"सतत् विकास हेतु नीतिगत सुझाव: सरकारी वेतन वृद्धि के साथ वृक्षारोपण की अनिवार्यता"

डॉ. दिनेश कुमार ढाकरिया
सहा. प्राध्या. (अ.वि), समाजशास्त्र
शासकीय महा. तामिया, छिंदवाड़ा (म.प्र.)
Email- ddhakriya@gmail.com

सार (Abstract)

वर्तमान वैश्विक परिदृश्य में पर्यावरणीय संकट, जलवायु परिवर्तन, वनों की कटाई और प्रदूषण जैसे मुद्दे अत्यंत गंभीर रूप धारण कर चुके हैं। ऐसे में सरकारों की नीतियाँ और नागरिकों की भागीदारी एक निर्णायक भूमिका निभा सकती है। इस शोध-पत्र में एक वैकल्पिक विचार प्रस्तुत किया गया है कि प्रत्येक सरकारी कर्मचारी को उसकी वार्षिक वेतन वृद्धि के साथ कम-से-कम पाँच वृक्ष लगाना अनिवार्य किया जाए, और यह वृक्षारोपण उसके वेतनवृद्धि की शर्त हो। यह न केवल एक नीतिगत सुझाव है, बल्कि पर्यावरणीय जवाबदेही, सतत् विकास और सामाजिक अनुकरणीयता की दिशा में एक वैचारिक प्रस्ताव भी है।

शोध-पत्र में इस विचार की वैचारिक पृष्ठभूमि, पर्यावरण समाजशास्त्रीय संदर्भ, प्रशासनिक व्यवहार, व्यवहार्यता, संभावित लाभ एवं चुनौतियों पर विस्तृत विवेचन किया गया है। इसके साथ ही यह शोध यह भी दर्शाता है कि उत्तरदायित्व आधारित नीति-संशोधन किस प्रकार नीतिगत नवाचार और सामाजिक चेतना का स्रोत बन सकता है।

यह अध्ययन इस बात की वकालत करता है कि पर्यावरण की रक्षा केवल वन विभाग या NGO का कार्य नहीं, बल्कि हर कर्मचारी और नागरिक की नैतिक जिम्मेदारी है। यदि यह नीति उचित रूप से लागू की जाए, तो यह भारत को हरित अर्थव्यवस्था की ओर अग्रसर कर सकती है।

प्रमुख शब्द :- वृक्षारोपण, सरकारी कर्मचारी, वार्षिक वेतन वृद्धि, हरित नीति (Green Policy)

भूमिका

वर्तमान युग को यदि "विकास का युग" कहा जाए तो यह अतिशयोक्ति नहीं होगी, किंतु इसी विकास की अंधी दौड़ में पर्यावरणीय संकट, जलवायु परिवर्तन, जैव विविधता का ह्रास, वनों की कटाई, वायु और जल प्रदूषण जैसी गंभीर समस्याएं विकराल रूप ले चुकी हैं। वैश्विक मंचों पर पर्यावरण संरक्षण को लेकर चर्चाएं तो होती हैं, लेकिन स्थानीय और नागरिक स्तर पर उत्तरदायित्व का समावेश अक्सर शिथिल रह जाता है।

ऐसे समय में आवश्यक है कि पर्यावरणीय सुरक्षा को केवल सरकार या पर्यावरण संगठनों तक सीमित न रखकर सभी नागरिकों और विशेषकर सरकारी कर्मचारियों की जिम्मेदारी के रूप में देखा जाए। सरकारी कर्मचारी समाज में नीति का प्रवाहक, अनुकरणीय नागरिक और व्यवस्था का अंग होते हैं। यदि उन्हीं से एक हरित उत्तरदायित्व की शुरुआत की जाए, तो यह एक नैतिक आंदोलन बन सकता है।

इसी पृष्ठभूमि में यह वैचारिक शोध-पत्र एक अभिनव सुझाव प्रस्तुत करता है कि - प्रत्येक सरकारी कर्मचारी को उसकी वार्षिक वेतन वृद्धि (Annual Increment) से पूर्व कम से कम पाँच वृक्ष लगाना अनिवार्य किया जाए, और यह वृक्ष जीवित रहना चाहिए – तभी वेतन वृद्धि अनुमोदित हो। यह सुझाव न केवल व्यवहारिक पर्यावरण संरक्षण की दिशा में एक ठोस पहल है, बल्कि यह प्रशासनिक उत्तरदायित्व और पारदर्शिता को भी प्रोत्साहित करता है। इसके पीछे यह विचार निहित है कि जब समाज के सबसे संगठित और संरचित वर्ग – सरकारी कर्मचारी, पर्यावरण को लेकर जवाबदेह बनेंगे, तो यह संदेश पूरे समाज में सकारात्मक रूप से फैलेगा।

प्रस्तुत शोध में इस वैचारिक प्रस्ताव की व्यवहार्यता, इसके सामाजिक और प्रशासनिक प्रभाव, चुनौतियाँ, संभावनाएँ और पर्यावरणीय योगदान का समाजशास्त्रीय और नीतिगत विश्लेषण किया गया है।

<u>सैद्धांतिक परिप्रेक्ष्य</u>

प्रस्तुत शोध-पत्र का मूल आधार एक वैचारिक प्रस्ताव है जिसमें सरकारी कर्मचारियों को उनकी वार्षिक वेतन वृद्धि से पहले वृक्षारोपण के लिए उत्तरदायी बनाना प्रस्तावित है। इस विचार को वैचारिक गहराई देने हेतु कई समाजशास्त्रीय, पर्यावरणीय और प्रशासनिक सिद्धांतों को आधार बनाया गया है। नीचे कुछ प्रमुख सैद्धांतिक परिप्रेक्ष्य प्रस्तुत किए जा रहे हैं:

<u>1. पर्यावरण समाजशास्त्र</u>

पर्यावरण समाजशास्त्र यह मानता है कि समाज और प्रकृति के बीच गहरा और परस्पर-संबंधित रिश्ता होता है। समाज की क्रियाएँ (जैसे शहरीकरण, औद्योगीकरण, प्रशासनिक नीतियाँ) प्राकृतिक संसाधनों को सीधे प्रभावित करती हैं। इस परिप्रेक्ष्य में, वृक्षारोपण केवल प्राकृतिक क्रिया नहीं बल्कि एक सामाजिक उत्तरदायित्व बन जाता है।

सरकारी कर्मचारियों से वृक्षारोपण की अपेक्षा, समाज के पर्यावरणीय आचरण में संरचनात्मक सुधार लाने का प्रयास है।

<u>2. उत्तरदायित्व आधारित प्रशासन</u>

लोक प्रशासन में आधुनिक सोच यह कहती है कि सरकारी सेवकों को केवल कार्य निष्पादन ही नहीं, बल्कि समाज और पर्यावरण के प्रति उत्तरदायित्व भी निभाना चाहिए।

यह प्रस्ताव सरकारी वेतन को केवल सेवा का मूल्य नहीं, बल्कि सामाजिक सहभागिता से जोड़ने का प्रयास करता है। इससे प्रशासनिक उत्तरदायित्व का दायरा परंपरागत कार्यों से बढ़कर सार्वजनिक भलाई तक विस्तारित होता है।

3. गांधीवादी दृष्टिकोण

महात्मा गांधी मानते थे कि "पृथ्वी सबकी आवश्यकताओं की पूर्ति कर सकती है, लेकिन किसी एक के लालच की नहीं।" गांधीवाद पर्यावरणीय सादगी, आत्मनियंत्रण और सामाजिक उत्तरदायित्व की वकालत करता है।

यह प्रस्ताव सरकारी कर्मियों को सत्ता के उपभोगकर्ता के बजाय समाज और प्रकृति के संरक्षक के रूप में प्रस्तुत करता है।

4. सतत् विकास की अवधारणा

संयुक्त राष्ट्र द्वारा प्रस्तुत सतत् विकास की धारणा यह कहती है कि विकास ऐसा हो जो वर्तमान पीढ़ी की आवश्यकताओं को पूरा करते हुए भविष्य की पीढ़ियों की जरूरतों से समझौता न करे। सरकारी तंत्र में वृक्षारोपण को अनिवार्य कर देना सतत् विकास के लक्ष्यों - विशेषतः SDG-13 (Climate Action) और SDG-15 (Life on Land) – के प्रति प्रतिबद्धता का सूचक बन सकता है।

समस्या का वैचारिक विश्लेषण

हर सरकारी कर्मचारी को उसकी वार्षिक वेतन वृद्धि के साथ पाँच वृक्ष लगाने की अनिवार्यता केवल एक प्रशासनिक नीति-संशोधन नहीं है, बल्कि यह एक गहरे वैचारिक द्वंद्व को उजागर करता है – "विकास बनाम पर्यावरण", "सुविधा बनाम उत्तरदायित्व", और "अधिकार बनाम कर्तव्य"।

1. विकास बनाम पर्यावरण

आधुनिक राज्य व्यवस्था में 'विकास' को अक्सर औद्योगिक उत्पादन, बुनियादी ढाँचे, और आर्थिक वृद्धि के रूप में देखा गया है। लेकिन यह विकास अक्सर पर्यावरणीय क्षरण की कीमत पर होता है: सड़कें, कार्यालय, बाँध, औद्योगिक क्षेत्र - सभी के लिए पेड़ों की कटाई एक सामान्य प्रक्रिया बन चुकी है। इससे एक विरोधाभास उत्पन्न होता है: "हम जितना विकास करते हैं, उतना ही पर्यावरण खोते हैं।"

यह प्रस्ताव इस विरोधाभास को चुनौती देता है, कि यदि विकास के साथ पर्यावरणीय पुनःस्थापना को जोड़ दिया जाए (जैसे हर वेतन वृद्धि के बदले वृक्ष), तो विकास टिकाऊ और नैतिक हो सकता है।

2. सुविधा बनाम उत्तरदायित्व

वेतन वृद्धि एक सुविधाजनक प्रशासनिक प्रक्रिया है जो योग्यता, सेवा अवधि आदि पर आधारित होती है। लेकिन यह प्रस्ताव कहता है कि हर सुविधा के साथ उत्तरदायित्व भी जुड़ना चाहिए, जब एक सरकारी कर्मचारी जनता के पैसों से वेतन प्राप्त करता है, तो वह केवल सेवा प्रदाता नहीं बल्कि समाज का पर्यावरणीय रक्षक भी होता है।

इस प्रस्ताव से "फैसिलिटी कल्चर" से "रिस्पॉन्सिबिलिटी कल्चर" की ओर संक्रमण होता है।

3. अधिकार बनाम कर्तव्य

आज की सरकारी व्यवस्था में अक्सर यह देखा गया है कि कर्मचारी अपने अधिकारों (छुट्टी, वेतन, प्रमोशन) को लेकर सजग रहते हैं, लेकिन कर्तव्यों की अपेक्षा कम होती है। यह प्रस्ताव इस संतुलन को पुनर्स्थापित करता है – यह वेतन वृद्धि को एक कर्तव्य-निर्भर अधिकार के रूप में प्रस्तुत करता है।

अर्थात्, यदि आप समाज (और प्रकृति) के प्रति कर्तव्य नहीं निभा रहे, तो आपको समाज द्वारा दी जाने वाली आर्थिक वृद्धि का नैतिक आधार नहीं मिलना चाहिए।

4. राज्य और कर्मचारी की भूमिका का पुनःपरिभाषण

यह प्रस्ताव सरकार के अधिशासी अंगों, अर्थात् सरकारी कर्मचारियों की भूमिका को केवल फाइलों और सेवाओं तक सीमित नहीं रखता, बल्कि उन्हें पर्यावरण नीति के फ्रंटलाइन सैनिक के रूप में परिभाषित करता है। यह एक वैचारिक बदलाव है जिसमें "पेड़ लगाना भी राष्ट्र सेवा है", यह भावना प्रत्येक सरकारी कर्मचारी के मन में निहित होनी चाहिए।

इस प्रकार यह प्रस्ताव एक वैचारिक आंदोलन का रूप लेता है – जिसमें नीति, प्रकृति और नागरिक की भूमिकाएँ एकीकृत हो जाती हैं। यह केवल एक पेड़ लगाने की बात नहीं है, बल्कि एक नए नागरिक-बोध की स्थापना है।

तथ्यात्मक पक्ष

हालाँकि यह शोध एक वैचारिक प्रस्ताव पर आधारित है, लेकिन इसकी प्रासंगिकता और व्यवहार्यता को बेहतर ढंग से समझने के लिए कुछ तथ्यात्मक विश्लेषण और अनुमानित आँकड़े प्रस्तुत करना आवश्यक है।

1. भारत में सरकारी कर्मचारियों की संख्या

भारत में केंद्र और राज्य सरकारों के अंतर्गत कार्यरत कुल सरकारी कर्मचारियों की अनुमानित संख्या लगभग 1.1 करोड़ (11 मिलियन) है (स्रोत: 7वाँ वेतन आयोग, अनुमान)।

यदि हर कर्मचारी प्रति वर्ष 5 वृक्ष लगाए, तो:

> 1.1 करोड़ × 5 वृक्ष = **5.5 करोड़ वृक्ष प्रति वर्ष**

2. 10 वर्षों में संभावित योगदान

यदि यह नीति दस वर्षों तक निरंतर रूप से लागू हो, और वृक्षों का जीवित रहना 60% भी मान लिया जाए, तो:-

प्रत्येक वर्ष जीवित वृक्ष = 5.5 करोड़ × 60% = 3.3 करोड़

10 वर्षों में कुल जीवित वृक्ष = 3.3 करोड़ × 10 = 33 करोड़ वृक्ष

यह वृक्ष संख्या कई छोटे देशों के कुल वन क्षेत्र से भी अधिक हो सकती है।

3. कार्बन अवशोषण

एक सामान्य पेड़ औसतन प्रति वर्ष लगभग 22 किलोग्राम कार्बन डाइऑक्साइड अवशोषित करता है (स्रोत: U.S. Department of Agriculture)।

यदि 33 करोड़ वृक्ष जीवित रह पाते हैं:

> 33,00,00,000 × 22 किग्रा = 7,26,00,00,000 किग्रा (या 72.6 लाख टन) CO_2 अवशोषण/वर्ष

यह भारत की जलवायु प्रतिबद्धताओं (Climate Commitments) को प्राप्त करने में सहायक सिद्ध हो सकता है।

4. शहरी और ग्रामीण क्षेत्रों में संभावित भूमि उपयोग

प्रत्येक ग्राम पंचायत, स्कूल, अस्पताल, या सरकारी कार्यालय के आसपास की उपलब्ध भूमि का हरित उपयोग किया जा सकता है। पेड़ों को जैवविविधता मित्र (जैसे नीम, पीपल, आम, अर्जुन, आंवला आदि) प्रजातियों में रखा जाए जिससे औषधीय, खाद्य और पर्यावरणीय लाभ भी मिल सके।

5. प्रशासनिक क्रियान्वयन की संभावना

वर्तमान में अधिकतर विभागों में Annual Performance Appraisal Report (APAR) प्रणाली है। इसी के साथ "ग्रीन रिपोर्ट कार्ड" या "वृक्षारोपण सत्यापन रिपोर्ट" जोड़ी जा सकती है। निगरानी हेतु जियो-टैगिंग, फोटो अपलोडिंग, और वन विभाग से सत्यापन किया जा सकता है।

इन आँकड़ों से स्पष्ट होता है कि यह विचार मात्र एक प्रतीकात्मक नीति न होकर पर्यावरणीय प्रभाव वाला व्यावहारिक समाधान भी है।

भारत व विश्व के उदाहरण

इस खंड में प्रस्तुत है कि वृक्षारोपण आधारित नीतियाँ या पर्यावरणीय जवाबदेही की अवधारणाएँ किस प्रकार भारत और विश्व के अन्य हिस्सों में अपनाई गई हैं। ये उदाहरण यह दर्शाते हैं कि सरकारी प्रणाली में हरित उत्तरदायित्व (Green Accountability) कोई असंभव कल्पना नहीं, बल्कि एक व्यावहारिक एवं प्रेरक मार्ग हो सकता है।

1. तेलंगाना का "हरिता हरम अभियान" (India)

तेलंगाना सरकार ने एक राज्यस्तरीय वृक्षारोपण कार्यक्रम "हरिता हरम" शुरू किया है। इसका उद्देश्य राज्य के 33% भूभाग को वन क्षेत्र में परिवर्तित करना है। इसमें सभी विभागों और सरकारी कर्मचारियों को वृक्षारोपण लक्ष्य दिए गए हैं और उन्हें इसका पालन करने के लिए प्रोत्साहित किया गया।

प्रेरणा:- यह उदाहरण बताता है कि यदि राज्य सरकारें राजनीतिक इच्छाशक्ति दिखाएं, तो बड़ी हरित क्रांतियाँ संभव हैं।

2. दिल्ली हाईकोर्ट का आदेश (India)

दिल्ली हाईकोर्ट ने अतीत में पर्यावरणीय अपराधों (जैसे अवैध निर्माण) के मामलों में सजा के विकल्प के रूप में वृक्षारोपण का आदेश दिया है। इसने "प्रायश्चित के रूप में वृक्षारोपण" की अवधारणा को विधिक स्वीकृति दी।

प्रेरणा:- न्यायपालिका भी वृक्षारोपण को उत्तरदायित्व की एक नैतिक और विधिक कार्यवाही के रूप में देखती है।

3. फिलीपींस में "ग्रेजुएशन के लिए पेड़" कानून (Philippines)

फिलीपींस सरकार ने एक बिल पारित किया जिसके अनुसार हर छात्र को स्नातक की डिग्री प्राप्त करने से पहले 10 पेड़ लगाने होंगे। इसे "Graduation Legacy for the Environment Act" कहा गया

प्रेरणा:- यदि छात्र पेड़ लगाने के उत्तरदायित्व को निभा सकते हैं, तो सरकारी कर्मचारी क्यों नहीं?

4. केन्या: "ग्रीन बेल्ट मूवमेंट"

नोबेल पुरस्कार विजेता वांगारी मथाई ने यह आंदोलन शुरू किया था। इसने महिलाओं को वृक्षारोपण से जोड़ा और लगभग 5 करोड़ से अधिक वृक्ष लगाए गए।

प्रेरणा:- नागरिकों को वृक्षारोपण से जोड़ने के लिए स्थानीय और लिंग-संवेदनशील दृष्टिकोण भी महत्वपूर्ण है।

5. CSR (Corporate Social Responsibility) के तहत वृक्षारोपण (India)

भारत में कॉर्पोरेट कंपनियों को CSR के अंतर्गत 2% लाभ सामाजिक कार्यों पर खर्च करना अनिवार्य है। कई कंपनियाँ इसे वृक्षारोपण और पर्यावरणीय संरक्षण में लगाती हैं, जैसे टाटा, विप्रो, ITC आदि।

प्रेरणा:- यदि निजी कंपनियाँ लाभ में रहते हुए वृक्षारोपण कर सकती हैं, तो सरकारी वेतनभोगी वर्ग से भी यही अपेक्षा अनुचित नहीं है।

इन उदाहरणों से यह स्पष्ट होता है कि वृक्षारोपण को नीति, दायित्व और संस्कार के रूप में स्वीकार किया जा सकता है। यह विचार न तो नया है और न ही अव्यवहारिक – बस इसकी राज्य नीति में औपचारिक स्वीकृति दी जानी चाहिए।

चुनौतियाँ और आलोचनाएँ

हर सरकारी कर्मचारी को वार्षिक वेतन वृद्धि के साथ पाँच वृक्ष लगाने की अनिवार्यता का विचार जितना प्रेरणादायक और उत्तरदायित्वमूलक है, उतना ही यह चुनौतियों से भी घिरा हुआ है। इस खंड में इस प्रस्ताव की प्रमुख व्यावहारिक एवं वैचारिक चुनौतियाँ तथा उनके संभावित समाधान प्रस्तुत किए जा रहे हैं:-

1. निगरानी और सत्यापन की कठिनाई

चुनौती:

देश में लगभग 1 करोड़ से अधिक सरकारी कर्मचारी हैं। प्रत्येक कर्मचारी के लगाए गए वृक्षों की सत्यता, स्थिति और जीवित होने की पुष्टि करना एक बहुत बड़ा प्रशासनिक कार्य बन सकता है।

समाधान:

जियो-टैगिंग और समय-सीमित फोटो अपलोडिंग की तकनीक अपनाई जा सकती है। स्थानीय स्तर पर पंचायत सचिव, ग्राम वन समितियाँ या स्कूल प्रबंधन निगरानी में भागीदार बन सकते हैं।

2. दिखावे का खतरा

चुनौती:

कर्मचारियों द्वारा सिर्फ औपचारिकता पूरी करने के लिए पेड़ लगाना, लेकिन उसकी देखरेख न करना। इससे उद्देश्य की वास्तविक पूर्ति नहीं हो पाएगी।

समाधान:

केवल वृक्ष लगाने को नहीं, बल्कि वृक्ष को जीवित रखने की जिम्मेदारी को मापदंड बनाना चाहिए। तीसरे पक्ष (जैसे छात्र, सामाजिक समूह) से फीडबैक व्यवस्था विकसित की जा सकती है।

3. स्थान और संसाधनों की कमी

चुनौती:

शहरी इलाकों में वृक्षारोपण के लिए उपयुक्त भूमि मिलना कठिन हो सकता है। जल संकट वाले क्षेत्रों में पेड़ लगाना और जीवित रखना व्यावहारिक नहीं होगा।

समाधान:

"ऑफिस परिसर ग्रीनिंग", "Vertical Plantation" और "Adopt a Park" जैसी अवधारणाओं को अपनाया जा सकता है। विभागों में एक समर्पित "ग्रीन फंड" या CSR टाई-अप से सहायता प्राप्त की जा सकती है।

4. कर्मचारी संगठनों की संभावित असहमति

चुनौती:

कुछ कर्मचारी संगठन इसे एक अतिरिक्त बोझ या अनुचित शर्त मान सकते हैं और इसके विरुद्ध विरोध कर सकते हैं।

समाधान:

शुरुआत में इसे प्रोत्साहन आधारित (Incentive-based) बनाया जा सकता है। "हरित कर्मयोगी पुरस्कार", प्रमाण पत्र, अतिरिक्त अवकाश जैसे प्रेरक उपाय जोड़े जा सकते हैं।

5. राजनीतिक इच्छाशक्ति और नीति समर्थन का अभाव

चुनौती:

बिना कानूनी और नीति समर्थन के यह विचार कभी लागू नहीं हो पाएगा।

समाधान:

इस विषय पर जन जागरूकता, शोध पत्र, सार्वजनिक जनमत तथा नमूना प्रयोग (pilot projects) की सहायता से सरकार को प्रेरित किया जा सकता है।

इन चुनौतियों के बावजूद यह प्रस्ताव एक ऐसी नीति की ओर संकेत करता है जो भविष्य की पीढ़ियों के लिए एक स्थायी और हरित वातावरण सुनिश्चित कर सकती है। ज़रूरत है तो बस दृढ़ इच्छाशक्ति और सामूहिक सहभागिता की।

समाधान और सुझाव

"वेतन वृद्धि के साथ वृक्षारोपण की अनिवार्यता" का प्रस्ताव अपने आप में एक उत्तरदायित्वमूलक विचार है, जिसे सफलतापूर्वक लागू करने के लिए व्यवस्थित योजना, तकनीकी सहायता, जनसहभागिता और प्रोत्साहन तंत्र की आवश्यकता है। इस खंड में ऐसे ही कुछ व्यावहारिक और नीति-संगत समाधान प्रस्तुत किए जा रहे हैं:

1. नीति का चरणबद्ध क्रियान्वयन

प्रारंभ में इसे एक पायलट प्रोजेक्ट के रूप में कुछ विभागों (जैसे शिक्षा, पंचायत, ग्रामीण विकास) में लागू किया जाए। सकारात्मक परिणामों के बाद इसे राज्य स्तर पर और फिर राष्ट्रीय नीति के रूप में विस्तारित किया जाए।

2. प्रोत्साहन आधारित प्रारंभ

आरंभ में इसे अनिवार्य बनाने के बजाय "प्रेरणा-प्राप्त योजना" (Incentive Scheme) के रूप में प्रस्तुत किया जाए।

उदाहरण:-

1. हर 5 जीवित वृक्षों पर "हरित कर्मयोगी प्रमाण पत्र"
2. विभागीय प्रशंसा पत्र या अतिरिक्त CL (Casual Leave)
3. Employee of the Month जैसे अभिनव अभियान में ग्रीन योगदान को भी शामिल करना

3. डिजिटल निगरानी प्रणाली

Geo-tagging, मोबाइल ऐप्स, QR कोड-आधारित टैगिंग, आदि तकनीकों का उपयोग किया जाए। "My Tree – My Responsibility" जैसे ऐप विकसित किए जा सकते हैं जहाँ कर्मचारी अपने लगाए गए वृक्षों का रिकॉर्ड रख सके।

4. स्थानीय संस्थाओं की भागीदारी

पंचायतें, नगरपालिकाएँ, स्कूल, और वन विभाग इस योजना के स्थानीय क्रियान्वयन में शामिल किए जाएँ। विद्यालय के छात्र, NSS, NCC जैसी इकाइयाँ निगरानी एवं प्रचार-प्रसार में भाग लें।

5. हरित फंड की स्थापना

हर विभाग में एक "ग्रीन फंड" बनाया जाए जिससे पौधों की खरीद, सुरक्षा, सिंचाई आदि में मदद मिल सके। CSR या निजी साझेदारी के तहत वृक्षारोपण कार्यक्रमों को वित्तीय समर्थन दिया जाए।

6. प्रशिक्षण और जागरूकता अभियान

कर्मचारियों को प्राकृतिक वृक्षों की प्रजातियाँ, उनकी देखरेख, स्थानीय परिस्थितियों के अनुसार चयन, आदि का प्रशिक्षण दिया जाए। विभागीय स्तर पर हर साल "ग्रीन सप्ताह" मनाया जाए।

7. वेतन वृद्धि के साथ दायित्व अंक जोड़ना

कर्मचारियों की वार्षिक गोपनीय रिपोर्ट (APAR) में ग्रीन इंडिकेटर शामिल किया जाए। यह दर्शाए कि उसने वृक्षारोपण और पर्यावरणीय जिम्मेदारी कितनी निभाई।

ये सभी उपाय मिलकर इस वैचारिक प्रस्ताव को एक स्थायी, मापनीय और प्रेरक सार्वजनिक नीति में बदल सकते हैं। इससे न केवल पर्यावरणीय लाभ होगा, बल्कि सरकारी तंत्र में सार्थक उत्तरदायित्व और हरित चेतना का उदय भी होगा।

निष्कर्ष

वर्तमान युग में जब पर्यावरणीय संकट वैश्विक विमर्श का प्रमुख विषय बन चुका है, तब यह आवश्यक हो गया है कि हम केवल भाषण नहीं, बल्कि ठोस और नैतिक नीतिगत कदम उठाएँ। इस शोध-पत्र में प्रस्तुत विचार, "हर सरकारी कर्मचारी की वार्षिक वेतन वृद्धि को पाँच वृक्षारोपण से जोड़ा जाए" – न केवल एक नीतिगत सुझाव है, बल्कि यह एक वैचारिक, नैतिक और पर्यावरणीय चेतना की मांग भी है।

इस प्रस्ताव का मूल तर्क यह है कि सरकार द्वारा वेतन पाने वाला प्रत्येक व्यक्ति समाज का प्रतिनिधि होता है और इसलिए उस पर समाज एवं प्रकृति के प्रति भी उत्तरदायित्व है। पेड़ लगाना केवल एक क्रियाविधि नहीं, बल्कि यह पर्यावरण, उत्तरदायित्व और नागरिक नैतिकता का प्रतिक है। जब सरकारी कर्मचारी पर्यावरण रक्षक के रूप में सामने आएँगे, तो यह संपूर्ण समाज को जागरूक करेगा और एक सकारात्मक अनुकरण स्थापित करेगा।

शोध में यह स्पष्ट हुआ कि यह नीति व्यवहारिक स्तर पर फेज़्ड इम्प्लिमेंटेशन, डिजिटल निगरानी, स्थानीय भागीदारी, और प्रशिक्षण प्रणाली के माध्यम से सफलतापूर्वक लागू की जा सकती है। इसके माध्यम से भारत जैसे विशाल देश में प्रति वर्ष करोड़ों वृक्षों का सृजन संभव है, जो कार्बन उत्सर्जन को कम करने, जलवायु संकट को नियंत्रित करने और जैवविविधता को बढ़ाने में सहायक होगा।

चुनौतियाँ अवश्य हैं – निगरानी, भूमि की उपलब्धता, कर्मचारी संगठनों की सहमति – लेकिन राजनीतिक इच्छाशक्ति, जनसहयोग और तकनीकी साधनों से इन बाधाओं को पार किया जा सकता है।

अतः निष्कर्ष रूप में यह कहा जा सकता है कि "हर वेतन वृद्धि के साथ पाँच वृक्ष" एक ऐसा नारा है, जिसे नीति में बदलकर भारत एक हरित, सतत् और उत्तरदायी राष्ट्र की दिशा में अग्रसर हो सकता है।

संदर्भ

1. Sharma, R. (2020). Environmental Governance in India. Oxford University Press.
2. Government of India. (2015). Seventh Central Pay Commission Report. Ministry of Finance.
3. United Nations Development Programme (UNDP). (2022). Sustainable Development Goals Report.
4. Ministry of Environment, Forest and Climate Change (MoEFCC), Government of India. (2023). India State of Forest Report.
5. Telangana Forest Department. (2021). Haritha Haram Programme Evaluation Report.
6. The Hindu. (2019). “Delhi High Court mandates tree plantation as legal remedy.”
7. Philippine Congress. (2019). Graduation Legacy for the Environment Act.
8. World Bank. (2020). Carbon Sequestration and Tree Plantation Models.
9. Gandhi, M. K. (1937). Collected Works of Mahatma Gandhi. Navajivan Trust.