। ठीक उसी प्रकार भारतीय मजदूर संघ या उसका कार्यकर्ता को जब तक राष्ट्र उसके साथ है, समाज उसके साथ है तब तक उसे सब कुछ चाहिए। जहां राष्ट्र हित नहीं, समाज हित नहीं वहां राष्ट्रहित और समाज हित के अभाव में कुछ भी नहीं चाहिए। सभी हित पक्षों में राष्ट्रहित सर्वोपरी मान कर भारतीय मजदूर संघ मजदूर क्षेत्र में कार्य कर रहा है। यह बात ध्यान में रखते हुए हमें मजदूर क्षेत्र में काम करना है।

# ट्रेड यूनियन के आवश्यक तत्व

## ट्रेड यूनियन के तीन आधार - संगठन, संघर्ष, निरूपण (Representation)

मुझे अब यहाँ आपके सम्मुख बात रखने के लिए निर्देश हुआ तो उसके पूर्व मेरे सामने एक समस्या थी। जनवरी माह में सर्वोच्च परिषद ने आदेश दिया था कि सभी जगह होने वाले अभ्यास वर्ग के लिए विषय सूची तैयार कर भेजे। रेलवे की नौकरी में आने के आठवें दिन से ही परिस्थिति वर्ष ट्रेड यूनियन से जुड़ने का मौका मिला। फील्ड का काम जो निरंतर संघर्ष करने का है, करने के कारण इस प्रकार के अभ्यास वर्ग के आयोजन में कठिनाई महसूस हुई।

हमारा ट्रेड यूनियन का जो काम है उसे तीन भागों में बांट सकते हैं। (क) संगठन (Organisation) (ख) संघर्ष (Agitation) (स) निरूपण (Representation)। संगठन पर विस्तार से श्री राम प्रकाश जी का मार्ग दर्शन प्राप्त हो चुका है।

Representation के लिए जो एजेन्सियाँ हैं वे इस प्रकार हैं। 1. सराधना तंत्र (Conciliation Machinery), 2. गैरिच्छक पक्ष निर्णय (Voluntary Arbitration), 3. अभिर्निर्णय (Adjudication), 4. तृपक्षीय समिति (Tripartite Bodies), 5. वेतन मंडल (Wage Board), 6. वेतन आयोग (Pay Commission), 7. सामूहिक सौदेबाजी (Collective Bargaining), 8. स्थायी समझौता तंत्र (Permanent Negotiation Machinery), 9. संयुक्त मंत्रण तंत्र (Joint Consultative Machinery), 10. केंद्रीय श्रम न्यायालय, 11. औद्योगिक न्यायालय (Industrial Tribunal), 12. वेतन भुगतान अधिनियम के अन्तर्गत अधिकारी (Authority under Payment of Wages Act) 13. श्रमवेत उद्यम समूह (Corporate Interprise Groups), उनमें PNM और JCM प्रमुख हैं। इन एजेन्सियों के विषय में श्री वी० वी० गिरी ने कहा है "Machinery of adjudication in the ENEMY, number one of the working class and reduces the Trade Union to zero."

जनवरी १९५० में PNM रेलवे में शुरू हुआ। श्री जयप्रकाश नारायण जी ने जो AIRF के अध्यक्ष थे, PNM पर हस्ताक्षर किया था। बाद में उन्होंने ट्रेड यूनियन से सन्यास ले लिया। PNM में कई प्रकार की पाबन्दियाँ हैं जैसे इसमें २० से ज्यादा आइटम नहीं ले सकते हैं।

वास्तव में रेलवे में की संघर्षशीलता को कम करने के लिए PNM का उद्देश्य था। PNM का उद्देश्य रेलवे में PPF के नांग यंत्रियन के सदस्य होना था परन्तु PNM के उद्देश्य के अनुसार रेलवे में नहीं गया। चतुर्थ श्रेणी के कर्मचारी को निःशुल्क क्वार्टर मिलता था वह भी PNM में फेरवले के पश्चात समाप्त हो गया। ज्यों ज्यों सुविधाएं प्राप्त हुई हमारे शक्ति क्षीण होना गया।

JCM:- 1960 में कुछ जागरूकता (Militancy) आई। इसे कैसे समाप्त किया जाय इसलिए JCM की शुरुआत हुई। इसका पहला नाम Whitley Council था। रेलवे कर्मचारियों ने इसका विरोध किया। पहले रेलवे कर्मचारियों के लिए सुरक्षित गेट थी, जीत कर Assembly में जाते थे। अब वह चुनाव में भाग नहीं ले सकता है। यह सभी

Representation की जो एजेंसियाँ हैं वह केवल Delaying tactics के लिए हैं।

अतः दूसरे शब्दों में हम कह सकते हैं:-

**PNM is "Preventive negative machinery".**

**JCM is "Joint Company of mischief mongers".**

**संघर्ष (Agitation):-**

संघर्ष संगठन की खुराक है। संघर्ष संघर्ष के लिए नहीं बल्कि मजदूरों के हित के लिए होना चाहिए। संघर्ष के स्वरूप पर विचार करते समय यह ध्यान में रखना चाहिए कि संघर्ष पारिणामकारी हो। संघर्ष एवं विरोध अनेक प्रकार के हो सकते हैं। और अन्त में हड़ताल अन्तिम अस्त्र है।

1. एक दिवसीय धरना (Day long Dharna)
2. समय बद्ध धरना (Timebound Dharna)
3. अनिश्चित धरना (Indefinite Dharna)
4. इयूटी पर उपवास (Fast on Duty)
5. सांकेतिक भूख हड़ताल (Token hunger Strike)
6. सामुहिक भूख हड़ताल (Mass hunger Strike)
7. क्रमिक भूख हड़ताल (Chain hunger Strike)
8. अनिश्चित कालीन भूख हड़ताल (Indefinite hunger Strike)
9. वेतन हड़ताल (Pay Strike)
10. नियमानुसार कार्य (Work to rule)
11. सामुहिक आकस्मिक अवकाश (Mass Casual leave)
12. सामुहिक बीमार (Mass Sick)
13. औजार बन्द (Tool-down)
14. शान्ति पूर्ण सत्याग्रह (Peaceful Picketing)
15. काले झंडे लेकर मूक जुलूस (Block flag Mute March)
16. सांकेतिक हड़ताल (Token Strike)
17. कलम बन्द (Pendown)
18. अनिश्चित कालीन हड़ताल (Indefinite Strike)

# आदर्श कार्यकर्ता के गुण

यह जो मानव है चार चीजों से बना है। शरीर, मन, बुद्धि और आत्मा। हर संगठन में भी यही चार चीजें होती हैं। मानव का शरीर, मन, बुद्धि, आत्मा स्पष्ट देखता है। संगठन की इच्छा मन है, संगठन की बुद्धि उसका नेतृत्व है, आत्मा संगठन का लक्ष्य है और सदस्य संगठन का शरीर है किसी संगठन का लक्ष्य बहुत उत्तम हो, नेतृत्व भी उत्तम हो, इच्छाएँ तर्क संगत हो परन्तु शरीर सबल न हो, सब बेकार हो जायेगा। पूज्य महात्मा गांधी जी ने सर्वोदय नाम का आन्दोलन खड़ा किया। सर्वोदय बहुत अच्छा परन्तु कार्यकर्ताओं में सारे दुर्गुण विद्यमान था। सर्वोदय आन्दोलन हेतु बिहार में प्रत्येक गांव में एक महिला एक पुरुष कार्यकर्ता भेजा गया। परिणाम यह हुआ वह भूदान आन्दोलन कन्या दान आन्दोलन में परिवर्तित हो गया। स्वामी विवेकानन्द ने कहा था यदि हमारे पास सुयोग्य कार्यकर्ताओं का जत्था होता तो भारत का नक्शा ही बदल देता। सामाजिक कार्यकर्ता में निम्न गुण अति आवश्यक है।

१. अनुशासन :- इसका प्रायः अर्थ यह लिया जाता है कि डंडा से बात मनवाना या फौजी अनुशासन। यह Discipline शब्द Disciple से आया है जिसका अर्थ होता है भक्ति भावना। १९४० में कांग्रेस का तिरुपति में अधिवेशन हुआ। महात्मा गांधी जी ने जिसे अध्यक्ष बनाना चाहा वह हार गया और उनकी इच्छा के विरुद्ध सुभाष चन्द्र बोस अध्यक्ष बन गये। जवाहर लाल जी का गुट नेता जी को अध्यक्ष के नाते चलने नहीं दिया। नेता जी ने Forward block नाम की नई संस्था का गठन किया। नेता जी ने नागपुर में इसकी सभा की। वहाँ अधिकाधिक दस हजार की भीड़ इकट्ठी हुई। नेता जी ने पूछा कितने लोग इसका सदस्य बनना चाहते हैं - सबने हाथ खड़े कर दिए। फिर नेता जी ने अनेक प्रकार की कठिनाइयों का वर्णन करते हुए कहा कि यह सभी तमाम कठिनाइयाँ सामने आने वाली हैं। इन कठिनाइयों के विचार करने के पश्चात् कितने लोग सदस्य बनना चाहते हैं? फिर सभी ने हाथ खड़ा कर दिया। नेता जी ने कहा सभी लोग कल आकर कार्यालय में सदस्यता फार्म भर दें। अगले दिन केवल तीन लोग आए। अनुशासन का अर्थ है - WATCH

W - Watch Your words

A - Watch your Action

T - Watch your Thoughts

C - Watch your Character

H - Watch your health.

२. क्रोधरहित - भगवान् श्री कृष्ण ने क्रोध पर काबू पाने के लिए बताया है कि हंस कर टाल दो

३. अहंकार - अपने को एक ही पाठ पढ़ाया गया है नींव का पत्थर बनना। कलश बनने की कामना नहीं है। अधिकारी को प्रतिद्वन्दी नहीं समझना चाहिए बल्कि सहकारी समझना चाहिए।

४. लोक संग्रही- देवदत्त भगवान बुद्ध का भतीजा था। वह बुद्ध से अधिक बुद्धिमान था परन्तु क्रूर भापी था। उसने जो भविष्य वाणी की वह सत्य तो निकली परन्तु वह सफल नहीं हो सका।

५. दृढ संकल्प - हमने गरीब में से गरीब का उत्थान करना है। अनेक कठिनाइयों एवं प्रलोभनों के कारण अपने पथ से विचलित नहीं होंगे यह दृढ संकल्प चाहिए।

६. आक्रामक प्यार - पच्चास लल्लू को सदस्य बनाने के बजाय एक प्रभावशाली व्यक्ति को सदस्य किसी प्रकार बनाना यह आक्रामक प्यार (Aggressive love) है।

७. सहयोगियों के साथ सहानुभूति पूर्वक व्यवहार

## स्वदेशी जागरण:-

मरे लिए सौभाग्य का विषय है कि देश के महत्वपूर्ण क्षेत्र में काम करने वाले लोगों से मिलने का अवसर मिला। आज देश में सबको झकझोरने वाला एक विषय स्वदेशी चर्चा का विषय बना हुआ है। विषय बहुत विषद् है इसके अनेक Technical aspect है।

जब देश अपना आजाद हुआ, १९६२ तक विकास के नाम पर जो जो - प्रयास किए गये उसका परिणति क्या हुआ इस पर विचार करना होगा। १९५१ में पंचवर्षीय योजना का प्रारम्भ किया गया। उसके पश्चात सात पंचवर्षीय योजना पूरा हो चुका। जो जो लक्ष्य सोचा था वह - पूरा नहीं हो सका। जो देश दुनियां में सोने की चिड़िया माना जाता था वह पिछड़ गया, क्यों? लोगों ने बताया कि यह अंग्रेजों के कारण हुआ। अब देश आजाद हो गया, हम अपनी योजनाओं के आधार पर पुनः देश को आगे ले जायेंगे। UNO की एक संस्था Human development Report ने १६० देशों की एक सूची बनायी थी- जिसमें हिन्दुस्तान को १२१ वां स्थान मिला। दुनियां के विकास के दौर में ये देश पीछे जाता जा रहा है। तमाम योजनाओं में घोषणा किया गया कि बेरोजगारी मिटाएंगे, सबको रोजगार देंगे। परन्तु Employment exchange में बेरोजगारों का नाम दर्ज कराने का आंकड़ा बढ़ता जा रहा है। कुछ लोग तो Employment exchange तक पहुंच भी नहीं पाते हैं। दूसरे प्रकार की एक और बेरोजगारी है जिसे हम Disguised unemployment कह सकते हैं। छिपे हुए बेरोजगारों का मतलब है कि जहां चार लोगों की जरूरत है वहां छः लोग लगे हैं। गरीबी की रेखा को यद्यपि गलत परिभाषित किया गया, परन्तु यदि सही भी मान लिया जाय तो ऐसे लोगों की संख्या सरकारी आँकड़े के अनुसार ३०-३२ % जनसंख्या गरीबी रेखा के नीचे है। Human development की रिपोर्ट के अनुसार यह ४८% है। फिर भी अपने योजना कारों ने कहा था हम आत्म निर्भर बनेंगे। जब हिन्दुस्तान आजाद हुआ था एक पैसे का कर्ज नहीं था। बल्कि साढ़े तीन करोड़ हमारे खाते में जमा था। आज एक लाख बासठ हजार करोड़ का कर्ज है। जब तस्वीर ऐसी हो तो यह विचार करना होगा जो रास्ता हमने अपनाया था, कहीं न कहीं गलती हुई है। जिन लोगों के ऊपर देश को चलाने का भार है वे लोग नहीं सोच पा रहे हैं, यह देश का दुभाग्य है। हम लोग जो राष्ट्रवादी हैं, उन्हें सोचना होगा।

पहली योजना में जो लक्ष्य रखा था उससे अधिक हासिल (achievement) हो गया। नेहरु महात्मनोविस दांचा (Nehru Mahatma Novice Model) के अनुसार तय किया गया कि तेज गति से राष्ट्र के विकास की गति को तेज करना होगा। वह कृषि आदि से संभव नहीं है, छोटे छोटे उद्योगों से भी नहीं हो सकता है। भारी उद्योग (Heavy industries) लगाना होगा तथा इसे सार्वजनिक क्षेत्र में देंगे। तीसरी बात कही गयी कि आज का जमाना Technology का जमाना है, दुनियां में जहां जो - Technology का अविष्कार हुआ है तथा

वहाँ की - Managerial Capacity को लेकर अपने यहाँ चलाएँगे। Investment की दर बढ़ाएँगे, कोशिश करेंगे कि अपने देश से ही पूरा हो जाय परन्तु जो रह जायेगी उसे विदेशी सहायता (Foreign aid) से पूरा करेंगे।

ऐसे समय में जो अर्थ तंत्र देश के विकास के संबन्ध में अपनाया गया, वह क्या उस लक्ष्य पर ले गया जहाँ हम जान चाहते थे। नहीं ले गया। अभी हाल में यह कहा गया कि सात दिन का भुगतान करने के लिए भी विदेशी मुद्रा नहीं रह गयी। १९९१ में जो नयी आर्थिक नीति लागू की गयी उसमें कहा गया है कि हम Debt trap में फँस गये हैं। हम दुनियाँ के सामने जाये और अधिक सहायता की मांग करें। बहुराष्ट्रीय कंपनियों के लिए दरवाजा खोल दिया। IMF एवं World Bank से कर्जा लें। हमें समझाया जा रहा है यह बहुत अच्छी बात है। इसके लिए तर्क दिया जा रहा है :-

१. इससे प्रतियोगिता करने का दम खम आएगा। Globalisation नया नाम दिया गया जिसके अन्तर्गत कहा गया कि सबको खुला छोड़ दिया जाय।

हमारा कहना है कि Open Competition भी बराबर के स्तर पर होना चाहिए। बराबर के स्तर पर लाने के लिए प्रयास करना पड़ता है। दाब पेच सिखना पड़ता है। हिन्दुस्तान के उद्योगों को बिना तैयारी किए Competition में खड़ा कर देना चाहते हैं। यह चाल है कि प्रारम्भ में ही जो क्षमता है उसे कुचल दिया जाय। अमेरिका में Laissez-faire लागू किया गया तो जर्मनी, जापान ने भाग नहीं लिया, कहा कि हम इस झांसे में नहीं आएँगे। एक प्रसिद्ध अर्थशास्त्री ने कहा है कि जहाँ की अर्थव्यवस्था नयी है, वहाँ कुछ समय तक वहाँ के उद्योगों को सरकार का संरक्षण प्राप्त होना चाहिए।

२. यह तर्क दिया जाता है कि तुम्हारे देश में विदेशी कंपनियों विदेशी - पूँजी ले कर आएँगे और विदेशी मुद्रा का संकट टल जायेगा। परन्तु आँकड़े बताते हैं कि यह दावा भी बिल्कुल मिथ्या है। 1800 करोड़ रुपये का मुनाफा गैरजरूरी दवाओं को बनाकर प्राप्त करती है एवं इस रुपये को देश के बाहर भेजती है। हिन्दुस्तान लीवर 1933 में हिन्दुस्तान में काम शुरू किया। उस समय कुल पूँजी 28 लाख थी जबकि 1990 में इसका शेयर कैपिटल 4707 करोड़ हो गया। हिन्दुस्तान में एक पैसा भी उसके बाद बाहर से नहीं आया।

कहा जाता है नयी टेक्नोलोज - आयेगी। हिन्दुस्तान की टेक्नोलोजी घटिया है, परम्परागत नयी Technology से Productivity उत्पादकता बढ़ जायेगी। तमाम अध्ययन हुए। दो प्रकार के रिपोर्ट आए हैं। एक भी ऐसा उदाहरण नहीं है कि बहुराष्ट्रीय कम्पनियाँ (Multinational Corporation) किसी विकासशील देश - किसी Illrd World में गयी हो

और आधुनिकतम टेक्नालाजी (Latest technology) को लेकर गयी हो। अपने देश में जो पुरानी Out of order हो जाती है ऐसे घटिया Second rate Technology लेकर आते हैं। यह साजिश है कि हम हमेशा second rate के पीछे ही पड़े रहें, First rate का मुंह ही ना देख पाएँ। ऐसा भी कोई उदाहरण नहीं है कि उसने अपनी Technology transfer किया हो यानि अपनी टेक्नालाजी दूसरे को सिखाया हो।

जिस Technology के पीछे हम पड़ रहे हैं वह क्या हमारे हित में है, दुनियां के हित में है - नहीं है। हमारे देश का विचार कर इन टेक्नालाजी का निर्माण नहीं हुआ है। यह सभी Labour saving technology है हमारे यहां तो Capital saving technology चाहिए। यह हमारे भले का भी नहीं है। दुनियां चिल्ला रही है, सभी ओर प्रदूषण फैल रहा है। यदि यह Technology चलती रही तो सारी दुनियां नाश के कागार पर पहुंच जायेगी।

अभी तक Maximum rate of industrial growth का लक्ष्य रखा जाता है। पश्चिम के एक विचारक ने लिखा है हमें Minimum rate of industrial growth का लक्ष्य रखना चाहिए। दुनियां हिन्दुस्तान की ओर देख रही है कि यहां से कोई रास्ता दिखाया जायेगा, हमारे यहां था भी। इसी के लिए "स्व" का जागरण है, यानि स्वदेशी का जागरण।

एक तर्क और दिया जा रहा है रोजगार बढ़ेगा, निर्यात बढ़ेगा। ऐसी Technology से रोजगार बढ़ नहीं सकती है। निर्यात भी - अधिक नहीं बढ़ेगी। हिन्दुस्तान लीवर जैसे कोई माल भेजेगा तो अपने पैतृक कम्पनी unilever को भेजेगा, कम बिल बना कर under voicing भेजेगा। कोई माल बाहर से आएगा तो अधिक बिल बनाकर Over voicing होगा।

ऐसे हालत में अपना क्या प्रयास होना चाहिए। एक बार देश के सभी लोगों के मन में आत्म विश्वास का सम्पादन करना होगा। हमें ऐसी अर्थ व्यवस्था विकसित करनी होगी जो होड़ के बाहर ही। साधनों का conservation हो कम से कम साधनों के आधार पर उपभोक्ता के पास माल पहुंच जाय। सारे दुनियां के कल्याण के लिए हम एक नया आयाम देना चाहते हैं।

## - उपभोक्ता मूल्य सूचकांक -

उपभोक्ता मूल्य सूचकांक जिसे पहले जीवन मूल्य सूचकांक कहा जाता था, का स्वयं संक्षिप्त इतिहास है। प्रथम विश्व युद्ध 1914 से 18 के समय जब मंहगाई बढ़ी और उपभोक्ता वस्तुएं मंहगी मिलने लगी तो कुछ प्रदेश सरकारों ने यह अनुभव किया कि इससे तो मजदूर वर्ग पर आर्थिक बोझ बढ़ा है। इसके लिए कुछ करना चाहिए। इसलिए उन्होंने जीवन खर्च का सर्वेक्षण कराया और उसका नाम जीवन मूल्य सूचकांक (Living price index) रखा। एक परिवार पर कितना खर्च आता है इसकी जांच सबसे पहले बिहार के डालमिया नगर में की गई। यह समय 1914-1923 का था। इस प्रकार बम्बई में 1921, सोलापुर में 1925 तथा अहमदाबाद में 1926 में जांच कराई गई। किन्तु यह सर्वेक्षण आज की तरह न तो वैज्ञानिक था और न ही विस्तृत।

भारत में श्रमिकों के लिए बने रायल कमीशन ने वर्ष 1931 में श्रमिकों के जीवन स्तर में सुधार लाने के लिए कुछ सुझाव दिए। उन सुझावों को ध्यान में रखकर अनेक केन्द्रों के जीवन मूल्य सूचकांक निकाले गये।

द्वितीय विश्व युद्ध 1939 से 45 के समय उपभोक्ता मूल्यों में काफी तेजी से वृद्धि हुई। पुनः प्रश्न उठा कि कर्मचारियों को इसकी क्षतिपूर्ति कैसे की जाय। क्षतिपूर्ति के नाम पर जो पैसा बढ़ाया गया उसी का नाम "मंहगाई भत्ता" पड़ा। यद्यपि विश्व के किसी भी देश/में मंहगाई भत्ता देने की प्रथा नहीं है। उस समय अंग्रेजों के आधीन भारत या कभी उसके अंग रहे पाकिस्तान, बंगला देश, श्री लंका और भारत में मंहगाई भत्ते देने की प्रथा प्रारम्भ हुई जो आज भी चालू है।

राव कोर्ट जब रेल कर्मचारियों को मंहगाई भत्ता दिए जाने पर विचार कर रहा था तो उसके सामने कोई अधिकृत आधार नहीं था। इस कठिनाई को देखते हुए भारत सरकार ने 1941 में "जीवन मूल्य सूचकांक योजना" की घोषणा की। और "दि कास्ट ऑफ लिविंग इन्डेक्स के डाइरेक्टर ने वर्ष 1943 -46 तक 22 औद्योगिक केन्द्रों पर पारिवारिक बजट की जांच की। कुछ प्रदेश सरकारों ने स्वेच्छा से जांच करके अपने राज्य का लिविंग प्राइस इन्डेक्स (जीवन मूल्य सूचकांक) निकाला भी।

उदाहरणार्थ :- उत्तर प्रदेश, वेस्ट बंगाल, मद्रास, अहमदाबाद और बम्बई तथा मैसूर। हैदराबाद ने 1943 तथा शेष प्रदेशों में 1944 से लिविंग प्राइस इन्डेक्स निकाला गया।

लिविंग प्राइस इन्डेक्स के समय विभिन्न सामाजिक गुणों के खर्चे निकाले जाते थे। आजकल मजदूर वर्ग, मध्यम वर्ग, व खेत मजदूर के अलग-अलग सूचकांक निकाले जाते हैं।

अलग-अलग वस्तुओं के दाम पता लगाये जाते हैं। इसके लिए "वस्तुओं व सेवाओं" की टोकरी शब्द दिया गया है। यदि टोकरी में 60 वस्तुएं होंगी तो माह या वर्ष में जो मूल्यों में प्रतिशत की वृद्धि होगी वह अलग-अलग 60 होगी। किन्तु टोकरी की किसी वस्तु की प्रतिशत वृद्धि "भार" नाम से सम्बोधित की जाएगी।

एक उदाहरण जानकारी के लिए प्रस्तुत है-

### चावल की औसत कीमत

	बाजार - 1		बाजार - 2		औसत मूल्य बाजार का
	पहली दुकान	दूसरी दुकान	पहली दुकान	दूसरी दुकान	
पहला सप्ताह	4.25	4.30	4.30	4.25	4.28
दूसरा "	4.30	4.35	4.30	4.30	4.31
तीसरा "	4.25	4.35	4.35	4.30	4.31
चौथा "	4.40	4.40	4.40	4.40	4.40
					17.30

चावल का औसत मूल्य प्रत्येक माह का = 4.33

यदि आधार वर्ष चावल का मूल्य 1.30 रु था। इसलिए बढा मूल्य  $4.33 - 1.30 = 3.03$  रु

इसलिए चावल का औसत मूल्य प्रतिशत में =  $3.03 \times 100 = 303$

चावल का मूल्य सूचकांक इस माह का 303 हुआ।

वार्षिक औसत अंक साधारण अंक पर निकाला जा सकता है।

अखिल भारतीय उपभोक्ता मूल्य सूचकांक निकालने का तरीका यही है। किसी केन्द्र के सामान्य सूचकांक को उसके भार से गुणा किया जाता है।

गुणनफल को जोड़ा जाता है और 100 से भाग दे दिया जाता है।

मूल्य सूचकांक के विषय में काफी शिकायत है। क्योंकि यह सूचकांक आवश्यक वस्तुओं की कीमतों को नहीं दर्शाता है। विभिन्न केंद्रों पर बढ़ती कीमतों के कारण मजदूर मूल्य वृद्धि का शिकार होता है किन्तु मूल्य सूचकांक में गिरावट दिखाइ देती है। 1963 में बम्बई की महंगाई अधिक थी उसे देखते हुए अंक में गिरावट आई। आन्दोलन हुआ। लकड़ावाला कमेटी बनी, जांच हुई। अंकों में २१ अंक की गड़बड़ी पाई गई। अहमदाबाद में भी यही गड़बड़ी हुई। इसकी जांच हेतु देसाई समिति बनी। यहाँ भी गलती पकड़ी गयी। कर्मचारियों को कम मिले पैसे की क्षति पूर्ति की गई। दिल्ली में भी जांच कराने हेतु समिति गठित ~~किया गया कि जांच हुई~~। सूचकांक में पाई गई त्रुटियों की जांच हेतु ऐसी अनेक कमेटियां बनी।

नये सिरे से पारिवारिक बजट की जांच किए जाने हेतु तथा तदनुसार नया वर्ष आधार 1982 को मानने की सरकार ने तैयारी की। किन्तु तैयारी करते-करते ५-६ वर्ष बीत गये। अनेक सेमिनार किए गये। वर्ष १९८५ में आधार वर्ष 82 के अनुसार जनवरी में 119 अंक, फरवरी में 119 अंक तथा मार्च में 120 अंक आए। और वर्ष 1982 में जनवरी से दिसम्बर तक के सभी माह का औसत अंक आधार वर्ष 1960 के अनुसार 475 था। अर्थात् गुणाक खण्ड/475 में 100 से भाग देने पर 4.75 हुआ। वर्ष 85 के जनवरी, फरवरी व मार्च के अंक 119, 119, 120 को जब आधार वर्ष 82 के अनुसार परिवर्तित किया गया तो  $119 \times 4.75$ ,  $120 \times 4.75 = 565 - 565$  व 570 आया जबकि ये अंक आधार वर्ष 60 के अनुसार 588, 585, 586 थे। अर्थात् 23, 20, 21 अंक कम हो गया। इसलिए गुणाक खण्ड में अनुमान से वृद्धि की गई ताकि यह कमी दूर की जा सके। 4.75 के स्थान पर गुणाक खण्ड 4.93 कर दिया गया। यह भी अनुमान से किया गया। इसका सही आधार नहीं था।

### न्यूट्रलाइजेशन:-

राज्य सरकारें या केन्द्र सरकार न्यूनतम वेतन तय करते समय कोई अंक आधार मानती है। उदाहरण के लिए यदि किसी राज्य ने 500 महंगाई अंक को आधार मानकर 375/रु० वेतन तय करती है तो प्रति अंक कीमत 75 पैसा मानी गई है। यदि 500 अंक पर 500/-रु० वेतन तय होता है तो प्रति अंक कीमत एक रुपया मानी गई। यदि 500 अंक पर 625 वेतन तय होता है तो इसका तात्पर्य हुआ कि प्रति अंक की कीमत 1 रुपया 25 पैसा मानी गई। प्रति अंक की कीमत जो रुपये या पैसे में आंकी गई इस अंकन क्रिया का नाम आजकल न्यूट्रलाइजेशन है।

केन्द्रीय कर्मचारियों का वेतन 608 अंक पर 750/-रु० तय किया गया। इसका तात्पर्य है कि प्रति अंक न्यूट्रलाइजेशन 1रु० 24 पैसा किया गया। जब कि सार्वजनिक क्षेत्र का

वेतन प्रति अंक 1.97 पैसा कीमत मानकर निर्धारित किया गया। प्रत्येक उद्योगों के वेतन निर्धारण एक साथ नहीं हुए हैं इसलिए आधार अंक में अन्तर है। जबकि सूत्र एक है। किन्तु बढ़ती मंहगाई का सही समनीकरण जिस प्रकार से न्यूट्रलाइजेशन किया जाता है उससे नहीं हो पाता है। बढ़ती मंहगाई का उचित समनीकरण ही समतोलीकरण है।

### असली वेतन:-

हमारे देश में असली वेतन की प्रथा थी जो धीरे-धीरे असली से नकली में बदल गई। रुपये के बदले में जितनी वस्तु मिलती है वही असली वेतन है। माना कि 1 रु0 में सन 1910 में 15 सेर चावल मिलता था और यही 15 सेर चावल आज 75 रु0 में मिल रहा है। हमें एक रुपये में या तो 15 सेर चावल दिया जाय या 1 रु0 के बदले 75 रु0 दिया जाय तभी वेतन सुरक्षा हो सकती है। बढ़ती मंहगाई और मुद्रास्फीति के कारण आज जो भी वेतन मिल रहा है वह बहुत कम है। अतः असली वेतन की सुरक्षा अति आवश्यक है।

### मंहगाई भत्ता:-

भारत, श्री लका, पाकिस्तान, व बंगला देश, जो कभी भारत के ही अंग थे, में प्रथम विश्व युद्ध काल से मंहगाई भत्ता दिये जाने की प्रथा है और वह आज भी चालू है। भारतीय मजदूर संघ ने मांग किया कि मंहगाई भत्ते को मूल वेतन में जोड़ दिया जाय तथा इसका सीधा सम्बन्ध उपभोक्ता मूल्य सूचकांक से किया जाय। ज्यों-ज्यों उपभोक्त मूल्य सूचकांक बढ़ता है त्यों-त्यों वेतन की वृद्धि की जाय किन्तु आज तक ऐसा नहीं किया गया। जबकि इसकी आवश्यकता है। किन्तु इन सभी बातों के लिए उपभोक्ता मूल्य सूचकांक की जानकारी अति आवश्यक है। जिसका एक अति संक्षिप्त परिचय यहां दिया गया है।

खेद का विषय है कि अधिक दिनों से उपभोक्ता मूल्य सूचकांक के बारे में काफी शिकावा शिकायत है। कारण कि यह सूचकांक अनिवार्य वस्तुओं की कीमतों में वास्तविक वृद्धि को नहीं दर्शाता है। विभिन्न केन्द्रों के मजदूर बढ़ती कीमतों से परेशान होते हैं। जबकि उन केन्द्रों पर उपभोक्ता मूल्य सूचकांक में गिरावट दिखाई जाती है। इस प्रकार की वास्तविक कठिनाईयों को व्यवहारिक रूप देने के बजाय यह कहा जाता है कि मूल्यों की जांच का आधार वैज्ञानिक है। लकड़ावाला समिति ने जो सुझाव दिये थे उसे शील कमेटी ने नहीं माना। शील कमेटी ने 1980-81 श्रृंखला का बुनियादी ढांचा तैयार किया। सरकार ने पारिवारिक बजट का अध्ययन करने के बाद वर्ष 1982 को आधार वर्ष मानकर उपभोक्ता मूल्य निकालने का तय किया जो आज लागू है।

सूचकांक निकालने के लिए वर्ष 1943-46 तक 22 औद्योगिक केन्द्रों पर मजदूरों के खर्च और उपभोक्ता वस्तुओं की बढ़ती कीमतों की जांच की गई थी। जिसके आधार पर आधार वर्ष 1949 तय किया गया। 1958-59 में पुनः सर्वे कराया गया जिसमें 50 औद्योगिक केन्द्र शामिल थे। यह काम टेकनिकल एडवाइजरी कमेटी आन कास्ट आफ लिविंग इण्डेक्स ने किया। इसमें तीन प्रकार के उद्योग शामिल थे। फैक्ट्री, माइन्स और प्लान्टेशन। इसमें जांच के आधार पर वर्ष 1960 की सिरीज बनाई गई। इसके बाद 44 फैक्ट्री, 7 माइन्स व 9 प्लान्टेशन के मजदूरों का 60 केन्द्रों पर पारिवारिक बजट की जांच की गई और 1972 की सिरीज बनाई गई जिसे लागू नहीं किया गया। अब 1982 की सिरीज 70 केन्द्रों पर पारिवारिक बजट की जांच करके बनाई गई है जिसमें फैक्ट्री, माइन्स, प्लान्टेशन, विजली, (जेनरेशन व डिस्ट्रीब्यूशन) परिवहन ट्रांसपोर्ट अन्डर टैकिंग्स, रेलवे, डाक तथा पोस्ट के कर्मचारियों को भी सम्मिलित किया गया है। इस संक्षिप्त विवरण के साथ यदि उपभोक्ता मूल्य सूचकांक को समझे मन्त्री सरलता होगी।

# रेल कर्मचारियों के विरुद्ध अनुशासनिक कार्यवाही तथा दण्डादेशों के विरुद्ध अपील के नियम ( वर्ष 1968 ) ।

## अनुक्रमणिका

१. केवल रेल कर्मचारी ही नहीं, सभी सिविल सर्वेंट समझे जाने वाले कर्मचारियों के विरुद्ध सेवायोजक, कर्मकार के किसी अवचार का दंडी पाये जाने पर, अनुशासनात्मक कार्रवाई कर सकता है तथा दोष असंदिग्ध रूप में प्रमाणित होने पर उसे दंडित भी कर सकता है। दंड जो इस प्रकार दिये जा सकते हैं, वे निम्नलिखित हैं:-

### नियम संख्या - ६ डी ए रूल्स छोटी शास्तियों ( माइनर पेनाल्टीज )

- (१) कड़ी चेतावनी ( सेंसर ) जो चरित्र पंजिका में अंकित किया जाता है।
  - (२) नियत समय के लिए पदोन्नति पर रोक।
  - (३) रेल की क्षति के लिये उत्तरदायी रेल कर्मचारी के वेतन से क्षतिपूर्ति के लिये कटौती अथवा अर्थ दण्ड।
    - ३ (a) पास, पी टी ओ एक निश्चित अवधि के लिये रोक दिया जाना।
    - ३ (b) वेतन मान में ऐसा नीचे स्तर लाया जाना जो तीन वर्ष से अधिक न हो और भविष्य में वेतन वृद्धि पर असर न डाले।
  - (४) सालाना वेतन स्थायी अथवा अस्थायी तौर पर निश्चित अवधि के लिये रोक दिया जाना।
२. ये उपरोक्त दंड छोटी शास्ति अथवा माइनर पेनाल्टी कहलाते हैं, किन्तु बाद में प्राप्त आदेशों के अनुसार ३ साल से अधिक के लिये स्थायी सालाना तर्कपूर्ण रोकना बड़ी शास्ति अर्थात् मेजर पेनाल्टी के समकक्ष माना गया है जिसमें धरलू जांच करवाना आवश्यक होता है।

### बड़ी शास्तियां ( मेजर पेनाल्टी )

- (५) अस्थायी अथवा स्थायी प्रभाव से पदावनति, जो निम्नतर ग्रेड में, निम्नतर पद पर अथवा उसी पद व ग्रेड में निम्नतर वेतन ग्रेड पर केवल एक निश्चित अवधि के लिये की जा सकती है।
- (६) निम्नतर वेतन मान ( Time Scale of Pay ) में पदावनति पद से पदावनति जिसमें कर्मकार के भविष्य में होने वाले लाभों के विषय में आदेश हो।

- (७) समय - पूर्व सेवानिवृत्ति (दंडात्मक)
- (८) सेवामुक्ति (रिमूवल) जो किसी अन्य सरकारी सेवा के लिए बाधा नहीं होगी।
- (९) पदच्युति (डिसमिसल) इसमें अन्यत्र सरकारी नौकरी न कर सकने का प्रतिबंध होता है।

उपरोक्त सभी दंड विधानों पर संविधान की धारा ३११ (१ व २) प्रभावी है। संविधान की उपरोक्त धारा की प्रथम भाग निर्दिष्ट करता है कि कोई भी कर्मकार उसके नियोजक अधिकारी से निम्न श्रेणी के अधिकारी द्वारा सेवामुक्त अथवा निष्कासित नहीं किया जायेगा। इस धारा की उपधारा - २ अत्यधिक महत्वपूर्ण है, जिसमें यह कहा गया है कि किसी भी सरकारी कर्मचारी को बिना अपने बचाव का उचित अवसर दिये, पदावनत, समय पूर्व सेवानिवृत्त, सेवामुक्त अथवा पदच्युत नहीं किया जायेगा। इस प्रावधान का जन्म प्राकृतिक - न्याय की आधारशिला पर हुआ है जिसकी मौलिक मान्यता यह है कि "कोई भी बिना सुनवाई के दंडित नहीं होगा।" जिस प्रकार प्रकृति जनता पर कोई पूर्व सूचना दिये बगैर आपत्ति की सृष्टि नहीं करती, इसी प्रकार धारा ३११ (२) के अंतर्गत सेवायोजक से यह अपेक्षा की गई है कि वह कर्मचारी को शो - काँज (कारण बताओ) नोटिस देकर उससे प्राप्त स्पष्टीकरण पर पूर्णतया तथा न्यायपूर्वक विचार किये बगैर कोई दंड विधान नहीं करेगा तथा पदावनति - समय पूर्व सेवानिवृत्ति, सेवामुक्ति तथा निष्कासन के दंड, कर्मचारी के विरुद्ध की गई अर्ध न्यायिक जांच कार्रवाई के द्वारा आरंभ स्पष्ट रूप में प्रमाणित होने पर ही केवल नियोजक अथवा समकक्ष अधिकारी द्वारा दिये जा सकेंगे। अन्यथा दिया गया दंड अवैध - अन्यायपूर्ण, अतएव निरसन करणीय होगा, ये विभिन्न उच्च न्यायालयों तथा माननीय सर्वोच्च न्यायालय द्वारा दिये गये निर्णयों से प्रमाणित हो चुका है।

### विषय प्रस्तुति (सांक्षिप्त)

४. कर्मकार किसी अवचार का दोषी पाया जाय तथा सेवायोजक उसे बड़ी शास्तियों में से कोई दंड देना चाह तो उसे निम्नलिखित प्रक्रिया का पालन करना आवश्यक होता है।

### प्रारंभिक तथ्य निरूपण

५. कर्मकार के विरुद्ध गंभीर अवचार (मिसकंडक्ट) की किसी शिकायत के मिलने पर सेवायोजक का कर्तव्य है कि वह कोई निष्पक्ष अधिकारी नियुक्त करके प्रारंभिक जांच कार्रवाई द्वारा तथ्यों की सही जानकारी प्राप्त करे। प्रारंभिक जांच में गवाहों के बयान लिये जाते हैं। दोषी बताये गये कर्मकार का भी बयान लिया जा सकता है। कागजात एकत्र किये जा सकते हैं व तदुपरांत सक्षम (नियोजक) अधिकारी को रिपोर्ट प्रस्तुति की जाती है। इस प्रारंभिक जांच कार्रवाई में केवल यह देखा जाना है कि प्रथम दृष्टि में कर्मकार दोषी प्रतीत होता है या नहीं। इंगोलिये इस जांच कार्रवाई में कर्मकार को बचाव का उचित अवसर देने का प्रावधान नहीं है।

६. सक्षम अधिकारी कर्मकार के विरुद्ध प्रथम दृष्टया आरोप सही जान पड़ने पर तथा उक्त आरोप बड़ी शास्ति के योग्य समझ पड़ने पर यह निश्चित करता है कि कर्मकार को यथावत् कार्यरत रखा जाय अथवा उसे सेवा से निलंबित कर दिया जाय। तदुपरांत आवश्यक जान पड़ने पर वह कर्मचारी को सेवा से निलंबित (सस्पेंड) करता है। यह निलंबन दो प्रकार का होता है। पहला -- दंडस्वरूप। दंडस्वरूप निलंबन केवल सक्षम अधिकारी ही कर सकता है। रेलवे में यह नहीं होता है। दूसरा-- अनुशासनिक कार्रवाई प्रारंभ होने पर सक्षम अधिकारी अथवा अन्य कोई निम्नतर अधिकारी (जिसे बाद में सक्षम अधिकारी से अनुमोदन लेना पड़ता है) आरोपित कर्मचारी के निलंबन का आदेश पारित कर सकता है। निलंबन की अवधि में कर्मकार को आधे वेतन तथा पूरे मंहगाई - मकान किराया - स्थानीय भत्ता आदि का भुगतान किया जाना चाहिये। निलंबन तीन माह से ऊपर चला जाय तो देय कहा गया है, तीन चौथाई हो सकता है। कर्मकार निलंबन की अवधि में मुख्यालय नहीं छोड़ सकेगा किंतु उसे दैनिक हाजिरी के लिए बाध्य नहीं किया जा सकता। निलंबित कर्मचारी हर महीने की आखिर तिथि में सक्षम अधिकारी का यह लिखकर देना चाहिए कि वह अन्यत्र कहीं काम नहीं कर रहा तथा निर्वाह भत्ते से ही निर्वाह कर रहा है।

### आरोप पत्र (चार्जशीट)

- ७ (१) प्रथम दृष्टि में कर्मकार दोषी प्रतीत हो तो सक्षम अधिकारी (बड़ी शास्तियों के मामलों में नियोजक अधिकारी तथा छोटी शास्तियों में निम्नतर अधिकारी अथवा सक्षम अधिकारी स्वयं ही) आरोप निर्माण करता है। तथा उक्त आरोपों को मानक फार्म १५ पर प्रस्तुत करके आरोपित कर्मचारी को स्पष्टीकरण का अवसर देता है।

- (२) आरोप पत्र में उल्लिखित अवधारणों का वर्णन स्पष्ट, सविस्तर तथा समझ में आने वाला होना चाहिये तथा जिन अभिलेखों पर आरोप आधारित हो, उनका प्रतिनिधि साथ में संलग्न होना चाहिये। सुविधित कर्मचारी को फाइल का निरीक्षण करके आवश्यक अभिलेखों की अनुमति देना भी नियमानुक्त है। जिन अभिलेखों तथा पत्राचारों द्वारा आरोप सिद्ध करना अभिप्रेत हो, उनका स्पष्ट उल्लेख फार्म १५ में किया जाना चाहिये। अस्पष्ट अनिश्चित तथा अध्यात्मिक अभिलेखविहीन आरोप पत्र न्यायालयों में सेवायोजक की पराजय का कारण बनते हैं।

(३) छोटे शान्तियों के आरोप पत्रों पर भी यही प्राकृतिक न्याय के सिद्धान्त लागू होते हैं। केवल इन मामलों में जांच कार्रवाई नहीं होती। ये मानक फॉर्म - ११ में प्रस्तुत किये जाते हैं।

(४) आरोपों को भलीभांति पढ़ समझ कर कर्मचारी को आरोपों पर स्पष्टीकरण देना चाहिये। यदि आरोप अस्पष्ट हों तो अथवा अभिलेख संलग्न न हों तो प्रबंधकों से स्पष्टीकरण तथा/ अथवा अभिलेखों की मांग की जानी चाहिये।

(५) कर्मचारी द्वारा दिये गये स्पष्टीकरण पर मानक फॉर्म ५ पर जांच कार्रवाई प्रारंभ होती है। मानक फॉर्म - ११ पर सक्षम अधिकारी दंडादेश अथवा दोषमुक्ति आदेश पारित करता है। जिस पर अपील की जा सकती है।

### जांच अधिकारी की नियुक्ति

(६) कर्मचारी का स्पष्टीकरण प्राप्त होने पर सक्षम अधिकारी (मानक फॉर्म के ५ के मामले में नियोजक अधिकारी) स्पष्टीकरण पर भलीभांति विचार करने के उपरान्त अस्वीकृत आरोपों के विषय में जांच अधिकारी नियुक्त करता है, जिसकी विधिवत सूचना आरोपित कर्मचारी को दिया जाना आवश्यक है। कर्मकार को यह अधिकारी है कि यदि नियुक्त जांच अधिकारी निष्पक्ष अधिकारी नहीं है तो वह जांच अधिकारी के नाम पर आपत्ति प्रस्तुत कर सकता है, जिस पर विचार करना अनिवार्य है। जांच अधिकारी वरिष्ठ निरीक्षक से निम्न श्रेणी का नहीं होना चाहिये।

### जांच कार्रवाई (नियम ६ डी ए रूल्स १९६८)

जांच अधिकारी के समक्ष अपना पक्ष प्रस्तुत करने के लिये कर्मचारी अपने किसी सहयोगी कर्मचारी को, किसी यूनियन पदाधिकारी को, या सेवानिवृत्त रेलकर्मियों को अपना बचाव सहायक नामांकित कर सकता है। प्रतिबंध यह है कि बचाव सहायक रेलकर्मियों के पास उस समय तीन से अधिक मामले सहायतायुक्त नहीं हों। सेवा निवृत्त रेलकर्मियों पर तथा मान्यता प्राप्त यूनियन पदाधिकारियों पर ये प्रतिबंध लागू नहीं होते। कर्मकार जांच अधिकारी को समझ से ये नामांकित (बचाव सहायक रेलकर्मियों की सहमति के साथ) प्रस्तुत कर दे, यह आवश्यक होता है कि बचाव सहायक को जांच अधिकारी समय पर तभी मुल्म करा सकता है।

आरोपित कर्मचारी ने यदि आधारभूत अभिलेखों का जिन पर सेवायोजक आरोप सिद्ध होने के लिये) विश्वास करता है, निरीक्षण नहीं किया है तथा उक्त अभिलेखों की प्राप्ति

उसे उपलब्ध नहीं कराई गई है, तो वह अपने बचाव सहायक को मात्र पत्रावली के निरीक्षण की मांग कर सकता है जिसे जांच अधिकारी को स्वीकारना चाहिये। पत्रावली निरीक्षण की सुविधा के लिये कर्मचारी तथा बचाव सहायक दोनों पर तथा अन्य सुविधायें प्राप्त करने के अधिकारी होते हैं यदि स्पष्टीकरण दिया हो तथा देना अभीष्ट हो तो इसके बाद स्पष्टीकरण दिया जा सकता है।

आरोपित कर्मचारी द्वारा केवल अस्वीकृत आरोपों पर जांच कार्रवाई की जाती है। जांच कार्रवाई में सबसे पूर्व आरोप कर्मचारी को पढ़कर सुनाये जाते हैं तथा उसकी अस्वीकृति लिखित कार्रवाई में दर्ज की जाती है। तदुपरांत सेवायोजक का पक्ष अपने गवाह पेश करता है जिनसे जिरह करने का कर्मकार के बचाव सहायक को अधिकार रहता है प्रबंधक चाहे तो अपना पक्ष प्रस्तुत करने के लिये प्रस्तुति अधिकारी (प्रेजेंटिंग आफिसर) भी नियुक्त कर सकता है, जो सेवायोजक पक्ष के अभिलेखों को प्रस्तुत करेगा तथा सफाई के गवाहों से जिरह भी कर सकता है।

कर्मकार का बयान पहले मांगना या उससे जिरह करने का प्रयत्न प्राकृतिक न्याय का उल्लंघन है। अतः जांच अधिकारी को पहले अभियोजन पक्ष के गवाह पेश करना चाहिये तथा आरोप सिद्ध करने के लिये प्रस्तुत गवाहों की गवाही समाप्त घोषित करने के उपरांत आरोपित कर्मचारी के तथा सफाई के गवाहों के बयान नोट करना चाहिये। गवाहों से प्रश्न करने का जांच अधिकारी को अधिकार है, तथ्यों की निष्पक्ष रूप से जानकारी करना उसका कर्तव्य है। दोनों पक्षों को जांच अधिकारी का आदर करना चाहिये तथा जांच अधिकारी को भी चाहिये कि वह आरोपित कर्मचारी को बचाव की सभी उचित सुविधायें प्रदान करे।

जांच कार्रवाई समाप्त होने के उपरांत बचाव सहायक को अपने तर्क (डिफेंस नोट) प्रस्तुत करने चाहिये जिसके लिये १० दिन का समय देना आवश्यक है। तदुपरांत जांच अधिकारी अपना प्रतिवेदन संक्षम अधिकारी को प्रस्तुत करता है, जिस पर पूरी गंभीरता से विचार करने के उपरांत संक्षम अधिकारी दंडादेश पारित करता है। यह दृष्टव्य है कि संक्षम अधिकारी जांच अधिकारी का प्रतिवेदन स्वीकार करने को बाध्य नहीं है, किंतु जांच अधिकारी से असहमत होने पर असहमति का कारण निर्दिष्ट करते हुये अपना स्वतंत्र आदेश पारित करेगा तथा दंडादेश उसी आदेश पर आधारित होगा।

संक्षम अधिकारी को अपने मस्तिष्क का उपयोग न करके केवल जांच अधिकारी के प्रतिवेदन पर ही आधारित दंडादेश नहीं पारित करना चाहिये। क्योंकि इस दाय का संविधान की धारा ३११ (१) का उल्लंघन माना जाता है तथा न्यायालयों का एस मामला में निर्णय कर्मकार के पक्ष में जाता है। बड़ा दंड देने पर उचित प्रक्रिया यह है कि जांच अधिकारी के प्रतिवेदन की भी प्रतिलिपि दंडादेश के माध्य में आरोपित कर्मचारी को उपलब्ध करा दी जाय जिससे उसे अपील की उचित सुविधा प्राप्त हो सके।

## आरोप व्यवस्थायें नियम १४/२

विशिष्ट अवस्था में जब सक्षम अधिकारी आश्वस्त हो कि साधारणतया जांच कार्रवाई करना संभव नहीं है तथा कर्मचारी को दण्डित करना आवश्यक है, तो यह स्पष्ट कारण निर्दिष्ट करते हुये कि कर्मचारी के विरुद्ध जांच कार्रवाई करना संभव नहीं है, तब नियम १४/२ के तहत सक्षम अधिकारी कर्मचारी को सीधे दण्डित कर सकता है किन्तु क्यों जांच कार्रवाई करना संभव नहीं है, इसके कारणों को स्पष्ट रूप से निर्दिष्ट किया जाना आवश्यक होगा। उक्त नियम में दण्डित कर्मचारी को समय के भीतर अपील करने का अधिकार होता है। इसी प्रकार किसी कर्मचारी के द्वारा राष्ट्र के हितों का खतरा उत्पन्न होने पर राष्ट्रपति अथवा उसके द्वारा अधिकृत किसी विभागाध्यक्ष को नियम १४/१ के तहत यही अधिकार प्राप्त होते हैं कर्मचारी को किसी न्यायालय द्वारा दंडित होने पर जांच कार्रवाई सेवा-मुक्त या पदच्युत किया जा सकता है।

## समवेत कार्रवाई

समान आरोपों पर अनेक कर्मचारियों के विरुद्ध एक ही जांच कार्रवाई की जा सकती है। किन्तु समवेत जांच कार्रवाई में आरोपित कर्मचारियों को एक दूसरे से जिरह करने का अधिकार नहीं होता।

## अपील (नियम १२ डी ए रूल्स १९६८)

निलंबन, नियम ६ के अंतर्गत दिये किसी दंडादेश के तथा नियम १४/२ के विरुद्ध अपील सक्षम अधिकारी से उच्चतर अधिकारी को की जा सकती है। समय की अवधि ४५ दिन के अंदर है। अपील जिस अधिकारी के आदेश के विरुद्ध की जाय, उसी अधिकारी के द्वारा अग्रसारित होनी चाहिये। अपील में अनादर सूचक अथवा आपत्तिजनक शब्दों का प्रयोग नहीं होना चाहिये। अपील आरोपों के विरुद्ध जांच कार्रवाई में प्रदत्त अथवा न दी गई सुविधाओं तथा जांच अधिकारी के प्रतिवेदन को दृष्टिगोचर रखते हुये सक्षम अधिकारी से उच्चतर अधिकारी को उचित माध्यम से प्रस्तुत की जानी चाहिये।

अपील की सुनवाई करने वाला अधिकारी अपील तथा विभागीय कार्रवाई, जांच अधिकारी के प्रतिवेदन आदि पर पूरे तौर पर छानबीन करते समय यह देखेगा कि आरोप प्रामाण्य के आधार पर असंदिग्ध रूप में प्रमाणित हुये हैं या नहीं, कर्मचारी को जांच कार्रवाई के दौरान बचाव की उचित सुविधाएँ दी गई हैं या नहीं, तथा आरोपों के देखते हुये दंड विधान अत्यंत कठोर तो नहीं है, तथा तदुपरांत अपील निरस्त या स्वीकार करने के कारण निर्दिष्ट करते हुये दंडादेश को निरस्त कर सकता है, घटा सकता है तथा आरोप गंभीर हों और दंड विधान अनुपयुक्त हो, तो दंड को गुरुतर बनाने का "कारण बताओ" नोटिस भी दे सकता है। शो-काज नोटिस का जबाब प्राप्त होने पर अपना निर्णय कारण सहित सूचित करते हुये दंड को बढ़ा भी सकता है जिसके विरुद्ध अपील उक्त उच्चतर अधिकारी को प्रस्तुत की जा सकती है। अपील क्यों निरस्त की गई अथवा गुरुतर दंड क्यों दिया गया इसका कारण न बनाया जाय तो न्यायालयों से उक्त अपीलकारी अधिकारी के आदेश को अमान्य घोषित किया है।

महामहिम राष्ट्रपति तथा रेल मंत्रालय तथा क्षेत्रीय स्तरों के महाप्रबन्धक द्वारा पुनरीक्षण के लिये कोई समय सीमा निर्धारित नहीं है। अन्य अधिकारियों में मंडल रेल प्रबन्धक अथवा उप विभागाध्यक्ष के समान अथवा उच्चतर पदाब्द कोई अधिकारी दंडादेश का अर्जा खिंचा से अथवा कर्मचारी के प्रतिवेदन पर पुनरीक्षण कर सकता है तथा दंड को निरस्त, सशोधित अथवा बढ़ा सकता है। दंड घटाने के लिये समय सीमा एक वर्ष तथा बढ़ाने के लिये ६ माह है।

पुनरीक्षण अधिकारी को भी यही देखना होता है कि आरोप साक्ष्य के अनुसार प्रमाणित हुये हैं या नहीं, बचाव के उचित अवसर दिये गये हैं या नहीं, तथा दंड आरोपों को देखते हुये कठोर या अनुपयुक्त तो नहीं है। यदि पुनरीक्षण अधिकारी स्वतः अथवा कर्मकार के प्रतिवेदन पर दंड को बढ़ाने का आदेश पारित करता है तो सक्षम अधिकारी की भाँति उसके विरुद्ध भी अपील उससे उच्चतर अधिकारी को प्रस्तुत होगी। बिना शां - काज नोटिस दिये पुनरीक्षण अधिकारी कोई दंड बढ़ाने का अधिकारी नहीं होता तथा उसे भी दंडादेश को गुरुतर बनाने का कारण निर्दिष्ट करना होता है। पुनरीक्षण की समय सीमा उस तिथि से ली जाती है जिस तिथि को पुनरीक्षित आदेश पारित हुआ है। यह दृष्टव्य है कि दंडादेश पारित होने तथा कर्मचारी के द्वारा दंडादेश की अवधि पूरी हो जाने के बाद किया गया पुनरीक्षण संविधान की धारा २० (२) के विपरीत होने के कारण न्यायालयों ने उसे अमान्य घोषित किया है। धारा २० (२) के अनुसार किसी भी कर्मचारी को एक अपराध के लिये दो दंड नहीं दिये जा सकते हैं। यदि दंडादेश नियम / ११ के अनुसार छाँटी शास्ति का है, तथा बिना किसी जांच कार्रवाई के पारित किया गया है तथा अपीलार्थ या पुनरीक्षण अधिकारी उस दंड को बढ़ाने का प्रस्ताव करता है, तो उसे संविधान की धारा ३११ (२) तथानियम ६ - डी ए रुल्स १६६८ के अनुसार जांच कार्रवाई स्वयं संपन्न करानी होगी। राष्ट्रपति महोदय अथवा रेल मंडल द्वारा पुनरीक्षण पर अपील राष्ट्रपति महोदय को ही प्रस्तुत की जायेगी।

### महामहिम राष्ट्रपति महोदय को प्रतिवेदन

रेल कर्मचारी को किसी भी दंडादेश अथवा अन्य किसी विपरीत आदेश के विरुद्ध राष्ट्रपति महोदय को याचिका प्रस्तुत करने का अधिकार है तथा उस याचिका को रेलवे बोर्ड के माध्यम से प्रस्तुत किया जाना आवश्यक है ऐसी किसी भी याचिका पर महामहिम राष्ट्रपति उचित आदेश पारित करके कर्मचारी को उसकी सूचना देंगे, ऐसी परंपरा है।

### विशेष बक्तबय

दंडादेश की सूचना उचित माध्यम से आथवा रजिस्ट्री द्वारा आरोपित कर्मचारी को दिया जाना अनिवार्य है तथा समय सीमा दंडादेश प्राप्ति की तिथि से प्रारंभ होती है। जांच अधिकारी का निष्पक्ष होना आवश्यक है। उसे तथ्यों से अवगत अथवा पूर्वाग्रह ग्रस्त नहीं होना

चाहिये। कर्मचारी जांच अधिकारी की निष्पक्षता संदिग्ध प्रमाणित करे तो जांच अधिकारी बर्खास्त किया जाना चाहिये। कर्मचारी के बचाव से संबंधित अभिलेख उपलब्ध न करवाने पर अथवा बचाव के गवाह को न बुलाने पर या बचाव सहायक को उपलब्ध न कराने पर जांच कार्रवाई धुंधिल तथा निरस्त करणीय मानी गई है। समय पूर्व सेवानिवृत्ति को भी सेवा मुक्ति के समकक्ष ही माना गया है, अतएव दंडस्वरूप समय पूर्व सेवानिवृत्ति में भी जांच कार्रवाई आवश्यक होती है। किसी भी कर्मचारी के विरुद्ध अस्वस्थता में उसकी अनुपस्थिति में की गई एकतरफा कार्रवाई अवैध होती है किंतु अस्वस्थता की सूचना असंदिग्ध रूप में रेल प्रशासन के पास उपलब्ध होनी चाहिये। ऐसी स्थिति में कर्मचारी जब ड्यूटी पर उपस्थित हो, तब उसे आरोप पत्र दिया जाना चाहिये। अनाधिकृत गैर हाजिरी में भी स्थायी कर्मचारी के विरुद्ध विधिवत जांच कार्रवाई आवश्यक होती है। कमीशन द्वारा नियुक्त कर्मचारी को सेवामुक्त करने के पूर्व कर्मिशन की अनुमति न लेने पर दंडादेश अवैध होता है। जांच कार्रवाई के चलते हुए कर्मचारी की पदोन्नति रोक कर उससे कनिष्ठ कर्मचारी की पदोन्नति को न्यायालयों ने अनुचित श्रमाभ्यास माना है। निलंबन की अवधि में निर्वाह भत्ता रोक कर की गई जांच कार्रवाई अनुचित माना गई है तथा माननीय सर्वोच्च न्यायालय ने ऐसी एकतरफा कार्रवाई को अवैध ठहराया है। चतुर्थ श्रेणी के कर्मचारियों के लिये सक्षम अधिकारी नियोक्ता अधिकारी तथा तृतीय श्रेणी के कर्मचारी का सक्षम अधिकारी नियोक्ता अधिकारी होता है। विशेष ज्ञान के लिये रेलवे एस्टेब्लिशमेंट कोड चाल्यूम - प्रथम का अवलोकर करें। अस्थायी कर्मचारी को अथवा अस्थायी पद पर नैमित्तिक श्रमिक को भी नियम २५११ एस्टेब्लिशमेंट मैनुअल के अनुसार डी ए रुल्स के ही अनुसार दंडित किया जा सकता है।

### बहाली (दंडादेश निरस्त होने पर)

अपील में सफल होने पर, पुनरीक्षण में दंडादेश निरस्त होने पर अथवा न्यायालय में दंडादेश अवैध घोषित होने पर सक्षम अधिकारी कर्मचारी को सेवामें बहाल करते समय यह आदेश देगा कि अंतरिम समय में कर्मचारी ड्यूटी पर माना जायेगा या नहीं तथा उसे कितने वेतन का अधिकारी माना जायेगा। यदि अंतरिमकाल का वेतन नहीं देने का विचार है, तो कर्मचारी को शी - काज नोटिस दिया जायेगा तथा उसका उत्तर विचार में लेने के उपरांत तथा मांग करने पर उसे सुनवाई का अवसर देकर कारण निर्दिष्ट करने के बिना वेतन नहीं रोका जा सकता। कर्मचारी के लिखित आवेदन के बिना अंतरिम समय उसकी छुट्टी में नहीं काटा जा सकता। यही प्रक्रिया निलंबन के उपरांत बहाली में भी अपनाई जायेगी।

## - दासता का दस्तावेज इंकल का प्रस्ताव -

व्यापार एवं सीमाशुल्क आम समझौता "गैट" के महासचिव आर्थर इंकल ने सदस्य देशों के लिए तो लम्बा चौड़ा प्रस्ताव पेश किया है, उसका उद्देश्य सभी देशों द्वारा पूंजीनिवेश, और बौद्धिक संपदा मसलन पेटेंट कानून, ट्रेडमार्क, कॉपीराइट तथा औद्योगिक डिजाइन के मामले में समान व्यवस्था अपनाना है। इरादा नेक जरूर है, पर इस प्रस्ताव के माध्यम से सभी देशों को, बगैर उनकी आर्थिक असमानता को देखते हुए एक ही अर्थतंत्र में बांधना विकासशील और गरीब देशों के प्रति घोर अन्याय है।

वर्तमान समय में पूरा विश्व आर्थिक दृष्टि से तीन भागों में बँटा है। प्रथम देश वे हैं जिनकी वर्ष में आय प्रति व्यक्ति 6000 डालर से अधिक है। दूसरे देश वे हैं जिनकी वर्ष में प्रति व्यक्ति आय 580 से 6000 डालर तक है और तीसरे देश वे हैं जिनकी आय प्रति व्यक्ति प्रति वर्ष 580 डालर से कम है। यह दुर्भाग्य है कि भारत तीसरी श्रेणी के देशों में आता है। इन देशों को पूर्ण विकसित, अर्धविकसित एवं विकासशील देशों की श्रेणियाँ दी गई हैं।

साम्यवादी धुरी सोवियत संघ के कमजोर पड़ते ही यूरोप और अमेरिका वाली धुरी ने अपना साम्राज्य बढ़ाने की पहल तेज कर दी है। किन्तु उपनिवेश बनाकर आर्थिक शोषण करना, अब न तो व्यवहारिक रह गया है और न ही कोई देश सरलता से उपनिवेशवाद स्वीकार ही करेगा। अब तो प्राकृतिक संसाधनों तक पहुंच और सरलता से अपना माल बेचना आदि की व्यवस्था कर लेना ही संभव है। संसाधनों में सस्ता कच्चा माल से लेकर सस्ती मजदूरी तक शामिल है। माल बनाने में उसकी लागत और ब्रांड में भी काफी कमाई हो जाती है। किन्तु बहुराष्ट्रीय कम्पनियाँ अब अपना नया तरीका बनाकर शोषण करने की फिराक में हैं।

भारत में ईग्ट इंडिया कम्पनी आई थी उसकी देखादेखी 1953 तक हमारे देश में 8 बहुराष्ट्रीय कम्पनियाँ आई जो ग्रेट ब्रटेन की थी। ब्रिटिश की देखा देखी भारत में अमरीकी कम्पनियाँ भी घुस आई और 1977 तक भारत में कुल 1100 बहुराष्ट्रीय कम्पनियाँ हो गईं। वर्तमान समय इनकी संख्या 1700 से भी अधिक है, जिसमें सबसे अधिक कम्पनियाँ संयुक्त राष्ट्र अमरीका की हैं।

भारत में प्राकृतिक संसाधन और बड़ा बाजार सभी को दिखाई पड़ रहा है। भारत का औद्योगिक नीति प्रस्ताव 1956 भी जिसमें पंडित नेहरू ने अपने देश का विकास बड़े-बड़े उद्योग लगाकर करने का सोचा। उनकी सोच यह थी कि पहले इधर-उधर से पैसा कर्ज लेकर

उद्योग लगाए जायें जो 10-15 वर्ष के बाद लाभ देने लगेंगे। खेद है कि लाभ को कौन कहे, वर्षों बाद घाटा देने वाले उद्योगों ने आज भारत को विश्व में भिखारी बना दिया। भारत कृषि प्रधान देश है। यदि कृषि पर आधारित उद्योग लगाकर अपने देश का विकास धीरे-धीरे किया जाता तो देश की स्थिति कुछ और होती। किन्तु नेहरू ने ऐसा न करके वर्ष 1956 के औद्योगिक नीति प्रस्ताव के अन्तर्गत जो कुछ किया उसका दण्ड भारत कब तक भोगेगा, यह तो भविष्य ही बताएगा।

भारी कर्ज से दबे भारत पर अमेरिका विदेश व्यापार कानून सुपर 301 के तहत कार्यवाही की धमकी बार-बार दे रहा है। जापान जिसका भारत पर बहुत कर्ज है ने भी अपने 21 शर्तों वाला प्रस्ताव पेश किया है। भारत की अर्थ व्यवस्था को विदेश व्यापारोन्मुख करना, विदेश व्यापार के सबसे बड़े आइटम तेल की खपत को लगातार बढ़ाए जाने और खुद के वित्तीय प्रबन्ध को राजनीतिक कारणों से एकदम अराजक बना लेने के बाद हमारे सामने अब और कोई रास्ता भी बच नहीं गया है जो कि हमारा उद्धार सके।

नरसिंह राव की नई सरकार ने जैसे ही शासन संभाला तो उसके सामने मुद्राकोष से कर्ज लेने और उसके इशारे पर रुपये का अवमूल्यन करने, समस्त आर्थिक कानूनों में एक दम से ढील देने, विदेशी निवेश के लिए अपने दरबाजे खोल देने, सब्सीडी में कटौती करने, प्रत्येक वस्तु की नित्य कीमत बढ़ाने के सिवाय अन्य कोई चारा ही शेष नहीं बचा। अब सरकार एक नये प्रस्ताव पर विचार कर रही है। वह भी बहुत चुपके-चुपके। दुनियाभर में व्यापार के सामान्य नियमों को बनाने और उसके मनवाने की जिम्मेदारी लेने वाले संगठन "गैट" के महानिदेशक डा० आर्थर डंकल का वह प्रस्ताव जो 436 पृष्ठ का है, "गैट" अपने संक्षिप्त दायरे में पश्चिमी देशों की मदद करता है। खासतौर से ब्रांड नाम, पेटेंट आदि में उनके अधिकारों की रखवाली करना उसका विशेष काम था। किन्तु पश्चिमी देश अपने अधिकार को बढ़ाने के लिए बार-बार दबाव डाला करते थे। सितम्बर 1986 को उरुग्वे में हुई बातचीत से पता चला है "गैट" संगठन ने व्यापार में विभिन्न तरह की सेवाओं, बौद्धिक सम्पदा व्यापार अधिकार, (ट्रेड रिलेटेड इन्टेलेक्चुअल प्रोपर्टी राइट्स (ट्रिप्स) और निवेश सम्बन्धी व्यापार ट्रेड रिलेटेड इन्वेस्टमेन्ट मेजर्स - (ट्रिप्स) को भी शामिल कर लिया है।

साथ ही कृषि पैदावार में व्यवसाय पर जोर देने की बात भी आई। इस पर वर्ष 1990 दिसम्बर तक ब्रुसेल्स सम्मेलन होने तक फैसला हो जाना था किन्तु नहीं हो सका। कृषि पर सब्सीडी न देने की बात पर सहमति नहीं बन पाई। मामला ज्यों का त्यों पड़ा रहा। शायद तब तक सोवियत संघ का ढांचा खड़ा था। 13 जनवरी 1992 को उरुग्वे की बैठक में 108 देशों के प्रतिनिधियों ने भाग लिया। भारत को इस बैठक में शामिल होते समय यह कहा गया था कि वह अति शीघ्र जबाब दे किन्तु भारत ने अभी तक जबाब नहीं दिया। डंकल प्रस्ताव में मुख्यतः सात बड़े क्षेत्रों को समेटा गया है।

बौद्धिक सम्पदा व्यापार अधिकार (ट्रिप्स) निबंध सम्बन्धी अधिकार (ट्रिप्स) विभिन्न सेवाएं, जीव जिंसमें कृषि को विशेष रूप से शामिल किया है, हर बाजार तक पहुंच, कपड़े आदि सम्मिलित है। कहना न होगा कि यह प्रस्ताव हमें सब प्रकार से पश्चिम का दास बनाने का मुकम्मल इंतजाम है। इसमें शायद ही कोई चीज छूट रही हो जिसे हम आजादी, सार्वभौमिकता और स्वायत्तता का नाम दे पायें। आत्म निर्भरता की बात भले ही हम सुन रहे हों पर साल डेढ़ साल बाद डंकल का प्रस्ताव लागू होते ही हम सब भूल जायेंगे।

बौद्धिक सम्पदा अधिकार व्यापार - वाली यदि शर्त मान ली जाय तो हमने अब तक जितनी भी वैज्ञानिक उपलब्धियां हासिल की है उन सभी से हाथ धो बैठेंगे। यह बात देखने में बहुत बड़ी नहीं लगती है कि किन्तु यदि हम दवा और रसायन के सम्बन्ध में सोचेंगे तो सब कुछ गँवा बैठेंगे। इसके अन्तर्गत कापीराइट, ट्रेड मार्क साफ्टवेयर तथा पेटेन्ट की अवधि 15 - 20 वर्ष हैं जो कि अत्यधिक है।

पेटेन्ट कानून का उद्देश्य आविष्कार करने वाले व्यक्ति को प्रोत्साहन देने हेतु आर्थिक लाभ पहुंचाना है। अमेरिका का पेटेन्ट कानून व्यक्ति प्रधान है, भारत का समाज प्रधान है। भारत यह मानता है कि किसी चीज के आविष्कार में केवल बुद्धि का ही नहीं अपितु पुस्तकालय, प्रयोगशाला आदि का भी सहयोग रहता है जो समाज के हैं। इसलिए भारत अमेरिका के पेटेन्ट को कैसे स्वीकार करेगा?

दूसरा भारत में प्रक्रिया (प्रोसेस) को पेटेन्ट किया जाता है जबकि अमेरिका में प्रोडक्ट को पेटेन्ट किया जाता है। भारत का विचार है कि प्रक्रिया का पेटेन्ट होना लाभदायक है क्योंकि ऐसा करने में अधिक सरल और सस्ती प्रक्रिया की खोज के लिए अनुसंधान कार्य चलता रहता है। उत्पाद के पेटेन्ट हो जाने के बाद उसके निर्माण से सम्बन्धित अनुसंधान समाप्त हो जाते हैं। अतः इस विषय में भारत का पेटेन्ट कानून सामाजिक हित को अधिक महत्व देता है। और अमेरिकी कानून व्यक्ति के मुनाफे को अधिक महत्व देता है। निःसन्देह भारत का पेटेन्ट कानून आविष्कारक और उपभोक्ता दोनों के हितों को ध्यान में रखकर बनाया गया था।

तीसरा मतभेद यह है कि अमेरिका ने वर्ष 1988 में कानून बदल कर जीन (बैक्टिरिया) को भी पेटेन्ट बना दिया। अब इस कानून को विकासशील देशों पर लादने का यत्न किया जा रहा है। वास्तव में किसी जीन से एक प्रजाति को दूसरी प्रजाति में बदलना यह आविष्कार नहीं अपितु खोज है। अतः इसे पेटेन्ट करना पेटेन्ट के नियमों का उल्लंघन है। विकासशील देशों ने अपने कठिन परिश्रम से कुछ प्रजातियों का विकास किया है किन्तु विकसित देश इसे जीन पेटेन्ट के बहाने अपनी निजी सम्पदा बनाने का पड्यन्त्र कर रहे हैं।

प्राकृतिक सम्पदा को पूरे विश्व को विरासत माना जाता रहा है। भारत के चावल की 1900 किस्में मनाला के चावल अनुसंधान संस्थान में हैं। किसी भी देश का नागरिक इनमें से

किसी भी प्रस्ताव को अनुसंधान के लिए ले सकता है। किन्तु जीन पेटेंट के बावजूद वैज्ञानिक परेशानी में पड़ जायेगा। उनके अनुसंधान के लिए आधार ही नहीं बचेगा।

"गैट" का दूसरा प्रस्ताव व्यापार विषयक पूंजी निवेश के सम्बन्ध में है। इस प्रस्ताव के द्वारा उत्तर के देश चाहते हैं कि उनकी कम्पनियों के तर्ज पर पूंजी निवेश, निर्यात, स्थानीय माल के उपयोग, तथा विदेशी मुद्रा के बाहर भेजने के विषय में कोई बन्धन न लगाए जाये। यद्यपि भारत को पूंजी की आवश्यकता है किन्तु देश की अर्थ व्यवस्था को समुचित बनाये रखने के लिए सभी कम्पनियों पर समान नियम लागू होंगे।

"गैट" का तीसरा प्रस्ताव सेवाओं से सम्बन्धित है। भारत में सेवाओं का विकास पहले से ही बहुत अधिक है। भारत की राष्ट्रीय आय में सेवाओं का प्रतिशत 41% है जबकि चीन का प्रतिशत 20% है। देश के आर्थिक विकास के लिए राष्ट्रीय आय में सेवाओं के भाग को कम करने की आवश्यकता है। उपर्युक्त स्थिति में सेवाओं के क्षेत्र में विदेशी कम्पनियों का प्रवेश ठीक नहीं है। यदि उन्हें अनुमति दी गई तो वे भारतीय कम्पनियों को समाप्त कर देगी। इसे भारतीय अर्थ व्यवस्था के एक महत्वपूर्ण क्षेत्र में विदेशी कम्पनियों का प्रभाव हो जायेगा। अमेरिका अपनी कम्पनियों को सेवा के लिए भारत में लगाना चाहता है किन्तु भारत की कम्पनियों के कार्मिकों का विषय इमीग्रेशन एक्ट के अन्तर्गत आता है। इस प्रकार एक तरफ़ व्यापार से भारत का भुगतान संतुलन बिगड़ जायेगा।

"गैट" के इन प्रस्तावों से विकसित देश, अविकसित देश के शोषण की प्रक्रिया को स्थाई रूप देना चाहते हैं। इसके लिए अन्तरराष्ट्रीयकरण, ग्लोबलाइजेशन और लिबरलाइजेशन (उदारिकरण) शब्दों का व्यापक उपयोग किया जा रहा है। यदि अमेरिका भारत के निर्यात के मार्ग पर बाधाएं खड़ी करता है तो भारत भी विदेशी कर्जों के भुगतान को रोकने के लिए विवश होगा।

इंकल के प्रस्ताव की एक और विशेषता है कि उसका समयबद्ध कार्यक्रम है। जिस तरह प्रस्ताव के दायरे में कुछ भी नहीं छूटता है और सब एक साफ सोच के तहत बना है। उसी तरह इसे १०-११ साल के कार्यक्रम को भी तयशुदा चरणों में पूरा करने का लक्ष्य है। जैसे कपड़े के व्यापार को हर तरह की पाबंदियों और नियमों से मुक्त करने और गरीब देशों द्वारा कम मजदूरी के दर के चलते अपनी जान बचा लेने की बात को समाप्त करने के लिए तीन-चार वर्ष के तीन चरण तय किए गये हैं। अपनी बुनियादी जरूरतों को पूरा करने के लिए गरीब देश अपनी जरूरतों को भी पूरा न कर पायें। इसकी कोशिश से ज्यादा नंगापन और कुछ नहीं हो सकता है।

छात्रे कपड़े का व्यापार हो या किसी अन्य चीज का, निर्यात के नाम पर सब्सीडी देने के सारे प्राविधान समाप्त कर देने की बात भी इंकल प्रस्ताव में है। दूसरी ओर हर देश से

आयात पर लगी हर किस्म की पाबन्दी उठवाने का प्रस्ताव भी है। ट्रिप्स के तहत हर किस्म के विदेशी निवेश की सुविधा देना भी गरीब देशों की मजबूरी होगी। इसी निवेश के साथ न तो निर्यात की शर्तें जोड़ सकते हैं न कच्चा माल लेने की, न स्थानीय श्रमिक रखने की। आज विदेशी निवेश से देश में नयी तकनीक आने, या बेराजगारी दूर होने, और समृद्धि आने की दलील देकर इसका पक्ष लेने वाले मनमोहन सिंह ऐसे व्यक्ति के मन में भी इस प्रस्ताव ने कोई भ्रम शेष नहीं रहने दिया है।

शिक्षा, स्वास्थ्य, नागरिक सुविधाओं और गरीबों के लिए चलने वाली योजनाओं के खर्च को भी इस प्रस्ताव में निरा फालतू बताया गया है।

हाल में दुनिया के आर्थिक मामलों में एक बहुत बड़ा बदलाव आया है। कृषि के स्थान पर विभिन्न प्रकार की सेवायें ली जा रही हैं। बैंकिंग, बीमा, परिवहन, होटल जैसे इन व्यवसायों का सफल आर्थिक उत्पादन में हिस्सा बढ़ता जा रहा है। संयोग से भारत में इनमें से कोई भी क्षेत्र निजी क्षेत्र के लिए नहीं खुला है। वी० पी० सिंह के वित्त मंत्री बनने के समय कुछ विदेशी बैंकों को देश में आने की अनुमति दी गई। उन्होंने अपना कारोबार बढ़ाया भी। देशी सरकारी धंधा होने के नाते उनकी तुलना में बेमतलब विदेशी लोगों का इन उद्योगों में प्रवेश समझ में नहीं आता है।

इंकल का प्रस्ताव इन क्षेत्रों को पूरी तरह खाली लेने का है। अचरज नहीं कि सुश्री कालाहिल्स भारत के खिलाफ सुपर 301 के तहत कार्यवाही की धमकी देते वक्त भी इन क्षेत्रों को खोलने, निवेश की आजादी, आयात पर से पाबंदियां उठाने जैसे बातें ही करती रही है। विडम्बना यह है कि हाल में जिस सरकारी कमेटी ने रिपोर्ट दी वह सब इन्हीं इंकल के प्रस्ताव के तर्ज पर है। अन्य मामलों में जो सरकारी फैसलों की दिशा है उससे यह अन्देशा लगता है कि कहीं वह थोड़े- "किन्तु - परन्तु" के साथ इस प्रस्ताव पर सहमति न दे दें।

यदि ऐसा हुआ तो अपना हाथ खुद काट लेने जैसा होगा। क्यों कि "गैट" वार्ताओं पर एक तरफा अमल करने वाली संस्था है। उस पर एक बार सहमति दे देने के बाद देश की सर्वोच्च संस्था "संसद" लाख प्रस्ताव पास करती रहे "गैट" अपनी "दरोगाई" निभाएगा ही। इसलिए सरकार को भी चाहिए कि वह इस मसले को परम गोपनीय बनाकर कुछ लोगों को ही चर्चा में शामिल न करे बल्कि इस पर संसद के अन्दर और बाहर खुली तथा व्यापक चर्चा कराये तभी जनता के मन में जो भ्रम उत्पन्न हुआ है, उसका निवारण हो सकेगा।

## समापन भाषण

रेलवे का अभी Peak Season चल रहा है। अपने कार्यकर्ताओं को यहां आने में बहुत कठिनाई का सामना करना पड़ा होगा। शादी विवाह का भी मौसम है, रेल यात्रा में भी कठिनाई रही होगी। इन कठिनाइयों के बावजूद जो लोग आए हैं उसका कारण उनकी निष्ठा, लगन तथा अपने संगठन को आगे ले जाने का संकल्प है।

### प्रसव काल:

भा० म० संघ के कार्यकर्ताओं के लिए प्रशिक्षण की आवश्यकता नहीं है। भा० म० संघ के लोग सेवा में आने के पहले बाल्य काल से ही पूर्ण रूप से प्रशिक्षित होकर आते हैं। ट्रेड यूनियन में जिस दिन से कार्य करना शुरू किया, कुछ दिन के बाद वह खुद ब खुद सीख जाता है। आज आवश्यकता क्यों पड़ी? आज हम जिस मोड़ पर खड़े हैं पुरा मानव जाति प्रसव काल से गुजर रहा है। यह जो युगान्तर हो रहा है उसके कारण निराशावादी लोगों का अन्धकार नजर आ रहा है। आशावादी लोगों के लिए उषाकाल है। प्रसव क्रिया ठीक प्रकार से हो उसके लिए कुशल प्रशिक्षित कार्यकर्ताओं की आवश्यकता है। महर्षि अरविन्द पहले महान क्रांतिकारी थे, बाद में महायोगी हुए। जब वे अलीपुर जेल में थे उनको यह अनुभूति होने लगी कि जेल, कैदी, पेड़, पौधे सभी कुछ कृष्ण के रूप में दीख रहा है। मानो कृष्ण कह रहे हों जो मैंने किया है, जिसके कारण आप जेल में आए हैं मैंने जानबूझ कर किया है। विश्व जो विनाश के लाला पर पहुंच चुका है, भारता उसका पथ प्रदर्शक बने और मैं आप सबको माध्यम बना रहा हूँ। उसी काल में राष्ट्रीय स्वयंसेवक संघ (RSS) की स्थापना हुई।

### मास्टर माइंड ग्रुप:

अब समय नजदीक आ गया है। अधिक से अधिक आठ वर्ष कम से कम तीन साल की अवधि है। हमें अपनी शक्ति को बढ़ाना होगा। आने वाले चुनौतियों का सामना ही करना नहीं बल्कि ठीक परिप्रेक्ष्य में सभी स्थितियों का ठीक से विश्लेषण करना होगा इस ईश्वरीय कार्य को करने के लिए मास्टर माइंड ग्रुप तैयार करना है- इसके लिए यह अभ्यास वां आवश्यक है। १९४० - ५० में हमने कहा था पूंजीवादी - कूड़े पर साम्यवादी कीड़े पलते हैं। साम्यवाद खतम करने के लिए कुछ नहीं करना पड़ा। जब हम उसको रोकने के लिए प्रयास कर रहे थे तो वह बढ़ रहा था। लेकिन ईश्वर ने अपना कार्य किया, साम्यवाद अपने आप मर गया। पूंजीवाद अर्थव्यवस्था के ठेकेदार अमेरिका को भ्रम है कि वह विश्व पर प्रभुत्व जमा लेगा। लेनिन और

स्टालिन का साम्यवाद विश्व को निगल नहीं सका तो बुश का पूंजीवाद विश्व को कुचल नहीं सकता है। जो vacuum बन रहा है उसका विकल्प मौजूद है।

### स्वदेशी आन्दोलन का दूसरा चरण

मूल्यों को कम करने के लिए स्वदेशी आन्दोलन के दूसरे चरण में भा० म० संघ ने आन्दोलन करने का निश्चय किया है। लागत मूल्य घोषित किया जाय। मुनाफा का अंश कितना हो सरकार का Duty tax कितना हो - यह सब निर्धारित हो। अर्थ-व्यवस्था औद्योगिक व्यवस्था, टेक्नोलॉजी यह सब कुछ विश्व को देने की जिम्मेदारी भा० म० संघ की है।

राष्ट्र निर्माण का कार्य शुरू हुआ है । भारतीय मजदूर संघ जहां अकेला, इनआईसोलेशन नहीं है । इस नव जागृत राष्ट्र की शक्ति, उसी की सेना, चारों ओर उस सेना का एक मोर्चा, एक विभाग यानि भारतीय मजदूर संघ और यह जो नव जागृत भारत की शक्ति है, यह शक्ति हर क्षेत्र में बढ़े । जो वैचारिक आइडियालॉजिकल आक्रमण चल रहा था उसका मुकाबला आज हम कर रहे हैं । हम लोगों के प्रयास से परिस्थिति बदलने वाली है, हम नक्शा बदलने वाले हैं । चतुरगण कहते हैं कि जिधर से हवा बहती है, उधर पीठ करो । परिस्थिति के साथ समझौता करो, ऐसे हम व्यवहार चतुर नहीं हैं । हम ऐसे पागल लोग हैं और हम कहते हैं कि अपने आदर्शों के मुताबिक दुनियां को हम बदलने वाले हैं । हम दुनियां के मुताबिक खुद को बदलने वाले नहीं हैं, ऐसे आदर्शवान, निष्ठावान, आत्मसमर्पित कार्यकर्ताओं का परिवार यानि यह भारतीय मजदूर संघ ।

—दत्तोपंत ढेंगडी

## ध्येयनिष्ठा

केवल सिद्धान्त समझना—ध्येयनिष्ठा नहीं है। सिद्धान्त का प्रतिपादन बड़ी अच्छी शैली में ढंग से करना ध्येयनिष्ठा नहीं है। हम अपने जीवन को किस तरह बदल सकते हैं। किस तरह संयमित कर सकते हैं। ध्येय ही हमारे सम्पूर्ण जीवन में है या नहीं? जो सुख सुविधा के आदि हो जाते हैं, जिनको आराम से रहने की आदत हो जाती है, वे कितने भी भाषण देने वाले हों, जहाँ संकट का और परीक्षा का समय आता है, वहाँ उनकी ध्येयनिष्ठा उनका साथ नहीं देती। वे काम्प्रोमाईज करने के लिए तैयार हो जाते हैं। ध्येयनिष्ठा वहीं रह सकती है जो हमेशा मेहनत करने के लिए तैयार है। जहाँ कहीं लोगों को दुःख दर्द है, वहाँ वह कुद पड़ता है। किसी का भी दुःख देखकर जिसके हृदय में पीड़ा होती है, वही ध्येयनिष्ठ हो सकता है और जहाँ एक बार ध्येयनिष्ठा कम हो जाती है, सुख सुविधा और आराम की जहाँ लालच पैदा होती है वहाँ सारा दिल ही बदल जाता है। दुनियाँ के इतिहास में भी ऐसा दिखाई देता है।

इसीलिए भारतीय मजदूर संघ का उद्देश्य—मजदूरों को आबाद करना और कार्यकर्ता को बर्बाद करना है।

—दत्तोपंत ढेंगड़ी