

कार्यकर्ताओं से

वार्ता

और

विचार

•

दत्तोपंत ठेंगड़ी

कार्यकर्ताओं से
वार्ता
और
विचार

✽

दत्तोपंत ठेंगड़ी

✽

प्रथम संस्करण : 1970

प्रकाशक :

रामनरेश सिंह, प्रधानमंत्री
भामसं, उ.प्र., 14/12, बंबा रोड
दर्शनपुरवा, कानपुर (उ.प्र.)

द्वितीय संस्करण : 1997

प्रकाशक :

अनंत करंबेळकर
भारतीय श्रमशोध मंडल
3122/15, संगत्राशान,
पहाड़गंज, नई दिल्ली-110055

मूल्य : 10 रुपए मात्र

मुद्रक :

बुकमैन प्रिंटेर्स
जे-6, लक्ष्मी नगर, दिल्ली-110092
फोन : 245 5684

दो शब्द

कानपुर में 11 व 12 अप्रैल 1970 को संपन्न हुए भारतीय मजदूर संघ के द्वितीय अधिवेशन के अवसर पर मा. दत्तोपंत जी ने कार्यकर्ताओं के दिशा निर्देशन हेतु कई विषयों पर प्रकाश डाला था जो आज भी अत्यंत प्रासंगिक हैं। तत्समय लिखित रूप में भी प्रतिनिधियों को वितरित किया जाने वाला यह भाषण भामसं के कार्यकर्ताओं के लिए गीता के समान उपयोगी है।

कानपुर से इस भाषण का प्रथम संस्करण प्रकाशित हुआ था, जो अब उपलब्ध नहीं है। भारतीय श्रमशोध मंडल कार्यकर्ताओं के लिए इसकी उपयोगिता को ध्यान में रखते हुए इसे पुनर्प्रकाशित कर रहा है। द्वितीय संस्करण में वर्तनी के अलावा नाम मात्र का परिवर्तन किया गया है, जो अपेक्षित था।

भारतीय श्रमशोध मंडल 'प्रबोधन मालिका' की जिस शृंखला का आरंभ पिछले वर्ष हमने किया था, प्रस्तुत पुस्तिका 'कार्यकर्ताओं से वार्ता और विचार' उसी की एक कड़ी है, जिसका प्रकाशन स्व. मनहर भाई मेहता के स्मृति दिवस पर करते हुए हमें अत्यंत हर्ष हो रहा है।

हमारी अपेक्षा है कि हमारे पुराने एवं नए कार्यकर्ता इस पुस्तिका का बार-बार वाचन कर हमारे इस छोटे से प्रयास को सार्थक बनाएँगे।

शुभकामनाओं सहित

17 अप्रैल '97

अनंत करंबेळकर
प्रकाशक

अपनी बात

अधिवेशन के समय लिखित सूचनाएँ प्रसारित करने की पद्धति अब तक हमने नहीं अपनाई है। आगे भी अपनाने का अवसर शायद ही आएगा। आज की विशेष परिस्थिति में इस तरह का कदम उठाना आवश्यक प्रतीत हुआ। यह परिस्थितियों की विशेषता के कारण है, अपनी पद्धति के कारण नहीं।

कार्यालय

स्थान-स्थान पर अपना कार्य चल रहा है। उसे सुचारु ढंग से चलाने के लिए क्या-क्या आवश्यक है, यह भी बताया गया है। यूनियन का कार्यालय छोटा या बड़ा होना ही चाहिए, चाहे अपनी सभी यूनियनों का एक साथ एक ही कार्यालय क्यों न हो। कार्यालय सुव्यवस्थित रखने के लिए कौन सी बातें आवश्यक है, इसका पूरा विवरण 'युअर ऑफिस' नामक अपनी पुस्तिका में दिया गया है। उसमें ग्रंथित सूचनाओं पर अमल करने का अधिकतम प्रयास होना चाहिए।

बोधचिह्न और ध्वज

अपना ध्वज तथा बोधचिह्न दोनों का उपयोग ठीक ढंग से होना चाहिए। बोधचिह्न का ब्लॉक ठीक तथा स्पष्ट रहना आवश्यक है।

अपने ध्वज का रंग गैरिक (भगवा) है—पीला, केसरिया, या लाल नहीं, ध्वज के रंग के विषय में सतर्कता रखनी चाहिए। ध्वज बड़ा करते समय ध्वज का आकार तथा ध्वज दंड का आकार दोनों में यथोचित अनुपात (सेंस ऑफ प्रोपोर्शन) रखना चाहिए। जहाँ हमारा ध्वज खड़ा किया जाता है, वहाँ उसकी सुरक्षा तथा गौरव का दायित्व हमारा है। अतः ऐसे ही स्थान तथा अवसरों पर ध्वज लगाया जाना चाहिए, जहाँ हम उसकी सुरक्षा कर सकें और उसका अपमान न होने दें।

किसी भी समारोह में यदि ध्वजोत्तोलन तथा ध्वजावतरण का कार्यक्रम हो तो दोनों समय सभी को 'दक्ष' की अवस्था में स्वयमेव रहना उचित होगा, इसके लिए आज्ञा की आवश्यकता नहीं। ध्वज लगाकर कार्यक्रम हो सकते हैं, इसमें से क्या करना उचित है, इसका निर्णय अपने कार्यकर्ताओं को स्थल, काल व परिस्थिति के अनुकूल लेना चाहिए। निर्णय लेने की उन्हें स्वतंत्रता है।

वदेमातरम्

किसी भी सभा या समारोह में 'वदेमातरम्' राष्ट्रगीत यदि रखा गया है तो उसके चलते समय सब लोगों को दक्ष की स्थिति में रहना चाहिए। दोनों हाथ दक्ष स्थिति में जंघों के साथ सटा कर रखना चाहिए। नमस्ते की स्थिति में हाथ जोड़ने की पद्धति को हम लोगों ने नहीं अपनाया है। हरेक अवसर पर वदेमातरम् आवश्यक है या नहीं, इसका निर्णय--स्थल, काल व परिस्थिति के अनुसार तत्रस्थ कार्यकर्ताओं को ही लेना चाहिए।

भारत का मानचित्र

किसी भी कार्यक्रम में भारतवर्ष का मानचित्र रखना है तो वह खंडित भारत का न रहे। किंतु प्रत्येक कार्यक्रम में मानचित्र लगाना उचित है या नहीं, इसका भी निर्णय स्थानीय कार्यकर्ताओं को ही करना है।

कार्यक्रमों का विधिवत विचार

हमारा हरेक कार्यक्रम सुव्यवस्थित तथा सुनियोजित होना चाहिए। कार्यक्रम के सभी पहलुओं (डिटेल्स) का विचार तथा उनपर निर्णय पहले ही हो जाना चाहिए। संयोगवश जो हो जाय, ऐसा सोचना नहीं चाहिए (नॉट मच शुड् बी लेफ्ट टु चान्स)। इतना करने के बाद भी यह संभव है कि ठीक समय पर कहीं अनपेक्षित बातें या घटनाएँ उपस्थित हो जाएँ और हमें अपने पूर्वनियोजित व्यवस्था में कुछ परिवर्तन भी करना पड़े किंतु इस तरह के परिवर्तनों के लिए गुंजाइश रखते हुए सभी का पहले ही विचार कर आयोजन रखना आवश्यक है।

अनुशासन

हमारे सभी कार्यक्रमों में अनुशासन का अनुभव होना चाहिए। यह बात सही है कि रा. स्व. संघ के कार्यक्रमों में जितना अनुशासन रहता है, उतना हम नहीं रख पाएँगे। किंतु यह भी सही है कि लोकतंत्र के नाम पर अनुशासनहीनता का जो परिचय समाजवादी पार्टी जैसे कुछ प्रगतिशील दल देते हैं, उससे हमारे कार्यक्रम का दृश्य भिन्न होना चाहिए। अनुशासनहीनता के विषय में हम एस. एस. पी. जैसे प्रगतिशील नहीं हैं, इस बात को सदा ही ध्यान में रखना चाहिए। अपने प्रमुख कार्यकर्ताओं का वर्ग स्वयं अनुशासित रहा तो बाकी लोगों को भी उस दिशा में कुछ मात्रा में आगे बढ़ाया जा सकता है।

प्रसिद्धि

यही बात प्रसिद्धि (पब्लिसिटी) के लिए भी है। जहाँ रा. स्व. संघ के समान पूर्णरूपेण प्रसिद्धि पराङ्मुख रहना हमारे लिए कठिन है, वहाँ समाजवादी पार्टी के समान

केवल प्रसिद्धि को ही संगठन का विकल्प मानना भी हमारे लिए खतरनाक है। प्रसिद्धि वर्षा के समान है। पहले जमीन की जुताई की होगी और उसमें बीज बोया होगा तो वर्षा के फलस्वरूप अच्छी फसल आ सकती है, किंतु केवल प्रस्तर पर वर्षा हुई तो इसका उपयोग नहीं होगा और जुती हुई जमीन पर भी अतिवृष्टि हुई तो अकाल होगा। संगठन पहले से रहा तो प्रसिद्धि का लाभ उठाया जा सकता है। किंतु इस परिस्थिति में भी प्रसिद्धि पर आवश्यकता से अधिक बल दिया तो संगठन में दुर्बलता आ सकती है। अति प्रसिद्धि का मोह टालते हुए केवल आवश्यकता के अनुकूल प्रसिद्धि (नीड्स बेस्ड मिनिमम पब्लिसिटी) का आश्रय लेने का निश्चय करना चाहिए। इस दृष्टि से कौन सी बातें आवश्यक तथा करने लायक हैं, इसका पूरा विवरण अपने 'प्रचारतंत्र' पुस्तिका में दिया गया है। मेरा अनुरोध है कि इस विषय में उक्त पुस्तिका में दिए हुए सुझावों को क्रियान्वित करने का हम प्रयास करें।

पारिवारिकता व संपर्क

हमारे हरेक यूनियन के कार्य का आधार कार्यकर्ता ही है। औपचारिक रीति से उसे पदाधिकारी के नाते नियुक्त किया जाता है या नहीं, यह हमारे लिए महत्व की बात नहीं है। हमने प्रारंभ से ही यह कहा है कि हमारी संस्था का आधार पारिवारिकता है। हम संविधान को प्रमुख स्थान नहीं देते, जो संस्थाएँ संविधान के आधार पर खड़ी रहती हैं, वे संविधान के ही बोझ के नीचे दबकर खत्म हो जाती हैं। परिवारों में लिखित संविधान नहीं रखे जाते। तो भी हजारों साल से सब परिवार ठीक ढंग से चल रहे हैं। उसका कारण पारिवारिक भावना ही है। हाँ, परिवार में भी लिखित संविधान नहीं है इसलिए व्यवस्था का अभाव रहता है, ऐसा नहीं कहा जा सकता। वहाँ भी व्यवस्था है, हरेक अपना नियत कार्य करता रहता है। इसी तरह की व्यवस्था हमारी यूनियनों में भी है। उसी को कागज़ पर लिखा गया और उसका नामकरण संविधान, किया गया। किंतु यह एक प्रकार का वस्त्र-मात्र है, प्राण या आत्मा नहीं। यह स्थान तो पारिवारिक भावना को ही प्राप्त है। यह जानकर उस तरह का व्यवहार स्वाभाविक रूप से होना चाहिए। व्यवस्था की दृष्टि से यह आवश्यक है कि हमारा कार्यकर्ता अपना संपर्क अधिक विस्तृत तथा घनिष्ठ बनाए, अधिक से अधिक सदस्यों के साथ व्यक्तिगत संपर्क रखे। उनके विचार तथा भावनाओं की प्रत्यक्ष जानकारी प्राप्त करे, मतलब यह कि 'गटनायक' पद्धति का पूरी तरह अनुसरण करे। यह क्षेत्र सार्वजनिक है, इसलिए गटनायक पद्धति की यहाँ आवश्यकता नहीं, यह सोचना गलत है। हम यह ख्याल में रखें कि कार्यक्षेत्र कैसा भी रहे, उसमें हमारा संबंध यदि मनुष्यों के साथ आने वाला है और हमें यदि उनका संगठन करना है तो 'गटनायकी रचना' अनिवार्य ही है। हमारा हरेक कार्यकर्ता गटनायक के नाते जितना सफल रहेगा उतना ही वह मजदूर क्षेत्र के संगठक के नाते सफल रहेगा।

संगठन प्रमुख है, व्यक्ति नहीं

संगठन की दृढ़ता की दृष्टि से आज देश का वायुमंडल पोषक या उपकारक नहीं है। आदर्शवादिता के स्थान पर सर्वदूर अवसरवाद, व्यक्तिवाद तथा व्यक्तिगत आकांक्षावाद बल पकड़ता जा रहा है। सर्विस बिफोर सेल्फ (व्यक्तिवाद नहीं अपितु सेवा) के स्थान पर सेल्फ विदाउट सर्विस (सेवाभाव नहीं व्यक्तिगत आकांक्षा) की भावना प्रबल होती जा रही है। इसके कारण संगठन को छोटा करके व्यक्ति स्वयं बड़े होते हुए दिखाई देते हैं। हम आदर्शवादी हैं, और बाहरी वायुमंडल के दोषों से संगठन को बचाने का बुद्धिपूर्वक प्रयास न किया तो बाहर की सन्सर्गजन्य बीमारियाँ हमारे अंदर में भी प्रवेश करेंगी। इस दृष्टि से सभी लोगों को प्रयत्नशील रहना चाहिए। हमारा कार्यकर्ता यह समझ ले कि व्यक्तिवाद के आधार पर कुछ लोग आज सार्वजनिक जीवन में पनपते हुए दिखाई देते हैं, किंतु बड़प्पन प्राप्त करने के लिए उन्होंने संगठन की सीढ़ी को, जिसके सहारे वे उपर चढ़ने में सफल हुए, ठुकराया है। स्पष्ट है कि उन्होंने संगठन के विनाश का पाप तो किया ही है, किंतु स्वयं अपने विनाश के बीज भी उन्होंने बोया है। उनका आकाश में उपर बढ़ना पतंग के समान है, वृक्ष के समान नहीं। पद के कारण किसी की भी श्रेष्ठता अंतर्गुणों की, आत्मा की है, वही स्थायी रहती है। इस बात को सभी कार्यकर्ता ध्यान में रखें। इसी प्रकार संगठन को भी इस दृष्टि से सतर्क रहना चाहिए। भारतीय मजदूर संघ ने यह कन्वेन्शन (परिपाटी) डाली है कि निर्वाचन के समय उस व्यक्ति को तो पदाधिकारी बनाया ही न जाए जो पदाधिकारी बनने की इच्छा रखता है, चाहे ऐसे व्यक्ति की योग्यता कितनी भी क्यों न हो। इसी प्रकार इसकी भी चिंता हमें नहीं करनी है कि संस्था में मेरा स्थान कौन सा रहेगा? यह निश्चित करने का कार्य बाकी लोगों का है। कार्य की दृष्टि से अन्य व्यक्तियों का मूल्यांकन तथा उनके पदों के विषय में चिंता वस्तुनिष्ठता के आधार पर हम करें तथा स्वयं अपने पद की चिंता फर्स्ट परसन सिंगुलर नंबर अपने स्वयं करते रहने के गुण को सब कार्यकर्ताओं ने स्वीकार किया तो संगठन दृढ़ बनेगा। इस बात का आरंभ हरेक कार्यकर्ता फर्स्ट परसन सिंगुलर नंबर स्वयं से करे, यही उचित है।

भामसं से समरसता आवश्यक

हमारा हरेक कार्यकर्ता फर्स्ट एंड लास्ट (प्रारंभ से अंत तक) भारतीय मजदूर संघ का कार्यकर्ता है। भामसं के माध्यम से यूनियन से संबंधित है, इसलिए वह अपनी यूनियन का भामसं के द्वारा कार्यकर्ता बनता है। अन्य केंद्रीय श्रम संस्थाओं में यह स्थिति नहीं है। वहाँ हरेक अपनी यूनियन का कार्यकर्ता रहता है, और चूंकि वह यूनियन उस केंद्रीय श्रम संस्था के साथ संबद्ध है, उस अपनी यूनियन के द्वारा वह उस केंद्रीय संस्था का कार्यकर्ता भामसं चेतना (बीएमएस कॉन्शसनेस) बनता है। हमारा कार्यकर्ता

है, भामसं से लगाव रखता है, अन्य संस्थाओं के कार्यकर्ता यूनियन से लगाव रखते हैं। केवल समरसता के स्तर पर विचार किया जाय तो भामसं एक शरीर है और विभिन्न यूनियनें उसके अंगोपांग। अन्य संस्थाओं में हरेक यूनियन एक-एक इकाई है, और केंद्रीय संस्था ऐसी सब इकाइयों का एक महासंघ है। यह मौलिक अंतर है। इसको हम ध्यान में रखें। हरेक कार्यकर्ता अपने को प्रथम भामसं के लिए और उसके कारण अपनी यूनियन के लिए जिम्मेवार समझे। स्थान-स्थान पर ऐसे कार्यकर्ताओं की संख्या बढ़ाने का प्रयास करना चाहिए।

आदर्श कार्यकर्ता

शरीर में जो स्थान अस्थि-समूह का है, वही समाज में कार्यकर्ता वर्ग का है। समाज की धारणा की दृष्टि से इस वर्ग का अस्तित्व अनिवार्य है। इसकी उपयुक्तता एवं आवश्यकता परिस्थिति-निरपेक्ष है। इसी कारण भारतीय द्रष्टाओं ने इस वर्ग की कल्पना तथा रचना की थी। सत्ता के हस्तांतरण के पश्चात् इस वर्ग की आवश्यकता समाप्त हुई है, ऐसा कहना समाजशास्त्र अज्ञानता का परिचायक है। शासन की बागडोर हाथ में आने के पश्चात्, नई-नई सत्ता होने के कारण, जनता में यह भ्रांतिपूर्ण कल्पना फैल गई कि शासन ही सब कुछ है। शासन 'कर्तुमकर्तुमन्यथाकर्तुम् समर्थः' है, और समाज की धारणा शासन के माध्यम से ही होगी, यह बात गलत है। एक तो समाज की धारणा स्थायी करने की क्षमता शासन में हो नहीं सकती। दूसरी बात यह है कि कुछ समय के लिए ही क्यों न हो, यदि शासन समाज का नियंत्रक बन जाए तो निश्चय ही वह सर्वेसर्वा व तानाशाह ही हो जाएगा। क्योंकि अनियंत्रित शासन की निजी प्रवृत्ति तानाशाही की ही होती है। स्पष्ट है कि अहंशून्य, अनासक्त संत महात्मा शासन की झंझट में नहीं पड़ते और शासन को हाथ में लेने वाले प्रायः संत महात्मा नहीं होते।

अतः भारतीयों ने समाज को साध्य और शासन को उसका एक साधन माना। भारत में समाज शासन का नियंत्रण करता है। सामाजिक नेताओं ने संपूर्ण समाज के हित की दृष्टि से बनाए हुए सामाजिक संविधान का प्रतिपालक और इस सेवा के लिए समाज के हर व्यक्ति से उसकी आय का कुछ अंश वेतन के रूप में ग्रहण करने वाला शासन-प्रमुख की कल्पना की है। 'प्रजानुरंजन' शासन का कर्तव्य है। शासकानुरंजन प्रजा का कर्तव्य नहीं। समाज की धारणा शासन निरपेक्ष होती रहे, यही हमारा आदर्श है। हाँ, बीच में कुछ विकृति या बाधा निर्मित हुई तो उसको दूर करने में समाज की सहायता करना, इस भृत्य का कार्य अवश्य है। और इसी कार्य के लिए उसे वेतन भी दिया जाता है। शासन समाज का भृत्य है, नौकर है, स्वामी नहीं। और समाज अपनी विभिन्न इकाइयों के माध्यम से अपने स्वयं शासन के आदर्श को चरितार्थ करते

आया है। इस सामाजिक स्वयंशासन की आधारभित्ति है—‘कार्यकर्ता वर्ग’।

हाँ, यह बात ठीक है कि प्राचीन काल में, आदर्श स्थिति के अंतर्गत इस वर्ग की जो रचना तथा गतिविधि थी, वही आज की गिरी हुई अवस्था में नहीं रह सकती। अस्तु, विद्यमान परिस्थिति की पृष्ठभूमि में आज विभिन्न क्षेत्रों में समाज की सेवा करने वाले कार्यकर्ताओं की विशेष आवश्यकता है।

‘कार्यकर्ता’ की परिभाषा ठीक ढंग से करना सरल काम नहीं है। अव्याप्ति तथा अतिव्याप्ति—दोनों दोषों की संभावना इसमें है।

सार्वजनिक जीवन में काम करने वाले हरेक व्यक्ति को, ‘कार्यकर्ता’ की संज्ञा नहीं दी जा सकती।

अमरीका में ट्रेड यूनियनों के महामंत्रियों को पूरा वेतन दिया जाता है। ‘पूरा’ शब्द से हमारा मतलब है—उनकी क्षमता एवं योग्यता के अनुकूल। किसी भी औद्योगिक या वाणिज्य संस्थान में योग्यता के आधार पर उन्हें जितना वेतन प्राप्त हो सकता है, उतना ही यूनियन के द्वारा उन्हें मिलता है। पश्चिम में कुछ समाज कल्याण संस्थाएँ भी अपने संचालकों को इसी तरह पूरा वेतन देती हैं। इन पदाधिकारियों को ‘कार्यकर्ता’ नहीं कहा जा सकता। ये ‘कर्मचारी’ हैं, कार्यकर्ता नहीं।

भारत में सरकारी अनुदान के आधार पर चलने वाली कई समाज कल्याण संस्थाएँ अपने अधिकारियों को इसी तरह पूर्ण पारिश्रमिक देती हैं। ये लोग उन संस्थाओं के कार्य को अपने उदर निर्वाह का एक साधन मानते हैं, जीवन कार्य नहीं। ये भी ‘कर्मचारी’ ही हैं।

त्याग की प्रेरणा कार्यकर्ता का एक अनिवार्य गुण है। सार्वजनिक कार्य को यह जीवनकार्य समझता है। अपनी सेवा के लिए समाज से पारिश्रमिक लेना, उसे अच्छा नहीं लगता। शरीर को जीवित रखने के लिए न्यूनतम आवश्यकताओं की पूर्ति जैसे तैसे हो जाए—यही उसके लिए पर्याप्त है। आगामी जीवन के लिए भविष्यनिधि का विचार वह नहीं रखता। अनपेक्षित संकट काल के लिए सुरक्षा निधि की बात भी वह नहीं सोचता। वह स्वयं अपने को समाजपुरुष के चरणों पर पूर्णरूपेण समर्पित करता है। ‘मैं नहीं, तू ही’, यही उसकी वृत्ति रहती है। राष्ट्रीय स्वयंसेवक संघ के प्रचारकों की गिनती इसी श्रेणी में होती है। ‘कार्यकर्ताओं’ की यही श्रेणी है।

आत्मसमर्पण की वृत्ति रहते हुए भी कुछ लोग अपरिहार्य कारणों से पारिवारिक जिम्मेवारियों से छुट्टी लेने में असमर्थ हो जाते हैं। जीवन का आदर्श प्राप्त होने के पूर्व जिसका विवाह हो गया है या जिसके परिवार के उदर निर्वाह की दूसरी कोई भी वैकल्पिक व्यवस्था होनी असंभव है, ऐसे व्यक्ति को कुछ मात्रा में धन की चिंता करना अनिवार्य हो जाता है। फिर भी, वह आदर्शवादी होने के कारण न्यूनतम पारिश्रमिक लेते हुए अपनी सार्वजनिक संस्था का ही कार्य करते रहने का निश्चय करता है। उसके

पारिश्रमिक का संबंध परिवार की न्यूनतम आवश्यकताओं से रहता है, उसकी क्षमता योग्यता से नहीं। योग्यता के आधार पर वह किसी भी सेवा में या उद्योग इससे कई गुना अधिक पैसा कमाने की क्षमता रखता है, किंतु वैसा न करते हुए वह अपने प्रिय जीवन कार्य में ही रत रहता है और तन्निमित्त केवल लाक्षणिक पारिश्रमिक लेते रहता है। वह 'कार्यकर्ता' ही है। उसके कार्य की प्रेरणा त्याग की है। वह भी आत्म समर्पित जीवन व्यतीत करता है। दिन के 24 घंटे और प्रतिमाह 30-31 दिन वह कार्य में ही व्यतीत करता है।

कार्यकर्ताओं का एक और भी वर्ग है। जो अपना पूरा समय कार्य के लिए नहीं देते, जो जिविकोपार्जन के लिए कुछ व्यवसाय या नौकरी करते हैं, किंतु वह करते हुए भी अधिक से अधिक समय सामाजिक कार्य के लिए निकालते हैं। ये लोग पूर्ण समयसेवी नहीं, यह सत्य है, तो भी उन्हें कार्यकर्ता की प्रतिष्ठा ही देनी चाहिए। पूरा समय देना यह सर्वोत्तम है। अन्य पारिवारिक जिम्मेवारियों का, गृहस्थ के नाते निर्वाह करते हुए भी कार्य में एकाग्रचित्त रहना, भी कम श्रेयस्कर नहीं। नारद जी की परीक्षा की कहानी इस संदर्भ में उल्लेखनीय है। यह स्पष्ट है कि ये लोग कार्य में जितना समय देते हैं उसके आधार पर उन्हें या तो अधिक पैसा या अधिक विश्राम प्राप्त हो सकता है। पर वे इन बातों को छोड़कर पूरी शक्ति के साथ सारा उपलब्ध समय देकर कार्य में जुटे रहते हैं। ये भी 'कार्यकर्ता' है।

ऐसे कार्यकर्ताओं की संख्या तथा उनकी गुणवत्ता और आत्मसमर्पण दिन प्रतिदिन बढ़ता ही रहे, यह देखना होगा। किसी भी सत्कार्य की दृष्टि से कार्यकर्ता का सबसे अधिक महत्वपूर्ण गुण है—आदर्श के प्रति आत्मसमर्पण। यह आत्मसमर्पण न रहा तो अधिक से अधिक योग्यता रखने वाला व्यक्ति भी हमारे लिए अनुपयुक्त होगा। यह ठीक है कि ऐसे व्यक्ति का भी उपयोग जितना हो सकता है, उतना अपने कार्य के लिए करना होगा। किंतु इस तरह के व्यक्ति को विश्वसनीय (डिपेंडेबल) नहीं माना जा सकता। किसी भी काम का पूरा दायित्व (चार्ज) उसको नहीं दिया जा सकता। आत्मसमर्पित व्यक्ति कम कर्तृत्ववान रहा तो भी वह अधिक कर्तृत्ववान किंतु असमर्पित व्यक्ति से अधिक विश्वसनीय माना जाएगा। यह आत्मसमर्पण व्यक्तिगत आचरणों व व्यवहारों के प्रभाव से ही निर्मित होता है। आगे चलकर अच्छे कार्यकर्ता हमें प्राप्त हों, इसके लिए आवश्यक है कि हम सब कार्यकर्ता स्वयं अपने को आत्मसमर्पित रखें।

हमारे कार्यकर्ता का दायित्व है कि वह अधिक लोगों को अपने कार्य की ओर आकृष्ट करे, उन्हें काम में लगाए तथा उन्हें कॉन्शस्ली पता न लगते हुए स्वाभाविक रूप से उनका नेतृत्व संपादन करे। स्वयं अपनी बड़प्पन या क्रेडिट लेने की इच्छा न रखते हुए अन्य को सम्मानित करें। हमें अभिप्रेत नेतृत्व के गुणों का सम्यक परिचय पिछली पीढ़ी में परम पूजनीय डॉ. हेडगेवार जी की कार्यप्रणाली में मिलता है।

हमारे देश में भी नेतृत्व के विकास का क्रम निम्नांकित दिया हुआ है। 'अमानी मानदो मान्यो, लोकस्वामी त्रिलोकधृत्।'

यही क्रम स्वयं मान-सम्मान की अपेक्षा न रखते हुए अन्य सहकारियों को सम्मानित करते रहता है और इसी कारण अन्य सब उसे मान्यता देते हैं और वह लोकनायक बन जाता है। स्वस्थ नेतृत्व के विकास का है।

यह सत्य है कि दूसरों को प्रोत्साहित करते रहने की प्रक्रिया भी दोषों से मुक्त नहीं है। जहाँ कभी-कभी इसके कारण दूसरे व्यक्ति सक्रिय बन सकते हैं वहीं दूसरी ओर उनमें से कुछ व्यक्तियों का अहंकार तथा अधिकाधिक अखंड सम्मान पाने की इच्छा भी बढ़ सकती है। दूसरी श्रेणी के व्यक्तियों को कभी सम्मानित और कभी दुर्लक्षित करते रहने की आवश्यकता है। किंतु आम तौर पर स्वयं अपनी ओर बड़प्पन लेने का मोह छोड़ दिया तो दूसरों को सक्रिय तथा अनुशासित बनाना अधिक आसान हो जाता है। हमें अधिक से अधिक लोगों को सक्रिय बनाना है।

कई बार कार्यकर्ता आदर्श के प्रति आत्मसमर्पित तो रहता है किंतु चार लोगों के साथ काम करना, चार लोगों को लेकर चलना उसके बस की बात नहीं रहती। एक नगर के सार्वजनिक कार्यकर्ताओं के विषय में कहा जाता है कि वहाँ हरेक वन मैन वन इन्स्टिट्यूशन (हरेक व्यक्ति संस्था समान) है। इससे कर्तृत्व का परिचय मिलता है। किंतु यह भी देखना होगा कि कहीं वन इन्स्टिट्यूशन (एक संस्था में अकेला व्यक्ति) ऐसी स्थिति नहीं हो जाएगी। स्वयं कर्तव्यपरायण होते हुए भी दूसरों के साथ मेलजोल का अभाव रहा तो संगठन की हानि होगी।

सामंजस्य तथा खुली चर्चा

हमने लोकतंत्र के ढाँचे को स्वीकार किया है। किंतु लोकतंत्र जहाँ हमें चाहे जो बोलने की स्वतंत्रता देता है वहीं हमारी स्वतंत्रता सामंजस्य तथा संगठन के मार्ग में बाधा न बने, यह जिम्मेवारी भी देता है। इस विषय में सावधान रहना चाहिए। मान लें कि अपने दस कार्यकर्ता किसी परिस्थिति का विचार करने के लिए एकत्र बैठे हुए हैं। अलग-अलग लोगों के विचार अलग-अलग हो सकते हैं। किंतु बोलते समय यदि एक्स्ट्रीमिस्ट (अत्यंत आग्रही) भूमिका ली जाए और कहा जाए कि कौन ऐसा पागल है, जो मेरी बात को गलत समझेगा तो स्वाभाविक रूप से भिन्न मत रखने वाला दूसरा कार्यकर्ता असमंजस में पड़ जाएगा। या वह अपना अलग विचार प्रकट ही न करे या फिर आप के साथ झगड़ा मोल ले, तीसरा विकल्प उसके लिए बचता ही नहीं इस स्थिति में विभिन्न मतों का प्रकटीकरण व सामंजस्य कायम रखने का कार्य संभव न हो सकेगा। किंतु बोलते समय एक्स्ट्रीमिस्ट (अत्यंत आग्रही) भूमिका न ली जाए और भिन्न विचारों के प्रति समादर की भावना प्रकट की जाए तो खुली चर्चा

होगी और सामंजस्य भी होगा। आपस में बात करते समय नम्र शब्दों का ही प्रयोग किया जाए। और पूर्ण चर्चा होने के पश्चात सभी का जो निर्णय होगा उसे अपना ही निर्णय समझ कर उसका पालन किया जाए। चर्चा के समय अपने विचार संयमित ढंग से किंतु पूरी तरह प्रकट किए जाएँ। किंतु एक बार निर्णय हो गया तो उसे अपना ही निर्णय मान लिया जाय, यद्यपि चर्चा के समय शायद हमने इसके विपरीत मत का प्रतिपादन किया हो। इस तरह स्वतंत्रता और अनुशासन का समन्वय संगठन के लिए आवश्यक है।

दैनिक कार्य, कर्मठता व आवश्यक जानकारी

आत्मसमर्पण के साथ साथ लोकसंग्रह की भी आवश्यकता है। यूनियन का कार्य ठीक ढंग से चलाने के लिए कई गुणों की आवश्यकता होती है। अच्छी ड्राफ्टिंग (मसौदाएँ) अच्छा वक्तृत्व, निगोशिएशन्स (संधिवार्ता) करने की क्षमता, औद्योगिक कानून की जानकारी, संघर्ष में नेतृत्व की क्षमता, समन्वय की क्षमता आदि कई बातें गिनाई जा सकती हैं। विशेष रूप से अपने सिद्धांतों की, उद्योग के तंत्र की, कानून की और श्रमिकों के मनोविज्ञान की जानकारी अति आवश्यक है। किंतु कार्यकर्ता के सामने कुछ कठिनाइयाँ रहती हैं। क्या इन सब बातों में वह विशेषज्ञ बन सकता है? यदि डा. राधाकृष्णन के समान तत्त्वज्ञ बनने की वह इच्छा रखे तो शायद सारी जिंदगी उसे उसी एक काम में बितानी पड़ेगी। उसकी वही स्थिति निर्माण होगी यदि वह सर विश्वेश्वरैया के समान वैज्ञानिक, गजेन्द्र गडकर के समान विधिज्ञ या फ्रॉयड के समान मनोवैज्ञानिक बनने की चेष्टा करता है। स्पष्ट है कि सब बातों में एक्सपर्ट (विशेषज्ञ) बनना संभव नहीं है। किंतु इन सब बातों का वर्किंग नॉलेज (आवश्यक जानकारी) प्राप्त करना संभवनीय है। उदाहरणार्थ वह कानून की पूरी जानकारी न रखे, किंतु दिन-प्रतिदिन के सामान्य कार्य के लिए आवश्यक जानकारी उसे केवल काम में लगे रहने से ही एक दो साल के अंदर प्राप्त हो जाती है। कार्यकर्ता अनपढ़ रहा तो भी दो साल के अंदर स्वाभाविक रूप से कानून का इतना ज्ञान उसे हो ही जाता है, यदि वह परिश्रमपूर्वक लगातार काम करे। यह बात सत्य है कि औद्योगिक कानून कुछ टेक्निकल (तकनीकी) है। किंतु यह भी सत्य है कि कुल मिलाकर उसका दायरा बहुत सीमित है। यद्यपि औद्योगिक कानून की व्याप्ति जितनी बड़ी हिंदुस्थान में है, उतनी दुनिया के दूसरे किसी भी देश में नहीं। यूनियन चलाते हुए आने वाले 90% मामले सुलझाने की क्षमता केवल दैनिक कार्य से ही प्राप्त हो सकती है। 10% मामले कुछ अधिक पेचीदे या उलझन वाले हो सकते हैं। उनके लिए किसी ख्यातनाम अधिवक्ता के पास जाकर अपना मामला उसे पूरी तरह से समझाना, वह जो जानकारी हमसे चाहता है उसे देना तथा क्या करने के लिए वह बताता है यह समझ लेना—इस बात को वर्किंग

नॉलेज (आवश्यक जानकारी) कहा जाता है। इतना प्राप्त करना दैनिक व कर्मठ कार्य के कारण संभव हो जाता है। वही बात अन्य पहलुओं के बारे में भी सही है। चाहे औद्योगिक तकनीकी हो, अपना सिद्धांत हो या श्रमिकों का मनोविज्ञान हो, प्रामाणिकता के साथ अनपढ़ आदमी भी लगातार काम करता रहता है तो उसे वर्किंग नॉलेज (आवश्यक जानकारी) प्राप्त हो ही जाती है।

लोक संग्रह व लोक व्यवस्था

इस विषय में और एक बात स्मरणीय है। हमारा कार्यकर्ता सर्वगुण संपन्न तो नहीं हो सकता। किंतु वह खोज कर सकता है कि कार्य के लिए आवश्यक विभिन्न गुण या क्षमताएँ रखने वाले व्यक्ति उसके उद्योग में या वायुमंडल में कहाँ-कहाँ है? इस तरह के विभिन्न व्यक्तियों की खोज करना, उनके साथ संपर्क स्थापित करना, उनको अपने काम में रुचि लेने वाला बनाना और पूर्ण उत्साह के साथ उन गुणों का उपयोग यूनियन के कार्य को करने के लिए उन्हें प्रवृत्त करना—यह कार्य तो वह कर ही सकता है। यही संगठन का कार्य है। जहाँ एक व्यक्ति सभी क्षमताओं से युक्त नहीं हो सकता, वहाँ वह विभिन्न क्षमताओं से युक्त उन सभी लोगों का संग्रह कर सकता है। तत्वज्ञ, वैज्ञानिक, विधिज्ञ तथा मनोविज्ञानी—इन सब की तुलना हाथ की चार उंगलियों के साथ की जाए तो संगठन की तुलना अंगूठे के साथ हो सकती है, जो हर एक व्यक्ति के साथ संपर्क रखता है और चारों को एकत्र करते हुए अपनी उपस्थिति के कारण उनको सामूहिक शक्ति का निर्माण करता है जो कि उनमें से हरेक की शक्ति के योग से कई गुना अधिक होती है।

लोक संग्रह का मतलब केवल लोगों को एकत्र करना ही नहीं है। एकत्र किए गए लोगों की ठीक ढंग से रचना भी होनी चाहिए। हरेक व्यक्ति में कुछ गुण व कुछ दोष हुआ करते हैं। रचना की विशेषता यही है कि उसके कारण हरेक के गुण सामने दिखाई दें और दोष छिप जाएँ। समस्या या परिस्थिति के साथ मुकाबला करते समय विभिन्न कार्यों के लिए विभिन्न व्यक्तियों की योजना (विपरीत) इसी ढंग से की जाए कि विपरीत परिस्थिति या समस्याओं के सामने हरेक के गुण आ जाएँ न कि उनके दोष। हरेक को उसकी रुचि व क्षमता के अनुसार काम देने से यह बात सिद्ध हो सकती है। इस प्रकार की रचना के कारण हमारे साथ आने वाली सभी क्षमताओं का योग होगा। उस संपूर्ण शक्ति के साथ इस परिस्थिति का मुकाबला कर सकेंगे। हमारे अंदर कमियाँ रहेगीं पर हम परिस्थितियों को उन कमियों व कमजोरियों पर हमला करने का अवसर नहीं देंगे।

अपने हरेक साथी की गुणवत्ता बढ़ाना तथा उस दिशा में उसे प्रोत्साहित करना हमारा काम है। प्रामाणिकता के कारण वैसे भी हर एक व्यक्ति अपनी गुणवत्ता बढ़ाने

के लिए प्रयत्नशील रहता है, किंतु आज अपने कार्य की रचना अपने साथियों में विद्यमान गुण व दोषों को ध्यान में रखते हुए ही करनी होगी।

कार्यकारी समूह और एकात्म कार्यकर्ता समूह

इस तरह से हरेक यूनियन में एकत्र किए गए कार्यकर्ताओं का एक कार्यकारी समूह वर्किंग ग्रुप होना चाहिए। हरेक व्यक्ति समूह को वर्किंग ग्रुप (कार्यकारी समूह) नहीं कहा जा सकता। जिस ग्रुप में सबके सामने एक ही ध्येय है, एक ही आदर्श सबको कार्य की प्रेरणा दे रहा है, उसके कारण उनकी सुख दुःख या मानापमान की भावनाएँ एक जैसी है, एक पथ के राही होने के कारण सब एक-दूसरे को परस्पर समझते हैं, एक दूसरे के गुण-दोषों को जानते हुए भी घनिष्ठ प्रेम के कारण दोषों के प्रति क्षमाशील तथा गुणों के प्रति प्रशंसाशील ऑप्रिसिएटिव बन जाते हैं और अनुकूल व प्रतिकूल सभी परिस्थितियों सबकी भावनाएँ एक ही दिशा में जाने के कारण उस ग्रुप को मास्टर माइंड ग्रुप (एकात्म कार्यकर्ता समूह) कहा गया है। इस तरह का एकात्म समूह संख्या तथा गुणवत्ता की दृष्टि से बढ़ता रहे, इसी में हमारी प्रगति का आश्वासन है।

बाह्य व लौकिक दृष्टि से यूनियन की प्रगति की कई कसौटियाँ मानी गई है। सदस्य संख्या में वृद्धि, सुव्यवस्थित कार्यालय, सफल संघर्ष या समझौते, मजदूरों को उपलब्ध किए गए लाभ, प्रचार, कोष की वृद्धि, कानूनी मान्यता, लौकिक प्रतिष्ठा आदि कई कसौटियाँ मानी जाती है। इन सब दृष्टियों से हमें प्रयत्नशील रहना ही है। किंतु सदैव हमारी प्रगति का वास्तविक मापदंड इन बातों को नहीं माना जा सकता। उदाहरण के लिए एक आध बार एक आध मामले में विजय प्राप्त हो जाती है तो चारों ओर अपनी यूनियन का बोलबाला हो जाता है। सदस्य संख्या अपेक्षा से कई गुना अधिक बढ़ जाती है किंतु या तो बदलती हुई परिस्थिति के कारण या विजय के परिणामस्वरूप अपने कार्यकर्ता के अहंकारी बनने के कारण लोकप्रियता घटने लगती है और सदस्य संख्या भी कम हो जाती है। कभी-कभी अपनी यूनियन सुप्रतिष्ठित होते हुए भी एक-आध पराजय के कारण या अपने से असंबद्ध किसी बाह्य घटना के भी कारण यूनियन की लोकप्रियता घट जाती है और सदस्य संख्या भी कम हो जाती है। इस तरह की घट-बढ़ को नैसर्गिक मानकर ही चलना होगा। यद्यपि सदस्यता वृद्धि का अभियान हमें सदैव चलाना ही चाहिए तो भी यूनियन की आंतरिक शक्ति का निष्कर्ष केवल सदस्य संख्या ही नहीं माना जा सकता सही निष्कर्ष है मास्टर माइंड ग्रुप एकात्म कार्यकर्ता समूह की संख्या एवं गुणवत्ता। इस दृष्टि से कार्यकर्ता को सदैव सतर्क तथा सक्रिय रहना चाहिए।

संपर्क की व्यापकता

जहाँ एक ओर उपरिनिर्दिष्ट बातें प्राप्त करने के लिए अपने लोगों के साथ घनिष्ठ संपर्क निरंतर रखने की आवश्यकता है, वहाँ दूसरी ओर कार्य की सुगमता हेतु बाह्य क्षेत्रों से भी निरंतर संपर्क रखना आवश्यक है। अपने ही उद्योग में कार्य करने वाले अन्य यूनियनों के नेता व कार्यकर्ताओं के साथ, अपने उद्योग के मैनेजमेंट व अधिकारियों के साथ, स्थानीय सिविल एडमिनिस्ट्रेशन (नागरिक प्रशासन) तथा न्यायालय के साथ, अच्छे स्थानीय अधिवक्ताओं के साथ, लेबर डिपार्टमेंट (श्रम विभाग) के साथ, समाचार पत्रों के लोगों के साथ, अपने कार्यालय के निकटस्थ पड़ोसियों के साथ, अपने क्षेत्र में काम करने वाले गुंडा लोगों के साथ, प्रमुख नागरिकों के साथ तथा सभी निकटवर्ती लोगों के साथ संपर्क रखना आवश्यक है। संपर्कों के कारण प्रत्यक्ष सदस्यों के अलावा हमारी यूनियन से सहानुभूति रखने वालों का एक वृहत सर्किल निर्मित होगा। बाहर भी हमारे प्रति सहानुभूतिपूर्ण तटस्थता रखने वाले लोगों का एक सर्किल (परिधि) होगा। विरोधियों के विरोध की प्रखरता कम हो सकेगी और बाहरी वायुमंडल में हमारे लिए लुब्रीकेंट को-ऑपरेशन (स्निग्ध सहकार्य) का क्षेत्र विस्तृत होगा। ये सभी बातें यूनियन के लिए लाभदायक हैं।

अपनी समस्याओं के समाधान की दृष्टि से कभी-कभी विधायकों तथा विधानमंडलों की आवश्यकता प्रतीत होती है। इस दृष्टि से कुछ विधायकों के साथ तथा सांसदों के साथ भी अच्छे संबंध होने चाहिए तथा कार्यकर्ताओं को विधान मंडलों की कार्यपद्धति की जानकारी रहनी चाहिए।

हमारे राष्ट्रवादी आदर्शों के प्रति आस्था तथा श्रद्धा रखने वाली जो विभिन्न संस्थाएँ या शक्तियाँ श्रमिक क्षेत्र के बाहर कार्य कर रही हैं, उनके प्रमुख कार्यकर्ताओं के साथ भी हमारा व्यक्तिगत संपर्क रहना चाहिए। इसमें यूनियन को किसी गैर ट्रेड यूनियन कार्यवाही में उलझाने का प्रश्न नहीं उठता अपनी मर्यादाओं का पालन करते हुए हम संपर्क स्थापित करें।

कर्त्तव्य पालन

राष्ट्रीयता के नाते भारतीय मजदूर संघ हिंदुस्थान की राष्ट्रीय शक्ति को आन्सरेबल (उत्तरदायी) है। श्रमिक क्षेत्र से असंबंधित राष्ट्रवादी लोगों के मन में प्रमुख रूप से एक प्रश्न उठता है कि भारतीय मजदूर संघ जैसी राष्ट्रीय श्रमिक संस्था श्रमिकों को अधिकारों के साथ कर्त्तव्यों की जागृति देने में कहाँ तक प्रयत्नशील है? इस विषय में हमारी भूमिका स्पष्ट है। हम राष्ट्रवादी होने के नाते कर्त्तव्यपालन पर बल देते हैं तथा अधिकार तथा कर्त्तव्य को एक ही सिक्के के दो पहलू मानते हैं। उत्पादन वृद्धि को हम बहुत महत्व देते हैं और इन सभी बातों का जिक्र

सभा व सम्मेलनों में भी करते रहते हैं। किंतु इतने मात्र से कर्त्तव्य बुद्धि का जागरण संभव नहीं है। उसके लिए अधिक लगन (इंटीमेंट) प्रयास करने की आवश्यकता है। क्या हम इस तरह का प्रयास हर जगह कर रहे हैं? इसका एक समान उत्तर नहीं आ सकता क्योंकि अलग-अलग उद्योगों में अलग-अलग स्थान पर इस प्रयास की मात्रा अलग-अलग है। स्वाभाविक है कि जितनी मात्रा में गुड्स डिलीवरी करने की (कामगारों की समस्याएँ सुलझाने की) हमारी क्षमता का परिचय मजदूरों को होगा, उतनी ही मात्रा में उनके मन में हमारे कर्त्तव्यपालन के प्रतिपादन के विषय में रिसेप्टिविटी (ग्राह्यता) निर्माण होगी। हमारी मजदूरों को न्याय दिलवाने की क्षमता और कर्त्तव्यों के विषयों में मजदूरों की स्वीकार्यता समप्रमाण में ही रहेगी। इस बात को ध्यान में रखते हुए स्थान-स्थान पर कर्त्तव्यों के विषय में इंटीमेंट (गहन प्रयास) की मात्रा हम तय करते हैं। यह अनुपात व्यावहारिक है। यही बात श्रमिक क्षेत्र के बाहर के राष्ट्रवादी कार्यकर्ताओं को समझानी होगी। वैसे भी अपनी गतिविधियों की सर्वसाधारण जानकारी उन्हें देते रहना चाहिए ताकि किसी भी परिस्थिति में हमारे साथ प्रत्यक्ष संपर्क प्रस्थापित करने में वे असमर्थ रहें तो भी पूर्व जानकारी के कारण हमारी वर्तमान नीतियों का अन्वयार्थ वे स्वयं लगा सकेंगे।

सैद्धांतिक जानकारी

यूनियन की प्रत्यक्ष औद्योगिक कार्यवाही के साथ-साथ कार्यकर्ताओं का ढाँचा निर्माण करने की दृष्टि से तथा मजदूरों में अपने आदर्शों का प्रचार करने की दृष्टि से तरह-तरह के उपायों का अवलंबन हमें करना पड़ता है। ट्रेड यूनियन के नित्य कार्य में स्वाभाविक रूप से न आने वाली कुछ बातें सदा ही ध्यान में रखने की आवश्यकता है। अपने साहित्य प्रचार का प्रयास सतत् चलाते रहना चाहिए। मजदूर वार्ता, विश्वकर्मा संकेत, विश्वकर्मा चेतना, श्रमशोध आदि अपने से संबंधित वृत्त-पत्रों, समाचारपत्रों का ग्राहकत्व हम स्वयं ग्रहण करें तथा अन्य को भी उनका ग्राहक बनाएँ। वैसे ही जीवन बीमा राज्य परिवहन वार्ता तथा रेलवे आदि का भी समर्थन तथा पोषण हमें करना है। अन्य उद्योगों में इस दृष्टि से भी छोटा-बड़ा प्रयास यथा-शक्ति होना चाहिए। इसी प्रकार विभिन्न स्तरों पर अध्ययन वर्ग गठित किए जाए। स्थानीय या प्रादेशिक विशेष समस्याओं के बारे में स्थानीय तथा प्रादेशिक स्तर पर समय-समय पर पर्चे या पुस्तिकाएँ प्रकाशित करने का प्रयास हो। इसके अलावा प्रत्यक्ष संपर्क के माध्यम से भी सुसंवाद बढ़ाया जा सकता है। लाइन ऑफ कम्युनिकेशन दृढ़ की जा सकती है।

यूनियन का हिसाब

यूनियन की विश्वसनीयता कायम रखने तथा बढ़ाने की दृष्टि से यह आवश्यक

है कि यूनियन का तथा हरेक कार्यकर्ता का हिसाब (अकाउंट्स) ठीक ढंग से रखा जाए। अन्य संस्थाओं के कुछ कार्यकर्ता इस पहलू को तुच्छ समझते हैं। फलस्वरूप सदस्यों का विश्वास तथा यूनियन की दृढ़ता पर प्रतिकूल परिणाम होता है। अतः हमारा हरेक कार्यकर्ता प्रतिदिन ठीक ढंग से हिसाब रखने की आदत लगाए। इसके कारण स्वयं अपने को भी लाभ रहता है। खर्चों का पूरा विवरण सामने रहने के कारण आगामी बजट तैयार करना भी आसान हो जाता है। इसमें अविश्वास का प्रश्न नहीं उठता। हमारा हरेक कार्यकर्ता चरित्रवान तथा विश्वसनीय है। कई कार्यकर्ता तो अपनी जेब से यूनियन के लिए खर्चा करते रहते हैं। वे यह भी आशा नहीं रखते कि यूनियन कभी यह पैसा उन्हें वापस लौटाएगी। इस परिस्थिति में उनके ऊपर कोई लांछन लगने का प्रश्न नहीं उठता। तो भी पद्धति के नाते उन्हें पूरा हिसाब रखना आवश्यक है।

कुछ स्थानों पर एक विशेष समस्या खड़ी हो सकती है। श्रमिक क्षेत्र में प्रसिद्धि भी कार्यकर्ता को प्राप्त होती है। और उनकी सेवाओं का लाभ उठाने की इच्छा बाहर की यूनियनों को भी हो सकती है। इस स्थिति में जहाँ एक ओर यह देखने की आवश्यकता है कि प्रारंभ की अवस्था में यूनियन भारतीय मजदूर संघ से अलग रही तो भी धीरे-धीरे उसे संबद्ध करने की कोशिश करनी है वहाँ दूसरी ओर यह सतर्कता बरतनी होगी कि इस तरह से कार्य के लिए हमारे कार्यकर्ताओं को बाहर की यूनियनों के द्वारा जो पैसा या मान धन प्राप्त होता है वह स्थानीय भारतीय मजदूर संघ के कार्यालय में जमा करा दिया जाए। यह हो सकता है कि स्थानीय स्थितियों को ध्यान में रखते हुए इसमें से कुछ पैसा स्थानीय भारतीय मजदूर संघ पैसा जमा करने वाले कार्यकर्ताओं को ही प्रति मास देते रहने का निर्णय ले किंतु यह निर्णय भारतीय मजदूर संघ करेगा। इस विषय में कार्यकर्ता को स्वयं निर्णय लेना स्वस्थ प्रणाली के प्रतिकूल है। आज यह बात भले ही उतनी न अखरे। किंतु आगे चलकर जैसे-जैसे हमारे कार्यकर्ताओं की प्रतिष्ठा बढ़ती जाएगी, वैसे-वैसे बाहर की यूनियनों द्वारा निमंत्रण तथा धन दोनों भी बढ़ता जाएगा। प्रस्तुत विषय में अभी सख्ती न बरती गई तो आगे चलकर इस अनुशासनहीनता के व्यापक दुष्परिणाम संभव हो सकते हैं।

सहकारी क्षेत्र

हिसाब-किताब के विषय में हमारा व्यवहार ठीक रहा तो एक महत्वपूर्ण अलाइड एक्टिविटी (संबंधित सह-कार्यक्षेत्र) में प्रवेश करना हमारे लिए संभव हो सकेगा। वह है सहकारी को-ऑपरेटिव क्षेत्र। वैसे दिल्ली अधिवेशन में हम यह जान चुके हैं कि इस क्षेत्र में हमने प्रवेश किया है। किंतु इस पहलू पर हमने अभी तक अधिक बल नहीं दिया है। आर्थिक व्यवहार में हमारे कार्यकर्ताओं की विश्वसनीयता सिद्ध हो जाने के कारण हम आज इस स्थिति में हैं कि सहकारी आंदोलन के पहलू पर अधिक बल

दे सकें। हमें समझ लेना चाहिए कि ट्रेड यूनियन और को-ऑपरेटिव मूवमेंट सहकारी आंदोलन एक-दूसरे के लिए पूरक कार्य (ट्वीन एक्टिविटी) है। विद्यमान सहकारी संस्थाओं में प्रवेश करते हुए उन्हें प्रभावित करना तथा स्वयं अपनी सहकारी संस्थाएं निर्माण करना, इन दोनों पहलुओं के विषय में सक्रियता रखनी होगी।

संयुक्त मोर्चा

यूनियन ठीक ढंग से चलाने के लिए आवश्यक जानकारी समय समय पर प्रकाशित की गई है। युअर कंपेनियन से लेकर नेशनल चार्टर ऑफ डिमांड्स (राष्ट्रीय मांगपत्र) तक। आवश्यकतानुसार आगे भी इस तरह का साहित्य प्रकाशित होगा। किंतु इस समय स्थान-स्थान पर एक नई समस्या निर्मित हो रही है। प्रश्न पूछा जाता है कि अन्य यूनियनों के साथ संयुक्त मोर्चा बनाने के विषय में हमारी अधिकृत नीति क्या है? यूनियन के कार्य में विभिन्न संघर्ष आने लगते हैं। कभी मालिकों के विरोध में, तो कभी सरकार के विरोध या अन्य किसी श्रमिक विरोधी यूनियन के भी विरोध में। ऐसे अवसर पर अन्य यूनियनों के साथ संयुक्त मोर्चा बनाना कहाँ तक ठीक है तथा इस तरह का मोर्चा निर्माण करना हो तो उसमें किन यूनियनों को हम सहयोगी बना सकते हैं? इस विषय में यह स्पष्टीकरण आवश्यक है कि स्थानीय परिस्थिति के सभी पहलुओं पर विचार करते हुए मजदूरों की भलाई की दृष्टि से जिस किसी यूनियन के साथ संयुक्त मोर्चा बनाना उचित समझें, उसके बाद मोर्चा बनाने की स्वतंत्रता केंद्र ने आपको दी है। हमारी होलीअर दैन डॉउ (मिथ्याभिमानी) वृत्ति से मजदूरों को क्षति न पहुँचे यह देखना चाहिए। हमारे अपने आदर्श हैं, कई सिद्धांतों तथा वृत्तियों से हमारी लड़ाई है। किंतु सामयिक समस्या को सुलझाने के लिए विभिन्न यूनियनों का संयुक्त मोर्चा बनाना श्रमिक हित की दृष्टि से आवश्यक दिखाई देता है तो वह निर्माण करने के लिए हम पहल कर सकते हैं। दूसरों ने पहल की तो उनके साथ शामिल हो सकते हैं। किंतु इस विषय में उचित-अनुचित निर्णय स्थानीय कार्यकर्ताओं को करना है। वह उनकी जिम्मेवारी है तथा उसके लिए उन्हें निर्णय करने का स्वातंत्र्य दिया गया है। मोर्चे के हरेक डिटेल के छोटी बातों के बारे में हमारे कार्यकर्ता इतने सतर्क व सावधान रहते हैं कि 'कंधा तुम्हारा और झंडा हमारा' यह स्थिति कोई भी निर्माण नहीं कर सकता। केंद्र का यह विश्वास है कि सभी परिस्थितियों में हमारे कार्यकर्ता अपने आदर्शों तथा मर्यादाओं का उचित ध्यान रखेंगे और उनकी प्रामाणिकता तथा दृढ़ता के कारण किसी भी संयुक्त मोर्चे में मजदूरों का तथा भामसं का ही लाभ होगा। कोई भी शक्ति हमें संयुक्त मोर्चे में नुकसान नहीं पहुँचा सकती। अब तक का अनुभव भी इसी तरह का रहा है।

ना भय देत काहू को, ना भय जानत आप

इन दिनों एक नई परिस्थिति हमारे सामने उपस्थित हो रही है। यह दुर्भाग्य की बात है कि अपने उद्देश्यों को शीघ्र प्राप्त करने हेतु सरकार, मैनेजमेंट्स तथा अन्य यूनियनों को शारीरिक शक्ति के उपयोग करने का मोह उत्पन्न हो रहा है भामसं संविधान तथा कानूनों में श्रद्धा रखता है किंतु उपर्युक्त अवांछनीय प्रवृत्ति का सामना करना तथा उसको जड़ से उखाड़ फेंकना श्रमिक क्षेत्र तथा राष्ट्र के हित की दृष्टि से आवश्यक है। अतः हम एक ओर स्वयं पहल करते हुए कहीं शारीरिक बल के उपयोग करने के पक्ष में नहीं हैं, वहाँ दूसरी ओर सज्जनता के कारण अवांछनीय प्रवृत्ति को अनियंत्रित बनने देने के भी पक्ष में हम नहीं। हमारी सज्जनता तथा शक्ति दोनों के कारण औद्योगिक क्षेत्र के सभी पक्षों को यह विश्वास होना चाहिए कि भारतीय मजदूर संघ के कार्यकर्ताओं के हाथों में सभी मजदूरों, उद्योगों तथा राष्ट्र का भविष्य सुरक्षित है। भामसं की शक्ति सभी साधुतत्वों का संरक्षण तथा समाजविरोधी तत्वों का दमन दृढ़ता के साथ कर सकती है। अन्य लोगों को सज्जनता का उपदेश देने की बारी हमारे ऊपर न आए। परिस्थिति ऐसी निर्मित हो कि गुंडागर्दी को अपनी ठेकेदारी समझने वाले समाजद्रोही तत्व भामसं कार्यालय में आकर हमें उपदेश दें कि गुंडागर्दी करना अच्छा नहीं है। मतलब यह कि ना भय देत काहू को, ना भय जानत आप, यह स्थिति सर्वत्र निर्माण की जाए।

ट्रेड्स काउंसिल

जहाँ एक ही क्षेत्र में भारतीय मजदूर संघ से संबंधित एक से अधिक यूनियनें होंगी वहाँ सब संबंधित यूनियनों के प्रतिनिधियों की ट्रेड काउंसिल अनौपचारिक तौर पर गठित करनी चाहिए। इसके संविधान आदि बनाने की आवश्यकता नहीं है। वह केवल वर्किंग अरेंजमेंट रहेगी। सभी स्थानीय यूनियनों के कार्यकर्ताओं को अनौपचारिक, नियमित तथा साप्ताहिक बैठक भी ट्रेड्स काउंसिल का काम कर सकती है।

इस बैठक में हरेक यूनियन की स्थिति व गतिविधि सबके सामने आनी चाहिए। उस पर सब का सामूहिक विचार होना चाहिए। हरेक यूनियन की बाकी सब यूनियनें किस तरह सहायता कर सकते हैं। यह भी तय होना चाहिए।

इसी तरह हमारे किसी भी यूनियन से संबंध न रखने वाली स्थानीय श्रमिक समस्याओं पर भी सोच विचार होना चाहिए। उनके विषय में भारतीय मजदूर संघ की ओर से कुछ वक्तव्य देना हो या कार्यवाही करनी हो तो वह कार्य भी ट्रेड्स काउंसिल कर सकेगी।

ट्रेड्स काउंसिल का यह भी कार्य रहेगा कि वह स्थानीय सेवानिवृत्त लोगों की संस्थाओं तथा समस्याओं के साथ संपर्क रखें। साथ ही स्थानीय बेरोजगारों की समस्याओं

के साथ भी संपर्क रखें। दोनों विषयों में केवल संपर्क रखना ही पर्याप्त है। एक-आध बार उनके विषय में थोड़ा बहुत कुछ करने की आवश्यकता निर्माण हो सकती है। किंतु वह ट्रेड्स काउंसिल का नैमित्तिक कार्य रहेगा, नित्य कार्य नहीं।

ट्रेड यूनियनिज्म (मजदूर आंदोलन) से सीधा संबंध न रखने वाली; किंतु सभी स्थानीय मजदूरों को परेशान करने वाली (महँगाई आदि) सर्व साधारण समस्याओं के लिए ट्रेड्स काउंसिल को स्थानीय उपभोक्ता परिषद का भी कार्य करना पड़ेगा। इस कार्य से अपनी यूनियनों के बाहर के मजदूरों के साथ एवं गैर मजदूर नागरिकों के साथ भी अपना कुछ संबंध बनेगा।

देश के सभी प्रांतों में 'विश्वकर्मा जातियाँ' विद्यमान हैं। वे सैल्फएंप्लायड (स्वरोजगार) वाले कारीगर हैं। स्थान-स्थान पर उनके समाज भी गठित हुए हैं। इन सब समाजों से तथा उनके द्वारा विश्वकर्मा जातीय व्यक्तियों से 'राष्ट्रीय श्रम दिवस' के अवसर पर संबंध प्रस्थापित करना तथा वह संपर्क बनाए रखना यह भी कार्य ट्रेड्स काउंसिल को ही करना है। यह आवश्यक है कि उनकी सद्इच्छाएँ भारतीय मजदूर संघ के साथ रहें। इस दृष्टि से आवश्यकता होने पर 'मार्किट को-आपरेटिक्स' का गठन करने में भी उनकी सहायता करनी चाहिए।

हमने राष्ट्रीय श्रम दिवस के नाते 'विश्वकर्मा दिवस' मनाने की परंपरागत पद्धति को देश के औद्योगिक क्षेत्र में पहली ही बार पुनर्जीवित किया है। उत्तर प्रदेश, मुंबई आदि क्षेत्रों में इस समारोह को अधिक ब्रॉडबेस्ड बनाने का प्रयास भी पर्याप्त मात्रा में सफल हो रहा है। अब हमारा कर्तव्य है कि 'राष्ट्रीय श्रम दिवस' को सर्वमान्यता प्राप्त करा देने की दृष्टि से स्थान-स्थान पर हम अन्य शक्तियों से भी संपर्क स्थापित करें ताकि सभी के सहयोग से इस दिवस को राष्ट्रीय श्रम दिवस के नाते मान्यता प्राप्त कराने का प्रयत्न हो। इस अवसर पर होने वाले भाषणों में सभी सामयिक श्रम समस्याओं का विवरण होना चाहिए। इस कार्यक्रम का आयोजन भी ट्रेड काउंसिल की जिम्मेवारी है।

बड़े बड़े शहरों में कर्मचारियों की कॉलोनीज या बड़े-बड़े उद्योगों के निकट उनके मजदूरों की टाउनशिप रहती है। उनका कारोबार ठीक ढंग से चले, यह देखना हमारा दायित्व है। इस दृष्टि से कॉलोनीज या टाउनशिप की व्यवस्थापक समितियों को अपने ढंग से प्रभावित करने की भरसक कोशिश होनी चाहिए। इस प्रयास में हम उन सब स्वस्थ तत्वों को एक मंच पर लाने का प्रयास करें, जो वहाँ के निवासी हैं। यह कार्य भी ट्रेड्स काउंसिल को ही करना पड़ेगा। अब तक हम इस दिशा में सक्रिय नहीं थे। अब नमूने के तौर पर कुछ प्रयोग करके देखना चाहिए।

जो कार्य स्थानीय ट्रेड्स काउंसिल को स्थानीय स्तर पर करना है, वही कार्य राज्य स्तर पर राज्य की ट्रेड्स काउंसिल को करना है। राज्यीय ट्रेड्स काउंसिल अर्थात् हमारी राज्यस्तरीय कार्यसमिति। इसे भी इसी तरह हमारी यूनियनों से प्रत्यक्ष संबंध

न रखने वाली श्रमिक तथा आर्थिक समस्याओं के बारे में सतर्कता बरतनी चाहिए।

जिन राज्यों में हमें राज्य स्तरीय मान्यता मिली है उनमें यह देखना होगा कि विभिन्न राज्य-स्तरीय समितियों में भारतीय मजदूर संघ या उसकी यूनियनों को पर्याप्त प्रतिनिधित्व मिले। विभिन्न समितियों में काम करने वाले अपने प्रतिनिधियों का वहाँ का कार्य प्रभावी तथा परिणामकारक रहे, इसके लिए भी पूरा प्रयास करना चाहिए।

विभिन्न समितियों, वर्कर्स कमेटीज, जे.सी.एम., बोर्ड्स ऑफ डायरेक्टर्स या ट्रस्टीज आदि के चुनावों के बारे में हर यूनियन तथा ट्रेड्स काउंसिल को सतर्कता रखने की आवश्यकता है। इस विषय में स्थानीय परिस्थितियों के आधार पर नीति निर्धारण करना ठीक रहेगा।

प्रादेशिक शाखा और औद्योगिक महासंघ

प्रादेशिक स्तर पर कार्य की रचना का विचार प्रायः होते ही रहता है, किंतु अखिल भारतीय औद्योगिक महासंघों के विषय में विशेष चिंता करने की आवश्यकता है। प्रादेशिक इकाइयाँ और औद्योगिक महासंघ, ये दोनों हमारे संगठन के ताने और बाने हैं। हर स्तर पर दोनों का एक-दूसरे से पूरा सामंजस्य रहना चाहिए।

मजदूरों के अन्य क्षेत्र

हाथ करघा चलाने वाले, बुनकर तथा बुनकर कामगारों के साथ भारतीय मजदूर संघ का अभी दक्षिण में संबंध स्थापित हुआ है। बुनकर कामगारों की एक प्रदेशव्यापी यूनियन हम तमिलनाडु में संगठित कर रहे हैं। इनकी समस्याएँ, उनके सुलझने के उपाय तथा उसमें ट्रेड यूनियन का योगदान आदि विषयों पर हमने स्पष्ट विचार नहीं किया है। तमिलनाडु की अपनी बुनकर कामगार यूनियन का प्रयोग देखकर व अनुभव के आधार पर इस विषय पर नीति तय करेंगे। (यह चर्चा तत्समय की है।)

बनवासी मजदूरों के साथ अभी तक हमारा अधिक संबंध नहीं स्थापित हुआ। उनके क्षेत्र में या उनके निकट अपने कुछ बंधु रहते हैं। उन्हें यह काम करने के लिए हम प्रेरित करेंगे तो अच्छा होगा। उनकी शक्तियों को इस क्षेत्र में प्रभावित करना चाहिए। महाराष्ट्र भामसं और बनवासी कल्याण आश्रम ने मिलकर काम करना शुरू किया है।

भारतीय मजदूर संघ के विषय में सहानुभूति रखने वाले कई लोग ग्रामीण विभाग में रहते हैं। उनके क्षेत्र में कोई बड़ा उद्योग नहीं। वे भारतीय मजदूर संघ के लिए थोड़ा बहुत काम करना पसंद करेंगे, यद्यपि यह उनका गौण प्रासंगिक कार्य होगा। ऐसे लोगों की खोज करते हुए उनके क्षेत्रों में एक आध छोटी सी यूनियन प्रारंभ करने तथा उसे चलाने के लिए उन्हें प्रवृत्त करना चाहिए।

ऐसी छोटी यूनियन एक बार बन गई तो उसे चलाने में लगातार क्रियाशील नहीं रहना पड़ता। बीच-बीच में कभी समस्या खड़ी हुई तो सक्रिय होना पड़ता है। इतनी नैमित्तिक सक्रियता ये हमारे बंधु रख सकेंगे, इस तरह की यूनियन को आदर्श यूनियन नहीं कहा जा सकता। किंतु अभी तक हमारी अनुपयुक्त पड़ी हुई शक्ति का यदि उपयोग हुआ तो हमारी शक्ति में वृद्धि ही करेगा।

धन संग्रह

कार्य वृद्धि के लिए हमें भागीरथ प्रयत्न करने होंगे। परिस्थिति की यही मांग है। इस दृष्टि से विभिन्न मोर्चों पर अधिकतम कार्यकर्ताओं को खड़ा करना होगा। इसके लिए धन संग्रह की आवश्यकता होगी। अब तक हम लोग यह प्रयास करते रहे हैं कि हर यूनियन में सदस्यता का चंदा नियमित रूप से और पूरा वसूल किया जाए और संविधान में निर्दिष्ट प्रतिशत नीचे की इकाइयों से ऊपर की इकाइयों तक पहुँचाया जाए। इसके अलावा स्थान-स्थान पर थैली भेंट के भी कार्यक्रम किए जाएँ। कुछ स्थान पर प्रतिमास अपने कुछ समर्थकों से नियमित रूप से पैसा लेने की भी पद्धति है। एक या अधिक रुपए के टिकट निकाल कर बेचना भी एक पद्धति है। सॉविनियर निकाल कर भी कुछ धन संग्रह किया जाता है। इन सब मार्गों से एकत्रित होने वाला धन हमारे आज के कार्य को जैसे-तैसे चलाने के लिए भी पर्याप्त नहीं है। आने वाले काल में बड़ी छलांग लगानी हो तो अधिक धन संग्रह की आवश्यकता है।

धन के विषय में हमारे विचार कई बार प्रकट हुए हैं। धन की तुलना हमने वर्षा के साथ की है। वर्षा कम हुई तो सूखा व अकाल आता है। किंतु आवश्यकता से अधिक हुई तो बाढ़ आएगा। धन के अभाव में कोई भी अच्छा कार्य रुकता नहीं, किंतु आज असाधारण परिस्थिति के कारण असाधारण आवश्यकताएँ निर्मित हुई हैं। कई यूनियनों के पास अधिक धनसंग्रह हो सकता है। वह धन केंद्र और प्रदेश के कई कार्यक्रम तथा उपक्रमों में देना चाहिए।

अन्य कुछ संस्थाओं के समान हम न मालिकों को ब्लैकमेल करना चाहेंगे और न ही उनसे पैसा लेकर मजदूरों के साथ गद्दारी करना पसंद करेंगे। हमारी इस वृत्ति के कारण ही मालिक लोग कम्युनिस्टों के साथ तो साँठ-गाँठ कर सकते हैं, किंतु हमारे साथ नहीं। अतः धन प्राप्ति का यह रास्ता हमारे लिए बंद है।

यह सत्य है कि सामान्य धनी लोग राजनीतिक दल को जिस तरह पैसा देते हैं उस तरह ट्रेड यूनियन को नहीं देते। क्योंकि राजनीतिक दलों के विषय में वे भविष्य की कुछ आशाएँ रख सकते हैं यह भी सत्य है कि जो लालच या भय के कारण ही पैसा देना जानते हैं, उनके पास हमारे राष्ट्रवाद का कोई मूल्य नहीं है। किंतु यह भी सत्य है कि हमने ठीक प्रकार अभियान चलाए तो ऐसे लोगों को हम संपर्कित

कर सकते हैं, जो कि हमारी बात समझ सकेंगे, और यथाशक्ति किंतु स्वेच्छा से हमारे कार्य के लिए आर्थिक त्याग भी करेंगे। आवश्यकता दो बातों की है। आज की इमरजेंस (अत्यावश्यक मांग) को हम स्वयं ठीक ढंग से ध्यान में रखें और उस दृष्टि से पैसा मांगना हमारा कर्तव्य है। पैसा देने वाला हमारे ऊपर व्यक्तिगत उपकार नहीं कर रहा है। वास्तव में हम ही उसे राष्ट्र की सेवा करने का अवसर देकर उसके ऊपर उपकार कर रहे हैं, यह भावना हमारे मन में दृढ़ रहे। हमारे कई कार्यकर्ता पैसा मांगते समय संकोच करते हैं, उसकी आवश्यकता नहीं है। क्योंकि हम अपने लिए पैसा नहीं माँग रहे हैं। यह अपोलोगेटिक क्षमायाचक वृत्ति हम छोड़ देंगे, तभी आवश्यक धन एकत्रित होगा।

समर्पण की भावना आवश्यक

हममें से हरेक को आने वाले समय में अधिक से अधिक समय तथा शक्ति भारतीय मजदूर संघ के लिए ही समर्पित करनी पड़ेगी। एक तो अन्य सभी श्रमिक संस्थाओं की हालत बड़ी तेजी से गिर रही है। और, श्रमिक क्षेत्र में एक वैक्युम पैदा होता जा रहा है। इस वैक्युम की पूर्ति करने की जिम्मेवारी परिस्थितियों ने भारतीय मजदूर संघ के कंधों पर डाली है।

आवाहन

यह सभी राष्ट्रीय शक्तियों की परीक्षा का समय है। और आर्थिक क्षेत्र में भारतीय मजदूर संघ रहने के कारण, हमारी जिम्मेवारी कई गुना अधिक बढ़ जाती है। इस समय हमने सुस्ती की तो 'बूँद से गई तो हौद से नहीं आती' की अवस्था होगी। क्योंकि अपने राष्ट्र के जीवन-मरण का यह संग्राम है। इसमें अपनी पूरी शक्ति हमें लगानी होगी। इस दृष्टि से हम स्वयं समझें और अपने साथियों को समझाएँ ताकि अधिकतम समय देने वाला हरेक कार्यकर्ता बने, तथा इस कार्य में जीवन का हर क्षण लगाने वालों की संख्या में वृद्धि हो, हरेक कार्यकर्ता में अधिकतम समय देने की तथा अधिकाधिक कार्यकर्ताओं में सारा समय भामसं को देने की इच्छा जाग्रत हो। यह आज की अभूतपूर्व परिस्थिति की मांग है और यही संदेश है।

भारतीय श्रम शोध मंडल

3122/15, संघनाशान, पहाड़गंज,

नई दिल्ली-110 055