प्रतिरक्षा भारती
Pratiraksha Bharti

भारतीय प्रतिरक्षा मजदूर संघ का मुख पत्र

फरवरी २०२५ • वर्ष-विंशति (२१) • अंक ०२ • मूल्य : १० • वार्षिक मूल्य : १२०₹

भारतीय प्रतिरक्षा मजदूर संघ को रक्षा क्षेत्र में नंबर 1 पर लाने का संदेश,
केन्द्रीय कार्यालय कानपुर से देते अखिल भारतीय अध्यक्ष श्रीमान मारुति पवार जी।

भारतीय ग्रामीण डाक कर्मचारी संघ के अखिल भारतीय अधिवेशन को सम्बन्ध कराते जी ई एन सी के महासचिव श्री साधु सिंह जी

डायरेक्टर जनरल OFB से निर्माणियाँ एवं कर्मचारियों के विभिन्न विषयों पर वार्ता करते भारतीय मजदूर संघ के महामंत्री श्री रविन्द्र मिश्रा जी एवं श्री बीरेन्द्र नाथ सिंह जी

भारतीय प्रतिरक्षा मजदूर संघ के उपाध्यक्ष श्रीमान के पू स्वामी जी के सेवानिवृत्ति समारोह में सम्मिलित होते महासंघ के कार्यकर्ता

एम ई एस कर्मचारी प्रतिरक्षक दल CWE एरिया नागपुर के कार्यकर्ताओं से बैठक करते, भारतीय प्रतिरक्षा मजदूर संघ के पदाधिकारी श्री तनवीर अहमद, श्री हर्षल थोमरे एवं श्री विनय सोनी जी।

सम्पादक की कलम से

– श्री साधू सिंह

प्रिय मित्रों

सभी बन्धुओं को आगामी होली पर्व की बहुत बहुत शुभकामनाएं। भारतीय नव वर्ष चैत्र शुक्ल प्रतिपदा की सभी को शुभकामनाएँ। मित्रों हम सभी अपनी अपनी यूनियन की सदस्यता अभियान 31मार्च तक पूरा करें सभी यूनियन अपने अपने प्रतिष्ठानों में सभी कर्मचारियों तक जाएं और उन्हें अपनी यूनियन के साथ जोड़ने का प्रयास करें। अपने संगठन को मजबूती प्रदान करने के लिये जरूरी है। आप सभी को ज्ञात है कि भारतीय मजदूर संघ के 70वें साल में हम सभी ने श्रमिक सम्पर्क अभियान चलाया। वैसे तो यह अनवरत प्रक्रिया है हमें हर समय अपने प्रतिष्ठानों में कर्मचारियों व श्रमिकों के सम्पर्क में रहना ही चाहिये उनकी समस्याओं से अनवरत अवगत रहेंगे और उनका निदान करने का हमेशा तत्तपर रहना ही चाहिये। मित्रों हम सभी ने 70वें वर्ष के उपलक्ष्य में कुछ निधि संग्रह करने का तय किया है। जिसकी प्रगति बहुत धीमी है हम सभी को दिए गए लक्ष्य को 31 मार्च 2025 तक पूरा करना है। अधिकांश यूनियन का वार्षिक चुनाव भी जनवरी से अप्रैल तक यूनियन के संविधान के अनुसार पूरा करना है। हम सभी यूनियन को आम सहमति के आधार पर चुनाव सम्पन्न करने है। इसकी जिम्मेदारी संयुक्त मंत्री की है। अपना ऐनुअल रिटर्न भी 31 मार्च तक रजिस्टार ट्रेड यूनियन के यहां जमा करना है। इस ओर सभी यूनियन के अध्यक्ष, महामंत्री तथा सभी केंद्रीय कार्य समिति सदस्य अपनी यूनिट तथा आस–पास की यूनिट का ख्याल रखें कि सभी आवश्यक कार्य समय पर सम्पन्न हों।

आठवें वेतन आयोग के लिये आप लोग महत्वपूर्ण सुझाव महासंघ को दे सकते है। गत अगले माह अप्रैल में NPS और UPS में से एक विकल्प को चुनना भी है। UPS का नोटिफिकेशन हो चुका है। महासंघ ने आप सभी को आवश्यक जानकारी दी है और आप सभी से यह भी अनुरोध किया था कि आपके संस्थानों में कोई 20 वर्ष की नौकरी पूर्ण करने के बाद NPS में सेवानिवृत्ति हुए उनको कितनी पेंशन बनी 60 प्रतिशत में कितना पैसा मिला यह विवरण भी देना है ताकि दोनों की तुलना करी जा सके। आप सभी संगठन के प्रति हमेशा सचेत रहें अपनी समस्याओं को यूनिट लेवल पर हल करें, और महासंघ को भी अवगत कराते रहें। सोशल मीडिया का सकारात्मक उपयोग करें। व्हाट्सएप ग्रुप में आवश्यक सूचनाएं ही प्रेषित करें।

आप सभी बन्धुओं से एक निवेदन है कि अपने अपने संस्थानों से सेवानिवृत्ति हो गये लोगों से सम्पर्क करें और अपने संगठन के साथ जोड़ने का प्रयास करें। क्योंकि सेवानिवृत्त लोगों का एक संगठन शीघ्र ही गठित होने वाला है।

❐

स्व. बालादीन जी की स्मृति में

– **साधू सिंह**, महासचिव,
सरकारी कर्मचारी राष्ट्रीय परिसंघ

स्व0 बालादीन जी भारतीय मजदूर संघ के अद्वितीय नेता थे उन्होंने श्रद्धेय दत्तोपंत ठेंगड़ी जी के सानिध्य में प्रतिरक्षा प्रतिष्ठानों के कर्मचारियों के लिये संघर्ष किया, राष्ट्र प्रेम उनकी रग रग में भरा था। राष्ट्र भाषा के रूप में हिंदी भाषा को सम्मान मिले इसके लिये संघर्ष करते अपनी नौकरी दांव पर लगा दी थी। हिंदी प्रेम का एक उदाहरण 60 के दशक में OEF कानपुर में उन्होंने प्रबन्धन को चेतावनी दी कि कार्यालय पर लटकने वाली नाम पट्टिका में नाम हिंदी में होने चाहिये यदि ऐसा नहीं किया तो 15 दिन के बाद अंग्रेजी की नाम लिखी पट्टिकाओं को हम हटा देंगे। प्रबन्धन ने अंग्रेजी लिखी पट्टिकाओं को नहीं हटाया तो ठीक पन्द्रह दिन बाद बाला दीन जी ने अंग्रेजी की पट्टिकाओं को कालिख से पोत दिया। फलस्वरूप बाला दीन जी को निलंबित कर दिया गया और फिर चार्ज शीट देकर नौकरी से निकाल दिया गया। लम्बी लड़ाई के बाद पेनाल्टी revoke हुई और उन्हें सेवानिवृत किया गया। उन्होंने प्रबन्धन के साथ कभी झुकना नहीं पसंद किया। वह नीतिगत मामलों पर संघर्ष करते थे। व्यक्तिगत मामलों से अपने को दूर रखते थे। उनका कार्यकाल उस समय था जब AIDEF के श्री एस एम बनर्जी और INDWF के श्री रामनारायण पाठक OEF कानपुर में पूरी तरह स्थापित थे। स्व बाला दींन जी एक गरीब परिवार से थे फिर भी कभी अपनी नौकरी की परवाह नहीं की। भारतीय प्रतिरक्षा मजदूर संघ के गठन के समय भी उनकी अहम भूमिका थी। मान्यवर दत्तो पन्त ठेंगड़ी जी जब भी कानपुर आते थे उनके परिवार के बारे में पूछते थे वह उनके परिवार के सदस्यों से मिलते भी थे। उनके परिवार में उनकी एक पुत्री ही थी। उनके परिवारिक सदस्य कालांतर में गायब हो गये या यह कहा जाय लम्बे समय तक उनके परिवार केबारे में कोई जानकारी नहीं हुई भारतीय मजदूर संघ के पुराने लोगों के जाने के बाद भी केंद्रीय नेतृत्व उनके बारे में जानकारी करना चाहता था। लम्बे प्रयास के बाद उनके परिवार के सदस्य के रूप में एक पत्रकार श्री बीरेंदर पाल जी से मेरी मुलाकात हुई। और उन्हें 19वें त्रैवार्षिक अधिवेशन में आमंत्रित किया वह अधिवेशन में आये उनका अभिनन्दन करते हुए मुझे बहुत गौरव की अनुभूति हुई।

मित्रों हम सभी को अपने अतीत के बारे में जानने की इच्छा होती है कि मेरा परिवार का इतिहास क्या है मेरे दादा क्या थे परबाबा कौन थे क्या करते थे हमारे परिवार का इतिहास क्या है कुछ जानकारियां मिलने पर जो सुख की अनुभूति होती है उसकी तुलना नहीं की जा सकती। घर में कभी कभी छोटे बच्चों की जिज्ञासा होती है तो अपने परिवार के बारे में पूछते है कि मेरे बाबा कौन थे पर बाबा कौन थे पूछते पूछते एक लंबी लाइन खींच लेते हैं। हमें अपने संगठन के बारे में भी जिज्ञासा होनी चाहिये संगठन किसने बनाया किसने खड़ा किया। किसने पाला पोसा क्या कठिनाइयाँ हुई कितने संघर्ष हुए कितने लोगों की कुर्बानियां हुई। कितने लोगों ने अपनी नौकरी गवाई यह जानने की जिज्ञासा कार्य कर्ताओं की होनी चाहिये। इससे हमारी संघर्ष करने की क्षमता में वृद्धि होती है। मित्रों भारतीय मजदूर संघ और उससे सम्बद्ध महासंघो और यूनियन की संघर्ष का एक बहुत बड़ा इतिहास है। उसके पीछे का सबसे बड़ा कारण ट्रैड यूनियन को अपनी बपौती समझने वाले वामपंथी पूरी तरह से हावी थे। कांग्रेस विचारधारा से पोषित संगठन उनके पीछे दुम हिलाता था। ऐसे में भारतीय मजदूर संघ को कैसे टिकने देंगे। क्योंकि राष्ट्रवादी विचारधारा से ओत प्रोत यह संगठन उनकी देश विरोधी गतिविधियों को कहाँ चलने देगा। इसलिये अपने संगठनों के स्थापना में बहुत संघर्ष करना पड़ा है बहुत लोगो की जान गई बहुतों की नौकरियाँ गई बहुत लोगों को विभिन्न प्रकार की प्रताणना और दण्ड मिला तब यह संगठन खड़ा हुआ। हमें दो तरफा संघर्ष करना पड़ा है एक ओर कम्युनिस्टों से संघर्ष करना पड़ा दूसरी तरफ प्रशासन और मालिकों के साथ संघर्ष करना पड़ा। पहले से स्थापित संगठन प्रशासन और मालिकों से पोषित थे दोनों के बीच साठ गांठ होती थी कर्मचारियों का शोषण दोनों मिलकर करते थे। ऐसे में भारतीय मजदूर संघ को कैसे स्थापित होने दें इसी कारण हमारे लोगों पर दबाव बनाया जाता था कि हम यूनियन का गठन ही न करें परन्तु गठन से पीछे नहीं हटते थे तो कार्य कर्ताओं पर अटैक होते रहे है कई लोगों की जानें गई नौकरियों से निकाले गये। हमारे संघर्ष का एक इतिहास है। जिसे जानने की जिज्ञासा आज के कार्य कर्ताओं की होनी ही चाहिये। ❐

दत्तोपंत ठेंगड़ी : सामाजिक समरसता के भाष्यकार

– प्राचार्य श्याम अत्रे
मुम्बई (महाराष्ट्र)

ज्येष्ठ तत्त्वचिंतक श्री दत्तात्रेय बापूजी उपाख्य दत्तोपंत ठेंगडी जी राष्ट्रीय स्वयंसेवक संघ के पाँच दशकों से अधिक समय तथा आजीवन प्रचारक थे। संघ विचारों को हृदय में धारण करने वाले, हिंन्दू धर्म एवं जीवन दर्शन के आशय को समृद्ध बनाने वाले तथा आगे चलकर उस पर भाष्य करने वाले महान चिंतक थे। दूसरी ओर इसी अवधि में सारे देश में भ्रमण करते समय सामान्य जनमानस में हिन्दुत्व विचार जगाने का कार्य आप कर रहे थे। आपने कितनी बार पूरे देश की खाक छानी होगी इसकी गिनती ही नहीं। साथ ही अपने पारदर्शी एवं आत्मीय आचरण द्वारा कितने लोगों को अपने संघ विचारों के साथ जोड़ दिया होगा, इसकी गिनती भी कौन करे? समूचा हिंदू समाज ही अपना ऐसी धारणा से वैचारिक मतभिन्नता के परे जाकर विभिन्न विचार प्रणालियों के साथ धर्मों के धुरीणों के साथ अपनत्व का नाता आपने जोड़ा। अपने असीम जनसंपर्क के माध्यम से जनमानस की नब्ज को सही ढंग से आप पहचानते थे तथा यथार्थ का समुचित भान आपको निरंतर हुआ करता था। विचारों की दृढ़ता तथा संगठन की रचना पर होने वाला पूरा अधिकार इनसे आप कृतिशील चिंतक माने गये। संघ के वैकल्पिक रूप में हिन्दुत्व दर्शन को तो आपने विकसित किया ही, पर उसके साथ संघ परिवार के अंतर्गत कितनी संस्थाओं को, संगठनों को सैद्धान्तिक बैठक आपने उपलब्ध करा दी। संघ परिवार में से कितने ही संगठन एवं संस्थाओं के आप प्रणेता एवं संस्थापक थे। मजदूर क्षेत्र में काम करने वाले 'भारतीय मजदूर संघ' नामक संगठन की आपने स्थापना की तथा देश में अव्वल दर्जे के और पहले क्रमांक के देशव्यापी मजदूर संगठन के रूप में उसे आगे बढ़ाया। शिक्षा एवं विक्षार्थी क्षेत्र में अपना प्रभाव निर्माण करने वाली 'अखिल भारतीय विद्यार्थी परिषद्', आर्थिक जनतंत्र, स्वाधीनता एवं स्वावलंबन आदि का पुरस्कार करने वाला 'स्वदेशी जागरण मंच' किसानों को अपनी ताकत का लिहाज करा देने वाला 'भारतीय किसान संघ', सभी धर्मों–पंथों का सूक्ष्म अध्ययन करके उनमें आपस में समझौते एवं सुलह के पुल बांधने वाला 'सर्वपंथ समादर मंच', कलाओं के मूल्य को जनमानस में जगाने वाली 'संस्कार भारती', आज देश की विषयसूची पर सबसे आगे होने वाला 'सामाजिक समरसता मंच' एक ही नहीं, तो कितने सारे नाम भी कितने गिने जायें! इन सभी संगठनों को अपनी असाधारण प्रतिभा द्वारा समाज में प्रस्थापित किया। उन्हें आगे बढ़ाया, उनका विकास किया। उन्हें तात्विक बैठक विकसित करा दी, इतना ही नहीं, तो कुशल संगठन के नाते उनकी संगठनात्मक रचना भी आपने करा दी। आज ये सभी संस्थाएं–संगठन भारतीय समाज के निर्माण का तथा उनके स्तर को ऊपर उठाने का राष्ट्रव्यापी कार्य कर रहे हैं। राष्ट्रजीवन के ऊपर अपनी मुहर भी उन्होंने प्रभावी ढंग से लगाई है।

वैसे देखा जाये तो दत्तोपंत जी ग्रांथिक विद्वान नहीं थे अथवा ग्रंथालयीन संशोधक या अभ्यासक नहीं थे, फिर भी अपनी प्रगल्भ एवं चातुर्य बुद्धिमत्ता के बल पर अपनी वैचारिक धारणा को आपने व्यापक और मजबूत बना लिया था। अपने काफी कुछ व्यस्त दिनक्रम में भी आप कुछ पढ़ने के लिए फुर्सत निकाला करते थे। निरंतर हो रही यात्रा के दौरान कुछ न कुछ पढ़ने में मगन हुआ करते थे। उस दृष्टि से उनके हर एक प्रवास में चुनिन्दा ग्रंथ आपके साथ हमेशा होते थे। मराठी, हिंदी और अंग्रेजी सैकड़ों वैचारिक ग्रंथों का पठन ध्यानपूर्वक आपने किया। आपकी स्मरणशक्ति एवं चिंतन क्षमता असीम थी। उसके फलस्वरूप अपने लेखन तथा व्याख्यानों में अपने पढ़े हुए ग्रंथों के बहुत सारे फिर भी सही संदर्भ आप दिया करते थे। आपका प्रतिपादन मंडन तर्कशुद्ध, साधार तथा विचार समृद्ध हुआ करता था। आपके इस विशाल पठन द्वारा ही आपके जीवन संबंधी आकलन को समग्रता प्राप्त हुई थी।

आपके कितने सारे भाषण तर्कशुद्ध वैचारिक प्रतिपादन का सुनिश्चित–आकर्षक हुआ करता था। कोई वास्तुविशारद बढ़िया–आकर्षण गृहशिल्प का आरेखन करे अथवा कोई शिल्पकार अपनी अनोखी शैली से सुंदर सा मोहक शिल्प निर्माण करे, इस कोटि का प्रभावी आपका भाषण हुआ करता था। आपके बहुत से भाषण ग्रंथ बद्ध होकर प्रकाशित हुए हैं, उनमें इसके दर्शन हो सकते हैं। कितने ही ग्रंथों के लिए आपने प्रदीर्घ फिर भी विवेचक भूमिकायें लिखी हैं। उनके द्वारा आपके गाढ़े व्यासंग का परिचय होता है। 'पं. दीनदयाल उपाध्याय विचार दर्शन' शीर्षक के द्विखंडात्मक ग्रंथ के लिए आपने प्रदीर्घ प्रस्तावना लिखी है। प.पू. श्री गुरुजी गोलवळकर लिखित 'राष्ट्र' शीर्षक के ग्रंथ की प्रस्तावना आपने लिखी है। ये दोनों प्रस्तावनायें माने एक स्वतंत्र ग्रंथ की ही सामग्री जो है। दीनदयाल जी प्रतिपादित 'एकात्म मानव दर्शन' पर आपने किया हुआ विस्तृत भाष्य आपके चिंतन की परिधि का दर्शन कराता है। 'द थर्ड ब' और 'सामाजिक क्रांतिची वाटचाळ व डॉ. आम्बेडकर' ये आपके लिखे ग्रंथ, ये वैचारिक क्षेत्र में मानो मील के पत्थर ही जो हैं। आपने हर एक उक्ति और कृति को राष्ट्रीय पुनरुत्थान के व्यापक संदर्भ का परिणाम प्राप्त हुआ था। सामाजिक एवं राष्ट्रीय समस्याओं का आपका आकलन, समाज एवं संस्कृति के बलस्थानों का आपको होने वाला ख्याल, इससे आपके लेखन में यथार्थ का 'भान और साथ–साथ आदर्श में लगन भी थी। आपके लेखन तथ भाषणों में से आपके विचार व्यूह

का भेद बड़ी ही आसानी से होता चलता है तथा चिंतन के रूप में आपकी महानता झलकती ही चलती है। इस पृष्ठभूमि पर 'समरसता' इस विषय से संबंधित आपका गहरा चिंतन तथा 'सामाजिक क्रांतिजी वाटचाल व डॉ. अम्बेडकर' इस ग्रंथ में आपने रेखांकित किया हुआ समाज प्रबोधन का आलेख और संदर्भ में डॉ. आम्बेडकर जी की धारणा इन दो विषयों का ऊहापोह, इस लेख में किया जा रहा है।

'सामाजिक समरसता मंच' इस मंच की सन् 1983 में महाराष्ट्र में स्थापना हुई। उस वर्ष दिनांक 14 अप्रैल को डॉ. आम्बेडकर जी का जन्म दिन था और संयोगवश उसी दिन चौत्रशुक्ल प्रतिपदा थी माने संघ संस्थापक डॉ. हेडगेवार का भी जन्म दिन था। उस पवित्र पर्व का औचित्य साधते, पुणे में दिनांक 14 अप्रैल 1983 के दिन 'सामाजिक समरसता मंच' की स्थापना हुई। उसके पीछे दत्तोपंत ठेंगडी जी की प्रेरणा थी। उस दिन आयोजित विशाल सभा में दत्तोपंत जी ने 'समरसता' यह विषय सामाजिकता के आधार पर विस्तार से प्रतिपादित करने वाला बीज भाषण प्रस्तुत किया। तभी से महाराष्ट्र में मंच का कार्य आरम्भ हुआ। सभी, सम्मेलन, परिषद्, बैठकें, अभ्यासवर्ग आदि माध्यम द्वारा 'समरसता' इस विषय की बड़े पैमाने पर प्रगति होती चली। उसे कितने ही कृति कार्यक्रमों का साथ मिला। आज समरसता यह विषय देशव्यापक बन गया हैं और रा. स्व. संघ के कार्य में एक महत्वपूर्ण स्थान उसे प्राप्त हुआ हैं। इस समूचे मार्गक्रमण में दत्तोपंत का योगदान बहुत ही महत्वपूर्ण और मूल्यवान था। उसमें से सारभूत कुछ महत्वपूर्ण अंश को अब देखें।

समता शब्द के प्रचलित होते 'समरसता' इस कुछ अलग–सी संकल्पना को प्रस्तुति करना कहाँ तक जरूरी है, ऐसा सवाल मंच की स्थापना से ही पूछा जा रहा है। इस सवाल से यहाँ के विचार विश्व में किसी हदतक साली सी मची है। फिर भी कम से कम शुरू के काल में यह विषय संघ परिवार तक ही सीमित है, ऐसा विरोध करने वालों ने गृहित था, जिससे उनके विरोध में तीव्रता कहीं थी नहीं और तो और सता' इस संकल्पना का सही अर्थ क्या होगा तथा सामाजिक ये उसकी व्यापकता कितनी कैसी और साथ ही सामाजिक अभिसरण ष्टि से उसके परिणाम कितने व्यापक एवं दूरगामी होंगे, आदि अध्ययन करते केवल विरोध के लिए विरोध करने का सूत्र इस संकल्पना के विरोधकों ने अपनाया हुआ दिखाई देता है। फिर भी इस संदर्भ में संघ की धारणा बिल्कुल स्पष्ट होकर उस दृष्टि से उसकी कार्यवाही भी की जा रही है। यह धारणा सकारात्मक होकर समाज एकात्म एकरस होना आवश्यक है। संक्षेप में समरसता यह भारतीय राष्ट्रवाद का सामाजिक आशय है।

असल में संघ की धारणा ऐसी है कि समाज में दिखाई दे रही विविधता यह एक स्वाभाविक विषय ही है। इसके विपरीत विषमता यह मानवनिर्मित है। विविधता यह एक स्वाभाविक के होते हुए भी अपनी विशेषताओं को कैसे निभाया जा सकता है तथा उन्हें निभाते हुये भी समाज में एकात्मता का समरसता का भाव कैसे निर्माण किया जा सकता है, यह हिन्दू संस्कृति ने और समाज ने पिछले हजारों वर्षों से दिखाया है। उसी सांस्कृतिक धरोहर का संघ प्रतिनिधित्व करता है। और ध्यान देने लायक यही, कि 'समता' यह ऐहिक संकल्पना होने के साथ समाजधारणा के लिये वह आवश्यक हो, तो भी वह पर्याप्त नहीं होती। समता का साथ देने समाज में बंधुभाव एवं ममत्वबुद्धि अगर हो, तो समरसता का रसायन बन जाता है। इसलिये विराम समाजधारणा हेतु समता के साथ ही समरसता यह जीवनमूल्य भी आवश्यक होता है, ऐसी संघ की धारणा है। इसलिये समता अथवा समरसता इस प्रकार का अंतद्वंद्व या संघर्ष समाज में खड़ा करना उचित नहीं, संघ को भी वैसा कुछ अभिप्रेत नहीं।

किसी भी संकल्पना या मूल्यांकों को समाज द्वारा स्वीकृत कराना हो, तो उस प्रक्रिया का आरम्भ घर परिवार से ही करना चाहिये। इसलिये समरसता के इस भाव को पहले संघ में और संघपरिवार में दृढ़ बनाने पर बल देना सहज स्वाभाविक है। लेकिन यह विषय केवल संघ या संघ परिवार तक सीमित न होकर समूचा समाज यह उसका लक्ष्य है।

'समरसता' यह व्यक्ति के तथा समाज के मानसिक परिवर्तन के साथ जुड़ी हुई संकल्पना है। तभी तो वह धीमी गति से प्रदीर्घ काल तक चलने वाली प्रक्रिया है।

इस पृष्ठभूमि पर 'समता' एवं 'समरसता' इन संकल्पनाओं का समुचित आकलन होना आवश्यक है। लगभग दो ढाई सौ बरसों पहले हुई फ्रेंच राज्यक्रांति के दौरान 'स्वतंत्रता', समता एवं बंधुता' इस तत्वत्रयी का बीजारोपण हुआ। इस राज्यक्रांति की वैचारिक पृष्ठभूमि तैयार करने का कार्य हॉब्ज, लॉक तथा रूसो, व्हॉल्टेअर इन दर्शनिकों ने किया। उनके तत्वचिंतन में से इस तत्वत्रयी का नवनीत हाथ लगा। उनसे प्राप्त हुई प्रेरणा से फ्रान्स की राज्यक्रांति हुई। समता यह इन तीन संकल्पनाओं में से एक है। वह मूलतः ऐहिक एवं भौतिक रूप की है। उसमें निहित सूत्र आम तौर पर सामाजिक विषमता के विरोध में है। इस विषमता के भी कितने ही पहलू हैं। आम तौर पर विषमता हम अनुभव करते हैं, वह होती है आर्थिक, सामाजिक एवं शैक्षणिक क्षेत्रों में, साथ ही प्रकृति प्रदत्त स्वभाव एवं संगोपन सिद्ध रूप में तथा जीवन व्यवहार में से अभिव्यक्ति में नैतिक एवं सांस्कृतिक आयामों को इस संकल्पना के साथ जोड़ना जरूरी है। इस पर पाश्चात्य चिंतकों ने गौर किया हुआ दिखाई नहीं देता और बात ऐसी, कि सभी क्षेत्रों हर हालत में समता प्रस्थापित होना क्या आवश्यक तथा संभव भी होगा, यह भी एक सवाल है। एक सुविख्यात ब्रिटिश चिंतक अपने निबंध में कहते हैं, 'सभी को पूर्ण तथा समता के आर्थिक स्तर पर लाकर आर्थिक समता प्रस्थापित करना यह शायद असम्भव ही होगा तथा वैसा करना यह शायद हानिकारक एवं अव्यवहार्य भी होगा। आर्थिक समता के संदर्भ में जो सत्य है, वह कुल मिलाकर समता इस संकल्पना के संबंध में ही सत्य है। उन्हें जो समता अभिनेत्री है,वह अवसर उपलब्धि की समानता में है। भारतीय चिंतक डॉ.०

अम्बेडकर कहते हैं, 'स्वतंत्रता, समता और बंधुता ये तत्व मानो यह त्रिमूर्ति है। उनमें से हर एक अलग स्वतंत्र है, ऐसा न माना जाये। इन तीन संकल्पनाओं में से किसी एक ने दूसरी को अगर तलाक दिया, तो जनतंत्र के प्रयोजन की ही हार होगी।' इन संकल्पनाओं के परस्परावलंबित्व को अम्बेडकर जी ने बिल्कुल समुचित शब्दों में प्रतिपादित किया है। इसलिये उनका यह भाष्य बड़ा ही महत्वपूर्ण है।

समाज के सभी क्षेत्रों में सिर्फ समता प्रस्थापित करने से समाज के समक्ष सभी समस्याएयें हल होंगी ऐसा उसका आशय नहीं। उस हेतु समता इस संकल्पना के साथ भावात्मकता को जोड़ना चाहिये। यह भावात्मकता मानो हर एक व्यक्ति के मन में आपस में हर दूसरे को लेकर होने वाला, आदर, प्रेम, आत्मीयता एवं बंधुभाव! फ्रेंच राज्यक्रांति भी तत्वत्रयी में समता का जैसा कि निर्देश है, वैसा बंधुता का भी स्वतंत्र निर्देश किया गया है। इसके माने यही कि पाश्चात्यों की 'समता' इस संकल्पना में 'बंधुभाव' का समावेश नहीं होता। वैसा अगर होता, तो 'बंधुता' इस संकल्पना का स्वतंत्र अलग निर्देश क्यों किया जाता? इसी में से 'समरसता' इस संकल्पना की सीमायें स्पष्ट होती हैं। इसे एक दृष्टान्न द्वारा स्पष्ट किया जा सकता है। पुरानेजमाने से चलते आये अस्पृश्य और दलित समाज को सामाजिक, आर्थिक, राजनीतिक और शैक्षणिक क्षेत्र में अन्य समाज के समान केवल बराबरी का स्थान और अवसर प्राप्त होने से क्या उनकी सभी समस्यायें हल हो पायेंगी? जो समस्यायें आत्मसम्मान के साथ, सामाजिक प्रतिष्ठा के साथ जुड़ी हुई हैं, स्वीकार्यता के साथ, सामाजिक अभिसरण के साथ जुड़ी हुई हैं, उन्हें बंधुभाव को आत्मीय भाव के साथ जोड़ना आवश्यक है। इसलिये समता के समर्थकों द्वारा समता अथवा समरसता ऐसा द्वंद्व समाज में निर्माण करना उन्हें शोभा न देगा।

इस पृष्ठभूमि पर 'समरसता' इस संकल्पना पर हम सोचें! समता को समता का जब साथ मिलता है, तब श्समरसताश निर्माण होती है। श्समरसताश संकल्पना समता को अस्वीकार नहीं करती, तो समता के अधूरापन का ख्याल कर, उसे ममता का साथ मिलना चाहिये, इसे अधोरेखित करती है। समाज में से सभी घटकों में आपस में एक–दूसरे के लिए बंधुभाव निर्माण हुआ, तो ही समता की यात्रा समरसता की दिशा में आगे बढ़ सकती है। 'समरसता' का भाव समूचे समाज में स्थायी बन गया, तो स्वाभाविक विविधता में भी एकता, एकात्मता अनुभव होने लगती है। समाज में स्थिर बने ऊँच–नीच भाव झड़ने लगते हैं। इसीलिये समता जितना ही समरसता के लिए आग्रह होना चाहिये। एकता यह सामाजिक जीवन का मूल्य होता है। उसे प्रस्थापित करने समरसता को समर्थन देना आवश्यक है। उसी के द्वारा जातिभाव के अभिनिवेश का विकास होगा और एकात्म, एकरस एवं सुसंगठित समाज निर्माण का मार्ग प्रशस्त होगा इसमें कोई संदेह नहीं।

समरसता यह केवल बौद्धिक एवं सैद्धान्तिक चर्चा का विषय नहीं। वह प्रत्यक्ष जीवन में आचरण करने का, व्यवहार का विषय है। इसीलिये उसका बुद्धि के साथ भावना द्वारा भी स्वीकार होना चाहिये। तभी जाकर उसका प्रत्यक्ष जीवन में आचरण हो पायेगा। इस प्रकार समरसता के माध्यम से समाज में उचित होने वाला मानसिक परिवर्तन लाना तथा उसके अनुसार प्रत्यक्ष जीवन में आचरण होना इसका अन्य कोई विकल्प नहीं!

इस समरसता को जनमानस में दृढ़ बनाना यह तो एक लम्बा रास्ता ही है, परन्तु वही एकमात्र मार्ग होने से सबसे नजदीक का मार्ग है। उसका विशेष यही, कि प्रत्यक्ष आचरण करने की सर्वाधिक संभावना होने वाला वह मार्ग है। इसलिए 'समरसता' इस विषय को लेकर केवल तात्विक माथापच्ची न करते, समाज में समता के साथ ही समरसता कैसे जौर किस मार्ग से लाई जा सके, यह समाजसुधारकों के समक्ष सबसे बड़ा आहवान है। इस आहवान को कैसे निभाया जाता, किस गति से उसे निभाया जाता, इस पर इस राष्ट्र का भविष्य निर्भर करता है।

समरसता, समता इन विषयों के संदर्भ में दत्तोपंत जी की विचार प्रणाली कैसी थी, यह विशद हो, इस उद्देश्य से आपने कई बार किये हुये प्रतिपादन को साररूप में यहाँ प्रस्तुत किया है। दत्तोपंत जी का गहरा अध्ययन, आपका किसी भी विषय से संबंधित चिंतन कितना गहरा, कितना समाज निष्ठ था, इसकी प्रतीति करा देने वाला यह विचार व्यूह है। किसी भी सामाजिक समस्या की जड़ तक सीधे जा पहुँचना, उस समस्या का यथोचित आकलन करा लेना, उसके रूप स्वरूप का सर्वांग परिपूर्ण परिचय करा लेना, तथा उस दिशा में आगे बढ़ते उसका उत्तर खोज निकालना, ऐसी किसी भी समस्या का सामना करने की आपकी शैली थी। समस्या कैसी भी जटिल क्यों न हो, तो भी शांतचित्त होकर उस उलझन को सुलझाये बगैर कोई हल निकलेगा नहीं, ऐसी आपकी धारणा थी। आज समाज के समक्ष जो भी समस्यायें उभर आई हैं, वे सभी समरसता के अभाव में से निर्माण हुई हैं। इसीलिये समाज में समरसता का भाग जागृत करना यही उसका इलाज हो सकता है, ऐसी इस संदर्भ में आपकी धारणा थी।

अपने देहावसान के कुछ सप्ताह पहले दत्तोपंत जी ने 'सामाजिक क्रांतिची वाटचाल व डॉ. अम्बेडकर' यह बहुत ही महत्वपूर्ण ग्रंथ लिखकर पूरा किया। तीन सौ पृष्ठों का मूल विषय का विश्लेषण और अगले पृष्ठों में वीर परिशिष्ट, ऐसी इस ग्रंथ की रचना है। अपने समूचे जीवन भर सारसर्वस्व इस ग्रंथके रूप में आपने अध्येताओं के साथ सक्षम रखा है। दत्तोपंत जी को आंबेडकर जी के जीवन के अंतिम 5–6 बरसों में उनके निकट सहवास का सौभाग्य मिला था। डॉ. अम्बेडकर जी के जीवन एवं कार्य का सार तथा उसके समाज के ऊपर हो रहे दूरगामी परिणाम, इन्हें लेकर आपने निरंतर चिंतन किया था। इस ग्रंथ में आपने सौ से अधिक पाश्चात्य एवं भारतीय चिंतकों और लेखकों के संदर्भ दिये हैं। उसकी व्यापकता को देखते अपने भरेपूरे व्यस्त जीवनक्रम के दौरान भी आपने अपने लेखन के हेतु कितनी–कैसी पूर्व तैयारी की थी, यह दिखाई देता है। इस ग्रंथ का दोहरा महत्व

है। रा.स्व. संघ के विचारों के भाष्यकार के रूप में, उन्नीसवीं सदी में हुये समाज प्रबोधन आंदोलन का मूल्यमापन एवं विश्लेशण आपने किया है और तो और सामाजिक क्रांति के हो रहे मार्गक्रमण की पृष्ठभूमि पर आपने बाबासाहब के व्यक्तित्व में तथा विचारविश्व में अवगाहन किया है। इस दृष्टि से इस ग्रंथ का रूपस्वरूप कुछ अनोखा ही बना है। प्रतिपाद्य विषय के संदर्भ में बाबासाहब के जीवन में से महत्वपूर्ण घटनाओं का जितना परामर्श लेना जरूरी है, उतना ही लिया हुआ दिखाई देता है। वैसे तो लेखक का मूल उद्देश्य बाबासाहब की मूल धारणा और वैचारिक दृष्टिकोण इनका चिकित्सकीय अध्ययन करने का है। सही मायने में यह डॉ. आंबेडकर की रूढ़ जीवनी नहीं तथा केवल व्यक्ति विमर्श भी नहीं, उसका स्वरूप विचार विमर्श का है।

महाराष्ट्र में प्रबोधन पर्व का शुभारंभ सन् 1832 में आचार्य बालशास्त्री जांभेकर जी द्वारा प्रथम प्रकाशित 'दर्पण' नामक मराठी अंग्रेजी साप्ताहिक पत्रिका से हुआ। तब तक अंग्रेजों ने अपनी सत्ता को स्थायी बनाना आरम्भ किया था। पाश्चात्य ढंग की शिक्षा, आधुनिक प्रशासन यंत्रणा और वैज्ञानिक सुधारों का प्रयोग आदि साधनों के माध्यम से अंग्रेजों ने यहाँ परिवर्तन प्रक्रिया आरम्भ की। पिछली कई सदियाँ पराधीनता में तथा अराजक सदृश्य परिस्थिति में गुजारने वाले भारतीयों के लिए यह परिवर्तन कुछ नया ही जो था। 19वीं सदी की पहली कम से कम 4–5 पीढ़ियाँ, इस परिवर्तन से अभिभूत हो गई थीं। इतना ही नहीं तो अंग्रेजी राज को ये ईश्वरीय वरदान ही मानते थे। अंग्रेजों की आधुनिकता के कारण ही इस प्रक्रिया का मूल्यमापन करते हुये दत्तोपंत जी कहते हैं, 'इस प्राचीन समाज की सांस्कृतिक विरासत मिट्टी में मिले और अंग्रेजी से पूरी तरह प्रभावित समाज यहाँ निर्माण हो, यहाँ तक कि अंग्रेजों ने आरम्भ किये आधुनिकीकरण के इरादे उन्नीसवीं सदी के प्रबोधन पर्व में चार प्रमुख परिवर्तन प्रवाह हैं, ऐसा लेखक का विश्लेषण है और उसकी यथार्थ मीमांसा भी आपने की है। पहला नया, रानडे का अध्यात्मनिष्ठ, उदार मतवादी, सर्वांगीण सुधारवाद नरम दल के इस प्रवाह में बाल शास्त्री जांभेकर, लोकहितवादी रानडे, गोपाल कृष्ण गोखले का समावेश होता है। दूसरा विष्णुशास्त्री चिपलूणकर और लो. तिलक इनका सामाजिक सुधारों की अपेक्षा राजनीतिक स्वाधीनता प्राप्ति का महत्व जताने वाला परम्परानिष्ठ, गरम आक्रमण भावनात्मक तथा राष्ट्रवाद। तीसरा गो. ग. आगरकर का इहवादी विज्ञाननिष्ठ व्यक्तिवादी सुधारवाद। इन तीनों प्रवाहों से अलग होकर बहने वाला म. फुले का बहुजन एवं दलित समाज के उत्थान का क्रांतिकारी सुधारवाद यह चौथा प्रवाह।

पहले तीनों प्रवाहों पर भाष्य करते हुये लेखक कहते हैं, 'इन तीनों प्रवाहों में सामाजिक समता, जातिनिर्मूलन, अस्पृश्यतानिवारण ये विषय केवल तात्विक स्तर पर चर्चा के रूप में ही आगे बढ़ाये गये। इन सभी को अभिप्रेत प्रत्यक्ष सुधारों का आशय व्यक्तिगत पारिवारिक स्तर पर उच्चवर्गीय समाज के घेरे के बाहर पहुँचा ही नहीं। परिवर्तन के ये प्रवाह वास्तव में कार्य की दृष्टि से देखा जाये तो केवल समाज के मध्यवर्गीय स्तर से ही जुड़े हुये सीमित रहे। इस वैचारिक आंदोलन को कृतिशीलता का मजबूल साथ मिला नहीं क्योंकि यह उन प्रवाहों की सीमा ही जो ठहरी।'

इन सीमाओं को छेद देते हुये तथाकथित उच्चवर्णीय समाज के सुधारों की परिधि के बाहर चलकर समाज जीवन के बिल्कुल गहरे स्तर पर होने वाले समाज घटकों के सुधार का सर्व प्रथम क्रियाशील गहरे स्तर पर होने वाले समाज घटकों के सुधार का सर्व प्रथम क्रियाशील समर्थन जिन्होंने किया, वे क्रियाशील सुधारक क्रांति के अग्रदूत ने इन शब्दों में किया है। म. फूले ने अपने वैचारिक आंदोलन के माध्यम से समाज जीवन का आमूलाग्र मंथन किया। इस क्रांति को आंदोलन का रूप दिया। सुधारवाद से क्रांतिशीलता को जोड़ दिया। ''अपनी समाज रचना के अंतर्गत जन्मजात ऊँच–नीच, ऊँचनीच भाव एवं अस्पृश्यता ये ही सामाजिक विषमता के मुख्य कारण हैं।'' ऐसा उनका विश्लेषण था। ऐसा करने के लिये समाज के जो अंग उत्तरदायी थे, उनके ऊपर उन्होंने करोड़ टीका–टिप्पणी की। उन्होंने शूद्रातिशूद्रों की लड़कियों के लिये पहली पाठशाला खोली। पाँव फिसली हुई महिलाओं के लिये प्रसूतिगृह और गर्भालय खोला। अपने घर के सामने वाला पानी का हौज अस्पृश्यों सहित समूचे समाज के लिए खुला कर दिया। किसानों के सम्मेलन आयोजित किये, ब्राह्मणों के दमनकारी दाँवपेच खुल कर समझाये। सार्वत्रिक और निःशुल्क प्राथमिक शिक्षा के सिद्धान्त का समर्थन करते 'झरना सिद्धान्त' को अस्वीकार किया। 'सत्यशोधक समाज स्थापित करते अपने कार्य को संस्थात्मक रूप दिलाया तथा समाजधारणा के लिये धर्म की होने वाली जरूरत को देखते परिष्कृत रूप में श्सार्वजनिक सत्यधर्मश शीर्षक से नई रचना करने का प्रयास उन्होंने किया। नारी प्रतिष्ठा के संदर्भ में उन्होंने व्यक्त किये हुये विचार आज भी क्रांतिकारी दिखाई देते हैं। उनके लेखन और वाणी में होने वाली कठोरता की अपेक्षा तथा ऊजड़ अभिव्यक्ति की अपेक्षा होने वाले सत्व को, आशय को और मूलगामी चिंतन को अगर महत्वपूर्ण माना, तो म. फूले की महानता का सही परिचय हो पायेगा।

इसके पश्चात् दत्तोपंतजी ने सन् 1890 से 1920 इस संधिकाल के दौरान सामाजिक क्रांति के मार्गक्रमण का संक्षेप में समालोचना की है।

सत्यशोधक समाज के मूल तत्व का महात्मा फुले के अनुयायियों को सही आकलन न होने से ब्राह्मण–ब्राह्मणेत्तर आंदोलन में हुआ परिवर्तन, 'सार्वजनिक सत्यधर्म' का हुआ विस्मरण, इन्हें देखते शिष्यों ने ही गुरु को पराजित किया, ऐसे निष्कर्ष पर लेखक पहुँचे हैं। फिर भी इस संधि काल के दैरान इस प्रवाह को बहता रखने के लिये कोल्हापुर के छत्रपति शाहू महाराज, बड़ौदा नरेश सयाजीराव गायकवाड़, महर्षि विठ्ठल राम जी शिंदे आदि ने किये हुये कार्य को दाद देते हुये, उसका महत्व

भी विशद किया है। अम्बेडकर क्रांति की यात्रा का रूप ऐसा ही कुछ था:

उस समय की सामाजिक परिस्थिति की ओर देखते, बाबासाहब ने अपने बचपन में दिल दहलाने वाली अस्पृश्यता जो अनुभव की, वह शायद कुछ खास मानी न जाये, तो भी इंग्लैंड–अमेरिका के विश्वविद्यालयक से एक से बढ़कर एक उपाधियाँ पाकर भारत लौटे हुए बाबा साहब को जो भी कुछ भुगतना पड़ा, उसे देखते विद्वताप्राप्त बाबासाहब की ओर देखने के सवर्णों के दृष्टिकोण में तनिक भी परिवर्तन–सुधार हुआ नहीं. अस्पृश्यता के अपमानास्पद भोग उन्हें भुगतने पड़े, यह बड़ी ही दुःख देने वाली शर्मनाक बात है। बाबासाहब ने पाई हुई उपाधियाँ, उसमें होने वाले विषयों की व्यापकता, उस हेतु उन्होंने किया हुआ प्रचंड वाचन–पठन, सहे हुये कष्ट, हर एक उपाधि हेतु लिखा हुआ विद्यमान ग्रंथ, ऐसा बाबासाहब के ज्ञानार्जन का इतिहास युवा वर्ग को प्रेरणा पाने के लिए पढ़ना चाहिये।

सन् 1923 में भारत लौटने के पश्चात् सन् 1935 में येवला में धर्मान्तरण घोषित करने तक की बाबासाहब के जीवन की कालावधि रचनात्मक कार्य की, संघर्ष की, आंदोलन भरी ही रही। उनका प्रत्येक विचार एवं कृति एक ओर दलित समाज के उद्धार हेतु थी, तो दूसरी ओर हिंदू धर्म की आचार प्रणाली पर प्रहार करते इस समाज को एकात्म एकरस बनाना यह उनका जीवित कार्य था। उनकी भूमिका 'हिंदू धर्म सुधारक' थी। वे खुद को 'प्रॉटेस्टंट हिंदू' अथवा 'नॉन कन्फर्मिस्ट हिंदू' कहा करते थे। पहले 'मूकनायक' और उसके बाद 'बहिष्कृत भारत' इन नियतकालिकों में जातिव्यवस्था, ऊँच–नीच, अस्पृश्यता तथा सामाजिक विषमता आदि पर कठोर आघात किया करते, हिन्दुओं के आचारधर्म पर कठोर टिप्पणियाँ करते चले। पहले 'बहिष्कृत हितकारिणी सभा' और बाद में 'समाज–समता संघ' इनकी स्थापना करते, समाज प्रबोधन के आंदोलन को उन्होंने संस्थात्मक रूप दिलवाया। महाड के चवदार तालाब का सत्याग्रह, पुणे में पर्वती और नाशिक का कालाराम मंदिर–वहाँ के मंदिर प्रवेश सत्याग्रह, स्थान स्थान पर आयोजित अस्पृश्यता परिषदें, आदि सभी प्रयासों द्वारा दलित मुक्ति आंदोलन को उन्होंने विभिन्न आयाम दिलवाये। महाड परिषद में 'हर एक हिंदू के जन्मसिद्ध अधिकारों का घोषणापत्र' प्रस्तुत किया। 'ॲनिहिलेशन ऑफ कास्ट' नामक ग्रंथ में 'हिंदू धर्म में सुधार' के मार्ग अधोरेखित किये। उनके सभी आंदोलनों का केंद्रबिंदु 'दलित मुक्ति' तथा 'हिन्दू धर्म में सुधार' यही था। यहाँ के सवर्ण हिंदू समाज को इसका आकलन हुआ नहीं। तब जाकर उन्होंने हताश होकर 'दुर्भाग्य से मैं अस्पृश्य समाज में पैदा हुआ। यह तो मेरा अपराध नहीं, फिर भी मरते समय मैं 'हिन्दू होकर मरूँगा नहीं', ऐसा घोषित किया। वास्तव में उसके 21 वर्ष बाद उन्होंने धर्मांतरण किया, क्योंकि तबतक हिंदू समाज की मानसिकता में जरा भी परिवर्तन आया नहीं था, इसे वे देख रहे थे। इस संदर्भ में 'टाइम्स ऑफ इंडिया' में प्रकाशित पत्र में उन्होंने लिखा था, 'अस्पृश्यों के धर्मांतरण से आम तौर पर देश के ऊपर कौन–सा असर होगा, यह गौर करने लायक है। यदि वे मुसलमान धर्म में या ईसाई धर्म में गये, तो वे अराष्ट्रीय बन जायेंगे। वे अगर मुसलमान बन गये, तो मुसलमानों की संख्या दुगनी हो जायेगी और उससे उनकी प्रभुसत्ता बढ़ेगी। वे अगर ईसाई बन गये, तो ईसाइयों की संख्या 5–6 करोड़ होगी। उसके परिणामस्वरूप ब्रिटिश शासन की इस देश के ऊपर की पकड़ का मजबूत होना आसान होगा। इसके विपरीत वे अगर सिक्ख बने, तो उससे हिंदुस्थान के भविष्य की कहीं हानि हो पायेगी... वे अंतर्राष्ट्रीय न बनेंगी।' आगे चलकर बाबासाहब ने बौद्ध धर्म ●का गहरा अध्ययन किया और उस धर्म में वे प्रविष्ट हुये। इस प्रकार सब ● कुछ तय करते समय उनकी धारणा हिंदूहित की तथा राष्ट्रहित की ही रही, इस पर तथाकथित सवर्ण समाज ने गंभीरता से कहीं गौर ही किया नहीं। बाबासाहब कहते हैं, ''जो धर्म इस देश की प्राचीन संस्कृति को हानि पहुँचायेगा अथवा अस्पृश्यों को अंतराष्ट्रीय बना देगा, ऐसे धर्म को हरगिज हम स्वीकार नहीं करेंगे, क्योंकि इस देश के इतिहास में 'विध्वंसक' के रूप में अपना नाम गिना जाये, ऐसा मैं नहीं चाहता।' बाबासाहब की महानता और साथ ही धर्मांतरण के पीछे होने वाली प्रखर देशभक्ति और विशुद्ध समाजनिष्ठा, क्या इन सभी घटनाओं की ओर धारणा द्वारा अधोरेखित नहीं होती? दत्तोपंत ठेंगडी जी को डॉ. अम्बेडकर जी के सहवास का प्रदीर्घ काल तक लाभ होने से सामाजिक क्रांति का महत्वपूर्ण चरण होने वाले बाबासाहब की धर्मांतरण संबंध में होने वाली वैचारिक धारणा का तथा मानसिक आंदोलन का पारदर्शी चित्र उन्होंने इस ग्रंथ में रेखांकित किया है।

बाबा साहब ने अर्थविषयक गहरे चिंतन के आधार पर विद्वत्मान्य ग्रंथों का लेखन किया, फिर भी ग्रांथिक विद्वान अर्थतज्ञ के रूप में आपको स्वीकार करने के लिए राजी नहीं, उनके विचारों की कहीं दाद भी देना नहीं चाहते, इसका दत्तोपंतजी को खेद था। बाबासाहब के राजनीतिक एवं वैधानिक जीवन का तथा संविधानकार के रूप में उन्होंने किये हुये 'भीम' कार्य का चिकित्सक समालोचन दत्तोपंतजी ने किया है। 'बाबासाहब और राष्ट्रीय स्वयंसेवक संघ' इस अध्याय में कितने ही नये विषयों पर उन्होंने प्रकाश डाला है। बाबासाहब को अपने समाज के संदर्भ में जो भी चिंतायें सता रही थीं, उनका भी चित्रण मार्मिक संदर्भ देते हुये दत्तोपंत जी ने किया है। बाबासाहब एक युगपुरूष ही थे तथा जैसे ही काल बीतता चलेगा, वैसे ही उनके कार्य की महानता जनमानस पर अंकित होगी, ऐसा विश्वास दत्तोपंत प्रकट करते हैं। आपके इस विश्वास को सार्थक करने वाला अभ्यासपूर्ण ग्रंथ माने 'सामाजिक क्रांतिची वाटचाल व डॉ. अम्बेडकर' ऐसा कहा जाता है। इसके फलस्वरूप दत्तोपंत जी केवल सामाजिक क्रांति के ही न होकर डॉ. अम्बेडकर जी के विचारविश्व के भाष्यकार के रूप में हमारे समक्ष व्यक्त होते हैं, यही आपका महत्वपूर्ण योगदान है।

❐

संगठन और आत्म संगठन

- साभार :
जीवन दर्शन

चिन्तन वर्ग के बिंदु

1. यह चिन्तन वर्ग है इससे कुछ कहा जाएगा और दूसरे सुनेंगे। यदि कहने वाला यह समझे कि, जो कुछ कहूंगा और लोग समझोंने यह उसकी भूल है। भाषण देने से दूसरे व्यक्ति के सुन लेने से उसमें चेतना आ जायेगी उसकी सोच और विचारों में परिवर्तन आ जाएगा यह एक दिवास्वप्न है।

चेतना में परिवर्तन तब आता है जब व्यक्ति अपनी चेतना में परिवर्तन लाना चाहता है। चेतना में परिवर्तन एक व्यक्तिगत उपलब्धी है। फिर भी चिंतन–वर्ग का आयोजन किया गया है, इसलिये कि चेतना जागृत हो।

2. चिन्तन वर्ग और सभा सम्मेलन में अन्तर है। सभा का महत्व संख्यात्मक है । इसलिए इसमें संख्या पर जोर दिया जाता है. प्रचार और प्रसार पर जोर दिया जाता है। हमारी शक्ति, संख्या, संगठन व्याप कितना बढ़ा है, दूसरों को दिखाया जाता है। यह एक प्रकार संगठन का सब प्रकार से दूसरों के समक्ष प्रदर्शन है।

3. चिन्तन वर्ग मैं ध्येयवाद अर्थात गुणवता पर जोर दिया जाता है। हमारा व्यवहार कैसा हो इसकि रुपरेखा प्रस्तुत की जाती है हम बीएमएस की जानकारी कितनी रखते है, यह भी पता चलता है।

4. संगठन में कुछ वैधानिक रुप से सदस्य होते है वे आते और जाते है।

5. जो व्यक्तिगत् रूप से सदस्य है। उनका तन मन और बुद्धि भारतीय मजदूर संघ के वायुमण्डल, रीति–नीति के साथ आत्मसात होती ऐसा मानना चाहिये।

6. जिस किसी बहाने, लोग अपने पास आते हैं उन्हें संस्कारित करना होगा ।

7. उनका मनोवैज्ञानिक और सैद्धान्तिक दृष्टि से विकास करना होगा।

8. आज का वायुमण्डल संवैधानिक अधिक और सैद्धान्तिक कम है। जबकि संगठन का आधार पारिवारिक है यानि ज्येष्ठ के नाते सम्मान न कि पद के नाते। अपने संगठन की इस पैतृक व्यवस्था को हमें अपनाना है।

9. अन्य संगठनों में व्यक्तिगत नेतागिरी बढ़ाने की आदत है किन्तु व्यक्तिगत् नेतागिरी बढ़ाने का प्रयास यहाँ नहीं है।

10. सामूहिक नेतृत्व में जो जैसा दिखेगा वही उसकी प्रगति है। सामूहिक नेतृत्न में किसी को अभिमान करने का अवसर कम है। लक्ष्मण एक ही बाण में समुद्र सुखा सकते थे, पुल बनाने की नौबत न आती। राम ने लक्षण को रोका । सामूहिक प्रयास से पुल तैयार हुआ। राम की सेना पार हुई। यह है सामूहिक नेतृत्व ।

11. श्रेयांश के बंटवारे से विवाद होता है। अपने हिस्से में कम और सहयोगियों के हिस्से में श्रेयांश अधिक देने से संगठन ठीक चलता है।

12. संगठन में दुर्जन और सज्जन दोनों होते हैं किंतु दोनों दुःखदायी होते हैं–तुलसीदास जी ने कहा है कि–

बिछुरत एक प्राण हर लेहीं। मिलत एक दारून दुःख देहीं ॥

13. प्रयास करने के बाद भी स्वभाव दोष नहीं जाता है भले ही सज्जन दुर्जन ने इकट्ठा ही प्रवेश पाया हो–

जैसे– उपजत एक साथ जल मांही। जलज जोंक जिमि गुण विलिगाहीं ॥

14. यदि आपस में प्रेम है तो स्वभाव में परिवर्तन आता है। रहीम का एक दोहा

देखें – रहिमन प्रीति सराहिए मिले होत रंग दून। ज्यों हरदी जरदी सजे, तजे सफेदी चून ॥

15. अपने लिए कठोर किंतु दूसरों के लिए मृदु होना चाहिए। दूसरों का दुःख देख कर पीड़ा उत्पन्न होना चाहिए ।

अर्थात– बज्रादपि कठोराणि, मृदून कुसुमादपिः

16. बड़े लोग जब छोटे काम करते हैं तो संतुलन बिगड़ता नहीं।

17. 'स्व' को जानना, 'स्व' को संगठित करना इससे संगठन ठीक चलता है।

18. आदत न बिगड़े इसलिए कमेटी आदि में जाने पर सावधान रहना । जो कुछ मिलता है और बैठक में जाने पर जो खर्चा मार्ग व्यय और भोजन तथा आवास में आता है उसे छोडकर शेष राशि तथा उपहार में मिली वस्तु को कार्यालय में जमा करना और उसका क्या करना इसका निर्णय सामूहिक हो तो संगठन ठीक से चलेगा ।

19. कार्यकर्ता को मस्ती बढ़ानी चाहिए। कार्य की धुन सवार

हो। सभी परिस्थितियों में काम करने की मस्ती हो ।

20. मस्ती का धन बढ़ाइये और दुनिया को इसी मस्ती के धन में डुबो दीजिए ।

संगठन अनेक प्रकार के होते हैं और सभी संगठनों के उद्देश्य, ध्येय और आदर्श अलग–अलग होते हैं। उनकी कार्य पद्धति, नारे आदि भी अलग–अलग होते हैं। किसी भी संगठन का विस्तार, प्रचार और उस संगठन को टिकाऊ बनाने का काम उसके कार्यकर्ता ही करते हैं। कार्यकर्ता संगठन से व्यक्तियों को जोड़ता है और संगठन को सुदृढ़ बनाने का प्रयास करता है। किसी संगठन को बढ़ाने अथवा घटाने में कार्यकर्ता की अहम् भूमिका होती है।

कार्य करने के बदले जो पैसा लेता है उसे कर्मचारी कहते हैं। ऐसे जो पारिवारिक आदि जिम्मेवारी निभाते हुए संगठन के काम में लगे हैं और परिवार के भरण–पोषण हेतु कुछ पैसा लेते हैं वे कार्यकर्ता हैं। उनकी निष्ठा व लगन में कोई संदेह करने का प्रश्न ही नहीं उठता है। यह तो उनकी अनिवार्य आवश्यकता है।

मैं नहीं तू ही :

कुछ ऐसे व्यक्ति जो स्वयं की प्रेरणा से अपने को समाज पुरुष के सम्मुख समर्पित करके कहता है 'मैं नहीं तू ही' वह समर्पित कायकर्ता है। उनका तो लक्ष्य संगठन के माध्यम से समाज सेवा करना ही है। संगठन से इनकी कभी कोई अपेक्षा भी नहीं रहती है।

आत्म संगठन की अनिवार्यता :

संगठन का कार्य करने वाला कार्यकर्ता तभी संगठन का कार्य ठीक से कर सकेगा जब वह स्वयं संगठित हो। स्वयं संगठित होने का तात्पर्य है उसका तन–मन बुद्धि और आत्मा का संगठित होना। यदि शरीर काम करने को तैयार नहीं। मन कुछ और चाहता है तथा बुद्धि कुछ और! उसकी आत्मा ही उस काम को करना गंवारा नहीं करती तो वह व्यक्ति संगठन का काम नहीं कर पाएगा। संगठन का कार्यकर्ता संगठन का कार्य करेगा तभी आत्म समर्पित हो सकेगा। अतः कार्यकर्ता का आत्म संगठित होना एक अनिवार्यता है।

योग्यता आत्मा समर्पित कार्यकर्ता का लक्षण नहीं :

संगठन में काम करने वाला व्यक्ति बहुत योग्य है। वह अच्छा लिख सकता है। अच्छा भाषण भी दे सकता है। उसका बहुत अध्ययन भी है। यह सब गुण होते हुए भी वह चालाक भी है और संगठन के अंदर भी अपनी चतुराई दिखलाता है। तो उसकी तुलना में कम कर्तृत्ववान, कम बुद्धिमान एवं समर्पित कार्यकर्ता रहा तो चलेगा। अधिक बुद्धिमान, कर्तृत्ववान, असमर्पित व्यक्ति पर विश्वास करना उचित नहीं होगा। जितना ही व्यक्ति आत्मा संगठित होगा उतना ही उसमें आत्म समर्पण का भाव होगा ।

कार्यकर्ता समर्पित के साथ दृढ़ निश्चयी, संगठन के प्रति अटूट श्रद्धा रखने वाला अनुशासन युक्त हो तथा सभी झंझटों व प्रपंचों से मुक्त, स्वच्छ आचरण व स्वच्छ विचार एवं व्यवहार वाला तथा निर्भीक हो। संगठन की सभी मर्यादाओं, मान्यताओं का पालन करते हुए अपने विचारों को स्पष्टता से रखने वाला हो जिससे संगठन को बल मिले । स्पष्ट रूप से थोड़े शब्दों में कहा जाए तो उसका व्यवहार एवं आचरण रचनात्मक तथा संगठनोपयोगी हो न कि विघटनात्मक ।

कार्यकर्ता का अविचल मन :

अपने मन को ठीक रखना है यह तो हम सोचते हैं लेकिन अखण्ड सावधानी न रही तो अपने ही मन को ठीक रखना बड़ा कठिन हो जाता है। मन पक्का है किंतु परिस्थितियों वश कभी–कभी मन विचलित हो जाता है। नित्य पारिवारिक काम आते रहते हैं मित्रों और संबंधियों के काम आते रहते हैं। संगठन का काम जीवन भर करना है। कभी–कभी आये काम करने में क्या हर्ज है, किंतु यह कभी–कभी अनवरत् चलता है। संगठन का काम और कभी–कभी का काम दोनों अनवरत् चलते वाले हैं तो प्राथमिकता किसको दी जाए यह तय करने का काम कार्यकर्ता का है। उसका मन संगठन के प्रति यदि अविचल है तो सब झंझटों में संगठन के कार्य को ही वह प्राथमिकता देगा। हम इतने श्रेष्ठ तो हैं नहीं कि रात और दिन संगठन और संगठन के ध्येयवाद को ही स्मरण करते रहें। परिवार है, नौकरी है, सभी बातों की चिंता करनी होगी। परिवार की चिंता छोड़ दी तो परिवार टूटेगा। नौकरी की चिंता छोड़ दी तो नौकरी छूटेगी। संगठन की चिंता छोड़ दी तो ध्येयवादिता कमजोर होगी। सभी पूर्णकालिक कार्यकर्ता तो हैं नहीं! सब कुछ छोड़ कर केवल संगठन का कार्य करने वाले हैं, यह संभव भी नहीं है। बड़ा कठिन काम है। अतः सांसारिक काम भी चलते रहें और हमारे मन में हमेशा संगठन रहे। यह आवश्यक है। राजस्थान के जैसलमेर में पानी की कमी है। महिलाएं दूर–दूर से पानी लाती हैं। सिर पर 4–4,5–5 घड़े एक दूसरे की मदद से रखती हैं और बिना घड़ा पकड़े दोनों हाथ खाली गीत गाते चलती हैं। पैर भी चल रहे हैं, हाथ भी चले रहे हैं तथा मुँह भी । किंतु, उनका मन घड़े पर केंद्रित रहता है कि घड़े गिरे नहीं। मन केंद्रित रहने के कारण घड़ों का संतुलन बिगड़ता नहीं है। कार्यकर्ता का मन भी इसी प्रकार होना चाहिए। सांसारिक काम सभी चलते रहें लेकिन अपना ध्यान संगठन और राष्ट्र कार्य की ओर हमेशा बना रहे ।

ध्येय के प्रति एकान्तिक निष्ठा :

कार्यकर्ता सोचता है कि, ध्येय पथ पर बढ़ते हुए कुछ अपना काम हो जाए तो हर्ज क्या है? कार्यकर्ता ध्येय के प्रति

सब कुछ करेगा किंतु चलते–चलते अपना थोड़ा–सा स्वार्थ भी पूर्ण कर लेगा। कार्यकर्ता प्रामाणिक है, पूर्ण ध्येयवादी भी है। किंतु कुछ अपना स्वार्थ सिद्ध हो जाने पर उसे आपत्ति नहीं। तो हम अपने मन को ऐसा बनाएं तथा सचेत करें कि, वह ध्येय के प्रति एकान्तिक निष्ठा रखे ।

एक से अनेक :

किसान भुट्टे के बीज को बोता है कुछ दिनों बाद एक अंकुर एक पौधा निकला और कुछ ही दिनों बाद उसी पौधे से सौ, सवा सौ दाने वाला भुट्टा तैयार हो गया। बीज जानता है कि, मैं एक हूँ, मुझे अनेक होना है। इसी प्रकार कार्यकर्ता को विचार करना चाहिए कि मैं संगठन का कार्यकर्ता हूँ। मैं एक हूँ मुझे अनेक होना है। इस नाते मैं अनेक लोगों को कैसे प्रेरणा दे सकता हूँ– कैसे जोड़ सकता हूँ– कैसे अपने कार्यक्षेत्र में कार्य करते रहना चाहिए । इसलिए हमारे शास्त्रों में सूत्र बताया गया है––'एकोऽहम् बुहुस्याम' मैं एक हूँ, मुझे अनेक होना है।

अपने कार्य का स्वरूप :

अपने कार्य का स्वरूप तो यूनियन है। मजदूर सदस्य बनता है। सदस्य व्यक्तिगत प्रभाव से अपनी समस्या को सुलझाने के लिए किसी कार्यकर्ता का भाई–भतीजा होने के कारण बनता है। वह आया है और जाएगा। यदि हमें उसे रोकना है तो उसे संस्कारित करना होगा। हमें उसे शारीरिक, मानसिक, तकनीकी और सैद्धांतिक रूप से संगठन के साथ जोड़ना होगा उसे अपनी रीति–नीति सिखानी होगी यह काम एक दिन में नहीं होगा, इसमें समय लगेगा। किसी कवि ने कहा है कि––

कारज धीर होत है, काहे होत अधीर।
समय पाए तरूवर फरें, केतक सीचों नीर।।

कार्यकर्ता ने यदि स्वयं को संगठित कर लिया हो तो उसे देखकर, उसके व्यवहार व आचरण को देखकर सदस्य से कार्यकर्ता बनाने में सुविधा होगी, हमें उसके खोट को दूर करना होगा। जैसे सुनार सोने की खोट को एक–एक करके दूर करता है। समय तो लगेगा। आखिर पत्थर को शालिग्राम बनने में नर्मदा के प्रवाह के साथ बरसों लुढ़कना पड़ा होगा।

कार्यकर्ता और कार्यक्षेत्र का अनिवार्य संबंध :

कार्यकर्ता को देखकर उसके कार्यक्षेत्र का तथा कार्यक्षेत्र को देखकर कार्यकर्ता के बारे में जाना जा सकता है। कार्यक्षेत्र में दोष क्या हैं? अवगुण क्या हैं? अच्छाई क्या है? तो इसकी आवश्यकता नहीं कि, उस कार्यकर्ता को देखा जाए, कार्यक्षेत्र देखने से पता चल जायेगा कि, कार्यकर्ता कैसा है? उसके गुण–दोष क्या होंगे? कायकर्ता का दर्शन न करते हुए भी बराबर बताया जा सकता है कि कार्यकर्ता कैसा है? उसका स्वभाव कैसा है? उसके गुण–दोष क्या हैं? तो उसके कार्यक्षेत्र के बारे में जानकारी हो जाती है। इतना अनिवार्य संबंध है– कार्यकर्ता और उसके कार्यक्षेत्र का ।

यश और अपयश की स्थिति में समान भाव :

कार्यकर्ता के नाते हमें स्वयं के प्रति सावधान रहना चाहिए। सावधानीपूर्वक अपने को अच्छा रखना चाहिए । कार्यकर्ता के सभी गुण अपने अंदर आने के बाद भी एक बात बड़े महत्व की है कि, यशस्वी काम कौन कर सकता है? इसके संबंध में कहा गया है कि, जिसकी मनःस्थिति शांत है, संतुलित एवं संयमित है वही सफल एवं यशस्वी हो सकता है। परिस्थितियाँ अलग–अलग ढंग की हो सकती हैं। अनुकूल और प्रतिकूल भी। शायद पीछे हटना पड़े ऐसी भी परिस्थिति हो सकती है। किंतु, सफलता और असफलता में, यश और अपयश की स्थिति में दोनों में जिसका मन स्थिर और संतुलित रहता है वही जिसकी मनःस्थिति शांत है, संतुलित एवं संयमित है वही सफल एवं यशस्वी हो सकता है।. परिस्थितियाँ अलग–अलग ढंग की हो सकती हैं। अनुकूल और प्रतिकूल भी। शायद पीछे हटना पड़े ऐसी भी परिस्थिति हो सकती है। किंतु, सफलता और असफलता में, यश और अपयश की स्थिति में दोनों में जिसका मन स्थिर और संतुलित रहता है वही यशस्वी हो सकता है। भगवान कृष्ण ने अर्जुन से स्पष्ट शब्दों में कहा है कि–

सुख दुःख सम कृत्वा, लाभा लाभो जया जयो।
ततो युद्धाय युज्यस्वं नैवं पापमवाप्स्यसि ॥

युद्ध करना है। जय–पराजय दोनों स्थिति में समभाव रहे। लाभ–हानि दोनों स्थिति में मन स्थिर रहे । इस भाव से युद्ध करना है। कर्म फल की इच्छा मत करो। 'कर्मण्येवाधिकारस्ते मा फलेषु कदाचन्'। अन्ततोगत्वा जहाँ पहुँचना है वहाँ पहुँचेगे। यह मनोवृत्ति यदि हमारे मन की है तो निश्चित रूप से हम सभी परिस्थितियों, पर विजय प्राप्त कर सकेंगे ।

कार्यकर्ता का दर्शन कैसा हो?

स्वाभाविकतया काम करते समय कार्यकर्ता अकेला नहीं है। बल्कि अनेक लोगों को साथ लेकर काम करने के लिए खड़ा करने वाला होने के कारण कार्यकर्ता समूहमय हो जाता है। समूह में कार्य करते समय कार्यकर्ता का दर्शन किन शब्दों से होता है? इसका जब हम विचार करते हैं तो पहला शब्द ध्यान में आता है चिन्तन, दूसरा शब्द है– चर्चा, तीसरा शब्द है– निर्णय, चौथा शब्द है, योजना, पाँचवा शब्द है– परिश्रम, छठा शब्द है–सफलता । हमारा कार्यकर्ता एक समूह में कार्य करने वाला कार्यकर्ता है। चर्चा के समय यह ध्यान रहे कि,

हमारा बोलना दूसरों के लिए बाधक न हो। बोलते समय अपने विचारों के प्रति अत्यन्त आग्रही नहीं होना चाहिए। बोलते समय भाषा संयमित हो । उदाहरण के लिए– कोई ऐसा बोले कि, 'कौन ऐसा मूर्ख है जो मेरी बात को गलत कहेगा।' इसका तात्पर्य है कि, अन्य लोग या तो चुप रहें या बोल कर बोलने वाले से झगड़ा मोल लें। चर्चा में आए विभिन्न विचारों के प्रति समादर का भाव हो। सफलता मिलने पर सफलता का श्रेय सभी को दिया जाए। किंतु यदि कार्यकर्ता स्वयं के बड़प्पन को छोड़ दे, श्रेय का फल अन्य साथियों को दे तो दूसरों को सक्रिय करना और अनुशासन में रखना आसान होगा ।

संगठन के अनुकूल आदत और स्वभाव :

कार्यकर्ता में स्वयं की कुछ आदतें होती हैं। जिनके कारण संगठन करने में उसे बाधा आती है। ऐसे कार्यकर्ता को अपनी आदतें बदल कर संगठन के अनुकूल बनाना होगा । यदि वह सब प्रकार से समर्पित हो। किंतु अपनी आदतें नहीं बदलता तो संगठन कार्य करने में बाधा आएगी। वह मिलनसार हो। समूह में कार्य करने की आदत होना आवश्यक है। स्पष्टवादिता के नाम पर खरी–खोटी सुनाना संगठन के लिए अहितकर होता है।

सहयोगियों की मनः स्थिति समझने की क्षमता :

कार्यकर्ता में अपने सहयोगियों के समक्ष अपनी बात रखते समय उनकी मनःस्थिति को समझ सकने की क्षमता होनी चाहिए। कहाँ किस समय कितनी बात रखनी है। इसका आंकलन होना आवश्यक है। प्रायः संगठन में नए व पुराने दोनों प्रकार के कार्यकर्ता होते हैं। जो बात रखी जा रही है। यदि उसका प्रभाव कार्यकर्ताओं पर पड़ता है तो संगठन को लाभ होगा। जिस बात पर हम स्वयं आचरण नहीं करते उस पर चलने की अपेक्षा हमें दूसरों से नहीं करनी चाहिए ।

व्यक्ति स्थान तथा यूनियन का मोह :

मोह से मुक्त होना बड़ा कठिन काम है। अपने द्वारा खड़े किए गए काम के प्रति मोह, जहाँ काम खड़ा किया है उस स्थान के प्रति मोह, अपने द्वारा किए गए कार्यकर्ता के प्रति मोह संगठन के लिए हानिकारक होता है। मोहजनित होकर अपने द्वारा खड़ा किए गए व्यक्ति का वह दोष नहीं देख पाता है। मोह उत्पन्न होना स्वाभाविक है। इससे तो नारद मुनि एवं भगवान भी अपने को मुक्त नहीं कर पाए। भगवान ने वराह अवतार लिया, ताकि, डूबती पृथ्वी को उबारा जा सके। पृथ्वी महाप्रलय में डूबने से बच गई। देवताओं ने भगवान से कहा, वापस आ जाइये। भगवान ने उत्तर दिया। अभी नहीं थोड़े दिनों बाद आऊँगा। मेरी बराहिन के छोटे–छोटे छबने हैं, आगे भी उसे प्रसव होने वाला है। उसकी भी हमें चिन्ता करनी है। जब भगवान को ही मोह हो गया तो मनुष्य की क्या औकात । फिर भी प्रयत्नपूर्वक मोह से बचना चाहिए।

एकात्म समूह

संगठन कार्य के लिए एक मास्टर माईण्ड ग्रुप एकात्म समूह होना चाहिए। जिस समूह में सब के सामने एक ही ध्येय ओर आदर्श हो। जो सबको प्रेरणा दे रहा हो, जिसके कारण सुख–दुःख, मान–अपमान की भावनाएँ एक जैसी हो। सभी एक पथ के राही होने के नाते एक–दूसरे को परस्पर समझते हों। एक–दूसरे के गुण–दोष समझते हुए भी घनिष्ठता एवं प्रेम के कारण दोषों के प्रति क्षमाशील तथा गुणों के प्रति प्रशंसाशील बन जाते हों। ऐसे समूह को एकात्म समूह कहते हैं। इस प्रकार के एकात्म समूह की गुणवत्ता बढ़ती रहे। इसी में संगठन की प्रगति का पुरजोर आश्वासन है। संगठनकर्ता को इस दिशा में विशेष ध्यान देना चाहिए ।

पारदर्शी जीवन :

हमारा जीवन पारदर्शी हो। इससे कार्यकर्ता निर्माण करने में सुविधा होती है। हम जैसा चाहते हैं वैसा पहले स्वयं आचरण करें। आदेशात्मक नहीं स्वयं करना। सार्वजनिक जीवन में पद, स्थान और अभिमान के कारण कार्यकर्ताओं में गिरावट आई है। इससे प्रभावित होना अस्वाभाविक नहीं। संत प्रवर तुलसीदास जी ने भी कहा है– "पर उपदेश कुशल बहुतेरे, जो आचरहिं ते नर न घनेरे।"

गुणों की खोज :

सर्वगुण सम्पन्न होना कठिन है, किंतु विभिन्न गुणों से युक्त व्यक्तियों की खोज तो की जा सकती है। ऐसे लोगों को संगठन के साथ जोड़ना और उनकी रूचि संगठन कार्य के प्रति बढ़ाना अति आवश्यक है ताकि पूर्ण उत्साह के साथ वे कार्य करें। एक व्यक्ति सभी क्षमताओं से युक्त नहीं हो सकता है किंतु वह विभिन्न क्षमताओं वाले लोगों को जोड़ तो सकता है। चाहे वे वैज्ञानिक हों, पर्यावरणविद् हों, मनोवैज्ञानिक एवं श्रम कानूनों के जानकार आदि यह सब अपने काम के हैं। इस प्रकार के समूह द्वारा संगठन शक्ति में वृद्धि होती है।

लोक संग्रह का कार्य केवल लोगों को इकट्ठा करना नहीं अपितु एकत्र किए गए लोगों को काम में लगाए जाने की रचना भी होनी चाहिए। इस प्रकार की रचना के कारण सबके गुण सामने आएंगे और दोष छिप जाएंगे। विपरीत परिस्थितियों में तो सबकी कमजोरियाँ सामने आ जाती हैं।

आर्थिक व्यवहार :

हमारा आर्थिक व्यवहार यदि ठीक होगा तो सहयोगियों का भी ठीक होगा। इस व्यवहार में चालाकी नहीं बरतनी चाहिए। इतनी बात ध्यान में रहे। सबके खर्च समान नहीं होते

है। स्वभाव और आवश्यकतानुसार खर्च होते हैं। स्वास्थ्य और आयु के अनुसार खर्चे में भिन्नता होती है। कोई स्वभाव से कम खर्चीला है तो दूसरा अधिक खर्च करने वाला। तो दोनों के खर्च समान कैसे हो सकेंगे। किसी का स्वास्थ्य ठीक है, किसी का खराब तो खर्च में अंतर आना स्वाभाविक है। आवश्यक खर्च पर टीका टिप्पणी ठीक नहीं। हम जैसा व्यवहार करते हैं ऐसा सब करें ऐसा भी नहीं करना चाहिए। खर्च उचित है या नहीं केवल इस पर विचार करना चाहिए ।

बढ़ते संगठन की बढ़ती समस्याएँ :

ज्यों–ज्यों संगठन बढ़ेगा समस्याएँ भी बढ़ेगी। उदाहरण के लिए एक गरीब आदमी है। उसकी पत्नी है। जैसे–तैसे गुजर–बसर कर लेते हैं। उसके एक बच्चा हुआ। घर में खुशी आई साथ ही समस्या भी। पहले दूध नहीं आता था बच्चे के लिए दूध लाना आवश्यक हो गया। आय पुरानी उसमें कोई वृद्धि नहीं किंतु खर्चे में वृद्धि हो गई। एक समस्या बढ़ गई। बच्चा धीरे–धीरे बढ़ता है उसके कपड़े की साईज छोटे से बड़ी होती रहती है–लड़का बढ़ रहा है। घर में खुशी है। इसी के साथ ही उसके बार– बार कपड़े की साईज भी बढ़ रही है। यही तकलीफ है। इसी का नाम है– डेवलपमेंट डिफीकल्टीज, विकासशील कठिनाईयाँ । परिवार बढ़ेगा तो समस्याएँ बढ़ेगी। अपना काम बढ़ेगा तो समस्याएँ भी बढ़ने वाली हैं। इसलिए चिंता नहीं होना चाहिए यह तो एक स्वाभाविक प्रक्रिया है।

निर्णय की प्रक्रिया :

निर्णय सामूहिक होना चाहिए सर्वानुमति से निर्णय के लिए हमेशा प्रयास करना चाहिए। किंतु संगठन में कभी–कभी कठोर निर्णय भी लेना पड़ता है जिसमें सर्वानुमति बनाना मुश्किल है। कठोर निर्णय लेते समय एक ही बात का ध्यान रखना चाहिए कि कम से कम नुकसान हो । लोग नाराज होंगे और नुकसान भी होगा जिसे सब मिलकर ही पूरा करेंगे। ऐसा सोचना चाहिए। कठोर निर्णय जल्दबाजी और आवेश में न लिए जायें । अधिक समय लगता है तो लगाया जावे। यदि फिर भी सफलता नहीं मिलती है तो कठोर निर्णय लिया जावे और उसके जो भी दुष्परिणाम होंगे तो उसको बर्दाश्त करने की मन की तैयारी भी होनी चाहिए।

व्यक्तिगत नेतागिरी में संगठन नहीं व्यक्तित्व बढ़ता है :

दो कार्यकर्ता हैं यदि वे अपना व्यक्तित्व बढ़ाने के लिए कार्य करते हैं तो उनका व्यक्तित्व (नेतागिरी) बढ़ेगी किंतु संगठन के खाते में दोनों की शक्ति का ऋण ही आवेगा। उदाहरण के लिए अ और ब दो कायकर्त्ता हैं दोनों अपनी–अपनी नेतागिरी बढ़ाने में व्यस्त हैं तो बीजगणित के इस सिद्धांत के अनुसार (अ–ब) 2 = अ^2+ब 22 अब अर्थात् दोनों की नेतागिरी बड़ी किंतु संगठन के खाते में दोनों की शक्ति की दो गुनी गिरावट यानी – 2(अ–ब) आयी। यदि मिलकर कार्य करते हैं तो (अ^{2}ब^2) अ^{2}ब^2 यहाँ 2 अब यहाँ अ और ब दोनों बढ़कर अ^{2}ब^2 हो गए। मिलकर काम करने के कारण संगठन के खाते में दोनों की शक्ति का दो गुनी 2 अ ब की बढ़ोतरी हुई।

सर्वारम्भापरित्यागी :

यह किसी कार्य का प्रारंभ करने वाला होते हुए भी कार्य प्रारंभकरने का श्रेय स्वयं न ले। उसे तो सर्वारम्भापरित्यागी मनोवृत्ति का होना चाहिए । नेतृत्व के बारे में हमारे ऋषि–मुनियों ने बहुत पहले ही कहा है कि, 'अमानी मान दो मान्यों लोकस्वामी त्रिलोकधृत' कार्यकर्ता को यह क्रम ध्यान में रखना चाहिए । अन्य सहकर्मियों को सम्मान देते रहना चाहिए जिसके कारण अन्य सब उसको मान्यता देंगे । धीरे–धीरे वह लोकनायक बन सकता है। नेतृत्व विकास का यही सही मार्ग है।

कर्तव्य वानों का घाटा ही घाटा :

अच्छे तथा कर्तव्यवान कार्यकर्ता को सदैव घाटा होता है। काल के प्रवाह में उसके कर्तव्य का आयाम, उसके प्रमुख कार्य जीवन में उसी प्रकार प्रकर्ष से रह जाता है जैसे भूमि में बोया गया बीज सामान्य व्यक्ति को दिखता नहीं है किंतु फल आसानी से चख और देख सकता है। बीज से वृक्ष, वृक्ष से फल बनकर समाज सेवा करें इसी से कार्यकर्ता का घाटा पूरा हो सकेगा ।

कार्य के शीशे के समान कार्यकर्ता :

बत्ती में लगा कांच का शीशा ही बत्ती की रोशनी को बिखेरता है। यदि कांच मटमैला होगा तो रोशनी भी मटमैली होगी। ठीक उसी प्रकार संगठन के सिद्धांत को कार्यकर्ता कांच बनकर बिखेरता है। यदि उस पर अहंकार की धूल चढ़ी होगी तो ध्येय भी धुंधला दिखाई पड़ेगा। अतः कांच के शीशे के समान निष्कलंक बनकर संगठन के सिद्धांत को बिखेरते रहना ही अच्छे कार्यकर्ता के लक्षण है।

हमें सोचना होगा कि हमारी प्रेरणा क्या है? व्यक्तिगत् स्वार्थ, पदलिप्सा, मान–सम्मान की भूख लेकर चलने वाले कार्यकर्ता किसी महान लक्ष्य को लेकर नहीं चल सकते हैं। पद तो एक व्यवस्था है। वह तो टेम्परेरी है। परमानेंट तो कार्यकर्ता है। अतः हमारा प्रयास अस्थाई से स्थाई बनने का होना चाहिए। यदि हमारे अंदर दूसरों की भावनाओं का आदर करने की सहनशीलता रही तो जिस महान लक्ष्य को लेकर हम चले हैं, वह अवश्य पूर्ण होगा। अपने राष्ट्र को परम् वैभव पर ले जाने में हम सफल होंगे ।

❐

CONSULTATION PAPER ON NPS VS UPS

The recently notified Unified Pension Scheme (UPS) by the Government of India continues to raise several concerns for employees, particularly those who have been demanding the reintroduction of the Old Pension Scheme (OPS). The Department of Financial Services, Ministry of Finance, has issued Notification No. FX-1/3/2024-PR, dated 24.01.2025, laying out the framework for UPS as an option under the National Pension System (NPS). However, the key concerns raised by BPMS regarding UPS have not been addressed.

BPMS had submitted a detailed representation to the Hon'ble Defence Minister on 27.09.2024, highlighting the issues with NPS and the demand for OPS. It was expected that the Government of India would take appropriate action to resolve these concerns. Meanwhile, the notification on UPS has been issued, but it does not address all the critical points raised by BPMS. Further, PFRDA has invited comments and feedback from stakeholders and the public on the draft regulations for operationalizing UPS.

BPMS members must keep in mind that the newly proposed UPS is not the same as OPS. While it appears similar, it lacks many beneficial features of OPS. BPMS has relentlessly opposed NPS and demanded its scrapping, which led the government to introduce UPS as an alternative. This indicates progress in our struggle, but the final objective—restoration of OPS—has not yet been achieved. More efforts are required until our goal is realized.

At present, employees are seeking guidance on whether to choose NPS or UPS. As a responsible trade union and federation, BPMS must conduct a thorough analysis of both schemes in consultation with financial experts and legal professionals. One of the primary concerns in the comparison is the treatment of employee contributions:

भारत सरकार द्वारा हाल ही में अधिसूचित एकीकृत पेंशन योजना (UPS) ने कर्मचारियों के लिए कई चिंताओं को जन्म दिया है, विशेष रूप से उन लोगों के लिए जो पुरानी पेंशन योजना (OPS) को फिर से लागू करने की माँग कर रहे थे। वित्त मंत्रालय के वित्तीय सेवा विभाग ने 24.01.2025 को अहिसूचना संख्या FX-1/3/2024-PR जारी की, जिसमें UPS को राष्ट्रीय पेंशन प्रणाली (NPS) के तहत एक विकल्प के रूप में लागू करने का ढाँचा तैयार किया गया है।हालांकि BPMS द्वारा UPS पर उठाई गई मुख्य चिंताओं का समाधान अभी तक नहीं किया गया है।

BPMS ने 27.09.2024 को माननीय रक्षा मंत्री को एक विस्तृत अभ्यावेदन सौंपा था, जिसमें NPS की खामियों और OPS की बहाली की माँग को उजागर किया गया था। हमें उम्मीद थी कि भारत सरकार इन चिंताओं को दूर करने के लिए उचित कदम उठाएगी। इस बीच, UPS पर अधिसूचना जारी कर दी गई है, लेकिन यह BPMS द्वारा उठाई गई महत्वपूर्ण चिंताओं को संबोधित नहीं करती है। इसके अलावा, PFRDA ने UPS को लागू करने के लिए मसौदा विनियमों पर हितधारकों और जनता से टिप्पणियाँ और फीडबैक आमंत्रित किए हैं।

BPMS के सदस्यों को ध्यान में रखना चाहिए कि प्रस्तावित UPS पूरी तरह से OPS नहीं है। यह समान प्रतीत होता है, लेकिन इसमें OPS के कई लाभकारी प्रावधान नहीं है। BPMS ने लगातार NPS का विरोध किया है और इसे समाप्त करने की माँग की है, जिसके परिणाम स्वरुप सरकार ने UPS का विकल्प दिया है। यह हमारी संघर्षशील वार्ता और आंदोलनों का परिणाम है, लेकिन OPS की पूर्ण बहाली का लक्ष्य अभी भी अधूरा है। इसे प्राप्त करने के लिए और प्रयासों की आवश्यकता होगी।

वर्तमान में, कर्मचारी यह समझना चाहते हैं कि NPS और UPS में से कौन सा विकल्प उनके लिए बेहतर होगा। एक जिम्मेदार श्रमिक संघ और महासंघ होने के नाते, BPMS को दोनों योजनाओं का गहन अध्ययन करना चाहिए और विशेषज्ञों एवं कानूनी सलाहकारों से परामर्श लेना चाहिए।

Key Concerns:

1. Guaranteed Pension vs Market-Linked Returns: NPS is dependent on stock market performance, making pension benefits uncertain. UPS offers a guaranteed pension, but it lacks the comprehensive benefits of OPS.
2. Employee Contribution Recovery: Under NPS, employees contribute 10% of Basic Pay plus DA throughout their service and receive their contributions upon superannuation. However, UPS does not return the employee's contribution, which means a significant portion of the employee's earnings is retained by the government, raising concerns about fairness.
3. Comparison with OPS: OPS provided assured pension benefits linked to the last salary drawn and included periodic revisions as per Central Pay Commissions. UPS does not guarantee full parity with OPS.
4. Pension on Voluntary Retirement: Under UPS, an employee who opts for voluntary retirement before 60 years will receive pension benefits only after attaining the age of 60. This causes unrest among employees seeking early retirement benefits.
5. Option at Superannuation: Since NPS depends on volatile markets, employees should be allowed to decide between NPS and UPS at the time of retirement rather than at an earlier stage.
6. Legal Implications: If an employee does not opt for UPS now, would there be another opportunity in the future when UPS aligns more closely with OPS? Legal opinions should be sought regarding this possibility.

To address these concerns, BPMS proposes studying a real-life case of an NPS subscriber retiring in February 2025 after 20 years of service. Additionally, legal consultation should be sought to determine the best course of action for employees facing uncertainty over pension choices. Further, BPMS should also examine whether employees should have the right to choose their pension scheme at the time of superannuation rather than committing to one scheme early in their career.

तुलना में एक प्रमुख चिंता कर्मचारी योगदान की वसूली को लेकर है:

प्रमुख चिंताएँ:

1. गारंटीकृत पेंशन बनाम बाजार आधारित रिटर्न: NPS शेयर बाजार के प्रदर्शन पर निर्भर करता है, जिससे पेंशन लाभ अनिश्चित हो जाते हैं। UPS गारंटीकृत पेंशन प्रदान करता है, लेकिन यह OPS के समस्त लाभों को शामिल नहीं करता।

2. कर्मचारी योगदान की वसूली: NPS में कर्मचारी अपनी सेवा अवधि के दौरान मूल वेतन + DA का 10% योगदान करता है और सेवानिवृत्ति पर अपने अंशदान की राशि प्राप्त करता है। UPS में कर्मचारी का योगदान वापस नही किया जाता है, जिससे उसकी अर्जित राशि सरकार के पास ही रह जाती है, जो UPS को लेकर सबसे बडी चिंता उत्पन्न करता है।

3. OPS से तुलना : OPS अंतिम वेतन के आधार पर निश्चित पेंशन प्रदान करता था और इसमें केंद्रीय वेतन आयोग की सिफारिशों के अनुसार संशोधन शामिल थे। UPS में यह सुविधा नहीं है।

4. स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति पर पेंशन: UPS के तहत, यदि कोई कर्मचारी 60 वर्ष से पहले स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति लेता है, तो उसे 60 वर्ष की आयु पूरी होने के बाद ही पेंशन लाभ मिलेगा। यह कर्मचारियों में असंतोष उत्पन्न कर सकता है।

5. सेवानिवृत्ति पर विकल्प का अधिकार: NPS बाजार से जुड़ी योजना है, इसलिए कर्मचारियों को सेवा समाप्ति के समय NPS और UPS में से किसी एक को चुनने का अवसर दिया जाना चाहिए।

6. कानूनी परामर्श: यदि कोई कर्मचारी वर्तमान में UPS का चयन नहीं करता है, तो क्या भविष्य में इसे OPS के समान बनाने पर उसे पुनः विकल्प दिया जाएगा? इस मुद्दे पर कानूनी परामर्श लिया जाना आवश्यक है।

इन चिंताओं का हल करने के लिए, BPMS फरवरी 2025 में 20 वर्षों की सेवा पूरी करने वाले एक NPS सदस्य के वास्तविक मामले का अध्ययन करने का प्रस्ताव रखता है। साथ ही, कर्मचारियों को पेंशन विकल्पों को लेकर अनिश्चितता से बचाने के लिए कानूनी सलाह भी ली जानी चाहिए।

❐

TERMS OF REFERENCE 8TH CENTRAL PAY COMMISSION

I respectfully submit this representation to request that the following critical issues be included in the Terms of Reference (ToR) for the 8th Central Pay Commission (CPC), which would ensure that the concerns of Central Government employees are addressed fairly and comprehensively. These issues were left unaddressed in the 7th CPC due to the limitations of the ToR, and they remain crucial to the well-being, dignity, and fair treatment of government employees.

We request that the 8th CPC consider the following issues with full justification:

1. Scrapping of the National Pension System (NPS) and Restoration of the Old Pension Scheme (OPS)

Justification:

The National Pension System (NPS) has led to an inequitable pension structure, especially for employees recruited after 2004. It has resulted in a reduced pension benefit for these employees compared to those under the Old Pension Scheme (OPS). We request that the 8th CPC recommends the restoration of OPS to ensure financial security for government employees after their retirement.

2. One Rank, One Pension (OROP) for Central Government Employees

Justification:

While the One Rank, One Pension (OROP) scheme has been implemented for the Armed Forces, it has not been extended to civilian employees. We urge the 8th CPC to recommend the extension of OROP to civilian pensioners to ensure parity in pension benefits for all government employees, irrespective of their department.

3. Review of MACP (Modified Assured Career Progression) with 5, 10, 15, 20 Years Instead of 10, 20, 30 Years

Justification:

The current MACP scheme provides promotions at intervals of 10, 20, and 30 years, which many employees consider too long. To ensure timely career progression and enhanced morale, we request the 8th CPC to revise the MACP intervals to 5, 10, 15, and 20 years.

4. Risk & Hardship Allowance for Defence Civilian Employees

Justification:

Civilian employees working in defence establishments, such as Ordnance Factories, DRDO, MES, and other similar organizations, face the same level of risk and hardship as their military counterparts but do not receive equivalent allowances. We urge the 8th CPC to review and recommend parity in Risk & Hardship Allowances for civilian employees in these organizations.

5. Restoration of Bonus Calculation Formula Based on 3500 × 30 Days

Justification:

The current bonus calculation ceiling of ₹3500 is outdated and fails to account for the increasing cost of living. We request the 8th CPC to revise this formula and increase the ceiling for Productivity Linked Bonus (PLB) to at least ₹7000 to provide a fairer and more just bonus structure for employees.

6. Cadre Restructuring of Industrial & Non-Industrial Staff in Ordnance Factories and Other Establishments

Justification:

There has been a long-standing demand for cadre

restructuring within Ordnance Factories, DGQA, MES, and similar departments, to address hierarchical stagnation. A comprehensive cadre restructuring should be conducted to ensure that employees receive fair career progression based on their experience and qualifications.

7. Time-Bound Promotion Scheme (TBP) for All Categories Instead of MACP

Justification:

The MACP system does not adequately address the career progression needs of employees in various technical and administrative categories. We request the 8th CPC to recommend the introduction of a Time-Bound Promotion (TBP) system for all categories of employees to ensure that promotions are granted after a fixed period of service.

8. Inclusion of "Common Categories" in the Terms of Reference of the 8th CPC

Justification:

We request that the 8th CPC review the issue of Common Categories of employees across various Ministries, Departments, and Organizations, where employees holding similar posts are treated differently. There is a need for the CPC to frame Model Recruitment Rules and a uniform cadre structure for such Common Categories, ensuring that all employees performing similar functions are treated equitably with uniform pay scales, allowances, and career progression policies.

Currently, discrepancies arise due to differing administrative practices across departments, leading to inequity and discrimination. The 8th CPC should recommend the standardization of Recruitment Rules and Cadre Structures to ensure fair and equal treatment of employees in identical job roles across the Government of India.

9. Inclusion of Issues Related to Casual Workers, Casual Workers with Temporary Status, and Contract Workers in the Terms of Reference of the 8th CPC

Justification:

The Bharatiya Pratiraksha Mazdoor Sangh (BPMS) has observed that Casual Workers, Casual Workers with Temporary Status, and Contract Workers in government departments are often subjected to exploitative practices and are denied basic rights, including job security, decent wages, and workplace benefits. These employees are vital to the functioning of government offices and departments, yet they remain undervalued and marginalized in comparison to regular employees.

Many government departments, offices, and establishments are the biggest harassers and exploiters of these low-paid employees. Despite their long-standing service, they are denied equal pay for equal work, promotion opportunities, and access to benefits such as healthcare, pension schemes, and leave entitlements.

We respectfully request that the 8th CPC include the issues of Casual Workers, Casual Workers with Temporary Status, and Contract Workers in its Terms of Reference, with a view to:

- Regularizing the service of Casual Workers and those on Temporary Status after a reasonable period of service.
- Providing equal pay for equal work for these workers in comparison to their regular counterparts.
- Ensuring the extension of basic employment benefits such as health insurance, provident fund, pension schemes, and leave entitlements to all workers, irrespective of their employment status.
- Addressing the discriminatory practices and contractual exploitation that these workers face, especially those in long-term contractual employment without job security.

The 8th CPC should make concrete

recommendations to safeguard the interests of these vulnerable categories of employees, thereby ensuring they are not left behind in the reforms that impact regular employees.

10. Inclusion of Issues Related to Hired Professionals, Part-Time Workers, and Fixed Term Employment (FTE) in the Terms of Reference of the 8th CPC

Justification:

In recent years, hired professionals, part-time workers, and those employed under the Fixed Term Employment (FTE) system have become increasingly prevalent in government departments, organizations, and ministries. These workers, despite contributing significantly to the functioning of the government, face numerous exploitive practices and injustices that must be addressed comprehensively by the 8th CPC.

While these workers are often highly skilled and perform essential roles, they typically lack the benefits and job security that are afforded to regular government employees. Many of them are hired on short-term or contractual terms, which leads to the denial of equal pay for equal work, healthcare benefits, retirement benefits, and other employment protections.

We respectfully request that the 8th CPC include the following issues related to hired professionals, part-time jobbers, and Fixed Term Employment (FTE) in its Terms of Reference:

- Study and Recommend Fair Treatment for hired professionals who are often engaged for specific projects or services but are denied permanent employment benefits and job security.
- Address the working conditions and wages of part-time workers, ensuring that they receive proportionate pay, benefits, and job protections relative to their full-time counterparts.
- Evaluate and recommend guidelines for the Fixed Term Employment (FTE) system, which has been increasingly used in various departments. The 8th CPC should examine whether such employment terms are leading to insecure job conditions, exploitation, and under-compensation for employees.
- Provide recommendations to extend healthcare, retirement benefits, paid leave, and other employment rights to part-time workers, hired professionals, and FTE employees, thereby ensuring equitable treatment in line with regular employees.

The 8th CPC must focus on the fair treatment of these categories of workers and ensure that their rights and welfare are not overlooked as government policies evolve. As the trend towards temporary, project-based, or contractual employment continues to rise, it is essential that these workers are provided with the necessary protection and benefits.

11. Study and Recommendations on the Nature of Establishment, Classification of Employees, and Trade Union Rights in the Terms of Reference of the 8th CPC

Justification:

We request that the 8th CPC be tasked with studying and making recommendations regarding the Nature of Establishment (whether industrial or non-industrial), the classification of various designations (such as worker, workman, employee, and supervisor), and the legal framework under Factories Act, Trade Unions Act, Industrial Disputes Act, and CCS (RSA) Rules. There is a need for clear guidelines on how to determine the exact nature of the workforce and their entitlements based on the type of establishment they are employed in.

The 8th CPC must also consider establishments such as Training Establishments, Station Headquarters, and Military Hospitals, where civilian

employees are engaged in various capacities. These establishments often function differently from standard industrial or non-industrial settings, and the treatment and rights of civilians working in such establishments should be evaluated in line with existing labor laws and government policies.

Additionally, the 8th CPC should address whether trade unions should be allowed to function in different types of establishments and whether Group 'B' (Non-Gazetted) employees can actively participate in the Joint Consultative Committee & Compulsory Arbitration (under JCM Scheme), or if their participation should be further restricted.

The following points need urgent consideration:

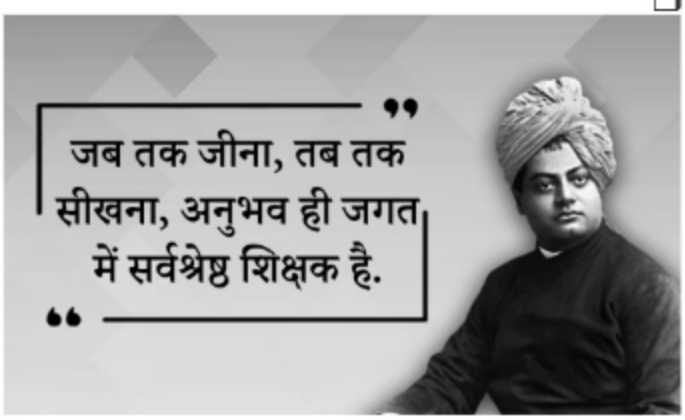
- Nature of Establishment (Industrial, Non-Industrial, and Specialized Establishments): The 8th CPC should examine how various establishments are categorized under different acts (Factories Act, Industrial Disputes Act, etc.), including specialized ones such as Training Establishments, Station Headquarters, and Military Hospitals, where civilian employees are engaged. Clarification should be provided on the classification of workers, workmen, employees, and supervisors in such establishments.
- Functioning of Trade Unions: The 8th CPC should study whether trade unions should be permitted to function in all types of government establishments, including those classified as non-industrial and specialized ones like Training Establishments, Station Headquarters, and Military Hospitals. This is essential to ensure that workers' rights are protected and that they have the ability to negotiate for fair wages, conditions, and benefits.
- Participation of Group 'B' (Non-Gazetted) Employees: The 8th CPC should recommend whether all Group 'B' (Non-Gazetted) employees should be allowed to actively participate in bodies such as the Joint Consultative Committee & Compulsory Arbitration under the JCM Scheme, which currently may exclude them from such engagements. This will ensure that the views and concerns of a significant portion of the workforce are included in decision-making processes.
- Minimization of Litigation in Service Matters: The 8th CPC should recommend measures to minimize the volume of litigation in service matters, particularly in cases related to promotion disputes, disciplinary actions, and pay anomalies. A more effective grievance redressal system and alternative dispute resolution mechanisms (such as mediation or arbitration) should be explored to reduce unnecessary delays and expenses caused by litigation.

Conclusion:

We urge your esteemed office to incorporate the aforementioned issues into the Terms of Reference of the 8th Central Pay Commission. These matters directly impact the welfare, career progression, and financial security of employees and retirees of Central Government, and addressing them will result in a more equitable, just, and motivated workforce.

We request your kind attention and support in ensuring that these concerns are duly examined and included in the ToR of the 8th CPC for a fair and just resolution.

Thanking you.



EMPLOYEE TRANSFER POLICY TCL GROUP (DPSU)

1. BACKGROUND

1. With the corporatization of the Ordnance Factory Board, 7 New Defence Companies have been formed including Troop Comforts Limited. The employees of erstwhile OFB units have been transferred to the new Defence Companies on deemed deputation. Since the employees retain their original status as Government servants, the cadre controlling authorities for different categories continue to be the Directorate of Ordnance (Coordination and Services)/DDP, as the case may be. Since each new Defence Company is a separate and independent corporate entity and since the cadre control of the employees on deemed deputation, is retained by the DoO/DDP, transfer of employees between different DPSUs can be effected with the clearance by the cadre controlling authorities. However, full powers have been given to the Board of the new Defence Companies for transfer of employees within the respective Company units.

2. In view of the above and considering the business needs of the company, as a commercial Defence PSU, the issue of an appropriate Transfer policy in respect of all Officers/Employees of TCL has become important. After due deliberation, a policy has been approved by the Competent authority, laying down the procedure/guidelines for transfer of employees within the Company.

2. OBJECTIVE

Enabling a performance-based/Function oriented rotational transfer policy for employees of TCL across all units nt categories Executive & Non-Executive cadre equivalent (Grade A, B, and C) to meet organizational goals and compliance requirements. The cornerstone of this policy is Functional/ Performance based rather tenure based to align the policy with the strategic placements of Officers and staff in line with business needs from time to time.

3. APPLICABILITY

TCL This policy applies to all employees of TCL in Executive & Non-Executive cadres or equivalent excluding industry employees (Grades A, B, and C) across the four units, facilitating both intra-unit and inter-unit transfers. This policy may be subject to any directives received from DDP (MoD) and DPE guidelines from time to time.

4. GROUNDS FOR TRANSFER

Transfer of the employees may be undertaken on the following grounds;

4. (A) In the interest of the organization / Company's interest

(i) Functional requirement at Corporate HQ

(ii) Functional Requirement at TCL Units

(iii) On Administrative Ground

4. (B) Individual's own interest - On Compassionate grounds/Mutual Basis. :

While executing above transfer following key parameters shall also be considered,

i. Function-Oriented Transfers: Transfers will prioritize the functional needs of the organization, ensuring the right person is deployed in the right role to maximize efficiency.

ii. Performance-Based Transfers: Employees may be transferred based on performance evaluations to positions where their skills and competencies are best utilized.

iii. Vigilance Mandate: Officers in sensitive positions will be rotated after a maximum tenure of three years extendable to 5 years after approval to uphold integrity and compliance. However, for certain specific areas like Civil, Engg, etc, where persons are exclusively recruited, they may be rotated between different roles & units with or without public dealings i.e. designation/office

working viz procurement & financial dealings.

4. (A): IN THE INTEREST OF THE ORGANIZATION / COMPANY'S INTEREST

All transfers on Functional / Administrative Grounds / Company Interest shall be considered based on functional/ administrative/ operational requirements, exigency of service, rationalization of manpower, adjustment of surplus manpower including Trade/ Grade/Educational Qualification & expertise etc. or any other ground considered appropriate by the Competent Authority.

4.(AA):PROCEDURE FOR FUNCTIONAL REQUIREMENTS AT CORPORATE HQ

(a) In case of requirement of additional manpower or on functional requirements from a Division of TCLHQ, the user section will raise a demand for the same to Corporate HR Division of TCLHQ after approval of the concerned Director. Corporate HR Division of TCLHQ will obtain in-principle approval of the CMD.

(b) However, if required the concerned Division, demanding the manpower on specific functional competencies may recommend the names of officers: / employees who have requisite experience / expertise for functioning at TCLHQ level.

(c) Based on the functional competencies, Corporate HR Division of TCLHQ shall put up recommended list / names along with remarks on experience and expertise of the employees for further approval ofCMD for Gr-Aofficers and Dir/HR for Gr-B and below.

(d) On approval of the competent authority, necessary orders for transfer shall be issued by TCL Corporate / HR Division.

(e) The HOD of TCL Unit to which the selected officer/staff belongs, must 4 release the concerned officer/Staff within 15 days after issue of transfer orders by the TCL Corporate HQ.

4.(AB): PROCEDURE FOR FUNCTIONAL REQUIREMENTS AT TCL UNITS

(a) There may be a need to balance/rationalize the manpower from time to time, based on work distribution in various units and need for posting of experienced & expert employees. The transfer/ posting is also required considering the grooming & exposure of employees for career progression. Accordingly, TCLHQ shall review on regular basis and consider the above requirement.

(b) In case justified additional requirement of manpower (other than Group- A Officers) for functional purpose at Factories/TCLTA, the concerned unit will raise a demand for the same to Corporate HR Division of TCLHQ after approval of the concerned GM. After obtaining views of the concerned division at : Corporate HQ, the same will be processed for in-principle approval of the CMD by the Corporate HR Division: The case will not be processed further in case the concerned division of TCLHQ is of the view that the request of the unit is not justified. If, required applications/nominations may also be invited from interested employees from various/suitable units.

(c) On receipt of in-principle approval of CMD, the Corporate HR Division of TCLHQ will take the following actions.

(i) The Corporate HR Division of TCLHQ will review & analyse the available strength in the required stream/discipline/ experience & expertise for which demand has been raised, in other TCL Units.

(ii) If, other TCL units are having sufficient/surplus manpower again: us required stream/discipline, considering the workload & functional expertise, a proposal/ recommendation shall be processed by HR Division of Corporate Office. If, the required functional need can be met by way of rationalization of manpower in different units, in other words transfer may be done from unit which is having excess/sparable manpower to the unit who is seeking manpower in the required stream / discipline.

(ili) Operation divisions recommendation may be obtained for workload & functional requirement.

(d) On receipt of recommendations from the Corporate HR Division of TCLHQ, Dir / HR may approve transfer order and necessary orders for

transfer order shall be issued by TCL Corporate Office/HR. However, Dir/HR will take CMD in confidence before approving such transfer order.

(e) The HOD of TCL Unit to which the selected officer/staff belongs, must release the concerned officer/Staff within 15 days after issue of transfer orders by the TCL Corporate HQ.

(f) This procedure is applicable only for transfer of officers below Group-A officers. For Group-A officers, TCL Corporate HQ will solely be responsible for processing inter unit transfers based on functional requirements from time to time.

4.(AC): PROCEDURE FOR TRANSFER ON ADMINISTRATIVE GROUNDS

Transfer on administrative grounds will be carried out as per the following procedure: -

(a) A Standing Committee consisting of Director/Ops and Director/HR will be constituted to examine all cases where transfer on Administrative Grounds is envisaged to be carried out. Cases will be considered by this committee on occurrence / necessity.

(b) The recommendations of the committee will there after be put up to the competent authority (CMD) for consideration and decision.

(c) On approval of competent authority, necessary orders for transfer of the concerned individual, shall be issued by TCL Corporate / HR Division.

4.(AD) GENERAL GUIDELINES FOR TRANSFER ON ADMINISTRATIVE GROUNDS

(a) TA/DA, joining time etc. will be admissible to concerned employees as per extant rules.

(b) All the other existing instructions (erstwhile OFB instructions) in matters related to seniority, pay fixation, trade change etc. arising out of such transfers, shall continue to apply till those are modified by the Company.

4.(B): INDIVIDUAL'S OWN INTEREST - ON COMPASSIONATE; GROUNDS/MUTUAL BASIS

The grounds for requesting a transfer on individual's requests may be any of the following: -

(a) Transfer on medical grounds — individual or any of his dependent family members (as per service records) suffering from serious/ critical/terminal ailments (Supported with relevant medical documents) for which no treatment is available at the current place of posting.

(b) Transfer on the grounds of posting of husband and wife at the same station (Supported with service certificate of the spouse) in terms of existing DOPT orders.

(c)Transfer of persons with Benchmark Disabilities (PwBD) (Supported with nature of Disability Certificate with disability of minimum 40%)

(d) Transfer application of single working lady (supported with EE Ws mo proof).

(e) Any other ground considered reasonable by competent authority.

4.(BA): PROCEDURE FOR TRANSFERS ON INDIVIDUAL'S INTEREST

Requests for transfer within TCL units oy be considered for acceptance subject to adequate grounds for the same as given out in Para 4(B) above.

(a) An employee desirous of putting forth his application may do so by clearly indicating the category with adequate proof thereof to his HOD.

(b) The Head of the Unit on receipt of the transfer application from the Officer/Employee will examine the grounds with supporting documents and service record.

(c) The application along with the service details and disciplinary/vigilance case status will be forwarded to the HR Division of TCL Corporate Office, with recommendations of the unit, for consideration.

(c) All such applications received would be consolidated on a quarterly basis and would be put forth before a Staff Posting Committee

(SPC) or the designated body. The said committee shall deliberate all the relevant aspects like administrative, functional, rotational policy, core-competence, tenure, personal ground etc. and minitize the deliberation in the form of 'Minutes of the Meeting'.

(d) There shall be different SPC for the different categories of employees viz Executives ((Gr-A & B) and Non Executives {C (NIEs and IEs)} For Non Executives Industrial Employees (IEs) SPC shall be formed at Unit level consisting of one Group-A Officer each from Admin and Production Section of receiving factory.

(e) The recommendations of the SPC will thereafter be put up to the competent authority for consideration and decision. The competent authority for approval of the recommendations of the SPC are as under: -

(i) Executives (Group-A Officers) — CMD.

(ii) Executives {Group-B (GO &NGO) Officers} — Director/HR.

(iii) Non Executives {Group-C (NIEs)} — GM/HR or the highest ranking officer in HR Division of Corporate Office below Dir/HR. }

(iv) Non Executives Industrial Employees (IEs) — General Manger(s) of the concerned unit will be the approving authority for inter unit transfer of IEs in consultation with HR Division of TCLHQ.

(f) On approval of competent authority, necessary orders for transfer of the applicant, shall be issued by TCL Corporate /HR Division.

(g) General Manger (s) of the concerned unit will publish transfer order for inter unit transfer of IEs. The copy of the same will be forwarded to TCL Corporate /HR Division for reference and record.

(h) The HOD of TCL Unit to which the selected officer/staff belongs, must release the concerned officer/Staff within 15 days after issue of transfer orders by the Corporate HQ.

4.(BB) GENERAL GUIDELINES FOR TRANSFERS ON INDIVIDUAL'S INTEREST

(a) No TA/DA, joining time etc. will be admissible to concerned employees.

(b) All the other existing instructions (erstwhile OFB instructions) in matters related to seniority, pay fixation, trade change etc. arising out of such transfers, shall continue to apply till those are modified by the Company.

(c) The transfer applications of Industrial Employees will not be considered for posting at TCL Corporate Office.

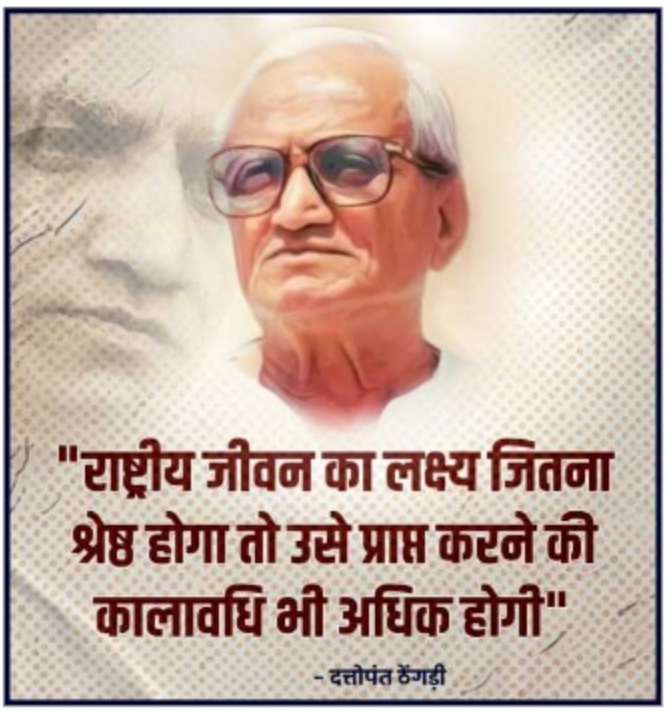
5. OVERRIDING POWERS:

Notwithstanding anything contained in this SOP, the CMD, TCL will have overriding authority to give directions to the Units to order transfer/posting or to cancel transfer/posting of any employee within the Company, based on organizational interest/administrative ground.

6. SUPERSESSION:

This supersedes all the internal transfer policy issued vide letter of even no. dated 11.04.2023 and its amendment dated 10.07.2023 and 19.07.2024.

❐



Government ORDERS

No. 04/07/2020-P& PW (D) Government of India Ministry of Personnel, Public Grievances and Pension & Pensioners Welfare Dated : 7th Feb. 2025

Sub.: Grant of Fixed Medical Allowance (FMA) to Central Government employees covered under National Pension System -reg.

Undersigned is directed to refer to the Department of Pension & Pensioners' Welfare's OM of even number dated 06.12.2023 extending the benefit of Fixed Medical Allowance to the Central Government civil employees covered under the National Pension System (NPS) on their retirement from service and who are eligible for CGHS facility but are residing outside CGHS area as per the applicable rate, if they do not avail any CGHS facility or avail only the [PD facility under CGHS.

2. The above instructions also include prescribed forms and formats for claiming the benefit of FMA by above employees. These forms and formats have been revised including PRAN details in these forms / formats as per the reference received from the office of Controller General of Accounts vide their ID note No. TA-3-6/3/2020-T A-IIIPart(I)/11948/412 dated 18.12.2024. Revised Forms /Formats to be used for the above purpose are enclosed with this OM.

3. As informed by the Office of CGA vide their ID note dated 18.12.2024, the revised Head of Account for this purpose would be as under:

2071	Pensions and other Retirement Benefits
2071.01-	Civil
2071.01.101	Superannuation and Retirement Allowances
2071.01.101.01	Ordinary Pensions
2071.01.101.01.00.04	Superannuation and Retirement Allowances,
2071.01.101.04	Ordinary Pensions (AIS)
2071.01.101.04.00.04	Superannuation and Retirement Allowances, Ordinary Pension (AIS)
2071.01.101.05	Additional Relief on Death/Disability of Government Servants Covered by the New Defined Contribution Pension Scheme (NPS) Ordinary Pensions (Invalid Pension)
2071.01.101.05.00.04	Superannuation and Retirement Allowances, Additional Relief on death/disability of Government Servants covered by the New Defined Contribution Scheme (NPS) Ordinary Pension (Invalid Pension)
2071.01.105.02.00.04	Family Pension

4. It is also clarified that the rate of FMA prescribed for Central Government employees retired under NPS is equal to the rate of FMA granted to Central Government employes covered under old pension scheme i.e. Rs 1000/- per month. However, the release of FMA into the account of the Central Government employee retired under NPS had been prescribed vide OM dated 06.12.2023 on quarterly basis through the respective bank.

5. It is further clarified that the release of FMA for the period September to November shall be in the first week of December. However, the release of FMA from the month of December onwards shall be subject to submission of life Certificate by the beneficiary. ❐

पदाधिकारियों का प्रवास

3BRD चंडीगढ़ की यूनियन ने कार्यसमिति चुनाव में 04/04 सीटों पर विजय प्राप्त किया।

DRDO प्रयोगशाला इम्प्लाइज यूनियन जोधपुर के कार्यकर्ताओं से वार्ता करते जे सी एम तृतीय सदस्य श्री राधे श्याम जी

आर्डिनेन्स फैक्ट्री कोरवा के कार्यकर्ताओं साथ वार्ता करते हुए BPMS के संयुक्त मंत्री श्री योगेन्द्र सिंह चौहान, एवं CEC मेंबर श्री सुधीर त्रिपाठी।

RNI No. MAHBIL/2002/8760 Publication Date : 28 February 2025
Postal Regd. No. Misc-II/C.P.M//007/K.PH.O./2020 dt 29-12-2020 (for 2021-23)• Posted on Dt. 26,27th Monthly
MONTHLY NEWS PAPER

Bharatiya Pratiraksha Mazdoor Sangh

(An Industrial Unit of BMS)

Recognized by Ministry of Defence, Govt. of India.

PRATIRAKSHA BHARATI

SPECIAL BULLETIN

Date:28-02-2025 Sl.No-03/2025

Obituary

स्व. अनिल कुमार
अध्यक्ष
एम.ई.एस. कर्मचारी संघ

स्व. भू दयाल पाठक
संयुक्त सचिव
भा. प्र. म. संघ (ग्वालियर)

स्व. स्वभारत हल्दकर
संस्थापक सदस्य
506 आर्मी बेस वर्कशाप

कृपया अपनी प्रतिक्रियाएँ हमें इस पते पर भेजिये।

If undelivered please return to :
"Pratiraksha Bharti"
C/o. Bharatiya Pratiraksha Mazdoor Sangh
2, Naveen Market, Kanpur - 208 001
Mob. : 9450153677, Tel./Fax : 0512-2332222
Website : www.bpms.org.in
E-mail : gensecbpms@yahoo.co.in, cecbpms@yahoo.in

बुक पोस्ट

Publisher and Owner : Bhartiya Pratiraksha Mazdoor Sangh, 2 Naveen Market, Kanpur-208001
Printed at Chhaya Press 8/208, Arya Nagar, Kanpur-208002 • Mob. : 9839223650