

अग्निपथ योजना पर एआईपीएन के स्थिति प्रपत्र का मसौदा

डी.रघुनंदन
दिल्ली विज्ञान मंच

केंद्र सरकार ने नई सैन्य भर्तियों के लिए अग्निपथ योजना के माध्यम से एक बार फिर बहुत ही महत्वपूर्ण नीतिगत घोषणा की है। इस घोषणा के कुछ दिन बाद ही भर्ती के लिए लिखित परीक्षा की अधिसूचना भी जारी की गई। संक्षेप में, इस नई योजना में भर्ती के लिए 17.5 वर्ष से 21 वर्ष की आयु निर्धारित की गई है और उचित चयन प्रक्रिया के बाद इन तथाकथित “अग्निवीरों” को 4.5 वर्ष के लिए सेना की विभिन्न सेवाओं में भर्ती किया जाएगा। इसमें प्रशिक्षण की अवधि सिर्फ छह महीने की होगी। प्रशिक्षण के बाद 4 वर्ष की सर्विस पूरी होने पर इनमें से 25% अग्निवीरों को पेंशन सहित सभी सामान्य लाभों के साथ “ऑल इंडिया ऑल क्लास” सैनिक के रूप में सेना में शामिल किया जाएगा। जबकि शेष 75% अग्निवीरों को गोल्डन हैंडशेक के तहत बिना किसी लाभ के एकमुश्त 11.5 लाख रुपये का भुगतान किया जाएगा।

जैसा कि इस सरकार ने पूर्व में विमुद्रीकरण, जीएसटी, कोविड लॉकडाउन, आदि पर नीतिगत घोषणाएं जारी की थीं ठीक उसी तरह यह फैसला भी अचानक और जल्दबाजी में लिया गया। पहले की तरह इस बार भी न तो जनता को कोई जानकारी दी गई, न ही संसद में इसपर कोई चर्चा हुई और न ही जनता की राय मांगने के लिए कोई अग्रिम नोटिस दिया गया। इस एकाएक घोषणा से सैन्य सेवाओं में भर्ती होने के इच्छुक युवाओं ने देशभर में हिंसक प्रदर्शन शुरू कर दिया। इस घोषणा से सबसे अधिक निराश वह युवा थे जो शैक्षणिक और शारीरिक रूप से पिछले 3 वर्षों से सेना में भर्ती होने की तैयारी कर रहे थे। क्योंकि कोविड के कारण पिछले 3 वर्ष से कोई भर्ती नहीं हुई और अब चुने गए केवल 25% लोगों का सशस्त्र बालों में पूर्ण-सेवा करियर प्राप्त करना युवाओं के लिए काफी निराशाजनक है।

इतने व्यापक विरोध के बावजूद, सरकार अपने निर्णय पर जमी रही और इस योजना को आगे बढ़ाया जाने लगा। सरकार ने दावा किया कि तीनों सेना के प्रमुखों और शीर्ष अधिकारियों से सलाह लेने के बाद ही यह निर्णय लिया गया है। उन्हें मीडिया और अन्य सार्वजनिक मंचों पर इस योजना का बचाव करने के लिए तलब किया गया। हालांकि, सेना के सेवानिवृत्त शीर्ष पदों पर रह चुके अधिकारियों की कड़ी और व्यापक आलोचना को देखते हुए ऐसा प्रतीत होता है कि वर्तमान सेना प्रमुखों को बलि का बकरा बनाया गया और उन्हें एक राजनीतिक घोषणा के विवाद में जबरन घसीटा गया।

इस योजना का विरोध करने वालों और अन्य आलोचकों की चिंता को वैध बताते हुए तथा आंदोलन को शांत और नकारात्मक विचारों को दूर करने के लिए केंद्र सरकार ने इस योजना में मामूली संशोधन और कई अस्पष्ट वादे करने के प्रयास किए। इसमें एक संशोधन कोविड अवधि की भरपाई के लिए केवल इस वर्ष अधिकतम आयु को 23 वर्ष करने का निर्णय लिया गया। यह भी आश्वासन दिया गया कि केंद्रीय सशस्त्र पुलिस बल (सीएपीएफ) भर्ती में 10% अग्निवीरों को आरक्षण दिया जाएगा।

इसके अलावा शैक्षणिक समकक्ष कौशल तथा इग्नू से सर्टिफिकेट, डिप्लोमा और यहां तक कि डिग्री प्रदान करने के अस्पष्ट वादे भी किए गए। लेकिन अभी भी सरकार अग्निपथ योजना के माध्यम से ही सेना में भर्ती की मूल नीति पर अडिग है।

मानव संसाधन का पुनर्गठन ज़रूरी, लेकिन अग्निपथ इसका हल नहीं अखिल भारतीय जन विज्ञान नेटवर्क (एआईपीएसएन) वर्तमान अग्निपथ योजना से संतुष्ट नहीं और इसका पूरी तरह से विरोध करता है। जैसे कि आगे विस्तार से बताया गया है, एआईपीएसएन समकालीन स्थिति और भविष्य की ज़रूरतों के अनुरूप मानव संसाधन, संगठनात्मक संरचना और सशस्त्र बालों, विशेष रूप से “सैन्य मामलों में क्रांति”(आरएमए) में सुधार की आवश्यकता को समझता है। हालांकि, अग्निपथ योजना निश्चित रूप से इस आवश्यकता को पूरा नहीं करती है। इसके विपरीत, यह आधुनिक, प्रौद्योगिकी-सघन सैन्य और सामरिक वातावरण में भारतीय सशस्त्र बालों की क्षमताओं पर प्रतिकूल प्रभाव डालेगा। भारत की वर्तमान सुरक्षा स्थिति और पड़ोसी देश से खतरे को देखते हुए यह योजना राष्ट्रीय सुरक्षा के लिए एक बड़ा खतरा है। यदि इस योजना को प्रभाव में लाया जाता है तो अग्निपथ योजना से सशस्त्र बालों की संरचना और लोकाचार पर अवांछनीय परिणाम होंगे। क्योंकि 75% अग्निवीर भविष्य में सशस्त्र बालों से निकलकर बेरोज़गार युवा के एक विशाल समूह का हिस्सा होंगे, इस स्थिति में समाज पर नकारात्मक प्रभाव भी होंगे। आइए हम इन प्रत्येक पहलू पर करीब से नज़र डालते हैं।

काफी लम्बे समय से सशस्त्र बालों के भीतर चर्चा में और सुरक्षा विश्लेषक के. सुब्रमनियम की अध्यक्षता में कारगिल समिति(1999) जैसे विभिन्न विशेषज्ञ समूहों द्वारा यह बात सामने आई है कि सेना भर्ती में कटौती के साथ औसत आयु में भी कामी आना चाहिए। यह युद्ध की बदलती प्रकृति को ध्यान में रखते हुए आवश्यक है। वर्तमान में सी4 (कम्युनिकेशन, कमांड, कंट्रोल, कंप्यूटर), नेटवर्क और उपग्रह आधारित प्रणालियां, रिमोट नियंत्रित हथियारों, परिष्कृत रडार, लेज़र-निर्देशित प्रणालियों, आदि जैसी कई परिवर्तनकारी तकनीकों के दौर में युवा और तकनीकी रूप से प्रशिक्षित कर्मकुशल सेना की आवश्यकता है। उदाहरण के लिए चीन ने हाल ही के वर्षों में अपनी सेना के 35 लाख सैनिकों को घटाकर लगभग 10 लाख करते हुए सैनिकों को उन्नत प्रौद्योगिकी प्रणालियों से तैस किया है।

वेतन और पेंशन पर खर्च को कम करना सैनिकों की संख्या में कटौती करने से पेंशन पर होने वाला खर्च भी कम होगा जो पिछले कई वर्षों में काफी बढ़ गया है। वन रैंक वन पेंशन (ओआरओपी) योजना, कई वेतनमान, आदि के लागू होने के बाद सशस्त्र बालों का वेतन व्यय लगभग 1.536 लाख करोड़ रुपये (21 अरब डॉलर) जबकि पेंशन व्यय 1.197 लाख करोड़ रुपये (16.7 अरब डॉलर) पहुंच गया है। यह कुल रक्षा बजट का 52% है। यह मोटे तौर पर आवश्यक पूँजी अधिग्रहण, नए उन्नत प्लेटफार्म और पुराने उपकरणों को अपग्रेड, नवीनीकरण या बदलने के लिए उपलब्ध राशि के बराबर है।

सीएजी और विभिन्न समितियों की रिपोर्ट द्वारा उच्च मानव संसाधन व्यय पर ध्यान दिलाया गया है। इस सम्बंध में 15वें वित्त आयोग ने पेंशन व्यय में तत्काल कमी का आह्वान करते हुए सुरक्षा बालों पर भी नागरिक कर्मचारियों के समान नई पेंशन योजना लागू करने का सुझाव दिया है। हालांकि, इस सुझाव को सेना ने पूरी तरह से खारिज कर दिया है।

यह ध्यान देने वाली बात है कि पेंशन केवल एक वित्तीय तत्व या कार्यालय द्वारा दिया जाने वाला लाभ नहीं है बल्कि एक भावनात्मक मुद्दा है जो समाज में उनके ओहदे की गवाही देता है। यह राज्य द्वारा दिया जाने वाला एक सम्मान है जो उन्होंने देश की रक्षा करते हुए अपने जीवन को खतरे में डालने के नतीजे में प्राप्त हुआ है। यह एक प्रकार की संतुष्टि है कि उनके शेष जीवन या उनके परिवार के बुरे समय में राज्य उनका साथ देगा। सीधे शब्दों में कहें तो सैन्य पेंशन पर कोई सवाल नहीं उठाया जाना चाहिए।

इसमें कोई संदेह नहीं कि सशस्त्र बालों का पेंशन व्यय और मानव संसाधन का कुल व्यय ही अग्निपथ योजना की घोषणा का मुख्य कारण रहा है। लेकिन सरकार द्वारा इसे न तो स्वीकार किया गया और न ही इसे सबसे सबके सामने प्रस्तुत किया गया। जबकि इस योजना को सेना भर्ती की प्रक्रिया में एक प्रमुख सुधार और अतिकुशल सेना निर्माण के रूप में प्रस्तुत किया जाता रहा। विशेष रूप से सरकार समर्थक सेवानिवृत्त सैन्य अधिकारियों जैसे कई अन्य टिप्पणीकारों ने इस योजना को लागू करने के छिपे कारण को स्वीकार किया है।

कईयों ने यह तर्क भी दिया है कि मानव संसाधन (एचआर) व्यय को कम करते हुए आधुनिक उपकरण प्राप्त किए जा सकते हैं लेकिन इसके लिए वर्तमान में पर्याप्त धन उपलब्ध नहीं है। लेकिन सैन्य बजटीय आवंटन और व्यय शून्य-संचय का खेल नहीं है। एचआर व्यय पर होने वाली बचत के परिणाम बहुत बाद में मिलेंगे तब तक सेना के आधुनिकीकरण के लिए प्रतीक्षा तो नहीं की जा सकती है, इसलिए इन दोनों को अलग करने की आवश्यकता है लेकिन इसके लिए एक नियोजित तरीका इस्तेमाल करना होगा।

यहां एक सवाल है कि क्या व्यय की बचत ही एकमात्र मानदंड है जिसके आधार पर सशस्त्र बालों का आकलन किया जाना चाहिए? क्या यह उम्मीद की जा सकती है कि कोई अग्निवीर अपने सेवा के तीसरे वर्ष में अपने जीवन को जोखिम में डाल देगा वो भी यह जानते हुए कि एक वर्ष बाद उसे बिना पेंशन या बिना किसी लाभ के सेना छोड़ने के लिए कहा जा सकता है? जैसे कि हाल ही में सेवानिवृत्त पूर्व सैनिकों ने बताया है यह योजना भारतीय सेना को जोखिम लेने के लिए अनिच्छुक बना देगी। भले ही सरकार सशस्त्र बालों के पेंशन और वेतन व्यय को कम करके काफी पैसा बचा सकती है लेकिन क्या वह अग्निपथ योजना की अन्य नकारात्मकताओं को दूर कर पाएगी? आइए इनपर चर्चा करते हैं।

असुरक्षित कटौती, खराब कौशल और वर्गीकरण आइए सबसे पहले थलसेना का उदाहरण लेते हुए कुल संख्या में कटौती का आकलन करते हैं। वर्तमान में 15 लाख की कुल सैन्य शक्ति में थलसेना कुल 12.5 लाख है। यह ध्यान में रखते हुए कि पिछले 3 वर्षों के दौरान कोई भर्ती नहीं हुई है और न ही 2 लाख की कमी को पूरा करने के लिए कोई घोषणा की गई है। इस वर्ष भी घोषित भर्ती हमेशा की तरह 65,000 ही है। एक सेवानिवृत्त लेफ्टिनेंट जनरल द्वारा विस्तृत गणना से पता चलता है कि वर्ष 2030 तक भर्तियों, अग्निवीरों के प्रतिधारण और नियमित सेवानिवृत्तियों को ध्यान में रखते हुए थलसेना की कुल शक्ति में काफी तेज़ी से गिरावट होगी। 4 वर्षीय अग्निवीरों की संख्या और अधिक अनुभवी सैनिकों का अनुपात 45:55 होगा जो बाद के वर्षों में और बदतर हो जाएगा। हालांकि, 500 जवानों की मामूली

सैन्य टुकड़ी वाले इन्फैंट्री या आर्टिलरी यूनिट में “अनुभव विलोमन (experience inversion)” की शुरुआत हो जाएगी जिसमें 68 अग्निवीरों पर केवल 32 अनुभवी सैनिक होंगे और 2034 तक केवल 18 सैनिक ऐसे होंगे जिनका सेवाकाल अग्निवीरों से अधिक होगा। इसमें मुख्य बात यह है कि कम औसत आयु के साथ सेना का आकार तो छोटा होता जाएगा लेकिन तकनीकी रूप से उन्नत सेना के बजाय हमारे पास एक कम अनुभव, कम तकनीकी ज्ञान और कम कौशल वाली अनुभवहीन सेना होगी।

यह ध्यान में रखते हुए कि थलसेना के पास भी वायु सेना और नौसेना जितने उच्च तकनीक वाले उपकरण होंगे, क्या अग्निवीरों का प्रशिक्षण अधिक उन्नत ज्ञान और उच्च कौशल के साथ अधिक तकनीकी होगा? देखा जाए तो प्रवेश स्तर की योग्यताएं पहले की तरह 10वीं पास या 10+2 ही हैं। जैसा कि वरिष्ठ सैनिक बताते हैं कि थलसेना में एक सैनिक को लगभग 4 वर्ष बाद ही पूरी तरह से तैयार कहा जा सकता है, हालांकि नई योजना के तहत इस समय तक 75% सैनिकों को तो बाहर कर दिया जाएगा और फिर से नई भर्तियों का प्रशिक्षण शुरू कर दिया जाएगा। इसके अलावा अधिक तकनीकी ज्ञान की मांग करने वाली वायु सेना और नौसेना में 6 वर्ष या उससे अधिक समय तक ऑन-जॉब प्रशिक्षण होता है, जिसकी अनुमति अग्निपथ योजना नहीं देता है। देखा जाए तो इस पहलू को अमेरिकी सेना द्वारा ध्यान में रखा गया और हाल ही में भर्ती की उम्र में वृद्धि की गई ताकि उसे तकनीकी रूप से उन्नत सेना के लिए अधिक योग्य, अनुभवी और परिपक्व जवान मिल सकें। ऐसे में इस बात पर गंभीर संदेह है कि क्या अग्निपथ योजना तकनीकी रूप से उन्नत सेना की ज़रूरतों को पूरा कर पाएगी। बल्कि सच कहें तो यह आधी अधूरी योजना है जिसका मुख्य उद्देश्य वेतन और पेंशन बिलों को कम करना है। यदि ऐसा हुआ तो हम यह कह सकते हैं कि अग्निपथ योजना सेना को कमज़ोर करेगी और वर्तमान तकनीकी और मानव संसाधन में हो रहे परिवर्तनों पर प्रतिकूल प्रभाव डालेगी।

कई सेवानिवृत्त सैनिकों और अन्य विशेषज्ञों के अनुसार इन निर्धारित लक्ष्यों तक पहुंचने के कई वैकल्पिक तरीके हो सकते हैं। इसके लिए कम से कम 7-10 वर्षों की बुनियादी सेवा के साथ भर्ती संख्या को धीरे-धीरे कम किया जा सकता है। इसके अलावा सश्रम प्रशिक्षण और शिक्षा के साथ सर्विस छोड़ने पर उपयुक्त पैकेज या सर्विस जारी रखना रंगरूटों की इच्छा रही है। प्रचालनात्मक भूमिकाओं में अधिकारियों की कमी एक जानी मानी समस्या रही है जो प्रौद्योगिकी-आधारित सर्विस में नेतृत्व की गंभीर कमी को दर्शाती है। विडंबना यह है कि गैर-लड़ाकू यूनिटों में अधिक स्टाफिंग और एक खराब “टीथ-टू-टेल” अनुपात (कुछ अध्ययनों के मुताबिक पकिस्तान का आधा और चीन का पांचवां हिस्सा) एचआर से सम्बंधित एक महत्वपूर्ण मुद्दा है जिसे अग्निपथ योजना में संबोधित नहीं किया गया है। इस तरह के अच्छी तरह से प्रशिक्षित अधिकारियों और जेसीओ/एनसीओ को प्रभावी ढंग से लड़ाकू यूनिटों, कमांड और नियंत्रण केंद्रों, प्रशिक्षण प्रतिष्ठानों, आदि में बारी-बारी नियुक्त किया जा सकता है ताकि कम संख्या वाली समग्र सेना के सभी क्षेत्रों में रंगरूटों की सर्विस सुनिश्चित की जा सके। इस तरह की मानव संसाधन योजनाओं के चरणबद्ध कार्यान्वयन के साथ-साथ तेज़ी से आधुनिकीकरण और उन्नत उपकरणों को शामिल करने से कम एचआर शक्ति वाली कर्मकुशल सेना में पारंपरिक और सुस्थापित पेंशन और अन्य लाभ योजनाओं में परिवर्तन करने की आवश्यकता समाप्त हो जाएगी।

झूठे वादे और प्रतिकूल सामाजिक प्रभाव अग्निपथ योजना के विरोध में हिंसक प्रदर्शन के मद्देनज़र 4.5

वर्ष की सर्विस पूरी करने के बाद सेना से बाहर किए जाने वाले 75% अग्निवीरों के लिए कई खोखले वादे किए गए। सरकार ने सीएएफ में 10% नौकरियां अग्निवीरों के लिए आरक्षित करने की बात कही जो वास्तव में सेना में शामिल न होने वाले युवाओं को वंचित करते हुए अग्निवीरों को नौकरी देना है। कई अन्य सरकारी प्रवक्ताओं ने सार्वजनिक उपक्रमों की ओर से अग्निवीरों को अच्छे प्रशिक्षण और अनुशासन के आधार पर नौकरी देने का वादा किया। कुछ कॉर्पोरेट क्षेत्र के नेताओं ने भी इसी प्रकार के वादे किए। हालांकि वास्तविकता काफी निराशाजनक और परेशान करने वाली है।

इस सम्बंध में नियमों के अनुसार केंद्र सरकार की नौकरियों में ग्रुप सी में 10% और सबसे निचली श्रेणी ग्रुप डी में 20% आरक्षण है। जबकि पीएसयू बैंकों, सीपीएसयू और सीएपीएफ यूनिटों में ग्रुप सी में 14.5% और ग्रुप डी में 24.5% आरक्षण है। रिकॉर्ड बताते हैं कि केंद्र सरकार के 10,84,705 ग्रुप सी कर्मचारियों में केवल 13,976 (1.3%) और 3,25,265 ग्रुप डी कर्मचारियों में केवल 8,642 (2.7%) भूतपूर्व सैनिक हैं। जबकि केंद्रीय पीएसयू में यह आंकड़ा ग्रुप सी में 1.15% और ग्रुप डी में 0.35% (170 पीएसयू में से 94 पीएसयू से प्राप्त डेटा के आधार पर) है। इन आंकड़ों से यह स्पष्ट होता है कि इस स्तर की नौकरियों के लिए सरकारी विभाग, सीपीएसयू, आदि भूतपूर्व सैनिकों को आकर्षित करने में काफी मुश्किलों का सामना कर रहे हैं। 4.5 वर्षों की सर्विस के बाद सेना से बाहर निकलने वाले अधिकांश अग्निवीरों के पास स्नातक या इसके समकक्ष कोई डिग्री नहीं होगी। हालांकि, सर्विस की तकनीकी शाखाओं में काम करने वालों को उपयुक्त डिप्लोमा या इसके समकक्ष योग्यता प्राप्त होगी। उनके पास कुछ तकनीकी कौशल तो अवश्य होगा लेकिन कुछ हथियार प्रणालियों में विशिष्ट प्रशिक्षण शायद सामान्य तकनीकी वातावरण के लिए उपयोगी नहीं होगा।

कॉर्पोरेट जगत के बड़े-बड़े वादों को तो मिर्च मसाला डालकर गटक लेना चाहिए। किसी भी कॉर्पोरेट घराने द्वारा अपनी कंपनियों में भूतपूर्व सैनिकों के प्रतिशत की घोषणा उनकी वास्तविकता को उजागर कर देगी।

इसलिए इस बात की सबसे अधिक संभावना है कि अपनी सर्विस पूरी करने के बाद सेना से बाहर किए गए अग्निवीर भारत में बेरोज़गारी की विशाल सेना का हिस्सा होंगे। हालांकि सैन्य प्रशिक्षण प्राप्त यह युवा एक विस्फोटक समूह का गठन कर सकते हैं।

इस विषय में कई भूतपूर्व सैनिकों ने समाज के सैन्यीकरण के खतरों की ओर भी इशारा किया है। यह खतरा 4 वर्ष की सर्विस के बाद सेना से बाहर किए गए हज़ारों बेरोज़गार और निराश अग्निवीरों से उत्पन्न हो सकता है। यह सैन्यीकरण युवाओं को आपराधिक गिरोहों, जातियों के उग्रवादी संगठन, चरमपंथी संगठन और यहां तक कि राजनीतिक दलों का रूप ले सकता है। इसमें एक बड़ी चिंता अंतरराष्ट्रीय स्तर पर निजी सैन्य ठेकेदारों (पीएमसी) या भाड़े के सैनिकों की बढ़ती संख्या है जहां शक्तिशाली राष्ट्र भी पीएमसी के साथ उप-अनुबंधन कर रहे हैं। क्योंकि कानूनी रूप से बहुत कम प्रशिक्षण सुविधाएं उपलब्ध हैं इसलिए पूर्व सैन्य कर्मियों को इन सेवाओं के लिए प्राथमिकता दी जाएगी। ऐसे में युवा और कनिष्ठ लेकिन निराश अग्निवीर इन भर्तियों के लिए एक आदर्श उम्मीदवार होंगे।

इसका एक और अनदेखा पहलू वह सामाजिक व्यवधान है जो अग्निवीर सेना के भीतर पैदा कर सकते हैं। यदि आपको याद हो तो इस योजना के अनुसार अग्निवीरों को एक विशिष्ट वर्दी और एक

विशिष्ट प्रतीक चिह्न के साथ “ऑल इंडिया ऑल क्लास” कर्मियों के रूप में भर्ती किया जाएगा। कई वरिष्ठ भूतपूर्व सैनिकों ने यह स्पष्ट किया है कि 4 वर्ष की सर्विस और इसके बाद 15-17 वर्ष के लिए सेना में रहना जिसमें एक ही यूनिट में अलग वर्दी और अलग प्रतीक चिह्न सेना में अखंडता और एकता की भावना के लिए अत्यधिक विघटनकारी साबित होगा। पहले 4 वर्षों में, अग्निवीरों का एक अस्थायी अतिथि के रूप में तिरस्कार होने की भी संभावना है और जिन 25% को सेना में शामिल किया जाएगा उन्हें भी सभी से अलग एक विशिष्ट कैडर के रूप में चिह्नित किया जाएगा।

यह भी ध्यान दिया जाना चाहिए कि भारतीय थलसेना क्षेत्र, जाति, जातीयता जैसे महार, जाट, सिख, गोरखा, आदि नाम के प्रतिष्ठित रेजिमेंटों में संगठित है। यह नाम निसंदेह भारत के औपनिवेशिक अतीत या ब्रिटिश सरकार की त्रुटिपूर्ण समझ के कारण है। यह आंशिक रूप से सच है कि अंग्रेजों द्वारा बनाई गई यह संगठनात्मक प्रणाली स्वतंत्रता के बाद भी जारी रही और ग्रामीण क्षेत्रों में अर्ध-सामंती परिस्थितियां और सामाजिक परंपराएं आज भी मौजूद हैं। अधिकांश भूतपूर्व सैनिकों और सेवारत अधिकारियों का मानना है कि सेना में प्रचलित समान वर्ग, भाषा, खानपान, रीति-रिवाज, आदि के रेजिमेंटल लोकाचार से एकता और बंधन को बढ़ावा मिलता है। लेकिन “ऑल इंडिया ऑल क्लास” के आधार पर अग्निवीर सैनिकों का चयन सेना के “नाम, नमक, निशान” के रेजिमेंटल लोकाचार के लिए विघटनकारी साबित होगा।

जैसा कि इस योजना के विरोध कर रहे प्रदर्शकारियों द्वारा कई बार यह बताया गया है और जिसका यहां उल्लेख करना भी आवश्यक है कि सेना में 4 वर्ष पूरे होने पर 75% अग्निवीरों का अपने गांवों में वापस जाने का विचार उनके और उनके परिवार के लिए सम्मान और प्रतिष्ठा के विपरीत अपमान होगा। इसी तरह, जैसा पहले उल्लेख किया गया है कि पेंशन सिर्फ एक वित्तीय सहायता नहीं है बल्कि यह उस बलिदान की सामाजिक मान्यता है जिसके लिए एक सैनिक खुद को तैयार करता है।

निष्कर्ष अग्निपथ योजना पूर्ण रूप से गलत है। यह सेना की ताकत और क्षमताओं को कम करने के जोखिम पर पेंशन और वेतन के कुछ पैसे की बचत के अलावा और कुछ नहीं है। अग्निपथ योजना सम्मान और पुरुषों/महिलाओं तथा उनके परिवार के समान लाभ के आधार पर भारतीय सशस्त्र बलों के लोकाचार को बर्बाद करने के लिए पेश की गई है। जब सैन्य मामलों में क्रांति (आरएमए) का प्रतिनिधित्व करने वाले नए उपकरणों और प्लेटफॉर्म के साथ आधुनिकीकरण की शुरुआत की जा रही है और जब सेना के मानव संसाधन में कटौती के साथ उपयुक्त रूप से पुनर्गठन की आवश्यकता है तब अग्निपथ योजना विपरीत दिशा में काम करते हुए 75% अग्निवीरों को 4 वर्ष की सर्विस के बाद सेना से बाहर करना इस कार्य को अंजाम तक पहुंचाने के लिए पर्याप्त नहीं है। अग्निपथ योजना सेना के भीतर और बाहर सामाजिक एकता के लिए भी खतरा है। यह सैन्य प्रशिक्षण प्राप्त हज़ारों निराश और बेरोज़गार युवाओं के भविष्य को जोखिम में डालता है। यह योजना वरिष्ठ सैनिकों, रक्षा और रणनीतिक विशेषज्ञों तथा संसद में बिना किसी चर्चा के रातों-रात सेना और राष्ट्र पर थोप दी गई है। अग्निपथ योजना को पूरी तरह से खत्म करने की ज़रूरत है और भारतीय सेना के पुनर्गठन की विभिन्न ज़रूरतों को पूरा करने

के लिए सभी हितधारकों और विशेष रूप से भारत की जनता के साथ जितना संभव हो उतना परामर्श करने की आवश्यकता है।