

खंड 4

नियोक्ता-नियोजक संबंध

ignou
THE PEOPLE'S
UNIVERSITY

इकाई 14 कर्मचारी संघ

इकाई की रूपरेखा

- 14.0 उद्देश्य
- 14.1 प्रस्तावना
- 14.2 कर्मचारी संघ की आवश्यकता
- 14.3 कर्मचारी संघों के उद्देश्य
- 14.4 कर्मचारी संघों का विकास
- 14.5 संघों और संस्थाओं के गठन का अधिकार
- 14.6 कर्मचारी संघों के प्रमुख कार्य
- 14.7 कर्मचारी संघों में प्रवेश के अधिकार पर लगने वाली पाबंदियाँ
- 14.8 मान्यता देने के नियम
- 14.9 निष्कर्ष
- 14.10 शब्दावली
- 14.11 संदर्भ लेख
- 14.12 बोध प्रश्नों के उत्तर

14.0 उद्देश्य

इस इकाई का अध्ययन करने के बाद आप:

- सामान्य रूप से सिविल सेवाओं में संघवाद के उद्देश्यों को स्पष्ट कर सकेंगे;
- स्वतंत्रता-पूर्व एवं स्वतंत्रता के पश्चात् भारत में कर्मचारी संघों के उद्भव तथा विकास को समझ सकेंगे;
- संघ बनाने के अधिकार से संबद्ध कतिपय पहलुओं को स्पष्ट कर सकेंगे;
- कर्मचारी संघों के प्रमुख कार्यों और कार्यकलापों की पहचान कर सकेंगे; और
- संघों/संस्थाओं को मान्यता देने से संबंधित नियमों की व्याख्या कर सकेंगे।

14.1 प्रस्तावना

लोक सेवा (Public Service) में नियोक्ता-कर्मचारी संबंध (Employer-Employee relations) व्यापक रूप से सिविल सेवा के संघवाद (unionism) के स्वरूप पर निर्भर करते हैं। आपसी संबंधों में तालमेल तथा वैमनस्य सरकारी कर्मचारियों में संघवाद की शक्ति तथा कमजोरियों एवं दर्शन पर निर्भर करता है। इसी भाँति जनता-कर्मचारी के बीच संबंधों की आपसी समस्याओं को सुलझाने में सरकारी नियोक्ता की बदलती हुई मनोदशा उसके तानाशाही या लोकतांत्रिक दृष्टिकोण द्वारा संचालित होती है। इस इकाई में हम केवल सिविल सेवा संघवाद का ही नहीं, अपितु कर्मचारी संघों के प्रमुख प्रकार्यों तथा कार्यकलापों का भी अध्ययन करेंगे, तथा कर्मचारी संघों के उद्भव तथा विकास पर भी प्रकाश डालेंगे।

14.2 कर्मचारी संघ की आवश्यकता

बुनियादी प्रश्न यह है कि आखिरकार सिविल सेवकों को संगठन क्यों बनाते हैं तथा वे क्यों उसमें सहभागिता करते हैं? यह प्रश्न इसके गठन तथा कार्य प्रणाली को जानने से ज्यादा महत्व रखता है। वास्तव में ये संघ सिविल सेवकों एवं उनके समूहों की उपज होती हैं जिनके अनेक तथा बहुआयामी उद्देश्य होते हैं। पियोरस एवं मायर्स (Pigors and Myers) इस विषय में लिखते हैं – “संघवाद उन कर्मचारियों की बुनियादी आकांक्षाओं से प्रकट होता है जोकि मन ही मन इस बात के लिए आश्वस्त हो गए हैं कि वे “एकला चालो रे” की नीति की अपेक्षा संघ की सदस्यता के द्वारा ही ज्यादा से ज्यादा हासिल कर सकते हैं।” सरकार भी श्रमिक संघ की सदस्यता इस आधार पर लेने के लिए प्रोत्साहित करती है कि वह प्रतिनिधि संघों के जरिए सेवा शर्तों के विषय में अपने कर्मचारियों से ज्यादा अच्छी तरह समझौता कर सकती है तथा वे अच्छे कर्मचारी (स्टाफ) संबंधों को भी बढ़ावा दे सकती है। आम तौर पर यह भी देखा गया है कि सरकार की सीमित दृष्टि तथा संरचना में प्रतिबंधित संप्रेषण यानी सीमित वैचारिक आदान-प्रदान के कारण ही संस्था या संगठन का विकास होता है। अन्य शब्दों में कहा जाए तो यह संस्था/संगठन उस समाज के विश्वासपात्र प्रतिनिधि होते हैं जिनसे उनका उद्भव होता है। संस्था दो प्रमुख भूमिकाएँ निभाती दिखाई देती हैं। एक तरफ ये अपने कर्मचारियों की भलाई तथा सुधार के लिए आवश्यक साधन जुटाने का एक प्रभावी साधन बनकर उभरते हैं तो दूसरी तरफ वे सरकार पर भी उनसे निपटते समय अधिक उदार बनने का दबाव डालते हैं। वैसे भी चूँकि सिविल सेवकों को न तो हड़ताल करने का अधिकार दिया गया है और न ही वे सिविल सेवा नियमों एवं विनियमों के तहत किसी किस्म की राजनीतिक गतिविधियों में भाग ले सकते हैं, इसलिए उन्होंने एक ऐसा तंत्र बनाने के प्रावधान की माँग की जो कर्मचारियों की शिकायतों का निपटारा कर सके। सरकारी मशीनरी उनकी शिकायतों तथा कठिनाइयों को भली-भाँति सुन सके, इसलिए, उन्हें कर्मचारी संघ बनाना ज़रूरी लगता है ताकि वे अपनी समस्याएँ प्रभावी ढंग से रख सकें। इन संघों में रहकर वे अपने आपको “एकला चालो रे” की अपेक्षा अधिक सुरक्षित, स्वाधीन तथा साहसी समझते हैं। कर्मचारी संघ ही सिविल सेवकों को प्रशासनिक अधिकारियों के सामने अपनी दिन-प्रतिदिन की समस्याएँ तथा शिकायतें उठाने में सहायक सिद्ध होते हैं, क्योंकि कर्मचारी प्रार्थना-पत्रों तथा याचिकाओं के माध्यम से अपनी कठिनाइयों तथा शिकायतों को औपचारिक रूप से सामने रखते हैं, और फिर प्रबंधक वर्ग से अनौपचारिक वार्तालाप करते हैं। सिविल कर्मचारी भी इन संघों की सदस्यता अपनी सेवाओं में इसलिए लेते हैं क्योंकि सामूहिक प्रतिनिधित्व तथा सौदेबाजी के बिना वे अपनी विशेष तथा अनेक किस्म की ज़रूरतों की पूर्ति नहीं कर सकते अर्थात् संघों की सदस्यता से ही वे अपने हित साधन कर सकते हैं। वे इस आशा से सदस्य बनते हैं कि इससे उनकी चिंता तथा परेशानी घटेगी तथा उन्हें एक सुखी जीवन बिताने का अवसर मिलेगा। संघीकरण (unionisation) के मूल में यह कारण रहा है कि संघ लगातार पुनर्गठन तथा सुधार के शिकार होते रहे हैं। इसके बाद कर्मचारियों की सुरक्षा तथा सेवा शर्तों में सुधार के प्रश्न भी उठे। इस विषय में हम्फ्रेज (Humphreys) लिखते हैं – “जैसे सिविल सेवा की बदलती हुई भूमिकाओं तथा संरचना ने संघ के स्वरूप तथा लक्ष्य को निर्धारित किया है – जोकि राज्य कर्मचारियों में विकसित हुए हैं, वैसे ही सिविल सेवा की प्रकृति से भी इन संघों को मिली सफलता की मात्रा प्रभावित हुई है।” विगत में दी गई अवधारणाओं ने ही संघवाद को हमारी राजनीतिक-प्रशासनिक व्यवस्था की सामान्य विशेषता बना दिया है।

14.3 कर्मचारी संघों के उद्देश्य

कर्मचारी संघों ने हमेशा से अपने को प्रशासन का एक हिस्सा माना है। ये देश के विकास के काम में पूर्ण भागीदारी निभाने का अवसर हासिल करने के लिए लालायित रहते हैं। कहने का अभिप्राय यह है कि कर्मचारी संगठन ठोस तथा प्रगतिशील प्रशासन के लिए एक सकारात्मक परिसंपत्ति सिद्ध होते हैं।

इन संगठनों की स्थापना के मूल में निम्नलिखित लक्ष्य हो सकते हैं:

- 1) वे सरकार को कर्मचारियों के दृष्टिकोण से अवगत कराते हैं क्योंकि अनेक ऐसी समस्याएँ हो सकती हैं जिनके विषय में प्रबंधक वर्ग तथा कर्मचारियों के दृष्टिकोण भिन्न-भिन्न हो सकते हैं। यदि दोनों एक-दूसरे के विचारों से परिचित हों तो उनके बीच सौहार्दपूर्ण संबंध विकसित हो सकते हैं।
- 2) इन संगठनों के द्वारा सरकार को किसी एक मौजूदा मसले पर कर्मचारियों की राय जानने का अवसर मिलता है। वैसे भी कोई भी सरकार अपने प्रत्येक कर्मचारी से व्यक्तिगत रूप से संपर्क नहीं कर सकती है। इसलिए वह एक संगठन के माध्यम से आसानी से संपर्क कर सकती है। संगठन की राय ही अंततोगत्वा सभी कर्मचारियों की सामूहिक राय बनकर प्रकट होती है।
- 3) चूँकि संगठन कर्मचारियों का अपना होता है इसलिए यह सुख-दुःख की हर घड़ी में उनका साथ निभाता रहा है। कहने का मतलब है कि कर्मचारियों तथा संगठन में एक प्रकार की एकजुटता का अहसास पाया जाता है।
- 4) संघ, सदस्यों की सामाजिक इच्छाओं की पूर्ति करता है तथा पदाधिकारियों के अहं की भी तुष्टि करता है। संघ पदाधिकारियों को यह अहसास भी कराता है कि वे अपने सदस्यों के लिए कुछ उपयोगी तथा लाभदायी भूमिका निभा रहे हैं।

इस प्रकार संघ दोहरी भूमिका निभाता है, एक तरफ तो कर्मचारी उनके माध्यम से सरकार के सामने सामूहिक रूप से अपनी आवाज़ उठाते हैं यानी अपना दृष्टिकोण पेश करते हैं, दूसरी तरफ उनकी वजह से कर्मचारियों तथा प्रशासन के बीच एकता की भावनाएँ विकसित होती हैं। इस प्रकार वह सरकार तथा कर्मचारियों में सुसंगत संबंध बनाने में सहायता करता है।

कर्मचारी संघ सदस्यों में यह भावना भी उत्पन्न करते हैं कि वे उसके माध्यम से अपने कतिपय व्यक्तिगत लक्ष्यों को भी हासिल कर सकते हैं। वे अपने लिए कुछ करना चाहते हैं। इनके द्वारा कर्मचारियों को अपनी सहज सामाजिक आकांक्षाओं को प्रकट करने का भी अवसर मिलता है। संघ अपने सदस्यों में योग्यता बढ़ाने, योग्यता पर आधारित व्यवस्था को सुरक्षित रखने तथा प्रशासन की गुणवत्ता में सुधार करना चाहते हैं।

14.4 कर्मचारी संघों का विकास

स्वतंत्रता के पूर्व

जहाँ तक प्रारंभिक ब्रिटिश शासन का प्रश्न है उस काल में सिविल सेवकों में या तो चेतना गायब थी या वह नाममात्र की थी, क्योंकि उस समय प्रशासन में ब्रिटिश शासकों की अधिकाधिक हिस्सेदारी तथा जवाबदेही थी। ब्रिटिश शासकों की कृपा से जो भी भारतीय

प्रशासन में भर्ती किए जाते थे उनमें भी अपनी कोई संस्था बनाने में बहुत ही कम दिलचस्पी पाई जाती थी, तथा यदि उनमें कोई भावना पनपती भी थी तो वह भारत को स्वाधीनता दिलाने के लोगों के आंदोलन में तिरोहित होकर रह जाती थी। वास्तव में, प्रथम विश्व युद्ध से पहले भी यहाँ पर सरकारी कर्मचारियों के कतिपय संगठन पाए जाते थे जैसे – अमेलगेमेटड सोसाइटी ऑफ रेलवे सर्वेन्ट्स ऑफ इंडिया एंड बर्मा (Amalgamated Society of Railways Servants of India and Burma) (1897) तथा दि इंडियन सिविल सर्विस एसोसिएशन (1918) इत्यादि। परंतु उनमें भी ज्यादातर स्थानों पर ब्रिटिश तथा एंग्लो-इंडियन नस्ल के लोग ही अधिकांशतः कर्मचारियों के रूप में थे। इसलिए उनके अस्तित्व की संघों के विकास में कोई खास अहमियत नहीं रही एवं एक ऐतिहासिक महत्व के मामले में उनका होना न होने के बराबर ही रहा।

ब्रिटिश शासनकाल के केंद्रीकृत प्रशासन में निचले तथा मध्यम दर्जे के सिविल सेवकों को संगठित होने का अवसर नहीं मिला। किंतु जब देश ने बीसवीं शताब्दी में प्रवेश किया, तब आर्थिक तथा राजनीतिक जीवन में आधुनिक संघों ने अपनी एक खास जगह बना ली। धीरे-धीरे कर्मचारियों ने अपनी माँगों के लिए दबाव डालने के लिए संगठित होना शुरू किया। मोटे तौर पर उन्हें उन मामलों में सफलता मिली जिनको जनता की सहानुभूति मिली, पर ऐसी सहानुभूति मिलना भी कोई आसान काम नहीं था।

प्रथम विश्व युद्ध के पश्चात् राजनीतिक तथा आर्थिक हालातों में बदलाव आया। आंशिक रूप से इसमें महात्मा गांधी तथा उनके अनुयायियों द्वारा चलाए गए स्वाधीनता आंदोलन ने तथा आंशिक रूप से दादाभाई नौरोजी के भारतीय गरीबी के लिए जिम्मेदार "प्रतिभा पलायन सिद्धांत" (drain theory) ने सिविल सेवकों के मन में संघ बनाने की नई भावनाएँ उत्पन्न कीं। अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन (1919) की स्थापना ने भी इस देश में श्रमिक संघों तथा कर्मचारी संघों के विकास पर अपना प्रभाव डाला। रेलवे तथा डाक एवं तार विभाग में काम करने वाले निचले स्तर के कर्मचारियों ने अपने आपको संघों के रूप में संगठित करना शुरू कर दिया। हालाँकि कई संघ स्वतंत्र रूप से कार्य करने लगे, किंतु कुछ अन्य संघों ने स्वतंत्र रूप से राष्ट्रीय स्तर पर अपनी गतिविधियों में तालमेल बैठाने की जरूरत को समझना शुरू कर दिया।

इन्हीं भावनाओं की अभिव्यक्ति 1920 में तब हुई जबकि अखिल भारतीय श्रमिक संघ कांग्रेस (All India Trade Union Congress – AITUC) की स्थापना की गई। इसके बाद 1926 में बने श्रमिक संघ अधिनियम (1926) से भी भारत में श्रमिक/कर्मचारी संघों के निर्माण में गति आई। 1935 के भारत सरकार अधिनियम के तहत उन्नीसवीं शताब्दी के तीसरे दशक के अंतिम वर्षों में अनेक प्रांतों में लोकप्रिय सरकारों की स्थापना हुई, जिससे प्रांतीय स्तरों पर भी संघों/सरकारी संस्थाओं के विकास की एक लहर उठी। इसी अधिनियम में ही राज्यपालों को यह जिम्मेदारी सौंपी गई कि वे अपने सिविल सेवकों के हितों तथा अधिकारों की रक्षा करेंगे। द्वितीय विश्व युद्ध (1939-45) के दौरान सरकार तथा कर्मचारियों के संबंधों में भारी कमी आई। आर्थिक हालत तेजी से बिगड़ने लगे तथा जीवनयापन की वस्तुओं की कीमतें आसमान छूने लगीं जिससे कर्मचारियों का जीना दूभर होने लगा, खासतौर पर निचले दर्जे के कर्मचारियों में काफी हाय-तौबा मचने लगी। परिणामस्वरूप रेलवे तथा डाक एवं तार विभागों के कर्मचारियों ने अपनी सेवा स्थिति को सुधारने का आंदोलन चलाया। तब भारत सरकार ने एक "वेतन आयोग" की स्थापना की जिसे वेतनों, पेंशनों, सेवा शर्तों एवं सरकारी कर्मचारियों तथा ब्रिटिश साम्राज्य के मध्य समझौते की मशीनरी विकसित करने आदि के सभी पहलुओं पर अपनी सिफारिशें देने की जिम्मेदारी सौंपी गई। आयोग को यह जानकारी

भारी दुःख हुआ कि 'सिविल सेवकों के विभिन्न स्तरों के बीच घोर अविश्वास की भावना व्याप्त है क्योंकि जब भी उन्होंने सरकार के सामने अपने ज्ञापनों के माध्यम से अपनी समस्याएँ रखीं तब निराशा ही उनके हाथ लगी।' इसलिए आयोग ने यह जोरदार सिफारिश की कि प्रशासन को सिविल सेवकों को संघ बनाने तथा उसे विकसित करने के लिए प्रोत्साहित किया जाना चाहिए। इस सिफारिश से भी सिविल सेवकों की संस्थाओं के संगठन तथा विकास के आंदोलन को और भी अधिक बढ़ावा मिला।

स्वतंत्रता के पश्चात्

स्वाधीनता मिलने के बाद सिविल सेवा के कर्मचारियों में संघ बनाने के काम में गौरव का भाव जागने लगा। धीरे-धीरे तथा क्रमिक रूप से सभी वर्गों के सिविल सेवक अपने आपको संघों के रूप में संगठित करने लगे। भारत सरकार ने भी संघों के महत्व को अनुभव किया तथा परिणामस्वरूप इस उद्देश्य की पूर्ति के लिए संविधान प्रारूप में एक धारा के माध्यम से यह व्यवस्था भी कर दी गयी। तदनुसार, 26 जनवरी 1950 को लागू किए गए भारत के संविधान में "संस्था तथा संघ बनाने" के अधिकार का प्रावधान किया गया बशर्ते कि वह "सार्वजनिक व्यवस्था अथवा नैतिकता के मार्ग में बाधक न हो।" साथ ही साधारण नागरिकों को दिए गए अन्य मूलभूत अधिकार सिविल सेवकों/कर्मचारियों को भी मिले हुए हैं तथा वे भी गैर सरकारी कर्मचारियों की भाँति अपनी संस्था या संघ की स्थापना कर सकते हैं। कुल मिलाकर यह कहा जा सकता है कि भारत के कर्मचारी संघों तथा संस्थाओं के विकास में यह अनुच्छेद एक "मील का एक पत्थर" साबित हुआ।

रेलवे तथा डाक-तार विभाग के अलावा अन्य सिविल सेवक असंगठित ही रहे। आयकर, लेखा परीक्षा और लेखा, सीमा शुल्क, नागरिक उड्डयन तथा लोक निर्माण विभागों में जो संगठन थे वे भी बड़े ढीले-ढाले तथा कमजोर थे। किंतु वर्ष 1949 में हालाँकि आयकर कर्मचारियों का एक अखिल भारतीय संघ गठित किया गया किंतु उसे सरकार द्वारा मान्यता प्रदान नहीं की गई क्योंकि इस संघ के तत्कालीन अध्यक्ष अशोक मेहता आयकर विभाग के कर्मचारी नहीं थे। 1953 में इसके पुनः उदय के बाद इसे 1954 में मान्यता प्रदान की गई। आजकल यह संघ शक्तिशाली संगठनों में से एक है और इससे 40 संस्थाएँ/संगठन संबद्ध हैं।

इसी भाँति 1923 से ही लेखा परीक्षा और लेखा विभाग के अराजपत्रित कर्मचारी संगठित होने लगे थे, परंतु इनके संघ को केवल 1956 में ही मान्यता प्रदान की गई। 1959 में इसको अमान्य किया गया तथा बाद में लंबे समय के बाद दोबारा इसे मान्यता प्रदान की गयी।

वर्ष 1947 में विभिन्न प्रकार के रक्षा कर्मचारियों के संगठनों ने मिलकर 'अखिल भारतीय रक्षा अध्यादेश कर्मचारी परिसंघ' की स्थापना की। मई, 1953 में वे संगठित हुए और 'अखिल भारतीय रक्षा कर्मचारी परिसंघ' (All India Defence Employees Federation – AIDEF) का गठन किया। फिर इस परिसंघ से 1959 में वह संबद्ध 40 संघ इसे छोड़कर अलग हो गए, और उन्होंने 'भारतीय राष्ट्रीय श्रमिक संघ कांग्रेस' (इंटक) (Indian National Trade Union Congress – INTUC) की सहायता से 'भारतीय राष्ट्रीय रक्षा कामगार परिसंघ' (Indian National Defence Workers Federation – INDWF) की स्थापना की। दोनों परिसंघों को सरकार ने मान्यता दे रखी है। रक्षा मंत्रालय में विद्यमान कर्मचारी संघ न केवल विशाल सदस्यता वाले हैं वरन् वे प्रतिनिधिक योग्यताओं में भी सुदृढ़ हैं।

इसी प्रकार 1947 में डाक तथा तार विभाग में 27 संघ (श्रमिक संघ) ऐसे थे जिन्हें सरकार ने मान्यता दे रखी थी। सरकार ने सबको जोड़ने की दिशा में पहल की ताकि सब संघ

मिलकर एक परिसंघ की स्थापना करें। परिणामस्वरूप सभी अराजपत्रित डाक-तार कर्मचारियों ने 1954 तक अपने आपको नौ अखिल भारतीय संघों में संगठित किया और "नेशनल फेडरेशन ऑफ पी. एंड टी. इम्प्लाइज" (National Federation of P & T Employees – NFPTTE) का प्रादुर्भाव हुआ। 1968 तक इस परिसंघ को विशेष दर्जा प्राप्त था। 1969 में डाक तथा तार विभाग के अन्य प्रतिद्वंद्वी संघों और फेडरेशन ऑफ नेशनल पी. एंड टी. ऑर्गेनाइजेशन को भी मान्यता प्रदान की गई। परंतु आपसी प्रतिद्वंद्विता के बावजूद भी डाक तथा तार विभाग के कर्मचारी संघ काफी सुदृढ़ रहे।

1924 में "अखिल भारतीय रेल कर्मचारी परिसंघ (All India Railwaymen's Federation – AIRF) की स्थापना की गई। यह संघ भारत के गिने-चुने शक्तिशाली कर्मचारी संघों में से एक रहा है जिसे श्री वी. वी. गिरि, जयप्रकाश नारायण, एन. एम. जोशी, पीटर अल्वारेस तथा जॉर्ज फर्नांडीज जैसी महान विभूतियों का प्रेरणादायी नेतृत्व मिला। 1948 तक इसी संघ का बोलबाला बना रहा क्योंकि यही एकमात्र मान्यता प्राप्त संगठन था। 1949 में भारत सरकार ने "इंडियन नेशनल रेलवे वर्कर्स फेडरेशन" (Indian National Railways Workers' Federation – INRWF) नामक एक अन्य संगठन को भी मान्यता दे दी। 1953 में इन दोनों संघों ("अखिल भारतीय रेल कर्मचारी परिसंघ" और "इंडियन नेशनल रेलवे वर्कर्स फेडरेशन") को मिलाकर "नेशनल फेडरेशन ऑफ इंडियन रेलवेमैन" (National Federation of Indian Railwaymen – NFIR) नामक एक नया परिसंघ बनाया गया। तथापि समस्त एकता प्रयासों के बावजूद 1957 में "अखिल भारतीय रेल कर्मचारी परिसंघ" (ए.आई.आर.एफ.) पुनः बहाल किया गया। पूर्व "इंडियन नेशनल रेलवे वर्कर्स फेडरेशन" (INRWF) ने अपना नाम "नेशनल फेडरेशन ऑफ इंडियन रेलवेमैन" (NFIR) ही रखे रखा। 1974 में 'इंटक' की सहायता से 'इंडियन रेलवे वर्कर्स फेडरेशन' नामक एक अन्य संघ की स्थापना की गई। इसके अलावा, स्टेशन मास्टर्स, लोकोमैन प्रचालन कर्मचारियों, गार्डों, सिग्नल तथा दूरसंचार कार्मिकों, वाणिज्यिक लिपिकों तथा लिपिकीय वर्ग कर्मचारियों के कर्मचारी के श्रेणी के अनुरूप अनेक अलग-अलग अखिल भारतीय संगठन बनाए गए। कर्मचारी-सेवा वर्ग के अनुसार मान्यता प्राप्त संघ भी मजबूत हुए।

बोध प्रश्न 1

टिप्पणी: i) अपने उत्तरों के लिए नीचे दिए गए स्थान का प्रयोग कीजिए।

ii) इकाई के अंत में दिए उत्तरों से अपने उत्तर मिलाइए।

1) उन कारणों पर प्रकाश डालिए जिनकी वजह से सिविल सेवकों को एक संघ की आवश्यकता पड़ती है?

.....

.....

.....

.....

2) कर्मचारी संघों के उद्देश्यों का विश्लेषण कीजिए।

.....

.....

3) स्वतंत्रता के पश्चात् कर्मचारी संघों के विकास पर प्रकाश डालिए।

14.5 संघों और संस्थाओं के गठन का अधिकार

कर्मचारियों के संगठन को उनकी प्रगति तथा स्थिरीकरण के दौरान अनेक समस्याओं का सामना करना पड़ा। उन्हें जिस प्रमुख समस्या के लिए संघर्ष करना पड़ा, वह थी – संस्था / संघ बनाने का अधिकार प्राप्त करना। वास्तव में, किसी भी सांविधानिक लोकतंत्र की अवधारणा में संस्था या संघ बनाने का अधिकार एक अपनी खास अहमियत रखता है। अन्धों के साथ संबद्ध होने की स्वतंत्रता के बिना किसी का भी काम करना मुश्किल होता है। वैसे भी लोगों को ज्यादातर अपनी एक खास पहचान या अस्मिता तभी मिलती है जब वे किसी राजनीतिक, आर्थिक, सामाजिक तथा व्यावसायिक किस्म की सामूहिक गतिविधियों में अपनी हिस्सेदारी निभाते हैं। इसलिए सरकार की यह जिम्मेदारी हो जाती है कि वह एक तरफ यह देखे कि संस्था / संघ बनाने के अधिकार पर किसी भी तरह का कोई हमला नहीं हो, तथा दूसरी तरफ से उसे खुद भी ऐसी गतिविधियों से बचकर चलना चाहिए ताकि जनता के इस प्रमुख अधिकार में कोई बाधाएँ उपस्थित होने की संभावना न हो।

इसलिए भारतीय संविधान के अनुच्छेद 19(1)(ग) के अंतर्गत नागरिकों को संस्था / संघ बनाने के अधिकार की गारंटी दी गई है। इसलिए यह स्वाभाविक है कि सरकारी कर्मचारी भी अपनी सेवा-शर्तों में सुधार के लिए संस्था / संघ से जुड़ी हुई गतिविधि का सहारा लें।

14.6 कर्मचारी संघों के प्रमुख कार्य

- कर्मचारियों के अधिकारों की रक्षा करना तथा शिकायतें प्रस्तुत करने सहित सरकार के साथ वार्ता करना।
- कर्मचारियों की सामाजिक, आर्थिक तथा सांस्कृतिक उन्नति के लिए उपाय करना।
- पत्र-पत्रिकाओं तथा अन्य संबंधित साहित्य के प्रकाशन सहित अकादमिक मामलों को बढ़ावा देना।
- संयुक्त सलाह परिषदों / सामूहिक वार्ता के द्वारा कर्मचारियों के सरकार के साथ होने वाले विवादों का निपटारा करना।
- अपने सदस्यों को पूर्ण रूप से श्रमिक संघ के अधिकारों को दिलवाना जिसमें आम चुनाव लड़ने का अधिकार भी शामिल होता है।
- सरकारी तथा गैर-सरकारी श्रमिकों के बीच कोई भेदभाव किए बिना स्वतंत्र श्रम संघवाद के विकास की गारंटी देने के लिए श्रम विधायन सुनिश्चित करना।

14.7 कर्मचारी संघों में प्रवेश के अधिकार पर लगने वाली पाबंदियाँ

स्वस्थ श्रमिक संघ आंदोलन को बढ़ावा देना सरकार की नीति है। इसलिए भारत श्रमिक संघ अधिनियम, 1926 तथा भारत के संविधान, 1950 ने कर्मचारियों को संस्था / संघ बनाने की अनुमति दी है। परंतु सरकार ने सिविल सेवा (आचरण) नियमावली, 1955 (Civil Services (Conduct) Rules), जो स्वयं 1937 की आचरण संहिता तथा 1957 एवं 1964 में किए गए संशोधनों पर आधारित हैं, के अनुसार संस्था / संघ बनाने के अधिकार पर कुछ पाबंदियाँ लगाई गई हैं।

आचरण संहिता नियमों के अनुसार कोई भी सरकारी कर्मचारी ऐसी किसी भी सेवा संस्था की सदस्यता नहीं ग्रहण कर सकते, (क) जिन संस्थाओं ने अपने निर्माण के 6 माह के अंदर नियमों के अनुसार सरकार से मान्यता प्राप्त न की हो; तथा (ख) सरकार ने उल्लिखित नियमों के अंतर्गत जिन संस्थाओं को मान्यता देने से इंकार कर दिया हो। वैसे, ये नियम रेलवे कर्मचारियों पर लागू नहीं होते। उल्लिखित नियम श्रमिकों के संघों के अधिकार, जिनमें संस्था बनाने तथा प्रदर्शन करने के अधिकार भी शामिल हैं, से वंचित कर देते हैं। इस तरह संस्था बनाने के अधिकार की उपादेयता मान्यता के अधिकार से जुड़ी हुई है। अतः कर्मचारियों ने इन आचरण नियमावली तथा मान्यता नियमों के खिलाफ अपना गंभीर विरोध प्रकट किया है।

14.8 मान्यता देने के नियम

इस प्रसंग में यह तथ्य उल्लेखनीय है कि मान्यता मिलने तथा जारी रहने से संस्था / संघ को एक कानूनी दर्जा हासिल होता है, ताकि वे कर्मचारियों की शिकायतें नियोक्ताओं के समक्ष रखने, समझौता करने तथा सौदेबाजी करने के कार्य को कर सकें। कहने का अभिप्राय यह है कि मान्यता मिलने से वैध रूप से संघीय गतिविधि होने लगती है। ध्यान रहे कि भारतीय श्रमिक संघ अधिनियम, 1926 के अंतर्गत प्रावधानों में सिविल सेवकों को नहीं लिया गया था। श्रमिक संघ अधिनियम में ऐसा कोई प्रावधान नहीं था कि नियोक्ता सभी संघों को अनिवार्य रूप से मान्यता प्रदान करें।

इन सभी सीमाओं तथा पाबंदियों के बावजूद कर्मचारी संगठनों ने 1920 के दशक में समय-समय पर अनेक मुद्दे उठाए। बाद में बढ़ते हुए असंतोश को नियंत्रित करने तथा प्रत्यक्ष कार्रवाई की धमकी से निपटने के लिए सरकार ने केंद्रीय सिविल सेवा (आचरण) नियमावली, 1955 बनाई जिसे 1964 में संशोधित किया गया।

भारतीय संविधान के अनुच्छेद 309 तथा अनुच्छेद 148 के खंड 5 के अंतर्गत 1959 में एक नवीन केंद्रीय सिविल सेवा (सेवा संस्थाओं को मान्यता) नियमावली, 1959 बनाई गई। इस नियमावली के उपबंधों में मान्यता देने की कतिपय शर्तें निर्धारित की गईं:

क) ऐसा कोई भी व्यक्ति संस्था की गतिविधियों से जुड़ा हुआ नहीं होना चाहिए जो कि सरकारी कर्मचारी न हो।

ख) संस्था की कार्यकारिणी उन्हीं लोगों में से चुनी जाए जो उनके वैध सदस्य हों।

ग) संस्था ऐसी किसी मॉग का समर्थन करने के लिए कोई प्रतिक्रिया नहीं व्यक्त करेगी जिसका संबंध किन्हीं व्यक्तिगत सरकारी कर्मचारी से हो।

घ) यह न तो किसी प्रकार का कोई राजनीतिक कोष रखेगी और न ही किसी राजनीतिक दल अथवा राजनेता के विचारों के प्रचार-प्रसार का मंच प्रदान करेगी।

इसी भाँति श्रम मंत्रालय ने भी औद्योगिक श्रमिकों के संघों को मान्यता देने के लिए अपने पृथक नियम जारी किए हैं। इन नियमों के अनुसार:

क) संघ की सदस्यता उन्हीं श्रमिकों तक सीमित होनी चाहिए जो उसी उद्योग या जुड़े हुए उद्योगों अथवा एक-दूसरे से संबंधित उद्योग में कार्य करते हों।

ख) उस उद्योग में कार्यरत सभी श्रमिकों का संघ में प्रतिनिधित्व होना चाहिए तथा किसी भी श्रेणी के श्रमिकों को इससे वंचित नहीं किया जाना चाहिए।

ग) श्रमिक संघ कानून के अंतर्गत संघ का पंजीकरण किया जाना चाहिए।

घ) संघ के अपने विधान में ऐसे प्रावधान होने चाहिए जिनमें उद्योग में हड़ताल घोषित करने की कार्यविधि सुपरिभाषित की गई हो।

रेल मंत्रालय ने भी अपने अराजपत्रित कर्मचारियों की संस्थाओं को मान्यता देने के लिए अपने पृथक नियम बनाए हैं। जैसे ये नियम भी श्रम मंत्रालय के नियमों से भिन्न नहीं हैं। रेल तथा श्रम दोनों मंत्रालयों के ही नियमों के अनुसार मान्यता देने तथा उसे जारी रखना सरकार के विवेकाधीन है। जहाँ तक गृह मंत्रालय के मान्यता देने के नियमों (1959) में यह प्रावधान है कि जब तक विशिष्ट शर्तों की पूर्ति नहीं हो जाती तब तक मान्यता नहीं प्रदान की जाएगी।

1959 में बने हुए मान्यता नियमों से शासित सिविल सेवकों के मामले के अलावा श्रम तथा रेल मंत्रालय दोनों के ही नियम संघ की कार्यकारिणी में कतिपय "बाहरी" लोगों को लेने का प्रावधान करते हैं। किंतु सिविल सेवा संस्थाओं में उन्हीं लोगों को भाग लेने की अनुमति दी जाती है जो कि पूर्व कर्मचारी तथा सेवानिवृत्त कर्मचारी होते हैं।

1959 में बनाए गए मान्यता संबंधी नियमों में श्रमिक संघों की मुक्त गतिविधियों पर पाबंदियाँ लगाई गई हैं। नियमों के अनुसार मान्यता प्राप्त करने की इच्छुक संस्थाओं अपने सभी सदस्यों तथा पदाधिकारियों की सूची मंत्रालय को प्रस्तुत करनी होती है। इस सूची में 15 प्रतिशत सरकारी कर्मचारी सदस्यों की एक विशिष्ट श्रेणी होनी चाहिए। नियम अत्यंत कठोर थे तथा उनमें ढील दिए जाने की माँगें रखी जाती रहीं। दीर्घकाल से सरकार ने मान्यता के विशय में किसी स्पष्ट नीति का अनुसरण नहीं किया। संघों को मान्यता लेने के लिए काफी संघर्ष करना पड़ा क्योंकि हर मंत्रालय के मान्यता देने के नियम अलग-अलग तथा मनमाने थे।

1959 के मान्यता नियमों को केंद्रीय सिविल सेवा (सेवा संस्था संघ की मान्यता) नियमावली, 1993 के रूप में फिर से परिवर्तन किया गया। ये नियम 5 नवंबर 1993 के भारत के राजपत्र के भाग (II), भाग 3, उपभाग (I) में अधिसूचित किए गए।

यह नियमावली रक्षा सेवाओं के असैनिक कर्मचारियों सहित केंद्र सरकार कर्मचारियों के सभी सेवा संस्था/संघों पर लागू होती है। दूसरी ओर, रेल मंत्रालय के औद्योगिक कर्मचारियों और रक्षा मंत्रालय के रक्षा प्रतिष्ठान में काम करने वालों पर ये नियम लागू नहीं होते क्योंकि इन पर मान्यता के लिए अलग से नियमावली है।

निम्नलिखित शर्तें पूरी करने वाले सेवा संस्था / संघ को सरकार से मान्यता मिल सकती है।

- क) सेवा संस्था/संघ की मान्यता के लिए सरकार को आवेदन किया जाए। इस आवेदनपत्र के साथ संस्था की अंतर्नियमावली संस्था का संविधान-नियम, पदाधिकारियों के नाम, कुल सदस्य संख्या और सरकार द्वारा अपेक्षित कोई अन्य जानकारी भी दी जाए;
- ख) सेवा संस्था/संघ मुख्य रूप से अपने सदस्यों के सामान्य सेवा हितों को बढ़ावा देने के उद्देश्य से बनाई गई हो;
- ग) सेवा संस्था/संघ की सदस्यता सरकारी सेवकों की विशिष्ट श्रेणी और सामान्य हितों तक ही सीमित हो और संबंधित सभी सरकारी सेवक सेवा संस्था/संघ की सदस्यता के पात्र हों;
- घ) (i) संस्था/संघ में कुल संख्या का 35 प्रतिशत प्रतिनिधित्व कर्मचारी श्रेणी का हो। अगर वहाँ केवल एक सेवा संस्था/संघ है जिसमें 35 प्रतिशत से अधिक सदस्यता है और दूसरी संस्था/संघ 35 प्रतिशत से कम के बावजूद सर्वाधिक सदस्य संख्या वाली हो तो उसे भी मान्यता दी जा सकती है, बशर्तें उसमें कर्मचारियों की कुल संख्या के 15 प्रतिशत सदस्य हों;
- (ii) संबंधित श्रेणी से संबद्धता समाप्त होने पर सरकारी सेवक की सदस्यता अपने आप ही समाप्त हो जाएगी;
- च) सेवारत सरकारी कर्मचारी, सेवा संस्था/संघ के सदस्य अथवा पदाधिकारी होंगे।
- छ) वही सेवा संस्था/संघ बनाया जाए जो किसी जाति, जनजाति या धार्मिक संप्रदाय अथवा ऐसी जाति, जनजाति या धार्मिक संप्रदाय के भीतर किसी तरह या वर्ण के आधार पर हितों को निरूपित करने के लिए न हो।
- ज) सेवा संस्था/संघ की कार्यकर स्थिति, केवल सदस्यों में से ही बनाई जाएगी।
- झ) सेवा संस्था/संघ का निधीयन में केवल सदस्यों के अंशदान और तथा सेवा संस्था/संघ के उद्देश्यों को बढ़ावा देने के लिए आवेदन किया गया अनुदान (यदि सरकार अनुदान देती है तो) ही शामिल होंगे।

इसके अलावा, इस नियमावली के अंतर्गत मान्यता प्राप्त प्रत्येक सेवा संस्था/संघ को निम्नलिखित शर्तों का अनुपालन करना होगा:

- क) सेवा संस्था/संघ के सदस्यों के आम हितों से जुड़े मामलों के अलावा, सेवा संस्था/संघ कोई अन्य प्रतिवेदन या प्रतिनिधि-मंडल नहीं भेजेगी;
- ख) सेवा संस्था/संघ किसी सरकारी सेवक विशेष के सेवा मामले से संबंधित हित समर्थन या सहायता नहीं करेगी;
- ग) सेवा संस्था/संघ किसी भी राजनीतिक दल या दल के सदस्य के विचारों के प्रचार के लिए राजनीतिक फंड नहीं बनाएगी या उधार नहीं देगी;
- घ) सेवा संस्था/संघ के सभी प्रतिवेदन उचित माध्यम द्वारा दिए जाएँगे और सरकार के सचिव/संगठन के अध्यक्ष अथवा विभाग/कार्यालय के अध्यक्ष को संबंधित होंगे;
- ड) सदस्यों और पदाधिकारियों की सूची, नियमों की अद्यतन प्रति और सेवा संस्था/संघ के लेखों का अंकेक्षित विवरण आम सभा की बैठक के बाद हर वर्ष सरकार को उचित

माध्यम के द्वारा जमा कराए जाएँगे ताकि वह वर्ष 1 जुलाई से 'पहले' सरकार के पास पहुँच जाएँ;

- च) सेवा संस्था/संघ अपने संविधान/उपनियमों के सभी प्रावधानों पर दृढ़ रहेगी और उनका अनुपालन करेगी;
- छ) नियमों के अंतर्गत मान्यता के बाद सेवा संस्था/संघ के सांविधानिक उपनियमों में कोई संशोधन सरकार की पूर्व अनुमति के बाद ही किए जा सकेंगे;
- ज) सेवा संस्था/संघ कोई भी आवधिक, पत्रिका या बुलेटिन का प्रकाशन यदि केंद्र सरकार, किसी राज्य सरकार या किसी सरकारी प्राधिकरण अथवा भारत सरकार और विदेशी राज्य के बीच संबंधों के हितों के विपरीत हैं और यदि सरकार उसे बंद करने का निर्देश देती है तो सेवा संस्था/संघ उसका प्रकाशन बंद कर देगी;
- झ) सेवा संस्था/संघ कोई भी आवधिक, पत्रिका या बुलेटिन का प्रकाशन यदि केंद्र सरकार, किसी राज्य सरकार या किसी सरकारी प्राधिकरण अथवा भारत सरकार और विदेशी राज्य के बीच संबंधों के हितों के विपरीत हैं और यदि सरकार उसे बंद करने का निर्देश देती है तो सेवा संस्था/संघ उसका प्रकाशन बंद कर देगी;
- ञ) सेवा संस्था/संघ किसी भी विदेशी प्राधिकरण से सरकार के माध्यम के बिना कोई पत्राचार नहीं करेगी या शुरू नहीं करेगी और सरकार को इसे रोकने का अधिकार होगा;
- ट) सेवा संस्था/संघ कोई ऐसा कार्य नहीं करेगी और न ही किसी ऐसे कार्य में सहायता करेगी जिसमें सरकारी सेवक द्वारा किए गए किसी भी ऐसे कार्य में केंद्रीय सिविल सेवा (आचरण) नियमावली 1964 के किसी प्रावधान का उल्लंघन हो; और
- ठ) सेवा संस्था/संघ या उसके किसी पदाधिकारी द्वारा या सरकार या सरकारी प्राधिकारी की ओर से संबोधित संप्रेषण में असभ्य अथवा अनुचित भाषा का प्रयोग नहीं किया जाएगा।

बोध प्रश्न 2

टिप्पणी: i) अपने उत्तरों के लिए नीचे दिए गए स्थान का प्रयोग कीजिए।

ii) इकाई के अंत में दिए उत्तरों से अपने उत्तर मिलाइए।

1) कर्मचारी संघों के प्रमुख कार्यों तथा गतिविधियों की चर्चा कीजिए।

.....

.....

.....

.....

2) कर्मचारी संघों में भर्ती होने के अधिकार पर लगाए गए प्रतिबंधों का विश्लेषण कीजिए।

.....

.....

3) संस्थाओं/संघों को मान्यता देने से संबंधित नियमों की विवेचना कीजिए।

14.9 निष्कर्ष

अनेक देशों में सिविल सेवकों ने अपने कर्मचारी संघ बनाने के अधिकार की माँग की है। यद्यपि एक तरफ सिविल सेवक संगठनों में भिन्नता पाई जाती है तो दूसरी तरफ संघों तथा उनकी सरकारों में पाए जाने वाले औपचारिक संबंधों की प्रकृति को भी लेकर काफी मतभेद पाए जाते हैं। वैसे संघों का मूलभूत लक्ष्य तो यही होता है कि सेवा शर्तों को लेकर कर्मचारियों की शिकायतों को दूर करवाया जाए, चाहे इसके लिए उन्हें सामूहिक विचार-विमर्श का सहारा लेना पड़े या सामूहिक सौदेबाजी ही करनी पड़े तथा अगर जरूरत पड़े तो सीधी कार्रवाई का सहारा ही लेना पड़े। सारतः संस्था या संघ का उद्देश्य भाईचारे का ऐसा माहौल बनाना होता है जिससे कुशलता बढ़ सके, गुणवत्ता या योग्यता की रक्षा हो सके तथा कार्यालय की प्रभावशीलता भी कायम रह सके।

14.10 शब्दावली

आचरण नियमावली
(Conduct Rules)

: सरकारी कर्मचारियों के लिए आचरण प्रक्रिया, प्रयोग आदि के लिए स्थापित विनियम या दिशा-निर्देश।

मान्यता के नियम
(Recognition Rules)

: सिविल सेवा में उस तरीके से संबंधित निर्णयों का विवरण है जिसके अनुसार संगठनात्मक नीतियों तथा योजनाओं को व्यवहार में लाया जाता है।

14.11 संदर्भ लेख

Aggarwal, Arjun, P., 1972, *Freedom of Association in Public Employment*, Journal of Indian Law Institute, Jan-March 1972

Bhaskara Rao V., 1978, *Employer-Employee Relations*, Concept Publishing House, New Delhi

Bhaskara Rao V., 2008, *Public Administration: Steel or Plastic Frame*, Kalpaz Publications, Delhi

Glan Stahl O, *Public Personnel Administration*, Harper and Bros., New York, 7th Edition, 1976.

Mahesh Kumar Mast, 1990, *Trade Union Movement in Indian Railways*, Meenakshi Prakashan, Meerut

Singh, R.C., 1974, *Indian P & T Employees' Movement*, Indian International Publication, Allahabad

Goel, S.L. & Shalini Rajneesh, 2008, *Public Personnel Administration Theory & Practice* Deep & Deep Publications Pvt. Ltd, New Delhi

Jack Robin, Thomas Vocino, W. Bastley Hildreth, Gerald. J. Miller, 1995, *Handbook of Public Personnel Administration*, Marcel Debber, New York

Felix A. Nigro, 1963, *Public Personnel Administration*, Hott Rinehart and Winston, Pennsylvania

Government of India, Department of Personnel and Training, Central Civil Service Rules, 1993

Government of India, Ministry of Personnel, Public Grievances & Pensions, Reports of the Administrative Reforms Commission 2009, New Delhi

14.12 बोध प्रश्नों के उत्तर

बोध प्रश्न 1

1) आपके उत्तर में निम्नलिखित बातें शामिल होनी चाहिए:

- कर्मचारियों के कल्याणकारी कार्य सुधारने के लिए अनिवार्य प्रलेख।
- सरकार पर ऐसा दबाव डालना ताकि वह उनके (कर्मचारियों) साथ व्यवहार में उदार हो।
- चूँकि कर्मचारियों में यह भावना होती है कि कोई सरकारी मशीनरी उनकी वाजिब शिकायतों की सुनवाई करे, इसलिए वे एक ऐसी कर्मचारी संस्था बनाने की जरूरत को समझते हैं।
- इन संस्थाओं से कर्मचारी अपने आपको अधिक सुरक्षित, स्वतंत्र तथा समर्थशाली समझते हैं।
- कर्मचारियों को अपनी दिन-प्रतिदिन की समस्याओं और शिकायतों को प्रशासनिक प्राधिकारी वर्ग के समक्ष रख पाना संभव हो पाता है।
- सिविल सेवा की विशिष्ट तथा अलग किस्म की जरूरतों की पूर्ति केवल सामूहिक प्रतिनिधित्व तथा सौदेबाजी के बिना संभव नहीं हो सकती है।
- संघीकरण का मूल कारण यह था कि उसमें आंतरिक पुनर्गठनात्मक सुधार लगातार होता ही रहता है।
- रोजगार की सुरक्षा तथा बेहतर सेवा शर्तें।

2) आपके उत्तर में निम्नलिखित बातें शामिल होनी चाहिए:

- सरकार कर्मचारियों के दृष्टिकोण से अवगत हो सके।
- इन संगठनों से सरकार को यह अवसर मिलता है कि वह इनके माध्यम से किसी एक बिंदु पर भी अपने कर्मचारियों के दृष्टिकोण को जान सके।

- इनसे कर्मचारियों तथा संगठन में समरसता या एकता की भावना पैदा होती है।
 - संस्था अपने सदस्यों की सामाजिक इच्छाओं को पूरा करने में सहायक सिद्ध हो सके।
- 3) आपके उत्तर में निम्नलिखित बातें शामिल होनी चाहिए:
- जब 1949 में आयकर कर्मचारियों का अखिल भारतीय संघ बनाया गया, तब उसे सरकार ने मान्यता नहीं दी थी।
 - इसे केवल 1954 में मान्यता मिली।
 - यद्यपि लेखा-परीक्षा और लेखा संस्था के अराजपत्रित कर्मचारियों की संस्था 1923 में ही बन गई थी परंतु इसे 1956 में मान्यता मिली।
 - 1959 में इसकी मान्यता रद्द की गई थी और लंबे समय के बाद पुनः मान्यता दी गई।
 - 1947 में डाक तथा तार कर्मचारियों के 27 संघों को सरकार द्वारा मान्यता दी गई।

बोध प्रश्न 2

- 1) आपके उत्तर में निम्नलिखित बातें शामिल होनी चाहिए:
- कर्मचारियों के अधिकार की रक्षा की जाए जिसमें उन्हें न केवल अपनी शिकायतें रखने का अधिकार हो अपितु सरकार के साथ समझौता करने का भी अधिकार हो।
 - कर्मचारियों के सामाजिक, आर्थिक तथा सांस्कृतिक विकास का प्रयास करना चाहिए।
 - उन्हें कर्मचारियों के अकादमिक मामलों को बढ़ावा देना चाहिए तथा उनके लिए पत्र-पत्रिकाओं और साहित्य का प्रकाशन भी करना चाहिए।
 - आपसी सलाह-मशविरे/सामूहिक सौदेबाजी के द्वारा विवादों को हल करवाना।
 - उन्हें पूर्ण श्रमिक संघ अधिकारों को पाने का प्रयास करना चाहिए, जिसमें कर्मचारियों को चुनाव लड़ने के अधिकार सहित पूर्ण नागरिकता के अधिकार भी शामिल हों।
 - सरकारी एवं गैर-सरकारी श्रमिकों के बीच किसी भी किस्म का भेदभाव किए बिना श्रमिक संघवाद के विकास की गारंटी वाला श्रमिक विधायन का प्रशिक्षण सुनिश्चित करना।
- 2) आपके उत्तर में निम्नलिखित बातें शामिल होनी चाहिए:
- भारत श्रमिक संघ अधिनियम, 1926 तथा भारतीय संविधान, 1950 में कर्मचारियों को संस्था/संघ बनाने का अधिकार दिया गया है।
 - 1937 के आचरण नियमों और 1957 एवं 1964 में हुए अनुवर्ती संशोधनों पर आधारित सिविल सेवा (आचरण) नियमावली, 1955 के माध्यम से संस्थाओं/संघों में प्रवेश पाने के अधिकार पर कुछ पाबंदियाँ लगा दी गईं।
 - आचरण नियमों के अनुसार कोई भी सरकारी कर्मचारी ऐसे किसी संघ का सदस्य

नहीं बनेगा अथवा अपनी सदस्यता जारी नहीं रखेगा:

- जिसे सरकार ने उसकी स्थापना के 6 माह की अवधि के अंदर इस संबंध में निर्धारित नियमों के अधीन मान्यता नहीं दी हो।
- जिसके संबंध में सरकार द्वारा कथित नियमों के अधीन द्वारा मान्यता अस्वीकृति की गई है या वापस ली गई है।

- मोटे तौर पर कहा जाए तो संघ बनाने के अधिकार की उपादेयता मान्यता के अधिकार पर निर्भर करती है।

3) आपके उत्तर में निम्नलिखित बातें शामिल होनी चाहिए:

- 1926 में बने भारतीय श्रमिक संघ अधिनियम में सिविल सेवकों को शामिल नहीं किया गया था।
- श्रमिक संघ कानून में ऐसी कोई व्यवस्था नहीं है कि कर्मचारियों के संगठन को अनिवार्य रूप से मान्यता मिल ही जाए।
- 1959 में केंद्रीय सिविल सेवा के विषय तथा संस्थाओं को मान्यता देने के बारे में नये नियम बनाए गए। ये भारतीय संविधान के अनुच्छेद 309 तथा अनुच्छेद 148 के खंड 5 के तहत बनाए गए थे।
- श्रम मंत्रालय ने उन श्रमिकों के संघों को मान्यता के लिए पृथक नियम जारी किए हैं जो औद्योगिक कर्मचारी हैं।
- 1959 में सिविल सेवकों के लिए मान्यता देने के मामले के लिए बनाए गए नियमों के अलावा श्रम तथा रेल मंत्रालयों के नियमों में बाहरी लोगों को संघ कार्यकारिणी में लेने की अनुमति दी गई है।
- पूर्व तथा सेवानिवृत्त कर्मचारियों को सिविल सेवा संस्थाओं में भाग लेने की अनुमति दी गई है।
- काफी समय से सरकार ने मान्यता देने के विषय पर किसी स्पष्ट नीति का अनुसरण नहीं किया है।
- केंद्रीय सिविल सेवा (सेवा संघ की मान्यता) नियम 1993।

इकाई 15 लोक सेवकों के अधिकार

इकाई की रूपरेखा

- 15.0 उद्देश्य
- 15.1 प्रस्तावना
- 15.2 भारतीय संविधान द्वारा गारंटीशुदा नागरिकों के मूल अधिकार
- 15.3 मूल अधिकार तथा अन्य अधिकारों का वर्गीकरण
- 15.4 व्यक्तिगत अधिकार
- 15.5 नागरिक अधिकार
- 15.6 वाक्-स्वातंत्र्य और अभिव्यक्ति स्वातंत्र्य
- 15.7 राजनीतिक अधिकार
- 15.8 श्रमिक संघ बनाने का अधिकार
- 15.9 सेवा संबंधी अधिकार
- 15.10 निष्कर्ष
- 15.11 शब्दावली
- 15.12 संदर्भ लेख
- 15.13 बोध प्रश्नों के उत्तर

15.0 उद्देश्य

इस इकाई का अध्ययन करने के बाद आप:

- नागरिकों तथा लोक सेवकों (public servants) के गारंटीशुदा मूल अधिकारों (fundamental rights) तथा अन्य अधिकारों की व्याख्या कर सकेंगे;
- शासन/सरकार के अपने लोक सेवकों द्वारा अधिकारों के प्रयोग में सरकार द्वारा लगाई गई पाबंदियों पर चर्चा कर सकेंगे; और
- सरकारी कर्मचारियों के सेवा-अधिकारों के महत्व को उजागर कर सकेंगे।

15.1 प्रस्तावना

भिन्न-भिन्न देशों के संविधान सभी नागरिकों को जन्म, जाति, धर्म या जेन्डर का विचार किए बिना कतिपय मूल अधिकारों की गारंटी देते हैं। हालाँकि लोक सेवक भी देश के नागरिक होते हैं तथा उन्हें भी अनेक मूल अधिकार मिले हुए हैं, किंतु संविधानों ने राज्यों को यह अधिकार दिया है कि वे लोक सेवकों के अधिकारों का नियमन करें तथा उन्हें कतिपय उत्तरदायित्व सौंपें।

जहाँ तक लोक सेवकों के अधिकारों का प्रश्न है, विभिन्न देशों ने समय के साथ-साथ अपने लोगों की प्रवृत्ति, उनकी ऐतिहासिक पृष्ठभूमि, उनके आर्थिक विकास की अवस्था तथा उनकी राजनीतिक एवं प्रशासनिक संरचना के अनुसार विभिन्न प्रकार के अधिकार देने की भिन्न-भिन्न प्रणालियाँ विकसित की हैं।

लोक सेवक भी पहले नागरिक होते हैं और बाद में कर्मचारी। इसलिए राज्यों की कानून व्यवस्था की संरचना बनाए रखना उनका विशेष कर्तव्य है। कहने का अभिप्राय है कि उन्हें दोहरी भूमिकाएँ निभानी पड़ती हैं, जो एक तरफ सिविल सेवक की होती हैं तथा दूसरी तरफ लोक सेवक की। इस तरह उनकी स्थिति लोकतांत्रिक सरकार की धारणा से जुड़ी होती है जिसमें यह उम्मीद की जाती है कि कर्मचारी अपने हितों को ध्यान में रखे बिना अभी लोगों की सेवा करें। यह भी तर्क दिए जाते हैं कि लोक सेवकों को सामान्य नागरिक की भूमिका दी जानी चाहिए, तथा उन्हें किसी भी हालात में दूसरे दर्जे का नागरिक नहीं माना जाना चाहिए।

इस इकाई में हम न केवल नागरिकों तथा लोक सेवकों के गारंटीशुदा मूल अधिकारों एवं अन्य अधिकारों का अध्ययन करेंगे, बल्कि सरकार द्वारा अपने कर्मचारियों के अधिकारों पर लगाई गई पाबंदियों का भी आकलन करेंगे। इसके अलावा, हम सरकारी कर्मचारियों के सेवा अधिकारों पर भी प्रकाश डालेंगे।

15.2 भारतीय संविधान द्वारा गारंटीशुदा नागरिकों के मूल अधिकार

संविधान में नागरिकों को कुछ मूल अधिकारों की गारंटी दी गई है। इन अधिकारों को इस प्रकार वर्गीकृत किया जा सकता है:

- क) समता का अधिकार
- ख) स्वातंत्र्य का अधिकार
- ग) शोषण के विरुद्ध अधिकार
- घ) धर्म की स्वतंत्रता का अधिकार
- ङ) संस्कृति और शिक्षा संबंधी अधिकार, तथा
- च) सांविधानिक उपचारों का अधिकार (अनुच्छेद 32 – 35)

इन अधिकारों में से कतिपय अधिकार सशस्त्र सेवाओं में सेवारत व्यक्तियों को उपलब्ध नहीं हो सकते हैं। इसके अलावा दोषसिद्ध के विरुद्ध संरक्षण तथा प्राण एवं दैहिक स्वतंत्रता के संरक्षण से जुड़े अधिकार निलंबित किए जा सकते हैं। ये गारंटीशुदा स्वतंत्रताएँ आपातकाल के दौरान स्वतः निलंबित हो जाती हैं। इसी प्रकार, सार्वजनिक रोजगार तथा लोक सेवाओं के संदर्भ में कतिपय पाबंदियाँ लगाई जाती हैं।

15.3 मूल अधिकार तथा अन्य अधिकारों का वर्गीकरण

संविधान द्वारा नागरिकों के गारंटीशुदा अधिकारों को इस प्रकार वर्गीकृत किया जा सकता है:

- 1) व्यक्तिगत अधिकार
- 2) सिविल अधिकार
- 3) राजनीतिक अधिकार
- 4) श्रमिक संघ (ट्रेड यूनियन) अधिकार
- 5) सेवा संबंधी अधिकार

15.4 व्यक्तिगत अधिकार

कुछ व्यक्तिगत अधिकार इस प्रकार हैं:

- क) **जीवन तथा स्वतंत्रता का अधिकार** : एक व्यक्ति की निजी जिंदगी को उसके विवेक का मामला माना जाता है, जिसकी स्वतंत्रता की गारंटी सभी राज्यों द्वारा दी गई है। भारतीय संविधान (अनुच्छेद 21) सभी लोगों को जीवन तथा स्वतंत्रता की रक्षा करने के लिए अधिकार प्रदान करता है। इसमें आवागमन की स्वतंत्रता भी शामिल है।
- ख) **कानून के समक्ष समानता एवं कानून का समान संरक्षण (अनुच्छेद 14)** : इसका अर्थ यह है कि राज्य अपने नागरिकों में धर्म, वंश, जाति, लिंग अथवा जन्म-स्थान के आधार पर कोई भेदभाव नहीं बरतेगा। किंतु, अनुच्छेद 15 में महिलाओं, बच्चों, पिछड़ी जातियों, अनुसूचित जातियों तथा अनुसूचित जनजातियों के लोगों को "शिक्षा और रोजगार के मामले में सामाजिक तथा शैक्षिक दृष्टि से पिछड़े हुए नागरिकों" को संरक्षित भेदभाव तथा विशेष आरक्षण देने की व्यवस्था की गई है।
- ग) **धर्म की स्वतंत्रता का अधिकार (अनुच्छेद 25-28)** : इस अधिकार के अंतर्गत सभी व्यक्तियों को कुछ विनियमों के अधीन विवेक की स्वतंत्रता तथा धर्म को मानने, आचरण करने एवं सुधार करने का अधिकार होगा।
- घ) **निजी संपत्ति का अधिकार** : इस अधिकार के तहत सभी व्यक्ति संपत्ति का अर्जन, धारण तथा विक्रय कर सकते हैं।
- ङ) प्रत्येक व्यक्ति को कोई भी व्यवसाय करने अथवा किसी भी धंधे, व्यापार अथवा वाणिज्य करने का अधिकार है।

संविधान सभी नागरिकों को ये सभी अधिकार प्रदान करने की गारंटी देता है। परंतु जहाँ तक लोक सेवकों का सवाल है, राज्य उनके व्यक्तिगत आचरण तथा निजी संबंधों का विनियमन करता है जो उनकी सरकारी कार्यालय में सत्यनिष्ठा, विश्वास, प्रतिष्ठा तथा गरिमा को प्रभावित कर सकते हैं।

इसलिए निर्धारित सिविल कर्मचारी आचरण नियमावली और संहिता के द्वारा सरकारें लोक सेवकों से अपेक्षित व्यवहार का विनियमन करती हैं। लोक सेवकों तथा सिविल सेवकों के बीच संबंध समझौते पर आधारित होते हैं। अतः जब संहिता के आचरण, नियमों तथा सविदा का कोई भी उल्लंघन होता है तब भौति-भौति के दंड दिए जाने तथा सेवा से बर्खास्तगी हो सकती है। तथापि, इन पाबंदियों को लगाने का यह अभिप्राय नहीं है कि लोक सेवकों के मूल अधिकार निराकृत (abrogation) हुए हैं या उनका अतिक्रमण हुआ है।

15.5 नागरिक अधिकार

निजी व्यापार तथा रोज़गार करने का अधिकार

अन्य नागरिकों की तुलना में सरकारी कर्मचारियों की नागरिक स्वतंत्रताएँ कहीं अधिक कम की गई हैं क्योंकि एक ओर तो राज्य उन पर विशेष कर्तव्य लाद देता है तथा दूसरी ओर वे जिस पद-भार को ग्रहण करते हैं उससे उन पर विशेष दायित्व भी लागू हो जाते हैं। परंतु सिविल सेवकों के सिविल जीवन के संदर्भ में राज्य उनके आचरण और निजी संबंधों का इतना अधिक विनियमन करता है कि उससे उनकी सत्यनिष्ठा और प्रतिष्ठा प्रभावित होने लगती है। इस दृष्टि से, अधिकारी के निजी व्यवसाय करने या भाग लेने के अधिकार पर भी कुछ पाबंदियाँ लगाई जाती हैं। ज्यादातर मामलों में, उसको निश्चय ही प्रतिबंधित किया गया है, विशेषतः उन व्यावसायिक मामलों में जिनसे उसे अपने सामान्य कामकाज के दौरान निपटना पड़ता है। कारण स्पष्ट है कि लालच आने पर उसकी सत्यनिष्ठा पर अनुचित दबाव आ सकता है, विशेषकर जबकि उसे सरकारी कामकाज निपटाने के अंतर्गत व्यवसाय की कतिपय शाखाओं का नियंत्रण करना होता है।

इसलिए सिविल सेवा विनियमों (Civil Service Regulations) के अनुसार कतिपय पाबंदियाँ तथा शर्तें लगाई जाती हैं। अपवादस्वरूप यदि कोई सिविल सेवक सरकार की पूर्व-अनुमति से किसी किस्म का कोई व्यापार या वाणिज्य करता है अथवा परिवार के किसी अन्य सदस्य द्वारा संचालित या प्रबंध वाले व्यापार के हितों का प्रचार या प्रसार करता है तो उस पर ये पाबंदियाँ लागू नहीं होती हैं।

अमेरिकी सरकार ने इस दिशा में अपने सिविल सेवकों/कर्मचारियों के निजी अधिकार पर पाबंदी लगाई है कि वे किसी व्यक्ति या समूह को किसी प्रकार का शिक्षण या सहायता नहीं देंगे जोकि सरकारी सेवा में प्रवेश हेतु किसी प्रकार की प्रतियोगिता परीक्षाओं में भाग ले रहा हो। ट्यूशन या किसी अन्य तरीके से किसी भी प्रकार से ऐसे कार्यक्रम से जुड़ना सरकारी कर्मचारी के लिए अनुचित है। वे ऐसी किसी संस्थाओं, समितियों या क्लबों की सदस्यता भी ग्रहण नहीं करेगा जो अपने सदस्यों को हड़ताल पर जाने जैसे उद्देश्य को लेकर चलती हों। परंतु नियमों के अंतर्गत ऐसी व्यवस्था भी है कि यदि कोई फेडरल कर्मचारी चाहे तो उसे व्यक्तिगत सा सामूहिक रूप से "कांग्रेस" के समक्ष याचिका प्रस्तुत करने का भी अधिकार प्राप्त है।

फ्रांस में लोक सेवकों को किसी अन्य देश के मुकाबले में अधिक सिविल अधिकार प्राप्त हैं। वे किसी भी राजनीतिक दल की सदस्यता ग्रहण कर सकते हैं तथा उन्हें हड़ताल करने का अधिकार भी मिला हुआ है। इन अधिकारों के काफी दूरगामी परिणाम होते हैं। भारत, ब्रिटेन तथा संयुक्त राज्य अमेरिका के सरकारी कर्मचारियों को इस प्रकार के अधिकार प्राप्त नहीं हैं।

संविदा का अधिकार

सभी नागरिकों को संविदा करने की स्वतंत्रता का मूल अधिकार प्राप्त है। परंतु सिविल सेवकों/कर्मचारियों की सत्यनिष्ठा और निष्पक्षता को बनाए रखने के लिए संविदा के अधिकार को सीमित किया गया है। इसलिए, उन्हें निम्नलिखित कार्य करने का अधिकार नहीं दिया गया है:

- किसी भी किस्म की सट्टेबाजी में भाग लेना,

- उनके परिवार के किसी भी व्यक्ति द्वारा व्यापार करने की अनुमति,
- उनके कार्यक्षेत्र में रहने वाले किसी भी व्यक्ति को कर्जा देना,
- किसी भी अन्य व्यक्ति से कर्ज लेना जिसके साथ उनके सरकारी संबंध होने वाले हों।

इसके अलावा, उन्हें एक निश्चित सीमा से अधिक की संपत्तियाँ खरीदने तथा बेचने के लिए सरकार की पूर्वानुमति लेना आवश्यक है।

अपने कार्यों अथवा चरित्र की रक्षा का अधिकार

संसदीय लोकतंत्र में जहाँ सिविल सेवकों को सरकार की पृष्ठभूमि में रहना होता है तथा जिनसे तटस्थ रहने की अपेक्षा की जाती है, वहाँ सिविल सेवकों के हर दोष का उत्तरदायित्व मंत्री को ही लेना होता है। भारत में सिविल सेवकों को विपरीत आलोचना या मानहानि की प्रकृति से जुड़े मामले वाले किसी भी प्रकार के अपने सरकारी कार्य की रक्षा के लिए अदालत अथवा समाचार पत्र (प्रेस) का सहारा लेने से प्रतिबन्धित किया गया है। तदपि, फ्रांस में सिविल सेवकों को अदालत में ऐसे वाद या मुकद्दमे दायर करने का अधिकार दिया गया है जिसके अंतर्गत वे ऐसे प्रशासनिक निर्णयों का विरोध कर सकते हैं जिसका सिविल सेवाओं के सामूहिक हितों पर विपरीत प्रभाव पड़ने की संभावना हो, तथा जब कार्मिक प्रशासन के नियमों अथवा आदर्शों के उल्लंघन हो।

चंदा और उपहार

सिविल सेवकों को इस बात की अनुमति नहीं होती है कि वे किसी उद्देश्य की प्राप्ति के ऐसे काम से जुड़ें जिसका लक्ष्य किसी कोष की रचना करना रहा हो, तथा न ही वे चन्दे उगाने या माँगने का काम कर सकते हैं। यह घोषणा इसलिए की गई है ताकि सरकारी कर्मचारियों में कार्य-कुशलता तथा सत्यनिष्ठा बनी रहे। इसलिए यह जरूरी है कि वे अपने कार्यालय से असंबद्ध अन्य किसी उद्देश्य के लिए कोश बनाने में सहायता नहीं करेंगे तथा न ही चंदा उगाने के काम में आगे आएँगे।

सरकारी कर्मचारियों पर किसी प्रकार की भेंट या उपहार लेने पर भी रोक है। यहाँ तक कि उनके परिवार का कोई सदस्य भी ऐसा उपहार ग्रहण नहीं कर सकता है। जब भी वे किसी किस्म की भेंट या उपहार स्वीकार करें तब उन्हें इसकी सूचना न केवल सरकार को देनी होगी अपितु उसकी अनुमति भी प्राप्त करनी होगी।

15.6 वाक्-स्वातंत्र्य और अभिव्यक्ति स्वातंत्र्य

ऑस्ट्रेलिया, कनाडा, ब्रिटेन तथा भारत जैसे राष्ट्रमंडलीय देशों (commonwealth countries) में सिविल सेवकों को पुस्तक या लेख प्रकाशन अथवा तथा संभाषण के जरिए जनता से संपर्क कायम करने के लिए उच्च अधिकारियों से पूर्व-अनुमति लेनी होती है। वैसे, कनाडा, ब्रिटेन और भारत की तुलना में ऑस्ट्रेलिया में इन आदर्शों के उल्लंघन के प्रति काफी नरम रवैया अपनाया जाता है।

संयुक्त राज्य अमेरिका के 1939 के हैच अधिनियम (Hatch Act) में संघीय अथवा फेडरल कर्मचारियों को राजनीतिक विषयों पर अपने विचारों की खुली अभिव्यक्ति की छूट दी गई है, विगत में वे केवल निजी स्तर पर ही ऐसा करते थे। परंतु इसके साथ ही यह भी घोषणा की गई कि इस अधिनियम का लक्ष्य उन सभी गतिविधियों पर रोक लगाना है जिन्हें 1907

के विनियमों के तहत सिविल सेवा आयोग ने वैध ठहराया था – जिसमें केवल निजी अभिव्यक्ति की अनुमति भी शामिल थी। 1940 में दूसरा हैच अधिनियम राज्य रोजगार के लिए बनाया गया, जिसके अनुसार सिविल सेवक/कर्मचारियों को अपनी पसंद के “उम्मीदवारों” पर तथा राजनीतिक विषयों पर अपने मत अभिव्यक्ति की स्वतंत्रता प्रदान की गई थी।

फ्रांसीसी अधिकारी अपने कार्यालय के बाहर न केवल सरकार की आलोचना कर सकता है, अपितु सरकार की सामान्य नीति के विरुद्ध अपनी निजी राय भी दे सकता है। परंतु वह अपनी इस निजी राय का निशाना उस कार्य को नहीं बना सकता है जिससे वह (सेवा के रूप में) जुड़ा होता है। इसी प्रकार, जर्मनी में भी सिविल सेवक सरकार की राजनीतिक नीतियों की व्यक्तिगत आलोचना कर सकते हैं तथा वह ऐसा रवैया धारण नहीं कर सकते हैं जो सरकारी नीति के सर्वथा विपरीत हो। परंतु उसे ऐसा करते समय अपनी स्थिति को ध्यान में रखना होता है। इस विषय में 1953 के कानून के अनुसार राजनीतिक गतिविधियों के समय उसे विवेक तथा विनम्रता को ध्यान में रखना होगा, तभी वह सामुदायिक सेवक के रूप में अपनी भूमिका निभा सकता है।

भारत में सिविल सेवकों को यह अधिकार नहीं है कि वह अपनी सरकार की नीति या कार्यक्रम की आलोचना करें। साथ ही, वे राजनीतिक दलों की राजनीतिक तथा सार्वजनिक विवाद के पहलुओं पर भी अपनी राय जाहिर नहीं कर सकते।

सरकारी नीति की आलोचना

भारत में सिविल सेवा (आचरण) नियमावली के अनुसार सरकारी कर्मचारियों को यह अनुमति नहीं है कि वे समाचार पत्र के माध्यम से, सार्वजनिक वक्तव्य प्रसारित करके या अन्य विधि से सरकार की किसी भी नीति की आलोचना करें जिससे सरकार की छवि बिगड़ने का खतरा हो अथवा जिससे आंतरिक सरकारी अभिकरणों तथा विदेशी सरकारों के संबंध में उलझन में पड़ने की संभावना हो। कर्मचारियों को ऐसी किसी भी जाँच (दल) के सामने बिना किसी पूर्वानुमति के गवाही देने की भी मनाही है जिसको उचित रूप से प्राधिकृत नहीं किया गया हो।

इस पाबंदी का उद्देश्य सिविल सेवकों को राजनीतिक रूप से तटस्थ रखना है, ताकि वे सार्वजनिक विवादों से बचे रह सकें तथा मौजूदा सरकार की निष्ठापूर्वक तथा बिना किसी दुविधा के सेवा कर सकें।

ब्रिटेन में सिविल सेवकों को सार्वजनिक महत्व के ऐसे गैर-राजनीतिक मुद्दों पर अपनी राय देने का अधिकार है। परंतु वे अपनी ऐसी गतिविधियों को किसी भी राजनीतिक दलों की ओर उन्मुख नहीं कर सकते।

संयुक्त राज्य अमेरिका में अपने कर्मचारियों के सरकारी नीति की आलोचना करने के अधिकार को सीमित करने का अधिकार सरकार को है। कर्मचारियों को अनुशासित किया जा सकता है। (क) यदि उनकी आलोचना गलत होती है और वास्तव में विदेश से की गई है, (ख) यदि उनकी आलोचना ऐसी सूचना के रहस्योद्घाटन पर आधारित है जो गुप्त किस्म की है, (ग) यदि आलोचना निर्धारित प्रणाली के बाहर की गई है अथवा संविधि और कार्यपालक आदेश या विनियम का उल्लंघन है; और (घ) यदि आलोचना कार्य-कुशलता, अनुशासन, कार्य-संबंधों अथवा संगठन के लक्ष्यों को प्रतिकूल ढंग से प्रभावित करती है।

राजनीतिक मामलों पर वाक् और अभिव्यक्ति

भारत में सिविल सेवकों पर किसी भी प्रकार की राजनीतिक गतिविधि तथा आंदोलन में भाग लेने पर प्रतिबंध लगाया गया है। वे विशुद्धतः साहित्यिक, वैज्ञानिक अथवा कलात्मक/सर्जनात्मक प्रकृति के मुद्दों के अलावा अन्य किसी मुद्दे पर अपनी सार्वजनिक अभिव्यक्ति नहीं कर सकते हैं। उनके किसी किस्म के संपादन, प्रबंधन या प्रकाशन से जुड़ने पर भी रोक लगाई गई है। इस प्रकार, उन्हें प्रेस की स्वतंत्रता से पूर्णतः वंचित कर दिया गया है।

ब्रिटेन में उन सिविल सेवकों को राजनीतिक मामलों में अभिव्यक्ति की कोई स्वतंत्रता नहीं है जो सार्वजनिक नीतियों के निर्माण तथा कार्यान्वयन के कामों से जुड़े हुए होते हैं। परंतु, जो लोग छोटे-मोटे तथा रोजमर्रा के प्रशासन से संबद्ध होते हैं उन्हें न केवल राजनीतिक अभिव्यक्ति की स्वतंत्रता दी गई है, वरन् उन्हें राजनीतिक गतिविधियों में भाग लेने की छूट भी दी गई है।

सरकारी सूचना का अनधिकृत संप्रेषण

संयुक्त राज्य अमेरिका में हैच अधिनियम, 1939 के अनुसार कोई भी सरकारी कर्मचारी राजनीतिक उद्देश्यों के लिए अपनी आधिकारिक पद या प्रभाव का इस्तेमाल नहीं कर सकता। यदि किसी कर्मचारी को इस अधिनियम का उल्लंघन करते हुए पाया जाएगा तो उसे उसके पद से हटाया जाएगा।

भारत में आचरण नियमावली के अनुसार, किसी भी सरकारी कर्मचारी को ऐसी कोई सूचना या प्रलेख का सीधे अथवा अन्य किसी तरीके से संप्रेषित करने का अधिकार नहीं है जिसे देने के लिए वह प्राधिकृत नहीं है। अपवादस्वरूप स्थिति में वह निर्धारित प्रपत्र पर ऐसी सूचना दे सकता है। 1923 के गोपनीय अधिनियम में यह व्यवस्था है कि कोई भी सरकारी कर्मचारी सूचना का अनधिकृत संप्रेषण नहीं करेगा। इसलिए उन कर्मचारियों के लिए सख्त से सख्त दंड की व्यवस्था की गई है जो अनधिकृत रूप से देश के दुश्मनों या असामाजिक तत्वों अथवा अपने निजी स्वार्थों की पूर्ति के लिए सरकारी सूचनाएँ हस्तांतरित करते हैं। इसलिए सिविल सेवकों को सावधानी तथा चौकन्ने होकर सरकारी सूचना के प्रयोग और संरक्षण में विशेष दायित्व सौंपा गया है।

द्वितीय प्रशासनिक सुधार आयोग की सिफारिशें (2009)

मूल्यों और आचारनीति संहिता के आधार पर आचार संहिता को नए सिरे से तैयार किया जाना चाहिए। आचार संहिता तैयार करते समय और इस आचार संहिता को लागू करते समय किसी भी प्रकार के संदेह की स्थिति में प्रस्तावित केंद्रीय सिविल सेवा प्राधिकरण से परामर्श किया जाए। 'सिविल सेवा मूल्यों और 'आचारनीति संहिता' के संदर्भ में सिफारिशों को प्रस्तावित केंद्रीय सिविल सेवा विधेयक में शामिल किया जाना चाहिए।

भारत में, सिविल सेवा मूल्य समय के साथ-साथ विकसित हुए हैं। इन मूल्यों ने आचार संहिता सहित विभिन्न नियमों में स्थान भी प्राप्त किया है। 'लागू किए जाने वाले प्रतिमान', 'आचार नियम हैं, जो केंद्रीय सिविल सेवा (आचरण) नियमावली 1964 और समरूप नियमों के रूप में नजर आते हैं। ये नियम अखिल भारतीय सेवाओं के सदस्यों पर लागू होते हैं। 'ड्यूटी के प्रति पूर्ण समर्पण और सत्यनिष्ठा बनाए रखना' तथा 'सरकारी कर्मचारी का अनुचित आचरण' में शामिल नहीं होना जैसे कुछ सामान्य प्रतिमानों वाले आचरण नियमों में, निरूपित व्यवहार-संहिता आमतौर से सरकारी कर्मचारी के लिए मानी जाने वाली कुछ

अवांछनीय गतिविधियों की सूची की ओर संकेत करती है। भारत में सिविल सेवकों के लिए कोई "आचार नीति संहिता" (Code of Ethics) निर्धारित नहीं है। तीन स्तरों पर व्यापक सिविल सेवा संहिता की संकल्पना की जानी चाहिए। शीर्षस्थ स्तर पर सिविल सेवकों द्वारा आत्मसात् किए जाने वाले नैतिक मानकों और मूल्यों का स्पष्ट एवं संक्षिप्त विवरण होना चाहिए। ये मूल्य, राजनीतिक निष्पक्षता, कार्यों के लिए उच्चतम नैतिक मानकों और जबाबदेयता को बनाए रखना जैसे संदर्भों में सिविल सेवकों से लोगों की अपेक्षा को दर्शाने वाले होने चाहिए। द्वितीय स्तर पर सिविल सेवक के व्यवहार को नियंत्रित करने वाले सामान्य सिद्धांतों की रूपरेखा प्रस्तुत की जानी चाहिए। ये सिद्धांत आचारनीति संहिता को निर्मित करेंगे। तृतीय स्तर पर निश्चित आचरण संहिता होनी चाहिए जिसमें स्वीकार्य और अस्वीकार्य व्यवहार और कार्यों की संक्षिप्त एवं असदिग्ध सूची हो। आयोग अनुभव करता है कि मूल्यों और आचारनीति संहिता (Code of Ethics) को प्रस्तावित सिविल सेवा विधेयक (Civil Services Bill) में शामिल करके साविधानिक मान्यता भी दी जानी चाहिए।

हालांकि, भारत सरकार ने एआरसी की उपरोक्त सिफारिशों को स्थगित करने का निर्णय लिया है।

बोध प्रश्न 1

टिप्पणी: i) अपने उत्तरों के लिए नीचे दिए गए स्थान का प्रयोग कीजिए।

ii) इकाई के अंत में दिए उत्तरों से अपने उत्तर मिलाइए।

1) नागरिकों के गारंटीकृत मूल तथा अन्य अधिकारों की चर्चा कीजिए।

.....

.....

.....

.....

2) सिविल सेवकों के सिविल अधिकारों की व्याख्या कीजिए।

.....

.....

.....

.....

3) क्या भारत में सिविल सेवक सरकार की किसी नीति या कार्य के विरुद्ध अपने विचार अभिव्यक्त कर सकते हैं? चर्चा कीजिए।

.....

.....

.....

.....

राजनीतिक गतिविधि का अधिकार

लोकतांत्रिक सरकार में सिविल सेवकों को राजनीतिक गतिविधियों का अधिकार सरकार के सांविधानिक सिद्धांत द्वारा निर्धारित किया जाता है। सिविल सेवकों की राजनीतिक तटस्थता को लोकतांत्रिक सरकार की सफलता के लिए मूलभूत शर्तों में से एक शर्त माना गया है। संसदीय प्रणाली की सरकार के लिए न केवल तटस्थता और अन-अभियोज्यता बल्कि सत्यनिष्ठा और आचरण में निष्पक्षता भी आवश्यक है।

सिविल सेवकों की राजनीतिक गतिविधियों में भाग लेने के अधिकार को 1948 में इंग्लैंड की सरकार ने मास्टरमैन समिति को सौंपा था। इस समिति की सिफारिशों के अनुसार एवं कर्मचारियों के परामर्श के आधार पर 1953 में एक नियमावली जारी की गई। इस नियमावली में राजनीतिक तटस्थता के सिद्धांत को सुरक्षित रखा गया है। विशेष तौर पर उच्चतर सिविल सेवा के स्तर पर राष्ट्रीय तथा स्थानीय राजनीतिक गतिविधियों के बीच एक लक्ष्मण रेखा खींची गई है। इसमें सिविल सेवा को तीन भागों में बाँटा गया है। ये हैं : (क) राजनीतिक दृष्टि से मुक्त समूह, (ख) राजनीतिक रूप से सीमित समूह, तथा (ग) वे समूह जिन्हें अनुमति के बाद राष्ट्रीय राजनीतिक गतिविधियों में भागीदारी करने की अनुमति दी जाती है।

जहाँ तक स्थानीय स्तर की राजनीतिक गतिविधियों का प्रश्न है, उन सिविल सेवकों को छोड़कर, जिन्हें इसमें भागीदारी के लिए पूर्वानुमति लेनी पड़ती है, सभी को काम लेने का पूरा अधिकार है। राजनीतिक रूप से मुक्त सिविल सेवक को संसद के लिए चुनाव लड़ने की छूट तो है लेकिन उसे ऐसा करने से पहले अपने पद से त्याग-पत्र देना पड़ता है। परंतु इसके साथ ही उसे अपनी पूर्व-स्थिति में अर्थात् सेवा में वापस आने का भी अधिकार होता है चाहे वह संसद के लिए चुना जाए अथवा नहीं।

मझौले तथा सीमित समूहों में सभी स्टाफ को, जिन्हें किसी भी राजनीतिक गतिविधियों में भाग लेने के लिए अनुमति दी जाती है, हमेशा राजनीतिक मामलों पर अपनी राय सुरक्षित रखने की आशा की जाती है। वे विवादास्पद समूहों में से किसी एक की तरफदारी नहीं कर सकते हैं।

संयुक्त राज्य अमेरिका में भी लोक कर्मचारियों की राजनीतिक गतिविधियों के लिए एक नियमावली बनाई गई है। उन्हें निम्नलिखित गतिविधियों में भाग लेने पर प्रतिबंधित किया गया है:

- 1) किसी राजनीतिक दल के सम्मेलन में न तो उम्मीदवार बन सकते हैं और न ही वे किसी की नुमाइंदगी कर सकते हैं।
- 2) किसी किस्म का राजनीतिक अंशदान लेना या संचालन करना
- 3) चुनाव-प्रचार में भाग लेना
- 4) चुने जाने वाले राजनीतिक पद के लिए उम्मीदवार बनाना; तथा
- 5) पक्षपाती राजनीतिक सभाओं या रैलियों में नेतृत्व करना या उसमें बोलना।

भारत में आचरण-व्यवहार नियमों (Conduct Rules) के अंतर्गत सरकारी कर्मचारियों को

इस बात की छूट नहीं है कि वे यह बताएँ कि वे किसी को कैसे मत देंगे या मत दिया है। उन पर यह भी पाबंदी है कि वे अपने पद का प्रभाव विधायिका अथवा अन्य किसी संस्था के चुनाव में इस्तेमाल न करें। सरकारी कर्मचारियों से यह अपेक्षा की जाती है कि वे राजनीतिक दल द्वारा बुलाई गई चुनाव समाओं में भाग नहीं लेंगे, सिवाय जबकि उन्हें अपनी सरकारी भूमिका निभाने हेतु जाना जरूरी है। वे संसद या विधानसभा के चुनाव में खड़े नहीं हो सकते हैं। यदि वे ऐसा करना ही चाहें तो इसके लिए उन्हें अपने पद से त्याग-पत्र देना पड़ता है। इस प्रकार हमारे देश में सिविल सेवकों को राजनीति में भाग लेने पर पाबंदी है। वे न तो किसी राजनीतिक दल की सदस्यता ग्रहण कर सकते हैं और न ही वे किसी किस्म की राजनीतिक गतिविधि या आंदोलन में सहायता दे सकते हैं।

अनेक लोकतांत्रिक देशों में कतिपय अपवादों के साथ, सिविल सेवकों के राजनीतिक गतिविधियों में भाग लेने के अधिकार को किसी न किसी प्रकार से सीमित कर दिया गया है। वे केवल अपने मताधिकार का ही प्रयोग कर सकते हैं। ये देश अपने सिविल सेवकों के राजनीतिक अधिकार पर जिस प्रकार की पाबंदियाँ लगाते हैं उससे उनकी लोकतांत्रिक राजनीतिक व्यवस्था की प्रकृति और सरकार में लोक कर्मचारियों की अपेक्षित भूमिका का पता चलता है। यह सरकार की विकासात्मक प्रक्रिया का हिस्सा है।

चुनाव लड़ने का अधिकार

फ्रांस के चुनाव कानून सबसे अधिक उदार हैं। उसके अनुसार प्रत्येक फ्रांसीसी सिविल सेवक को यह अधिकार मिला हुआ है कि वह देश में किसी भी स्तर की प्रतिनिधिक संस्था/पद के लिए चुनाव लड़ सकता है। प्रतिनिधिक संस्था के सदस्य रहने की कालावधि के दौरान उनका नाम सिविल सेवा में न केवल बना रहता है अपितु उन्हें उसके अनुसार वरिष्ठता तथा सेवानिवृत्ति अधिकार के लाभ भी मिलते रहते हैं। जर्मनी तथा ऑस्ट्रेलिया में भी इस विषय में काफी उदार रवैया अपनाया गया है। उन देशों में यह व्यवस्था पाई जाती है कि जब सिविल सेवक चुन लिए जाते हैं तब उन्हें अपने पद से त्याग-पत्र देना पड़ता है। तथापि, यदि वे चुनाव हार जाएँ या वे विधायिका में अपनी कार्यावधि पूरा करके वापस सिविल सेवा में लौटना चाहें तो उन्हें यह विशेषाधिकार हासिल होता है कि वे लोक सेवा में अपनी पूर्व स्थिति पर समकक्ष स्थिति पर पदस्थापित हो जाएँ।

ब्रिटेन में मास्टरमैन समिति (Masterman Committee) की सिफारिशों के अनुसार भिन्न प्रविधि अपनाई गई है। पूरी लोक सेवा को तीन भागों में विभाजित किया गया है। राज्य सेवा के कुल कर्मचारियों में से 62 प्रतिशत कर्मचारियों के ऊपर राजनीति में भाग लेने की कोई रोकटोक नहीं है, प्रथम श्रेणी में औद्योगिक तथा गैर-औद्योगिक क्षेत्रों के कर्मचारी शामिल हैं। अन्य 22 प्रतिशत में लिपिक वर्ग, टाइपिस्ट तथा अन्य कुछ गौण तकनीकी वर्ग के कर्मचारी आते हैं, जो विभागीय प्राधिकारियों की अनुमति के पश्चात् सभी राजनीतिक गतिविधियों में भाग ले सकते हैं। किंतु वे संसद के लिए चुनाव नहीं लड़ सकते हैं। वहाँ 16 प्रतिशत कार्यपालक और उच्चतर अधिकारी वर्ग को राजनीतिक गतिविधियों में भाग लेने के अधिकार से पूरी तरह वंचित कर दिया गया है। परंतु यदि वे चाहें तो उन्हें स्थानीय राजनीतिक गतिविधियों में भाग लेने की अनुमति दी जा सकती है।

ब्रिटेन की तुलना में कनाडा में सिविल सेवकों के चुनावी अधिकार अपेक्षाकृत अधिक उदार हैं। कनाडा के फेडरल सिविल सेवक को यह अधिकार है कि वह संघीय, प्रांतीय या क्षेत्रीय विधायिका में राजनीतिक नामजदगी पाने के लिए अवैतनिक अवकाश के लिए सिविल सेवा आयोग को अपना आवेदन पेश कर सकता है तथा अनुमति ले सकता है। अगर वह चुन

लिया जाता है तो उसकी सिविल सेवा खत्म हो जाती है।

संयुक्त राज्य अमेरिका में खासतौर पर संघीय और कुछ अर्थों में प्रांतीय तथा स्थानीय स्तर पर भी सिविल सेवकों की राजनीतिक गतिविधियों का नियमन 1939 तथा 1940 के हैच अधिनियम द्वारा होता है। तथापि, उन्हें तब तक स्थानीय स्तर की राजनीति में चुनाव लड़ने की छूट होती है जब तक कि उसका कुप्रभाव उनकी कार्यकुशलता पर नहीं पड़ने लगता है।

इटली तथा स्पेन में भी ऐसी व्यवस्था है कि यदि कोई सिविल सेवक संसद के लिए चुना जाता है तो उसे अनिश्चितकाल का अवकाश प्रदान किया जाता है तथा ज्यों ही वह सांसद नहीं रहता है तो उसे अपने पूर्व पद पर लौटने की छूट होती है अथवा अगर अत्यधिक वृद्ध हो तो उसे सेवानिवृत्ति दे दी जाती है। इसी भाँति डेनमार्क, स्वीडन तथा ऑस्ट्रिया में भी सिविल सेवकों को यह छूट होती है कि वे सांसद के साथ-साथ अपने पद पर बने रह सकते हैं। वैसे, इन देशों में यह सावधानी अवश्य रखी जाती है कि कोई भी सिविल सेवक उस जगह से चुनाव नहीं लड़े जहाँ पर पीछे वह काम कर चुका हो।

15.8 श्रमिक संघ बनाने का अधिकार

संस्था बनाने का अधिकार

ऑस्ट्रेलिया तथा फ्रांस में लोक सेवकों को श्रमिक संघों के साथ संस्था बनाने के अधिकार मिले हुए हैं। कनाडा, भारत, जर्मनी तथा इंग्लैण्ड में लोक सेवकों के संस्था बनाने के अधिकार पर अनेक पाबंदियाँ लगाई गई हैं। जर्मनी के सिविल सेवक केवल उन्हीं संस्थाओं के सदस्य हो सकते हैं जिनके उद्देश्य मौजूदा सांविधानिक व्यवस्था से मेल खाते हों अन्यथा वे नहीं हो सकते हैं। इसके विपरीत कनाडा तथा ब्रिटेन में लोक सेवकों पर किसी बाहरी संस्था की सदस्यता लेने की रोक लगी हुई है। भारत में प्रत्येक नागरिक को संस्था बनाने की गारंटी दी गई है। इसलिए लोक सेवकों को न केवल संस्था बनाने का अधिकार मिला हुआ है अपितु वे पहले से ही बनी हुई संस्था के सदस्य भी हो सकते हैं। परंतु सरकार केवल उन्हीं कर्मचारी संस्थाओं से परामर्श या समझौता करती है जो उसके द्वारा मान्यता प्राप्त हों। संयुक्त राज्य अमेरिका में सभी लोक सेवकों को सांविधानिक रूप से न केवल अपनी संस्थाएँ बनाने की छूट दी गई है अपितु उन्हें बाहरी संस्थाओं या संगठनों के साथ जुड़ने की आजादी भी दी गई है।

हड़ताल करने का अधिकार

चाहे सिविल सेवक को हड़ताल करने का अधिकार मिला हुआ हो या नहीं, पर यह एक सच्चाई है कि भारत, फ्रांस, कनाडा, ऑस्ट्रेलिया, अमेरिका तथा ब्रिटेन में इस अधिकार का बड़े पैमाने पर प्रयोग किया जाता है।

ब्रिटेन में लोक सेवकों के हड़ताल करने के अधिकार पर कोई कानूनी पाबंदी नहीं है। फ्रांस में भी उन्हें यह अधिकार मिला हुआ है, जबकि जर्मनी में कानून के तहत लोक सेवकों को ऐसा अधिकार नहीं दिया गया है। वहाँ पर, उल्लंघन करने पर ऐसे दंडों का भी प्रावधान है जिसके अनुसार व्यक्ति को नौकरी से हाथ धो बैठने का भी खतरा होता है। भारत में सभी गैर-औद्योगिक लोक सेवकों को हड़ताल करने का अधिकार नहीं है। संयुक्त राज्य अमेरिका में भी लगभग यही स्थिति है, वहाँ 1947 के अधिनियम के अनुसार सरकारी कर्मचारियों की हड़ताल को अवैध घोषित किया गया है। सभी देशों में जब कभी कर्मचारी अवैध हड़तालें

करते हैं तब उन्हें अनुशासनात्मक अथवा आचरण नियमों के अनुसार अनेक प्रकार के अर्थ दंड अथवा अन्य सजाएँ दी जाती हैं।

24.9 सेवा संबंधी अधिकार

निजी क्षेत्र में नियोक्ता तथा कर्मचारियों के आपसी संबंधों की तुलना में सिविल सेवा का अपनी सरकार से विशेष किस्म का संबंध होता है। कारण है कि सिविल सेवा में सेवा अवधि की सुरक्षा, कैरियर, सेवा सुविधाएँ और अनुपूरक लाभ जैसे सार्वजनिक रोज़गार में अच्छे दूरगामी लाभ मिलते हैं। दूसरी तरफ, वह जनता के साथ संबंध बढ़ाती है जिसमें राज्य की संप्रभुता निहित है। इस प्रकार सिविल सेवक सरकार में एक विशेष हैसियत रखते हैं। इसीलिए राज्य अपने कर्मचारियों को कतिपय ऐसे सेवा संबंधी अधिकार प्रदान करता है जिससे वे सही तरीके से अपनी सही भूमिका का भली भाँति निर्वाह कर सकें।

नियुक्ति

आजकल लोकतांत्रिक देशों में सार्वजनिक नियोक्ता, सरकारी रोज़गार पाने वाले प्रत्येक नागरिक को कानून की समस्त सुरक्षा प्रदान करते हैं। परंतु, सांविधानिक प्रावधानों अथवा कार्यपालक आदेशों से अल्पसंख्यकों, पिछड़े समुदायों तथा सामाजिक रूप से पिछड़े वर्गों के लिए कतिपय पदों के लिए "आरक्षण" किए जाते हैं। न्यायपालिका ने ऐसी प्रतिनिधिक लोक सेवाओं को औचित्यपूर्ण माना है। चयन की प्रक्रिया में समान अवसर देने के सिद्धांत को नहीं छोड़ा गया है। परंतु यदि राज्य चाहे तो वह निवास, योग्यताएँ, आयु, भाषा, आदि के संदर्भ में विशेष विभेदकारी कानून बना सकता है। इस प्रकार भारत में अनुसूचित जातियों और अनुसूचित जनजातियों के लिए "आरक्षण" की व्यवस्था की गई है तथा राज्य को ऐसे ही अधिकार दिए गए हैं कि यदि वह चाहे तो रक्षा सेवाओं, होम गार्ड, सामाजिक सेवाओं आदि "सार्वजनिक हितों/उद्देश्यों" के लिए कतिपय उचित समय के लिए सभी स्वस्थ नागरिकों को अपने क्षेत्र में श्रम करने के लिए आदेश दे सकती है। सार्वजनिक कर्मचारियों को सरकार द्वारा निर्धारित किसी भी प्रकार की स्थिति और कहीं भी सेवा कार्य करना पड़ता है।

सेवा काल जीवन

लोक सेवा की तरफ लोग दो कारणों से आकर्षित होते हैं – एक तो सामाजिक प्रतिष्ठा तथा दूसरा आजीवन सेवा काल। तथापि संप्रभु नियोजक को यह अधिकार भी मिला हुआ है कि वह बिना कोई कारण बताए अपने कर्मचारी की सेवाएँ समाप्त कर दे या उसे सेवामुक्त कर दे। जहाँ तक "सरकार के प्रसाद पर्यन्त" के सिद्धांत का सवाल है, वह व्यवहार में "सेवा के दौरान उचित व्यवहार" में परिणत हो गया है। इसलिए जब "दुर्व्यवहार", लापरवाही अथवा अयोग्यता की स्थिति पैदा हो जाती है तभी इस प्रावधान (सेवामुक्ति) का इस्तेमाल किया जाता है। अन्यथा सरकार में सत्तारूढ़ दलों के फेरबदल के बावजूद सिविल सेवक, आमतौर पर अपने पदों पर बने रहते हैं। इस प्रकार, विभिन्न सरकारों के कार्यकाल में भी उनकी सुरक्षा का बंदोबस्त किया गया है। सिविल सेवक समय-समय पर निर्धारित नियमों के आधार पर अनेक विशेषाधिकारों, सुविधाओं, भत्तों, लाभों तथा पदोन्नतियों के भी हकदार होते हैं। सरकार मौजूदा कानूनों और नियमों में कुछ परिवर्तन किए बिना उनकी सेवा-शर्तों में सुधार भी नहीं कर सकती है जो उनके कर्मचारियों के लिए अंततः घाटे का सौदा सिद्ध हो।

अधिकार तथा विशेषाधिकार

हालाँकि सरकारी कर्मचारियों का सेवा-काल सरकार के प्रसाद (at the pleasure of the

government) पर निर्भर करता है, किंतु सामान्य रूप से वे अपना पद अच्छे व्यवहार तक रखते हैं तथा उनकी सेवा-शर्तों को कार्यपालक नियमों तथा प्रशासनिक आदेशों के द्वारा विनियमित किया जाता है। ऐसे नियम तथा आदेश जारी करते हुए भारतीय संविधान के प्रावधानों (की आत्मा) को ध्यान में रखा जाता है। कभी-कभी तो सरकार को ऐसे कदम उठाते समय लोक सेवा आयोग से उसकी राय लेनी होती है। इसलिए सरकार सांविधानिक शक्ति के अभाव में नियम नहीं बना सकती या परिवर्तित कर सकती। उन्हें उन नियमों और विनियमों को विधायिका के समक्ष स्वीकृति लेने के लिए प्रस्तुत करना पड़ता है। इस प्रकार, सिविल सेवक संविधान द्वारा गारंटी प्रदान किए गए अधिकारों तथा विशेषाधिकारों का लाभ उठाते हैं। इसलिए सिविल सेवक विद्यमान नियमों में परिवर्तन के बिना कार्यपालक सरकार की दया पर नहीं होते हैं।

पदच्युति या निष्कासन की स्थिति में प्रक्रियात्मक सुरक्षा

भारतीय संविधान तथा उसके विभिन्न प्रावधानों के अंतर्गत बनाए गए नियमों में कार्यविधि संबंधी ऐसी सुरक्षाओं की व्यवस्था है जिससे कि किसी के साथ भी अन्याय न हो सके। किसी सिविल सेवक को भारत में वर्गीकरण, नियंत्रण तथा अपील नियमावली "सी.सी.ए. रूल्स" (Classification, Control and Appeal Rules – CCA Rules) के अंतर्गत निर्धारित प्रक्रिया के अनुसार ही कोई दंड दिया जा सकता है। नियमों के अनुसार, किसी भी सिविल सेवक को उसे नियुक्ति करने वाले प्राधिकारी से नीचे का प्राधिकारी/प्राधिकरण सेवा-मुक्त नहीं कर सकता है। किसी भी सिविल सेवक को तब तक हटाया या बर्खास्त नहीं किया जा सकता जब तक कि उसके विरुद्ध प्रस्तावित कार्रवाई के लिए कारण बताने का पर्याप्त अवसर न दे दिया गया हो। सेवा-निवृत्ति की निर्धारित आयु सीमा से पहले अनिवार्य सेवा-मुक्ति (compulsory retirement) को बर्खास्तगी या हटाया जाना नहीं माना जाना चाहिए, क्योंकि इससे कर्मचारी को पेंशन आदि सेवा-निवृत्ति लाभ पर कोई असर नहीं पड़ता।

द्वितीय प्रशासनिक सुधार आयोग की सिफारिशें (2009)

प्रशासनिक कार्यवाहियाँ

आयोग ने यह सिफारिश की कि अनुच्छेद 311 के निरसित किया जाए और अनुच्छेद 309 के अंतर्गत समुचित एवं व्यापक विधायन किया जाए जिसमें बर्खास्तगी, पदच्युति या रैंक में अवनति सहित भर्ती और सेवा के सभी पहलुओं को शामिल किया गया हो। भारत सरकार इस समय व्यापक लोक सेवा विधेयक तैयार कर रही है। इसलिए इस समय सरकारी विभागों में जवाबदेही सुनिश्चित करना मुश्किल बनाने वाली भारी-भरकम अनुशासनिक कार्यवाहियों की तर्कसंगत व्याख्या के लिए समुचित प्रावधान को इस नए विधान में शामिल करना उपयुक्त होगा। अनुच्छेद 311 के निरसन से "सी.सी.एस. (सी.सी.ए.) नियमावली, 1965" भी निरसित हो जाएगी और नए नियम बनाए जाएँगे। आयोग के विचार में अनुशासनिक कार्यवाहियाँ तैयार करते समय निम्नलिखित परिवर्तन करना आवश्यक है:

- नया सिविल सेवा कानून प्राकृतिक न्याय की कसौटियों को पूरा करने के लिए अपेक्षित न्यूनतम सांविधिक अनुशासनिक और बर्खास्तगी कार्यवाहियाँ निर्धारित करें तथा की जाने वाली कार्यवाही के विवरणों को संबंधित विभागों पर छोड़ दें। इस प्रस्ताव का स्वाभाविक परिणाम यह है कि "सी.सी.एस. (सी.सी.ए.) नियमावली, 1965" निरस्त हो जाएगी।

- लोक सेवक को हटाने या बर्खास्तगी का दंड केवल उस सरकारी कर्मचारी द्वारा धारित वर्तमान पद से तीन स्तर उच्च के प्राधिकारी द्वारा लगाया जाना चाहिए, जबकि अन्य दंड उस प्राधिकारी द्वारा लगाए जा सकते हैं जो दो स्तर उच्च है। अनुशासनिक प्राधिकारी से कम से कम एक स्तर उच्च अधिकारी के समक्ष अपील का अधिकार जारी रहेगा।
- परंतु जाँच/साक्षात्कार किए बिना कोई भी दंड नहीं लगाया जा सकेगा जिसमें दोषी सरकारी कर्मचारी को अपने पक्ष रखने का अवसर नहीं दिया गया है।
- सरकारी कर्मचारी के विरुद्ध आरोपों की जाँच, निम्नलिखित पैरामीटरों पर दो चरण वाली सरल-सामान्य प्रक्रिया के अंतर्गत होनी चाहिए:
 - ❖ सरकारी कर्मचारी के विरुद्ध लगाए गए आरोपों को उसे लिखित रूप में दिया जाए।
 - ❖ जाँच प्रक्रिया, जहाँ तक ज्यादा से ज्यादा संभव हो सके, मौखिक साक्ष्य के स्थान पर दस्तावेजों पर आधारित हो।
 - ❖ दोनों की ओर से दस्तावेज स्वीकार करने या स्वीकार नहीं करने के लिए नियत और संक्षिप्त समय-सीमा निर्धारित होनी चाहिए और उसके बाद अपने आरोपों का जवाब देने के लिए सरकारी सेवक को बैठक/ अनुशासनिक साक्षात्कार का मौका दिया जाए।
 - ❖ किस हद तक मौखिक परीक्षा का स्तर जाँच प्रक्रिया का हिस्सा होगा और किस हद तक प्रतिपरीक्षा, पुनःपरीक्षा आदि न्यायाली कार्यवाहियों की भाँति कार्यविधियों की अनुमति होगी। इसे जाँच अधिकारी पर छोड़ देना चाहिए कि वह मामले के तथ्यों के आधार पर निर्णय करे, किंतु जैसा कि हाल ही में है, यह मानकों के अनुसार नहीं होगा।
 - ❖ जाँच प्राधिकारी को अपने नतीजे तक पहुँचने के लिए आवश्यक है कि उपयुक्त संशय से परे के स्थान पर संभावनाओं की प्रबलता मानक साक्ष्य का हो।
- सतर्कता से भी जुड़े मामले में दो चरण वाली परामर्श अनुशासनात्मक प्रक्रिया में सी.वी.सी. से केवल दूसरी अवस्था में ही परामर्श किया जाना चाहिए। इसके अलावा, सतर्कता से भी जुड़े मामले में संघ लोक सेवा आयोग से परामर्श अपेक्षित नहीं किया होगा।
- केवल उन्हीं मामलों में संघ लोक सेवा आयोग से परामर्श अनिवार्य बनाया जाए जिनमें सरकारी कर्मचारी को बर्खास्तगी को प्रस्तावित किया गया हो। अन्य सभी प्रकार के अनुशासनिक मामलों को संघ लोक सेवा आयोग के सीमा-क्षेत्र से छूट होनी चाहिए।

भारत सरकार ने उपर्युक्त सिफारिशों पर निम्नलिखित निर्णय लिया:

कार्मिक और प्रशिक्षण विभाग ने सतर्कता संबंधी मुद्दों के मामलों में आदेश जारी किया है कि संघ लोक सेवा आयोग से परामर्श जारी रहेगा, जबकि दूसरी अवस्था में सी.वी.सी. के साथ परामर्श के बिना काम चलेगा। किंतु जिन मामलों में आयोग के साथ परामर्श अपेक्षित नहीं है, दूसरी अवस्था में सी.वी.सी. के साथ परामर्श जारी रहेगा।

सिविल सेवक के लिए आचार-नीति संहिता (Code of Ethics for Civil Servants)

"लोक सेवा मूल्य", जिनके प्रति सभी लोक सेवक महत्वाकांक्षी होने चाहिए, सुनिश्चित/निर्धारित

होने चाहिए और सरकार तथा उसपर आधारित संगठनों के सभी स्तरों पर लागू कराए जाने चाहिए। इन मूल्यों का उल्लंघन कदाचार माना जाना चाहिए और दंडित किया जाना चाहिए।

भारत सरकार ने उपर्युक्त सिफारिश को स्वीकार कर लिया है।

इस संदर्भ में, हित का संघर्ष एक ऐसा महत्वपूर्ण क्षेत्र है, जिसपर इन संहिताओं में पर्याप्त विचार-विमर्श/समाधान होना चाहिए। इसके अलावा, सेवारत अधिकारी सार्वजनिक उपक्रमों के बोर्ड में नामित नहीं किए जाने चाहिए। किंतु यह अलाभकारी सार्वजनिक प्रतिष्ठानों और सलाहकारी निकायों पर लागू नहीं होगा।

उपर्युक्त सिफारिश को भारत सरकार ने आषिक रूप से स्वीकार कर लिया। चूँकि सेवारत अधिकारी सार्वजनिक क्षेत्र के उपक्रमों और सरकार के बीच महत्वपूर्ण संपर्क माध्यम होते हैं, इसलिए सेवारत अधिकारियों को सार्वजनिक उपक्रमों के बोर्ड में नामित नहीं करने की सिफारिश को स्वीकार करना उपयुक्त नहीं होगा। किंतु आचरण नामावली को और अधिक मजबूत बनाकर हित के संघर्ष का समाधान किया जा सकता है। अभी हाल ही में जारी किए गए सार्वजनिक क्षेत्र के उपक्रमों के निगमित शासन (कॉर्पोरेट गवर्नेंस) संबंधी दिशा-निर्देशों में इस ओर भी ध्यान दिया गया है।

ईमानदार सिविल सेवक को संरक्षण

सतर्कता गतिविधि का उद्देश्य संगठन में प्रबंधकीय कार्य-कुशलता और प्रभावशीलता के स्तर को बढ़ाना है, न कि कम करना। जोखिम लेना सरकारी कार्य प्रणाली का भाग होना चाहिए। संगठन को होने वाला कोई आर्थिक अथवा गैर-आर्थिक नुकसान अनिवार्य सतर्कता जाँच का आधार नहीं बनना चाहिए।

केंद्रीय सतर्कता आयोग ने इस संभावना को स्वीकार किया है कि वाणिज्यिक निर्णयों से संबंधित किसी भी व्यक्ति के द्वारा बिना किसी प्रयोजन के भी वास्तविक वाणिज्यिक निर्णय गलत हो सकते हैं।

ईमानदार लोक सेवक को संरक्षित करने में व्यवस्था की क्षमता के बारे में वास्तव में भय होता है। सौभाग्यवश, ईमानदार लोक सेवक के विरुद्ध आधार-विहीन, दुर्भावपूर्ण, कपटपूर्ण और अभिप्रेरित शिकायतों से बचाव सुनिश्चित करने के लिए कानून में पर्याप्त सुरक्षा और कार्यविधि है।

केंद्रीय सतर्कता आयोग ने अपने अधिकार-क्षेत्र के भीतर सार्वजनिक क्षेत्र के कार्यपालकों के मामलों की जाँच/छानबीन करने के लिए एक तंत्र स्थापित किया है। प्रश्न ईमानदार सिविल सेवक को उत्पीड़नकारी जाँच प्रक्रियाओं के लिए घसीटने और प्रतिशठा को नुकसान तथा अत्यधिक परिताप/मनोव्यथा वाली से बचाने की है।

कार्यालयों और अधिकारियों में आम धारणा यह बनी हुई है कि भ्रष्टाचार-विरोधी एजेंसियों प्रशासनिक और व्यवसाय जोखिम का पूरी तरह से महत्व नहीं समझती। इसके अलावा, जब निर्णय उल्टा पड़ता है या वाणिज्यिक लेन-देन के कारण कोई नुकसान होता है उस स्थिति में भी ये एजेंसियों प्रयोजनों की गलत व्याख्या कर लेती हैं। इस प्रकार की धारणा का कोई आधार तो अवश्य है। इसलिए जाँच एजेंसियों के लिए यह अनिवार्य है कि वे अपने कार्यों की रूपरेखा इस प्रकार की बनाए जिससे कि ईमानदार अधिकारी को संरक्षण मिले।

कानून के समक्ष समानता और भ्रष्ट के स्थान पर ईमानदार छवि वाले सिविल सेवक को संरक्षण के बीच संतुलन सुनिश्चित करना एक महत्वपूर्ण प्रश्न है। इस प्रकार का संतुलन किसी निष्पक्ष एजेंसी के जरिए बनाया जा सकता है। यह एजेंसी, जाँच के लिए पूर्व अनुमति के मामलों की छानबीन करें और भ्रष्टाचार में शामिल लोक सेवकों का अभियोजन मंजूर करें। आयोग ने यह पहले ही सिफारिश की है कि केंद्रीय सतर्कता आयोग को इस प्रकार की अनुमति देने के लिए अधिकार प्रदान किया जाना चाहिए।

भ्रष्टाचार के आरोपों की जाँच करने वाली जाँच एजेंसियों के विरुद्ध प्रस्तावित लोकपाल (राष्ट्रीय लोकायुक्त) को रिपोर्ट करने वाले विशेष जाँच एकक की आवश्यकता है। यह एकक बहु-विषयक हो और जाँच करने वाली एजेंसी के विरुद्ध उत्पीड़न के आरोपों के मामलों की भी जाँच करें। इसी प्रकार के एकक, राज्यों के लोकायुक्तों के अधीन राज्यों में भी हो।

सरकार ने उपर्युक्त सभी सिफारिशों को स्वीकार कर लिया है।

बोध प्रश्न 2

टिप्पणी: i) अपने उत्तरों के लिए नीचे दिए गए स्थान का प्रयोग कीजिए।

ii) इकाई के अंत में दिए उत्तरों से अपने उत्तर मिलाइए।

1) भारत में सिविल सेवकों के संस्था बनाने के अधिकार की तुलना अन्य देशों के सिविल सेवकों से कीजिए तथा अपना विश्लेषण प्रस्तुत कीजिए।

.....

.....

.....

.....

2) किसी भी लोकतांत्रिक सरकार की सफलता की यह एक मूलभूत आवश्यकता है कि सिविल सेवकों को राजनीतिक तटस्थता की नीति पर सदैव चलना चाहिए। चर्चा कीजिए।

.....

.....

.....

.....

3) सिविल सेवकों के सेवा संबंधी अधिकारों पर प्रकाश डालिए।

.....

.....

.....

.....

15.10 निष्कर्ष

यद्यपि सिविल सेवक देश के प्रबुद्ध नागरिक हैं, भिन्न-भिन्न देशों के संविधान द्वारा गारंटी प्रदान किए गए सभी अधिकार अपने सरकारी कर्मचारियों/लोक सेवकों को ऐसे अधिकार की गारंटी नहीं देता है। भिन्न-भिन्न अधिकारों की स्वीकृति और अस्वीकृति उनकी सांविधानिक सरकार के सिद्धांतों और लोक सेवकों को सौंपी गई भूमिका द्वारा नियंत्रित की जाती है। इस प्रयोजन के लिए सरकारी कर्मचारियों को औद्योगिक, गैर-औद्योगिक, प्रशासनिक और लिपिकीय, मंत्रालयीय वर्गों में विभाजित किया गया है। उन्हें इस विभाजन के अनुसार ही सरकारी कार्यालयों में सहभागिता की सीमा और स्वरूप के आधार पर अधिकार दिए गए थे। सिद्धांततः सभी सरकारें संप्रभु नियोक्ता की अवधारणा में विश्वास करती हैं जिसमें लोक सेवक 'सरकारी कर्मचारी' हैं। उन्हें नियमों तथा विनियमों के ढाँचे के अनुसार कार्य करना होता है। परंतु, वे द्वितीय श्रेणी के नागरिक नहीं हैं। उन्हें सामान्य नागरिकों की तुलना में कुछ विशेषाधिकार तथा सुविधाएँ मिली हुई हैं।

15.11 शब्दावली

हड़ताल (Strikes)	: श्रम आपूर्ति रोकने का संगठित तरीका जिससे कर्मचारियों द्वारा अपनी माँगों की पूर्ति के लिए नियोक्ता को बाध्य किया जा सके।
मूल अधिकार (Fundamental Rights)	: वे अधिकार जिन्हें स्वतंत्र और निष्पक्ष न्यायपालिका के माध्यम से या तो कार्यपालिका के प्राधिकार द्वारा या विधायिका द्वारा किसी भी प्रकार से उल्लंघन के प्रति सुरक्षण किया जाता है।

15.12 संदर्भ लेख

Bhaskara Rao, V., 1978, *Employer-Employee Relations: A Critical Study of Government of India and its Employees*, Concept Publishing House, Delhi

Jay M, Shafrit, Walter L. Balk, Albert C. Hyde and David H. Rosenbloom, 1992, *Personnel Management in Government: Politics and Process*, Marcel Dekker, New York

Parris, Henry, 1973, *Civil Service Staff Relations*, Allen and Unwin Ltd., London

Singh Biswanath, 1964, *Political Rights of Civil Servants in India*, Indian Journal of Public Administration, Vol. XI, No.2

Tyagi A.R., 1961, *Rights and Obligations of Civil Servants in India*, Atma Ram and Sons, Delhi

Government of India, Ministry of Personnel, Public Grievances & Pensions, Reports of the Administrative Reforms Commission 2009, New Delhi

15.13 बोध प्रश्नों के उत्तर

बोध प्रश्न 1

1) आपके उत्तर में निम्नलिखित बातें शामिल होनी चाहिए:

- समता का अधिकार
- स्वातंत्र्य अधिकार
- शोषण के विरुद्ध अधिकार
- धर्म की स्वतंत्रता का अधिकार
- संस्कृति तथा शिक्षा संबंधी अधिकार
- सांविधिक उपचारों का अधिकार
- व्यक्तिगत अधिकार
- राजनीतिक अधिकार
- सिविल अधिकार
- श्रमिक संघ अधिकार
- सेवा संबंधी अधिकार

2) आपके उत्तर में निम्नलिखित बातें शामिल होनी चाहिए:

- निजी व्यापार तथा रोजगार करने का अधिकार
- संविदा का अधिकार
- अपने कार्यों अथवा चरित्र की रक्षा का अधिकार
- चंदा और उपहार

3) आपके उत्तर में निम्नलिखित बातें शामिल होनी चाहिए:

- भारत में सिविल सेवकों को अपनी पुस्तक, लेख प्रकाशित कराने तथा जनता से अन्य किसी प्रकार के संपर्क करने के लिए सक्षम अधिकारियों से पूर्व-स्वीकृति हासिल करनी पड़ती है।
- भारत में सिविल सेवक सरकार की किसी भी नीति या कार्रवाई के विरुद्ध मत प्रकट नहीं कर सकते।
- वे राजनीतिक दलों की नीतियों तथा सार्वजनिक विवाद के अन्य किसी मुद्दे पर अपनी राय नहीं दे सकते हैं।
- प्रेस से संबंधित
- सार्वजनिक रूप से कोई घोषणा
- उन्हें किसी राय भी देने या तथ्य उजागर करने का अधिकार नहीं है जिसमें सरकार की किसी नीति की विपरीत आलोचना को प्रभावित करती हो या जिनकी वजह से आगे चलकर आंतरिक सरकारी अभिकरणों और विदेशी सरकारों के बीच संबंधों में उलझन पैदा हो।
- हमारे देश में सरकारी कर्मचारियों पर यह भी रोक है कि वे किसी अनाधिकृत संस्था

या जाँच दल के सामने कोई गवाही बिना सरकार की पूर्व अनुमति के दें।

- इन पाबंदियों का उद्देश्य यही है कि वे सिविल सेवाओं में अपनी राजनीतिक तटस्थता बनाए रखें, तथा अपने आपको राजनीतिक विवादों से बचाए रखें। सारतः सिविल सेवक सरकार की निष्ठापूर्वक सेवा कर सकें।

बोध प्रश्न 2

1) आपके उत्तर में निम्नलिखित बातें शामिल होनी चाहिए:

- ऑस्ट्रेलिया तथा फ्रांस के लोक सेवकों को ट्रेड यूनियनों के साथ संस्था बनाने का अधिकार।
- कनाडा, भारत, जर्मनी तथा इंग्लैंड में लोक सेवकों को ट्रेड यूनियनों के साथ संस्था बनाने के अधिकार पर कुछ पाबंदियाँ लगाई गई हैं।
- जर्मनी में सिविल सेवक केवल उन्हीं संस्थाओं की सदस्यता ले सकते हैं जिन्हें विद्यमान सांविधानिक व्यवस्था के अनुसार बनाया गया है।
- कनाडा तथा इंग्लैंड में बाहरी संघों की सदस्यता लेने की अनुमति नहीं है।
- भारतीय संविधान में संस्था बनाने का गारंटीशुदा अधिकार प्रत्येक नागरिक को दिया गया है।
- इसलिए यहाँ पर सिविल सेवक को कोई भी संस्था बनाने या विद्यमान किसी भी संस्था की सदस्यता ग्रहण करने का अधिकार है परंतु सरकार उन्हीं संस्थाओं के साथ परामर्श या समझौता या लेन-देन करेगी जिन्हें उसने मान्यता दे रखी है।
- संयुक्त राज्य अमेरिका में लोक सेवकों को वैधानिक रूप से कोई भी संस्था/संघ को बनाने तथा किसी भी बाहरी संस्था या संगठन से भी जुड़ने की छूट है।

2) आपके उत्तर में निम्नलिखित बातें शामिल होनी चाहिए:

- किसी भी लोकतांत्रिक सरकार में लोक सेवक को राजनीतिक गतिविधियों में भाग लेने का अधिकार सरकार की सांविधानिक व्यवस्था से निर्धारित होता है।
- सरकार की संसदीय प्रणाली केवल सिविल सेवाओं में तटस्थता बनाए रखने की उम्मीद करती है, बल्कि उनसे अपने आचरण में निष्पक्षता की भी कामना करती है।
- भारत में सरकारी कर्मचारियों को आचरण नियमों के अनुसार यह आजादी नहीं है कि उन्होंने अपना मत किसे दिया है या देंगे।
- सरकारी कर्मचारियों पर यह भी पाबंदी है कि वे विधायिका अथवा अन्य किसी स्थानीय संस्था के चुनाव में अपने प्रभाव का इस्तेमाल किसी खास उम्मीदवार के पक्ष में करें या अन्य किसी के पक्ष में चुनाव प्रचार करें।
- सरकारी कर्मचारियों से यह भी आशा की जाती है कि वे किसी भी राजनीतिक दल की चुनाव सभा में हिस्सेदारी नहीं लेंगे, जब तक कि ऐसा करना उनकी आधिकारिक भूमिका निभाने के लिए जरूरी न हो।
- वे संसद अथवा किसी राज्य विधानसभा के चुनाव में भी खड़े नहीं हो सकते, चुनाव

लड़ने के लिए उन्हें अपने पद से त्यागपत्र देना होगा।

- भारत में सिविल सेवकों पर राजनीति में भाग लेने की रोक/पाबंदी है।
- न वे किसी राजनीतिक दल के सदस्य हो सकते हैं या चंदा दे सकते हैं और न ही वे किसी राजनीतिक आंदोलन या गतिविधि की सहायता कर सकते हैं।
- अनेक देशों में कतिपय अपवादों को छोड़कर सिविल सेवकों की राजनीतिक गतिविधि में भागीदारी को येन केन प्रकारेण सीमित या मर्यादित किया गया है।
- वे केवल अपने मताधिकार का प्रयोग कर सकते हैं।
- किस देश में सिविल सेवकों/लोक सेवकों की राजनीतिक भागीदारी पर कितनी पाबंदी लगाई गई है, उससे हमें यह पता चलता है कि उस लोकतांत्रिक सरकार की प्रकृति कैसी है तथा वह अपने कर्मचारियों से किस प्रकार की भूमिका निभाने की उम्मीद करती है।

3) आपके उत्तर में निम्नलिखित बातें शामिल होनी चाहिए:

- नियुक्ति
- सेवाकाल जीवन
- पदच्युति या निष्कासन की स्थिति में प्रक्रियात्मक सुरक्षा

ignou
THE PEOPLE'S
UNIVERSITY

NOTES



ignou
THE PEOPLE'S
UNIVERSITY



QR Code -website ignou.ac.in



QR Code -e Content-App



QR Code - IGNOU-Facebook (@OfficialPageIGNOU)



QR Code Twitter Handel (OfficialIGNOU)



INSTAGRAM (Official Page IGNOU)



QR Code -e Gyankosh-site

IGNOU SOCIAL MEDIA

QR Code generated for quick access by Students

IGNOU website

eGyankosh

e-Content APP

Facebook (@official Page IGNOU)

Twitter (@ Official IGNOU)

Instagram (official page ignou)



Like us, follow-us on the University Facebook Page, Twitter Handle and Instagram

To get regular updates on Placement Drives, Admissions, Examinations etc.



ignou
THE PEOPLE'S
UNIVERSITY